

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra práva

DIPLOMOVÁ PRÁCE

DOHODY UZAVÍRANÉ MIMO
PRACOVNÍ POMĚR

Vypracovala: Bc. Hana Hrušková

Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2015

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Hana HRUŠKOVÁ**
Osobní číslo: **E13872**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Dohody uzavírané 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:

BEDNÁŘOVÁ, Dagmar a Dagmar ŠKODOVÁ PARMOVÁ. *Malé a střední podnikání.* České Budějovice, 2010

NESČÁKOVÁ, Libuše a kol. *Zákoník práce.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2014.

BĚLINA, M., DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář.* Praha: Beck, s.r.o., 2012.

SRPOVÁ Jitka, ŘEHOŘ Václav a kolektiv. *Základy podnikání.* Praha: Grada publishing, a.s., 2010.

VEBER, Jaromír a Jitka SRPOVÁ. *Podnikání malé a střední firmy.* Praha: Grada publishing, a.s., 2012.

Periodika vztahující se k tématu.

Internetové zdroje.

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

Datum zadání diplomové práce: **18. srpna 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **28. srpna 2015**


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

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


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 18. srpna 2015

PROHLÁŠENÍ

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

Podpis studenta

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala vedoucímu diplomové práce JUDr. Rudolfovi Hrubému za odbornou konzultaci při psaní této práce. Dále děkuji své rodině za podporu a firmám za vstřícnost při zjišťování informací potřebných k výzkumu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

FO	Fyzická osoba
PO	Právnícká osoba
ČR	Česká republika
SR	Slovenská republika
EU	Evropská unie
ČSÚ	Český statistický úřad
OECD	The organisation for economic co-operation and Development
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
HPP	Hlavní pracovní poměr
SP	Sociální pojištění
ZP	Zdravotní pojištění

OBSAH

Úvod.....	4
Cíl práce, pracovní hypotézy	5
1. Živnost.....	6
1.1. Pojem živnost a živnostník	6
2. Podnik	7
2.1. Definice podniku a pojmu podnikání.....	7
2.1.1. Malé podniky	8
2.1.2. Střední podniky	8
2.1.3. Velké podniky	9
3. Pracovní poměr	10
3.1. Definice pracovního poměru	10
3.2. Zaměstnanec a zaměstnavatel.....	10
3.2.1. Zaměstnanec, jeho práva a povinnosti.....	10
3.2.2. Zaměstnavatel, jeho práva a povinnosti	10
3.3. Pracovní smlouva.....	10
3.3.1. Základní ustanovení.....	10
3.3.2. Zkušební doba	11
3.4. Vznik pracovního poměru	11
3.5. Rozdělení pracovního poměru	11
3.6. Skončení pracovního poměru	12
3.6.1. Ukončení prostřednictvím dohody	12
3.6.2. Ukončení prostřednictvím výpovědi	12
3.6.3. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	13
3.6.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	14
3.7. Pracovní doba	14
4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	15
4.1. Obecná ustanovení (§ 74)	15
4.2. Dohoda o provedení práce (§ 75)	15
4.3. Dohoda o pracovní činnosti (§ 76)	15
4.4. Společná ustanovení (§ 77).....	16
4.5. Komentáře k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr	17
4.5.1. K § 74 odstavci 1	17
4.5.2. K § 74 odstavci 2	18
4.5.3. K § 75	18
4.5.4. K § 76 odstavci 1 – 3	19

4.5.5.	K § 76 odstavci 4	19
4.5.6.	K § 76 odstavci 5	20
4.5.7.	K § 77 odstavci 1	20
4.5.8.	K § 77 odstavci 2	21
4.6.	Judikatura.....	21
5.	Dohody konané mimo pracovní poměr v praxi.....	23
5.1.	Dohoda o pracovní činnosti	23
5.2.	Dohoda o provedení práce	24
6.	Porovnání pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr	25
7.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 1965 a dnes	26
7.1.	Rok 1965.....	26
7.1.1.	§ 232 – základní ustanovení	26
7.1.2.	§ 233 – povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.....	26
7.1.3.	§ 234 – odpovědnost za škodu.....	27
7.1.4.	§ 235 – spory	28
7.1.5.	§ 236 – dohoda o provedení práce.....	28
7.1.6.	§ 237 a § 238 – dohoda o pracovní činnosti.....	29
7.1.7.	§ 239a a § 239b – odměna	30
7.2.	Porovnání zákona č. 262/2006 Sb. se zákonem č. 65/1965 Sb.....	31
8.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve slovenském zákoně ...	32
8.1.	Základní informace	32
8.2.	Část devátá zákona č. 311/2001 Z. z.	32
8.2.1.	Obecná ustanovení.....	32
8.2.2.	Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele	33
8.2.3.	Dohoda o vykonání práce.....	35
8.2.4.	Dohoda o brigádnické práci studentů	36
8.2.5.	Dohoda o pracovní činnosti.....	37
8.3.	Porovnání slovenského zákona s českým	38
9.	Metodika	39
10.	Charakteristika vybraného regionu	40
10.1.	Středočeský kraj.....	40
10.2.	Okres Benešov	41
10.3.	Město Benešov.....	42
11.	Vybrané firmy a využívání dohod konaných mimo pracovní poměr	43
11.1.	Technické služby Benešov, s.r.o.....	43
11.2.	Mountfield Benešov, a.s.	45
11.3.	Valmont CR, s.r.o	46
11.4.	Hračky M+J	47

11.5.	LIDL Benešov, v.o.s.	47
11.6.	Bonte Benešov	48
11.7.	Kaufland Benešov, v.o.s.	49
11.8.	Takko fashion Benešov, s.r.o.....	50
11.9.	Venus Móda Benešov, s.r.o.	51
11.10.	Květinářství Benešov	52
11.11.	Pinko, a.s.....	53
11.12.	Papírnictví H. Benešov	54
11.13.	Pekařství S. Benešov.....	55
11.14.	Pekárna a pekařství M. Benešov	55
11.15.	Italská cukrárna a kavárna Benešov.....	56
12.	Výsledky hypotéz.....	58
12.1.	Hypotéza první.....	58
12.2.	Hypotéza druhá	59
12.3.	Hypotéza třetí.....	59
12.4.	Hypotéza čtvrtá	60
	Závěr	61
	Summary and keywords.....	63
	Seznam tabulek a grafů.....	64
	Seznam literatury	65
	Seznam příloh	1
	Přílohy.....	1

Úvod

Zákoník práce dává možnost uzavřít dohody, které se vykonávají mimo pracovní poměr. Těmito dohodami jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Mnoho firem výše zmíněné dohody uzavírá se zaměstnanci jako formu výpomoci, díky které mohou zaměstnanci přispět k výraznějšímu urychlení provozu podniku. Nebýt možnosti uzavření dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, firmy by musely zaměstnat pracovníky na pracovní poměr na dobu určitou.

Dohody konané mimo pracovní poměr bývají ve větší míře uzavírány v období letních prázdnin. Kromě možnosti přivýdělku dávají firmy možnost studentům získat i potřebnou praxi pro výkon budoucího povolání.

Rozdílem mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce je ten, že dohodu o pracovní činnosti lze vykonávat v rozsahu 20 hodin týdně, zatímco dohoda o provedení práce se ve většině případů uzavírá na jednorázové činnosti.

Při konečné výši výdělku se musí dodržovat výše minimální mzdy, která za 40 hodin týdně činí 9 200 Kč. V případě, že je příjem zaměstnance na dohodu o provedení práce menší než 10 000 Kč, odpadá zaměstnanci i zaměstnavateli povinnost platit sociální a zdravotní pojištění. Rovněž u zaměstnání na dohodu o pracovní činnosti platí, že je zaměstnavatel osvobozen od povinnosti platit zdravotní a sociální pojištění u výdělku do částky 2 500 Kč. Nicméně tyto dohody mají i nevýhodu spočívající v nemožnosti uplatnění nároku na dovolenou zaměstnancem.

Ve své diplomové práci jsem si dala za cíl zjistit, jak a v jaké míře podniky v benešovském regionu využívají dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Cíl práce, pracovní hypotézy

Cílem diplomové práce je zjištění počtu využívaných dohod konaných mimo pracovní poměr, přesněji dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, a to v malých, středních a velkých podnicích Středočeského kraje, okresu Benešov.

K tomuto zjištění využívám nejen dotazníkové šetření ale také následující pracovní hypotézy:

1. Malý podnik či živnostníci využívají dohody více než střední či velké podniky.
2. Dohoda o provedení práce je více využívána než dohoda o pracovní činnosti.
3. Dohody konané mimo pracovní poměr se ukončují snadněji než pracovní poměr.
4. Stát preferuje pracovní poměr před dohodami.

1. Živnost

1.1. Pojem živnost a živnostník

Živnostenský zákon č. 455/1991 Sb. definuje živnost jako soustavnou činnost, která je prováděna samostatně podnikatelem, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku a za podmínek stanoveným tímto zákonem.

Živnostník je pak fyzická nebo právnická osoba, která musí splnit požadavky dané tímto zákonem, která musí splnit následující podmínky dané tímto zákonem:

1. bezúhonnost,
2. způsobilost k právním úkonům,
3. dosažení věku 18 let,
4. splnění zvláštních podmínek, jako je odborná a jiná způsobilost (Živnostenský zákon, 2014).

2. Podnik

2.1. Definice podniku a pojmu podnikání

Dle obchodního zákoníku bylo podnikání definováno jako soustavná činnost, prováděná samostatně podnikatelem, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku (Business centre, 2014).

Pro správné pochopení je třeba doplnit výklad některých pojmů, které byly použity v definicích:

- **soustavnost** – činnost musí být vykonávána opakovaně a pravidelně, ne příležitostně,
- **samostatnost** – je-li podnikatelem fyzická osoba (dále jen FO), jedná osobně; právnická osoba (dále jen PO) jedná prostřednictvím svého statutárního orgánu,
- **vlastní jméno** – právní úkony činí FO (podnikatel) svým jménem a příjmením, PO pod svým názvem (neboli obchodní firmou),
- **vlastní odpovědnost** – podnikatel (FO i PO) nese veškeré riziko za výsledky své činnosti,
- **dosažení zisku** – činnost musí být vykonávána s úmyslem docílit zisku (nemusí být však dosažen) (Srpová, Řehoř & kolektiv, 2010).

Pojem podnik se dle obchodního zákoníku č. 513/1991 Sb. rozumí „*soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek k podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem ke své povaze mají tomuto účelu posloužit.*“ Obchodní zákoník byl v roce 2013 zrušen a tak pojem podnikání nalezneme v Novém občanském zákoníku (zák. č. 89/2012 Sb.) a v zákoně O obchodních společnostech a družstev (zák. č. 90/2012 Sb.) a dále v Živnostenském zákoně. V Novém občanském zákoníku je uveden pojem „obchodní závod“, který je charakterizován jako „*organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu.*“

2.1.1. Malé podniky

Malé podniky jsou charakteristické tím, že mají nejen málo zaměstnanců, ale také soustředí řady funkcí do kompetence několika málo pracovníků, často jsou to jeden až dva lidé. Převládá zde především operativní řízení nad strategickým a z hlediska komunikace hodně převažuje komunikace ústní. Práce se mezi zaměstnanci rozděluje za chodu a spíše spontánně, jakékoli rozhodnutí vychází obvykle z aktuálního rozpoložení podnikatele či vedoucího pracovníka (Srpková, Řehoř & kolektiv, 2010).

Podnikatel má k podniku osobní vztah, vzdělání a vedení je většinou technicky orientované.

Z hlediska lidských zdrojů jsou malé podniky charakteristické menším množstvím zdrojů a relativně úzkou škálou aktivit. Mají jednodušší organizační strukturu, především bezprostřední a intenzivní kontakt mezi vedením a pracovníky (Srpková, Řehoř & kolektiv, 2010).

Takovéto podniky mají podle doporučení EU většinou méně než 50 pracovníků a jejich aktiva/majetek či obrát/příjmy nepřesahují korunový ekvivalent 10 000 000 Eur. Splňují kritérium nezávislosti, což znamená, že nemají více jak 25 % kapitálu a hlasovacích práv ve vlastnictví jiného subjektu (Bednářová, Škodová-Parmová, 2010).

Dle třídění Českého statistického úřadu (ČSÚ) se malé podniky charakterizují tím, že mají jen do 20 zaměstnanců, což dle třídění OECD (The organisation for economic co-operation and Development) odpovídá velmi malému podniku. Malý podnik je dle OECD charakterizován 20 až 99 zaměstnanci (Bednářová, Škodová-Parmová, 2010).

2.1.2. Střední podniky

Takovéto podniky mají již více zaměstnanců i vedoucích pracovníků, kteří již nedělají „vše“, ale více se specializují na jednotlivé podnikatelské činnosti. Kromě operativního řízení se klade stále větší důraz i na řízení strategické. Existuje již základní řídicí dokumentace.

Střední podniky mají většinou již větší množství zdrojů i širší škálu aktivit než malý podnik. Mají více pracovníků s rozmanitější profesně-kvalifikační strukturou, jejich organizační struktury jsou již složitější. Komunikace už není tak bezprostřední, jako v malém podniku (Srpková, Řehoř & kolektiv, 2010).

Tyto podniky mají na základě doporučení EU většinou méně jak 250 zaměstnanců, jejich obrat je menší jak 50 mil. Eur, aktiva/majetek nepřesahují korunový ekvivalent částky 43 mil. Eur a splňují kritérium nezávislosti. OECD uvádí, že střední podniky by měly mít 100 – 500 zaměstnanců (Bednářová, Škodová-Parmová, 2010).

Dle Českého statického úřadu jsou tyto podniky charakterizovány počtem zaměstnanců do 100 (Srpová, Řehoř & kolektiv, 2010).

2.1.3. Velké podniky

Jsou charakteristické relativně širokou škálou aktivit a velkým počtem pracovníků, které se vyznačují rozmanitými profesně kvalifikačními, vzdělanostními i sociálními charakteristikami. Mívají větší skupiny totožných pracovních míst, a tedy i pracovníků vykonávajících stejnou práci. Kontakt mezi vedením a pracovníky zabezpečují různě efektivní komunikační kanály. Mezi vrcholovým vedením a pracovníky existují určité skutečné nebo domnělé bariéry a dokonce i vzdálenost mezi personálním útvarem a personalisty je poměrně velká.

Z organizačního, koncepčního a odborného hlediska je řízení lidí vysoce náročnou a strategickou záležitostí.

Takovéto firmy zaměstnávají stovky, tisíce až desetitisíce lidí a mají snadnější dostupnost cizích zdrojů s nižší úrokovou sazbou (Srpová, Řehoř & kolektiv, 2010).

Velké podniky mají dle ČSÚ 100 a více zaměstnanců (Bednářová, Škodová-Parmová, 2010).

3. Pracovní poměr

3.1. Definice pracovního poměru

Je obecně definován jako smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmětem je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje za plat či mzdu pro zaměstnavatele vykonávat.

Dle § 33 odstavce 1 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li stanoveno jinak.

3.2. Zaměstnanec a zaměstnavatel

3.2.1. Zaměstnanec, jeho práva a povinnosti

Zaměstnanec je FO, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovně právním vztahu.

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práci osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (§ 6, zákoník práce, 2014).

3.2.2. Zaměstnavatel, jeho práva a povinnosti

Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se FO zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovně právním vztahu (§ 7, zákoník práce, 2014).

Zaměstnavatel je povinen:

1. přidělovat práci zaměstnanci podle pracovní smlouvy,
2. platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat,
3. vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů,
4. dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou či stanovené vnitřním předpisem.

Dále je také povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech (§ 38, zákoník práce, 2014).

3.3. Pracovní smlouva

3.3.1. Základní ustanovení

Pracovní smlouva je základní složkou uzavření pracovního poměru. Pracovní smlouva musí být vyhotovena písemně a musí obsahovat 3 hlavní složky, kterými jsou:

1. druh práce, který bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
2. místo či místa výkonu práce,
3. den nástupu do práce.

Pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel do týdne o takové překážce nedozví, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit, a to pouze v tomto případě.

Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy (§ 34, zákoník práce, 2014).

3.3.2. Zkušební doba

Zkušební doba nesmí být dle zákoníku práce delší než:

- A. 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
- B. nebo 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovní poměru u vedoucího zaměstnance,

přičemž nesmí být dodatečně prodlužována. Výjimkou je doba celodenních překážek v práci, kvůli kterým zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a může se prodloužit o dobu celodenní dovolené. Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než jsou sjednané doby trvání pracovního poměru.

Dále lze zkušební dobu sjednat v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo.

