

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr  
právní a ekonomické aspekty**

**Prchlíková Marcela**

**© 2015 ČZU v Praze**

**!!!**

**Místo této strany vložíte zadání diplomové práce.  
(Do jedné vazby originál a do druhé kopii)**

**!!!**



### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr právní a ekonomické aspekty" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor(ka) uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil(a) autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26.3.2015

---

## Poděkování

Rád(a) bych touto cestou poděkoval(a) paní JUDr. Ing. Renátě Korcové, za její věcný, profesionální přístup a odborné připomínky, které mi byly cenným pomocníkem při mé práci.

## **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr právní a ekonomické aspekty**

---

# **Agreement on Work Outside the Employment –Legal and Economic Aspects**

### **Souhrn**

Tématem této diplomové práce je zpracování oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr z hlediska základní právní úpravy a z hlediska ekonomického. Teoretická část práce je zaměřena na analýzu aspektů právních, ekonomických a také sociálních. Pro oblast dohod konaných mimo pracovní poměr jsou významné předpisy daňové, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, ovšem dohody konané mimo pracovní poměr zasahují i do problematiky průměrného výdělku, srážek z odměn, zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele a dalších. Tyto oblasti jsou analyzovány, je zpracována základní právní úprava a proveden rozbor ekonomických aspektů. V praktické části, která vychází z části teoretické, je uskutečněn kvalitativní výzkum využívání dohod konaných mimo pracovní poměr ve vztahu k činnosti Úřadu práce ČR, metodou individuálního, hloubkového, polostrukturovaného rozhovoru s prvky expertního rozhovoru. Závěrem je provedeno shrnutí práce a učiněny návrhy řešení vyplývající z provedeného kvalitativního výzkumu, tedy zejména doporučení vyplývající z praktických zkušeností zaměstnanců Úřadu práce ČR.

### **Summary**

The theme of this thesis is the processing of the agreements on the work of outside employment from the legal and economic points of view. The theoretical part of the thesis is focused on the analysis of the legal, economic and social aspects of the agreements on work outside employment. The important laws used in this field are tax, social security and health insurance regulations, however the agreements on work outside employment also

affect the problems of average earnings, deductions from remuneration and legal liability insurance for employers and others. These areas are analyzed, and the basic legislation and analysis of the economical aspects are carried out.

In the practical part, which is based on the theoretical part, the qualitative research of the use of agreements on work outside the employment in relation to the activities of the Job Centre of the Czech Republic is realised, using the methods of the individual, indepth semi-structured interview with elements of the expert interview. Finally, a summary of the thesis is done, the solutions arising from qualitative research, in particular the recommendations resulting from the practical experience of the staff of the Job Centre of the Czech Republic are included.

**Klíčová slova:** dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, zdravotní pojištění, sociální pojištění, zálohová daň, srážková daň, zákoník práce, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel.

**Keywords:** agreement to perform a job, agreement to perform work, health insurance, social insurance, advance tax, withholding tax, labour code, agreements on work outside the employment relationship, employee, employer.

Obsah:

<b>1. Úvod</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Cíl práce a metodika</b> .....	<b>13</b>
<b>3. Přehled řešené problematiky</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1 Pracovněprávní vztahy</b> .....	<b>16</b>
3.1.1 Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů .....	16
3.1.2 Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů .....	18
3.1.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace .....	19
3.1.4 Některá ustanovení o právním jednání .....	20
<b>3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr</b> .....	<b>20</b>
3.2.1 Pojem .....	21
3.2.2 Obecná ustanovení .....	21
3.2.3 Základní znaky .....	22
3.2.4 Prvky právních vztahů – subjekt, objekt a obsah .....	22
3.2.5 Dohoda o provedení práce .....	23
3.2.6 Dohoda o pracovní činnosti .....	24
3.2.7 Společná ustanovení .....	26
<b>3.3 Pojistné na sociální zabezpečení</b> .....	<b>27</b>
3.3.1 Dávky nemocenského pojištění .....	28
3.3.2 Důchodové pojištění .....	30
<b>3.4 Problematika zdravotního pojištění</b> .....	<b>32</b>
3.4.1 Pojistné .....	32
3.4.2 Oznamovací povinnost zaměstnavatele .....	34
3.4.3 Ekonomické aspekty zdravotního pojištění .....	35
<b>3.5 Daň z příjmu ve vztahu k dohodám o pracovní činnosti a dohodám o provedení práce</b> .....	<b>37</b>
3.5.1 Důchodové spoření – II. pilíř důchodového systému .....	39



<b>3.6</b>	<b>Specifické skupiny zaměstnanců ve vztahu k dohodám konaným mimo pracovní poměr .....</b>	<b>40</b>
<b>3.7</b>	<b>Pracovnělékařská služba .....</b>	<b>43</b>
<b>3.8</b>	<b>Srážky z dohod konaných mimo pracovní poměr .....</b>	<b>44</b>
3.8.1	Postup při provádění srážek ze mzdy .....	45
<b>3.9</b>	<b>Průměrný výdělek.....</b>	<b>46</b>
3.9.1	Průměrný výdělek ve vztahu k dohodám .....	47
<b>3.10</b>	<b>Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.....</b>	<b>47</b>
<b>3.11</b>	<b>Účtování ve vztahu k dohodám mimo pracovní poměr .....</b>	<b>48</b>
<b>3.12</b>	<b>Zákon o zaměstnanosti .....</b>	<b>49</b>
<b>3.13</b>	<b>Komparace teoretické části práce.....</b>	<b>52</b>
<b>3.14</b>	<b>Shrnutí teoretické části práce.....</b>	<b>53</b>
<b>4.</b>	<b>Praktická část .....</b>	<b>56</b>
4.1	Metodika výzkumu .....	56
4.2	Plán výzkumu.....	57
4.3	Účel výzkumu a výzkumné otázky .....	59
4.4	Provedení výzkumu .....	60
4.5	Interpretace provedeného kvalitativního rozhovoru.....	65
4.6	Shrnutí praktické části práce a návrhy řešení.....	71
<b>5.</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>76</b>

Seznam použitých zkratk:

**DPČ** dohoda o pracovní činnosti

**DPP** dohoda o provedení práce

**NOZ** zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

**OSŘ** zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

**ZDP** zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

**ZP** zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

**ZNP** zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

**ZPSZ** zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

**ZPVZP** zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

**ZVZP** zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

**ZZ** zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

**ÚP** Úřad práce ČR

### **Seznam tabulek:**

<b>Tabulka č. 1:</b> Vyměřovací základy v jednotlivých měsících.....	str. 31
<b>Tabulka č. 2:</b> Ukázka ELDP hlavní část.....	str. 31
<b>Tabulka č. 3:</b> Porovnání odvodu ZP z hlediska zařazení do státní kategorie.....	str. 35
<b>Tabulka č. 4:</b> Odvod daně z příjmu fyzických osob u dohod konaných mimo pracovní poměr.....	str. 38
<b>Tabulka č. 5:</b> Schéma organizační struktury zkoumaného kontaktního pracoviště pobočky ÚP ČR.....	str. 52
<b>Tabulka č. 6:</b> Vybrané faktory ovlivňující prostředí dohod konaných mimo pracovní poměr.....	str. 74

### **Seznam grafů:**

<b>Graf č. 1:</b> Využití nekolidujícího zaměstnání uchazeči o zaměstnání dle věku.....	str. 67
<b>Graf č. 2:</b> Uchazeči o zaměstnání využívající DPP a DPČ jako nekolidující zaměstnání ve zkoumané oblasti.....	str. 69
<b>Graf č. 3:</b> SWOT matice průběhu využívání dohod konaných mimo pracovní poměr jako nekolidujícího zaměstnání.....	str. 73

# 1. Úvod

Tématem této diplomové práce jsou dohody konané mimo pracovní poměr, které patří do oblasti základních pracovněprávních vztahů. Historicky patří pracovní právo mezi sociální jistoty a jeho vývoj vždy souvisel se společenskými podmínkami a politickým vývojem společnosti. Dohody konané mimo pracovní poměr mají zásadní význam pro oblast společenskou, sociální, ekonomickou. Dohody o pracích konané mimo pracovní poměr patří vedle pracovního poměru do základních pracovněprávních vztahů a mají svůj zásadní význam v oblasti výkonu závislé práce. Hlavním cílem zaměstnavatele je maximalizace zisku, tedy záměr ekonomický, kterého ne vždy může dosáhnout v této oblasti pomocí uzavření pracovního poměru. Dohody konané mimo pracovní poměr mu umožňují řešit jeho hlavní cíl s menšími náklady a mnohem větší smluvní volností. Zaměstnancům ovšem poskytují menší zákonnou ochranu.

Základní právní úprava oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr je v ČR řešena zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoníkem práce. Zákoník práce byl v poměrně krátkém časovém horizontu několikrát významně ovlivněn. Změna společenského uspořádání po roce 1989 si vyžádala nutnost nového moderního zákona, který reflektuje změnu společenských podmínek. Nedílnou součástí vývoje bylo i postupné zapracovávání předpisů Evropského společenství. Oblast pracovního práva také významně ovlivnil zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník.

Problematika dohod konaných mimo pracovní poměr je velmi široká, do této oblasti patří kromě pracovního práva tématika zákona o zaměstnanosti, zdravotního pojištění, sociálního a důchodového pojištění, daně z příjmu, pracovně lékařských služeb, úrazového pojištění, státní sociální podpory a dotýká se i dalších oblastí. Základním úkolem dohod konaných mimo pracovní poměr je umožňovat zaměstnancům a zaměstnavatelům výkon doplňkové závislé práce.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **Cíl práce**

Hlavním cílem práce je zpracovat oblast dohod konaných mimo pracovní poměr z hlediska současné právní úpravy a provést analýzu ekonomických hledisek využívání dohod konaných mimo pracovní poměr v praxi s následnou komparací. Dílčími cíli je podrobné zpracování právních předpisů sociálního pojištění, zdravotního pojištění, oblasti daně z příjmu fyzických osob s akcentem na dohody konané mimo pracovní poměr a zároveň rozbor jejich ekonomických aspektů, dále pak rozbor oblastí, které významně problematiku dohod konaných mimo pracovní poměr ovlivňují, to je oblast srážek ze mzdy, průměrného výdělku či pracovně lékařské služby. Dílčím cílem je analýza vztahu dohod konaných mimo pracovní poměr k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Cílem praktické části práce je metodou kvalitativního výzkumu zhodnotit význam dohod konaných mimo pracovní poměr pro činnost Úřadu práce ČR.

### **Metodika práce**

Diplomová práce bude rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Pro teoretickou část práce bude shromážděna odborná literatura a bude provedena její analýza s následnou komparací. V první části bude provedena analýza odborné literatury z oblasti pracovněprávních vztahů. V těchto kapitolách budou popsána právní východiska pro tuto oblast a bude proveden základní rozbor problematiky podle Zákoníku práce. Velmi významně s účinností od 1. 1. 2014 do oblasti pracovněprávních vztahů zasáhl i nový občanský zákoník, jehož využívání v praxi má prozatím krátkou historii.

Další části se budou zabývat problematikou sociálního, zdravotního pojištění a oblastí daně z příjmu. Tyto oblasti prochází neustále vývojem, který také souvisí se změnami politického vedení země. Tento fakt je v problematice dohod konaných mimo pracovní poměr významným a zkoumanou oblast ovlivňuje. Mezi základní ekonomické aspekty dohod konaných mimo pracovní poměr patří výše stanovených minimálních vyměřovacích základů, procentuální výše stanovených povinných odvodů, oblast daňových slev atd.

Oblast právních a ekonomických aspektů dohod konaných mimo pracovní poměr je také ovlivněna evropským právem.

V posledních několika letech začala nabývat i pro oblast dohod konaných mimo pracovní poměr na významu problematika zákonných srážek. Jako další dílčí cíl práce bude oblast srážek analyzována. V praxi je nutné v některých situacích vyčíslit průměrný výdělek, touto problematikou se autorka zabývá v jedné z kapitol. Dosud stále není v platnosti nová právní úprava zákonného pojištění, které souvisí i s oblastí dohod konaných mimo pracovní poměr. Závěrem teoretické části práce bude provedeno shrnutí teoretické části práce. Analýza odborné literatury a právních předpisů z teoretické části práce bude použita jako východisko pro praktickou část práce.

