

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve vztahu k
veřejné správě

Mgr. Bc. Patrik Kurz

2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Mgr. Patrik Kurz

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve vztahu k veřejné správě

Název anglicky

Agreements on work performed outside employment in relation to public administration

Cíle práce

Hlavním cílem práce je posouzení využitelnosti dohod konaných mimo pracovní poměr u subjektů veřejné správy se zaměřením na právní rámec dohod konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru se zhodnocením výhod a negativních aspektů dohod konaných mimo pracovní poměr oproti pracovnímu poměru. Toto je provedeno na základě výzkumu a shromáždění statistických dat konkrétního subjektu veřejné správy.

Na tomto základě je proveden rozbor přínosů a negativních aspektů pro vybraný subjekt veřejné správy v pozici zaměstnavatele jakožto dílčí cíl. Dalším dílčím cílem práce je vytvoření doporučení pro právní úpravu de lege ferenda za účelem zlepšení možnosti využitelnosti dohod konaných mimo pracovní poměr pro subjekty veřejné správy.

Metodika

Práce bude rozdělena na dvě části, a to část teoretickou a část praktickou.

V teoretické části bude použita zejména metoda literární rešerše, komparace, analýza odborné literatury a právních předpisů, syntéza a metody interpretace práva, zejména metoda jazyková a logická. Těmito metodami bude vytvořen rámec relevantních institutů pracovního práva s definováním relevantní právní úpravy dohod konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru.

V praktické části bude použita zejména analýza konkrétního subjektu, komparace, pozorování, syntéza a metody kvalitativního přístupu k výzkumu, a to formou polostrukturovaného rozhovoru. Prostřednictvím těchto rozhovorů budou zjištěny relevantní statistické údaje a údaje o organizaci samosprávného celku pro další zpracování, s tím, že reálné využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a postupy personálního oddělení a odborů budou získány zejména prostřednictvím tohoto řízeného rozhovoru. Dále budou analyzována a komparována data obsažená ve výročních zprávách vybraného subjektu za zvolené průřezové období.

Závěrem bude použita metoda syntézy k vyhodnocení jednotlivých zjištění.

Doporučený rozsah práce

60 až 80 stran

Klíčová slova

dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, pracovní poměr, závislá činnost, subjekt veřejné správy, samospráva, zaměstnanec, zaměstnavatel, subjekty pracovněprávních vztahů, náležitost dohody o provedení práce, náležitosti dohody o pracovní činnosti, náležitosti pracovní smlouvy

Doporučené zdroje informací

BĚLINA, M.: Pracovní právo. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

ELIÁŠ, K. a kolektiv: Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 9788072638574

GALVAS, M. a kolektiv: Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 9788021058521

GERLOCH, A.: Teorie práva. 5. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 308 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 9788073802332

HŮRKA, P.: Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, P.: Pracovní právo v bodech s příklady. 2., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 136 s. ISBN 9788073575311

KADLECOVÁ, M. a kolektiv: Dějiny českého soukromého práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 279 s. ISBN 978-807-3800-413

Směrnice Rady č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Ing. Renata Korcová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 02. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve vztahu k veřejné správě“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Plzni dne 15. 03. 2017

.....

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval své vedoucí práce JUDr. Renatě Korcové za její vstřícnost, vedení a rady. Dále bych chtěl vyjádřit velký dík pracovníkům jednotlivých pracovišť institucí veřejné správy, kteří byli velmi vstřícní a ochotní při mém zajišťování podkladů pro zpracování praktické části mé diplomové práce.

Děkuji.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve vztahu k veřejné správě

Souhrn

Diplomová práce pojednává v teoretické části o dohodách konaných mimo pracovní poměr, a to v souladu s právním řádem ČR. V teoretické části diplomové práce je definován a vymezen pojem pracovního práva a pracovněprávního vztahu, a to se zaměřením na odlišnosti obsažené v právní úpravě dohod konaných mimo pracovní poměr oproti obecné úpravě pracovního poměru jakožto základního institutu pracovního práva. S ohledem na potřebu identifikace speciality a významu dohod konaných mimo pracovní poměr, je v teoretické části popsán i pracovní poměr jakožto obecný institut.

Těžiště praktické části je směřováno na individuální pracovněprávní vztahy na určitém pracovišti územně samosprávného celku. Praktická část se zaměřuje na využívání institutu pracovního poměru ve srovnání s využíváním dohod konaných mimo pracovní poměr. Pro srovnání jsou pak v praktické části obsažena data o využití pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr u více územně samosprávných celků.

Klíčová slova

dohody konané mimo pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, pracovní poměr, závislá činnost, subjekt veřejné správy, samospráva, zaměstnanec, zaměstnavatel, subjekty pracovněprávních vztahů, obligatorní a fakultativní náležitost dohody o provedení práce, obligatorní a fakultativní náležitosti dohody o pracovní činnosti, obligatorní a fakultativní náležitosti pracovní smlouvy,

Agreements on work performed outside employment in relation to public

Summary

The diploma thesis deals with the theoretical part of the agreements outside employment, in accordance with the laws of the country. In the theoretical part thesis is defined the concept of labor law and labor relations, with a focus on the differences contained in the legislation, agreements outside employment compared with the general arrangements for employment as a fundamental institution of labor law. With regard to the need to identify specialties and the importance of agreements outside employment, is described in the theoretical part of the employment relationship as a general institute of labor law.

The center of gravity of the practical part is directed to individual employment relationships at a specific workplace local government unit. The practical part focuses on the application of the concept of employment in comparison with the use of agreements outside employment. For comparison, the practical part included data on the use of employment contracts and agreements outside employment for more local governments.

Keywords

Agreement that took place outside the employment relationship, agreement on work performance, agreement on working activity, employment, dependent activity, a public body, local governments, employee, employer, actors working relationships, obligatory and facultative essentials agreement on work performance, obligatory and facultative essentials agreement on working activity, obligatory and facultative essentials employment kontrakt,

OBSAH	strana
1. ÚVOD	9
2. CÍL PRÁCE A METODIKA	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	13
3. PRACOVNÍ PRÁVO OBECNĚ A HISTORICKY	17
4. TEORETICKÁ ČÁST	19
4.1 Pracovněprávní vztah	19
4.2 Vznik, změna a zánik pracovněprávního vztahu	23
4.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	24
4.4 Odměna z dohod	29
4.5 Dohoda o provedení práce	32
4.6 Dohoda o pracovní činnosti	36
4.7 Srovnání pracovního poměru a dohody o provedení práce a o pracovní činnosti	40
5. PRAKTICKÁ ČÁST	43
5.1 Organizační schéma orgánů města včetně Magistrátu města Plzně	47
5.2 Organizační schéma úřadu městského obvodu	50
5.3 Přehled počtu zaměstnanců územně samosprávného celku, mzdové a ostatní osobní výdaje 2011– 2015	52
5.4 Pracovněprávní vztahy v samosprávném celku	58
5.5 Získávání a výběr zaměstnanců samosprávného celku	59
5.6 Zaměstnanci v pracovním poměru v samosprávném celku	62
5.7 Zaměstnanci zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vybraného územně samosprávného celku v období 2003 – 2015	67
5.8 Srovnání počtu zaměstnanců Statutárního města Plzeň s dalšími statutárními městy	69
6. DISKUZE A DOPORUČENÍ (NÁVRHY)	73
7. ZÁVĚR	78
8. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	81
9. SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ	86

1. ÚVOD

Pracovní právo je jedno z odvětví práva, se kterým přichází do styku v podstatě každý člověk, a to ať z pohledu zaměstnance či zaměstnavatele. S ohledem na tuto skutečnost je alespoň základní znalost práv a povinností účastníků pracovně právních vztahů nezbytnou nutností pro každou osobu. Normy pracovního práva jsou aplikovány jak právníckými osobami, tak i fyzickými osobami nepodnikateli a fyzickými osobami podnikateli v každodenním životě.

Pracovní právo je odvětví práva, které je relativně často novelizovanou oblastí práva. Jedná se o oblast práva dotýkající se každodenního života, a proto je trvale třeba jej přizpůsobovat aktuálním podmínkám, a to jak podmínkám sociálním, právním, tak i ekonomickým či mezinárodním úmluvám. Jako základní právní předpis (soubor právních norem) upravující pracovní právo lze označit zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Poslední podstatná změna zákonem č. 377/2015 Sb., byla provedena v souvislosti s přijetím zákona o ukončení důchodového spoření.

Ve vztahu k právní úpravě pracovního práva je třeba vzít v potaz nejen úpravu zákoníku práce jakožto *lex specialis*, nýbrž také úpravu obsaženou v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Občanský zákoník má obecně řečeno subsidiární užití k zákoníku práce.

Jak je patrné z názvu této diplomové práce, zabývá se primárně dohodami konanými mimo pracovní poměr ve veřejné správě. Ve vztahu k užití dohod konaných mimo pracovní poměr je na místě tyto srovnat s pracovním poměrem, a to jak ze strany právní úpravy, tak ze strany aplikační. Toto srovnání pak naznačuje důvodnost užití toho kterého institutu nejen subjekty veřejné správy.

Diplomová práce je zaměřena na základní vymezení vybraných pojmů pracovněprávních vztahů, definování vlastností pracovního poměru a dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti a využívání těchto pracovněprávních institutů v praxi u územně samosprávného celku.

Pochopení dané problematiky je vázané mimo jiné i na historický vývoj úpravy pracovního práva, pročež je v úvodu této práce (kapitola č. 3) stručně shrnut historický vývoj pracovního práva v bodech relevantních pro zpracovávané téma. Pro komplexní

zpracování daného tématu je primárně nezbytné se zabývat vybranými právními termíny vztahujícími se k pracovnímu právu v dané oblasti. Je tak třeba definovat zejména pojem pracovněprávního vztahu, a to se zohledněním judikatury Soudního dvora Evropské unie a dále pojem závislé práce včetně jeho hlavních znaků, neboť tyto jsou odlišujícími aspekty pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr. Na základě těchto základních znaků závislé práce je pak namístě vytvoření rozčlenění právní úpravy zpracovávaného tématu do jednotlivých segmentů, ze kterých bude následně možné přehledně identifikovat a popsat jednotlivé znaky dohod konaných mimo pracovní poměr a identifikovat důvody pro hojnější či méně hojně využívání dohod konaných mimo pracovní poměr subjekty veřejné správy.

S ohledem na skutečnost, že soukromoprávní subjekty – podnikatelé jsou svým fungováním, zájmy i strukturou řízení a volbou formy výkonu svěřených pravomocí – „podnikatelské činnosti“ odlišné od veřejnoprávních subjektů, zajišťujících primárně výkon veřejné správy, je třeba se zabývat tématem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména ve vztahu k veřejnoprávním subjektům jakožto subjektům specifického charakteru a účelu. S ohledem na tuto skutečnost, je vhodné i základní uvedení organizační a funkční struktury veřejnoprávních subjektů, a to zejména se zaměřením na vybraný subjekt veřejné správy.

Na vybraném subjektu je pak po kompletním zajištění potřebných dat namístě aplikace teoretické části na část praktickou, tj. například posouzení využívání dohod konaných mimo pracovní poměr u subjektů veřejné správy či zjištění výhod a negativních aspektů z pohledu aplikujících subjektů ve srovnání právního rámce dohod konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vycházejí z předpokladu existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce. Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Jak dohoda o provedení práce tak i dohoda o pracovní činnosti jsou však pouze pracovněprávními vztahy doplňkového charakteru. Potřeba zaměřením se na toto téma má původ v jejich výjimečnosti, kdy sjednání těchto dohod má umožnit zaměstnavateli zajištění výkonu i specifických úkolů, jejichž provedení osobou zaměstnanou v pracovním poměru by nebylo možné či vhodné.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují jednu z možných pracovních forem, umožňujících zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život. Jedná se méně formální smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, než jakým je pracovní poměr na základě pracovní smlouvy. Zaměstnanci pracující na základě těchto dohod nepožívají všechna práva, jež zákoník práce garantuje zaměstnancům v pracovním poměru. Zaměstnavatel má proto zajišťovat plnění pracovních úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

2. CÍL .PRÁCE .A .METODIKA

2.1 Cíl práce

Předmětná práce má stanoven hlavní cíl a dva cíle dílčí. Hlavním cílem předmětné práce je posouzení využitelnosti dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti u vybraného subjektu veřejné správy, a to se zaměřením na podstatné znaky těchto dohod ve srovnání s podstatnými znaky pracovního poměru s následným posouzením výhod a negativních aspektů těchto pracovněprávních vztahů. Důvodem stanovení tohoto cíle je potřeba vytvoření argumentační baterie pro vybraný územně samosprávný celek i ostatní územně samosprávné celky, s tím, že z uvedených skutečností lze pak jednoznačně uzavřít pro jednotlivé územně samosprávné celky, zda je pro ně efektivnější pro konkrétní činnosti či pro zajištění dílčích úkolů provedení těchto prací osobami v pracovním poměru jakožto základním pracovněprávním vztahu či s využitím dohody o provedení práce případně dohody o pracovní činnosti, a to jak z pohledu personalistického, tak i z pohledu ekonomické efektivity.

Jakožto dílčí cíl je pak stanoveno definování podstatných rysů obsažených jak u dohody o provedení práce, tak i u dohody o pracovní činnosti a současně i u pracovního poměru s výsledným rozbohem přínosů a negativních aspektů u daného subjektu veřejné správy. Tento dílčí cíl nezbytný pro naplnění cíle hlavního byl stanoven pro veřejnoprávní subjekt v pozici zaměstnavatele, kdy je třeba při rozhodování takového subjektu vzít v potaz veškeré podstatné skutečnosti relevantní pro rozhodování o postupech personálního oddělení (odboru) a pro vytvoření organizační struktury takového veřejnoprávního subjektu.

Dalším dílčím cílem předmětné práce je pak vyjádření maximálně objektivizovaného subjektivního stanoviska autora pro právní úpravu *de lege ferenda*, a to za účelem zlepšení možnosti využitelnosti dohod konaných mimo pracovní poměr pro subjekty veřejné správy, kdy subjekty veřejné správy, jakožto rozpočtové organizace, jsou povinny postupovat efektivně, a to jak v samotném výkonu působnosti, tak i z ekonomického pohledu hospodaření s rozpočtovými prostředky.

2.2 Metodika

Předmětná práce je rozčleněna na dvě části, a to část teoretickou a část praktickou se závěrečným zhodnocením.

V teoretické části předmětné práce je použita především metoda literární rešerše, komparace, analýza odborné literatury a právních předpisů, syntéza a metody interpretace práva, zejména metoda jazyková a logická. Prostřednictvím literární rešerše je vytvořen kritický náhled právní úpravy pracovněprávních vztahů se zaměřením na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti a se zohledněním hlavního pracovněprávního institutu pracovního poměru. Literární rešerše je užito pro zajištění komplexního přehledu současných legálních zdrojů daného tématu. Tyto odborné informace jsou následně logicky uspořádány od nejobecnějšího po jednotlivá specifika daných institutů dané tematiky a jejich podstatných znaků, tj. od obecného pojmu pracovněprávního vztahu definovaného s využitím závislé práce, přes charakteristiku dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, a to s následným srovnáním pracovního poměru jakožto základního pracovněprávního vztahu s těmito dohodami, až po základní pojmové znaky se specifikací odlišností posuzovaných institutů v rozsahu podmínek a předpokladů vzniku, změn a zániku těchto vztahů, a specifikací odlišností v případě odměňování se zohledněním minimální a zaručené mzdy a odvodového zatížení.

V teoretické části je komparována právní úprava dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti a současně těchto dohod s pracovním poměrem. Zároveň jsou komparovány základní znaky výše uvedených institutů. V případě samotných dohod konaných mimo pracovní poměr i v případě těchto dohod a pracovní smlouvy (pracovního poměru) jsou komparovány možnosti vzniku, změny a zániku těchto pracovněprávních institutů s ohledem na jejich odlišnou obtížnost. Současně jsou komparovány předpoklady pro využití těchto institutů na odlišné druhy práce, kdy dohody jsou svým charakterem spíše orientovány pro zajišťování potřeb jednorázových či opakovaných, nicméně méně časově náročných. Předmětné instituty jsou dále komparovány ve vztahu základního a doplňkového pracovněprávního institutu zajišťujícího výkon práce. Komparaci je na místě současně vhodné provést z pohledu finančního práva, tj. zejména zákonných

odvodů. Výstupem je pak stanovení shodných a rozdílných znaků, tím, že tohoto je využito jako základního stupně zobecnění a umožnění analogických úsudků.

Další podstatnou metodou užitou v teoretické části této práce je analýza odborné literatury a právních předpisů. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní poměr jsou pojímány v jejich jednotlivých časových úrovních existence (vznik, změna a zánik) a současně jsou děleny na jejich jednotlivé základní znaky s cílem poznání jejich jednotlivých aspektů. Analýza je prováděna na základě informací obsažených jednak v právních předpisech jakožto základního rámce a současně na základě výkladu obsaženého v odborné literatuře, kdy odborná literatura rozebírá jak teoretický rámec jednotlivých právních norem, tak i zohledňuje praktickou stránku věci ve vazbě na potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců a stanoviska soudů.

Při interpretaci právních norem je užito jednak metody jazykové (gramatické), kdy je norma vykládána podle jejího textu, s tím, že se vychází ze struktury právní věty a vztahů mezi jednotlivými částmi souvětí a současně podle obsahu jednotlivých částí vět a termínů. Logické metody interpretace právních norem je pak užito pro identifikaci logických souvislostí mezi jednotlivými právními normami s provázáním jednotlivých hypotéz, dispozicí a sankcí.

Následně je užito syntézy ke sjednocování jednotlivých aspektů dohod konaných mimo pracovní poměr se zohledněním pracovního poměru a současně k celkovému pojetí jednotlivých znaků těchto institutů s cílem vytvoření celku vyloženého právního rámce této právní oblasti se zohledněním jak práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, tak i se zohledněním judikturních závěrů.

Těmito metodami je vytvořen celkový rámec relevantních institutů pracovního práva s definováním relevantní právní úpravy dohod konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru nezbytný pro následné užití v praktické části.

V praktické části je užito zejména analýza konkrétního subjektu, komparace, pozorování, syntéza a metody kvalitativního přístupu k výzkumu, a to formou polostrukturovaného rozhovoru.

V praktické části je soustředěna pozornost na vybraný subjekt veřejné správy, a to na Statutární město Plzeň, s tím, že stěžejní pozornost je věnována Magistrátu města Plzně jakožto největší organizační složky vybraného subjektu, s tím, že následně je pro

ucelenost zohledněn i srovnatelný veřejnoprávní celek zastoupený Magistrátem města Pardubic a Magistrátem města Chomutova.

Metoda analýzy je užitá ve vztahu k organizační struktuře vybraného veřejnoprávního celku Statutárního města Plzně a následně dalších zohledňovaných veřejnoprávních institucí zastoupených Magistrátem města Pardubic a Magistrátem města Chomutova. Analýzy je dále užitá ve vztahu k nákladovosti a přepočteného počtu zaměstnanců těchto institucí pro zjištění využitosti a nákladovosti na zaměstnance těchto celků se zohledněním zaměstnanosti na základě dohod konaných mimo pracovní poměr a na základě pracovního poměru. Analýzou je zjištěn současně i okruh prací, které jsou u vybraných subjektů vykonávány prostřednictvím pracovního poměru a dohod. Tímto jsou zajištěny dílčí údaje, které je následně možné vzájemně komparovat jakožto prvky složitého celku.

Komparací jsou následně zjištěny odlišnosti v organizační struktuře vybraných celků a je srovnávána nákladovost na zaměstnávání jednotlivých pracovníků (v přepočtených počtech). Komparovány jsou současně počty osob ve vybraných územně samosprávných celcích, a to s rozlišením počtů zaměstnanců vykonávajících práci na základě pracovní smlouvy a počtů zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Komparovány jsou i náklady na vykonanou práci v případě výkonu na základě odlišných způsobů zaměstnávání. Komparace využitosti je provedena i z pohledu, které činnosti jsou u jednotlivých subjektů prováděny zaměstnanci v pracovním poměru a které činnosti jsou vykonávány na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Pozorování jevů a procesů vybraných celků, zejména Magistrátu města Plzně, je prováděno soustavně po dobu 4 měsíců od dubna 2016 do července 2016. Je sledována organizační struktura celku a její vzájemná kooperace, způsoby výběru zaměstnanců na úřednické a neúřednické pozice a formy zaměstnávání při zajišťování výkonu činností subjektu, jaké činnosti lze a jaké činnosti jsou vykonávány zaměstnanci v pracovním poměru a jaké prostřednictvím dohody o provedení práce a jaké prostřednictvím dohody o pracovní činnosti.

Následně je užitá syntéza k vytvoření uceleného pohledu na nákladovost výkonu prací úřednických a neúřednických, na nákladovost prací vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a nákladovost prací vykonávaných zaměstnanci

v pracovním poměru. Na základě syntézy zjištěných dat je vytvořeno i penzum činností, které jsou vybranými celky zajišťovány prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů s pracovníci personálního odboru magistrátu a pracovníci odboru školství a sportu a se sekretářkou úřadu městského obvodu jsou zjišťovány relevantní statistické údaje a údaje o organizaci samosprávného celku pro další zpracování. Je zjišťováno, jaké práce jsou zajišťovány zaměstnanci v pracovním poměru a jaké osobami zaměstnávány na základě dohod, jaké jsou náklady na jednotlivých dílčích celcích. Předmětnými rozhovory jsou získávány údaje o reálném využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a údaje o postupech personálního oddělení při zajišťování výkonu činnosti celku. Zejména s pracovníci odboru školství a odboru sportu jsou pak ověřována a upřesňována data obsažená ve výročních zprávách daného subjektu za zvolené průřezové období.

Značné množství dat je pro zpracování této práce získáno v rámci diplomní praxe konané v advokátní kanceláři zabývající se mimo jiné pracovním právem a správním právem, a to včetně zaměření na municipality.

Závěrem pak je opět použita metoda syntézy k vyhodnocení jednotlivých zjištění.

