

# Dohoda o provedení práce po novele zákoníku práce a změny předpisů nemocenského pojištění

## Otázky ze života (a z pracovního práva)

Novela zákoníku práce je v současné době po definitivním schválení Poslaneckou sněmovnou v popředí zájmu odborné i široké veřejnosti. Dnes jsem pro Vás vybrala otázky týkající se **změn u dohody o provedení práce**. Vzhledem k tomu, že v souvislosti s těmito změnami dochází i k významným úpravám v souvisejících zákonech týkajících se nemocenského a zdravotního pojištění, požádala jsem o výklad a zodpovězení dotazů z této oblasti pana Ing. Michala Ztratil.



Ing. Alena Chládková

Ředitelka vzdělávací agentury.  
Lektorka a poradkyně pro personální oblast a odměňování, mzdová auditorka.

### Právní úprava v zákoníku práce po novele

#### § 75

#### Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než **300 hodin** v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. **V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.**

#### § 194

Zaměstnanci, který pracuje na základě **dohody o provedení práce** nebo dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě **dohody o provedení práce** nebo dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní

doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

#### § 313

(1) Při skončení pracovního poměru, **dohody o provedení práce** nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm:

- Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, **dohoda o provedení práce** nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

### Otázky

1. Máme se zaměstnancem uzavřenou dohodu o provedení práce od 1. října 2011 do 31. března 2012 na rozsah práce do 150 hodin. **Můžeme s ním po skončení**



Ing. Michal Ztratil

Ředitel OSSZ Ostrava.  
Odborník na problematiku nemocenského pojištění a pojistného na sociální zabezpečení.

této dohody uzavřít novou dohodu podle nové právní úpravy na 300 hodin do konce roku 2012?

2. Týká se limit 300 hodin dohody o provedení práce u jednoho zaměstnavatele? Nemá na to vliv skutečnost, že má zaměstnanec uzavřené dohody ještě jinde?
3. Máme s některými našimi bývalými zaměstnankyněmi – důchodkyněmi uzavřené dohody o provedení práce na zástupy za chybějící zaměstnance z důvodu nemoci, OČR, atd. Jsou to dohody na dobu neurčitou s rozsahem do 150 hodin ročně. **Máme od 1. 1. 2012 změnit tyto dohody na rozsah až do 300 hodin ročně, nebo uzavřít nové dohody o provedení práce na tento rozsah?**
4. Budeme muset u DOPP **dopředu uvádět fiktivní rozvrh pracovní doby**, když je možné, že v některém měsíci přesáhne odměna z nich 10 000 Kč?
5. Prý se bude muset i u dohodářů po skončení dávat **zápočtový list**. Pokud nedosáhne v žádném měsíci odměna z této dohody nad 10 000 Kč, je to zbytečné a k ničemu mu to nebude. Navíc to od nás ani nebudou chtít a nedostaví se pro to. **Je to pokutovatelné, když mu to nedáme?**
6. Týká se „dohodářů“ **omezení sjednání doby určité**, nebo můžeme uzavírat pořád dokola?

## Odpovědi

1) Je nepochybné, že po skončení stávající dohody o provedení práce můžete uzavřít se zaměstnancem další, novou dohodu o provedení práce, nebo prodloužit dobu trvání té současné (což s ohledem na nové povinnosti spojené se skončením dohody o provedení práce – viz dále – považují za rozumnější).

S účinností od 1. 1. 2012 bude možné využít nového maximálního rozsahu práce, který může zaměstnanec vykonávat na základě dohody o provedení práce, a to až 300 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu budete samozřejmě započítávat i případné hodiny, které zaměstnanec odpracuje v rámci dohody o provedení práce sjednané do konce března 2012.

2) Co se novelou zákoníku práce v právní úpravě dohody o provedení práce nijak nezmění, je pravidlo, že „do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce“. Jak vidno, zákon má na mysli téhož zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec uzavřel během daného kalendářního roku více dohod o provedení práce. Pokud by zaměstnanec

sjednal dohodu o provedení práce ještě s jiným zaměstnavatelem, nelze tyto hodiny započítat do maximálního rozsahu práce konané na dohodu o provedení práce ve vztahu k dosavadnímu zaměstnavateli, takové dohody se posuzují zvlášť.

3) Protože máte v dohodách o provedení práce sjednané se zaměstnancem maximální rozsah práce do 150 hodin v kalendářním roce, doporučuji tento rozsah změnit, aby odpovídal zákonnému maximu účinnému od 1. 1. 2012. Je to možné učinit jak dohodou o změně obsahu dohody o provedení práce, tak uzavřením zcela nové dohody. Jak jsem poznamenala v odpovědi na úvodní dotaz, za vhodnější a administrativně méně náročnější považuji první z uvedených postupů.

4) Protože i zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce se může s účinností od 1. 1. 2012 stát za určitých okolností a splnění předepsaných podmínek účastníkem nemocenského pojištění (viz dále v části o změnách v nemocenském pojištění), bude mu zaměstnavatel povinen poskytovat v takových případech náhradu odměny z dohody o provedení práce ve smyslu ustanovení § 192 až 194 zákoníku práce.

