

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
Agreements on Work Performed Outside Employment

Student:

Vendula Šostáková

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Martiníková Jana, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání bakalářské práce

Student: **Vendula Šostáková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**
Agreements on Work Performed Outside Employment

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
3. Analýza dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavíraných ve Vamoz, a. s.
4. Zhodnocení
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

JAKUBKA, Jaroslav. *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 295 s. ISBN 978-807-2636-068.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k 1.1.2010*. Praha: Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

JAKUBKA, Jaroslav, Zdeněk SCHMIED a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2012: převodní můstek k velké novele zákoníku práce: stručný komentář: shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.

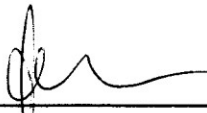
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013




JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Přílohy č. 1 a 2, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.“

V Ostravě dne 10. 5. 2013

.....Vendula Šostáková.....

Vendula Šostáková

Obsah

1	Úvod	4
2	Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	6
2.1	Právní předpisy upravující pracovní právo	6
2.2	Závislá práce	7
2.3	Pracovněprávní vztah	8
2.3.1	Smluvní strany základního pracovněprávního vztahu	9
2.3.1.1	Zaměstnanec	9
2.3.1.2	Zaměstnavatel	9
2.4	Pracovní poměr	10
2.5	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	13
2.5.1	Dohoda o provedení práce	15
2.5.1.1	Náležitosti dohody o provedení práce	18
2.5.2	Dohoda o pracovní činnosti	19
2.5.2.1	Náležitosti dohody o pracovní činnosti	20
3	Analýza dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavíraných ve VAMOZ - servis, a. s.	23
3.1	Představení společnosti VAMOZ – servis, a. s.	23
3.1.1	Personalistika	24
3.1.1.1	Evidence zaměstnanců pracujících na základě dohod o provedení práce	26
3.1.1.2	Evidence zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti	27
3.2	Analýza dohody o provedení práce	28
3.3	Analýza dohody o pracovní činnosti	31
3.4	Daňové a ekonomické aspekty dohody o provedení práce	34
3.5	Daňové a ekonomické aspekty dohody o pracovní činnosti	37
4	Zhodnocení	40
4.1	Právní aspekty	40
4.2	Ekonomické hledisko	41
4.3	Daňové aspekty	41
4.4	Případy zneužití dohod o pracovní činnosti	42
4.5	Shrnutí výhod a nevýhod dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	42
4.5.1	Dohoda o provedení práce	42
4.5.2	Dohoda o pracovní činnosti	43
4.6	Shrnutí změn v zákoníku práce	44
5	Závěr	45
	Seznam použité literatury	47
	Seznam zkratk	49
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	50
	Seznam příloh	51

1 Úvod

Tématem této bakalářské práce jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože se s nimi setkáváme v běžném životě v pracovněprávních vztazích velmi často. Zejména studenti, kteří si zajišťují přivýdělek formou brigády, se s těmito dohodami setkávají. Ne vždy se však lidé vyznají v rozdílech mezi jednotlivými dohodami nebo dohodami a pracovním poměrem. Stejně tak si nejsou jistí, jaké výhody a nevýhody jim vyplývají z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo jaká práva jim z pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod vznikají.

Cílem této práce je zjistit na základě poskytnutých informací a analýz míru využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u společnosti VAMAZ – servis, a. s. A zhodnotit právní, ekonomické a daňové aspekty těchto dohod.

Součástí práce bude dále zhodnocení výhod a nevýhod jednotlivých dohod pro zaměstnance i zaměstnavatele a shrnutí změn, které přinesla novela zákoníku práce do dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Tato práce je rozdělena na tři pomyslné části. První část je zaměřena hlavně na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ale před rozebráním těchto dohod bude tato část zaměřena na právní předpisy, které dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upravují, dále bude definován pojem závislé práce, pracovněprávního vztahu a pracovního poměru. Tyto pojmy úzce souvisejí s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pak zaměříme na charakteristiku jednotlivých dohod a jejich náležitostí.

Druhá část práce bude věnována analýze dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr právě v již zmíněné společnosti VAMAZ – servis, a. s. Bude analyzováno sestavení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přímo zaměstnavatelem a srovnáváno s teoretickou úpravou, která bude rozebrána v předchozí části bakalářské práce. Dále budou v této části srovnány daňové a ekonomické aspekty týkající se těchto smluv. Tyto aspekty budou analyzovány na výpočtu odměn zaměstnanců. A zároveň bude upozorněno na rozdílnosti ve zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Třetí část této práce bude věnována následnému zhodnocení všech sledovaných aspektů dané problematiky, tj., právních, ekonomických a daňových. Zhodnocení výhodnosti a nevýhodnosti těchto dohod pro zaměstnavatele a zaměstnance. V neposlední řadě budou

shrnuty změny, které přinesla novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 do problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Ke zpracování této bakalářské práce budou použity metody analýzy a komparace. Metoda komparace bude použita při srovnání náležitostí dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s právní úpravou, která tyto dohody upravuje. Metoda analýzy bude použita při analyzování sledovaných právních, ekonomických a daňových aspektů. Zjištěné poznatky budou následně zhodnoceny.

Při psaní této bakalářské práce bude vycházeno z informací obsažených v knihách s tematikou pracovního práva, ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dále bude využito internetových zdrojů a informací, které poskytne společnost VAMAZ – servis, a. s.

2 Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tato kapitola bude nejprve věnována předpisům, které upravují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, v návaznosti na tyto předpisy bude definována závislá práce, pracovněprávní vztah a pracovní poměr. Tyto pojmy jsou nutné k bližšímu pochopení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou hlavním tématem této práce.

2.1 Právní předpisy upravující pracovní právo

Prostřednictvím právních předpisů pracovní právo upravuje společenské vztahy, které vznikají výkonem závislé práce fyzické osoby za odměnu pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu, a upravuje i vztahy s nimi související. Tyto předpisy jsou speciálními předpisy a upravují otázky týkající se tohoto odvětví. Pokud některou otázku neupravují, použije se podpůrně občanskoprávní úprava. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou upraveny zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (jinak také ZP). Tento zákoník prošel velkou novelou, která proběhla s účinností k 1. 1. 2012 a k 1. 1. 2013. Tato novela č. 365/2011 Sb. je velmi rozsáhlá a přináší podstatné změny, věnuje se dosavadním, největším a nejpálčivějším problémům. Změny se dotkly hlavně základních zásad pracovněprávních vztahů, upřesňuje se neplatnost právních úkonů, mění se podmínky a způsoby sjednání doby určité, způsob čerpání dovolené, mění se nárok na odstupné ve vazbě na délku odpracované doby u zaměstnavatele, a v případě této práce velmi důležitá změna týkající se dohody o provedení práce, kdy se mění její charakter a další. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Mezi další právní předpisy, které upravují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, patří zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, dále např. zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (využívaný při zdanění odměny z dohody), zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (využívaný k zjištění podmínek, za kterých je nutné odvádět pojištění) a další. Mimo právní předpisy upravují dohody také kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy zaměstnavatele.

Zákoník práce je postaven na třech základních principech, a to:

- definici závislé práce (dle § 2 odst. 4 zákoníku práce),
- principu „co není zakázáno, je dovoleno“ v souladu s čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod,

- na základě subsidiarity navazuje na občanský zákoník.

V ZP jsou dále definovány základní zásady, kterými se subjekty pracovněprávních vztahů musí řídit. Takovými zásadami jsou např. zákaz diskriminace a rovné zacházení, dobré mravy a zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. (Jakubka, 2010)

2.2 Závislá práce

Jedním z nejdůležitějších pojmů, který v zákoníku práce nalezneme, je pojem závislá práce. Je přesně definovaná v § 2 a § 3 zákoníku práce.

O závislou práci jde vždy, pokud jsou splněny následující pojmové znaky definované zákoníkem práce:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízení zaměstnance,
- činnost vykonávána osobně (nezastupitelně) zaměstnancem,
- činnost vykonávána jménem zaměstnavatele podle jeho pokynů,

a podmínky definované zákoníkem práce:

- činnost vykonávána na právní a ekonomickou odpovědnost zaměstnavatele,
- činnost vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, které vyjadřují cenu pracovní síly zaměstnance, přičemž je stanovena minimální výše mzdy (odměny) právními předpisy
- činnost vykonávána v pracovní době, tzn., stanovené pravidelné nebo nepravidelné pracovní době se sjednanou dobou odpočinku, nebo jiným vymezením začátku a konce pracovní doby, na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném dohodnutém místě. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Výkon práce zprostředkovaný agenturou práce je také vždy závislou prací. Závislá práce musí být vždy vykonávána v základním pracovněprávním vztahu, tedy v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Závislou práci podle jejich pojmových znaků nelze v praxi vždy jednoznačně odlišit od samostatné výdělečné činnosti. V takovém případě hodnotíme i podmínky, za kterých je závislá práce ve skutečnosti vykonávána a je třeba přihlížet i k ostatním okolnostem konkrétní situace. (Schmied, Trylč, 2013) Rozhodující faktor pro určení závislé práce nebo samostatné výdělečné činnosti je, zda práce je vykonávána na ekonomickou a právní odpovědnost zadavatele, nebo na základě vlastní odpovědnosti za výsledek dodavatele prací či služeb. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Pro fyzické osoby do 15 let věku nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky zákoník práce výslovně zakazuje výkon závislé práce. Je vhodné zmínit i fakt, že „praxe“ uskutečňována na středních a vyšších školách není závislou prací, protože se neřídí zákoníkem práce, nýbrž zákonem č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. (Schmied, Trylč, 2013)

Novelou došlo ke změně definice závislé práce, kdy jsou odlišeny pojmové znaky závislé práce od podmínek, za kterých má být tato závislá práce vykonávána. (Schmied, Trylč, 2013)

2.3 Pracovněprávní vztah

Jakubka (2010, s. 49) tvrdí, že „*pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, popřípadě další vztahy, upravené pracovněprávními předpisy*“. Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, a pokud tento zákon použit nelze, řídí se občanským zákoníkem a to v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 4 ZP). Podle § 4a ZP „*pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky*“.

Ze ZP vyplývá, že pracovněprávní vztahy mohou vzniknout jen se souhlasem zaměstnance (fyzické osoby) a zaměstnavatele (fyzické nebo právnické osoby). Tudiž platí, že nikdo nesmí do pracovněprávního vztahu vstupovat proti své vůli nebo svému přesvědčení. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Základní pracovněprávní vztahy jsou pracovní poměry a právní vztahy založené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V základním pracovněprávním poměru se vykonává závislá práce definovaná v ZP. Je třeba zmínit i fakt, že v praxi se lze setkat s tím, že je závislá práce konána mimo pracovněprávní vztah. Takový stav je možný postihnout. Uvedené pracovněprávní vztahy není možno uzavírat mezi partnery nebo manžely. (Neščáková, Jakubka, 2012)

2.3.1 Smluvní strany základního pracovněprávního vztahu

Subjekty pracovněprávního vztahu jsou především zaměstnanci, což jsou fyzické osoby, a zaměstnavatelé, kteří mohou být jak osobami fyzickými tak právnickými. Kromě těchto subjektů do pracovněprávního vztahu mohou zasahovat i odbory, stát či státní instituce. (Jakubka, 2010)

2.3.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být jakákoliv osoba, která dosáhla věku 15 let, tzn., dosáhne pracovněprávní způsobilosti, a má ukončenou povinnou školní docházku. Zaměstnavatel se zaměstnancem nesmí dohodnout jako den nástupu do práce den přede dnem ukončení povinné školní docházky. Zaměstnanec by měl mít právní způsobilost k právním úkonům, což znamená, že je způsobilý nabývat práv a brát na sebe povinnosti vyplývající z jeho právních úkonů. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Pokud takovou způsobilostí neopývá, tak může být zastoupený zástupcem podle občanského zákoníku. Zastoupení vzniká buď z rozhodnutí státního orgánu (zákonné zastoupení), anebo na základě dohody o plné moci. Zvolený zástupce musí mít způsobilost k právním úkonům a z jeho zastupování vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. (Neščáková, Jakubka, 2012) Pokud zaměstnanci byla způsobilost k právním úkonům omezena nebo jí byl zbaven, pak jeho zástupce nesmí uzavřít dohodu o odpovědnosti (Schmied, Trylč, 2013).