3. PRACOVNÍ PRÁVO OBECNĚ A HISTORICKY

Pracovní právo je možno definovat jako právní odvětví, regulující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu práce. Cílem regulace pracovním právem je jednak poskytování zaměstnavateli nástrojů pro organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti a současně zajištění odpovídajících podmínek pro výkon práce zaměstnanců.¹ V České právní teorii je považováno pracovní právo za samostatné právní odvětví, s tím, že je provázáno s ostatními právními odvětvími značným množstvím vazeb a vztahů, díky čemuž lze říci, že tvoří ucelený právní systém – ucelený systém pracovního práva.²

Tvorba pracovněprávních norem se vyvíjela zejména v návaznosti na společenský a technický vývoj společnosti. Oblast úpravy se rozšiřuje a prohlubuje v důsledku trvale rostoucí potřeby regulace pracovněprávních vztahů. Jako jeden z nejstarších pramenů pracovního práva na našem území lze označit horní zákoník Václava II. *Ius regale montanorum* z let 1300 až 1305. V horním zákoníku byly řešeny jednak pracovní podmínky, ale současně i pracovní smlouvy jakožto dvoustranný právní rámec. V daném případě se nejednalo o pracovní smlouvu v dnešním slova smyslu, nýbrž o smlouvy úřední, tovaryšské či čelední, kdy smlouvy byly uzavírány na dobu jednoho roku a mzda byla vyplácena na konci této doby.

První pokusy o kodifikaci pracovního práva lze historicky zařadit do 17. století, kdy se počíná s kodifikacemi jednotlivých právních odvětví. Pracovní právo je v tomto období upraveno rakouským obecným občanským zákoníkem ABGB³. Obecný zákoník občanský obsahoval mimo jiné úpravu „služební“ smlouvy a právo na vydání vysvědčení při ukončení pracovního poměru.⁴

Těžiště úpravy pracovního práva je však až v 2. polovině 19. století, kdy dochází k legislativní úpravě pracovněprávních vztahů. Nově jsou zakotvena například omezení pracovní doby, posílení práv zaměstnanců ve vztahu k ochraně mzdy, ochrana bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při práci atd.).

¹ KALENSKÁ, M. a kolektiv: *Československé pracovní právo*. Praha, Panorama 1988, str. 19

² BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 5

³ zákon č. 946/1811 Sb., Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten Deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie

⁴ KADLECOVÁ, M. a kolektiv: *Dějiny českého soukromého práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, str. 249 - 250

Po vzniku Československa směřoval vývoj pracovního práva spíše směrem k sociálnímu zabezpečení, kdy byla zavedena státní podpora z důsledku vysoké nezaměstnanosti. Došlo k úpravě minimálního věku pro zaměstnávání dětí a k úpravě kolektivních smluv.

V období hospodářské krize a II. světové války byla pracovněprávní oblast regulována nejen přímou legislativní úpravou, nýbrž i nařízeními ukládajícími povinnost například zákazu opustit práci v zemědělství bez souhlasu okresního úřadu či ukončení pracovního poměru bez předchozího souhlasu úřadu práce. K tomuto kroku bylo přistoupeno v návaznosti na hospodářskou krizi, kdy docházelo k zavírání továren a hromadným propouštěním.

Po skončení II. světové války zůstal zachován nedemokratický systém práce, kdy docházelo v důsledku regulace plné zaměstnanosti k přidělování míst, byla omezena možnost ukončení pracovního poměru, zaměstnanci byli překládáni na výkon jiných povolání podle potřeby atd.⁵ Právní úprava a praxe často nebyly zcela v souladu. Ke sjednocení úpravy pracovního práva došlo až zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ze dne 16. 06. 1965 účinného od 01. 01. 1966. Zákoník práce z roku 1965 sjednocoval oblast pracovního práva, s tím, že komplexně upravil pracovněprávní vztahy, a to zejména kogentními normami. Po roce 1989 byla v pracovněprávních předpisech provedena kodifikace, kdy úprava z jednotlivých zákonů byla společně zpracována v kodexech pracovního práva včetně úpravy kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání a odměňování za práci.

Zejména s ohledem na značnou roztržitost úpravy, nejednotný výklad ustanovení zákona a v návaznosti na postupující evropskou integraci, vznikla potřeba nové a úplné kodifikace pracovního práva. Kodifikace pracovního práva byla nově provedena zákonem č. 262/2006 Sb., ze dne 21. 04. 2006 s účinností od 01. 01. 2007 (dále jen „zákoník práce“), s tím, že tato kodifikace komplexně upravuje oblast pracovního práva. Zákoník práce je založen na zásadě legální licence a odkazuje v daných případech na subsidiární aplikaci občanského zákoníku⁶.

⁵ KADLECOVÁ, M. a kolektiv: *Dějiny českého soukromého práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, str. 253 - 259

⁶ BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 34-37

4. TEORETICKÁ ČÁST

Pro správné pochopení a následnou práci s úpravou pracovního práva je primárně na místě ve vztahu k dohodám konaným mimo pracovní poměr a k pracovnímu poměru definovat základní pojmy, k těmto oblastem se vztahujícím. Jedná se pak zejména o pojem pracovněprávního vztahu, druhy pracovněprávního vztahu, subjekty pracovněprávního vztahu, obsah pracovněprávního vztahu a objekt pracovněprávního vztahu.

4.1 Pracovněprávní vztah

Pojem pracovněprávního vztahu stojí primárně na tzv. výkonu závislé práce. Pojem pracovněprávního vztahu je definován ust. §§ 1 až 5 *zákoníku práce*. Tato ustanovení vymezují základní zásady pracovněprávních vztahů, oblast právní úpravy a pojem závislé práce. Ust. § 1 písm. a) *zákoníku práce* definuje pracovněprávní vztahy jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Mezi pracovněprávní vztahy jsou současně řazeny kolektivní vztahy, které souvisí s výkonem závislé práce.⁷

Za právní vztah lze označit vztah mezi nejméně dvěma konkrétními právními subjekty, s tím, že takovýto vztah je upraven právními normami a účastníci právního vztahu jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a povinností, a to jak práv a povinností vzniklých ze zákona, tak i práv a povinností vzniklých smluvně.

V rámci soukromoprávních vztahů jsou vztahy pracovněprávní do značné míry vztahy specifické. Pracovněprávní vztah je osobní vztah dvou subjektů, ve kterém je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli. Jedná se o neustále aktivní vztah, kdy dochází ke vzájemné interakci v podstatě nepřetržitě. Jedná se o masově realizovaný vztah, na který je nezbytné soustředit značnou míru pozornosti, neboť ochromení tohoto vztahu by mělo za následek utlumení činnosti ve vztahu k zaměstnavateli či ztrátu příjmu ve vztahu k zaměstnanci. Masivnější ochromení pracovněprávních vztahů by mělo i makroekonomické, fiskální a sociální dopady. Jako příklad nám může posloužit v současné době aktuální úpadek OKD, a.s.

⁷ HŮRKA, P. a kolektiv: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. str. 61

Jelikož jsme v rovině soukromého práva, je nezbytné, aby z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance existovala plná autonomie vůle, smluvní volnost a rovnost stran. V tomto typu vztahu se strany mohou svobodně rozhodovat a vlastním právním jednáním nabývat práva a povinnosti. Soukromoprávní svoboda však v případě pracovního práva – pracovněprávních vztahů nemůže být úplná, neomezená, neboť je nutné vzít v potaz veřejný zájem na fungování ekonomiky, životní standard obyvatel i sociální rovnováhu ve společnosti.

Pracovněprávní vztahy lze dělit na vztahy individuální, kolektivní a právní vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti. Individuálními jsou právní poměry mezi subjekty realizujícími svůj předmět činnosti prostřednictvím pracovní síly jiného subjektu. V rámci takového vztahu jsou pak upravena práva a povinnosti subjektu nabízejícího práci i subjektu, pro něhož je za odměnu práce osobně vykonává. V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů jsou pak upravovány pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců. Doplněk pracovněprávních vztahů individuálních a kolektivních jsou pak vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti, které však neobsahují soukromoprávní charakter a nejsou obsaženy v zákoníku práce, nýbrž v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Soudní dvůr Evropské unie definoval pracovněprávní vztah jako skutečnost, kdy osoba vykonává činnost přinášející ekonomickou hodnotu pro jiný subjekt a to na základě jeho pokynů, s tím, že je za tuto činnost odměňována⁸.

Pracovní smlouvy či jiné obdobné smlouvy s předmětem výkonu závislé práce, se odlišují od ostatních smluv, a to včetně smluv o poskytování služeb, tím, že je jimi zakládáno trvalé pouto do značné míry zapojující zaměstnance do organizačního rámce podniku zaměstnavatele. Další odlišnost pak lze spatřovat v určení místa, kde zaměstnanec vykonává sjednanou činnost, což je stěžejní pro užití kogentních ustanovení právních předpisů a kolektivních smluv⁹.

Subjektivní práva lze definovat jako možnost chování fyzických či právnických osob, které je v mezích objektivního práva. Lze je tedy vymezit

⁸ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 03. 07. 1986 ve věci č. 66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, celexové č. 61985CJ0066

⁹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 1. 1987 ve věci C-266/85, Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer, celexové č. 61985CJ0266

rozsahem chování subjektu zaručeným objektivním právem. Oproti tomu stojící subjektivní povinnosti lze definovat jako nutné chování stanovené objektivním právem, které je vynutitelné.¹⁰ Z uvedeného tak lze uzavřít, že objektivní právo, soubor právních norem, soubor práv a povinností je předpokladem vzniku, existence a zániku pracovněprávního vztahu.

Pracovněprávní vztah je vztahem zaměstnance a zaměstnavatele, vznikající, existující a zanikající ve vztahu k výkonu závislé práce. Pojmem závislé práce je definován ustanovením § 2 *zákoníku práce*, který stanoví jako závislou práci, práci, která je vykonávána ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnanec, jménem zaměstnavatele, dle pokynů zaměstnavatele a je pro zaměstnavatele zaměstnancem vykonávána osobně. Závislá práce podle zákoníku práce je vždy úplatná, a to ve formě mzdy, platu nebo odměny. Je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti či určeném místě zaměstnavatelem.¹¹

V době před vznikem pracovněprávního vztahu je možné říci, že budoucí zaměstnavatel a budoucí zaměstnanec jsou v rovném postavení, s tím, že zde nový občanský zákoník zavádí i předsmluvní odpovědnost.

Jedná-li se mezi subjekty o vztah, jehož předmětem je činnost, která má znaky závislé práce, musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu.

Závislá práce má tyto hlavní znaky:

- organizační podřízenost zaměstnance zaměstnavateli,
- osobní výkon práce zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele,
- práce konaná jménem zaměstnavatele.

Oproti samostatné výdělečné činnosti je pro závislou činnost typická nadřízenost a podřízenost subjektů. Při určování, zda jde o závislou práci, respektive zda se jedná o pracovněprávní vztah, je nezbytné rozlišovat znaky závislé práce a podmínky, za nichž má být konána. Typická podmínka pro výkon závislé činnosti je, že práce je konána vždy za úplatu (odměnu) a že náklady a odpovědnost nese zaměstnavatel.

Právní řád ČR ponechává zcela smluvní volnost subjektům vztahů v tom, zda pro vzájemnou spolupráci zvolí vztah pracovněprávní či jiný soukromoprávní.

¹⁰ GERLOCH, A.: *Teorie práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, Právnické učebnice (Aleš Čeněk), str. 159 – 166

¹¹ ustanovení § 2, zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

Ve vztahu k ust. § 3 zákoníku práce je však nutné podotknout, že je-li předmět vztahu činnost, naplňující znaky závislé práce, jedná se o pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který se řídí zákoníkem práce.

Pracovněprávní vztahy lze obecně dělit na individuální a kolektivní. Tato práce se zabývá dohodami konanými mimo pracovní poměr a pracovním poměrem, tj. individuálními vztahy. Individuální pracovněprávní vztahy jdou ty, jež vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dále je lze dělit na vztahy základní, související a další dle kritéria obsahu a specifik.¹² Základními individuálními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a dohody konané mimo pracovní poměr. Za související pak označujeme vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů a vztahy sankční.

Subjekty, nositeli subjektivních práv a povinností, pracovněprávního vztahu mohou být jak osoby fyzické, tak i osoby právnické. Osoby ostatní k fyzické osobě nepodnikateli jsou v pracovněprávním vztahu vždy na straně zaměstnavatele. Specifická role je pak v pracovněprávních vztazích u státu, kdy tento vystupuje jednak jako zaměstnavatel a dále v pozici vrchnostenské (v odvozených pracovněprávních vztazích) - viz tabulka č. 1. I v pracovněprávních vztazích se můžou subjekty nechat zastoupit dle občanského zákoníku.¹³ Zastoupení se však nevztahuje na výkon závislé činnosti, ale jen na jednání z pracovněprávního vztahu.

Tabulka č. 1: Subjekty v pracovněprávních vztazích

subjekty		právní osobnost		svéprávnost	
		vznik	zánik	vznik	zánik
zaměstnavatel	FO	narozením	smrtí	18 let	smrtí
					rozhodnutím soudu
	PO	vznik PO	zánik PO	vznik PO	zánik PO
zaměstnanec		15 let	smrtí	15 let	smrtí
					rozhodnutím soudu

Zdroj: vlastní zpracování podle HŮRKA, P.: Pracovní právo v bodech s příklady. 2., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, str. 8 s úpravami v návaznosti na NOZ

¹² GALVAS, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 132

¹³ GALVAS, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 91 - 97

Obecně lze říci, že pracovněprávní vztah je tvořen souhrnem práv a jim odpovídajícím povinnostem subjektů pracovněprávních vztahů, s tím, že souhrn těchto práv a povinností je obsahem pracovněprávního vztahu. Jde o synallagmatické vztahy, tedy vztahy, kdy právo jednoho odpovídá povinnosti druhého a naopak. Práva a povinnosti plynou z právních předpisů, individuálních smluv, kolektivních smluv, interních předpisů a pokynů zaměstnavatele. Jako základní práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu lze označit:

- vytváření vhodných pracovních podmínek,
- přidělování práce,
- osobní výkon práce,
- poskytování odměny za práci.¹⁴

V rámci pracovního poměru vzniká zaměstnanci povinnost vykonávat specifikovanou práci, tj. něco konat, s tím, že zaměstnavatel má právo výkon specifikované práce po zaměstnanci vyžadovat. Současně má zaměstnanec právo vykonávat práci specifikovanou v pracovní smlouvě a zaměstnavatel má povinnost mu takovouto práci přidělovat. S ohledem na úplatnost závislé práce má zaměstnavatel povinnost vyplácet zaměstnanci za práci mzdu, plat či odměnu, s tím, že zaměstnanec má právo na mzdu za vykonanou práci.¹⁵

Za objekt pracovněprávního vztahu lze označit osobní výkon závislé práce zaměstnancem. Pro výkonu závislé práce není možné, aby se zaměstnanec nechal zastoupit. Objektem pracovněprávního vztahu je tak realizace obsahu pracovněprávní smlouvy subjekty smlouvy.

4.2 Vznik, změna a zánik pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztahy vznikají převážně na základě právního úkonu, zakládajícího závazkový vztah, jehož účelem je výkon závislé práce. Pracovněprávní vztah může vzniknout také v důsledku právních událostí. Závazky vznikající při pracovněprávních vztazích mají svůj původ zejména ve smluvních ujednání, která jsou upravena *zákoníkem práce* a subsidiárně je aplikován *občanský zákoník*,

¹⁴ HŮRKA, P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, str. 8-9

¹⁵ GALVAS, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 97 - 98

případně na základě jiných typů smluv jako například smluv smíšených obsahujících prvky různých druhů smluv.¹⁶

O změně pracovněprávního vztahu hovoříme v případě změny některé z jeho složek jako například subjektu nebo obsahu. V případě změny v subjektu pracovněprávního vztahu je možná jen změna na straně zaměstnavatele, neboť závislou práci je zaměstnanec povinen vykonávat osobně. Za situace, kdy by byla prováděna změna na straně zaměstnance, jednalo by se o nový pracovněprávní vztah. Změna v obsahu pracovněprávního vztahu nastává nejčastěji na základě dohody mezi subjekty pracovněprávního vztahu. Změna v obsahu je však možná i jednostranným právním úkonem. Jednostranná změna v obsahu pracovněprávního závazku může nastat například v druhu práce, trvání pracovněprávního vztahu, místa výkonu práce apod.¹⁷ Změna v obsahu pracovněprávního vztahu může také nastat v důsledku změny právní úpravy případně rozhodnutím soudu či orgánu veřejné správy.

Pracovněprávní vztah může, a to jak pracovní poměr, tak pracovně právní vztah vzniklý na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, zaniknout ze zákonných důvodů, a to uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, výpovědí, dohodou subjektů o rozvázání pracovního poměru, nastalou právní událostí, naplněním dohody o provedení práce, pravomocným rozhodnutím státu – vyhoštěním z ČR u cizinců, uplynutím doby povolení zaměstnání podle zákona o pobytu cizinců na území ČR.¹⁸

4.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dle úpravy zákoníku práce jsou dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (dále jen „dohody“). Společným rysem obou dohod je právní základ. Dohody lze charakterizovat jako pracovněprávní vztah s větší smluvní volností.

Dle úpravy zákoníku práce má být závislá práce vykonávána zejména pracovním poměrem. Výkon závislé práce pracovním poměrem je však často

¹⁶ BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 82

¹⁷ Tamtéž, str. 86-87

¹⁸ BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 88

neúčelný a někdy i značně obtížný, a to zejména má-li se jednat o práci malého rozsahu nebo o práci vykonávanou nepravidelně. Pro práce menšího rozsahu je pak zcela vyhovující namísto pracovního poměru využít úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Je-li tedy třeba, aby byla pro zaměstnavatele vykonána práce pouze příležitostně, případně jedná-li se o činnost menšího rozsahu, lze výkon těchto prací zajistit uzavřením dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Ve srovnání s úpravou pracovního poměru je úprava dohod notně jednodušší a ochrana méně intenzivní. Nižší intenzita ochrany dohod pak bude podstatná při ukončování těchto vztahů. Totožná práce může být pro zaměstnavatele vykonávána jak na základě pracovního poměru, tak i na základě dohody.

Vstupní lékařskou prohlídku je zaměstnavatel povinen zajistit před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li osoba ucházející se o zaměstnání vykonávat práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy. Zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat také tehdy, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci na základě dohod, ačkoliv nejde o práci rizikovou.

V případě pracovního poměru je zaměstnavatel povinen s časovým předstihem rozvrhnout týdenní pracovní dobu a u jednotlivých směn určit začátek a konec pracovní doby. V případě dohod konaných mimo pracovní poměr však zaměstnavatel takovou povinnost nemá. Pravidla a podmínky výkonu práce při dohodách jsou stanovena dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Jedná se například o dohodu, že práce bude provedena v předem určený den či v jiný den, který bude následně určen. I v případě dohod však platí omezení, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin v průběhu 24 hodin po sobě jdoucích.

Za předpokladu, že zaměstnavatel nemůže přijmout dalšího zaměstnance či to jen není vhodné, může zaměstnavatel zajistit splnění pracovního úkolu pomocí dohod. I v případě dohod se jedná o zdroj příjmu zaměstnance. Nemůže-li tedy fyzická osoba sehnat zaměstnání v pracovním poměru, či jen potřebuje osoba navýšit svůj příjem, či vytvořit příjem mimořádný, je pro zaměstnance ideálním

prostředkem plnit více či méně prací menšího rozsahu. Díky smluvnímu principu dohod lze upravit, časově přizpůsobit dobu výkonu práce svým množstvím pro případný výkon dalších dohod, pracovního poměru, studia atd. I přes smluvní volnost dohod, je však nutné dodržovat zákonem stanovený rámec.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze definovat jako dvoustranné právní úkony, na základě kterých vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní právní vztah. Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřeny písemně, pod sankcí neplatnosti, s tím, že nedostatek formy lze následně zhojit. Relativní neplatnosti se lze dovolat z důvodu nedodržení formy pouze do doby, než bylo započato s výkonem práce. Za situace, kdy by dohoda nebyla uzavřena v písemné formě, je orgán inspekce práce oprávněn uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 10 milionů Kč.

S ohledem na skutečnost, že právní úprava dohod není komplexní, řídí se právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, v případě, že zákon neobsahuje speciální úpravu pro dohody, úpravou pracovního poměru. Současně je jsou vyčtena ustanovení, která na dohody aplikována nebudou. Na dohody nejsou aplikovatelná například ustanovení o odměňování, o splatnosti a výplatě se však použijí i pro odměnu z dohod, dále ustanovení o dovolené či ustanovení o odstupném či dočasném přidělení. Úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odpovědnosti za škodu atd. se vztahuje vždy i na zaměstnance pracující na základě dohod.

Zaměstnanci pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr nemají ze zákona právo na osobní překážky v práci uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kdy se jedná zejména o návštěvu lékaře, svatbu, stěhování či pohřeb. Nárok nemají ani na dovolenou. S ohledem na zásadu smluvní volnosti, která je notně posílena i v návaznosti a nový občanský zákoník, lze tyto osobní překážky sjednat buď přímo v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem případně i v kolektivní smlouvě či je stanovit vnitřním předpisem. I v případě zaměstnanců pracujících na základě dohod, musí být dodrženy zaměstnavatelem důležité osobní překážky v práci, jakými jsou pracovní neschopnost, karanténa, mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny a ošetřování a péče o dítě do 10 let.

Dohody se uzavírají jako vztah časově omezený. Předmětem dohody bývá zejména výkon závislé práce, u které není primárně uplatňována organizační podřízenost zaměstnance. Současně dohody zbavují některých povinností jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Zaměstnanci tak nejsou garantována některá práva, která jsou zakotvena pro pracovní poměr.

Za základní rysy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti lze označit:

- jejich doplňkový charakter, kdy tyto dohody jsou doplňující pracovní poměr, a to zejména za situace, že nelze výkon závislé práce zajistit pracovním poměrem; (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti jsou využívány zejména v případě tzv. brigád),
- jejich omezený rozsah výkonu práce,
- slabší postavení zaměstnance oproti zaměstnavateli ve srovnání s pracovním poměrem, kdy se jedná především o ochrannou funkci pracovního práva, s tím, že v případě dohod zaměstnanec nemá garantováno postavení v tomto pracovněprávním vztahu a na dohody se nevztahují některá ustanovení *zákoníku práce* například ustanovení o odstupu, o době odpočinku, o překážkách v práci na straně zaměstnance či ustanovení o odměňování,
- jejich smluvní volnost, kdy tato je širší oproti smluvní volnosti u pracovního poměru, kdy v úpravě dohod jsou řešena ve své podstatě pouze základní práva a povinnosti subjektů pracovněprávního vztahu. Ostatní možná ustanovení jsou nad rámec zákonného minima, kdy se jedná o projevenou vůli subjektů konkrétního pracovněprávního vztahu.

