

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Dohody konané mimo pracovní poměr
Agreement on Work Performed Outside the Employment Relationship

Student: Markéta Janečková

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

Ostrava 2015

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a veškeré prameny, které jsem k práci použila, jsou uvedeny v použité literatuře. Přílohy č. 2, 3, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 7. 5. 2015

.....

Markéta Janečková

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Právní úprava dohod konaných mimo pracovní poměr	7
2.1	Pracovní právo	7
2.2	Pracovně právní vztahy.....	7
2.2.1	Pracovní poměr	7
2.2.2	Pracovní smlouva	8
2.2.3	Subjekt pracovněprávních vztahů	8
2.2.4	Obsah pracovněprávních vztahů	10
2.2.5	Individuální pracovně právní vztahy.....	10
2.2.6	Kolektivní pracovněprávní vztahy	11
2.2.7	Objekt pracovněprávních vztahů.....	11
2.3	Dohody o pracích konané mimo pracovní poměr	12
2.3.1	Pojem dohoda.....	12
2.3.2	Právní úprava a charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	13
2.4	Dohoda o provedení práce	14
2.4.1	Náležitosti.....	15
2.4.2	Odměna	16
2.4.3	Platby pojistného z dohody o provedení práce.....	18
2.4.4	Skončení dohody o provedení práce	18
2.5	Dohoda o pracovní činnosti	19
2.5.1	Náležitosti.....	20
2.5.2	Odměna	21
2.5.3	Platby pojistného z dohody o pracovní činnosti.....	21
2.5.4	Skončení dohody o pracovní činnosti	22
2.6	Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní poměr	24

3	Analýza dohod konaných mimo pracovní poměr ve vybraném podniku	26
3.1	Obecné informace o dotazníkovém šetření.....	26
3.2	Charakteristika podniku ŠKODA VAGONKA, a. s.....	29
3.3	Analýza dohod o pracích konaných mimo pracovní v podniku ŠKODA VAGONKA, a. s.	30
3.4	Zdanění odměny z dohody	36
3.4.1	Zdanění odměny z dohody o provedení práce	36
3.4.2	Zdanění odměny z dohody o pracovní činnosti	38
4	Zhodnocení, návrhy, doporučení.....	40
4.1	Zhodnocení využití dohod v podniku	40
4.2	Přehled změn v zákoníku práce	40
4.3	Neodvádění povinných úhrad za zaměstnance	41
4.3.1	Povinnosti zaměstnavatele	41
4.3.2	Formy krácení či neodvádění povinných úhrad	42
5	Závěr	50
	Seznam použité literatury.....	52
	Seznam zkratk	55
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Bakalářské práce se zabývá problematikou dohod konaných mimo pracovní poměr, které jsou častými a v praxi oblíbenými formami pracovněprávního vztahu. Přestože práce v pracovním poměru je ze strany zaměstnavatelů upřednostňována, dohody jsou pro větší smluvní volnost, kterou nabízejí, při pracích menšího rozsahu, individuálních úkolech nebo časově omezené práci hojně využívány.

K vybrání tohoto tématu vedl fakt, že již v průběhu středoškolského a posléze vysokoškolského života studenti vykonávají různé formy brigád, které byly uzavřeny právě dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Je nutné si však uvědomit, že tyto dohody se netýkají pouze studentů, ale také zaměstnaných lidí, využívajících dohody o pracích konané mimo pracovní poměr pro svou doplňkovou činnost. Proto by člověk uzavření, ať už pracovního poměru nebo uzavření některé z dohod, neměl brát na lehkou váhu; měl by si uvědomit, že každé jednání je založeno na plnění určitých podmínek, povinností a nároku. A jejich neznalost s sebou přináší nemalé potíže.

V praktické části bude použita metoda dotazovaného šetření, která poskytuje informace o znalosti veřejnosti těchto pracovněprávních aspektů. Zvolena bude elektronická forma dotazování, jako jedna z nejefektivnějších a nejrozšířenějších metod, mapujících široké spektrum dotazovaných. Elektronickou formou je také usnadněna analytická fáze, díky které se primární data mnohem snadněji zpracovávají. Průzkum bude vypracován pomocí serveru Survio.com. Poznatky a výsledky z dotazníku budou použity u konkrétních kapitol a podkapitol, dle souvislosti. Celý dotazník je přiložen na konci práce v přílohách (viz Příloha 1).

Tato práce obsahuje úvod, vysvětlení pojmů pracovního práva, informace o dohodách konaných mimo pracovní poměr, jejich právní úpravy, náležitosti a vysvětlení pojmu odměna, analýzu prací konaných mimo pracovní poměr v konkrétním podniku. Také je zde zmíněno časté krácení nebo neodvádění daní a jejich postihy. Kapitoly jsou seřazeny logicky a chronologicky.

První kapitola je věnována vysvětlení základních pojmů, jako pracovní právo, prvky pracovněprávních vztahů. Ve druhé části této kapitoly jsou podrobně rozebrány současné právní úpravy dohod konaných mimo pracovní poměr. U každé dohody je zpracována obecná charakteristika obou typů dohod. U obou dohod je vyměřena problematika náležitostí a pojmu odměny z dohod. Je zde zahrnuto krátké srovnání dohod konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru.

Druhá kapitola se zabývá analýzou o pracích konaných mimo pracovní poměr v podniku ŠKODA VAGONKA, a. s. Jejich rozbořem, počtem a využitím. Názorným výpočtem odměny z dohody, ukázka kdy, při jaké částce vzniká povinnost k odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

Poslední kapitola se věnuje krátkému přehledu krácení nebo neodvádění daní, postihům, které z této nelegální činnosti plynou.

Práce je zpracována za pomoci metody popisné (deskriptivní), analytické, dotazovací a také komparativní, tedy srovnání dvou dohod a pracovního poměru. Patří zde také studium odborné literatury, judikatury a legislativy.

Cílem práce je co nejpřesněji a nejpřehledněji informovat o pracovněprávní problematice se zaměřením na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, v takové míře, aby si stávající nebo budoucí zaměstnanec. Po přečtení této práce byl vědom svých práv a povinností, a byl schopný se orientovat v možnostech pracovněprávního vztahu. Aplikace poznatků je vysvětlena na konkrétním podniku ŠKODA VAGONKA, a.s. Jak podnik využívá možností tohoto pracovněprávního vztahu a zda jsou dohody využívány v souladu s tím, jak je vymezuje zákoník práce a odborná literatura. V rámci této části je také bakalářská práce zaměřena na neodvádění či krácení povinných úhrad za zaměstnance. Uvedeny budou čtyři nejčastější porušení, kterých se dopouští mnoho zaměstnavatelů, a také budou vymezeny postihy za tuto nelegální činnost.

2 Právní úprava dohod konaných mimo pracovní poměr

Nejprve se tato kapitola zabývá předpisy pracovního poměru, pracovněprávních vztahů a dohod. Dílčí část této kapitoly je věnována dohodám konaných mimo pracovní poměr, jejich náležitostem, odvodem pojistného, odměnou a ukončením.

2.1 Pracovní právo

Základním právním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy v České republice je zákon č. 267/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP).

Pracovní právo tvoří součást soukromého práva a upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které vznikají při závislé práci a vztahy s nimi úzce související.¹ Upravuje právní vztahy individuální, ale i kolektivní povahy. Součástí pracovního práva je i právo sociální.² Individuální pracovní právo je chápáno jako vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kterému za vykonanou práci náleží odměna. Individuální pracovněprávní vztahy se dělí na základní a související se základními – vedlejší či odvozené³, popřípadě ještě tzv. další právní vztahy účasti na práci. Právní vztahy kolektivní se týkají právních subjektů zastupujících kolektivy zaměstnanců – odborové organizace a rady zaměstnanců; a zaměstnavateli – sdružení zaměstnavatelů.

Základními pracovněprávními vztahy označujeme pracovní poměry a pracovněprávní vztahy, které jsou založeny na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.2 Pracovně právní vztahy

2.2.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je nejčastějším pracovněprávním vztahem. Vztah založený mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem za účelem výkonu závislé práce a za účelem výdělku za odvedenou práci pro zaměstnavatele. Za tuto práci má zaměstnanec právo na odměnu

¹ GALVAS a kolektiv. *Základy pracovního práva*. 2010. 15 s.

² NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 2014. 13 s.

³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2011. 66 s.

a zaměstnavatel má povinnosti mu tuto odměnu vyplatit. Obvyklým krokem pro založení pracovního poměru je sepsání a podepsání pracovní smlouvy, nebo jmenování zaměstnance do vedoucí funkce. Pracovní poměr vzniká dnem, který je stanovený v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nebo v případě jmenování, dnem, který byl uveden jako den jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo.

2.2.2 Pracovní smlouva

Jedná se o dvoustranný právní úkon mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kteří jsou si rovni. Zákoník práce vymezuje dle § 34 odst. 1, tři povinné náležitosti pracovní smlouvy:

- druh práce,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Obsahuje toho více, ale další ujednání už nejsou povinná a záleží jen na smluvních stranách. Mezi další obvyklé náležitosti smlouvy patří:

- zkušební doba,
- mzdové ujednání,
- doba trvání pracovního poměru,
- konkurenční doložka, aj.

Pracovní smlouva a veškeré změny popř. odstoupení musí mít písemnou formu. Smlouva je vytvořena ve dvou vyhotoveních, přičemž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zůstane zaměstnavateli.

2.2.3 Subjekt pracovněprávních vztahů

Subjekty pracovního poměru dle zákoníku práce jsou účastníci pracovněprávních vztahů – zaměstnanec a zaměstnavatel. Závazkem zaměstnance je výkon závislé práce.

Zaměstnancem může být, podle platné právní úpravy v § 6 ZP, pouze taková fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu. Podle občanského zákoníku (dále jen NOZ) § 35, je zaměstnancem fyzická osoba, která dosáhla 15 let věku, a v den nástupu do práce dokončila povinnou školní docházku. Obě tyto podmínky musí být splněny najednou.

Zaměstnavatel, ve smyslu § 7 ZP, může být jak fyzická tak i právnická osoba, a to i česká nebo zahraniční, která zaměstnává zaměstnance. Podle výše zmíněného paragrafu se za zaměstnavatele považuje osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce (zaměstnanec). Právnická osoba může jako zaměstnavatel působit po zápisu do obchodního rejstříku (dále jen OR) stejně tak i obchodní společnost nebo družstvo nabývá právní subjektivity zápisem do OR, popřípadě datem stanoveným přímo ve zřizovací listině.

Některé zdroje ještě mezi subjekty pracovněprávních vztahů uvádějí stát, odborové organizace, radu zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP.

Omezení subjektů pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy mají jistá omezení, která jsou specifikována v § 34b odst. 2 ZP, který uvádí, že zaměstnanec nesmí u téhož zaměstnavatele vykonávat práci v dalším základním pracovněprávním vztahu, pokud by se jednalo o práci stejného druhu. U zaměstnavatele, jimž je stát toto omezení neplatí, jedná-li se o výkon práce v těžce organizační složce státu.

Zaměstnanec může vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, jen s jeho předchozím písemným souhlasem, a to podle ustanovení § 304 ZP. Toto omezení má zamezit šíření informací, poznatků atd., které zaměstnanec získá z jiného pracovněprávního vztahu. Toto omezení, se podle odst. 3 nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Ustanovení § 318 ZP je určitou zajímavostí, která zakazuje uzavírání pracovních smluv či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi manžely nebo partnery.⁴

⁴ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 261/2007 Sb.

2.2.4 Obsah pracovněprávních vztahů⁵

Pracovněprávní vztahy mají povahu vztahů závazkových. Ustanovení § 1789 NOZ stanoví, že ze závazku je dlužník povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet a něco strpět a věřitel je oprávněn to od dlužníka požadovat.

Obsahem právních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti. Tato práva a povinnosti vyplývají nejen z právních předpisů, individuálních a kolektivních smluv, ale i z vnitřních předpisů a pokynů zaměstnavatele. Hlavním obsahem práv a povinností je přidělování práce a vytváření vhodných pracovních podmínek, osobní výkon práce a poskytování odměny za práci.

Zákoník práce upravující pracovněprávní vztahy, podle § 1 zákona č. 262/2006 Sb., ZP ve znění pozdějších předpisů, uvádí, že tento zákon:

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatele, tyto vztahy nazýváme pracovněprávními,
- b) upravuje také právní vztahy kolektivní povahy,
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- d) práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance,
- e) vymezuje sankce za jejich nedodržení.⁶

Pracovněprávními vztahy rozumíme právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatele. Jedná se o tzv. individuální pracovněprávní vztahy.

2.2.5 Individuální pracovně právní vztahy

Pracovněprávní vztahy se dělí na individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovně právní vztahy. Pod pojmem individuální pracovněprávní vztahy si lze představit vztahy, u kterých je pracovní síla zaměstnance využívána za odměnu placenou zaměstnavatelem, ale jde také o vztahy, které mají souvislost s tzv. základními individuálními pracovněprávními vztahy. Mezi tyto vztahy můžeme zařadit ty:⁷

⁵ GALVAS a kolektiv. *Základy pracovního práva*. 2010. 33-34 s.

⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2012. 72 s.

⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2012. 75 s.

- které existují před vznikem pracovněprávních vztahů (jsou podmínkou pro jejich vznik, např. pracovněprávní vztahy mezi budoucím zaměstnavatelem a zaměstnancem před vznikem pracovního poměru),
- které s pracovněprávními vztahy existují současně (úkolem těchto vztahů je vytvoření předpokladů pro trvání pracovněprávních vztahů, stabilizovat tyto vztahy nebo je kontrolovat, např. vztahy v oblasti péče o zaměstnance, v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- které jsou od vzniku základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozeny (v některých případech jejich existence není závislá na pracovněprávních vztazích a někdy mohou trvat déle než samotné pracovněprávní vztahy, např. vztahy sankční v případě odpovědnosti za škodu).

Dále můžeme roztrždit individuální pracovněprávní vztahy na:

- základní – pracovní poměr a pracovní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- pracovněprávní vztahy, které souvisejí se základními – ty bývají někdy označovány jako vztahy odvozené.

2.2.6 Kolektivní pracovněprávní vztahy⁸

Jde o vztahy mezi orgány, které jsou zástupci či reprezentanty kolektivů zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli. Objektem kolektivního pracovněprávního vztahu je především způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce. Hlavním cílem kolektivních vztahů je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.

2.2.7 Objekt pracovněprávních vztahů

Objektem pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce zaměstnancem. Tento pojem vysvětluje zákoník práce v § 2, kde v prvním odstavci je úplný výčet základních znaků závislé práce:

- vztah nadřízenosti a podřízenosti – vztah kdy zaměstnavatel práci zaměstnance řídí a organizuje,

⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2012. 80 s.

