

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

ANALÝZA ČETNOSTI PRÁCE NA DOHODU A MOŽNOSTI ŘEŠENÍ VÝPADKU PŘÍJMŮ U ZAMĚSTNANCŮ NA DOHODU

25. 5. 2020

Obsah

A.	Úprava zaměstnání na „dohodu“	3
B.	Podpora zaměstnanců pracujících „na dohodu“	4
C.	Počet zaměstnanců „na dohodu“	6
D.	Příjmy zaměstnanců „na dohodu“	7
E.	Jak pomoci zaměstnancům „na dohodu“	7

A. Úprava zaměstnání na „dohodu“

(1) Základní charakteristiky zaměstnání na „dohodu“

Zákoník práce (§ 74 až 77) umožňuje dvě formy zaměstnání na „dohodu“: dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Tyto formy zaměstnání mají doplňkovou povahu, neboť zaměstnavatel má prioritně zajišťovat plnění svých úkolů zaměstnanci v pracovním poměru, navíc je samotný rozsah práce časově limitován.

Důsledkem doplňkové povahy těchto forem práce je jejich značná flexibilita. Ta se projevuje přinejmenším ve třech aspektech:

- Dohody umožňují práce „na zvanou“, tedy bez pevné pracovní doby,
- dohody je možné rychle zřídit i rozvázat¹,
- dohody obsahují minimum ochranných prvků².

(2) Specifická úprava dohod o provedení práce (DPP)

Tato forma flexibilního přivýdělku bez pevné pracovní doby umožňuje práci maximálně v rozsahu 300 hodin za kalendářní rok. Do limitu se započítávají i jiné DPP pro téhož zaměstnavatele. Pokud příjem z dohody nepřesáhne 10 000 Kč, neodvádí se pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

(3) Specifická úprava dohod o pracovní činnosti (DPČ)

Maximální rozsah práce u této formy flexibilního přivýdělku bez pevné pracovní doby je stanoven na polovinu v průměru stanovené týdenní pracovní doby, tj. v zásadě 20 hodin/týdně³. Pokud příjem z dohody nedosáhne 3 000 Kč, neodvádí se pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

(4) Nepřidělením práce nevznikne u „dohodářů“ překážka v práci

V případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance na dohodu dostatek práce, pak mu i během trvající dohody nemusí práci přidělit. Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tak i nadále trvá, ale zaměstnanec nemá přidělenou práci, což pocítí v poklesu svého příjmu.

Překážka tak nenastává, hodiny nepropadnou a mohou se využít v pozdějším období. Zaměstnanci však nevzniká **právo na náhradu mzdy od zaměstnavatele**. Naopak pro

¹ Rozvázání pracovněprávního vztahu je jednoduché a rychlé. Písemná výpověď je možná i bez udání důvodu. Výpovědní doba je pouze 15denní, bez ochranné doby – lze ji tedy dát těhotným, nemocným apod. (případně možno skončit dohodou, okamžitým zrušením).

² Zaměstnanci nemají právo ze zákona na odstupné, dovolenou, cestovní náhrady, příplatky, zaručenou mzdu (minimální mzdu ano), překážky v práci na straně zaměstnance (kromě důležitých osobních překážek v práci podle § 191 až 198 ZP – karanténa, mateřská a rodičovská, ošetřování a další). Neuplatní se ani právní úprava pracovní doby a dob odpočinku (část čtvrtá ZP). Jediné omezení se týká max. délky směny 12 hodin a obecného korektivu BOZP.

³ Nicméně lze nastavit vyrovnávací období až 52 týdnů dlouhé.

zaměstnanec v pracovním poměru vzniká zaměstnanci právo na náhradu mzdy, podle typu překážky ve výši 60–100 % náhrady mzdy.