Při analýze a následné komparaci znaků (subjekt, obsah a objekt) dohod a pracovního poměru lze uzavřít, že jak v případě pracovního poměru, tak i u dohod konaných mimo pracovní poměr jsou subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel. U těchto subjektů totožnou úpravu obsahují základní práva a povinnosti těchto subjektů, a shodná je i úprava osobnosti a svéprávnosti subjektů, a to včetně zastoupení. Obsah pracovněprávního vztahu je v obou případech taktéž v zásadě totožný. Mnoho práv a povinností stanovených pro pracovní poměr jsou aplikovatelná i pro úpravu dohod. V případě dohod se však v základu jedná o značně omezený rozsah daných obligatorních práv a povinností.

Obecně tak lze říci, že u dohod je okruh práv a povinností uložených zákonem užší.¹⁹ Ve vztahu k objektu pracovněprávního vztahu lze říci, že tento může působit u dohod oproti pracovnímu poměru notně oslaben, což je však dáno zejména kratším charakterem závazkového vztahu a častým úkolovým zadáním objektu pracovněprávního vztahu.

V dohodách mají subjekty možnost sjednat si v dohodě mimo jiné i způsob jejího zrušení. Nevyplývá-li způsob zrušení dohody přímo z jejího znění, mohou se na jejím zrušení ke sjednanému dni obě strany dohodnout, případně ji může jeden z nich zrušit výpovědí, a to z jakéhokoliv důvodu, s tím, že uvedení důvodu ve výpovědi není nutné. Toto právo má jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Výpovědní doba činí 15 dní a počátek běhu této lhůty je dnem, kdy byla výpověď druhé smluvní straně doručena. Oproti tomu, v případě pracovního poměru počíná lhůta běžet až prvním dnem následujícího měsíce od data doručení výpovědi druhé osobě. Totožně jako v případě pracovního poměru, lze ukončit dohody i okamžitým zrušením, s tím, že tato možnost však musí být sjednána již v dohodě. Je-li v dohodě sjednána možnost okamžitého zrušení, lze uvést jen zákonné důvody okamžitého zrušení pracovního poměru, které nelze ani dohodou stran rozšířit. Lze tak užít například důvod okamžitého zrušení pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. V případě jednosměrného zrušení dohody zaměstnavatelem nelze aplikovat ochranná ustanovení zákonníku práce týkající se například těhotenství či mateřské a rodičovské dovolené.

Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

¹⁹ BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 430-439

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Je-li dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti ukončována výpovědí či okamžitým zrušením, je zákonem obligatorně vyžadována písemná forma pod sankcí nepřihlížení k takovému právnímu úkonu.

Výjimku z osobního jednání zaměstnance pak lze shledat za situace, kdy zaměstnanec nedosáhl věku 16 let, neboť za této situace může zákonný zástupce nezletilého zaměstnance okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, je-li to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. V takovémto případě je však vyžadováno přivolení soudu. Zákonný zástupce je pak povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci. Tato právní úprava dává zákonnému zástupci tj., rodiči, osvojiteli, opatrovníku nezletilého zaměstnance mladšího 16 let právo, aby okamžitě zrušil dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti takového zaměstnance. Soud o tom, zda je ne místě takovýto postup, je primárně věcí zákonného zástupce. K platnosti okamžitého zrušení dohody se v daném případě vyžaduje přivolení soudu, nikoliv však souhlas nezletilého zaměstnance.

Stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu je zákonný zástupce povinen doručit nezletilému zaměstnanci. Nesplnění této povinnosti, která má pouze pořádkový charakter, nemá vliv na platnost právního jednání.

S ohledem na dobu trvání soudního řízení a skutečnost, že k okamžitému zrušení může dojít pouze do dovršení věku 16 let nezletilého, lze tuto úpravu z hlediska praktického uplatnění hodnotit jako málo významnou.

4.4 Odměna z dohod

Úprava odměňování je obsažena v šesté části *zákoníku práce*, vztahující se na všechny zaměstnance, vykonávající v pracovněprávním vztahu závislou práci. V případě pracovního poměru vzniká zaměstnanci nárok na výplatu mzdy nebo platu.

V případě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti vzniká zaměstnanci nárok na odměnu za vykonanou práci. Úprava odměny z dohod zakotvená v zákoníku práce vyžaduje krom sjednání výše odměny sjednání i podmínek pro její poskytování.

Dohoda by měla obsahovat výši odměny (v souladu s § 111 a 138 *zákoníku práce*). Výše odměny je smluvní záležitostí zaměstnance a zaměstnavatele s tím, že zaměstnavatel musí postupovat při sjednávání výše odměny podle zásad pracovněprávních vztahů a to podle zásady spravedlivého odměňování zaměstnance. „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*“²⁰

Při stanovování výše odměny zaměstnance je zaměstnavatel povinen respektovat sazbu minimální mzdy v souladu s nařízením vlády o minimální mzdě. Minimální mzda pro týdenní pracovní dobu 40 hodin činí dle nařízení vlády v současné době ve výši 55,10 Kč za hodinu nebo 9.300 Kč za měsíc.²¹

V případě, kdy odměna z dohody nedosahuje alespoň výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci k této odměně doplatek, a to v takové výši, aby byla odměna alespoň ve výši stanovené minimální mzdy.²²

V případě dohod konaných mimo pracovní poměr je zaměstnavatel povinen se řídit úpravou minimální mzdy. V případě zaručené mzdy však tuto povinnost nemá. Zaručenou mzdu *zákoník práce* definuje, jako mzdu nebo plat, na který vzniklo zaměstnanci právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, anebo mzdového či platového výměru.²³

Úprava splatnosti a výplaty odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je totožná jako v případě mzdy a platu. V případě dohod o provedení práce sjednána zejména úkolová odměna se splatností vázanou na splnění úkolu. Odměna u dohody o pracovní činnosti bývá vyplácena zejména průběžně, obdobně jako je tomu v případě mzdy a platu. Není-li sjednáno

²⁰ ustanovení § 110 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

²¹ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., *o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí* ve znění pozdějších předpisů

²² ustanovení § 111, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

²³ ustanovení § 112 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

v dohodě či jiném právním dokumentu (například vnitřní směrnici) jinak, je odměna vyplácena ve výplatních termínech zaměstnavatele. Způsob provedení výplaty odměny je opět zcela v dispozici smluvních stran, s tím, že v současné době je nejčastěji využíváno bezhotovostního převodu.

Obdobně jako je tomu v případě mzdy a platu, i odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spadají do daní z příjmů ze závislé činnosti. Zdaňování odměn se upravuje v zákoně č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů* v platném znění. Pokud z dohod není odváděno pojistné, je základ pro odvod daně shodný s hrubou výší sjednané odměny.

Pro zdanění je pro zaměstnance rozhodující, zda podepsal u zaměstnavatele prohlášení o dani z příjmu fyzických osob.²⁴

Pokud zaměstnanec podepsal toto prohlášení je poplatníkem daně zaměstnavatel, který měsíční daň ze sjednané odměny sníží o prokázanou částku měsíční slevy na dani za poplatníka, invaliditu nebo studenta podle specifikace uvedené v § 35ba odst. 1 písm. a), c) – f) zákona č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů* a také o částku daňového zvýhodnění prokázanou na vyživované dítě, které žije s poplatníkem ve společné domácnosti podle § 35c, odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů*. Po odečtení měsíčních slev odvede zaměstnavatel 15% zálohu daně z příjmů. Vyúčtování daně si zahrne zaměstnanec do svého daňového přiznání nebo zúčtování daně ze mzdy za kalendářní rok.

V případě, že zaměstnanec nepodepíše prohlášení o dani z příjmu fyzických osob, při výpočtu daně není možné uplatňovat slevy na dani a zaměstnavatel u dohody o pracovní činnosti odvede za zaměstnance zálohovou daň z odměny ve výši 15%.

Jinak je to u dohody o provedení práce, kde zaměstnavatel odvede za zaměstnance z odměny do 10 000 Kč daň vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně ve výši 15% a z částky nad 10 000 Kč zálohovou daň z odměny ve výši 15%.²⁵

Dle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů je zaměstnanec konající práci na základě

²⁴ ustanovení § 38a zákona č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů*, ve znění pozdějších předpisů

²⁵ ustanovení § 6, odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů*, ve znění pozdějších předpisů

dohod povinen odvádět na zdravotní pojištění. Za poplatníka zákon označuje osobu, která v kalendářním měsíci dosáhla odměny ve výši částky, která je podmínkou pro účast na nemocenském pojištění. Sociální pojištění, tedy nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je součástí sociálního zabezpečení podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Výpočet pojistného je stanoven procentem z vyměřovacího základu za daný kalendářní měsíc. Sazby pojistného jsou upraveny v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Příjmy z více souběžných dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnance se nesčítají, každá z dohod je posuzována samostatně.

Zaměstnanci, jehož odměna z dohody o provedení práce nepřesáhla za kalendářní měsíc 10.000 Kč, nevznikla povinnost účasti na zdravotním, sociálním pojištění.²⁶

V případě dohody o pracovní činnosti pokud zaměstnanci odměna v kalendářním měsíci nedosáhne částky 2.500 Kč, není takováto osoba plátcem pro účely zdravotního pojištění. Má-li takovýto zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele více dohod o pracovní činnosti současně, pak se odměny z těchto dohod sčítají, a za situace, kdy příslušné odměny v součtu dosáhnou částky 2.500 Kč za měsíc, je z nich odvedeno zdravotní pojištění.²⁷

4.5 Dohoda o provedení práce

Speciální úprava dohody o provedení práce obsažena v ustanovení § 75 *zákoníku práce*. Zde je zakotvena úprava tohoto typu pracovněprávního vztahu jen ve velice omezené míře, s tím, že zde nejsou upraveny ani obsahové náležitosti, a to z toho důvodu, že je zde předvídána smluvní úprava s uplatněním smluvní volnosti. Jakožto volnější forma pracovněprávního vztahu je zde dána vysoká míra volnosti autonomie vůle subjektů.

Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním úkonem, zakládajícím pracovněprávní vztah s možností smluvní volnosti subjektů, zaměstnavatele a zaměstnance.

²⁶ ustanovení § 5 písm. a) bod 3. zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

²⁷ *Dohoda o pracovní činnosti - sociální a zdravotní pojištění*, cit 29. 08. 2016]

Na základě dohody o provedení práce vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele práci za stanovenou odměnu, s tím, že rozsah výkonu práce je omezen. Typickým znakem dohody o provedení práce je skutečnost, že předmět činnosti vykonávaný zaměstnancem je určen individuálně se zaměřením na výsledek práce. Na základě této skutečnosti má zaměstnanec značně větší rozhodovací pravomoc a samostatnost při výkonu stanovené práce, ve srovnání k pracovnímu poměru.²⁸ V tomto případě je tedy pouze na zaměstnanci, kdy bude stanovenou práci vykonávat, jak si ji rozvrhne časově i výkonově a jaké zvolí metody pro provedení práce. Pro splnění sjednané práce je tak stěžejní její množství a kvalita a dále termín, ve kterém má být práce provedena. Veškeré podstatné požadavky na sjednanou práci by měly být sjednány zaměstnancem a zaměstnavatelem v dohodě o provedení práce.

Omezení ve vztahu k dohodě o provedení práce je zejména maximální možný počet hodin práce za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Aktuálně je zákonem stanoveno, že zaměstnanec může pro zaměstnavatele vykonávat na základě dohody o provedení práce práci v maximálním rozsahu 300 hodin za kalendářní rok. Do takto stanoveného maximálního rozsahu hodin výkonu práce za rok se započítávají i odpracované hodiny na základě jiné dohody o provedení práce uzavřené zaměstnancem s tímž zaměstnavatelem v daném kalendářním roce. S ohledem na tuto skutečnost lze uzavřít, že zaměstnanec je oprávněn uzavřít s jedním zaměstnavatelem i více dohod o provedení práce v průběhu jednoho kalendářního roku avšak s celkovou dobou max. 300 hodin za kalendářní rok. Za situace, kdy by byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o provedení práce se stanoveným časovým rozsahem práce nad maximální zákonný počet hodin, byla by tato smlouva v předmětném rozsahu neplatná. V případě stanovování počtu hodin v dohodě o provedení práce je dále nutné zohlednit skutečnost na jakou poměrnou část roku je dohoda uzavírána, neboť v případě, že započne pracovní právní vztah v listopadu, je rozhodná doba 300 hodin počítána do 31. 12. příslušného roku. Od 1. 1. se započne nové počítání rozsahu práce.

²⁸ BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 438-440

Dohoda uzavřená nad rozsah 300 hodin by byla neplatná. Za překročení uvedeného rozsahu lze uložit pokutu až do 2 milionů Kč.

Po skončení dohody o provedení práce je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat potvrzení o zaměstnání (§ 313 zákoníku práce).

Dohoda o provedení práce má zákonem stanovenou obligatorně písemnou formu. V dohodě o provedení práce je na místě jednoznačně a určitě specifikovat práci, která má být vykonána, a to zejména co do rozsahu, kvality a množství s cílem předejít následným sporům.

Dohodu o provedení práce je možné uzavřít jak pro výkon individuálně určeného úkolu, tak i na činnost opakujícího se charakteru.

Typově pak lze uvést příklady dle autora:

Příklad 1.

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o provedení práce spočívající ve výuce jazyka dvakrát týdně v rozsahu 2 hodin na jednu lekci. Dohodu lze sjednat na dobu určitou i na dobu neurčitou.

Příklad 2.

Dohoda o provedení práce byla sjednána od 01. 04. 2016 do 31. 03. 2017. V daném případě je otázkou, zda maximální povolený rozsah 300 hodin nebyl překročen v období od 01. 04. 2016 do 31. 12. 2016 a samostatně znovu v období od 01. 01. 2017 do 31. 03. 2017.

V dohodě o provedení práce by mělo být určeno zejména:

- vymezení pracovního úkolu nebo činnosti, která má být vykonávána,
- místo výkonu práce,
- předpokládaný rozsah práce (v hodinách),
- doba, v níž má být práce provedena (odevzdána),
- odměna (nesmí být nižší než minimální mzda),
- doba, na kterou se dohoda uzavírá (je povinným ujednáním).
- u déletrvajících dohod o provedení práce je vhodné sjednat způsob jednostranného ukončení (např. výpověď se stanovenou výpovědní dobou).²⁹

²⁹ HŮRKA, P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, str. 56

Dle ustanovení § 75 zákoníku práce je obligatorní náležitostí dohody o provedení práce doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Dohoda o provedení práce, která váže vyplacení odměny na splnění nejisté podmínky v budoucnu nezávislé na vůli potenciálního zaměstnance, není dohodou o provedení práce ve smyslu § 75 zákoníku práce a nezakládá pracovněprávní vztah, neboť závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu³⁰.

Oproti pracovnímu poměru je jednou ze stěžejních odlišností v užívání dohody o provedení práce skutečnost, že nelze bez dalšího aplikovat ustanovení zákoníku práce týkající se například příplatků za práci v noci, či ve svátek. Takovouto úpravu však může dohoda upravovat přímo či odkazem, s tím, že se jedná o ujednání v rámci smluvní volnosti stran. V rámci dohody o provedení práce lze nad základní zákonný rámec sjednat například nárok na dovolenou či cestovní náhrady případně závodní stravování. Současně lze sjednat i konkurenční doložku či smlouvu o smlouvě budoucí, což je v posledních letech značně aktuální zejména s ohledem na případné náhrady újmy. Odchylka od základního rámce obsahu dohody však lze sjednat pouze ve prospěch zaměstnance nikoli v jeho neprospěch ve srovnání s pracovním poměrem.

Úprava zákoníku práce o rozvázání pracovního poměru není přímo aplikovatelná na poměry dohody o provedení práce. V případě dohody o provedení práce je primárně předpokládáno skončení tohoto pracovněprávního vztahu jeho splněním, s tím, že je zde předpoklad další úpravy skončení pracovněprávního vztahu přímo v dohodě či v jiném právním dokumentu pro oba subjekty závazném. Krom splnění sjednané práce je další typickou možností skončení pracovněprávního vztahu zejména dohoda zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnavatel je dále oprávněn od dohody odstoupit za situace, kdy zaměstnanec nevykonává stanovenou práci ve sjednané době. Zaměstnanec je oprávněn od dohody odstoupit v případě, kdy zaměstnavatel nezajistil sjednané podmínky pro výkon sjednané práce. Dohoda o provedení práce taktéž zaniká smrtí zaměstnance. Nárok na odměnu za vykonanou práci však nadále trvá a je předmětem pozůstalostního řízení.³¹

³⁰ rozsudek Nejvyššího správního soudu ze den 23. 03. 2012 č. j. 4 Ads 175/2011-92, ASPI JUD215022CZ

³¹ GALVAS, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 595 - 599

4.6 Dohoda o pracovní činnosti

Kromě dohody o provedení práce je dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr i dohoda o pracovní činnosti. I v tomto typu pracovněprávního vztahu je předpokládána značná smluvní volnost. Dohoda o pracovní činnosti je dvoustranným právním úkonem zakládajícím pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec je povinen na základě dohody a ve stanoveném rozsahu konat závislou druhově určenou práci pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této činnosti je omezen.³²

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít i na dobu více než 300 hodin v témž kalendářním roce. Současně však není stanoveno – zakázáno uzavření dohody o pracovní činnosti na dobu kratší 300 hodin v kalendářním roce. Zákoník práce přímo stanoví tato omezení:

„(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.“³³

V případě dohody o provedení práce je tak dána vyšší variabilita času výkonu práce v určitých týdnech, s tím, že je-li v určitých týdnech vykonávána závislá práce v rozsahu nad polovinu stanovené týdenní pracovní doby (u konkrétního zaměstnavatele maximálně 20 hodin) je nutné tento přesah kompenzovat v jiném období tak, aby došlo k vyrovnání počtu odpracovaných hodin do maxima stanoveného zákonem.³⁴ Dodržení tohoto parametru se posuzuje za dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Trvale je třeba mít na paměti, že dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena. Výkon práce nesmí v průměru přesáhnout polovinu stanovené pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele. Protože tato dohoda může být

³² BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 419

³³ ustanovení § 76, odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

³⁴ HŮRKA, P. a kolektiv: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, str. 61, str. 427

uzavřena i na dobu neurčitou, sleduje se dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby nejdéle za období 52 týdnů.

Typově pak lze uvést příklady dle autora:

Příklad 1.

Smluvní strany uzavřely dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou od 01. 01. 2016 do 31. 12. 2016. U zaměstnavatele je stanovena týdenní pracovní doba na 40 hodin týdně. V jednotlivých týdnech může zaměstnanec odpracovat více jak 20 hodin, ale za dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nesmí celkový počet hodin přesáhnout 1.040 (52x20).

Příklad 2.

Dohoda o pracovní činnosti byla uzavřena na 2 měsíce. První měsíc zaměstnanec odpracoval 160 hodin (40x4), druhý měsíc práci nevykonával.

Za situace, kdy je ze spekulativních důvodů dohoda o pracovní činnosti uzavřena na dobu delší, než je skutečná potřeba práce tak, že by po určitou dobu zaměstnanec pracoval prakticky po celou stanovenou týdenní pracovní dobu a poté by práci nevykonával vůbec, aby se tak celý rozsah prací v průměru snížil pod zákonem stanovený rozsah, byla by taková dohoda (uzavřená s úmyslem obcházet zákon) považována za neplatnou.

Dohoda o pracovní činnosti má obligatorně písemnou formu. Oproti dohodě o provedení práce jsou již stanoveny v širším rozsahu obligatorní náležitosti dohody o pracovní činnosti. Zákoník práce stanovuje pro dohodu o pracovní činnosti tyto obligatorní náležitosti:

- sjednané práce, které má zaměstnanec vykonávat,
- rozsah pracovní doby (tj. délka úvazku),
- doba, na kterou se dohoda uzavírá (tj. na určitou nebo i neurčitou).
- odměna (nesmí být nižší než minimální mzda).³⁵

Odměna z dohody o pracovní činnosti musí být stanovena minimálně ve výši minimální mzdy, s tím, že za situace, kdy by výše minimální mzdy nedosáhla, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci k odměně doplatek ve výši rozdílu mezi částkou této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

³⁵ ustanovení § 76, odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

Stejně jako u dohody o provedení práce, tak i u dohody o pracovní činnosti je výše odměny smluvní záležitostí zaměstnance a zaměstnavatele s tím, že zaměstnavatel musí postupovat podle zásad pracovněprávních vztahů – spravedlivé odměňování zaměstnance. I zde musí zaměstnavatel respektovat sazby minimální mzdy v souladu s nařízením vlády o minimální mzdě.

Minimální mzda pro stanovenou týdenní dobu je dle nařízení vlády v současné době ve výši 55,10 Kč za hodinu nebo 9 300 Kč za měsíc.³⁶ Jsou-li v dohodě o pracovní činnosti upraveny cestovní náhrady, musí být současně ujednáno v souladu s ustanovením § 155 *zákoníku práce* i pravidelné pracoviště zaměstnance.

V dispozici zaměstnance a zaměstnavatele je dále úprava v dohodě o pracovní činnosti jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (např. návštěva lékaře, svatba, pohřeb) nebo nárok zaměstnance na dovolenou. I v případě dohody o pracovní činnosti je nezbytné, aby smluvní ujednání u dohod o pracovní činnosti nebyla znevýhodňující oproti ujednáním sjednaným pro zaměstnance s pracovněprávním vztahem na základě pracovního poměru.³⁷

Od ujednání o odměně pak musí být v dohodě odděleno případné ujednání o poskytování cestovních náhrad a výdajů spojených s výkonem práce.

Dohodu o pracovní činnosti lze sjednat jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou.

