



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Diplomová práce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Vypracovala: Bc. Markéta Hrdličková

Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Markéta HRDLIČKOVÁ**
Osobní číslo: **E15591**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**
Zadávající katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Obsah:

Charakteristika dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce konané mimo pracovní poměr, jejich využití, výhody či nevýhody a odlišnosti oproti pracovnímu poměru v malých, středních a velkých podnicích. Zjištění, zda podniky tyto dohody využívají, proč a v jaké míře.

Cíl práce:

Porovnání podniků v oblasti míry využívání dohod o pracovní činnosti z hlediska výhod a nevýhod.

Osnova:

1. Úvod.
2. Teoretická část.
3. Praktická část.
4. Výsledky šetření.
5. Závěr a doporučení.


Metodický postup:

1. Úvod do problematiky.
2. Zdůvodnění výběru tématu.
3. Vymezení cíle diplomové práce, pracovní hypotézy.
4. Charakteristika jednotlivých dohod.
5. Stručná charakteristika malého, středního a velkého podniku.
6. Charakteristika vybraného regionu a podniků.
7. Zjištění, zda podnik využívá dané dohody a proč.
8. Analýza výsledků šetření.
9. Závěr a případná doporučení firmám.

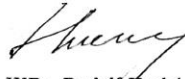
Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **50 - 60 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury: **viz příloha**

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**
Katedra práva

Datum zadání diplomové práce: **5. ledna 2015**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2016**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
L.S.
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 5. března 2015

Příloha zadání diplomové práce

Seznam odborné literatury:

Andraščíková, M. & kol. (2012). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy komentářem k 1. 1.2012. 6. aktualizované vydání.* Olomouc: ANAG. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

Bakeš, M., Karfíková, M., Kotáb, T., Marková, H. & kol. (2009). *Finanční právo. 5. upravené vydání.* Praha: C. H. Beck. 741 s. ISBN 80-7179-431-7.

Bělina, M. & kol. (2012). *Pracovní právo. 5. vydání.* Praha: C. H. Beck. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

Galvas, M. & kolektiv. (2012). *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

Galvas, M., Gregorová, Z. & Hrabcová, D. (2010). *Základy pracovního práva.* Plzeň: Aleš Čeněk. 302 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

Gerloch, A. (2007). *Teorie práva.* Plzeň: Aleš Čeněk. 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.

Hurka, P. & kol. (2012). *Pracovní právo v bodech a příkladech. 1. vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 43. s. ISBN 978-80-7357-846-6.

Stránský, J. (2010). *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.* In D. Hrabcová, *Sborník z Mezinárodní konference Pracovní právo. Flexibilní formy zaměstnávání.* s. 72-81. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity. ISBN 978-80-210-5358-8.

Spirit, M. et al. (2009). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR.* Plzeň: Aleš Čeněk. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V. & kol. (2012). *Abeceda mzdové účetní 2012.* Olomouc: ANAG. 574 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum:

Hrdličková Markéta

OBSAH

ÚVOD	3
1. OBECNÁ ÚPRAVA	5
1.1. Pracovněprávní vztahy	6
1.1.1. Pojem pracovněprávní vztahy	6
1.1.2. Prvky pracovněprávních vztahů	7
1.1.2.1. Objekt pracovněprávních vztahů	8
1.1.2.2. Obsah pracovněprávních vztahů	8
1.1.2.3. Subjekty pracovněprávních vztahů	9
1.1.3. Druhy pracovněprávních vztahů	10
1.1.4. Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů	11
1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	13
1.2.1. Vývoj právní úpravy	15
1.2.2. Základní znaky	16
1.2.3. Porovnání dohod a pracovního poměru	17
2. DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE	20
2.1. Náležitosti	22
2.2. Skončení právního vztahu	23
3. DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI	24
3.1. Náležitosti	25
3.2. Skončení právního vztahu	27
4. ODMĚNA ZA PRÁCI	31
4.1. Funkce odměny	32
4.2. Rozlišení pojmů mzda a plat	34
4.3. Minimální mzda	37
4.4. Odměny z dohod	38

5. DAŇOVÁ PROBLEMATIKA A POJISTNÉ.....	39
5.1. Daňová problematika.....	39
5.2. Pojistné na sociálním a zdravotním pojištění	41
5.2.1. Dohoda o provedení práce	42
5.2.2. Dohoda o pracovní činnosti	42
6. MALÉ, VELKÉ A STŘEDNÍ PODNIKY	43
7. CHARAKTERISTIKA VYBRANÉHO REGIONU	44
8. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	45
8.1. Interpretace výsledků dotazníkového šetření	46
8.1.1. Výsledky dotazníku pro zaměstnance.....	46
8.1.2. Výsledky dotazníku pro zaměstnavatele	55
9. ZÁVĚR.....	63
10. SUMMARY	65
11. POUŽITÁ LITERATURA.....	67
12. SEZNAM GRAFŮ	1
13. SEZNAM TABULEK.....	2
14. SEZNAM PŘÍLOH	3

ÚVOD

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze označit za oblast, která je v poslední době hojně využívána namísto klasické pracovní smlouvy. Tato oblast je často diskutovaným tématem zasahujícím do života většiny z nás, a to je především jedním z hlavních důvodů, proč jsem zvolila diplomovou práci na toto téma.

Cílem této práce je podat informace o současném využití těchto dohod, zanalyzovat jejich výhody či nevýhody, a to jak ze strany zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatelů, dále zjistit, jaké jsou odlišnosti oproti pracovnímu poměru v malých, středních a velkých podnicích, a zda podniky tyto dohody využívají, proč a v jaké míře.

Zákoník práce je základním pramenem, který by neměl přehlédnout každý z nás. Každý z nás se setkává skoro denně s pracovním právem, ať už v pozici zaměstnavatele, tak především v pozici zaměstnance. Je tedy velmi důležité vědět, jaká práva a z nich plynoucí povinnosti se každého z nás dotýkají ve spojení s pracovním poměrem.

Literární část práce je věnována uvedení obecné terminologie spojené s pracovním právem, a to pro lepší objasnění jednotlivých druhů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Uvedu především základní znaky těchto dohod a jejich porovnání s klasickým pracovním poměrem. Dále se zaměřím již na konkrétní dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Pokuším se najít jejich společné, ale zároveň i rozdílné znaky, vyzdvihnout jejich výhody či nevýhody a také upozornit na možné problémy, které by mohly u těchto dohod nastat. Poté se podívám, jakým vývojem prošla úprava těchto dohod a v čem se liší ta současná úprava od té předcházející, zda v důsledku konkrétních změn došlo ke zvyhodnění postavení zaměstnavatelů či zaměstnanců.

Do této části práce jsem zařadila i kapitolu týkající se odměny za práci, a to z toho důvodu, že většina z nás svou práci považuje především jako zdroj příjmů, díky kterým si můžeme dopřát vše, po čem toužíme. Odměna za práci hraje důležitou roli v pracovněprávních vztazích.

Celá problematika týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude v této práci ukončena daňovou problematikou, která je s odměnami úzce spojena. Zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr má své specifikum, které se

odlišuje od pracovního poměru. Z každé dohody musí zaměstnanec odvádět pojistné na sociálním a zdravotním pojištění.

V neposlední řadě se zaměřím na stručnou charakteristiku malých, středních a velkých podniků, přičemž uvedu kritéria, podle nichž se podniky do těchto velikostí člení. Teoretickou část práce zakončím charakteristikou vybraného regionu, kterým bude Jihočeský kraj.

Praktická část této práce je zpracována na základě anonymního dotazníkového šetření, v rámci kterého došlo k vytvoření dvou rozdílných dotazníků. Každý z dotazníků byl vytvořen pro jinou cílovou skupinu, první pro zaměstnance, druhý pro zaměstnavatele. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda podniky tyto dohody využívají, proč a v jaké míře. Tento dotazník slouží k potvrzení či vyvrácení níže stanovených hypotéz:

- převážná většina respondentů bude fyzickou osobou;
- respondenti mají zkušenosti především s DPP;
- dohody jsou využívány především právníckými osobami;
- osobní zkušenost s dohodami je zejména ze strany studentů;
- převažuje osobní zkušenost ve věku 21 – 30 let.

1. OBECNÁ ÚPRAVA

Pracovní právo je charakterizováno právním odvětvím upravujícím vzájemné pracovní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Hlavním smyslem pracovněprávních předpisů je tedy především regulace výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem této úpravy je poskytnout zaměstnavateli potřebné nástroje k organizaci a pro řízení práce zaměstnanců a to především za účelem realizace jeho činnosti, ale i zajištění odpovídajících podmínek pro zaměstnance při výkonu práce (Kalenová, 1988).

Nejen v České republice, ale i ve většině ostatních zemí, je pracovní právo považováno za samostatné právní odvětví. „*Jeho samostatnost je však relativní v tom směru, že všechna právní odvětví jsou navzájem propojena řadou vazeb a vztahů, takže tvoří subsystemy jednoho systému, který ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu*“ (Bělina, 2012).

Bělina (2012) uvádí: „*Vznik a vývoj zákonodárství o práci byl podmíněn a umocněn nejen rozvojem pracovních vztahů a potřebou regulovat je právem, ale také postupným formováním moderního právního systému.*“ Toto zákonodárství a jeho vývoj je spojován především s rozvojem kapitalismu, ale s určitou úpravou výkonu práce se lze setkat už mnohem dříve, ve starověkém Římě a ve středověku, a to především v cechovních předpisech, horním právu a v čeledních rádech.

Kodifikace pracovního práva trvala stovky let. Vydání zákoníku práce v roce 1965, jehož hlavním rysem byla především jednotnost právní úpravy, bylo největší změnou této doby. Platnost tohoto zákoníku práce byla až do roku 2006, kdy byl nahrazen novou úpravou.

Tato práce je zaměřena především na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ustanovení týkající se pracovního poměru a těchto dohod jsou stěžejní částí celého zákoníku. Před definováním dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr musím pro možnost správného porozumění této problematice uvést a definovat základní pojmy, kterými jsou například samotný pojem pracovněprávní vztah, jeho objekt, obsah, subjekty, druhy a jeho vznik, změnu a zánik.

1.1. Pracovněprávní vztahy

V současné době je základním právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy nový zákoník práce, resp. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Je staven na principu, který je pro pracovněprávní vztahy nový – na principu liberálním „*co není zakázáno, je dovoleno*“, přičemž současně vytyčuje ta ustanovení, od kterých není možno se vůbec odchýlit, anebo se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance (Hůrka, 2011).

Nový zákoník práce však není samostatným právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy. „*Jako základní předpis pro úpravu pracovněprávních vztahů, které jsou součástí soukromého práva, je vázán na občanský zákoník, respektuje se tak společně soukromoprávní charakter norem občanského i pracovního práva.*“ Občanský zákoník lze označit subsidiárním předpisem použitým v případech, které nejsou upraveny zákoníkem práce (Hůrka, 2012).

Ke vzniku, existenci a eventuálně ke skončení předpokladů pracovněprávních vztahů je nutné stanovit jejich prvky. Proto se dále po samotném vymezení pojmu pracovněprávní vztahy zaměřím na konkrétní prvky těchto vztahů, kterými jsou jejich objekt, obsah a subjekty.

1.1.1. Pojem pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy lze označit společenskými vztahy mezi určitými subjekty. Jsou upraveny normami pracovního práva a jejich obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti těchto subjektů. Jedná se o právní vztahy, které vznikají s výkonem práce občana za úplatu, resp. jde o vztahy vznikající v přímé souvislosti s tímto výkonem (Spirit, 2009).

Zákoník práce (2015) označuje pracovněprávní vztahy za:

- „*právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli;*

- *právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, které souvisejí s výkonem závislé práce;*
- *právní vztahy vznikající při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací, tzv. vztahy v oblasti zaměstnanosti“.*

Ve výše zmíněných definicích si lze povšimnout vyskytnutí pojmů právní vztah a závislá práce, přičemž právní vztah lze vysvětlit společenským vztahem mezi nejméně dvěma právními subjekty. Tento vztah musí být upravený právními normami a jeho účastníci jsou nositeli vzájemně spjatých subjektivních práv a jejich povinností, které jim vznikají na základě právních norem (Gerloch, 2007).

Zákoník práce (2015) vysvětluje pojem závislé práce: *„prací, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“.* Podmínkou závislé práce je, že musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na odpovědnost a náklady zaměstnavatele, na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě a v pracovní době.

Jak už jsem uvedla výše, právní vztah je společenským vztahem mezi subjekty, které v něm mají vzájemná subjektivní práva a povinnosti. Subjektivním právem neboli oprávněním můžeme chápat míru možného resp. dovoleného chování subjektu, v mezích stanovených normami objektivního práva. Jsou tři roviny subjektivního práva:

- *„možnost chovat se právně nezakázaným způsobem;*
- *možnost požadovat odpovídající chování od jiného;*
- *možnost požadovat ochranu práva, resp. možnost svépomoci“ (Gerloch, 2007).*

1.1.2. Prvky pracovněprávních vztahů

Jak již bylo řečeno, prvky pracovněprávních vztahů jsou objekt, obsah a subjekty těchto vztahů.

1.1.2.1. Objekt pracovněprávních vztahů

Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010 uvádí: „*Objektem pracovněprávních vztahů je cílené chování účastníků, účel, pro který do těchto právních vztahů vstupují*“. Objekt právního vztahu je využíván vzhledem k možné specifikaci výše uvedeného cíle jako diferenciativní kritérium pro třídění pracovněprávních vztahů na jednotlivé druhy. V tomto případě lze uplatnit i jiné kritérium (např. podle subjektů), ale je nutné brát v úvahu, že v některých případech je méně přesné, a proto je také méně časté.

Přímým objektem je lidské chování v těchto vztazích, jde o chování typu: dát (např. dát mzdu za odpracovanou práci), konat (např. konat práci podle pracovní smlouvy), zdržet se (nemožnost určit zaměstnavatelem nástup na dovolenou zaměstnanci, který je momentálně v pracovní neschopnosti) a strpět (zaměstnavatel musí strpět nepřítomnost zaměstnankyně, která je na mateřské dovolené). Chování subjektů může mít svůj objekt. V tomto případě se jedná o nepřímý objekt, tj. to, k čemu směřuje chování subjektů pracovněprávního vztahu. „*Např. u pracovního poměru a u vztahů zakládaných dohodami o pracovní činnosti je objektem druhově určená pracovní činnost občana pro zaměstnavatelský subjekt za odměnu, v dohodách o provedení práce je objektem pracovní činnost občana za úplatu určená individuálně*“ (Spirit, 2009).

1.1.2.2. Obsah pracovněprávních vztahů

Vzájemná práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů jsou obsahem těchto vztahů. „*Např. obsah pracovního poměru tvoří mj. povinnost zaměstnance konat sjednaný druh práce, dodržovat pracovní dobu a předpisy bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy nebo vyplácet zaměstnanci za vykonanou práci mzdu.*“ Je typické, co se pracovněprávních vztahů týká, že jde o vztahy složité. Oba subjekty v nich mají více práv a povinností, z nichž právo jednoho subjektu musí vždy odpovídat povinnosti druhého subjektu. V pracovněprávních vztazích má každý ze subjektů pracovního práva jak práva, tak i povinnosti. Lze se setkat i s jednostranným převládáním práva nebo povinnosti a to především ve vztazích odpovědnostních (Spirit, 2009).

1.1.2.3. Subjekty pracovněprávních vztahů

Za účastníky v pracovněprávních vztazích můžeme označit jak osoby fyzické, tak i osoby právnické, z nichž každý je nositelem vzájemných subjektivních práv a právních povinností. Ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tedy v základním pracovněprávním vztahu, může na straně zaměstnance vystupovat pouze fyzická osoba, kdežto na straně zaměstnavatele může vystupovat jak fyzická, tak osoba právnická (Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010).

Zaměstnanci jsou vždy pouze fyzické osoby a aby mohly vystupovat jako subjekty v pracovněprávních vztazích, je potřeba disponovat právní subjektivitou, která u fyzických osob vzniká dnem narození a zaniká dnem smrti nebo prohlášením za mrtvého. Podle práva vzniká u právnické osoby současně s jejím vznikem a zaniká s jejím zánikem. Pracovněprávní subjektivita je tvořena způsobilostí k právům a povinnostem, způsobilostí k právním úkonům a způsobilostí k protiprávním úkonům a způsobilostí procesní, „*tzn. schopnost samostatně jednat před orgánem příslušným rozhodovat ve sporech z pracovněprávních vztahů plynoucí*“ (Spirit, 2009).

Fyzická osoba nabývá způsobilosti být zaměstnancem a mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti dosáhnutím věku 15 let. Této způsobilosti nemůže být fyzická osoba zbavena ani nikým omezena a její zánik nastává smrtí fyzické osoby. Naproti tomu způsobilost k právním úkonům zaměstnance může být omezena a zaměstnanec jí může být i zbaven, ale vždy pouze na základě rozhodnutí soudu. V případě zaměstnání osoby po dovršení věku 15 let je nutné brát v potaz, zda tato fyzická osoba ukončila povinnou školní docházku. Ukončení povinné školní docházky je podmínkou v zákoně o zaměstnanosti. Práce fyzických osob bez ukončení povinné školní docházky ve věku do 15 let nebo starších 15 let je zákonem výslovně zakázána. Těmto osobám zákon o zaměstnanosti dovoluje vykonávat pouze umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti a to za stanovených podmínek. Na druhé straně, u fyzické osoby jako zaměstnavatele, vzniká způsobilost k právům a povinnostem narozením, ale pouze, stane-li se dědicem živnosti. V dalších případech způsobilost této fyzické osoby vzniká dosažením věku 18 let. Na straně zaměstnavatele může dále vystupovat právnická osoba nebo také stát (Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010).

1.1.3. Druhy pracovněprávních vztahů

Jsou různé druhy pracovněprávních vztahů. Základním kritériem pro třídění právních vztahů do jednotlivých druhů je jejich předmět (objekt), tj. cíl, k němuž má daný právní vztah směřovat. Toto kritérium je používáno i pro třídění pracovněprávních vztahů, přičemž ne vždy je zcela přesné a je nutné ho ještě blíže konkretizovat (Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010).

Podle výše uvedeného kritéria lze pracovněprávní vztahy rozdělit do dvou základních skupin, na pracovněprávní vztahy individuální a na pracovněprávní vztahy kolektivní (Bělina, 2012).

Individuální pracovněprávní vztahy jsou právními vztahy vznikajícími mezi jejich subjekty, tedy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec v těchto vztazích vystupuje vždy jako fyzická osoba, zatímco zaměstnavatel zde může vystupovat jak jako fyzická osoba, tak i osoba právnická. Individuální pracovněprávní vztahy je možné dále členit na individuální pracovněprávní vztahy základní, ostatní (související, doplňující) a další pracovněprávní vztahy. Každý z těchto vztahů má určité specifické znaky a odlišný obsah. Stěžejní roli v této práci hrají základní individuální pracovněprávní vztahy, do nichž řadíme vztah subjektů nazývaný pracovní poměr spolu s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Většina z nás je zaměstnaných v pracovním poměru. Nabízí se otázka, co tedy patří do ostatních individuálních pracovněprávních vztahů, když hlavní poměry jsou již zařazeny mezi ty základní pracovněprávní vztahy. Do skupiny ostatních vztahů spadají především vztahy, které základní pracovněprávní vztahy buď doplňují nebo s nimi souvisí. Jedná se zejména o vztahy sankční nebo například vztahy vznikající při realizaci práva na práci nebo vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů (Spirit, 2009).

Jak již bylo uvedeno výše, tato práce je zaměřena zejména na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, což je hlavním důvodem, proč se v této práci nebudu dále zabývat více děleními, postrádá to význam. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zde již zařazeny do základních individuálních pracovněprávních vztahů.