B. Podpora zaměstnanců pracujících „na dohodu“⁴

(5) Rozdíly v podpoře zaměstnanců „na dohodu“ a na pracovní poměr

Podpora zaměstnanců pracujících „na dohodu“ a těch pracujících v pracovním poměru je srovnatelná v případě, kdy dojde:

- k výpovědi,
- ošetřování dítěte,
- onemocnění,
- poklesu příjmů.

V případě výpovědi mají zaměstnanci „na dohodu“ možnost žádat o podporu v nezaměstnanosti. Nárok a výše podpory se přitom řídí srovnatelnými pravidly jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Pokud i přes podporu v nezaměstnanosti dojde k zásadnímu poklesu příjmů, pak mají zaměstnanci „na dohodu“ nárok na dávky hmotné nouze nebo sociální podpory.

Při ošetřování dítěte nebo vlastní nemoci mají taktéž oba druhy zaměstnanců nárok na dávky nemocenského pojištění. Při ošetřování dítěte (např. při uzavření školy) má zaměstnanec „na dohodu“ dočasně nárok ošetřovné. Při onemocnění pak na dávky nemocenské. Pokud i přes tyto dávky dojde k významnému poklesu příjmů domácnosti, pak může zaměstnanec „na dohodu“ žádat o dávky hmotné nouze nebo sociální podpory.

Konečně i při zásadním poklesu příjmů, který není spojen s výpovědí, ošetřováním dítěte nebo onemocněním, má zaměstnanec „na dohodu“ právo žádat o dávky hmotné nouze nebo sociální podpory.

(6) Podpora v nezaměstnanosti v případě výpovědi

Při ztrátě zaměstnání mají „dohodáři“ dle zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) **nárok na stejnou podporu** jako ti pracující „na úvazek“. To platilo v období před pandemickou krizí a platí i v době současných mimořádných opatření. Podmínky nároku i výše podpory u zaměstnanců „na dohodu“ a na pracovní poměr je shodná.

(7) Možnosti podpory pracovníků systémem nemocenského pojištění

Podmínkou podpory je, že pracovník je **účasten nemocenského pojištění**. U DPP tato podmínka odpovídá situaci, kdy měsíční příjem přesáhne 10 000 Kč, u DPČ měsíční příjem přesáhne 3 000 Kč. Při nižším příjmu dávku nezíská.

Zaměstnanec na dohodu onemocní nebo bude v karanténě: Po dobu prvních 14 kalendářních dnů dostává náhradu příjmu od zaměstnavatele ve výši 60 % průměrných příjmů. Od 15. dne

⁴ Pokud není explicitně uvedeno jinak, v kapitole B pod pojmem zaměstnanec na dohodu míníme zaměstnance na dohodu, ze které se povinně odvádí pojistné na sociální zabezpečení.

nemoci nebo karantény získá nemocenské od ČSSZ ve výši 60 % redukovaného vyměřovacího základu. Od 31. dne nemoci se nemocenské zvyšuje na 66 % denního vyměřovacího základu. Od 61. dne nemoci se zvyšuje na 72 % denního vyměřovacího základu. **Nemocenské se vyplácí do konce karantény** nebo pracovní neschopnosti, i pokud DPP/DPČ skončí dříve.

Zaměstnanec potřebuje pečovat o dítě z důvodu uzavření školy, mateřské školy apod.: Došlo k **dočasné změně v Zákoně o nemocenském pojištění s platností do 30. 6. 2020**, která zakládá nárok na ošetřovné pro DPP a DPČ s účastí na nemocenském pojištění. Podmínkou je účast na pojištění v měsíci vzniku potřeby péče (příjem přesahující danou hranici). Ošetřovné se bude vyplácet za období do 31. 3. 2020 ve výši 60 % denního vyměřovacího základu, od 1. 4. 2020 ve výši 80 % denního vyměřovacího základu, ten se stanoví z průměru výdělků za posledních 12 měsíců (nebo za dobu platnosti dohody, pokud trvá kratší dobu). Ošetřovné se bude vyplácet po dobu platnosti dohody, nejdéle do konce června 2020.