Je-li dohoda o pracovní činnosti uzavřená mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou neplatná, vzniká za předpokladu, že fyzická osoba pro zaměstnavatele pracovala a byla za vykonané práce odměňována, mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou pracovněprávní vztah, a nikoliv vztah občanskoprávní. Jestliže fyzická osoba, která se zaměstnavatelem uzavřela neplatnou dohodou o pracovní činnosti, vykonávala pro zaměstnavatele práci uvedenou v ustanovení § 232 odst. 1 *zákoníku práce* v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní

³⁶ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve znění pozdějších předpisů

³⁷ HŮRKA, P. a kolektiv: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. str. 61, str.427 - 428

doby, vznikají účastníkům tohoto pracovněprávního vztahu obdobná práva a povinnosti jako je tomu při tzv. faktickém pracovním poměru. To znamená, že fyzické osobě musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu, a že výše tohoto bezdůvodného obohacení odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci, kdyby dohoda o pracovní činnosti byla platně uzavřena. Jestliže fyzická osoba vykonávala pro zaměstnavatele, se kterým uzavřela neplatnou dohodu o pracovní činnosti, takovou práci, pro jejíž výkon na základě takové dohody nebyly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce, nebo práci v rozsahu překračujícím nejvyšší přípustný rozsah pracovní doby, v němž lze práci na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat, a jestliže mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou byl sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, je třeba též posoudit, zda mezi nimi nedošlo k navázání pracovního poměru.³⁸

Zákoník práce ve společných ustanoveních dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti stanoví základní okruh způsobů skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodami, a to tak, že:

„(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,

b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.“³⁹

³⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze den 26. 09. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3191/2011, ASPI JUD223210CZ

³⁹ ustanovení § 77, odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

Pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti tak lze primárně skončit (zrušit) dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením.

Na zrušení dohody o pracovní činnosti se nevztahuje pouze právní úprava o skončení pracovního poměru způsoby uvedenými v ustanovení § 48 zákoníku práce; neplatnost zrušení dohody o pracovní činnosti však mohou zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu na základě § 77 odst. 1 části věty před středníkem zákoníku práce⁴⁰ způsobem, který pro výkon práce v pracovním poměru upravuje ustanovení § 72 zákoníku práce, ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měla práce konaná na základě dohody o pracovní činnosti skončit tímto rozvázáním⁴¹.

Z částí této práce, které se zabývají jednotlivými typy dohod lze uzavřít, že jak dohoda o provedení práce tak dohoda o pracovní činnosti mají mnoho totožných rysů.

4.7 Srovnání pracovního poměru a dohody o provedení práce a o pracovní činnosti

Na základě výše uvedeného lze uzavřít, že závislá práce, tedy pracovní poměr a dohody o práci konané mimo pracovní poměr mají značné množství společných rysů. Při porovnání těchto institutů však lze shledat i značné množství odlišností, které následně určují možnost využitelnosti daného institutu v praxi. Základní a zásadní odlišnosti budou prezentovány v této části.

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti byly začleněny do zákoníku práce zejména z důvodu potřeby právního rámce pro výkon závislé práce, za situace kdy není zcela na místě uplatnění veškerých ochranných ustanovení zákoníku práce aplikovatelných a aplikovaných u pracovního poměru. Zaměstnávání formou dohod je vhodné zejména za situace, kdy je na straně zaměstnavatele potřeba výkonu tzv. vedlejší pracovní činnosti, a to jak v případě zaměstnanců, kteří jsou ve vztahu k zaměstnavateli již v pracovním poměru, tak v případě osob – zaměstnanců, kteří na základě určitých skutečností nemohou, či nechtějí být vázáni v pracovním poměru.

⁴⁰ nyní dle ustanovení § 77 odst. 2 části věty před středníkem zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze den 03. 11. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1633/2009, ASPI JUD186213CZ

Stěžejní odlišnost dohod a pracovního poměru spočívá zejména v rozsahu práce vykonávané v rámci daného pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr založený pracovní smlouvou je základním institutem v pracovněprávních vztazích zajišťujícím výkon závislé práce, s tím, že je zde předpoklad dlouhodobého charakteru tohoto právního vztahu. Dlouhodobému charakteru vztahu pak odpovídá i vykonávaný druh práce a úroveň kvalifikace a míra proškolení zaměstnanců. V případě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti lze říci, že se jedná spíše o instituty zajišťující doplňkový charakter výkonu závislé práce ve vztahu k výkonu závislé práce vykonávané v rámci pracovního poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v sekundární pozici k pracovnímu poměru, protože jsou jejich časové předpoklady oproti pracovní době stanovené u pracovního poměru značně omezeny. Jak v případě dohody o provedení práce, tak v případě dohody o pracovní činnosti nevzniká zaměstnavateli povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu, zatímco v případě pracovního poměru je tato povinnost zaměstnavateli výslovně uložena zákonem. Ve vztahu k pracovní době je pak jak pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak pro pracovní poměr společné omezení zakazující výkon práce v průběhu 24 hodin po sobě jdoucích v rozsahu nad 12 hodin. Jako další stěžejní odlišnost dohod a pracovního poměru pak lze označit organizační strukturu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy je třeba identifikovat existenci či neexistenci vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

V případě dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti sice lze spatovat vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nicméně však ve značně omezené míře oproti pracovnímu poměru. V případě výkonu závislé činnosti na základě dohod konaných mimo pracovní poměr je zaměstnanec již z principu institutu dohody nadán značně vyšší mírou samostatnosti v rozhodování, neboť dohoda se vztahuje primárně k výsledku práce, s tím, že tímto je zaměstnanec primárně vázán. V případě dohod je obvyklé, že je stanoven pouze výsledek práce a způsob provedení, dosažení cíle je, není-li v dohodě stanoveno jinak, na zaměstnanci, který má sjednanou práci vykonat. Analogicky lze tento rozdíl chápat na příkladu přímo aplikovatelných nařízení oproti směrnici v právu EU.

Další podstatnou odlišností dohod a pracovního poměru je míra smluvní volnosti při stanovení práv a povinností stran pracovněprávního vztahu. V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je upřednostňována vůle – smluvní svoboda zaměstnance a zaměstnavatele projevená v dohodě (smlouvě) jakožto dvoustranném právním úkonu. Právní regulace zde oproti regulaci pracovního poměru působí ve značně omezené míře.

Výhoda smluvního charakteru je tak patrná zejména u založení právního vztahu zaměstnavatele a zaměstnance, kteří zakládají právní vztah odpovídající předmětu vykonávané činnosti s jednoznačným stanovením práv a povinností stran s omezenou vázaností stanovených ustanovení zákoníku práce. Z pohledu nutosti stanovení práv a povinností stran dochází k oslabení ochrany zejména zaměstnance, kdy má zaměstnanec nižší míru ochrany ze zákona oproti zaměstnanci v pracovním poměru. Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr má možnost stanovení a jednoznačného vymezení vzájemných práv a povinností přímo v dohodě (smlouvě) případně odkazem. Toto je však charakteristická vlastnost dohod, která je jedním z dvouů oboustranného využívání těchto institutů, a to zejména v případě potřeby výkonu specifické práce.

Naposlední, nicméně pro účely práce podstatný rozdíl mezi dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovním poměrem lze shledat v odměňování za práci. V případě pracovního poměru je zaměstnanci poskytována mzda nebo plat s podrobně stanovenými vlastnostmi a omezeními jak v *zákoníku práce* tak i v dalších právních předpisech. V případě dohod je pak jako protiplnění za vykonanou práci poskytována zaměstnanci odměna, kdy institut odměny je sice upraven v *zákoníku práce*, nicméně další ustanovení zákona pro odměňování se na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr primárně nevztahují s výjimkou úpravy minimální mzdy.⁴²

⁴² GALVAS, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 590 - 595

5. PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části jsou zpracována zejména data, která byla získána v rámci diplomní praxe v advokátní kanceláři zabývající se mimo jiné právem municipalit, pracovním právem a právem správním. Dále jsou zde zpracovávána data poskytnutá zaměstnanci Magistrátu města Plzně (dvě zaměstnankyně personálního odboru), Chomutova (jedna zaměstnankyně personálního odboru) a Pardubic (dvě zaměstnankyně personálního odboru) a data poskytnutá zaměstnankyní (referentkou) úřadu městské části ÚMO2 Statutárního města Plzně a data poskytnutá zaměstnanci (vedoucí odboru a zástupce vedoucího odboru) odboru školství a sporu Magistrátu města Plzně. Tyto osoby byly dotazovány na počty, strukturu a rozložení zaměstnanců, výstupy případného personálního auditu (Statutární město Plzeň), dále na nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců, využití úřednického a neúřednického aparátu, využívání osob k výkonu práce prostřednictvím pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, výhody a nevýhody osob pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, možnosti dalšího využívání osob pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a způsob zařazení a nákladovost zaměstnanců pracujících v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto osoby poskytly zejména údaje o organizační struktuře sledovaného subjektu, náplni a možnostech zajištění úřednických a neúřednických činností, požadavcích na vykonávané činnosti, okruhu činností, které není nutné vykonávat výhradně zaměstnanci v pracovním poměru, počtech zaměstnanců v pracovním poměru a o počtech osob vykonávajících činnost na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a o nákladovosti jednotlivých forem zaměstnávání v jednotlivých složkách obce. Tato data byla následně zpracovávána spolu s daty získanými ze statistických a povinně zveřejňovaných dokumentů.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, vymezuje obec jako základní územní samosprávné společenství občanů, které tvoří územní celek, který je vymezen hranicí území obce. Označení obcí jako "základních" územních samosprávných společenství občanů či "základních" územních samosprávných celků souvisí s tím, že vedle těchto základních územních společenství či základních územních celků existují i další, v ústavní úpravě označované jako vyšší územní samosprávné celky, jimiž jsou kraje. Územní samosprávné celky jsou veřejnoprávními korporacemi,

kteře mohou mít vlastní majetek a hospodařít podle vlastního rozpočtu. Podstata veřejnoprávní korporace spočívá v tom, že jde o organizační útvar, který je jednak subjektem veřejné správy, kterému náleží v rámci decentralizované správy oprávnění vykonávat svým jménem část úkolů veřejné správy, jednak právnickou osobou, která může vstupovat do právních vztahů práva soukromého a jako adresát působení veřejné moci i do právních vztahů práva veřejného. Jako veřejnoprávní korporace je obec právnickou osobou, a to právnickou osobou veřejného práva.

Obec vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost plynoucí z těchto vztahů. Z právních vztahů, do nichž vstupuje obec, může vyplývat její odpovědnost, a to především odpovědnost za újmu (majetkovou a nemajetkovou).

Obce jako územní veřejnoprávní korporace nebyly zřizeny jako obchodní korporace primárně za účelem tvorby zisku, ale představují společenství osob žijících na určitém území, která mají při své činnosti, v mezích svých možností, dbát o rozvoj tohoto území a potřeby svých občanů. Zajišťování místních záležitostí v zájmu obce a občanů obce tvoří základ samostatné působnosti obcí. Při plnění svých úkolů chrání obce též veřejný zájem, tj. při činnosti obcí má být respektován nejen čistě lokální zájem, ale též širší veřejný zájem.⁴³

Za účelem zpracování praktické části práce byl zvolen jako základní územní samosprávný celek (dále jen „ÚSC“) statutární město Plzeň, a to z důvodu, že zde bydlím, jedná se o velký jasně strukturovaný samosprávný celek a je zde patrný posun v personálním zajišťování činností. Statutární město Plzeň zaujímá v západní části Čech dominantní postavení silného průmyslového, obchodního, kulturního a správního centra. Plzeň byla založena v roce 1295 českým králem Václavem II. na soutoku řek Úhlavy, Úslavy, Radbuzy a Mže. Výhodná geografická poloha mezi Prahou a zemskými hranicemi mu umožnila rychlý ekonomický rozvoj. Ve 14. století měla Plzeň rozlohu 20 ha a 3.000 obyvatel.

V roce 2016 má Plzeň dle rozlohu 125 km² s obyvatelstvem o počtu cca 167 000⁴⁴. Město je značně ovlivněno svým historickým vývojem, a to zejména vztahy k panovnickým rodům a umístěním nedaleko státních hranic

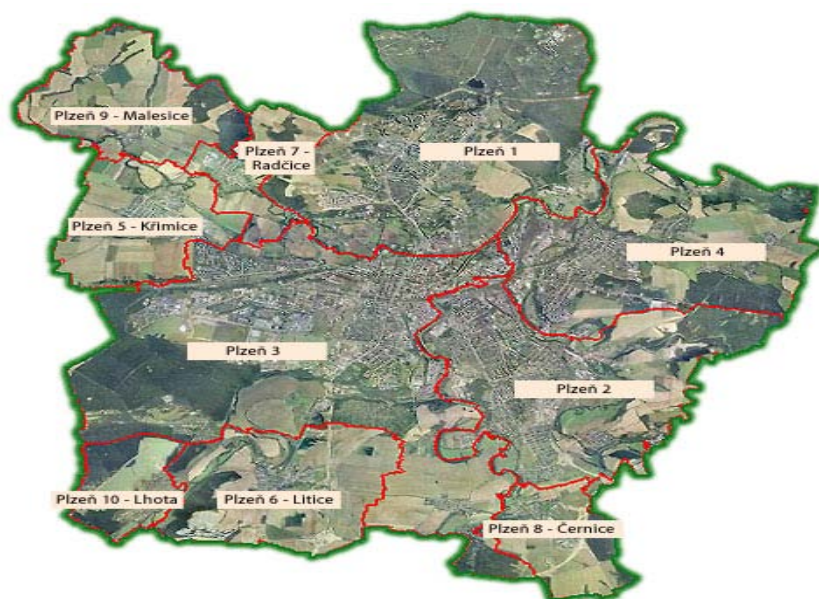
⁴³ ustanovení § 1 a 2 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁴ Město Plzeň, Krátké představení, dostupné z [http://www.plzen.eu/obcan/o-meste/informace-o-meste/kratke-predstaveni/] cit. 21. 02. 2017

se Spolkovou republikou Německo. Plzeň má vysokou kulturní a hospodářskou úroveň. Historické jádro města bylo v roce 1989 prohlášeno městskou památkovou rezervací. Jako nejcennější stavební památky lze označit gotický chrám sv. Bartoloměje, renesanční radnice, barokní přestavby budov arciděkanství a františkánského kláštera či židovská synagoga.⁴⁵

Plzeň je společenstvím občanů na územním celku členěném na městské obvody; zřizuje vlastní orgány a má vlastní majetek. Plzeň disponuje samostatnou působností, hospodaří s vlastním rozpočtem a vykonává svými orgány též jménem státu veřejnou správu přenesenou státem na všechny obce, na obce s pověřeným obecním úřadem nebo na obce s rozšířenou působností (přenesená působnost). Plzeň vykonává na základě zákonného zmocnění ve stanoveném rozsahu i přenesenou působnost krajských úřadů.

Obrázek č. 1: Členění Statutárního města Plzně na obvody



Plzeň je rozčleněna na deset městských obvodů:

1. Plzeň 1,
2. Plzeň 2 - Slovany,
3. Plzeň 3,
4. Plzeň 4,
5. Plzeň 5 - Křimice,

⁴⁵ Informace o městě dostupné z [<http://www.plzen.eu>] cit. 31. 08. 2016

6. Plzeň 6 - Litice,
7. Plzeň 7 - Radčice,
8. Plzeň 8 - Černice,
9. Plzeň 9 - Malesice,
10. Plzeň 10 –Lhota.

Zdroj: Statut města Plzně ⁴⁶

„Statut města Plzně“ (dále jen „Statut“) jakožto obecně závazná vyhláška určuje základní otázky správy Plzně jakožto statutárního města s územím členěným na městské obvody s vlastními samosprávnými orgány. Statut upravuje zejména postavení městských obvodů, vztahy mezi orgány a jejich působnost. Orgány města jakožto územně samosprávného celku jsou zastupitelstvo města, rada města, starosta (primátor), obecní úřad (magistrát) a další orgány např. městská policie.

Nejvyšším orgánem města je Zastupitelstvo města Plzně. Městské obvody jsou spravovány zastupitelstvy městských obvodů. Rada města Plzně je výkonným orgánem Plzně pro samostatnou působnost a rozhoduje též ve všech záležitostech, které nejsou zákonem nebo Statutem vyhrazeny zastupitelstvu města nebo jinému orgánu města, nebo městským obvodům.

Primátor (starosta) zastupuje Plzeň navenek ve všech případech, které nejsou Statutem nebo jiným právním předpisem města svěřeny starostům městských obvodů. Dále primátor stojí v čele magistrátu a plní úkoly starosty obce. Starosta obvodu zastupuje město navenek ve věcech svěřených obvodu Statutem nebo jiným právním předpisem města nebo zákonem, nevyhradí-li si toto zastupování města primátor. K platnosti jednání starosty jménem města navenek je nezbytné předchozí schválení zastupitelstvem nebo radou obvodu ve všech věcech zákonem nebo Statutem či jiným právním předpisem města do působnosti zastupitelstva nebo rady vyhrazených.

Tajemník magistrátu organizuje činnost magistrátu a je za ni odpovědný primátorovi v samostatné i v přenesené působnosti. Tajemník úřadu městského obvodu organizuje činnost úřadu městského obvodu a je za jeho činnost

⁴⁶ Obecně závazná vyhláška statutárního města Plzeň č. 8/2001, *Statut města Plzně* dostupná z [\[http://www.plzen.eu\]](http://www.plzen.eu) cit. 31. 08. 2016

v samostatné i přenesené působnosti odpovědný starostovi obvodu a tajemníkovi magistrátu.

Magistrát plní úkoly obecního úřadu obce s rozšířenou působností v přenesené působnosti na území celého města, není-li Statutem, jiným právním předpisem města nebo zákonem stanoveno jinak. Na území obcí stanovených zvláštním právním předpisem vykonává též přenesenou působnost obce s pověřeným obecním úřadem a přenesenou působnost obce s rozšířenou působností. Magistrát dle zákona o obcích dohlíží nad vydáváním a obsahem usnesení, rozhodnutí a jiných opatření orgánů městských obvodů, zabezpečuje nápravu protiprávních opatření orgánů obvodu v samostatné působnosti a ruší protiprávní opatření orgánů obvodů v přenesené působnosti, není-li zvláštním právním předpisem stanoven jiný postup jejich přezkoumání a nápravy. Magistrát dále dle zákona o obcích kontroluje výkon samostatné a přenesené působnosti svěřené orgánům městských obvodů. Magistrát rozhoduje o odvoláních a jiných opravných prostředcích proti rozhodnutím orgánů městských obvodů v přenesené působnosti, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

Úřad městského obvodu plní úkoly obce a pověřeného obecního úřadu v přenesené působnosti, není-li Statutem, jiným právním předpisem města nebo zákonem stanoveno jinak.⁴⁷

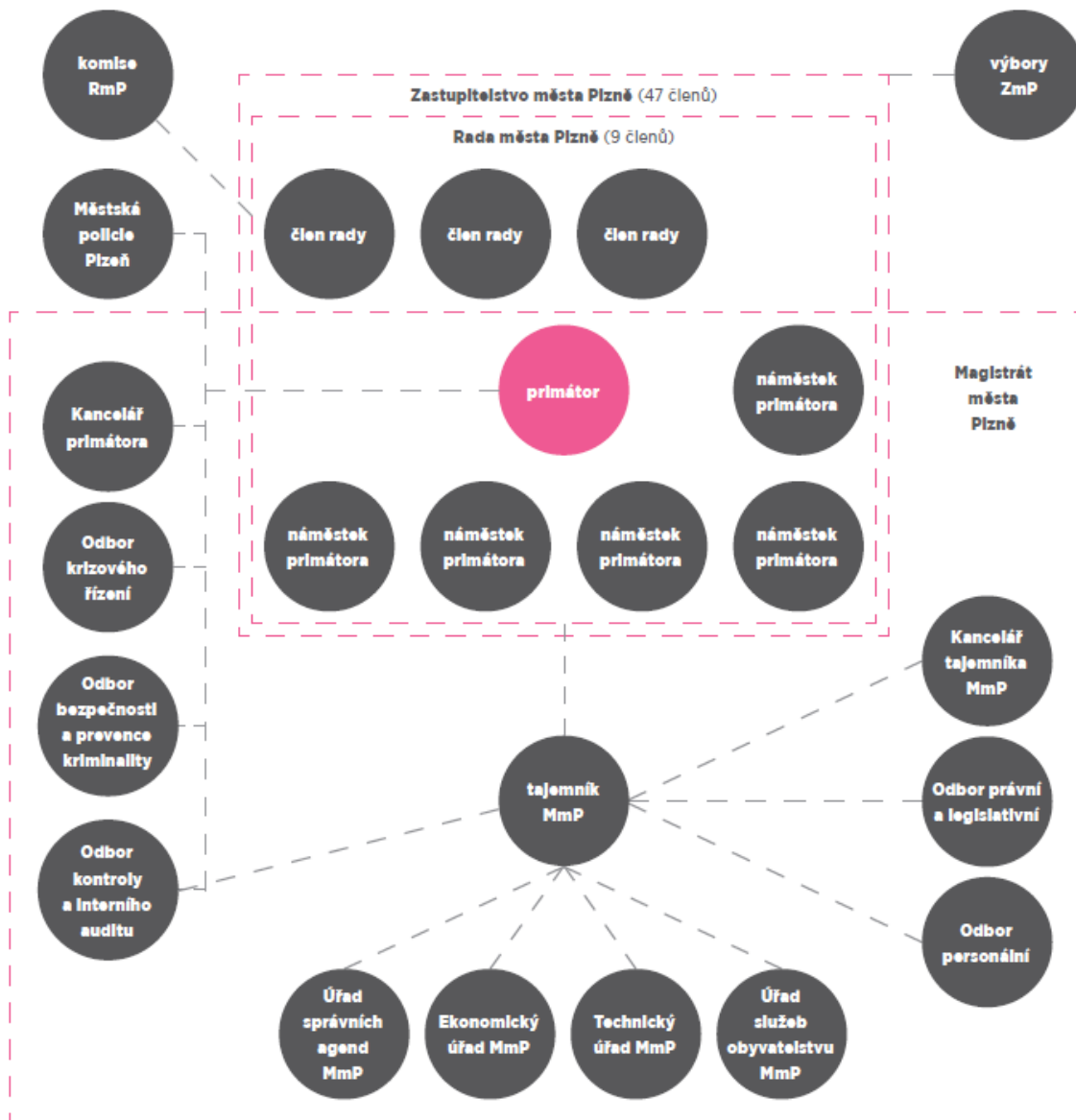
5.1 Organizační schéma orgánů města včetně Magistrátu města Plzně

V níže uvedeném diagramu je graficky znázorněna organizační struktura orgánů Statutárního města Plzně, a to včetně Magistrátu města Plzně.

⁴⁷ Obecně závazná vyhláška statutárního města Plzně č. 8/2001, *Statut města Plzně* dostupná z [<http://www.plzen.eu>] cit. 31. 08. 2016

Obrázek č. 2: Organizační schéma Magistrátu města Plzně

Orgány města



Zdroj: <http://www.plzen.eu> ⁴⁸

Magistrát města lze funkčně rozdělit na primátora, náměstky primátora, tajemníka magistrátu (vedení magistrátu) a zaměstnance města zařazené k výkonu práce na magistrátu (dále jen „zaměstnanci“).