1.1.4. Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů

Bělina (2012) uvádí: „*Vznik individuálních pracovněprávních vztahů je podmíněn určitou právní skutečností.*“ Základní pracovněprávní vztahy (pracovněprávní vztahy zakládající vztah) vznikají pouze na základě právních úkonů, zatímco ostatní pracovněprávní vztahy mohou vzniknout i v důsledku právních událostí. Závazky v pracovněprávních vztazích vznikají především ze smluv upravených dle zákoníku práce, rovněž i občanským zákoníkem. Mohou ale vznikat i z jiných smluv zákonem neupravených a ze smluv smíšených obsahujících různé prvky smluv.

Dochází-li ke změně některého z prvků pracovněprávního vztahu, tedy subjektu obsahu nebo objektu (tj. práv a povinností), můžeme hovořit o změně tohoto vztahu. Změna subjektu základního individuálního pracovněprávního vztahu je možná pouze na straně zaměstnavatele. Právní úprava změny subjektu na straně zaměstnavatele je obsažena přímo v zákoníku práce, který přímo uvádí: „*Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak*“ (Randlová & Petr, 2015).

Změna zaměstnavatele je zásadním krokem, o kterém musí být každý zaměstnanec informován s dostatečným předstihem. Zaměstnavateli ukládá zákoník práce povinnost informovat o této skutečnosti odborovou organizaci, radu zaměstnanců a samotné zaměstnance a to nejpozději ve lhůtě 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli (Randlová & Petr, 2015).

Zákoník práce (2015) upravuje tyto situace přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů: sloučení (splynutí) zaměstnavatele s jiným, rozdělení zaměstnavatele, zánik zaměstnavatele, převod části zaměstnavatele a zrušení zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno, pokud dochází k těmto změnám, jsou zaměstnavatelé povinni před provedením těchto změn informovat, zda-li existují, zástupce zaměstnanců nebo samotné zaměstnance.

Vzhledem k osobní povaze základních individuálních pracovněprávních vztahů změna v subjektu na straně zaměstnance nepřipadá v úvahu (Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010).

Ke změně obsahu pracovněprávního vztahu dochází nejčastěji na základě dohody účastníků, ale může k ní dojít i jednostrannými právními úkony a v důsledku prodlení dlužníka či věřitele. V případě pracovního poměru, tedy základního pracovněprávního vztahu, je předmětem změny obsahu zejména změna druhu práce (převedení), místa výkonu práce (přeložení), mzdové zařazení a trvání pracovněprávního vztahu. Ke změnám může dojít také v důsledku změny právní úpravy, např. v důsledku vydání nových mzdových předpisů nebo úředním rozhodnutím např. o srážkách ze mzdy (Bělina, 2012).

Zánik pracovněprávních vztahů a s nimi souvisejících práv a povinností lze rozdělit do dvou skupin - zánik základních pracovněprávních vztahů a zánik ostatních individuálních pracovněprávních vztahů, resp. práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zánik základních pracovněprávních vztahů se týká zejména zániku pracovního poměru či zániku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Základní pracovněprávní vztahy mohou zanikat např.:

- uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr;
- dvoustranným právním úkonem - dohodou účastníků o rozvázání pracovního poměru;
- jednostranným právním úkonem, tedy výpovědí nebo okamžitým zrušením;
- právní událostí, zejména smrtí zaměstnance;
- splněním u dohod o provedení práce;
- pravomocným vyhoštěním z ČR, jde-li o cizince;
- uplynutím povolení k zaměstnání nebo zelené karty podle zákona o pobytu cizinců na území ČR (Bělina, 2012).

Zánik pracovněprávních vztahů je upraven speciálně pro každý druh těchto vztahů. Výše uvedený výčet příkladů, kterými mohou základní pracovněprávní vztahy zaniknout, je pouze obecným nástinem. Zánik dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přesněji zánik pracovněprávního vztahu založeného buď dohodou o pracovní činnosti, nebo dohodou o provedení práce, bude uveden později v konkrétních

kapitolách týkajících se těchto dohod. Nyní následuje zaměření se na dohody z obecného pohledu, jejich vývoj, základní znaky a porovnání s pracovním poměrem.

1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Podle zákoníku práce se dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr rozumí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (Randlová & Petr, 2015).

Může se zdát, že tyto dva druhy dohod jsou podobné či dokonce stejné, ale tomu tak není. Mezi těmito dvěma druhy dohod lze nalézt celou řadu rozdílů, kterými bude práce věnována později. Obě dohody mají právní základ plynoucí ze zákoníku práce. Vztahy, vznikající na základě těchto dohod, jsou řazeny mezi základní pracovněprávní vztahy spolu s pracovním poměrem. Lze říci, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou jedním z možných způsobů vzniku pracovněprávního vztahu, díky čemuž jim je věnována velké pozornost i v samotném zákoníku práce. Nejčastějším pracovněprávním vztahem však zůstává hlavní pracovní poměr.

Tyto dohody jsou charakteristické větší mírou smluvní volnosti, která ponechává prostor určitým potřebám smluvních stran, tudíž jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Pomocí smluvní volnosti je možné vytvořit podmínky ke vzniku ideálního pracovního vztahu, vyhovujícímu oběma stranám vztahu. Cílem dohod je zejména usnadnit zaměstnavatelům jejich plnění úkolů v těch případech, kdy na určitý druh práce nelze přijmout zaměstnance na hlavní pracovní poměr. Na druhé straně zaměstnancům, kteří chtějí vykonávat práci menšího rozsahu, tyto dohody umožňují další výdělečnou činnost, kterou lze mnohdy skloubit s primární pracovní aktivitou (Hůrka, 2011).

Vše má ale své omezení a to zejména v počtu odpracovaných hodin, čemuž budou věnovány další kapitoly zabývající se konkrétními typy dohod. Nyní považuji za nutné vymezit samotný pojem dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Bělina (2012) označuje dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr za dvoustranné právní úkony, pomocí nichž dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tyto vztahy jsou společně s pracovním poměrem základními pracovněprávními vztahy, kterými je právně realizován osobní

výkon závislé činnosti jednoho subjektu pro subjekt jiný za odměnu. Jedná se v podstatě o doplňkový pracovněprávní vztah, který je uzavírán mezi subjekty v tom případě, kdy není účelné sjednat pracovní poměr.

„Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr umožňují uzavírat pracovněprávní vztahy, jejichž obsahem je rozsahem omezená práce.“ Specifičnost předmětu právního vztahu výrazně posiluje smluvní vůle subjektů a to jak v právech a povinnostech, tak i v odměně za práci. *„Smyslem právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je poskytnout oběma subjektům základního pracovněprávního vztahu některá zvýhodnění plynoucí ze specifika předmětné práce.“* Pro zaměstnavatele jsou tyto dohody výhodné z toho pohledu, že mu umožňují realizovat některé své doplňkové podnikatelské záměry nebo potřeby prostřednictvím volnějšího právního vztahu, u kterého lze na základě posílené zásady smluvní volnosti sjednat s druhým subjektem takové pracovní podmínky, které budou lépe vyhovovat předmětu právního vztahu. Zaměstnavatel je tak zbaven velkého množství povinností vyplývajících z pracovního poměru. Jedná se zejména o větší volnost při vzniku, ale i skončení právního vztahu. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují pro zaměstnance nejedno úskalí. Je zde posílena smluvní volnost při uzavírání těchto vztahů a to je důsledkem nemožnosti garance některých práv pro zaměstnance (Bělina, 2012).

V současné době je dle právní úpravy požadováno uzavření dohod o provedení práce pouze v písemné formě, zatímco dle dřívější právní úpravy bylo možné dohodu o provedení práce uzavřít i ústně. Je samozřejmé, že v případě absence této podstatné náležitosti jsou dohody neplatné. Jedná se o vadu, kterou lze odstranit dodatečně a to dodatečným sepsáním dohody a to ale pouze v případě, kdy nebyla činnost započata. Pokud již došlo k zahájení výkonu činnosti zaměstnancem na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nelze se z důvodu absence písemné formy její neplatnosti dovolat (Randlová & Petr, 2015).

Stejně jako pracovní poměr mají rovněž i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr své subjekty, obsah a objekt (předmět). Je zřejmé, že subjekty jsou zcela stejné, jedná se o zaměstnance a zaměstnavatele. Shodná úprava s pracovním poměrem je i ohledně způsobilosti k právním úkonům a zastoupení, a také způsobilosti k právům a povinnostem. S obsahem je to velmi podobné. V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mají obě strany řadu práv a povinností shodných

s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovního poměru. Mají i některé další, ale celkově lze říci, že okruh práv a povinností je v případě dohod podstatně užší (Bělina, 2012).

Objektem je v případě základních pracovněprávních vztahů, tedy pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, výkon práce neboli závislé práce. Pojetí závislé práce je definováno přímo v zákoně jako „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Nadřízenost a podřízenost je tedy do jisté míry u těchto dohod postrádána. Oproti pracovnímu poměru je u těchto dohod vztah organizační nadřízenosti a podřízenosti omezen a zaměstnanec při svém výkonu práce není do takové míry vázán pokyny zaměstnavatele (Randlová & Petr, 2015).

Nastínila jsem základní charakteristiku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a nyní se podívám na vývoj právní úpravy týkající se právě těchto dohod.

1.2.1. Vývoj právní úpravy

Pracovní právo bylo rozšířeno pojmem a právní úpravou týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v 70. letech 20. století a to konkrétně zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Účinnost tohoto zákoníku byla nabyta dne 1. 1. 1996 a byl využíván až do nedávné doby, přesněji do roku 2007, kdy byl tento původní zákoník práce nahrazen novým zákoníkem práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly poté upravovány následujícími novelami zákona, jejichž obsahem bylo zejména uvolnění přísného systému kontroly a evidence, který zde existoval (Bělina, 2012).

V současnosti lze nalézt právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jak už bylo výše zmíněno, k začlenění dohod do pracovního práva došlo v roce 1996. Je tedy zřejmé, že za několik desítek let se společnost velmi změnila, tudíž není divu, že byla zapotřebí rozsáhlá novelizace zákoníku práce, když předchozí právní úprava u nás platila více než čtyřicet let. Účinnost nového zákoníku práce byla nabyta dne 1. ledna 2007, v němž lze dohody

o pracích konaných mimo pracovní poměr nalézt ve III. části. Je to úprava věnována speciálně pouze těmto dohodám. Jsou zde vytyčena základní pravidla, jimiž se výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr řídí. Tato pravidla jsou zde vymezena ve čtyřech paragrafech a týkají se zejména rozsahu práce, náležitostí či zrušení. V případě, není-li zde východisko pro některou z otázek, lze použít ustanovení zákoníku vztahujícího se k pracovnímu poměru. Jedná se však o pravidlo, které nelze aplikovat obecně. Neplatí zejména v oblastech týkajících se pracovní doby a doby odpočinku, odstupného nebo překážek v práci na straně zaměstnance a dovolené (Hůrka, 2012).

1.2.2. Základní znaky

Vzhledem ke své povaze a účelu se tento typ pracovněprávních vztahů vyznačuje určitými specifickými rysy. Za základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze označit:

- a) doplňkový charakter,
- b) omezený rozsah výkonu práce,
- c) slabší právní postavení zaměstnance,
- d) posílení smluvní volnosti.

Z výše uvedeného doplňkového charakteru dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplývá, že tyto dohody pouze doplňují pracovní poměr. A to v případě, jedná-li se o práci, jejíž výkon není možné zabezpečit právě pomocí hlavního pracovního poměru. Jak už také bylo v práci zmíněno, pracovněprávní vztahy založené těmito dohodami mají oproti klasickému poměru volnější charakter, a proto jsou značně využívány v případě brigád. Zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel má upřednostnit zajištění plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru (Bělina, 2012).

Dalším zmíněným základním znakem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je omezený rozsah výkonu práce. Rozsah vykonávané práce je taxativně vymezen v zákoníku práce. U dohod o provedení práce je tento časový rozsah výkonu práce omezen na 300 hodin v kalendářním roce. Konkrétní rozsahy vykonávané práce u

obou dohod zmíním v následujících kapitolách týkajících se konkrétní dohody (Bělina, 2012).

Charakteristickým znakem těchto dohod je rovněž slabší právní postavení zaměstnance. V právních vztazích postavených na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je značné oslabení především ochranné funkce pracovního práva. Ze zákona není zaměstnanec oprávněnými vybaven v takovém rozsahu, tudíž mu nemohou garantovat jeho postavení v právním vztahu. Právní úprava, vztahující se k pracovní době a době odpočinku, odstupnému, překážek v práci, skončení pracovního poměru a také odměňování, se také oproti pracovnímu poměru nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. I to je častým důvodem, proč jsou dohody obohaceny přívlastkem překerní. Jde o nejistou a často dočasnou práci (Bělina, 2012).

Posledním ze znaků, který je charakteristický pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, je posílení smluvní volnosti. Právní úprava stanovuje pouze základní práva a povinnosti subjektům v pracovním vztahu, vše ostatní je ponecháno vůli stran (Bělina, 2012).

Podstatné náležitosti budou konkretizovány v jednotlivých kapitolách vztahujících se k dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti. Nyní zkusím porovnat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem.

1.2.3. Porovnání dohod a pracovního poměru

Z výše uvedených specifických charakteristik dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vyplynulo, že mají mnoho společných rysů s pracovním poměrem. Pracovní poměr byl zde již označen za nejčastěji využívaný v pracovněprávních vztazích. Nabízí se tedy otázka, jaké jsou rozdíly mezi pracovním poměrem a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je zřejmé, že hlavním jejich rozdílem bude časový rozsah vykonávané práce. Rozsah práce u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a u pracovního poměru není stejný. Důsledkem je především doplňkový charakter u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy tyto dohody slouží pouze jako doplňková zaměstnání k pracím vykonávaným v hlavním pracovním poměru. Dohody jsou v jakési sekundární pozici k pracovnímu poměru, tudíž časový rozsah dohod je oproti pracovnímu poměru značně omezen. Dohody jsou také

specifické tím, že zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, to je dalším rozdílem oproti pracovnímu poměru.

Za další z odlišností lze označit organizační podřízenost. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou charakteristické oslabeným vztahem nadřízenosti a podřízenosti. Je zde větší samostatnost zaměstnance v rozhodování a je také vázán pouze výsledkem své práce.

Jedním z podstatných rozdílů je také charakter vztahu, který je smluvní. U dohod jsou obsahem právních vztahů práva a povinnosti, které jsou založené na základě smluvní vůle obou subjektů. Jsou projevené ve dvoustranném právním úkonu, nejsou stanovené pracovníprávními předpisy. Výhodou smluvního charakteru je možnost založení právního vztahu účastníky. Vztahu, který bude přesně odpovídat předmětu vykonané práce. Naopak nevýhodou je zde oslabení právního postavení zaměstnance, není natolik chráněn zákonem jako u pracovního poměru. Zaměstnanec si podstatnou část svých práv musí založit smluvně (Bělina, 2012).

V níže uvedené tabulce je nastíněno, na které části dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje speciální úprava a na jaké se na druhou stranu používá ustanovení zákoníku práce vztahující se k pracovnímu poměru. Jsou vybrány pouze některé z podstatných institutů. Ustanovení všeobecná, společná, přechodná a závěrečná jsou vynechána. Nehrají v této práci stěžejní roli a z jejich podstaty je patrné, že se vztahují na pracovníprávní vztahy obecně.

Z tabulky, v níž je promítnuta aplikace ustanovení zákoníku práce na právní vztahy, které jsou založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, je patrné, že vznik pracovníprávního vztahu má pokaždé samostatnou úpravu. Z čehož vyplývá, že obě dohody, tedy dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti, mají v zákoníku obsaženy samostatná ustanovení vztahující se ke vzniku těchto dohod. V případě změny pracovního poměru, cestovních náhrad či dovolené, nenalezneme také speciální úpravu vztahující se k dohodám, nepoužije se na ně ani úprava pracovního poměru. Ustanovení bezpečnosti práce a náhrad škody, která jsou účinná pro pracovní poměr, jsou vztažena také k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Otázka odměňování není u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr řešena detailně. Ustanovení týkající se minimální mzdy bude rozebráno v kapitole týkající se dohody o provedení práce (Randlová & Petr, 2015).

Tabulka 1: Aplikace ustanovení zákoníku práce na oblast pracovněprávních vztahů

Institut	Úprava pracovního poměru	Speciální úprava dohod konaných mimo pracovní poměr
Vznik pracovního poměru	ne	DPP, DPČ
Změna pracovního poměru	ne	-
Skončení pracovního poměru	ne	DPČ
Pracovní doba a doba odpočinku	ne	délka výkonu práce a odpočinku
BOZP (bezpečnost práce)	ano	-
Odměňování	ne, vyjma minimální mzdy	-
Cestovní náhrada	ne	-
Překážky v práci na straně zaměstnance	ne	náhrada při pracovní neschopnosti
Překážky v práci na straně zaměstnavatele	ano	-
Dovolená	ne	-
Náhrada škody	ano	-

Zdroj: Bělina (2012)

Tabulku je nutné považovat pouze za orientační. Lze z ní rozpoznat ustanovení účinná jak pro pracovní poměr, tak i pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Uvedená ustanovení zákoníku práce budou podrobněji rozebrána v kapitolách věnovaných dohodám o provedení práce a dohodám o pracovní činnosti.

2. DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

V zákoníku práce jsou rozeznávány dva druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr - dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (Randlová & Petr, 2015).

Tato kapitola bude věnována zejména dohodě o provedení práce, která je v zákoníku práce upravena konkrétně § 75. Tento paragraf je věnován čistě dohodě o provedení práce. Porovnáme-li zmíněný paragraf s následujícím paragrafem, který je věnovaný dohodě o pracovní činnosti, můžeme říci, že jeho obsah je velmi strohý. Dokonce by se některým ze subjektů pracovněprávních vztahů mohlo zdát, že právní jistota při uzavírání této dohody je snížena právě z důvodu nízké míry úpravy dohody o provedení práce. Zákoníkem práce je tady stanovena pouze minimální právní úprava o provedení práce. Právní úprava této dohody neobsahuje ani její bližší obsahové náležitosti, ostatní náležitosti jsou ponechávány domluvě smluvních stran.

Dohoda o provedení práce je i přes odlišné formulování dle zákoníku práce blízká občanskoprávní smlouvě o dílo (Jakubka, Schmied, & Trylč, 2012).

Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním úkonem, na jehož základě vznikají základní pracovněprávní vztahy. Tyto vztahy jsou ovládané velkou smluvní volností jejich subjektů, kterými jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. V tomto vztahu zaměstnanec koná práci závislou pro zaměstnavatele a za odměnu, přičemž rozsah jeho výkonu práce je omezen. Předmět činnosti zaměstnance je určen individuálně a dohoda je směřující k výsledku vykonávané práce, což je základním specifickým znakem dohod o provedení práce. Výsledek vykonávané práce je předem jak kvantitativně, tak i kvalitativně vymezen. Oproti dohodě o pracovní činnosti je zaměstnanec více samostatný a disponuje větší rozhodovací pravomocí při výkonu práce. Pouze na něm záleží, jak si práci rozvrhne, s jakou intenzitou se jí bude věnovat a jaké postupy a nástroje k výkonu práce využije. Zaměstnanec je omezen pouze kvalitou, množstvím a termínem, do kterého je nutné práci zhotovit. Všechny tyto zmíněné náležitosti jsou smluvně určeny se zaměstnavatelem (Bělina, 2012).

Dohoda o provedení práce je omezena rozsahem počtu hodin práce, které může zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Oproti starší úpravě zákoníku z roku 1965 byl rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce rozšířen. Došlo

k rozšíření o 50 hodin, tudíž z původních 100 hodin práce na 150 hodin práce v kalendářním roce. Tento rozsah byl opětovně rozšířen s účinností od 1. 1. 2012. V současné době tedy tento rozsah nesmí být větší než 300 hodin práce v kalendářním roce. Zákoníkem práce je přímo uvedeno, že „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“. V průběhu jednoho roku tedy mohou mezi sebou tentýž zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřít dohodu o provedení práce v celkovém rozsahu 300 hodin. V případě uzavření dohody nad tento rámec, by došlo k rozporu dohody se zákonem, tudíž je zřejmé, že by tato dohoda o provedení práce byla neplatná. Muselo by se jednat buď o pracovní smlouvu, nebo o dohodu o pracovní činnosti (Randlová & Petr, 2015).

