

7. 9. 2017

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

Omezení nekolidujícího zaměstnání

Nekolidující zaměstnání uchazečů o zaměstnání už nebude povoleno v režimu dohody o provedení práce.

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání ve smyslu ust. § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (ta od 1. 1. 2017 činí 11 000 Kč za měsíc), nebo výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti a dosud resp. až do 29. července 2017 též dohody o provedení práce, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. (V případě výkonu více činností se výdělků sčítají.) Měsíční výdělek zaměstnance, který je současně uchazečem o zaměstnání, aniž pobírá podporu v nezaměstnanosti, tak nesmí přesáhnout 5500 Kč měsíčně. Uchazeč o zaměstnání, který vykonává činnost v tzv. nekolidujícím zaměstnání dle ust. § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Nekolidující zaměstnání je tak výhodné zejména pro ty uchazeče, kterým vůbec nevznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, nebo jim uplynula podpůrná doba pro její poskytování a již nárok na podporu nemají.

Ještě 3 měsíce lze užívat dosavadních výhod neplatit pojistné

Avšak již od 29. července 2017 nebude možno vykonávat uvedené tzv. nekolidující zaměstnání na dohodu o provedení práce. Nicméně, kdo z uchazečů o zaměstnání stihne (stihl) uzavřít dohodu o provedení práce do 28. července 2017, může na jejím základě vykonávat pracovní činnost a být veden v evidenci uchazečů o zaměstnání ještě 3 měsíce, neboť podle přechodného ustanovení novely (zákona č. [206/2017 Sb.](#)), a to čl. II 1. výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, kterou uchazeč o zaměstnání uzavřel v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání do dne nabytí účinnosti tohoto zákona (29. 7. 2017), nebrání po dobu 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Budou mít zaměstnavatelé vůbec zájem zaměstnávat nezaměstnané?

Dohoda o provedení práce je resp. byla v praxi pro nekolidující zaměstnání logicky s ohledem na své výhody a flexibilitu pro oba její účastníky, jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, nejužívanějším pracovně-právním vztahem. Nicméně nově budou muset uchazeči o zaměstnání přejít do, na straně jedné pro ně z hlediska pojistných odvodů a na straně druhé pro zaměstnavatele z hlediska celkových nákladů na pracovní sílu, mnohem méně výhodných forem zaměstnání. Pokud to ovšem zaměstnavatel vůbec umožní. Náklady na zaměstnance dosud pracujícího na dohodu o provedení práce vzrostou, takže možná vůbec poklesne zájem zaměstnavatelů zaměstnávat uchazeče o zaměstnání v nekolidujícím zaměstnání. Důvodová zpráva k návrhu příslušného zákona k uvedené změně uvádí, 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. Ze statistických údajů však vyplývá, že se počet uchazečů o zaměstnání vykonávajících nekolidující zaměstnání rok od roku zvyšuje, přičemž zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nejsou účastníky nemocenského pojištění. Jedná se proto podle navrhovatelů zákona o výkon zaměstnání, které poskytuje zaměstnanci „oslabenou ochranu“. Rovněž bylo zaznamenáno, že nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce je vykonáváno v cca 95 % případů a dlouhodobě, mnohdy i po dobu 3 a více let, z čehož lze dovodit, že tento způsob výkonu

nekolidujícího zaměstnání nesměřuje k vytvoření podmínek, proto, aby se uchazeč o zaměstnání trvale uplatnil na trhu práce.

Nemocenské pojištění z dohody o provedení práce totiž vzniká až od příjmu 10 001 Kč za měsíc. Z odměny z dohody o provedení práce se pojistné odvody platí až od 10 001 Kč měsíčního výdělku. Z dohody o provedení práce budou tedy muset přejít uchazeči o zaměstnání na pracovní poměr, což jim asi zaměstnavatelé s ohledem na praktické komplikace a rigiditu tohoto pracovní-právního vztahu, jakož i na zvýšení nákladů na pracovní sílu, které by jim to přineslo, neumožní, takže nejspíš na druhou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to dohodu o pracovní činnosti, která je podrobena pojistným odvodům (stejně jako pracovní poměr) už od výdělku 2500 Kč měsíčně; také od této výše příjmu je zaměstnanec nemocensky pojištěn.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)