- dle pokynů zaměstnavatele – zaměstnanec činí tu práci, kterou mu zaměstnavatel přiřadil a dle jeho pokynů,
- jménem zaměstnavatele – zaměstnanec vykonává svou práci jménem zaměstnavatele,
- osobně nezastupitelný výkon práce – zaměstnanec nemůže na nikoho přenést svou povinnost a místo výkonu práce pro zaměstnavatele.

Pokud jsou splněny tyto čtyři podmínky, jedná se vždy o závislou práci. V takovém případě musí být splněny i podmínky uvedeny v § 2 odst. 2 ZP. Závislá práce musí být vykonávaná za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Dle ustanovení § 307 ZP a se za závislou práci také považuje práce agenturního zaměstnance. Zákoník práce podle § 3 uvádí, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.⁹

Jak bylo uvedeno výše, za základní pracovněprávní vztahy zákoník práce považuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.3 Dohody o pracích konané mimo pracovní poměr

2.3.1 Pojem dohoda

S dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr se lze setkat již od roku 1965, kdy spolu s pracovním poměrem tvořily základní pracovněprávní vztahy.

Dohoda není v českém právním řádu definována, proto je tzv. notorieta¹⁰. Vlastními slovy definujeme pojem dohoda, jako dvoustranný souhlasný projev vůle dvou subjektů pracovněprávních vztahů. Pojmy dohod, obecná ustanovení a společenská ustanovení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr upravují § 74 – 77 ZP. Jedná se o jedinou

⁹ Příklad zvláštního právního předpisu výslovně uvádí zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů – o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech. Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ Všeobecná známá skutečnost, kterou není třeba dokazovat.

speciální právní úpravu, která se týká pouze pracovněprávních vztahů založených na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2.3.2 Právní úprava a charakteristika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Výkon závislé práce v pracovním poměru je zaměstnavateli nejčastěji upřednostňován. Přesto je možné setkat se s případy vykazujícími znaky závislé práce, u kterých by byl pracovní poměr pouze na obtíž. Jedná se například o práce menšího rozsahu, nepravidelná práce, nebo o potřebu splnit individuální pracovní úkol. Tehdy je na místě uzavřít dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V zákoníku práce, část třetí, § 74 – 75, nalezneme právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V § 74 nalezneme obecné ustanovení. Jediné ustanovení, které se zabývá dohodou o provedení práce, je § 75 ZP. Také je zde pouze jedno ustanovení pro dohodu o pracovní činnosti, kterým je § 76 ZP. Avšak toto ustanovení je podrobnější rozepsáno do pěti odstavců. A na závěr § 77 ZP, společné ustanovení, který tuto problematiku uzavírá.

Stejně jako u pracovní smlouvy se jedná o dvoustranné právní jednání, mezi zaměstnavatelem na straně jedné a zaměstnancem na straně druhé. Proto pouze pracovní smlouva nebo uvedené dohody jsou jedinou možností, na jejímž základě můžeme konat závislou práci. Proč zaměstnavatelé stále preferují uzavírání pracovního poměru na základě pracovní smlouvy před uzavíráním na základě dohody? Přitom uzavřením dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr plyne oběma stranám možnost větší smluvní volnosti, nežli pracovní poměr. Účastníci si mohou sami domluvit práva a povinnosti a nejsou tolik omezeni zákonem. Toto však nemusí být vždy výhodné pro zaměstnance, protože právě ten nemá jistá práva dle zákona a musí se spoléhat na domluvu. Proto se i občas těmto pracovněprávním vztahům říká *prekérní vztahy*¹¹, protože jsou nejisté a riskantní. Nejisté protože může dojít k jednostrannému skončení a riskantní, protože ochrana zaměstnance je omezena. Kromě pár výjimek, kdy se dohody o pracích konané mimo pracovní poměr odlišují od pracovního poměru, se k dohodám vztahují všechny

¹¹ GALVAS a kol. *Pracovní právo*. 2012. 589 s.

základní zásady, práva a povinnosti pracovněprávních vztahů, kterými jsou zavázáni zaměstnavatel a zaměstnanec.¹² Zmíněnými výjimkami jsou podle v § 77 odst. 2 ZP:

- 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 dohod“), s výjimkou minimální mzdy,
- cestovní náhrady.

Zvláštními specifickými rysy a znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou:

- omezený rozsah výkonu práce,
- doplňkový charakter,
- omezené právní postavení zaměstnance,
- vyšší smluvní volnost.

2.4 Dohoda o provedení práce

Bělina definuje dohodu o provedení práce takto: „*Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním úkonem, kterým vzniká základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah výkonu práce je omezen*“.(2012, s. 438)

Právní úpravu této dohody upravuje § 75 zákoníku práce. Tento paragraf se skládá ze dvou ustanovení. A to maximálního rozsahu práce a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Od 1. 1. 2012 došlo k novele této dohody a byl navýšen počet odpracovaných hodin u jednoho zaměstnavatele z původních 150 hodin na 300 hodin za každý kalendářní rok.¹³ Důležitá informace je právě ta, že rozsah prací v jednotlivých dohodách o provedení práce

¹² GALVAS a kol. *Pracovní právo*. 2012. 590 s.

¹³ Podle starého zákona práce platného dokonce roku 2006 byl rozsah práce u dohody o provedení práce 100 hodin za kalendářní rok.

u jednoho a téhož zaměstnavatele se počítá a celkem nesmí překročit 300 hodin za kalendářní rok. Znamená to, že zákon limituje počet hodin u jednoho zaměstnavatele, ale neznemožňuje výkon závislé práce u více zaměstnavatelů souběžně. Tehdy vzniká zaměstnanci jediná povinnost, a to že si sám musí podat daňové přiznání, nehledě na výši výdělku.

Zákoník práce obsahuje pouze kvantitativní omezení vykonávané práce, proto je možné z toho vyvodit, že dohodu o provedení práce je možné uzavřít jak na výkon opakující se práce, tak na konkrétní pracovní úkol. To potvrzuje i rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31.3.2010, č.j. 4 Ads 140/2008-14714, který říká, že „*Nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) jako jediné kritérium k odlišení dohody o provedení práce od dohody o pracovní činnosti stanoví jen předpokládaný hodinový rozsah smluvené práce, tedy kritérium kvantitativní, aniž by stanovil i kritérium kvalitativní.*“

2.4.1 Náležitosti

Dohoda o provedení práce je právní jednání, které má oporu v zákoníku práce. Z právní úpravy plyne určitá smluvní volnost a záleží převážně na smluvních stranách a jejich dohodě. Náležitosti jsou zákonem stanoveny pouze v minimálním rozsahu.

Pro rok 2014 platilo ustanovení, že dohoda musí být uzavřena písemně dle § 77 odst. 1 ZP. A pokud tak strany neučinily, nemuselo vždy jít o neplatnost dohody, ale pouze do doby než bylo započteno plnění. To znamená, že jakmile začal zaměstnanec vykonávat práci stanovenou dohodou o provedení práce, nebylo posléze možné dovolat se neplatnosti z důvodu nesplnění podmínek písemné formy. Podrobnější informace bylo možné nalézt v § 20 odst. 2 ZP. Smlouva byla sjednávána ve dvou vyhotoveních, jedno zůstalo zaměstnavateli a druhé se předá zaměstnanci.

Toto ustanovení bylo pro rok 2015 zrušeno, to tedy znamená, že podle zákoníku práce, již není třeba uzavírat dohodu o provedení práce písemně.

Podstatnou náležitostí je také sjednání vymezení vykonané práce. Druh práce může být vymezen druhově nebo individuálně.

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 31. 3. 2010, č. j. 4 Ads 140/2008-147. In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting [cit. 4. 3. 2015].

Podle zákoníku práce nemá dohoda o provedení práce žádné jiné povinné obsahové náležitosti, lze je však možné stanovit ve vnitřních předpisech a to za podmínek uvedených v § 305 ZP.

Častou automatickou náležitostí je vymezení předpokládaného rozsahu pracovního úkonu nebo pracovní činnosti a výše odměny za odvedenou práci zaměstnancem. Také je běžné uvádět i počet předpokládaných odpracovaných hodin a dobu, v níž by měla být práce vykonána. A proto by mohlo být také obsahem dohody i její skončení. Dále může dohoda obsahovat místo výkonu práce, právo zaměstnance na cestovní náhrady, zkušební doba, právo na dovolenou, na pracovní volno, odstoupení od dohody a další práva a povinnosti¹⁵. Vše záleží na sjednání obou stran.

Od 1. dubna 2013 je každý zaměstnanec povinen projít vstupní lékařskou prohlídkou, a to podle zákona o specifických zdravotních službách. Toto ustavení se týká i zaměstnanců zaměstnaných v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale pouze v případě, pokud je daná práce riziková, nebo pokud tak stanoví jiný zákon. Také v případě, kdy zaměstnavatel má pochybnosti o způsobilosti zaměstnance. Dojde-li s uchazečem o zaměstnání následně k uzavření dohody, hradí náklady na tuto lékařskou prohlídku zaměstnavatel.¹⁶

V dohodě nemusí být přesně vypsán rozsah práce, např. maximálně/nejvýše 180 hodin. Taktéž dojednání rozsahu práce je pouze na dohodě smluvních stran.

2.4.2 Odměna

Jaký je rozdíl mezi pojmy “mzda“, “plat“ a “odměna“? V běžné mluvě tyto pojmy nerozlišujeme a zaměňujeme, avšak v právní úpravě jsou tyto pojmy přesně popsány a definovány. *Právní úprava těchto pojmů má rozdílnou koncepci a rozdílný režim poskytování*, jak uvádí Stránský (2012, s. 430).

Plat je odváděn za vykonanou práci dle § 109 odst. 3 ZP, kde jsou taxativně vyjmenováni zaměstnavatelé. Jedná se o stát, organizační složky státu, územní

¹⁵CHLÁDKOVÁ, Alena a kolektiv. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 4. vyd. 2012. 105 s.

¹⁶PORTÁL.POHODA. *Zdravotní prohlídky zaměstnanců* [online]. Portál Pohoda [2. 3. 2015]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zdravotni-prohlikky-zamestnancu/>

samosprávný celek, státní fond, příspěvkovou organizaci nebo školskou právnickou osobu, která je dle školského zákona zřízena. Dle zvláštních předpisů zde spadají služební vztahy příslušníků státní moci, ústavních činitelů či duchovních církví.¹⁷

Definici mzdy nalezneme v ustanovení § 109 odst. 2 ZP jako peněžní plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak.

Odměnu poskytuje, podle ustanovení § 109 odst. 5 ZP, zaměstnavatel zaměstnanci, který vykonal práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Výše odměny závisí na domluvě smluvních stran. Zákon zaměstnancům poskytuje ochranu v oblasti minimální výše odměny podle § 111 ZP.¹⁸ Pokud by výše odměny nedosáhla minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen podle § 111 odst. 3 písm. c) poskytnout zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu mezi odměnou z dohody na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdu.

Na dohody konané mimo pracovní poměry se nevztahují ustanovení, které se týkají příplatků za práci ve svátky, o víkendu, v noci, přesčas atd. Avšak díky smluvní volnosti je možné sjednané příplatky a jejich výši zakotvit jako součást dohody.

Stejně tak by v dohodě měly být sjednány přímo podmínky splatnosti odměny z dohody o provedení práce podle § 138 ZP. V opačném případě, kdy by nebylo sjednáno, vychází se z § 144 ZP. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce¹⁹

Samozřejmě i odměny z dohody o provedení práce podléhají stejným zásadám jako jiné pracovněprávní vztahy. Jde o spravedlivé odměňování zaměstnanců dle § 1a odst. 1 písm. c), rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace dle § 1a odst. 1 písm. e), rovné zacházení se všemi zaměstnanci pokud jde o odměňování za práci dle § 15 odst. 1, a také § 110 odst. 1, kdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

¹⁷ GALVAS a kol. *Pracovní právo*. 2012. 430 s.

¹⁸ Minimální mzda pro rok 2014 činila 8 500Kč, hodinová sazba činila 50,60Kč/hodina. V roce 2015 se mzda navýšila na 9 200Kč, a hodinová sazba činí 55 Kč/hodina.

¹⁹ Viz § 144 zákoníku práce

2.4.3 Platby pojistného z dohody o provedení práce

Teprve novelizace zákoníku práce k 1. 1. 2012 zavedla u zaměstnanců, kteří vykonávají práci na základě dohod o provedení práce, za určitých podmínek, účast na nemocenském, zdravotním a důchodovém pojištění.

Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o nemocenském pojištění), § 7a stanoví, že účastni nemocenského pojištění jsou zaměstnanci, pracující na dohodu o provedení práce, kteří splňují podmínku dle § 6 odst. 1 písm. a) tohoto zákona a byl jim v některém kalendářním měsíci zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč. Pokud jsou zaměstnanci účastni nemocenského pojištění tak dle §5 odst. 1 písm. f a § 8 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, činí i na důchodovém pojištění.

Jestliže zaměstnanec dosáhne příjmu v takové částce, která je podmínkou pro nemocenské pojištění, je plátcem pojistného na zdravotním pojištění.

Jediným rozdílem oproti nemocenskému pojištění je to, že pokud zaměstnanec má u jednoho zaměstnavatele více dohod o provedení práce, výše dosaženého příjmu pro každou z nich se posuzuje samostatně.²⁰

2.4.4 Skončení dohody o provedení práce

Zákoník práce skončení dohody o provedení práce ve svých ustanoveních přesně nespécifikuje. V § 75 ZP, ve kterém jako jediném je možné najít informace týkající se dohody o provedení práce, není možné najít způsob jejího skončení. Jedinou možnou informací je § 77 odst. 2 písm. ZP uvádí, že skončení pracovního poměru dle písm. g) se nevztahuje na práci konanou na základě dohod. Znamená to, že způsob ukončení závisí pouze na dohodě mezi smluvními stranami. Nejčastěji však dohoda o provedení práce končí v den splnění zadaného úkolu nebo po uplynutí doby, na kterou byla dohoda uzavřena. Dalšími možnostmi ukončení je domluva mezi smluvními stranami, přímé uvedení podmínek skončení nebo okamžitým zrušením v dohodě, odstoupení od smlouvy, okamžité zrušení, výpověď, nebo také smrtí zaměstnance, protože koná závislou práci, kterou je možno konat pouze zaměstnancem osobně. Díky novelizaci zákoníku práce k 1. 1. 2014 je stanovena povinnost podání výpovědi dohody o provedení práce, nebo jejího okamžitého zrušení pouze písemnou formou. Takto určuje § 77 odst. 4 ZP.

²⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2012. 640 s.