V praktické části bude použit kvalitativní výzkum, kde výzkumnou metodou bude kvalitativní, hloubkový, polo-strukturovaný rozhovor s prvky expertního rozhovoru. Autorka práce se bude snažit podpořit výzkumem předpoklad významnosti využití dohod konaných mimo pracovní poměr při činnosti Úřadu práce v oblasti agendy evidence uchazečů o zaměstnání. Další předpoklady budou sledovat také hlavní cíl výzkumu, tedy význam a využívání dohod konaných mimo pracovní poměr v souvislosti s činností Úřadu práce ČR. Následně bude provedena interpretace a analýza uskutečněného rozhovoru, s komparací právní úpravy v závislosti na provedených změnách v průběhu časového období. Součástí vyhodnocení výzkumu by mohla být i SWOT matice procesu využívání dohod konaných mimo pracovní poměr. Závěrem práce bude shrnutí a návrhy řešení.

### 3. Přehled řešené problematiky

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím a má v České republice bohatou historii. Jeho hlavní a základní funkcí je zákonná ochrana slabší strany pracovně právních vztahů, tedy zaměstnance, z důvodu jeho ekonomické závislosti na zaměstnavateli. Historicky bylo pracovní právo vždy spojeno se sociálními jistotami. Dále pracovní právo plní funkci organizační, kdy poskytuje právní rámec pro chování obou stran tedy zaměstnavatelů i zaměstnanců, stanoví podmínky pro odměňování a stanovuje podmínky pro chování na trhu práce. Pracovní právo upravuje tři základní oblasti pracovně-právních vztahů, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a dále právní úpravu zaměstnanosti. Individuální pracovní právo řeší vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a je nejvýznamnější oblastí pracovního práva. V této části také spočívá oblast právních vztahů týkajících se dohod konaných mimo pracovní poměr. Právními vztahy mezi kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli nebo jejich sdruženími se zabývá kolektivní pracovní právo. Tyto vztahy upravuje také zákon o kolektivním vyjednávání. Oblast zaměstnanosti je řešena samostatným právním předpisem, a to zákonem č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Upravuje zejména vztah občana a státního orgánu, upravuje oblast vztahů při ztrátě zaměstnání a řeší povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.<sup>1</sup>

Pracovní právo je právem kodifikovaným a jeho základním právním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

*„Individuální pracovní právo vzniklo z lůna práva občanského a má také k tomuto právnímu odvětví nepochybně nejblíže.“<sup>2</sup>*

Pracovní právo zahrnujeme do práva soukromého. Základním právním předpisem práva soukromého je občanský zákoník, jenž má pro aplikaci Zákoníku práce zásadní význam. Občanský zákoník je jako základní právní předpis soukromého práva v České republice je

---

<sup>1</sup> Bělina, M., Pracovní právo, 5. Vydání, 2012, str. 4

<sup>2</sup> Bělina, M., Pracovní právo, 5. vydání, 2012, str. 5

používán ve vztahu k Zákoníku práce na základě principu subsidiarity, podpůrné působnosti. Tento fakt je ovšem skutečností nedaleké historie.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, je právním předpisem, který vznikl v souvislosti s významnými společenskými změnami po sametové revoluci v roce 1989. Starý zákoník práce, tedy předpis č. 65/1965 Sb., platil v našem právním řádu více než čtyřicet let. Obsahoval velké množství kogentních ustanovení a byl poplatný minulému režimu. Občanský zákoník byl použit na základě principu delegace.

V souvislosti se změnami společenského prostředí a začlenění České republiky do Evropského společenství bylo třeba do Zákoníku práce zapracovat principy flexibility se zachováním ochrany postavení zaměstnanců.

Do současného Zákoníku práce byly promítnuty změny dalších právních předpisů, a to zejména Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb., s účinností od 1. 1. 2014.

### **3.1 Pracovněprávní vztahy**

#### **3.1.1 Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů**

V §1 ZP uvádí, že pracovně právní vztahy vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce.

#### **Základní zásady pracovně-právních vztahů**

Zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, byly vyjádřeny základní zásady pracovně-právních vztahů.

*„a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*

*b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce*

*c) spravedlivé odměňování zaměstnance*

*d) řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*



*e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“<sup>3</sup>*

Hodnotami, které chrání veřejný pořádek, zákonodárce určuje základní zásady pracovněprávních vztahů v § 1 a odst. 2 ZP.

### **Závislá práce**

ZP definuje závislou práci v § 2. Závislou prací je taková práce, která je vykonávána osobně zaměstnancem, ve vztahu podřízenosti a nadřízenosti, jeho jménem a podle pokynů zaměstnavatele.

Dalšími znaky závislé práce je, že je vykonávána za odměnu, mzdu nebo plat, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, na pracovišti zaměstnavatele a v pracovní době.

### **Základní pracovněprávní vztahy**

Pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami konanými mimo pracovní poměr, tedy dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce, jsou základními pracovněprávními vztahy.

### **Použití občanského zákoníku**

Pracovněprávní vztahy se řídí vždy ZP, nelze-li ZP použít, řídí se v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů občanským zákoníkem. V § 4 ZP, je řešen vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce. Princip subsidiarity, který již dříve vyplýval z nálezů Ústavního soudu, č. 116/2008 Sb., byl zakotven do ZP novelou č. 365/2011 Sb. Vztah občanského a pracovního práva byl přímo vyjádřen v ZP.<sup>4</sup> Použití občanského zákoníku vždy v souladu se základními pracovněprávními vztahy vyjadřuje požadavek na ochranu zaměstnanců, kteří jsou vůči zaměstnavateli v podřízeném vztahu, ačkoli v občanskoprávních vztazích jsou účastníci fakticky rovni.<sup>5</sup>

### **Odchylná úprava práv a povinností**

Nový občanský zákoník v § 1 stanoví, že si osoby mohou ujednat práva a povinnosti odchylně, pokud to zákon výslovně nezakazuje. Zakazuje se ujednat práva a povinnosti

---

<sup>3</sup> § 1a, zákon č. 262/2006 Sb.

<sup>4</sup> Bělina, M., Zákoník práce, Komentář, C. H. Beck, 2012, str. 45

<sup>5</sup> Šubr, B., Abeceda mzdové účetní, ANAG, 2014, str. 31

tak, aby byly porušeny dobré mravy, veřejný pořádek, nebo právo na postavení osob či ochranu osobnosti.

*„Občanský zákoník je základním právním předpisem práva soukromého, v jeho úvodních ustanoveních jsou obsaženy zásady a pravidla, kterými se řídí celé občanské právo, tedy i právo pracovní.“<sup>6</sup>*

V §4a ZP jsou stanovena zvláštní pravidla možnosti odchýlení se od zákona. V odst. 1 je stanoveno. *“Odchylná právní úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“<sup>7</sup>* Podle odst. 2 může dojít k úpravě práv zaměstnance pouze smlouvou, vnitřním předpisem i smlouvou individuální, k úpravě povinností může dojít pouze smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Odchýlit se od ustanovení § 363 ZP lze pouze ve prospěch zaměstnance. Tento paragraf zapracovává předpisy Evropské unie. Pokud dojde k tomu, že se zaměstnanec vzdá práva, které mu ZP, nebo kolektivní smlouva či vnitřní předpis stanoví, nepřihlíží se k tomu. *Zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance.<sup>8</sup>*

### **3.1.2 Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů**

#### **Zaměstnanec**

*„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>9</sup>*

Úpravu pojmu fyzická osoba, řeší zcela NOZ, kde je v § 9 NOZ stanoveno, že občanský zákoník upravuje osobní stav osob. Právní osobnost má člověk od narození do smrti, stanoví § 23 NOZ. Plně svéprávným, podle § 30 NOZ, se člověk stává zletilostí, která se nabyvá dovršením osmnácti let. Plné svéprávnosti se před dovršením osmnácti let nabyvá přiznáním plné svéprávnosti nebo uzavřením manželství. Právní osobnosti ani svéprávnosti se nikdo nemůže vzdát, pokud tak učiní, nepřihlíží se k tomu, § 16 NOZ. V § 34 NOZ

---

<sup>6</sup> Andraščíková, M., Zákoník práce, ANAG, 2014, str. 38

<sup>7</sup> § 4a, zákon č. 262/2006 Sb.

<sup>8</sup> Andraščíková, M., Zákoník práce, ANAG, 2014, str. 40

<sup>9</sup> § 6, zákon č.262/2006 Sb.

zakazuje práci osobám mladším 15 let, nebo osobám, které neukončili povinnou školní docházku. Tyto osoby mohou vykonávat pouze uměleckou, sportovní, kulturní či reklamní činnost podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, povolenou příslušnou krajskou pobočkou příslušného Úřadu práce.

### **Zaměstnavatel**

*„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osob zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovně právním vztahu.“<sup>10</sup>*

Zákon č. 303/2013 Sb., nově vymezil pojem zaměstnavatel. „*Osobní status osob fyzických i právnických nově vymezuje občanský zákoník.*“<sup>11</sup>

V § 18 je definováno, že osoba je fyzická nebo právnická. Následující paragrafy tedy § 20, § 21, vymezují právnickou osobu jako útvar, který má právní osobnost a se zřetelem na povahu své činnosti má práva a povinnosti. Za právnickou osobu se považuje též stát, který vystupuje prostřednictvím svých organizačních složek.

### **3.1.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace**

Základními právními předpisy, které řeší otázku diskriminace je Listina práv a svobod a zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, antidiskriminační zákon.

Zákoník práce řeší povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci v oblastech postupu v zaměstnání, v oblasti odměňování za práci i ostatních plnění, při vytváření pracovních podmínek, v rámci poskytnutí možností odborné přípravy.

V odst. 2 § 16 je zakázána jakákoliv diskriminace. Antidiskriminační zákon upravuje jednotlivé pojmy a případy, kdy je rozdílné chování přípustné. Pokud rozdílné chování k jednotlivým zaměstnancům vyplývá z povahy pracovní činnosti a je podstatným požadavkem pro výkon této činnosti, za diskriminaci se nepovažuje. V § 17 ZP je stanovena úprava právních prostředků ochrany v pracovněprávních vztazích.

---

<sup>10</sup> § 7, zákon č. 262/2006 Sb.

<sup>11</sup> Andraščíková, M., Zákoník práce, ANAG, 2014, str. 44.

### 3.1.4 Některá ustanovení o právním jednání

Obecnou úpravu právního jednání pro celé soukromé právo upravuje komplexně NOZ. ZP upravuje v §§ 18 až 20 pouze některá speciální ustanovení o právním jednání. V § 18 je zakotvena ochranná funkce pracovního práva k postavení zaměstnance.

*„Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejprůzračnější.“<sup>12</sup>*

ZP v § 19 obsahuje speciální úpravu od občanského zákoníku. Neplatné, je právní jednání, ke kterému příslušný orgán neudělil předepsaný souhlas, přičemž toto výslovně stanoví zákon. Neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, odporuje zákonu a narušuje veřejný pořádek, § 588 NOZ.

Právní jednání nelze považovat za neplatné, pokud nedošlo k projednání s příslušným orgánem.

Pokud zaměstnanec nezpůsobí neplatnost právního jednání sám, nesmí mu být na újmu.

Ochrana základního pracovněprávního vztahu, tedy pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr při nesplnění formy právního jednání, je obsažena v § 20 ZP. V tomto případě se nelze dovolávat neplatnosti právního úkonu, bylo-li již započato s plněním.

## 3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Hlavním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr. Ne však vždy je vhodné řešit plnění pracovních úkolů uzavřením pracovního poměru. Pracovní poměr je u zaměstnanců hlavním zdrojem příjmů a tento druh pracovně právního vztahu umožňuje zaměstnancům požívat maximální ochrany, kterou zajišťuje ZP. Dohody konané mimo pracovní poměr umožňují zaměstnavatelům řešit volněji a s větší pružností jak jednorázové pracovní úkoly, tak úkoly pravidelné menšího rozsahu a oběma smluvním stranám dávají větší volnost

---

<sup>12</sup> § 18, zákon č. 262/2006 Sb.

v pracovněprávním vztahu. Zákonná ochrana zaměstnance je zde ovšem výrazně oslabena.<sup>13</sup>

### 3.2.1 Pojem

Dohody konané mimo pracovní poměr patří dle § 3 ZP mezi základní pracovněprávní vztahy a pouze na jejich základě, pokud vyjmete pracovní poměr, lze vykonávat závislou práci za odměnu. Jsou uzavírány tehdy, kdy není účelné sjednat pracovní poměr a jedná se o „*doplňkový právní vztah*“.<sup>14</sup> Povětšinou jsou zaměstnanci tyto dohody využívány jako formy dalších pracovních aktivit. Hojně byl tento institut využíván jako přivýdělek při zhoršeném zdravotním stavu, matkami na rodičovské dovolené, studenty a starobními důchodci. Ovšem není zcela neobvyklé, že jsou v současné společenské situaci i pracovní aktivitou jedinou. Jedná se o tzv. „*prekérní neboli nezaručená, nejistá zaměstnání*“.<sup>15</sup> Právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je v ZP obsažena v části třetí. V § 74 až §77 jsou obsažena ustanovení, která jsou „*speciální*“<sup>16</sup> pro oblast dohod konaných mimo pracovní poměr. V otázkách, které nejsou upraveny těmito paragrafy se postupuje podle ustanovení platných pro pracovní poměr.

