

Dohoda o provedení práce / Dohoda o pracovní činnosti

Chcete si přivydělat, ale vyhnout se odvodům? Nevíte, který typ dohody je pro Vás výhodnější?

Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti

Obecně se práce na dohodu často využívá u přivýdělků, brigád nebo zkrácených úvazků. Oba instituty se řídí zákoníkem práce. Tyto typy dohod například často využívají studenti, lidé v penzi nebo maminky pečující o dítě.

Existují dva typy dohod, a sice dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Abyste se rozhodli správně, který z těchto smluvních vztahů využít, ukažme si jejich specifika.

Pro Dohodu o provedení práce (DPP) zákon stanovuje maximálně limit 300 hodin práce v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Můžete tedy uzavřít více DPP, u žádné z nich však nesmí počet odpracovaných hodin přesáhnout 300 hodin za rok. Velkou výhodou DPP je limit pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pojistné totiž zaměstnavatel odvádí až od částky měsíčního výdělku 10 001 korun, ale pokud dojde k překročení, odvody jsou prováděny z celé částky. Pozor, **slevu na dani** je ovšem možné uplatnit **pouze u jednoho zaměstnavatele** v průběhu kalendářního měsíce. Velkou nevýhodou je neúčast na nemocenském a důchodovém pojištění. Pro případ nemoci jste odkázáni na sebe. V případě, že nejste pojištěncem státu (student, důchodci, příjemci rodičovského příspěvku, ženy na mateřské nebo osoby na rodičovské dovolené, osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství, uchazeči o zaměstnání) a nepřesáhnete měsíčního výdělku 10 000 korun, máte povinnost hradit zálohy na zdravotní pojištění ze svého.

U dohody o pracovní činnosti (DPČ) platí jiný rozsah pracovní doby. Na základě dohody o pracovní činnosti můžete pro zaměstnavatele odpracovat maximálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Při 40hodinovém pracovním týdnu to je tedy 20 hodin. I DPČ můžete uzavřít u více zaměstnavatelů, při odměně do 3999 korun se neodvádí zdravotní ani sociální pojištění. Je tu ale jeden podstatný rozdíl. Pokud není částka odměny pevně stanovena a příjem je uveden neurčitě (např. je-li stanovena odměna za hodinu a pracovní doba je stanovena pouze

formulacemi např. „do 20 hodin měsíčně“ nebo „průměrně 10 hodin týdně“ nebo pracovní doba není stanovena vůbec), tak se i v takovém případě jedná o zaměstnání malého rozsahu. Pro účely určení, zda se jedná o zaměstnání malého rozsahu, pak není vůbec rozhodné, jaká částka byla zaměstnanci fakticky měsíčně zúčtována. Opět je důležité poukázat, že jako zaměstnanec nejste do této částky důchodově ani nemocensky pojištěni. Pro účely pojistného opět platí, že pokud nejste státním pojištěncem a přitom je DPČ vaší jedinou prací, je nutné v takovém případě i při výdělku pod daný limit, platit zdravotní pojištění. To činí 13,5 procenta z minimální mzdy. V roce 2023 tato výše činí 2336 korun.

Shrnutí:

Výhody:

- Pružnost – obě strany mohou ukončit pracovní poměr bez udání důvodu, výpověď musí být písemná a výpovědní lhůta činí patnáct dnů
- Úlevy na daních a odvodech
- Volnější pravidla týkající se pracovní doby (chystaná novela zákoníku práce bude mít na toto dopad)

Nevýhody:

- Při neplacení sociálního pojištění může nastat problém s vyplácením nemocenských dávek či přiznáním důchodu nebo jeho výši
- Je nutné posoudit povinnost platby zákonného zdravotního pojištění

ASB Group Payroll Team

Klára Cowan

Head of Payroll

E: kcowan@asbgroup.eu

Phone: +420 224 931 366