Od 1. 1. 2012 došlo k novelizaci způsobu ukončení pracovněprávního vztahu. Podle § 313 ZP má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, a to u kterékoli dohody o provedení práce, tzn. bez ohledu na skutečnost, zda byl překročen měsíční příjem 10 000 Kč a bez ohledu na délku trvání dohody. V potvrzení o zaměstnání by měly být údaje o:

- zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejího trvání,
- druhu konaných prací,
- dosažené kvalifikaci,
- odpracované době a další skutečnostech rozhodných pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- srážkách z odměny z dohody o provedení práce,
- započitatelné době pro účely důchodového pojištění.

Zaměstnavatel je také povinen vydat zaměstnancům činných na základě dohody o provedení práce na jejich žádost oddělené potvrzení, které je důležitou náležitostí pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Konkrétnější informace udává § 313 odst. 2 ZP.

Dohody konané mimo pracovní poměr se mohou také týkat nezletilých zaměstnanců. Těm se věnuje § 77 odst. 5 ZP. Pokud dojde k okamžitému zrušení dohody o pracovní činnosti u zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, dohoda může být okamžitě zrušena jen jeho zákonným zástupcem, jestliže je to v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance, a to jen s přivolením soudu. Dle § 77 odst. 6 musí zákonný zástupce doručit nezletilému zaměstnanci stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce a přivolení soudu.

2.5 Dohoda o pracovní činnosti

Jde o dvoustranný právní úkon, zakládáný základním pracovněprávním vztahem. Právní úpravu této dohody nalezneme v ustanovení § 76 ZP.

Co se týká uzavírání smlouvy a její náležitosti, neliší se příliš od dohody o provedení práce a opět je vše ovládáno velkou mírou smluvní volnosti. Avšak dohodě o pracovní činnosti je v zákoníku práce věnována větší pozornost než dohodě o provedení práce. Pro obě činnosti platí § 77 - společné ustanovení. Obě dvě dohody se používají spíše na doplňkovou činnost nebo výjimečný pracovní výkon, ale dohoda o pracovní činnosti

je velice podobná pracovnímu poměru, a to zejména díky předmětu dohody, u kterého už to není jednorázový úkon, ale opakující se činnost. Hlavní rozdíl mezi dohodou a pracovním poměrem je omezení ve formě možnosti odpracovat maximálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah pracovní doby se stanovuje v průměru po celou dobu, za kterou byla smlouva sjednána, maximálně však na 52 týdnů podle § 76 odst. 3 ZP. Znamená to, že pokud zaměstnanec v jednom týdnu odpracuje více než polovinu stanovené týdenní pracovní doby a posléze v některých týdnech naopak méně, zákon neporušuje.

Zaměstnavatel má stejně jako u dohody o provedení práce i zde povinnost fiktivně rozvrhnout pracovní dobu a vést evidenci skutečně odpracované doby a to pro případ, že by zaměstnanec onemocněl. Zaměstnavatel je povinen poté zaměstnanci vyplatit náhradu mzdy, a to po dobu 21 dnů nemoci zaměstnance. A stejně jako u pracovního poměru, i u tohoto pracovněprávního vztahu má zaměstnanec nárok od zaměstnavatele získat zápočtový list, který potvrzuje délku zaměstnání.

2.5.1 Náležitosti

Stejně jako u dohody o provedení práce musela být tato dohoda v roce 2014 sjednána písemně a to podle § 77 odst. 1 ZP, kdy jedno vyhotovení zaměstnavatel předal zaměstnanci. Ale od 1. 1. 2015 tento paragraf byl zrušen a dohoda již písemně uzavřena být nemusí.

Podstatné náležitosti můžeme najít v § 76 ve 4 odst. – uvedení sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. *Pojem sjednaná práce je druhově vymezení práce, kterou zaměstnanec musí vykonat. Jde o obdobu druhu práce sjednávané v pracovní smlouvě*, jak uvádí Stránský (2012, s. 181). Doba, na kterou se dohoda uzavírá, může být na dobu určitou nebo neurčitou. Rozsahem pracovní doby rozumíme stanovení toho, kolik hodin týdně zaměstnanec odpracuje. Jak již bylo zmíněno výše, v průběhu pracovní činnosti nesmí rozsah pracovní doby přesáhnout polovinu stanovené průměrné týdenní pracovní doby.

Za pracovní činnost zaměstnanci náleží odměna. Její výše a podmínky, za kterých je poskytnuta upravuje § 138 ZP.

Stejně jako u dohody o provedení práce může zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednat další práva např. osobní překážky v práci, dovolená, způsob ukončení dohody, právo na cestovní náhrady, na placení přes čas atd.

2.5.2 Odměna

Odměna, tedy peněžní plnění za práci vykonanou na základě dohody o pracovní činnosti, má v zákoně stejnou oporu jako odměnu za práci provedenou na základě dohody o provedení práce viz Kapitola 2.4.2.

V § 138 se uvádí, že výše odměny a podmínky jejího poskytnutí by měly být přímo upraveny v dohodě o pracovní činnosti. Jediné omezení je zde minimální mzdy. Podle § 111 ZP nesmí být odměna z dohody nižší než minimální mzda, jinak musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout doplatek ve výši rozdílu mezi minimální mzdou a příslušnou hodinovou mzdou.

Také bychom neměli opomenout fakt, že všem zaměstnancům náleží za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody a to dle §110 odst. 1 ZP. Výše sjednané odměny z dohody musí mít základní zásady pracovněprávního vztahu jako je např. princip zákazu diskriminace, rovného zacházení.

2.5.3 Platby pojistného z dohody o pracovní činnosti

Plátcem zdravotního pojištění je zaměstnanec podle § 5 písm. a) bod 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který má příjmy ze závislé činnosti, avšak s výjimkou osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci nedosáhla příjmu 2 500 Kč.²¹

Rozdíl mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti je ten, že dohoda o pracovní činnosti podléhá platbě pojistného vždy. Rozhodným příjmem je podle § 6 zákona o nemocenském pojištění částka 2 500 Kč. Pokud výše odměny dosáhne této nebo vyšší částky, je zaměstnanec účasten na nemocenském i důchodovém pojištění.²² Pokud však odměna z dohody v některém kalendářním měsíci částky 2 500 Kč nedosáhne, jedná se o zaměstnání malého rozsahu a podle § 7 zákona o nemocenském pojištění, není v těchto měsících zaměstnanec pojištěn ani důchodově ani nemocensky.

²¹ Do konce roku 2011 činila tato částka 2 000 Kč.

²² Účast na důchodovém pojištění je dle zákona o důchodovém pojištění odvozena od účasti na nemocenském pojištění.

V Tab. 2. 1 a Tab. 2. 2 jsou uvedeny rozdíly v odvodech pojistného dle určité dohody.

Tab. 2.1 Odvody - dohoda o provedení práce

Výše měsíčního příjmu	Daň z příjmu	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění
do 5 000 Kč	srážková daň 15 %	Ne	Ne
5 000 – 10 000 Kč	zálohová daň 15 %	Ne	Ne
nad 10 000 Kč	zálohová daň 15 %	Ano	Ano

Zdroj: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/28-2-2012-zmeny-v-dohodach-o-pracich.aspx>

Tab. 2.2 Odvody - dohoda o pracovní činnosti

Výše měsíčního příjmu	Daň z příjmu	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění
do 2 500 Kč	srážková daň 15 %	Ne	Ne
2 500 – 5 000 Kč	srážková daň 15 %	Ano	Ano
nad 5 000 Kč	srážková daň 15 %	Ano	Ano

Zdroj: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/28-2-2012-zmeny-v-dohodach-o-pracich.aspx>

2.5.4 Skončení dohody o pracovní činnosti

Skončení dohody o pracovní činnosti je definováno v § 76 odst. 4 a § 77 odst. 4 a 5. Stejně jako u dohody o provedení práce, i zde platí podle § 77 odst. 2 písm. g) ZP, že na dohodu o pracovní činnosti se nevztahuje úprava skončení pracovního poměru. Avšak podle § 77 odst. 5 ZP je již stanoveno, že si smluvní strany způsob zrušení dohody o pracovní činnosti mají sjednat přímo v dohodě, a pokud tak neučiní, je podle tohoto paragrafu možné dohodu o pracovní činnosti zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni.

Dále může jakákoli smluvní strana dohodu o pracovní činnosti zrušit jednostranně, a to z jakéhokoli důvodu s 15denní výpovědní lhůtou, která začíná dnem, kdy byla výpověď doručena straně druhé. Dohoda o pracovní činnosti může být také okamžitě zrušena, ale to jen v případě pokud je tak sjednáno v dohodě, a jen v případech kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Podání výpovědi musí být podle § 77 odst. 4 podáno písemnou formou.

Pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti logicky skončí uplynutím doby, pokud byla dohoda stanovena na dobu určitou. Pokud zemře zaměstnanec nebo zaměstnavatel, skončí tímto dohody o pracovní činnosti. Smrt zaměstnance ukončuje pracovněprávní vztah, protože jde o výkon závislé práce, který je vykonáván pouze zaměstnancem osobně.

Nejčastěji jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírány s brigádníky. Může nastat situace, že byla dohoda uzavřena se zaměstnancem, který ještě nedovršil šestnácti let věku. V této situaci, může být dohoda okamžitě zrušena zákonným zástupcem, jestliže je to v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance, a to jen s přivolením soudu. Tuto situaci upravuje § 77 odst. 5 ZP. Zákonný zástupce musí doručit, podle § 77 odst. 6, stejnopis okamžitého zrušení dohody o pracovní činnosti a přivolání soudu.

Stejně jako u dohody o provedení práce, forma výpovědi a jejího okamžitého zrušení musí být písemná, jinak se k takovému jednání podle § 77 odst. 4 nepřihlíží.

Pro obě dohody konané mimo pracovní poměr také platí, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit práci konanou na základě těchto dohod:

- byl-li zaměstnanec pracovně odsouzen pro úmyslný trestný čin a to k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo 6 měsíců za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovního úkolu,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonané práci zvláště hrubým.²³

Zaměstnanec může zrušit jednostranně dohodu o pracovní činnosti tehdy když:

- nemůže na základě lékařského posudku nadále konat práci, aniž by vážně ohrozil své zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil výkon jiné pro něho vhodné práce,
- zaměstnavatel mu nevyplatil odměnu z dohody nebo jakoukoli její část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.²⁴

Výjimku vztahující se ke skončení pracovního poměru podle § 48 ZP se nevztahuje na zrušení dohody o pracovní činnosti.²⁵

²³ Ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce.

²⁴ Ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce.

²⁵ Rozsudek nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009.

2.6 Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní poměr

Informace o jednotlivých dohodách byly zmíněny v předchozích kapitolách. Dohody se mezi sebou liší rozsahem práce, na kterou bývají zpravidla uzavírané. Pro práci malého rozsahu, který se obvykle neopakuje, bývá zvolena dohoda o provedení práce. Pro dlouhodobě opakující se práci je uzavírána dohoda o pracovní činnosti. Obě tyto dohody bývají nazývané doplňkovým pracovněprávním vztahem. Pracovní poměr je založen na pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a popřípadě vzniká jmenováním na vedoucí pracovní místo podle § 33 ZP.

Dohoda o provedení práce má tu výhodu, že pokud měsíční příjem nepřesáhne 10 000 Kč, nevniká povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění. Přehledný souhrn předešlých kapitol a doplnění informací týkajících se srovnání dohod je uveden v Tab. 5. 1, viz Příloha 2.

Pro lepší pochopení je vhodné srovnat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem. Rozdíly, které mohou nastat při uzavření pracovní smlouvy a uzavření na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jsou tyto:

a) rozsah vykonávané práce

Pracovní poměr bývá zpravidla využíván pro dlouhodobější pracovní vztahy, kdežto dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou díky kvantitativního omezení, které je vymezeno v zákoníku práce, označovány za vztahy doplňkové. Hlavní rozdílem je rozsah práce, na které jsou tyto pracovněprávní vztahy sjednávány. Rozsah práce na dohodu o pracovní činnosti je v průměru maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby (20 hodin týdně). U dohody o provedení práce je rozsah práce stanovený na kalendářní rok v počtu 300 odpracovaných hodin. Pokud tedy vezmeme v úvahu stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně, dle § 79 odst. 1, kdy tento limit se obvykle týká 5 pracovních dní, odpracovaných po 8 hodinách a průměrně má měsíc 20 pracovních dní²⁶, zaměstnanec za měsíc odpracuje 160 hodin. Takže pokud by měl zaměstnanec uzavřenou dohodu o provedení práce na takové pracovní místo, kde by pracoval 5 dní v týdnu po 8 hodinách, dosáhl by limitu odpracovaných hodin stanovených zákoníkem práce za necelé 2 měsíce.

Dalším rozdílem od pracovního poměru je, že nemusí zaměstnavatel zaměstnanci, zaměstnanému na dohodu, rozvrhnout pracovní dobu. Předpokládá se zde, že si

²⁶ Průměrný počet pracovních dní k roku 2015.

zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám, neboť jde o práci doplňkovou, popřípadě nepravidelnou. Proto se nevztahuje na dohody úprava pracovní doby a doby odpočinku. Jediné omezení je zde to, že nesmí práce přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

b) organizační podřízenost

Podstatným rozdílem jsou vztahy podřízenosti a nadřazenosti. Tyto vztahy je možné nalézt v pracovním poměru, avšak co se týká pracovněprávního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, je zde mnohem větší smluvní volnost. Zaměstnanec vykonává často relativně samostatnější práci a je vázán povinnostmi převážně založenými smluvně, nikoliv právním předpisem.

c) smluvní charakter vztahu

Smluvní volnost je poslední z rozdílů. Obsahem právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou především práva a povinnosti založené na základě smluvní vůle subjektů projevené ve dvoustranném právním úkonu, nikoliv stanovené pracovněprávní předpisy. Účastníci mohou založit právní vztah, který lépe odpovídá individuálnímu případu, vzhledem k předmětu vykonávané práce. Na druhé straně dochází k oslabení právního postavení zaměstnance, kdy zaměstnanec musí většinu svých práv založit smluvně v právním úkonu.²⁷

d) odměňování

Na dohody o pracích konané mimo pracovní poměr se nevztahuje ustanovení o odměňování platné pro pracovní poměr § 77 odst. 2 písm. h). Jedinou výjimkou je ustanovení minimální mzdy. Zaměstnanci, který vykonává práci na základě některé z dohod, nepřísluší ani mzda ani plat, nýbrž odměna z dohody. Opět zde platí smluvní volnost. Zaměstnanec a zaměstnavatel si mohou podle § 138 ZP sjednat jakoukoli odměnu z dohody, pouze musí splňovat podmínky o minimální mzdě. Proto tak zaměstnanci nepřísluší ani příplatky za práce v noci, o víkendech nebo o svátcích, pokud není sjednáno přímo v dohodě. Avšak vztahuje se zde ustanovení o rovném zacházení v oblasti odměňování, zákazu diskriminace a stejné odměně za stejnou práci.