Pro zaměstnance mladší 18 let platí, že nesmí uzavřít dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Takové dohody může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den dosáhnutí 18 let věku. (Schmied, Trylč, 2013).

2.3.1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je tedy fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu (zaměstnance) v pracovněprávním vztahu a má způsobilost k nabývání práv za své právní úkony a v souvislosti s nimi za ně brát odpovědnost v pracovněprávních vztazích. (Neščáková, Jakubka, 2012) Způsobilost zaměstnavatele mít práva a povinnosti v právních vztazích vzniká narozením. Dosažením věku 18 let má zaměstnavatel způsobilost vlastními

právními úkonu nabývat práv a brát na sebe odpovědnost v pracovněprávních vztazích. (Schmied, Trylč, 2013)

Dle § 9 ZP „v České republice (dále jen „stát“) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává“. V takovém případě stát vystupuje jako právnická osoba a aplikuje soukromoprávní předpisy (Schmied, Trylč, 2013).

V souvislosti s pojmem zaměstnavatele se dle § 10 ZP setkáme i s vedoucím zaměstnancem zaměstnavatele, což je zaměstnanec, který je na jednotlivých stupních řízení oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, dále organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci. Za vedoucího zaměstnance se považuje i vedoucí organizační složky státu. (Schmied, Trylč, 2013)

Stejně jako zaměstnanec může mít i zaměstnavatel zástupce. Tento zástupce jedná a činí právní úkony jménem zastoupeného (tedy zaměstnavatele) a ze zastoupení vznikají práva a povinnosti zastoupenému. Takové zastoupení může být stanoveno buď na základě plné moci, nebo z rozhodnutí soudu (zákonné zastoupení). (Schmied, Trylč, 2013)

2.4 Pracovní poměr

Vzhledem k tomu, že pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zákoník práce vztahuje s ohledem na výjimky úpravu jako pro výkon práce v pracovním poměru, v následujících odstavcích si pracovní poměr definujeme.

Před uzavřením pracovního poměru mezi fyzickou osobu a zaměstnavatelem je období před vznikem pracovního poměru. V této době zaměstnavatel hledá vhodného zaměstnance pro výkon práce na určité pozici. Zaměstnavatel z uchazečů o zaměstnání vybírá z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností, které si zaměstnavatel sám stanoví. Při přístupu k zaměstnání se uplatňuje a musí být respektována zásada stejného zacházení pro muže a ženy a také zákaz diskriminace. Pro přijímání zaměstnanců do zaměstnání se uplatňují následující principy:

- právní předpisy zakazují činit fyzické osobě nabídky zaměstnání mající diskriminační charakter, včetně inzerce;
- každý zaměstnavatel smí zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců;

- pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se řídí pracovněprávními předpisy, pokud je v základním pracovněprávním vztahu vykonávána závislá práce a s fyzickou osobu lze uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr;
- zaměstnavatel může nové zaměstnance dle svých požadavků získávat vlastním výběrem (inzercí, doporučením), s pomocí úřadu práce, nebo prostřednictvím agentury práce,
- pouze zaměstnavatel rozhoduje o požadavcích na zaměstnance, organizační struktuře a dalším. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Před vznikem pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit svého budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z pracovního poměru. Dále ho seznámí s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za kterých bude práci vykonávat. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Zaměstnavatel může také před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby (uchazeče o zaměstnání) vyžadovat jen ty údaje, které bezprostředně souvisí s přijetím do zaměstnání. Nadbytečné shromažďování informací by totiž mohlo vést k jejich zneužití. Od budoucího zaměstnance může zaměstnavatel požadovat např. vyplněný osobní dotazník, životopis, výpis z rejstříku trestů, doklady o kvalifikaci a dosavadní praxi, potvrzení od předchozího zaměstnavatele o zaměstnání, nebo osvědčení o zdravotní způsobilosti. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Zaměstnavatel zakládá před vznikem pracovněprávního vztahu osobní nebo personální evidenci. Tato evidence obsahuje souhrn informací, které musí nebo jimi potřebuje disponovat zaměstnavatel k plnění svých zaměstnavatelských funkcí, a vede se po celou dobu existence pracovněprávního vztahu. Údaje, které zaměstnavatel o zaměstnanci vede, se dají shrnout následovně:

- osobní údaje jako příjmení a jméno, datum a místo narození, státní občanství, adresa trvalého pobytu, rodinný stav,
- rodné číslo,
- doklady o vzniku, změnách a skončení daného pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu,
- doklady o předchozím pracovním poměru a jeho skončení (např. zápočtový list, pracovní posudek),
- údaje o dosažené kvalifikaci (např. vysvědčení, osvědčení, diplomů, údaje o získané praxi),

- údaje o zdravotní způsobilosti k výkonu práce (např. lékařský posudek ze vstupní preventivní prohlídky, zdravotní průkaz),
- údaje o zdravotní pojišťovně zaměstnance. (Neščáková, Jakubka, 2012)

§ 312 zákoníku práce opravňuje zaměstnavatele k vedení osobního spisu zaměstnance a určuje, že tento spis smí obsahovat jen ty písemnosti, které jsou nebytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu. Do spisu smí nahlížet vedoucí zaměstnanci a instituce jako orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zástupce, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Zaměstnanec do svého osobního spisu může nahlížet, pořizovat si stejnopisy dokladů, které jsou ve spisu obsaženy na náklady zaměstnavatele, a také si z něj může dělat výpisky. (§ 312 ZP) Je navíc nutné zmínit, že u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je evidence údajů o zaměstnanci jednodušší (Neščáková, Jakubka, 2012).

Uchází-li se zaměstnanec o pracovní místo, kdy by vykonával činnosti epidemiologicky závažné, které mohou ohrozit zdraví spolupracovníků případně obyvatelstva, nebo se u tohoto místa vyžaduje zvláštní zdravotní způsobilost, pak § 32 zákoníku práce nařizuje zaměstnavateli povinnost zajistit, aby zaměstnanec před uzavřením pracovního poměru podstoupil vstupní lékařskou prohlídku. Tato prohlídka je za poplatek, který sice zdravotní pojišťovna nehradí, ale po vzniku pracovního poměru by tuto prohlídku měl uhradit zaměstnavatel, protože je to prohlídka stanovená právním předpisem. Zaměstnavatel hradí zejména prohlídky, které jsou provedeny ve vlastním zařízení lékařské péče, ve smluvně zajištěného poskytování závodní zdravotní péče jiným zdravotnickým zařízením, nebo ty prohlídky, které si zaměstnanec přímo uhradil. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Senát letošní rok projednával na základě protestu zaměstnavatelů a zaměstnanců návrh poslanecké sněmovny, aby se vstupní lékařské prohlídky netýkaly zaměstnanců – brigádníků, kteří práci vykonají např. pouze jednou, protože oběma stranám vznikají nepřiměřeně vysoké náklady. Senát rozhodl tak, že vstupní lékařskou prohlídku budou v základním pracovněprávním vztahu, tzn. i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, absolvovat pouze ti, jejichž práce je riziková, stanovuje ji zvláštní právní předpis, nebo v případě kdy zaměstnavatel má pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance. (CFOworld)

2.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Nyní se dostáváme k nejdůležitější části této bakalářské práce, a to k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, které patří do českého pracovního práva už od roku 1965. Kromě pracovního poměru tedy tvoří dohody další způsob zaměstnávání v České republice a dohromady s pracovním poměrem tvoří dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr základní pracovněprávní vztahy.

Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr rozumíme dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, které jsou upraveny ve třetí části zákoníku práce v § 74 až § 77. Tyto dohody představují flexibilní formu zaměstnávání, především z důvodu velké smluvní volnosti při uzavírání, rozvazování dohod a rozvrhování práce. Úprava dohod vychází z potřeby vykonat určitou specifickou pracovní činnost tehdy, když pro zaměstnavatele není účelné, aby přijal na plnění takových činností zaměstnance v běžném pracovním poměru. Dohody představují převážně doplňkový charakter k běžnému pracovnímu poměru především proto, že zákoník práce upřednostňuje plnění úkolů zaměstnavatele prostřednictvím zaměstnanců pracujících v pracovním poměru. Pracovní činnost, která je provozována na základě těchto dohod vykazuje znaky závislé práce, a proto není možné, aby tyto činnosti byly vykonávány v občanskoprávních nebo obchodněprávních vztazích, například smlouvou o dílo a dalších. Často se jedná o výkon prací menšího rozsahu, nebo k pokrytí krátkodobé potřeby pracovní síly. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují určité výhody i pro zaměstnance, protože jim dává možnost pro další výdělečnou činnost, kterou mohou časově i prostorově skloubit s jejich primární pracovní aktivitou, tedy běžným pracovním poměrem. Dohody představují velkou flexibilitu pro sjednávání pracovních podmínek smluvními stranami. Naproti tomu je třeba zmínit, že tato smluvní volnost s sebou nese nižší ochranu zaměstnanců zaměstnaných na základě těchto dohod, než jak je tomu u pracovního poměru. (Hůrka, 2010)

Až na jisté výjimky, kterými se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr odlišují od pracovního poměru, se na tyto dohody vztahuje úprava stejná jako pro pracovní poměr. Těmito výjimkami jsou podle § 77 odst. 2 zákoníku práce:

- *„převedení na jinou práci a přeložení,*
- *dočasné přidělení,*
- *odstupné,*

- *pracovní doba a doba odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,*
- *překážky v práci na straně zaměstnance,*
- *dovolená,*
- *skončení pracovního poměru,*
- *odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy,*
- *cestovní náhrady“.* (Schmied, Trylč, 2013)

Podstatným rozdílem mezi pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je, že u dohod není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, jako je tomu u pracovního poměru. Dále je i rozsah práce odlišný. V případě dohody o provedení práce je pracovní činnost omezena 300 hodinami v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele a v případě dohody o pracovní činnosti nesmí práce překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele. Z ustanovení § 74 odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu zaměstnancům pracujícím na základě dohody, vyplývá, že může zaměstnanec pracovat podle potřeb zaměstnavatele, nebo podle vlastního uvážení. Zaměstnavatel je však u těchto dohod povinen rozvrhnout zaměstnanci týdenní pracovní dobu do směn pro účely náhrady odměny po dobu prvních 21 dní trvání pracovní neschopnosti, a to v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 (§ 194 zákoníku práce).

Co se týče délky právního vztahu založeného buď dohodou o provedení práce, nebo dohodou o pracovní činnosti, může být tento vztah uzavřen na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou. V případě doby určité se na tyto dohody nevztahuje ustanovení § 39 zákoníku práce, které stanovuje, že pracovní poměr na dobu určitou smí být sjednán maximálně na dobu 3 let a opakovat jej lze nejvýše dva krát. Z toho vyplývá, že dohody je možno na dobu určitou uzavírat opakovaně bez jakéhokoliv omezení. Naproti tomu je dohoda uzavřena na dobu neurčitou vždy, pokud si strany trvání dohody na dobu neurčitou dohodnou přímo, nebo pokud doba trvání právního vztahu založeného některou z dohod nebyla výslovně sjednána. (Neščáková, Jakubka, 2012)

Je třeba také zmínit fakt, že v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemluvíme v oblasti odměňování o mzdě ani o platu, nýbrž o odměně z dohody, což je peněžité plnění za vykonanou práci (§ 109 odst. 5 zákoníku práce). Tuto odměnu upravuje § 139 zákoníku práce. Tento paragraf stanovuje dohodnutí výše odměny z dohody a podmínky pro poskytování odměny v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení

práce. Na odměňování se však vztahuje ještě ujednání § 110 ZP a ujednání o minimální mzdě, které je obsaženo v § 111 zákoníku práce. Minimální mzdou chápeme nejnižší přípustnou odměnu, která je stanovena zákoníkem práce pro každý pracovněprávní vztah, tzn., jak pro pracovní poměr, tak pro právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato minimální mzda nezahrnuje žádné příplatky (např. práci přes čas, v noci, v sobotu a neděli, ve svátek nebo ve ztíženém pracovním prostředí. (§ 111 odst. 1 zákoníku práce) Ujednání o minimální mzdě je důležité proto, aby zaměstnavatel zaměstnance neodměňoval nižší odměnou, než je minimální mzda. Výše minimální mzdy je stanovena v § 111 odst. 2 zákoníku práce. Základní sazba minimální mzdy pro rok 2013 je stanovena ve výši 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Pokud se stane, že odměna z dohody nedosahuje výše minimální mzdy, musí zaměstnavatel zaměstnanci doplatit k odměně výši rozdílu mezi výši této odměny na hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (§ 111 odst. 3 zákoníku práce). K odměně z dohody je třeba dodat, že za stejnou práci náleží všem zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Za stejnou práci lze pokládat práci, která má stejnou nebo srovnatelnou složitost, odpovědnost a namáhavost a je konána ve srovnatelných pracovních podmínkách při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (§ 110 zákoníku práce). Z toho lze vyvodit, že žena i muž stejného vzdělání, provádějící práci stejné obtížnosti, za stejných pracovních podmínek, kdy žena pracuje na některou z dohod a muž v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy, dostanou za tuto stejnou nebo srovnatelnou práci stejnou výši mzdy nebo odměny z dohody.

