

15. 2. 2019

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

# Nekolidující zaměstnání v r. 2019 s novými výdělkovými možnostmi

Podmínky výkonu nekolidujícího zaměstnání v r. 2019 budou ovlivněny zejména zvýšením minimální mzdy, tedy maximálního povoleného výdělku, což může mít vliv na jeho hrubou výši. Budou ovlivněny i zvýšením rozhodné částky pro účast na nemocenském pojištění, ta v některých případech ovlivní výši čistého výdělku.

Není žádným tajemstvím, že si nezaměstnaní, registrovaní úřadem práce na černo přivydělávají, a to i když pobírají podporu v nezaměstnanosti. Ale po skončení vyplácení podpory, tedy po uplynutí tzv. podpůrné doby, nebo i od samého počátku registrace úřadem práce, pokud jim nárok na podporu nevznikl, si mohou s omezením vydělávat legálně, a to v tzv. (s evidencí uchazečů o zaměstnání) nekolidujícím zaměstnání. (Během pobírání podpory v nezaměstnanosti si však nezaměstnaný registrovaný úřadem práce jako uchazeč o zaměstnání v zaměstnání, natož samostatnou výdělečnou činností, vydělávat nesmí, i když to někteří nelegálně a neoficiálně také dělají.) Po skončení podpůrné doby (která činí 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku, 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku a 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku, přičemž rozhodující je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti),[1] tedy po vyčerpání nároku na sociální dávky, pokud si sám nesehnal, ani mu úřad práce nezprostředkoval zaměstnání nebo nezačal podnikat, si však uchazeč o zaměstnání může vydělávat zcela legálně, ale má to svá omezení a od r. 2017 nově i jisté nevýhody.

## Jaká jsou výdělková omezení v nekolidujícím zaměstnání?

Za určitých podmínek[2] není výkon výdělečné činnosti v závislé činnosti (v nekolidujícím zaměstnání) překážkou přijetí do evidence nezaměstnaných na úřadu práce nebo jejího trvání. I jako uchazeč o zaměstnání, tedy nezaměstnaný registrovaný úřadem práce, který nepobírá podporu v nezaměstnanosti, tak vlastně může být zaměstnán a s omezením si vydělávat. Podnikání - samostatná výdělečná činnost je však nepřipustná. Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání totiž nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti (už ne dohody o provedení), pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. (V případě výkonu více činností se výděly sčítají.) Základní podmínkou tedy je, že měsíční výdělek zaměstnance, který je současně uchazečem o zaměstnání, nepřesáhne v r. 2018 6100 Kč měsíčně a v r. 2019 6675 Kč hrubého (a samozřejmě, zdůrazněme to ještě jednou, to, že uchazeč o zaměstnání nepobírá podporu v nezaměstnanosti, neboť nárok na ni není, pokud uchazeč o zaměstnání vykonává zákonem povolené nekolidující zaměstnání).

## Zrušení finančně výhodné dohody o provedení práce

S ohledem na limitovaný příjem a proto dostačující kratší pracovní úvazek (ačkoliv nelze vyloučit ani krátkodobé zaměstnání na plný úvazek) se nekolidující zaměstnání odehrává zásadně na dohodu o pracovní činnosti,[3] protože pracovní poměr by byl pro zaměstnavatele zbytečnou komplikací. Až do července 2017 si drtivá většina lidí registrovaných na úřadu práce a pracujících v nekolidujícím zaměstnání vydělávala v rámci dohody o provedení práce (podle statistických údajů šlo o 95 % lidí