Rozsah práce vykonávané zaměstnancem pro zaměstnavatele je měřen vždy za kalendářní rok. V momentě, kdy uzavření dohody o provedení práce přesahuje konec kalendářního roku, je nutné výše stanovený limit počítat pouze do konce příslušného roku, ve kterém byla dohoda o provedení práce uzavřena. Došlo-li k uzavření dohody o provedení práce v listopadu, je nutné, aby byl rozsah práce počítán pouze do konce příslušného kalendářního roku, končícího 31. prosince. Od následujícího roku, tedy od 1. ledna, je limit počítán od začátku. V této situaci je nutné si uvědomit, že u dohody o provedení práce je rok počítán jako kalendářní rok, tedy rok končící 31. prosince, a ne jako 365 dní. Rozsah práce u dohody o provedení práce je tedy omezen konkrétním datem.

Zaměstnavatelem může být s tentýž zaměstnancem uzavřeno více dohod o provedení práce. V takovém případě však bude docházet k součtu počtu hodin a celkový rozsah práce všech těchto dohod o provedení práce musí vyhovovat stanovenému limitu, kterým je nepřekročení 300 hodin práce v kalendářním roce (Hůrka, 2011).

Přímo zákoníkem práce je umožněno zaměstnanci uzavřít několik dohod o provedení práce s rozličnými zaměstnavateli. U každého ze zaměstnavatelů nesmí být výše zmíněný rozsah práce překročen, z čehož je zřejmé, že rozsah práce je počítán u každého ze zaměstnavatelů zvlášť. Bude však namáhavé rozsah práce měřit v situacích, kdy zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu (Jakubka, Schmied, & Trylč, 2012).

2.1. Náležitosti

Stejně jako pracovní poměr, tak i dohoda o provedení práce má své náležitosti. Dohoda o provedení práce musí být uzavřena v písemné podobě a práce, na níž je dohoda o provedení práce sjednána, musí být vymezena určitě, jednoznačně a konkrétně. Mezi obsahové náležitosti dohody o provedení práce patří vymezení místa výkonu práce, její rozsah a výše sjednané odměny za provedenou práci. Subjekty by měla být práce vymezena určitě, aby nedocházelo ke vzniku sporů, což je také jedním z podstatných důvodů, proč je požadována písemná forma uzavření dohody (Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010).

I u dohody o provedení práce náleží zaměstnanci za každou vykonanou práci odměna. Z ustanovení zákoníku práce: „výše odměny z dohod a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti“, je patrné, že výše odměny je ponechána vůli stran. Sjednání výše odměny je věcí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tudíž ji lze označit záležitostí smluvní. Tato odměna musí být sjednána alespoň ve výši minimální mzdy, kterou je zaměstnavatel nucen respektovat. Při sjednávání a určení výše odměny musí zaměstnavatel dodržovat zásadu rovnosti v pracovněprávních vztazích a zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance. Tato zásada je jedna z nově formulovaných zásad pracovněprávních vztahů v zákoníku práce. Odměna z dohody o provedení práce nesmí být stanovena pod hranicí minimální mzdy, která je určena nařízením vlády o minimální mzdě (Randlová & Petr, 2015).

V nařízení vlády o minimální mzdě je určena sazba minimální mzdy, která činí 58,70 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin nebo 9 900 Kč za měsíc. Na odměňování zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se nevztahují ustanovení zákoníku práce zabývající se úpravou mzdy za práci v pracovním poměru, ale i přesto lze konstatovat, že za práci vykonávanou zaměstnancem na základě dohody o provedení práce nenáleží příplatky jako příplatky za práci ve svátek nebo příplatky za práci v noci. Nic ale nebrání tomu, aby si subjekty tyto příplatky smluvně stanovili (Randlová & Petr, 2015).

Posledním bodem této části práce je skončení pracovněprávního vztahu u dohody o provedení práce.

2.2. Skončení právního vztahu

Jak už bylo výše zmíněno, na práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce se nevztahují ustanovení zákoníku práce, tudíž skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce závisí pouze na podmínkách ujednaných v dohodě. Dle právní úpravy je tento právní vztah ukončen buď splněním obsahu, který je smlouvou stanovený, nebo vzájemnou dohodou stran, tedy zaměstnancem a zaměstnavatelem. Avšak není-li obsah dohody splněn ve sjednané době, může zaměstnavatel od dohody také odstoupit. Právo odstoupit od dohody má rovněž zaměstnanec a to v případech, v němž nejsou zaměstnavatelem vytvořeny sjednané podmínky pro výkon práce. Smrtí zaměstnance před splněním úkolu dohoda o provedení práce také zaniká, přičemž ale nedochází k zániku nároku zaměstnance na odměnu odpovídající vykonané práci, ovšem pokud lze zaměstnavatelem jejích výsledků použít. Tento nárok odměny za vykonanou práci se stává předmětem dědictví (Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010).

Shrneme-li si výše zmíněné poznatky, dohoda o provedení práce končí využitím nejčastějšího a základního procesu, kterým je splnění pracovního úkolu. Druhou z výše zmíněných možností je odstoupení od dohody ze strany zaměstnavatele. Není-li zaměstnancem splněn úkol ve sjednaném termínu, je zaměstnavateli zákoníkem práce poskytnuta možnost odstoupení od dohody, nač by měl zaměstnavatel déle vyčkávat. Situace je obdobná i na straně zaměstnance, který je oprávněn od dohody o provedení práce odstoupit, není-li mu ze strany zaměstnavatele umožněno provést úkol z důvodu překážek. Těmito překážkami se rozumí nevytvoření sjednaných pracovních podmínek. V neposlední řadě je možné dohodu o provedení práce ukončit okolnostmi, které si subjekty smluvně stanovili.

V novém zákoníku práce lze nalézt i ustanovení týkající se platnosti dohod v případě vad v obsahu dohody o provedení práce. Uvádí, že právní úkon je i přes vady v jeho obsahu považován za platný, ovšem jen tehdy, pokud se ten, kdo je tímto úkonem dotčen, nedovolá neplatnosti. Neplatnosti právního úkonu se ale nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. „*Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.*“ Lze tedy říci, že pokud se neplatnosti nedovolá subjekt, který je právním úkonem dotčen, je dohoda o provedení práce platná i bez ohledu na vady v jejím obsahu (Randlová & Petr, 2015).

3. DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se spolu s dohodou o provedení práce řadí dohoda o pracovní činnosti. Dohoda o pracovní činnosti je stejně jako dohoda o provedení práce charakteristická svou velkou smluvní volností. Její právní úprava je ale oproti dohodě o provedení práce mnohem obsáhlejší. Při jejím sjednávání je zde více omezena smluvní volnost stran. Dohoda o pracovní činnosti je dvoustranným právním úkonem, zakládajícím pracovněprávní vztah, ve kterém zaměstnanec vykonává závislou druhově určenou práci pro zaměstnavatele za odměnu. Rozsah této práce je omezen (Bělina, 2012).

Zákoník práce (2015) uvádí: „*Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.*“ Stanovuje omezení, že „*na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o provedení pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.*“

Předpokladem zákona je tedy uzavření dohody o pracovní činnosti na dobu delší než jeden rok, přičemž se ale dodržování uvedeného limitu kontroluje za výše uvedených 52 týdnů. Z praktického hlediska to tedy znamená možnost zaměstnance vykonávat v některých týdnech větší rozsah práce, více než polovinu pracovní doby, ale aby došlo k vyrovnání, je zapotřebí, aby v jiných týdnech vykonával tomu odpovídající rozsah práce (Bělina, 2012).

Nadměrný rozsah pracovní doby je tedy právní úpravou omezen. Již se hodí otázka, co konkrétně se rozumí týdenní pracovní dobou. Vysvětlení pojmu týdenní pracovní doba lze nalézt v jednom z ustanovení zákoníku práce, v němž v posledních letech nastala patrná změna. Tato změna se týkala výměny slova překročit, za slovo činí. Dříve tedy bylo v ustanovení uvedeno, že týdenní pracovní doba nesmí překročit 40 hodin týdně, zatímco po nedávné novelizaci zde stojí, že týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně. Jak si vysvětlit tento krok zákonodárců. Nejspíš toto pojetí nebylo zcela přesné a v jeho důsledku mohlo dojít k rozporům při jeho výkladu. Může se zdát, že se jedná o banální slovíčkaření, ale z hlediska právního odvětví to má svá opodstatnění.

Zamyslíme-li se nad tím, tak pojetí překročit nám přeci přesně nestanovuje, kolik hodin skutečně tato doba činí. Ráda bych také upozornila, že v případě stanovení počtu hodin týdně je čistou pracovní dobou. Čistá pracovní doba je doba, kdy zaměstnanec svou práci skutečně vykonává. Nejsou zde započteny ani přestávky v práci. Po celou dobu platnosti dohody o pracovní činnosti je nutné dodržovat omezení rozsahu týdenní pracovní doby (Randlová & Petr, 2015).

U dohody o pracovní činnosti by tedy neměla týdenní pracovní doba překročit 20 hodin týdně. Jedná se o polovinu zákonem stanovené délky týdenní pracovní doby. Najdou se i profese, u nichž je stanovena týdenní pracovní doba kratší. Dle zákoníku práce je to např. u nepřetržitého a třísměnného pracovního režimu 37,5 hodiny týdně. Tato délka týdenní pracovní doby platí také u osob pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, pracujících v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu. Jedná se ale o případy, které jsou z hlediska dohod o pracovní činnosti téměř nepoužitelné a to především z toho důvodu, že zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě této dohody stanovit konkrétní pracovní dobu (Randlová & Petr, 2015).

Jedním z důležitých pojmů, které bych také ráda zmínila, je slovo týden. Většina z nás má týden spojený s pondělím až nedělí. Zákoníkem práce je týden definován jako sedm po sobě jdoucích následujících kalendářních dnů. Jedná se tedy o týden běžný, nikoliv týden kalendářní. Přípustný rozsah stanovené týdenní pracovní doby v období 52 týdnů bude tedy vycházet z 52 běžných týdnů, nikoliv z 52 kalendářních týdnů. Z praktického hlediska to znamená, že došlo-li k uzavření dohody o pracovní činnosti např. ve čtvrtek, doba 52 běžných týdnů by končila v pátek (Randlová & Petr, 2015).

3.1. Náležitosti

Předpokladem dohody o pracovní činnosti je oproti dohodě o provedení práce užší sevření zaměstnavatele se zaměstnancem. Zákoníkem práce je tato skutečnost uznávána tím, že stanovuje povinnost písemné podoby dohody o pracovní činnosti a v případě nedodržení této povinnosti je sankcionována neplatností. Je tedy dvoustranným pracovněprávním úkonem, vybaveným jak formálními, tak obsahovými náležitostmi. Formální náležitostí je povinnost zaměstnavatele uzavřít dohodu o pracovní činnosti písemně. I v případě, nepožádá-li o to zaměstnanec sám, je zaměstnavatel povinen jedno

vyhotovení písemné dohody o pracovní činnosti vydat zaměstnanci. Toto ustanovení bude zřejmě pochvalováno zaměstnavatelem, ale i zaměstnancem v případě, kdy by je navštívila kontrola. Zákon o zaměstnanosti totiž uvádí nutnost mít kopie všech dokladů, které prokazují existenci pracovněprávních vztahů (Steinichová, 2010).

V dohodách o pracovní činnosti se ovšem vyskytují i jiné náležitosti, konkrétně náležitosti obsahové. Mezi náležitosti, které musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat, patří:

- sjednaná práce;
- sjednaný rozsah pracovní doby;
- doba, na kterou se dohoda uzavírá, (Bělina, 2012).

Dnešní úpravou zákoníku práce však již došlo k vypuštění těchto tří výše zmíněných náležitostí. Přesto, že tyto náležitosti nyní nejsou zákonem stanoveny, bych každému ze subjektů doporučovala, aby jejich uvedení v písemné formě dohody o pracovní činnosti dodržovali. Vypuštění těchto položek má sice za následek větší smluvní volnost subjektů, ale jejich uvedení poskytuje jistější postavení jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli.

Zákoníkem práce je také uvedeno, že na práci, která je vykonávána na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, tedy na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, se až na výjimky vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Tímto je subjektům z části vrácena jistota v pracovněprávních vztazích. Vyloučení některých zákonem stanovených ustanovení, jako pracovní doby a doby odpočinku či odstupného, je logické. Vyloučením odstupného je vyjádřen charakter dohod konaných mimo pracovní poměr, který lze označit za mimořádný. Je podtržena jejich krátkodobost. Naopak u pracovního poměru je zákoníkem práce zdůrazňována jeho trvalost, a proto v zákonem stanovených případech je ztráta zaměstnání v něm částečně vyrovnávána výplatou odstupného. Pracovní dobou a dobou odpočinku je zdůrazněn zvláštní charakter těchto dohod a skutečnost, že většina zaměstnanců si sama rozvrhuje pracovní dobu (Randlová & Petr, 2015).

„Co není zakázáno, je dovoleno“ je zásadou, která umožňuje subjektům pracovněprávního vztahu, vzniklého na základě dohody o pracovní činnosti, sjednat si rovněž další podmínky, které jsou subjekty vztahu považovány za důležité. Stejně jako u dohody o provedení práce, tak i u dohody o pracovní činnosti, je možné sjednat právo za-

městnance na dovolenou či pracovní volno při osobních překážkách v práci (Bělina, 2012).

Nastala-li by situace, v níž by dohoda o pracovní činnosti byla uzavřena v rozsahu, který v průměru překračuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby, jednalo by se o dohodu neplatnou. V takovém případě by bylo vhodné posouzení toho, zda se jedná o zastřený právní úkon, přičemž by mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mohl vzniknout pracovní poměr. Pozornost by měla být upnuta na to, zda je v dohodě o pracovní činnosti obsažen druh práce. Neobsahovala-li by dohoda o pracovní činnosti druh práce, chyběla by jedna z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, tudíž by se nemohlo jednat o vznik pracovního poměru. V žádném případě by bez náležitostí stanovených zákoníkem práce nemohl vzniknout pracovní poměr. Je tedy zřejmé, že individuální posouzení každého konkrétního případu a zjištění toho, k čemu směřovaly projevy vůle subjektů, je nutností. Pro zaměstnavatele by tak posouzení neplatné dohody o pracovní činnosti jako výkon práce v pracovním poměru mohlo znamenat porušení řady povinností, které mu jsou uloženy zákonem vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel by také neměl opomenout sankce, které by mu hrozili od Státního úřadu inspekce práce.

3.2. Skončení právního vztahu

Jednou ze základních skutečností pracovněprávního vztahu je skončení tohoto vztahu. Tato skutečnost samozřejmě není opomenuta ani zákoníkem práce, který přímo uvádí: *„Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit: dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; okamžitým zrušením právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, které může být však sjednáno pouze v případech, v nichž je možné okamžité zrušení pracovního poměru* (Randlová & Petr, 2015).

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že ukončit pracovněprávní vztah, který je založený na základě dohody o pracovní činnosti, je možné provést třemi způsoby. Těmito způsoby jsou:

- dohoda;
- výpověď;
- okamžité zrušení; (Bělina, 2012).

Jednou z možností zrušení dohody o pracovní činnosti je zrušení dohodou a to vždy ke sjednanému dni. Dle mého názoru lze toto ustanovení označit nadbytečným, je totiž zřejmé, že dohoda o pracovní činnosti může být zrušena vždy, když se na tom subjekty vztahu dohodnou, a to libovolně ke sjednanému dni mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Další z možností skončení dohody o pracovní činnosti je jednostranný úkon v podobě výpovědi. V případě výpovědi je dohoda mezi subjekty zrušena uplynutím patnáctidenní výpovědní lhůty, která začíná běžet dnem doručení výpovědi. Zrušit dohodu o pracovní činnosti výpovědí mohou subjekty, tedy zaměstnavatel a zaměstnanec, z jakéhokoliv důvodu, přičemž uvedení důvodu není povinnou náležitostí. Výpověď lze tedy podat i bez udání důvodu. Poslední z možností, jak ukončit dohodu o pracovní činnosti, je její okamžité zrušení (Bělina, 2012).

U dohody o pracovní činnosti lze sjednat její okamžité zrušení pouze pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Zákoník práce uvádí možnosti okamžitého zrušení pro obě strany pracovněprávního vztahu. Na straně zaměstnavatele uvádí, že *„zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,“* anebo *„porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“* Tímto ustanovením je tedy v první řadě chráněn zaměstnavatel. Pro zaměstnavatele toto ustanovení totiž znamená zabránění vzniků velkého úskalí mající za následek i ztráty v podnikání (Randlová & Petr, 2015).

Z pohledu okamžitého zrušení je chráněn zákoníkem práce i zaměstnanec, tedy druhá strana pracovněprávního vztahu, v jehož prospěch je ustanovením uvedeno, že *„zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode*

dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.“ Nevyplacení mzdy může pro zaměstnance znamenat vznik vážných problémů, tudíž toto ustanovení považují v praxi za velmi užitečné. Nevidím jediný důvod, proč by zaměstnavatel neměl vyplatit zaměstnanci mzdu, která mu právem náleží za jím vykonanou práci. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovněprávní vztah i v případě, kdy není schopen nadále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Tento stav lze řešit přeložením zaměstnance na jinou vhodnou práci, přičemž nenastane-li tak, má zaměstnanec právo tento vztah okamžitě ukončit (Bělina, 2012).

Forma zrušení dohody o pracovní činnosti není upravena zákoníkem práce, ale s ohledem k zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance se lze domnívat, že i zrušení této dohody by mělo být písemné. Písemnou podobu této dohody lze vyvodit také z § 76 zákoníku práce, který uvádí, že výpovědní lhůta začíná běžet dnem doručení druhé straně. Je tedy zřejmé, že doručit výpovědní lhůtu druhé straně nelze jinak, než písemně. Tato podoba by tedy měla platit pro všechny možné způsoby skončení dohody o pracovní činnosti, tedy jak pro skončení dohody o pracovní činnosti dohodou, tak i skončení pracovněprávního vztahu jednostranným úkonem, tedy výpovědí nebo okamžitým zrušením.

Z charakteristik dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, které jsou uvedené výše, lze říci, že mají stále více shodných znaků. Jejich základním rozdílným znakem se jeví rozsah práce. Níže bych ráda uvedla tabulku, která je věnována srovnání uplatnění jednotlivých institutů pracovního práva na vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V tabulce jsou na první pohled patrné shodné znaky a také odlišnosti jednotlivých dohod. Tabulka je zaměřena především na vznik, náležitosti, rozsah a skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Tabulka 2: Srovnání pracovněprávních vztahů založených dohodami

Institut	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
Vznik	písemná smlouva	písemná smlouva
Náležitosti	druh, rozsah, doba trvání, odměna	druh, rozsah, odměna
Rozsah	max. 300 h/ročně	max. v průměru 20 h/týdně
Skončení: dohodou	ano	ano
výpovědí	nutno sjednat	ano/15 dní
okamžitým zrušením	nutno sjednat	nutno sjednat

Zdroj: Bělina (2012)

Vzory obou těchto dohod můžeme nalézt níže v příloze 1 a 2.

4. ODMĚNA ZA PRÁCI

Úplatnost je jedním z charakteristických znaků pracovněprávních vztahů. Každý z nás se výkonem práce snaží získat především peněžní prostředky za účelem obživy sebe i svých blízkých. Stimulem vedoucím k výkonu práce ovšem nemusí být pouze odměna za práci, ale i touha po seberealizaci nebo pro někoho třeba i práce s lidmi, která jim dodává pocit jejich naplnění. Lze tedy říci, že každý má svůj důvod vstupu do pracovněprávního vztahu. I přesto si dovolím tvrdit, že většina z nás považuje svou práci zdrojem finančních prostředků, za něž si můžeme dopřát vše, po čem toužíme. Hlavním motivem pracovního výkonu se tedy stává odměna. Do značné míry určuje jeho jak ekonomické a sociální postavení, tak i postavení ve společnosti. Odměnu lze tedy označit protihodnotou vykonané práce (Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010).