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr lze sjednat práva zaměstnance týkající se pracovního volna při důležitých osobních překážkách v práci a dovolené. Podmínky pro sjednání těchto práv jsou upraveny v případě překážek v práci v § 199 a § 206 zákoníku práce a v případě dovolené v části deváté zákoníku práce. U obou typů dohod však musí být dodržena úprava podle § 191 až § 198 a § 206 zákoníku práce. (Schmied, Jakubka, 2012)

2.5.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zakládající základní pracovněprávní vztah. Jedná se o dvoustranný právní úkon. Tato dohoda je upravena v § 75 a § 77 zákoníku práce. Novela zákoníku práce platná k 1. 1. 2012 změnila rozsah práce ze 150 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele na 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele, a dále zavedla platbu pojistného při

překročení rozhodného příjmu. Dá se říct, že dohoda o provedení práce je velmi blízká smlouvě o dílo v obchodněprávních vztazích, avšak zákoník práce ji formuluje odlišně.

Jak už bylo nejednou v této práci zmíněno, hlavním znakem dohody o provedení práce, který upravuje ZP, je její uzavření na výkon práce, který nesmí přesáhnout rozsah 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Výkon práce může mít charakter jak jednorázového úkolu (např. úklid po rekonstrukci kanceláře), tak opakující se činnosti (např. každodenní úklid kanceláře po dobu 2 měsíců). Je třeba zmínit, že do rozsahu 300 hodin v kalendářním roce se započítává doba výkonu práce u téhož zaměstnavatele i na základě jiných dohod o provedení práce. Z tohoto ustanovení také vyplývá, že jeden zaměstnanec smí u neomezeného počtu zaměstnavatelů konat práci na základě dohody o provedení práce, ale u každého zaměstnavatele zvlášť v maximálním rozsahu 300 hodin v kalendářním roce. Určitý problém však představuje měřitelnost rozsahu práce, protože dle § 74 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel není povinný zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu. (Schmied, Jakubka, 2012)

Dohodu o provedení práce musí uzavřít zaměstnavatel se zaměstnancem v písemné podobě, kdy jedno vyhotovení náleží zaměstnanci (§ 77 odst. 1 zákoníku práce). Když dohoda o provedení práce není uzavřena v písemné podobě, stává se tato smlouva neplatnou z důvodu nedodržení formy, kterou vyžaduje zákon, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní. Zároveň se dá neplatnosti dovolat, pouze pokud nebylo započato s plněním. (§ 20 odst. 1 a 2 zákoníku práce) Uzavření právního vztahu na základy dohody o provedení práce je dvoustranným právním úkonem.

Novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění s účinností od 1. 1. 2012 stanovuje, že zaměstnanec, který pracuje na dohodu o provedení práce a splňuje podmínku stanovenou v § 6 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění, je účasten na pojištění při splnění podmínek v § 7a zákona o nemocenském pojištění. Podmínkou dle § 6 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění je výkon zaměstnání zaměstnancem:

- na území České republiky, ale i přechodný výkon práce mimo území České republiky, pokud je místo výkonu práce trvale v České republice, nebo
- v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud je místo výkonu práce trvale v cizině a zaměstnanec má trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu a dle předpisů státu, ve kterém dochází k trvalému výkonu práce, není účasten na důchodovém pojištění.

Podmínky podle § 7a zákona o nemocenském pojištění se vztahují pouze na zaměstnance, kteří pracují na základě dohody o provedení práce. Těmito podmínkami jsou:

- zaměstnanci byl zaúčtován započitatelný (rozhodný) příjem v částce vyšší než 10 000 Kč,
- zaměstnanec je účasten na pojištění pouze v těch kalendářních měsících po dobu trvání dohody, ve kterých překročil rozhodný příjem,
- zaměstnanec je činný na pojištění i v případě, že u téhož zaměstnavatele vykonává práci na více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod v kalendářním měsíci přesáhl rozhodný příjem.

Zaměstnanci pracujícím na dohodu o provedení práce pojištění vzniká dnem, ve kterém poprvé po uzavření dohody začal vykonávat práci a zaměstnanec odvádí pojištění na sociální i zdravotní pojištění. V případě, kdy zaměstnanec vykonává práci na více dohod u jednoho zaměstnavatele, se překročení rozhodného příjmu netýká zdravotního pojištění, v němž se každá dohoda posuzuje zvlášť. Toto pojištění zaniká dnem uplynutím doby, na kterou byla dohoda sjednána. (§ 7a zákona o nemocenském pojištění) Pro příklad lze uvést, že pokud zaměstnanec bude vykonávat práci, kdy jeho měsíční započitatelný příjem, který mu zaměstnavatel vyúčtuje, bude roven nebo menší částce 10 000 Kč, zaměstnanci se tato odměna zdaní pouze příslušnou sazbou daně z příjmů. Pokud tato částka však bude třeba jen o korunu vyšší, tedy 10 001 Kč, pak se tato odměna zdaní příslušnou sazbou daně z příjmů a navíc dojde k odvodu sociálního a zdravotního pojištění v příslušné výši, kterou stanoví platná legislativa. (Jakubka, Neščáková, 2012) Právě účast na nemocenském pojištění u zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce ukládá zaměstnavatelům povinnost vést evidenční list důchodového pojištění a při skončení pracovněprávního vztahu zaměstnanci vydat tzv. zápočtový list, nebo-li potvrzení o zaměstnání (podnikatel.cz, © 2007-2013).

Díky novele zákoníku práce, která podrobila dohody o provedení práce odvodu pojistného na nemocenské pojištění při splnění specifických podmínek uvedených výše, platí pro dohody náhrada odměny z dohody o provedení práce v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel je tedy povinen zaměstnanci stanovit pro účely náhrady předem „fiktivní“ rozvrh týdenní pracovní doby na směny. (Schmied, Jakubka, 2012)

Ještě se vrátíme ke zdanění odměny z dohody o provedení práce daní z příjmů. Odměna se zdaňuje 15% sazbou daně podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. V případě, kdy jde o odměnu do výše 5 000 Kč a zaměstnanec nepodepíše Prohlášení k dani, zdaní se odměna 15% srážkovou daní, tzn., že tento příjem už se nemusí nikde uvádět. V případě, že se jedná o odměnu vyšší než 5 000 Kč nebo při podepsání již zmíněného

Prohlášení se zdaňuje 15% zálohovou daní. Prohlášení nám umožňuje odečítat od daně slevy na poplatníka, studenta, dítě a podobně. (podnikatel.cz, © 2007 – 2013) Rozdíly při výpočtu zdanění a sociálních odvodů si ukážeme v dalším textu.

2.5.1.1 Náležitosti dohody o provedení práce

Zákoník práce novelou stanovuje povinnou písemnou formu dohody o provedení práce, která musí být splněna při uzavírání této dohody smluvními stranami. Změněna nebo zrušena smí být tato dohoda také jen písemně. (§ 77 odst. 1 zákoníku práce)

Co se týče náležitostí dohody o provedení práce, je nově povinné stanovit dle § 75 zákoníku práce dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá, tzn., doba, během které má být úkol proveden. Dohodu lze uzavřít jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou (od – do), přičemž na dobu určitou se smí tato dohoda uzavírat opakovaně bez omezení. Dále by tato dohoda měla obsahovat stanovení výše odměny z dohody a také podmínky jejího poskytování (např. den výplaty, způsob výplatu apod.), což stanovuje § 138 zákoníku práce. Při stanovení odměny je nutné pamatovat na ustanovení o minimální mzdě. Mimo tyto náležitosti je vhodné sjednat dále vymezení pracovního úkolu včetně místa, kde bude práce vykonávána, a předpokládaný rozsah práce, pokud nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu. Pokud bude zaměstnanec účasten na nemocenském pojištění, lze jako součást smlouvy sjednat dopředu i rozvrh týdenní pracovní doby do směn. (epravo.cz, ©1999 - 2013) Často si v dohodě o provedení práce smluvní strany dohodnou i svá práva a povinnosti, které jsou zmíněny výše v textu (Jakubka, 2010).

Dle Neščákové a Jakubky (2012) není na škodu, když se v dohodě o provedení práce domluví podrobnosti například o odstoupení od smlouvy v případech, kdy dojde k nekvalitnímu provedení práce, nebo k provedení práce nedejde v dohodnutém termínu. Za skončení právního vztahu založeného touto dohodou se považuje splnění zadaného úkolu, který je jako vymezení pracovního úkolu stanoven v dohodě o provedení práce. Smluvní strany se však mohou dohodnout i na výpovědi a dalších. V případě odstoupení od smlouvy, se dohoda o provedení práce od počátku ruší. Je důležité zmínit, že na dohodu o provedení práce se nevztahuje ustanovení platné pro skončení pracovního poměru, ale pokud je dohoda uzavřena na delší dobu např. na dobu neurčitou je vhodné si sjednat možnost její výpovědi. Tato výpověď pak může být stanovena za stejných podmínek, jako je stanovena u dohody o pracovní činnosti. (Jakubka, 2010)

2.5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Druhou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je dohoda o pracovní činnosti. Je upravena § 76 a § 77 zákoníku práce. Lze říci, že tato dohoda je pracovní smlouvě, která zakládá pracovní poměr, bližší než dohoda o provedení práce, který má blíže spíše ke smlouvě o dílo v občanskoprávních vztazích.

I dohoda o pracovní činnosti má omezený rozsah práce, přičemž není důležité, jestli si smluvní strany dohodnou nižší nebo vyšší rozsah práce než 300 hodin v kalendářním roce. Rozsah práce této dohody je omezen hlavně podle § 76 odst. 2 zákoníku práce, který říká, že rozsah práce nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tady existuje jistá míra flexibility, protože toto ustanovení se vztahuje na konkrétního zaměstnavatele a každý zaměstnavatel může mít odlišnou týdenní pracovní dobu. Obecně tedy nelze stanovit přesný počet hodin, které na dohodu o pracovní činnosti může zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracovat. (Schmied, Jakubka, 2012) Podle § 79 odst. 1 však maximální hranice týdenní pracovní doby je 40 hodin. Z této hranice však nelze stanovit pevnou hranici poloviny týdenní pracovní doby pro výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti, která by se vztahovala na všechny zaměstnavatele. Avšak můžeme odvodit, že v průměru za týden může odpracovaná doba činit maximálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby, což je 20 hodin. (Schmied, Trylč, 2013) Schmied a Jakubka (2012, s. 20) tvrdí, že „*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*“. Schmied a Trylč (2013, s. 45) uvádí příklad na odpracování v průměru poloviny týdenní pracovní doby takto, „*pokud má zaměstnanec sjednanou dohodu o pracovní činnosti na 26 týdnů, může pracovat nepravidelně tak, že jeden týden odpracuje 30 hodin, druhý týden 10 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec apod.*“, takto odpracovaná doba ale nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele, což ve většině případů bývá právě maximální polovina stanovené týdenní pracovní doby 20 hodin. Ne u všech zaměstnavatelů je ale maximální týdenní pracovní doba 40 hodin, existují výjimky definované § 79 odst. 2 zákoníku práce. Těmito výjimkami jsou zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin a další (37,5 hodin), zaměstnanci pracující v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu (37,5 hodin), a ve dvousměnném pracovním režimu (38,75 hodin).

Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti, není automaticky plátcem zdravotního a sociálního pojištění. Hlavní roli v tomto případě hraje

výše jeho příjmů. Rozhodný příjem činí 2 500 Kč dle § 6 odst. 5 zákona o nemocenském pojištění. Pokud ho zaměstnanec nedosáhne, nepovažuje se z pohledu zdravotního pojištění za zaměstnance a zaměstnanec ani zaměstnavatel pojištění neplatí. V měsíci, ve kterém tento rozhodný příjem překročí, platí zdravotní i sociální pojištění. Jakmile zaměstnanec tento rozhodný příjem překročí, zaměstnavatel má povinnost jej přihlásit u zdravotní pojišťovny v měsíci, ve kterém k překročení došlo. Pokud k překročení nedojde, pak jej zaměstnavatel musí odhlásit, byl-li zaměstnanec u zdravotní pojišťovny přihlášen. Velkou výhodou oproti pracovnímu poměru lze vidět v neplacení pojištění zaměstnancem ani zaměstnavatelem do výše odměny 2 499 Kč. Problém může nastat u zaměstnance, pokud nemá jiný příjem ze závislé činnosti, ze kterého platí zdravotní pojištění, nebo mu pojištění neplatí stát. V takovém případě se musí přihlásit zdravotní pojišťovně jako osoba bez zdanitelných příjmů do 8 dnů a měsíčně platit pojistné v příslušné výši. (CSSZ) Toto pojištění zaniká dnem uplynutím doby, na kterou byla dohoda sjednána (§ 7a zákona o nemocenském pojištění).

Jelikož jsou dohody o pracovní činnosti podrobeny za jistých podmínek odvádět pojištění na nemocenské pojištění, platí pro ně stejně jako pro dohody o provedení práce ohledně náhrady odměny z dohody o pracovní činnosti v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, že je zaměstnavatel povinen zaměstnanci pro účely náhrady stanovit předem „fiktivní“ rozvrh týdenní pracovní doby do směn. (Schmied, Jakubka, 2012)

Co se týče zdanění dohod o pracovní činnosti daní z příjmů, postupuje se stejně jako u dohod o provedení práce. Zdaňuje se příjem podle § 6 zákona č. 556/1992 Sb., o daních z příjmů, a to 15% sazbou. V případě, že je zaměstnanec podepíše Prohlášení, zdaňuje se mu příjem zálohovou daní a na vypočtenou daň může uplatnit slevu na poplatníka, studenta, dítě apod. Pokud Prohlášení nepodepíše, pak se příjem do 5 000 Kč zdaňuje srážkovou daní a příjem nad 5 000 Kč se zdaní zálohovou daní, tentokrát bez nároku na slevy. (DU.cz, © 1997 – 2013)

2.5.2.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti

Zákoník práce i pro dohodu o provedení práce stanovuje nutnost písemné formy, bez které by byla dohoda neplatná. Dále zákoník práce stanovuje, že jedno vyhotovení této dohody náleží zaměstnanci.

Podstatnými náležitostmi dohody o pracovní činnosti jsou sjednané práce, což je vymezení pracovního úkolu, sjednaný rozsah pracovní doby, který nesmí přesáhnout v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, kdy je tento rozsah posuzován po dobu

trvání dohody (i opakovaně) o pracovní činnosti nejdéle za období 52 týdnů, a v neposlední řadě je to doba, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá. Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, což znamená, že je v dohodě definováno od – do. I na dohodu o pracovní činnosti se nevztahuje ustanovení § 39 zákoníku práce a tyto dohody lze opakovaně uzavírat, což znamená i prodlužovat, bez omezení. Podle povahy sjednané činnosti je na místě sjednat i místo výkonu práce. Toto místo lze určit způsobem podobným jako v pracovním poměru. Tzn., že se sjedná pravidelné pracoviště, které určuje dispoziční oprávnění zaměstnavatele z hlediska možné změny výkonu práce. Dále je stanovení pravidelného pracoviště podmínkou, pokud bylo v dohodě dohodnuto poskytování cestovních náhrad. Ujednání o místě výkonu práce nelze měnit jednostranným opatřením, ale je vždy nutná vzájemná domluva. (Schmied, Trylč, 2013)

Mimo tyto náležitosti se díky smluvní volnosti stran mohou v dohodě sjednat i další náležitosti. Součástí dohody o pracovní činnosti může být např. konkurenční doložka. Tato doložka musí být uzavřena písemně. Zaměstnanec se zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovněprávního vztahu zdrží výdělečné činnosti v předmětu činnosti zaměstnavatele, která by byla stejná, nebo měla vůči předmětu činnosti zaměstnavatele soutěžní povahu, nejdéle po dobu 1 roku. Naproti tomu mu zaměstnavatel poskytuje peněžité vyrovnání ve výši nejméně jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, a to za každý měsíc plnění závazku. Pokud se strany nedohodly na jiné splatnosti, je toto vyrovnání splatné měsíčně pozadu. Konkurenční doložku si zaměstnavatel se zaměstnancem stanoví v případě, jestliže to lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Tzn., že se zaměstnanec bude stýkat s informacemi, znalostmi pracovních a technologických postupů a dalších, jejichž zneužití by způsobilo ztížení činnosti zaměstnavatele. (§ 310 zákoníku práce)

Jak už bylo zmíněno výše tak lze domluvit v dohodě o pracovní činnosti také pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách, což je např. pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti apod. (§ 191 zákoníku práce). Dále lze dohodnout i dovolenou, ale protože není u této dohody velmi častá, zaměstnavatelé ji zpravidla se zaměstnancem nesjednávají (Schmied, Jakubka, 2012). Lze říci, že zaměstnavatel si se zaměstnancem může v dohodě o pracovní činnosti sjednat veškeré potřebné náležitosti dle přání a potřeb smluvních stran.

Dále lze dohodnout i způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, což je zase na dohodě smluvních stran. Pokud si však způsob zrušení dohody nestanoví, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Dohodu lze zrušit i jednostranně výpovědí buď s uvedením jakéhokoliv důvodu, nebo bez udání důvodu. V tomto případě však běží 15denní

výpovědní doba začínající dnem doručení výpovědi druhé straně. Dohodu o pracovní činnosti lze zrušit i okamžitě a to pouze v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Toto však musí být v dohodě sjednáno. (Schmied, Jakubka, 2012) Okamžitě zrušit pracovní poměr lze buď zaměstnavatelem, nebo zaměstnancem. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jde o situace uvedené v § 55 zákoníku práce:

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

Okamžitě nesmí zaměstnavatel zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené, nebo se zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (§ 55 odst. 2 zákoníku práce)

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance jde o situace uvedené v § 56 zákoníku práce:

- *„podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo*
- *zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti“.*

3 Analýza dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavíraných ve VAMOZ - servis, a. s.

Náplní této kapitoly je jako první představení společnosti VAMOZ – servis, a. s. V návaznosti na představení společnosti bude rozebrána její personální situace, dále za jakých podmínek společnost využívá dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a evidence zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o provedení práce. Nejdůležitější částí této kapitoly následně bude analýza vzoru dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a v poslední řadě analýza ekonomických a daňových aspektů těchto dohod.

3.1 Představení společnosti VAMOZ – servis, a. s.

Historie společnosti VAMOZ – servis, a. s. se datuje od roku 1992. Společnost založil pan Ján Pjatak nejdříve jako VAMOZ spol. s r. o. Významným mezníkem byl rok 2000, kdy se společnost VAMOZ, spol. s r. o. a PÚS - Ján Pjatak transformovaly do jedné akciové společnosti VAMOZ – servis, a. s.

Do hlavního předmětu podnikání společnosti patří:

- Kompletní dodávky staveb a rekonstrukcí „na klíč“,
- Kompletní dodávky, montáže a uvedení do provozu technologií,
- Zpracování software pro řídicí systémy,
- Kompletní dodávky projektové dokumentace.

K zajištění předmětu podnikání a dalších aktivit vlastní společnost podnikatelská oprávnění k následujícím činnostem:

- provádění staveb včetně jejich změn a odstraňování,
- projektová činnost ve výstavbě,
- projektování elektrických zařízení,
- zámečnictví,
- topenářství,
- tesařství,
- výroba, instalace a oprava ústředního větrání,
- výroba, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů,
- montáž, opravy, rekonstrukce, revize a zkoušky vyhrazených tlakových zařízení, kotlů a tlakových nádob, periodické zkoušky nádob na plyny,

- montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených plynových zařízení,
- montáž, opravy, údržba a revize vyhrazených elektrických zařízení a výroba rozvaděčů nízkého napětí,
- generální opravy, revize a revizní zkoušky provozní způsobilosti vyhrazených zdvihacích zařízení,
- instalace a opravy elektronických strojů, přístrojů a zařízení,
- zprostředkování obchodu a služeb,
- koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej,
- oprava silničních vozidel,
- poskytování software a poradenství v oblasti hardware a software – poskytování užití software,
- automatizované zpracování dat,
- nástrojářství a kovoobrábění,
- nakládání s odpady vč. nebezpečných.

Společnost má kromě sídla a provozovny ještě 4 divize – divize stavební a výrobně montážní, divize elektro, divize nářad'ovna a divize výrobně montážní.

Společnost VAMAZ – servis, a. s. provozuje IMS politiku, která zajišťuje poskytování komplexních služeb v souvislosti s realizací zakázek k maximální spokojenosti zákazníka, dále aktivním přístupem předcházet a omezovat znečištění ovzduší, vody a půdy, vzniku pracovních úrazů a reklamací. Tato politika klade důraz na ochranu životního prostředí, BOZP a kvalitu prací napříč celou společností v souladu s platnou legislativou ČR, EU a vnitřní interní dokumentací IMS.

3.1.1 Personalistika

Společnost VAMAZ – servis, a. s. zaměstnává v průměru 193 zaměstnanců na pracovní poměr a 21 zaměstnanců na základě dohody o provedení práce. Společnost využívá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pouze dohodu o provedení práce. Se zaměstnanci se uzavírají nové dohody o provedení práce pro každý kalendářní rok. Dohodu o pracovní činnosti společnosti neuzivá, protože nepředstavuje pro společnost úspory, navíc je s těmito dohodami větší práce, co se týče evidence. Společnost tedy považuje dohody o pracovní činnosti jako nevyhovující.

Zaměstnanec pracující na dohodu společnost získává ze známých a ověřených zdrojů. Z poskytnutých informací vyplývá, že společnost nehledá zaměstnance, kteří mají pracovat na základě dohody o provedení práce, pomocí inzerce, agentur ani úřadu práce. Společnost přijímá zaměstnance na základě předchozích zkušeností s nimi, tzn., že jsou to zaměstnanci, se kterými se každý rok dohoda o provedení práce sepíše, dále to mohou být bývalí zaměstnanci, kteří jsou v době přijetí na tuto dohodu už v důchodu a často zastupují zaměstnance pracující v pracovním poměru v době dovolené, nemoci apod. Jistým zdrojem jsou i známi nebo děti zaměstnanců pracujících v pracovním poměru, nebo jiné firmy, se kterými společnost spolupracuje a využívá zaměstnance této firmy, pro splnění konkrétního úkolu. Takovým případem jsou v této společnosti např. uklízečky.

