

# 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“



Autor: Ing. Pěva Čouková

S novým zákoníkem práce přišla naprosto nová skutečnost. Dohodáři pracující na základě dohody mimo pracovní poměr, tedy jak na dohodu o provedení práce, tak na dohodu o pracovní činnosti, mají od roku 2024 nárok na dovolenou.

Na jedné straně spravedlnost, na druhé straně další náklady pro zaměstnavatele.

Je potřeba si uvědomit, že dohody zejména o provedení práce, které vnímáme jako rychlou výpomoc, jsou pod zákoníkem práce. Výpočet dovolené zvládneme a případné proplacení při ukončení spolupráce taky.

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 <b>prvním limitu</b> do 25 % průměrné mzdy bez odvodu sociálního a zdravotního pojištění prostřednictvím povinnosti účasti na nemocenském pojištění<br>Při <b>druhém limitu</b> 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. 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“

## 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“

### 1

## Úprava od 1. 1. 2024 zákoníku práce novelou č. 281/2023Sb. SCHVÁLENO

U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně. ([§ 77 odst. 8 ZP](#))

Z důvodové zprávy:

Vzhledem k tomu, že ale u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti zákoník práce nestanoví týdenní pracovní dobu ve smyslu § 79 a § 80, což je zásadní veličina pro určení délky dovolené v konkrétním případě (viz např. [§ 213](#), [216 odst. 2 zákoníku práce](#)), je třeba, aby zákoník práce v nově navrženém odstavci 8 stanovil, že **výhradně pro účely dovolené se za týdenní pracovní dobu považuje u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce týdenní pracovní doba v délce 20 hodin týdně, a to bez ohledu na to, zda a v jakém skutečném rozsahu počtu hodin týdně byla práce v předmětné dohodě sjednána a následně konána.**

Z výše uvedeného plyne, že obecné podmínky vzniku práva na dovolenou podle [§ 213 odst. 3 ZP](#) lze použít i na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

## 1. PODMÍNKA

Pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu tedy musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů)

## 2. PODMÍNKA

Zaměstnanec v rámci tohoto pracovněprávního vztahu musí v daném kalendářním roce odpracovat alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby, tj. alespoň 80 hodin (včetně případných náhradních dob – viz [§ 348 odst. 1](#) spolu s [§ 216 odst. 2 a 3 ZP](#)).

Aby právo na dovolenou za daný kalendářní rok vzniklo, musí být obě tyto podmínky splněny kumulativně. Jejich splnění se přitom bude posuzovat zvlášť ke každému pracovněprávnímu vztahu, ledaže na sebe pracovněprávní vztahy bezprostředně navazují a pracovněprávní vztah se pak podle [§ 216 odst. 1 ZP](#) považuje pro účely dovolené za nepřetržitě trvající.

Výpočet délky dovolené závisí na:

- délce týdenní pracovní doby zaměstnance, která podle [§ 77 odst. 8 ZP](#) činí vždy 20 hodin týdně;
- počtu celých odpracovaných násobků této týdenní pracovní doby v daném kalendářním roce;

### Poznámka:

*Do odpracované doby pro účely dovolené se i v tomto případě započtou tzv. náhradní doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracoval, tedy užije se [§ 348 odst. 1](#) v kombinaci s [§ 216 odst. 2 a 3 ZP](#);*

- výměře dovolené (viz [§ 212 ZP](#)). Délka dovolené se stanoví v souladu s [§ 213 ZP](#) tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, přičemž výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. Vzhledem k tomu, že týdenní pracovní doba pro účely dovolené vždy činí 20 hodin týdně, zaměstnanci při 4týdenní výměře dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob) vznikne právo na 1/52 z 80 hodin ( $20 \times 4$ ), tj. cca 1,5 hodiny dovolené. K výpočtu dovolené za kalendářní rok lze použít tzv. univerzální vzorec ve tvaru:

*$\text{počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby} / 52 \times \text{týdenní pracovní doba} \times \text{výměra dovolené}$*

### Příklad č. 1 – Práce na DPP sezonní

Zaměstnanec pracující na žních má k výkonu této práce uzavřenou se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, a to na dobu od června do září. Zaměstnanec takto odpracoval 292 hodin, jeho výměra dovolené činí 4 týdny (tj. zákonné minimum). Zaměstnanec odpracoval 14násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby ( $292 : 20 = 14,6$ ), za což mu vznikne právo na 22 hodin dovolené ( $14/52 \times 20 \times 4 = 21,54$ ). Nebudou-li tyto hodiny za trvání pracovněprávního vztahu vyčerpány, dojde k jejich proplacení při jeho skončení.

### Příklad č. 2 – Práce na DPČ na dobu neurčitou 8 hodin týdně

Student si při studiu na VŠ privydělává na základě dohody o pracovní činnosti, kterou má se zaměstnavatelem uzavřenou na dobu neurčitou. Má přitom sjednaný rozsah práce na 8 hodin týdně, kdy pracuje pravidelně dvakrát týdně po dobu 4 hodin. Za kalendářní rok 2024 odpracoval pro účely dovolené celkem 416 hodin. Jeho výměra dovolené činí 4 týdny. Zaměstnanec odpracoval 20násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby ( $416 : 20 = 20,8$ ), za což mu vznikne právo na 31 hodin dovolené ( $20/52 \times 20 \times 4 = 30,77$ ).

### Příklad č. 3 – Práce na DPP středoškolský učitel nahodile

Středoškolský učitel uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, podle níž má 15.7. odpracovat 6 hodin v rámci pořadatelské činnosti na běžeckých závodech. Pracovněprávní vztah zaměstnance netrval alespoň 28 kalendářních dnů, nadto ani neodpracoval alespoň 4násobek fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby (80 hodin), tudíž mu právo na dovolenou nevznikne.

## 2

## Úprava od 1. 1. 2024 zákona o daních z příjmů NESCHVÁLENO, tzv. „na spadnutí“

Dohody u provedení práce nebudou mít limit určený absolutní částkou, ale tato částka bude odvozena od zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

### Konsolidační balíček – senátní tisk č. 161

ČÁST DESÁTÁ Změna zákona o daních z příjmů Čl. XV

12. V § 6 odst. 4 písm. a) se částka „10 000 Kč“ nahrazuje slovy „rozhodnou pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění, která je stanovena pro zaměstnání vykonávaná na základě těchto dohod u téhož zaměstnavatele.“

V období od 1. 1. 2024 do 30. 6. 2024 to bude prakticky „mrtvé ustanovení“, protože ke změně limitu dojde u zákona o nemocenském pojištění až k 1. 7. 2024. Po tuto dobu bude tedy nadále platit překročení limitu 10 000 Kč., aby došlo k účasti na nemocenské pojištění u dohod o provedení práce.