### 3.2.2 Obecná ustanovení

Zaměstnavatel má zajišťovat plnění pracovních úkolů zaměstnanci v pracovním poměru, ovšem tato možnost je oproti dřívější právní úpravě zjednodušená. Zaměstnavatelé se mohou řídit svou úvahou, zda pro plnění úkolu zvolí možnost využití dohod konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnancům konajícím práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr pracovní dobu.

---

<sup>13</sup> BĚLINA M., Zákoník práce, 2012, s. 429

<sup>14</sup> BĚLINA M., Zákoník práce, 2012, s. 430

<sup>15</sup> BĚLINA, M., Pracovní právo, 2012, s. 431

<sup>16</sup> BĚLINA, M., Pracovní právo, 2012, s. 434

Ovšem pro účely poskytnutí náhrady při pracovní neschopnosti z odměny z dohody podle § 194 ZP v době prvních 14 kalendářních dní zaměstnavatel musí předem vytvořit tzv. fiktivní rozvrh a vzhledem k tomu, že DPP i DPČ jsou za podmínek stanovených zákonem příjmem pojištěným, i z obou dohod může za zákonem stanovených podmínek vzniknout nárok na náhradu z odměny z dohody při pracovní neschopnosti. Podle § 194 je zaměstnavatel povinen předem určit pro účely poskytování náhrady v prvních 14 kalendářních dnech pracovní neschopnosti z odměny z dohody rozvržení pracovní doby do směn.

### **3.2.3 Základní znaky**

Za základní znaky dohod konaných mimo pracovní poměr považujeme jejich doplňkový charakter, omezenost rozsahu výkonu práce, slabší právní postavení zaměstnance a posílení smluvní volnosti.<sup>17</sup>

V § 74 ZP ukládá zaměstnavateli, zajišťovat úkoly především zaměstnanci v pracovním poměru, ovšem dává prostor se rozhodnout, v jakém pracovním právním vztahu bude úkol plněn. Rozsah výkonu práce je definován ZP. Ze zákona také vyplývá slabší ochrana zaměstnanců oproti pracovnímu poměru.

*„Zaměstnání založené dohodou je označováno jako prekérní, a je tak nejisté vzhledem k možnosti jednostranného skončení, dočasné vzhledem k době trvání a riskantní ve vztahu k omezené míře zákonné ochrany postavení zaměstnance.“<sup>18</sup>* Posílení smluvní volnosti je zákonem umožněno, upraveny jsou pouze základní práva a povinnosti obou stran.

### **3.2.4 Prvky právních vztahů – subjekt, objekt a obsah**

Subjekty pracovního právního vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Dohodu konanou mimo pracovní poměr mohou uzavřít pouze tehdy, pokud již v pracovním poměru

---

<sup>17</sup> BĚLINA, M., Pracovní právo, 2012, s. 431

<sup>18</sup> BĚLINA, M., Pracovní právo, 2012, s. 432

nevykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele tentýž druh práce. Musí se tedy jednat o jiný druh činnosti, hovoříme o tzv. „*doplňkové činnosti*.“<sup>19</sup>

*„Objektem právních vztahů obecně je chování subjektů, v případě základních pracovněprávních vztahů je to výkon závislé práce.“*<sup>20</sup>

U dohod konaných mimo pracovní poměr nejsou všechna práva a povinnosti vymezena zákonem, proto musí být založeny právním úkonem. *„Obsahem právních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů.“*<sup>21</sup>

### **3.2.5 Dohoda o provedení práce**

Oproti předchozí právní úpravě dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně. Dohoda o provedení práce je základním pracovněprávním vztahem, na základě kterého koná zaměstnanec závislou práci. Dohoda o provedení práce je založena dvoustranným právním úkonem.

Rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, nesmí překročit v kalendářním roce 300 hodin. Rozsah prací vykonaných u jednoho zaměstnavatele na různé dohody o provedení práce se sčítá. Zaměstnanec, ale může konat práci na základě dalších dohod o provedení práce u dalších zaměstnavatelů.

Od 1. 1. 2012, na základě novely Zákoníku práce č. 365/2011 Sb., musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. *“Zákon tuto dobu nijak neomezuje - může být tedy i doba neurčitá, jestliže počet hodin práce je sjednán maximálně na 300 hodin ročně.“*<sup>22</sup>

Dohoda skončí uplynutím sjednané doby určité nebo splněním. Smluvní strany mohou v dohodě sjednat i ostatní způsoby skončení dohody např. výpověď. *„Je například možné způsoby zrušení převzít z § 76 odst. 5 ZP o dohodě o pracovní činnosti.“*<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> BĚLINA, M., Pracovní právo, 2012, s. 432

<sup>20</sup> BĚLINA, M., Pracovní právo, 2012, s. 433

<sup>21</sup> BĚLINA, M., Pracovní právo, 2012, s. 432

<sup>22</sup> ŠUBRT, B., Abeceda mzdové účetní, 2014, str. 65

<sup>23</sup> ŠUBRT, B., Abeceda mzdové účetní, 2014, str. 65

Pro případně sjednanou výpověď se u dohody o provedení práce vyžaduje písemná forma, jinak se k ní nepřihlíží, stejně tak i je písemná forma vyžadována u okamžitého zrušení dohody o provedení práce. Sjednat je třeba oba dva druhy skončení DPP.

### **3.2.6 Dohoda o pracovní činnosti**

Dohoda o pracovní činnosti je základním pracovněprávním vztahem, který je založen dvoustranným právním úkonem.

Hlavním rozdílným rysem mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce je rozsah pracovní činnosti. Ale i u dohody o pracovní činnosti je rozsah práce omezen. Rozsah práce je stanoven v § 76 odst. 1 a 2. Zaměstnanec nesmí vykonávat práci na základě dohody o pracovní činnosti v rozsahu větším než je polovina týdenní pracovní doby. Tento rozsah zákon připouští posuzovat za dobu trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle však za období 52 týdnů. V praxi často dochází k plnění úkolů nepravidelně, tedy zákon mluví o možnosti průměrného sledování odpracované doby. Tedy v jednotlivých týdnech zákon uvádí možnost přesáhnout stanovený limit, ale v průměru za období celého trvání dohody, nebo období 52 týdnů, připouští nejvýše polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Období 52 týdnů je vlastně období jednoho kalendářního roku.

Povinné náležitosti dohody o pracovní činnosti jsou stanoveny v odst. 4 § 76 ZP a jsou to sjednané práce, tedy druh práce, rozsah pracovní doby a doba trvání dohody. Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena na dobu určitou a na dobu neurčitou.

Odměna za práci není zákoníkem stanovena jako podstatná náležitost dohody o pracovní činnosti. Zákoník práce stanoví pouze v § 111, že minimální mzda je v pracovněprávním vztahu nejnižší sazbou odměny za práci, kterou lze poskytnout a to v základním pracovněprávním vztahu, tedy i u odměn z dohod.

*„Odměna je čistě smluvní povahy a závisí na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele.“<sup>24</sup>*

ZP umožňuje se zaměstnanci činnými na základě dohody o pracovní činnosti sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem právo na jiné důležité osobní překážky práci podle

---

<sup>24</sup> BĚLINA, M., Pracovní právo, 2012, s. 437



§ 199 ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., a právo na dovolenou, poskytování se řídí právní úpravou jako u pracovního poměru. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., umožňuje zaměstnanci čerpat pracovní volno např. na návštěvu lékaře, svatby, hledání zaměstnání, úmrtí osoby blízké. Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou využít tohoto institutu smluvně sjednat. U dohody o pracovní činnosti, ale i u dohody o provedení práce musí být vždy dodrženo právo na důležité osobní překážky podle § 191 až 198 a dále ustanovení § 206 ZP, kde jsou stanovena společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance, kde je mimo jiné stanovena povinnost zaměstnanci oznámit včas a bez průtahů zaměstnavateli překážku v práci.

Podle § 191 ZP je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance, tedy i zaměstnance činného na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, při dočasné pracovní neschopnosti, po dobu karantény, po dobu mateřské a rodičovské dovolené, při péči o dítě do 10 let nebo péči o jiného člena domácnosti podle § 39, zákona o nemocenském pojištění, dále pak po dobu péče o dítě mladší 10 let, kdy se fyzická osoba, která o dítě pečuje, podrobila lékařskému vyšetření a nemohla o dítě pečovat, podle podmínek stanovených zákonem.

### **Skončení dohody o pracovní činnosti**

Není – li sjednán způsob skončení dohody o pracovní činnosti je možno ji zrušit podle § 76 odst. 5 ZP, a to dohodou obou stran ke sjednanému dni, a dále s 15 denní výpovědní lhůtou z jakéhokoli důvodu jednostranně. Výpovědní lhůta začíná běžet dnem doručení výpovědi.

ZP je dána možnost okamžitého zrušení dohody, a to pouze ve stejných případech, kdy je možno okamžitě ukončit pracovní poměr, podle § 55 a § 56.

Dohoda o pracovní činnosti skončí také uplynutím sjednané doby určité a smrtí zaměstnance.

### 3.2.7 Společná ustanovení

V § 77 ZP ve společných ustanoveních je v odst. 2 řešena odchylná právní úprava pro dohody. Na práci vykonávanou na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se vztahují ustanovení týkající se výkonu práce v pracovním poměru, kromě těchto vyjmenovaných.

- a) *„převedení na jinou práci a přeložení*
- b) *dočasné přidělení*
- c) *odstupné*
- d) *pracovní dobu a dobu odpočinku, výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích*
- e) *překážky v práci na straně zaměstnance*
- f) *dovolenou*
- g) *skončení pracovního poměru*
- h) *odměňování (dále jen odměna z dohody) s výjimkou minimální mzdy*
- i) *cestovní náhrady.*<sup>25</sup>

Cestovní náhrady je možné poskytnout zaměstnanci podle § 155 ZP, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr pokud bylo sjednáno toto právo i místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce má právo na cestovní náhrady, pokud jeho pracovní úkol je mimo jeho trvalé bydliště i pokud nebylo sjednáno místo pravidelného pracoviště, pokud bylo právo na cestovní náhrady sjednáno.

V souvislosti s platností nového občanského zákoníku od 1. 1. 2014 byla do zákoníku práce stanovena povinnost dodržení písemné formy u výpovědi a okamžitého zrušení u DPP a DPČ.

Nově byl vložen do zákoníku práce institut zrušení dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce zákonným zástupcem nezletilého do 16 let s přivolením soudu, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance.

---

<sup>25</sup> §77, zákona č.262/2006 Sb.

### 3.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Stejně tak jako pro zaměstnance v pracovním poměru je problematika odvodu pojistného na sociální zabezpečení významnou oblastí i pro zaměstnance činné na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Právě u dohod existuje variabilita při různých typech dosažených příjmů a odvodu pojistného.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, je základním právním předpisem upravujícím tuto oblast. Tento zákon upravuje oblast pojistného na sociální zabezpečení, důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

V § 3 ZPSZ je řečeno, kdo je poplatníkem pojistného a to zaměstnavatel, právnická či fyzická osoba, která zaměstnává jednoho či více zaměstnanců a pojištěnci uvedení v odstavci 1 písm. b), kde jsou zahrnuti i zaměstnanci vykonávající práci na DPČ a DPP.

Významnou kategorií pro oblast důchodového pojištění je zaměstnání malého rozsahu.

Podmínky účasti na důchodovém pojištění a rozhodný příjem jsou řešeny v §§ 6 a 7 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanci pracující na základě DPČ jsou účastni pojištění tehdy, pokud sjednaná výše jejich měsíční odměny dosahuje aspoň částky, kterou je rozhodný příjem. Rozhodný příjem činí Kč 2.500,-- a je aktualizován v návaznosti na příslušná nařízení vlády.

Pojištění při zaměstnání malého rozsahu řeší ZNP v § 7. Zaměstnáním malého rozsahu je takové zaměstnání, kde měsíční příjem zaměstnance nedosahuje rozhodného příjmu, nebo započitatelný příjem vůbec nebyl sjednán. Zaměstnanci vykonávající práci na základě DPP jsou účastni pojištění, pokud dosáhnou měsíčního příjmu vyššího než Kč 10.000,--. Pokud zaměstnanci pracují u zaměstnavatele na více zaměstnání malého rozsahu příjmy z těchto zaměstnání se od 1. 1. 2014 sčítají a pokud dosáhnou rozhodného příjmu, zaměstnavatel je povinen z nich odvést pojistné.

