

Dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti?

Také stále tápete nad pojmy zákoníku práce a marně se snažíte přijít na to, která z dvou dohod je pro Vás výhodnější? Proto je tady následující vysvětlení.

I. Použití

Dohoda o provedení práce se zpravidla využívá jednorázově – na jednorázové činnosti či projekty (proto „provedení práce“). Dohoda o pracovní činnosti se naopak používá pro souvislejší činnosti, a to jako náhrada klasické pracovní smlouvy (pro výkon „pracovní činnosti“). Na rozdíl od pracovní smlouvy je dohoda o pracovní činnosti flexibilnější (jako zaměstnavatel neplatíte nemocenskou, můžete téměř libovolně zkracovat délku úvazku, můžete pracovníka propustit se 14 denní výpovědní lhůtou, nevyplácí se odstupné...).

I u dohod o provedení práce a pracovní činnosti však existují určitá omezení, na které je dobré dát si pozor!

II. Omezení (délka činnosti)

Práce na základě dohody o pracovní činnosti by neměla přesáhnout polovinu standardní týdenní pracovní doby, a to v průměru za celou dobu trvání této dohody.

Dohoda o provedení práce smí být uzavřena za jednoho zaměstnance u jednoho zaměstnavatele na maximálně 300 hodin ročně.

Během 24 hodin po sobě jdoucích by neměla pracovní doba překročit 12 hodin. Stejně jako u pracovní smlouvy je nutné dodržet ustanovení o minimální mzdě.

III. Daně, sociální a zdravotní pojištění

Pokud zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka, může uplatňovat slevy na dani, tudíž v konečném důsledku žádnou daň platit nemusí. Pokud však prohlášení není podepsáno, odvádí se 15 % z výdělku na dohodu o provedení práce (pokud činí méně než 5.000 Kč/měsíc), a to daň srážková. Pokud měsíční příjem přesahuje na základě dohody o provedení práce 5.000 Kč nebo pokud zaměstnanec podepsal prohlášení, odvádí se 15 % formou zálohy, která může být zúčtována při ročním zúčtování daní.

Na základě dohody o pracovní činnosti je nutné rovněž odvézt 15 % daň z výdělku a sociálního a zdravotního pojištění.

Pokud měsíční výdělek na základě dohody o provedení práce nepřekročí 10.000 Kč, neodvádí se sociální ani zdravotní pojištění. Pokud ano, odvádí 11 % zaměstnanec (6,5 % sociálního pojištění a 4,5 % zdravotního pojištění) a 34 % zaměstnavatel (25 % sociálního pojištění a 9 % zdravotního pojištění).

Pokud měsíční výdělek na základě dohody o pracovní činnosti nepřekročí 2.500 Kč, neodvádí se sociální ani zdravotní pojištění. Pokud ano, odvádí 11 % zaměstnanec a 34 % zaměstnavatel.

IV. Shrnutí

	Dohoda o provedení práce (DPP)	Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)
Použití	Jednorázová činnost/výkon	Souvislá činnost
Omezení	Do 300 hodin/ročně u jednoho zaměstnavatele	Do 50 % týdenní pracovní doby (průměr za dobu trvání)
Daň z příjmu	15 % ze superhrubé mzdy (pokud podepsal prohlášení, může uplatnit slevu na dani) Do 5.000 Kč/měsíc pokud nepodepíše prohlášení, daň činí 15 % srážkou	15 % ze superhrubé mzdy (pokud podepsal prohlášení, může uplatnit slevu na dani) Do 5.000 Kč/měsíc pokud nepodepíše prohlášení, daň činí 15 % srážkou
Sociální a zdravotní pojištění	ANO, pokud odměna překročí 10.000 Kč/měsíc	ANO, pokud odměna překročí 2.500 Kč/měsíc

V. Příklady

Dohoda	DPP	DPČ
Podepsal prohlášení	ANO	ANO
Hrubá odměna	10.000 Kč	10.000 Kč
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	0 Kč	2.500 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	0 Kč	900 Kč
Mzdové náklady celkem	10.000 Kč	13.400 Kč
Daň (před slevami)	1.500 Kč	2.010 Kč
Slevy na dani	2.070 Kč	2.070 Kč
Daň (po slevách)	0 Kč	0 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	0 Kč	650 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	0 Kč	450 Kč
Čistá odměna	10.000 Kč	8.900 Kč

Dohoda	DPP	DPČ
Podepsal prohlášení	NE	NE
Hrubá odměna	10.000 Kč	10.000 Kč
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	0 Kč	2.500 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	0 Kč	900 Kč
Mzdové náklady celkem	10.000 Kč	13.400 Kč
Daň (před slevami)	1.500 Kč	2.010 Kč
Slevy na dani	0 Kč	0 Kč
Daň (po slevách)	1.500 Kč	2.010 Kč
Sociální pojištění (zaměstnanec)	0 Kč	650 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	0 Kč	450 Kč
Čistá odměna	8.500 Kč	6.890 Kč