(8) Možnosti podpory pracovníků systémem nepojistných dávek

a) Hmotná nouze – velmi nízké nebo žádné příjmy

Příspěvek na živobytí: Příspěvek na živobytí je určen na úhradu potřeb osoby (společně posuzovaných osob) na úrovni zabezpečující její základní životní podmínky. Jedná se především o zabezpečení stravy, ošacení, obuvi, základních hygienických potřeb apod.

Mimořádná okamžitá pomoc: Mimořádná okamžitá pomoc je dávkou jednorázovou, na kterou vzniká nárok v okamžiku, kdy je osoba příslušným pracovištěm Úřadu práce ČR uznána za osobu v hmotné nouzi, protože se dostala do některé z šesti sociálních situací uvedených v zákoně. V tomto případě se jedná o vážnou mimořádnou událost, tedy náhlý pokles nebo ztráta příjmů vlivem mimořádných nařízení v souvislosti s pandemií. V odůvodněných případech lze dávku poskytnout opakovaně.

Doplatek na bydlení: Doplatek na bydlení je dávka, která společně s vlastními příjmy osoby a poskytnutým příspěvkem na bydlení ze systému státní sociální podpory pomáhá uhradit odůvodněné náklady na bydlení.

b) Státní sociální podpora – nízké příjmy

Přídavek na dítě: Přídavek na dítě je základní příjmově testovanou dávkou nezaopatřeného dítěte žijícího v rodině s nižším příjmem. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku nezaopatřeného dítěte a ve dvou výměrách podle druhu příjmů doložených rodinou.

Příspěvek na bydlení: Na příspěvek na bydlení má nárok vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě přihlášen k trvalému pobytu, jestliže jeho náklady na bydlení přesahují 30 % (na území hlavního města Prahy 35 %) rozhodného (čistého) příjmu rodiny a zároveň těchto 30 % (na území hlavního města Prahy 35 %) rozhodného (čistého) příjmu rodiny není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.

C. Počet zaměstnanců „na dohodu“

(9) Počet zaměstnanců na dohodu⁵⁶

Česká správa sociálního zabezpečení evidovala k 31. březnu 2020 aktuálně **222 561 otevřených dohod**. Tato skupina je však velmi různorodá a případná ztráta příjmů z práce na dohodu pro významnou většinu z nich nutně neznamená ztrátu většiny příjmů.

- a) Konkrétně **107 810** zaměstnanců na dohodu má vedle této dohody i zaměstnání v pracovním poměru („na úvazek“). Téměř polovina zaměstnanců na dohodu tak má další, pravděpodobně vyšší, zdroj příjmů.
- b) Dalších **36 480** zaměstnanců na dohodu pobírá dle odhadů⁷ invalidní nebo starobní důchod.
- c) Mezi zbylými **78 271** pracujícími na dohodu jsou mimo jiné studenti, ženy na rodičovské dovolené nebo osoby pečující o své příbuzné.
- d) Přičemž počet středoškolských a vysokoškolských studentů odhadujeme na **37 353 osob**.⁸
- e) Celkově tak z 222 561 zaměstnanců na dohodu cca **40 896** pracujících nemá další významné příjmy v podobě dalších příjmů ze zaměstnání nebo důchodu a ani nepatří mezi pravděpodobně přivydělávající si studenty. Mohou však mezi nimi být zastoupeny například ženy s peněžitou pomocí v mateřství nebo rodičovským příspěvkem. Jedná se tedy o **18,4 %** z celkového počtu ČSSZ evidovaných zaměstnanců na dohodu, kteří mohou být ohroženi ztrátou zásadní většiny příjmů při výpadku příjmů z práce na dohodu!

⁵ Počty zaměstnanců vycházejí z dat České správy sociálního zabezpečení.