Vyměřovacím základem důchodového pojištění, podle § 5 odst. 1 ZPSZ, je příjem zaměstnance, který je předmětem daně z příjmu, není od něho osvobozen a je zaměstnanci zúčtován v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.

Rozhodným obdobím, za které se pojistné platí, je podle § 6 ZPSZ kalendářní měsíc. Sazba pojistného činí podle § 7 ZPSZ, 25% z vyměřovacího základu u zaměstnavatele, a to 21,5% na důchodové pojištění, 2,3% na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnance 6,5% z téhož a pokud je zaměstnanec účasten důchodového spoření, potom 3,5% v rozhodném období.

Při vzniku účasti na pojištění má zaměstnavatel povinnost přihlásit zaměstnance do Registru nemocenského pojištění do 8 dnů po vzniku uvedené skutečnosti. Dále je povinen zaměstnavatel hlásit změny v uvedených údajích a při skončení zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění provést odhlášení zaměstnance z Registru nemocenského pojištění.

Odváděné pojistné je příjmem státního rozpočtu. Podle § 8 ZPSZ, je jeho splatnost od 1. do 20. následujícího kalendářního měsíce po měsíci zúčtování. Zaměstnavatel je povinen vypočítat a odvést pojistné za sebe a bez souhlasu zaměstnance provést srážku z jeho příjmu ve výši příslušného procenta a následně provést odvod pojistného příslušné správě sociálního zabezpečení.

### **3.3.1 Dávky nemocenského pojištění**

Oblast dávek nemocenského pojištění řeší zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Mezi osoby nemocensky pojištěné patří při splnění zákonem stanovených podmínek i osoby pracující na DPP či DPČ.

Zaměstnavatel je povinen se podle § 93 ZNP přihlásit do registru zaměstnavatelů. Zároveň mu zákon ukládá povinnost přihlásit do 8 dnů od vstupu do zaměstnání každého zaměstnance, který je účasten pojištění.

Od 1. 1. 2014 přihlašuje zaměstnavatel i zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, jejichž příjem za rozhodné období přesáhl deset tisíc korun a založil tedy účast na pojištění. Tato skutečnost není ovšem zaměstnavateli ihned po skončení měsíce známa, zejména pokud je sazba odměny z dohody o provedení práce stanovena hodinově. Zákonodárce zde dává lhůtu na oznámení vzniku účasti na pojištění delší, až do 20.

následujícího kalendářního měsíce, tato lhůta tak lépe vyhovuje termínům zpracování mezd. Obdobně lze postupovat i u zaměstnání malého rozsahu, kdy oznámení o nástupu zaměstnavatel podává až do 20. následujícího kalendářního měsíce po vzniku účasti na nemocenském pojištění. U obou dvou dohod dochází v praxi běžně k situacím, kdy je zaměstnanec pojištěn pouze v některých měsících. Přesto nástup do zaměstnání tohoto pojištěnce zaměstnavatel hlásí vždy v prvním měsíci, kdy vznikne účast na pojištění a to ode dne vzniku pracovně právního vztahu. U těchto typů pracovně právních vztahů je tedy posuzován nárok při vzniku pracovní neschopnosti podle toho, zda v měsíci dosáhl pojištěného příjmu.

### **Podmínky účasti na pojištění**

Pojištěného příjmu zaměstnanec kromě příjmu z dohody o provedení práce dosáhne, pokud je mu zúčtována částka alespoň dva tisíce pět set korun českých. Takto je založena účast na nemocenském pojištění. U dohody o provedení práce se příjem zaměstnance z několika těchto dohod sečte, a pokud součet přesáhne deset tisíc korun českých, pak je zaměstnanec pojištěn ze všech těchto dohod o provedení práce. U zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec nemocensky pojištěn pouze v těch měsících, kdy skutečně započitatelného příjmu dosáhl. Účast na pojištění u zaměstnání malého rozsahu zaměstnavatel sleduje měsíčně.

### **Druhy dávek nemocenské pojištění**

Podle § 4, ZNP, se z nemocenského pojištění poskytují tyto dávky, nemocenské, ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Ovšem ne všechny tyto dávky jsou dosažitelné z titulu vykonávání pracovní činnosti na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Rozhodující, je pro nárok na nemocenské dávky u DPČ i DPP podmínka splnění rozhodného příjmu a účasti na pojištění. U ošetrovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, jsou zaměstnanci pracující na dohody konané mimo pracovní poměr z nároku vyloučeny přímo.

## **Rozhodné období a ochranná lhůta**

Podle § 18 odst. 3 ZNP je rozhodným obdobím 12 předcházejících měsíců před vznikem sociální události. V ustanovení § 18, ZNP, jsou upraveny podmínky pro kratší rozhodné období. Ze zaměstnání malého rozsahu a z dohody o provedení práce neplyne ochranná lhůta, tedy zaměstnanci nemají nárok na vyplácení dávek z nemocenského pojištění při vzniku pracovní neschopnosti po skončení tohoto právního vztahu.

### **3.3.2 Důchodové pojištění**

Vzhledem ke svému významu spíše v budoucnosti, ale pouze teoreticky, neboť částečnou invaliditu nebo vdovský či vdovecký důchod mohou pojištěnci řešit mnohem dříve, je tato oblast některými zaměstnanci v době zdraví a mládí silně opomíjena. Zaměstnanci činní dlouhodobě na základě jednotlivých dohod si ne vždy plně, a někdy absolutně, neuvědomují důsledky dlouhodobého zaměstnávání na odměnu z dohod, tedy často práci za příjem, který nezakládá účast na pojištění. V několika posledních obdobích byla znovu posunuta hranice doby potřebné k získání nároku na dávky z důchodového pojištění, je však třeba pečlivě vážít, zda výhodnější čistý příjem není výhodným jen dnes a do budoucna vlastně velmi nevýhodným.

Za osoby vykonávající práci na základě DPP a DPČ plní povinnosti v důchodovém pojištění, které ukládá zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zaměstnavatel. Tito zaměstnanci jsou podle § 5 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., osobami účastnými na důchodovém pojištění, při splnění podmínek pojištěného příjmu. Hranice pojištěného příjmu u dohod o pracovní činnosti je totožná s hranicí pro nemocenské pojištění, tedy příjmem ve výši Kč 2.500,--.

Na základě dohody o provedení práce je zaměstnanec účasten důchodového pojištění pouze tehdy, pokud jeho příjem v rozhodném období dosáhne Kč 10.000,--. Příjem dosahující více než Kč 10.000,-- u jednoho zaměstnavatele se pro účely důchodového pojištění sčítá.<sup>26</sup> Doba důchodového pojištění se i u zaměstnanců činných na základě dohod konaných mimo pracovní poměr eviduje u zaměstnavatele na evidenčních listech

---

<sup>26</sup> ŠUBRT, B., Abeceda mzdové účetní, 2014, s. 504

důchodového pojištění, které má zaměstnavatel povinnost každoročně, pokud zaměstnání trvá, po skončení kalendářního roku do 30. 4. odeslat na Českou správu sociálního zabezpečení Praha. Evidenční list důchodového pojištění je odesílán na ČSSZ také vždy po skončení pracovněprávního vztahu.

Evidenční list důchodového pojištění u zaměstnance pracujícího na základě DPČ. Zaměstnanec má uzavřenou dohodu o pracovní činnosti od 1. 1. do 31. 12. 2014. Jedná se o zaměstnání malého rozsahu, je odměňován hodinovou sazbou 80,--Kč. V jednotlivých měsících byl zúčtován tento příjem:

**Tabulka č. 1: Vyměřovací základy v jednotlivých měsících**

01/14	02/14	03/14	04/14	05/14	06/14	07/14	08/14	09/14	10/14	11/14	12/14
2400	6400	3200	0	0	3200	5600	6160	0	0	3760	2400

*Zdroj: vlastní zpracování*

Od 15. 3. 2014 do 31. 5. 2014 byl zaměstnanec v pracovní neschopnosti. V evidenčním listu důchodového pojištění vykáže zaměstnavatel následující údaje:

**Tabulka č. 2: Ukázka ELDP hlavní část**

Kód MR	Od	Do	Dny	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Vyl.doby	Vyměřovací zákl.
A++ A	1.1.	31.12.	242	X								X	X		X	78	28 320

*Zdroj: vlastní zpracování*

Prvním údajem v řádku je označení druhu činnosti, čímž je A - dohoda o pracovní činnosti. Druhé A označuje, že se jedná o zaměstnání malého rozsahu. Období od 1. 1. do 31. 12. je obdobím trvání dohody o pracovní činnosti, které se shoduje i s označením celého kalendářního roku. Číslice jedna až dvanáct označují dvanáct kalendářních měsíců, kdy měsíce, kdy zaměstnanec měl příjem nulový či nedosáhl rozhodného příjmu Kč 2.500,--

pokud zároveň není zaměstnanec v pracovní neschopnosti, jsou vyloučeny z pojištění. V případě pracovní neschopnosti jsou započteny do sloupce dny, ale zároveň jsou vyloučenou dobou, tedy 77 dní je vyloučeno ze započtených dní celkem. Ve vyměřovacím základu je pouze příjem za jednotlivé měsíce, kdy vyměřovací základ přesáhne částku Kč 2.500,--.

### **3.4 Problematika zdravotního pojištění**

#### **3.4.1 Pojistné**

Právní úprava zdravotního pojištění se řídí zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, a zákonem č.592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., upravuje mimo jiné veřejné zdravotní pojištění. Podle § 2 ZVZP je vymezeno, které osoby jsou ze zákona zdravotně pojištěny, vymezen pojem zaměstnavatel a za zaměstnání je považována činnost, ze které plynou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků.

Zdravotní pojištění vzniká dnem narození. ZVZP v § 3 vymezuje i další varianty vzniku povinnosti platit zdravotní pojištění, dnem, kdy se osoba bez trvalého pobytu stala zaměstnancem a dnem získání trvalého pobytu na území ČR.

Povinnost platit pojistné a vznik pojištění stanovuje pojištěncům a zaměstnavatelům § 8 ZVZP.

U dohod konaných mimo pracovní poměr se pojištění váže na § 5 písm. a) ZVZP, kdy za pojištěnce se považuje osoba s příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků a to u dohody o provedení práce, která dosáhla takového příjmu, který zakládá účast na nemocenském pojištění podle ZNP a u dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci dosáhla započitatelného příjmu podle zákona o nemocenském pojištění.

Pro účely zdravotního pojištění je třeba obě dohody důsledně odlišovat, neboť odvody zdravotního pojištění jsou limitovány rozdílnými finančními hranicemi.



U dohody o pracovní činnosti je započitatelným příjmem, tedy příjmem, který zakládá účast na nemocenském pojištění podle ZNP, částka Kč 2.500,-- u dohody o provedení práce je započitatelný příjem stanoven na Kč 10.000,--. Obě dohody jsou do těchto částek od odvodu zdravotního pojištění osvobozeny a osoba s těmito příjmy nižšími než stanovené limity se za zaměstnance pro účely odvodu zdravotního pojištění nepovažuje, ustanovení § 5 písm. a). Pokud tito zaměstnanci nemají jiný zdroj příjmů, tedy např. pracovní poměr nebo příjem jako osoba samostatně výdělečně činná, nebo nejsou v kategoriích pojištěnců, za které je plátcem pojistného stát, podle § 7 odst. 1 ZVZP, jsou povinny hradit zdravotní pojištění dle § 5 písm. c) ZVZP jako osoba bez zdanitelných příjmů, pokud tyto skutečnosti trvají po celý kalendářní měsíc.

Výši a odvod pojistného upravuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Tento zákon v § 2, odst. 1, stanovuje výši pojistného na 13,5% z vyměřovacího základu za rozhodné období. Dvě třetiny, 9 % je hrazeno zaměstnavatelem, jedna třetina ve výši 4,5% je hrazena zaměstnancem, ustanovením v § 9 odst. 2, ZVZP.

Vyměřovací základ je upraven v § 3 ZPVZP, a je další podstatnou kategorií pro stanovení správné výše zákonem stanovené povinnosti odvodu zdravotního pojistného. Vyměřovacím základem je úhrn příjmů zaměstnance ze závislé činnosti, zúčtovaném mu v rozhodném období v souvislosti se zaměstnáním.

Odvodu pojistného nepodléhají příjmy od pojistného plnění osvobozené nebo příjmy pojistnému plnění nepodléhající.

Pojistné se vypočítá ze stanoveného vyměřovacího základu nejméně však je minimálním vyměřovacím základem stanovena minimální mzda. Minimální vyměřovací základ není zaměstnavatel povinen dodržet pro osobu, za kterou je plátcem pojistného stát, tzn. kategorie děti, studenti, osoby se zdravotním postižením, osoby pobírající důchod z titulu požívání důchodu z důchodového pojištění, matky na mateřské a rodičovské dovolené, uchazeči o zaměstnání, atd.

