

MUNI
PED

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Ing. Nikola Straková

Pracovní poměr x dohody

– Výkon závislé práce lze realizovat na základě ZÁKLADNÍCH

PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ:

- a) Pracovní poměr = hlavní právní vztah
 - Tvoří hlavní zdroj příjmu zam-ce a jeho spolužijících osob
 - Maximální ochrana zam-ce ze strany ZP

- b) Vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr
 - Doplnkové zaměstnání, doplňkový pracovněprávní vztah
 - Vyšší míra smluvní volnosti
 - Není účelné přijímat na plnění úkolů zam-ce v pracovním poměru
 - Oslabena zákonná ochrana zam-ce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- Dohody jejichž uzavřením nevzniká pracovní poměr
- Uzavírají se tam, kde není účelné nebo hospodárné sjednat pracovní poměr
 - Pracovněprávní vztahy na krátkou časově omezenou dobu, předmětem je specifická práce
- Od pracovního poměru se liší podmínkami výkonu práce
 - Nevzniká z nich nárok na dovolenou, na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zam-ce, na náhradu cestovních výdajů aj.
- Velká volnost při vzniku a skončení pracovního vztahu a při rozvrhování práce

Základní znaky dohod

a) Doplnková charakter

- Práce, jejichž výkon nelze zabezpečit v pracovním poměru

b) Omezený rozsah výkonu práce

- Taxativně vymezeno v ZP

c) Slabší právní postavení zam-ce

- V otázkách odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zam-ce, skončení prac. poměru, odměňování
- Zaměstnání je **nejisté** (vzhledem k možnosti jednostranného ukončení), **dočasné** (vzhledem k době trvání), **riskantní** (vzhledem k omezené zákonné ochraně zam-ce)

d) Posílení smluvní volnosti

- Právní úprava stanoví pouze základní práva a povinnosti

Právní úprava dohod

- § 74 – 77 ZP
 - Časový rozsah, náležitosti, zrušení, ...
- V ostatních otázkách se dohody řídí ustanoveními ZP pro pracovní poměr
- Ustanovení účinná pro pracovní poměr se však nepoužijí pro:
 - Odstupné podle § 67 a 68
 - Pracovní dobu a dobu odpočinku
 - Překážky v práci na straně zam-ce
 - Skončení pracovního poměru
 - Odměnu z dohod

Dohoda o provedení práce

- Rozsah práce nesmí být větší než **300** hodin v kalendářním roce.
- Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zam-
cem pro zam-tele v témže kalendářním roce na základě jiné
dohody o provedení práce.
- **Dohoda o provedení práce má obsahovat (smluvní volnost)**
 - vymezení práce – jakýkoli druh práce nebo splnění určitého úkolu
 - místo výkonu práce
 - doba na kterou se tato dohoda uzavírá
 - rozsah pracovních hodin
 - odměna (nesmí být nižší než minimální mzda, tzn. min. 96,40,-Kč/hod.)
 - lze sjednat i způsob jednostranného ukončení (jinak končí dohodou nebo splněním)

Pro zam-ce je práce na DPP mnohdy velmi výhodná:

- může mít volnější pracovní dobu,
- může snadno podat výpověď,
- má úlevy na daních i odvodech,
- dohody o provedení práce lze uzavírat s libovolným počtem zaměstnavatelů.

Dohoda o pracovní činnosti

- Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru **polovinu stanovené týdenní pracovní doby** za dobu jejího trvání nejdéle však za období 52 týdnů
- V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny:
 - druh sjednané práce,
 - sjednaný rozsah pracovní doby,
 - doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Skončení dohod

- Dohodou
 - Není-li sjednán **způsob zrušení dohody** o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran účastníků ke sjednanému dni
- Výpovědí
 - Jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
 - S15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně druhému účastníku
- Okamžitým zrušením
 - Musí být sjednáno v dohodě
 - Okamžité zrušení dohody může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.
- Uplynutím doby, smrtí zam-ce

Zdanění dohod

– **DPC**

- vždy **odvedena 15% záloha na daň z příjmu** bez ohledu na to, jak vysoký byl příjem či zda zaměstnanec podepsal prohlášení (podpis prohlášení má vliv na uplatnění slev na dani).

– **DPP**

- V případě podpisu Prohlášení je odvedena záloha na daň ve výši 15 procent a uplatněny slevy na dani.
- Zam-nec má **možnost získat sraženou 15% daň zpět** (a to i v případě pokud nepodepsal prohlášení) – podáním daňového přiznání

Sociální a zdravotní pojištění u dohod

– **DPČ**

- při odměně do 3499 Kč měsíčně, neodvádí zam-tel z této dohody sociální ani zdravotní pojištění
- pokud odměna dosáhne 3500 Kč měsíčně, je z DPČ již pojistné odváděno

– **DPP:**

- sociální a zdravotní pojištění zam-telem odváděno v případě, že měsíční odměna vyšší než 10000 Kč
- do měsíční odměny 10000 Kč měsíčně včetně není sociální ani zdravotní pojištění placeno
- Pozn.: sazba zdravotního pojištění činí 4,5 % a sazba sociálního pojištění 6,5 %.

