

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav sociálních a správních věd**

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

**Leona Nejmanová**

**Bakalářská práce  
2013**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Leona Nejmanová  
Osobní číslo: E10763  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Ekonomika a provoz podniku  
Název tématu: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr  
Zadávací katedra: Ústav správních a sociálních věd

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

v bakalářské práci je zpracována problematika krátkodobého zaměstnávání mimo pracovní poměr. Práce obsahuje historický vývoj i současný právní stav, analyzuje výhody a nevýhody těchto dohod pro obě strany (zaměstnavatele i zaměstnance) a zkoumá jejich současné využití v ČR, činí závěry a doporučení.

- Pracovněprávní vztahy
- Vývoj krátkodobého zaměstnávání
- Dohody mimo pracovní poměr v zákoníku práce
- Využití krátkodobého zaměstnávání v ČR
- Výhody a nevýhody krátkodobého zaměstnávání

Rozsah grafických prací: —  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická  
Seznam odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

ŠMÍD, Martin. Pracovní právo: pro kombinovanou formu studia. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008, 117 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7395-100-9.

ZADRAŽILOVÁ, Dana. Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.


Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vedoucí bakalářské práce:   
**JUDr. Martin Šmíd**  
Ústav správních a sociálních věd


Datum zadání bakalářské práce: 27. června 2012

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2013

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 16. října 2012

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2013

Leona Nejmanová

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce JUDr. Martinu Šmídovi za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

## **ANOTACE**

*Tato bakalářská práce se zabývá pracovněprávními vztahy zakládanými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v ČR stále hojně využívány, je však třeba upozornit na všechna ustanovení, která se dohod týkají. Tato práce je zaměřena na změny zákoníku práce týkající se dohod, které nabyly účinnosti 1. ledna 2012. V samostatných kapitolách jsou popsány pracovněprávní vztahy z obecného hlediska, pracovní poměr a vztahy, které jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Poslední kapitola je věnována výsledkům dotazníkového šetření, které se zaměřilo především na využití dohod u zaměstnavatelů, zkušenosti zaměstnanců s dohodami a hodnocení výhod a nevýhod dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oběma stranami, zaměstnavateli a zaměstnanci.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Pracovněprávní vztah, pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti*

## **TITLE**

Work agreements performed out of employment

## **ANNOTATION**

*This thesis deals with employment relationships based on work agreements performed out of employment. These work agreements performed out of employment are still widely used in the Czech Republic, however, it is necessary to refer to all provisions related to the agreements. This thesis is focused on the changes in the Labour Code related to the agreements which became effective on 1st January 2012. The description of the employment relationships in general, the employment and the relationships based on the work agreements performed out of employment is given in separate chapters. The last chapter is devoted to the results of the survey which was focused primarily on the use of the agreements by the employers, the employees' experience with the agreements and the assessment of advantages and disadvantages of work agreements performed out of the employment relationship by both sides, employers and employees.*

## **KEYWORDS**

*Employment relationship, Employment, Work agreements performed out of employment, Agreement on work performance, Agreement on work activities*

# Obsah

ÚVOD.....	10
<b>1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY .....</b>	<b>12</b>
1.1 INDIVIDUÁLNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	13
1.1.1 Prvky individuálních pracovněprávních vztahů.....	14
1.1.2 Vznik, změna a zánik individuálních pracovněprávních vztahů .....	16
1.2 KOLEKTIVNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY .....	17
<b>2 PRACOVNÍ POMĚR .....</b>	<b>18</b>
2.1 POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU.....	18
2.2 POVINNOSTI VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU .....	20
2.3 ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU .....	21
2.4 ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU .....	22
<b>3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....</b>	<b>25</b>
3.1 VÝVOJ DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR V PRÁVNÍM ŘÁDU ČR.....	26
3.2 PRVKY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ ZALOŽENÝCH DOHODAMI O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR .....	27
3.2.1 Subjekty dohod.....	28
3.2.2 Obsah dohod.....	28
3.2.3 Objekt dohod.....	28
3.3 DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE .....	29
3.3.1 Náležitosti dohody o provedení práce.....	29
3.3.2 Změny ZP platné od 1. ledna 2012 týkající se dohody o provedení práce .....	30
3.3.3 Zánik pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce.....	31
3.4 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI .....	32
3.4.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti .....	33
3.4.2 Zánik pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti.....	33
3.5 ODMĚNA Z DOHODY .....	34
3.5.1 Minimální mzda .....	34
3.5.2 Srážky z odměny z dohody.....	35
3.5.3 Zdanění odměny z dohody a hledisko sociálního a zdravotního pojištění.....	35
3.6 SROVNÁNÍ DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE S DOHODOU O PRACOVNÍ ČINNOSTI.....	40
<b>4 SROVNÁNÍ DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR S PRACOVNÍM POMĚREM .....</b>	<b>41</b>
<b>5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>43</b>
5.1 OBECNÉ INFORMACE O DOTAZNÍKOVÉM ŠETŘENÍ.....	43
5.2 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	44
5.2.1 Interpretace výsledků dotazníku pro zaměstnance.....	44
5.2.2 Interpretace výsledků dotazníku pro zaměstnavatele.....	52
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>59</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA .....</b>	<b>61</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>63</b>

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Zdanění odměny z DPP ve výši 4 000 Kč .....	36
Tabulka 2: Zdanění odměny z DPP ve výši 8 000 Kč .....	37
Tabulka 3: Zdanění odměny z DPP ve výši 12 000 Kč .....	37
Tabulka 4: Zdanění odměny z DPČ ve výši 4 000 Kč .....	38
Tabulka 5: Zdanění odměny z DPČ ve výši 2 000 Kč .....	39
Tabulka 6: Zdanění odměny z DPČ ve výši 8 000 Kč .....	39
Tabulka 7: Uplatnění jednotlivých institutů pracovního práva .....	40
Tabulka 8: Aplikace ustanovení ZP na právní vztahy založené dohodami .....	42

## SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Graf zobrazující procentuální rozložení respondentů podle věkové skupiny .....	44
Obrázek 2: Graf zobrazující rozložení respondentů v % podle dosaženého vzdělání .....	45
Obrázek 3: Graf vyjadřující počty respondentů podle místa bydliště .....	45
Obrázek 4: Graf zobrazující rozložení respondentů v % podle ekonomické aktivity .....	46
Obrázek 5: Graf zobrazující znalost respondentů o dohodách (DPČ, DPP) .....	46
Obrázek 6: Graf zobrazující podíl respondentů v % podle osobních zkušeností s dohodami ..	47
Obrázek 7: Graf znázorňující počty uzavřených dohod podle zaměstnavatelů .....	48
Obrázek 8: Graf zobrazující četnost výskytu právních problémů při zaměstnání na dohodu..	48
Obrázek 9: Graf znázorňující výhody dohod v % z pohledu respondentů .....	49
Obrázek 10: Graf znázorňující nevýhody dohod v % z pohledu respondentů .....	50
Obrázek 11: Graf znázorňující počet respondentů podle informovanosti o změnách ZP .....	51
Obrázek 12: Graf znázorňující počet respondentů podle osobního pocítění změn ZP 2012 ...	51
Obrázek 13: Graf zobrazující spokojenost respondentů se současnou právní úpravou .....	52
Obrázek 14: Graf zobrazující zastoupení zaměstnavatelů podle právní formy podnikání .....	52
Obrázek 15: Graf zobrazující zastoupení respondentů podle krajů .....	53
Obrázek 16: Graf zobrazující zastoupení respondentů podle počtu zaměstnanců .....	54
Obrázek 17: Graf zobrazující využití dohod zaměstnavateli .....	54
Obrázek 18: Graf zobrazující počet zaměstnavateli uzavřených dohod v současnosti .....	55
Obrázek 19: Graf zobrazující výhody dohod z pohledu respondentů .....	56
Obrázek 20: Graf zobrazující nevýhody dohod z pohledu respondentů .....	57
Obrázek 21: Graf zobrazující informovanost respondentů o změnách dohod v ZP 2012 .....	57
Obrázek 22: Graf zobrazující spokojenost respondentů se současnou právní úpravou .....	58



## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
FO	fyzická osoba
např.	například
odst.	odstavec
OZ	občanský zákoník
písm.	písmeno
PO	právnícká osoba
Sb.	Sbírka zákonů
SOU	střední odborné učiliště
tzv.	takzvaně
ZP	zákoník práce

# ÚVOD

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou právním institutem zcela specifickým pro českou právní úpravu. V právním řádu ČR se dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vyskytují již od roku 1966. Doposud v právní úpravě ČR přetrvaly zejména kvůli odlišnostem proti pracovnímu poměru. I přes upřednostňování pracovního poměru k zaměstnávání jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr velmi hojně využívány, zejména kvůli větší smluvní volnosti, která je s pracovněprávním vztahem založeným dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr spojená. Pracovněprávní vztahy založené dohodami v sobě neskrývají pouze výhody, přinášejí s sebou i značná omezení. Zejména kvůli určitým nedostatkům v současné právní úpravě se začínají množit názory, zda by nebylo lepší tento specifický právní institut nahradit rozšířenou právní úpravou pracovního poměru.

Cílem této práce je podat kompletní informace o institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr od jejich začlenění do právního řádu ČR až po současnou právní úpravu, zjistit využití dohod v současnosti, odhalit a zhodnotit výhody a úskalí dohod pro obě smluvní strany pracovněprávního vztahu – zaměstnance i zaměstnavatele.

V první kapitole této práce je uvedena charakteristika pracovněprávních vztahů. Důraz je kladen zejména na individuální pracovněprávní vztahy, kam lze řadit i pracovněprávní vztahy vzniklé na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z obecného hlediska jsou popsány prvky individuálních pracovněprávních vztahů, vznik, změna a zánik těchto vztahů.

Druhá kapitola se zaměřuje na jeden ze základních pracovněprávních vztahů, a to na pracovní poměr. Podrobnější charakteristika pracovního poměru je zařazena zejména kvůli možnosti porovnání tohoto vztahu s pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Další kapitola je věnována dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato kapitola podává kompletní přehled o institutu dohod od jeho začlenění do právního řádu ČR, klade důraz především na změny, které nabyly účinnosti 1. ledna 2012. Podrobně popisuje dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Samostatná podkapitola je věnována odměně z dohody společně s hlediskem sociálního a zdravotního pojištění u dohod. Dále je věnována pozornost společným znakům a odlišnostem jednotlivých dohod.

Poslední teoretická kapitola stručně shrnuje zásadní odlišnosti a shodné znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem.

Praktická část této práce je tvořena průzkumem pomocí dotazníkového šetření. V rámci průzkumu byly vytvořeny dva rozdílné dotazníky, každý pro jinou cílovou skupinu. První dotazník byl vytvořen pro zaměstnance, druhý pro zaměstnavatele. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit současné využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k zaměstnávání, zhodnotit výhody a nevýhody zaměstnávání na základě dohod pro obě smluvní strany, zjistit znalost současné právní úpravy a spokojenost se současnou právní úpravou.

# 1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Právní vztahy jsou společenské vztahy mezi více subjekty, které jsou upraveny příslušnými normami. Subjekty v těchto vztazích mají vzájemná práva a povinnosti. Pracovněprávní vztahy jsou takové právní vztahy, které jsou založeny na základě norem pracovního práva. Nejčastějším pracovněprávním vztahem je vztah mezi konkrétním zaměstnancem a konkrétním zaměstnavatelem při realizaci pracovního procesu. [12]

§ 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů uvádí, že tento zákon:

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou pracovněprávními,
- d) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- e) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- f) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění zákona č. 305/2008 Sb., a některé sankce za jeho porušení.

Pracovněprávní vztahy se řídí podle zákoníku práce, pokud však tento zákon nelze použít nebo úprava chybí, použije se podle § 4 ZP zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Ustanovení občanského zákoníku, která se na pracovněprávní vztahy nepoužijí, jsou upravena § 4a ZP.

Za pracovněprávní vztahy ZP označuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž lze uvažovat pouze o tzv. individuálních pracovněprávních vztazích vznikajících při výkonu závislé práce. § 2 ZP definuje závislou práci jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně; dále musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti

zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. „Z právních vztahů kolektivní povahy pak pouze ty, které „souvisejí s výkonem závislé práce“ (tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy).“ [1, s.72]. Dále je podle Běliny [1] vhodné mezi pracovněprávní vztahy zařazovat předsmulovní pracovněprávní vztahy, které bývají označovány jako tzv. odvozené pracovněprávní vztahy. Mezi pracovněprávní vztahy jsou také zařazovány právní vztahy na úseku zaměstnanosti a některé vztahy kontrolní, které jsou upraveny v jiných pracovněprávních předpisech.

## 1.1 Individuální pracovněprávní vztahy

Z hlediska předmětu vztahů se pracovněprávní vztahy dělí na individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy.

Individuální pracovněprávní vztahy jsou především vztahy, na základě kterých je pracovní síla zaměstnance využívána za odměnu placenou zaměstnavatelem, ale také vztahy, které s tzv. základními individuálními pracovněprávními vztahy mají určitou souvislost. Mezi tyto vztahy se zařazují vztahy [1]:

- 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).

Individuální pracovněprávní vztahy Bělina [1] dále třídí na základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy související se základními, někdy označované jako vztahy odvozené. Jako základní pracovněprávní vztahy uvádí ZP pracovní poměry a pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 3 ZP. Do této kategorie je možné začlenit i jiné právní vztahy, při kterých dochází k výkonu závislé práce. „Vztahy související (odvozené) se základními pracovněprávními vztahy jsou vztahy sankční,

*vztahy při zabezpečování zaměstnání, vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů.*“ [1, s. 77]

Většina pracovněprávních vztahů individuálních má podle Běliny [1] povahu závazkových vztahů. Pro pracovněprávní vztahy platí definice závazkového vztahu dle § 488 OZ, který říká, že: *„závazkový vztah je právní vztah, ze kterého věřiteli vzniká právo na plnění a dlužníkovi vzniká povinnost splnit závazek“.*

### **1.1.1 Prvky individuálních pracovněprávních vztahů**

Objektem individuálního pracovněprávního vztahu je konání závislé práce zaměstnancem za odměnu, kterou poskytuje zaměstnavatel. [12]

Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou osoby právnické i osoby fyzické. *„V případě základního pracovněprávního vztahu, kdy účastníkem je na jedné straně zaměstnavatel (dle § 7 ZP právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu) a na druhé straně zaměstnanec, může být zaměstnavatelem jak fyzická, tak právnická osoba, zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. Účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů může být pouze ten, kdo má pracovněprávní subjektivitu.“* [1, s. 78].

Pracovněprávní subjektivita je podle Šmída [12] soubor vlastností, které právo požaduje, a které jsou předpokladem k tomu, aby fyzická nebo právnická osoba mohla být subjektem práv a povinností. Pracovněprávní subjektivita je nutnou podmínkou pro vstup fyzické či právnické osoby do pracovněprávního vztahu, je nutná pro vystupování v pracovněprávním vztahu vlastním jménem. Bez pracovněprávní subjektivity na sebe nemohou fyzické ani právnické osoby brát práva a povinnosti, které vyplývají z pracovněprávních vztahů a nejsou oprávněny nést odpovědnost, která z pracovněprávního vztahu plyne.

V pracovním právu lze rozlišovat základní složky subjektivity [12]:

- mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, tzv. způsobilost k právům a povinnostem,
- moci právními úkony nabýt oprávnění a zavazovat se, tzv. způsobilost k právním úkonům,
- mít právo uplatňovat své nároky u soudu, tzv. procesní způsobilost,
- nést odpovědnost za vlastní jednání, tzv. deliktní způsobilost.

V případě subjektivity fyzické osoby je nutné rozlišovat, kdy je fyzická osoba v pracovněprávních vztazích zaměstnancem a kdy zaměstnavatelem.

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Tuto problematiku upravuje § 6 ZP, podle kterého fyzická osoba získává pracovněprávní způsobilost být zaměstnancem dnem, kdy dosáhne 15 let věku. Je tedy možné uzavřít pracovní smlouvu s osobou, která dosáhla 15 let věku, avšak s dodržením podmínky, že v den nástupu do práce bude mít fyzická osoba ukončenou povinnou školní docházku. Z toho vyplývá, že práce fyzických osob, které nedovršily 15 let věku je zakázána, a zároveň je zakázána práce fyzických osob, které jsou starší 15 let, ale nemají ukončenou povinnou školní docházku. [1]

Zaměstnavatelem se může stát jak osoba fyzická, tak osoba právnická. Zaměstnavateli, fyzické osobě se věnuje § 10 ZP. § 10 ZP řeší způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel. Ta podle § 10 ZP vzniká narozením. Je to tak pro případ návaznosti na § 342 ZP, který říká, že: *„smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, nezaniká pracovněprávní vztah a přebrání živnosti tak nebrání dosažený věk případného dědice“*. § 10 ZP dále upravuje způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích. Tato způsobilost fyzické osoby nabývat práv a brát na sebe povinnosti vzniká dosažením 18 let věku.

Právnická osoba se v postavení zaměstnavatele vyskytuje častěji než osoba fyzická. Tato problematika je upravena zákonem č. 40/1964 Sb., občanským zákoníkem, dále pak zákonem č. 513/1991 Sb., obchodním zákoníkem, ve znění pozdějších předpisů. § 18 odst. 2 OZ vymezuje právnickou osobu jako sdružení fyzických nebo právnických osob, účelové sdružení majetku, jednotku územní samosprávy a jiné subjekty, které stanoví zákon. Právní postavení právnických osob se řídí ustanoveními obchodního zákoníku. Zaměstnavateli jsou však i další právnické osoby, které upravují jiné právní předpisy (nadace, občanská sdružení). [1]

Zaměstnavatelem může být i stát. § 9 ZP uvádí, že: *„za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává“*. Vystupování státu v právních vztazích je upraveno zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně § 6 a § 7. Tento zákon také vymezuje pojem organizační složka státu.