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl stanoven jako den nástupu do práce, nebo v den jmenování do funkce vedoucího pracovníka.

Zkušební doba musí být sjednána písemně (§ 35, zákoník práce, 2014).

3.4. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl ve smlouvě sjednán jako den nástupu do práce či dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 36, zákoník práce, 2014).

3.5. Rozdělení pracovního poměru

Pracovní poměr lze rozdělit na dva druhy: pracovní poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou, přičemž se smí opakovat nanejvýš dvakrát. Za opakování tohoto pracovního poměru se považuje i jeho prodloužení.

Pracovní poměr na dobu neurčitou nemá sjednanou dobu trvání (§ 39, zákoník práce, 2014).

3.6. Skončení pracovního poměru

Dle § 48 odst. 1 může být pracovní poměr ukončen:

1. dohodou,
2. výpovědí,
3. okamžitým zrušením,
4. zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.

3.6.1. Ukončení prostřednictvím dohody

Písemné ukončení dohody. Jeho podstatou je dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o ukončení pracovního poměru, který končí dohodnutým dnem.

3.6.2. Ukončení prostřednictvím výpovědi

Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.

Zaměstnavatel může dát pracovníkovi výpověď pouze z těchto důvodů:

1. pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část,
2. pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují,
3. z důvodu nadbytečnosti zaměstnance,
4. nesmí-li zaměstnanec podle vydaného lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, či pokud dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
5. pozbyl zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobé zdravotní způsobilosti,

6. nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce,
7. jsou-li u zaměstnance dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, či pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k vykonávané práci,
8. pokud zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance,

přičemž zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu.

U výpovědi běží tzv. výpovědní lhůta, která činí nejméně 2 měsíce a začíná prvním dnem následujícího kalendářního měsíce a končí po uplynutí posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

3.6.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel může pracovní poměr touto formou zrušit pouze tehdy, když

1. byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pokud byl pravomocně odsouzený 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,
2. nebo pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnanec může tento poměr okamžitě zrušit, jestliže

1. podle lékařského posudku nemůže dále vykonávat 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,
2. nebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy/platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

U nezletilého zaměstnance může okamžitě zrušit pracovní poměr jeho zástupce a to v případě, že zaměstnanec nedosáhl 16 let, a pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví. K platnosti okamžitého zrušení je nutno svolení soudu. Stejnopis

okamžitého zrušení pracovního poměru spolu se svolením soudu je zákonný zástupce povinen doručit nezletilému zaměstnanci.

3.6.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou pracovní poměr zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, zaměstnavatel nesmí pracovní poměr zrušit prvních 14 dnů zkušební doby a během prvních 21 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Ke zrušení je nutná písemná forma, jinak se k tomu nepřihlíží. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení pracovního poměru, není-li v něm uveden den pozdější.

3.7. Pracovní doba

Zákoník práce ustanovuje tzv. týdenní pracovní dobu, která je 40 hodin týdně, přičemž u zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin.

Týdenní pracovní doba se rozvrhuje většinou do pětidenního pracovního týdne (zákoník práce, 2014).

4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Část třetí Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. se zabývá dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato část definuje dva typy těchto dohod, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, které se nacházejí v § 74 až § 77. § 74 se týká obecných ustanovení (kapitola 4.1.), § 75 se týká dohody o provedení práce (kapitola 4.2.), § 76 dohoda o pracovní činnosti (kapitola 4.3.) a § 77 nám definuje společná ustanovení (kapitola 4.4.).

4.1. Obecná ustanovení (§ 74)

- (1) *„Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“*
- (2) *„V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“*

4.2. Dohoda o provedení práce (§ 75)

Je v zákoníku práce definována jako: *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.*

4.3. Dohoda o pracovní činnosti (§ 76)

Tento paragraf má celkem 5 odstavců, přičemž první odstavec pojednává o rozsahu práce, který nesmí překročit 300 hodin:

- (1) *Dohodou o pracovní činnosti může zaměstnavatel s FO uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.*

Druhý a třetí odstavec říká, že práce nesmí být překročena v rámci poloviny týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin týdně, přičemž se posuzuje za celou dobu konání práce, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle tedy za období 52 týdnů.

- (2) *Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.*
- (3) *Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.*

Dále zákoník práce ustanovuje, jaké náležitosti musí být v dohodě napsány a jak lze smlouvu vypovědět.

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

(5) Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

4.4. Společná ustanovení (§ 77)

Tyto ustanovení jsou společná pro obě dohody. V prvním odstavci je vymezeno, že dohody musí být uzavřeny písemně.

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

Výkon práce konané na dohody by měl být zajišťován stejně, jako v případě práce na pracovní poměr. Toto neplatí v případech, které jsou uvedeny v odstavci 2.

(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a. převedení na jinou práci a přeložení,*
- b. dočasné přidělení,*
- c. odstupné,*
- d. pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,*
- e. překážky v práci na straně zaměstnance,*
- f. dovolenou,*
- g. skončení pracovního poměru,*
- h. odměňování (Dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy,*
- i. cestovní náhrady.*

(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stano-

vit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

Stejně jako uzavření dohod konaných mimo pracovní poměr musí být písemné, totéž platí o jejich vypovězení.

(4) Pro výpověď dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k ní nepřihlíží. Totéž platí pro okamžité zrušení těchto dohod.

Odstavce 5 a 6 vysvětlují podmínky pro okamžité zrušení dohod konaných mimo pracovní poměr u nezletilého zaměstnance. Princip zrušení dohod konaných mimo pracovní poměr je stejný jako u pracovní smlouvy.

(5) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.

(6) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci (Zákoník práce, 2014).

4.5. Komentáře k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr

4.5.1. K § 74 odstavci 1

Dohody konané mimo pracovní poměr se uzavírají především proto, že je někdy značně obtížné vystačit pro výkon závislé práce výlučně s pracovním poměrem.

(1) Rozhodujícím vztahem, v němž je vykonávána závislá práce, je pracovní poměr. Jeví se však jako neúčelné a někdy i značně obtížné vystačit pro výkon závislé práce výlučně s pracovním poměrem, zejména pokud by šlo o práci malého rozsahu nebo vykonávanou nepravidelně. Vztahy zakládáné dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr vyhovují právě potřebě výkonu pracovních činností menšího rozsahu.

- (2) *Pokud tedy zaměstnavatel potřebuje výkon určitých prací pouze příležitostně nebo jde-li o činnost malého rozsahu, může si tyto práce zajistit na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to buď dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti.*
- (3) *Na rozdíl od pracovního poměru je právní úprava vztahů zakládaných dohodami jednodušší a jejich ochrana je méně intenzivní, což se projevuje především v souvislosti s ukončováním těchto vztahů. Je přípustné, aby tutéž práci vykonávali u jednoho zaměstnavatele zaměstnanci jak v pracovním poměru, tak i na základě dohod.*

Zatímco zaměstnanci v pracovním poměru musí podstoupit lékařskou prohlídku při nástupu do práce, zaměstnanci vykonávající práci na dohody konané mimo pracovní poměr musí lékařskou prohlídku podstoupit pouze v případě rizikové práce nebo pokud jsou podmínky pro zdravotní způsobilost dány jinými právními předpisy. Dále také zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci zdravotní prohlídku v případě, jestliže má pochybnosti o zdravotní způsobilosti ucházející se osoby, ačkoliv nejde o práci rizikovou.

4.5.2. K § 74 odstavci 2

U dohod konaných mimo pracovní poměr se nemusí stanovovat pracovní doba či délka směny, a tak je práce vykonávána podle dohodnutých pravidel mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Většinou se jedná o určení dnů, ve kterých bude zaměstnanec práci vykonávat. Zaměstnavatel může zaměstnanci s předstihem (např. na začátku týdne) oznámit, v které dny bude pracovat. Zaměstnavatel musí zároveň respektovat omezení, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

4.5.3. K § 75

Dohoda o provedení práce nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce, přičemž se do tohoto rozsahu započítává i doba na základě jiných dohod o provedení práce. Nezáleží na tom, jde-li o práce stejného nebo jiného druhu. Dohoda nad 300 hodin by byla neplatná.

V praxi se tato dohoda využívá většinou u jednorázových akcí, jako jsou například překlady textu, zhotovení fotodokumentací či přednášky.

Povinné náležitosti, které dohoda o provedení práce musí obsahovat, jsou:

- a. vymezení pracovního úkolu nebo činnosti, která má být vykonávána,
- b. místo výkonu práce,
- c. předpokládaný rozsah práce (v hodinách),
- d. doba, v níž má být práce provedena (odevzdána),
- e. odměna (nesmí být nižší než minimální mzda),
- f. doba, na kterou se dohoda uzavírá (je povinným ujednáním).

Pokud by byla dohoda uzavřena na rok či na dobu neurčitou, a dohoda by byla ukončena jednostranně, například výpovědí, je dobré v dohodě sjednat možnost jednostranného ukončení spolu s výpovědní dobou.

U odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr je povinnost řídit se výší minimální mzdy. Pokud odměna nedosáhne minimální mzdy, má zaměstnavatel povinnosti doplatit doplatek ve výši rozdílu mezi částkou této odměny, připadající na jednu hodinu, a příslušnou minimální hodinovou mzdou. Je-li obsahem dohody ujednání o poskytování náhrad výdajů, které jsou spojeny s výkonem práce (např. opotřebení vlastního nářadí), musí být odděleno od ujednání o odměně.

4.5.4. K § 76 odstavci 1 – 3

Dohoda o pracovní činnosti není limitována rozsahem práce, takže ji lze uzavřít, i když předpokládaný rozsah práce nedosahuje či naopak překračuje 300 hodin. Výkon práce je však omezen z hlediska stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele, a proto nelze na jejím základě vykonávat práce překračující v průměru polovinu týdenní pracovní doby. Dodržení tohoto ustanovení se posuzuje za dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle za období 52 týdnů.

Dohoda může být uzavřena i na dobu neurčitou, sleduje se tak dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby nejdéle za období 52 týdnů. Pokud by však z nějakého důvodu byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena na dobu delší, než je skutečná potřeba práce a vyšlo by najevo, že po určitou dobu zaměstnanec pracoval po celou stanovenou týdenní pracovní dobu, a poté by práci nevykonával vůbec, aby se tak mohl celý rozsah prací v průměru snížit pod zákonem stanovený rozsah, byla by taková dohoda považována za neplatnou.

4.5.5. K § 76 odstavci 4

Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat tyto povinné údaje:

- a. sjednaná práce, které má zaměstnanec vykonávat,
- b. rozsah pracovní doby (tj. délka úvazku),
- c. doba, na kterou se dohoda uzavírá (tj. na určitou nebo i neurčitou),
- d. odměna (nesmí být nižší než minimální mzda).

V případě odměny se musí zaměstnavatel řídit výší minimální mzdy. V případě odměny nižší, je povinen rozdíl doplatit. Tento rozdíl se počítá jako výše rozdílu mezi částkou této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Je-li obsahem dohody ujednání o poskytování cestovních náhrad a ostatních výdajů spojených s výkonem práce, musí být odděleno od ujednání o odměně.

4.5.6. K § 76 odstavci 5

Smluvní strany mají možnost sjednat si v dohodě o pracovní činnosti i způsob jejího zrušení. Pokud způsob zrušení nevyplývá přímo z obsahu dohody o pracovní činnosti, mohou se na jejím zrušení ke sjednanému dni oba účastníci dohodnout, nebo ji může jeden z nich zrušit výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu (což platí stejně pro zaměstnance i zaměstnavatele) s 15-ti denní výpovědní dobou, která začíná běžet už dnem, kdy byla výpověď druhému účastníku doručena. Stejně jako u pracovního poměru se i u dohody o pracovní činnosti připouští její okamžité zrušení. Tuto možnost si však musí účastníci v dohodě výslovně sjednat. Nesmějí však uvádět jiné důvody než ty, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr (např. pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem). Na zaměstnance se v případě jednostranného zrušení dohody ze strany zaměstnavatele nevztahuje ochranná doba (např. při těhotenství, mateřská či rodinná dovolená).

4.5.7. K § 77 odstavci 1

Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřeny písemně, jinak by byly neplatné (ačkoliv tento dovětek už není výslovně uváděn). Pokud by některá z dohod neměla písemnou formu, lze tento nedostatek dodatečně odstranit (§ 20). Neplatnosti dohod pro nedodržení písemné formy se však lze dovolávat pouze do doby, než bylo započato s jejím plněním (tj. výkonem práce).

4.5.8. K § 77 odstavci 2

Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je velmi stručná, a tak se řídí právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr úpravou pracovního poměru, není-li pomocí zvláštního ustanovení stanoveno jinak.

Pro vztahy založené dohodami nelze použít úpravu vztahující se na pracovní poměr, která je v odstavci 2 § 77 výslovně vyloučena (některá ustanovení týkající se odměňování), naopak např. právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odpovědnosti za škodu atd. se vztahuje bezvýjimečně i na zaměstnance pracující na základě dohod.

Zaměstnanci pracující na základě dohod nemají ze zákona právo na jiné důležité osobní překážky v práci (např. návštěva lékaře či svatba) ani na dovolenou. Toto právo je ale možné sjednat v dohodě nebo je stanovit vnitřním předpisem. U zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o pracovní činnosti však musí být vždy dodržena úprava týkající se důležitých osobních překážek v práci (pracovní neschopnost, karanténa, mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny a ošetřování a péče o dítě do 10 let).

U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce vzniká účast na zdravotním, nemocenském a důchodovém pojištění ze zákona v měsících, kdy mu byl zúčtován započitatelný příjem, nebo úhrn z příjmů z více dohod u jednoho zaměstnavatele v příslušném měsíci v částce vyšší než 10 000 Kč.

4.6. Judikatura

Dohoda, která váže vyplacení odměny na splnění nejisté podmínky v budoucnu nezávislé na vůli potencionálního zaměstnance, není **dohodou o provedení práce** ve smyslu § 75 zákoníku práce a nezakládá pracovněprávní vztah, neboť závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu. (NSS 4 Ads 175/2011)

Je-li **dohoda o pracovní činnosti** uzavřená mezi zaměstnavatelem a FO neplatná, vzniká za předpokladu, že FO pro zaměstnavatele pracovala a byla za vykonané práce odměňována, mezi zaměstnavatelem a FO pracovněprávní vztah, a nikoliv vztah občanskoprávní.

Jestliže FO, která se zaměstnavatelem uzavřela neplatnou dohodou o pracovní činnosti, vykonávala pro zaměstnavatele práci uvedenou v ustanovení § 232 odst. 1 zák. práce v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby,

vznikají účastníkům tohoto pracovněprávního vztahu obdobná práva a povinnosti jako je tomu při tzv. faktickém pracovním poměru. Tzn., že FO musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od FO plnění z neplatného právního úkonu, a že výše tohoto bezdůvodného obohacení odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel plnit FO za skutečně vykonanou práci, kdyby dohoda o pracovní činnosti byla platně uzavřena.

Pokud FO vykonávala pro zaměstnavatele, se kterým uzavřela neplatnou dohodu o pracovní činnosti, takovou práci, pro jejíž výkon na základě takové dohody nebyly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 232 odst. 1 zák. práce, nebo práci v rozsahu překračujícím nejvyšší přípustný rozsah pracovní doby, v němž lze práci na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat, a jestliže mezi zaměstnavatelem a FO byl sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, je třeba též posoudit, zda mezi nimi nedošlo k navázání pracovního poměru. (NS 21 Cdo 3191/2011)

Na zrušení dohody o pracovní činnosti se nevztahuje pouze právní úprava o skončení pracovního poměru způsoby uvedenými v ustanovení § 48 zákoníku práce; neplatnost zrušení dohody o pracovní činnosti však mohou zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu na základě § 77 odst. 1 části věty před středníkem zákoníku práce způsobem, který pro výkon práce v pracovním poměru upravuje ustanovení § 72 zákoníku práce, ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti skončit tímto rozvázáním. (NS 21 Cdo 1633/2009, SJ č. 8/2011, str. 633) (Vysokajová, Kahle, Randlová, Hůrka & Doležilek, 2013).

5. Dohody konané mimo pracovní poměr v praxi

5.1. Dohoda o pracovní činnosti

Tato dohoda se většinou uzavírá jako druhý pracovní poměr na částečný úvazek, nebo jako přivýdělek formou brigády např. u studentů či žen na mateřské dovolené. Proto by zaměstnanec neměl odpracovat více jak 20 hodin týdně, tedy polovinu týdenní pracovní doby.

Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na sociálním a zdravotním pojištění a odpracovaná doba se započítává do zaměstnancova důchodu. Platí tak stejná pravidla jako u pracovní smlouvy, tedy povinnost z hrubé mzdy odvádět zálohy na zdravotní a sociální pojištění. Pokud je měsíční příjem nižší jak 2 500 Kč, sociální a zdravotní pojištění se odvádět nemusí.

