

7. 2. 2025

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# **Finanční podmínky zaměstnání na dohodu o provedení práce (daňové a pojistné odvody zaměstnance) od 1. 1. 2025 staronově, jen s valorizací limitu pro účast na pojištění**

Rámcově přiblížíme aktuální pravidla pro zdanění a pojistné odvody z odměny vyplývající z dohody o provedení práce. Chystaná komplikovaná pravidla vesměs komplikující účetní a personální praxi zaměstnavatelů byla nakonec zrušena, než stihla nabýt účinnosti. Zůstalo našťastí jen minimum nových povinností. Vedle toho se právní úprava vrátila k zavedeným principům pro zdanění a pojistné odvody z odměny z dohody o provedení práce, pouze byl valorizován limit pro účast zaměstnance na nemocenském pojištění (a tak i pro povinnost pojistných odvodů), který ovlivňuje též formu zdanění odměny.

Legislativa (normotvorba) týkající se právní úpravy podmínek pro výkon práce na dohodu o provedení práce, a zvláště pokud jde o odvody (daňové a pojistné) z odměny z ní pro zaměstnance za vykonanou práci vyplývající byla v poslední době mimořádně chaotická a zmatečná.

## **Cesta do pekla je dlážděna dobrými úmysly: Proč přibližovat dohody o práci konané mimo pracovní poměr právě podmínkám pracovního poměru?**

Většina plánovaných a uzákoněných (již platných, ale ještě ne účinných) změn komplikujících život zaměstnavatelům, a tak v konečném důsledku i zaměstnancům, byla nakonec na přelomu let 2024 a 2025 zrušena. Jenže to se týká, i když je to pro zaměstnavatelskou praxi a možnost výdělku zaměstnanců na dohodu o provedení práce samozřejmě velmi přínosné, toliko finančních otázek kolem zdanění a pojistných odvodů z odměny z dohody.

Změny přibližující podmínky výkonu práce na dohodu o provedení práce (a též na dohodu o pracovní činnosti) podmínkám výkonu práce v pracovním poměru jsou již více jak rok součástí právní úpravy prováděné zákoníkem práce. Tyto změny (např. nárok na dovolenou vyplývající ze zákona, a nikoliv jen z případné a v praxi výjimečné smluvní dohody zúčastněných stran, jako tomu bylo dříve) na první pohled ve prospěch zaměstnanců však míří v konečném důsledku proti zájmům zaměstnanců i zaměstnavatelů. Zvyšují totiž náklady zaměstnavatelů, kteří tak ztrácejí o zaměstnance činné na dohodu o provedení práce zájem. Mnohá spolupráce dříve vykonávaná v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se tak (v tom lepším případě) transformovala do spolupráce podnikatelské-obchodně-právní, kdy se ze zaměstnanců staly osoby samostatně výdělečně činné na základě živnostenského oprávnění. A v tom horším případě se spolupráce firem a zaměstnanců přesunula do sféry šedé ekonomiky a výkonu práce tzv. na černo.

## **Dohody o provedení práce se nerozlišují**

Pro všechny dohody o provedení práce nakonec platí k 1. 1. 2025 stejná pravidla. Nerozlišují se tak tzv. oznámené dohody a tzv. neoznámené dohody, tedy dohody s vyšším limitem pro odvod pojistného a dohody s nižším limitem pro odvod pojistného, jak bylo v plánu (k 1. 1. 2025, jak vyplývalo v r. 2024 z již platné, ale zatím neúčinné právní úpravy). Nicméně ne všechny plánované

a uskutečněné změny týkající se dohod o provedení práce byly k 1. 1. 2025 zrušeny. Je třeba připomenout, že např. již od 1. 7. 2024 vznikl registr dohod o provedení práce a povinnost elektronicky hlásit dohody včetně všech předepsaných údajů platí pro zaměstnavatele v modifikované podobě i nadále.[\[1\]](#)

## **Jak je to aktuálně se sčítáním výše odměn z dohod o provedení práce**

Pro účely účasti na nemocenském, a tak i důchodovém pojištění, a pro z toho vyplývající povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení a též pojistné na zdravotní pojištění (a pro na to navazující formu zdanění odměny z dohody o provedení práce) se za kalendářní měsíc sčítá výše odměn z dohod o provedení práce, jestliže jich má zaměstnanec více u jednoho a téhož zaměstnavatele. Odměny z dohod o provedení práce, které má zaměstnanec sjednané u různých zaměstnavatelů, se nesčítají.