„Odměna poskytovaná jako ekvivalent za vykonanou práci má hluboké historické kořeny“, až z dob otrokářského řádu. Toto lze nejlépe demonstrovat na příkladu římského práva, kdy podle location conductio operarum (pracovní smlouva) se locator (svobodný člověk) zavazoval pro conductora (druhého) konat nějakou práci. Na druhou stranu se conductor zavazoval locatorovi platit odměnu za vykonanou práci. Od počátku 19. století se s rozvojem industrializace rozvíjí i teorie a praxe ve mzdové oblasti. Mzda se stala jediným zdrojem příjmu pro zaměstnance, díky kterému mohli uspokojovat své potřeby, tudíž jejich zájmem bylo dosáhnout co nejvyšší mzdy. Zaměstnavatel měl ale zcela odlišný zájem, co nejnižší náklady na výslednou práci a tedy i mzdy (Hůrka, 2011).

Za socialismu byla mzda jevovou formou, v níž se projevoval podíl zaměstnanců na národním důchodu nepřímo, a to proto, že práce byla realizována v podniku. Jednalo se tedy o podíl na hodnotě vytvořené podnikem (zaměstnavatelem). Současně měla mzda sloužit jako regulační faktor rovnováhy na vnitřním trhu. Za socialismu měly být uplatňovány různé principy odměňování (podle množství, kvality, kvalifikovanosti a společenského významu práce). V realitě to však bylo odlišné. V pravidelných intervalech docházelo k deformacím mzdových systémů a jejich představbám. Mzdový systém nebyl ani v podobě příplatků či odměn, které byly zaměstnancům vypláceny ve stejné výši a to z důvodu posílení zájmu o práci. Zásadní bylo rozhodnutí centrálních orgánů. Pro vytvoření zásadní liberalizace bylo nezbytné právně upravit systém kolektivního vyjednávání a také bylo zapotřebí zrušit všechny normy týkající se odměňování. Došlo

tak k vyčlenění právní úpravy odměňování ze zákoníku práce, čímž vznikl zákon o mzdě. Jeho vznikem došlo k vyčlenění přibližně 400 právních předpisů, které upravovaly poskytování mzdy ve všech podnikatelských subjektech. Nový systém odměňování bylo zapotřebí upravit i pro ostatní zaměstnavatele. Byl tedy přijat zákon o platu. Zákon a mzdě a zákon o platu jsou nyní zrušeny a jejich úprava je přesunuta do zákoníku práce (Hůrka, 2011).

4.1. Funkce odměny

Především odměna je jedním z hlavních důvodů, proč většina z nás vstupuje do pracovněprávního vztahu. Odměňování je spojeno ale i s řadou dalších funkcí, které v této kapitole zmíním a podrobněji vysvětlím. Samozřejmě i k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje odměna za práci, i za ně subjekt rovněž očekává příjem k úhradě svých potřeb.

V teorii a praxi se rozlišuje několik funkcí mzdy, mezi které lze při určitém zjednodušení zařadit funkci:

- stimulační (motivační);
- regulační;
- kompenzační;
- alimentární (sociální).

Žádná z těchto funkcí nepůsobí odděleně, jsou provázány. Každá z nich se dostává do popředí v jiné etapě života. Funkce alimentární neboli zabezpečovací pro nás jistě bude v popředí po dokončení školní docházky a postupem času může být odměna považována jako motivace k většímu výkonu. Níže se zaměřím na charakteristiku jednotlivých funkcí odměny.

První z výše zmíněných funkcí je funkce stimulační neboli motivační. Je to funkce, která působí na chování subjektů pracovněprávního vztahu. Význam této funkce spočívá totiž ve spojení určité formy odměny a pracovního výkonu. Odměnu lze označit významným nástrojem, s jehož pomocí může zaměstnavatel v rámci svých vnitropodnikových záměrů ovlivňovat chování zaměstnanců. To je také důvodem, proč je odměna za práci velmi často považována za nejučinnější nástroj v rámci řízení pracovního pro-

cesu. Ve většině podniků a organizací jsou mzda či plat nejvýznamnější nákladovou položkou. Proto je v zájmu zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům odměnu tak, aby jejich chování bylo cíleně usměrňováno, aby byli stimulováni či motivováni k co nejvyšším a nejkvalitnějším výkonům. Tedy aby byli hmotně zainteresováni k jejich dosažení (Galvas, Gregorová, & Hrabcová, 2010).

Další z funkcí odměny je funkce regulační, která se projevuje jak v rovině vztahů mezi subjekty pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavatelem a zaměstnancem, tak i vně těchto vztahů. Odměna za práci totiž představuje tržní hodnotu práce v určitém regionu nebo u určitého zaměstnavatele. Mzdou je částečně regulována nabídka a poptávka po určitých profesích. Také určuje zájem budoucích zaměstnanců a zaměstnavatelů, smluvní volnost při sjednávání odměny za práci a zejména limituje zaměstnavatele při určování její výše. Značný význam regulační funkce mzdy je i v oblasti zaměstnanosti, neboť mzda přímo ovlivňuje, zda člověk bude či nebude zaměstnán (Bělina, 2012).

„Mzda rovněž kompenzuje občanovi to, že část svého života tráví výkonem práce.“ Je zřejmé, že nebýt odměny za práci, většina z nás by trávila život jinými činnostmi. Zároveň jednotlivé složky mzdy kompenzují svojí výší různá pracovní prostředí nebo podmínky, za nichž zaměstnanci práci vykonávají. Často jde totiž o jejich zdraví (Bělina, 2012).

Za základní z výše uvedených funkcí lze označit funkci alimentární. Alimentární funkce bývá také označována funkcí sociální či zabezpečovací. Východiskem této funkce je fakt, že mzda je velmi často cílem, k jehož dosažení zaměstnanec navazuje pracovněprávní vztah. Rovněž jde o vytvoření prostředků potřebných k udržení určité životní úrovně. K naplnění této funkce je napomáháno právní úpravou. Jde zejména o minimální mzdu, splatnost a výplatu mzdy, ochranu při platební neschopnosti zaměstnavatele a poskytování náhrad mzdy při různých překážkách v práci a o dovolené (Bělina, 2012).

Všechny tyto výše charakterizované funkce odměny jsou navzájem ovlivňovány a provázány. Mzda je základním motivačním prvkem pracovněprávního vztahu a jinak tomu není ani u dohody o provedení práce či u dohody o pracovní činnosti.

4.2. Rozlišení pojmů mzda a plat

Mnozí z nás považují slova mzda a plat jako synonymum pro odměnu dostávanou za vykonanou práci. Nevidí rozdíl mezi těmito slovy. Z právního hlediska je ale zapotřebí tyto pojmy rozlišovat. Jedním z hlavních rozlišovacích faktorů těchto dvou pojmů jsou zdroje, z nichž je odměna hrazena. Ty jsou dále rozlišeny na zdroje soukromé a zdroje veřejné. Je tedy zřejmé, že jeden z pojmů se bude vztahovat k zaměstnavateli, který vyplácí odměnu za práci ze zdrojů veřejných a druhý ze zdrojů soukromých. Níže se zaměřím na bližší charakteristiku pojmů plat a mzda.

Nejprve se zaměřím na vymezení pojmu plat. Dle zákoníku práce je plat poskytován z velké části z veřejných zdrojů. Je to peněžní plnění, které je poskytované zaměstnanci za vykonanou práci zaměstnavatelem, kterým je:

- „*stát*;
- *územní samosprávný celek*;
- *státní fond*;
- *příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů*;
- *školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona“ (Bělina, 2012).*

Z uvedeného výčtu veřejných zdrojů jsou novelizací zákoníku práce, která proběhla koncem roku 2012, vyřazeny veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Zaměstnanci v těchto zařízeních se tedy od roku 2013 nesetkávají s pojmem plat, ale pouze s pojmem mzda. Lze tedy říci, že plat je uplatňován zejména u veřejných institucí.

U výše zmíněných zaměstnavatelů je plat poskytován všem zaměstnancům bez ohledu na druh jejich vykonávané práce. Jediná výjimka je u peněžitého plnění, které je poskytované těmito zaměstnavateli, především tedy státem, občanům z cizích států, jejichž místo výkonu práce je mimo území České republiky. Písemný platební výměr musí být vydán zaměstnavatelem zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce.

V platebním výměru musí být obsaženy informace ohledně platové třídy a o platovém stupni, do kterých je zaměstnanec zařazen. Není-li termín nebo místo výplaty stanoveno ve smlouvě nebo vnitřních předpisech organizace, je nutné, aby tyto údaje byly rovněž uvedeny v platebním výměru. Povinností zaměstnavatele je sdělit zaměstnanci každou z provedených změn a to nejpozději v ten den, v němž tato změna nabyla účinnosti (Spirit, 2009).

Výše platu je určena pomocí platových tabulek, v nichž lze nalézt 16 platových tříd. Zařazení pracovníka do správné platové třídy není obtížné. Musí být splněna konkrétní kvalifikace pro určitou pozici a musí být dosaženo alespoň předepsaného vzdělání. První z platových tříd je určena zaměstnancům se základním vzděláním a šestnáctá, neboli poslední platová třída, je určena zaměstnancům s vysokoškolským vzděláním. Platový stupeň je rovněž důležitý. Pro zařazení pracovníka do určitého platového stupně je klíčová doba započitatelné praxe (Bělina, 2012).

Problematika týkající se platu je velmi zajímavá, ale v této práci nemá zásadní význam se tímto pojmem nadále zabývat.

Druhým z výše zmíněných typů odměňování je mzda. *„Mzda je obecně pojata jako ekvivalent za vykonanou práci v pracovním poměru. V návaznosti na funkce mzdy, které jsou hlavním účelem, pro který vstupuje zaměstnanec do pracovního poměru, je zaměstnavateli uložena povinnost, aby mzda byla sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má příslušet“* (Hůrka, 2011).

„Mzdou je buď peněžité plnění nebo plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda).“ Na druhou stranu mzdou nejsou další plnění, která jsou poskytována v souvislosti se zaměstnáním. Například: náhrady mzdy, cestovní náhrady, odstupné při skončení pracovního poměru, výnosy z akcií nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost. Mezi klíčové faktory, podle nichž je sjednávána výše mzdy, patří složitost, odpovědnost či namáhavost vykonávané práce a dosažení pracovního výsledku (Spirit, 2009).

Způsoby, podle nichž lze sjednat mzdu:

- sjednání v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě či jiné smlouvě;
- jednostranné opatření zaměstnavatele, tj. stanovení ve vnitřním předpise či určeným mzdovým výměrem (Hůrka, 2011).

Je-li mzdovým výměrem založeno právo zaměstnance na plnění nižší, než které vyplývá ze smlouvy nebo z vnitřního předpisu, je tímto dotčená část neplatná. „*Stanovení mzdy ve vnitřním předpise zaměstnavatele je praktické zejména u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců, u kterých nepůsobí odborová organizace.*“ Při sjednávání mezd v kolektivních smlouvách je nutné dodržovat obecný postup, který je stanovený v zákoně č. 2/1991, v zákoně o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (Hůrka, 2011).

Mzda má několik forem, které představují mechanismus propojení mezi výší mzdy a pracovním výkonem zaměstnance. Proto nyní, pro lepší orientaci v dané problematice, uvedu výčet nejčastěji používaných forem mezd. Dovoluji si tvrdit, že níže zmíněný poslední bod výčtu, by většina z nás ani za jednu z forem mzdy nepovažovala.

Nejčastěji používané formy mzdy jsou:

- časová mzda;
- úkolová mzda;
- podílová mzda;
- smíšená mzda v kombinaci: s úkolovou či podílovou mzdou;
- prémie;
- odměny (bonusy);
- příplatky;
- osobní ohodnocení;
- podíl na hospodářských výsledcích organizace (Bělina, 2012).

Dalším a zároveň posledním druhem odměňování jsou odměny z dohod. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou stěžejním bodem této práce, a proto se jejich odměňování budu věnovat v samostatné kapitole. Nejprve bych ale ráda uvedla problematiku týkající se pojmu minimální mzdy. Pojem minimální mzdy považuji v této práci také za velmi podstatný.

4.3. Minimální mzda

Minimální mzdu lze označit za nejnižší úroveň mzdy. Zaměstnavatel je povinen tuto úroveň mzdy poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci. Institut minimální mzdy vychází z ochranné funkce mzdy. Udává povinnost stanovit mzdu či plat v určité minimální výši, čímž omezuje smluvní volnost sjednávání výše mzdy účastníkům pracovněprávního vztahu. Důvodem vzniku minimální mzdy byla tedy ochrana zaměstnance před tlakem zaměstnavatele na snížení mzdy zaměstnance na co nejnižší úroveň, protože v současné době, stejně, jako tomu bylo i dříve, je na trhu práce silnější pozice zaměstnavatele než zaměstnance (Bělina, 2012).

Minimální mzda je označením nejnižší odměny, na níž má nárok každý ze zaměstnanců vykonávající tzv. závislou práci. V tomto případě zde není rozlišení toho, zda je zaměstnanec odměňován formou mzdy, platu či formou odměny dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Považuji tedy za nutné zmínit, že pojem minimální mzdy se nevztahoval na dohody až do roku 2007, kdy došlo k právní úpravě minimální mzdy, která se tímto začala na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahovat (Randlová & Hůrka, 2015).

Výše sazby minimální mzdy je stanovena nařízením vlády. V případě, nedosáhne-li mzda zaměstnance výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu, přičemž zde není rozhodující, z jakého důvodu byla mzda zaměstnance nižší než ta minimální. Pro tyto účely se do mzdy a platu nezahrnuje mzda a plat za práci v noci, za práci přesčas, za práci ve svátek, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli (Bělina, 2012).

V současnosti dle nařízení vlády základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 9 900 Kč za měsíc či 58,70 Kč za hodinu. Dle mého názoru tato částka ve většině případů nepokryje ani základní náklady domácností jako je třeba nájemné. Pro zajímavost ohledně minimální mzdy lze uvést, že v roce 2000 činila pouhé 4 000 Kč (Randlová & Hůrka, 2015).

Ani při sjednávání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nelze sjednat odměnu pod hranicí, která je stanovena vládním nařízením. To je tedy hlavním

důvodem, proč jsem část práce věnovala pojmu minimální mzdy. Nyní stručně o odměnách z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.4. Odměny z dohod

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy v dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti, se rovněž sjednává výše odměny. Sjednávání odměny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je charakteristické větší smluvní volností, ale zároveň i menší mírou ochrany, a to z toho důvodu, že se většinou jedná pouze o doplňkovou formu zabezpečování prostředků na životní náklady zaměstnance. Přesto ale nelze sjednat odměnu v částce nižší, než je příslušná sazba minimální mzdy, zároveň nesmí být porušen princip rovnosti v odměňování, který se vztahuje jak na dohodu o provedení práce, tak i na dohodu o pracovní činnosti (Hůrka, 2011).

5. DAŇOVÁ PROBLEMATIKA A POJISTNÉ

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou úzce propojeny s daňovou problematikou, proto se v následující kapitole pokusím vysvětlit, z jaké dohody je potřeba daň odvádět. Před propojením daní s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se však nejprve zaměřím na stručné vymezení samotného pojmu daň a s ní dalších úzce souvisejících pojmů, kterými jsou daňové subjekty, zdaňovací období a prohlášení o dani z příjmů. Poté nastíním některé ze skutečností, z nichž je zaměstnanec povinen daň zaplatit. Další následující část této kapitoly budu věnovat pojistnému na sociálním a zdravotním pojištění, u kterého je nutné rozlišovat, o kterou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se jedná.

5.1. Daňová problematika

Obecně lze daň označit povinnou, zákonem určenou platbou do veřejného rozpočtu. Jde o platbu neúčelovou, neekvivalentní a nenávratnou, s níž není spojen nárok na protiplnění. Opakují se pravidelně při stejných okolnostech nebo v časových intervalech. Důvodem jejich existence je potřeba finančních prostředků, které jsou nutné k financování veřejného sektoru. Dle daňového systému České republiky jsou daně nejčastěji rozlišovány na daně přímé a daně nepřímé (Bakeš, Karfíková, Kotáb, Hana, & kol., 2012).

Přímé daně jsou členěny na daně důchodové, majetkové a převodové. Do důchodových daní spadá daň z příjmů fyzických osob (15 %) a daň z příjmů právnických osob (19 %). Nepřímé daně jsou členěny na daň univerzální, selektivní a ekologickou. Daň z příjmů fyzických osob je úzce spojena s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, proto se po stručném vymezení výše zmíněných základních pojmů zaměřím právě na tuto důchodovou daň a nastínění některých skutečností, z nichž je zaměstnanec povinen tuto daň zaplatit. (Dědič, Červenková, Marková, & Marčanová, 1995).

Jedním z důležitých pojmů je daňový subjekt. Daňové subjekty jsou subjekty, které se rozdělují na plátce a poplatníky a jejich povinností je daň odvádět nebo platit. Plátce je povinen odvádět daň do veřejného rozpočtu, která byla vybraná od jiných

subjektů nebo byla sražená jiným poplatníkům pod svou majetkovou povinností. Odvádí daň, ale jeho disponibilní zdroje nejsou tímto odvodem sníženy. Výběr daně pomocí plátce by měl být charakteristický efektivností, rychlostí, minimálními daňovými úniky a snížením administrativních nákladů. Je pravdou, že tok peněžních prostředků je rychlejší, ale daňovým únikům se při takovém výběru daně nelze plně vyhnout. Poplatník je subjekt, jehož příjem nebo majetek, neboli předmět daně, je dani podroben. Poplatníkovi dochází tedy ke zkrácení disponibilních zdrojů neboť je nositelem daňového břemena (Jánošíková, Mrkývka, Tomažič, & kolektiv, 2009).

Zdaňovací období je dalším důležitým pojmem. Zdaňovací období je interval, za který se stanoví základ daně, výše daně a je to také interval, za který se daň hradí. Daňová soustava České republiky také disponuje daněmi bez zdaňovacího období, kterými jsou ty, které se pravidelně neopakují. Příkladem může být daň dědická, kterou musí poplatník zaplatit jen za určitých okolností. Neplatí se opakovaně, za každé zdaňovací období.

Prohlášení o dani z příjmů je také jedním z důležitých pojmů souvisejících především s daní z příjmů fyzických osob. Je to formulář sloužící k uplatnění daňového zvýhodnění. Poplatník je ho povinen každoročně podepsat a to nejpozději 30 dnů po nástupu do nového zaměstnání nebo do 15. února. Jeho podpisem zaměstnanec zaměstnavateli potvrzuje, že u něj uplatňuje slevy na dani a nezdanitelné částky, jejichž uplatněním dostane zaměstnanec čistou mzdu mnohem vyšší. V případě, nepodepíše-li zaměstnanec prohlášení k dani z příjmů, nemůže uplatnit žádné slevy na dani. Je nutné pamatovat, že toto prohlášení může být podepsáno pouze u jednoho zaměstnavatele, tudíž v případě práce uzavřené na dohodu u dvou zaměstnavatelů, může být toto prohlášení podepsáno pouze u jednoho z nich (Šubrt, Leiblová, & Příhodová, 2012).

Jak už bylo výše zmíněno, zejména daň z příjmů fyzických osob hraje stěžejní roli v této práci a to v důsledku úzké souvislosti s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je důležité si uvést, že povinnost odvést daň je z obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy jak z dohody o pracovní činnosti, tak z dohody o provedení práce. Nyní stručně nastíním některé ze skutečností, z nichž vyplývá povinnost zaměstnance zaplatit daň.

Prvním z případů, kdy je zaměstnanec povinen daň zaplatit je, když výše zmíněné prohlášení tento zaměstnanec nepodepíše a zároveň obdrží odměnu ve výši do

5 000 Kč. V případě, nepodepíše-li zaměstnanec prohlášení o dani z příjmu, tak mu zaměstnavatel srazí 15 % z odměny a tuto srážkovou daň odvede finančnímu úřadu. Takový příjem není zaměstnancem nikde uváděn, jeho veškerá daňová povinnost vyplývající z dohody je vyřešena (Šubrt, Leiblová, & Příhodová, 2012).