V případě nemoci mají zaměstnanci díky odvodům sociálního pojištění nárok na nemocenskou, u které platí stejná pravidla jako u pracovní smlouvy – zaměstnavatel tedy vyplácí zaměstnanci první 3 týdny nemoci, kromě prvních tří dnů (Bláhová, 2013).

Zaměstnavatel má povinnost odvést zálohu na daň z příjmu ze závislé činnosti. V případě více příjmů v měsíci musí zaměstnanci podávat daňová přiznání (Ipodnikatel.cz, 2014).

Při výplatě mzdy se musí dodržovat výše minimální mzdy. Nicméně pokud výše mzdy bude nižší než výše minimální mzdy a zaměstnanec není zaměstnán jinde nebo za něj zdravotní pojištění neplatí stát, musí zaměstnavatel odvést za zaměstnance minimální zdravotní pojištění.

Zaměstnanec pracující na dohodu o pracovní činnosti nemá nárok na zaměstnanecké výhody, jako jsou stravenky či dovolená.

Dohody o pracovní činnosti se uzavírají a vypovídají písemně, přičemž může být uzavřena jak na dobu určitou, tak i neurčitou. Dohoda se může vypovídat i jednostranně, přičemž platí patnáctidenní výpovědní lhůta (Bláhová, 2013).

5.2. Dohoda o provedení práce

Velice oblíbená dohoda, která je z hlediska odvodů a nákladů pro zaměstnance nejvýhodnější. Opět se uzavírá při brigádách či přivýdělcích.

Tato dohoda je uzavírána písemně pouze na dobu určitou, a zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele může odpracovat maximálně 300 hodin ročně.

I zde je povinnost dodržovat výši minimální mzdy, kde opět platí stejné podmínky jako u dohody o pracovní činnosti (kapitola 5.1.).

Nicméně pokud odměna dosáhne do výše 10 000 Kč, je pro obě strany velice výhodná, protože ani jedna strana nemusí odvádět zálohy na zdravotní a sociální pojištění. Pokud tuto částku přesáhne, tak obě strany mají povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění (Bláhová, 2013).

Od roku 2015 je zavedena podmínka u autorských honorářů, které se zdaňují již od příjmu 7 000 Kč (Ipodnikatel.cz, 2014).

Zaměstnanec opět nemá nárok na zaměstnanecké výhody (Bláhová, 2013).

Co se týká nemocenské, dohoda nezakládá povinnost na nemocenském pojištění zaměstnanců, takže se neodvádí pojistné na sociálním zabezpečení. Stejně tak nezakládá účast na zdravotním pojištění, ale musí být odváděno alespoň v minimální výši, a to v rámci jiného pracovně právního vztahu, jestliže nejde o osobu, za kterou pojištění platí stát. To ale není problém zaměstnavatele, který tuto dohodu uzavírá (Ipodnikatel.cz, 2014).

Tato dohoda se většinou sjednává na jednorázové nebo sezónní úkoly (Práce.cz, 2015).

6. Porovnání pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr

Prvním rozdílem je délka trvání pracovního poměru. Zatímco u pracovní smlouvy na dobu určitou může trvat až 3 roky a u smlouvy na dobu neurčitou není doba určena, dohody lze uzavřít pouze na 300 hodin v roce.

Dalším rozdílem je způsob prodlužování smluv a dohod. Pracovní smlouva na dobu určitou se může prodloužit až na 3 roky, dohody nesmí překročit 300 hodin za rok. Další dohoda mimo pracovní poměr se může uzavřít až v novém kalendářním roce.

Co se týká pracovní doby, tak u pracovní smlouvy platí 8 hodinová denní pracovní doba, za týden tedy zaměstnanec odpracuje 40 hodin. U dohody o pracovní činnosti nesmí být vykonávána práce v průměru delší, než je polovina týdenní pracovní doby. Zaměstnanec tedy může odpracovat pouze 20 hodin týdně.

Zatímco pracovní smlouva musí obsahovat den nástupu do práce, místo výkonu práce a druh vykonávané práce, dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat druh/y vykonávané práce, rozsah pracovní doby a doba na kterou se dohoda uzavírá. Dohoda o provedení práce musí obsahovat pouze dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Jak pracovní smlouvy, tak dohody musí být uzavřeny písemně, jinak jsou neplatné.

Výpovědní lhůta u zrušení pracovního poměru je v tomto případě stanovena minimálně 2 měsíce, přičemž u dohod je to pouze 15 dnů.

Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na dovolenou či zaměstnanecké výhody, zaměstnanec pracující na dohodu tyto výhody nemá.

7. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 1965 a dnes

7.1. Rok 1965

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. z roku 1965 se zabývá problematikou dohod ve 4. části § 232 až § 239b, kde jsou uvedeny povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Tento zákon byl nespočetně novelizován, až ho nahradil nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. s účinností od 1. 1. 2007.

7.1.1. § 232 – základní ustanovení

Hlavním rozdílem zákona z roku 1965 je, že v § 232 je jasně dáno, že by zaměstnavatelé měli zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, a tudíž mohou jen **výjimečně** uzavírat s FO dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti), jestliže jde o práci,

a) jejíž pravidelný výkon nemůže zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné,

b) jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nehospodárný z jiných důvodů.

(2) S mladistvými lze tyto dohody uzavírat, jen pokud tím nebude ohrožen jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání.

7.1.2. § 233 – povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

(1) Na základě uzavřených dohod jsou zaměstnanci povinni zejména

a) konat práce svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností a dodržovat podmínky sjednané v dohodě,

b) konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě,

c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni,

d) řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

(2) Na základě uzavřených dohod jsou zaměstnavatelé povinni zejména

a) vytvářet zaměstnancům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebné základní prostředky, materiál, nářadí a osobní ochranné pracovní prostředky,

b) seznámit zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k práci jimi vykonávané, zejména s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

c) přiměřeně kontrolovat řádný výkon práce,

d) poskytnout zaměstnancům za vykonanou práci sjednanou odměnu, která nesmí být v rozporu s pracovněprávním předpisem,

e) dodržovat i ostatní podmínky sjednané v dohodě; případné další sjednané nároky zaměstnance nebo jiná plnění v jeho prospěch však nelze dohodnout pro zaměstnance příznivěji, než jsou obdobné nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru.

(3) Zákazy některých prací pro ženy a mladistvé platí i pro práce konané na základě těchto dohod.

7.1.3. § 234 – odpovědnost za škodu

V tomto paragrafu je definována odpovědnost za škodu u zaměstnavatele a zaměstnance.

(1) Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli, s nímž uzavřel dohodu, za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru, i když tuto škodu způsobili jeho rodinní

příslušníci, kteří mu při práci pomáhali. Jde-li o práci konanou na základě dohody o provedení práce, nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce, s výjimkou případů podle § 176 až 178.

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou utrpěl při výkonu práce podle uzavřené dohody nebo v přímé souvislosti s ním, stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru; rodinným příslušníkům odpovídá zaměstnavatel podle občanského zákoníku.

7.1.4. § 235 – spory

Spory vyplývající z těchto dohod se projednávají stejně jako spory z pracovního poměru.

7.1.5. § 236 – dohoda o provedení práce

§ 236 definuje dohodu o provedení práce. Takováto dohoda nesmí celkem přesáhnout 100 hodin a lze ji uzavřít jak písemně, tak i ústně. Na základě nařízení vlády lze určit případy, ve kterých se doba jiné předpokládané práce, která byla uzavřena na základě jiných dohod, nezapočítává. Pokud není práce zhotovena ve sjednané době, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit. Zaměstnanec může od smlouvy odstoupit tehdy, když mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky. Odměna za práci je splatná po provedení práce nebo po určité části úkolu.

(1) Dohodu o provedení práce může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce; vláda může stanovit nařízením, v kterých výjimečných případech se do předpokládaného rozsahu práce tato doba nezapočítává.

(2) Dohoda o provedení práce se uzavírá písemně nebo ústně. V dohodě musí být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla se v ní sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden; v písemné dohodě, popřípadě v písemném záznamu o ústně uzavřené dohodě, má zaměstnavatel mimoto uvést předpokládaný rozsah práce podle předchozího odstavce, pokud její rozsah nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.

(3) Pracovní úkol musí být proveden ve sjednané době, jinak může zaměstnavatel od dohody odstoupit. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky; zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, která mu tím vznikla.

(4) Odměna za provedení pracovního úkolu je splatná po dokončení a odevzdání práce. Mezi účastníky lze dohodnout, že část odměny bude splatná již po provedení určité části pracovního úkolu. Zaměstnavatel může odměnu po projednání se zaměstnancem přiměřeně snížit, neodpovídá-li provedená práce sjednaným podmínkám.

(5) Zemře-li zaměstnanec před splněním pracovního úkolu, nároky na odměnu přiměřenou vykonané práci, pokud může zaměstnavatel jejich výsledky použít, a nároky na náhradu účelně vynaložených nákladů nezanikají a stávají se součástí dědictví.

7.1.6. § 237 a § 238 – dohoda o pracovní činnosti

§ 237 a § 238 se zabývají dohodou o pracovní činnosti, jejíž rozsah práce nesmí přesáhnout 100 hodin. Do této doby se nezapočítávají tzv. pracovní pohotovosti, a vláda opět může nařízením stanovit případy, ve kterých na základě dohody lze vykonávat práci nad rozsah pracovní doby, ale nejvíce lze za období 12 měsíců. Na rozdíl od dohody o provedení práce, lze tuto dohodu uzavřít pouze písemně a to jak na dobu určitou tak neurčitou. Odměna za práci se vydává v termínech, které jsou určeny pro termín výplaty či po ukončení a odevzdání práce.

§ 237

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když předpokládaný rozsah práce nepřesahuje 100 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby; do tohoto rozsahu se nezapočítává doba případné pracovní pohotovosti, za kterou zaměstnanci nepřísluší odměna, a pracovní pohotovost doma. Vláda může stanovit nařízením, ve kterých výjimečných případech lze na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci nad rozsah pracovní doby uvedený v předchozí větě.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby podle předchozího odstavce se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena (§ 238 odst. 2), nejdéle však za období 12 měsíců.

§ 238

(1) Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Jedno vyhotovení dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. Před uzavřením dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen postupovat podle § 1 odst. 3 až 5.

(2) Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá na dobu určitou, popřípadě na dobu neurčitou. V dohodě lze sjednat způsob jejího zrušení. Okamžité zrušení dohody lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni a jednostranně jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena.

7.1.7. § 239a a § 239b – odměna

§ 239a

Odměna za vykonanou práci je splatná výplatních termínech určených u zaměstnavatele pro výplatu mzdy (§ 119), a je-li sjednána jednorázová splatnost odměny, až po provedení celého pracovního úkolu v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce. Mezi účastníky lze dohodnout splatnost odměny jinak.

§ 239b

(1) Výši odměny a podmínky pro její poskytování v závislosti na druhu a způsobu vykonávané práce nebo činnosti sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Při sjednání výše odměny je zaměstnavatel povinen dbát ustanovení § 1 odst. 3 až 5 a § 7 odst. 2 až 6.

(2) Je-li obsahem dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, které se řídí zvláštními předpisy, sjedná se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014).

7.2. Porovnání zákona č. 262/2006 Sb. se zákonem č. 65/1965 Sb.

Při novelizaci Zákoníku práce v roce 2007 došlo k přesunutí dohod z části čtvrté do části třetí, ve které se dohodami zabývají § 74 až § 77.

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. prodloužil celkovou dobu ze 100 na 300 hodin v kalendářním roce, přičemž už nelze na základě nařízení vlády určit činnosti, které se nezapočítávají do celkového počtu hodin.

Novelizací zákoníku byla zrušena část, ve které práci může zaměstnanec vykonávat i s pomocí rodinných příslušníků. Práce konaná na základě těchto dohod se řídí (až na výjimky uvedené v § 77 odst. 2)) úpravou pro výkon práce v pracovním poměru, v němž je povinností zaměstnance vykonávat práci osobně.

Zaměstnavatel by měl zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, ale s novelizací tohoto zákona odpadla povinnost uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jen v určitých případech.

Dohody se smějí uzavírat jen písemnou formou, jinak jsou neplatné.

8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve slovenském zákoně

8.1. Základní informace

Slovenský zákoník práce č. 311/2001 Z. z. se dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr zabývá v části deváté, která je nazvaná „Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovního poměru“. Tato část obsahuje paragrafy § 223 až § 228, přičemž § 223 až § 225 pojednává o základních právech a povinnostech zaměstnavatele a zaměstnance, § 226 se věnuje dohodě o vykonání práce, § 227 a § 228 se zabývá dohodou o brigádnické práci studentů, a § 228a věnuje dohodě o pracovní činnosti.

8.2. Část devátá zákona č. 311/2001 Z. z.

8.2.1. Obecná ustanovení

§ 223 obsahuje obecná ustanovení k dohodám konaných mimo pracovní poměr.

Na rozdíl od ustanovení v českém zákoníku práce, na Slovensku lze uzavírat dohody na zabezpečení potřeb zaměstnavatele či na plnění jeho úkolů může pouze výjimečně.

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

Délka maximální pracovní doby je stejná jako u českého zákona, tedy nesmí v průběhu 24 hodin přesáhnout 12 hodin a u mladistvého zaměstnance 8 hodin.

(1) Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 a šiestej časti. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín.

Slovenský zákon má navíc definováno, že zaměstnanci pracující na dohodu nemohou pracovat přesčas:

„Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, nemožno nariadiť ani s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť a prácu nadčas.“

Jako u § 77 odst. 3 českého zákoníku, tak i u slovenského zákoníku je odkazováno na paragrafy týkajúce sa jiných důležitých osobních překážek v práci, u kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnance omluvit:

„Ak ide o dôvody neprítomnosti zamestnanca v práci uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g), ktoré zasiahli do času, na ktorý zamestnávateľ určil výkon práce, zamestnávateľ je povinný ospravedlniť túto neprítomnosť zamestnanca v práci. Za tento čas zamestnancovi náhrada odmeny nepatrí. Na splatnosť odmeny, výplatu odmeny a zrážky z odmeny sa primerane uplatnia ustanovenia § 129 až 132.“

Uzavírat dohody s mladistvým zaměstnancem lze tehdy, pokud neohrožuje zdravý vývoj, bezpečnost, mravnost či výchovu na povolání mladistvého zaměstnance.

(1) „S mladistvým zamestnancom možno tieto dohody uzatvárať, len ak sa tým neohrozí jeho zdravý vývoj, bezpečnosť, mravnosť alebo výchova na povolanie.“

Dohody se nesmějí uzavírat v případě činností, které jsou předmětem ochrany podle autorského zákona.

(4) Tieto dohody nemožno uzatvárať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

(5) Spory vyplývajúce z tejto dohody sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

8.2.2. Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

*(1) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 sú **zamestnanci** povinní najmä*

a) vykonávať práce zodpovedne a riadne a dodržiavať podmienky dohodnuté v dohode,

b) vykonávať práce osobne,

c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy

na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,

d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím,

e) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú jeho pracovnoprávneho vzťahu a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy pre doručovanie písomností, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

(2) Na základe uzatvorených dohôd podľa § 223 je zamestnávateľ povinný najmä

a) utvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,

b) oboznámiť zamestnancov s právnymi predpismi a ostatnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné dohodnuté podmienky; nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru,

d) viesť evidenciu uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v poradí, v akom boli uzatvorené,

e) viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu, a viesť evidenciu vykonanej práce u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, tak, aby v jednotlivých dňoch bola zaznamenaná dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala.

(3) Zákazy prác a pracovísk pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy a mladistvých platia aj pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.

§ 225

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzatvoril dohodu podľa § 223 za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere.

Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti nesmie presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť vyššia ako tretina odmeny dohodnutej za vykonanie tejto práce okrem prípadov podľa § 182 až 185.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzatvorenej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

8.2.3. Dohoda o vykonaní práce

Na Slovensku lze tuto dohodu uzavřít na 350 hodin v roce, přičemž se započítává práce vykonávaná na základě jiné dohody. Tuto dohodu lze uzavřít nejdéle na 12 měsíců.

(1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.

Tato dohoda musí být písemná, jinak neplatí. Ve smlouvě musí být uvedena pracovní činnost, rozsah práce a odměna za práci.

(2) Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce.

(3) Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu

vykonať preto, že mu zamestnávateľ neuvolnil dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

(4) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.

(5) Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ môže jej výsledky použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci a právo na náhradu účelne vynaložených nákladov nezaniká a stáva sa súčasťou dedičstva.