K dosažené odměně z dohody o provedení práce se nepřičítají ani příjmy z jiných pracovněprávních vztahů (pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti), a to i když je má zaměstnanec uzavřeny u stejného zaměstnavatele.

## **Změna limitu pro účast na pojištění a povinnost platit odvody**

Od 1. 1. 2025 byla pro dohodu o provedení práce změněna (zvýšena) částka rozhodná pro povinnou účast zaměstnance na nemocenském (a tak i důchodovém pojištění, a tak i povinnost platit pojistné z odměny) za daný kalendářní měsíc. Tento limit byl zvýšen z dosavadních 10 001 Kč (resp. z částky nad 10 000 Kč) na 11 500 Kč.

Od 1. ledna 2025 výše částky rozhodné pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění činí 11 500 Kč, jak bylo vyhlášeno ve Sbírce zákonů Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. [476/2024 Sb.](#)[\[2\]](#) Do této částky zúčtované odměny z dohody o provedení práce také zaměstnavatel uplatňuje za podmínek daných zákonem o daních z příjmů případně srážkovou daň z odměny.[\[3\]](#)

### **Zdanění odměny z dohody o provedení práce do 11 499 Kč včetně a podrobení pojistným odvodům**

	Podepsané prohlášení poplatníka	Nepodepsané prohlášení poplatníka
Forma odvodu daně z příjmu	Zálohová daň 15 % minus sleva na dani	Srážková daň 15 %
Sociální pojištění	NE	NE
Zdravotní pojištění	NE	NE

### **Zdanění odměny z dohody o provedení práce od 11 500 Kč včetně a podrobení pojistným odvodům**

	Podepsané prohlášení poplatníka	Nepodepsané prohlášení poplatníka
--	---------------------------------	-----------------------------------

Forma odvodu daně z příjmu	Zálohová daň 15 % minus sleva na dani	Zálohová daň 15 %
Sociální pojištění	ANO	ANO
Zdravotní pojištění	ANO	ANO

**Při dosažení limitu už se pojistné nově platí, ne až při odměně nad limit jako dříve!**

Tady však musíme důrazně upozornit a vysvětlit, že účast na pojistných systémech a povinnost odvádět pojistné vzniká již od příjmu 11 500 Kč za měsíc, takže pojistné odvody se neplatí z odměny do částky 11 499 Kč. To je aktuálně maximální výše odměny z dohody o provedení práce, ze kterého se neodvádí pojistné.

Nově platí, že pojistné odvody se **musí platit (již) od stanoveného limitu**, kdežto dříve byly povinně odváděny (sráženy) až nad stanovený limit. Dříve - do konce roku 2024, tedy včetně odměny z dohody o provedení práce za měsíc prosinec 2024, zúčtované v lednu 2025, činil limit 10 000 Kč, takže odvody byly hrazeny (sráženy) až nad tuto částku čili z odměny 10 001 Kč a vyšší! Nyní je od 1. 1. 2025 limit 11 500 Kč a od této částky zaměstnanci zúčtované odměny z dohody se sráží pojistné odvody.

<b>Limity pro odvod (srážky) pojistného z odměny z dohody o provedení práce v závislosti na její výši zúčtované za kalendářní měsíc</b>	<b>r. 2024</b>	<b>r. 2025</b>
	<b>od 10 001 Kč</b>	<b>od 11 500 Kč</b>

Dopady dosažení limitu výše odměny z dohody o provedení práce na zdanění a pojistné odvody v praxi ilustrujeme v následující tabulce, která má ukázat, jaké odvody jsou sráženy zaměstnanci, když odměna činí 11 499 Kč za kalendářní měsíc, kdy povinnost hradit pojistné nevzniká, a když odměna činí 11 500 Kč, která již podléhá srážkám povinných pojistných odvodů. Jsou to z hlediska výše čistého příjmu (odměny z dohody) poměrně dramatické rozdíly.