Pro přehlednost byla vytvořena Tab. 5. 2, viz Příloha 3, která shrnuje ustanovení použitá pro dohody a pro pracovní poměr.

²⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2012. 433 – 434 s.

3 Analýza dohod konaných mimo pracovní poměr ve vybraném podniku

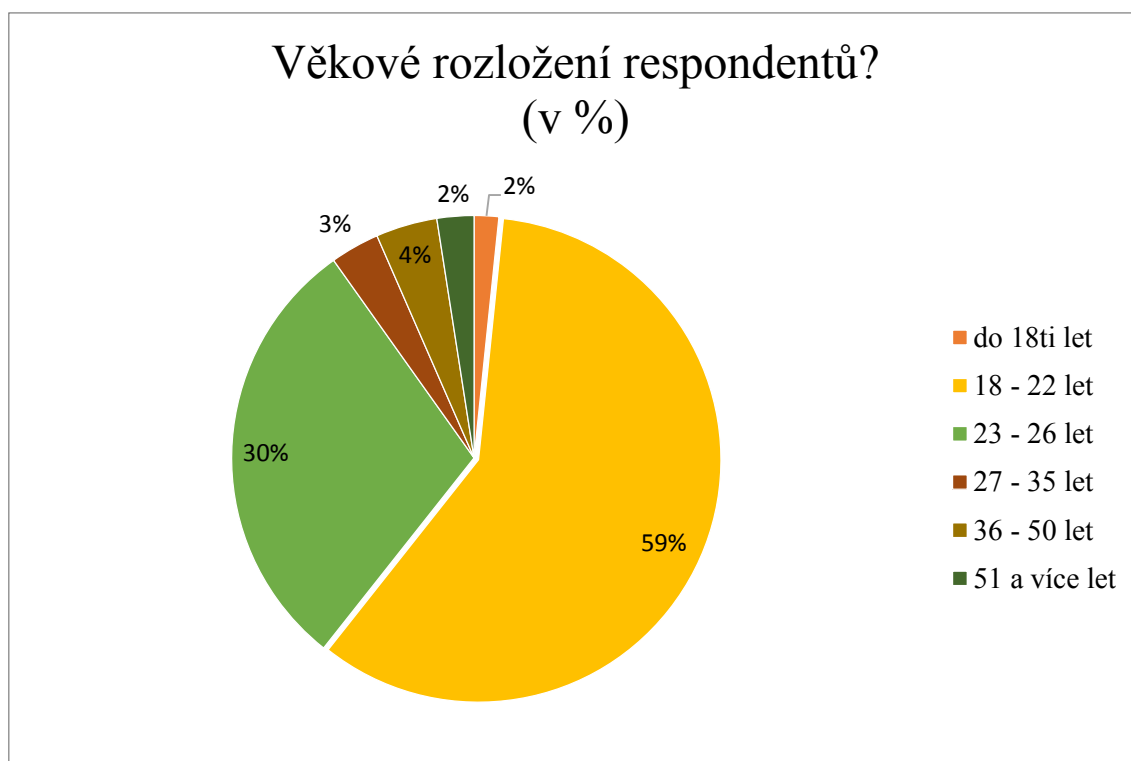
První část této kapitoly je věnována představení dotazníkového šetření a posléze podniku ŠKODA VAGONKA, a. s. V souvislosti na představení bude poukázáno na využívání dohod. Hlavní částí této kapitoly je zdanění dohod konaných mimo pracovní poměr. Celá kapitola je doplňována otázkami z dotazníkového šetření a jeho výsledky.

3.1 Obecné informace o dotazníkovém šetření

Praktická část byla zaměřena na znalosti veřejnosti týkající se problematiky pracovního poměru a práce na dohody konané mimo pracovní poměr. Byla použita metoda elektronického dotazování. V dotazníku byly vytvořeny obecné otázky, které byly jednoduše formulovány, a na které bylo možné odpovědět vždy jednou správnou odpovědí. V některých případech byla povolena odpověď „nevím“, aby bylo zamezeno tipování.

Počet respondentů byl 122 osob, z toho 42 mužů a 80 žen. Všechny věkové kategorie byly zastoupeny a jejich grafické zobrazení znázorňuje Graf 3. 1.

Graf 3.1 Věkové rozložení respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Kategorie do 18 let (celkem 2 respondenti): Odpovědi této věkové kategorie nebyly pro výsledek dotazníku rozhodující, neboť se jednalo o studenty, kteří vykonávají sezónní brigády na dohody konané mimo pracovní poměr, avšak o pracovním poměru toho příliš nevědí.

Kategorie 18 – 22 let (celkem 72 respondentů): Jde převážně o pracující se středoškolským vzděláním, nebo pracující studenty. Od této kategorie se očekávají již důkladnější znalosti, a to nejen proto, že jsou již do pracovněprávního procesu zapojeni, ale také proto, že si své znalosti prohlubují studiem práv a povinností. Celkem 37 respondentů uvedlo, že studují a zároveň i pracují, 24 pouze studuje a 11 pracuje.

Kategorie 23 – 26 let (celkem 36 respondentů): Věkové rozpětí této kategorie bylo zvoleno záměrně. Předpokládalo se, že v této kategorii budou zastoupeni jak pracující, tak studenti se středoškolským, či i vysokoškolským vzděláním. Tomuto předpokladu odpovídají i výsledky: 19 dotázaných pracujících a studujících zároveň, pracujících bylo 11 a nejméně obsažená skupina byli studující jedinci v počtu 6 osob.

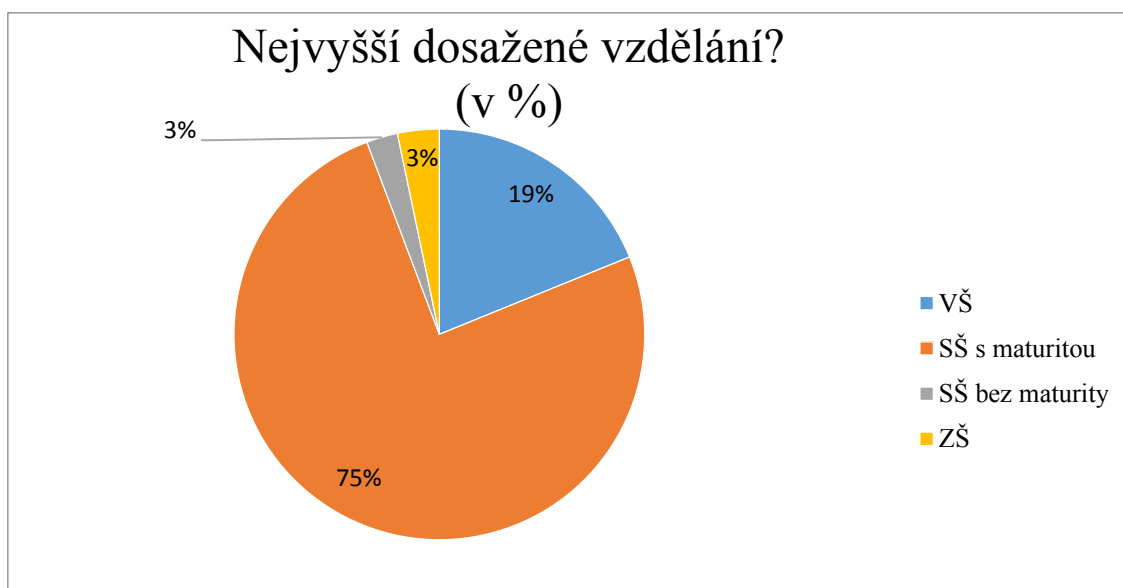
Kategorie 27 – 35 let (celkem 4 respondenti): Zde byli 2 studující a zároveň pracující dotazovaní a 2 pracující.

Kategorie 36 – 50 let (celkem 5 respondentů): Všichni dotazovaní pracují na základě pracovního poměru.

Kategorie 51 let a více (celkem 3 respondenti): V rámci poslední a nejstarší věkové kategorie byl 1 respondent zaměstnaný na základě pracovního poměru a zbylí 2 již nepracují a pobírají dávky starobního důchodu.

Graf 3. 2 ukazuje, že 75 % respondentů má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou. Nutno podotknout, že dotazovaní v nejpočetnější kategorii ve věku 18 – 22 byli studenti VŠ, kteří ještě nemají ukončené studium státní závěrečnou zkouškou. Druhou nejpočetnější skupinou jsou pracující nebo studenti, kteří již mají vysokoškolské vzdělání a pokračují dále na navazující či doktorandské vzdělání, nebo lidé, kteří již tohoto vzdělání dosáhli, a pracují. Dotazovaných s výučním listem nebo s ukončeným základním vzděláním je zanedbatelné množství.

Graf 3.1 Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Následující Graf 3. 3 znázorňuje rozložení respondentů podle současné ekonomické aktivity. Nejvíce 60 % respondentů zatím studuje. Z daného množství 37 % studuje i pracuje a 23 % pouze studuje.

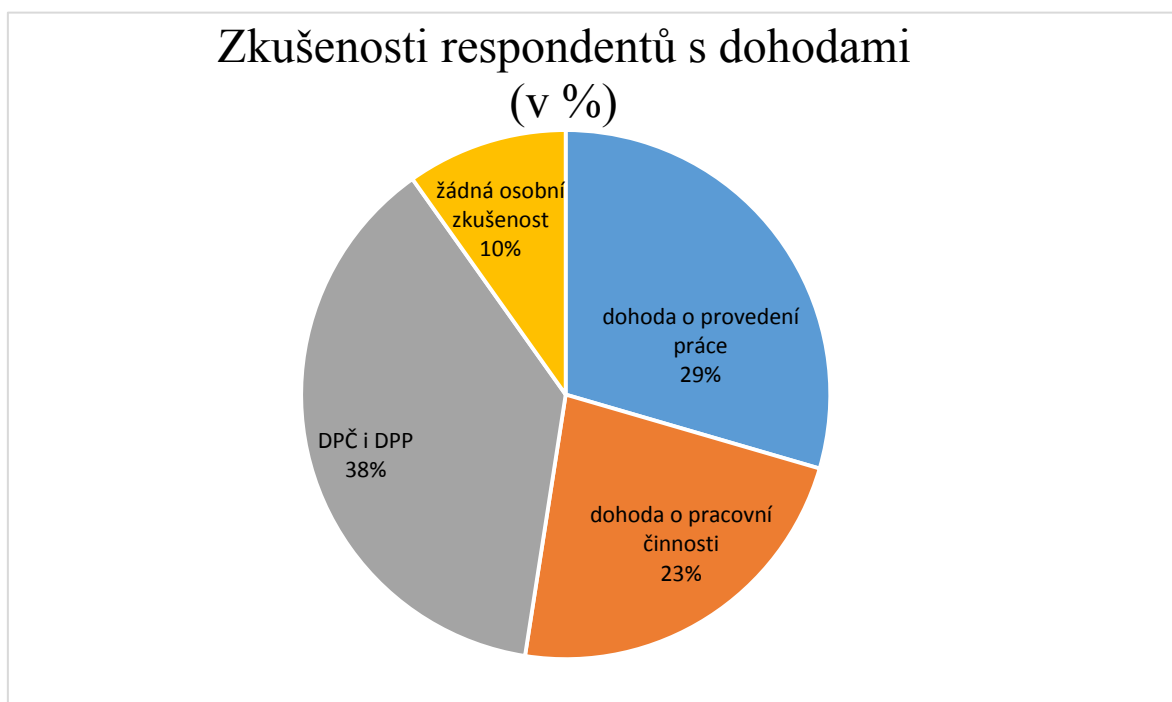
Graf 3.2 Rozložení respondentů podle ekonomické aktivity



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Graf 3. 4 se zabývá zkušenostmi respondentů spojených s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že mezi oslovenými byli převážně pracující studenti, dalo se očekávat, že většina z nich se s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr setkala. Dokonce není příliš velký rozdíl mezi zaměstnáním na DPČ a na DPP, pouhých 6 %, což znamená 8 dotazovaných.

Graf 3.3 Zkušenosti s dohodami



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

3.2 Charakteristika podniku ŠKODA VAGONKA, a. s.

Teoretické informace popsané v bakalářské práci budou analyzovány na konkrétním podniku. K analýze využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla vybrána ostravská pobočka firmy ŠKODA TRANSPORTATION a.s., a to Škoda Vagonka a.s. Všechny informace uvedené v této části práce jsou z interních dokumentů, výročních zpráv a popřípadě propagačních materiálů Škody Vagonky a.s.

ŠKODA VAGONKA, a.s. vznikla v roce 1900 pod názvem "Staudinger Waggonfabrik A.G.". Firma se zabývá výrobou vozidel pro osobní o nákladní kolejovou dopravu. V roce 2001 se stala součástí společnosti ČKD PRAHA HOLDING, a.s. pod názvem ČKD VAGONKA, s. r. o. se sídlem ve Studénce. V lednu 2005 se společnost přesunula do Ostravy, kde se stala součástí ŠKODA HOLDING. V roce 2008 změnila svůj název na ŠKODA VAGONKA, a. s.

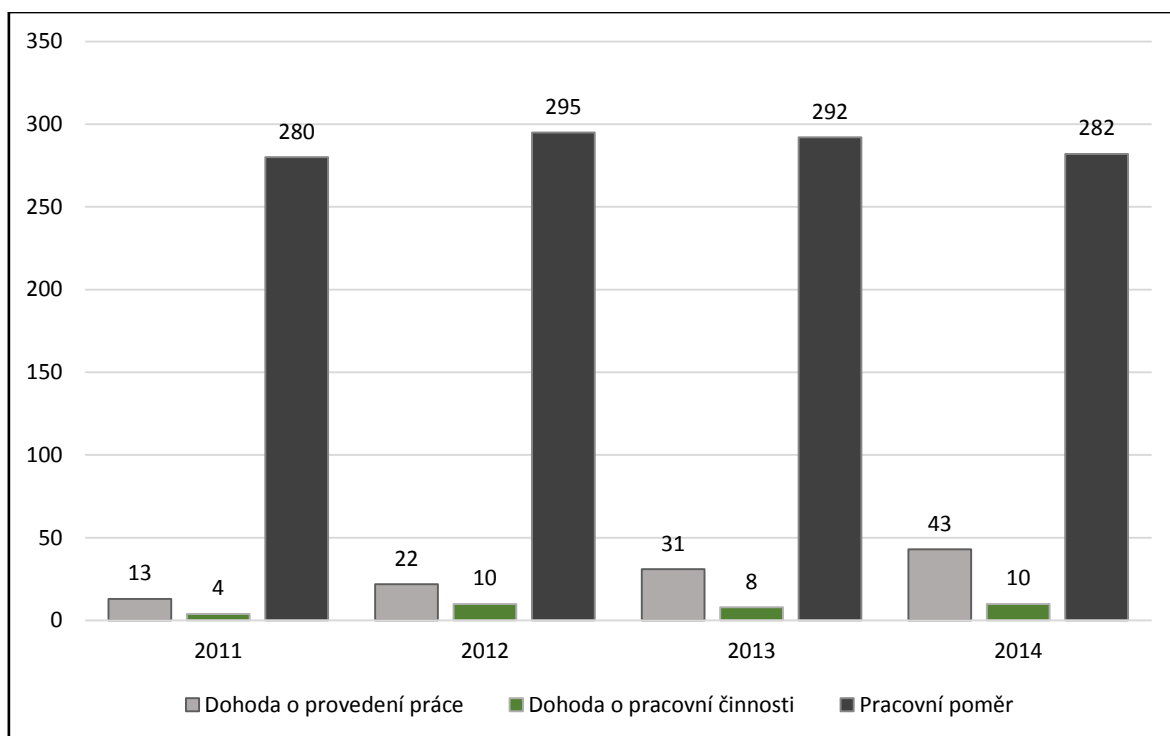
V této ostravské pobočce pracuje přes 300 pracovníků – od administrativy, obchodních zástupců, po svářeče, lakýrníky, kuchařky a další. O vedení společnosti se stará 12 vedoucích pracovníků, kteří mají na starost svěřený úsek. V roce 2014 pracovalo pro tuto firmu 335 zaměstnanců. Jde o souhrn zaměstnanců jak na hlavní pracovní poměr, tak zaměstnanec na částečný pracovní úvazek. Po analýze v podniku bylo zjištěno, že 282 zaměstnanců je zde na hlavní pracovní poměr. V hlavním pracovním poměru se jedná o pracovníky, zaměstnance administrativních úseků a zaměstnanců pracujících v dílnách.