Zdanění DPP v roce 2022

Hrubá mzda	10 000 Kč	10 000 Kč	10 001 Kč	10 001 Kč
Podepsáno prohlášení k dani	NE	ANO	NE	ANO
Zdravotní pojištění (odvod zam-ce)	0	0	1286 Kč	1286 Kč
Sociální pojištění (odvod zam-ce)	0	0	651 Kč	651 Kč
Druh daně	Srážková	Zálohová	Zálohová	Zálohová
Daň	1500 Kč	1500 Kč	1515 Kč	1515 Kč
Sleva na dani	0	2570 Kč	0	2570 Kč
Daň po slevě	1500 Kč	0	1515 Kč	0
Čistá mzda	8500 Kč	10 000 Kč	6549 Kč	8064 Kč
Platba zdravotního jako OBZP	2187 Kč	2187 Kč	-	-
Výdělek po platbě zdrav. pojištění	6313 Kč	7813 Kč	6549 Kč	8064 Kč

Příklad OBZP

Paní Hana má příjmy pouze z nájmu dle § 9 zákona o dani z příjmu, příležitostně si přivydělává na dohodu o provedení práce s hrubou měsíční odměnou 10 000 Kč a méně. Hrubá odměna tedy nikdy nepřekročí 10 tisíc Kč a z odměny se v žádném měsíci neplatí zdravotní pojištění. Pro účely placení zdravotního pojištění je paní Hana osobou bez zdanitelných příjmů. Za každý měsíc v roce 2022 musí své zdravotní pojišťovně zaplatit 2 187 Kč (tzn. 13,5 % z min. mzdy = 16 200,-Kč).

Př.: Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti. Vzniká mu v tomto právním vztahu právo na příplatek za práci v noci, dovolenou, pracovní volno při ošetření u lékaře?

Př.: Zaměstnanec zaměstnává 10 zaměstnanců v pracovním poměru jako zedníky. Jeden z nich je po dobu tří týdnů v pracovní neschopnosti. Může zaměstnavatel na tutéž práci zaměstnat po dobu pracovní neschopnosti dva zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti? Je možné takto nadále zaměstnávat na stejnou práci vedle sebe zaměstnance na základě dohod a zaměstnance v pracovním poměru?

Př.: Je-li uzavřena dohoda o pracovní činnosti od 1.1.2014 na dobu neurčitou. Kdy skončí pracovní vztah?

Př.: Zaměstnavatel má se zaměstnancem sjednanou dohodu o pracovní činnosti na dobu neurčitou se sjednaným okamžitým zrušením z důvodu, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem a zaměstnavatel by s ním chtěl co nejrychleji rozvázat pracovní vztah založený dohodou o pracovní činnosti.

Př.: Zaměstnanec pracuje od 1.5. u zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce v rozsahu 100 hodin v kalendářním roce. V jakém rozsahu může zaměstnavatel uzavřít s tímto dalším zaměstnancem dohodu o provedení práce, v níž je vykonávána jiná práce? Měla by na rozsah práce vliv skutečnost, že část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec pracoval, by přešla k jinému zaměstnavateli?

Př.: Je možné se zaměstnancem sjednat nejdříve DPP a po vyčerpání jejího rozsahu přejít na DPČ?

Př.: Je možné se zaměstnancem sjednat paralelně DPP a DPČ?

- **Příklad: Přivýdělek zaměstnance a nulové pojistné**
- Zaměstnanec Jakub si k hlavnímu pracovnímu poměru přivydělává na základě dohody o provedení práce. Hrubá měsíční odměna činí 10 tisíc korun. Vzhledem k tomu, že má pan Jakub prohlášení k dani podepsáno u hlavního zaměstnavatele, tak pro přivýdělek na dohodu o provedení práce již prohlášení k dani podepsat nemůže.
- Kolik z odměny zaplatí za sociální a zdravotní pojištění?
- Jaká daň mu bude sražena z odměny?
- Kolik peněz Jakub obdrží na účet?

- **Příklad: Student nepřekročí povolené hodiny**
- Studentka Hana bude během roku 2022 pracovat pro dva zaměstnavatele současně na dohodu o provedení práce, pro každého 250 hodin za rok.

- Překročí zákonný limit?

– **Příklad: Neplacení daně z příjmu**

- Student Miroslav si přivydělává během roku pro zaměstnavatele XY na dohodu o provedení práce. Hrubá měsíční odměna činí 19 200 korun. Miroslav podepíše u zaměstnavatele prohlášení k dani a bude uplatňovat při výpočtu čisté odměny slevu na poplatníka a slevu na studenta. Měsíční sleva na poplatníka bude činit 2 570 korun a sleva na studenta 335 korun.
- Kolik bude strženo z hrubé odměny za zdravotní pojištění a sociální pojištění, jaká bude daň z příjmu a kolik obdrží Miroslav na bankovní účet?

- Paní Kateřina pracuje na dohodu o provedení práce, přičemž s ní zaměstnavatel ukončí dohodou bez udání důvodu se zákonnou 15denní výpovědní lhůtou.
- Obdrží paní Kateřina odstupné? V jaké výši?