⁶ V kapitole C pod pojmem zaměstnanec na dohodu míníme zaměstnance na dohodu, ze které se povinně odvádí pojistné na sociální zabezpečení.

⁷ Odhady vycházejí z věkové struktury zaměstnanců na dohodu tak, jak je eviduje Česká správa sociálního zabezpečení.

⁸ Odhad počtu studentů zaměstnaných na dohodu vychází z údajů o formě zaměstnání a roku narození poplatníka dle evidence České správy sociálního zabezpečení. Jako studenta označuje zaměstnance na dohodu s ročníkem narození 1994 a mladší.

Tabulka 1: Typy zaměstnanců na dohodu k 31. březnu 2020

Typ osoby	Počet osob celkem	Podíl na celku	Podíl na osobách bez úvazku
osoby s dohodou a úvazkem zároveň	107,810	48.4%	
osoby s dohodou bez úvazku	114,751	51.6%	
osoby s důchodem	36,480	16.4%	31.8%
studenti (dle věku nejspíše SŠ nebo VŠ student)	37,353	16.8%	32.6%
osoby bez důchodu, nestudující (potenciálně na RD nebo pečující o příbuzné)	40,896	18.4%	35.6%
celkem	222,561		

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

(10) Počty zaměstnanců na dohodu, kteří jsou výpadkem příjmů extrémně ohroženi

Skutečným výpadkem příjmů v důsledku současných opatření však nejspíše trpí jen menšina. Zdaleka ne všichni zaměstnanci na dohodu totiž pracují v odvětvích, kde došlo k výraznému útlumu. Přesná data zatím chybí, ale dle odhadů⁹ bylo v uzavřených odvětvích zaměstnáno jen 22 % pracujících na dohodu. Reálně tak kvůli uzavření podniků přišlo o jediný zdroj příjmů ve formě dohody nejspíše **do 10 tisíc osob**.

D. Příjmy zaměstnanců „na dohodu“

(11) Výše výdělku zaměstnanců na dohodu

Nastavení zaměstnání ve formě práce „na dohodu“ předurčuje velikost příjmů z jednotlivých dohod. Zejména omezení maximálního počtu odpracovaných hodin určuje, že výdělky z dohod jsou typicky pouze doplňkovým příjmem. Dle dat Informačního systému o průměrném výdělku je v soukromé sféře průměrná výše odměny za hodinu práce na dohodu o provedení práce 226 Kč a na dohodu o pracovní činnosti 170 Kč.

Oficiální statistiky výše měsíčních výdělku v současnosti nejsou dostupné. Při průměrné hodinové sazbě a omezení rozsahu práce na dohodu tak lze průměrný výdělek při maximálním rozsahu prací odhadnout u dohod na provedení práce na 5 660 Kč měsíčně, u dohod o pracovní činnosti na 14 552 Kč měsíčně.¹⁰

E. Jak pomoci zaměstnancům „na dohodu“

(12) Mimořádná okamžitá pomoc jako nejlepší nástroj pomoci

Stát může zvolit různé způsoby pomoci těmto „dohodářům“, kterým zaměstnavatel dočasně nepřiděluje práci. Nejvýhodnější způsob pro samotné zaměstnance je však pomoc skrze

⁹ Odhady vycházejí z dat Informačního systému o průměrném výdělku, konkrétně počtu odpracovaných hodin a výši odměn v podnicích setříděných dle odvětví podnikání.