Subjektem pracovněprávních vztahů jsou i odborové organizace, které mají oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích. Odborovými organizacemi se zabývá zákon č. 83/1990 Sb., o sdružení občanů, ve znění pozdějších předpisů. [12]

Obsahem pracovněprávních vztahů jsou práva a jim odpovídající povinnosti. Mezi právy a povinnostmi existuje vztah tzv. vzájemné souvztáhnosti, kterou lze vysvětlit jako obsahovou shodu práva zaměstnance s povinností zaměstnavatele nebo naopak shodu práva zaměstnavatele s obsahem povinnosti zaměstnance. [12]

Práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů jsou podle Běliny [1] ty, které lze nalézt v předpisech týkajících se pracovněprávní úpravy a mají různé formulační podoby. Je důležité v nich nalézt povinnosti a k nim odpovídající práva. Právo a k němu korespondující povinnost je určitou dvojicí pracovněprávního vztahu. Těchto dvojic ve vztazích bývá více, protože pracovněprávní vztahy jsou z velké většiny složitější, např. pracovní poměr, jehož obsahem není pouze jedna dvojice právo – povinnost. Existují však i vztahy, kdy obsahem je pouze jedna dvojice právo – povinnost, např. povinnost uhradit škodu a právo požadovat náhradu škody. Podle Šmída [12] jsou typickými příklady vztahu mezi právem a povinností právo něco dostat společně s povinností něco dát, povinnost něco konat s právem toto konání požadovat, povinnost něčeho se zdržet s právem na trvání stavu a povinnost něco strpět a jí odpovídající právo něco konat.

### **1.1.2 Vznik, změna a zánik individuálních pracovněprávních vztahů**

Pracovněprávní vztahy vznikají na základě právních skutečností. Základní pracovněprávní vztahy vznikají na základě právních úkonů. Pojem právní úkon je upraven § 34 OZ, který právní úkon vysvětluje jako projev vůle směřující ke vzniku, změně či zániku právního vztahu. Ostatní pracovněprávní vztahy vznikají na základě právních úkonů, ale i právních událostí, které jsou na rozdíl od právních úkonů na lidské vůli nezávislé. [1]

Za změnu individuálního pracovněprávního vztahu podle Běliny [1] lze považovat změnu subjektu či obsahu nadále trvajících pracovněprávního vztahu. O změně subjektu pracovněprávního vztahu lze uvažovat pouze na straně zaměstnavatele. Je to možné především z důvodu reorganizace podnikových struktur. Tuto problematiku řeší § 338 ZP, který v odstavci 2 zmiňuje, že pokud dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. „*Převodem se rozumí změna právnické nebo fyzické osoby odpovědné za činnost dosavadního zaměstnavatele bez ohledu na to, jaký je právní důvod k převodu.*“ [1, s. 93]. Změnou obsahu



se rozumí změna vzájemných práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Ke změně dochází nejčastěji dohodou účastníků, může k ní však dojít i jednostranným právním úkonem.

Možností zániku pracovněprávních vztahů je mnoho, protože kromě klasických občanskoprávních institutů se využívají instituty, které jsou upraveny zvlášť pracovním právem. Základní pracovněprávní vztahy mohou zaniknout např. uplynutím doby, dohodou účastníků pracovněprávního vztahu, výpovědí, smrtí zaměstnance, splněním. U ostatních pracovněprávních vztahů lze hovořit o zániku např. splněním či dohodou stran. [1, 12]

## **1.2 Kolektivní pracovněprávní vztahy**

Objektem kolektivního pracovněprávního vztahu je především způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce. Subjektem kolektivního pracovněprávního vztahu není individuální zaměstnanec. Kolektivní pracovní vztahy jsou vztahy mezi orgány, které jsou zástupci či reprezentanty kolektivů zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli. Hlavním cílem kolektivních vztahů je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Nejvýznamnějším vztahem kolektivního pracovního práva je kolektivní vyjednávání, které existuje na úrovni podniků mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací u něho působící, a na úrovni odvětví, mezi odborovou organizací a organizací zaměstnavatelů. [1]

## 2 PRACOVNÍ POMĚR

Pracovní poměr patří mezi základní pracovněprávní vztahy. Jedná se o klasický závazkový vztah, kdy na jedné straně stojí zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec. Rovnost obou subjektů však existuje pouze při vzniku pracovního poměru. Mezi těmito dvěma subjekty existují práva a k nim odpovídající povinnosti, konkrétně se jedná o závazek zaměstnance vykonávat práci pro zaměstnavatele, který má právo tuto práci využívat. Dále má zaměstnanec právo na odměnu za práci, což vyplývá ze zásady úplatnosti pracovního poměru, a proti němu stojí povinnost zaměstnavatele tuto odměnu vyplatit. [12]

### 2.1 Postup před vznikem pracovního poměru a vznik pracovního poměru

Před uzavřením pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které z pracovní smlouvy vyplývají. Dále je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit s pracovními podmínkami a s podmínkami odměňování, což vyplývá z § 31 ZP. Dle § 30 odst. 2 ZP má zaměstnavatel právo požadovat od uchazeče o zaměstnání pouze údaje, které souvisí se vznikem pracovního poměru. § 32 ZP stanovuje povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní lékařskou prohlídku v těch případech, které stanoví zvláštní právní předpis.

Podle ZP pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy, která musí být uzavřena písemně a je projevem vzájemného dobrovolného souhlasu obou subjektů, zaměstnance a zaměstnavatele. Při vzniku pracovního poměru platí zásada rovnosti obou subjektů, při výkonu práce je však zaměstnanec podřízen zaměstnavateli, nesmí ale být opomenuta jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, a to zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, která je uvedena v § 1a ZP. Pracovní smlouva by měla být zpracována alespoň ve dvou vyhotoveních, kdy jedno vyhotovení náleží zaměstnanci. Dle zvláštního právního předpisu může být vyřadováno obsazení pracovního místa na základě volby podle § 33 odst. 2 ZP. § 33 odst. 3 ZP upravuje vznik pracovního poměru jmenováním. Jmenování může nastat pouze v případech vzniku pracovního poměru na pozici vedoucího organizační složky státu, či organizačního útvaru organizační složky státu, státního podniku nebo státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru Policie ČR.

Pracovní smlouva musí podle § 34 ZP obsahovat povinné náležitosti mezi které patří druh práce, kterou zaměstnanec bude vykonávat pro zaměstnavatele, místo výkonu práce a den

nástupu do práce. Den nástupu lze brát jako nejdůležitější náležitost pracovní smlouvy, neboť dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr. Pokud nedojde k nástupu do práce ve sjednaný termín a nebrání-li zaměstnanci žádná překážka v práci, či zaměstnavatel o této překážce nemá do týdne žádné hlášení, má právo zaměstnavatel od smlouvy odstoupit. Jindy od pracovní smlouvy lze odstoupit pouze tehdy, pokud zaměstnanec do práce nenastoupil.

V pracovní smlouvě se však obvykle uvádějí ještě další náležitosti, které však nejsou ze zákona povinné. Může jít například o ujednání o mzdě či platu, dovolené, o rozvržení pracovní doby atd. V pracovní smlouvě lze sjednat zkušební dobu. Zkušební doba se řídí dle § 35 ZP, který stanoví maximální délku zkušební doby, která obecně trvá 3 měsíce ode dne nástupu do práce, u vedoucích zaměstnanců 6 měsíců. Zkušební doba musí být sjednána před nástupem do práce, nejpozději ji lze sjednat v den nástupu do práce. Zkušební dobu nelze ať na výjimky dle § 35 odst. 4 prodlužovat.

Dále lze v souvislosti s pracovním poměrem sjednat tzv. konkurenční doložku. Konkurenční doložka je závazek zaměstnance, že se po dobu nejdéle 1 roku po skončení pracovního poměru zdrží výkonu práce, která by se zabývala stejnou činností zaměstnavatele či by mohla předchozímu zaměstnavateli určitým způsobem uškodit, konkrétně by měla vůči zaměstnavateli soutěžní povahu. Za dodržení této doložky náleží zaměstnanci určité peněžité vyrovnání. Podmínky týkající se peněžitého vyrovnání jsou uvedeny v odst. 1 § 310 ZP. Konkurenční doložka musí být sjednána písemně. Možnosti odstoupení od konkurenční doložky a další specifická úprava je uvedena v § 310 ZP.

Pracovní poměr lze uzavřít na dobu určitou a na dobu neurčitou. Pracovním poměrem na dobu určitou se zabývá § 39 ZP, který stanoví, že pokud nebyla sjednána doba trvání pracovního poměru, trvá pracovní poměr po dobu neurčitou. Pokud však doba trvání pracovního poměru sjednána byla, jedná se o pracovní poměr na dobu určitou a doba trvání tohoto poměru nesmí být delší než 3 roky. Dalším omezením pracovního poměru na dobu určitou je, že ho lze opakovat pouze dvakrát ode dne vzniku prvního pracovního poměru. Maximální délkou trvání pracovního poměru na dobu určitou je tedy 9 let. Pokud však od skončení posledního pracovního poměru na dobu určitou uplynuly 3 roky, k předchozím poměrům již není přihlíženo.

## 2.2 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

§ 38 ZP přímo stanovuje povinnosti od vzniku pracovního poměru. Řadí sem povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci, vyplácet zaměstnanci za odvedenou práci odměnu a povinnost vytvářet pro zaměstnance pracovní podmínky, které jsou nutné pro výkon práce. Zaměstnanec je povinen konat práci osobně, podle pokynů zaměstnavatele. Dále je nutné, aby zaměstnanec dodržel všechny povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru.

Mezi další povinnosti je nutné řadit informační povinnost zaměstnavatele, která je upravena v § 37 ZP. Tato povinnost je založena na předpokladu, že pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech, které z pracovního poměru vyplývají. V tomto případě má zaměstnavatel povinnost písemně informovat zaměstnance o údajích o zaměstnavateli, musí blíže označit druh a místo výkonu práce, je povinen uvést údaje o dovolené a způsobech určování dovolené, výpovědních lhůtách, týdenní pracovní době, rozvržení pracovní doby. Dále zaměstnavatel informuje zaměstnance o mzdě či platu, způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu a všeho, co se odměňování týká. Pokud v podniku existují odbory, je zaměstnavatel povinen uvést informace o kolektivních smlouvách. Tuto informační povinnost musí zaměstnavatel dodržet nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru.

Zaměstnavatel je také podle § 38 odst. 3 ZP povinen dodávat informace o nově vzniklých pracovních poměrech odborovým organizacím. Za zmínku ještě stojí povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s pracovním řádem a s dalšími právními předpisy, které upravují bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce zaměstnance.

V § 301 ZP jsou uvedeny základní povinnosti zaměstnanců. Mezi ně ZP řadí řádný výkon práce podle svých sil, znalostí a schopností, plnění pokynů nadřízených, spolupracování s ostatními zaměstnanci, využití pracovní doby a výrobních prostředků k výkonu práce. Zaměstnanci mají povinnost práci plnit kvalitně a včas. Dále jsou povinni dodržovat právní předpisy, které se jich týkají a řádně hospodařit s prostředky, které jim byly svěřeny zaměstnavatelem, ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením či ztrátou. Další povinnosti jsou uvedeny v § 301a – 304 ZP, kde § 301 a § 301a se týká všech zaměstnanců, § 302 – 304 pouze vybraných.

### 2.3 Změny pracovního poměru

Změny pracovního poměru jsou upraveny § 40 – 47 ZP. Obecně za změnu pracovního poměru lze podle Šmída [12] považovat změnu obsahu pracovního poměru. Změnit obsah lze jen tehdy, pokud se změnou souhlasí obě smluvní strany, zaměstnanec i zaměstnavatel. Obsahem pracovní smlouvy je místo výkonu práce a druh práce. Změna obsahu pracovního poměru musí být sjednána písemně, což stanoví § 34 odst. 4 ZP. „*Písemnost však není podmínkou platnosti změny, i ústně dojednaná změna bude platná. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel projeví zájem na převedení zaměstnance na jiný druh práce a zaměstnanec ji bez projevu souhlasu začne vykonávat.*“ [12, s. 60]. Neplatnosti právního úkonu, který nebyl učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, se podle § 20 odst. 2 ZP dovolat pouze tehdy, nebylo-li již započato plnění.

Existují čtyři typy změny obsahu pracovního poměru. Mezi ně patří převedení na jinou práci – změna druhu práce, pracovní cesta – dočasná změna místa výkonu práce, přeložení – trvalá změna místa výkonu práce. Dále sem lze zařadit jmenování na vedoucí pozici, pokud pracovní poměr jmenováním nevznikl. [12]

Převedení na jinou práci je upraveno v § 41 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec ztratí dlouhodobou způsobilost vykonávat dosavadní práci na základě lékařského posudku, pokud zaměstnanec utrpěl zdravotní úraz či trpí nemocí z povolání nebo dosáhl-li nejvyšší přípustné expozice, pokud vykonává těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně, která kojí práci, kterou vykonávat nesmí (viz Část desátá, Hlava IV ZP Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců) či určitým způsobem tato práce ohrožuje její těhotenství nebo mateřství, dále pak pokud je to nutné dle lékařského posudku, vyplývá to z pravomocného rozhodnutí soudu nebo jiného státního orgánu, pokud je zaměstnanec na základě lékařského posudku nezpůsobilý pro noční práci a požádá-li o to těhotná nebo kojící zaměstnankyně či zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci. Zaměstnavatel však nemá pouze povinnost, ale také právo převést zaměstnance na jinou práci a to v případech, že dal zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) ZP, proti zaměstnanci bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti, která byla spáchána při plnění pracovních úkolů, pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady pro výkon sjednané práce, nejdéle však na 30 pracovních dnů. Další případy převedení na jinou práci jsou upraveny v odst. 4 a 5 § 41 ZP. Důvody převedení na jinou práci a dobu trvání převedení musí zaměstnavatel se zaměstnancem projednat.

O pracovní cestu se jedná v případě, že jde o časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce podle § 42 ZP. S pracovní cestou musí zaměstnanec souhlasit, to znamená, že k pracovní cestě dochází na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem. Zaměstnanec na pracovní cestě je podřízen vedoucímu zaměstnanci, který ho na pracovní cestu vyslal. Existuje ale možnost, že zaměstnavatel pověří jiného zaměstnavatele, aby dával zaměstnanci pokyny, jeho práci řídil a kontroloval. S tímto pověřením musí být podle odst. 2 § 42 ZP zaměstnanec seznámen.

Dalším způsobem změny obsahu pracovního poměru je přeložení, které je upraveno § 43 ZP. Přeložením dochází k trvalé změně místa výkonu práce a lze ho provést pouze se souhlasem zaměstnance a pouze v případě, kdy to nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele. Zaměstnanec se stává podřízeným vedoucího zaměstnance útvaru, do kterého byl zaměstnanec přeložen.

Pokud pominou důvody pro převedení na jinou práci či přeložení do jiného pracovního místa nebo uplyne doba, na kterou byla změna obsahu pracovního poměru sjednána, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance dle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je dále povinen umožnit zaměstnanci převedení na jinou práci či jiné pracoviště, pokud o to zaměstnanec požádá z důvodu nevhodnosti dosavadní práce či pracoviště, která vyplývá z lékařského doporučení. Tato a ještě další společná ustanovení upravují § 44 – 47 ZP.

## **2.4 Zánik pracovního poměru**

Pracovní poměr může zaniknout buď rozvázáním pracovního poměru nebo skončením pracovního poměru. O rozvázání pracovního poměru jde tehdy, pokud jedna či obě strany projeví vůli na zániku pracovního poměru. Rozvázat pracovní poměr lze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby při pracovním poměru na dobu určitou, u cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti dnem, kdy má skončit jejich pobyt na území České republiky podle rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, na základě trestu vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Dále pracovní poměr končí smrtí zaměstnance, v případech nepokračování živnosti i smrtí zaměstnavatele. [12]

ZP stanoví, že rozvázání pracovního poměru dohodou musí být písemné a je založeno na vůli obou smluvních stran. V dohodě o rozvázání pracovního poměru musí být uveden den, kterým pracovní poměr skončí. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být vyhotovena alespoň ve dvou vyhotoveních, kdy každá smluvní strana musí jedno vyhotovení obdržet.