U dohod konaných mimo pracovní poměr je nutno se minimálním vyměřovacím základem zabývat zejména v souvislosti s jediným zaměstnáním na dohodu o pracovní činnosti, kdy zaměstnanec dosáhne příjmu pojištěného, ale ne minimálního vyměřovacího základu, tedy

minimální mzdy, zaměstnavatel tedy proveden srážku do minimální mzdy a odvede příslušné zdravotní pojišťovně.

Odvod pojistného provádí zaměstnavatel formou srážky ze mzdy zaměstnance, bez jeho souhlasu, ve výši jedné třetiny a současně odvádí i část pojistného plnění za zaměstnavatele ve výši dvou třetin z vyměřovacího základu dle § 5 odst. 1 a 2 ZPVZP a tento je splatný následující kalendářní měsíc od 1. do 20.

### **3.4.2 Oznamovací povinnost zaměstnavatele**

Zaměstnavatel plní i další povinnosti, mezi nimi i přihlášení, odhlášení, změnu zdravotní pojišťovny zaměstnance podle ustanovení § 10, odst. 1, ZVZP. Zaměstnavatel je povinen provést přihlášku do registru zaměstnanců, kde uvede povinné údaje.

Každý občan má právo zvolit si svou zdravotní pojišťovnu.

Zaměstnavatel dále prostřednictvím své mzdové účetny, je povinen oznamovat nástup a ukončení pracovního poměru svých zaměstnanců, příslušnými kódy oznamovat zařazení do kategorií, za které je plátcem pojistného stát. Tyto rozhodné skutečnosti pro výpočet pojistného a stanovení výše vyměřovacího základu pro pojistné má zaměstnavatel povinnost oznamovat zdravotním pojišťovnám do 8 dnů.

U dohod konaných mimo pracovní poměr nastávají v praxi specifické situace při přihlašování a odhlašování zaměstnanců činných na jejich základě ve vztahu k registru pojištěnců.

Dohoda o provedení práce je pojištěna pouze při započitatelném příjmu Kč 10.000,-- a jen v těch měsících, kdy zaměstnanec tohoto příjmu dosáhne. Dohoda o pracovní činnosti při započitatelném příjmu Kč 2.500,--.

Zejména při hodinové sazbě a nestejném rozvržení hodin v různých měsících trvání u obou dohod zaměstnavatel, provádí v jednotlivých měsících přihlášku a odhlášku zaměstnance činného na dohodu pokud těchto započitatelných příjmů nedosáhne. U obou druhů dohod hlásí zaměstnavatel současně s kódy P - přihláška zaměstnance k pojištění i příslušnost ke

kategorii, za kterou je plátcem pojistného stát tedy např. M - mateřská a rodičovská dovolená, nebo kód D - poživatel důchodu z důchodového pojištění. Při ukončení kódem O – odhláška z platby pojistného při skončení zaměstnání.

Specifikem dohod je provádění přihlášek a odhlášek z pojištění v jednotlivých měsících, podle výše rozhodného příjmu.

Příklad. Zaměstnanci je přidělována práce na základě trvání dohody o pracovní činnosti. Z této dohody o pracovní činnosti zaměstnanec dosáhne v srpnu příjmu Kč 1.900,--. Zaměstnavatel provede odhlášku z pojištění k 30. předchozího měsíce, tedy července. Další měsíc, v září je rozhodný příjem Kč 3.000,--. Zaměstnavatel má za povinnost znovu od 1. tohoto kalendářního měsíce zaměstnance přihlásit, tedy k 1. 9., přihláška zaměstnance ke zdravotnímu pojištění.

Komunikaci se zdravotními pojišťovkami zaměstnavatel vede v papírové podobě, nebo může využívat portálu pro elektronickou komunikaci.

### **3.4.3 Ekonomické aspekty zdravotního pojištění**

Z dohod konaných mimo pracovní poměr je zejména z hlediska možnosti využití vyšší částky vyměřovacího základu bez povinnosti placení zdravotního pojištění umožněného zákonem, pro zaměstnavatele ekonomicky výhodnější dohoda o provedení práce. Do hranice Kč 10000,- je zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o provedení práce osvobozen od placení pojistného a zároveň tak i zaměstnavatel. Již při částce Kč 10.001,-- a vyšší, podléhá odvodu zdravotního pojištění celá částka vyměřovacího základu, náklad zaměstnavatele je do Kč 10.000,-- nulový a při částce Kč 10.001,-- činí zdravotní pojistné za zaměstnavatele, které je jeho nákladem, Kč 901,--. Zaměstnavatel tedy minimalizuje náklady na zaměstnance. Příjem zaměstnance by tedy v tomto případě činil při vyměřovacím základu do Kč 10.000,- s podepsaným prohlášením poplatníka k dani z příjmu, Kč 10.000,--, při vyměřovacím základu Kč 10.001,--, by zaměstnanec obdržel částku Kč 8.900,--. Pokud by zaměstnanec preferoval pouze peněžní příjem, potom je příjem do Kč 10.000,-- výhodný.

Nelze ovšem zapomínat na povinnost platit zdravotní pojištění alespoň z minimálního vyměřovacího základu, což je Kč 9.200,--, tedy tato varianta by mohla být pro zaměstnance vhodná pouze při přivýdělku, neboť dohoda o provedení práce do Kč 10.000,- - nezakládá účast na nemocenském pojištění, zaplatí dle zákona ZPVZP, jako osoba bez zdanitelných příjmů pojistné na zdravotní pojištění částku ve výši Kč 1.242,--.

**Tabulka č. 3: Porovnání odvodu ZP z hlediska zařazení do státní kategorie**

<b>Dohoda o pracovní činnosti</b>	Plátcem pojistného je stát:	Zaměstnanec není zařazen ve státní kategorii:
Hrubá mzda:	6200	6200
ZP 4,5% zaměstnanec	279	279
<b>Stržení do minimální mzdy 13,5% zaměstnanec: 9200-6200=3000*0,135</b>	0	<b>405</b>
ZP 9% zaměstnavatel:	558	558
Náklad zaměstnavatel:	558	558
<b>Platba zaměstnanec:</b>	<b>279</b>	<b>684</b>

*Zdroj:vlastní zpracování*

U problematiky v Tabulce č. 3 je nutno se zaměřit na rozdíl ve výši odvodu zdravotního pojištění u osob, které patří do tzv. státní kategorie podle §7 ZVZP, tedy v případě dohod konaných pracovní poměr připadají v úvahu např. nezaopatřené dítě do skončení povinné školní docházky, poživatelé důchodu z důchodového pojištění, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, uchazeči o zaměstnání. Tuto skutečnost oznamuje pojištěnec zaměstnavateli a v praxi se řeší čestným prohlášením zaměstnanec. Tato skutečnost musí trvat celé rozhodné období, což je kalendářní měsíc.

Ve sloupci zaměstnanec není zařazen ve státní kategorii je zaměstnanec bez výhody zařazení do státní kategorie. Rozdíl v odvodu pojistného zaměstnanec činí při uváděné výši hrubé mzdy Kč 405,-- měsíčně. Tato skutečnost se tedy nepromítne do nákladů

zaměstnavatele, je pouze určitým finančním zvýhodněním pro zaměstnance z důvodu zahrnutí zaměstnance do skupiny pojištěnců, za kterou je plátcem pojistného stát.

### **3.5 Daň z příjmu ve vztahu k dohodám o pracovní činnosti a dohodám o provedení práce**

Z pohledu zaměstnavatele je pro oblast dohod konaných mimo pracovní poměr zákonem stanovená daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Daň z příjmu fyzických osob řeší zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

Příjmy z dohod konaných mimo pracovní poměr jsou příjmy ze závislé činnosti a jsou to podle § 6 odst. 1 ZDP, plnění v podobě příjmu z pracovněprávního či obdobného poměru, v nichž je poplatník povinen dbát příkazu plátce.

V oblasti zdanění dohod konaných mimo pracovní poměr došlo k 1. 1. 2014 významné legislativní změně a to v § 6 odst. 4, kdy příjmy z dohody o provedení práce do výše Kč 10.000,-- za kalendářní měsíc bez podepsaného prohlášení poplatníka k dani nebo pokud poplatník nevyužije postup podle § 36 odst. 7, ZDP, jsou daněny daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně.

Příjmy z dohody o pracovní činnosti jsou daněny vždy daní zálohovou a to s podepsaným Prohlášením poplatníka k dani z příjmu či nikoliv.

Na výši základu daně z příjmu u dohod konaných mimo pracovní poměr má vliv skutečnost, zda tento podléhá povinným pojistným odvodům či nepodléhá. Dle ustanovení § 6 odst. 12, ZDP, je zaměstnavatel povinen zvýšit základ daně o platby na povinné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a všeobecné zdravotní pojištění. Příjmy z dohody o provedení práce do Kč 10.000,-- a příjmy z dohody o pracovní činnosti do Kč 2.500,-- povinným odvodům pojistného nepodléhají, tudíž se o ně základ daně neupravuje.

Zaměstnanci pracující u zaměstnavatele na základě DPP či DPC mohou při splnění podmínek stanovených ZDP u svého zaměstnavatele podepsat Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti vzor formuláře MFin 5457 a podle § 35ba a §

35d odst. 2 ZDP, uplatnit slevu na dani na poplatníka. Při splnění zákonem stanovených podmínek je možné uplatnit v Prohlášení poplatníka daně z příjmu podle § 35 ba odst. 1 písm. c) až f) a § 35d odst. 2 ZDP slevu na dani, a to z důvodu pobírání invalidního důchodu z důchodového pojištění, dále pak v případě, že poplatník je držitelem průkazu ZTP/P a dále je zde zákonem dána možnost uplatnit slevu na dani při soustavné přípravě na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem a to až do dovršení věku 26 let, nebo studiem v prezenční formě doktorského studijního programu až do 28 let věku. Poplatník může uplatnit podle § 35c a §35d ZDP daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti. Tento fakt výrazně ovlivní u dohod konaných mimo pracovní výši příslušných odvodů daně z příjmu.

Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob podepisuje poplatník u svého zaměstnavatele do 30 dnů od vstupu do zaměstnání a každoročně do 15.2.

V Tabulce č. 4 se dají vyčíst některé rozdíly v příjmech zdaněných zálohou na daň a daní srážkovou. Přesto pro výpočet daně z příjmu u dohod konaných mimo pracovní poměr je rozhodující, zda zaměstnanec podepíše Prohlášení poplatníka. Nemá-li zaměstnanec podepsáno Prohlášení poplatníka z důvodu podepsaného prohlášení u zaměstnavatele, kde má hlavní pracovní poměr, je jeho příjem výrazně nižší.

**Tabulka č. 4**

**Odvod daně z příjmu fyzických osob u dohod konaných mimo pracovní poměr**

	Dohoda o provedení práce		Dohoda o pracovní činnosti	
	zaměstnanec s nepodepsaným prohlášením	zaměstnanec s podepsaným prohlášením	zaměstnanec s nepodepsaným prohlášením	zaměstnanec s podepsaným prohlášením
Hrubá mzda:	10000	10000	10000	10000
Pojistné 34%:	0	0	3400	3400
Daňový základ:	10000	10000	13400	13400
Sleva na poplatníka:	0	2070	0	2070
Sleva na invaliditu:	0	0	0	0
Sleva na vyživované dítě:	0	0	0	0
Daň z příjmu: srážková 15%	1500	X	X	X
Daň z příjmu: zálohová 15%	X	0	2010	0
Sociální pojištění 6,5%:	0	0	650	650
Zdravotní pojištění 4,5%:	0	0	450	450
<b>Čistá mzda:</b>	<b>8500</b>	<b>10000</b>	<b>6890</b>	<b>8900</b>

*Zdroj:vlastní zpracování*

U zaměstnavatelů dochází i k situaci, kdy v jednom měsíčním zpracování má zaměstnanec bez podepsaného Prohlášení poplatníka příjem z dohody o pracovní činnosti a současně z dohody o provedení práce. Zaměstnavatel má povinnost provést zdanění každé dohody zvlášť, a odvést tyto dvě částky na dva rozdílné účty u Finančního úřadu.

Slevy na dani mohou zaměstnanci činní na základě dohod uplatnit měsíčně nebo při ročním zúčtování daně z příjmu fyzických osob.

Pokud mají zaměstnanci uzavřeno více dohod, slevy na dani i roční zúčtování daně se uplatňují pouze u jednoho zaměstnavatele, od ostatních zaměstnavatelů, kde vykonávají souběžné pracovně právní vztahy, dokládají zaměstnanci potvrzení o zdanitelných příjmech.