Odměna z dohody se u dohod liší podle pracovní pozice, kterou má zaměstnanec vykonávat. Odměna z dohody se ve společnosti stanovuje hodinovou sazbou na rozdíl od pracovního poměru, kde je mzda stanovena přímo na měsíc. Pracovní pozice, které nevyžadují vysokou profesionalitu, jsou ohodnoceny nižšími hodinovými sazbami. Pro příklad lze uvést, že uklízečka pracující na základě dohody o provedení práce má nejnižší hodinovou sazbu, tzn. cca 60 Kč na hodinu. Pracovníci, kteří pracují na pozicích vyžadujících jistou profesionalitu, zaměření a zkušenosti, bývají ohodnoceni sazbou v průměru cca 130 Kč na hodinu. Ovšem společnost někdy potřebuje zajistit i specialisty pro zajištění určitého úkolu, odměna takového specialisty se může vyšplhat až na sazbu 510 Kč na hodinu. Nejvíce se však na dohodu o provedení práce zaměstnává pracovníků, kteří mají průměrně hodinovou sazbu 130 Kč.

Uchazeč o zaměstnání je povinný podstoupit vstupní lékařskou prohlídku. Tuto lékařskou prohlídku zajišťuje zaměstnavatel, který má svou závodní lékařku. Zaměstnanec tak s žádostí o posouzení zdravotní způsobilosti k práci podepisuje navíc „Dohodu o úhradě vstupní lékařské prohlídky“, čímž se zavazuje tuto prohlídku zaplatit. Vzhledem k tomu, že dohody o provedení práce se uzavírají většinou se zaměstnanci, kteří jsou ze známých zdrojů a se kterými zaměstnavatel spolupracuje opakovaně, podstupují lékařskou prohlídku zpravidla ti zaměstnanci, u kterých chce mít zaměstnavatel jistotu, že jsou zdravotně způsobilí pro výkon určitého pracovního úkolu. Většinou se jedná o práci v rizikovém prostředí. V roce 2012 bylo ve společnosti v jednání, zda bude zaměstnavatel vstupní lékařské prohlídky zaměstnancům hradit. Pro společnost však představuje proplácení vstupní lékařské prohlídky vysoké náklady, protože některé prohlídky jsou finančně náročné pro určitý typ zaměstnanců a náklady na takovou prohlídku mohou činit např. až 2 000 Kč. Proto se zaměstnanci zaměstnavatel uzavírá dohodu o úhradě vstupní lékařské prohlídky. V pracovním poměru

však zaměstnavatel zaměstnancům platí preventivní prohlídky a případně výstupní prohlídky, kdy je podezření z nemoci z povolání, nebo při dlouhodobém pracovním omezení.

Po vstupní lékařské prohlídce se zaměstnanec účastní školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dostane veškeré ochranné pomůcky, které potřebuje k výkonu předem specifikovaného pracovního úkolu.

3.1.1.1 Evidence zaměstnanců pracujících na základě dohod o provedení práce

Společnost eviduje zaměstnance pracující na dohodu o provedení práce v osobní (personální) evidenci. Po zaměstnancích jsou vyžadovány následující položky:

- kopie občanského průkazu – slouží jednak k identifikaci zaměstnance, ale také tímto zaměstnanec poskytuje zaměstnavateli osobní údaje, jimiž jsou příjmení a jméno, datum a místo narození, státní občanství, adresa trvalého pobytu, rodinný stav, rodné číslo,
- kopie kartičky zdravotní pojišťovny – zaměstnavateli slouží k identifikaci zdravotní pojišťovny zaměstnance za účelem přihlášení zaměstnance ke zdravotnímu pojištění,
- kopie kartičky banky s číslem účtu – společnost vyplácí odměny bezhotovostně převodem na účet zaměstnance,
- vstupní lékařská prohlídka – slouží pro zaměstnavatele jako doklad o způsobilosti zaměstnance k pracovní činnosti,
- doklady o vzniku, změnách nebo skončení daného pracovněprávního vztahu – zde se vyskytuje vyhotovení dohody o provedení práce náležící zaměstnavateli,
- podepsané Prohlášení k dani – slouží k zajištění slev na dani, tzn. sleva na poplatníka, ale i další uvedené níže, které vyžadují doložení ještě dalších dokladů,
 - potvrzení o studiu – pokud zaměstnanec podepsal daňové prohlášení, může uplatnit kromě slevy na poplatníka také slevu na studenta právě doložením potvrzení o studiu,
 - potvrzení o příjmech manželky – pokud chce zaměstnanec uplatňovat slevu na manželku, musí doložit potvrzení o jejích příjmech,
 - rodné listy dětí – v případě, že zaměstnanec má děti a chce na ně uplatnit daňové zvýhodnění, musí zaměstnavateli dodat rodné listy dětí,
- údaje o nejvyšším dosaženém vzdělání – např. výuční list, maturitní vysvědčení apod.,
- údaje o dosažené kvalifikaci – např. certifikáty, osvědčení apod.

Se všemi těmito údaji, které zaměstnavatel od zaměstnance shromažďuje, zaměstnavatel zachází v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Zaměstnavatel má dále povinnost vést evidenci odpracované doby.

V případě, že zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce přesáhne hranici odměny z dohody, tzn., že jeho odměna je vyšší než 10 000 Kč, platí z této odměny zdravotní a sociální pojištění a náleží mu po skončení dohody zápočtový list.

3.1.1.2 Evidence zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti

Jak již bylo zmíněno, společnost VAMAZ – servis, a. s. dohody o pracovní činnosti nevyužívá, protože pro společnost nepředstavují úspory a navíc je s nimi spojeno více administrativní činnosti vzhledem k tomu, že mají na rozdíl od dohody o provedení práce blíže k pracovní smlouvě. V této práci se touto dohodou zabýváme z důvodu komparace této dohody s dohodou o provedení práce a poukázáním na rozdíly těchto dohod.

V praxi pak zaměstnavatelé zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti evidují v osobní (personální) evidenci, stejně jako je tomu u dohod o provedení práce. Zaměstnavatel tedy shromažďuje následující informace:

- osobní údaje – příjmení, jméno, datum a místo narození, státní občanství, adresu trvalého bydliště, rodinný stav a rodné číslo, zaměstnavatel si většinou pro tyto údaje kopíruje občanský průkaz,
- údaje o zdravotní pojišťovně zaměstnance – v případě přihlášení ke zdravotnímu pojištění zaměstnance, je pro zaměstnavatele nutné zjistit zdravotní pojišťovnu zaměstnance,
- údaje o zdravotní způsobilosti k výkonu práce, tedy lékařský posudek, který zaměstnanec nabyl ze vstupní lékařské prohlídky, případně zdravotní průkaz,
- doklady o vzniku, změnách nebo skončení daného pracovněprávního vztahu – zde se vyskytuje vyhotovení dohody o pracovní činnosti náležící zaměstnavateli,
- podepsané Prohlášení k dani – toto prohlášení zajišťuje zaměstnanci slevy na dani, tzn. slevu na poplatníka, může zajistit i další slevy na dani, ale pouze v případě, že zaměstnanec doloží, že má na slevy nárok, takovým potvrzením jsou následující:
 - potvrzení o studiu – zajišťuje kromě slevy na poplatníka navíc ještě slevu na studenta,

- potvrzení o příjmech manželky – zajišťuje slevu na manželku, pokud nedosahuje rozhodného příjmu,
- rodné listy dětí – zaměstnanec může uplatňovat daňové zvýhodnění na dítě, nebo děti,
- údaje o dosažené kvalifikaci – tzn., že zaměstnanec zaměstnavateli prokazuje své nejvyšší dosažené vzdělání a dosaženou kvalifikaci, patří zde např. kopie vysvědčení, osvědčení, diplomy, údaje o získané praxi atd.

Zaměstnavatel má stejně jako u dohod o provedení práce povinnost vést zaměstnanci evidenci odpracované doby.

Zaměstnavatel v případě platby zdravotního a sociálního pojištění zaměstnancem má povinnost zaměstnanci po skončení pracovněprávního vztahu vydat zápočtový list.

Zaměstnavatel s veškerými údaji, které od zaměstnance shromáždil, zachází v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

3.2 Analýza dohody o provedení práce

Nyní přejdeme ke vzoru smlouvy o provedení práce užívanou ve společnosti VAMOZ – servis, a. s. Budeme nyní analyzovat všechny části dohody. Dohoda o provedení práce byla doplněna fiktivními údaji.

Obr. 3.1


Zaměstnavatel:
VAMOZ - servis, a.s., Obránců míru 523/30, 703 00 Ostrava – Vítkovice, IČ: 25848461 v zastoupení p. Ján Pjaták, předseda představenstva (dále zaměstnavatel)
a
Zaměstnanec : Jana Nováková Rodné číslo: 805045/1111 Nar.: 4. 5. 1980 bytem: <u>Dr. Malého 3017/32, 702 00 Ostrava</u> Číslo OP: <u>111222333</u> (dále jen zaměstnanec)

Zdroj: VAMOZ – servis, a. s.

Při uzavírání dohody o provedení práce je podstatné označení smluvních stran, tedy zaměstnavatele a zaměstnance viz Obr. 3.1. Zaměstnavatel uvádí název společnosti, sídlo

společnosti, své identifikační číslo a zástupce společnosti. Zaměstnanec poskytuje osobní údaje potřebné pro uzavření dohody o provedení práce, které jej identifikují. Těmito osobními údaji jsou jméno a příjmení, rodné číslo, datum narození, adresa trvalého bydliště a číslo občanského průkazu.

Obr. 3.2

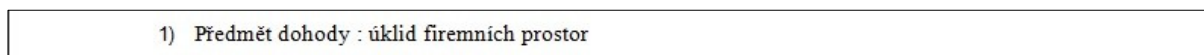


Zdroj: VAMOZ – servis, a. s.

Následující částí dohody je upřesnění jaká dohoda se uzavírá a jakým paragrafem zákoníku práce se řídí, viz Obr. 3.2. Jak lze vidět zaměstnavatel doplnil i informaci, že se rozsah práce činí maximálně 300 hodin za rok.

Nyní přejdeme k náležitostem, které si společnost se svými zaměstnanci sjednává a tvoří dohodu o provedení práce

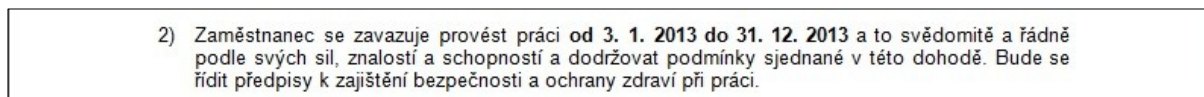
Obr. 3.3



Zdroj: VAMOZ – servis, a. s.

Prvním bodem, kterým se ve smlouvě smluvní strany zabývají, je předmět dohody o provedení práce viz Obr. 3.3. Předmětem dohody se chápe pracovní činnost, která má být zaměstnancem vykonána jednorázově, nebo opakovaně pro zaměstnavatele.

Obr. 3.4



Zdroj: VAMOZ – servis, a. s.

Ve druhém bodě si smluvní strany stanovují délku dohody o provedení práce, viz Obr. 3.4. Jak lze vidět, společnost dohody o provedení práce uzavírá na dobu určitou. V tomto bodě si však lze všimnout i základní povinnosti zaměstnance, kterou musí vůči zaměstnavateli dodržet.

Obr. 3.5

- 3) Za řádně provedenou práci odpovídající sjednaným podmínkám vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci odměnu ve výši **60,- Kč/hod.**
- 4) Z této částky bude sražena daň z příjmu. Pojistné na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění se hradí v případě, že měsíční částka přesáhne výši 10 000,- Kč.

Zdroj: VAMOZ – servis, a. s.

Třetím bodem je velmi důležité ustanovení o odměně z dohody, viz Obr. 3.5. Společnost v dohodě uvádí vždy hodinovou sazbu odměny z dohody. V následujícím bodě 4 zaměstnavatel informuje zaměstnance o dani z příjmu, která mu bude sražena z odměny z dohody, a zároveň o podmínkách placení sociálního a zdravotního pojištění z odměny z dohody.