Protože zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy včetně dohody o provedení práce) není zaměstnavatel povinen rozvrhovat pracovní dobu a ti pracují často velmi nepravidelně, ukládá zákoník práce zaměstnavateli povinnost, aby právě a jen pro tento účel předem určil (stanovil) rozvržení týdenní pracovní doby těchto zaměstnanců do směn.

Pokud není s ohledem na výši sjednané odměny reálné, aby se zaměstnanec stal účastníkem nemocenského pojištění, považují za nesmyslné nutit zaměstnavatele do vypracování tohoto rozvrhu, protože by to popíralo jeho účel. Jestliže ale píšete, že v některých kalendářních měsících by zaměstnanci mohli splnit níže popsané podmínky, pak byste ke zpracování dotčeného rozvrhu přistoupit měli, aby bylo dopředu jasné, případně za které pracovní dny přísluší zaměstnanci náhrada odměny z dohody o provedení práce.

5) Máte pravdu, že po novelě zákoníku práce bude povinností zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (včetně onoho odděleného potvrzení pro Úřad práce) nejen při skončení pracovního poměru a dohody o pracovní činnosti, ale též dohody o provedení práce. Tato povinnost nemá přitom žádnou vazbu na to, zdali se zaměstnanec stal nebo nestal účastníkem nemocenského pojištění.

Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání **nelze ale dle mého názoru ztotožňovat s povinností je zaměstnanci poslat**. K vydání tohoto dokumentu **musí zaměstnanec projevit nezbytnou součinnost**. Jestliže se proto některý z Vašich zaměstnanců na dohodu o provedení práce nedostaví k vyzvednutí potvrzení o zaměstnání, neprojevil nezbytnou součinnost, a „zápočetový list“ mu tak nebude moci být vydán (samozřejmě pokud se sami nerozhodnete, že mu ho přesto pošlete).

Jinak je možný postih od inspektorátu práce s maximální pokutou až 300 000 Kč. Bylo by však nesmyslné, aby inspektoři toto kontrolovali a za nesplnění dokonce ukládali pokuty, protože pokud zaměstnanec není z dohody nemocensky pojištěn, jedná se pouze o formální dokument, který k ničemu neslouží.

**6) Netýká a nedávalo by to ani smysl.** Z povahy věci vyplývá, že jde o omezení doby trvání pracovněprávního vztahu **v podobě pracovního poměru**. Aplikace tohoto pravidla u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by popírala jejich podstatu.

## Právní úprava v zákoně o nemocenském pojištění po novele

### § 3

*Pojištěncem se nově může stát zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce a zaměstnavatelem pro účely nemocenského pojištění také subjekt, který zaměstnává pouze zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, pokud budou splněny podmínky vzniku účasti na nemocenském pojištění.*

### § 7a

*Pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce*

*Podmínky vzniku, trvání a zániku účasti na nemocenském pojištění jsou uvedeny odlišně od ostatního okruhu pojištěnců, začlenění bylo do zákona provedeno vložením ustanovením § 7a. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže splňují dvě podmínky. Jednak místo výkonu zaměstnání musí být na území České republiky, popř. přechodně mimo naše území, pokud je místo výkonu práce trvale v České republice. Druhá podmínka se týká započitatelného příjmu, který je zúčtován v částce vyšší než 10 000 Kč.*

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce ve výši pře-

sahující částku 10 000 Kč. Pojištění vzniká zaměstnanci činnému na základě dohody o provedení práce dnem, ve kterém poprvé po uzavření dohody o provedení práce začal konat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána.

V případě, že zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod přesáhl částku 10 000 Kč, je účasten pojištění, avšak nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

## Otázky

1. Máme se zaměstnancem uzavřenou dohodu o provedení práce od 1. října 2011 do 30. dubna 2012 na rozsah práce do limitu 150 hodin ročně. Za jeho práci, kterou na základě této dohody vykonává, vyplácíme měsíčně částku **přesahující každý kalendářní měsíc 10 000 Kč. Jaké povinnosti se nás od 1. 1. 2012 týkají?**
2. Podnikatel v oblasti vývoje softwarových aplikací v rámci výpomoci na řešení určitých zakázek má v úmyslu uzavřít se skupinkou studentů dohodu o provedení práce s měsíční odměnou přesahující 10 000 Kč. Jiné zaměstnance nezaměstnává. **Musí se tento podnikatel přihlásit na správě sociálního zabezpečení a v jakém termínu?**
3. Po skončení dohody o provedení práce s pravidelnou měsíční odměnou 15 000 Kč se **druhý dne stal zaměstnanci vážný úraz s trvalými následky. Bude mít nárok na nemocenské?**
4. Má zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce, pokud splní podmínky pojištění, **nárok na ošetřovné?**
5. Bude povinností zaměstnavatele vést **evidenční listy důchodového pojištění** u zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce?