### **3.5.1 Důchodové spoření – II. pilíř důchodového systému**

V souvislosti s platností zákona č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, vznikla zaměstnavatelům povinnost odvádět pojistného do II. pilíře pojistné i za zaměstnance činné na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, při splnění stanovených podmínek.

Zákon č. 397/2012 Sb., zákon o pojistném na důchodové spoření, ukládá povinnost poplatníkovi, tedy zaměstnanci, oznámit všem svým zaměstnavatelům, že vstoupil do II. pilíře. Zaměstnanec má povinnost oznámit zaměstnavateli, plátcí pojistného, že je účastníkem důchodového spoření. Účast vzniká od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém Rozhodnutí o registraci smlouvy nabylo právní moci.

Vyměřovacím základem pro pojistné na důchodové spoření je úhrn vyměřovacích základů pro sociální pojištění. Tedy u dohod rozhodný příjem pro pojistné na sociální zabezpečení podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. DPČ příjem Kč 2.500,-- a DPP rozhodný příjem Kč 10.000,--.

V praxi zaměstnanci zapomínají ohlásit vstup do druhého pilíře všem svým zaměstnavatelům, takže dochází ke zpětnému doplácení, tedy je nutno vrátit odvedené sociální pojistné a zaměstnanec poté doplácí penále za opožděné platby do druhého pilíře územním pracovištěm Finančního úřadu.

Sazba pojistného na důchodové spoření je 5% a poplatník odvádí pojistné prostřednictvím své mzdové účetny na účet Specializovaného finančního úřadu. Poplatníkovi se snížila sazba pojistného z 6,5% na 3,5% a 2% hradí také prostřednictvím svého zaměstnavatele, ze své čisté mzdy.

Zaměstnavatel jako plátce pojistného je k důchodovému spoření automaticky registrován a je povinen měsíčně podávat finančnímu úřadu elektronické Hlášení k záloze na pojistné na důchodové spoření. Do 1. 4. je zaměstnavatel povinen podat Vyúčtování pojistného na důchodové spoření za předchozí kalendářní rok.

### **3.6 Specifické skupiny zaměstnanců ve vztahu k dohodám konaným mimo pracovní poměr**

Některými kategoriemi zaměstnanců jsou dohody konané mimo pracovní poměr využívány hojněji. Důvodem je možnost přivýdělku v situacích, kdy z důvodu omezení časem nebo omezení způsobenému zdravotním stavem, není vhodný pracovní poměr. Jedná se tedy o doplňkovou činnost.

#### **Matky na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené**

Podle §195 ZP náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. Mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně obvykle 6 týdnů před porodem. Po dobu čerpání mateřské dovolené zaměstnankyně, při splnění podmínek nároku, čerpá ze systému dávek nemocenského pojištění dávku, peněžité pomoci v mateřství. Po dobu čerpání dávek nemocenského pojištění nelze vykonávat pracovní činnost z příjmu, ze kterého dávka plyne. Je možno poskytnout příjem, kterým je např. proplacená dovolená, pololetní odměna, a tento není příjmem za odpracovanou dobu. Pokud zaměstnankyně vykonávala vedle hlavního pracovního poměru i práci na základě DPČ, která založila účast na pojištění a splnila podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství, náleží jí i z této dohody nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel podle § 196 ZP povinen poskytnout zaměstnankyni i zaměstnanci rodičovskou dovolenou, v rozsahu o jaký požádají, ne však déle než do 3 let věku dítěte. V době této péče pobírají zaměstnanec či zaměstnankyně



rodičovský příspěvek, jako dávku státní sociální podpory. Doba čerpání rodičovské dovolené není vždy shodná s dobou pobírání rodičovského příspěvku. Výše přivýdělku není limitována, zaměstnanec či zaměstnankyně mohou, při zajištění řádné celodenní péče o dítě, vykonávat hlavní zaměstnání, či práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. V případě práce u hlavního zaměstnavatele, pokud je zde z důvodu pracovních povinností vůle obou stran sjednat dohodu, je doporučováno zkrácení pracovního úvazku na dobu určitou, tedy po dobu čerpání rodičovské dovolené. Podle § 34b odst. 2 ZP, zaměstnanec nesmí vykonávat v dalším základním pracovněprávním vztahu práce, které jsou stejně druhově vymezeny, tedy jak se v praxi někdy chybně vyskytuje, uzavírání DPČ a DPP na stejný druh práce jako v hlavním pracovním poměru je zakázáno.

### **Osoby se sníženou pracovní schopností**

Tyto osoby jsou omezeny ve výkonu práce v souvislosti se svým zdravotním stavem. Schopnost vykonávat práci je snížena o příslušný počet procent a podle tohoto je přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého či třetího stupně. Zhodnocení zdravotního stavu provádí posudkový lékař místně příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení. Horní hranice výdělku poživatelů invalidních důchodů není právními předpisy omezena, limitující hranicí je pouze zaměstnancův zdravotní stav. Poživatelé invalidních důchodů často volí přivýdělek formou zkráceného pracovního úvazku na pracovní poměr či uzavírají dohody o pracovní činnosti či provedení práce.

Při využití dohod konaných mimo pracovní poměr jsou pro poživatele invalidních důchodů v prvním a druhém stupni s tímto úkonem spojena jistá rizika. Pro účely důchodového pojištění je jejich výdělek jinak hodnocen při posuzování pojištěných dob při žádosti o starobní důchod.

Osoby invalidní ve třetím stupni mají podle ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, dobou požívání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně založenou náhradní dobu účasti na pojištění, tedy zde zákonodárce chrání osoby s invaliditou třetího stupně, jako skupinu osob se schopností práce nejvíce sníženou a již zde není očekáván přivýdělek. Osoby invalidní ve druhém a prvním stupni, jejichž schopnost vykonávat práci je omezena pouze částečně, musí pro zápočet dob pojištění při požívání invalidního důchodu pro invaliditu prvního a druhého stupně podle zákona o důchodovém pojištění vykonávat současně s požíváním invalidního důchodu důchodově

pojištěnou pracovní činnost. Proto je třeba, aby poživatelé invalidních důchodů v prvním a druhém stupni byli okresními správami dobře obeznámeni s hranicemi příjmu, které zakládají účast na pojištění u dohod konaných mimo pracovní poměr, neboť při hodnocení pojištěných dob při výpočtu starobního důchodu by mohlo dojít k nepříjemným zjištěním.

### **Poživatelé starobního důchodu**

Kontroverzní problematikou, která se týká pracujících poživatelů starobního důchodu, je sleva na dani pro poživatele starobního důchodu. *“Dne 30. července 2014 vyhlásil Ústavní soud nález, přijatý plénem Ústavního soudu dne 10. července 2014, jímž rozhodl o neústavnosti dosavadní regulace slevy na dani v případě pracujících starobních důchodců. Nálezem sp. zn. Pl. ÚS 31/13 Ústavní soud vyhověl skupině senátorů a ke dni vyhlášení svého nálezu ve Sbírce zákonů zrušil právní úpravu, která neumožňovala uplatňovat slevu na dani ve výši 24 840 Kč starobním důchodcům, kteří k 1. lednu příslušného kalendářního roku pobírali starobní důchod.”<sup>27</sup>*

Nálezem ústavního soudu byla základní sleva na dani pro poživatele starobního důchodu opět této kategorii zaměstnanců vrácena zpět. Pokud tedy poživatel starobního důchodu měl podepsané prohlášení poplatníka k dani z příjmu u svého zaměstnavatele, přesto, že podle právního stavu k 1. 1. 2014 slevu na dani nemohl uplatnit, od srpna roku 2014 byl tento stav změněn a tento poživatel starobního důchodu od srpna 2014 může této výhody opět využít. Slevu od ledna do července může zaměstnanec získat zpět, pokud požádá svého zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování daně nebo si podá daňové přiznání. Pokud prohlášení poplatníka podepsané neměl, může tak učinit zpětně do 15. 2. 2015 a o slevu za celý kalendářní rok požádat v rámci ročního zúčtování daně svého zaměstnavatele či podat na místně příslušný Finanční úřad daňové přiznání.

Zdravotní a sociální pojištění platí zaměstnanci činní na základě dohod konaných mimo pracovní poměr ve stejné výši jako ostatní zaměstnanci, ovšem u zdravotního pojištění pro tuto kategorii neplatí minimální vyměřovací základ ve výši minimální mzdy.

Poživatelé starobního důchodu mohou také požádat o přepočítání – úpravu výše starobního důchodu, pokud vykonávají činnost důchodově pojištěnou již při požívání starobního důchodu. Právní úprava umožňovala do 31. 12. 2014 požádat o úpravu výše důchodu

---

<sup>27</sup> Společné prohlášení Ministerstva financí a Finanční správy České republiky

pokud zaměstnancova výdělečná činnost trvala nejméně dva roky za každých 360 kalendářních dnů trvání pojištění. Od 1. 1. 2014 podle článku XLI bod 3 zákoného opatření senátu č. 344/2013 Sb., lze zvýšit pobírání starobního důchodu za každých 360 dní výkonu pracovní činnosti při požívání starobního důchodu bez dalších podmínek.

### **3.7 Pracovnělékařská služba**

V několika posledních letech se úprava vstupních lékařských prohlídek u dohod konaných mimo pracovní poměr opakovaně řešila. Vstupní lékařská prohlídka u zaměstnavatele je u pracovního poměru řešena u zaměstnavatelů běžně, ale u dohod konaných mimo pracovní poměr nebyla právní úprava zcela jednoznačná. V současné právní úpravě jsou na práce konané na základě dohod kladeny požadavky na vstupní prohlídky u osob, které mají vykonávat práci zařazenou ve skupině II. a výše a při práci, kde zákon vyžaduje podmínky zdravotní způsobilosti např. zdravotničtí pracovníci, řidiči z povolání atd.

ZP stanoví v § 32, že zaměstnavatel je povinen zajistit v případech stanovených zvláštním právním předpisem, aby se zaměstnanec podrobil vstupní lékařské prohlídce. Tato povinnost je stanovena bez ohledu na délku trvání pracovního či obdobného poměru. Z hlediska délky časového úseku, na kterou jsou uzavírány dohody konané mimo pracovní poměr a četnosti v některých profesích, se toto nařízení jeví jako problematické.

Proto došlo v § 59 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 od 1. 4. 2013 k zúžení okruhu osob, které jsou povinny se podrobit vstupní lékařské prohlídce, na osoby vykonávající práce rizikové v kategorii II. až IV., podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a osoby, které vykonávají pracovní činnosti, pro jejichž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jinými právními předpisy.

Pravidla pro poskytování vstupních lékařských prohlídek upravuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických lékařských službách, ve znění pozdějších předpisů.

### 3.8 Srážky z dohod konaných mimo pracovní poměr

Mzda, plat i odměna z dohod jsou „*osobním nárokem zaměstnance*.“<sup>28</sup> Proto zákonodárce stanoví zaměstnavateli pouze zákonem vymezené možnosti pro snížení zákonných nároků zaměstnance.

Do příjmů z nichž jsou prováděny srážky ze mzdy, a to jak srážky na základě dohod o srážkách ze mzdy tak exekuční srážky ze mzdy, jsou zahrnuty i příjmy vyplácené na základě odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr. Existuje zde ovšem výrazný rozdíl v provádění srážek nařízených výkonem rozhodnutí u dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

Podle § 299 OSŘ, srážky z jiných příjmů, kde jsou uvedeny příjmy, které podléhají ustanovení o výkonu srážek ze mzdy, lze srážet mimo ostatních vyjmenovaných příjmů, u dohod pouze z příjmů vyplácených na základě dohody o pracovní činnosti. Dohodu o provedení práce OSŘ v § 299 vůbec v taxativně vyjmenovaných příjmech, které výkonům rozhodnutí podléhají, neuvádí.

Zákoník práce upravuje srážky z příjmů z pracovně právních vztahů v hlavě osmé. Podle § 145 ZP je možno provádět srážky ze základního pracovně právního vztahu vymezeného v § 3 ZP, tedy kromě pracovního poměru i z obou dohod konaných mimo pracovní poměr. Podle § 146 mohou být srážky provedeny jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním zákonem, na základě dohod o srážkách ze mzdy, nebo k uspokojení závazků zaměstnance a úhradě členských příspěvků člena odborové organizace, bylo-li toto písemně sjednáno.

ZP dále v § 147 upravuje pořadí srážek ze mzdy. První ZP uvádí tzv. povinné odvody ze mzdy. Podle § 147 odst. 1, zaměstnavatel smí ze mzdy, chápáno i platu a odměny z dohod, srazit pouze daň z příjmu, pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, důchodové spoření. Dále zálohu na mzdu či plat, pro kterou nebyly splněny podmínky pro její výplatu, nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady a náhradu platu nebo mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanci právo nevzniklo, v praxi je používán termín přečerpaní nároku na dovolenou.

