

Dohody mimo pracovní poměr: Konec jedné éry?

#1

1. vlna změn u dohod mimo pracovní poměr Úprava od 1. 10. 2023 zákoníku práce novelou č. 281/2023 Sb. – SCHVÁLENO



Autor: Ing. Pěva Čouková

Dohody o provedení práce se v posledních letech staly oblíbeným nástrojem pro flexibilní a ekonomicky efektivní řešení pracovních vztahů. Jejich hlavní výhodou je snadná realizace, nízká administrativní zátěž a adaptabilita k rychle se měnícím potřebám podnikatelů.

V současném kontextu evropské legislativy je trend směřující k přiblížení dohod mimo pracovní poměr ke klasickým pracovním smlouvám nejen pochopitelný, ale i nevyhnutelný. Přestože se s příchodem nových změn zachovávají některé základní rozdíly, například absence nároku na ošetrovné či zaručenou mzdu, je třeba ocenit, že tento institut vůbec nezanikl. Navíc se od druhé poloviny roku 2024 těšíme na zvýšení limitu pro odměny bez odvodů sociálního a zdravotního pojištění u dané dohody – a to o 5 %.

Pěva Čouková
zakladatelka a ❤️ Účetního Portálu



Úvod

Dohoda o provedení práce stručně i graficky

| Do 30. 9. 2023 | K 1. 7. 2024 ve 3 vlnách změn |
|--|---|
| 1. Do 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele | 1. Do 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele, nutno sčítat. |
| 2. Bez evidence na OSSZ | 2. S evidencí na OSSZ od jakéhokoliv příjmu |
| 3. Při limitu do 10 000 Kč měsíčně bez sociálního a zdravotního pojištění | 3. Při prvním limitu do 25 % průměrné mzdy bez odvodu sociálního a zdravotního pojištění prostřednictvím povinnosti účasti na nemocenském pojištění Při druhém limitu do 40 % průměrné mzdy bez odvodu pojištění – bude oznamovat OSSZ |
| 4. Bez nároku na dovolenou | 4. S nárokem na dovolenou |
| 5. Bez nároku na zákonné příplatky | 5. S nárokem na zákonné příplatky |
| 6. Bez stanovení pracovních směn | 6. S povinností stanovení pracovních směn |
| 7. Možnost uplatnit základní slevu na poplatníka, a tím neplatit žádnou daň – zůstává. | 7. Možnost uplatnit základní slevu na poplatníka, a tím neplatit žádnou daň – zůstává. |
| 8. Možnost platit srážkovou daň 15 %, která je konečná – zůstává. | 8. Možnost platit srážkovou daň 15 %, která je konečná – zůstává. |
| 9. Možnost podat příznání a započítat 15% srážku daně – zůstává. | 9. Možnost podat příznání a započítat 15% srážku daně – zůstává. |

1. 10. 2023 → 1. vlna změn
soubor změn
novela ZP č. 281/2023 Sb. | SCHVÁLENO

1. 1. 2024 → 2. vlna změn

dovolená | návaznost na nemocenské pojištění u srážkové daně
novela ZP č. 281/2023 Sb. | SCHVÁLENO
novela ZDP | NESCHVÁLENO, tzv. „na spadnutí“

1. 10. 2023

1. 1. 2024

1. 7. 2024

1. 7. 2024 → 3. vlna změn

oznamování na OSSZ | nové limity

novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění | NESCHVÁLENO, tzv. „na spadnutí“
novela zákona č. 589/1992 Sb., o sociálním pojištění | NESCHVÁLENO, tzv. „na spadnutí“

Závěrečné hodnocení:

Celková úprava dohod o provedení práce přináší řadu změn, ale výsledný efekt hodnotím kladně. Hlavním bonusem je zachování flexibility tohoto typu smlouvy.

Co nás čeká v blízké budoucnosti?

- ✦ **Revize dohod o provedení práce:** Doporučuji vyřazování nefunkčních smluv a zpracování směn pro zaměstnance – dohodáře.
- ✦ **Příplatky:** Platí pro práci v sobotu, neděli a během noci...
- ✦ **Nárok na dovolenou od 2024:** Další finanční zátěž.
- ✦ **Oznámení o dohodách o provedení práce:** Platnost od července 2024.
- ✦ **První limit pro sociální a zdravotní pojištění od července 2024:** Pozitivní efekt u jedné dohody na zaměstnance za měsíc.
- ✦ **Druhý limit pro sociální a zdravotní pojištění od července 2024:** Potenciální riziko dodatečného pojistného na straně zaměstnavatele za firemní část pojistného; doplatek za zaměstnance doplácí zaměstnanec sám.
- ✦ **Písemná informace o podmínkách:** Zaměstnanec musí být o dohodě informován písemně.
- ✦ **Rozvrhování směn:** Důraz na předem stanovený plán.