využívajících nekolidujících zaměstnání), protože to bylo nejvýhodnější. Z odměny z dohody o provedení práce se platí jen daň z příjmu, pojistné (zdravotní a sociální) se odvádí až od výdělku 10 001 Kč (zatímco ze mzdy z pracovního poměru nebo z odměny z dohody o pracovní činnosti v r. 2018 již od výdělku 2500 Kč resp. v r. 2019 3000 Kč). Uchazeči o zaměstnání tak dostávali celý hrubý výdělek jako čistý, protože pokud podepsali u zaměstnavatele prohlášení poplatníka k dani (tzv. růžový papír), pokryla měsíční daňovou zálohu měsíční sleva na dani na poplatníka, a pokud jej nepodepsali a byla odváděna srážková daň, mohli podat v následujícím roce daňové přiznání, daň zúčtovat a získat ji od finančního úřadu zpět. Náležela jim tedy čistá odměna, jen případně dostali část peněz až později. Od 29. 7. 2017 však bylo nekolidujících zaměstnání na dohodu o provedení práce znemožněno, již není na dohodu o provedení práce povoleno. [4] Jen dočasně po přechodnou dobu 3 měsíců mohl dohodu o provedení práce využívat ten, kdo ji stihl uzavřít do 28. 7. 2017, jinak je od 29. 7. 2017 pro uchazeče o zaměstnání nepřijatelná.

## **Opravdu jde o větší ochranu zaměstnanců nebo jen o vyšší výběr pojistného?**

Změna zákonných podmínek pro výkon nekolidujícího zaměstnání byla zdůvodněna tím, že nekolidující zaměstnání by mělo být pouze prvním krokem uchazečů o zaměstnání v jejich trvalém uplatnění na trhu práce, nikoliv však řešením dlouhodobým nebo trvalým, přitom ale nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce bylo vykonáváno v cca 95 % případů a dlouhodobě, mnohdy i po dobu 3 a více let, takže tento způsob výkonu nekolidujícího zaměstnání nesměřoval k vytvoření podmínek, proto, aby se uchazeč o zaměstnání trvale uplatnil na trhu práce. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nebyli účastni nemocenského pojištění, měli tedy prý oslabenou ochranu v zaměstnání. To je jistě pravda, uchazeče o zaměstnání zásadně motivoval co nejvyšší možný čistý výdělek, nikoliv nemocenské nebo jiné pojištění, ale popsaná legislativní změna jim žádnou vyšší ochranu nepřinesla. Uchazečům o zaměstnání, účastným nemocenského pojištění (a tedy i dalších veřejných pojistných systémů - důchodového a zdravotního, kdy se účast v nich odvozuje právě od účasti v systému nemocenského pojištění), tedy pokud mají sjednán měsíční výdělek ve výši rozhodné částky pro účast na nemocenském pojištění (dosud 2500 Kč resp. nově 3000 Kč), [5], [6] vzniká v případě pracovní neschopnosti nárok na náhradu příjmu v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti a od 15. dne pracovní neschopnosti na nemocenské. Přitom s nimi ale může být zaměstnání snadno ukončeno, neboť pro výpověď dohody o pracovní činnosti neplatí žádný zákaz výpovědi v ochranné době (z důvodu dočasné pracovní neschopnosti) jako v pracovním poměru (ust. § 53 zákoníku práce). Dohodu o pracovní činnosti může i zaměstnavatel ve smyslu ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce zrušit výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou (která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně), takže zaměstnavatel může nekolidující zaměstnání ukončit i v době pracovní neschopnosti zaměstnance, dlouhodobě práce neschopný zaměstnanec pro něj ztrácí perspektivu.

Je proto třeba otevřeně konstatovat, že účelem zákazu výkonu nekolidujícího zaměstnání v rámci dohody o provedení práce bylo spíše příjmy z nekolidujícího zaměstnání podrobit pojistným odvodům. Nicméně tomu se lze poměrně snadno vyhnout, když zaměstnanec bude mít sjednáno více dohod o pracovní činnosti s více zaměstnavateli, kteří mohou být případně i hospodářsky nebo jinak spřízněni, se sjednaným výdělkem nižším než je rozhodná částka pro účast na nemocenském pojištění (čili do 2499 Kč v r. 2018, do 2999 Kč v r. 2019). [7] Takové obcházení zákona v praxi je pochopitelně výhodné i pro zaměstnavatele, protože pak neodvádí za zaměstnance žádné pojištění, kdežto při dosažení rozhodné částky pro účast na nemocenském pojištění, odvádí pojistné za zaměstnance i on, a to celých 43 % ze zaměstnancova sjednaného hrubého výdělku.