<b>Hrubá výše měsíční odměny z dohody o provedení práce</b>	<b>11 499 Kč</b>		<b>11 500 Kč</b>	
Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka k dani	NE	ANO	NE	ANO
Zdravotní pojištění (strhávané zaměstnanci) 4,5 %	0 Kč	0 Kč	518 Kč (popř. 1773 Kč) <a href="#">[4]</a>	518 Kč (popř. 1773 Kč) <a href="#">[5]</a>
Sociální pojištění (strhávané zaměstnanci) 7,1 %	0 Kč	0 Kč	817 Kč	817 Kč
Typ daně z příjmu	srážková	zálohová	zálohová	zálohová
Výše daně z příjmu (15 %)	1725 Kč	1725 Kč	1725 Kč	1 725 Kč

Uplatněná (započtená) sleva na dani na poplatníka	0 Kč	2570 Kč	0 Kč	2570 Kč
Výše daně z příjmu po event. slevě	1725 Kč	0 Kč	1725 Kč	0 Kč
Čistá výše měsíční odměny z dohody o provedení práce	9774 Kč	11 499 Kč	8440 Kč (popř. 7185 Kč)	10 165 Kč (popř. 8910 Kč)

**Richard W. Fetter**, právník zabývající se pracovním právem a souvisejícími kapitolami jiných právních odvětví



**Richard W. Fetter**,  
právník specializující se na pracovní právo

---

[\[1\]Změny u DPP od 1. 7. 2024 - Česká správa sociálního zabezpečení](#)

[\[2\]](#) Povinná účast na nemocenském pojištění vzniká, pokud bude zaměstnanci zúčtován započitatelný příjem aspoň ve výši 25 % průměrné mzdy, a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů. Průměrná mzda vychází pro tyto účely z ust. § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení: Za průměrnou mzdu se považuje částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje, a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu; vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. - Vůbec však není třeba něco složitě počítat, protože výslednou výši rozhodné částky vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

[\[3\]](#) Příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně (zaměstnavatelem) jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, pokud zaměstnanec u tohoto plátce daně neučinil prohlášení (poplatníka) k dani (nepodepsal, jak se říká v praxi, tzv. růžový papír) a jedná-li se o příjmy plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nedosáhne za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnanců činných na

základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění (jinak řečeno uplatní se srážková daň, pokud odměna z dohody o provedení práce nebo z více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele činí 11 499 Kč nebo méně za kalendářní měsíc).

[4] Odvod na zdravotní pojištění činí 1773 Kč namísto 518 Kč, když jde o situaci, že musí zaměstnanec doplácet odvod na zdravotní pojištění. (Pokud je měsíční odměna zaměstnance nižší než minimální mzda (a nemá dostatečně vysoký odvod na zdravotní pojištění zajištěn (doplácen) jinak, např. dalším odvodem ze samostatné výdělečné činnosti, nebo z jiného zaměstnání, nebo nemá zdravotní pojištění vyřešeno jinak, např. že je za něj plátcem stát), pak je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné na úroveň 13,5 % z minimální mzdy. Má-li zaměstnanec více zaměstnavatelů, je povinen doplatit pojistné prostřednictvím toho zaměstnavatele, kterého si zvolí. (Jestliže zaměstnancův odvod činí 518 Kč, pak musí být navýšen na 1773 Kč. 518 Kč platí zaměstnanec, 1035 Kč odvádí zaměstnavatel, to je celkem 1553 Kč a do odvodu z minimální mzdy pro rok 2025 chybí ještě 1255 Kč, o které se navýší odvod 518 Kč, a to na 1773 Kč.)

[5] Viz poznámku č. 4.

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

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)