Ačkoliv nás čeká větší byrokratická zátěž, jsem přesvědčená, že se s tímto vývojem dokážeme vypořádat.

Poznámka:

Informace ohledně zdravotního pojištění jsou zatím v procesu doplňování. Očekávejte aktualizace brzy.

Seriál od Pěvy zahrnuje tyto díly:

1. **Dohody mimo pracovní poměr: Konec jedné éry? #1 – 1. vlna změn u dohod mimo pracovní poměr**
Úprava od 1. 10. 2023 zákoníku práce novelou č. 281/2023 Sb. – SCHVÁLENO
2. **Dohody mimo pracovní poměr: Konec jedné éry? #2 – 2. vlna změn u dohod mimo pracovní poměr**
Úprava od 1. 1. 2024 zákoníku práce novelou č. 281/2023 Sb. – SCHVÁLENO
Úprava od 1. 1. 2024 zákona o daních z příjmů – NESCHVÁLENO, tzv. „na spadnutí“
3. **Dohody mimo pracovní poměr: Konec jedné éry? #3 – 3. vlna změn u dohod mimo pracovní poměr**
Úprava od 1. 7. 2024 zákona o nemocenském pojištění – NESCHVÁLENO, tzv. „na spadnutí“

1. vlna změn u dohod mimo pracovní poměr

Úprava od 1. 10. 2023 zákoníku práce novelou č. 281/2023 Sb. – SCHVÁLENO

„Co je jisté a co je třeba vědět?“

1 Rozvržení pracovní doby nově u dohod

Dosud nebylo třeba mít rozvrženou pracovní dobu u dohod o provedení práce a pracovní činnosti. Nově je nutné dohodnout předem a případné kontrole doložit rozvržení pracovní doby. Je to obdoba rozvrhu směn u každého zaměstnance. Pokud máte jen jednosměrný provoz, možná si to ani neuvědomujete. Povinnost týdenní pracovní doby máme často přímo v pracovní smlouvě, např. 40 hodin jednosměrný provoz, ale rozvržení pracovní doby podle [§ 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#), (dále jen „ZP“ či „zákoník práce“) obvykle nemáme u jednosměrného provozu. Nicméně u dohod je třeba udělat. Např. pondělí, úterý 9 hod – 15 hod, tj. 12 hodin týdně.

Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. ([§ 74 odst. 2 ZP](#))

2

Rozsah pracovních hodin – stále 300 hodin za rok u dohod o provedení práce, překážky v práci nově tzv. náhradní doby

Rozsah 300 hodin za rok zůstává nezměněn. Je zdůrazněno, že pokud by bylo u jednoho zaměstnavatele více dohod, je nutno hodiny počítat. Do limitu se nepočítají náhradní doby, které byly nově přiznány pracujícím na základě dohod mimo pracovní poměr – více viz článek ke 2. vlně změn, který pro Vás připravujeme. Můžete se těšit.

Co je důležité, musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kdy je dohoda uzavřena. Doba neurčitá je nadále možná.

Nově má zaměstnanec nárok na omluvení překážek podle zákoníku práce, nicméně bez náhrady. Pokud by například podle výše uvedeného v pondělí, kdy má pracovat, potřeboval k lékaři, je omluveno, do odpracovaných hodin se nepočítá, neposkytuje se náhrada, jako to známe z hlavních pracovních poměrů zaměstnanců.

Do rozsahu práce 300 hodin se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Doby uvedené v [§ 348 odst. 1](#) (překážky v práci, dovolená...) se do rozsahu práce nezapočítávají.

V dohodě o provedení práce musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci podle [§ 199](#) a překážek v práci z důvodu obecného zájmu podle [§ 200 až 205](#), není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. ([§ 75 ZP](#))

[§ 199 ZP](#) odkazuje na [§ 191 ZP](#).