## **Příklady**

Řečenou menší výhodnost nekolidujícího zaměstnání ilustrujme příklady - příjmy uchazeče o

zaměstnání, který si v nekolidujícím zaměstnání vydělával v r. 2017 a 2018, a řekněme, že bude i v r. 2019 vydělávat maximální povolenou částku, tedy polovinu minimální mzdy. Bylo mu pro rok 2018 či bude mu pro rok 2019 tedy v zaměstnání vždy přidáno až na povolené maximum, přesto jeho čistý výdělek bude nižší, než byl nebo mohl být v r. 2017.

Pokud si někdo dříve na dohodu o provedení práce v r. 2017 vydělal maximálních 5500 Kč hrubého (poloviční částku tehdy platné výše minimální mzdy 11 000 Kč) a podepsal prohlášení k dani, dostal 5500 Kč čistého. Pokud nepodepsal, dostal 4675 Kč (ale odvedenou daň mohl získat následně zpět).[8] Pokud však musel od 29. 7. 2017 nebo po 3 měsících přejít do pracovního poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti, tak už dostal jenom 4151 Kč měsíčně, pokud podepsal prohlášení k dani, nebo 3041 Kč, pokud ho nepodepsal.

Jestliže mu bylo pro rok 2018 s ohledem na navýšení minimální mzdy a tedy nárůst povoleného výdělku v nekolidujícím zaměstnání přidáno o maximálních 600 Kč, tedy zvýšena odměna na 6100 Kč (minimální mzda pro rok 2018 byla zvýšena na 12 200 Kč, tedy limit pro příjem z nekolidujícího zaměstnání vzrostl na 6100 Kč, tedy o oněch 600 Kč), tak pobírá 4 766 Kč čistého, pokud podepsal prohlášení k dani, nebo 3 536 Kč čistého, pokud nepodepsal. I přes zvýšení minimální mzdy a limitu povoleného výdělku je to méně, než kolik si mohl vydělat čistého v r. 2017, když mohl využívat dohodu o provedení práce (pokud by mohl využívat dohodu o provedení práce i v r. 2018, čistý výdělek by činil plných 6100 Kč, pokud by podepsal prohlášení k dani, nebo 5185 Kč, pokud by nepodepsal).

Jestliže uchazeči o zaměstnání bude pro rok 2019 s ohledem na navýšení minimální mzdy (na 13 350 Kč) a tedy nárůst povoleného výdělku na 6675 Kč přidáno o maximálních s ohledem na limit možných 575 Kč, tak bude pobírat 5194 Kč čistého, pokud podepsal prohlášení k dani, nebo 3844 Kč, pokud nepodepsal. I přes dvojnásobné zvýšení minimální mzdy a limitu povoleného výdělku, pro rok 2018 i pro rok 2019, je to stále méně, než kolik si mohl vydělat čistého v r. 2017, když mohl využívat dohodu o provedení práce (pokud by mohl využívat dohodu o provedení práce i v r. 2019, čistý výdělek by činil plných 6675 Kč, pokud by podepsal prohlášení k dani, nebo 5674 Kč, pokud by nepodepsal).

## **Závěrečné shrnutí**

**Jakkoliv se mohou zde na stránkách internetového časopisu, mezi jehož čtenáře patří osoby s vyššími příjmy - právníci, ekonomové, manažeři apod., uváděná čísla jevit jako nízká, tak nekolidující zaměstnání umožňuje nezaměstnanému nejen uchovat si pracovní návyky, ale představuje i nezanedbatelný příjem do rozpočtu člověka, který se nachází v nelehké sociální situaci. Bez ohledu na rozdíly v sociálním postavení a příjmech se článek pokusil všem čtenářům poněkud přiblížit podmínky nekolidujícího zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání nepobírající podporu v nezaměstnanosti si bude moci přivydělat od ledna 2019 o 575 Kč více - až 6675 Kč měsíčně hrubého v nekolidujícím zaměstnání, ale jen v pracovním nebo služebním poměru či na dohodu o pracovní činnosti, protože nekolidující zaměstnání na dohodu o provedení práce není zhruba od poloviny r. 2017 povoleno, takže pokud zaměstnavatel zaměstnanci přidá, nebude to pro něj tak výhodné. I přes valorizaci ani v r. 2019 nedostane čistého tolik, co v r. 2017, jak jsme ilustrovali na příkladech.**