I výpověď z pracovního poměru podle § 50 ZP musí být písemná, rozdíl oproti dohodě o rozvázání pracovního poměru je ten, že výpověď je jednostranným právním úkonem, může ji tedy učinit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z výslovně stanoveného důvodu v § 52 ZP. Mezi tyto důvody ZP řadí, zrušení zaměstnavatele či jeho části, přemístění zaměstnavatele či jeho části, důvod nadbytečnosti vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele, zákaz výkonu práce zaměstnance dle lékařského posudku, ztrátu dlouhodobé způsobilosti konat dosavadní práci, nesplnění předpokladů pro výkon sjednané práce, existenci důvodů k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel je při dávání výpovědi značně omezen. Případy, kdy zaměstnavatel má zákaz dát výpověď zaměstnanci jsou uvedeny v § 53 ZP. Jedná se o případy, kdy je zaměstnanec dočasně pracovně neschopný, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení, v době uvolnění pro výkon veřejné funkce, v době těhotenství nebo čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, v době dočasné nezpůsobilosti pro výkon noční práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru, které upravuje § 55 ZP, je možné pouze tehdy, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců a pokud zaměstnanec porušil povinnost, která vyplývá z právních předpisů, které se týkají vykonávané práce, zvláště hrubým způsobem. Okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnavatel nesmí s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní, která je na mateřské dovolené nebo čerpá rodičovskou dovolenou. § 56 ZP zmiňuje možnost zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr, a to pouze z důvodu, že mu zaměstnavatel neumožní během 15 dnů od předložení lékařského posudku, ve kterém je stanoveno, že zaměstnanec nemůže dále vykonávat dosavadní práci bez ohrožení svého zdraví, výkon jiné pro zaměstnance vhodné práce. Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je nevyplacení mzdy nebo platu, náhrady mzdy nebo platu nebo jejich části do 15 dnů po období splatnosti. Pokud zaměstnanec rozváže pracovní poměr na základě okamžitého zrušení, přísluší mu náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty. V obou případech, při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem i zaměstnavatelem, je nutné přesně vymežit důvod okamžitého zrušení. Podle § 60 ZP tento důvod nesmí být dodatečně změněn. Proto musí být okamžité zrušení pracovního poměru písemné.

Další ustanovení upravující rozvázání pracovního poměru jsou § 57 – 61 ZP.

§ 66 ZP upravuje další způsob rozvázání pracovního poměru a to zrušení pracovního poměru ve zkušební době. To je možné z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být sjednáno písemně. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, pokud není uvedeno jinak.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou je upraveno § 65 ZP. Tento pracovní poměr může skončit uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán a dále z důvodů uvedených v § 48 odst. 1, 3 a 4 ZP. Pokud však zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele, mění se tento poměr na pracovní poměr na dobu neurčitou.



### 3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se řadí stejně jako pracovní poměr mezi základní pracovněprávní vztahy podle § 3 ZP. Institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr upravují § 74 – 77 ZP. Jedná se o speciální právní úpravu, která se vztahuje pouze na pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Hlavním pracovněprávním vztahem pro výkon závislé práce je pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou podle Galvase [2] považovány za atypické. Pracovněprávní vztahy založené dohodami se považují za doplňkové k pracovnímu poměru. Podle Zdražilové [13] jsou tyto vztahy mnohem více flexibilní než pracovní poměr, zejména kvůli snadnějšímu, rychlejšímu a především levnějšímu ukončení. Hlavním důvodem existence těchto dohod je umožnit zaměstnavatelům výkon určité práce, na kterou není výhodné přijímat zaměstnance do pracovního poměru. Zaměstnanci tyto dohody využívají především z důvodu možného časového či prostorového skloubení s hlavním pracovním poměrem či jinou aktivitou. Existence těchto dohod s sebou přináší větší smluvní volnost do pracovněprávního vztahu. [1]

*„Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními úkony, kterými dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Uzavřením dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce nevzniká pracovní poměr.“* [1, s. 430]. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly vytvořeny zejména kvůli vzniku určitých zvýhodnění. Jak již bylo uvedeno, největší výhodou pro zaměstnavatele je využití těchto dohod pro práce, na které není výhodné uzavírat pracovní poměr. Zaměstnavateli také s uzavřením dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr odpadají určité povinnosti, např. povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Zaměstnanci tyto dohody využívají zejména v případech, kdy pracovněprávní vztah na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je jedinou možnou výdělečnou činností, ať už z důvodu studia nebo vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. [1]

Dohody se oproti pracovnímu poměru vyznačují především omezeným rozsahem výkonu práce a větší smluvní volností. Smluvní volnost se však může stát problémem při uzavírání pracovněprávních vztahů na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to zejména kvůli snížené právní ochraně zaměstnance. Právě kvůli slabší právní ochraně

zaměstnanec jsou vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr považovány za překérny. [2]

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou kromě specifické úpravy dále upraveny stejně jako pracovní poměr, existují však výjimky, které stanovuje odst. 2 § 74 ZP. V těchto případech nelze použít právní úpravu pracovního poměru. Jedná se o případy převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení podle § 43a, odstupného podle § 67 a § 68 ZP, pracovní doby a doby odpočinku, kdy výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, překátek v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování, přesněji odměny z dohody, s výjimkou minimální mzdy a cestovních náhrad. Zaměstnanec si však může v dohodě o provedení práci či v dohodě o pracovní činnosti sjednat důležité osobní překáčky v práci i právo na dovolenou. Za těchto okolností musí být dodržena právní úprava podle § 191 – 198 a § 206 ZP.

### **3.1 Vývoj dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v právním řádu ČR**

*„Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr byly do právního řádu zavedeny zákonem č. 65/1965 Sb. zákoníkem práce a nabyly účinnosti 1. ledna 1966.“* [10, s. 3]. Důvodem pro zavedení těchto dohod byly změny v československém právním řádu v 60. letech. V rámci těchto změn došlo ke sjednocení úpravy pracovněprávních vztahů. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vznikly především v důsledku centrálního řízení ekonomiky, a s ním spojeným nedostatkem pracovníků. V této době bylo důležité vytvořit určitou volnější formu zaměstnávání, proto byly v zákoníku práce ustanoveny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně tímto zákonem byly upraveny doposud využívané dohody, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Tyto dohody lze nalézt pouze v české, dříve československé právní úpravě, jiná země tento institut nepoužívá. Je to zejména z důvodu, že těmito právními vztahy se v západní Evropě zabývá občanské právo. Důvodem může být například podobnost dohody o provedení práce se smlouvou o dílo, kterou upravuje občanský zákoník. [10]

Vznik právního institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s sebou přinesl i určité obavy ze zneužívání smluvní volnosti a nižší ochrany zaměstnance, proto byly pracovněprávní vztahy vzniklé na základě dohod omezovery. Postupem času byly největší nedostatky institutu dohod odstraněny. [9]

Původní právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla v průběhu času přepracována, dohody však mají stále doplňkový charakter. Dříve v dohodách mohla být sjednána např. výpomoc rodinných příslušníků, kterou v současné době již sjednat nelze, zejména kvůli rozporu s § 2 odst. 1 ZP, který požaduje pouze osobní výkon práce. Důležitě je si uvědomit, že dohody vznikly za fungování centrálně plánované ekonomiky, proto by mohly v podmínkách tržní ekonomiky působit jako nadbytečné. [10]

Důvodem pro ponechání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v právním řádu České republiky se podle Píchové [10] stalo jejich velké využití, ať už z důvodu volnější právní úpravy nebo z hlediska výhodnější úpravy daní. Podle Jakubky [5] je jedním z důvodů ponechání tohoto institutu v právním řádu ČR zatím právní úprava těchto dohod. V současné době se však množí názory odborníků [2, 11], které s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr do budoucna nepočítají. Vítána by byla rozšířená právní úprava pracovního poměru, proto by dohody jako takové mohly být zrušeny.

Současná právní úprava, tzn. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, určitým způsobem ubírá dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr na důležitosti, zejména díky § 74 odst. 1, který zmiňuje, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat plnění svých pracovních úkolů především v pracovním poměru.

V roce 2012 došlo k výrazným změnám zákoníku práce. Tyto změny se dotkly i právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Co se týká dohody o provedení práce, ta počátkem roku 2012 zaznamenala podstatně větší změny než dohoda o pracovní činnosti. Konkrétní změny budou uvedeny v dalších kapitolách.

### **3.2 Prvky pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou základními pracovněprávními vztahy. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vedou stejně jako pracovní poměr ke vzniku, změně i zániku pracovněprávního vztahu. Další funkcí dohod je podle Píchové [10] tvorba obsahu pracovněprávního vztahu. Jelikož existuje určitá podobnost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem, nalzáme i u dohod prvky jako subjekty, obsah a objekt, podobně jako je tomu u pracovního poměru. [1]

### 3.2.1 Subjekty dohod

Subjekty pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Stejně jako u pracovního poměru se zaměstnavatelem může stát fyzická i právnická osoba, zaměstnancem pouze osoba fyzická. „Podle dřívějšího ustanovení § 269 odst. 2 zákoníku práce mohly být sjednávány dohody i mezi občany, pokud nešlo o poskytování služeb pro osobní potřebu.“ [10, s. 5]. V současné právní úpravě toto ustanovení neexistuje, není ale ani zakázáno. Podmínkou pro uzavření dohod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kteří jsou již subjekty pracovního poměru, je však odlišný druh práce oproti druhu práce, který je sjednaný v pracovním poměru. Je to podmínka pro vznik tzv. vedlejší činnosti. Další podmínkou pro použití těchto dohod je upřednostnění pracovního poměru před dohodou. Uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by mělo být spíše výjimečné, mělo by sloužit pouze k plnění úkolů, které není zaměstnavatel schopen zajistit kvůli předem rozvrženému pracovní době nebo vznik dalšího pracovního poměru by byl zbytečný či nevhodný. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr může zaměstnavatel uzavřít se svými vlastními pracovníky, zde však existuje určité omezení týkající se odlišného druhu práce, s pracovníky, kteří jsou v pracovním poměru s jiným zaměstnavatelem, ale i s osobami, které v době uzavření dohody nejsou v žádném jiném pracovněprávním vztahu. [1]

### 3.2.2 Obsah dohod

Obsahem pracovněprávních vztahů vzniklých na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou podle Běliny [1] práva a povinnosti subjektů dohod. Obě strany pracovněprávního vztahu, který je založen dohodou, mají určitá práva a povinnosti, která se shodují s právy a povinnostmi vyplývajících z pracovního poměru. Existují i určitá práva a povinnosti, která jsou rozdílná oproti pracovnímu poměru. Práva a povinnosti vyplývající z uzavření dohod však vytvářejí podstatně užší okruh než ty, které vyplývají přímo z pracovního poměru.

### 3.2.3 Objekt dohod

V obecné míře je objektem pracovněprávních vztahů konání závislé práce. Rozdílem objektu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a objektu pracovního poměru je určité omezení nadřízenosti a podřízenosti v dohodách. Zaměstnanci pracující na základě dohod nejsou v takové míře smluvně vázáni jako ti, kteří jsou v pracovním poměru. [1]

### 3.3 Dohoda o provedení práce

*„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.“ [1, s. 438]*

Dohoda o provedení práce (dále jen DPP) je jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je smluvním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kteří DPP použijí tehdy, pokud zaměstnavatel potřebuje vykonat práci v menším rozsahu a uzavření pracovní smlouvy by bylo zbytečné. DPP je většinou využívána pro práce jednorázového charakteru nebo menšího rozsahu, protože je rozsahem výkonu práce značně omezena. [8]

Na dohodu o provedení práce se použije § 75 ZP, ve kterém je stanoven rozsah práce, na který lze DPP uzavřít. V současné době je tento limit stanoven na 300 hodin za kalendářní rok, přičemž se do tohoto rozsahu započítávají všechny DPP uzavřené jedním zaměstnavatelem. DPP je možné sjednat jak na dobu určitou, tak i neurčitou. Pokud je uzavřena na dobu neurčitou, musí být dodržen maximální limit každým kalendářní rok samostatně. [14]

Dohoda o provedení práce se kromě specifické právní úpravy řídí úpravou, která se použije při pracovním poměru. Výčet ustanovení, která se na DPP nevztahují upravuje § 77 odst. 2 ZP.

Z hlediska větší smluvní volnosti může dojít k různým ujednáním ve prospěch zaměstnance. Tato ujednání stanovují obě smluvní strany přímo v DPP, nejčastěji jde o ujednání o dovolené či sjednání nároku na cestovní náhrady. [8]

Cestovní náhrady z hlediska dohody o provedení práce upravuje § 155 ZP, podle něhož cestovní náhrady mohou být přiznány zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pouze v případě kdy byl tento nárok sjednán přímo v dohodě, a dále bylo ještě sjednáno místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Má-li však zaměstnanec podle DPP vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, pokud bylo jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednané místo pravidelného pracoviště.

#### 3.3.1 Náležitosti dohody o provedení práce

Podle § 77 odst. 1 je nutné dohodu o provedení práce uzavřít písemně, jinak by se dohoda stala neplatnou. Ústní forma DPP ale dříve možná byla. Dřívější právní úprava nekladla důraz

na písemné uzavření dohody, písemná forma byla pouze doporučující. Písemná forma je v současnosti téměř jedinou zákonem danou náležitostí dohody o provedení práce vedle doby, na kterou se dohoda uzavírá. Dříve zákoník práce stanovoval ještě další náležitosti DPP, které byly ze zákona povinné a to konkrétní pracovní úkol, předpokládaný rozsah práce a odměnu za provedení práce. Bylo také možné v dohodě ujednat pomoc rodinných příslušníků, což už v současnosti nelze. [10]

V současné době jsou další náležitosti ponechány smluvní volnosti obou stran. Proto je důležité určitá ujednání do DPP zahrnout. Bělina [1] doporučuje sjednání odměny z dohody, druh práce, rozsah práce, dále možnosti odstoupení od dohody a další podrobnosti, které závisí na domluvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Podle Kovalíkové [6] je také v souvislosti s DPP možné sjednat konkurenční doložku, či dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování.

### **3.3.2 Změny ZP platné od 1. ledna 2012 týkající se dohody o provedení práce**

Protože dohoda o provedení práce prošla novelou zákoníku práce podstatnými změnami, pro větší přehlednost jsou tyto změny uvedeny v oddělené kapitole. Změny jsou ustanoveny v zákoně č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Dohoda o provedení práce je v současném zákoníku práce upravena § 75, který stanovuje, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP. Z toho vyplývá, že omezený rozsah hodin, celkem 300 hodin za kalendářní rok, se vztahuje souhrnně na všechny dohody o provedení práce, které jsou uzavřeny se stejným zaměstnavatelem. Zaměstnanec, fyzická osoba, může mít souběžně uzavřeno neomezený počet dohod o provedení práce, nikdy však nesmí překročit limit 300 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele. Tento limit, který omezuje rozsah práce DPP se postupem času vyvíjel. Ještě před novelou ZP, která nabyla účinnosti v roce 2012 byl tento limit stanoven na 150 hodin za kalendářní rok, prvotní úprava stanovila limit pouze na 100 hodin za kalendářní rok. Kvůli zákonem stanovenému limitu vznikají největší problémy týkající se dohody o provedení práce. Stanovení většího rozsahu by bylo v rozporu se zákonem, a proto by i automatický vznik dohody o pracovní činnosti, při překročení limitu byl považován za neplatný. Pokud jde o uzavření více dohod o provedení práce jedním

zaměstnavatelem s konkrétním zaměstnancem, překročením souhrnného limitu 300 hodin by mohl vzniknout pracovní poměr, a to v případě dohody, kterou by došlo k překročení stanoveného limitu, předchozí dohody by zůstaly v platnosti. Existuje i možnost vzniku dalšího problému a to, že by se v průběhu práce rozšířil její rozsah, i když původně byl plánovaný rozsah práce menší než 300 hodin. Pokud rozšíření rozsahu práce překročí limit 300 hodin, existuje možnost uzavření dohody o pracovní činnosti nebo vedlejšího pracovního poměru. Změna DPP by však překročením limitu byla v rozporu se zákonem. [10]

Byl vytvořen limit měsíční odměny z DPP pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů společně se zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů stanovil měsíční limit odměny z dohody o provedení práce, která již podléhá povinnosti účastnit se sociálního a zdravotního pojištění, a to ve výši 10 000 Kč včetně, což je oproti předchozí úpravě značným omezením. Ještě v roce 2011 totiž žádná odměna z DPP odvodům sociálního a zdravotního pojištění nepodléhala. [14]

Nešćáková [8] uvádí, že zaměstnavatel má nově zajistit tzv. fiktivní rozvržení pracovní doby pro případ nemoci, s tím mu vzniká související povinnost platit náhradu mzdy zaměstnanci po dobu 21 dnů nemoci, což upravuje § 194 ZP. Dále má zaměstnavatel povinnost vydat potvrzení o délce trvání zaměstnání. Tuto povinnost upravuje § 313 ZP, který stanoví údaje, které jsou nutné v tomto potvrzení uvést. Potvrzení se vydává při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti. Mezi povinné údaje se řadí údaje o zaměstnání, konkrétně musí být uvedeno, že se jedná o dohodu o provedení práce, druh konaných prací, dosažená kvalifikace, odpracovaná doba, srážky ze mzdy a údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen vydat oddělené potvrzení, které bude obsahovat údaje o výši průměrného výdělku, důvody pro rozvázání DPP a další informace o skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

### **3.3.3 Zánik pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce**

Protože se dohoda o provedení práce uzavírá zejména na práce v menším rozsahu, skončení tohoto pracovněprávního vztahu je odlišné od pracovního poměru. Pracovněprávní vztah, který je založen dohodou o provedení práce většinou končí splněním v dohodě

sjednaného úkolu, popřípadě vzájemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Jelikož je DPP založena na předpokladu existence větší smluvní volnosti oproti pracovnímu poměru, je možné přímo v dohodě ujednat i jiný způsob skončení dohody. Mezi tyto způsoby lze zařadit výpověď, okamžité zrušení či odstoupení od smlouvy. Odstoupení zaměstnavatele od smlouvy je možné v případě nesplnění pracovního úkolu ve stanovené době, u zaměstnance jde především o situaci, kdy zaměstnavatel nevytvoří příslušné pracovní podmínky, které byly dohodou o provedení práce sjednány. [1]

### **3.4 Dohoda o pracovní činnosti**

Dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ) je druhým typem dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohodu o pracovní činnosti upravuje § 76 ZP, který je podstatně obsáhlejší než § 75 ZP upravující dohodu o provedení práce. Zákoník práce obsáhleji upravuje DPČ z důvodu velké podobnosti s pracovním poměrem, zejména z hlediska předmětu dohody, kterým je opakující se činnost. [2]

DPČ se podle Nešćákové [8] využívá zejména na práce dlouhodobějšího charakteru, pro jejichž výkon postačí kratší pracovní úvazek. Stejně jako DPP je i DPČ dvoustranným právním úkonem, na jehož základě vzniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohodu o pracovní činnosti zákoník práce nijak nezastiňuje dohodou o provedení práce, což je patrné z odst. 1 § 76 ZP, ve kterém je zmíněna skutečnost, že DPČ lze uzavřít i tehdy, pokud je rozsah sjednané práce nižší než 300 hodin za kalendářní rok. [1]

Omezením práce vykonávané na základě dohody o pracovní činnosti je její rozsah, kdy není možné překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, aniž by byl porušen zákoník práce. Dodržování sjednaného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se podle § 76 odst. 3 ZP posuzuje za celou dobu, na kterou je dohoda uzavřena. Pokud je DPČ uzavřena na dobu delší než 52 týdnů nebo na dobu neurčitou, posuzuje se průměr za období 52 týdnů. Galvas [2] uvádí, že výkon práce v jednotlivých týdnech může limit přesáhnout, v průměru za celé období však limit být přesažen nesmí. Stanovená týdenní pracovní doba nemusí být podle Kovalíkové [6] vždy v rozsahu 40 hodin za týden, o týdenní pracovní době rozhoduje zaměstnavatel, proto je možné setkat se s kratším vymezeným rozsahem týdenní pracovní doby než je zmíněných 40 hodin. V tomto případě se krátí i možný rozsah týdenní pracovní doby dle DPČ. Proto se DPČ nejvíce využívá v případech, kdy ke splnění pracovních úkolů stačí poloviční úvazek.



