

# Co se změní v DPP od července pro zaměstnavatele i dohodáře?

S příchodem léta začíná sezóna brigád, kdy si tisíce studentů a dalších sezónních pracovníků přivydělávají prostřednictvím dohod o provedení práce. Ke konci minulého roku pracovalo na DPP více než 1,2 milionu lidí, přičemž v letních měsících se dle dat ČSÚ tento počet zvyšuje o několik desítek tisíc.

**Vládní konsolidační balíček již od října 2023 ale mění pravidla, na která byli dohodáři i zaměstnavatelé zvyklí. A rychle schválené novely z posledních několika týdnů s těmito změnami ještě více zamíchaly. Jak konkrétně se novinky dotknou zaměstnavatelů i zaměstnanců, a od kdy nakonec budou platit?**

## Jak se změny dotknou zaměstnavatelů?

### Povinná centrální evidence dohod

Nakonec jediná novinka červencové části balíčku je zavedení povinné centrální evidence všech DPP. Zaměstnavatelé budou muset nově hlásit každou uzavřenou dohodu o provedení práce České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ) do osmi dnů od nástupu zaměstnance nebo od ukončení dohody. „Tato povinnost evidence platí i pro aktivní dohody uzavřené před tímto datem, zaměstnavatel je tedy povinen tzv. donahlásit i ty s dřívějším datem nástupu,“ podotýká Tomáš Smolík, ředitel úseku likvidace škod D.A.S. právní ochrany.

Poprvé musí zaměstnavatelé měsíční hlášení odeslat za měsíc červenec 2024 v termínu od 1. do 20. srpna 2024. Zaměstnavatelé budou muset lépe evidovat všechny pracovní poměry zaměstnanců, aby bylo možné správně posoudit jejich celkové příjmy a nové výše odvodů. Pro trh práce to ale může přinést i negativní dopady, protože u zaměstnavatelů tato vyšší administrativní i finanční náročnost v uzavírání dohod o provedení práce může vést i k tomu, že je nebudou chtít uzavírat nebo budou zaměstnávat tzv. na černo.

### Registr zaměstnavatelů ČSSZ

Všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají pracovníky na DPP, bez ohledu na účast na nemocenském a důchodovém pojištění, mají povinnost se zaregistrovat u ČSSZ. Registraci je třeba provést nejpozději do 31. července 2024.

### Vyšší náklady na zaměstnance

Přestože se díky nedávno schválené novele odsouvají nové limity pro odvody až na počátek roku 2025, vyšší náklady zaměstnavatelům vznikají nejen přímo skrze tyto daně, ale také z dalších změn, které byly do konsolidačního balíčku zahrnuty. Více zdrojů budou muset zaměstnavatelé investovat do plánování pracovní doby s větším předstihem, zajištění náhrady za pracovníky na dovolené, a také do placení příplatků za práci o víkendu, v noci a přesčas. Navíc administrativní náročnost spojená s

evidencí těchto změn dále zvyšuje finanční zátěž pro zaměstnavatele.



*Tomáš Smolík - Ředitel úseku likvidace škod v D.A.S. právní ochrana*

## **Jak se změny dotknou zaměstnanců?**

### **Nové limity pro odvody**

Od 1. ledna 2025 se jako poslední novinka z konsolidačního balíčku změn v DPP bude měnit systém výpočtu odvodů z příjmů na DPP. Dosavadní limit 10 000 Kč měsíčně bude nahrazen dvěma novými limity:

- **Režim oznámené dohody** - limit bude vypočítán jako 25 % průměrné mzdy (pro rok 2024 by byl tento limit 10 500 Kč, předpoklad pro rok 2025 je 11 000 Kč). Pokud příjmy zaměstnance tento limit nepřesáhnou, nebude muset odvádět sociální ani zdravotní pojištění. Zaměstnavatel musí tuto dohodu „rezervovat“ u ČSSZ, což je možné pouze pro jednu dohodu za kalendářní měsíc.
- **Režim neoznámených dohod** - u ostatních DPP jednoho zaměstnance, které nebudou v režimu oznámené dohody, se odvádí pojistné, pokud příjmy dosáhnou 4 500 Kč a více.

Pokud příjmy zaměstnance na DPP překročí tyto limity, vzniká povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění. Změny týkající se pojištění jsou důležitým aspektem, který zaměstnanci musí sledovat, jelikož si na pojištění přispívají a náklady se tak zvýší i jim, pokud hraniční částku překročí. Nové změny tak s sebou přinesou další povinnosti, na druhou stranu si díky nedávným úpravám z loňského roku dohodáři výrazně polepšili.

### **Kde všude si „dohodáři“ přilepšili?**

Již od října 2023 musí zaměstnavatelé informovat zaměstnance o pracovním rozvrhu minimálně tři dny předem. Zaměstnanec dnes tedy dopředu ví, na kterou směnu půjde a zaměstnavatel nebude mít možnost nárazově ad hoc zaměstnanci směnu vypsát, jako to bylo dříve zvykem.

Zaměstnanci na DPP mají již od října loňského roku mimo jiné také nárok na příplatky za práci o víkendu, v noci a za práci přesčas. Pravidla pro ně platí stejná jako pro zaměstnance na HPP, tedy dle zákoníku práce. „Výrazně si tak přilepší, jelikož v rámci nových pravidel mají již od nového roku taktéž nárok na dovolenou, která se vypočítává poměrně z odpracovaných hodin, a celkově i lepší postavení, co se týče různých informačních povinností,“ připomíná Tomáš Smolík.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5\\* službami](#)
- [ESG Simple jako praktická opora pro ESG reporting malých a středních podniků](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)
- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5\\* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)