**Richard W. Fetter**

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Srov. ust. § 43 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti).

[2] Srov. ust. § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

[3] Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. (Ust. § 73 odst. 2 a 3 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

[4] Novelou zákona o zaměstnanosti - zákonem č. [206/2017](#) Sb. (Čl. I bod 7)

[5] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. [236/2018](#) Sb., kterým se vyhláší zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

[6] Uvedený limit zvýšený z 2500 Kč na 3000 Kč se týká pouze placení zdravotního a sociálního pojištění, nikoliv zdanění. Pokud ještě snad nedojde k nějaké změně na poslední chvíli v úpravě daně z příjmu pro rok 2019, přičemž zatím se s ní nepočítá, tak limit pro uplatnění srážkové daně zůstane na úrovni 2500 Kč za měsíc. Podle ust. § 6 odst. 4 písm. b) zákona o daních z příjmů samostatným základem daně pro zdanění patnáctiprocentní srážkovou daní, pokud zaměstnanec u zaměstnavatele, který mu odměnu vyplácí, neučinil prohlášení k dani (nepodepsal tzv. růžový papír), je příjem v úhrnné výši nepřesahující u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku 2500 Kč. Pro zdanění příjmů vyplácených za práci na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti je tedy rozhodnou jednak výše těchto příjmů vyplácených zaměstnanci za kalendářní měsíc (klíčová je a zůstane částka 2500 Kč), a pak také ta skutečnost, jestli zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani podle ust. § 38k odst. 4 zákona o daních z příjmů (tzv. růžový papír) - Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období (část zdaňovacího období). Z příjmu plynoucího na základě dohody o pracovní činnosti, pokud jeho výše nepřekročí částku 2500 Kč za kalendářní měsíc, sráží tedy zaměstnavatel při výplatě daň vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně ve výši 15%, avšak jen v případě, že zaměstnanec nepodepsal u tohoto zaměstnavatele prohlášení k dani.

[7] Tady v kontextu s tím, co dále v příspěvku následuje - příklady výpočtu odvodů z dohody o pracovní činnosti, jen připomeňme, že prohlášení k dani však může mít podepsáno zaměstnanec v jeden měsíc jen u jednoho zaměstnavatele, takže u něj může dostávat čistou odměnu ve výši sjednané hrubé, u dalšího nebo dalších mu sice bude sražena daň, bez zohlednění slevy na dani, ale tu může následně po skončení zdaňovacího období získat zpět.

[8] Pro zdanění příjmů vyplácených za práci na základě dohody o provedení práce je rozhodnou rovněž jednak výše těchto příjmů vyplácených zaměstnanci za kalendářní měsíc, a pak také ta skutečnost, jestli zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani podle ust. § 38k odst. 4 zákona o daních z příjmů (tzv. růžový papír) - Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období (část zdaňovacího období). Podle ust. § 6 odst. 4 písm. a) zákona o daních z příjmů příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně - zaměstnavatelem - jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, jedná-li se o příjmy plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně

nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, a zaměstnanec u tohoto plátce daně nepodepsal prohlášení k dani. Z příjmu plynoucího na základě dohody o provedení práce, pokud jeho výše nepřekročí částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc, sráží tedy zaměstnavatel při výplatě daň vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně ve výši 15%, avšak jen v případě, že zaměstnanec nepodepsal u tohoto zaměstnavatele prohlášení k dani.

© EPRAVO.CZ - Sbírnka 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](#)