Magistrát města je rozčleněn na odbory zřízené pro jednotlivé oblasti své činnosti radou města jako základní organizační složky magistrátu. Postavení odboru

⁴⁸ Organizační struktura - schéma dostupné z [<http://www.plzen.eu>] cit. 31. 08. 2016

ve smyslu zákona mají i odborné útvary magistrátu s jiným názvem než odbor kde je jedná např. o kancelář, úřad, či Archiv města Plzně. V čele odboru stojí vedoucí odboru (v čele kanceláře stojí vedoucí kanceláře).

Rada města rozhodla o organizačním začlenění odborů pro výkon a zabezpečení určitých činností do vyšších organizačních jednotek nazvaných vnitřní úřady magistrátu. Vnitřní úřad je organizační jednotka, která vzniká sdružením několika odborů za účelem koordinace činnosti odborů magistrátu při plnění úkolů v samostatné působnosti. V čele úřadu je ředitel úřadu.

Rada města Plzně zřídila tyto vnitřní úřady:

- úřad správních agend
- úřad ekonomický
- úřad technický
- úřad služeb obyvatelstvu

Rada města Plzně zřídila v přímém řízení primátora:

- kancelář primátora
- odbor bezpečnosti a prevence kriminality
- odbor krizového řízení

Rada města Plzně zřídila v přímém řízení primátora a tajemníka magistrátu:

- odbor kontroly a interního auditu

Rada města Plzně zřídila v přímém řízení tajemníka magistrátu:

- kancelář tajemníka
- odbor personální
- odbor právní a legislativní

V úřadu správních agend:

kancelář ředitele úřadu správních agend, Archiv města Plzně, odbor registru vozidel a řidičů, odbor vnitřní správy, odbor správních činností, odbor státní sociální péče, živnostenský úřad, odbor životního prostředí,

v úřadu ekonomickém:

kancelář ředitele ekonomického úřadu, oddělení controllingu, odbor financování a rozpočtu, odbor účtování a daní, odbor nabytí majetku, odbor evidence majetku, odbor příjmů z pohledávek a prodeje,

v úřadu technickém: kancelář ředitele technických úřadů, odbor dopravy, odbor rozvoje a plánování, odbor stavebně správní, odbor bytový, odbor investic, odbor správy infrastruktury,

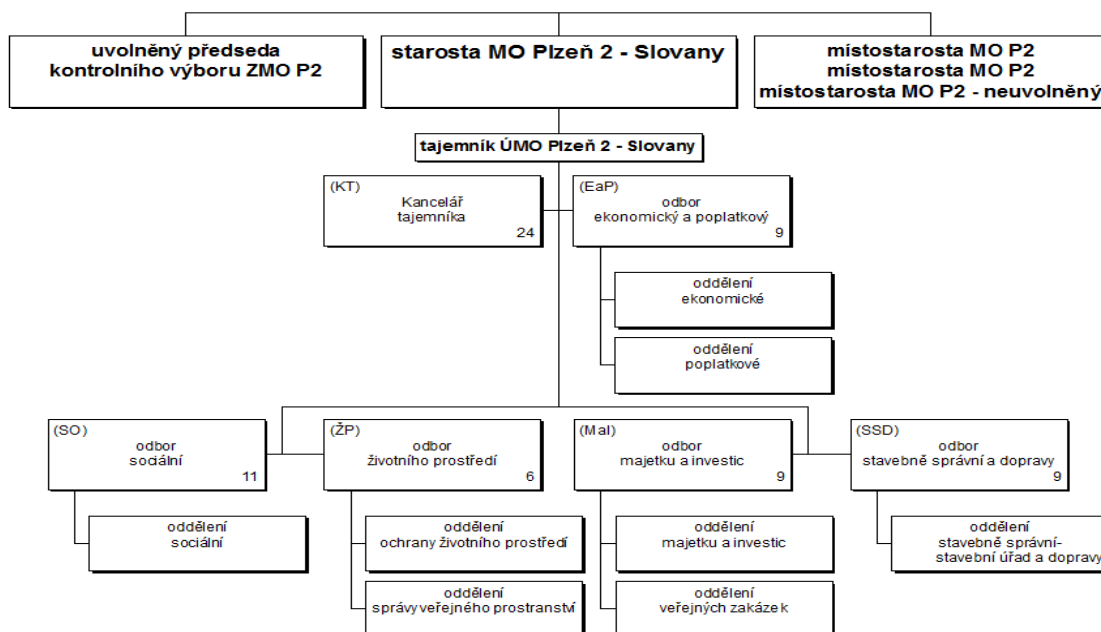
v úřadu služeb obyvatelstvu:

kancelář ředitele úřadu služeb obyvatelstvu, odbor školství, mládeže a tělovýchovy, odbor kultury, odbor památkové péče, odbor sociálních služeb, odbor prezentace a marketingu.⁴⁹

Organizační schéma úřadu městského obvodu

Statutární město Plzeň je rozčleněno na 10 městských obvodů s ohledem na velikost spravovaných území. Čtyři městské obvody jsou označovány jako „centrální“ nebo též „velké“ a ostatních šest jsou označovány jako „malé“ městské obvody. Odlišnosti organizačních struktur „velkých“ a „malých“ obvodů jsou minimální. V níže uvedených dvou diagramech jsou graficky znázorněny organizační struktury jednoho vybraného tzv. centrálního obvodu a „malého obvodu“.

Obrázek č. 3: Organizační schéma „velkého“ městského obvodu



Zdroj: Organizační schéma úřadu městského obvodu dostupné z [<http://umo2.plzen.eu>] cit. 31. 08. 2016]

⁴⁹ Organizační řád dostupný z [<http://www.plzen.eu>] cit. 31. 08. 2016

Obrázek č. 4: Organizační schéma „malého“ městského obvodu



Zdroj: Organizační schéma úřadu městského obvodu dostupné z [\[http://umo9.plzen.eu\]](http://umo9.plzen.eu) cit. 31. 08. 2016

Úřad městského obvodu je organizačně tvořen starostou, místostarostou, tajemníkem úřadu a dalšími zaměstnanci se zařazením k výkonu práce pro úřad městského obvodu. Tito zaměstnanci jsou organizačně zařazeni pod úřad městského obvodu jako organizační jednotka zaměstnavatele. V čele úřadu je starosta.

Úřad je administrativně rozdělen na odbory dále členěné na oddělení. Organizační řád a dělba působnosti mezi jednotlivými odbory je stanovena radou obvodu na základě návrhu tajemníka. Ostatní vnitřní pracovněprávní předpisy případně jiné další vnitřní směrnice, které nevydává rada, jsou vydávány tajemníkem. Pro pracovněprávní účely jsou za součást úřadu městského obvodu též považovány zvláštní orgány zřízené starostou a uvolněnými členovy výborů zastupitelstva a komisí rady, jakož i organizační složky města obvodem zřízené.

Úřad městského obvodu plní úkoly obce a pověřeného obecního úřadu v přenesené působnosti, není-li Statutem, jiným právním předpisem města nebo zákonem stanoveno jinak. Úřad dále pomáhá radě a zastupitelstvu obvodu v zabezpečování samostatné působnosti města obvodu svěřené a plní úkoly, které mu zastupitelstvo nebo rada města uložily; pomáhá rovněž výborům zastupitelstva a komisím rady v jejich činnosti. Podle pokynů rady a zastupitelstva rovněž řídí

organizační složky města městským obvodem zřízené nebo k němu přiřazené rozhodnutím zastupitelstva nebo rady města.⁵⁰

5.3 Přehled počtu zaměstnanců územně samosprávného celku, mzdové a ostatní osobní výdaje 2011 – 2015

V následujících tabulkách a grafech jsou uvedeny přepočtené počty zaměstnanců Statutárního města Plzeň v členění jeho organizačních složek, a to včetně údajů o vyplacených mzdových výdajích a ostatních osobních výdajích a průměrném platu za roky 2011, 2013 a 2015.

Tabulka č. 2: Statutární město Plzeň - počet zaměstnanců, mzdové výdaje a průměrný plat v roce 2015

2015	přepočtený počet zaměstnanců	mzdové a ostatní osobní výdaje v Kč	průměrný plat v Kč
Magistrát města Plzně	567,72	230.447.093,00	33.826
Městská policie	292,50	103.194.316,00	29.400
Městský obvod Plzeň 1	109,00	35.370.142,00	27.041
Městský obvod Plzeň 2	68,62	26.106.136,00	31.703
Městský obvod Plzeň 3	128,00	45.822.211,00	29.832
Městský obvod Plzeň 4	60,89	19.681.510,10	26.935
Městský obvod Plzeň 5	5,23	1.333.275,00	21.244
Městský obvod Plzeň 6	4,92	1.868.496,00	31.647
Městský obvod Plzeň 7	5,02	1.617.195,00	26.845
Městský obvod Plzeň 8	4,61	1.804.308,60	32.615
Městský obvod Plzeň 9	4,60	1.593.102,00	28.860
Městský obvod Plzeň 10	3,85	1.341.650,40	29.040
Město Plzeň celkem	1.254,96	470.179.435,10	29.082

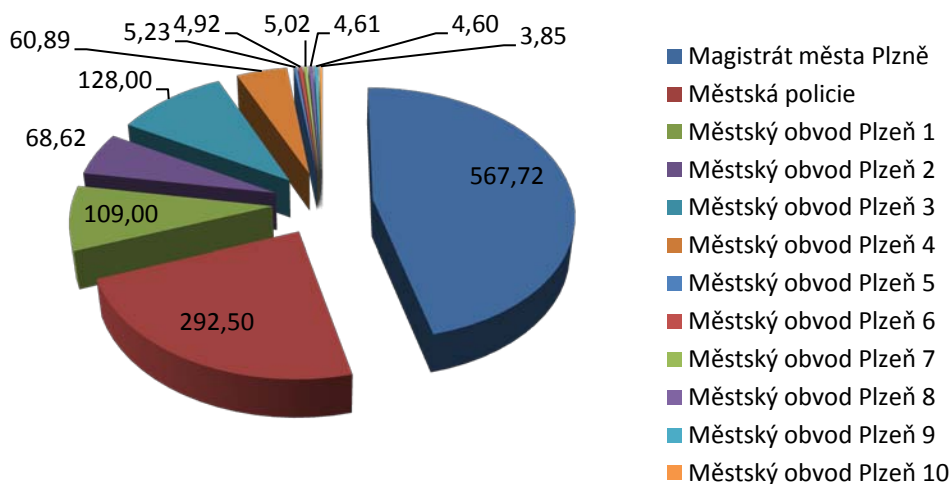
Zdroj: vlastní zpracování z výroční zprávy 2015⁵¹

⁵⁰ Obecně závazná vyhláška statutárního města Plzeň č. 8/2001, Statut města Plzně dostupná z [\[http://www.plzen.eu\]](http://www.plzen.eu) cit. 31. 08. 2016

⁵¹ Statutární město Plzeň, Výroční zpráva města Plzně za rok 2015 dostupná z [\[http://www.plzen.eu\]](http://www.plzen.eu) cit. 31. 08. 2016

Z dat uvedených v tabulce č. 2 je patrné, že největší organizační částí z pohledu počtu zaměstnanců vybraného územně samosprávného celku je Magistrát města Plzně s přepočteným počtem 567,72 zaměstnanců v roce 2015. Magistrát města Plzně je největší částí daného územně samosprávného celku jak z pohledu počtu zaměstnanců, tak i z pohledu vyplacených mzdových a ostatních výdajů. Prim drží i ve výši průměrného platu ve výši 33.826 Kč měsíčně.

Graf č. 1: Statutární město Plzeň - struktura zaměstnanců v roce 2015



Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátu města Plzně

Z grafu č. 1 je patrný přepočtený stav zaměstnanců Statutárního města Plzně za jednotlivé organizační části města. Je-li celkový počet zaměstnanců Statutárního města Plzně 1.254,96, lze uzavřít, že největší organizační složkou je Magistrát města Plzně s počtem 547,72 zaměstnanců, tj. 45,24 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Druhým v pořadí je pak Městská policie s 292,50 zaměstnanci, což je 23,31 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Na třetím místě je se 128 zaměstnanci Městský obvod Plzeň 3 s 10,20 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Následuje na čtvrtém místě s počtem zaměstnanců 109 Městský obvod Plzeň 1. Městský obvod Plzeň 1 má 8,69 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Na pátém místě je Městský obvod Plzeň 2 s 68,62 zaměstnanci, tj. 5,47 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Dalším v pořadí je s počtem zaměstnanců 60,89 Městský obvod Plzeň 4, zaujímající 4,85 % z celkového počtu zaměstnanců města. Zbývající 2,24 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň jsou pak zaměstnanci Městských obvodů Plzeň 5-10 s celkovým počtem zaměstnanců 28,23.

Velmi podobné rozložení zaměstnanců Statutárního města Plzně jako v roce 2015 je patrné i v roce 2013 a 2011 – viz graf č. 3 a 4.

Tabulka č. 3: Statutární město Plzeň - počet zaměstnanců, mzdové výdaje a průměrný plat v roce 2013

2013	přepočtený počet zaměstnanců	mzdové a ostatní osobní výdaje v Kč	průměrný plat v Kč
Magistrát města Plzně	570,79	222.147.857,00	32.433
Městská policie	288,86	97.922.789,00	28.250
Městský obvod Plzeň 1	102,00	33.513.050,00	27.380
Městský obvod Plzeň 2	68,67	25.128.659,00	30.494
Městský obvod Plzeň 3	125,00	43.255.054,00	28.837
Městský obvod Plzeň 4	57,05	18.328.071,00	26.772
Městský obvod Plzeň 5	4,00	1.549.852,00	32.289
Městský obvod Plzeň 6	4,80	1.819.478,00	31.588
Městský obvod Plzeň 7	4,31	1.610.324,00	31.135
Městský obvod Plzeň 8	5,00	1.908.128,00	31.802
Městský obvod Plzeň 9	4,71	1.461.491,00	25.858
Městský obvod Plzeň 10	3,70	1.465.776,00	33.013
Město Plzeň celkem	1.238,89	450.110.529,00	30.276

Zdroj: vlastní zpracování z výroční zprávy 2013 ⁵²

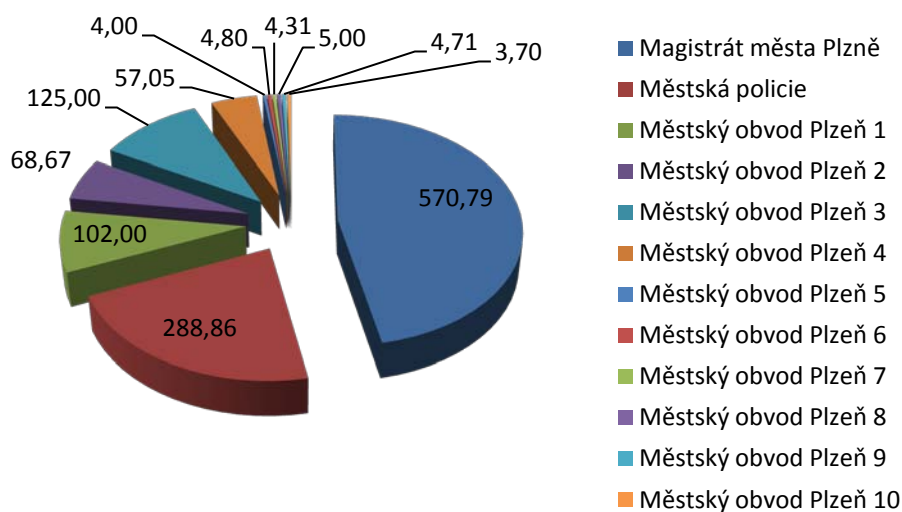
I v roce 2013 je Magistrát města Plzně největší část vybraného územně samosprávného celku, a to jak počtem zaměstnanců, tak i ve vyplacených mzdových výdajích a výdajích ostatních. Ve výši průměrného platu byl Magistrát

Statutárního města Plzně překonán Městským obvodem Plzeň 10, s 3,70 zaměstnanci s průměrným platem ve výši 33.013 Kč. Co do přepočteného počtu

⁵² Statutární město Plzeň, *Výroční zpráva města Plzně za rok 2013* dostupná z <http://www.plzen.eu> cit. 31. 08. 2016

zaměstnanců je ve srovnání s rokem 2015 nejmenší částí územně samosprávného celku Městský obvod Plzeň 10. Nejnižší mzdové a ostatní osobní výdaje má však Městský obvod Plzeň 9. Městské obvody 5 až 10 jsou setrvale obvody s podstatně nižším přepočteným počtem zaměstnanců a podstatně nižšími mzdovými a ostatními osobními výdaji ve srovnání s ostatními městskými obvody a Městskou policií a Magistrátem města Plzně.

Graf č. 2: Statutární město Plzeň - struktura zaměstnanců v roce 2013



Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátu města Plzně

Ve výše uvedeném grafu je znázorněn přepočtený počet zaměstnanců Statutárního města Plzeň za rok 2013. Celkový počet zaměstnanců Statutárního města Plzně za rok 2013 je 1.238,89. Největší organizační složkou Statutárního města Plzně je Magistrát města Plzně s počtem zaměstnanců 570,79 představujících 46,07 % z celkového přepočteného počtu zaměstnanců. Druhou největší organizační složkou představuje Městská policie s počtem zaměstnanců 288,86 představujících 23,32 % z celkového přepočteného počtu zaměstnanců. Třetí největší organizační složkou je Městský obvod Plzeň 3 se 125 zaměstnanci, tj. s podílem 10,09 % zaměstnanců. Čtvrtým v pořadí je s přepočteným počtem zaměstnanců 102 Městský obvod Plzeň 1, tedy s 8,23 % zaměstnanců. Městský obvod Plzeň 2 zaujímá páté místo v pořadí s 68,67 zaměstnanci, tj. 5,54 % zaměstnanců statutárního města Plzeň. Na šestém místě je pak Městský obvod Plzeň 4 s počtem zaměstnanců 57,05 představujícím 4,60 % z celkového přepočteného počtu zaměstnanců.

Zbývající 2,15 % zaměstnanců statutárního města Plzeň představují zaměstnanci Městských obvodů Plzeň 5-10 s celkovým počtem zaměstnanců 26,52.

Také v roce 2013 představuje Magistrát města Plzně největší organizační služku vybraného územně samosprávného celku, a to jak přepočteným počtem zaměstnanců, tak i ve vyplacených mzdových a ostatních výdajích, i ve výši průměrného platu ve výši 32.433 Kč – viz tabulka č. 3.

Tabulka č. 4: Statutární město Plzeň - počet zaměstnanců, mzdové výdaje a průměrný plat v roce 2011

2011	přepočtený počet zaměstnanců	mzdové a ostatní osobní výdaje v Kč	průměrný plat v Kč
Magistrát města Plzně	595,35	208.597.038,00	29.198
Městská policie	277,49	81.549.118,00	24.490
Městský obvod Plzeň 1	108,00	32.305.754,00	24.927
Městský obvod Plzeň 2	74,25	25.698.259,00	28.842
Městský obvod Plzeň 3	130,00	39.869.146,00	25.557
Městský obvod Plzeň 4	56,94	18.232.600,00	26.684
Městský obvod Plzeň 5	4,00	1.370.375,00	28.549
Městský obvod Plzeň 6	5,13	1.968.140,00	31.971
Městský obvod Plzeň 7	4,58	1.640.951,00	29.857
Městský obvod Plzeň 8	5,00	1.637.320,00	27.289
Městský obvod Plzeň 9	5,10	1.499.485,00	24.501
Městský obvod Plzeň 10	5,00	1.758.180,00	29.303
Město Plzeň celkem	1.270,84	416.126.366,00	27.287

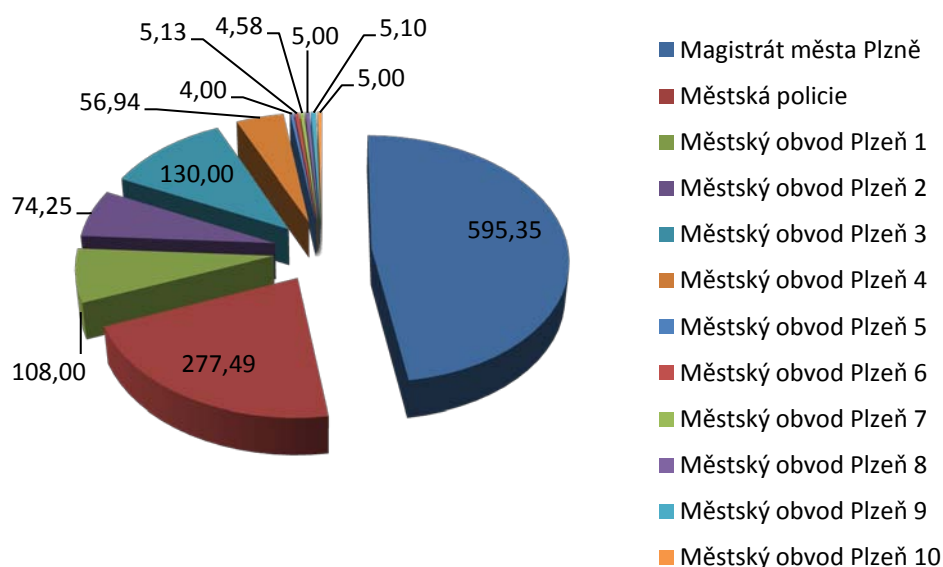
Zdroj: vlastní zpracování z výroční zprávy 2011 ⁵³

Z dat uvedených v tabulce č. 4 je patrné, že největší organizační částí z pohledu počtu zaměstnanců vybraného územně samosprávného celku je Magistrát města Plzně s přepočteným počtem 595,35 zaměstnanců v roce 2011. Magistrát

⁵³ Statutární město Plzeň, *Výroční zpráva města Plzně za rok 2011* dostupná z [<http://www.plzen.eu>] cit. 31. 08. 2016

města Plzně je největší částí daného územně samosprávného celku jak z pohledu počtu zaměstnanců, tak i z pohledu vyplacených mzdových a ostatních výdajů. Ve výši průměrného platu je však Magistrát města plzně s 29.198 Kč měsíčně čtvrtým v pořadí za Městským obvodem Plzeň 6 s průměrným měsíčním platem 31.971 Kč, za Městským obvodem Plzeň 7 s průměrným měsíčním platem 29.857 Kč, za Městským obvodem Plzeň 10 s průměrným měsíčním platem 29.303 Kč.