8.2.4. Dohoda o brigádnickej práci študentů

Slovenský zákoník práce má jednu dohodu navyše, a tou je „Dohoda o brigádnickej práci študentov“, ktorou nalezneme v § 227. Táto dohoda špecifikuje uzatváranie dohod s osobou mladšou 26 rokov, teda so študentmi stredných a vysokých škôl.

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovršila 26 rokov veku. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.

Lze na základe tejto dohody vykonávať prácu v rozsahu až 20 hodín týždenne v priemere.

(2) Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená.

I zde musí byť písomná forma, musí byť uvedená dohodnutá práca, odmena za prácu, rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Ako u dohody o provedení práce lze túto dohodu uzavrieť maximálne na 12 mesiaců.

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(2) *Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu podľa § 227 ods. 1; to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka.*

Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju zrušiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15 - dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

(3) *Odmena za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.*

8.2.5. Dohoda o pracovnej činnosti

Vykonávať prácu na základe této dohody lze v rozsahu 10 hodin týdně. Opět platí pravidlo písemné dohody, jinak je neplatná. Uzavřít takovouto dohodu lze na 12 měsíců.

(1) *Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.*

(2) *Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.*

(3) *Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu, najviac na 12 mesiacov. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15 - dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.*

(4) Odměna za vykonanú prácu je splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala (Slovenský zákoník práce, 2014).

8.3. Porovnání slovenského zákona s českým

Slovenský zákoník práce č. 311/2001 Z. z. má oproti českému jednu dohodu konanou mimo pracovní poměr navíc, a tou je „Dohoda o brigadnej práci študentov“. Tato dohoda je pro FO, které mají status žáka střední školy nebo statut studenta denní formy vysokoškolského studia podle předpisu a která nedovršila 26 roků.

Dohody mohou být podle zákona č. 311/2001 uzavřeny pouze výjimečně, zatímco český zákon toto ustanovení zrušil a nechal jen ustanovení říkající, že by měl zaměstnavatel zaměstnanci zajišťovat plnění svých úkolů především prostřednictvím pracovního poměru.

Dohoda o provedení práce nesmí v ČR přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce a musí se uvést doba, na kterou se uzavírá, na Slovensku nesmí přesáhnout 350 hodin v kalendářním roce a smí být uzavřena pouze na 12 měsíců.

Dohoda o pracovní činnosti nesmí v ČR přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce, a také nesmí přesáhnout v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, zatímco na Slovensku vykonávají práci dle této dohody zaměstnanci v rozsahu max. 10 hodin týdně a opět smí být uzavřena na 12 měsíců.

Jiné jsou i povinné údaje, které musí dohody obsahovat. U dohody o provedení práce v ČR musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá, na Slovensku musí obsahovat pracovní činnost, rozsah a odměna za vykonání práce.

Dohoda o pracovní činnosti v ČR musí obsahovat sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se uzavírá. Slovenská dohoda k tomu navíc musí obsahovat odměnu za práci.

Výpovědní lhůta je u obou zákoníků stejná, tedy 15 dnů. Stejně je to i v případě uzavření smlouvy, které musí být písemné, jinak jsou neplatné.

9. Metodika

Cílem diplomové práce je zjištění míry využívání dohod konaných mimo pracovní poměr v konkrétních vybraných podnicích ve městě Benešov.

V teoretické části diplomové práce je charakterizován pojem podnik a živnost, dále je zde uvedeno rozdělení podniků na podniky malé, střední a velké, a současně je zde uvedena stručná charakteristika pracovního poměru. Teoretická část diplomové práce rovněž obsahuje popis dohod konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Dohody definované v zákoníku práce byly porovnány s dohodami ve slovenském zákonu práce.

Praktická část diplomové práce bude vypracována následujícím způsobem. Na začátku bude uveden popis Středočeského kraje, okresu Benešov a následně města Benešov. Pro zjištění využívání dohod konaných mimo pracovní poměr bude vybráno 15 konkrétních společností, které působí ve městě Benešov. Bude se jednat o 5 malých, 5 středních a 5 velkých společností. Analýza bude prováděna na základě vypracovaného dotazníku, jehož ukázka se nalézá v Příloze č. 1.

V další části se práce zaměří na počty uzavřených dohod konaných mimo pracovní poměr v průběhu 5 let, tedy v letech 2011 – 2015. Vývoj počtu uzavřených dohod bude zaznamenán v grafech a tabulkách. Rovněž se praktická část diplomové práce bude zaměřovat na množství uzavřených dohod malými podniky nebo živnostníky s množstvím dohod uzavřených středními a velkými podniky. Dále bude pomocí analýzy zjištěno, která ze zmíněných dohod je ve městě Benešov více preferovaná, zda se jedná o dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti.

Náročnost ukončení uvedených dohod v porovnání s ukončením pracovního poměru a otázka, zda stát preferuje pracovní smlouvy či dohody, bude řešena v závěru praktické části diplomové práce.

10. Charakteristika vybraného regionu

Pro praktickou část diplomové práce byl vybrán region Středočeského kraje, přesněji okres Benešov. Dotazníkové šetření bude zaměřeno na podniky ve městě Benešov.

10.1. Středočeský kraj

Velikostí, počtem obcí i obyvatel patří Středočeský kraj mezi největší kraje České republiky. Jeho rozloha činí 11 015 km² a zabírá 14 % území České republiky a je přibližně 1,9 krát větší, než je průměrná rozloha kraje v České republice.

Kraj zcela obklopuje hlavní město Prahu a sousedí skoro se všemi českými kraji, kromě Karlovarského kraje a krajů moravských. Územně náleží k Českému masivu, který je jednou z nejstarších částí evropské pevniny. Nejvyšším bodem území je vrchol brdských hřebenů Tok, který měří 865 m n. m. a leží v okrese Příbram. Naopak nejnižším bodem je řečiště Labe v okrese Mělník, které se nachází 153 m n. m.

Administrativně se dělí na 26 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, které k 1. 1. 2003 nahradily bývalé okresní úřady. Rozlohou je největší správní obvod s rozšířenou působností Příbram, který zaujímá 8,5 % Středočeského kraje. Nejmenší je správní obvod s rozšířenou působností Neratovice a rozlohou 1 % Středočeského kraje.

V roce 2013 bylo na území kraje 1 145 obcí. Největší počet obcí je soustředěn v okrese Příbram, kde je celkem 121 obcí, naopak nejmenší počet má okres Mělník se svými 69 obcemi. Statut města je přidělen 83 obcím, přičemž Kladno a Mladá Boleslav jsou navíc statutárními městy. Rovněž v roce 2013 byl podíl městského obyvatelstva na celkovém počtu obyvatel kraje 53 % a byl nejnižší v celé České republice. Středočeský kraj jako jediný kraj nemá své krajské město, krajský úřad sídlí v hlavním městě Praze.

Ke konci roku 2013 měl Středočeský kraj 1 302 336 obyvatel a stal se tak nejlidnatějším regionem České republiky. Nejvíce lidnatým okresem Středočeského kraje byl okres Kladno (160 767 obyvatel), přes 100 000 obyvatel žilo také v okrese Praha-východ, Praha-západ, Mladá Boleslav, Příbram a Mělník. Naopak populačně nejmenším byl okres Rakovník s 55 329 obyvateli. Hustota zalidnění byla nejvyšší v okresech Kladno, Praha-západ a Praha-východ, kde dosáhla hodnoty přes 200 obyvatel na km². Naopak nejnižší hustota zalidnění je v okresech Rakovník, Benešov a Příbram, kde hustota zalidnění nepřesahovala 70 obyvatel na km².

Úzká vazba s hlavním městem a hustá dopravní síť činí polohu kraje mimořádně výhodnou. Kraj je pro Prahu významným zdrojem pracovních sil, doplňuje pražský průmysl, zásobuje Prahu potravinami a poskytuje Praze svůj rekreační potenciál.

Míra nezaměstnanosti je dlouhodobě nižší proti republikovému průměru. Existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti uvnitř kraje, ovlivněné opět blízkostí Prahy. Ke dni 31. 12. 2013 byla míra registrované nezaměstnanosti v kraji 6,90 %. Nejvyšší hodnoty v rámci kraje dosáhla v okrese Příbram 9,52 %, naopak nejnižší v okrese Praha-východ 3,53 %.

Na území Středočeského kraje se nachází množství významných historicky cenných památek a několik chráněných krajinných oblastí. Největší koncentrací památek se vyznačuje město Kutná Hora, které bylo zapsáno do Seznamu světového přírodního a kulturního dědictví UNESCO. Nejcennější přírodní oblast kraje představuje CHKO Křivoklátsko, které figuruje na seznamu biosférických rezervací, mezi další významné oblasti patří CHKO Kokořínsko, Český kras, Český ráj a Blaník (Středočeský kraj, 2014).

Celkem má středočeský kraj 322 462 podnikatelských subjektů (ČSÚ, 2014).

10.2. Okres Benešov

Okres Benešov se rozkládá v jižní části Středočeského kraje. Na západě sousedí s okresem Příbram (kraj Středočeský), na severu s okresy Praha-západ a Praha-východ, na východě s okresem Kutná Hora a Havlíčkův Brod (kraj Vysočina), na jihu pak s okresy Pelhřimov (kraj Vysočina) a Tábor (kraj Jihočeský).

K nejvýznamnějším kulturním památkám se řadí romanticky přestavěný zámek Konopiště s anglickým parkem, který patří k nejnavštěvovanějším v Čechách. Dále se v okrese nachází gotický hrad Český Šternberk, barokní zámek Jemniště s anglickým parkem, Sázavský klášter (4. nejstarší klášter v Čechách), zámky Komorní Hrádek, Líšno, Vrchotovy Janovice nebo románský hrad v Týnci nad Sázavou (ČSÚ, 2014).

Se svou rozlohou 1 475 km² zaujímá okres 13,4 % z rozlohy Středočeského kraje a je druhým největším okresem v kraji. Počtem obyvatel 96 tisíc (což představuje 7,4 % obyvatel kraje), však patří k podprůměrným okresům a hustota zalidnění (65 obyvatel na km²) je druhá nejnižší v kraji.

Od roku 2003 se okres člení na 3 správní obvody obcí s rozšířenou působností, tím jsou Benešov, Vlašim a Votice a na 5 správních obvodech obcí s pověřeným obecním úřadem, kterými jsou Benešov, Sázava, Týnec nad Sázavou, Vlašim a Votice.

Do okresu Benešov náleží 114 obcí, z nichž 9 má statut města. Jsou to Benešov se 16,5 tis. obyvatel, Vlašim, Týnec nad Sázavou, Votice, Bystřice, Sázava, Neveklov, Pyšely, Trhový Štěpánov. Městysem bylo stanoveny 11 obcí.

Povrch převážné části okresu tvoří Středočeská pahorkatina v povodí střední Vltavy a dolní Sázavy. Terén okresu je členitý, lesnatý, s mnoha rybníky. Nadmořská výška kolísá od 200 do 700 metrů nad mořem. Pro hornatost okresu je typický táhnoucí se hřeben s Českou Sibiří, Sedleckou kotlinou. Nejvyšším bodem okresu je vrch Mezivrata (713 m n. m.).

K 31. 12. 2013 bylo v rámci okresu Benešov evidováno 3 658 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je 6 % dosažitelných uchazečů kraje. Podílem nezaměstnaných osob (tj. podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let na obyvatelstvu celkem ve stejném věku), který činil 5,65 %, vykazoval okres Benešov čtvrtou nejnižší nezaměstnanost mezi okresy kraje.

Fyzických a právnických subjektů bylo v roce 2014 evidováno celkem 18 452, což představuje na 1000 obyvatel 254 podnikatelských subjektů (Risy.cz, 2013).

10.3. Město Benešov

Město Benešov je okresním městem a leží přibližně 40 km jihovýchodně od Hlavního města Prahy. K 1. 1. 2014 zde žilo přibližně 16 500 obyvatel. Hlavní kulturní památkou města je zámek Konopiště, který je vzdálen asi tak kilometr od centra města. Benešov je také znám zříceninou Minoritského kláštera na Karlově.

Město Benešov je obcí s rozšířenou působností.

11. Vybrané firmy a využívání dohod konaných mimo pracovní poměr

Pro praktickou část diplomové práce bylo vybráno těchto 15 firem:

11.1. Technické služby Benešov, s.r.o.

Firma Technické služby (TS) je společností s ručeným omezeným, kterou založilo město Benešov. TS mají celkem 96 zaměstnanců. Dle ČSÚ můžeme tento podnik zařadit mezi **střední firmy**.

Náplní TS je:

- svoz komunálních odpadů včetně tříděných a nebezpečných odpadů, jejich zneškodnění včetně vystavení dokladu o likvidaci,
- provozování sběrných dvorů a skládky odpadu,
- přistavení, pronájem velkoobjemových kontejnerů, odvoz odpadu nákladními automobily a jejich zneškodnění včetně vystavení dokladu o likvidaci,
- prodej nádob na odpad (plastové objem 120 l, 240 l, plechové 110 l, kontejnery plastové a plechové o objemu 1100 l, odpadkové koše),
- poradenství v oblasti odpadového hospodářství,
- provozování vodovodního a kanalizačního řadu,
- prodej plastových vodoměrových šachet a vodoměrů,
- údržba veřejné zeleně,
- čištění chodníků a komunikací včetně zimní údržby,
- provozování veřejného osvětlení,
- pronájem hrobových a urnových míst, výkopové práce spojené s pohřbíváním,
- provozování parkovacích automatů.

Hlavní činností Technických služeb Benešov, s.r.o. je zajištění komplexních služeb v odpadovém hospodářství - počínaje svozem a zneškodněním komunálního odpadu, přes svoz a likvidaci separovaného odpadu (plast, papír, sklo) až po svoz, zneškodnění nebezpečného odpadu a také elektrozařízení. Podle platné legislativy TS vedou pro obce, města a společnosti evidenci odpadů a na konci roku vypracují přehled podle požadavků legislativy "Roční výkaz o nakládání s odpady". Nabízí se také možnost veškeré

nádoby na odpad zakoupit a u velkoobjemových kontejnerů je možnost dlouhodobého i krátkodobého pronájmu.

Z celkového počtu zaměstnanců firma zaměstnává 20 osob na dohodu o pracovní činnosti. Těchto 20 pracovníků má dvojí pracovní poměr. Pracují jak na hlavní pracovní poměr, tak k tomu mají uzavřenou i dohodu o pracovní činnosti, kterou firma využívá z důvodu provádění zimních prací.

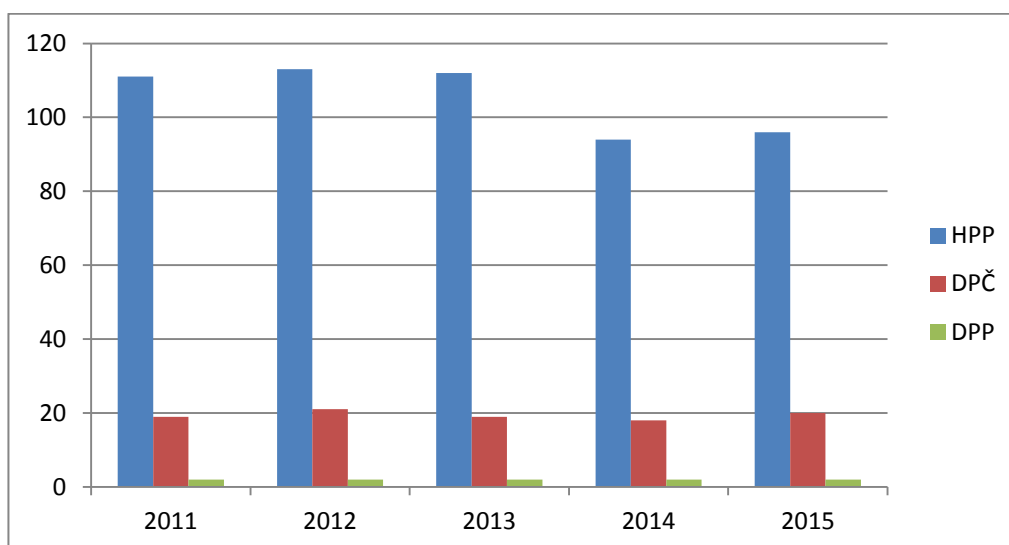
Dále má firma uzavřené 2 dohody o provedení práce. Jeden z pracovníků zaměstnaný na tuto dohodu řídí tzv. Ekovláček a druhý má na starost zimní práce.