¹⁰ Odhady vychází z průměrné hodinové sazby a upraveného maximálního počtu odpracovaných hodin měsíčně. U dohod o provedení práce jsme stanovili upravený maximální počet odpracovaných hodin jako jednu dvanáctinu z maximálního rozsahu dohody na provedení práce, tedy 25 hodin. U dohody o provedení činnosti jsme upravený maximální počet odpracovaných hodin stanovili na 20 hodin týdně.

současný systém dávek, zejména mimořádnou okamžitou pomoc. Tento způsob pomoci má dvě zásadní výhody. Zaprvé, je dostatečně rychlý, úřady práce umí reagovat v řádu dnů a již nyní funguje. Zadruhé, poskytuje - vzhledem k vysokému rozpětí příjmů „dohodářů“ - **dostatečně vysokou podporu a na individuální situaci je to nejlépe reagující nástroj** pro překlenutí krize. Současná pomoc prostřednictvím mimořádné okamžité pomoci a dalších dávek je tak rychlejší než případná nová úprava. Nová úprava by taktéž nezajistila zaměstnancům na dohody vyšší příjmy.

(13) MPSV od 1. dubna 2020 MOP zásadně zjednodušilo

Ministerstvo práce a sociálních věcí po vyhlášení nouzového stavu připravilo metodiku pro úřady práce v rámci platného legislativního rámce k výplatě mimořádné okamžité pomoci. MPSV rovněž upravilo a výrazně zjednodušilo Žádost o mimořádnou okamžitou pomoc spojenou s COVID-19. Během mimořádných opatření se nově nebudou pro nárok a výši MOP detailně zkoumat sociální a majetkové poměry, ale bude se **hodnotit příjem a dostupné finanční prostředky**, které má žadatel a jeho rodina k dispozici na úhradu nezbytných výdajů. Proto je nutné k žádosti doložit:

- **prohlášení o aktuálních příjmech**
- **výpisy z bankovních účtů žadatele a členů rodiny**
- **náklady na bydlení**, bude-li žadatel a jeho rodina požadovat pomoc s úhradou nákladů na bydlení
- případně další náklady (internet, služby spojené s telefonováním)

MOP může být poskytnuta v této situaci i vícekrát po dobu vyhlášeného nouzového stavu. Musí se o ni ale každý měsíc písemně požádat na předepsaném formuláři

(14) Statistika poskytování MOP od 1. března do 22. května 2020

Statistiky počtu podaných žádostí, počtu žádostí s přiznanou dávkou mimořádné okamžité pomoci a celkovou výší přiznané částky shrnuje Tabulka 2. Výši přiznaných dávek mimořádné okamžité pomoci pak ilustruje Tabulka 3.

Tabulka 2: Souhrn žádostí o mimořádnou okamžitou pomoc

	Počet podaných	Počet přiznaných	Přiznaná částka
Březen 2020	2 649	1 457	3 561 009
Duben 2020	4 528	1 748	7 374 763
Květen 2020	2 340	1 686	6 754 626
Celkem	9 517	4 891	17 690 398

Poznámka: Data za květen shrnují stav k 22. 5.

Zdroj: Úřad práce ČR

Tabulka 3: Výše dávek mimořádné okamžité pomoci

Výše MOP	1. 3. - 11. 3.	12. 3. - 31. 3.	1. 4. - 22.5	Celkem
0 - 48 Kč	7	0	2	9
49 - 2 999 Kč	622	484	2100	3206
3 000 - 4 999 Kč	60	111	424	595
5 000 - 9 999 Kč	45	74	507	626
10 000 - 14 999 Kč	10	25	230	265
15 000 - 19 999 Kč	2	11	112	125
20 000 - 24 999 Kč	1	1	35	37
25 000 - 29 999 Kč	1	0	10	11
30 000 - 34 999 Kč	1	1	7	9
35 000 - 39 999 Kč	0	0	3	3
40 000 - 49 999 Kč	0	0	1	1
50 000 - 54 999 Kč	0	1	2	3
55 000 - 100 000 Kč	0	0	1	1
Celkem přiznaných žádostí:	749	708	3434	4891

Zdroj: Úřad práce ČR

(15) Dva konkrétní příklady poskytování MOP

Příklad 1 – manželé s dvěma dětmi, žena s DPP (vznik nároku na MOP):

Paní Jitka žije s manželem Romanem a dvěma dětmi (Pavel 10 let a Nikola 9 let – uzavřena škola).