Obr. 3.6

- 5) Na základě této dohody seznámil zaměstnavatel zaměstnance s právními předpisy vztahující se k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen vytvořit pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebný materiál a nářadí, OOP, dále poskytovat sjednanou odměnu a dodržovat ostatní podmínky, jak byly sjednány.
- 6) Zaměstnanec odpovídá podnikateli za škodu vzniklou nedodržením smluveného závazku nebo povinnosti při výkonu práce v souvislosti s ním.
- 7) Ostatní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, vyplývající z této dohody, jsou upraveny Zákoníkem práce.

Zdroj: VAMOZ – servis, a. s.

V bodech 5, 6 a 7 (viz Obr. 3.6) se řeší práva a povinnosti smluvních stran. V bodě 5 se zaměstnavatel zavazuje k zajištění vyhovujících pracovních podmínek a bezpečnému výkonu práce. V bodě 6 je vyjádřena povinnost zaměstnance vůči zaměstnavateli. Sedmý bod pak řeší ostatní práva a povinnosti odkazem na zákoník práce.

Obr. 3.7

- 8) Zaměstnanec se zavazuje k diskrétnosti v oblasti informací a bude dbát o dobré jméno firmy. Rovněž se zavazuje, že neučiní nic, co by poškodilo její zájmy.

Zdroj: VAMOZ – servis, a. s.

V posledním bodě dohody (viz Obr. 3.7) o provedení práce je závazek zaměstnance ohledně diskrétnosti v oblasti informací a dbání na dobré jméno firmy. Dále se zavazuje, aby nepoškodil zájmy firmy. Toto ustanovení trochu připomíná konkurenční doložku, která se ale u této dohody zpravidla nesjednává. O konkurenční doložku se však nejedná z důvodu

absence odměny za dodržení konkurenční doložky a chybí zákaz pracovat ve stejném předmětu podnikání, jako má zaměstnavatel apod.

Obr. 3.8



Zdroj: VAMOZ – servis, a. s.

Poslední část dohody o provedení práce je věnována místu a datu uzavření dohody o provedení práce a podpisy obou smluvních stran, viz Obr. 3.8.

Je třeba zmínit, že součástí dohody o provedení práce ve společnosti VAMOZ – servis, a. s. jsou i podklady pro vyúčtování mzdy. Tyto podklady slouží k zaznamenání odpracovaných hodin, které zaznamenává přímý nadřízený zaměstnanec. Vyplněné podklady pak přímý nadřízený odevzdá mzdové účetní, která vypočítá odměnu z dohody, daň z příjmu, případně odvod pojistného. Je třeba zmínit fakt, že společnost se snaží hodiny ovlivňovat tak, aby u této dohody docházelo stále k úsporám, tzn., bez odvádění pojistného z odměny z dohody.

3.3 Analýza dohody o pracovní činnosti

Pro analýzu dohody o pracovní činnosti byl použit vzor dle Jakubky a Neščákové (2012, s. 73), který byl doplněn o fiktivní údaje. Důvodem je nevyužívání této dohody ve společnosti VAMOZ – servis, a. s.

Na začátku dohody o pracovní činnosti stejně jako u dohody o provedení práce se vymezuje zaměstnavatel a zaměstnanec. U zaměstnavatele je to název společnosti, sídlo společnosti, identifikační číslo a zástupce společnosti. U zaměstnance je to jméno a příjmení, datum narození, rodné číslo, adresa trvalého pobytu a číslo občanského průkazu. Dále následuje název dohody a paragraf zákoníku práce, podle kterého je dohoda o pracovní činnosti uzavřena (viz Obr. 3.9).

Obr. 3.9

Zaměstnavatel:
VAMOZ - servis, a.s., Obránců míru 523/30, 703 00 Ostrava – Vítkovice, IČ: 25848461 v zastoupení p. Ján Pjatak, předseda představenstva (dále zaměstnavatel)
a
Zaměstnanec : Jan Novák Rodné číslo: 800173/1111 Nar.: 17. 3. 1980 bytem: <u>Zelená 20, 702 00 Ostrava</u> Číslo OP: <u>123345567</u> (dále jen zaměstnanec)

uzavírají podle § 75 a násl. zákoníku práce následující

DOHODU O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Zdroj: Neščíková, Jakubka, 2012, s. 73, vlastní úprava

Následují konkrétní body dohody o pracovní činnosti. V těchto bodech jsou náležitosti, které jsou smluvní strany povinny sjednat a jednak ty, které si smluvní strany dle svých potřeb dohodnou.

Obr. 3.10

1. Zaměstnanec bude pro zaměstnavatele vykonávat práci svářeče. Tyto práce bude vykonávat v Závodní 2015, 735 41 Petřvald u Karviné v rozsahu 8 hodin denně v pracovních dnech od 6 do 14:30 hodin, počínaje dnem 1. února 2013. Tato dohoda se uzavírá na dobu od 1. února 2013 do 31. prosince 2013. Zaměstnanec bude práci vykonávat osobně.
--

Zdroj: Neščíková, Jakubka, 2012, s. 73, vlastní úprava

První bod se zaměřuje na sjednanou práci, kterou zaměstnanec bude pro zaměstnavatele vykonávat – ať už jednorázově nebo opakovaně. Dále je zde uvedeno místo výkonu práce. Je třeba upozornit, že v dohodě o provedení práce toto ustanovení není. Sjednává se i rozsah práce, tzn. kolik hodin denně a v jakém časovém rozmezí bude zaměstnanec práci vykonávat, a den nástupu do práce. Součástí prvního bodu je i ustanovení týkající se délky pracovněprávního vztahu, tzn. na dobu určitou nebo neurčitou. (Viz Obr. 3.10)

Obr. 3.11

2. Za vykonanou činnost bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 100 Kč na hodinu, která je splatná pozadu ve stanoveném výplatním termínu zaměstnavatele.
3. Zaměstnanec současně bere na vědomí, že mu nevzniká právo na dovolenou ani na náhradu mzdy při překážkách v práci.

Zdroj: Neščáková, Jakubka, 2012, s. 73, vlastní úprava

Další povinnou náležitostí (viz Obr. 3.11) je ujednání o odměně z dohody. Může být použita jak sazba na hodinu nebo výše odměny za měsíc. V bodě 3 si lze všimnout, že zaměstnavatel zaměstnance upozorňuje na to, že nemá právo na dovolenou ani na náhradu mzdy při překážkách v práci. Je třeba ale zmínit, že tuto část si smluvní strany mohou domluvit a zaměstnanec může mít nárok jak na dovolenou, tak na náhradu mzdy. Toto ujednání je čistě dobrovolné a záleží na smluvních stranách, jak se dohodnou.

Obr. 3.12

4. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k vykonané práci zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což zaměstnanec potvrzuje podpisem této dohody.
5. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit zaměstnanci potřebné pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména mu poskytovat potřebné základní prostředky, ochranné pracovní prostředky, poskytovat sjednanou odměnu a dodržovat ostatní sjednané pracovní podmínky dohody.
6. Zaměstnanec se zavazuje, že bude konat práci svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, dodržovat podmínky sjednané v dohodě a dodržovat příslušné předpisy vztahující se k výkonu jeho práce, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zdroj: Neščáková, Jakubka, 2012, s. 73, vlastní úprava

V bodech 4, 5 a 6 (viz Obr. 3.12) se řeší povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, ke kterým se podpisem dohody o pracovní činnosti zavazují. Jako obvykle se jedná o zabezpečení vhodných pracovních podmínek a poskytnutí odměny ze strany zaměstnavatele a svědomité a řádné plnění pracovních povinností a dodržování předpisů vztahujících se k výkonu práce.

Obr. 3.13

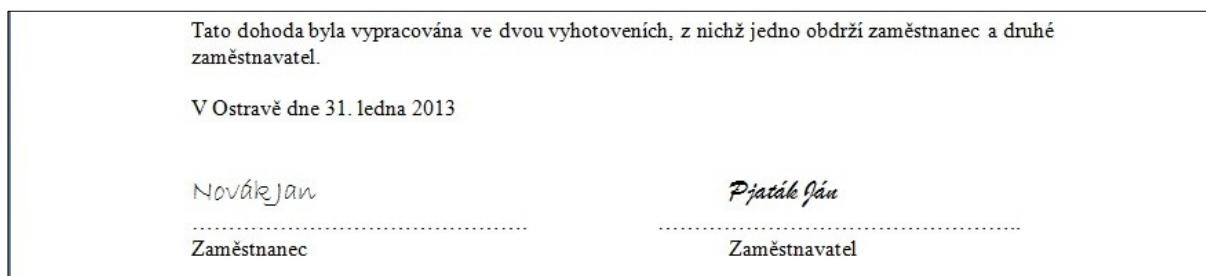
7. Obě smluvní strany mohou tuto dohodu vypovědět, a to písemně s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem doručení výpovědi.

Zdroj: Neščáková, Jakubka, 2012, s. 73, vlastní úprava

V posledním bodě dohody o pracovní činnosti, je vhodné vymezit výpověď a délku výpovědní lhůty pro případ, že by smluvní strany chtěly spolupráci ukončit (viz Obr. 3.13).

V závěru dohody o pracovní činnosti je dohodnuto, že jedno vydání dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci a jedno si zaměstnavatel nechá. Po té přichází na řadu místo a datum uzavření smlouvy a podpisy, kterými strany stvrzují souhlas se všemi náležitostmi a vzniká pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti (viz Obr. 3.14).

Obr. 3.14



Zdroj: Neščíková, Jakubka, 2012, s. 73, vlastní úprava

Lze dodat, že k dohodě o pracovní činnosti může náležet i konkurenční doložka, která se pak stává nedílnou součástí dohody o pracovní činnosti.

3.4 Daňové a ekonomické aspekty dohody o provedení práce

V této kapitole budou probrány náklady vyplývající pro zaměstnavatele z dohody o provedení práce a dále bude poukázáno na zdanění této dohody. V podstatě se dostaneme k hlavním výhodám dohody o provedení práce, ale dotkneme se i jistých nevýhod.

Zkoumání daňových a ekonomických aspektů bude provedeno na vzorovém výpočtu odměny z dohody o provedení práce. Jeden výpočet bude věnován odměně do 10 000 Kč za měsíc, druhý bude pro příjem nad 10 000 Kč.

Příklad 1a:

V návaznosti na dohodu o provedení práce rozebranou v předchozím textu bude naším zaměstnancem paní Jana Nováková, která 4 dny v týdnu uklízí 6 hodin firemní prostory společnosti VAMAZ – servis, a. s. Hodinová sazba, za kterou koná práci, je 60 Kč. Zaměstnankyně podepsala Prohlášení. Spočítáme tedy mzdu za měsíc leden v roce 2013.

Celkový počet odpracovaných hodin: 96

Hodinová sazba odměny v Kč: 60

Hrubá mzda:	5 760 Kč
Sociální pojištění:	0 Kč
Zdravotní pojištění:	0 Kč
Zaokrouhlený základ daně:	5 800 Kč
Daň (15 %):	870 Kč
Sleva na dani:	870 Kč
Daň po slevě:	0 Kč
Částka k výplatě:	5 760 Kč

Z následujícího výpočtu můžeme vyvodit následující informace. V případě, že zaměstnankyně odpracuje určitý počet hodin za stanovenou hodinovou sazbu odměny z dohody, bude měsíční výše odměny z dohody vyšší než 5 000, ale nižší než 10 000 Kč. Z toho vyplývá, že sociální ani zdravotní pojištění zaměstnankyně odvádět nemusí – a tedy ani zaměstnavatel. Zaměstnankyni se z odměny odvádí pouze 15% zálohová daň z odměny. Daň se vypočte ze základu daně, což je hrubá mzda zaokrouhlena na 100 Kč nahoru. Zaměstnankyně však podepsala Prohlášení, což ji dovoluje uplatnit slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč. Daň však je nižší než tato částka, proto uplatníme slevu jen do výše vypočtené daně. Odměnu k výplatě pak dostaneme, když od hrubé mzdy odečteme daň po slevě. Mzdové náklady pro zaměstnavatele činí stejnou výši jako vypočtená odměna k výplatě tedy 5 760 Kč.