Za posledních 5 let došlo k výraznějšímu snížení počtu zaměstnanců na HPP. Jak lze vidět v Tabulce č. 1, rovněž počet zaměstnanců na HPP se v roce 2014 snížil na 94 a to z důvodu rozdělení TS na dvě samostatné společnosti: Technické služby Benešov, s.r.o. a Technické služby Týnec nad Sázavou, s.r.o. Počet DPČ a DPP ve firmě Technické služby Benešov, s.r.o. zůstal stejný, protože všichni zaměstnanci TS na dohody mimo pracovní poměr působili ve městě Benešov. Všechny tyto údaje jsou pak zaznamenány v Tabulce č. 1 a Grafu č. 1.

Tabulka 1 – Počet uzavřených dohod ve firmě Technické služby Benešov, s.r.o.

	HPP	DPČ	DPP
2011	111	19	2
2012	113	21	2
2013	112	19	2
2014	94	18	2
2015	96	20	2

Graf 1 - Technické služby Benešov, s.r.o.



11.2. Mountfield Benešov, a.s.

Firma Mountfield je akciovou společností založenou v roce 1991. Její hlavní činností je prodej zahradní techniky, bazénů a vybavení pro dům.

Dalšími činnostmi jsou:

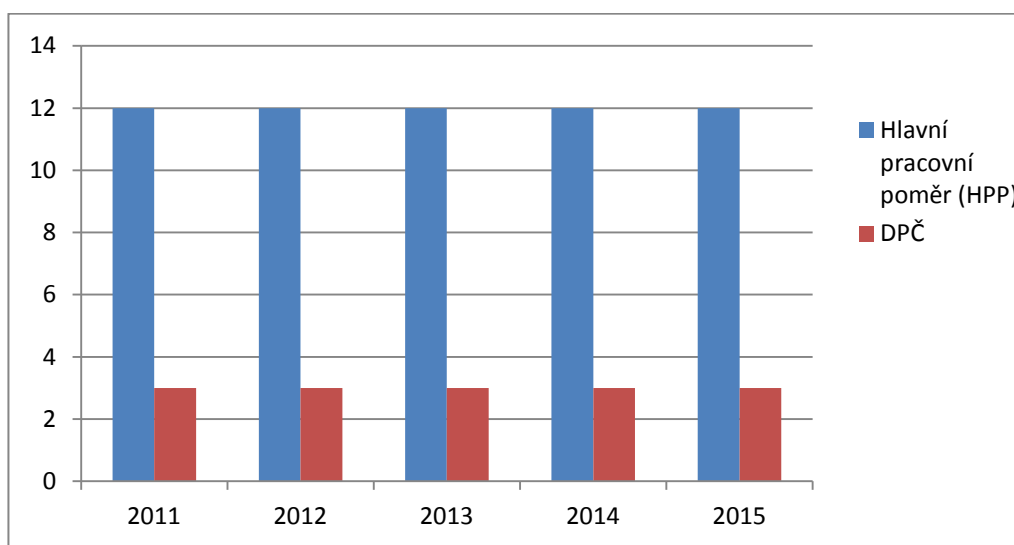
- dovoz zahradní techniky k zákazníkovi domů,
- zprovoznění zakoupené zahradní techniky,
- poskytnutí servisní prohlídky,
- profesionální poradenství,
- stavba bazénu u zákazníka spolu se školením, jak se o bazén starat.

Mountfield, a.s. je **velká firma** s několika desítkami prodejen po celé ČR i na Slovensku. Celkem zaměstnává přes 1 000 zaměstnanců.

Benešovská pobočka má celkem 12 zaměstnanců, přičemž využívá 3 dohody o pracovní činnosti především v období léta. Tito zaměstnanci pracují na pokladnách či ve skladu při výdeji zboží zákazníkům, aby tak urychlili provoz, který je větší právě v letních měsících.

Tato firma v období let 2011 až 2015 využívala stále stejný počet zaměstnanců.

Graf 2 - Mountfield, s.r.o



11.3. Valmont CR, s.r.o

Firma Valmont ČR je společností s ručením omezeným. Je to maloobchodní firma, která prostřednictvím svých prodejen zajišťuje především prodej tiskovin, tabáku, kuřáckých potřeb dýmek a značkového alkoholu.

Mezi další činnosti firmy patří:

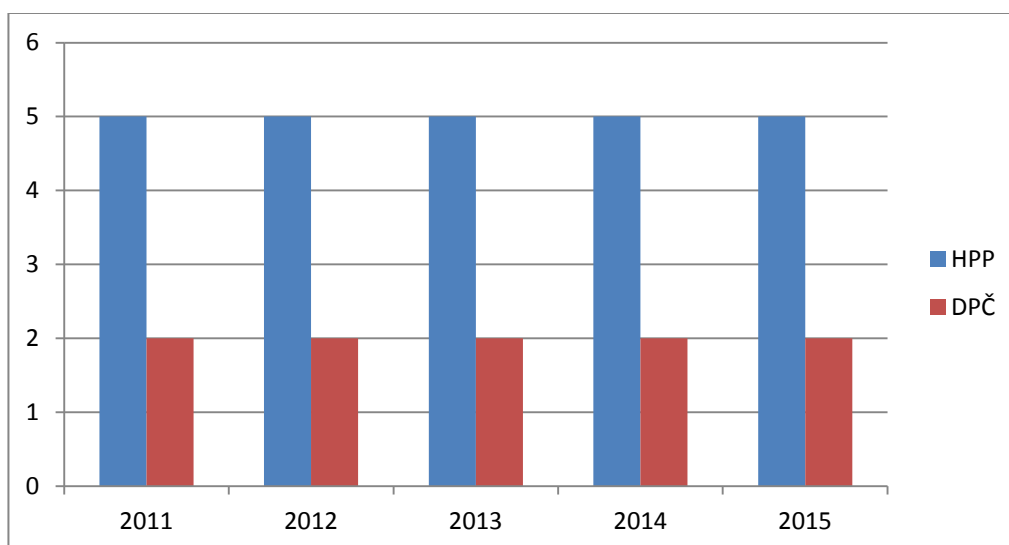
- hostinská činnost,
- výroba, obchod a služby, které nejsou uvedené v příloze 1 až 3 Živnostenského zákona,
- zámečnictví a nástrojařství,
- výroba nebezpečných chemických látek a nebezpečných chemických směsí a prodej chemických látek a chemických směsí, kvalifikovaných jako vysoce toxické a toxické.

Po celé ČR a na Slovensku má přes 100 svých poboček a zaměstnává přes 350 zaměstnanců. Dle ČSÚ se řadí mezi **velké podniky**.

Benešovská pobočka má celkem 5 zaměstnanců, z čehož v letních měsících využívá 2 dohody o pracovní činnosti. Tyto dohody jsou uzavírány proto, aby se urychlil provoz v obchodě. Zaměstnanci nemusí odejít hned po letních prázdninách, dále mohou během roku docházet do obchodu o sobotách a nedělích.

Za 5 let podnik využíval stejný počet dohod, stejně tak se nezměnil počet zaměstnanců na HPP.

Graf 3 - Valmont, s.r.o.



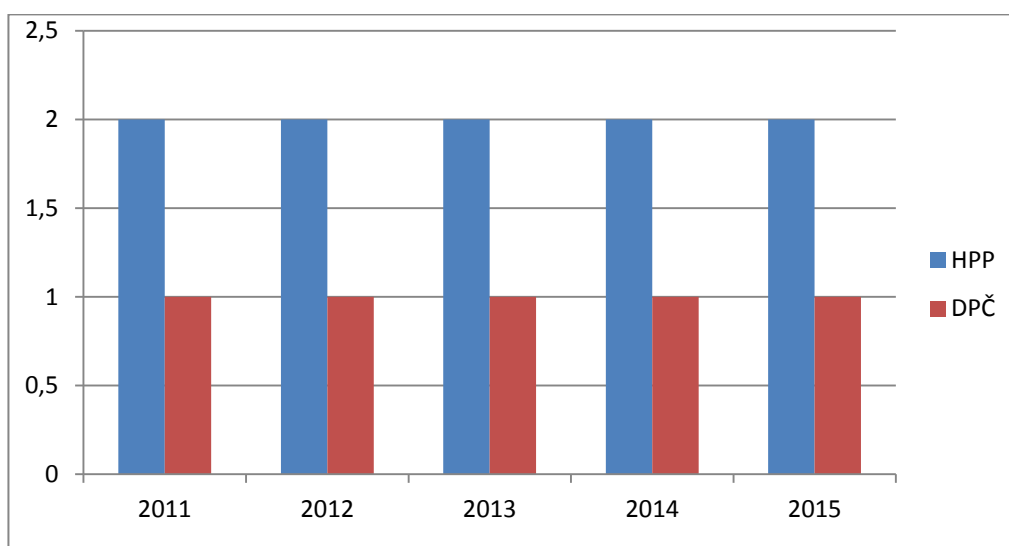
11.4. Hračky M+J

Firma Hračky M+J je **malá živnostenská firma** se sídlem v Benešově, která prodává dětské hračky všeho druhu, např. plyšové hračky, hračky na pískoviště či autíčka na ovládání.

Tato firma zaměstnává jen dva pracovníky a využívá jednu dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnanec je zaměstnán na dohodu o pracovní činnosti z důvodu pokrytí směn v obchodě.

Za posledních 5 let se počet uzavřených dohod a počet zaměstnanců nijak neměnil.

Graf 4 - Hračky M+J



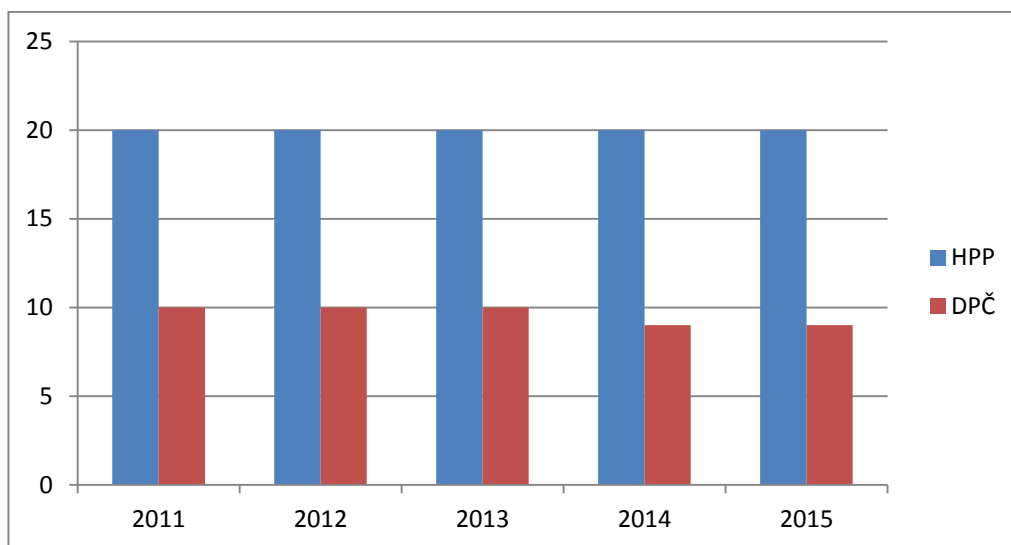
11.5. LIDL Benešov, v.o.s.

LIDL je německou veřejnou obchodní společností zaměřenou na prodej potravin a spotřebního zboží s pobočkami po celém světě. LIDL, v.o.s. se svou velikostí řadí mezi **velké firmy**.

Pobočka v Benešově zaměstnává celkem 20 zaměstnanců plus 10 zaměstnanců zaměstnává na dohody o pracovní činnosti. Dohody jsou uzavírány především v období letních prázdnin, aby se urychlil provoz na pokladnách a zákazníci nemuseli čekat dlouhé fronty. V roce 2011 prošla pobočka rekonstrukcí.

Posledních 5 let zaměstnávala firma na dohody 9 – 10 zaměstnanců. Tito zaměstnanci většinou v polovině září odcházejí.

Graf 5 - LIDL, v.o.s.



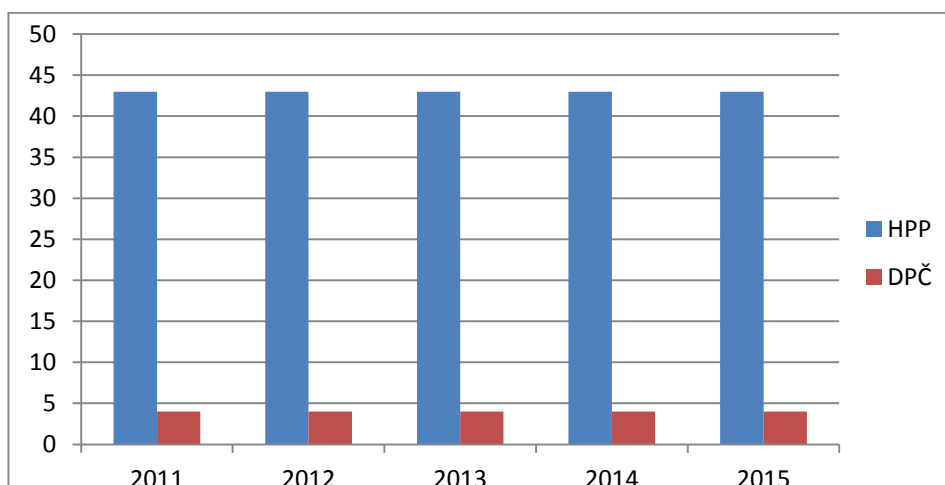
11.6. Bonte Benešov

Bonte Benešov se zabývá především výrobou a prodejem pekařských a cukrářských výrobků a také zmrzliny. Vznikla v roce 1992 a má celkem 43 zaměstnanců. Dle zařazení ČSÚ se řadí mezi **střední firmy**.

Podnik může přijmout až 4 zaměstnance na DPČ do dvou svých obchodů v Benešově.

Bonte za posledních 5 let nijak neměnilo počet zaměstnanců, ani firma neotevřela nové pobočky, počet zaměstnanců na HPP tak zůstal 43 a na DPČ 4.

Graf 6 - Bonte Benešov



11.7. Kaufland Benešov, v.o.s.

Kaufland je původem německá firma působící především v potravinářském průmyslu. Stejně jako společnost LIDL je i Kaufland veřejnou obchodní společností. Tato firma má pobočky po celém světě a zaměstnává více jak 11 000 lidí, čímž se zařazuje mezi **velké firmy**. Dalšími činnostmi této firmy jsou např. řeznictví a uzenářství či pekařství a cukrářství.

Benešovská pobočka zaměstnává celkem 28 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, k tomu celkem 25 zaměstnanců na dohody. Na DPČ je firmou přes léto zaměstnáno 15 zaměstnanců a na DPP je zaměstnáno 10 zaměstnanců, kteří zůstávají i přes rok. Tito zaměstnanci pracují na pokladnách či doplňují zboží v regálech. Stejně tak jako Lidl, v.o.s., i Kaufland, v.o.s tímto způsobem urychluje provoz na prodejně. Kaufland, v.o.s. také jednou za rok zaměstná na noční inventury přibližně 20 lidí, kteří pracují na DPČ.

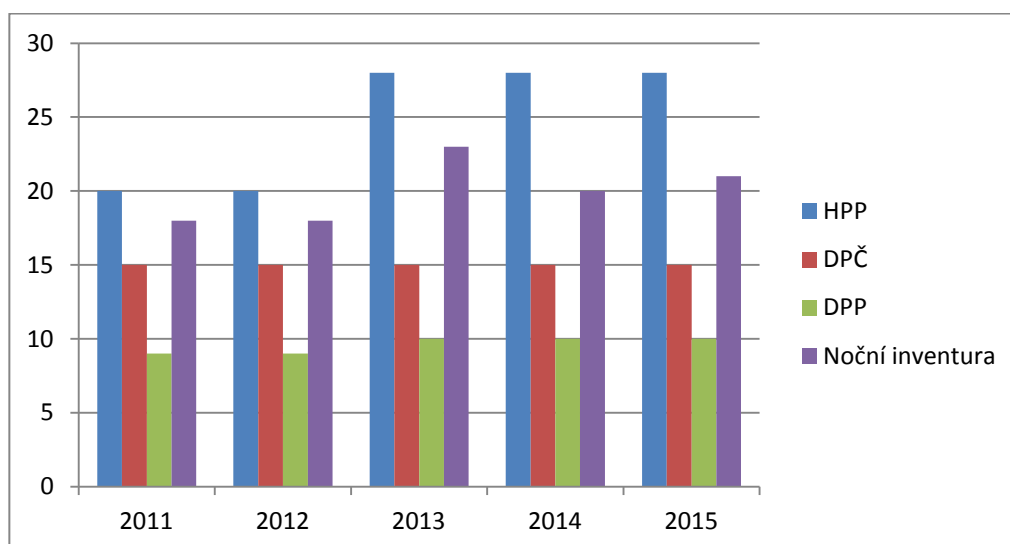
Tabulka č. 2 a Graf č. 7 ukazuje počet zaměstnanců za rok 2011 – 2015. V roce 2013 přidal Kaufland, v.o.s. v Benešově pult s lahůdkami a pekárnu. Do těchto nových prostor firma musela přijmout nové zaměstnance, což zvýšilo celkový počet zaměstnanců na HPP.