Podepíše-li zaměstnanec prohlášení o dani z příjmů a jeho obdržená odměna je do výše 5 000 Kč, odvede plátce daně, u něhož poplatník toto prohlášení podepsal, vypočtenou měsíční zálohu na daň. Tato záloha je snížena o prokázané částky měsíčních slev (sleva na poplatníka, studenta či invalidu) a měsíčního daňového zvýhodnění týkajícího se vyživovaného dítěte žijícího spolu s poplatníkem v jedné domácnosti. V tomto případě se nepřihlíží například ke slevám na manžela či manželku, které jsou uplatňovány až při ročním zúčtováním záloh. Nulová záloha daně je typická, a to z toho důvodu, že odměny z dohod jsou mnohdy menší než slevy na dani. Potvrzení o příjmu je vydáno zaměstnavatelem zaměstnanci po konci roku. Zaměstnanec poté zahrne odměny do zúčtování daně ze mzdy nebo do daňového přiznání. Při výpočtu měsíční zálohy platí pravidlo týkající se základu pro výpočet daně. Je-li tento základ nižší než 100 Kč, jeho zaokrouhlení je na celé koruny. Je-li větší než 100 Kč, zaokrouhluje se na celé stokoruny nahoru (Šubrt, Leiblová, & Příhodová, 2012).

Poslední případ, který zmíním je, přesáhne-li měsíční odměna z dohody částku 5 000 Kč. Nastane-li tak, zaměstnavatel odvede za zaměstnance zálohu daně z příjmů ve výši 15 %. S prohlášením je to podobné jako v případě částky nepřesahující 5 000 Kč. Pokud zaměstnanec podepíše prohlášení, dojde ke snížení zálohy daně z příjmů i o slevy na dani. Zaměstnavatel na konci roku vydává zaměstnanci prohlášení o příjmu sloužící zaměstnanci při ročním zúčtování daně. Má-li totiž zaměstnanec dva příjmy v tom samém měsíci, které jsou zdaněné zálohovou daní, musí po ukončení roku podat daňové přiznání (Šubrt, Leiblová, & Příhodová, 2012).

5.2. Pojistné na sociálním a zdravotním pojištění

Mimo zálohy na daň se z odměny, mzdy či platu z dohody odvádí rovněž i sociální a zdravotní pojištění. Sociální pojištění lze označit částí mzdy respektive příjmů zaměstnanců, ze kterých je hrazeno jejich nemocenské a důchodové pojištění, ale zároveň i pojistné na sociálním zabezpečení. Převážná část ze sociálního zabezpečení je hrazena zaměstnavateli. Je příjmem do státního rozpočtu se splatností za kalendářní

měsíc a to od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Pojistné je odváděno na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Pro každého občana ČR je povinné zdravotní pojištění. Zdravotní pojištění si buď občan hradí sám, nebo ho za něj platí stát. Stát platí zdravotní pojištění například u dětí, studentů a důchodců. Nárok bezplatné základní zdravotní péče je samozřejmostí pro každého pojištěného. Hrazeny jsou lékařské úkony, léky či zdravotnický materiál a to v plném rozsahu. Podotýkám, že výplata nemocenského pojištění nemá se zdravotním pojištěním nic společného. Výplata nemocenského pojištění je hrazena z pojištění sociálního (Spirit, 2009).

5.2.1. Dohoda o provedení práce

Zatímco dle předchozí úpravy se z dohody o provedení práce zdravotní ani sociální pojištění neplatilo, v současné době je tomu jinak. Dříve výše odměny, kterou by byla založena povinnost platit pojištění, nebyla stanovena. Nyní ale dle novelizace ustanovení týkajícího se veřejného zdravotního pojištění, změn a doplnění některých souvisejících zákonů, nastala v dohodě o provedení práce změna. V případě zaměstnání osoby na dohodu o provedení práce, musí brát zaměstnanec v úvahu, že po překročení určité částky výdělků je jeho povinností odvádět za něj sociální a zdravotní pojištění. Tato částka činí 10 000 Kč. Nepřesahuje-li měsíční výdělek zaměstnance 10 000 Kč, zaměstnanec zdravotní ani sociální pojištění neplatí. Přesáhne-li ale měsíční výdělek tuto částku, je povinností zaměstnavatele toto pojištění za zaměstnance zaplatit (Jánošíková, Mrkývka, Tomažič, & kolektiv, 2009).

5.2.2. Dohoda o pracovní činnosti

Z hlediska zdravotního pojištění je zaměstnancem považována osoba, která je činná na základě dohody o pracovní činnosti. Její podmínkou je dosažení započitatelného příjmu v kalendářním měsíci, který byl novelizací zvýšen o 500 Kč, tedy z původních 2 000 Kč na současných 2 500 Kč. Tudíž nepřesáhne-li měsíční příjem z této dohody částku 2 499 Kč, tak se zdravotní pojištění neodvádí.

U obou z výše zmíněných dohod neexistuje právní opora pro sčítání příjmů z jednotlivých dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, tudíž každá z nich musí být posuzována samostatně.

6. MALÉ, VELKÉ A STŘEDNÍ PODNIKY

V současné době lze malé a střední podniky označit jako významnou součást ekonomiky České republiky. Tyto podniky jsou charakteristické tím, že podněcují dynamiku ekonomiky a zároveň také působí ať už přímo či nepřímo na velké podniky. Na velké podniky působí především v oblasti inovací a rovněž ve zvyšování efektivnosti (Jasanský, 2006).

Nyní bych se však ráda zaměřila na velmi stručnou charakteristiku těchto podniků, vytyčím základní kritéria, podle nichž se podniky rozlišují na malé, střední a velké.

Základními kritérii, podle nichž lze určit velikost podniku, jsou:

- počet zaměstnanců;
- roční obrat;
- bilanční suma roční rozvahy.

Kategorie malých podniků je tedy definována jako podniky, které zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců a jejich roční obrat či bilanční suma jejich roční rozvahy nepřesahuje 10 mil. € (Havlíček & Kašík, 2005).

Podniky, jejichž počet zaměstnanců je menší než 250 a zároveň jejich roční obrat nepřesahuje částku 50 mil. €, nebo pokud jejich bilanční suma roční rozvahy nepřesahuje 43 mil. €, lze zařadit do kategorie středních podniků. Ve chvíli, poroste-li střední podnik, tedy ve chvíli, kdy dojde k překročení jakékoliv z uvedených hodnot, stane se tak velkým podnikem (Havlíček & Kašík, 2005).

Velké podniky jsou tedy podniky, které mají více než 250 zaměstnanců s ročním obratem vyšším než 50 mil. € či bilanční sumou rozvahy vyšší než 43 mil. € (Havlíček & Kašík, 2005).

Zatímco kritérium počtu pracovníků lze označit jako povinné, mezi zbývajícím kritérii si mohou podniky vybrat strop týkající se buď ročního obratu nebo bilanční sumy. Podniky nemusejí splnit oba stropy, může tedy dojít k překročení jednoho ze stropů, a to bez toho, aniž by došlo ke ztrátě jejich postavení (Evropská komise, 2006).

Tímto bych ráda zakončila kapitolu týkající se stručné charakteristiky malých, středních a velkých podniků, jejichž charakteristika je součástí této práce.

7. CHARAKTERISTIKA VYBRANÉHO REGIONU

Mnou vybraných regionem, který budu v této části práce charakterizovat, je Jihočeský kraj, přičemž hlavním důvodem výběru tohoto regionu je mé působení v něm. Nyní se zaměřím na jeho základní charakteristiku.

Jihočeský kraj o své rozloze 10 057,3 km² a počtem obyvatel 637 tis. je krajem ležícím při jižní hranici České republiky s Rakouskem a Německem. Se svou ekonomickou vyspělostí, měřenou HDP na obyvatele, je řazen mezi průměrné regiony ČR. Je zde však dlouhodobě nižší míra nezaměstnanosti (ČSÚ, 2011).

V rámci České republiky lze Jihočeský kraj řadit mezi málo urbanizovaná území. V současné době má Jihočeský kraj celkem 623 obcí, z nichž 52 je se statutem města. Je zde stanoveno 17 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 37 správních obvodů obcí s pověřenými obecními úřady (ČSÚ, 2011).

S rokem 1948 započalo v Jihočeském kraji budování podniků, jejichž zaměření bylo převážně na strojírenský průmysl. Budování průmyslu bylo provázáno i s místními tradicemi, zejména s rozvojem dřevozpracujícího, textilního a potravinářského průmyslu. Jihočeský kraj lze označit regionem s převažujícím zpracovatelským průmyslem (výroba dopravních prostředků, strojů, zařízení a elektrotechniky, výroba potravin a nápojů, textilní a oděvní). Tento kraj také disponuje energetickým centrem, kterým je jaderná elektrárna Temelín (ČSÚ, 2011).

Dlouhodobě je Jihočeský kraj vnímán zejména zemědělskou oblastí s rozvinutým rybářstvím a lesnictvím. Zemědělství je tradičním odvětvím pro hospodářství Jihočeského kraje, je jím charakteristický. Výrazně se podílí na údržbě a tvorbě krajiny. Rybářství s dlouholetou tradicí lze rovněž označit fenoménem Jihočeského kraje (ČSÚ, 2011).

Tímto bych konstatovala, že z výše uvedených informací lze určit, že v Jihočeském kraji budou převažovat podniky spadající do zpracovatelského a zemědělského odvětví.

8. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Praktická část této diplomové práce byla stavěna na provedení anonymního dotazníkového šetření. Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo na základě osobních zkušeností respondentů zjistit, v jaké míře podniky dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívají a to především z hlediska jejich výhod a nevýhod. Právě z důvodů zjištění výhod a nevýhod zaměstnávání na základě těchto dohod bylo dotazníkové šetření složeno ze dvou dotazníků. První z dotazníků byl určen pro zaměstnance a druhý pro zaměstnavatele. Průzkum byl proveden formou e-mailu, telefonu, osobního kontaktu a online dotazníku. Lze předpokládat, že převážná většina respondentů bude z okolí autorky.

Dotazníkové šetření bylo započato 6. října 2015 a to v délce trvání 30 dnů, tudíž k jeho ukončení došlo 4. listopadu toho samého roku. K analýze bylo celkově vyplněno 110 dotazníků ze strany zaměstnanců a 40 dotazníků ze strany zaměstnavatelů.

Dotazník určený zaměstnancům je složený ze 13 otázek. Tyto otázky jsou uzavřené, otevřené, ale i s prostorem pro vyjádření osobního názoru. Úvodní otázky jsou zaměřeny na identifikaci respondentů, například na zjištění jejich věku, místa bydliště a jejich nejvyššího dosažené vzdělání. Další částí dotazníku jsou už zjišťovány osobní zkušenosti respondentů s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nemá-li některý z respondentů zkušenost s těmito dohodami, na některé z otázek obsažených v dotazníku neodpovídá. Na otázky, které jsou určené ke zjištění výhod a nevýhod těchto dohod odpovídají všichni respondenti. V závěru tohoto dotazníku je zjišťováno, jaká je znalost a spokojenost respondentů současné právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dotazník pro zaměstnavatele je složen ze stejného množství otázek jako dotazník pro zaměstnance, jen s trochu odlišným obsahem otázek. Opět zde nalezneme jak otázky otevřené, uzavřené, tak i otázky s možností vyjádření osobního názoru. Úvod je složen z identifikačních otázek. Dále je zjišťováno, v jaké míře zaměstnavatelé využívají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr k zaměstnávání. V případě, zda tyto dohody k zaměstnávání nevyužívají, jsou vyzváni k uvedení důvodu jejich nevyužití. Jsou zde rovněž hodnoceny výhody a nevýhody dohod o pracích konaných

mimo pracovní poměr. Závěr je věnován zjištění znalosti a spokojenosti zaměstnavatelů se současnou právní úpravou spolu s návrhy zaměstnavatelů na provedení změn právní úpravy.

K rozboru byly provedeny statistické metody. Názorné zobrazení výsledků je pomocí grafů zpracovaných v programu Microsoft Office Excel.

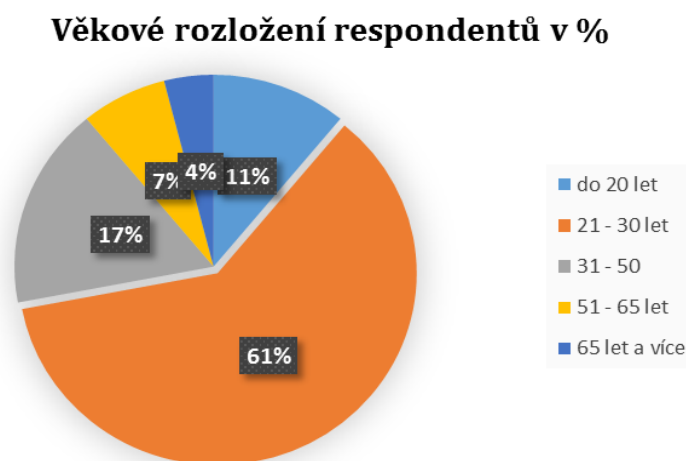
8.1. Interpretace výsledků dotazníkového šetření

Průzkum je proveden na základě dvou různých dotazníků, přičemž každý z nich je určen jiné cílové skupině, a proto považují za nutné jejich vyhodnocení interpretovat samostatně.

8.1.1. Výsledky dotazníku pro zaměstnance

Níže uvedeným grafem je zobrazeno věkového rozložení respondentů v %. Na první pohled je patrné, že převážná většina respondentů spadá do kategorie od 21 do 30 let, což je i autorky kategorie. Na druhou stranu nejméně zastoupenou věkovou kategorií je skupina 65 let a více.

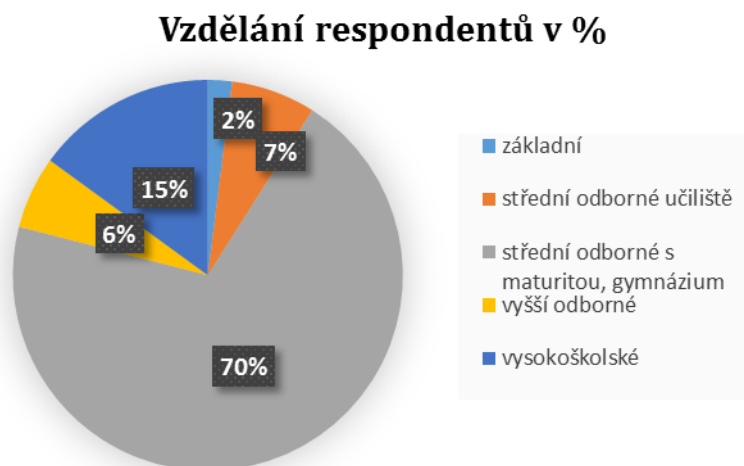
Graf 1: Věkové rozložení respondentů v %



Zdroj: dotazníkové šetření

Následující graf nám znázorňuje, jaké je nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Číselné hodnoty jsou opět vyjádřeny v procentech.

Graf 2: Vzdělání respondentů v %

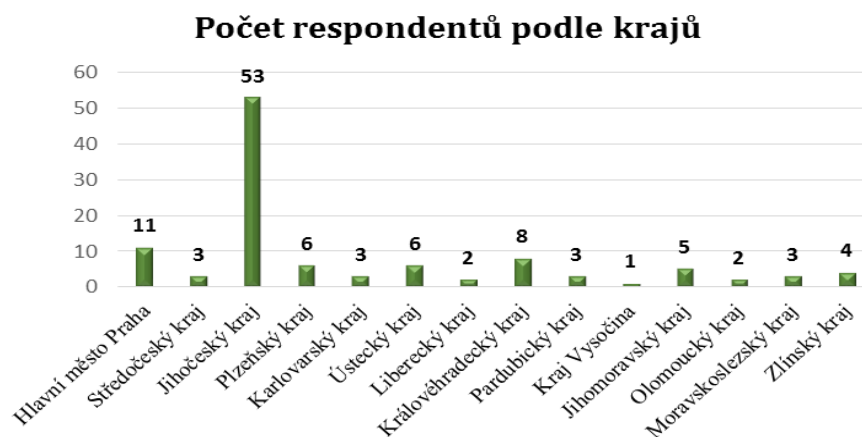


Zdroj: dotazníkové šetření

Převládají zde tedy respondenti, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je ukončené maturitou. Celkový počet respondentů, kteří zvolili 3. z možných odpovědí na otázku týkající se dosaženého vzdělání je tedy 77. Převaha tohoto vzdělání by se dala vysvětlit zejména návazností na předchozí graf, který se týkal věkového rozložení respondentů. Převládající věkovou skupinou zde byla skupina od 21 let do 30 let, v níž se nacházejí převážně studenti vysokých škol, jejichž studium na VŠ není ještě ukončeno. Dalšími, ale už méně početnými skupinami jsou lidé spadající do skupin vysokoškolského vzdělání, vyššího odborného vzdělání a vyučení lidé. Podíl respondentů se základním vzděláním je pouze zanedbatelný.

Následujícím grafem je znázorněno početní zastoupení respondentů podle jejich místa bydliště.

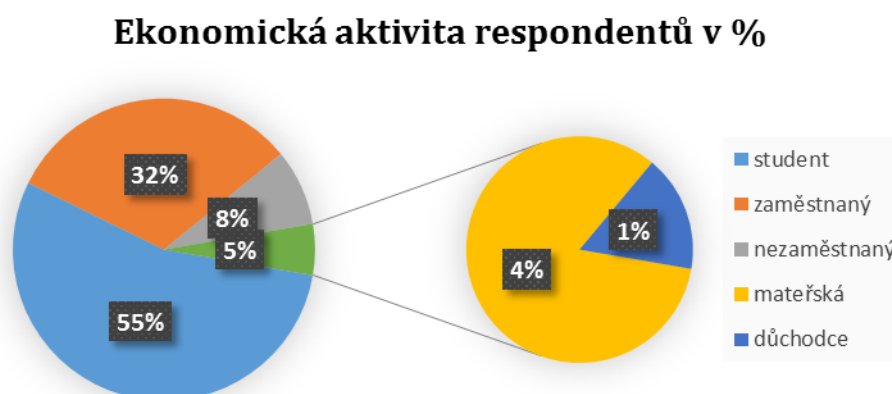
Graf 3: Počty respondentů podle jednotlivých krajů



Zdroj: dotazníkové šetření

Nejvíce početnou oblastí, v níž respondenti bydlí, je kraj Jihočeský. Lze si to vysvětlit především místem bydliště a místem studia autorky. Jak už již výše bylo zmíněno, místem bydliště autorky je kraj Jihočeský a lze předpokládat, že většina respondentů bude z jejího okolí. Dalšími početnými kraji jsou Hlavní město Praha a Královéhradecký kraj. Počet respondentů v ostatních krajích je pouze zanedbatelný.

Graf 4: Rozložení respondentů podle ekonomické aktivity

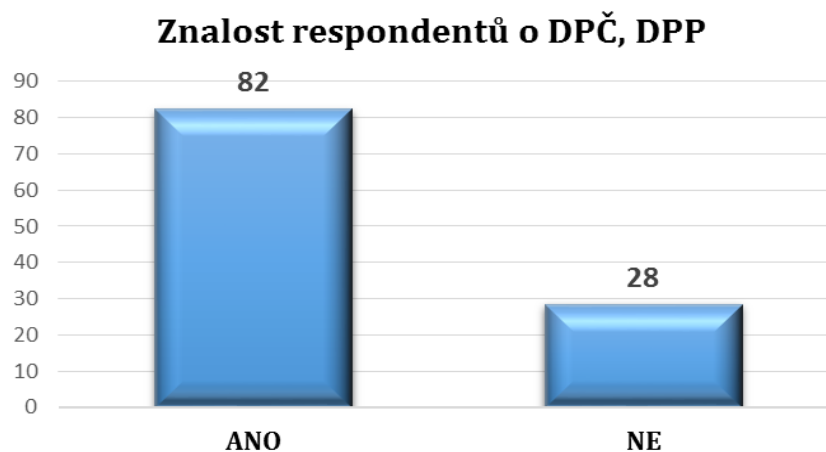


Zdroj: dotazníkové šetření

V současné době je nejvíce respondentů, kteří studují. Celkový počet těchto respondentů je 66. Ze všech dotázaných je 32 % respondentů zaměstnaných a 8 %

respondentů, kteří jsou momentálně nezaměstnaní. Poslední skupina respondentů je složena z důchodců a respondentů, kteří jsou na mateřské dovolené.