Měla **několik smluv na DPP** jako uklízečka v různých podnicích, které byly v polovině března uzavřené z důvodu vládou vyhlášeného nouzového stavu.

V březnu obdržela výplaty za únor **18 000 Kč (čistého)**.

V dubnu již neobdržela žádné finanční prostředky z DPP (zaevidovala se na ÚP ČR, avšak nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti).

Manžel Roman vydělává **18 000 Kč čistého** a výplatu obdrží i **v dubnu**.

V aktuálním kalendářním měsíci má rodina **náklady na bydlení 12 000 Kč** (8 500 Kč nájem, 2 000 Kč zálohy za elektrickou energii, 1 000 Kč záloha za plyn, 500 Kč fond oprav). *Tyto náklady jsou přiměřené a pro ÚP odůvodněné.*

Další náklady:

- **záloha za telefony a internet 1 500 Kč**
- **splátka hypotéky 5 000 Kč**

Na společném **bankovním účtu rodiny** je částka v hotovosti **25 000 Kč**.

V dubnu má rodina příjmy vyšší (18 000 Kč), než je životní minimum rodiny (tj. 11 590 Kč), **nebude mít nárok na opakující se dávky** – příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení. Požádá proto o **MOP z důvodu vážné mimořádné události**.

ÚP ČR posoudí:

- **celkovou částku životních minim** společně posuzovaných osob = **11 590 Kč** (3 550 Kč + 3 200 Kč + 2 450 Kč + 2 450 Kč)
- **výši nákladů na bydlení** za aktuální kalendářní měsíc = **12 000 Kč** (8 500 Kč nájem, 2 000 Kč zálohy za elektrickou energii, 1 000 Kč záloha za plyn, 500 Kč fond oprav)
- **další nutné výdaje** = **1 500 Kč** (záloha za telefony a internet). **Hypotéka ve výši 5 000 Kč se nezapočítává.**
- **příjmy** = příjem manžela 18 000 Kč se započte pouze ze 70 %, tj. ve **výši 12 600 Kč**
- **výši peněz v hotovosti** (jen to, co je nad dvojnásobek součtu životních minim rodiny plus dvojnásobku nákladů na bydlení) = $(2 \times 11 590) + (2 \times 12 000) = 47 180$ Kč. Tato částka je vyšší než peníze v hotovosti na bankovním účtu rodiny (25 000 Kč), **PROTO NENÍ ČÁSTKA 25 000 Kč ZAPOČÍTÁNA, resp. nebyla by započítávána částka úspor do výše 47 180 Kč a rodině by byla celá ponechána jako úspory!**

Výše MOP = 12 490 Kč (ŽM domácnosti: 11 590 Kč + náklady na bydlení 12 000 Kč + náklady na telefon/internet: 1 500 Kč) – příjem manžela započteny 70 %: 12 600 Kč)

Celkový příjem rodiny:

MOP: 12 490 Kč
Příjem manžela: 18 000 Kč
Úspory: 25 000 Kč

V dubnu bude mít rodina dohromady k dispozici až 55 490 Kč.

Vedle toho **může rodina požádat o mimořádnou okamžitou pomoc**, pokud jí např. vznikne další nutný jednorázový výdaj, např. rozbije se lednička, děti budou potřebovat nakoupit boty.

Příklad 2 – osamělý s DPP (vznik nároku na MOP):

Pan Tomáš **žije sám** a měl **několik smluv na DPP** jako pomocná síla v různých podnicích, které byly v polovině března uzavřené z důvodu vládou vyhlášeného nouzového stavu.

V březnu obdržel výplaty za únor ve výši **18 000 Kč** (čistého).

V dubnu neobdržel žádné finanční prostředky z DPP (zaevidoval se na ÚP ČR, avšak nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti).