Tabulka 2 - Počet uzavřených dohod ve firmě Kaufland Benešov, v.o.s

	HPP	DPČ	DPP	Noční inventury DPČ
2011	20	15	9	18
2012	20	15	9	18
2013	28	15	10	23
2014	28	15	10	20
2015	28	15	10	21

Modrý sloupec v grafu ukazuje počet zaměstnanců na HPP, červený sloupec množství DPČ zaměstnanců přes letní prázdniny, zelený ukazuje počet DPP zaměstnanců, kteří tam zůstávají přes celý rok a poslední sloupec (fialový) graf ukazuje počet DPČ na noční inventury, u kterých záleží na tom, kolik zájemců se na brigádu přihlásí.

Graf 7 - Kaufland, v.o.s.



11.8. Takko fashion Benešov, s.r.o.

Takko fashion, s.r.o je oděvní firma založená v Lucembursku. Po světě má více než 1 800 poboček s více než 600 zaměstnanci. Zabývá se především poskytováním služeb v oblasti textilního průmyslu, jako je výroba oblečení a jeho prodej. Dále také poskytuje prodej bižuterie či kabelek. Dle ČSÚ je řazena mezi **velké firmy**.

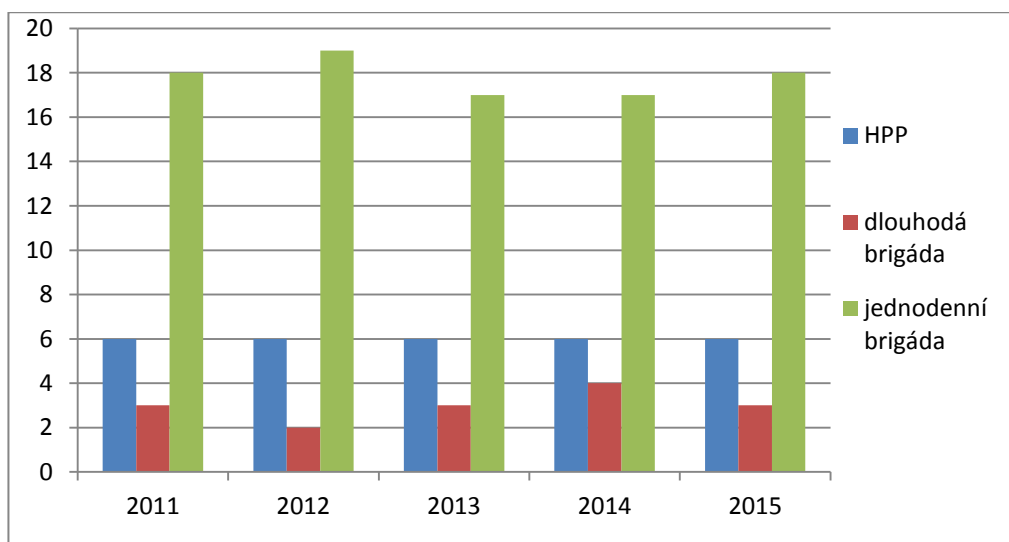
Benešovská pobočka celkově zaměstnává 6 zaměstnanců, přičemž využívá 4 dohody o pracovní činnosti, a to převážně přes letní prázdniny, aby zaměstnanci nejen zastoupili zaměstnance na dovolené, ale rovněž urychlili provoz na prodejně. Dvakrát za rok také přijímají na jednodenní inventuru zboží přibližně 15 – 20 zaměstnanců. Tato inventura trvá 3 až 4 hodiny a firma s brigádníky uzavírá DPČ.

Za posledních 5 let zaměstnávala firma až 4 zaměstnance na DPČ. Vždy záleželo na počtu zájemců o brigádu. Druhý sloupec grafu ukazuje počet zaměstnanců na DPČ, kteří do obchodu docházeli pravidelně přes prázdniny. Třetí sloupec ukazuje účast na jednodenní brigádě za posledních 5 let, která vždy byla okolo 20 lidí.

Tabulka 3 - Počet uzavřených dohod ve firmě Takko fashion Benešov, s.r.o

	HPP	DPČ	Jednodenní brigády
2011	6	3	18
2012	6	2	19
2013	6	3	17
2014	6	4	17
2015	6	3	18

Graf 8 - Takko Fashion Benešov, s.r.o.



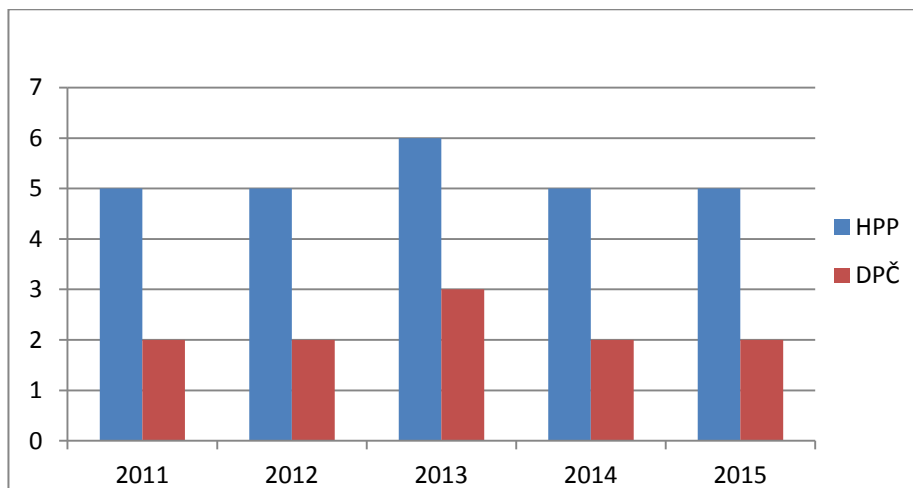
11.9. Venus Móda Benešov, s.r.o.

Venus Móda Benešov, s.r.o. se řadí mezi **malé firmy** v Benešově, jejíž činností je především prodej značkového oblečení z Itálie a Francie. Má celkem 5 zaměstnanců.

Tato firma využívá maximálně 2 dohody o pracovní činnosti a to zejména v období velkých prázdnin, kdy zaměstnanci odjíždějí na dovolenou, a společnost chce zachovat plný provoz podniku.

Za 5 let se počet pracovníků zvýšil jen v roce 2013, kdy v Benešově otevřeli další obchod a museli přijmout 2 pracovníky navíc, jednoho na HPP a jednoho na DPČ. Tento obchod byl začátkem roku 2014 zrušen a počet zaměstnanců se vrátil na původní hodnotu.

Graf 9 - Venus móda, s.r.o.

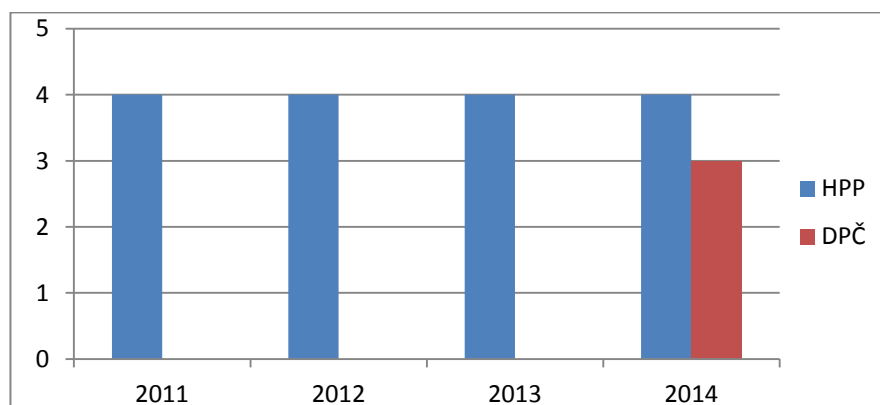


11.10. Květinářství Benešov

Květinářství Benešov je **malá živnostenská firma**, která prodává jak květiny řezané, tak i pokojové či zahradní. Dále poskytuje sazenice květin, dekorace či květináče. Nově od roku 2015 zařadil do své činnosti i prodej točené zmrzliny. Má celkem 3 zaměstnance.

Na prodej točené zmrzliny firma přijala 3 zaměstnance na DPČ, kteří se střídají. Tato služba probíhá přibližně od května do září. Za posledních 5 let se počet pracovníků na HPP nezměnil.

Graf 10 - Květinářství Benešov



11.11. Pinko, a.s.

Pinko, a.s. se zabývá především výrobou zmrzliny. Dříve italská receptura zmrzlin v průběhu let přešla na čistě české receptury a vyrábí zásadně z českých surovin. Má 80 zaměstnanců, čímž se řadí mezi **střední firmy**.

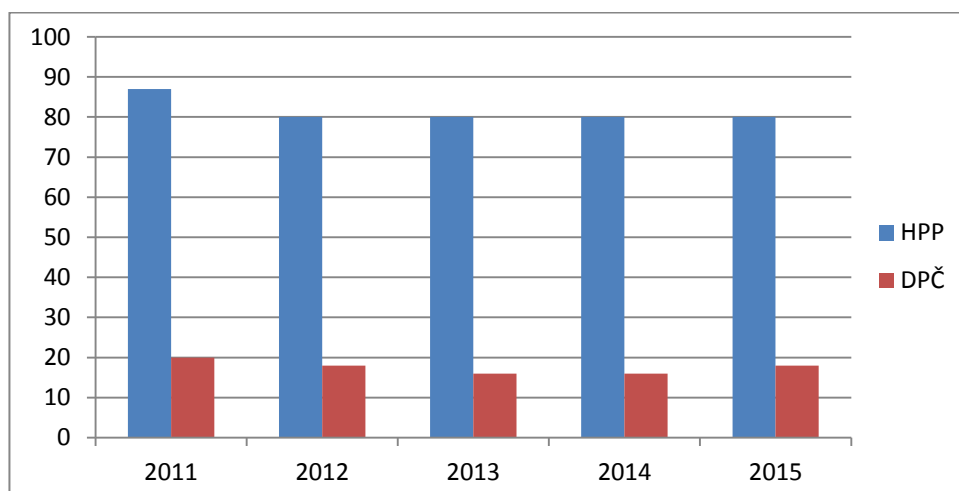
K 80 zaměstnancům zaměstnává dále 18 zaměstnanců na DPČ, kteří pracují především přes léto, aby urychlili odbyt hotových výrobků. Tito zaměstnanci jsou většinou pomocní dělníci v pásové výrobě, kteří skládají výrobky do krabic.

Jak lze vyčíst v tabulce níže, počet zaměstnanců na HPP se z 87 v roce 2011 snížil na 80 lidí, a to z důvodu organizačních změn v podniku. Co se týče uzavíraných dohod během 5 let, přesné počty ukazují Tabulka č. 4 a Graf č. 11.

Tabulka 4 - Počet uzavřených dohod ve firmě Pinko, a.s.

	HPP	DPČ
2011	87	20
2012	80	18
2013	80	16
2014	80	16
2015	80	18

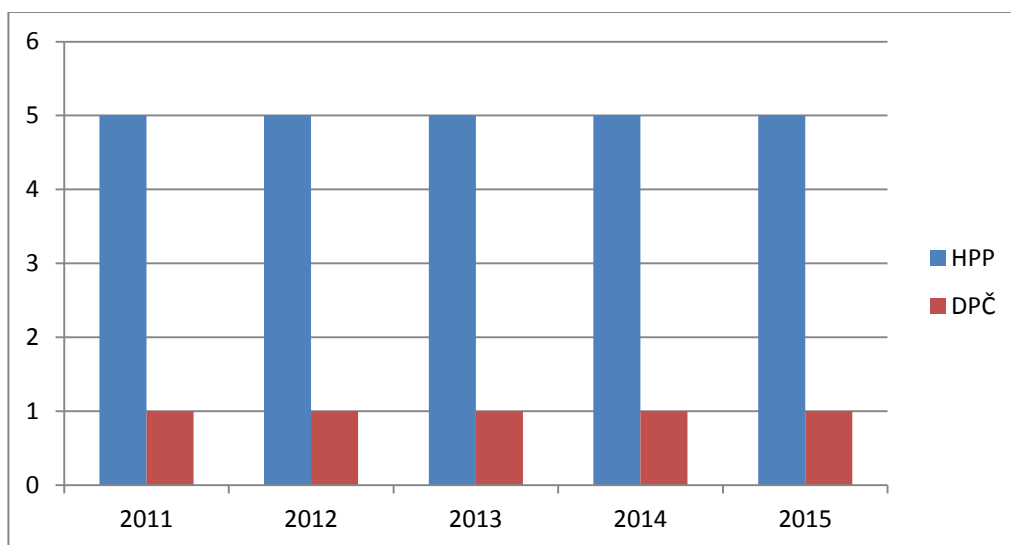
Graf 11 - Pinko, a.s.



11.12. Papírnictví H. Benešov

Papírnictví H. Benešov je živnostenská firma v centru města zabývající se hlavně prodejem papírnického zboží, školních a kancelářských potřeb. Má celkem 5 zaměstnanců, čímž se řadí mezi **malé firmy**. Tato firma uzavírá 1 dohodu o pracovní činnosti jako formu výpomoci v obchodě za zaměstnance na dovolené. Za posledních 5 let se stav zaměstnanců nijak neměnil.

Graf 12 – Papírnictví H. Benešov

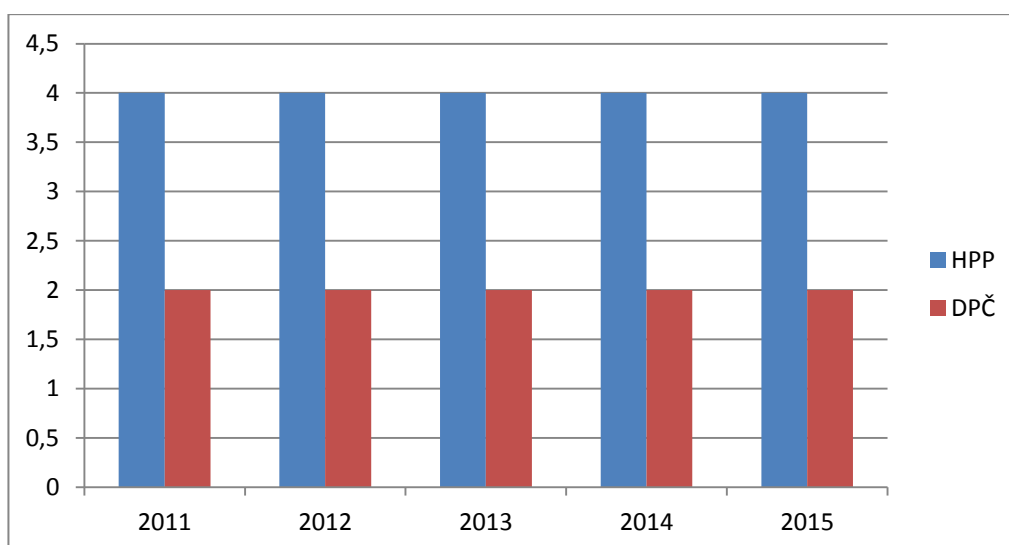


11.13. Pekařství S. Benešov

Pekařství S. Benešov je **malá živnostenská firma** v centru Benešova. Zaměstnává celkem 4 zaměstnance. Činností podniku je prodej pečiva, zákusků, italsky porcované zmrzliny, točené zmrzliny a nově také prodej pizzy a baget. Pekařství nabízí rovněž možnost zakoupit teplé či studené nápoje.

Přes léto firma zaměstnává 2 zaměstnance na DPČ pro zachování plného provozu prodejny. Počet zaměstnanců na HPP a DPČ se za posledních 5 let nezměnil.

Graf 13 – Pekařství S. Benešov



11.14. Pekárna a pekařství M. Benešov

Pekárna a pekařství M. Benešov se zabývá výrobou a prodejem pečárenských a cukrářských výrobků. Vznikla v roce 1991 a zaměstnává celkem 23 zaměstnanců, což tvoří velikostně **střední firmu**. Firma rozváží své výrobky jak do benešovských obchodů, ale rovněž zásobuje i okolní města, kterými jsou Vlašim, Votice či Neveklov.