---

<sup>28</sup> Andraščíková, M., Zákoník práce s komentářem, 2014, s. 275

Exekuční rozhodnutí. Podle § 147 odst. 2 ZP výkony rozhodnutí – exekuce nařízené nebo vedené soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo územně samosprávného celku. Dohody o srážkách ze mzdy, jsou upraveny v § 147, odst. 3 ZP.

ZP v § 148 přikazuje přednostně provádět srážky na daň z příjmu, pojistné na sociální a zdravotní pojištění a důchodové spoření.

Občanský soudní řád upravuje podmínky, za kterých smí být provedeny srážky ze mzdy u pohledávek, u kterých byl některým z orgánů nařízen výkon rozhodnutí a zároveň upravuje podmínky stanovení pořadí jednotlivých pohledávek.

U srážek z dohod o srážkách ze mzdy a srážek, nebo k uspokojení závazků zaměstnance se pořadí řídí dnem, kdy byla dohoda zaměstnavateli doručena či uzavřena, u srážek členských příspěvků odborové organizaci dnem, kdy zaměstnanec s jejich prováděním vyslovil souhlas. ZP dále ukládá povinnost provádění srážek i novému zaměstnavateli.

Podle § 150 ZP je zaměstnavatel povinen vést evidenci povinných údajů o prováděných srážkách ze mzdy.

### **3.8.1 Postup při provádění srážek ze mzdy**

OSŘ vymezuje povinnost zaměstnavatelům při provádění výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy. Je zde jednoznačně určen postup při výpočtu, nezabavitelné částky jsou určeny NV č. 595/2006 Sb., rozdělení příjmu na třetiny, kdy pro přednostní pohledávky jsou určeny dvě třetiny z čistého příjmu po odečtení nezabavitelných částek a pro nepřednostní pohledávky jedna třetina čistého příjmu.

U dohod konaných mimo pracovní poměr je specifický souběh tohoto příjmu s hlavním pracovním poměrem či další dohodou, nebo souběh např. s invalidním důchodem. V těchto případech lze nezabavitelné částky zhodnotit pouze u jednoho zaměstnavatele, nebo částečně např. u dvou zaměstnavatelů, ale vždy je lze uplatnit pouze jedenkrát. V případě souběhu několika plátců mzdy může zaměstnavatel požádat soud o určení konkrétního postupu v případě výpočtu exekučních srážek.

## **Osobní bankrot**

Zákonem č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), byla tato problematika zahrnuta i do oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr. Pokud požádá fyzická osoba krajský soud o oddlužení a tento jí vyhoví, má povinnost během pěti let na základě splátkového kalendáře splácet dlužné částky svým věřitelům. Částka, která je srážena z dohod konaných mimopracovní poměr se provádí ve stejném rozsahu jako srážka pro nařízené pohledávky podle OSŘ. Podle § 299 OSŘ se za příjem pro srážky při výkonu rozhodnutí považuje pouze příjem z dohody o pracovní činnosti.

## **3.9 Průměrný výdělek**

Při zjišťování průměrného výdělku v základních pracovně právních vztazích se postupuje podle hlavy osmnáct ZP. Průměrný výdělek je používán u výpočtu při překážkách v práci, náhradě za dovolenou, při poskytování příplatků a je jedním z nástrojů odměňování. Úpravu průměrného výdělku řeší § 351 až § 362 ZP. Zde zákonodárce stanoví způsob výpočtu průměrného výdělku. V pracovněprávních vztazích je používán průměrný výdělek hrubý. Výpočet hrubého průměrného výdělku se provádí podílem odpracované doby a zúčtovaného příjmu. Rozhodným obdobím je stanoveno kalendářní čtvrtletí, předcházející vzniku překážky v práci. Průměrný výdělek v pracovněprávních vztazích je zjišťován k prvnímu dni kalendářního měsíce po rozhodném období. Pravděpodobný výdělek je použit, pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje alespoň 21 dnů.

ZP v § 356 určuje formy průměrného výdělku. Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek. Pokud je třeba zjistit měsíční hrubý průměrný výdělek stanoví zákon přepočít podle průměrného roku 365,25 na podíl průměrného počtu týdnů připadajících na průměrný počet týdnů na jeden měsíc na 4,348. Průměrný čistý měsíční výdělek se zjistí z průměrného hrubého výdělku sníženého o odečet pojistného na sociální zabezpečení, na všeobecné zdravotní pojištění a daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Tyto formy průměrného výdělku stanoví zákon a určování průměrného výdělku jinou formou není přípustné. Forma čistého měsíčního výdělku je uplatňována zejména při evidenci uchazečů o zaměstnání při žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé tedy musí

výpočtu průměrného výdělku věnovat zvýšenou pozornost, neboť od tohoto výpočtu se odvíjí výše podpory v nezaměstnanosti.

Pokud je průměrný výdělek nižší než minimální mzda, zvýší se tento na výši odpovídající minimální mzdě a to i při uplatnění pravděpodobného výdělku., při plném pracovním úvazku.

### **3.9.1 Průměrný výdělek ve vztahu k dohodám**

Podle § 361 ZP se i u dohod konaných mimo pracovní poměr řídí výpočet průměrného výdělku tímto zákonem, ovšem i se specifikem typickým právě pro dohody, kdy v tom případě, že splatnost odměny je až po splnění úkolu, potom za rozhodné období je považována celá doba, po kterou pracovní úkol trval. Pokud zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele v několika různých základních pracovněprávních vztazích, pro účely průměrného výdělku se posuzuje každý z těchto vztahů samostatně.

### **3.10 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání**

Zákonné pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se i v roce 2015 řídí § 205 starého zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) a vyhláškou č. 125/1993 Sb., v dosavadním rozsahu.<sup>29</sup> Účinnost zákona o úrazovém pojištění byla odložena k datu 1. 1. 2017.

Povinnost platit za své zaměstnance zákonné pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ukládá zaměstnavatelům zákon, tedy zaměstnavatel neuzavírá pojistnou smlouvu, ale platí pojistné již při zaměstnávání byť pouze jediného zaměstnance. Platit pojistné je povinen i za zaměstnance činné na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, pokud tito dosáhnou rozhodného příjmu pro

---

<sup>29</sup> Šubrt, B., Abeceda mzdové účetní, 2014, s. 593

odvod pojistného. Tedy u dohody o pracovní činnosti rozhodný příjem Kč 2.500,-- , u dohody o provedení práce Kč 10.000,--.

Vyměřovacím základem pro odvod pojistného je příjem podléhající odvodu pro pojistné na sociální zabezpečení podle zákona č. 589/1992 Sb., pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sazba pojistného činí od 2,8 do 54,4 promile, podle zařazení zaměstnání dle rizikovosti v kategorii zaměstnání, číselník Klasifikace ekonomických činností. Zaměstnavatel je povinen pojistné sám vypočítat a provést úhradu na účet pojišťovny.

Zákonné pojištění provozují pouze dvě pojišťovny, a to Česká pojišťovna a.s. a Kooperativa, pojišťovna a.s. Minimální pojistné je Kč 100,--, pojistné je hrazeno čtvrtletně.

### **3.11 Účtování ve vztahu k dohodám mimo pracovní poměr**

Účetnictví můžeme chápat jako jeden z ekonomických aspektů ve vztahu k dohodám konaným mimo pracovní poměr. Základní právní normou pro vedení účetnictví je zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Povinností subjektů je vést účetnictví úplně, průkazně a správně, aby věrně zobrazovalo skutečnosti, které jsou jeho předmětem. Další normou jsou prováděcí vyhlášky ministerstva financí, které jsou upraveny pro jednotlivé účetní jednotky např. banky, územní samosprávné celky, podnikatelské subjekty. Jednotlivé vyhlášky potom stanoví např.: rozsah a způsob sestavování účetní závěrky, vymezení položek účetních výkazů, směrnou účtovou osnovu. Podrobnější výklad k jednotlivým účetním postupům potom upřesňují České účetní standardy.

#### **Základní účtování mezd**

Mzda je odměna za práci vykonávanou v základním pracovněprávním vztahu, tedy na základě pracovního poměru, DPP a DPČ. Objem hrubých mezd zúčtovaných v podniku tedy zahrnuje mzdy z pracovního poměru a odměnu z dohod konaných mimo pracovní poměr. Pro každého zaměstnance je veden mzdový list, který obsahuje údaje o hrubé a čisté mzdě zaměstnance, odvodu sociálního, zdravotního pojištění, daně z příjmu, srážkách údaje pro kontrolní orgány důchodového, nemocenského, zdravotního pojištění a finanční



úřady. Mzdové listy jsou analytickou evidencí k účtu 331 – Zaměstnanci. Mzda, tedy hrubá mzda, je nákladem podniku, firmy, tedy účet 521 – Mzdové náklady (strana MD). Pro účely dohod konaných mimo pracovní poměr je doporučena analytická evidence. Firmě vzniká závazek vůči zaměstnancům, tedy protistrana účet 331- Zaměstnanci (strana Dal). Hrubá mzda zaměstnance se snižuje o odvod daně z příjmu fyzických osob, tedy dochází k přesunům v závazcích, sníží se závazek vůči zaměstnancům a zvýší se závazek vůči finančnímu úřadu. Další povinností zaměstnavatele je srazit z hrubé mzdy sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance. Sníží se tedy závazek vůči zaměstnancům a zvýší se závazek vůči institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Nákladem zaměstnavatele při zaměstnávání osob na základě DPČ a DPP je však často i sociální pojištění za zaměstnavatele ve výši 25% a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ve výši 9%, oboje za podmínky splnění účasti na pojištění u těchto dvou kategorií. Účtujeme náklad z osobních nákladů, účet 524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění (strana MD). V souvislosti s uzavřenou DPP či DPČ může při splnění podmínek účasti na pojištění v obou případech vzniknout nárok na náhradu mzdy a dávky nemocenského pojištění při pracovní neschopnosti. Prvních 14 dní hradí zaměstnavatel ze svých prostředků zaměstnancům náhradu mzdy, pouze dny pracovní, na které zaměstnanci připadne směna a první tři pracovní dny zaměstnance, bez náhrady mzdy. U dohod je v tomto případě třeba rozvrhu směn, byť pouze fiktivního. Náhrada mzda nepodléhá dani z příjmu ani odvodům pojistného. Účtujeme 521.2 - Mzdové náklady, rozlišujeme analytickou evidencí.

### **3.12 Zákon o zaměstnanosti**

Právo na zaměstnání mají občané zajištěno Základní listinou práv a svobod. Právo občanů je rozuměno právo pro občany, kteří chtějí a mohou pracovat. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací zajišťuje zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Pracovněprávní způsobilost má fyzická osoba dosažením věku 15 let a ukončením povinné školní docházky § 35 NOZ. Výkon závislé práce nezletilým je podle § 34 NOZ zakázán, je možný pouze u vyjmenovaných druhů prací a smí být vykonáván pouze se souhlasem ÚP. Účastníky právních vztahů jsou podle §3 ZZ Česká republika, fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem, zaměstnavatelé, státní

příslušníci jiného členského státu EU a rodinní příslušníci občana ČR, kteří nejsou státní příslušníci ČR nebo EU, ale mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné postavení jako občané ČR. Rovné zacházení a zákaz diskriminace, se zdůrazněním zákazu jakékoliv diskriminace je upravena v § 4 ZZ.

*„Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“<sup>30</sup>*

Pracovněprávní vztah je definován ZP. Fyzická osoba má nejen právo na zprostředkování zaměstnání, ale i právo podle § 20 ZZ na zprostředkování vhodného zaměstnání. Pro účely tohoto zákona se jím rozumí splnění několika zásadních podmínek. První zákonem stanovenou podmínkou je souhlas na straně zaměstnance a zaměstnavatele s uzavřením pracovněprávního vztahu. Za vhodné zaměstnání podle ZZ se považuje takové zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském a důchodovém pojištění, tedy pracovní poměr. Délka stanovené týdenní pracovní doby musí činit nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 1 ZP. Doba, na kterou je vhodné zaměstnání sjednáno nesmí být kratší než tři měsíce nebo musí být sjednaná doba neurčitá. Dohody konané mimo pracovní poměr nejsou tedy vhodným zaměstnáním. Za vhodné zaměstnání je dále považováno takové zaměstnání, které odpovídá dosavadní délce zaměstnání, schopnostem a kvalifikaci, dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci po dobu delší než jeden rok, je podle § 20 odst. 2 ZZ vhodné i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby je alespoň polovinou pracovní doby, tady již lze dohody konané mimo pracovní poměr využít.

### **Poradenství v pracovněprávních vztazích**

Podle § 4 odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, je právníckým i fyzickým osobám, zaměstnancům i zaměstnavatelům poskytováno Státním úřadem

---

<sup>30</sup> § 10, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

inspekce práce a oblastními inspektoráty bezplatné základní poradenství v oblasti pracovněprávních vztahů.