Zaměstnavatel je i u DPČ, stejně jako u DPP, povinen fiktivně rozvrhnout pracovní dobu a vést evidenci skutečně odpracované doby pro případ nemoci zaměstnance. Dále je povinen platit náhradu mzdy po dobu 21 dnů nemoci zaměstnance. Nesmí být opomenuta ani povinnost zaměstnavatele vydat zápočtový list, tedy potvrzení o délce zaměstnání, které bylo podrobněji popsáno v kapitole č. 3.3.2. [8]

### **3.4.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti**

Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, kdy jedno vyhotovení zaměstnavatel vydává zaměstnanci. Co se týče povinných náležitostí DPČ, odst. 4 § 76 ZP za ně výslovně považuje sjednanou práci, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se DPČ uzavírá. Sjednat odměnu z dohody přímo v DPČ zákon nevyžaduje, jediným zákonem daným požadavkem je dodržení ustanovení, které se týká minimální mzdy. Sjednání odměny v dohodě je na vůli obou smluvních stran, stejně jako u DPP. Dohoda o pracovní činnosti může být podle Nešćákové a Jakubky [9] uzavřena na dobu určitou i na dobu neurčitou. I u DPČ existuje zvýšená smluvní volnost, díky které lze sjednat další náležitosti podle vůle zaměstnance a zaměstnavatele. Mezi nejčastěji sjednávané další náležitosti patří ujednání o dovolené a právo zaměstnance na osobní volno, pokud se na jeho straně objeví překážky v práci. Sjednání dalších náležitostí s sebou nese povinnost dodržet právní úpravu podle § 191 – 198 a § 206 ZP. [1]

### **3.4.2 Zánik pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti**

V pracovněprávním vztahu, který je založen dohodou o pracovní činnosti, existuje více možností skončení tohoto vztahu upravených v § 76 odst. 5. Tento vztah může skončit uplynutím doby, na kterou je dohoda sjednána. Pokud skončení není výslovně sjednáno v DPČ, může pracovněprávní vztah skončit dohodou obou smluvních stran k určitému dni, jak uvádí Nešćáková s Jakubkou[9]. Podle § 76 odst. 5 ZP je možné DPČ zrušit výpovědí, pokud tak chce učinit pouze jedna smluvní strana. Při výpovědi není nutné uvádět důvod zrušení DPČ, nutné je však dodržení výpovědní lhůty 15 dní, která započne dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně. Posledním možným způsobem, kterým může být DPČ zrušena a je upraven v zákoníku práce, je okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti. Okamžité zrušení DPČ lze pouze při předchozím sjednání v dohodě, a to jedině v případech, kdy je možné takto zrušit pracovní poměr. V neposlední řadě je nutné ještě uvést možný

případ skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, a tím je smrt zaměstnance, kterou upravuje § 328 ZP.

### **3.5 Odměna z dohody**

Objektem pracovněprávních vztahů, které jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je konání závislé práce, která se vyznačuje nadřízeností zaměstnavatele a podřízeností zaměstnance. Podle § 2 ZP musí být dodržena základní podmínka závislé práce, a to její úplatnost. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, což potvrzuje i § 109 ZP.

Jelikož pracovněprávní vztah vzniklý jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je založen z důvodu konání závislé práce, je nutné aby zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci odměnu vyplatil. Odměna z dohody je zvláštní formou odměny za práci, nejedná se o mzdu ani plat. § 109 odst. 5 ZP stanoví, že: *„odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti“*. Odměna z dohody je upravena § 138 ZP, kterým není porušena větší smluvní volnost pracovněprávních vztahů založených dohodami. Ponechává sjednání výše a podmínek pro poskytování odměny na vůli smluvních stran s nutností ujednat výši a podmínky pro poskytování odměny přímo v dohodě. Může však dojít k případům, kdy podmínky splatnosti v dohodě sjednány nejsou. V těchto případech je nutné řídit se podle § 144 ZP, který odkazuje na § 141 – 143 ZP, které se věnují společným ustanovením o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost. Existuje také možnost sjednání jednorázové splatnosti odměny z dohody, a to po provedení celého pracovního úkolu. V této situaci je zaměstnavatel podle § 144 ZP povinen vyplatit odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Dalším ustanovením, které musí být dodrženo, aby nebyl porušen zákon, je § 110 ZP. Za stejnou práci má právo každý zaměstnanec na stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody.

#### **3.5.1 Minimální mzda**

Nejdůležitějším omezením, které se týká odměny z dohody, je ustanovení o minimální mzdě, které musí být dodrženo ve všech případech zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a je jediným ustanovením týkající se odměňování, které se vztahuje stejně na pracovní poměr, což vyplývá z § 77 odst. 2 písm. h). Minimální mzda je upravena v § 111 ZP. Podle tohoto paragrafu je minimální mzda definována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním

vztahu. Výslovně je stanoveno, že mzda, plat ani odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. V současné právní úpravě je minimální mzda stanovena na 8 000 Kč za měsíc nebo na 48,10 Kč za hodinu. Pokud dojde k případu, že mzda, plat či odměna z dohody nedosáhne minimální výše, vzniká zaměstnavateli povinnost podle § 111 odst. 3 ZP rozdíl mezi skutečnou odměnou a povinnou minimální výší odměny doplatit. V případě odměny z dohody se doplácí rozdíl výše odměny, která připadá na 1 hodinu práce s minimální hodinovou sazbou, podle písm. c) odst. 3 § 111 ZP.

Ustanovení o zaručené mzdě se podle ZP k odměně z dohody nevztahuje.

### **3.5.2 Srážky z odměny z dohody**

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří mezi základní pracovněprávní vztahy, proto nesmí být opomíjena ustanovení ZP, konkrétně § 145 – 150 ZP, které se týkají srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu. § 145 odst. 2 ZP zařazuje odměnu z dohody mezi jiné příjmy s návazností na odst. 1 téhož §. Pořadí srážek ze mzdy upravuje § 147 ZP, který zaměstnavateli určuje, které srážky je oprávněn zaměstnanci srazit. V první řadě se jedná o daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, kterou podrobně upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, dále pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Dále má zaměstnavatel právo srazit zaměstnanci zálohu na mzdu nebo plat, nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady či jiné zálohy, které byly zaměstnanci poskytnuty k plnění pracovních úkolů a náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na kterou zaměstnanci zaniklo právo.

### **3.5.3 Zdanění odměny z dohody a hledisko sociálního a zdravotního pojištění**

Odměna z dohody je brána jako příjem ze závislé činnosti, proto se řídí úpravou dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Příjmy ze závislé činnosti upravuje § 6 zmíněného zákona. Při zdaňování odměny z dohody se postupuje odlišně v případě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Je to především z důvodu rozdílné povinnosti účasti na zdravotním a sociálním pojištění u dohod a záleží také na skutečnosti, zda bylo podepsáno prohlášení k dani.

Při zdaňování odměny z dohody o provedení práce, je nutné brát v potaz výši měsíčního příjmu a podepsání prohlášení k dani. Pro lepší přehlednost jsou v dalším výkladu rozdíly zdanění odměny z dohody o provedení práce situovány do tabulek.

**Tabulka 1: Zdanění odměny z DPP ve výši 4 000 Kč**

<b>Odměna z dohody o provedení práce</b>	<b>Podepsané prohlášení k dani</b>	<b>Nepodepsané prohlášení k dani</b>
<b>Hrubá mzda</b>	<b>4 000 Kč</b>	<b>4 000 Kč</b>
Základ pro výpočet daně	4 000 Kč	4 000 Kč
Záloha na daň	600 Kč	-
Srážková daň	-	600 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevách	0 Kč	600 Kč
Sociální pojištění	0 Kč	0 Kč
Zdravotní pojištění	0 Kč	0 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>4 000 Kč</b>	<b>3 400 Kč</b>

*Zdroj: upraveno dle [3]*

V tabulce 1 byl stanoven příjem ve výši 4 000 Kč. Základ pro výpočet daně je u DPP do výše příjmu 10 000 Kč včetně, shodný s hrubou mzdou, jelikož zaměstnanci ani zaměstnavateli nevzniká povinnost platit sociální a zdravotní pojištění, podle zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění ZP. Z tohoto důvodu se pro stanovení základu daně neprovedl výpočet tzv. superhrubé mzdy, která vznikne připočtením sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnavatel za zaměstnance, k hrubé mzdě. V současné době činí sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem 34 % z hrubé mzdy zaměstnance, z toho 25 % připadá na sociální pojištění, 9 % připadá na zdravotní pojištění. Celá částka se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. V případě, že zaměstnanec podepsal prohlášení k dani, vypočítá se z jeho příjmu zálohová daň. Po výpočtu zálohové daně se odečte souhrn slev, které poplatník uplatňuje. Slevy na dani jsou upraveny v § 35ba, zákona o daních z příjmů. Zaměstnanec uplatňuje pouze slevu na poplatníka a ta je v tomto případě větší než záloha na daň, proto daňová povinnost je nulová. Čistá mzda v tomto případě zůstává shodná s hrubou mzdou. V případě, kdy zaměstnanec prohlášení k dani nepodepsal a výše jeho příjmu z dohody o provedení práce nepřesáhla 5 000 Kč, se z tohoto příjmu počítá tzv. srážková daň. Srážková daň je zvláštní sazbou daně. Tato problematika je upravena v § 6 odst. 4 zákona o daních z příjmů. Tento typ daně se nepřiznává v daňovém priznání na konci roku a nelze tedy žádat jeho vrácení. Nárok na uplatnění slev na dani zaměstnanci v tomto případě nevzniká, proto se srážková daň odečte od hrubé mzdy a čistý příjem zaměstnance činí 3 400 Kč.

**Tabulka 2: Zdanění odměny z DPP ve výši 8 000 Kč**

Odměna z dohody o provedení práce	Podepsané prohlášení k dani	Nepodepsané prohlášení k dani
<b>Hrubá mzda</b>	<b>8 000 Kč</b>	<b>8 000 Kč</b>
Základ pro výpočet daně	8 000 Kč	8 000 Kč
Záloha na daň	1 200 Kč	1 200 Kč
Srážková daň	-	-
Slevy na dani	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevách	0 Kč	1 200 Kč
Sociální pojištění	0 Kč	0 Kč
Zdravotní pojištění	0 Kč	0 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>8 000 Kč</b>	<b>6 800 Kč</b>

*Zdroj: upraveno dle [3]*

Tabulka 2 upravuje případ, kdy hrubý příjem zaměstnance je vyšší než 5 000 Kč, proto se srážková daň nepočítá. Ta je specifická pouze pro příjmy do výše 5 000 Kč, při kterých nebylo podepsáno prohlášení k dani. Pro možnost uplatnění slev na dani je i v tomto případě lepší podepsat prohlášení k dani.

**Tabulka 3: Zdanění odměny z DPP ve výši 12 000 Kč**

Odměna z dohody o provedení práce	Podepsané prohlášení k dani	Nepodepsané prohlášení k dani
<b>Hrubá mzda</b>	<b>12 000 Kč</b>	<b>12 000 Kč</b>
Základ pro výpočet daně	16 100 Kč	16 100 Kč
Záloha na daň	2 415 Kč	2 415 Kč
Srážková daň	-	-
Slevy na dani	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevách	345 Kč	2 415 Kč
Sociální pojištění	780 Kč	780 Kč
Zdravotní pojištění	540 Kč	540 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>10 335 Kč</b>	<b>8 265 Kč</b>

*Zdroj: upraveno dle [4]*

V tabulce 3 je výše příjmu stanovena na 12 000 Kč za měsíc. Od příjmu 10 000 Kč je od 1. ledna 2012 nutné odvádět i z odměny z dohody o provedení práce zdravotní a sociální pojištění. Kvůli této povinnosti se jako základ pro výpočet daně využívá superhrubá mzda. Ze superhrubé mzdy se vypočítá záloha na daň i v případě, že nebylo podepsáno prohlášení k dani, protože příjem je vyšší než 5 000 Kč.

Jinak je tomu u dohody o pracovní činnosti. Povinnost účastnit se nemocenského pojištění má podle Kučerové [7] fyzická osoba, která dosáhla měsíčního rozhodného příjmu z DPČ podle § 5 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších

předpisů. Rozhodná částka pro rok 2012 je stanovena ve výši 2 500 Kč. Tato částka musí být sjednána v DPČ. Další podmínkou účasti na nemocenském pojištění je nutnost trvání zaměstnání na DPČ alespoň 15 kalendářních dnů. Účast na důchodovém pojištění vzniká tehdy, pokud vznikla účast na nemocenském pojištění podle § 8 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s § 5 odst.1 písm. f) téhož zákona. Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je podle Kovalíkové [6] placen při platbě důchodového pojištění. Hledisko zdravotního pojištění se řídí podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů. V § 5 písm. a) tohoto zákona je vymezeno, kdo má povinnost účasti na zdravotním pojištění. Zaměstnanci činí na základě dohod se účastní tehdy, pokud příjem dosáhne započitatelného příjmu. U DPČ tedy výše 2 500 Kč, u DPP částky 10 000 Kč.

**Tabulka 4: Zdanění odměny z DPČ ve výši 4 000 Kč**

Odměna z dohody o pracovní činnosti	Podepsané prohlášení k dani	Nepodepsané prohlášení k dani
<b>Hrubá mzda</b>	<b>4 000 Kč</b>	<b>4 000 Kč</b>
Základ pro výpočet daně	5 400 Kč	5 400 Kč
Záloha na daň	810 Kč	-
Srážková daň	-	810 Kč
Slevy na dani	2 070 Kč	0 Kč
Daň po slevách	0 Kč	810 Kč
Sociální pojištění	260 Kč	260 Kč
Zdravotní pojištění	180 Kč	180 Kč
<b>Čistá mzda</b>	<b>3 560 Kč</b>	<b>2 750 Kč</b>

*Zdroj: upraveno dle [3]*

V tabulce 4 příjem činí 4 000 Kč, který rozhodnou částku u DPČ 2 500 Kč přesahuje, proto se základ pro výpočet daně stanoví přičtením sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem k hrubé mzdě, dále se provede zaokrouhlení na celé stokoruny nahoru.

Pro lepší znázornění je zdanění příjmu ve výši 2 000 Kč uvedeno v tabulce 5, kde základ pro výpočet daně zůstává shodný s hrubou mzdou, při nepodepsaném prohlášení se sráží srážková daň. Další specifika týkající se zdravotního a sociálního pojištění upravují příslušné zákony, zákon č. 48/ 1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a zákon č. 589/ 1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

**Tabulka 5: Zdanění odměny z DPČ ve výši 2 000 Kč**

Odměna z dohody o pracovní činnosti	Podepsané prohlášení k dani	Nepodepsané prohlášení k dani
<b>Hrubá mzda</b>	<b>2 000 Kč</b>	<b>2 000 Kč</b>
Základ pro výpočet daně	2 000 Kč	2 000 Kč
Záloha na daň	300 Kč	-
Srátková 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
<b>Čistá mzda</b>	<b>2 000 Kč</b>	<b>1 700 Kč</b>

*Zdroj: upraveno dle [4]*

Pro úplnost je dále uvedena tabulka 6, která upravuje zdanění odměny z dohody o pracovní činnosti, která dosahuje částky vyšší než 5 000 Kč. Odlišnosti vznikají pouze při uplatnění slev na dani při podepsaném prohlášení.