Příklad 1b:

Budeme vycházet z příkladu 1a, ale zaměstnankyně bude pracovat pouze 3 dny v týdnu 6 hodin a nebude mít podepsané Prohlášení. Hodinová sazba odměny zůstává ve výši 60 Kč.

Celkový počet odpracovaných hodin:	72
Hodinová sazba v Kč:	60
Hrubá mzda:	4 320 Kč
Sociální a zdravotní pojištění:	0 Kč
Základ daně:	4 320 Kč
Daň (15 %):	648 Kč
Sleva na dani:	0 Kč
Částka k výplatě:	3 672 Kč

V tomto příkladě má zaměstnankyně odměnu nižší než 5 000 Kč a nepodepsala daňové prohlášení. Proto zaměstnankyně neplatí sociální ani zdravotní pojištění, a zároveň neuplatňuje žádné slevy na dani. Jak lze vidět tento základ daně (hrubá mzda) se již nezaokrouhluje na 100 Kč nahoru. Takto se zaokrouhluje až nad výši odměny 5 000 Kč. Ze základu daně se odvádí 15% srážková daň. Jak již bylo řečeno, zaměstnankyně nemá nárok na slevu na poplatníka, a proto je odměna k výplatě ve výši hrubé mzdy, od níž odečteme 15% daň. Mzdové náklady pro zaměstnavatele jsou stejné jako výše odměny k výplatě, tedy 3 672 Kč.

Příklad 2:

Zaměstnanec Jan Novák pracuje jako svářeč. Pracuje 3 dny v týdnu 8 hodin v měsíci dubnu roku 2013. Hodinová sazba odměny je ve výši 130 Kč. Podepsal Prohlášení a uplatňuje slevu na jedno dítě.

Celkový počet odpracovaných hodin:	96	
Hodinová sazba v Kč:	130	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda:	12 480 Kč	12 480Kč
Sociální pojištění (6,5 % a 25 %):	812 Kč	3 120 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 % a 9 %):	562 Kč	1 124 Kč
Základ daně:	16 724 Kč	
Zaokrouhlený základ daně:	16 800 Kč	
Daň (15 %):	2 520 Kč	
Sleva na poplatníka:	2 070 Kč	
Daň po slevě:	450 Kč	
Daňové zvýhodnění na dítě:	450 Kč	
Daňový bonus:	667 Kč	
Daň po slevách:	0 Kč	
Částka k výplatě	11 773 Kč	
Mzdové náklady:		16 724 Kč

V tomto příkladě se zaměstnanec výši své odměny dostal nad rozhodný příjem (10 000 Kč). To znamená, že musí ze své odměny odvést 6,5 % na sociální pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění. Stejně tak zaměstnavatel musí odvést z odměny sociální pojištění ve výši

25 % a zdravotní pojištění ve výši 9 %. Základ daně pak tvoří hrubá mzda a sociální a zdravotní pojištění odváděné zaměstnavatelem (tedy v celkové výši 34 %). Tento základ daně se zaokrouhlí na 100 Kč nahoru a následně se z tohoto zaokrouhleného základu daně vypočte zálohová daň ve výši 15 %. Následně se uplatní sleva na poplatníka a daňové zvýhodnění na dítě. Daňové zvýhodnění na dítě se uplatní jen do výše daně po slevě na poplatníka. Zbytek částky se považuje za daňový bonus, který zaměstnanec dostane k odměně. Odměna k výplatě se pak spočítá jako hrubá mzda snížená o sociální a zdravotní pojištění v celkové výši 11 % a zvýšená o daňový bonus. V případě, že by daň byla vyšší než slevy na poplatníka, od odměny se odečte daň po slevě. Jak je na příkladě vidět, v této situaci už zaměstnavatel má vyšší mzdové náklady právě proto, že musí z odměny odvádět sociální a zdravotní pojištění. V tomto momentě se dá říct, že dohoda o provedení práce z pohledu úspor ztrácí výhodnost. Tudíž mzdové náklady se vyšplhaly na 16 724 Kč.

Existuje ještě možnost, že zaměstnanec by Prohlášení nepodepsal. V takové části by platil stejně jako v příkladě 2 zálohovou 15% daň, ale už by neměl nárok na žádnou ze slev. Samozřejmě platí, že pokud zaměstnanec má podepsané Prohlášení u jiného zaměstnavatele na daný rok, už nemůže uplatňovat slevy na dani u jiného zaměstnavatele, u kterého vykonává práci na dohodu o provedení práce.

3.5 Daňové a ekonomické aspekty dohody o pracovní činnosti

Nyní se budeme zabývat ekonomickými a daňovými aspekty dohody o pracovní činnosti. Opět budeme analyzovat na příkladě výpočtu odměny z dohody. Jeden příklad bude věnován částce pod 5 000 Kč a jeden příklad nad 5 000 Kč.

Příklad 1

Zaměstnankyně Jana Nováková pracuje jako uklízečka. V měsíci březnu odpracovala 48 hodin. Hodinová sazba odměny je 60 Kč. Zaměstnankyně podepsala Prohlášení.

Celkový počet odpracovaných hodin:	48	
Hodinová sazba odměny v Kč:	60	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda:	2 880 Kč	2 880 Kč
Sociální pojištění (6,5 % a 25 %):	188 Kč	720 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 % a 9 %):	130 Kč	260 Kč

Základ daně:	3 860 Kč	
Zaokrouhlený základ daně:	3 900 Kč	
Daň (15 %):	585 Kč	
Sleva na dani:	585 Kč	
Daň po slevách:	0 Kč	
Částka k výplatě:	2 562 Kč	
Mzdové náklady:		3 860 Kč

Na příkladu vidíme, že i když je částka menší než 5 000 Kč, zaměstnankyně platí zdravotní i sociální pojištění. Základ daně tvoří součet hrubé mzdy a sociálního a zdravotního pojištění odváděného zaměstnavatelem (34 %) a je zaokrouhlený na 100 Kč nahoru. Z tohoto zaokrouhleného základu daně se vypočte 15% zálohová daň, na kterou může zaměstnankyně v případě podepsaného Prohlášení uplatnit slevu na dani. Částka k výplatě je pak hrubá mzda snížená o zdravotní a sociální pojištění (11 %) a o daň z příjmu. Je třeba si všimnout, že i u této výše odměny se platí sociální a zdravotní pojištění, což má za následek vyšší mzdové náklady pro zaměstnavatele.

Existuje i případ, že by zaměstnankyně neměla podepsané Prohlášení. V tom případě by se odměna zdaňovala 15% srážkovou daní a zaměstnankyně by neměla nárok na slevy na dani.

Příklad 2:

Zaměstnanec Jan Novák pracuje jako svářeč. Za měsíc červen odpracoval 72 hodin. Hodinová sazba odměny je 130 Kč. Zaměstnanec podepsal Prohlášení.

Celkový počet odpracovaných hodin:	72	
Hodinová sazba odměny v Kč:	130	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda:	9 360 Kč	9 360 Kč
Sociální pojištění:	609 Kč	2 340 Kč
Zdravotní pojištění:	422 Kč	843 Kč
Základ daně:	12 543 Kč	
Zaokrouhlený základ daně:	12 600 Kč	
Daň (15 %):	1 890 Kč	
Sleva na poplatníka:	1 890 Kč	

Daň po slevách:	0 Kč	
Částka k výplatě:	8 329 Kč	
Mzdové náklady:		12 543 Kč

Lze si všimnout, že není rozdíl ve výpočtu mezi odměnou pod a nad 5 000 Kč. U obou zaměstnanec odvádí sociální i zdravotní pojištění. Základ daně tvoří součet hrubé mzdy a sociálního a zdravotního pojištění, které odvádí zaměstnavatel (34 %). Tento základ daně se pak zaokrouhluje na 100 Kč nahoru a následně se vypočte zálohová daň z příjmu (15 %). Při podepsání Prohlášení má zaměstnanec nárok na uplatnění slevy na dani, který se uplatňuje do výše daně nebo maximálně do částky 2 070 Kč. Částka k výplatě je pak hrubá mzda snižená o sociální a zdravotní pojištění odváděné zaměstnanci z odměny (11 %) a daň z příjmu. V našem případě je částka k výplatě 8 329 Kč, mzdové náklady zaměstnavatele jsou však vyšší – 12 543 Kč.

4 Zhodnocení

Nejprve zhodnotíme právní aspekty dohod konaných mimo pracovní poměr. Poté se zaměříme na ekonomické a daňové aspekty a posoudíme, zda společnost VAMAZ – servis, a. s. postupuje v souladu se zákonem. V neposlední řadě zhodnotíme i novou úpravu zákoníku práce, která má na dohody konané mimo pracovní poměr vliv.

4.1 Právní aspekty

První z analyzovaných dohod byla dohoda o provedení práce. Tuto dohodu zaměstnavatel uzavírá vždy v písemné podobě. Bývá v ní sjednávána doba, na kterou se dohoda uzavírá, což je vždy na dobu určitou maximálně na dobu jednoho roku, dále odměna, za kterou je práce vykonávána, a druh sjednané práce. Mimo tyto náležitosti si pak smluvní strany dohodnou i svá práva a povinnosti. Za skončení dohody o provedení práce se považuje splnění daného úkolu nebo dosažení rozsahu práce 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. V porovnání s teorií můžeme říct, že v dohodě nejsou stanoveny podmínky výplaty odměny, tzn., den, kdy bude odměna vyplacena atd., kromě toho není v dohodě o provedení práce sjednáno místo výkonu práce. Je však možné, že tyto náležitosti jsou sjednány ve vnitřním předpise společnosti, navíc místo výkonu práce není povinnou náležitostí u dohody o provedení práce. K dohodě o provedení práce náleží i podklad pro vyúčtování mzdy, který vyplňuje přímý nadřízený zaměstnanec a odevzdává mzdové účetní. V tomto dokladu si nadřízený vždy hlídá, aby zaměstnanec nepřesáhl výši odměny 10 000 Kč, pokud je to tedy možné, právě proto, aby docházelo i nadále k úsporám vyplývajících z dohody o provedení práce.

Druhou analyzovanou dohodou byla dohoda o pracovní činnosti. Tuto dohodu společnost VAMAZ – servis, a. s. nevyužívá, protože pro ni nepředstavuje takové výhody jako dohoda o provedení práce. Pro analýzu byl použit vzor, který byl doplněn fiktivními údaji. Tato dohoda musí mít písemnou formu. Podstatnými náležitostmi této dohody jsou sjednané práce (vymezení pracovního úkolu), sjednaný rozsah pracovní doby, doba, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá. Dále může být stanoveno místo výkonu práce, dále si smluvní strany mohou dohodnout svá práva a povinnosti. Lze sjednat i pracovní volno při jiných důležitých překážkách v práci, nebo dovolenou. Je dobré v dohodě zmínit i způsob zrušení dohody. Všechny tyto náležitosti analyzovaný vzor dohody o pracovní činnosti obsahuje. Mimo tyto náležitosti může zaměstnavatel požadovat i dodržování konkurenční

doložky. Dá se tedy říct, že pokud zaměstnavatel takto sepíše a uzavře dohodu o pracovní činnosti, jedná v souladu se zákoníkem práce.

Můžeme říct, že společnost VAMAZ – servis, a. s. postupuje v souladu se zákonem.

4.2 Ekonomické hledisko

Opět začneme dohodou o provedení práce. Z analýzy vyplývá, že tato dohoda si zachovává svou výhodnost do výše rozhodného příjmu 10 000 Kč. Do této částky není zaměstnanec ani zaměstnavatel povinen odvádět sociální a zdravotní pojištění. Z této odměny se pouze odvádí daň, a to buď zálohová, nebo srážková ve výši 15 %. Jak bylo řečeno, společnost VAMAZ – servis, a. s. se snaží hlídat, aby zaměstnanci tento rozhodný příjem nepřekročili. U některých činnostech to však není zcela možné a je nutné odvádět i sociální a zdravotní pojištění. S tím souvisí i povinnost vždy v měsíci překročení rozhodného příjmu zaměstnance přihlásit u zdravotní pojišťovny.

