

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

Zvýšení limitu pro účast na nemocenském pojištění od 1. 1. 2025, a tak i výdělku ze zaměstnání malého rozsahu (zvláště na dohodu o pracovní činnosti) bez pojistných odvodů

Pro rok 2025 došlo ke zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění (a rozhodné, určující pro povinnost platit pojistné odvody) ze 4000 Kč na 4500 Kč.

Výše rozhodné částky ovlivňuje i možnou formu zdanění - zda se uplatní srážková daň nebo zálohová daň. Současně došlo k přeformulování příslušného ustanovení zákona o daních z příjmů o uplatnění srážkové daně v závislosti na výši rozhodné částky.[\[1\]](#) Srážková daň se nově uplatní u zaměstnání malého rozsahu, když je příjem za kalendářní měsíc nižší, než rozhodná částka pro účast na nemocenském pojištění (nikoliv ještě, je-li jí dosaženo). Jak jsou tedy nově zdaňovány a podrobeny pojistným odvodům mzda, plat a odměna z dohody o pracovní činnosti?

Zaměstnáním malého rozsahu je zaměstnání, které nezakládá účast zaměstnance na nemocenském pojištění (a tedy ani na důchodovém pojištění). Jde o zaměstnání, kdy sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání (mzdy, platu, odměny z dohody o pracovní činnosti) za kalendářní měsíc je nižší než rozhodný příjem, tedy než částka rozhodná pro účast na nemocenském pojištění. Z takového příjmu nejsou sráženy pojistné odvody (na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění).

Od 1. ledna 2025 částka rozhodná pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění činí 4500 Kč (namísto dosavadních 4000 Kč). Nová výše rozhodné částky byla vyhlášena Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 308/2024 Sb.[\[2\]](#)

Příjmy z více zaměstnání malého rozsahu u téhož zaměstnavatele za tentýž měsíc se sčítají

Zaměstnanec je (případně) pojištěn jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání takového zaměstnání (malého rozsahu), v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání aspoň ve výši rozhodné částky (čili nově 4500 Kč a výše za měsíc).

Zaměstnanci jsou účastni pojištění též, pokud zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu a úhrn započitatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci aspoň rozhodné částky. Pro účely dosažení limitu pro účast na pojištění (dosažení rozhodné částky) se tedy sčítají za určitý kalendářní měsíc příjmy z více zaměstnání malého rozsahu u téhož zaměstnavatele, tedy např. ze dvou dohod o pracovní činnosti nebo z

pracovního poměru a dohody o pracovní činnosti (nesčítá se - nijak se k ničemu nepřičítá - pro tyto účely příjem z dohody o provedení práce).[\[3\]](#)[\[4\]](#)

Limity pro odvod (srážky) pojistného ze mzdy resp. platu a odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr v závislosti na jejich výši zúčtované za kalendářní měsíc

	r. 2024	r. 2025
Dohoda o provedení práce	od 10 001 Kč	od 11 500 Kč
Pracovní poměr a dohoda o pracovní činnosti	od 4 000 Kč	od 4 500 Kč

Jednoduché příklady

Pokud má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele např. dvě dohody o pracovní činnosti, přičemž z obou dosahuje příjmu (odměny) 2000 Kč za měsíc, pojištění mu nevzniká. (Pojistné odvody nemusí hradit ani zaměstnavatel, ani zaměstnanec.) Pokud má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele pracovní poměr s příjmem (mzdou) 4000 Kč za měsíc a dohodu o pracovní činnosti s příjmem (odměnou) 1500 Kč měsíčně, pak mu od 1. 1. 2025 pojištění vzniká. Pokud má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele dohodu o pracovní činnosti s příjmem (odměnou) 3000 Kč a dohodu o provedení práce s příjmem (odměnou) 10 000 Kč, pojištění mu nevzniká, pojistné se neplatí.

Zvýšení částky rozhodné pro účast na pojištění má vliv i na zdanění příjmu

Od výše pojistného limitu (částky rozhodné pro vznik pojištění) se odvíjí i možná forma zdanění příjmu ze zaměstnání malého rozsahu. Příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně (zaměstnavatelem) jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně - čili pro zdanění srážkovou daní, pokud zaměstnanec u tohoto plátce daně neučinil prohlášení k dani (nepodepsal u zaměstnavatele tzv. růžový papír), jestliže v úhrnné výši za kalendářní měsíc nedosahují rozhodné částky pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. Jinak řečeno, pokud jsou měsíční příjmy zaměstnance (nepočítajíc odměnu z dohody o provedení práce) u téhož zaměstnavatele nižší než rozhodná částka (4500 Kč), může být uplatněna srážková daň. (Jen dodejme, že pokud zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani, pak se uplatní sleva na poplatníka, která (při tak nízké výši příjmu) pokryje zálohovou daň, tudíž odvody jak pojistné, tak i daňové budou nulové a hrubá výše příjmu se bude rovnat čisté výši příjmu.)