**Tabulka 6: Zdanění odměny z DPČ ve výši 8 000 Kč**

Odměna z dohody o pracovní činnosti	Podepsané prohlášení k dani	Nepodepsané prohlášení k dani
<b>Hrubá mzda</b>	<b>8 000 Kč</b>	<b>8 000 Kč</b>
Základ pro výpočet daně	10 800 Kč	10 800 Kč
Záloha na daň	1 620 Kč	1 620 Kč
Srátková 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
<b>Čistá mzda</b>	<b>7 120 Kč</b>	<b>5 500 Kč</b>

*Zdroj: upraveno dle [3]*

### 3.6 Srovnání dohody o provedení práce s dohodou o pracovní činnosti

Podrobné informace o jednotlivých dohodách, dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti byly popsány v předchozích kapitolách. Smyslem této kapitoly je stručně shrnout zásadní odlišnosti těchto dvou dohod. Obě dohody se liší především rozsahem práce, na kterou je lze uzavřít. DPP se využívá pro práce malého rozsahu většinou neopakovaného charakteru. DPČ se více blíží pracovnímu poměru, zejména kvůli souvislému výkonu práce, který je ale omezen na v průměru polovinu týdenní pracovní doby. Proto je využívána pro práce, na jejichž výkon postačí poloviční úvazek. DPP byla v předchozích letech využívána zejména z důvodu neúčasti na sociálním a zdravotním pojištění, což bylo výhodou pro obě smluvní strany. Od 1. ledna 2012 však od příjmu 10 000 Kč měsíčně účast na sociálním a zdravotním pojištění vzniká, čímž došlo k odstranění největšího rozdílu dohody o provedení práce od dohody o pracovní činnosti. Další srovnání DPP a DPČ je uvedeno v následující tabulce. [1]

Tabulka 7: Uplatnění jednotlivých institutů pracovního práva

Dohoda o pracovní činnost	Institut	Dohoda o provedení práce
písemná smlouva	<b>vznik</b>	písemná smlouva
druh, rozsah, odměna	<b>náležitosti</b>	druh, rozsah, doba trvání, odměna
max. v průměru 20 h/týdně	<b>rozsah</b>	max. 300 h/ ročně
<b>Skončení</b>		
ano	<b>dohoda</b>	ano
ano/15 dní	<b>výpověď</b>	nutno sjednat
nutno sjednat/ jen důvody dle pracovního poměru	<b>okamžité zrušení</b>	nutno sjednat
možno sjednat/ dle pracovního poměru	<b>překážky v práci na straně zaměstnance</b>	možno sjednat/dle pracovního poměru
možno sjednat/ dle pracovního poměru	<b>dovolená</b>	možno sjednat/dle pracovního poměru
ano	<b>zdravotní a sociální pojištění</b>	při odměně nad 10 000 Kč/měsíc
ano/ jako pracovní poměr	<b>náhrada škody</b>	ano/jako pracovní poměr

*Zdroj: upraveno dle [1]*



## **4 SROVNÁNÍ DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR S PRACOVNÍM POMĚREM**

Pro lepší přehled o rozdílech dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti pracovnímu poměru je nutné nejen rozdíly, ale i shodné znaky základních pracovněprávních vztahů shrnout. Z předchozí věty je viditelný první shodný znak pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem, zahrnutí těchto vztahů mezi tzv. základní pracovněprávní vztahy. Z toho vyplývá další shoda, předmětem těchto pracovněprávních vztahů je konání závislé práce.

Existence institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je podle Galvase [2] založena především na odlišnosti dohod oproti pracovnímu poměru. Jak již dříve bylo uvedeno, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vznikly kvůli usnadnění zaměstnávání na výkon práce, ke kterému by uzavření pracovního poměru bylo zbytečné. Omezený rozsah výkonu práce při uzavření dohod se tak stal největší odlišností proti pracovnímu poměru. Specifika každé z dohod byly předmětem samostatných kapitol.

Jako zásadní rozdíl je také brána smluvní volnost, která je u pracovněprávních vztahů vznikajících na základě dohod podstatně větší než u pracovního poměru. Se zvýšenou smluvní volností souvisí snížená ochrana zaměstnance. Je proto nutné, aby zaměstnanec veškerá ujednání nad rámec povinných náležitostí v dohodě sjednal. [1]

V neposlední řadě Bělina [1] ještě zmiňuje organizační podřízenost, která se vyznačuje oslabením vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnanec vykonává samostatnější práci než v pracovním poměru.

Odlišná je částečně i právní úprava týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což uvádí Stránský [11]. Pro větší názornost je dále uvedena tabulka 8, která poukazuje na ustanovení použitelná zvlášť pro dohody, a která ustanovení o pracovním poměru se na dohody použijí shodně jako na pracovní poměr.

**Tabulka 8: Aplikace ustanovení ZP na právní vztahy založené dohodami**

Část ZP	Institut	Úprava pracovního poměru	Speciální úprava dohod
1.	Všeobecná ustanovení	ano	-
2.	Vznik pracovního poměru	ne	DPP, DPČ
	Změna pracovního poměru	ne	-
	Skončení pracovní poměru	ne	DPČ
4.	Pracovní doba a doba odpočinku	ne	délka výkonu práce a odpočinku
5.	BOZP	ano	-
6.	Odměňování	ne, vyjma minimální mzdy	-
7.	Cestovní náhrady	ne	-
8.	Překážky v práci na straně zaměstnance	ne	náhrada při pracovní neschopnosti
	Překážky v práci na straně zaměstnavatele	ano	-
9.	Dovolená	ne	-
10.	Pracovní podmínky, odborný rozvoj, zvláštní pracovní podmínky	ano, vyjma zvyšování kvalifikace	-
	Stravování	ne	-
11.	Náhrada škody	ano	-
12.	Zastupování zaměstnanců	ano	-
13.	Společná ustanovení	ano	-
	Agenturní zaměstnávání	ano	ne DPP
14.	Přechodná a závěrečná ustanovení	ano	-

*Zdroj: upraveno dle [1]*

Speciální úprava dohod se použije, jak lze vidět v tabulce 8, v případě vzniku dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti, skončení vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, délky výkonu práce a odpočinku, náhradě při pracovní neschopnosti a při agenturním zaměstnávání, které je možné založit pouze pracovním poměrem a na základě dohody o pracovní činnosti.

## 5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

### 5.1 Obecné informace o dotazníkovém šetření

V rámci praktické části bakalářské práce bylo provedeno anonymní dotazníkové šetření, které si kladlo za cíl zjistit současné využití dohod v ČR, osobní zkušenosti respondentů s dohodami a zejména zjistit a zhodnotit výhody a nevýhody zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Kvůli zjišťování výhod a nevýhod byly vytvořeny 2 dotazníky, jeden pro zaměstnance (studenty, pracující,...) a druhý pro zaměstnavatele (řivnostníky, právnické osoby, státní instituce). Respondenti byli vybíráni z okolí autorky a byli dotázáni e-mailem, telefonicky i osobně. K průzkumu byl využit také online dotazník.

Dotazníkové šetření započalo 22. března 2013 a ukončeno bylo 19. dubna 2013. Pro analýzu bylo použito 100 dotazníků pro zaměstnance a 30 dotazníků pro zaměstnavatele.

Dotazník pro zaměstnance obsahuje 15 otázek, z nichž 4 uzavřené, 3 s prostorem pro osobní názor a 8 otevřených. V úvodu jsou zařazeny identifikační otázky (věk, bydliště, dosažené vzdělání,...). V dalších otázkách se zjišťuje osobní zkušenost respondentů s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud respondenti nemají osobní zkušenosti s dohodami, na některé otázky neodpovídají. Všichni respondenti odpovídají na otázky zjišťující výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V závěru dotazníku je zjišťována znalost současné právní úpravy dohod a spokojenost respondentů s právní úpravou.

Dotazník pro zaměstnavatele se skládá z 15 otázek, z nichž pouze 1 je uzavřená, u dvou jsou na výběr možnosti a prostor pro osobní názor, 12 otázek je otevřených. V úvodu jsou zařazeny identifikační otázky (FO, PO, státní instituce; kraj působnosti, předmět činnosti a celkový počet zaměstnanců). Dále je zjišťováno využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k zaměstnávání, popřípadě důvody pro jejich nevyužívání. Zaměstnavatelé také hodnotí výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V závěru jsou zařazeny otázky, které zjišťují znalost současné právní úpravy a spokojenost zaměstnavatelů s právní úpravou, v některých případech jsou vyjádřeny návrhy zaměstnavatelů na změny právní úpravy.

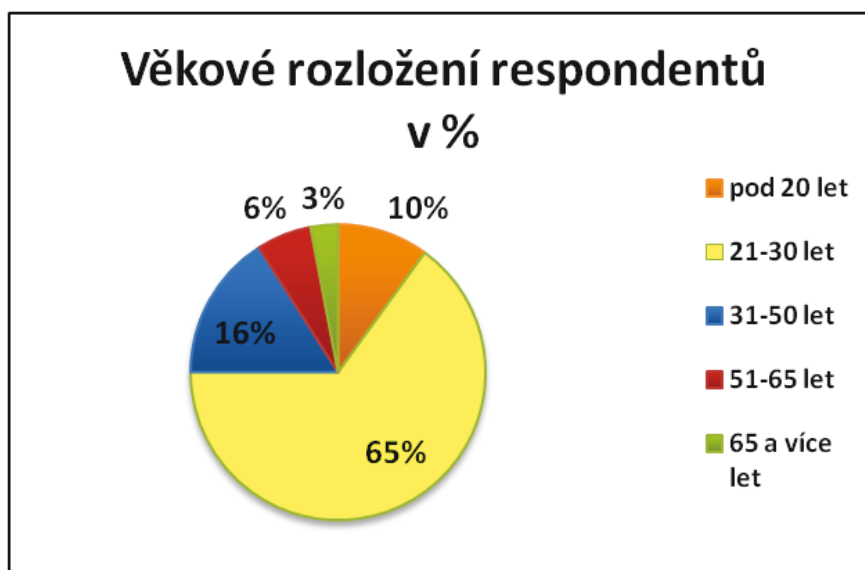
Rozbor je proveden statistickými metodami. Výsledky jsou pro názornost zpracovány v Microsoft Office Excel pomocí grafů.

## 5.2 Výsledky dotazníkového šetření

Jelikož je výzkum založen na dvou dotaznících, z nichž každý je určen pro jinou cílovou skupinu, je nutné i jejich vyhodnocení rozdělit.

### 5.2.1 Interpretace výsledků dotazníku pro zaměstnance

Obrázek 1 zobrazuje věkové rozložení respondentů v %. Jelikož bylo použito 100 dotazníků, je v některých případech procentuální vyjádření shodné s počtem respondentů.

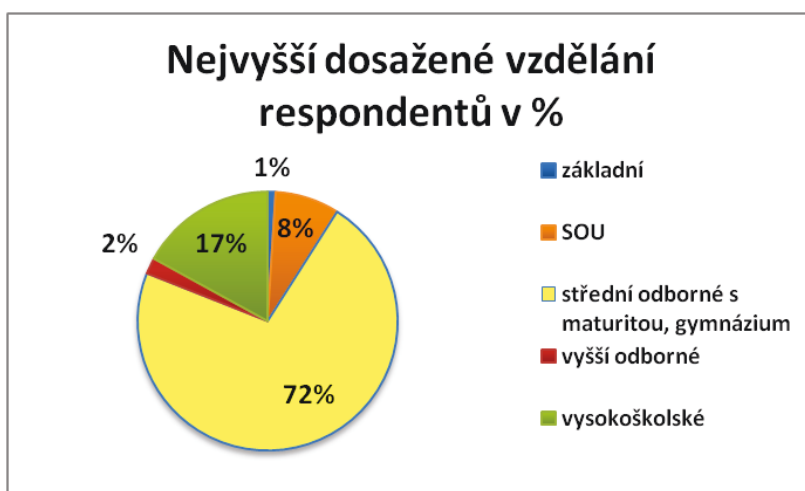


Obrázek 1: Graf zobrazující procentuální rozložení respondentů podle věkové skupiny

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Z grafu je viditelné, že nejvíce dotázaných spadá do věkové skupiny 21 – 30 let, zejména kvůli dotazování respondentů z okolí autorky, která do této kategorie také spadá. Nejmenší zastoupení má věková skupina 65 a více let.

V následujícím grafu na obrázku 2 je znázorněno procentuální rozložení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

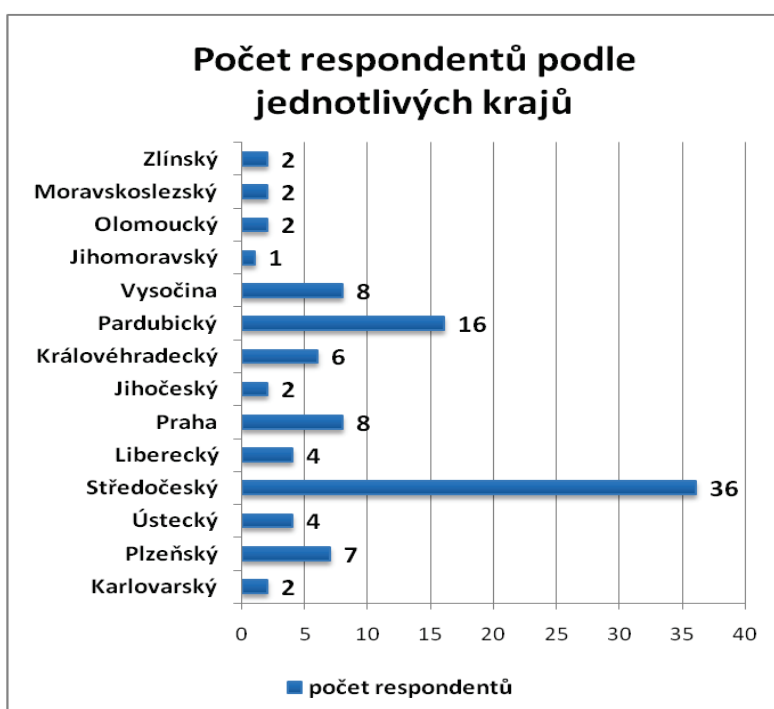


Obrázek 2: Graf zobrazující rozložení respondentů v % podle dosaženého vzdělání

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Z grafu je možné vyčíst, že celkem 72 respondentů má ukončeno střední odborné vzdělání s maturitou či gymnázium. S návazností na předchozí graf se toto dá vysvětlit zejména kvůli převažující věkové skupině 21 – 30 let, ve které se nejčastěji nacházejí studenti VŠ, kteří ještě vysokoškolské studium nemají ukončené. Další početnou skupinu tvoří vysokoškolsky vzdělaní lidé a lidé, kteří jsou vyučeni. Respondenti s dosaženým základním a vyšším odborným vzděláním tvoří pouze zanedbatelný podíl ze všech dotázaných.

Následující graf znázorňuje počty respondentů podle jednotlivých krajů.

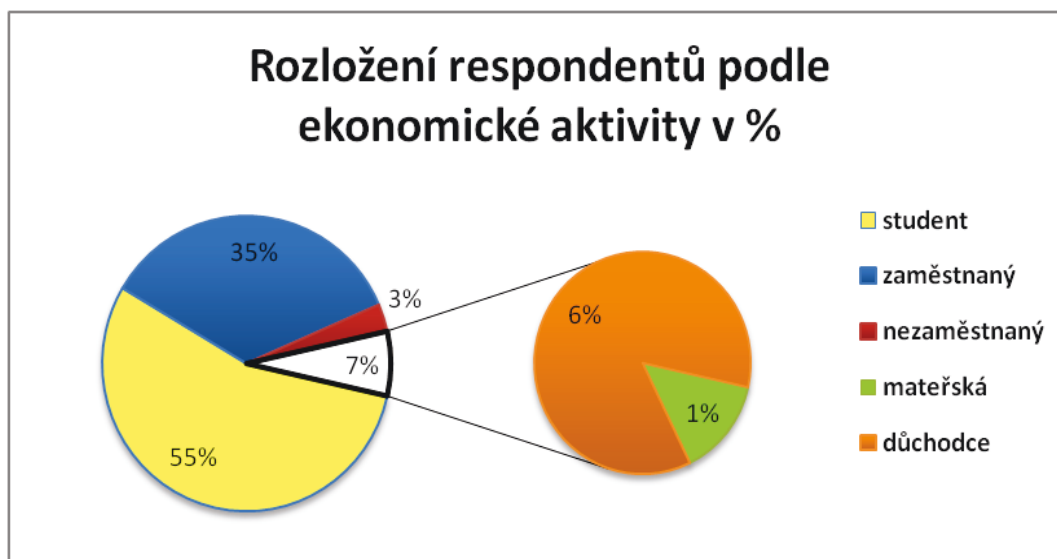


Obrázek 3: Graf vyjadřující počty respondentů podle místa bydliště

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Nejvíce respondentů bydlí ve Středočeském kraji, druhá nejvíce početná oblast je kraj Pardubický. Opět je nutné vysvětlit, že tyto hodnoty jsou vysoké zejména kvůli bydlišti a místě studia autorky. Dalšími početnými oblastmi je Praha a Vysočina, které jsou následovány Plzeňským a Královéhradeckým krajem. Za zmínku ještě stojí Ústecký a Liberecký kraj, ostatní kraje jsou počtem respondentů zanedbatelné.

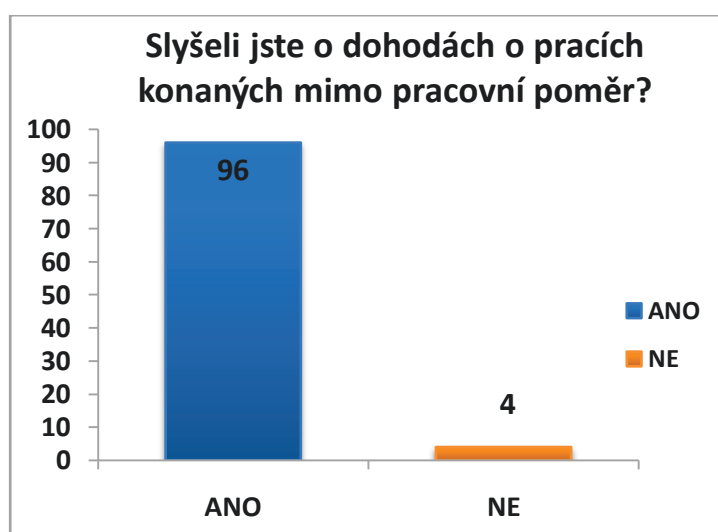
Následující graf znázorňuje rozložení respondentů podle současné ekonomické aktivity.