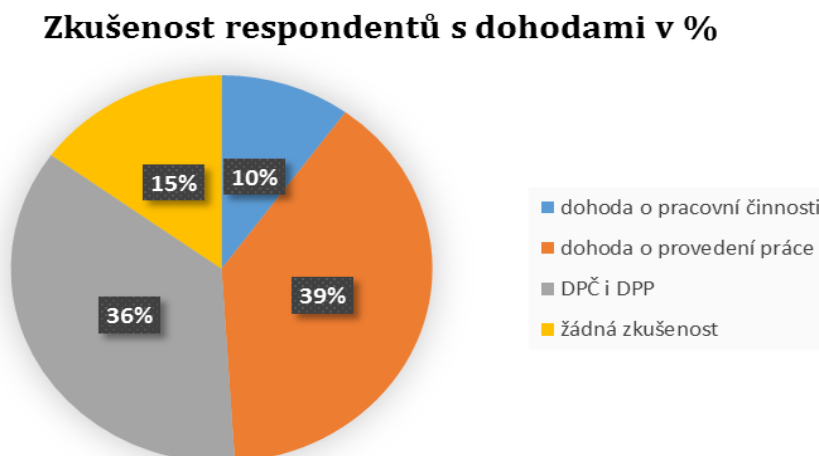
Graf 5: Znalost respondentů o dohodách (DPČ, DPP)



Zdroj: dotazníkové šetření

Výše uvedený graf je věnován přímo dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je zaměřený na znalost respondentů o těchto dohodách a to zejména proto, aby došlo k vyřazení těch respondentů, kterým tyto dohody nic neříkají. Došlo tím tedy k vyřazení 28 respondentů, tudíž základním souborem dalších grafů je pouze 82 respondentů. Následující graf znázorňuje jejich osobní zkušenost s těmito dohodami.

Graf 6: Zkušenost respondentů s dohodami v %



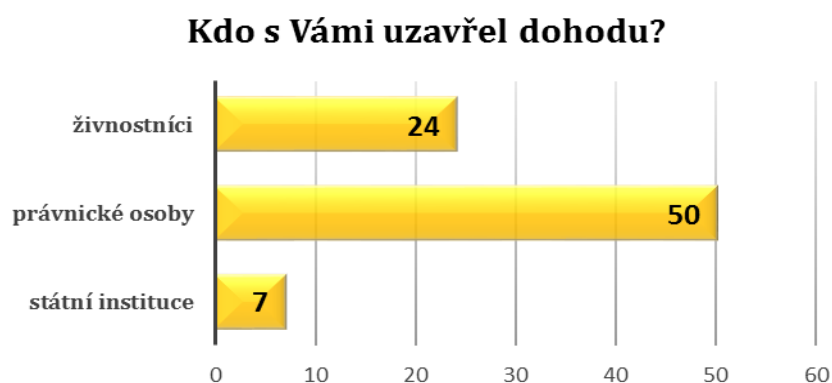
Zdroj: dotazníkové šetření

Grafem je podán obraz o osobní zkušenosti respondentů s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z těchto výsledků lze říci, že nejvíce využívanou dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr je dohoda o provedení práce, jejíž zkušenosti respondentů jsou vyjádřeny podílem 39 %. Je tedy značný rozdíl mezi používáním dohody o provedení práce a používáním dohody o pracovní činnosti, jejíž zkušenost je výše vyjádřena pouze 10 %. Opomenout nelze ani podíl 36 % vyjádřený šedou barvou, kterým je znázorněna zkušenost respondentů jak s dohodou o pracovní činnosti, tak s dohodou o provedení práce, tedy s oběma typy těchto dohod. Z celkového počtu 82 respondentů 15 % z nich nemá žádnou osobní zkušenost, čímž v následujících dvou grafech, přesněji v grafu č. 7 a grafu č. 8, došlo ke snížení základního souboru na 70 dotázaných.

Další otázka obsažená v dotazníku měla za cíl zjistit, na jaké pozici respondenti jsou nebo v minulosti byli na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti zaměstnání. Jejich odpovědi byly různorodé, uvedeny byly činnosti jako: zemědělské práce, pomocné práce, dělnické práce a administrativní práce. Za zmínku stojí také práce vykonávané jako promotér, fotograf, recepční, asistent v call centru, operátor, instruktor fitness, tlumočnický a fotbalový trenér. Grafické znázornění pro tento typ otázky nepovažuji za účelné.

Následujícím grafem jsou zobrazeny odpovědi týkající se smluvních stran, s nimiž uzavřeli respondenti dohody. Jednalo se o otázku uzavřenou s možností zvolit více odpovědí. Tato otázka si kladla za cíl zjistit, zda jsou tyto dohody využívány více státními institucemi, právníckými osobami či živnostníky.

Graf 7: Počet uzavřených dohod dle zaměstnavatelů



Zdroj: dotazníkové šetření

Z grafu je jednoznačné, že v tomto směru vedou právnické osoby, poté živnostníci a podstatně menší využití dohod je ze strany státních institucí.

Počet případů, kdy nastaly během výkonu práce právní problémy, které vyplývaly z povahy dohod, je znázorněn grafem níže.

Graf 8: Výskyt právních problémů při zaměstnání na dohodu

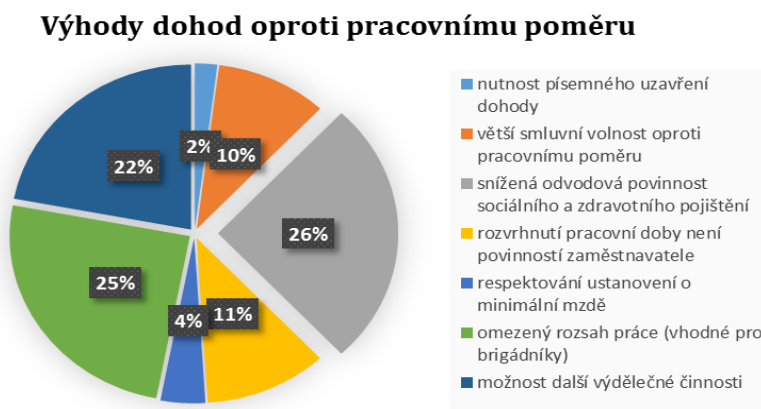


Zdroj: dotazníkové šetření

Tento počet je oproti případům, v nichž žádné problémy nenastaly, pouze zanedbatelný, ale i přesto považuji za důležité uvést problémy, které těmto respondentům při výkonu práce vznikly. Převážná většina respondentů se zde setkala s nedodržováním limitu, který je dle zákona u dohody o provedení práce stanoven v rozsahu 300 hodin za kalendářní rok. Po těchto respondentech byl požadován podstatně větší rozsah práce. Došlo zde tedy o obcházení zákona, kdy v důsledku přesahujícího limitu byl respondentům navýšen jejich hodinový mzdový tarif. Odměna byla respondentům vyplácena dle jejich odpracovaných hodin, které se mnohdy lišily i dvojnásobně. Tento způsob obcházení zákona byl zde zaznamenán u 4 respondentů. Poslední z respondentů uvedl jako problém nevyplacení sjednané odměny.

Následující dva grafy jsou zaměřeny na zobrazení výhod a nevýhod těchto dohod z pohledu respondentů. Základním souborem je zde stále 82 respondentů.

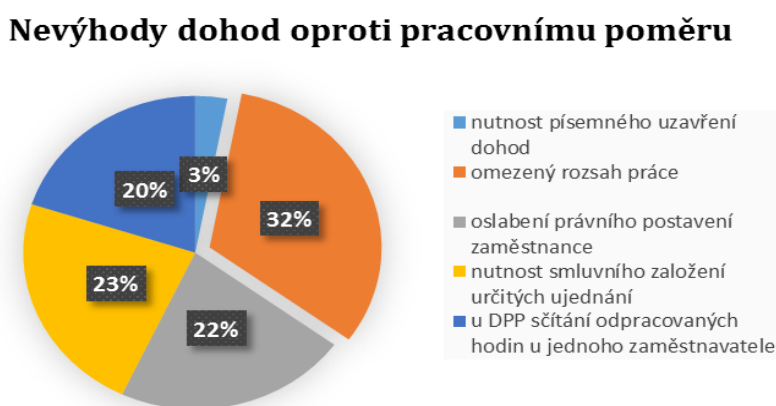
Graf 9: Výhody dohod oproti pracovnímu poměru v %



Zdroj: dotazníkové šetření

Otázka týkající se výhod dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti pracovnímu poměru umožňovala zvolit více odpovědí a zároveň bylo možné uvést i vlastní výhodu, která v uvedených odpovědích nebyla obsažena. Nejen snížená odvodová povinnost sociálního pojištění a zdravotního pojištění, ale i vhodnost dohody o provedení práce pro brigádníky díky svému omezenému rozsahu práce, byly odpovědi, které byly zvoleny nejčastěji. Respondenti zde shledávají jako výhodu i možnost další výdělečné činnosti, kterou je možné skloubit s primární pracovní aktivitou. Podíl, který je rovněž nezanedbatelný, má možnost větší smluvní volnosti a skutečnost, že rozvrhnutí pracovní doby není povinností zaměstnavatele. Respektování ustanovení o minimální mzdě stejně jako nutnost písemného uzavření dohody jsou dle respondentů, z hlediska výhod, výhodou pouze zanedbatelnou.

Graf 10: Nevýhody dohod oproti pracovnímu poměru v %



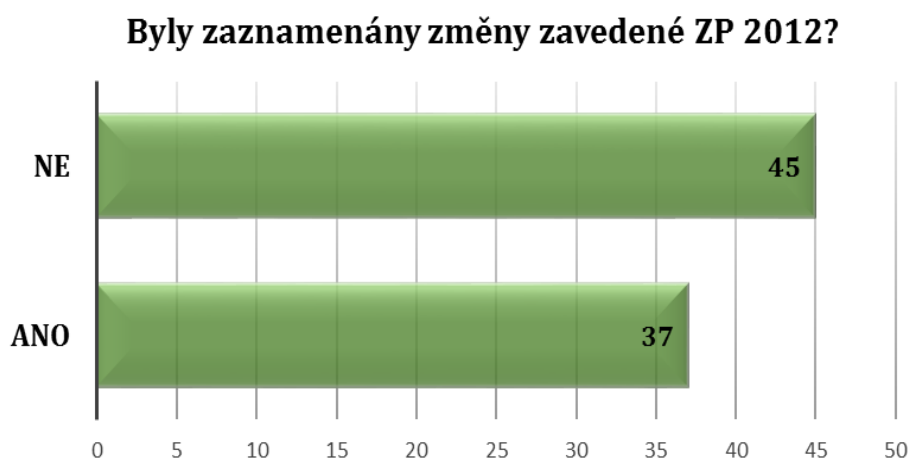
Zdroj: dotazníkové šetření

V této otázce bylo rovněž možné zvolit více odpovědí nebo uvést svou vlastní odpověď. Za největší nevýhodu zde respondenti uvedli omezený rozsah práce. Poté sčítání odpracovaných hodin, nutnost smluvního založení určitých ujednání a právní oslabení postavení zaměstnance. Za zásadní nevýhodu zde není považována nutnost písemného uzavření dohod.

Následující otázky dotazníku byly soustředěny převážně na zjištění toho, zda jsou respondenti informováni o změnách zavedených zákoníkem práce 2012, jejichž účinnost nabyla 1. ledna 2012, a jejich spokojenost či nespokojenost se současnou právní úpravou.

Grafem č. 11 je znázorněn počet respondentů, kteří změny zákoníku práce zaznamenali. Navazující graf č. 12 uvádí, zda se jich tyto změny osobně dotkly.

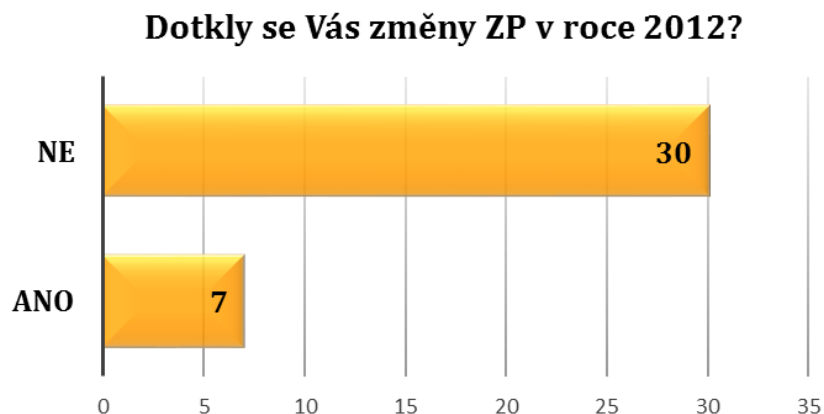
Graf 11: Informovanost respondentů o změnách ZP



Zdroj: dotazníkové šetření

Z celkového počtu 82 respondentů byly změny zákoníku práce v roce 2012, které se týkaly dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaznamenány 37 z nich. Žádným způsobem tyto změny zákoníku práce nebyly tedy postřehnuty 45 respondenty.

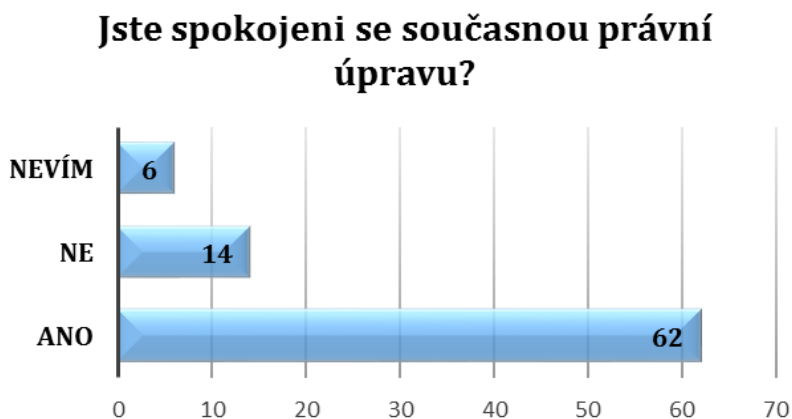
Graf 12: Počet respondentů, kteří osobně pocítili změny ZP 2012



Zdroj: dotazníkové šetření

Z výše uvedeného grafu je patrné, že z původních 37 respondentů, kteří zaznamenali změny zákoníku práce v roce 2012, pouze 7 z nich pocítilo tyto změny osobně. Převážná většina těchto respondentů uvedla, že se jich konkrétně dotkla změna limitu odpracovaných hodin za kalendářní rok u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Došlo zde totiž ke zvýšení limitu na 300 hodin a to z původních 150 hodin. Jedním z respondentů byla také uvedena povinnost zajištění lékařské prohlídky. Zaměstnavatel je totiž povinen, v případě uzavření pracovního vztahu na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, zajistit lékařskou prohlídku u takových prací, které jsou zákonem stanoveny za práce rizikové.

Graf 13: Spokojenost respondentů se současnou právní úpravou



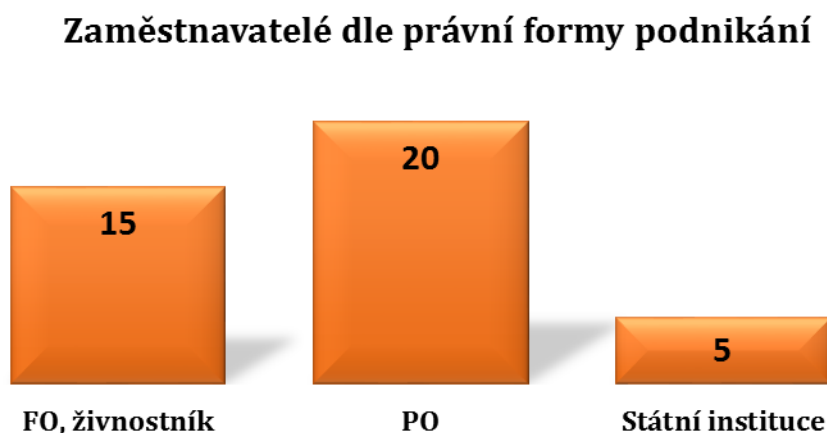
Zdroj: dotazníkové šetření

Spokojenost respondentů se současnou právní úpravou převažuje. Byla potvrzena celkovým počtem 62 respondentů. Pouze 6 respondentů uvedlo neznalost této úpravy. Jedním z důvodů nespokojenosti je dle respondentů omezený rozsah práce, lékařské prohlídky, kterou jsou jimi považovány za zbytečné a nutnost placení sociální a zdravotního pojištění v případě přesažení odměny u dohody o pracovní činnosti částku 2 500 Kč a u dohody o provedení práce částku 10 000 Kč. U dohod o provedení práce byla uvedena také možnost snadného obcházení zákona.

8.1.2. Výsledky dotazníku pro zaměstnavatele

Ze strany zaměstnavatelů bylo vyplněno celkem 40 dotazníků. První z otázek obsažených v dotazníku byla zaměřena na zjištění jejich právní formy podnikání.

Graf 14: Počet zaměstnavatelů dle právní formy podnikání

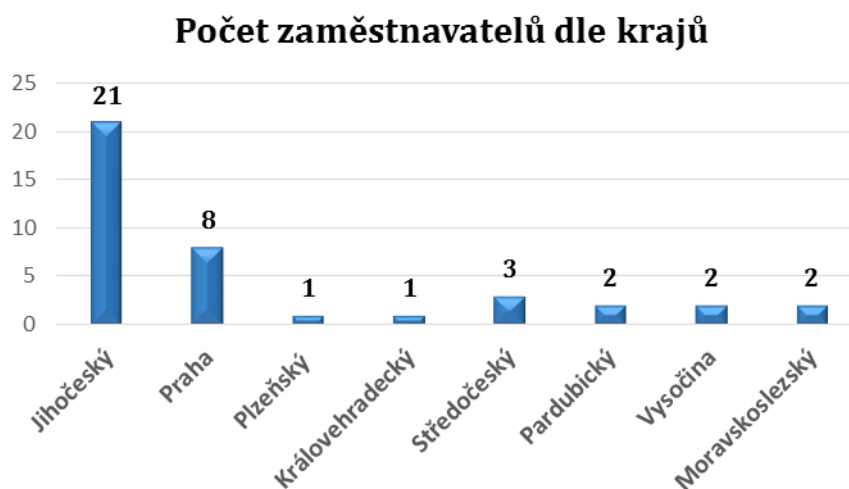


Zdroj: dotazníkové šetření

Z výše uvedeného grafu je zřejmé, že ze 40 respondentů byl dotazník vyplněn 15 živnostníky, 14 právníckými osobami, které zde byly zastoupeny převážně společnostmi s ručením omezeným, a 5 zástupci státních institucí.

Následující graf je věnován zobrazení respondentů dle krajů jejich působnosti.

