

Pravidla pro dohody o provedení práce se mají opět změnit. Firmám se uleví, dvou miliard navíc se ale stát nevzdá

00:45 | 27.09.24 [Originál](#) [Stáhnout](#)

Stát se už rok snaží zpřísnit pravidla pro zaměstnávání lidí na dohodu o provedení práce a vybrat díky tomu o dvě miliardy korun více na pojistném. Ačkoliv za tu dobu vláda přišla už se dvěma návrhy, jak „dohodáře“ víc zregulovat, ani jeden nakonec zřejmě nezačne platit. Navrhované řešení se ale ukázalo komplikované pro stát i firmy.

Do hry se tak vrací dnes fungující model, kdy se z výdělků do deseti tisíc korun měsíčně neplatí pojistné a dohod může mít pracovník víc – u různých zaměstnavatelů.

Ovšem s jednou změnou: poradci ministerstva navrhují více zatížit firmy, které svým zaměstnancům umožňují přivydělat si u nich vedle hlavního úvazku ještě „na dohodu“.

Od první koruny

Jak vyplývá z prvních výsledků evidence dohod, která je povinná od července, největší problém je souběh hlavního pracovního poměru a dohody u stejného zaměstnavatele, zjistilo ministerstvo. Týká se to každé desáté dohody – zaměstnavatelé tak využívají toho, že je dohodáři vyjdou levněji a mohou tímto způsobem vyplácet zaměstnancům například odměny za práci navíc. „To je koncepčně špatně. Výdělek by měl podléhat pojištění bez ohledu na to, jakou práci pro zaměstnavatele dělám,“ říká Filip Pertold, ekonom z institutu CERGE-EI a poradce MPSV. Povinnost evidovat dohody by zůstala i nadále.

Tým poradců ministerstva proto přichází s návrhem, kdy by se v těchto případech na příjmy z dohod vztahovalo pojištění už od první koruny. Podle Pertolda by to přineslo zhruba dvě miliardy korun do státního rozpočtu. Pro všechny ostatní uživatele dohod by pravidla mohla zůstat stejná jako dnes.

Navržená úprava by zasáhla jen některé zaměstnance, tedy skupinu lidí, která není závislá na brigádách a na dočasných výdělcích. „Studenty, matky na rodičovských dovolených či důchodce určitě chceme omezovat co nejméně,“ říká Pertold. Konkrétně matky při odchodu na rodičovskou dovolenou zůstávají v hlavním pracovním poměru, a pokud by si během péče o dítě chtěly u svého zaměstnavatele přivydělat na dohodu, dostaly by výjimku a na výdělek do 10 000 měsíčně by se odvod nevztahoval.

Tento návrh je reakcí na aktuálně schválenou úpravu, která má začít platit od ledna 2025. Podle ní bude mít každý pracovník nárok na jednu nezapojitelnou dohodu do 10 tisíc korun měsíčně, všechny ostatní od hranice čtyř tisíc korun mají pojistnému podléhat. To pro zaměstnavatele prodražuje pracovníka na odvodech o 34 procent. Navíc o první dohodu bez pojištění by měli zaměstnavatelé „soutěžit“ – využívat ji bude moci ten, kdo si pracovníka „rezervuje“ v registru ČSSZ jako první.

Kritika od zaměstnavatelů

Tuto poměrně administrativně složitou úpravu ale opakovaně kritizují zaměstnavatelé. Ministerstvo financí HN potvrdilo, že spolu s MPSV pracuje na variantách řešení. „Mají za cíl odstranit hlavní problémy, jako je administrativní náročnost či omezení nabídky krátkodobých přivýdělků," uvedla Gabriela Krušinová, mluvčí ministerstva.

Poradci ministerstva teď dospěli k tomu, že by schválená úprava s nutností odlišovat primární dohodu a další dohody v pořadí byla i z pohledu státu zbytečně drahá. „Zároveň to neřeší hlavní problém, který máme," dodává Pertold. Tím není ani tak řetězení dohod, jak se dlouho tradovalo, tedy to, že jich má někdo více u několika zaměstnavatelů, ale právě jejich souběh se zaměstnáním. Návrh poradci nyní předloží politikům a bude se projednávat i se zaměstnavateli. Pokud se dohodnou, změna se bude muset udělat rychle, aby mohla nahradit úpravu účinnou od 1. ledna 2025.

Podnikatelé se v hodnocení zmíněného návrhu rozcházejí. „Návrh by dával smysl, pokud by dohoda byla na stejný druh práce. Ale v cestovním ruchu se často stává, že číšník na hlavní pracovní poměr si zároveň v zimě přivydělává jako lyžařský instruktor a v létě jako průvodce. Jde tedy o dvě naprosto rozdílné práce a není důvod trestat pojištěním člověka, který si chce u svého zaměstnavatele občas přivydělat nějakou jinou aktivitou," říká Tomáš Prouza, prezident Svazu obchodu a cestovního ruchu.

Prezident Unie zaměstnavatelských svazů Jiří Horecký je smířlivější. „To by za nás bylo ideální řešení, které bychom určitě podpořili," uvádí. Nicméně může se stát, že novou úpravu mohou začít někteří zaměstnavatelé obcházet – založí si druhou společnost s jiným IČO, na kterou se budou dohody se zaměstnanci uzavírat.

„Častokrát má jeden podnikatel dvě restaurace a většinou to má na dvě s. r. o., protože to takhle musíte mít. Bude to firmy tlačit k tomu, že si budou přesouvat lidi mezi různými s. r. o. Vláda tedy jen zaměstná podnikatele tím, že budou vymýšlet, jak se tomu vyhnout," míní Luboš Kastner, spolumajitel sítě restaurací Hospodská a zakladatel Českého gastronomického institutu.

Obcházení systému Pertold nevyklučuje: „Pokud toto opatření nějakým způsobem začne selhávat, je na to možné reagovat, protože máme data a víme, co se tam děje. Úplně nejhorší varianta, která existuje v tuhle chvíli, je, že by se zrušila samotná evidence dohod," dodává ekonom.

Pro část podnikatelů přestaly být dohody atraktivní už začátkem letošního roku, kdy se změnila pravidla a zavedla se i na ně povinnost příplatků za svátky, rozpis pracovní doby nebo nárok na dovolenou. „Dohody jsme v minulosti využívali, třeba když jsme potřebovali, aby pracovník na HPP vykryl výpadek jiného pracovníka na jiném stroji či lince," říká Otto Daněk, šéf strojírenské firmy ATAS a místopředseda Asociace exportérů. Firma od letoška dohody přestala kvůli administrativní složitosti úplně využívat. „Tenhle návrh pro nás tedy atraktivitu dohod rozhodně nezvyší," dodává.