Obrázek 4: Graf zobrazující rozložení respondentů v % podle ekonomické aktivity

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Z grafu je patrné, že nejvíce respondentů v současné době studuje, celkem 55 %. Pracující respondenti tvoří 35 %, nezaměstnaní 3 % ze všech dotázaných. V poslední skupině se vyskytuje 6 důchodců a pouze 1 z dotázaných je v současné době na mateřské dovolené.

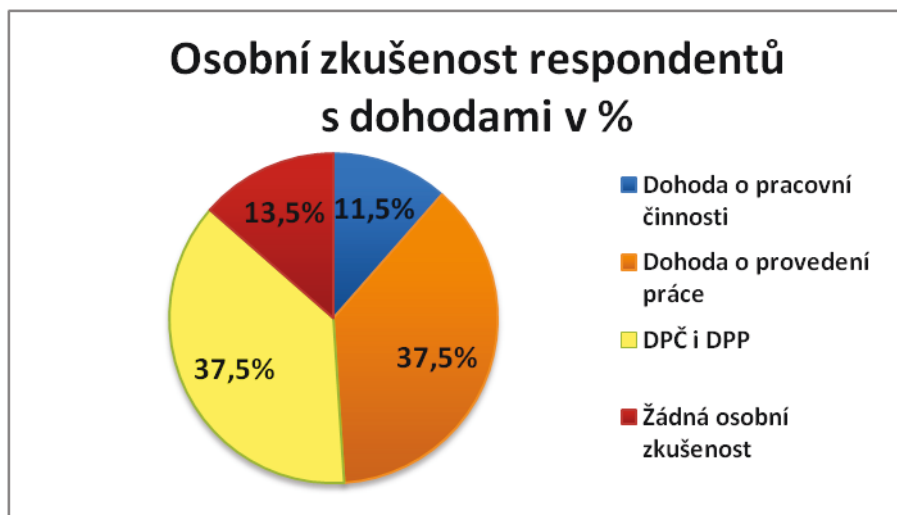


Obrázek 5: Graf zobrazující znalost respondentů o dohodách (DPČ, DPP)

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Obrázek 5 se již zabývá přímo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dotaz zaměřený na znalost dohod byl zařazen zejména kvůli vyřazení respondentů, kteří o dohodách nikdy neslyšeli, z následujících dotazů. V dalších grafech je základním souborem pouze 96 respondentů, jelikož 4 respondenti byli tímto dotazem vyřazeni.

V následujícím grafu je znázorněna osobní zkušenost respondentů s dohodami.



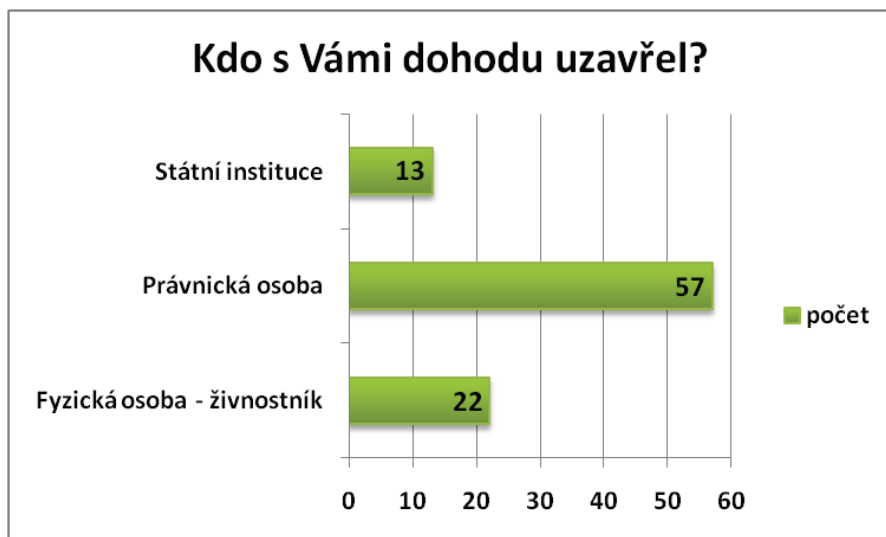
Obrázek 6: Graf zobrazující podíl respondentů v % podle osobních zkušeností s dohodami

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Graf podává obraz o osobních zkušenostech respondentů s dohodami. Lze z těchto výsledků vyvodit závěr, že více používanou dohodou je dohoda o provedení práce. Zkušenosti s DPČ jsou vyjádřeny pouze 11,5 %, naproti tomu zkušenosti s DPP jsou vyjádřeny podílem 37,5 %, bez opomenutí podílu 37,5 % vyjádřeného tmavou barvou, který zobrazuje osobní zkušenost respondentů s oběma typy dohod. 13,5 % dotázaných žádnou osobní zkušenost s dohodami nemá, proto v dalších grafech, konkrétně obrázcích 7 a 8, je počítáno se základním souborem 83 respondentů.

Cílem další otázky v dotazníku bylo zjistit, na jaké práce respondenti byli nebo stále jsou zaměstnáni na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jelikož odpovědi byli velmi různorodé, nebylo by účelné pro tuto otázku vytvářet graf. Respondenti uváděli činnosti jako: pomocné práce, administrativní práce, dělnické práce, zemědělské práce. Dále stojí za zmínku vykonávané práce jako operátor, manipulát, asistent v call centru, obsluha v prodejně, recepční, asistence v právním oddělení, instruktor fitness, programátor, plavčík, hokejový trenér, průvodce na zámku, tlumočnick, fotograf, přípravář módních přehlídek, práce zabývající se archeologickou terénní činností a přednášková činnost.

Následující graf znázorňuje odpovědi na uzavřenou otázku s možností více odpovědí. Dotaz byl směřován na smluvní strany, které s respondenty dohodu uzavřely. Cílem tohoto dotazu bylo zjistit, zda dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívají více živnostníci, právnické osoby nebo státní instituce.



Obrázek 7: Graf znázorňující počty uzavřených dohod podle zaměstnavatelů

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Z grafu je jednoznačně vidět, že nejvíce dohody využívají právnické osoby, poté živnostníci. Státní instituce dohody využívají v porovnání s ostatními podstatně méně.

V dalším grafu je znázorněn počet případů, kdy při zaměstnání byly zaznamenány právní problémy.



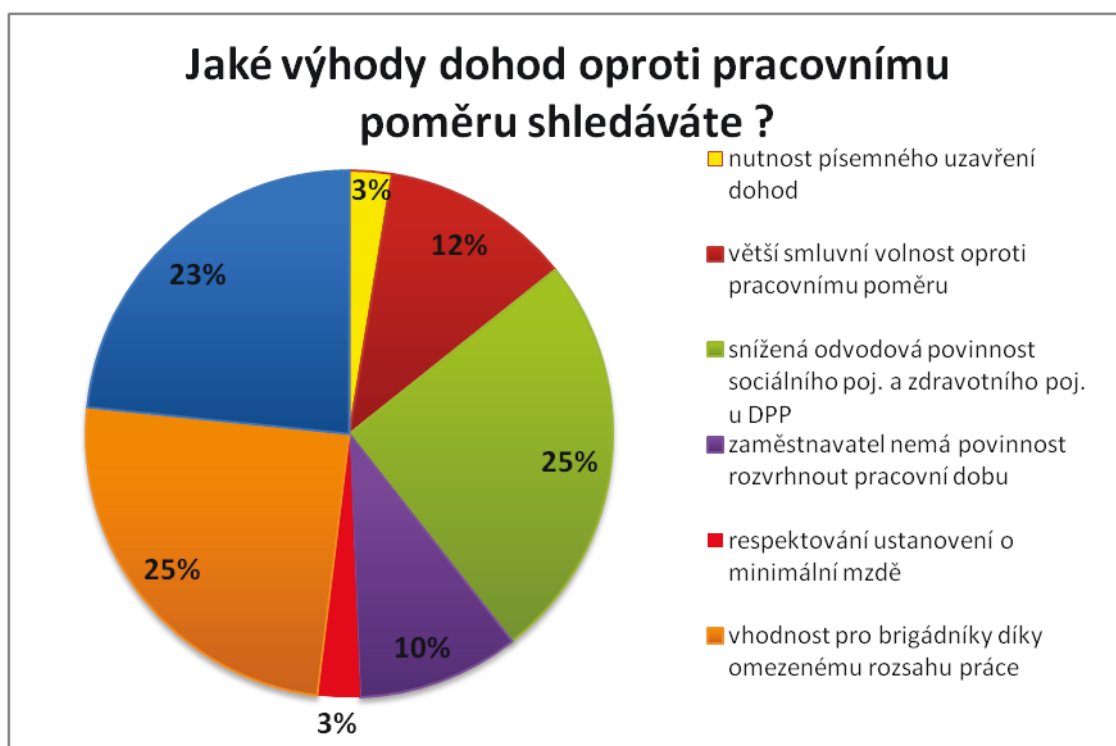
Obrázek 8: Graf zobrazující četnost výskytu právních problémů při zaměstnání na dohodu

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*



Počet případů, ve kterých byly zaznamenány právní problémy je sice oproti počtu bezproblémových případů zanedbatelný, nicméně je důležité vzniklé právní problémy uvést. Respondenti se setkali zejména s nedodržením limitu u dohody o provedení práce, kdy limit byl v dohodě uváděn dle zákona do 300 hodin za kalendářní rok, vyžadována však byla práce v podstatně větším rozsahu. V těchto případech došlo k obcházení zákona, protože respondentům byl kvůli přesahujícímu limitu navýšen hodinový mzdový tarif. Odměna byla vyplacena podle odpracovaných hodin, které se ale ve skutečnosti lišily někdy i dvojnásobně. Toto obcházení zákona bylo zachyceno celkem ve 4 případech, v dalších 2 případech šlo o nevyplacení sjednané odměny a vymáhání finančních prostředků bez podepsané hmotné odpovědnosti.

Následující grafy, konkrétně obrázek 9 a 10, znázorňují výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z pohledu respondentů. Základní soubor je tvořen 96 respondenty.

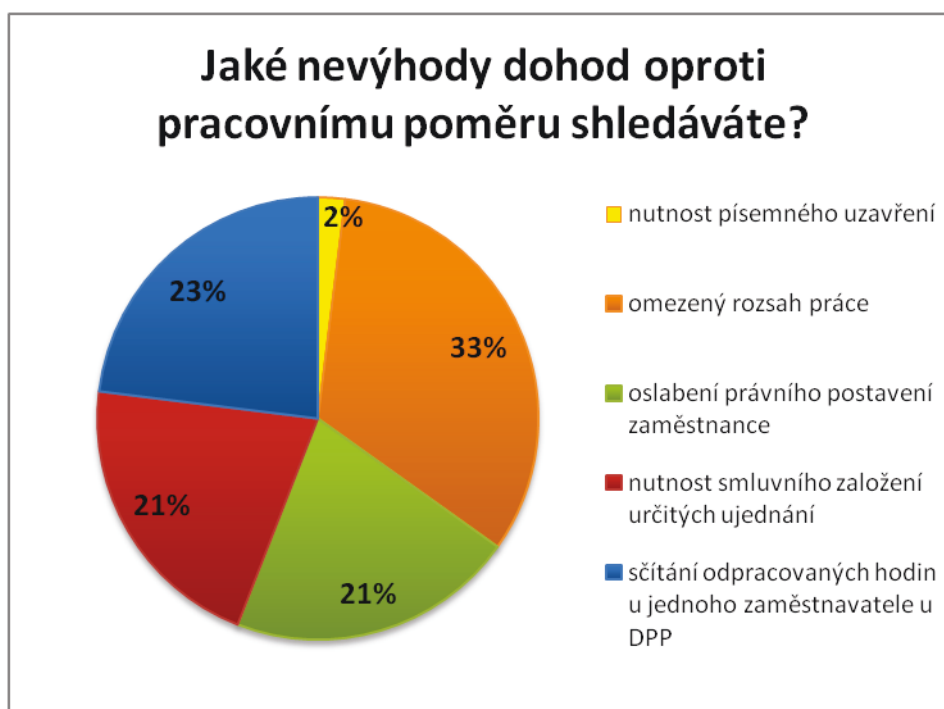


Obrázek 9: Graf znázorňující výhody dohod v % z pohledu respondentů

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

V této otázce bylo možné označit více odpovědí, prostor byl i pro vlastní výhody. Za největší výhody dohod oproti pracovnímu poměru respondenti shledávají shodně sníženou odvodovou povinnost sociálního a zdravotního pojištění u DPP s vhodností zaměstnání na základě dohod pro brigádníky. Jako velkou výhodu dohod dále respondenti shledávají možnost snadného skloubení s primární výdělečnou činností. Nezanedbatelný podíl má také

větší smluvní volnost a skutečnost, že zaměstnavatel nerozvrhuje pracovní dobu. Písemné uzavření a respektování minimální mzdy je podle vyjádření respondentů zanedbatelné.



**Obrázek 10: Graf znázorňující nevýhody dohod v % z pohledu respondentů**

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Podobně jako tomu bylo u předchozího obrázku, i u této otázky, bylo možné označit více odpovědí. Podle respondentů je největší nevýhodou zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr omezený rozsah práce, sčítání odpracovaných hodin u jednoho zaměstnavatele u DPP a poté shodně nutnost smluvně založit určitá ujednání s oslabením právního postavení zaměstnance. Písemné uzavření dohod podle respondentů není zásadní nevýhodou dohod.

Další otázky v dotazníku byly zaměřeny především na zjištění informovanosti o změnách zákoníku práce v roce 2012, zda jsou respondenti se současnou právní úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spokojeni, popřípadě jaké jsou důvody nespokojenosti s právní úpravou. Výsledky těchto dotazů jsou znázorněny na obrázcích 11, 12 a 13.

Následující obrázek uvádí počet respondentů podle toho, zda zaznamenali změny zákoníku práce, které nabyly účinnosti 1. ledna 2012. V návaznosti je pak zařazen obrázek 12, který znázorňuje, zda se změny respondentů osobně dotkly.



Obrázek 11: Graf znázorňující počet respondentů podle informovanosti o změnách ZP

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

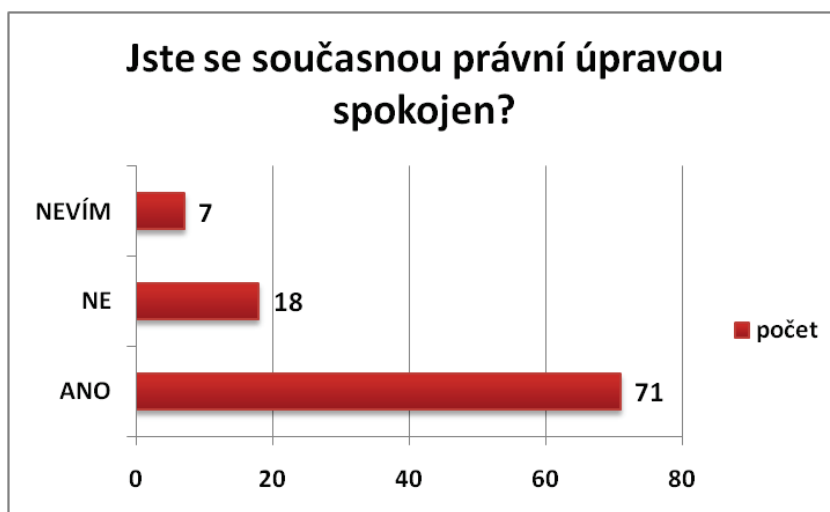
Celkem 42 respondentů změny ZP v roce 2012, které se týkaly dohod, zaznamenalo. Větší množství respondentů však změny žádným způsobem nepostřehlo. Pro další obrázek je využit základní soubor 42 respondentů.



Obrázek 12: Graf znázorňující počet respondentů podle osobního pocítění změn ZP 2012

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Ze 42 respondentů se pouze 9 z nich dotkly změny osobně. Respondenti odpovídali na způsob, kterým se jich změny dotkly. Nejčastěji byly zaznamenány odpovědi týkající se zvýšení limitu u DPP z původních 150 hodin na současných 300 hodin za kalendářní rok. 2 respondenti uvedli, že byli povinni zajistit lékařskou prohlídku před uzavřením pracovněprávního vztahu na základě DPČ či DPP. Problematika lékařských prohlídek u dohod je upravena zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, konkrétně v § 59, podle kterého je zaměstnavatel povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku u DPČ a DPP, při kterých bude vykonávána práce riziková, kterou stanoví zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Podrobnosti jsou uvedeny ve zmíněných zákonech.