Graf 15: Zastoupení zaměstnavatelů dle jednotlivých krajů



Zdroj: dotazníkové šetření

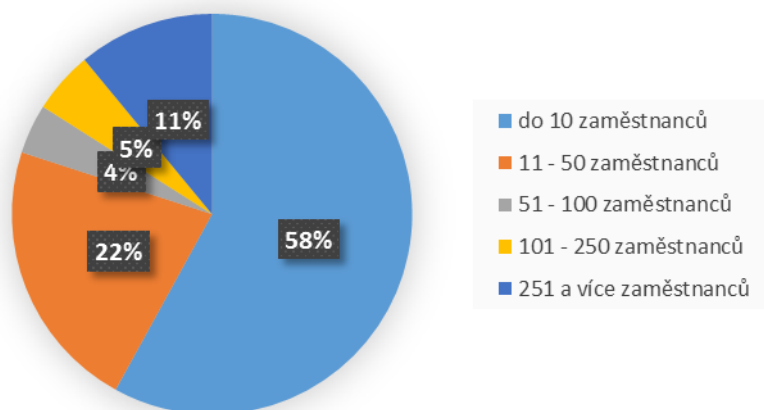
Největší zastoupení respondentů je zde v Jihočeském kraji. Uvedlo tak přes polovinu všech dotázaných. Dalším větším početním zastoupením jsou respondenti se sídlem podnikání v Praze. Jsou zde uvedeny i kraje, které byly zvoleny pouze jedním respondentem. Ostatní kraje byly z grafu vypouštěny jako neúčelné.

Respondenti odpovídali také na otázku ohledně jejich předmětu podnikání. Odpovědi byly různorodé, a proto jsou zde uvedeny pouze některé: doručovatelské služby, ochrana osob a majetku, cestovní ruch, stavebnictví, průmyslová výroba, dopravní služby, poskytování stravovacích služeb, lesní hospodářství, elektroinstalace, polygrafická výroba, zdravotnictví, provozování fitness, výroba automobilových komponentů, dopravní služby a prodej výpočetní techniky. Jedna z odpovědí byla také od instituce z oblasti soudnictví a personální agentury.

Následující grafické znázornění uvádí zastoupení respondentů podle jejich počtu zaměstnanců. Bylo použito 5 intervalů pro lepší znázornění jejich počtu. Zastoupení respondentů, jejichž počet zaměstnanců je maximálně 10, je největší. Lze to odůvodnit velkým početním zastoupením živnostníků, jejichž počet zaměstnanců je podstatně menší než u velkých podniků či státních institucí. Zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců v rozmezí 11 až 50 zaměstnanců zde mají také větší početní zastoupení. Velké podniky, zaměstnávající více než 251 zaměstnanců, zde tvoří 11 % všech respondentů.

Graf 16: Zastoupení respondentů dle počtu zaměstnanců

Zaměstnavatelé dle počtu zaměstnanců v %

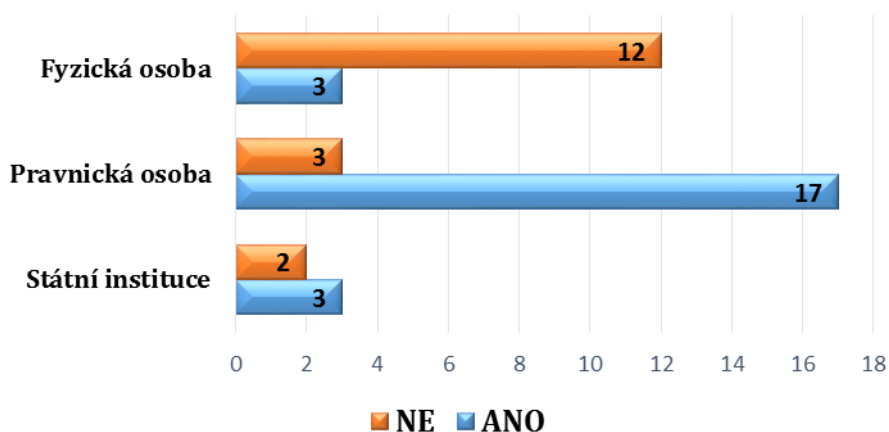


Zdroj: dotazníkové šetření

Následujícím grafem je znázorněn počet respondentů, kteří využívají k zaměstnávání dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, ale i naopak, kteří je nevyužívají vůbec.

Graf 17: Využití dohod zaměstnavateli

Využití dohod ze strany zaměstnavatelů



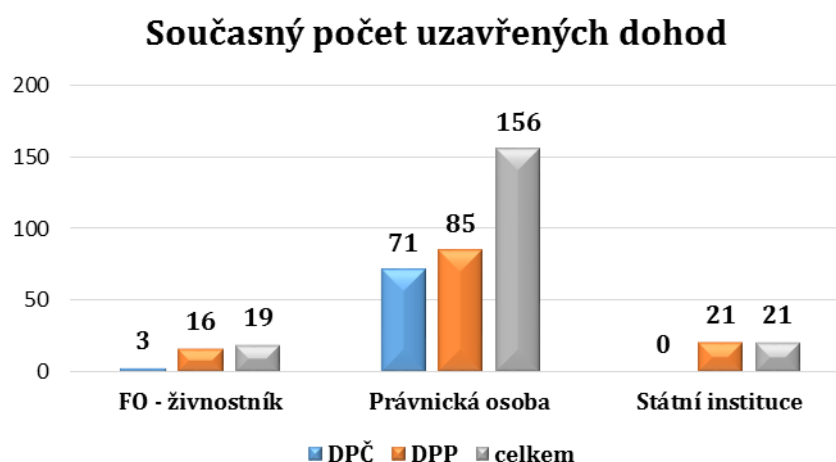
Zdroj: dotazníkové šetření

Je patrné, že využití dohod je poměrně velké. Dohody nejsou využity převážně menšími živnostníky. Naopak největší využití těchto dohod je ze strany právníckých osob.

Další otázka byla zaměřena na zjištění důvodu, proč nejsou tyto dohody zaměstnavateli využívány. Byly uvedeny důvody jako, že pracovní poměr je dostačující k zaplnění pracovních míst, hledisko odbornosti práce, při kterém dochází k vyhýbání se zaměstnávání na částečné úvazky a uvedena zde byla i úspora peněžních prostředků podniku.

Z celkového počtu 40 respondentů 15 z nich uvedlo nevyužívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k zaměstnávání. Proto základním souborem následujícího grafu, který je zobrazením počtu dohod uzavřených dle právní formy podnikání, je 25 respondentů.

Graf 18: Současný počet uzavřených dohod



Zdroj: dotazníkové šetření

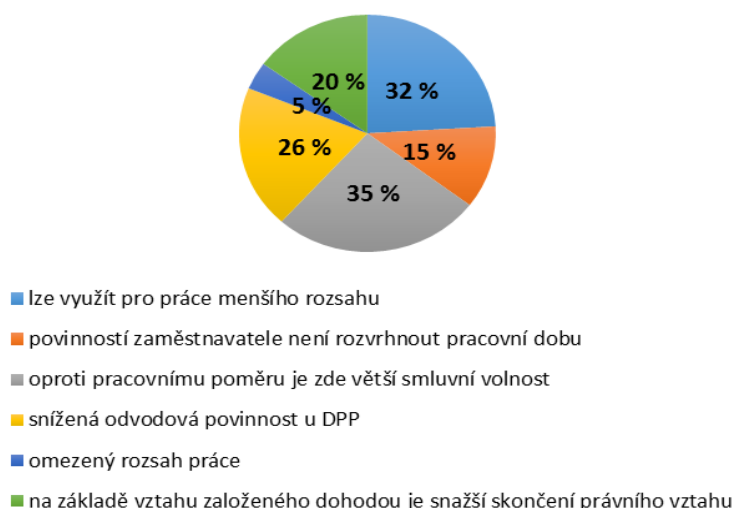
Největší využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je ze strany právnických osob. Lze také vyčíst skutečnost menšího využití dohod o pracovní činnosti oproti dohodám o provedení práce. Státní instituce uvedly, že v současnosti nemají žádnou uzavřenou dohodu o pracovní činnosti. Lze si to vysvětlit jejich předmětem podnikání – sport, soudnictví, kultura, doručovatelská služba. V rámci soudnictví nejsou tyto dohody využívány vůbec. Instituce věnující se sportu a kultuře upřednostňují pouze dohody o provedení práce. Ze strany zaměstnavatelů je především snižená odvodová povinnost sociálního a zdravotního pojištění důvodem oblíbenosti dohody o provedení práce.

Cílem další otázky bylo zjistit, na jaké konkrétní práce jsou tyto dohody využívány. Byly uvedeny činnosti jako: studentská praxe a výpomoci, administrativní pracovník, pomocné práce ve výrobě, výstavní činnosti, průvodce, security, údržba strojů, pokladní, radiologický asistent, revize a další.

Následující dvě otázky jsou věnovány výhodám a nevýhodám dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Konkrétně se jedná o grafy s čísly 19 a 20. Jsou vyjádřením procentuálního podílu výhod a nevýhod z pohledu respondentů.

Graf 19: Výhody dohod z pohledu respondentů

Výhody dohod oproti pracovnímu poměru?



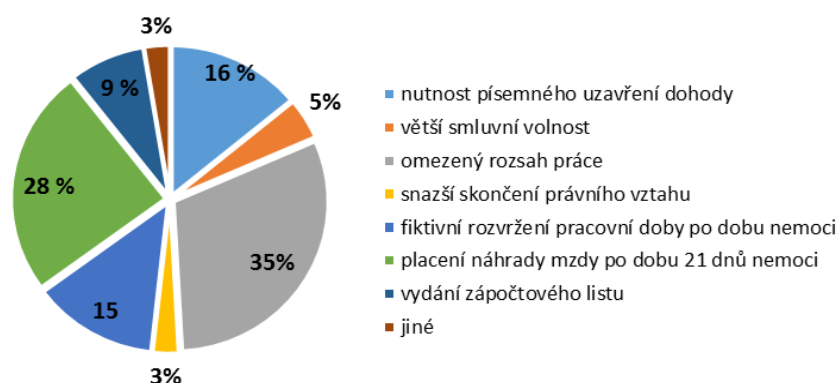
Zdroj: dotazníkové šetření

Největší výhodou byla respondenty zvolena větší smluvní volnost a možnost využití pro práce menšího rozsahu. Dohody o provedení práce jsou zaměstnavateli využívány také především z důvodu snížené odvodové povinnosti na sociálním a zdravotním pojištění. Výhodou pro zaměstnavatele je zde i snazší skončení pracovněprávního vztahu, který byl založený dohodou. Omezený rozsah práce byl některými ze zaměstnavatelů také zvolen za výhodu, ale z následujícího grafu je zřejmé, že omezený rozsah práce je spíše považován zásadním nedostatkem zaměstnávání na základě těchto dohod.

Tento zásadní nedostatek je spolu s ostatními nevýhodami zobrazen v níže uvedeném grafu.

Graf 20: Nevýhody dohod z pohledu respondentů

Nevýhody dohod oproti pracovnímu poměru?

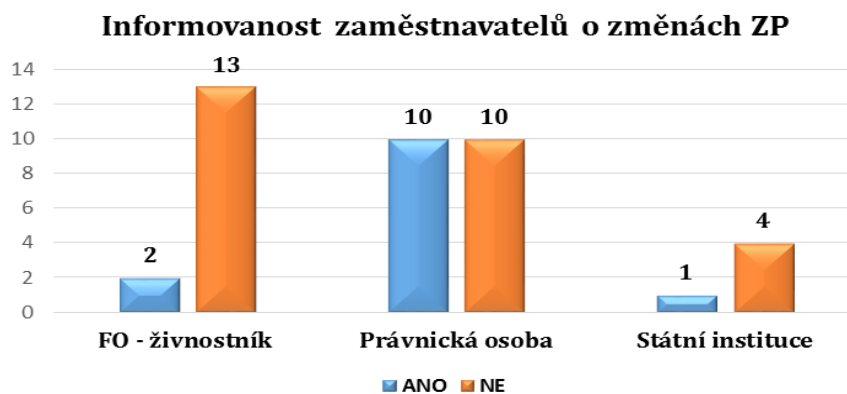


Zdroj: dotazníkové šetření

Jak už bylo výše zmíněno zásadní nevýhodou je dle respondentů omezený rozsah práce. Výrazný podíl v rámci nevýhod zaujímá i placení mzdy v případě nemoci zaměstnance a to po dobu 21 dnů, nutnost uzavřít dohodu písemně a také povinnosti na straně zaměstnance „fiktivně“ rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance v případě jeho nemoci. Zaměstnavateli zde byly uvedeny i jiné nevýhody jako například ohlašovací povinnost v případě, kdy dojde k překročení limitu 10 000 Kč u dohod o provedení práce. Dva z respondentů dokonce uvedli, že žádné nevýhody v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neshledávají.

Počet respondentů, kteří zaznamenali změny v zákoníku práce, k nimž došlo v roce 2012, je zobrazen následujícím grafem č. 21.

Graf 21: Informovanost respondentů o změnách ZP

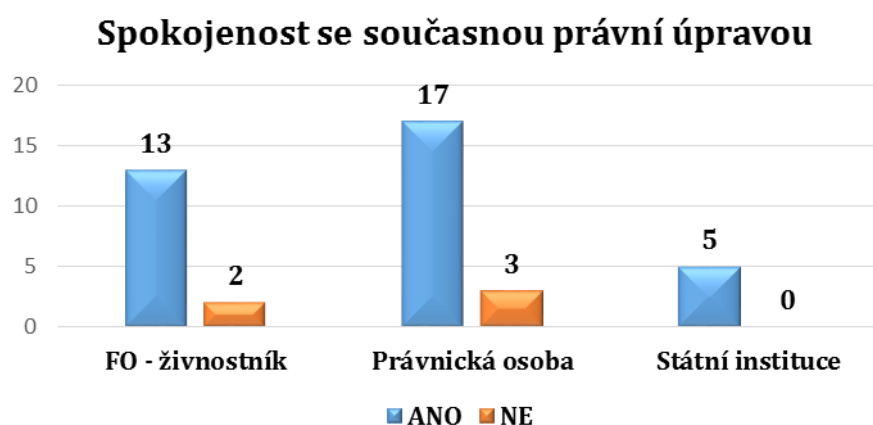


Zdroj: dotazníkové šetření

Z grafu je patrné, že neinformovanost respondentů o změnách zákoníku práce v roce 2012 je vyšší, než informovanost o nich. Informovanost živnostníků o těchto změnách je nejmenší, což si lze vysvětlit především tím, že je malý počet osob zaměstnaných právě živnostníky. Informovanost o změnách zákoníku práce ze strany právnických osob a státních institucí lze označit rovněž za nedostatečnou a především z toho důvodu, že jimi bylo uvedeno časté využívání dohod k zaměstnávání.

Způsoby, jimiž byli respondenti těmito změnami přímo ovlivněni, byly zjišťovány další otázkou. Většina z nich nebyla ovlivněna žádným zásadním způsobem, a to zejména proto, že většina z nich využívá dohodu o pracovní činnosti, u níž k žádným velkým změnám v roce 2012 nedošlo. U dohody o provedení práce byli zaměstnavatelé ovlivněni limitem 10 000 Kč, u něhož je nutné odvést sociální a zdravotní pojištění. Byla zde uvedena i nutnost zajištění lékařské prohlídky v případech vzniku nového pracovněprávního vztahu.

Graf 22: Spokojenost se současnou právní úpravou



Zdroj: dotazníkové šetření

Převážná většina uvedla spokojenost s právní úpravou. Pouze 20 % respondentů by uvítalo určité změny zákoníku práce. Důvodem nespokojenosti respondentů je zde narůstající administrativní činnost související s nutností ohlásit překročení limitu 10 000 Kč u dohod o provedení práce, ale i náhrada mzdy zaměstnavatelem v případě 21 dnů nemoci zaměstnance a nutnost zajištění lékařských prohlídek. Jsou zde větší výhody zaměstnanců na úkor zaměstnavatelů.

Cílem další a zároveň poslední otázky bylo zjistit, jaké změny by byly zaměstnavateli vítány. Zaměstnavatelé by uvítali: jednodušší administrativu, navýšení limitu u dohod o provedení práce, zrušení povinnosti zajišťování lékařských prohlídek a snížení sazby odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

9. ZÁVĚR

Cílem této práce bylo podat informace o současném využití těchto dohod, zanalyzovat jejich výhody či nevýhody, a to jak ze strany zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatelů, dále zjistit, jaké jsou odlišnosti oproti pracovnímu poměru v malých, středních a velkých podnicích, a zda podniky tyto dohody využívají, proč a v jaké míře.

Nejprve bylo nutné podání ucelených informací o pracovněprávních vztazích, a to především k potřebě vysvětlení základních pojmů týkajících se pracovního poměru i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměr a dohody konané mimo pracovní poměr lze označit za instituty, jejichž prostřednictvím vznikají základní pracovněprávní vztahy. Oba instituty mají některé shodné znaky, ale dohody jsou oproti pracovnímu poměru charakteristické svou větší smluvní volností, která je ale samozřejmě spojena se snížením právní ochrany zaměstnance, který je zde slabší smluvní stranou.

Kapitoly věnující se pouze dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr podávají souhrnné dostupné informace o nich. Byl zde nastíněn vývoj právní úpravy dohod až do současné doby. Důraz byl zde kladen i na změny týkající se dohod v zákoníku práce, které nabyly své účinnosti 1. ledna 2012. Část této kapitoly byla věnována odměnám z dohod včetně jejich zdaňování a srážek ze mzdy. Pro úplnost této části práce bylo provedeno srovnání dohody o pracovní činnosti s dohodou o provedení práce.

Na závěr je nutné shrnout zjištěné výsledky, které byly získané prostřednictvím dotazníkového šetření. Cíle tohoto dotazníkového šetření byly shodné s cíli této práce. Dotazníkové šetření zde sloužilo ke zjištění současného využití dohod k zaměstnávání a osobních zkušeností respondentů s dohodami. Respondenty zde byly jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci. Je zřejmé, že právě výhody těchto dohod jsou důvodem jejich udržení v českém právním řádu. Výzkumem došlo k potvrzení nejen zažité právní úpravy a velkého využití dohod k zaměstnávání, ale i osobní zkušenosti s těmito dohodami ze strany respondentů. Dle věku, ekonomické aktivity a rozložení respondentů lze dle výzkumu tvrdit, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou využívány zejména právníckými osobami a to pro studentské brigády a výpomoci a zkrácené úvazky. Uplatnění zde nacházejí u živnostníků a státních

institucích i důchodci a dočasně nezaměstnaní. Osobní zkušenost s těmito dohodami byla potvrzena především ze strany studentů, kteří jsou ve věku 21 – 30 let, což je možné vysvětlit jejich možností rozložit si vysokoškolský studijní plán dle jejich potřeb, díky čemuž mají možnost vykonávat současně se studiem i zkrácené pracovní úvazky. Větší využití dohod o provedení práce bylo také potvrzeno. Dohoda o provedení práce je oproti dohodě o pracovní činnosti více odlišná od pracovního poměru. Byly využívány především díky nulovým odvodům. Změny zákoníku práce v roce 2012 však limit k těmto dohodám zavedl, což může být důsledkem poklesu jejich využití.

Změny zákoníku práce provedené v roce 2012 jsou výsledkem názorů odborníků, zda by nebylo více účinné zrušit institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a rozšířit právní úpravu pracovního poměru. Vznik a šíření těchto názorů je důsledkem stále větší podobnosti těchto dvou institutů, vznik omezení, ale i určité právní problémy, které mohou nastat při vztahu uzavřeném na základě dohod. Dle výzkumu je možné tvrdit, že právní problémy zde mohou souviset s nízkou mírou informovanosti nejen ze strany zaměstnanců, ale i ze strany zaměstnavatelů. Pokud nedojde ke zrušení či vylepšení tohoto institutu, měl by být určitě kladen důraz na informovanost zaměstnavatelů o změnách týkajících se dohod a také o možnostech jejich využití. Zvýšená kontrola by mohla být nápomocna k zabránění obcházení zákoníku práce.

V současné době se připravuje významná novelizace, v níž by se měly objevovat prvky, které by dohody konané mimo pracovní poměr přibližovaly k institutu pracovního poměru. Tato novelizace by se měla týkat především garance dob odpočinku, evidence odpracované doby, ochrany odměny z dohod a práva na dovolenou.

10. SUMMARY

The aim of this thesis was to give information about current usage of these employment agreements, to analyze their advantages and disadvantages, both from the employees point of view and also employers point of view. Afterwards to find out what are the differences between these agreements and employment in small, middle size and large corporations and if these corporations make use of the agreements, why they do it and in what extent.