ŠKODA VAGONKA, a. s., je stále populárnější ve svém oboru a stále se rozvíjí. Expanze na domácím i zahraničním trhu otevírá cesty k novým pracovním příležitostem. Nebrání se ani modernímu trendu a spolupracuje se studenty a absolventy. Pro ty, má připravený výborný program **Trainee program**. V rámci tohoto programu se studenti věnují konkrétnímu výzkumnému nebo vývojovému úkolu, získají zkušenosti, odborné znalosti, ale také i odborné znalosti a praktické dovednosti. Druhým programem týkající se studentů a absolventů je známá **Cena Emila Škody** – cena o nejlepší diplomové a dizertační práce. To vše láká nové zájemce o pracovní pozice, a tato firma je využívá, potřebuje mladou krev do svého týmu.

3.3 Analýza dohod o pracích konaných mimo pracovní v podniku ŠKODA VAGONKA, a. s.

Společnost ŠKODA VAGONKA, a. s. v roce 2014 zaměstnávala 335 zaměstnanců, z toho 282 zaměstnanců na pracovní poměr, 43 zaměstnanců na základě dohody o provedení práce a pouhých 10 zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti. Dohoda je v podniku využívána pouze tehdy, pokud zaměstnanec odpracoval již 300 hodin na dohodě o provedení práce a zájem ze strany zaměstnavatele trvá nadále. Následně je zaměstnanci nabídnuta dohoda o pracovní činnosti s platností do konce kalendářního roku. Od 1. 1. následujícího roku je opět uzavřena dohoda o provedení práce. K tomuto kroku nepřistupuje firma často, jak je vidět v Grafu 3. 4. Důvodem je skutečnost, že dohody o pracovní činnosti nejsou pro zaměstnance a pro zaměstnavatele příliš výhodně.

Graf 3.4 Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr



Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 3.1 Přehled sjednaných dohod v jednotlivých letech

Rok	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti	Pracovní poměr	Celkem
2011	13	4	280	297
2012	22	10	295	327
2013	31	8	292	331
2014	43	10	282	335

Zdroj: Vlastní zpracování

Podle Tab. 3. 1 je možné říci, že novelizace zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 sice nezpůsobila ve firmě ŠKODA VAGONKA, a.s. žádný skok v uzavírání dohod o provedení práce, ale je možné si všimnout, že postupně jejich využití narůstá.

Firma si zaměstnance, ať už na základě uzavření dohody nebo pracovního poměru, hledá pomocí inzerce nebo přes úřad práce. Nyní firma zaměstnává 10 studentů posledního ročníku bakalářského a magisterského studia přes projekt Stáže pro mladé. Firma těmto

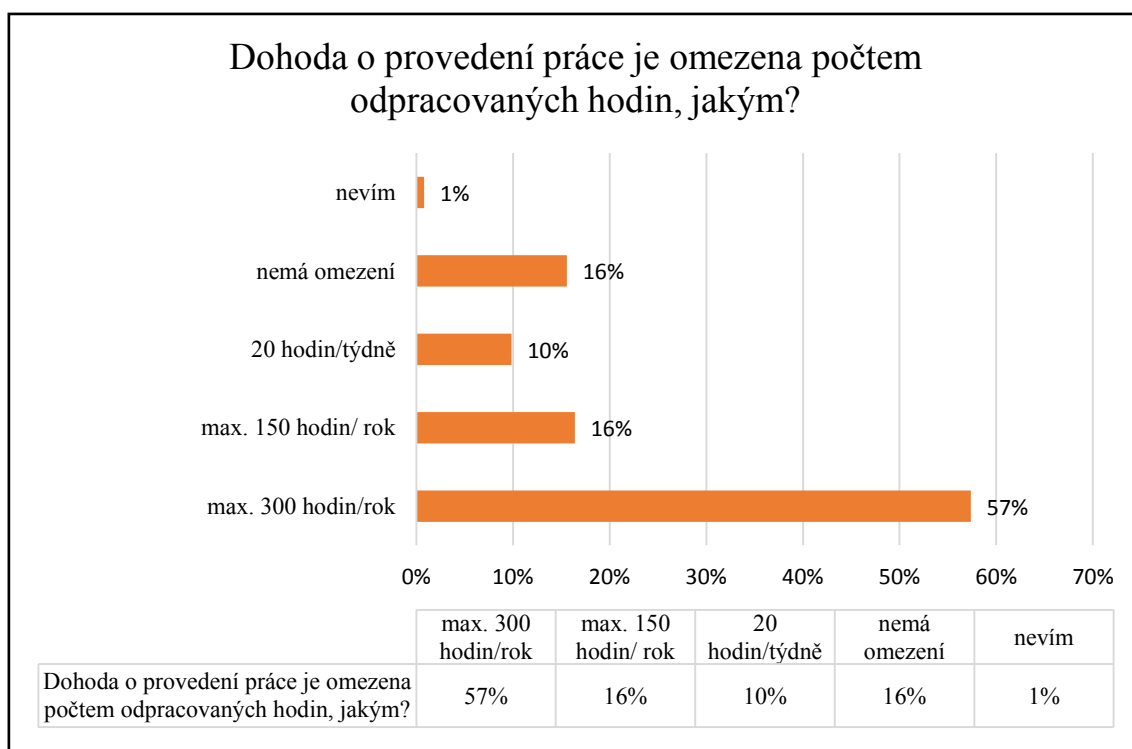
studentům poskytla práci, ale odměnu získávají od poskytovatele projektu, kterým je Fond dalšího vzdělání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí.

Ve firmě stále převládá práce v pracovním poměru, ale rok od roku se počet uzavřených dohod zvyšuje. Zvýšil se počet uzavřených dohod právě díky novelizaci zákoníku práce v roce 2012? Odpověď zní ano. Zmíněná novelizace navýšila množství odpracovaných hodin ze 150 na 300 hodin za kalendářní rok. Zároveň platí, že přesáhne-li příjem v kalendářním měsíci částku 10 000 Kč, podléhá platbě pojistného na zdravotním, nemocenském nebo důchodovém pojištění, což právě pro studenty není příliš žádoucí změna.

Průzkum:

Vzhledem k častému využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr měl dotazník u respondentů zjistit jejich znalost, týkající se množství akceptovaných odpracovaných hodin u jednoho zaměstnavatele za kalendářní rok. 70 respondentů tedy 57,4 % odpovědělo správně, že max. 300 hodin/rok. 20 respondentů odpovědělo 150 hodin/rok, což je stará informace, která byla změněna po 1. 1. 2012. 19 respondentů se domnívalo, že dohoda o provedení práce nemá žádná omezení.

Obr. 3.1 Časové omezení DPP

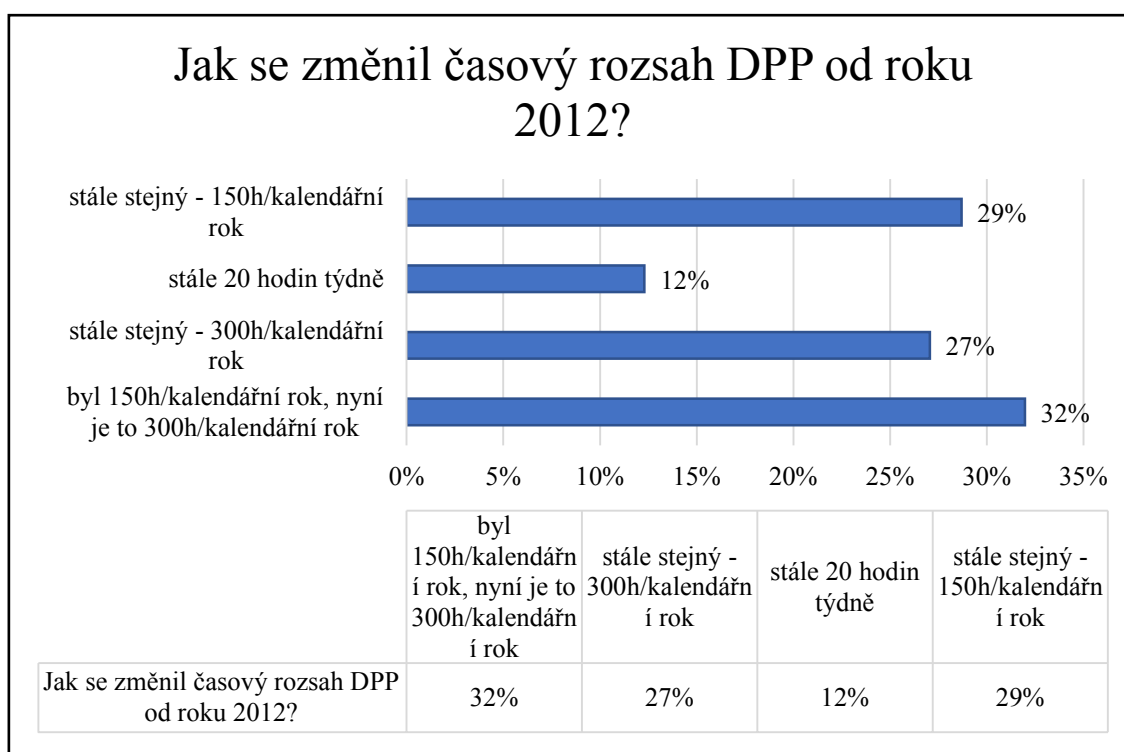


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Průzkum:

Jedna z otázek v dotazníku zněla: „Jak se změnil časový rozsah DPP od roku 2012??“ Vzhledem k dříve zmíněné otázce, kdy správně odpovědělo 57 %, výsledek se u této otázky nemohl příliš lišit. Správně odpovědělo 32 %, že se počet hodin od roku 2012 navýšil, a to ze 150 hodin na 300 hodin za kalendářní rok. 29 % respondentů si myslelo, že počet hodin je stejný, tzn. 150h/kalendářní rok. (74 %).

Obr. 3.2 Změna DPP od roku 2012



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Tab. 3.2 Počet dohod o provedení práce vykonaných pod a nad 10 000Kč

	2011	2012	2013	2014
pod 10 000Kč	9	16	21	36
nad 10 000Kč	4	6	10	7
Celkem	13	22	31	43

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 3. 3 ukazuje sedm hlavních kategorií prací, četnost výskytu jednotlivých skupin prací uzavřených na dohodu o provedení práce v letech 2011 až 2014.

Tab. 3.3 Přehled druhů prací sjednávaných v dohodách o provedení práce

Druh práce	2011	2012	2013	2014
Stáže pro studenty nebo absolventy	51%	55%	58%	61%
IT práce	1%	2%	1%	2%
administrativní činnost pro finanční oddělení	14%	13%	14%	12%
administrativní činnost pro oddělení nákupu	11%	10%	10%	9%
Řízení a kontrola výroby	2%	1%	0%	0%
Výrobní úsek	8%	6%	5%	5%
Údržba, úklid, zástup za dovolenou na vrátnici	13%	13%	12%	11%
Celkem	100%	100%	100%	100%

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že dohody o provedení práce jsou využívány především k poskytnutí stáže studentům a absolventům. Studenti vysoké školy obvykle vykonávají stáž ekonomického směru, ale také středoškolští studenti zde mají šanci vykonávat praxi ve výrobě, lakovně aj. Vzhledem k časovým možnostem studentů, jsou dohody obvykle sjednávány i na několik měsíců s tím, že student měsíčně odpracuje v průměru 30 – 40 hodin.

Další nejvyužívanější druh práce je práce pro finanční oddělení nebo pro oddělení nákupu. Zaměstnanci vykonávají svou práci jako doplňkovou (tzn., že pracují v jiném podniku), do firmy dochází dle potřeby, pracovní doba není nikterak stanovena, a obvykle je jim zadáno, kdy se mají do práce dostavit, v případě potřeby.

Je možné si povšimnout, že IT práce nejsou příliš časově náročné. Důvodem je řešení závažnějších problémů na centrále firmy v Plzni. Na ostravskou pobočku tak dochází pouze 1 – 2 programátoři, kteří mají své zaměstnání a do firmy obvykle docházejí 2x týdně.

Pokud se jedná o tyto skupiny prací, je možné říci, že při rozhodování jaký pracovněprávní vztah uzavřít, není rozhodující náplň práce, ale její časový rozsah a doba

na kterou bude uzavřena. V tomto podniku se sjednává dohoda o provedení práce na delší dobu pro práci menšího rozsahu. Dohoda o pracovní činnosti je sjednána taktéž na delší dobu, ale naopak na činnost většího rozsahu. Proto je možné říci, že firma jedná plně v souladu se zákoníkem práce a s judikaturou, jak je uvedeno v Kapitole 2.5. Zákoník práce stanovuje jako rozlišovací znak dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce právě kritérium kvantitativní.

Nejčastějšími zaměstnanci na dohody konané mimo pracovní poměr bývají studenti, absolventi, stážisté, hosté z jiných firem. Tato činnost je činností doplňkovou k hlavnímu pracovnímu poměru nebo ke studiu. Dohody jsou převážně využívány k chodu podniku.