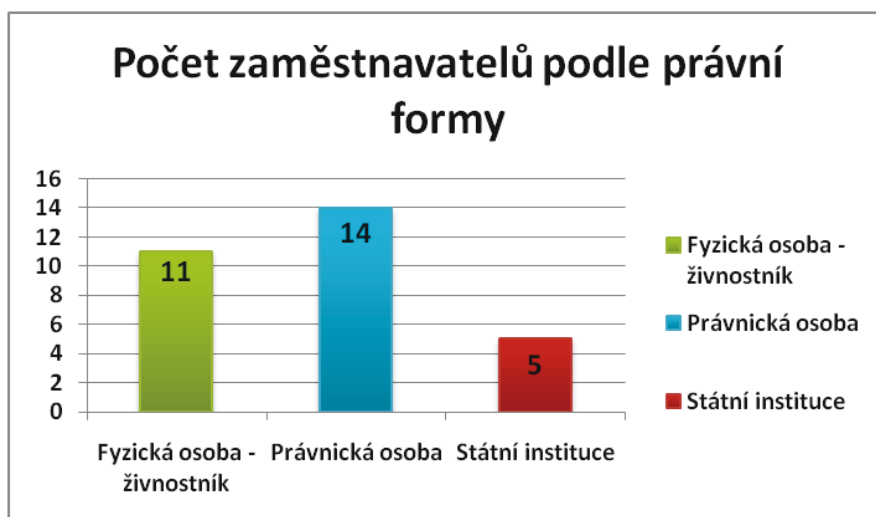
Obrázek 13: Graf zobrazující spokojenost respondentů se současnou právní úpravou

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Většina respondentů je se současnou právní úpravou spokojena, 7 z dotázaných uvedlo, že současnou právní úpravu nezná. Důvodem nespokojenosti se současnou právní úpravou je podle respondentů nejčastěji omezený rozsah práce, zbytečné lékařské prohlídky, placení sociálního a zdravotního pojištění u DPČ od odměny 2 500 Kč, u DPP od 10 000 Kč, což způsobuje zdražení pracovní síly, proto lze vysvětlit i narůstající nezaměstnanost. Dále bylo uvedeno celkem snadné obcházení zákona u DPP.

## 5.2.2 Interpretace výsledků dotazníku pro zaměstnavatele

Celkem odpovídalo 30 respondentů. Následující obrázek znázorňuje rozložení zaměstnavatelů podle právní formy podnikání.

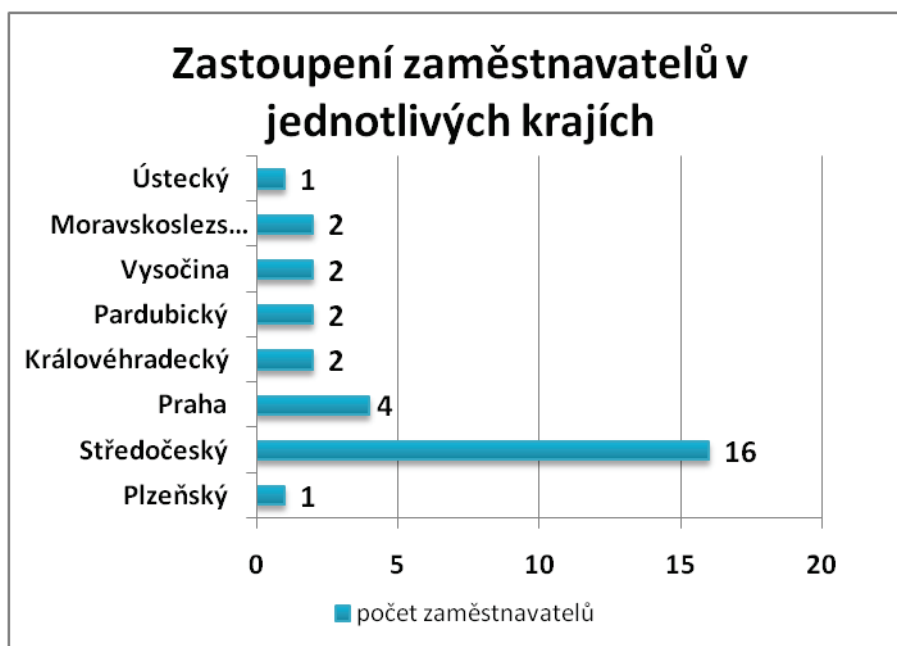


Obrázek 14: Graf zobrazující zastoupení zaměstnavatelů podle právní formy podnikání

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Ze 30 respondentů odpovídalo 11 řivnostníků, 14 právnických osob, zastoupených zejména společnostmi s ručením omezeným, a 5 zástupců státních institucí.

Následující obrázek zobrazuje zastoupení respondentů podle kraje působnosti.



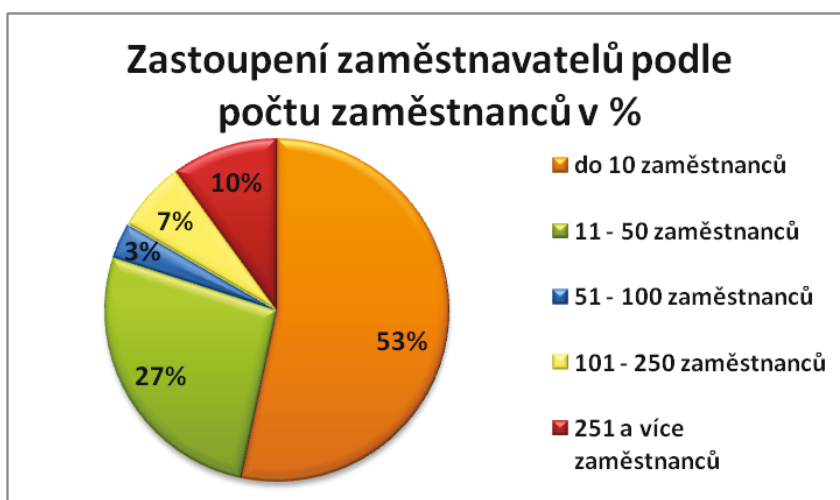
Obrázek 15: Graf zobrazující zastoupení respondentů podle krajů

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Více jak polovina všech dotázaných uvedla, že jejich činnost má sídlo ve Středočeském kraji, další početné zastoupení respondentů je v Praze. V grafu jsou uvedeny pouze kraje, které byly alespoň jednou uvedeny. Začlenit ostatní by bylo neúčelné.

Respondenti byli také dotazováni na předmět činnosti. Odpovědi byly velmi různorodé, proto jsou dále uvedeny pouze některé z nich. Byly uváděny tyto předměty činnosti: stavebnictví, zprostředkování obchodu, průmyslová výroba, výroba automobilových komponentů, cestovní ruch, provozování fitness, ochrana osob a majetku, poskytování stravovacích služeb, doručovatelské služby, polygrafická výroba, dopravní služby, pohostinství, topenářské práce, zednické práce, oprava automobilů, lesní hospodářství, prodej výpočetní techniky, elektroinstalace, zdravotnictví. Na dotazník odpovídala také jedna personální agentura a státní instituce z oblasti soudnictví.

Následující obrázek znázorňuje procentuální zastoupení respondentů podle počtu zaměstnanců. Pro zařazení do skupin podle počtu zaměstnanců a pro lepší názornost bylo vytvořeno 5 intervalů počtu zaměstnanců.

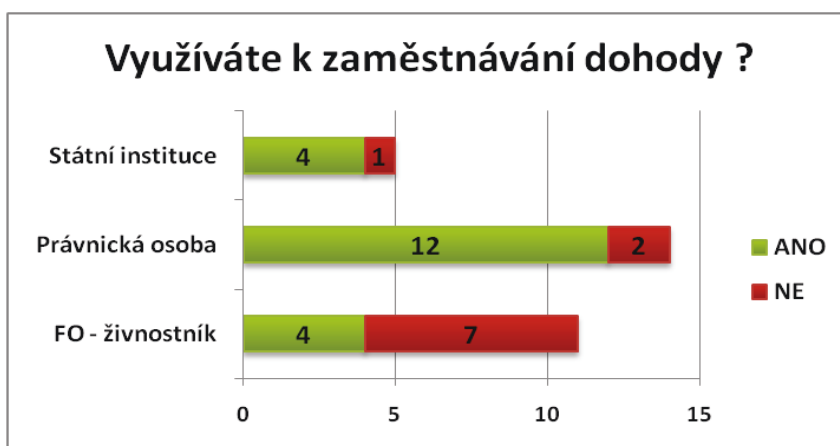


Obrázek 16: Graf zobrazující zastoupení respondentů podle počtu zaměstnanců

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Z grafu je patrné největší zastoupení zaměstnavatelů, kteří mají maximálně 10 zaměstnanců. Je to zejména z důvodu celkem početného zastoupení živnostníků, kteří zaměstnávají podstatně méně zaměstnanců než velké podniky či státní instituce. Početné zastoupení mají také zaměstnavatelé, kteří mají mezi 11 až 50 zaměstnanci, celkem 27%. Nelze opomenout ani zastoupení velkých podniků, které zaměstnávají více jak 251 zaměstnanců, tvoří celkem 10 % všech dotázaných respondentů.

Následující graf podává obraz o počtech zaměstnavatelů, kteří k zaměstnávání využívají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a naopak, kolik zaměstnavatelů dohody vůbec nevyužívá.



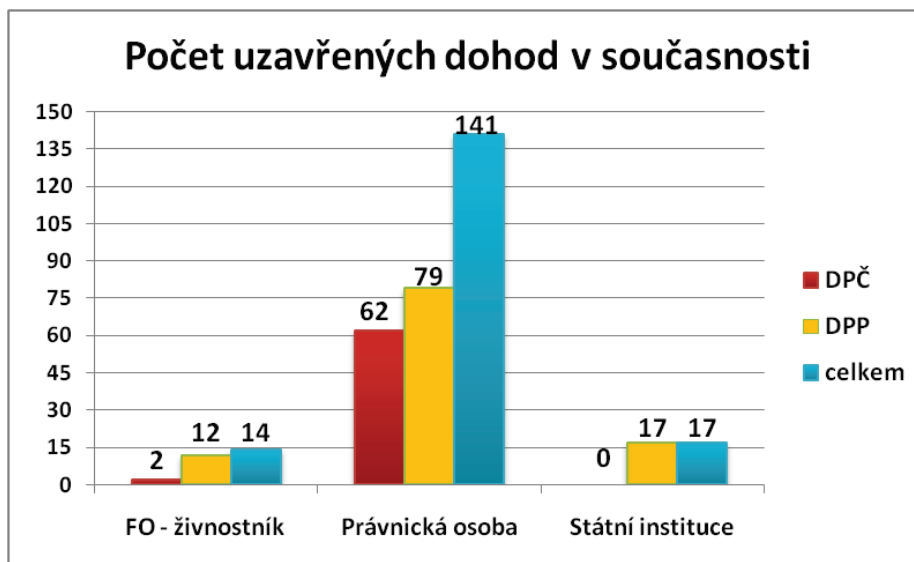
Obrázek 17: Graf zobrazující využití dohod zaměstnavateli

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Z grafu je patrné celkem velké využití dohod. Dohody nevyužívají především menší živnostníci. Největší využití dohody nacházejí u právnických osob.

Další otázka zkoumala důvody, proč zaměstnavatelé dohody k zaměstnávání nevyužívají. Nejčastěji byly uváděny důvody, že k zaplnění pracovních míst postačuje pracovní poměr. Dalším důvodem nevyužívání dohod se stalo hledisko odbornosti práce, kvůli kterému zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat na částečné úvazky. Jedním z důvodů nevyužívání dohod byla úspora finančních prostředků podniku.

Další obrázek znázorňuje počet uzavřených dohod podle právní formy podnikání. Na tuto otázku odpovídalo pouze 20 respondentů, 10 uvedlo nevyužívání dohod k zaměstnávání.



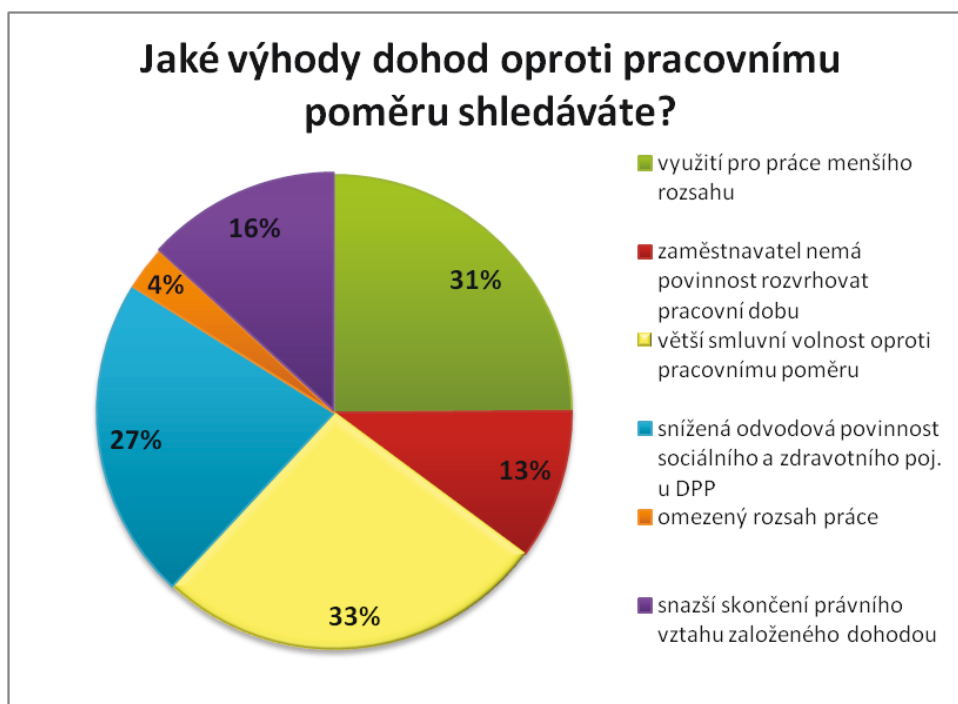
Obrázek 18: Graf zobrazující počet zaměstnavateli uzavřených dohod v současnosti

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Podle obrázku 18 je zřejmé, že nejvíce využívají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr právnické osoby. Další skutečností, kterou lze z grafu vyčíst, je větší využití dohod o provedení práce oproti dohodám o pracovní činnosti, kdy všechny z dotázaných státních institucí nevedly v současnosti žádnou uzavřenou dohodu o pracovní činnosti. Vysvětlením může být předmět činnosti jednotlivých státních institucí – soudnictví, kultura, sport, doručovatelská služba. Soudnictví dohody nevyužívá vůbec, státní instituce zabývající se kulturou a sportem uvedly pouze uzavřené dohody o provedení práce. Oblíbenost dohod o provedení práce u zaměstnavatelů je způsobena zejména sníženou odvodovou povinností sociálního a zdravotního pojištění.

Další otázka byla zaměřena na zjištění konkrétních prací, na které zaměstnavatelé dohody využívají. Byly zaznamenány tyto činnosti: pomocné práce ve výrobě, studentské praxe a výpomoci, radiologický asistent, administrativní práce, průvodce, lektorství hodin, výstavní činnosti, security, pokladní, revize, údržba strojů a další.

Výhodami a nevýhodami dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zabývají další dva obrázky, konkrétně obrázek 19 a 20, které vyjadřují procentuální podíly výhod a nevýhod z pohledu zaměstnavatelů.



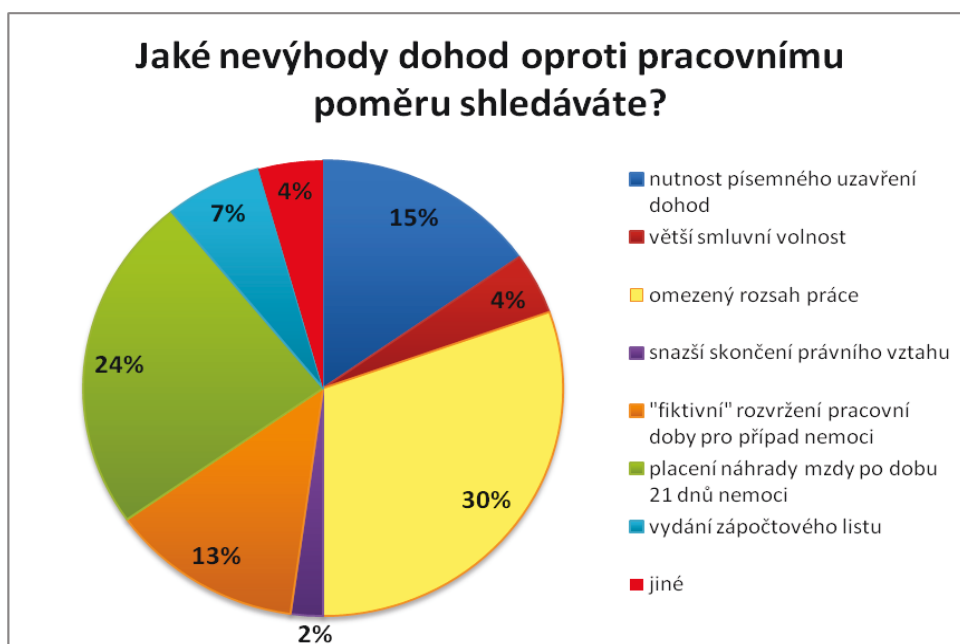
Obrázek 19: Graf zobrazující výhody dohod z pohledu respondentů

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Jako největší výhody respondenti uvedli větší smluvní volnost oproti pracovnímu poměru a využití dohod pro práce menšího rozsahu. Zaměstnavatelé dohody využívají také zejména kvůli snížené odvodové povinnosti sociálního a zdravotního pojištění u dohody o provedení práce. Značnou výhodou dohod pro zaměstnavatele je také snazší skončení právního vztahu založeného dohodou. Omezený rozsah práce je pro některé zaměstnavatele výhodou, ale pro většinu, jak je zřejmé z obrázku 20, právě omezený rozsah představuje zásadní nedostatek zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nevýhody v čele s již zmíněným zásadním nedostatkem zobrazuje následující obrázek.