Změna úpravy uplatnění srážkové daně

Tady je nutno zdůraznit, že od 1. ledna 2025 došlo ke změně úpravy zdanění příjmu ze zaměstnání malého rozsahu, přičemž nejde jen o zvýšení příslušné částky (rozhodující o možné formě zdanění) ze 4000 Kč na 4500 Kč. Dosud (do zúčtování příjmů za měsíc prosinec 2024 včetně) se u zaměstnanců bez učiněného prohlášení k dani uplatnila srážková daň u příjmů (bez případné odměny z dohody o provedení práce) v úhrnné výši nepřesahující u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnance na nemocenském pojištění (v roce 2024 šlo o částku 4 000 Kč).

V roce 2025 jde o částku nedosahující rozhodného příjmu (tedy nikoliv již o částku 4500 Kč, ale jen o částku 4 499 Kč).

Srážkovou daň lze nově uplatnit pro příjem nedosahující rozhodné částky namísto příjmu nepřesahujícího rozhodnou částku

Dosud se tak srážková daň uplatnila (pokud zaměstnanec neučinil prohlášení k dani) pro příjmy v úhrnné výši nepřesahující u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc rozhodnou částku 4000 Kč čili do 4000 Kč včetně, takže zaměstnanci byli účastni nemocenského pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu za kalendářní měsíc činila alespoň částku 4000 Kč, tedy od 4000 Kč včetně.

Zákon o nemocenském pojištění hovoří o tom, že nemocenské pojištění vzniká od uvedené částky (když ji příjem dosahuje: „činí aspoň“), zatímco zákon o daních z příjmů hovořil o tom, že srážkovou daň lze uplatnit do oné částky (když ji příjem nepřesahuje, šlo o „příjem nepřesahující“).

Do částky 3999 Kč hrubého výdělku tak nevznikala účast na nemocenském pojištění (tedy ani povinnost platit pojistné odvody) a bylo možno uplatnit srážkovou daň.

- U částky právě a přesně 4000 Kč hrubého výdělku již vznikala účast na nemocenském pojištění (a byly z ní sráženy pojistné odvody), ale ještě bylo možno uplatnit srážkovou daň.
- U částky od 4001 Kč hrubého výdělku (samozřejmě) vznikala účast na nemocenském pojištění (a byly sráženy pojistné odvody) a už nebylo možno uplatnit srážkovou daň.

Místo tří možných variant už jen dvě varianty odvodů a zdanění

- Nyní zákon o nemocenském pojištění nadále beze změny hovoří o tom, že nemocenské pojištění vzniká při dosažení rozhodné částky (od uvedené částky) 4500 Kč, ale zákon o daních z příjmů již od 1. 1. 2025 hovoří o tom, že srážkovou daň lze uplatnit, když příjem (ještě) nedosahuje uvedené (rozhodné) částky (jde o "příjem nedosahující").
- Do částky 4499 Kč hrubého výdělku včetně tak nevzniká účast na nemocenském pojištění (tedy ani povinnost platit pojistné odvody) a je možno uplatnit srážkovou daň.

Od částky 4500 Kč hrubého výdělku včetně tak vzniká účast na nemocenském pojištění (a jsou sráženy pojistné odvody) a už není možno uplatnit srážkovou daň.

Tabulka: Porovnání povinnosti pojistných odvodů a základních forem zdanění příjmu ze zaměstnání malého rozsahu (např. odměny z dohody o pracovní činnosti)

Hrubá výše měsíčního příjmu (mzdy, odměny z dohody o pracovní činnosti)	do 4499 Kč včetně	od 4500 Kč včetně
Zdravotní pojištění (strhávané zaměstnanci)	NE	4,5 %
Sociální pojištění (strhávané zaměstnanci)	NE	7,1 %
Zdravotní pojištění (placené zaměstnavatelem)	NE	9 %
Sociální pojištění (placené zaměstnavatelem)	NE	24,8 %
Srážková daň (pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani)	ANO (15 %)	NE
Zálohová daň (pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani)	NE	ANO (15 %)
Zálohová daň s uplatněním slevy na dani (pokud zaměstnanec podepsal prohlášení k dani)	ANO (15 %)	ANO (15 %)



Richard W. Fetter,
právník specializující se na pracovní právo

[1] Ust. § 6 odst. 4 písm. b) zákona č. [586/1992](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[2] Částka rozhodného příjmu se dle ust. § 6 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění zvyšuje od 1. ledna kalendářního roku, pokud jedna desetina součinu všeobecného vyměřovacího základu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění, který o dva roky předchází tomuto kalendářnímu roku, a přepočítacího koeficientu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu bude po zaokrouhlení na celou pětisetkorunu směrem dolů vyšší než dosud platná částka rozhodného příjmu; rozhodný příjem se stanoví ve výši této desetiny po tomto zaokrouhlení.

[3] Částka rozhodná pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění činí od 1. 1. 2025 11 500 Kč, jak byla vyhlášena Sdělením Ministerstva práce

a sociálních věcí č. [476/2024](#) Sb.

[4] Zdaněním a pojistnými odvody z odměny z dohody o provedení práce jsme se zabývali v samostatném článku 7. 2. 2025: 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: [Finanční podmínky zaměstnání na dohodu o provede | epravo.cz](#) .

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Švarcsystém pod drobnohledem inspekce práce. Co odhalily kontroly inspekce práce v letech 2024-2025](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)