Průzkum:

ŠKODA VAGONKA, a. s., uzavírání na základě dohody o pracovní činnosti moc nevyužívá, ale otázka týkající se časového omezení dohody byla zařazena do dotazníku. Stejně jako u dohody o provedení práce, i zde se odpovědi lišily. 41 respondentů odpovědělo, že omezení je max. 300 hodin/rok a naopak 38 respondentů zvolilo správnou odpověď, a to maximálně 20 hodin/týdně.

Obr. 3.3 Časové omezení DPČ



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Příklad 1 Dohoda o pracovní činnosti

Zaměstnanec uzavřel DPČ na období od 27. 9. 2014 do 23. 12. 2014. V dohodě se strany dohodly na sjednané mzdě a celkovém počtu odpracovaných hodin, což je 80 hodin.

Nezáleží na tom, zda zaměstnanec první týden odpracoval 25 hodin, druhý týden 23 hodin, třetí 15 hodin a čtvrtý týden 9 hodin.

Celkem odpracoval 72 hodin/ 4 týdny = 18 hodin/týdně. Nepřekročil 20 hodin týdně, což znamená, že zaměstnanec na DPČ splnil zákonem stanovené limity.

3.4 Zdanění odměny z dohody

3.4.1 Zdanění odměny z dohody o provedení práce

Jak již bylo zmíněno výše, při zdaňování odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je vždy nutné brát v úvahu výši měsíčního příjmu a také zda měl poplatník podepsané prohlášení k dani.

První část této podkapitoly je věnována zdanění odměny z dohody o provedení práce. V Tab. 3. 4 byl stanoven příjem ve výši 5 000 Kč. Příjem v tomto případě není vyšší než 10 000 Kč, a to znamená, že zaměstnanci nevznikla povinnost zaměstnance platit zdravotní a sociální pojištění. Příklad poukazuje na rozdíl ve výpočtu čisté mzdy, pokud zaměstnanec podepsal nebo nepodepsal prohlášení k dani. Pokud zaměstnanec prohlášení podepsal, je sleva na poplatníka vyšší než zálohová daň, daňová povinnost je nulová a hrubá mzda se rovná mzdě čisté. V druhém případě se zaměstnanci počítá tzv. srážková daň – zvláštní sazba daně, kterou můžeme najít v § 6 odst. 4 zákona o daních z příjmů. Zaměstnanci nevzniká nárok na uplatnění slev, a proto se rovnou srážková daň odečte od hrubé mzdy a vyjde čistá mzda zaměstnance.

Tab. 3.4 Zdanění odměny z DPP ve výši 5 000 Kč

Odměna z dohody o provedení práce	Podepsané prohlášení k dani	Nepodepsané prohlášení k dani
Hrubá mzda	5 000 Kč	5 000 Kč
Základ daně pro výpočet daně	5 000 Kč	5 000 Kč
Záloha na daň	750 Kč	-
Srážková daň	-	750 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevách	0 Kč	750 Kč
Sociální pojištění	0 Kč	0 Kč
Zdravotní pojištění	0 Kč	0 Kč
Čistá mzda	5 000 Kč	4 250 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V Tab. 3. 5 je uvedena výše příjmu 11 000 Kč za měsíc. Od 1. 1. 2012 je nutné odvádět od příjmů z odměny rovných nebo vyšších než 10 000 Kč sociální a zdravotní pojištění. Díky této povinnosti byl pro základ daně využit výpočet superhrubé mzdy.

Superhrubá mzda vzniká připočtením zdravotního a sociálního pojištění, které platí za zaměstnance zaměstnavatel, k hrubé mzdě. Tato částka je poté zaokrouhlena na stokoruny nahoru. Zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem v současnosti činí 34 % z hrubé mzdy zaměstnance. Na sociální pojištění připadá 25 % a 9 % na zdravotní pojištění. Zaměstnanec může podepsat prohlášení k dani, tehdy se z jeho příjmů vypočítá zálohová daň. Dalším krokem pro výpočet čisté mzdy je odečtení souhrnu slev, které poplatník uplatňuje. Výčet těchto slev je možné najít v § 35 ba, zákon o daních z příjmů. V ukázkových příkladech bude zaměstnanec uplatňovat pouze slevy na poplatníka, bereme v úvahu, že našimi zaměstnanci, jsou bezdětní studenti VŠ.

Tab. 3.5 Zdanění odměny z DPP ve výši 11 000 Kč

Odměna z dohody o provedení práce	Podepsané prohlášení k dani	Nepodepsané prohlášení k dani
Hrubá mzda	11 000 Kč	11 000 Kč
Základ daně pro výpočet daně	14 800 Kč	14 800 Kč
Záloha na daň	2 220 Kč	2 220 Kč
Srážková daň	-	-
Slevy na dani	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevách	130 Kč	2 220 Kč
Sociální pojištění	715 Kč	715 Kč
Zdravotní pojištění	495 Kč	495 Kč
Čistá mzda	9 660 Kč	7 570 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

3.4.2 Zdanění odměny z dohody o pracovní činnosti

U dohody o pracovní činnosti je rozhodný příjem z odměny, pro odvádění zdravotního a sociálního pojištění, ve výši 2 500 Kč. Na první příkladu byla výše odměny rovna 2 000 Kč a v Tab. 3. 7 byla výše odměny stanovena na 8 000 Kč.

Tab. 3.6 Zdanění odměny z DPČ ve výši 2 000 Kč

Odměna z dohody o pracovní činnosti	Podepsané prohlášení k dani	Nepodepsané prohlášení k dani
Hrubá mzda	2 000 Kč	2 000 Kč
Základ daně pro výpočet daně	2 000 Kč	2 000 Kč
Záloha na daň	300 Kč	-
Srážková daň	-	300 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevách	0 Kč	300 Kč
Sociální pojištění	0 Kč	0 Kč
Zdravotní pojištění	0 Kč	0 Kč
Čistá mzda	2 000 Kč	1 700 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 3.7 Zdanění odměny z DPČ ve výši 8 000 Kč

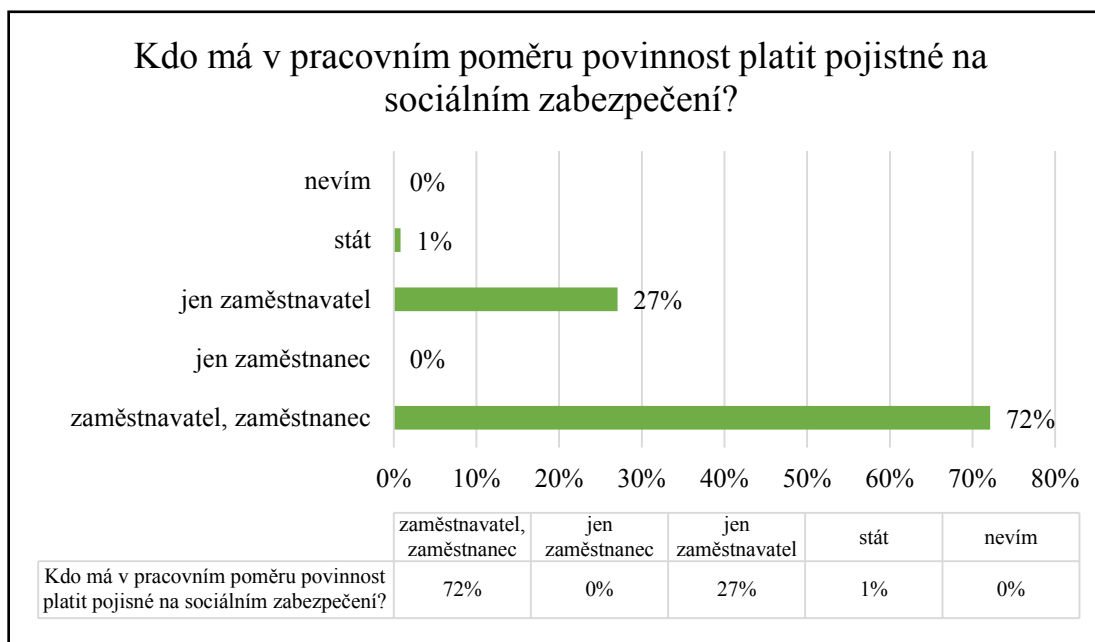
Odměna z dohody o pracovní činnosti	Podepsané prohlášení k dani	Nepodepsané prohlášení k dani
Hrubá mzda	8 000 Kč	8 000 Kč
Základ daně pro výpočet daně	10 800 Kč	10 800 Kč
Záloha na daň	1 620 Kč	1 620 Kč
Srážková daň	-	-
Slevy na dani	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevách	0 Kč	1 620 Kč
Sociální pojištění	520 Kč	520 Kč
Zdravotní pojištění	360 Kč	360 Kč
Čistá mzda	7 120 Kč	5 500 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Průzkum:

Kdo má povinnost platit pojistné na sociálním zabezpečení v pracovněprávním vztahu? Správná odpověď zněla; zaměstnanec i zaměstnavatel. Celkem odpovědělo 88 respondentů. 33 respondentů se domnívalo, že tuto povinnost má pouze zaměstnavatel.

Obr. 3.4 Povinnost platit pojistné



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

4 Zhodnocení, návrhy, doporučení

Tato kapitola se věnuje zhodnocení využití dohod v podniku, změnám týkající se zákoníku práce a poukazují na možné nelegální činnosti, kterých se dopouštějí zaměstnavatelé.

4.1 Zhodnocení využití dohod v podniku

Jako první jsme analyzovali dohodu o provedení práce. Ta bývá uzavíraná vždy v písemné podobě. V dohodě je obsaženo časové období, na které je uzavřena, a také odměna, která náleží zaměstnanci za odvedenou práci. Díky své volnosti už je zbytek náležitostí jen na smluvních stranách. Dohoda o provedení práce se považuje za ukončenou v den splnění zadaného úkolu, nebo po odpracování 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele.

Pokud porovnáme teorii z Kapitoly 2. 6 a skutečné jednání podniku, můžeme říci, že podnik nevyužívá tuto dohodu tak, jak je určeno. Dohody by měly být využívány na kratší časové úseky a jednorázové úkoly. Ale podnik uzavírá dohodu se zaměstnancem, který v podniku odpracuje 300 hodin a stále tam zůstává na stejné pozici, se stejnou pracovní náplní, ale s nově podepsanou dohodou o pracovní činnosti splatnou do konce roku. Od nového roku opět zaměstnavatel se zaměstnancem podepíše novou dohoda o provedení práce.

Druhou analyzovanou dohodou byla dohoda o pracovní činnosti. Jak už bylo zmíněno, tato dohoda v podniku ŠKODA VAGONKA, a. s. funguje jako doplňková. Na tuto dohodu pracují pouze ti zaměstnanci, kteří již odpracovali 300 hodin na dohodu o provedení práce.

4.2 Přehled změn v zákoníku práce

Změnou k 1. 1. 2012, které se týká obou dohod, byla forma dohody, která musela být písemná. Poté od 1. 1. 2015 je znovu zavedeno, že dohoda opět písemnou formu mít nemusí. U dohody o provedení práce se zvýšil roční limit pro odpracované hodiny, a to ze 150 hodin na 300 hodin u jednoho zaměstnavatele. Taktéž u stejné dohody se zavedla povinnost odvodu pojistného, pokud je příjem roven nebo vyšší 10 000 Kč. Také se změnila pracovní doba dohody. Výkon práce nesmí překročit 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

4.3 Neodvádění povinných úhrad za zaměstnance²⁸

Firma, ve které autorka získávala informace pro svou bakalářskou práci, neprovozuje žádné nekalé praktiky, ale v rámci konzultací na finančním oddělení byla o některých z nich informována. Proto tato kapitola je věnována neodvádění povinných úhrad za zaměstnance. S některými formami se autorka měla možnost sama setkat. A dotazované šetření poukazuje na fakt, že to není tak neobvyklé jednání.

K shrnutí informací posloužil časopis „*Daně a právo v praxi 5/2014*“. Ročně díky neodvádění povinných úhrad za zaměstnance unikne státu až několik miliard ročně. Proto se zákonodárci snaží výskyt této nelegální činnosti minimalizovat a postihovat. Informace sepsány v předešlých kapitolách se týkají zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy, ale také na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

4.3.1 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen odvádět povinné úhrady za své zaměstnance zaměstnané formou závislé práce. Zjednodušená struktura z vyměřovacího základu je tato:

- zdravotní pojištění – zaměstnavatel platí 9 % a zaměstnanci strhává z hrubé mzdy 4,5 %,
- sociální pojištění – zaměstnavatel platí 25 % a zaměstnanci strhává z hrubé mzdy 6,5 %,
- zaměstnavatel strhává zaměstnanci 15 % ze superhrubé mzdy (mzda navýšena o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem, tedy 34 %). Výměru daně je dále ještě možno snížit o základní nezdanitelné částky a další slevy (na dítě, invalidita, manžela/manželku atd.)

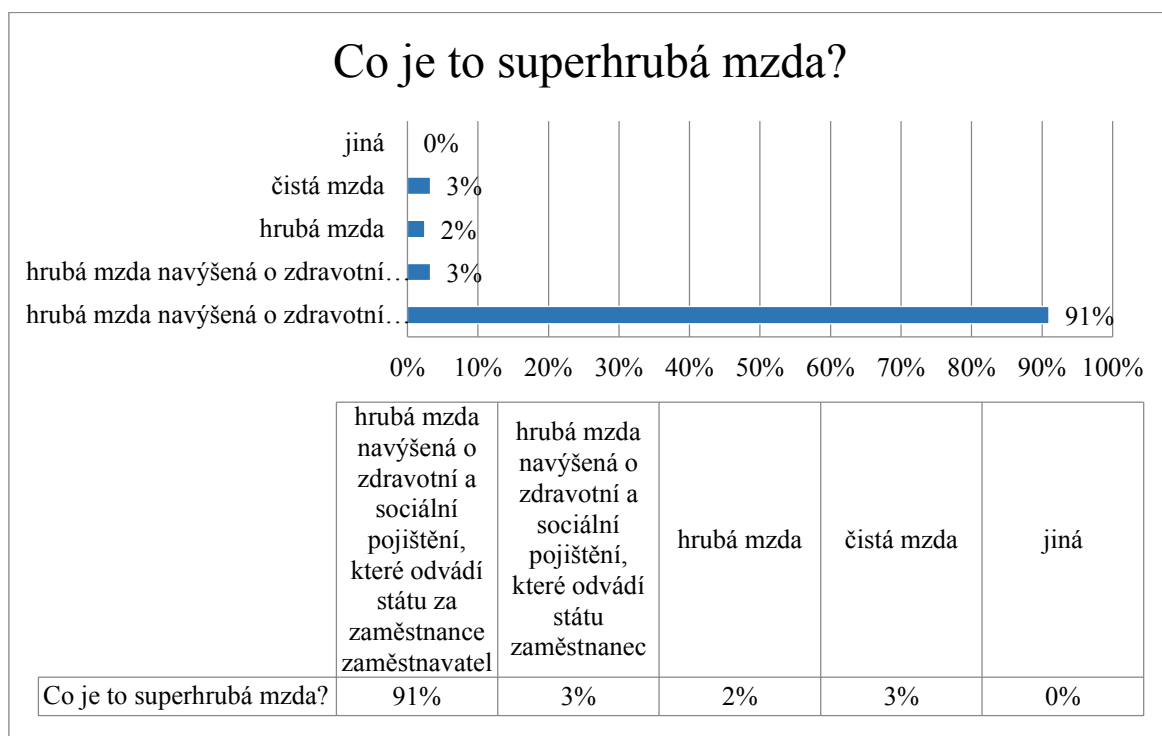
Průzkum

Přestože pojem tzv. superhrubá mzda, je záležitostí pouze České Republiky, na otázku – Co je to superhubá mzda? – mzda navýšena o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. Správně odpovědělo přes 91 % respondentů. 4 respondenti si mysleli, že superhrubá mzda je hrubá mzda navýšená o zdravotní a sociální pojištění,

²⁸ KORŮINEK, Tomáš. *Daně a právo v praxi*. 2014. 29 s.

kteřé odvádí státu zaměstnanec, 3 respondenti se domnívali, že superhrubá mzda je pouze hrubá mzda a 3 uvedli, respondenti, že superhrubá mzda se rovná čisté mzdě.