Obrázek 20: Graf zobrazující nevýhody dohod z pohledu respondentů

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Největší nevýhodou je již zmíněný omezený rozsah práce. Další výrazný podíl zaujímá placení náhrady mzdy zaměstnavatelem po dobu 21 dnů nemoci zaměstnance, nutnost písemného uzavření dohod a povinnost zaměstnavatele fiktivně rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanci pro případ nemoci. Do skupiny jiných nevýhod uvedli zaměstnavatelé ohlašovací povinnost při překročení limitu 10 000 Kč u DPP, jeden zaměstnavatel uvedl, že neshledává žádné nevýhody zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Další obrázek znázorňuje počet respondentů podle zaznamenání změn zákoníku práce v roce 2012 týkající se dohod.



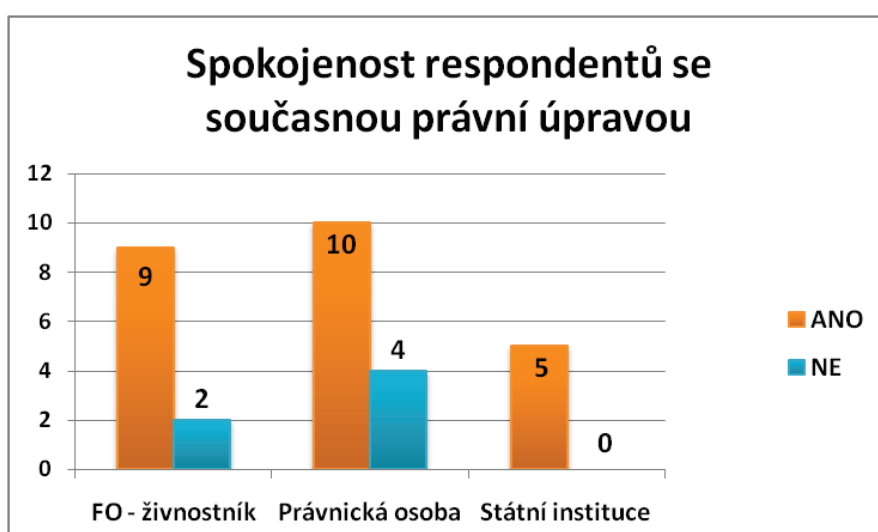
Obrázek 21: Graf zobrazující informovanost respondentů o změnách dohod v ZP 2012

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Z obrázku je viditelná nejmenší informovanost živnostníků o změnách ZP. Lze tento jev vysvětlit zejména malým počtem živnostníků zaměstnávaných osob. Nedostatečná je však i informovanost o změnách ZP právnických osob a státních institucí, které velmi často uváděly používání dohod pro zaměstnávání.

Další otázkou byly zjišťovány způsoby, kterými byli respondenti přímo ovlivněni. Většinou respondenti nebyli ovlivněni žádným způsobem, zejména kvůli využívání DPČ, u které se v roce 2012 moc změn nekonalo. Zaměstnavatele nejvíce ovlivnil limit 10 000 Kč u DPP, od kterého je nutné odvádět sociální a zdravotní pojištění. Dalším způsobem, který byl uveden, byla nutnost zajistit lékařské prohlídky pro nově vznikající pracovněprávní vztahy.

Obrázek 22 zobrazuje počet respondentů podle spokojenosti se současnou právní úpravou.



Obrázek 22: Graf zobrazující spokojenost respondentů se současnou právní úpravou

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Z grafu je zřejmé, že většina dotázaných je se současnou právní úpravou spokojena. Pouze 20 % respondentů uvedlo, že by uvítalo určité změny ZP. Hlavním důvodem nespokojenosti je nárůst administrativních činností spojený s ohlašováním překročeného limitu 10 000 Kč u DPP. Jako další bylo uvedeno placení náhrady mzdy 21 dnů pro případ nemoci zaměstnance a zajišťování lékařských prohlídek. Důvodem nespokojenosti se staly také větší výhody zaměstnanců oproti zaměstnavatelům.

Poslední otázka zjišťovala, které změny by zaměstnavatelé do budoucna uvítali. Byly zaznamenány odpovědi jako: zjednodušení administrativy (odstranění limitu 10 000 Kč u DPP), ještě větší navýšení ročního limitu u DPP, zrušení povinných lékařských prohlídek u dohod, menší sazba pro odvody sociálního a zdravotního pojištění u DPČ pro odměny nižší než 5 000 Kč.

## ZÁVĚR

Cílem této práce bylo poskytnout kompletní informace o institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zjistit důvody přetrvání tohoto institutu v českém právním řádu až do současné doby. Dále zjistit v jaké míře jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívány a zda by nebylo vhodné do budoucna uvažovat o změně právní úpravy tohoto institutu. K dosažení cíle práce byla využita analýza a hodnocení výhod a nedostatků pracovněprávních vztahů zakládaných dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zpočátku bylo nutné podat ucelené informace o pracovněprávních vztazích obecně, zejména kvůli vysvětlení základních pojmů, které se týkají pracovního poměru i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na základě těchto dvou institutů vznikají základní pracovněprávní vztahy, které mají určité shodné znaky, začlenění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr do právního řádu ČR bylo však způsobeno potřebou zavedení určitého specifického institutu pro zaměstnávání. Dodnes jsou dohody charakteristické větší smluvní volností oproti pracovnímu poměru, která je však spojena se sníženou právní ochranou slabší smluvní strany – zaměstnance.

Pro potřeby porovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přímo s pracovním poměrem bylo nevyhnutelné stručné popsání pracovního poměru. Kapitola, která byla věnována pracovnímu poměru se zaměřila pouze na vznik, změnu a zánik pracovního poměru, nebyly opomenuty ani povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

V kapitole, která je věnována pouze dohodám, byla snaha o seskupení veškerých dostupných informací týkajících se dohod. Byly vysvětleny důvody začlenění těchto dohod do právního řádu ČR včetně vývoje právní úpravy tohoto institutu až do současné doby. Zvláštní důraz byl kladen na změny ZP, které nabyly účinnosti 1. ledna 2012 týkající se dohod, zejména dohody o provedení práce, u které došlo novelou ZP k podstatným změnám. Zvláštní podkapitola byla věnována odměně z dohody včetně jejího zdaňování a srážek ze mzdy. Co se týče srážek ze mzdy, byla pozornost soustředěna zejména na odvody sociálního a zdravotního pojištění z odměny z dohody. Pro úplnost bylo v závěru kapitoly provedeno porovnání dohody o provedení práce s dohodou o pracovní činnosti. Pro lepší přehlednost byla zařazena i kapitola, jejíž obsahem je porovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem, především zdůraznění odlišností pracovněprávních vztahů, které na základě těchto dvou institutů vznikají.

Na závěr je nutné shrnout výsledky průzkumu prováděného pomocí dotazníkového šetření, jehož cíle se shodují s cíli této práce. Pomocí dotazníkového šetření chtěla autorka zjistit současné využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k zaměstnávání, osobní zkušenosti respondentů s dohodami. Zaměřila se především na výhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože především výhody stojí podle autorky za přetrváním tohoto právního institutu v českém právním řádu vedle zajištěné právní úpravy a velkého využití dohod k zaměstnávání. Nejen velké využití dohod k zaměstnávání a zajištěná právní úprava, ale i velké osobní zkušenosti respondentů s dohodami byly výzkumem potvrzeny. S ohledem na rozložení respondentů podle věku a ekonomické aktivity lze podle výzkumu tvrdit, že dohody jsou využívány zejména právníckými osobami pro zkrácené úvazky, studentské brigády a výpomoci, uplatnění dohod však nacházejí i důchodci a dočasně nezaměstnaní u živnostníků a státních institucí. Osobní zkušenosti s dohodami mají především studenti ve věku 21 – 30 let, což se dá vysvětlit zejména vysokoškolskými studijními plány, které si studenti mohou rozložit podle potřeby, a díky tomu mohou vykonávat i zkrácené pracovní úvazky současně se studiem. Potvrzeno bylo i větší využití dohody o provedení práce, která je poněkud více odlišná od pracovního poměru než dohoda o pracovní činnosti. Zde je nutné upozornit na skutečnost, že DPP byla doposud využívána zejména kvůli nulovým odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Díky změnám ZP v roce 2012 však existuje limit, od kterého se odvodová povinnost týká i DPP, proto v budoucnu může být zaznamenán pokles jejího využití.

Změny ZP v roce 2012 mají za následek vznik a šíření názorů odborníků, zda by nebylo účinnější rozšířit právní úpravu pracovního poměru pro výkon zkrácených úvazků a jednorázových prací a institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jako takový zrušit. Je to zejména kvůli stále větší podobnosti pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr s pracovním poměrem a vzniku dalších omezení. Podkladem těchto názorů mohou být i určité právní problémy, které při pracovněprávním vztahu založeném dohodou mohou vzniknout. Podle průzkumu lze tvrdit, že tyto právní problémy mohou souviset s nedostatečnou informovaností nejen zaměstnavatelů, ale také zaměstnanců. Pokud by nemělo dojít ke zrušení institutu dohod či jeho vylepšení, měl by být podle autorky kladen větší důraz na informování zaměstnavatelů o změnách a možnostech využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. K zabránění obcházení zákoníku práce by mohla napomoci i zvýšená kontrola pracovněprávních vztahů.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.
- [2] GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana; KOMENDOVÁ, Jana; STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-802-1058-521.
- [3] CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: *Daňáři online: portál daňových poradců a profesionálů* [online]. 21. 2. 2008 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/?search\\_query=\\$index=135](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d3369v4534-dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer/?search_query=$index=135).
- [4] Daň z příjmů 2013: Mzdová kalkulačka: Čistá mzda 2013. *Měsec.cz: Váš průvodce finančním světem* [online]. 2013 [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy/>
- [5] JAKUBKA, Jaroslav. *Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy*. Olomouc: ANAG, 2006-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-347-3.
- [6] KOVALÍKOVÁ, Natálie. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Praha, 2009. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Vedoucí práce JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.
- [7] KUČEROVÁ, Dagmar. Krátkodobé zaměstnání a zaměstnání malého rozsahu 2012. In: *Podnikatel.cz: Průvodce vaším podnikáním* [online]. 9. 12. 2011 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/kratkodove-zamestnani-a-maly-rozsah-2012/>.
- [8] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.
- [9] NEŠČÁKOVÁ, Libuše; JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, 240 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4037-9.
- [10] PÍCHOVÁ, Irena. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1996, 24 s. Právnické sešity, č. 105. ISBN 80-210-1265-X.

- [11] STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - flexibilita za každou cenu?*. In: Pracovní právo 2010: flexibilní formy zaměstnání : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 6.-8. října 2010. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 72 - 81. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 382. ISBN 978-802-1053-588.
- [12] ŠMÍD, Martin. *Pracovní právo: pro kombinovanou formu studia*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008, 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9.
- [13] ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, xix, 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.
- [14] *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-713-3.
- [15] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [16] Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- [17] Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- [18] Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- [19] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [20] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [21] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [22] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [23] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [24] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [25] Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění ZP
- [26] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [27] Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- [28] Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
- [29] Zákon č. 83/1990 Sb., o sdrůžení občanů, ve znění pozdějších předpisů

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A .....Dotazník pro zaměstnance

Příloha B .....Dotazník pro zaměstnavatele

## Příloha A

### Dotazník pro zaměstnance

Vážení respondenti,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který se týká výzkumu ohledně **dohod konaných mimo pracovní poměr a je součástí mé bakalářské práce**. Cílem tohoto výzkumu je zjistit současné využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce) v ČR, informovanost o změnách zákoníku práce v roce 2012 a dále zanalyzovat výhody a nevýhody těchto dohod z pohledu obou stran – zaměstnanců i zaměstnavatelů.

#### 1. Váš věk:

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

#### 2. Nejvyšší dosažené vzdělání:

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

#### 3. Uved'te kraj, ve kterém se nachází Vaše bydliště.

#### 4. V současné době jste:

- a) student    b) zaměstnaný    c) nezaměstnaný    d) jiné.....

#### 5. Slyšeli jste o dohodách (konkrétně o dohodě o pracovní činnosti, dohodě o provedení práce), které se uzavírají mimo pracovní poměr?

*(Pokud NE, děkuji Vám za Váš čas při vyplňování dotazníku.)*

#### 6. Osobní zkušenost máte s:

- a) dohodou o pracovní činnosti (DPČ)    b) dohodou o provedení práce (DPP)  
c) s DPČ i s DPP                              d) nemáte osobní zkušenost.

*(na otázky č. 7 - 9 neodpovídejte, pokud jste v otázce č. 6 označili odpověď d))*

#### 7. Na jakou práci jste byli nebo stále jste zaměstnání přes dohodu?

#### 8. Dohodu s Vámi uzavřela:

- a) fyzická osoba – živnostník                      b) právnická osoba    c) státní instituce

#### 9. Nastaly někdy během výkonu Vaší práce, která byla uzavřena na základě dohody, nějaké právní problémy vyplývající z povahy dohody? Pokud ANO, napište jaké.



**10. Jako výhody dohod oproti pracovnímu poměru sledáváte: (označte alespoň jednu z nabízených možností).**

- a) nutnost písemného uzavření dohod
- b) větší smluvní volnost oproti pracovnímu poměru (ve prospěch zaměstnance lze sjednat nárok na dovolenou, cestovní výhrady,...)
- c) snížená odvodová povinnost na sociálním a zdravotním pojištění u DPP do výše odměny 10 000,- Kč včetně
- d) neexistuje povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu
- e) respektování ustanovení o minimální mzdě
- f) omezený rozsah práce – vhodné pro brigádníky
- g) možnost další výdělečné činnosti, kterou lze skloubit s primární pracovní aktivitou

**jiné:**

**11. Jako nevýhody dohod oproti pracovnímu poměru sledáváte: (označte alespoň jednu z nabízených možností)**

- a) nutnost písemného uzavření dohod
- b) omezený rozsah práce (pouze 20 hod/ týden průměrně u DPČ, max. 300 hod/ rok u DPP)
- c) oslabení právního postavení zaměstnance (práva musí být založena smluvně)
- d) není-li smluvně založeno jinak, nevztahuje se na dohody právní úprava pracovního poměru v otázkách odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překátek v práci, skončení pracovního poměru a odměňování
- e) rozsah 300 hod/ rok celkem platí pro všechny uzavřené DPP u jednoho zaměstnavatele (rozsah uzavřených DPP se sčítá)

**jiné:**

**12. Zaznamenali jste změny zákoníku práce týkající se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2012? (pokud NE, neodpovídejte na otázku č. 13)**

**13. Dotkly se Vás tyto změny? Pokud ANO, jakým způsobem?**

**14. Jste se současnou právní úpravou spokojen?**

*(pokud ANO, neodpovídejte na otázku č. 15)*

**15. Jaký je hlavní důvod Vaší nespokojenosti se současnou právní úpravou?**

*Děkuji za Váš čas, při vyplňování dotazníku.*

*Leona Nejmanová, studentka Univerzity Pardubice, fakulty ekonomicko-správní*

## Příloha B

### Dotazník pro zaměstnavatele

Vážení respondenti,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který se týká výzkumu ohledně **dohod konaných mimo pracovní poměr** a je součástí mé **bakalářské práce**. Cílem tohoto výzkumu je zjistit současné využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce) v ČR, informovanost o změnách zákoníku práce v roce 2012 a dále zanalyzovat výhody a nevýhody těchto dohod z pohledu obou stran – zaměstnanců i zaměstnavatelů.

**1. Označte:**

- a. jsem živnostník (fyzická osoba)                      b) zastupuji právnickou osobu  
b. zastupuji státní instituci

**2. Uveďte kraj, ve kterém sídlí PO (FO, státní instituce).**

**3. Uveďte předmět činnosti.**

**4. Uveďte celkový počet zaměstnanců.**

*(pokud nemáte žádné zaměstnance, odpovídejte dále až od otázky č. 9)*

**5. Využíváte při zaměstnávání dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce)?**

*(pokud ANO, neodpovídejte na otázku č.7; pokud NE, neodpovídejte na otázky č. 8-9)*

**6. Z jakého důvodu tyto dohody nevyužíváte?**

**7. Uveďte počet uzavřených dohod v současnosti.**

**DPČ** .....                      **DPP** .....

**8. Na jaké činnosti (konkrétní práce) tyto dohody nejčastěji uzavíráte?**

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

- a. využití pro práce menšího rozsahu  
b. nutnost písemného uzavření dohod  
c. zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu

- d. větší smluvní volnost oproti pracovnímu poměru (nárok na dovolenou, osobní překážky v práci atd. lze sjednat po domluvě ve prospěch zaměstnance)
- e. snížená odvodová povinnost na sociálním a zdravotním pojištění u DPP (odměna do 10 000,- Kč včetně)
- f. omezený rozsah práce (DPČ v průměru max. 20 hod/ týden, DPP max. 300 hod/rok)
- g. snazší skončení právního vztahu založeného na základě dohod (DPČ výpovědí, pouze s 15denní výpovědní lhůtou, DPP dle dohody)

**jiné:**

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

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

**jiné:**

**11. Zaznamenali jste změny v zákoníku práce týkajících se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2012?**

*(pokud NE, neodpovídejte na otázku č. 12)*

**12. Jakým způsobem Vás změna zákoníku práce v roce 2012 ovlivnila?**

**13. Jste se současnou právní úpravou spokojeni?**

*(pokud ANO, neodpovídejte na otázku č. 14)*

**14. Jaký je hlavní důvod Vaší nespokojenosti se současnou právní úpravou?**

**15. Které právní změny byste ohledně této problematiky uvítali?**

*Děkuji za Váš čas, při vyplňování dotazníku.*

*Leona Nejmanová, studentka Univerzity Pardubice, fakulty ekonomicko-správní*