Analýza četnosti práce na dohodu a možnosti řešení výpadku příjmů u zaměstnanců na dohodu
Ministerstvo práce a sociálních věcí
25. 5. 2020

V aktuálním kalendářním měsíci **náklady na bydlení 13 000 Kč** (8 500 Kč nájem, 2 000 Kč zálohy za elektrickou energii, 1 000 Kč záloha za plyn, 1 500 Kč fond oprav). *Tyto náklady jsou přiměřené a pro ÚP odůvodněné.*

Další náklady:

- **záloha za telefon a internet 1 000 Kč**
- **leasing na automobil 3 000 Kč**

Na bankovním účtu **úspory 15 000 Kč.**

Pan Tomáš má v dubnu úspory 15 000 Kč, to je více než jeho životní minimum (3 860 Kč), **nebude mít nárok na opakující se dávky** – příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení. Proto **požádá o mimořádnou okamžitou pomoc z důvodu vážné mimořádné události.**

ÚP ČR posoudí:

- **celkovou částku životního minima = 3 860 Kč**
- **výši nákladů na bydlení** za aktuální kalendářní měsíc = **13 000 Kč** (8 500 Kč nájem, 2 000 Kč zálohy za elektrickou energii, 1 000 Kč záloha za plyn, 1 500 Kč fond oprav)
- **další nutné výdaje = 1 000 Kč** (záloha za telefon a internet). **Leasing ve výši 3 000 Kč se nezapočítává.**
- **příjmy = 0 Kč**
- **výši peněz v hotovosti** (jen to, co je nad dvojnásobek součtu životních minim rodiny plus dvojnásobku nákladů na bydlení) = $(2 \times 3\,860 + 2 \times 13\,000 = 33\,720 \text{ Kč})$. Tato částka je vyšší než peníze v hotovosti na bankovním účtu pana Tomáše (15 000 Kč), **PROTO NENÍ ČÁSTKA 15 000 Kč ZAPOČÍTÁNA**, resp. nebyla by započítávána částka úspor do výše 33 720 Kč a panu Tomášovi by byla celá ponechána jako jeho úspory!

Výše MOP = 17 860 Kč (ŽM pana Tomáše: 3 860 Kč + náklady na bydlení: 13 000 Kč + náklady na telefon/internet: 1 000 Kč)

Celkový příjem pana Tomáše:

MOP: 17 860 Kč

Úspory: 15 000 Kč

V dubnu bude mít pan Tomáš dohromady k dispozici až 32 860 Kč.

Vedle toho **může pan Tomáš požádat o mimořádnou okamžitou pomoc**, pokud mu např. vznikne další nutný jednorázový výdaj, např. rozbije se lednička.

(16) Zaměstnání „na dohodu“ a ošetřovné

V rámci projednávání navýšení ošetřovného z 60 na 80 % poslanci rovněž podpořili pozměňovací návrh rozšiřující nárok na ošetřovné i pro „dohodáře“. Lidé pracující na dohodu tak nově budou mít v době mimořádných opatření při epidemii nárok na ošetřovné. Podmínkou bude účast na nemocenském pojištění v měsíci, ve kterém vznikla potřeba péče nebo také v únoru 2020 (pro ty, kteří nedosáhli v březnu limit výdělku pro účast na pojištění), dohody musí být aktivní, tzn. neukončené. Nárok budou mít zpětně od doby vyhlášení nouzového stavu (11. 3. 2020), přičemž do konce března bude náhrada 60 %

Analýza četnosti práce na dohodu a možnosti řešení výpadku příjmů u zaměstnanců na dohodu
Ministerstvo práce a sociálních věcí
25. 5. 2020

předchozích pojištěných příjmů a za období duben–červen budou mít rovněž nárok na navýšené ošetřovné ve výši 80 %. Takzvaní „dohodáři“ tedy dosáhnou na stejnou výši ošetřovného jako zaměstnanci.