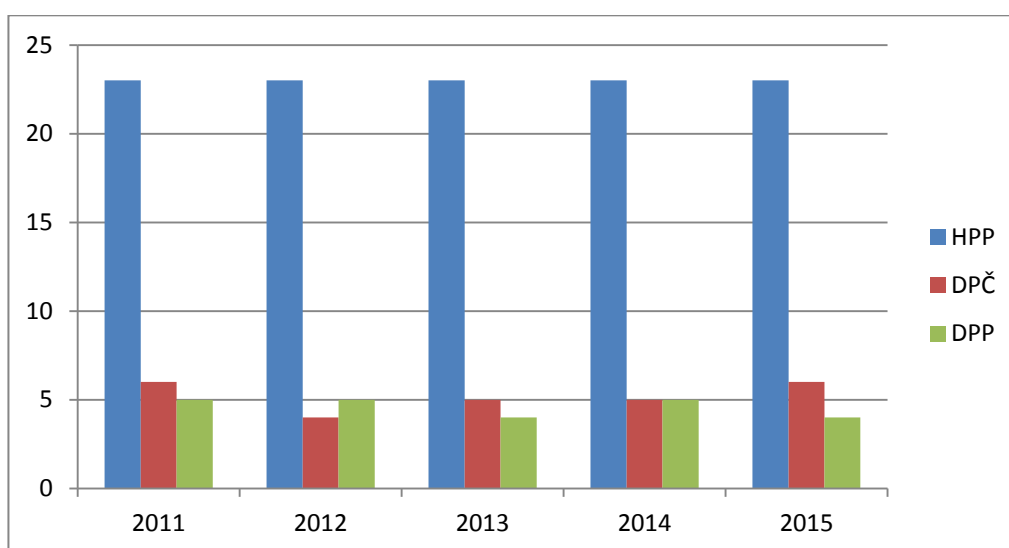
Zaměstnává až 6 zaměstnanců na DPČ jako pomocné pekaře a 5 řidičů na DPP. Tito řidiči se střídají s řidiči zaměstnanými na HPP. Obojí představuje možnost přivýdělnku či brigády.

V průběhu let 2011-2015 se počet zaměstnanců na dohody měnil maximálně o 1 či 2 zaměstnance.

Tabulka 5 - Počet uzavřených dohod ve firmě Pekařství M. Benešov

	HPP	DPČ	DPP
2011	23	6	5
2012	23	4	5
2013	23	5	4
2014	23	5	5
2015	23	6	4

Graf 14 - Pekařství M. Benešov



11.15. Italská cukrárna a kavárna Benešov

Italská cukrárna a kavárna Benešov se řadí mezi **střední firmy**. Firma zaměstnává 21 zaměstnanců. Nachází se u centra města a její činností je výroba a prodej cukrářských výrobků jako jsou dorty či zákusky. Dále nabízí široký sortiment zmrzliny a zmrzlinových pohárů, čajů a kávy. Cukrárna zákazníkům rovněž nabízí možnost objednávky svatebních dortů.

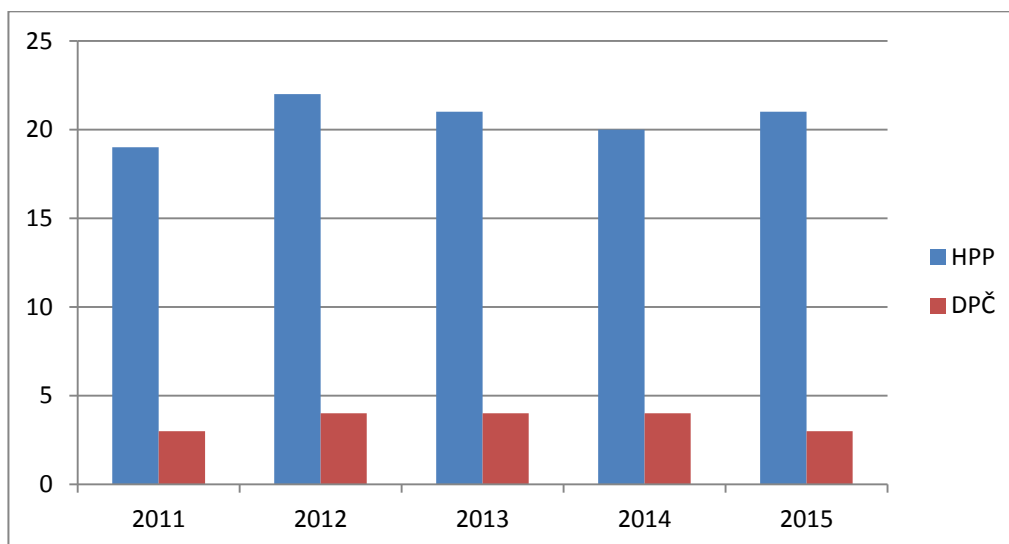
V letním období přijímá cukrárna 4 zaměstnance na DPČ, kteří jsou zaměstnáni jako obsluha zákazníků.

Počet zaměstnanců na HPP se za posledních 5 let měnil maximálně o 3 zaměstnance, ale vždy se pohyboval okolo 20 zaměstnanců. Počet dohod za jednotlivé roky byl vždy 3 nebo 4.

Tabulka 6 - Počet uzavřených dohod ve firmě Italská cukrárna a kavárna

	HPP	DPČ
2011	19	3
2012	22	4
2013	21	4
2014	20	4
2015	21	3

Graf 15 - Italská cukrárna a kavárna



12. Výsledky hypotéz

12.1. Hypotéza první

Z výsledku šetření vyplývá, že lze hypotézu „Malý podnik či živnostníci využívají dohody více než střední či velké podniky“ vyvrátit. Malé podniky využívají oproti velkým podnikům menší nebo stejný počet dohod konaných mimo pracovní poměr. Oproti středním podnikům využívají malé podniky menší počet dohod konaných mimo pracovní poměr.

V následující tabulce je uveden počet uzavřených dohod ve všech podnicích, které jsem oslovila, pro rok 2015.

Tabulka 7 - Firmy a jejich využívání dohod v roce 2015

	Název firmy	Velikost firmy	Dohoda o pracovní činnosti	Dohoda o provedení práce
1.	Hračky M+J Benešov	Malá	1	-
2.	Venus Móda Benešov, s.r.o.	Malá	2	-
3.	Květinářství Benešov	Malá	3	-
4.	Papírnictví H. Benešov	Malá	1	-
5.	Pekařství S. Benešov	Malá	2	-
6.	Technické služby Benešov, s.r.o.	Střední	20	2
7.	Bonte Benešov	Střední	4	-
8.	Pinko, a.s.	Střední	18	-
9.	Italská cukrárna a kavárna	Střední	4	-
10.	Pekárna a Pekařství M. Benešov	Střední	6	5
11.	Takko Fashion Benešov, s.r.o.	Velká	Celkem 21 Léto 3 Jednodenní 18	-
12.	Mountfield Benešov, a.s.	Velká	3	-
13.	Valmont CR Benešov, s.r.o.	Velká	2	-
14.	LIDL Benešov, v.o.s	Velká	10	-
15.	Kaufland Benešov, v.o.s	Velká	Celkem 36 Jednodenní 21 Léto 15	10

Většina firem využívá dohody jako možnost přivýdělku či brigády. Firmy, jako jsou Mountfield, a.s. či Technické služby, s.r.o. si mohou dovolit zaměstnat limitovaný počet zaměstnanců, a to z důvodu kvalifikace, která je potřebná pro výkon zaměstnání.

Pokud porovnáme jednotlivé velikosti podniku s množstvím uzavíraných dohod, výsledek je takový, že dva velké podniky (Mountfield Benešov, a.s. a Valmont CR Benešov, s.r.o.) uzavírají stejný počet dohod jako většina malých. Počet uzavřených dohod mimo pracovní poměr zaleží především na tom, jakou činnost firmy vykonávají a jakou kvalifikaci tato činnost vyžaduje.

12.2. Hypotéza druhá

Hypotéza „Dohoda o provedení práce je více využívána než dohoda o pracovní činnosti“ je vyvrácena, protože jak lze vidět v Tabulce č. 6, podniky využívají více dohodu o pracovní činnosti. U této dohody může zaměstnanec odpracovat až polovinu týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin a lze jí uzavřít jak na dobu určitou, tak neurčitou. Dohoda o pracovní činnosti je výhodnější z hlediska započítání odpracované doby do zaměstnaneckého důchodu a také z důvodu nároku na nemocenskou. Nicméně odpracovaná doba nesmí přesáhnout 52 týdnů. Zato dohoda o provedení práce je většinou sjednávána na jednorázové úkoly, a není výhodná z hlediska účasti na nemocenském pojištění. Výhodná je ale z hlediska vyššího výdělku, kdy se nemusí odvádět SP a ZP do výše 10 000 Kč.

12.3. Hypotéza třetí

Hypotézu „Stát preferuje více pracovní smlouvy před dohodami“ lze potvrdit, jelikož v zákoníku práce, v § 74 odst. 1 se píše:

„Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“

Jak vyplývá z výše uvedeného, zaměstnanec, který pracuje na základě pracovní smlouvy, má mnohem více práv, neboť se jedná o pracovní poměr, zatímco dohody jsou uzavírány mimo pracovní poměr.

Také bylo zjištěno, že stát a odbory preferují uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou. Proto je snaha omezovat pracovní poměry na dobu určitou, které lze uzavřít pouze na 3 roky.

12.4. Hypotéza čtvrtá

Hypotézu „Dohody konané mimo pracovní poměr se ukončují snadněji než pracovní poměr“ lze potvrdit, jelikož u pracovní smlouvy je mnohem delší výpovědní lhůta (minimálně 2 měsíce) než u dohod (max. 15-ti denní). Dohody nesmějí překročit 300 hodin práce v kalendářním roce, délka jejich trvání je se zaměstnancem předem dohodnuta. U pracovních smluv smí dát zaměstnavatel výpověď pouze z kvalifikovaného důvodu a zaměstnanec se může bránit proti neplatnosti výpovědi žalobou. V případě skončení pracovního poměru na základě organizačních změn má zaměstnanec právo na diferencované odstupné.

Dohody lze ukončit okamžitým zrušením (jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr), stanovením způsobu zrušení, anebo se ukončí posledním pracovním dnem zaměstnance.

Závěr

Cílem diplomové práce bylo zjistit míru využívání dohod konaných mimo pracovní poměr ve vybraných podnicích na základě stanovených hypotéz a vypracovaného dotazníku. K tomuto účelu bylo vybráno 15 společností působících ve městě Benešov. Na základě provedené analýzy lze konstatovat, že ve vybraných podnicích je využívána častěji dohoda o pracovní činnosti, kterou podniky preferují před dohodou o provedení práce. V porovnání malých s velkými podniky využívají malé podniky oproti velkým podnikům menší nebo stejný počet dohod o práci konaných mimo pracovní poměr. Rovněž v porovnání malých se středními podniky využívají malé podniky méně dohod o práci mimo pracovní poměr než podniky střední velikosti.

Na začátku teoretické části práce byl charakterizován podnik a rozdělení podniků na podniky malé, střední a velké podniky. Rovněž byla uvedena stručná charakteristika pracovního poměru a porovnání pracovního poměru s dohodami konanými mimo pracovní poměr.

V další části práce jsem se zabývala dohodami konanými mimo pracovní poměr, tedy dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, které jsou charakterizovány v Zákoně č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Tento zákon nahradil Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce a byl několikrát novelizován. Novelizace zákoníku práce přinesla navýšení celkového počtu odpracovaných hodin ze 100 na 300 hodin za kalendářní rok a umožnila vykonávat práci na dohodu o pracovní činnosti v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin. Rovněž bylo zrušeno ustanovení o uzavírání těchto dohod pouze ve výjimečných případech.

Dále jsem charakterizovala dohody konané mimo pracovní poměr na Slovensku. Slovenská republika má oproti české legislativě jednu dohodu navíc a tou je „Dohoda o brigádnickej práci študentov“, kterou může vykonávat FO, jež nedovršila 26 let a má statut studenta střední školy či statut studenta denní formy vysokoškolského studia. Další významné rozdíly mezi slovenskou a českou legislativou jsou ty, že lze dohody uzavírat pouze výjimečně, dohodu o vykonání práce lze uzavřít až na 350 hodin v kalendářním roce a dohodu o pracovní činnosti lze vykonávat pouze v rozsahu 10 hodin týdně.

V praktické části diplomové práce jsem charakterizovala Středočeský kraj, okres Benešov a město Benešov. Dále jsem vybrala 15 firem působících ve městě Benešov,

z nichž bylo 5 firem malých, 5 středních a 5 velkých. Na základě dotazníkového šetření jsem zjistila počet uzavíraných dohod konaných mimo pracovní poměr ve vybraných firmách za rok 2015. Dále jsem zjistila počet uzavřených dohod ve vybraných podnicích za posledních 5 let, tedy v letech 2011 – 2015. Výsledky jsem uvedla do grafů a tabulek.

V závěru diplomové práce jsem se věnovala stanoveným hypotézám. První hypotézu, „Malý podnik či živnostníci využívají dohody více než střední či velké podniky“ jsem vyvrátila, jelikož malé podniky využívají menší nebo stejný počet dohod konaných mimo pracovní poměr než velké podniky. V porovnání se středními podniky využívají malé podniky menší počty dohod konaných mimo pracovní poměr. Druhou hypotézu, „Dohoda o provedení práce je více využívána než dohoda o pracovní činnosti“ jsem rovněž vyvrátila, jelikož z dotazníkového šetření vyplynulo, že dotazované podniky využívají více dohodu o pracovní činnosti. Třetí hypotézu, „Dohoda o provedení práce je více využívána než dohoda o pracovní činnosti“ jsem potvrdila, jelikož zaměstnanec zaměstnaný na pracovní poměr má více práv než zaměstnanec zaměstnaný na dohodu mimo pracovní poměr. Čtvrtou hypotézu, „Dohody konané mimo pracovní poměr se ukončují snadněji než pracovní poměr“ jsem opět potvrdila, u dohod je kratší výpovědní lhůta a práce nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce.

Z analýzy vybraných podniků bylo zjištěno, že dohody konané mimo pracovní poměr jsou podniky ve městě Benešov ve větší míře využívány a jedná se především o dohodu o pracovní činnosti. Dohodu o provedení práce zaměstnavatelé moc nevyužívají z důvodu, že preferují dlouhodobější a pravidelnější výpomoc, jelikož na dohodu o pracovní činnosti lze odpracovat až polovinu týdenní stanovené pracovní doby a lze jí uzavřít jak na dobu určitou, tak neurčitou.

Dohody konané mimo pracovní poměr jsou dané zákonem a nelze je měnit. Pokud bych ovšem mohla navrhnout změnu týkající se dohod konaných mimo pracovní poměr, došlo by ke zrušení a přesunutí dohody o pracovní činnosti do pracovního poměru jako zkráceného či polovičního pracovního úvazku. U dohody o provedení práce bych navrhla následující změny. Nově by tato dohoda započítávala odpracovaný čas do zaměstnancova důchodu, zakládala by povinnost na nemocenském pojištění zaměstnanců a velikost výdělků, od kterého se musí začít platit SP a ZP, by se snížila. Změnil by se charakter této dohody a už by nemusela být uzavírána jen na jednorázové či sezonní úkoly.

Summary and keywords

Cílem této diplomové práce bylo zjištění míry využívání dohod konaných mimo pracovní poměr ve městě Benešov, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že vybrané společnosti preferují dohodu o pracovní činnosti. Tato dohoda je rovněž považována za druhý pracovní poměr na poloviční úvazek, ve kterém zaměstnanec může odpracovat až polovinu týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin.

Dohodu o provedení práce používají pouze 3 z 15 vybraných firem, a to Technické služby s.r.o, Benešov, která tak zajišťuje údržbu města v zimních měsících, a dále pak Kaufland, v.o.s, který nabízí možnost brigády o víkendech během celého roku, a pekárna M., zajišťující rozvoz zboží používá DPP. Ostatní dotazované firmy používají dohodu o pracovní činnosti.

Firmy nejvíce využívají dohody o pracovní činnosti, protože má dlouhodobější charakter.

Klíčová slova – podniky – dohoda o pracovní činnosti – dohoda o provedení práce – zákoník práce

The goal of this thesis was to discover the size of using contracts for work and contracts for services outside main job contract.

Research shows that the selected companies offer contracts for work, which is considered as a second, but only half-time, job when employee can work up half of the work hours i.e. up to 20 hours per week.

Contracts for services use just 3 from 15 companies. Technické služby s.r.o, Benešov for cleaning and maintaining the city in winter months, Kaufland, v.o.s. giving opportunity for weekend's job through the year and bakery M. for secure delivery of products. Other selected companies use contracts for work.