Obr. 4.1 Co je to superhrubá mzda



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

4.3.2 Formy krácení či neodvádění povinných úhrad

Všechny formy neodvádění nebo krácení povinné úhrady za zaměstnance (platba sociálního, zdravotního pojištění a daň) jsou vždy úmyslné. Nejčastějšími případy jsou:

- **nezaplacení povinných odvodů** – zaměstnavatelé strhnout zaměstnancům povinné odvody, ale institucím je již nezaplatí,
- **tzv. půlení mzdy** – velice rozšířená nelegální praktika, kdy zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci minimální mzdu a zbytek peněz doplatí „na ruku“,
- **zaměstnávání „na černo“** – situace, ve které zaměstnanec odvádí práci pro zaměstnavatele, ale není nikde evidován a neodvádí se za něj povinné úhrady. Nejčastěji je možné se setkat s tímto přestupkem u brigádníků nebo u dělníků na stavbách atd.,
- **tzv. švarcsystém** – nelegální zaměstnávání OSVČ, kdy zaměstnanci nemají se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu o pracovním poměru, ale jsou využíváni jako

tzv. subdodavatelé²⁹ živnostníky. Dá se říci, že jsou stále zaměstnanci, ale nejsou za ně odváděny povinné úhrady a šetří se náklady.

a) Nehrazení povinných odvodů za zaměstnance

Pokud podle § 241 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákona, ve znění pozdějších předpisů (dále jen TZ), zaměstnavatel strhne povinné úhrady svým zaměstnancům, ale nezaplatí je příslušným organizacím, dopouští se podle tohoto paragrafu porušení.

Postih zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel neodvede za zaměstnance daně, pojistné na sociálním zabezpečení a podobné povinné platby, porušuje § 241 TZ. A pokud se prokáže značné osobní obohacení tohoto statutárního zástupce nebo fyzické osoby, hrozí trest odnětí svobody, a to v rozsahu 1 – 5 let nebo peněžitý trest. Pokud se prokáže obohacení velkého rozsahu je stanovena sazba pro odnětí svobody v rozsahu 2 – 8 let, dle trestné činnosti a přitěžujících okolností.

Avšak pokud uhradí tato fyzická osoba nebo statutární zástupce celou dlužnou částku dříve, než soud vynese rozsudek, zaniká trestní řízení. Vyvázání existence této trestné činnosti umožňuje § 245 TZ účinné lítosti.

Přestože to zní slibně, neměl by člověk na tento paragraf spoléhat. Pokud půjde o činnost pravidelnou, dlužné částky porostou a časem nebude snadné je doplatit. Nastala by tak situace, kdy trestní řízení by pokračovalo až do vynesení rozsudku.

Aby došlo k uváděnému trestnímu činu je nutno, aby částka převýšila hodnotu 50 000 Kč. Instituce, kterým měly být tyto daně splaceny (Územní pracoviště FÚ, Správa sociálního zabezpečení či zdravotní pojišťovny), po přesažení zmíněné částky mohou dát podnět Policii ČR pro podezření ze spáchání trestní činnosti podle § 241 TZ.

b) Krácení povinných úhrad tzv. půlení mzdy

Ve snaze ušetřit, dělají jednatelé firem různé, a často zajímavé kousky. Jedním z nich je poměrně běžné tzv. půlení mzdy. Jde o situaci, kdy jednatelé společností uzavírají se svými zaměstnanci neformální úmluvu o mzdě. To obvykle znamená, že zaměstnanci je

²⁹Podnik (organizace) dodávající jinému subjektu (podniku) dílčí dodávky pro jejich kompletaci, tedy dodavatel dodávající dodavateli.

přiznána minimální mzda. Přestože jeho výdělek je vyšší. Zbytek této částky je mu předán nelegální formou. „Výhodou“ je, že tato mzda, odměna, nepodléhá žádným povinným odvodům.

Tato forma se může zdát i zaměstnanci výhodná, protože si vydělá více, než kdyby celá jeho mzda podléhala dani. Avšak kromě toho, že zaměstnanci hrozí pokuta, tak i v případě sociální pomoci státu nastávají komplikace. Většina dávek je totiž vypočítaná z přiznané mzdy zaměstnance. A proto pokud zaměstnavatel odvádí úhrady z minimální mzdy, je výplata nemocenské, důchodu, podpory v nezaměstnanosti, či invalidního důchodu a mnoha dalších dávek výrazně zkrácena.

Názorná ukázka bude provedena na výpočtu mateřské dovolené pro rok 2015. Minimální mzda pro rok 2015 činí 9 200 Kč, a průměrná mzda pro Moravskoslezský kraj činí v 4. čtvrtletí roku 2014 podle ČSÚ³⁰ 22 964 Kč.

Tab. 4.1 Výpočet mateřské dovolené

	9 200 Kč	22 964 Kč
Denní příspěvek	213 Kč	529 Kč
Měsíční příspěvek	6 390 Kč	15 870 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Postih zaměstnavatele

Postihování zaměstnavatelů je poměrně složité, ale například pokud Územní pracoviště FÚ tuto skutečnost zjistí a doměří zaměstnavateli neodvedenou daň z části mzdy za zaměstnance, jedná se při částce nad 50 000 Kč neodvedené daně o trestný čin dle § 241 TZ.

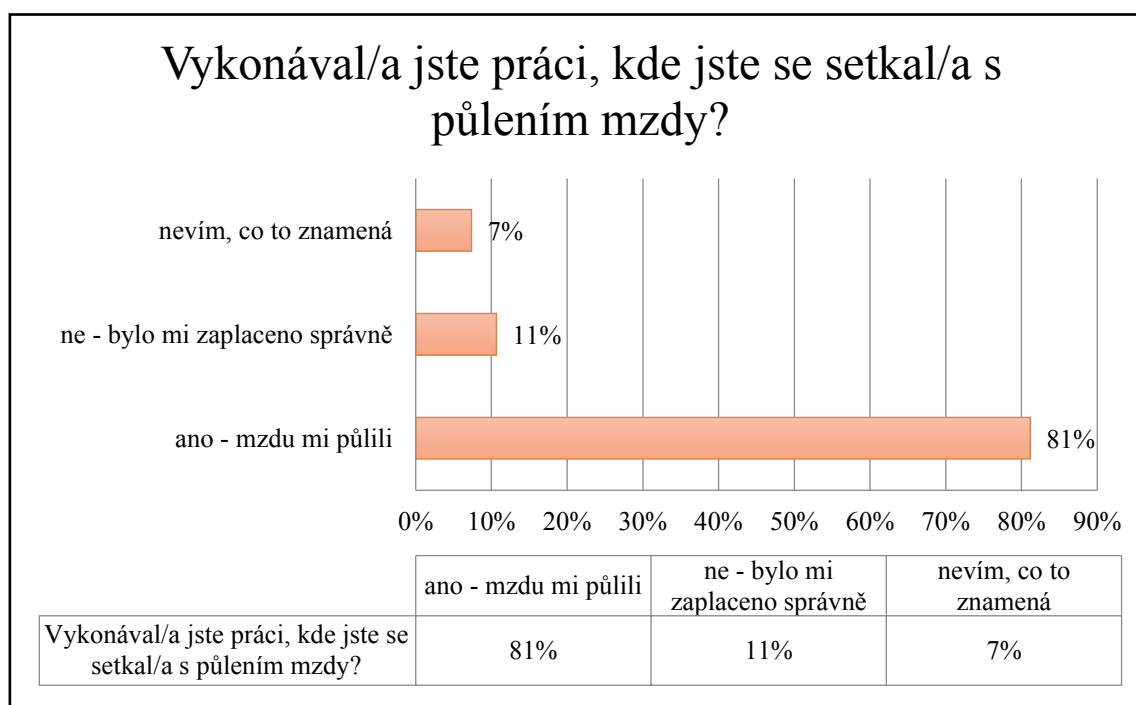
Přestože tato skutečnost může být poměrně komplikovaná, nastane chvíle, kdy je nutné být všímavý. Pokud do práce nastoupí bezdětná žena nebo zaměstnanec, který přesáhne 50 let věku, budou se určitě snažit získat maximální výši mateřské dovolené nebo důchodu a budou pro to dělat vše. Zaměstnanci, se tak mohou ocitnout tváří v tvář se zaměstnavatelem v případě svědectví proti svému zaměstnavateli u správce daně. Protože v případě prokázání viny či příčiny, zaměstnavatele postih nemine.

³⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nejnovější údaje Moravskoslezský kraj* [online]. ČSÚ [18. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajenejnovjsi/xt>

Průzkum:

Půlení mzdy je dost častou nelegální záležitostí. Lze se s ní setkat v gastronomii nebo stavebnictví. Právě tyto dva úseky bývávají nejčastěji využívány brigádníky. Vzhledem k tomu, že brigádník bývá studentem, nebo člověkem, který už jedno zaměstnání má, nastalá situace mu vyhovuje. Odvádí nižší daň, více peněz dostává „na ruku“. Proto nebylo překvapující, že se s touto činností setkalo 81 % respondentů. 11 % respondentů vždy dostalo zapláceno řádně a s řádnými doklady a 7 % respondentů vůbec pojem půlení mzdy nezná.

Graf 4.1 Půlení mzdy



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

c) Nelegální zaměstnávání tzv. práce na černo

Nehlášení zaměstnanců, za které se neodvádí žádná povinná úhrada, je velmi časté v mnoha oborech a v mnoha velkých společnostech. Nelegální zaměstnávání má nejčastěji čtyři podoby:

- zaměstnanec má vedlejší příjem u zaměstnavatele, kde není oficiálně nahlášen a jinak je stále veden na úřadu práce,
- zaměstnanec je cizinec, který v mnoha případech nemá ani povolení k pobytu (převážně občané mimo EU),

- studentské brigády,
- různé formy přívýdělků, které nejsou nikde vedeny, tato činnost je rozšířená hlavně u drobných řemeslníků nebo živnostníků.

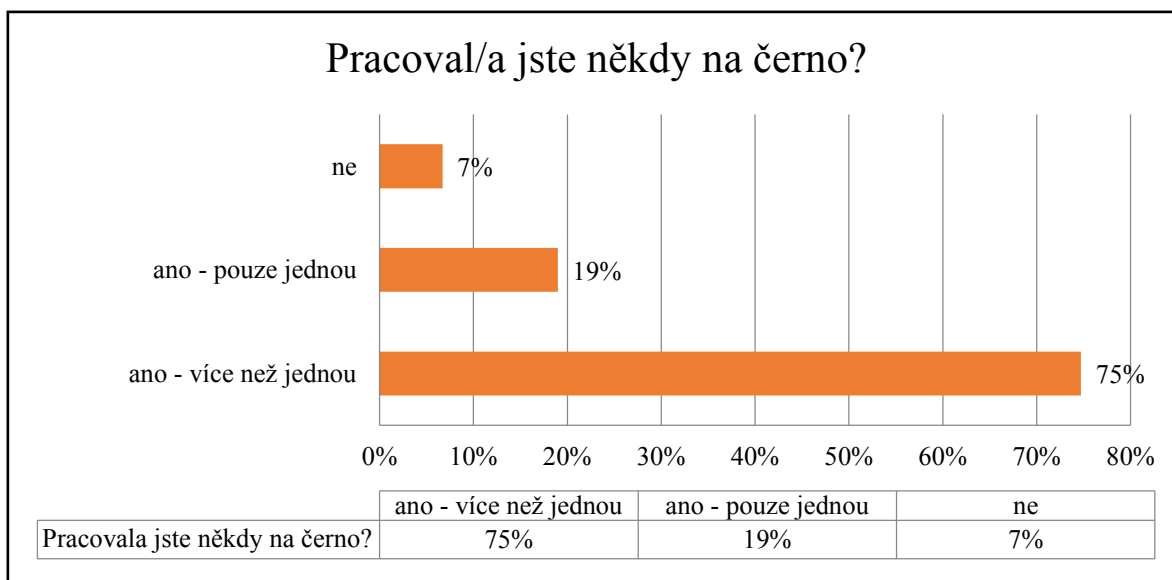
Postih ze strany Oblastního inspektorátu práce

V případě kontroly Oblastního inspektorátu práce (dále jen OIP), kdy se kontrolovaný pracovník nebude schopen prokázat formou zaměstnání, je pracovníkovi udělena pokuta ve výši 10 000 Kč. Tu je možno udělovat pravidelně až do výše 100 000 Kč podle § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti. Jednateli společnosti, který poskytoval nelegální práci, hrozí pokuta ve výši 250 000 Kč až 10 000 000 Kč a také trestně právní postih dle § 241 TZ.

Průzkum:

Práce na černo, stejně jako půlení mzdy, je nejčastější možností neodvádění povinných úhrad za zaměstnance či krácení mzdy. Nejčastěji jsou na černo zaměstnáváni dělníci na stavbách, ale také brigádníci v gastronomii. Každý sezónní nebo krátkodobý pracovní právní vztah je lákadlem pro nelegální činnost. 75 % dotazovaných přiznalo, že byli někdy zaměstnáváni na černo (i opakovaně).

Graf 4.2 Práce na černo



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

d) Nelegální zaměstnávání osob samostatně výdělečně činných na tzv. švarcsystém

Tzv. švarcsystémem bývá označován systém nelegálního zaměstnávání osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ). Jde o ekonomickou činnost, kdy osoby vykonávají běžnou práci pro zaměstnavatele, ale nejsou jeho zaměstnanci, protože tyto osoby formálně vystupují jako samostatní podnikatelé. „*Jde vlastně o využívání rozdílů ve zdanění závislé činnosti, kterou vykonávají zaměstnanci a živnostníci. Zaměstnanci jsou více daňově zatíženi, takže pokud uzavřou smlouvu jako živnostníci, mají vyšší příjem. Výrazné plusy jsou ale především na straně zaměstnavatele, který nemusí do systému platit odvody za zaměstnance.*“ (Hornochová, 2014).