Graf č. 3: Statutární město Plzeň - struktura zaměstnanců v roce 2011



Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátu města Plzně

Z grafu č. 3 je patrný přepočtený stav zaměstnanců Statutárního města Plzně za jednotlivé organizační části města. Je-li celkový počet zaměstnanců Statutárního města Plzně 1.270,84, lze uzavřít, že největší organizační složkou je Magistrát města Plzně s počtem 595,35 zaměstnanců, tj. 46,85 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Druhým v pořadí je pak Městská policie s 277,49 zaměstnanci, což je 21,84 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Na třetím místě je se 130 zaměstnanci Městský obvod Plzeň 3 s 10,23 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Následuje na čtvrtém místě s počtem zaměstnanců 108 Městský obvod Plzeň 1. Městský obvod Plzeň 1 má 8,50 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Na pátém místě je Městský obvod Plzeň 2 s 74,25 zaměstnanci, tj. 5,84 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň. Dalším v pořadí je s počtem zaměstnanců 56,94 Městský obvod Plzeň 4, zaujímající 4,84 % z celkového počtu zaměstnanců

města. Zbývající 1,90 % zaměstnanců Statutárního města Plzeň jsou pak zaměstnanci Městských obvodů Plzeň 5-10 s celkovým počtem zaměstnanců 28,81. Také v roce 2011 představuje Magistrát města Plzně největší organizační služku vybraného územně samosprávného celku, a to jak přepočteným počtem zaměstnanců, tak i ve vyplacených mzdových a ostatních výdajích – viz tabulka č. 3.

Z výše uvedených tabulek a grafů je patrné, že počet zaměstnanců Statutárního města Plzeň má v porovnání let 2011 – 2013 – 2015 v konečných číslech klesající tendenci. Důvodem je optimalizace správy města počínající od 01. 04. 2009. V dílčích počtech je pak patrná odchylka v případě Městské policie, kdy přepočtený počet zaměstnanců setrvale stoupá. V případě Městské policie setrvale stoupají i mzdové a ostatní osobní výdaje a průměrný plat.

5.4 Pracovněprávní vztahy v samosprávném celku

V pracovněprávních vztazích činí veškeré právní úkony ve vybraném územním samosprávném celku jménem zaměstnavatele v souladu s ustanovením § 11 odst. 1 zákoníku práce a v souladu s ustanovením § 110 odst. 4 zákona č. 128/2000 Sb. o obcích, v platném znění, tajemník příslušného úřadu. V pravomoci tajemníka je zejména zakládání a ukončování pracovních poměrů zaměstnanců jménem zaměstnavatele. Tajemník je nadřízeným všech zaměstnancům úřadu, je pověřen řízením a kontrolou činnosti zaměstnanců, předkládá radě návrhy na jmenování a odvolávání vedoucích odborů a ředitelů vnitřních úřadů, jmenuje vedoucí oddělení, stanoví platy zaměstnanců podle části šesté zákoníku práce a Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Tajemník také uzavírá kolektivní smlouvu s odborovým orgánem.⁵⁴

V níže uvedených částech praktické části této práce je zohledňován jak zákon o úřednících územních samosprávných celků, tak zákon o státní službě, a to zejména z důvodu sledovaného a vyhodnocovaného období let 2011 až 2015.

Podle zákona č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků se úředníci rozdělují rozhodnutím tajemníka do dvou základních skupin, a to:

⁵⁴ Statutární město Plzeň, vnitřní směrnice, *Pracovní řád*, 6. vyd. Plzeň, © 2016, 3 s.

- a) úředníci – zaměstnanci podléjící se na výkonu správních činností a zařazení do činnosti samosprávy
- b) ostatní zaměstnanci – vykonávají výhradně pomocné, servisní nebo manuální práce nebo výkon těchto prací řídí. Mezi ostatní zaměstnance jsou zahrnováni zejména údržbáři, řidiči, vrátní, skladníci, správci budov, pracovníci pro pomocné jednoduché a administrativní práce, asistenti uvolněného člena zastupitelstva, zaměstnanci na podatelkách a rozmnožovnách, a to s výjimkou zaměstnanců vykonávajících správní činnost.

5.5 Získávání a výběr zaměstnanců samosprávného celku

Získávání a výběr zaměstnanců je ve vybraném územním samosprávném celku upraveno vnitřní směrnicí s úpravou na základě a v souladu se zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, v platném znění a zákoníkem práce. Cílem této vnitřní směrnice je předvídatelné a transparentní stanovení parametrů pro výběrová řízení a konkurzy při obsazování pracovních míst. Účelem této vnitřní směrnice je zajišťování zaměstnanců s co největší profesní a kvalifikační připraveností.

Výběr a získávání zaměstnanců je prováděn ve spolupráci dílčích organizačních jednotek územně samosprávného celku, s tím, že garantem procesu výběru zaměstnanců je personální odbor. Proces výběrových řízení v rozsahu celého jeho průběhu po jednotlivých částech a při jednotlivých výběrových řízeních statisticky sledován a vyhodnocován, a to ve čtvrtletních a ročních periodách.

Úřednický aparát: V souladu se zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, v platném znění, který upravuje vznik pracovního poměru úředníka, je stanoveno, že tajemník vyhláší všechna výběrová řízení na obsazení úřednických pracovních míst. Je-li vyhlášováno výběrové řízení na pozici vedoucího úřadu je osobou odpovědnou za výběrové řízení primátor města Plzně.

Je-li v daném konkrétním případě dána možnost obsazení volného pracovního místa tzv. „z vlastních zdrojů“ není nutné konání výběrového řízení, a postačuje vyplnění vedoucím daného odboru formuláře „Požadavek na obsazení volného

místa“ včetně uvedení rámcové pracovní náplně. Tento způsob obsazení volného pracovního místa je přípustný pouze v případě obsazování úřednické pracovní pozice úředníkem, který již prošel výběrovým řízením na stávající či předcházející pracovní pozici. Obdobný postup je aplikovatelný i za předpokladu, že je obsazováno volné pracovní místo úředníkem, jemuž bylo pracovní místo zrušeno na základě organizační změny, s tím, že předmětné volné místo je mu nabídnuto – za zachování podmínek, uvedených v předchozí větě.

Za výhodu tohoto způsobu obsazování volného pracovního místa lze označit zejména to, že stávající zaměstnanec je již zapracovaný a adaptovaný, zná strukturu a vnitřní členění daného úřadu, je seznámen s vnitřními předpisy a nařízeními, pročež se snižují náklady jak na samotný výběr výběrovým řízením, tak i náklady na zapracování úředníka.

V případě obsazování místa vedoucího pracovníka nelze užít zjednodušeného postupu obsazování pracovní pozice z vlastních zdrojů, neboť v případě obsazování pozice vedoucího pracovníka je výběrové řízení obligatorní součástí výběru vedoucího pracovníka.⁵⁵

Nepřichází-li v úvahu obsazení volného pracovního místa z vlastních zdrojů, tj. bez výběrového řízení, případně je vybírán vedoucí pracovník, kde je konání výběrového řízení povinné, vedoucí příslušného odboru vyplní formulář „Požadavek na vyhlášení výběrového řízení“ včetně uvedení rámcové pracovní náplně obsazované pozice. Na základě této žádosti personální odbor v souladu se zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků vyhlásí výběrové řízení, pokud vzniká pracovní poměr úředníka na dobu neurčitou, pokud se jedná o jmenování do funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu. V případě obsazení pracovního místa na dobu určitou rozhoduje o vyhlášení výběrového řízení tajemník.

Základní zásady pro výběrové řízení:

- Personální odbor zajišťuje organizačně realizaci výběrového řízení.
- Při výběrovém řízení je nutné respektování platné a účinné právní úpravy.
- Při výběrových řízeních je dána zvýšená pozornost na minimalizaci rizik diskriminace zájemců o zaměstnání, která je zakázána.

⁵⁵ Statutární město Plzeň, vnitřní směrnice, *Lidské zdroje – získávání a výběr zaměstnanců*, 2. vyd. Plzeň, © 2014, 12 s.

- Výběr v rámci výběrového řízení je prováděn výhradně na základě odborných předpokladů a schopností uchazeče zastávat obsazovanou pracovní pozici.
- Je nutné mít na paměti, že výběrové řízení je oboustrannou záležitostí, kdy se současně i uchazeč rozhoduje o tom, zda chce být zaměstnán na předmětné pracovní pozici v rámci daného územně samosprávném celku, pročež je třeba dbát na korektnost a slušnost ze strany výběrové komise.
- Současně je třeba při výběru zohlednit zásadu rovnoměrného zastoupení mezi pohlavími.
- V průběhu výběrového řízení je nezbytná spolupráce členů výběrové komise.

Kvality uchazeče o obsazovanou pozici jsou posuzovány výlučně členy výběrové komise. Předseda a ostatní členové výběrové komise jsou jmenováni a odvoláváni tajemníkem. Výběrová komise má nejméně 3 členy, s tím, že minimálně 1/3 členů komise musí být zaměstnanci územně samosprávného celku. Je-li konáno výběrové řízení na obsazení pracovní pozice vedoucího úředníka, je obvykle obsazováno jedno místo výběrové komise psychologem, případně je přizván k výběrovému řízení jako přisedící. Jednání výběrové komise jsou neveřejná, s tím, že komise jedná pouze za účasti nadpoloviční většina všech jejích členů a rozhodnutí přijímá nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů.

Neúřednický aparát: Obsazování pracovních pozic neúřednického aparátu nepodléhá úpravě zákona o úřednících územně samosprávných celků. Pracovní poměr zaměstnanců zařazených do neúřednického aparátu se řídí výhradně zákoníkem práce. V případě obsazování pozice neúřednického aparátu není pro územní samosprávný celek stanovena povinnost obsazování pracovního místa prostřednictvím výběrového řízení. Vznikne-li potřeba obsazení pracovního místa neúřednického aparátu, vyplní příslušný vedoucí odboru formulář na obsazení daného místa, s tím, že v předmětném formuláři uvede zejména požadované kvalifikační předpoklady a dobu trvání pracovního poměru.⁵⁶

⁵⁶ Statutární město Plzeň, vnitřní směrnice, *Lidské zdroje – získávání a výběr zaměstnanců*, 2. vyd. Plzeň, © 2014, 12 s.

5.6 Zaměstnanci v pracovním poměru v samosprávném celku

V této části jsou popsány podmínky, předpoklady a využitelnost zaměstnanců zaměstnávaných v pracovním poměru pro účely komparace se zaměstnáváním na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Pracovní poměr je založen pracovní smlouvou dle ustanovení § 33 odst. 1 a § 34 zákoníku práce. Pracovní poměr vedoucích zaměstnanců vzniká jmenováním dle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce. Pracovní poměry úřednického aparátu na dobu neurčitou a pracovní poměry vedoucích úředníků, jsou uzavírány na základě výběrového řízení. Pracovní poměr úředníků se uzavírá výhradně na dobu neurčitou, s tím, že výjimku tvoří situace, kdy je úředník najímán jako náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance, kdy lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Další výjimku z uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou tvoří zaměstnávání osob zařazených na pozici asistenta uvolněného člena zastupitelstva, kdy je možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, případně jej opakovat, dle ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce. Tato výjimka je odůvodněna zvláštní povahou práce na této pozici. Výkon práce asistenta uvolněného člena zastupitelstva spočívá v úzké spolupráci asistenta s uvolněným členem zastupitelstva a je vázána na trvání funkce jednotlivého uvolněného člena zastupitelstva.

Pracovní poměr ostatních zaměstnanců se řídí zákoníkem práce, a to jak v rozsahu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, tak i práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanec v pracovním poměru je například povinen se před nástupem do práce podrobit vstupní lékařské prohlídce. Dále je zaměstnanec povinen předložit zaměstnavateli potvrzení o zaměstnání, nejedná-li se o jeho první pracovní poměr, případně potvrzení úřadu práce o vedení v evidenci úřadu práce, dále výpis z evidence rejstříku trestů, ne starší 3 měsíců, úředně ověřenou kopii dokladu o nejvyšším ukončeném vzdělání a životopis.

Personální odbor je povinen před uzavřením pracovní smlouvy seznámit uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru.

Dále je zaměstnavatel povinen bezprostředně po vzniku pracovního poměru seznámit zaměstnance s předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je dále povinen seznámit zaměstnance s vnitřními předpisy organizace v souladu s § 37 zákoníku práce, a to pověřeným pracovníkem případně

vedoucím daného odboru. Současně je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s jeho pracovní náplní.

S ohledem na smluvní charakter pracovní smlouvy lze obsah pracovní smlouvy měnit pouze dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Výjimku pak tvoří ustanovení § 40 až § 47 zákoníku práce, a ustanovení § 11 zákona č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků. Změna v obsahu pracovní smlouvy pak musí být provedena vždy jen písemně.

Návrhy na skončení pracovního poměru, jeho změny, stanovení pracovních náplní a jejich změny a návrhy na platové zařazení předkládají tajemníkovi vedoucí jednotlivých odborů, prostřednictvím personálního odboru po předchozím odsouhlasení ředitele vnitřního úřadu.

Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je možné jen způsoby stanovenými v § 48 až § 66 a § 73 zákoníku práce.

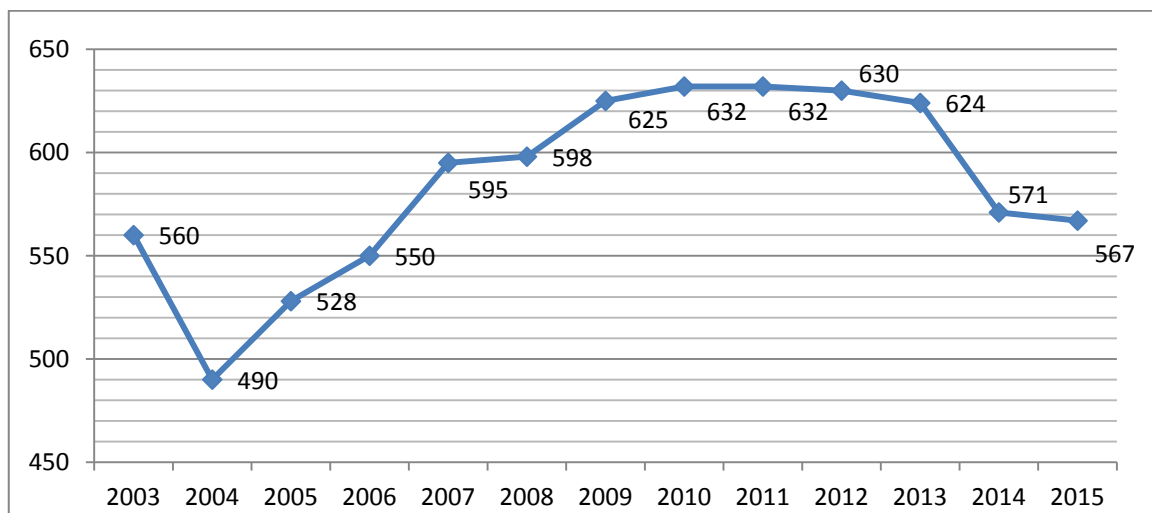
Pracovní poměr vzniklý na základě jmenování lze ukončit mimo jiné odvoláním z funkce, s tím, že odvolání zaměstnance z funkce lze provést pouze na návrh tajemníka Radou města Plzně, a to pouze z důvodů uvedených v ustanovení § 12 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Dalším způsobem ukončení funkce vzniklé jmenováním je vzdání se funkce zaměstnancem. Vzdání se funkce musí být provedeno písemně, a to s určením dne, ke kterému se výkonu funkce vzdává. Vzdání se funkce musí být prokazatelně doručeno zaměstnavateli pod sankcí neplatnosti. V těchto případech je zaměstnavatel povinen postupovat dle ustanovení § 73a zákoníku práce, a u vedoucích úředníků v souladu s ustanovením § 12 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. V případě ukončení pracovního poměru výpovědí, končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, s tím, že zákonná výpovědní doba je 2 měsíce.

Níže je uveden přehled o počtu zaměstnanců v pracovním poměru u jedné organizační složky, největší organizační složky, daného územně samosprávného celku za období 2003 – 2015.

Jedna organizační složka byla vybrána pro detailnější zpracování, a to v závislosti na počtu zaměstnanců. Jednán se o Magistrát města Plzně.

V níže uvedeném grafu je znázorněn vývoj fyzického počtu zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru. Uvedená data byla získána osobně na Magistrátu města Plzně.

Graf č. 4: Fyzický počet zaměstnanců Magistrátu města Plzně 2003 - 2015



Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátem města Plzně

Změny v počtu zaměstnanců sledované organizační složky měly ve sledovaném období let 2003 až 2015 značný vývoj. V letech 2003 a 2004 došlo ke značnému snížení počtu zaměstnanců organizační složky, a to o 70 zaměstnanců v meziročním období. Důvodem takto podstatné změny byla organizační změna struktury organizační složky podle usnesení Rady města Plzně č. 999 ze dne 04. 09. 2003, jímž byla zrušena určitá oddělení Magistrátu města Plzně např. „oddělení prodeje domů a bytů“. Současně však byla zřízena i nová oddělení s menšími počty zaměstnanců, kdy se jedná např. o „oddělení prodeje domů a ekonomiky“ a „oddělení prodeje bytů“. Usnesením Rady města Plzně č. 1515 ze dne 18. 12. 2003 byla převedena práce a zaměstnanci z „Odboru státní sociální podpory“ Magistrátu města Plzně na Úřad práce, a to na základě změny zákona.

V období let 2004 až 2007 je patrný podstatný nárůst počtu zaměstnanců organizační složky, a to o 105 zaměstnanců. Příčinou tohoto značného nárůstu počtu zaměstnanců byla změna organizační struktury dle usnesení Rady města Plzně č. 595 ze dne 20. 05. 2004, kterým byl zřízen „odbor právních stanovisek a dozoru“, „odbor právní a legislativní“ a „odbor registru vozidel a řidičů“.

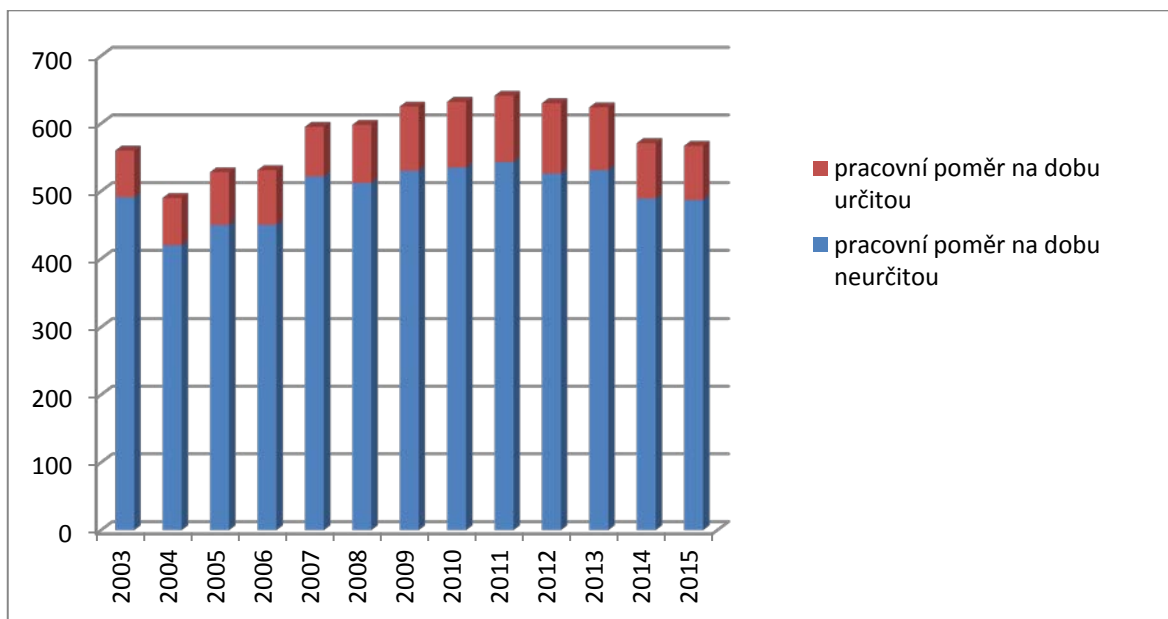
Usnesením Rady města Plzně č. 762 ze dne 30. 06. 2005 bylo zrušeno „oddělení záležitosti EU“, „oddělení kontroly“ v rámci odboru řízení technických úřadů a „oddělení civilní služby“. Usnesením Rady města Plzně č. 1534 ze dne 15. 12. 2005 byl zrušen „odbor právních stanovisek a dozoru“. Nárůst počtu zaměstnanců v roce 2006 nastal v důsledku změny legislativy, a to správního řádu, zákona o přestupcích, zákona o provozu na pozemních komunikacích, zákona o cestovních dokladech a občanských průkazech.

V roce 2007 vznikl nový „odbor investic“, s tím že tato činnost byla dosud zajišťována samostatnou organizací „Útvarem investic města Plzně a dále vznikl nový „odbor správy infrastruktury“.

V období let 2007 až 2009 docházelo k pozvolnému nárůstu počtu zaměstnanců, a to z důvodu potřeby zřízení nových pracovních pozic, kdy se jednalo konkrétně o pracovní pozici koordinátora bezpečnosti, a pracovní pozice pracovníků na majetková šetření, a to na základě usnesení Rady města Plzně č. 55 ze dne 10. 01. 2008. Dále byl zřízen nový „odbor bezpečnosti a prevence kriminality“ usnesením Rady města Plzně č. 1457 ze dne 20. 11. 2008.

V důsledku prováděných změn bylo Magistrátem města Plzně zadáno v roce 2009 zpracování projektu optimalizace správy města Plzně. Odborné společnosti bylo zadáno zmapování všech procesů v organizaci a vytvoření nové organizační struktury Magistrátu města Plzně. Na základě výstupů provedené analýzy došlo k podstatným změnám v organizační struktuře Magistrátu města Plzně, s tím, že některé činnosti odborů byly sloučeny, přesunuty nebo reorganizovány, pročež došlo k efektivnější funkčnosti správy města a postupnému snižování počtu zaměstnanců. Tento vývoj je patrný ve výše uvedeném grafu od roku 2011 do současnosti.