Most of the companies use contracts for work due to its long-term character.

Keywords – companies – contract for work – contract for service – labour code

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 – Počet uzavřených dohod ve firmě Technické služby Benešov, s.r.o. ...	44
Tabulka 2 - Počet uzavřených dohod ve firmě Kaufland Benešov, v.o.s.....	49
Tabulka 3 - Počet uzavřených dohod ve firmě Takko fashion Benešov, s.r.o.....	51
Tabulka 4 - Počet uzavřených dohod ve firmě Pinko, a.s.....	53
Tabulka 5 - Počet uzavřených dohod ve firmě Pekařství M. Benešov	56
Tabulka 6 - Počet uzavřených dohod ve firmě Italská cukrárna a kavárna	57
Tabulka 7 - Firmy a jejich využívání dohod v roce 2015	58
Graf 1 - Technické služby Benešov, s.r.o.	44
Graf 2 - Mountfield, s.r.o	45
Graf 3 - Valmont, s.r.o.	46
Graf 4 - Hračky M+J.....	47
Graf 5 - LIDL, v.o.s.	48
Graf 6 - Bonte Benešov	48
Graf 7 - Kaufland, v.o.s.	50
Graf 8 - Takko Fashion Benešov, s.r.o.	51
Graf 9 - Venus móda, s.r.o.	52
Graf 10 - Květinářství Benešov	52
Graf 11 - Pinko, a.s.	53
Graf 12 – Papírnictví H. Benešov	54
Graf 13 – Pekařství S. Benešov	55
Graf 14 - Pekařství M. Benešov.....	56
Graf 15 - Italská cukrárna a kavárna.....	57

Seznam literatury

Seznam knih

Bednářová, Dagmar; Škodová Parmová, Dagmar. (2010). *Malé a střední podnikání*. České Budějovice.

Srpová, Jitka, Řehoř, Václav & kolektiv. (2010). *Základy podnikání*. Praha: Grada Publishing.

Úplné znění. (2014). *Zákoník práce č. 262/2006 Sb.* Sagit: Ostrava-Hrabůvka.

Vysokajová, Margerita; Kahle, Bohuslav; Randlová, Nataša; Hůrka, Petr & Doležilek, Jiří. (2013). *Zákoník práce. Komentář*. Wolter Kluwer ČR: Praha

Elektronické zdroje

Bláhová, Renata. (2013). *Zaměstnávání na základě DPČ a DPP*. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnavani-na-zaklade-dpp-a-dpc/>

Business center.cz. *Živnostenský zákon č. 455/1991 Sb.* Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zivnost/http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zivnost/>

Czechinvest.org. *Definice malého a středního podnikatele*. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/definice-msp>

Český statistický úřad. (2014). *Středočeský kraj*. Charakteristika kraje. Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

Employment.gov.sk. (2014). *Zákon č. 311/2001 Sb. Zákoník práce*. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/pracovna-legislativa/zakonnik-prace.pdf/>

Ipodnikatel.cz. (2014). *Dohody o práci mimo pracovní poměr*. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/dohody-o-praci-mimo-pracovni-pomer/Dohoda-o-pracovni-cinnostinbsp%E2%80%93-DPC.html>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2014). *Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce*. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z65_1965o

Práce.cz. (2014). *Brigády a přivýdělnky*. Dostupné z: <http://www.prace.cz/brigady/>

RISY.CZ. (2014). *Organizační struktura v okresech*. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/stredocesky-kraj/okresy/hospodarske-prostredi/organizacni-struktura/>

Středočeský kraj. (2014). *Informace o Středočeském kraji*. Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/kraj>

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník

Příloha č. 2 – Vzor dohody o pracovní činnosti

Příloha č. 3 – Vzor dohody o provedení práce

Příloha č. 4 – Vzor pracovní smlouvy

Příloha č. 5 – Vzor dohody o brigádnickéj práci studentov

Přílohy

Příloha č. 1

Dobrý den, jsem studentkou pátého ročníku navazujícího dálkového studia a pracuji na diplomové práci založené na zkoumání využívání dohod konaných mimo pracovní poměr.

Dovoluji si Vás proto požádat o vyplnění tohoto krátkého dotazníku na toto téma.

Předem děkuji

1. Jak se jmenuje Vaše firma? Je Vaše firma FO, PO nebo úřadem?	
2. Kolik lidí zaměstnáváte?	
3. Využíváte dohody konané mimo pracovní poměr?	ANO NE
4. Pokud ano, využíváte dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti?	
5. Kolik máte uzavřených dohod o pracovní činnosti a kolik o provedení práce máte?	
6. Z jakého důvodu tyto dohody uzavíráte?	

Příloha č. 2

Níže uvedeného dne, měsíce a roku uzavřeli

Firma ABC, s.r.o.

se sídlem, Neumannova 1967, PSČ 110 00, Praha 1. IČO 345 560 321,

OR KS Praha 3, oddíl D, vložka 537

jednající Ing. Petr Soukal

(dále jen „**Zaměstnavatel**“)

a

Hanou Hruškovou

bytem Jiřího Franka 643, PSČ 256 01, Benešov

nar. 7.7. 1991

(dále jen „**Zaměstnanec**“)

tuto

DOHODU O PROVEDENÍ PRÁCE

v souladu s § 75 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

1. PŘEDMĚT ZÁVAZKU

1.1. Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat práci spočívající ve vytváření designů pro internetové stránky.

1.2 Pracovní doba zaměstnance se stanoví na rok, dle potřeby zaměstnavatele, přičemž každý tento den se pracovní doba stanoví na 2 hodiny, tedy 10 týdně.

1.3 Rozsah pracovní doby rozvrhne zaměstnavatel dle své potřeby vždy 14 dní dopředu a práce bude vykonávána výlučně v sídle zaměstnavatele, uvedeném shora.

1.4 Za práci bude zaměstnanci poskytována odměna 100,-- Kč/hod., která je splatná do každého 15. dne v měsíci následujícího po měsíci, ve kterém byla práce pro zaměstnavatele zaměstnancem vykonána.

1.5 Jako den nástupu do práce se stanovuje 2. 5. 2015.

1.6 Dohoda se uzavírá na dobu jednoho roku, tj. do prosince roku 2015.

2. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

2.1 Tato dohoda, jakož i práva a povinnosti vzniklé na základě této dohody nebo v souvislosti s ní, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a souvisejícími předpisy.

2.2 Tato dohoda se pořizuje ve 2 vyhotoveních a každá smluvní strana obdrží jeden podepsaný stejnopis.

2.3 Smluvní strany výslovně prohlašují a svým podpisem stvrzují, že tuto dohodu uzavírají svobodně, určitě a vážně, s tím, že si obsah dohody řádně přečetly a nemají k jejímu obsahu žádných námitek, ani výhrad.

V Benešově dne 28. 4. 2015

V Benešově dne 28. 4. 2015

Zaměstnavatel

Zaměstnanec

.....

.....

Příloha č. 3

Níže uvedeného dne, měsíce a roku uzavřeli

Firma ABC, s.r.o.

se sídlem, Neumannova 1967, PSČ 110 00, Praha 1. IČO 345 560 321,

OR KS Praha 3, oddíl D, vložka 537

jednající Ing. Petr Soukal

(dále jen „**Zaměstnavatel**“)

a

Hanou Hruškovou

bytem Jiřího Franka 643, PSČ 256 01, Benešov

nar. 7.7. 1991

(dále jen „**Zaměstnanec**“)

tuto

Dohodu o pracovní činnosti

v souladu s § 76 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

1. PŘEDMĚT ZÁVAZKU

1.1 Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat práci na **pozici recepční**.

1.2 Pracovní doba zaměstnance se stanoví **20 hodin** týdně a její rozvržení určí zaměstnavatel, dle své potřeby vždy **minimálně 3 dny** dopředu, přičemž práce bude vykonávána výlučně v sídle zaměstnavatele, uvedeném shora / na adrese: Neumannova 1967, 110 00, Praha 1.

1.3 Pracovní náplní zaměstnance bude zvedání a přepojování telefonních hovorů, vyřizování došlé korespondence, vyřizování vzkazů a uvádění hostů.

1.4 Za práci bude zaměstnanci poskytována odměna **80,- Kč/hod**, která je splatná do každého 15. dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla práce pro zaměstnavatele zaměstnancem vykonána.

1.5 Jako den nástupu do práce se stanovuje **15. 4. 2015**

1.6 Dohoda se uzavírá na dobu neurčitou.

2. ZRUŠENÍ ZÁVAZKU

2.1 Zaměstnavatel může tuto dohodu okamžitě zrušit z důvodů uvedených v § 55 zákoníku práce.

2.2 Zaměstnanec může tuto dohodu okamžitě zrušit z důvodů uvedených v § 56 zákoníku práce.

2.3 Jednostranně může tuto dohodu zrušit zaměstnavatel i zaměstnanec, a to bez udání důvodu, s 15-denní výpovědní dobou, která počíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

3. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

3.1 Tato dohoda, jakož i práva a povinnosti vzniklé na základě této dohody nebo v souvislosti s ní, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a souvisejícími předpisy.

3.2 Tato dohoda se pořizuje ve 2 vyhotoveních a každá ze smluvních stran obdrží jeden podepsaný stejnopis.

3.3 Smluvní strany výslovně prohlašují a svým podpisem stvrzují, že tuto dohodu uzavírají svobodně, určitě a vážně, s tím, že si obsah dohody řádně přečetly a nemají k jejímu obsahu žádných námitek, ani výhrad.

V Praze dne 2. 4. 2015

V Praze dne 2. 4. 2015

Zaměstnavatel

Zaměstnanec

Příloha č. 4

Pracovní smlouva

Níže uvedeného dne, měsíce a roku uzavřely smluvní strany

Obchodní název: PERSONANCE, s. r. o.

Se sídlem: Žerotínova 1132/32, 130 00 Praha

IČ: 15156745

OR KS Praha 3, oddíl D, vložka 567

jako zaměstnavatel

a

Jméno a příjmení: Hana Hrušková

Datum narození 7. července 1991

Bydliště Jiřího Franka 643, 256 01 Benešov

jako zaměstnanec

ve smyslu § 27 a souvisejících ustanovení zákoníku práce tuto pracovní smlouvu:

I.

Zaměstnavatel:

1. Přijímá touto smlouvou Hanu Hruškovou do pracovního poměru se zařazením:

asistentka se základní pracovní náplní:

- Administrativní a organizační práce pro chod společnosti
- Další odborné práce podle pokynů zaměstnavatele

2. Pracovní poměr vzniká dnem: 1. září 2015 a uzavírá se na dobu určitou – 12-ti měsíců:

končí dnem 31. prosince 2016

dnem nástupu do zaměstnání je: 1. září 2015

- a) Místem výkonu práce je Zeleneč – Mstětice, Praha-východ
 - b) Mzdové zařazení: 10 000,-- Kč
 - c) Denní pracovní doba činní 8 hod., týdně 40. hod.
3. Před podpisem pracovní smlouvy seznámí zaměstnance s právy a povinnostmi, které ze smlouvy vyplývají, s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jakož i s dalšími skutečnostmi, které s výkonem práce souvisí.
 4. Bude přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, platit za vykonanou práci mzdu a vytvářet příslušné pracovní podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů.

II.

Zaměstnanec

1. Při nástupu do práce doloží zaměstnavateli doklady o své odborné způsobilosti k vykonávané práci a případně se podrobí příslušné lékařské prohlídce.
2. Bude plnit všechny povinnosti zaměstnance řádně a svědomitě podle svých schopností a znalostí, dodržovat předpisy o bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, předpisy o požární bezpečnosti a jiné předpisy, s nimiž byl seznámen.
3. Bude zachovávat mlčenlivost o skutečnostech týkajících se zaměstnavatele, které by mohly ohrozit jeho obchodní zájmy (obchodní tajemství).
4. Oznámí bez průtahů zaměstnavateli všechny skutečnosti rozhodné pro poskytování příspěvků, náhrad a dalších plateb a srážek a o jejich výši.
5. Prohlašuje, že by řádně seznámen s právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z této pracovní smlouvy a z pracovně právních předpisů, jakož i s pracovními a mzdovými podmínkami.
6. Se zavazuje nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, zejména pak, že svým jednáním a vystupováním nepoškodí obchodní jméno zaměstnavatele.

III.

Všeobecná ustanovení

1. Ostatní vzájemné vztahy, neupravené podrobněji touto smlouvou, mohou být upraveny interní směrnici a podléhají všeobecně platné pracovněprávní úpravě.
2. Smlouva byla vyhotovena ve dvou výtiscích, každý výtisk má platnost originálu a podpisem této smlouvy zaměstnanec potvrzuje, že převzal jeden výtisk této smlouvy.
3. Podmínky upravené touto smlouvou mohou být změněny jen tehdy, dohodnou-li se obě strany na změně smlouvy; tato změna musí mít písemnou formu.
4. Zaměstnanec prohlašuje, že se s obsahem interních směrnic seznámil.

Praha 15. února 2015

.....
zaměstnanec

.....
zaměstnavatel

Příloha č. 5

Dohoda o brigádnickej práci študentov

uzatvorená podľa § 227 a § 228 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov medzi

zamestnávateľom:

názov: XYZ, a.s

sídlo: 1. Mája 245, 031 01 Liptovský Mikuláš

IČO: . 87609834

zapísaný v registri Okresného súdu v Liptovskom Mikuláši

zastúpený: Ing. Dušan Pavlik

ďalej len „zamestnávateľ“

a

zamestnancom:

meno a priezvisko: Hana Hrušková

bytom: Podtatranského 1245, 031 01 Liptovský Mikuláš

dátum narodenia: 7. Júla 1991

číslo OP: 098456234

št. príslušnosť: Slovenská

ďalej len „zamestnanec“

I.

Predmet dohody

1. Zamestnanec sa zaväzuje, že bude pre zamestnávateľa vykonávať tieto práce: roznos jedla, príprava nápojov, obsluhovaní zákazníkov, vedení kasy.
2. Prácu začne vykonávať počnúc dňom 1. júna 2015.
3. Dojednané práce bude vykonávať osobne v dohodnutom rozsahu pracovného času, a to 10 hodín týždenne v dňoch od 1. júna od 14 hod. do 16 hod. v mieste: 1. Mája 245, 031 01 Liptovský Mikuláš.
4. Vykonané práce odovzdá v požadovanej kvalite a množstve zamestnancovi uvedenému v článku II. ods. 3 tejto dohody.

5. Zamestnanec zodpovedá spoločnosti za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere.
6. Zamestnanec berie na vedomie, že mu nevzniká nárok na dovolenku ani na náhradu mzdy pri prekážkach v práci.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť zamestnancovi nasledujúce pracovné podmienky pre riadny a bežný výkon práce.
8. Zamestnávateľ oboznámil zamestnanca s predpismi vzťahujúcimi sa na výkon jeho prác, najmä s predpismi o ochrane zdravia pri práci.
9. Za škodu, ktorú utrpí zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu škody za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu, ako keby bol uňho v riadnom pracovnom pomere.

II.

Odmena

1. Zamestnávateľ za vykonanie dohodnutých prác poskytne zamestnancovi odmenu, a to podľa dohody vo výške 400 € mesačne.
2. Táto odmena je splatná mesačne vo výplatnom termíne zamestnávateľa na účet zamestnanca, č. účtu: 000023-3227658743/0700.
3. Prácu preberá a skontroluje vedúci pobočky, paní Jarmila Klokočná.

III.

Platnosť dohody

1. Táto dohoda sa uzatvára na dobu určitú do 31. 9. 2015.
2. O ďalších povinnostiach zamestnanca a spoločnosti súvisiacich s uzavretím tejto dohody platia ustanovenia § 227 Zákonníka práce.

IV.

Záverečné ustanovenia

1. Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
2. Dohoda je vyhotovená vo dvoch vyhotoveniach, pričom každé vyhotovenie má platnosť originálu. Každá zmluvná strana obdrží jedno vyhotovenie.

3. Túto dohodu je možné meniť a dopĺňať len formou písomných dodatkov.
V otázkach touto dohodou neupravených sa použijú subsidiárne ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
4. Zmluvné strany si dohodu prečítali, jej obsahu, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcim porozumeli, pričom na znak súhlasu s jej obsahom a so skutočnosťou, že dohodu neuzavreli v tiesni, pod nátlakom alebo za nápadne nevýhodných podmienok, ju vlastnoručne podpisujú.

Príloha

č. 1 Potvrdenie štatútu študenta

V Liptovský Mikuláš dňa 25. 5. 2015

.....

zamestnanec

.....

zamestnávateľ