U zaměstnanců je navýšen, oproti živnostníkům, odvod ze superhrubé mzdy. Tedy daňový základ navýšen o částku na zdravotní a sociální pojištění. Zaměstnanec tak odvádí státu na daních více než 20 % z výdělku, zatímco živnostník pouze patnáct. Ten navíc uplatňuje nejen slevy na dani, ale může využít i bonusu paušálních výdajů, o které se daňový základ dále snižuje.³¹ Přestože se může zdát, že pro zaměstnavatele, i pro zaměstnance je forma této práce výhodná, není tomu tak. Zaměstnanci ztrácejí spoustu výhod, které získávají, když jsou v řádném pracovním poměru. Nejdůležitější „výhoda“ je ta, že nejsou chráněni zákoníkem práce.

Jednoduše je možno říci, že švarcsystém je výkon závislé činnosti mimo pracovněprávní vztah. Tedy situace, kdy uzavře zaměstnavatel s OSVČ smlouvu v rámci obchodněprávního vztahu, přestože v reálu jde o závislou činnost. Jak již bylo zmíněno výše, závislou činnost můžeme charakterizovat několika znaky a to: je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho právní a ekonomickou odpovědnost. Od 1. ledna 2012 vstoupily v platnost úpravy, které zpřísní postih. Jedná se o novely zákona o zaměstnanosti (zákon č.435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a novely zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

³¹ BUSINESSINFO.CZ. Švarcsystém: Nelegální práce pro armádu „podnikatelů“ ze dne 4. 8. 2014. [online]. [cit. 18. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/svarcsystem-nelegalni-prace-pro-armadu-podnikatelu-54429.html>

Základními znaky švarcsystému jsou:

- vystupování jménem zaměstnavatele - OSVČ nesmí například používat vizitky s logem majitele firmy nebo se jeho jménem prezentovat,
- pravidelné odměny o stejné výši - OSVČ se vyznačují nepravidelnými příjmy v závislosti na množství odvedené práce, tudíž pravidelný příjem o stejné výši svědčí o nelegálním zaměstnávání,
- exkluzivita práce pouze pro jednoho zaměstnavatele a zákaz výkonu pro jiného - OSVČ mohou pracovat pro libovolný počet zaměstnavatelů,
- pracovní pomůcky zaměstnavatele - OSVČ nesmí využívat pracovní materiál nebo techniku svého zaměstnavatele například počítače, stroje či kancelářské vybavení, atd.,
- pevně stanovená pracovní doba - OSVČ se vyznačuje nepravidelnou pracovní dobou, nikoliv pevně stanoveným rozpisem,
- vztah nadřízenosti a podřízenosti či odpovědnost za škodu - OSVČ vystupuje autonomně a nepodléhá vztahům nadřízenosti a podřízenosti,
- příliš malá specializace - jestliže OSVČ vykonává jednu činnost stále dokola, roste zde podezření z nelegálního zaměstnávání na tzv. Švarcsystém.

Příklad 2

Firma ABC, s.r.o., která se zabývá vedením osobních tréninků, má několik zaměstnanců pracujících na pozici osobního trenéra. Najme si mistra světa jako externího trenéra, který je OSVČ. Tento trenér dochází do firmy v přesně stanovenou dobu, využívá firemní prostory a náčiní, vykonává práci, kterou určí jeho nadřízený. Jedná se o švarcsystém.

Prvním prvkem jak je možné poznat švarcsystém, je zde prvek nadřízenosti a podřízenosti, protože šéf firmy určuje trenérovi OSVČ, co bude dělat za práci. Také má pravidelnou stanovenou pracovní dobu a pracuje s pomůckami firmy. Navíc účetní firma má stejný předmět činnosti jako najímaná OSVČ.

Příklad 3

Pan Hruška, podnikatel na základě živnostenského oprávnění – osobní trenéře v thai boxu. Trénuje ve své tělocvičně, ale dojíždí i za svými klienty a na různé workshopy. Na všechny tyto akce vozí své vybavení a pomůcky. Toto není švarcsystém.

Postih ze strany OIP

V případě prokázání jednoho nebo více porušení hrozí zaměstnavateli finanční postih ve výši 250 000 až 10 000 000 Kč. Výše pokuty závisí na rozsahu činnosti a na míře prokázání. V případě OSVČ, která se na této smlouvě podílela, může rovněž obdržet pokutu, a to až ve výši 100 000 Kč. Podobně jako u předešlých bodů, hrozí zaměstnavateli trestně právní postih dle § 241 TZ.

Společnosti už v tom tzv. umí chodit, a proto není vždy jednoduché přijít na to, kde funguje zaměstnanecký vztah ilegálního švarcsystému. Firmy obvykle tuto činnost kryjí, například formálním vznikem více společností, které si zaměstnance navzájem půjčují a tím výrazně stěžují možnost prokázání nelegální činnosti.

5 Závěr

Tato bakalářská práce je zaměřena na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k uspěchané době, si často lidé volí více než jedno zaměstnání, nebo je čím dál častější, že studenti si při svém studiu hledají brigády. To vše umožňuje jiný smluvní vztah než je pracovní smlouva. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou častou doplňkovou formou pracovněprávních vztahů. Jsou využívány buď ke krátkodobým, nebo nárazovým pracím. Vyznačují se větší flexibilitou a možností pružně reagovat na změny a požadavky pracovních sil, a především větší mírou smluvní volnosti, se kterou se neváže tolik povinností. Naproti těmto smluvním volnostem ale dochází k oslabení právního postavení zaměstnance.

Zpočátku, v teoretické části této bakalářské práce, byly vypsány základní informace o pracovněprávních vztazích a základních pojmech. Dílčí část této kapitoly byla zaměřena na právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejich náležitosti, způsob odměňování, platby pojistného a jejich skončení. Pro přehlednost byla také tato kapitola zaměřena na porovnání dohody o provedení práce a dohody o provedení činnosti a nakonec obě tyto dohody byly srovnány s pracovním poměrem.

Poznatky získané v předchozí kapitole byly využity k analýze v podniku ŠKODA VAGONKA, a. s. Tato analýza byla zpracována podle dat získaných od roku 2011 z personálního oddělení podniku. Počet dohod se každoročně ve firmě zvyšuje, a to z důvodu novelizace zákoníku práce k 1. 1. 2012 a také díky možnosti využití dohod v rámci stáží přes různé granty nabízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by se měli uzavírat na krátkodobější nebo jednorázové pracovní úkony. V podniku bylo zjištěno, že dohoda o provedení práce bývá uzavírána na 300 hodin za kalendářní rok a obvykle, pokud zaměstnanec již tyto hodiny odpracuje, je s ním uzavřena dohoda o pracovní činnosti do 31. 12. daného roku. Od následujícího roku opět zaměstnanec podepíše dohodu o provedení práce. Ale podle analýzy vyplynulo, že takové sjednávání je opodstatněné a je v souladu se zákonem. Součástí této kapitoly jsou příklady, které poukazují na rozdíl ve výpočtech a zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Samostatně byly ukázány dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, v obou případech byl rozdíl patrný z důvodu podepsání nebo nepodepsání prohlášení k dani.

V poslední kapitole byly sepsány 4 nejčastější formy krácení nebo neodvádění povinných úhrad za zaměstnance – nezaplacení povinných odvodů, tzv. půlení mzdy,

zaměstnávání „na černo“ a tzv. švarcsystém. U každé této formy byl sepsán i možný postih ať už ze strany zaměstnavatele nebo i zaměstnance. Krátce zde byly shrnuty nejzákladnější změny dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými prošel zákoník práce k datu novelizace 1. 1. 2012 a 1. 1. 2015. Celá tato kapitola je propojena s výsledky dotazníkového šetření, díky kterému byly zjištěny praktické informace a znalosti veřejnosti týkajících se pracovněprávních vztahů.

Od novely z roku 2012 začali zákonodárci smýšlet o zrušení institutu těchto dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. A to jednak z důvodu velké podobnosti s pracovním poměrem, a také s problémem, že zaměstnavatel a zaměstnanec obvykle nedisponuje dostatečnými znalostmi ohledně těchto dohod. Pokud by tedy nemělo dojít k jiné alternativě těchto pracovněprávních vztahů, měli by se zákonodárci zaměřit na lepší informovanost zaměstnavatelů i potencionálních zaměstnanců, o změnách a možnostech, které plynou s uzavřením jedné z dohod. Proto tato práce byla vypracována tak, aby člověk, který si ji přečte, byl srozuměn se základními informacemi, právy a povinnostmi, které mu mohou s uzavřením dohody plynout vůči zaměstnavateli.

Seznam použité literatury

a) Knižní zdroje

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOBÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ, D. HRABCOVÁ, K. CHRÁSTKOVÁ, J. KOMENDOVÁ, P. MACHÁLEK, J. STRÁNSKÝ, J. ZACHOVÁLOVÁ A D. ŽENATY. *Pracovní právo*. Brno: muniPRESS, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-3162.

CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 517 s. ISBN 978-80-7357-858-9.

KOKEŠOVÁ, Marille. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. 272 s. ISBN 978-80-905247-8-1.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA Publishing a.s., 2014. 291 s. ISBN 978-80-247-5124-5.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012. 584 s. ISBN 978-80-8684-645-3.

b) Článek v odborném časopise

KOŘÍNEK, Tomáš. Daně a právo v praxi. *Neodvádění povinných úhrad za zaměstnance*. 2014, roč. 9, č. 5. s. 29. [cit. 28. 12. 2014]. ISSN 1211-7293.

c) Internetové zdroje:

IPODNIKATEL.CZ. *Kdo (ne) musí podávat daňové přiznání v roce 2015* [online]. Ipodnikatel.cz [28. 12. 2014]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Danove-priznani/kdo-ne-musi-podat-danove-priznaniv-roce-2015.html>

BUSINESS CENTER. *Zákoník práce, 2015* [online]. Business center [18. 1. 2015]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

BUSINESSINFO. *Švarcystém: Nelegální práce pro armádu „podnikatelů“* [online]. Business info [18. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/svarcystem-nelegalni-prace-pro-armadu-podnikatelu-54429.html>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nejnovější údaje Moravskoslezský kraj* [online]. ČSÚ [18. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/krajenejnovější/xt>

SURVIO. *Dohody konané mimo pracovní poměr* [online]. Survio [27. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.survio.com/survey/d/E6W6L6F2H9F4N4J8D>

JUST4WEB. *Výpočet mateřské dovolené pro rok 2015* [online]. Just4web [3. 3. 2015]. Dostupný z: <http://www.vypocet-materske.cz/>

JAKPODNIKAT. *Práce na dohodu* [online]. Jak podnikat [28. 12. 2014]. Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/zamestnani.php>

ODBORNÝ SVAZ ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE ČR. *Změny v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a úpravě funkčních požitků ve vztahu ke zdravotnímu a sociálnímu pojištění od 1. 1. 2012* [online]. OSZ [18. 1. 2015]. Dostupný z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/28-2-2012-zmeny-v-dohodach-o-pracich.aspx>

PORTÁL.POHODA. *Zdravotní prohlídky zaměstnanců* [online]. Portál Pohoda [2. 3. 2015]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zdravotni-prohlidky-zamestnancu/>

VAGONKA, *Historie společnosti* [online]. Vagonka [18. 1. 2015]. Dostupné z: <http://www.vagonka.cz/20001.asp?ids=1220>

d) Judikatura

Rozsudek nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 11. 2010, 21 Cdo 1633/2009, 2015 [online]. NSOUD [18. 1. 2015] Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/6E7F1821CEF10127C1257A4E0066D081?openDocument&Highlight=0

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 31. 3. 2010, č. j. 4 Ads 140/2008-147. In: CODEXIS [právní informační systém]. Atlas Consulting. CODEXIS [26. 2. 2014].

e) Právní předpisy a dokumenty

Zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 261/2007 Sb., zákon o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 267/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

f) Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

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

§ 1 až § 5 – předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů,

§ 6 až § 7 – smluvní strany základních pracovněprávních vztahů,

§ 20 – rovné zacházení a zákaz diskriminace,

§ 33 až § 35 – pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru,

§ 41 až § 43 – změny pracovního poměru,

§ 55 až § 56 – skončení pracovního poměru,

§ 74 – obecné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr,

§ 75 – dohoda o provedení práce,

§ 76 – dohoda o pracovní činnosti,

§ 77 – společné ustanovení k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr,

§ 79 – obecná ustanovení o pracovní době a délka pracovní doby,

§ 109 až § 112 - obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody,

§ 138 – odměna z dohody,

§ 141 až § 144 - společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost,

§ 361 – výpočet průměrného výdělku u zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Seznam zkratk

a. s.	Akciová společnost
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
FÚ	Finanční úřad
Kč	Korun českých
NOZ	Nový občanský zákoník
OIP	Oblastního inspektorátu práce
OR	Obchodní rejstřík
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Sb.	Sbírka zákonů
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
TZ	Trestní zákoník
ZP	Zákoník práce
v. r.	Vlastní rukou

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních 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 z 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 7. 5. 2015

.....
Markéta Janečková

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazníkové šetření	1
Příloha 2: Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	1
Příloha 3: Aplikace ustanovení zákoníku práce na právní vztahy.....	1

Seznam tabulek a grafů

Tab. 2.1 Odvody - dohoda o provedení práce	22
Tab. 2.2 Odvody - dohoda o pracovní činnosti	22
Tab. 3.1 Přehled sjednaných dohod v jednotlivých letech	31
Tab. 3.2 Počet dohod o provedení práce vykonaných pod a nad 10 000Kč.....	33
Tab. 3.3 Přehled druhů prací sjednávaných v dohodách o provedení práce	34
Tab. 3.4 Zdanění odměny z DPP ve výši 5 000 Kč.....	37
Tab. 3.5 Zdanění odměny z DPP ve výši 11 000 Kč.....	38
Tab. 3.6 Zdanění odměny z DPČ ve výši 2 000 Kč	38
Tab. 3.7 Zdanění odměny z DPČ ve výši 8 000 Kč	39
Tab. 4.1 Výpočet mateřské dovolené	44
Tab. 5.1 Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	1
Tab. 5.2 Aplikace ustanovení zákoníku práce na právní vztahy	1
Graf 3.1 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	28
Graf 3.2 Rozložení respondentů podle ekonomické aktivity	28
Graf 3.3 Zkušenosti s dohodami.....	29
Graf 3.4 Srovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	31
Graf 4.1 Půlení mzdy.....	45
Graf 4.2 Práce na černo	46