Graf č. 5: Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou na Magistrátu města Plzně 2003 - 2015



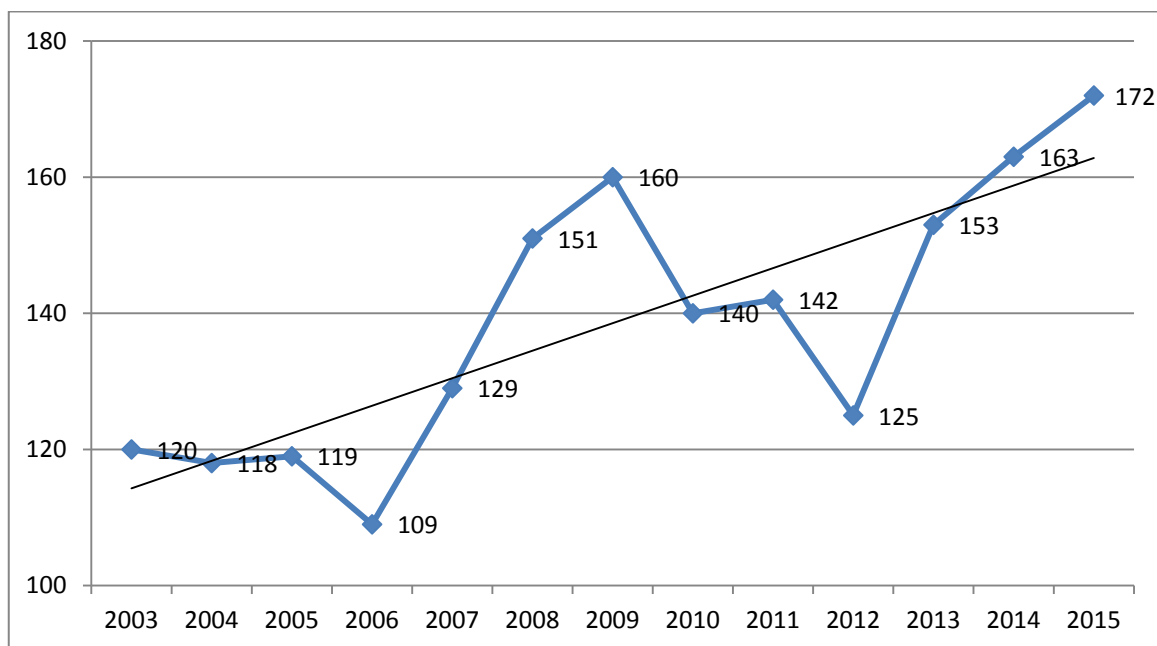
Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátem města Plzně

Ve výše znázorněném grafu č. 5 zobrazen fyzický počet zaměstnanců v pracovním poměru u Magistrátu města Plzně s rozdělením pracovních poměrů podle kritéria, zda jsou pracovní smlouvy uzavírány na dobu určitou či na dobu neurčitou. Počty zaměstnanců v pracovním poměru vycházející z údajů uvedených v grafu č. 4. Při komparaci jednotlivých let lze uzavřít, že nedochází k žádným podstatným změnám v poměru zaměstnanců zaměstnávaných na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou a na dobu neurčitou. Je patrné, že podstatná část zaměstnanců je zaměstnávána v pracovním poměru na dobu neurčitou, s tím, že ve sledovaném období se jedná o 84 – 87%. Zaměstnanců v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou je 13 – 16 %. Zaměstnanci zaměstnávaní na základě pracovní smlouvy uzavírané na dobu určitou jsou zaměstnávaní zejména z důvodu potřeby obsazení pracovních míst zaměstnanců zaměstnávaných v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou, kdy tito zaměstnanci po přechodnou dobu nemohou vykonávat svoji práci – jedná se zejména o osoby na mateřské a rodičovské dovolené, dále o osoby v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Současně jsou zde zahrnuti i zaměstnanci, kteří požádali z osobních důvodů o dočasné uvolnění z funkcí či čerpají neplacené volno.

5.7 Zaměstnanci zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vybraného územně samosprávného celku v období 2003 – 2015

Veřejnoprávní instituce přistupují k zaměstnávání formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za situace potřeby uspokojení plnění úkolů a zabezpečení potřeb není-li účelné uzavírání pracovního poměru. Z vnitřních směrnic vybraného územního samosprávného celku je patrná jejich závaznost pouze pro zaměstnance v pracovním poměru. Závaznost vnitřních směrnic pro osoby zaměstnáváné na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti není přímá. Vnitřní předpisy organizace jsou pro tyto osoby závazné pouze pokud to z nich výslovně vyplývá případně je-li to sjednáno.

Graf č. 6: Počet dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na Magistrátu města Plzně 2003 - 2015



Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátem města Plzně

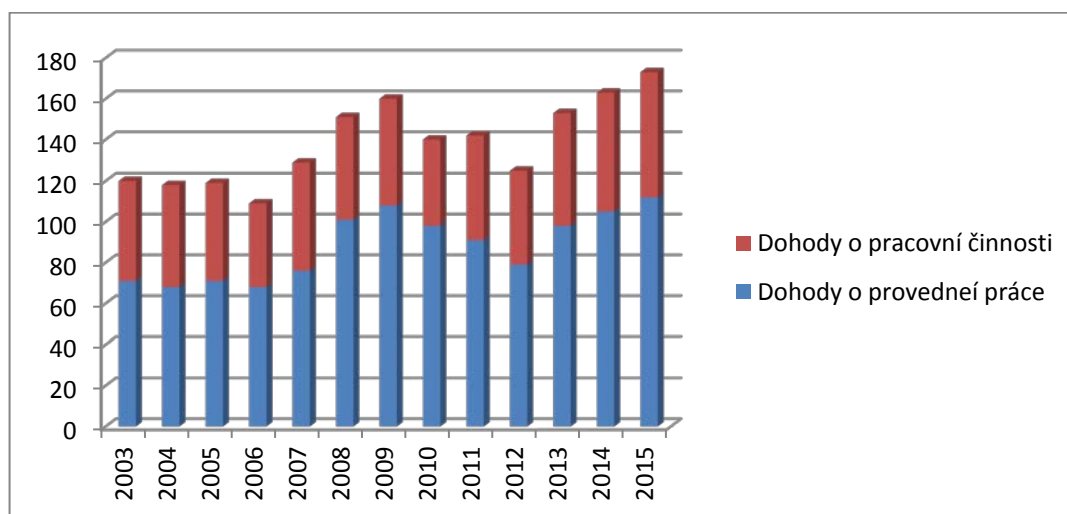
Z grafu č. 6 je jednoznačně patrný za sledované období trend zvyšujícího se počtu zaměstnanců vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Největší nárůst v počtu výkonu práce na základě dohod je patrný

v letech 2006 – 2009 (nárůst o 51 dohod). K tomuto nárůstu došlo z důvodu, že některé činnosti jako údržba referentského vozidla, kterou doposud vykonával zaměstnanec v pracovním poměru, byla přenesena na zaměstnance zaměstnáváné na základě dohody o pracovní činnosti. V předmětném grafu je uveden fyzický počet uzavřených dohod, s tím, že je třeba vzít v potaz, že jsou zde zahrnuty i dohody s předmětem výkonu práce, který má být proveden v rámci krátkého časového období. Jedná se například o dohody uzavírané za účelem zajištění tlumočení, přednášek, překladů či moderování, kdy tyto činnosti jsou vykonány v časových úsecích několika hodin a nikoli alespoň dnů. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou využívány zejména pro zajištění servisních prací, výpomocí pro archivaci a skartaci, či zpracování stanovisek, pro konzultační činnost či zpracování a zajištění projektů a digitalizaci.

Jako příklad lze uvést Slavnosti svobody z roku 2012, kde již byly kompletně zpracovány statistiky, kdy pro zajištění potřeb této akce bylo uzavřeno 24 dohod o provedení práce. Jako další příklad je možné uvést projekt „Plzeň – Evropské hlavní město kultury 2015“, kdy bylo pro zajištění potřeb projektu uzavřeno v roce 2014 – 37 dohod o provedení práce.

V níže uvedeném grafu je zobrazen počet dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při rozdělení na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Graf č. 7: Dohody o provedení práce a Dohody o pracovní činnosti uzavřené Magistrátem města Plzně v letech 2003 - 2015



Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátem města Plzně

Z výše uvedeného grafu č. 7 je patrné, že dohody o provedení práce jsou uzavírány častěji než dohody o pracovní činnosti. Četnost uzavírání dohody o provedení práce na vybrané části územního samosprávného celku se pohybuje v rozmezí 58 – 67% z celkového počtu dohod. Dohody o provedení práce jsou uzavírány zejména pro zajištění pracovníků na konkrétní projekty organizované Statutárním městem Plzeň. Dohody o provedení práce jsou dále využívány pro zajištění vypracování stanovisek, tlumočení, překlady, přednáškovou činnost, digitalizaci knih a časopisů či projektovou přípravu.

Oproti tomu dohody o pracovní činnosti jsou uzavírány zejména pro zajištění opakujících se a trvajících činností jako například pro zajištění „servisních“ zaměstnanců pro údržbu vozidel, odemykání a zamykání budov, archivaci a skartaci.

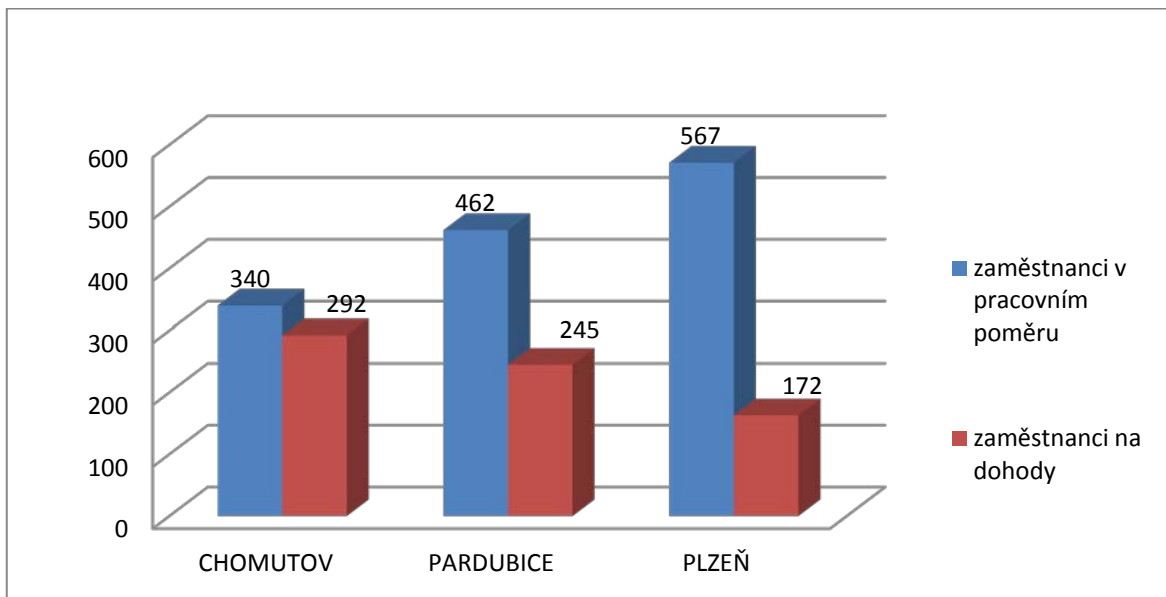
Srovnání počtu zaměstnanců Statutárního města Plzeň s dalšími statutárními městy

Za účelem srovnání využívání pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byly osloveni tajemníci magistrátních úřadů pěti statutárních měst s žádostí o poskytnutí informací o fyzických počtech zaměstnanců daných magistrátních úřadů k datu 31. 12. 2015. Informace o počtech zaměstnanců včetně jejich dělení poskytl Magistrát města Chomutova a Magistrát města Pardubice.

Z poskytnutých dat je zřejmé, že Magistrát města Chomutova zaměstnává v pracovním poměru 340 zaměstnanců z čehož na dobu neurčitou 261 zaměstnanců a na dobu určitou 79 zaměstnanců. Na dohody o provedení práce a o pracovní činnosti 292 zaměstnanců, z čehož je 292 uzavřených dohod o provedení práce. Dohody o pracovní činnosti Magistrát města Chomutova ve sledovaném období neuzavíral.

Magistrát města Pardubice v pracovním poměru zaměstnává 462 zaměstnanců. Pracovní smlouva na dobu neurčitou je uzavřena s 398 zaměstnanci a pracovní smlouva na dobu určitou je uzavřena s 64 zaměstnanci. Dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřel Magistrát města Pardubice 245, s tím, že dohod o provedení práce bylo uzavřeno 174 a dohod o pracovní činnosti bylo uzavřeno 71.

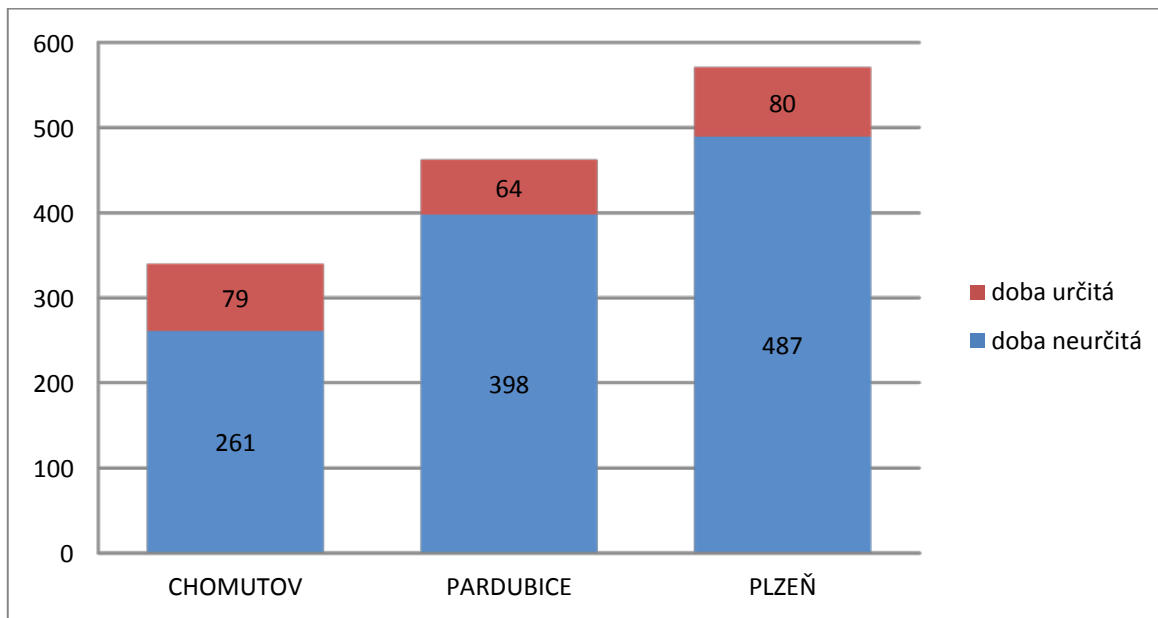
Graf č. 8: Počet zaměstnanců v roce 2015 u Magistrátu města Chomutova, Pardubic a Plzně



Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátem města Chomutova, Pardubic a Plzně

Porovnáním počtu zaměstnanců v pracovním poměru s počtem zaměstnanců s uzavřenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr na jednotlivých magistrátech za předpokladu, že pracovní poměr je stanoven za 100%, jsou uzavřené dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve srovnání k pracovnímu poměru u Magistrátu města Chomutova na 85 %, u Magistrátu města Pardubice na 53 % a u Magistrátu města Plzně na 30 % - viz graf č. 8. Při zpracování poskytnutých dat bylo vycházeno z předpokladu, že poskytnuté údaje jsou údaji o fyzickém počtu zaměstnanců a fyzickém počtu uzavřených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a nikoli údaje přepočtené na celé úvazky.

Graf č. 9: Počet zaměstnanců v pracovním poměru u Magistrátu města Chomutova, Magistrátu města Pardubice a Magistrátu města Plzeň v roce 2015

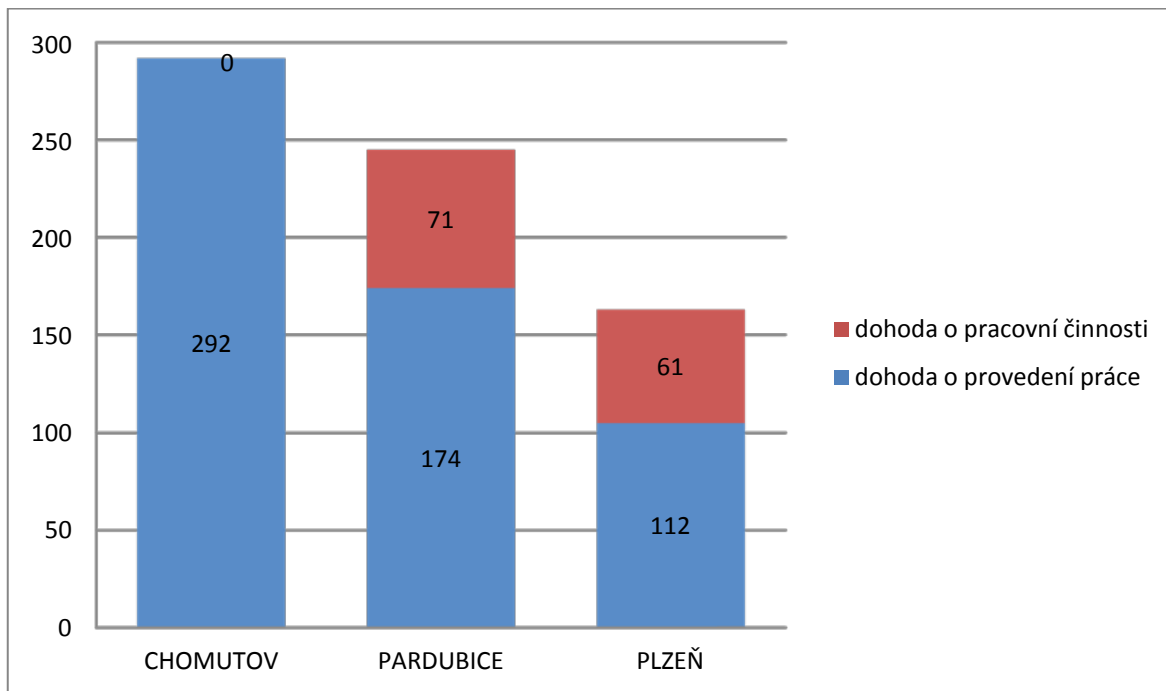


Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátem města Chomutova, Pardubic a Plzně

Z grafu č. 9 je patrný fyzický počet zaměstnanců v pracovním poměru v poměru osob zaměstnávaných na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou a na dobu určitou u jednotlivých magistrátů sledovaných statutárních měst za období roku 2015. Magistrát města Chomutova s 340 zaměstnanci zaměstnává 76 % osob na dobu neurčitou a 24% osob na dobu určitou. Magistrát města Pardubice s 462 zaměstnanci zaměstnává 86 % osob na dobu neurčitou a 14 % osob na dobu určitou. Magistrát města Plzně s 567 zaměstnanci zaměstnává 86 % osob na dobu neurčitou a 14% osob na dobu určitou.

Magistrát města Plzně a Magistrát města Pardubice tak zaměstnává poměrově stejný počet zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a poměrově stejný počet zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou. Ve srovnání s Magistrátem města Chomutova zaměstnává Magistrát města Plzně a Magistrát města Pardubice o 10 % více zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou.

Graf č. 10: Dohody o provedení práce a Dohody o pracovní činnosti u Magistrátu města Chomutova, Magistrátu města Pardubice a Magistrátu města Plzeň v roce 2015



Zdroj: vlastní zpracování na základě poskytnutých dat Magistrátem města Chomutova, Pardubic a Plzně

Úroveň využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je ve sledovaných statutárních městech na magistrátech měst odlišná. Data uvedená v grafu č. 10 představují fyzický počet uzavřených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nikoli přepočtený počet těchto dohod.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou sledovanými magistráty využívány takto: Magistrát města Chomutova užívá dohody o provedení práce ve 100 % případů zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, Magistrát města Pardubice uzavřel v roce 2015 celkem 245 dohod, s tím, že 71 % (174) představovaly dohody o provedení práce a 29 % (71) představovaly dohody o pracovní činnosti. Magistrát města Plzně v roce 2015 uzavřel celkem 173 dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, s tím, že 64 % (105) představovaly dohody o provedení práce a 36 % (58) představovaly dohody o pracovní činnosti.

6. DISKUZE A DOPORUČENÍ (NÁVRHY)

Základním rámcem pro pracovněprávní vztahy územně samosprávných celků tvoří platná právní úprava. Zaměstnanci územně samosprávného celku se na základě zákona č. 312/2002 Sb., *o úřednících územních samosprávných celků* dělí na úředníky, tj. zaměstnance, kteří se podílejí na výkonu správních činností, úředníky zařazené do činnosti samosprávy a ostatní zaměstnance, kteří vykonávají pomocné, servisní nebo manuální práce.

Mezi individuální pracovněprávní vztahy využívané územními samosprávnými celky patří pracovní poměr založený pracovní smlouvou a dále dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Dohody a provedení práce a dohody o pracovní činnosti jsou však využíván s ohledem na svůj charakter spíše doplňkově. Jakožto základní pracovněprávní vztah lze označit pracovní poměr, a to jak z pohledu právního, tak i z pohledu využitelnosti a užívanosti. Sekundární způsob zajištění výkonu práce je pak zaměstnávání tzv. „na dohodu“.

Z dat, která byla pro účely této práce získána, uvedených v tabulkách č. 2, 3 a 4 pro jednotlivé organizační části (složky) Statutárního města Plzně je patrné, že za sledované období let 2011, 2013 a 2015 má v konečných číslech počet zaměstnanců klesající charakter. Zásadním důvodem takového vývoje je optimalizace správy města, která započala 01. 04. 2009. Ve sledovaných letech dochází k postupnému a pozvolnému nárůstu výše průměrného platu v období let 2011 až 2013. V roce 2011 činil průměrný plat 27.287 Kč měsíčně, zatímco v roce 2013 již 30.276 Kč měsíčně. Nárůst průměrného platu má svůj původ v úpravě platových tarifů na základě nařízení vlády. V období let 2013 až 2015 docházelo naopak k mírnému poklesu průměrného platu, a to z 30.276 Kč měsíčně na 29.082 Kč. V období 2011 až 2015 dochází k trvalému nárůstu spotřebovaných mzdových a ostatních osobních výdajů. K poklesu výše průměrného platu dochází se zohledněním zvyšující se využitelnosti mzdových a ostatních osobních výdajů v závislosti na zvyšující se počet zaměstnanců sledovaného územně samosprávného celku.