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci

- po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů ⁵⁸⁾
- po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu ⁵⁹⁾
- po dobu mateřské, otcovské nebo
- po dobu rodičovské dovolené,
- po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a
- po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo
- z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

⁵⁸⁾ [Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění](#)

⁵⁹⁾ [Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů](#)

3

Nárok na příplatky nově a zaručená mzda

Zaměstnanci pracujícím na základě dohod o pracovním poměru nemají stále a za mne vcelku neodůvodněně nárok na zaručenou mzdu – **stále platí jen dodržení minimální mzdy**.

Nově je jim přiznán nárok na odměnu za svátek, noční práci, práci ve ztíženém prostředí a práci za sobotu a neděli. Svátky jsou většinou vypočítávány z průměrného hodinového výdělku.

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pro poskytování odměny z dohody se [§ 115 až 118](#) použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.

([§ 138 ZP](#))

- [§ 115 ZP](#) – svátek – příplatek – průměrný výdělek
- [§ 116 ZP](#) – noční práce – nejméně 10 % průměrného výdělku
- [§ 117 ZP](#) – práce ve ztíženém prostředí – nejméně 10 % minimální hodinové mzdy
- [§ 118 ZP](#) – práce v sobotu a neděli – nejméně 10 % průměrného výdělku

4 Nová žádost, pokud zaměstnanec pracoval 180 dní

Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď. ([§ 77/4 ZP](#))

5 Povinnost informovat a povinnosti zaručit srovnatelné podmínky

Zavádí se povinnost zaměstnavatele ve lhůtě 7 dní od faktického zahájení výkonu práce na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti **písemně** informovat zaměstnance o skutečnostech – např. :

- o bližším popisu sjednané práce a místě výkonu práce,
- o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden,
- o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu,
- o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Informování o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) *Neobsahuje-li tyto údaje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o*

- a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,*
- b) bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce,*
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,*
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,*
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, a o délce a běhu výpovědní doby,*
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,*
- g) předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle [§ 76 odst. 3](#),*
- h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,*
- i) odměně z dohody, o podmínkách jejího poskytování, o splatnosti a termínu výplaty odměny z dohody a o místě a způsobu vyplácení odměny z dohody,*
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a o označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,*
- k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem zaměstnance,*

a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů ode dne započítí výkonu práce.

(2) *Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až f), h), i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Ustanovení [§ 37 odst. 3 až 5](#) se použijí obdobně.*

([§ 77a ZP](#))

Přechodná ustanovení bod 3 zákoníku práce novelou č. 281/2023 Sb. uvádějí, že

zaměstnavatel je povinen poskytnout informace zaměstnanci, pokud je dříve poskytl (třeba i ústně) na jeho žádost na jeho písemnou žádost ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti.

Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, který přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona zahájil výkon práce nebo byl vyslán k výkonu práce na území jiného státu, poskytne zaměstnavatel na jeho písemnou žádost ve lhůtě 7 dnů ode dne doručení žádosti informaci v rozsahu [§ 77a odst. 1](#) nebo [§ 77b odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona](#). Jsou zde obsaženy podrobnosti týkající se pracovní cesty.

Zaměstnavateli tato povinnost nevznikne, pokud se uplatní výjimka podle [§ 77b odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona](#), nebo pokud vyslání zaměstnance skončilo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat, jestliže vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.

6 Náhrady na home office

Zavádí se výjimka z obecné povinnosti náhrady nákladů zaměstnavatelem, a to v souvislosti s komplexní úpravou práce na dálku, kdy se nově stanoví, že právo na náhradu nákladů zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti na dálku musí být se zaměstnavatelem sjednáno.

Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v [odstavci 3](#) (oprávnění nařídít práci na dálku) stanoveno jinak. ([§ 317 odst. 1 ZP](#))

Zaměstnanci, který pro zaměstnavatele koná práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je možné poskytovat náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, jestliže s ním zaměstnavatel toto právo sjednal. ([§ 190a odst. 7 ZP](#))

7 Nemoc, karanténa – stále absentuje ošetřovné

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v [§ 192 a 193](#).

([§ 194 ZP](#))

Zde je důležité se uvědomit, že zaměstnanec, který není nemocensky pojištěn, žádné náhrady nemá. Je jen omluvena jeho nepřítomnost. K dnešnímu dni vzniká účast na nemocenském pojištění u dohody o provedení práce, pokud odměna převýšila částku 10 000 Kč, u dohod o pracovní činnosti, pokud převýšila částku 4 000 Kč. U dohod o provedení práce bude vše od 1. 7. 2024 jinak – viz článek ke 3. vlně změn, který pro Vás připravujeme. Můžete se těšit.