Dohoda o pracovní činnosti na rozdíl od dohody o provedení práce už neposkytuje takovou výhodu jako dohoda o provedení práce. Nicméně ji lze využívat delší dobu, protože není omezena 300 hodinami v kalendářním roce, ale nesmí průměrně přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Když odměna zaměstnance nepřesáhne za daný měsíc částku 2 500 Kč a zaměstnání trvá alespoň 15 dní, pak je to ekonomicky výhodné i pro zaměstnavatele, protože ušetří náklady za odvod sociálního a zdravotního pojištění. Nicméně v praxi se často stává, že tato výše odměny je překročena a výhoda této dohody pak spočívá v tom, že se nemusí uzavírat pracovní poměr, který by byl zbytečnou komplikací, nebo sjednání pracovního poměru není možné.

Lze říci, že pokud zaměstnavatel ví, že bude potřebovat zaměstnance maximálně na rozsah práce nepřesahující 300 hodin a jeho odměna za měsíc nepřekročí 10 000 Kč, je ekonomicky výhodnější se zaměstnancem uzavřít dohodu o provedení práce, kdy zaměstnavatel ušetří mzdové náklady.

4.3 Daňové aspekty

Odměny jak z dohody o provedení práce, tak i z dohody o pracovní činnosti jsou zdaněny 15% daní z příjmů. Dle výše odměny pak můžeme rozdělit daň na srážkovou a zálohovou. Pokud je odměna do 5 000 Kč a zaměstnanec nepodepsal Prohlášení, se odměna

zdaňuje 15% srážkovou daní. Pokud má podepsané daňové Prohlášení a odměna je vyšší než 5 000 Kč, pak se tato odměna daní 15% zálohovou daní. V případě srážkové daně se příjem už nikam neuvádí. V případě zálohové daně uvádíme příjem do daňového přiznání.

4.4 Případy zneužití dohod o pracovní činnosti

V praxi (nikoliv ve společnosti VAMAZ – servis, a. s.) se můžeme setkat s obcházením hodinového limitu u dohod o pracovní činnosti. Toto obcházení lze učinit třemi způsoby:

- zaměstnavatel si se zaměstnancem dohodne odměnu vyšší, která odpovídá místo 20 hodinám za týden 40 hodinám za týden – např. zaměstnanec pracuje 40 hodin týdně za 100 Kč na hodinu a tím pádem to odpovídá 20 hodinám za odměnu 200 Kč na hodinu, která byla sjednaná ve smlouvě;
- zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře dvě samostatné dohody o pracovní činnosti s odlišným, ale velmi podobným druhem práce, ale zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává jen jeden druh práce;
- zaměstnavatel se zaměstnancem může uzavřít pracovněprávní vztah na dobu 6 měsíců, kdy zaměstnanec vykonává práci na plný pracovní úvazek po dobu 3 měsíců a další 3 měsíce nepracuje pro zaměstnavatele vůbec. (epravo.cz, ©1999 – 2013)

4.5 Shrnutí výhod a nevýhod dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V této kapitole už jen shrneme výhody a nevýhodu jednotlivých dohod jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

4.5.1 Dohoda o provedení práce

Ze strany zaměstnavatele má tato dohoda nepopiratelné výhody. Nemusí rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanci, neposkytuje placenou dovolenou. Pokud odměna zaměstnance nepřekročí 10 000 Kč, neodvádí z ní zaměstnavatel zdravotní a sociální pojištění a z toho vyplývá, že mu nevzniká povinnost zaměstnanci poskytnout náhradu odměny v případě

dočasné pracovní neschopnosti, nebo karantény. Další výhodou je, že při zrušení dohody o provedení práce nemá povinnost platit zaměstnanci odstupné.

Za největší nevýhodu pro zaměstnavatele lze považovat platbu pojistného, pokud odměna zaměstnance převyšuje částku 10 000 Kč, a s tím souvisí i povinnost zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Pro zaměstnance je velkou výhodou flexibilita, kterou tato dohoda přináší. Tato flexibilita spočívá v tom, že zaměstnanec si může práci na tuto dohodu zajistit přivýdělek např. ke studiu, k práci atd. U dohody o provedení práce se nesjednává žádná zkušební doba. A nespornou výhodou je, že z odměny do 10 000 Kč se neodvádí sociální a zdravotní pojištění, a tudíž má zaměstnanec vyšší odměnu, kterou mu zaměstnavatel vyplatí.

Nevýhodně se jeví skutečnosti, že zaměstnanec nemá právo na odstupné ani na placenou dovolenou.

4.5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Výhody pro zaměstnavatele jsou velmi podobné ne-li stejné jako u dohod o provedení práce. Výhodami jsou, že zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhnout pracovní dobu, může si vybrat, kdy zaměstnance bude v práci potřebovat. U odměny do 2 500 Kč neplatí sociální ani zdravotní pojištění, a tedy šetří náklady. Dalšími výhodami je nevyplacení odstupného a neposkytování placené dovolené.

Nevýhodou pro zaměstnavatele je, že zaměstnance může využívat jen polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Další nevýhodou je placení pojistného při odměně 2 500 Kč a více.

Z pohledu zaměstnance má dohoda o pracovní činnosti také výhody. Jsou jimi např. účast na důchodovém pojištění při odměně nad 2 500 Kč, velká smluvní volnost oproti pracovnímu poměru, možnost sjednání dovolené, která je ale neplacená. Z odměny do 2 500 Kč neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Výhodou může být i nesjednávání zkušební doby.

Nevýhodou pro zaměstnance je, že odvádí pojistné nad 2 500 Kč. Je to sice výše uvedeno i ve výhodě, protože zaměstnanec je díky placení pojistného účasten na důchodovém pojištění, ale nevýhoda spočívá v tom, že zaměstnanec dostane k výplatě menší odměnu, tedy sníženou o odvedené pojistné. Další nevýhodou je, že když zaměstnance zaměstnavatel nepotřebuje k výkonu práce, zaměstnanec nemá žádný příjem, což znamená, že nemá jistotu pravidelného příjmu.

4.6 Shrnutí změn v zákoníku práce

Novela zákoníku práce přinesla změny i v těchto dohodách, např. stanovila písemnou formu pro obě dohody, zvýšila roční limit hodin u dohod o provedení práce na 300 hodin, což je o polovinu vyšší než před novelou, zároveň zavedla odvod pojistného u dohody o provedení práce atd. Za velmi příznivou změnu se dá považovat upravení pracovní doby u dohod tak, že výkon práce na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí překročit 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Dohoda o provedení práce však novelou, která zavedla odvod pojistného, trochu ztratila výhodnost, pokud má zaměstnanec nárok na odměnu vyšší než 10 000 Kč. Zároveň má však nárok na náhradu odměny při pracovní neschopnosti nebo karanténě.

5 Závěr

Tato práce je zaměřená na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z důvodu, že lidé, kteří si přivydělávají k běžnému pracovnímu poměru nebo formou brigády ke studiu, často netuší, jaké jsou mezi jednotlivými dohodami rozdíly, jaké výhody a nevýhody jim přináší. Cílem práce bylo analyzovat rozdíly mezi dohodami, jejich výhodnost a nevýhodnost jak z právního, tak ekonomického hlediska. Dále pak zjistit jaké dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a v jaké míře se využívají ve společnosti VAMOZ – servis, a. s.

Pro vypracování této práce bylo využito knih s tematikou pracovního práva, různých internetových zdrojů a samozřejmě i informací, které mi byly poskytnuty zástupcem společnosti VAMOZ – servis, a. s.

V první části, která je teoretická, byly rozebrány nejen dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale také např. základní zásady pracovního práva, pracovněprávní vztah a pracovní poměr, ze kterých dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vychází.

Další část byla věnovaná analýze dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, za účelem zkoumání zda společnost jedná v souladu se zákonem při uzavírání smluv. Dále byly na výpočtu odměny demonstrovány ekonomické a daňové aspekty.

Ve třetí části byly výsledky analýz právních, ekonomických a daňových aspektů zhodnoceny a shrnuty společně s výhodami a nevýhodami dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a změnami, kterými prošel zákoník práce po novele k 1. 1. 2012. V této části bylo upozorněno na možnosti obcházení limitu týdenní pracovní doby u dohod o pracovní činnosti, které se v praxi mohou vyskytovat.

Tato práce měla mimo jiné přinést odpovědi na otázky, jaké jsou rozdíly mezi jednotlivými dohodami, za jakých okolností společnost VAMOZ – servis, a. s. zaměstnává zaměstnance na dohodu o provedení práce, jaké jsou výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro zaměstnavatele a zaměstnance. Všechny otázky byly v této práci zodpovězeny.

Při zpracování práce bylo zhodnoceno, že největší změnou prošla dohoda o provedení práce. Zavedení odvodu pojistného z odměny přesahující 10 000 Kč způsobilo ztrátu výhodnosti této dohody. Pro zaměstnavatele je stále výhodná dohoda o provedení práce, kdy zaměstnanec výši odměny nepřekročí hranici 10 000 Kč. Z tohoto důvodu se zaměstnavatel

snaží, aby zaměstnanec v daném měsíci nepřekročil tuto hranici a dohoda pro zaměstnavatele zůstávala dále výhodná.

Na závěr doufám, že tato práce bude nápomocna k tomu, aby si lidé uvědomili, jaké náležitosti mají jednotlivé dohody obsahovat, jaké výhody a nevýhodou s sebou nesou pro zaměstnance i pro zaměstnavatele a samozřejmě kdy a za jakých okolností zaměstnanci odvádí daň a pojistné.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

JAKUBKA, Jaroslav. *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 295 s. ISBN 978-807-2636-068.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů : právní stav k 1.1.2010*. Praha: Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

JAKUBKA, Jaroslav, Zdeněk SCHMIED a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2012: převodní můstek k velké novele zákoníku práce: stručný komentář: shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.

SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem: právní stav k 1.1.2012*. 13. vyd. Praha: Grada, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2013 : stručný komentář s důrazem na poslední změny, převodní můstek k "velké" novele zákoníku práce z roku 2012, shrnutí změn v roce 2012 a k 1. lednu 2013*. 9. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 165 s. ISBN 978-80-7263-790-4

Příspěvek ve sborníku

HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu ČR. In: *Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 8-14. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 382. ISBN 978-802-1053-588.

Legislativa

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Elektronické dokumenty a ostatní

Dohoda o pracovní činnosti – pravidla od 1. 1. 2012. In: © EPRAVO.CZ [online]. 2011 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-pravidla-od-1-1-2012-79551.html>

Dohoda o pracovní činnosti. In: DU.cz [online]. 2012 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://www.du.cz/dohoda-o-pracovni-cinnosti-uniqueidgOke4NvrWuNAcUiL-fcBUSyHIEw7yewA/>

Dohoda o provedení práce – nově od 1. 1. 2012. In: © EPRAVO.CZ [online]. 2012 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-nove-od-1-1-2012-79929.html>

Dohoda o provedení práce 2012. In: Podnikatel.cz[online]. 2011 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://ohrozeny.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-2012/>

Ing. Antonín Daněk, Změny ve zdravotním pojištění po 1. lednu 2012. In: cssz.cz [online]. [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/ing-antonin-danek-zmeny-ve-zdravotnim-pojisteni-po-1-lednu-2012.htm>

Lékařské prohlídky u dohod: Senát včera schválil novelu zákona o specifických zdravotních službách. In: CFOworld [online]. 2013 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://cfoworld.cz/legislativa/lekarske-prohlidky-u-dohod-senat-vcera-schvalil-novelu-zakona-o-specifickych-zdravotnich-sluzbach-2174>

Příručka pro personální a platovou agendu. In: mpvs.cz [online]. 2013 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB010>

Podnikové zdroje

Informace a podklady poskytnuté společností VAMOZ – servis, a. s.

Seznam zkratk

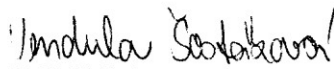
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
IMS	politika systému integrovaného managementu
např.	například
tj.	to je
tzn.	to znamená
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/200 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školního představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu s její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2013



.....
Vendula Šostáková

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dohoda o provedení práce a podklad pro vyúčtování mzdy

Příloha č. 2 – Dohoda o pracovní činnosti