At first, it was necessary to give comprehensive information about labour-law relations, mainly to explain basic terms related to employment and employment agreements. Employment and employment agreements are being considered as basic labour-law relations. Both relationships do have some same features, but agreements are characteristic by larger law freedom which of course comes hand in hand with smaller employee protection, who is the weaker side in this relationship.

Chapters devoted to employment agreements are giving complete available information about them. The development of the legislative framework until these days was also shown. Emphasis was also put on legislative changes among employment agreements which have an impact since 1. January 2012. Another part of the chapter was dedicated to remunerations, taxation and their deductions. To be complete, the comparison of the two employment agreements was made at the end of the chapter.

At the end it was necessary to summarize the results found by a questionnaire survey. The aims of this survey were the same as the aims of this thesis. The questionnaire survey helped to find out current usage of employment agreements and current personal experiences with them. The respondents of the survey were employees as well as employers. It is obvious that mainly the huge amount of advantages is the reason why these employment agreements are used so often. The legislative framework and usage of these agreements as well as personal experiences of the survey respondents were confirmed. According to the age, economic activity and the distribution of the respondents it is said that the employment agreements are usually used by corporations for employing students, helpers or part-time jobs. Agreements are also used for self-employed person, government institutions, pensioners or temporarily unemployed. Personal experience with employment agreements was confirmed mainly by students aged between 21

and 30 years. That might be because of their option adjust the studying plan to themselves and also be able to have a part-time job. It was also found that the agreement about contract for work is much more usable than the agreement about working activity which differs more from the regular employment. These are used usually because of no need to pay fees for social and health insurance. Legislative changes that have an impact since 2012 made new limits on these agreements, so the usage became less popular.

The legislative changes of the labour code in 2012 were made according to expert's opinion based on consideration of these employment agreements and widening the regular employment law. The reason why there are some doubts about these agreements is that both of them were becoming to be very similar, also limits and legislative blind spaces were often reason for troubles with this agreement status. According to the survey it can be said, that there is very small information among employees and also employers. If this agreement status will not be canceled it is needed to spread information between employees and employers about the agreements, changes that are happening and possible utilization. Increasing control would be very helpful with avoiding circumvention of the labour code.

11. POUŽITÁ LITERATURA

1. Bakeš, M., Karfíková, M., Kotáb, P., Hana, M., & kol., a. (2012). *Finanční právo*. Praha: C. H. Beck.
2. Bělina, M. (2012). *Pracovní právo 5. vydání*. Praha: C.H.Beck.
3. ČSÚ. (2011). *Charakteristika Jihočeského kraje*.
4. Dědič, J., Červenková, I., Marková, H., & Marčanová, J. (1995). *Finanční právo*. Praha: Vysoká škola ekonomická.
5. Galvas, M., Gregorová, Z., & Hrabcová, D. (2010). *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o.
6. Gerloch, A. (2007). *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o.
7. Havlíček, K., & Kašík, M. (2005). *Marketingové řízení malých a středních podniků*. Praha: Management Press.
8. Hůrka, P. (2011). *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk.
9. Hůrka, P. (2012). *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: Wolters Kluwer ČR.
10. Jakubka, J., Schmied, Z., & Trylč, L. (2012). *Zákoník práce 2012*. Olomouc: Anag, spol. s. r. o.
11. Jánošíková, P., Mrkývka, P., Tomažič, I., & kolektiv. (2009). *Finanční a daňové právo*. Plzeň: Aleš Čeněk.
12. Jasanský, J. (10. březen 2006). *Ministerstvo průmyslu a obchodu*. Načteno z <http://www.mpo.cz/dokument11734.html>
13. Kalenová, M. (1988). *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama.
14. komise, E. (2006). *Nová definice malých a středních podniků*. Úřad pro úřední tisky.
15. Randlová, N., & Hůrka, P. (2015). *Zákoník práce*. Ostrava: Sagit, a.s.
16. Spirit, M. (2009). *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o.

17. Steinichová, L. (2010). *Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluweer ČR (Aspi).
18. Šubrt, B., Leiblová, Z., & Příhodová, V. k. (2012). *Abeceda mzdové účetnictví*. Olomouc: ANAG.

12. SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Věkové rozložení respondentů v %.....	46
Graf 2: Vzdělání respondentů v %.....	47
Graf 3: Počty respondentů podle jednotlivých krajů	48
Graf 4: Rozložení respondentů podle ekonomické aktivity.....	48
Graf 5: Znalost respondentů o dohodách (DPČ, DPP)	49
Graf 6: Zkušenost respondentů s dohodami v %	49
Graf 7: Počet uzavřených dohod dle zaměstnavatelů	50
Graf 8: Výskyt právních problémů při zaměstnání na dohodu	51
Graf 9: Výhody dohod oproti pracovnímu poměru v %	52
Graf 10: Nevýhody dohod oproti pracovnímu poměru v %	52
Graf 11: Informovanost respondentů o změnách ZP	53
Graf 12: Počet respondentů, kteří osobně pocítili změny ZP 2012	54
Graf 13: Spokojenost respondentů se současnou právní úpravou	54
Graf 14: Počet zaměstnavatelů dle právní formy podnikání.....	55
Graf 15: Zastoupení zaměstnavatelů dle jednotlivých krajů	56
Graf 16: Zastoupení respondentů dle počtu zaměstnanců	57
Graf 17: Využití dohod zaměstnavateli	57
Graf 18: Současný počet uzavřených dohod.....	58
Graf 19: Výhody dohod z pohledu respondentů.....	59
Graf 20: Nevýhody dohod z pohledu respondentů	60
Graf 21: Informovanost respondentů o změnách ZP	60
Graf 22: Spokojenost se současnou právní úpravou	61

13. SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Aplikace ustanovení zákoníku práce na oblast pracovněprávních vztahů ...	19
Tabulka 2: Srovnání pracovněprávních vztahů založených dohodami.....	30

14. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Vzor dohody o provedení práce

Příloha 2: Vzor dohody o pracovní činnosti

Příloha 3: Dotazník pro zaměstnavatele

Příloha 4: Dotazník pro zaměstnance

Příloha 1: Vzor dohody o provedení práce

Dohoda o provedení práce

uzavřená v souladu s § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Společnost: se sídlem,
IČ:, zastoupená/ý (dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan/í, rodné číslo, bydliště
..... (dále jen „zaměstnanec“)

spolu uzavírají tuto **dohodu o provedení práce**:

1.

Zaměstnanec se touto dohodou zavazuje provést pro zaměstnavatele práci spočívající..... (výstižně popište), dále jen „práce“.

2.

Místo výkonu práce:

3.

Zaměstnanec práci vykoná v nepravidelné pracovní době. Práci provede do:.....(datum).

Rozsah výkonu práce podle této dohody nepřekročí 300 hodin za kalendářní rok v souladu se zákoníkem práce.

4.

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci odměna ve výši Kč, (slovy: Kč).

Odměna je splatná po provedení práce do (datum).
Z odměny provede zaměstnavatel srážky podle příslušných právních předpisů.

5.

Jakékoliv změny či doplňky této dohody je možné činit jen po vzájemné dohodě smluvních stran.

Tato dohoda se uzavírá ve dvou vyhotoveních. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení.

Smluvní strany výslovně prohlašují, že obsahu této dohody porozuměly a že tato byla sepsána na základě jejich pravé a svobodné vůle. Na důkaz toho připojují svoje vlastnoruční podpisy.

V dne

.....

zaměstnavatel

(razítko a podpis)

V dne

.....

zaměstnanec

(podpis)

Příloha 2: Vzor dohody o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti

uzavřená v souladu s § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění
pozdějších předpisů

název.....

IČ:.....

sídlo

jednající/zastoupená/y

(dále jen „Zaměstnavatel“)

a

Pan/í: *Jméno Příjmení*

bytem

r.č.

(dále jen „Zaměstnanec“)

uzavírají tuto **dohodu o pracovní činnosti**

1.

Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele na základě této dohody vykonávat následující druh práce:..... (*popis práce*).

Zaměstnanec bude práci vykonávat osobně.

2.

Místem výkonu práce je

Zaměstnanec souhlasí s tím, že může být Zaměstnavatelem vyslán na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu mimo sjednané místo výkonu práce.

3.

Dnem nástupu do práce je :.....

Tato dohoda se sjednává na dobu *určitou* – oddo...../*neurčitou*.

Zaměstnanec bude vykonávat práci v rozsahu maximálním 20 hodin týdně s *pravidelnou pracovní dobou 4 hodiny denně/nepravidelnou pracovní dobou*.

4.

Za řádně vykonanou práci odpovídající sjednaným podmínkám bude Zaměstnanci poskytována odměna ve výši,- Kč/hod.

Dnem splatnosti a výplatním termínem odměny je den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl Zaměstnanci nárok na odměnu.

Odměna bude vyplácena v *hotovosti/na účet Zaměstnance*

Ze sjednané odměny se Zaměstnavatel zavazuje provádět srážky dle příslušných právních předpisů, tedy srážet zálohu na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění a tyto srážky odvádět příslušným orgánům.

5.

Zaměstnanec je povinen vykonávat svěřenou práci svědomitě a odborně, a to podle svých nejlepších schopností a vědomostí, dbát o dobré obchodní jméno Zaměstnavatele, řídit se pokyny a příkazy Zaměstnavatele.

Zaměstnanec je povinen při výkonu práce dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, předpisy na úseku požární ochrany a ochrany životního prostředí, příp. jiné předpisy, vztahující se k jím vykonávanému druhu práce. Zaměstnanec prohlašuje, že byl s těmito předpisy před podpisem této Smlouvy řádně seznámen.

Zaměstnanec se dále zavazuje dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci v nejširším slova smyslu. Ve své činnosti se Zaměstnanec dále řídí vnitřními předpisy, vnitrofiremními zvyklostmi a pokyny nadřízených osob.

Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o vnitrofiremních informacích, operacích, procedurách, událostech a dalších informacích o obchodních, výrobních a organizačních skutečnostech bez ohledu na způsob, jakým se o nich dozvěděl. Tato povinnost mlčenlivosti trvá i po ukončení této dohody. V případě, že Zaměstnanec způsobí Zaměstnavateli vědomě svým chováním či jednáním prokazatelnou škodu, je povinen ji v plné míře nahradit.

Zaměstnanec je srozuměn se skutečností, že je povinen zdržet se jednání znamenajícího porušení obchodního tajemství ve smyslu ust. § 51 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších změn a doplňků, a že v případě porušení této povinnosti se Zaměstnavatel může domáhat proti takovému jednání Zaměstnance ochrany ve smyslu ust. § 53 a n. zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších změn a doplňků.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci všechny pracovní prostředky nutné k provedení práce.

Zaměstnavatel vytvoří Zaměstnanci pracovní podmínky zajišťující řádný bezpečný výkon práce, poskytne mu sjednanou odměnu a bude dodržovat ostatní podmínky, jak byly sjednány.

6.

Tato dohoda může být zrušena:

- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením.

Kterákoliv ze smluvních stran může tuto dohodu zrušit písemnou výpovědí i bez udání důvodu. Výpovědní doba v takovém případě činí 15 dnů a začíná běžet prvním dnem následujícím po dni, kdy byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně.

Zaměstnavatel může tuto dohodu okamžitě zrušit tehdy,

- byl-li Zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- porušil-li Zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnanec může tuto dohodu okamžitě zrušit jen, jestliže:

- podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a Zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- Zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k Zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, které je důvodem k

okamžitému zrušení této dohody, se považuje zejména:

- porušení povinnosti zachovávat mlčenlivost,
- požívání alkoholu, omamných a psychotropních látek na pracovišti a v pracovní době i mimo pracoviště a vstup pod vlivem těchto látek na pracoviště Zaměstnavatele,
- narušení kázně pracovního kolektivu, např. pomluvou, vyvoláním hádky popř. jiným konfliktním jednáním,
- úmyslné poškození majetku nebo dobrého jména Zaměstnavatele,
- opakované nebo závažné porušení dalších povinností, vyplývajících pro Zaměstnance ze Zákoníku práce a této smlouvy.

7.

Ostatní práva a povinnosti stran této dohody se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a ostatními obecně závaznými právními předpisy upravujícími pracovněprávní vztahy, jakož i pracovním řádem a dalšími interními předpisy zaměstnavatele.

Zaměstnanec stvrzuje, že byl před uzavřením této dohody řádně seznámen se svými právy a povinnostmi a s pracovními podmínkami.

Obsah této dohody může být změněn písemnou dohodou obou smluvních stran.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží Zaměstnavatel a druhé Zaměstnanec.

Na důkaz toho, že je smlouva uzavírána svobodně a vážně, strany vlastnoručně podepisují.

V dne

.....
Zaměstnavatel
(*razítko a podpis*)

V dne

.....
Zaměstnanec
(*podpis*)

Příloha 3: Dotazník pro zaměstnavatele

Vážení respondenti,

tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění anonymního dotazníku, který je součástí výzkumu k mé **diplomové práci** na téma **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce). Cílem tohoto výzkumu je zjistit současné využití těchto dohod, zanalyzovat jejich výhody či nevýhody, a to jak ze strany zaměstnavatelů, ta i ze strany zaměstnanců, dále zjistit, jaké jsou odlišnosti oproti pracovnímu poměru v malých, středních a velkých podnicích, a zda podniky tyto dohody využívají, proč a v jaké míře.

1. Jsem:

- a) živnostník (fyzická osoba)
- b) zástupce právnické osoby
- c) zástupce státní instituce

2. Uveďte kraj, ve kterém je sídlo fyzické osoby (právnické osoby, státní instituce).

3. Uveďte předmět činnosti.

4. Uveďte celkový počet zaměstnanců.

(pokud nemáte žádné, pokračujte otázkou č. 9)

5. Využíváte při zaměstnání dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr?

- a) ano (neodpovídejte na otázku č. 7)
- b) ne (neodpovídejte na otázku č. 8 a 9)

6. Uveďte důvod neuzavírání těchto dohod.

7. Uveďte počet uzavřených dohod v současnosti.

DPČ

DPP

8. Uveďte činnosti, na které tyto dohody nejčastěji uzavíráte.

9. Jako výhody dohod oproti pracovnímu poměru shledáváte: (označte alespoň jednu z nabízených možností).

- a) nutnost písemného uzavření dohod
 - b) využití pro práce menšího rozsahu
 - c) zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu
 - d) větší smluvní volnost oproti pracovnímu poměru (nárok na dovolenou, osobní příplatky v práci atd. lze sjednat po domluvě ve prospěch zaměstnance)
 - e) snížená odvodová povinnost na sociálním a zdravotním pojištění u DPP (odměna do 10 000 Kč včetně)
 - f) omezený rozsah práce (DPČ v průměru max. 20 hod/týden, DPP max. 300 hod/rok)
 - g) snazší skončení právního vztahu založeného na základě dohod (DPČ výpovědí, pouze s 15 denní výpovědní lhůtou, DPP dle dohody)
 - h) jiné: (uveďte)
-

10. Jako nevýhody dohod oproti pracovnímu poměru shledáváte: (označte alespoň jednu z nabízených možností).

- a) nutnost písemného uzavření dohod
- b) větší smluvní volnost oproti pracovnímu poměru
- c) omezený rozsah práce
- d) snažší skončení pracovního vztahu založeného na základě dohod (DPČ výpovědí, pouze s 15 denní výpovědní lhůtou, DPP dle dohody).
- e) respektování ustanovení o minimální mzdě (pokud odměna z dohody nedosáhne minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen rozdíl doplatit)
- f) povinnost zaměstnavatele „fiktivně“ rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn pro účely náhrady odměny při pracovní neschopnosti zaměstnance
- g) placení náhrady mzdy po dobu 21 dnů nemoci zaměstnance dle platné legislativy
- h) vydání tzv. „zápočtového listu“ – potvrzení o délce trvání zaměstnání
- i) jiné: (uveďte)

11. Ovlivnila Vás změna zákoníku práce v roce 2015?

- a) ano (uveďte jakým způsobem)
- b) ne

12. Jste se současnou právní úpravou spokojen?

- a) ano
- b) ne (uveďte hlavní důvod Vaší nespokojenosti)

13. Uveďte, jaké právní změny byste ohledně této problematiky uvítali.

Děkuji Vám za věnovaný čas, při vyplňování dotazníku.

Markéta Hrdličková, studentka Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, fakulty ekonomické

Příloha 4: Dotazník pro zaměstnance

Vážení respondenti,

tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění anonymního dotazníku, který je součástí výzkumu k mé **diplomové práci** na téma **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce). Cílem tohoto výzkumu je zjistit současné využití těchto dohod, zanalyzovat jejich výhody či nevýhody, a to jak ze strany zaměstnanců, ta i ze strany zaměstnavatelů, dále zjistit, jaké jsou odlišnosti oproti pracovnímu poměru v malých, středních a velkých podnicích, a zda podniky tyto dohody využívají, proč a v jaké míře.

1. Váš věk:

- a) do 20 let
- b) 21 – 30 let
- c) 31 – 50 let
- d) 51 – 65 let
- e) 65 let a více

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) střední odborné učiliště
- c) střední odborné s maturitou, gymnázium
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

3. Uveďte kraj, ve kterém se nachází Vaše bydliště.

4. V současné době jste:

- a) student
- b) zaměstnaný
- c) nezaměstnaný
- d) jiné (uveďte)

5. Doslechli jste se o dohodách (konkrétně o dohodě o pracovní činnosti, dohodě o provedení práce), které jsou uzavírány mimo pracovní poměr?

- a) ano
- b) ne (děkuji Vám za Váš čas strávený vyplněním tohoto dotazníku)

6. S jakou z dohod máte osobní zkušenost?

- a) dohoda o pracovní činnosti (DPČ)
- b) dohoda o provedení práce (DPP)
- c) s oběma
- d) nemám osobní zkušenost

7. Uveďte práci, na kterou jste byli nebo stále jste přes dohodu zaměstnáni.

- 8. Dohoda s Vámi byla uzavřena:**
- a) s fyzickou osobou (živnostník)
 - b) s právnickou osobou
 - c) se státní institucí
- 9. Nastaly někdy během výkonu Vaší práce, uzavřené na základě těchto dohod, nějaké právní problémy vyplývající z povahy dohody?**
- a) ano (uveďte jaké)
 - b) ne
- 10. Jako výhody oproti pracovnímu poměru shledáváte: (označte alespoň jednu z nabízených možností).**
- a) nutnost písemného uzavření dohod
 - b) větší smluvní volnost oproti pracovnímu poměru (nárok na dovolenou, cestovní výhrady)
 - c) snížená odvodová povinnost na sociálním a zdravotním pojištění
 - d) neexistence povinnosti zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu
 - e) respektování ustanovení o minimální mzdě
 - f) omezený rozsah práce – vhodné pro brigádníky
 - g) možnost další výdělečné činnosti, kterou lze skloubit s primární pracovní aktivitou
 - h) jiné: (uveďte)
- 11. Jako nevýhody dohod oproti pracovnímu poměru shledáváte: (označte alespoň jednu z nabízených možností).**
- a) nutnost písemného uzavření dohod
 - b) omezený rozsah práce (pouze 20 hod/týden průměrně u DPČ, max. 300 hod/rok u DPP)
 - c) oslabení právního postavení zaměstnance (práva musí být založena na smlouvě)
 - d) není-li smluvně založeno jinak, nevztahuje se na dohody právní úprava pracovního poměru v otázkách odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci, skončení pracovního poměru a odměňování
 - e) rozsah uzavřených DPP se sčítá (rozsah celkem 300 hod/rok platí pro všechny uzavřené DPP u jednoho zaměstnavatele)
 - f) jiné: (uveďte)
- 12. Dotkly se Vás změny zákoníku práce týkající se těchto dohod v roce 2015?**
- a) ano (uveďte jakým způsobem)
 - b) ne
- 13. Jste se současnou právní úpravou spokojen?**
- a) ano
 - b) ne (uveďte hlavní důvod Vaší nespokojenosti)

Děkuji Vám za věnovaný čas, při vyplňování dotazníku.

Markéta Hrdličková, studentka Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, fakulty ekonomické