Na největší organizační složce Statutárního města Plzeň – Magistrátu města Plzně byl následně proveden podrobněji rozbor fyzického stavu zaměstnanců

v pracovním poměru a zaměstnanců zaměstnávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za sledované období let 2003 – 2015 je patrný posun v počtu zaměstnanců, a to zejména v důsledku změn organizační struktury, změn legislativy a optimalizací správy města. Zaměřením se na využívanost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za období let 2003 – 2015 v rámci Magistrátu města Plzně je možné uzavřít, že institut dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti je stále častěji využíván, avšak pouze jako doplňkový institut pro zajištění výkonu práce. Dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti jsou využívány zejména pro zajištění činností tlumočení, činnosti servisních pracovníků, brigádníků či konzultantů. Ve srovnání využívanosti dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti lze uzavřít, že je více využívána dohoda o provedení práce (64 %).

V rámci praktické části byla současně analyzována užívanost dohody o pracovním poměru a dohody o pracovní činnosti navzájem a ve srovnání s hlavním pracovněprávním vztahem – pracovním poměrem v roce 2015 u třech magistrátních úřadů: Magistrátu města Chomutov, Magistrátu města Pardubice a Magistrátu města Plzeň. Z dat poskytnutých těmi to organizačními složkami statutárních měst (graf č. 8) je patrné, že považujeme-li institut pracovního poměru za 100 % u každého ze sledovaných magistrátních úřadů, jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívány nejvíce u Magistrátu města Chomutova, tj. z 85 %, u Magistrátu města Pardubice jsou dohody využívány z 53 % a v případě Magistrátu města Plzně z 28%. Srovnání bylo provedeno na základě dat získaných od jednotlivých magistrátních úřadů. Při sledování vývoje užívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze uzavřít, že tyto dohody jsou využívány stále častěji a na širší okruh možného výkonu práce.

Do budoucna by bylo na místě vytvořit právní úpravu speciálního charakteru pro zaměstnávání osob municipalitami. Takovouto úpravu lze pojmout ve dvou úrovních, a to jednak v základním rámci na celorepublikové úrovni a druhá na úrovni lokální – jednotlivých obcí a krajů. S ohledem na počty zaměstnanců municipalit je na místě stanovit podrobnější podmínky pro zaměstnávání ve veřejných službách, neboť je třeba mít trvale na paměti, že veřejný sektor zajišťuje primárně veřejný zájem, potřeby občanů,

výkon přenesené správy a svoji samosprávu. Veřejnoprávní subjekty jsou rozpočtovými organizacemi a jako takové jsou povinny chovat se ekonomicky.

Na celorepublikové úrovni by pak bylo vhodné ideálně formou zákona případně prováděcího předpisu k zákonu stanovit minimální počty v jakém rozsahu je povinností veřejnoprávního subjektu zajišťovat výkon své činnosti osobami na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tento krok je s ohledem na data uvedená v praktické části logický, a to zejména s ohledem na skutečnost, že se meziročně zvyšuje počet osob zaměstnávaných sledovaným subjektem prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Prostřednictvím dohod o provedení práce je vhodné zejména u malých a středních obcí zajišťovat jednoduché a kvalifikačně nenáročné činnosti neúřednického charakteru jako například zajištění údržby zeleně ve vlastnictví obce či pravidelné údržby budov či vozového parku ve vlastnictví obce. Prostřednictvím dohod o pracovní činnosti by bylo vhodné u malých a středních obcí zajišťovat zejména činnosti jako je právní či ekonomické poradenství, neboť pak není třeba zaměstnávat v pracovním poměru větší množství osob pro zajišťování například čerpání různých finančních zdrojů či zaměstnávání mzdové účetní po dobu trvání celého měsíce. Tímto způsobem by bylo možné zajistit, aby odbornou práci vykonávali odborníci a v případě určitých činností by nedocházelo na základě kumulace funkcí k výkonu činností osobou, která je „pouze“ proškolená pro výkon určitých činností.

V případě obcí větších by pak bylo na místě dále stanovení okruhu prací, které je třeba zajišťovat prostřednictvím dohod konaných mimo pracovní poměr. Výkon pomocných prací či úklidu a údržby například pravidelný řez stromů či pravidelná údržba vozového parku může být zajišťována pomocí osob zaměstnávaných v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr. Stejně tak je vhodné zajištění činnosti úzce specializované osobami vykonávajícími pro obec činnost na základě těchto dohod. Úzce specializované, odborné činnosti ve většině případů nezajišťuje obec trvale nýbrž nárazově a není ta nutná zaměstnávání těchto osob v pracovním poměru či hrazení měsíčních paušálních plateb specializovaným společenstvem.

Výkon určitého druhu činností zaměstnancem v pracovním poměru by měl být omezen na minimální počet osob v pracovním poměru, s tím, že tyto osoby by měly pouze zajišťovat kontinuitu výkonu činností, s tím, že podstatná část vykonané práce by měla být

zajištěna osobami zaměstnávanými prostřednictvím dohod. Tímto způsobem je možné zajištění jak nekvalifikovaných prací, tak i prací kvalifikovaných (neúřednických) za předpokladu, že existuje osoba zajišťující trvalý výkon dané potřeby a pouze v případě zvýšení nároku je potřeba uspokojována další osobou.

V takovémto právním předpisu by bylo vhodné stanovit primárně počty osob a specifikovat část personálních nákladů, které budou užity pro výkon činnosti subjektu prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Stěžejní část takovéto úpravy by však měla mít spíše doporučující charakter. V doporučující části takového předpisu by bylo na místě specifikovat jaké činnosti je možné tímto způsobem zajišťovat a v jakém rozsahu, a to včetně vyjádření nákladovosti výkonu činností jednotlivými způsoby zajištění, kdy by bylo vhodné stanovení stropů odměn pro výkony jednotlivých činností stanovením pevného poměru práce k průměrné mzdě v daném odvětví.

Zejména pak u větších veřejnoprávních subjektů typu statutárních měst by bylo na místě vytvoření vnitřního předpisu, který by pro všechny dílčí části tohoto veřejnoprávního subjektu ještě blíže specifikoval podmínky a předpoklady výkonu činností prostřednictvím osob zaměstnávaných dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Takovýto vnitřní předpis by bylo pak vhodné účinností rozšířit na subjekty, které jsou takovýmto „základním“ veřejnoprávním subjektem zřízeny. Rozšíření působnosti takovéto vnitřní úpravy je namísto zejména z důvodu snížení nákladů těchto subjektů a z důvodu zajištění činností kvalifikovanějšími osobami se stanovenou odpovědností. Užití takovéto úpravy na subjekty zřízené je na místě i s ohledem na to, že zřizovateli jsou známi potřeby takovýchto subjektů a je tak s ohledem na lokální potřeby schopen takovýto podzákonný předpis přizpůsobit potřebám daného regionu a potřebám konkrétního zřízeného subjektu.

V rámci takovýchto podzákonných vnitřních předpisů je pak vhodné upravit s ohledem na dané podmínky zejména okruh činností, které mají být subjekty zajišťovány prostřednictvím osob zaměstnávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zde lze pak individuálně stanovit povinnost těchto osob zajišťovat určité druhy činností prostřednictvím těchto dohod, a to s doporučujícím odlišením jaké činnosti je vhodně zajišťovat prostřednictvím dohody o provedení práce a jaké činnosti prostřednictvím dohody o pracovní činnosti. Současně tímto lze vytvořit kategorizaci činností a kategorizaci rizik či stanovení možností, kterými může subjekt zajišťovat výkon

své činnosti, a to včetně stanovení, které činnosti lze zajišťovat pouze osobami v pracovním poměru a které činnosti v jakém rozsahu je vhodné zajišťovat dohodami.

S ohledem na rostoucí objem činností, které jsou veřejnoprávními subjekty zajišťovány prostřednictvím osob vykonávajících činnost na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, je zcela na místě vytvořit právní rámec – jednoznačné stanovení „pravidel hry“, který by byl svým obsahem s ohledem na zapracované zkušenosti jiných samosprávných celků současně návodem a doporučením pro zajištění výkonu činností zejména malých a středních obcí případně subjektů zřízených veřejnoprávním celkem.

7. ZÁVĚR

Cílem teoretické části této diplomové práce bylo definovat a osvětlit základní pojmy a instituty pracovního práva, a to se zaměřením na dohody konané mimo pracovní poměr a pracovní poměr. Tento cíl byl zcela naplněn. Jednotlivé instituty a základní pojmy byly popsány, a to jak z hlediska jejich právní úpravy, tak z hlediska aktuálního vývoje pracovního práva a s ohledem na odbornou literaturu. Jak obecně pracovní právo, tak i konkrétně pracovněprávní vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce prošly značným množstvím změn. Ve srovnání s dřívější právní úpravou, současná právní úprava pracovního práva vychází ze soukromoprávních základů. Soukromoprávní charakter pracovního práva zajišťuje relativně pružný a otevřený systém založený na autonomii vůle a smluvní volnosti a současně zaručuje určité jistoty a to jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. V pracovním právu je uplatňováno několik stěžejních základních zásad. Jedná se zejména o zásadu legální licence a dále o zásadu autonomie vůle a smluvní volnosti, které umožňují individuální uspokojování potřeb zaměstnance i zaměstnavatele v rámci pracovněprávních vztahů. Dalším dílčím cílem teoretické části této práce bylo popsat specifika jednotlivých pracovněprávních vztahů, a to jednak z pohledu zaměstnavatele a současně z pohledu zaměstnance.

Na základě popsaných skutečností lze uzavřít, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) jsou charakteristicky doplňkovým institutem pracovního poměru, kdy se jedná o vztah závazkový, úplatný, založený na smluvním principu zaměstnance a zaměstnavatele.

Účastníci pracovněprávních vztahů se mohou dohodnout v rámci sjednávané dohody případně jiného právně závazného dokumentu na právech a povinnostech stran pracovněprávního vztahu tak, aby vyhovovala a byla přijatelná oběma smluvním stranám. Při zaměření se na jednotlivé rozdíly individuálních pracovněprávních vztahů lze shledat jako hlavní rozdíl rozsah vykonávané práce. Při komparaci pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je patrné, že pracovní poměr je primárně užíván k zajištění samotné vlastní činnosti, zatím co dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají spíše

doplňkový charakter. Podstatný rozdíl dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti pracovnímu poměru lze shledat mimo jiné i v míře nadřazenosti a podřízenosti zaměstnance a zaměstnavatele. V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je zásadní předností založení pracovněprávního vztahu odpovídajícímu předmětu vykonávané činnosti. Nevýhodou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti právnímu poměru je slabší postavení zaměstnance, který má v rámci pracovního poměru širší péřezum garantované ochranu a práv zakotvených přímo v zákoně. Zjevná odlišnost je i u odměňování.

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti byly popsány nejen v základní rovině upravené zákoníkem práce, nýbrž i v souvislosti s dalšími právními předpisy.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze charakterizovat při srovnání s pracovním poměrem jako pracovněprávní vztah s větší mírou smluvní volnosti, kdy je subjektům pracovněprávního vztahu navzájem umožněno sjednat takové podmínky pracovněprávního vztahu, které vyhovují oběma stranám.

Jak dohoda o provedení práce tak dohoda o pracovní činnosti umožňují zaměstnavatelům zajistit naplnění svých úkolů (cílů), za situace, kdy není na místě přijmout další zaměstnance do pracovního poměru. Díky dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr je zaměstnancům umožněno vykonávání výdělečnou činnost, a to i takovou, která je ve srovnání s pracovním poměrem menšího rozsahu.

V praktické části jsou primárně popsána specifika využívání jednotlivých pracovněprávních institutů – dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru. Více podrobně jsou zpracována a analyzována data z Magistrátu města Plzně jakožto největší organizační složky Statutárního města Plzně. Současne jsou podrobně popsány změny ovlivňující vývoj počtu zaměstnanců za období let 2003 – 2015 v komparaci jak dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru.

V případě územních samosprávných celků lze uzavřít, že dohoda o provedení práce a ještě o málo více dohoda o pracovní činnosti mají znatelný doplňkový charakter. Dohod konaných mimo pracovní poměr územně samosprávné celky

využívají zejména pro zajištění činností servisních zaměstnanců, brigádníků, činností tlumočnických a konzultačních.

V praktické části jsou taktéž porovnávána data tří magistrátních úřadů, a to Magistrátu města Chomutov, Magistrátu města Pardubice a Magistrátu města Plzeň. Z těchto dat lze uzavřít, že územní samosprávné celky využívají pro zajištění své činnosti primárně zaměstnance v pracovním poměru. Sekundárně jsou pak činnosti daného orgánu realizovány a potřeby uspokojovány zaměstnanci vykonávajícími práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. S ohledem na praktickou uživanost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze uzavřít, že tyto dohody mají doplňkový charakter.

S ohledem na výše uvedené lze uzavřít, že hlavní cíl práce včetně výše uvedených cílů dílčích byly splněny.

Posledním stanoveným dílčím cílem bylo vytvořit doporučení pro efektivnější využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a vytvoření doporučení pro právní úpravu de lege ferenda. Na základě rozboru platné právní úpravy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti v českém právním řádu bylo zhodnoceno, že je daná právní úprava v obecném rozsahu nastavena na optimální fungování. Tento závěr byl potvrzen i v praktické části této práce, neboť s ohledem na provedenou analýzu dat z konkrétních územních samosprávných celků, bylo zjištěno, že územní samosprávné celky pro výkon svých činností užívají vedle pracovního poměru i dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Tato skutečnost však naznačila potřebu speciální úpravy doplňkového charakteru pro veřejnoprávní subjekty. V návaznosti na výše uvedené je pak v části této práce diskuze a doporučení vytvořen návrh pro vytvoření speciální právní úpravy pro municipality, a to jak v rovině zákonné, tak podzákonné.

8. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Knižní publikace

- ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol.: Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy komentářem k 1. 1.2012. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.
- BAKEŠ, M., KARFÍKOVÁ, M., KOTÁB, T., MARKOVÁ, H. a kol. Finanční právo. 5. upravené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 741 s. ISBN 80-7179-431-7.
- BĚLINA, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 640 s. ISBN: 978-80-7400-405-6
- BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce: komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7
- BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha, C. H. Beck, 2010. 1123 s. ISBN 9788074003172
- BEZOUŠKA, Petr; IVANCO, Gabriela. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 9788072017959
- BUKOVJAN, Petr. Zákoník práce s judikaturou. 1. vyd. Praha : ASPI, a. s., 2008, 292 s. ISBN 9788073574031
- ELIÁŠ, K. a kolektiv: *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 9788072638574
- GALVAS, M. a kolektiv: *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 9788021058521
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D.: Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 302 s. ISBN 978-80-7380-243-1
- GERLOCH, A.: *Teorie práva*. 5. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 308 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 9788073802332
- HLOUŠKOVÁ, P., JAKUBKA, J., TOMANDLOVÁ, L. Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce. Olomouc: ANAG, 2008. 309 s. ISBN 978-80-7263-468-2

- HOCHMAN, Josef a kol. *Zákoník práce: komentář a předpisy a judikatura souvisící*. 1. vyd. Praha : Linde, 2007. 959 s. ISBN 9788072016716
- HŮRKA, P. a kolektiv: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2
- HŮRKA, P.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 136 s. ISBN 9788073575311
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3. aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 144 s. ISBN 9788073578466
- CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. 4. aktual. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 520 s. ISBN 9788073578589
- JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2010*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010, 1096 s. ISBN 978-80-7263-573-3.
- JÁNOŠÍKOVÁ, P., MRKÝVKA, P., TOMAŤIČ, I. a kol. *Finanční a daňové právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 525 s. ISBN 978-80-7380-155-7.
- JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. akt. vyd. Praha : Bova Polygon, 2008. 1088 s. ISBN 9788072731503
- KADLECOVÁ, M. a kolektiv: *Dějiny českého soukromého práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 279 s. ISBN 978-807-3800-413
- KALENSKÁ, M. a kolektiv: *Československé pracovní právo*. 2. vyd. Praha, Panorama 1988, 444 s.
- KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. ISBN 978-80-905247-8-1
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3
- NESČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 v praxi komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2014. ISBN – 978-80-247-5124-5
- RANDLOVÁ, N. a kol. *50 otázek a odpovědí z pracovněprávní poradny*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 132 s. ISBN 978-80-7357-602-8

- SCHMIED, Z., JAKUBKA, J.: Zákoník práce 2012 s výkladem. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.
- SOBČÍK, J., Vzory pracovněprávních dokumentů 2007. Ostrava: Sagit, 2007. 155 s. ISBN 978-80-7208-609-2
- SPIRIT, M. et al.: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In Dana Hrabcová. Sborník z mezinárodní konference Pracovní právo 2010. Flexibilní formy zaměstnávání. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 75. s. ISBN 9788021053588
- ŠTANGLOVÁ, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v českém právu, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 230 s., ISBN 978-807380-277-6
- ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V. a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. Olomouc: ANAG, 2012. 574 s. ISBN 978-80-7263-716-4
- VESELÝ, Jiří. Právo sociálního zabezpečení. 1. vyd. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2009. 201 s. ISBN 9788086775234

Odborné články

- KOSTADINOVOVÁ, I.: *Dohoda o provedení práce podle zákoníku práce nebo smlouva o dílo podle občanského či obchodního zákoníku.* In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Praha: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2013. s. 51-69. ISBN: 978-80-210-6084-5

Právní předpisy EU

- Směrnice Rady č. 76/207/EHS, *o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky* ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES

Právní předpisy ČR

- Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce* ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník* ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmů* ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 48/1997 Sb., *o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů* ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 128/2000 Sb., *o obcích* ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 312/2002 Sb., *o úřednících územních samosprávných celků* ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., *o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí* ve znění pozdějších předpisů
- Nařízením vlády č. 130/2009 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, ve znění nařízení vlády č. 74/2009 Sb.

Judikatura

- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 03. 07. 1986 ve věci č. 66/85, *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, celexové č. 61985CJ0066
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 1. 1987 ve věci C-266/85, *Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer*, celexové č. 61985CJ0266
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 11. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1633/2009, ASPI JUD186213CZ
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 09. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3191/2011, ASPI JUD223210CZ
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 03. 2012 č. j. 4 Ads 175/2011-92, ASPI JUD215022CZ

Vnitropodniková dokumentace

- Statutární město Plzeň, vnitřní směrnice, *Pracovní řád*, 6. vyd. Plzeň, © 2015,
- Statutární město Plzeň, vnitřní směrnice, *Lidské zdroje – získávání a výběr zaměstnanců*, 2. vyd. Plzeň, © 2014

Elektronické zdroje

- Dohoda o pracovní činnosti - sociální a zdravotní pojištění dostupné z <http://www.vyplata.cz/> [online 28. 08. 2016]
- Informace o městě dostupné z <http://www.plzen.eu> [online 28. 08. 2016]
- Obecně závazná vyhláška statutárního města Plzeň č. 8/2001, Statut města Plzně dostupné z <http://www.plzen.eu> [online 1. 3. 2015]
- Organizační řád dostupný z <http://www.plzen.eu> [online 29. 08. 2016]
- Organizační schéma úřadu městského obvodu dostupné z <http://umo2.plzen.eu> [online 29. 08. 2016]
- Organizační schéma úřadu městského obvodu dostupné z <http://umo9.plzen.eu> [online 29. 08. 2016]
- Organizační struktura schéma dostupné z <http://www.plzen.eu> [online 29. 08. 2016]
- Pracovní poměr a daně dostupné z <http://www.vyplata.cz/> [online 30. 08. 2016]
- Pracovní poměr - sociální a zdravotní pojištění dostupné z <http://www.vyplata.cz/> [online 30. 08. 2016]
- Statutární město Plzeň, *Výroční zpráva města Plzně za rok 2009* dostupná z <http://www.plzen.eu> [online 31. 08. 2016]
- Statutární město Plzeň, *Výroční zpráva města Plzně za rok 2011* dostupná z <http://www.plzen.eu> [online 31. 08. 2016]
- Statutární město Plzeň, *Výroční zpráva města Plzně za rok 2013* dostupná z <http://www.plzen.eu> [online 31. 08. 2016]

9. SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ

Tabulka č. 1: Subjekty v pracovněprávních vztazích	str. 18
Tabulka č. 2: Statutární město Plzeň - počet zaměstnanců, mzdové výdaje a průměrný plat v roce 2015	str. 46
Tabulka č. 3: Statutární město Plzeň - počet zaměstnanců, mzdové výdaje a průměrný plat v roce 2013	str. 48
Tabulka č. 4: Statutární město Plzeň - počet zaměstnanců, mzdové výdaje a průměrný plat v roce 2011	str. 50
Graf č. 1: Statutární město Plzeň - struktura zaměstnanců v roce 2015	str. 47
Graf č. 2: Statutární město Plzeň - struktura zaměstnanců v roce 2013	str. 49
Graf č. 3: Statutární město Plzeň - struktura zaměstnanců v roce 2011	str. 51
Graf č. 4: Fyzický počet zaměstnanců Magistrátu města Plzně 2003 – 2015	str. 57
Graf č. 5: Pracovní poměr na dobu určitou/neurčitou na Magistrátu města Plzně 2003 – 2015	str. 59
Graf č. 6: Počet dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na Magistrátu města Plzně 2003 – 2015	str. 60
Graf č. 7: Dohody o provedení práce a Dohody o pracovní činnosti Magistrátu města Plzně 2003 – 2015	str. 61
Graf č. 8: Počet zaměstnanců v roce 2015 u Magistrátu města Chomutova, Pardubic a Plzně	str. 63
Graf č. 9: Počet zaměstnanců v pracovním poměru u Magistrátu města Chomutova, Magistrátu města Pardubice a Magistrátu města Plzeň v roce 2015	str. 64
Graf č. 10: Dohody o provedení práce a Dohody o pracovní činnosti u Magistrátu města Chomutova, Magistrátu města Pardubice a Magistrátu města Plzeň v roce 2015	str. 65
Obrázek č. 1: Členění Statutárního města Plzně na obvody	str. 39
Obrázek č. 2: Organizační schéma Magistrátu města Plzně	str. 41
Obrázek č. 4: Organizační schéma „velkého“ městského obvodu	str. 44
Obrázek č. 4: Organizační schéma „malého“ městského obvodu	str. 44