## Odpovědi

- 1) V souvislosti se změnami se zavádí nově také **oznamovací povinnost v oblasti pojištění u dohod o provedení práce. Za předpokladu zúčtování odměny z této dohody za měsíc leden 2012 přesahující částku 10 000 Kč, je povinen zaměstnavatel ve lhůtě do 8 kalendářních dnů po uplynutí měsíce ledna 2012 oznámit den nástupu**

## Prosinec, leden

úterý 8. prosince 2011

### ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za listopad 2011

čtvrtek 15. prosince 2011

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

- čtvrtá čtvrtletní záloha na daň nebo druhá pololetní záloha na daň

úterý 20. prosince 2011

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

- měsíční odvod úhrnu sražených záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

### SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za listopad 2011
- odvod pojistného na dobrovolné nemocenské pojištění OSVČ za listopad 2011
- odvod pojistného zaměstnavatele za listopad 2011

### ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod pojistného za zaměstnance za listopad 2011

pondělí 2. ledna 2012

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

- odvod daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně za listopad 2011

pondělí 9. ledna 2012

### ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za prosinec 2011

pátek 20. ledna 2012

### DAŇ Z PŘÍJMŮ

- měsíční odvod úhrnu sražených záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

### SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za prosinec 2011
- odvod pojistného na dobrovolné nemocenské pojištění OSVČ za prosinec 2011
- odvod pojistného zaměstnavatele za prosinec 2011

### ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod pojistného za zaměstnance za prosinec 2011

tohoto zaměstnance do zaměstnání. Poněvadž činnost zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce byla vykonávána ke dni 31. prosince 2011 a je nadále vykonávána po tomto dni, **považuje se za den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání datum 1. ledna 2012.** Ve lhůtě do 8. 2. 2011 je zaměstnavatel povinen oznámit nástup tohoto zaměstnance do zaměstnání **na tiskopise ČSSZ 89 503 Oznámení o nástupu do zaměstnání.** Po dni účinnosti malé technické novely zákona o nemocenském pojištění je navržen termín pro plnění této povinnosti nejpozději až posledním dnem následujícího kalendářního měsíce, tj. v daném případě do 29. 2. 2011. Pokud má zaměstnavatel uzavřenou dohodu s okresní správou sociálního zabezpečení o plnění oznamovacích povinností v jiných lhůtách, vychází se ze závěrů této písemné dohody.

2) Uvedený subjekt v rámci uzavírání dohod o provedení práce **vystupuje v roli zaměstnavatele.** Z pohledu nemocenského (také důchodového) pojištění se v uvedeném příkladě zaměstnavatelem stane až v okamžiku, kdy některému se zaměstnanců vykonávající činnost na základě dohody o provedení práce bude zúčtována odměna přesahující částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc. Tento podnikatel bude povinen se **přihlásit do registru zaměstnavatelů** a také splnit oznamovací povinnost nástupu zaměstnance do zaměstnání – viz předchozí odpověď. Registrační povinnost musí splnit nejpozději **do 8 kalendářních dnů po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vzniklo pojištění.** Pokud by první zaměstnanec dosáhl odměnu z dohody přesahující hodnotu 10 000 Kč za měsíc březen, přihlášení zaměstnavatele je nutné splnit do 9. 4. 2012.

3) **Ochranná lhůta pro nárok na nemocenské nebo také peněžitou pomoc v mateřství u dohod o provedení práce neplatí.** Zaměstnanec nebude mít nárok na nemocenské.

4) Skupina zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr **nemá žádný nárok na ošetrovné ani vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.** Z dohody o provedení práce tudíž nelze vyplácet ošetrovné. Pokud zaměstnanec předloží rozhodnutí o vzniku potřeby ošetřování, je zaměstnavatel povinen přijmout žádost o dávku a neprodlehně předat společně s tiskopisem ČSSZ 896210 „Příloha k žádosti o ...“ příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

5) V případě, že během kalendářního roku **vznikne zaměstnanci vykonávající práci na základě dohody o provedení práce účast na nemocenském pojištění, bude povinností zaměstnavatele vést evidenční list důchodového pojištění.** Zásady pro vyplňování evidenčních listů od roku 2012 v současné době Česká správa sociálního zabezpečení připravuje, a to i v souvislosti s dalšími schvalovanými změnami v důchodovém pojištění.

## Závěr

Než jsme dopsali tento článek, nakupila se spousta otázek dalších. Řadu z nich určitě zodpovíme na seminářích či v následujících číslech tohoto časopisu. Posledně jste prý postrádali básničku na konci mého článku. Musím říct, že mám tak zaplněnou hlavu pracovníprávními přepisy, že už se mi do ní jiného nevléze. Myslím, že Vy na tom nejste vůbec o nic lépe.

Tak doufám, že ve vánočním čase už budeme mít ve všem jasno a pokud ne, podaří se nám udělat si v hlavě místo i na poezii. A nejen v hlavě, také v duši a srdci. Nebojte, všechno zvládneme. Ostatně jsou důležitější věci. Přeji Vám krásné poetické Vánoce!