### **Nekolidující zaměstnání**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají svůj význam také jako takzvané nekolidující zaměstnání. Při souběhu v evidenci uchazečů o zaměstnání je možná částečná zaměstnanost. Podle § 25 odst. 3 ZZ, nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání souběh s touto evidencí a pracovního či služebního poměru pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, výkon práce na základě DPČ či DPP pokud měsíční odměna či odměna připadající na jeden měsíc nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Uchazeč o zaměstnání je povinen příslušné pobočce Úřadu práce oznámit při zahájení evidence uchazeče o zaměstnání jakékoliv zaměstnání v pracovním či služebním poměru, nebo DPČ či DPP, nejpozději však v den nástupu do tohoto zaměstnání a měsíčně dokládat příslušné výdělky pro posouzení nároku na další vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Tento přívýtělek je ovšem překážkou k poskytování podpory v nezaměstnanosti. Je tedy vhodným výdělkem při vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání po uplynutí poskytování podpory v nezaměstnanosti, kdy je pracovní aktivitou jedinou. Pokud má uchazeč o zaměstnání uzavřeno např. více dohod, výdělky pro posouzení dalšího vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání se sčítají.

Uchazeči o zaměstnání tak řeší odvod povinného zdravotního pojištění vedením v evidenci ÚP a další příjmy odvádějí ve výši skutečného výdělku z dohod. Pokud jsou příjmy z HPP či DPČ i DPP pojištěné, nemusí zaměstnavatel provádět dopočet do výše minimální mzdy, protože vedení v evidenci ÚP je považováno podle § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o zdravotním pojištění, za tzv. státní kategorii. Uchazeč o zaměstnání ovšem nesmí kvůli uzavřené DPP odmítnout vhodné zaměstnání.

### **Plnění povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním pojištěním**

ZZ poskytuje zvýšenou ochranu osobám se zdravotním postižením. Zákon vymezuje pojem zdravotní postižení a upravuje postavení osob na trhu práce. ZZ v § 81 ukládá

zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru povinnost zaměstnat v pracovním poměru 4% osob se zdravotním postižením. Pro účely dohod konaných mimo pracovní poměr se zaměstnávání osob se zdravotním postižením na základě DPČ a DPP do plnění povinného podílu nezapočítává.

### **Zprostředkování zaměstnání agenturami práce**

Od 1. 11. 2011 mohou provádět zprostředkování zaměstnání agentury práce. Toto zprostředkování se týká zaměstnanců činných na základě pracovních smluv a dohod o pracovní činnosti. Základní právní úprava je obsažena v § 307 až 309 ZP. Podle ustanovení § 307 a se agenturní zaměstnávání považuje za výkon závislé práce. Na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí, které je vydáváno na dobu 3 let, fyzické či právnické osoby poskytují zpravidla za úplatu, zprostředkování zaměstnání svým zaměstnancům a to je možno jak v rámci ČR, tak do zahraničí. Agentura dočasně přiděluje svého zaměstnance, na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě, k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.

### **3.13 Komparace teoretické části práce**

Oblast dohod konaných mimo pracovní poměr se v ekonomických i právních aspektech neustále vyvíjí v souvislosti se změnami společenských a ekonomických podmínek.

V jejich vývoji se zrcadlí změna politických podmínek v ČR, vliv vývoje nezaměstnanosti, změny cyklů hospodářského vývoje ekonomiky a samozřejmě také vliv Evropské unie a s tím spojené aplikování evropských právních norem do českého práva. Výrazný vliv na oblast dohod konaných mimo pracovní poměr měly samozřejmě i zásadní změny v oblasti právních předpisů a to rekodifikace právních předpisů, zejména v oblasti pracovního práva a účinnost nového občanského zákoníku.

Oblast dohod konaných mimo pracovní poměr má v naší zemi tradici a je oblastí poměrně živou a neustále se měnící. V současné době plní funkci doplňkových právních vztahů v pracovním právu a vzhledem k četnosti jejího využívání v praxi je třeba této oblasti věnovat náležitou pozornost. Využívání dohod konaných mimo pracovní poměr u

zaměstnavatelů přináší úsporu vydaných zdrojů, ovšem pro zaměstnance, pokud je jeho pracovněprávním vztahem jediným, představuje značná rizika v sociální oblasti, a to zejména v důchodovém pojištění, pro většinu zaměstnanců až při žádosti o starobní důchod, ale i v nemocenském pojištění a to zejména při uplatnění nároku na dávky při pracovní neschopnosti a peněžité pomoci v mateřství.

Dalším rizikem pro zaměstnance je menší zákonná ochrana jeho práv ve vztahu k nárokům ze ZP oproti pracovnímu poměru. Zde dochází snadněji k rozvázání dohod konaných mimo pracovní poměr, není nárok ze zákona na odstupné, zaměstnanec nemá nárok na všechny výhody vyplývající ze zákona v oblasti odměňování, bez sjednání přímo v dohodě nemá nárok na překážky v práci a dovolenou. Ne všichni zaměstnanci jsou s těmito faktory obeznámeni a ne vždy si plně uvědomují důsledky takto smluvně sjednaného pracovněprávního vztahu.

Pokud jsou ovšem tyto dohody sjednávány jako pracovněprávní vztah doplňkový, zejména studenty, důchodci, osobami na rodičovské dovolené, přináší uzavření těchto pracovněprávních vztahů větší pružnost oběma stranám a jsou jimi také hojně využívány.

### **3.14 Shrnutí teoretické části práce**

Pohled na oblast dohod konaných mimo pracovní poměr může být uskutečněn z hlediska ekonomického, právního, ale také sociálního. Každý z těchto pohledů má svá specifika a dají se zde vyzorovat významné prvky, které tato hlediska charakterizují.

Právní hledisko se zřetelem na doplňkový právní vztah, které umožňuje větší volnost subjektům těchto vztahů a zároveň poskytuje slabší zákonnou ochranu pro zaměstnance. A přesto ZP tyto vztahy vymezuje jako základní pracovněprávní vztahy, tedy kromě pracovního poměru již pouze na základě těchto lze konat závislou práci. Úspora nákladů u zaměstnavatele a větší pružnost při uzavírání a ukončování těchto vztahů se zaměstnanci, operativní využívání lidských zdrojů při potřebě výpomocí a překonání nárazových a větších pracovních úkolů, na které není efektivní přijímat zaměstnance do hlavního pracovního poměru, je stále zajímavou příležitostí pro zaměstnavatele. Osoby vykonávající závislou práci na základě DPP či DPČ, jsou z hlediska poskytování sociálních výhod u

zaměstnavatelů znevýhodněny, nemají nárok na stravenky, či jiné zaměstnanecké benefity, což pro zaměstnavatele jistě přináší úspory. Také oblasti sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění z hlediska nákladového přinášejí pro firmy značné úspory z hlediska povinných zákonných odvodů, zejména u DPP. Náročnější bývá oblast personální práce při přijímání a ukončování vztahů s těmito zaměstnanci. Ovšem zatížení zákonným odvodem v podobě 25% sociálního a 9% zdravotního pojištění pro zaměstnavatele je poměrně vysoké a proto využití dohod konaných mimo pracovní poměr přináší značnou úsporu.

Nelze ovšem kromě těchto dvou významných aspektů přehlížet i hledisko sociální. Sociální hledisko, chápáno ve smyslu péče státu o zaměstnance činné na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, tedy z pohledu sociálního zabezpečení, není pro tyto zaměstnance jednoznačně výhodné.

V oblasti nemocenských dávek je při posouzení nároku na ně rozhodující výše příjmu, pokud je tento příjmem rozhodným, tedy zakládá účast na nemocenském pojištění, pak nárok vznikne, při nepojištěném příjmu nikoliv. Ošetřovné osobám činným na základě dohod konaných mimo pracovní poměr nenáleží, stejně tak jsou znevýhodněny po ukončení dohod o provedení práce, kdy neplatí ochranná lhůta z těchto dohod pro nárok na nemocenské dávky a dále vzhledem k dohodám o pracovní činnosti neplatí ochranná lhůta u zaměstnání malého rozsahu.

Důchodové pojištění, jako další oblast sociálního zabezpečení, přináší osobám vykonávající práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr také jistá úskalí. Je třeba mít stále na zřeteli, zejména při práci na základě dohod jako jediné formy výdělků, zda je v každém z měsíců dodržena výše výdělků zakládající účast na pojištění, zaměstnanec by měl sledovat z výplatních pásek i odvedení zdravotního pojištění z minimální mzdy a pokud je odvedeno pojistné na sociální zabezpečení má zároveň zajištěn nemocenský a důchodově pojištěný příjem. Důchodově pojištěný příjem je hodnocen pro účely nároku na starobní, invalidní, sirotčí, vdovské důchody a počet odpracovaných let je základní podmínkou při hodnocení nároku na důchod.

Další charakteristika dohod konaných mimo pracovní poměr z pozice účastníků by mohla spočívat v rozčlenění na hledisko zaměstnavatele, zaměstnance a státních úřadů. Zaměstnavatel se vždy snaží maximalizovat zisk, tedy jeho zájmem je využít volné

finanční kapacity v oblasti mzdové, které by nestačily na zaměstnávání osob v pracovním poměru k zaměstnání osob na dohody konané mimo pracovní poměr. Zaměstnanec využije příležitosti k přivýdělkem při omezení časovém a zdravotním a pokryje tak období s nižším příjmem přivýdělkem. Při využití dohod na hlavní zaměstnání, bylo již upozorněno na rizika s tímto spojená.

Oblast dohod konaných mimo pracovní poměr není nevýznamnou pro oblast státní právy. ČSSZ při sledování elektronického odhlašování a přihlašování do pojistných vztahů, kdy může dojít u pojištěnce k několika pojistným vztahům v jednom měsíci současně od různých zaměstnavatelů, klade jistě zvýšenou administrativní zátěž, přitom výše příjmu celkem od několika zaměstnavatelů, nemusí dosahovat výše příjmu z jednoho pracovního poměru. V oblasti nemocenských dávek, dochází k uplatňování pracovních neschopností či peněžité pomoci v mateřství od více zaměstnavatelů. Elektronickou i tištěnou formou dochází také více evidenčních listů důchodového pojištění. Pro zdravotní pojišťovny je administrace dohod konaných mimo pracovní poměr v souvislosti s odhlašováním a přihlašováním k pojištění náročnější, neboť se sleduje každý měsíc zvlášť, tedy pokud zaměstnanec nedosáhne pojištěného příjmu je odhlášen, další měsíc znovu opět přihlášen. Zdravotní pojišťovny sledují dosažení odvodu alespoň z minimální mzdy v každém kalendářním měsíci, pokud zaměstnanec není zařazen v kategorii, za kterou je plátcem pojistného stát. Pokud pojištěnec nemá sjednanou alespoň dohodu o pracovní činnosti, ze které by jeho zaměstnavatel prováděl srážku do výše minimální mzdy, musí za tyto nepojištěné měsíce doplatit zdravotní pojištění do výše pojistného z minimální mzdy jako samoplátce. Odvod daně z příjmu zajišťují za osoby činné na základě dohody konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatelé, tedy plátcí daně z příjmu. Administrativní náročnost vzniká Finančním úřadům u podání daňového přiznání, kdy v současné době zejména osoby činné na základě dohod o pracovní činnosti, při nepodepsaném prohlášení poplatníka, již z příjmu nedosahujícího Kč 2.500,-- odvádějí zálohovou daň a při souběhu např. s příjmem z hlavního pracovního poměru jsou povinny podat daňové přiznání k dani z příjmu fyzických osob. Pro účely Českého statistického úřadu jsou osoby činné na základě dohod sledovány odděleně, dochází zde k přepočtu na evidenční počet zaměstnanců, tedy na tzv. plný pracovní úvazek. Tedy administrativa pro státní úřady je pro osoby činné na základě dohod konaných mimo pracovní poměr náročnější záležitostí než u zaměstnanců v pracovním poměru.

## **4. Praktická část**

Dohody konané mimo pracovní poměr jsou významnou součástí běžného pracovního života a přímo zasahují i do oblasti zaměstnanosti. Problematika zaměstnanosti je jednou ze základních a zásadních otázek každé moderní společnosti. Jak institut dohod konaných mimo pracovní poměr ovlivňuje oblast zaměstnávání? Pracují denně s dohodami konanými mimo pracovní poměr zaměstnanci Úřadu práce? Využívají zaměstnavatelé tohoto základního pracovněprávního vztahu? A co uchazeči o zaměstnání, dostávají se do kontaktu s touto oblastí? Praktická část této práce se bude snažit odpovědět podle poznatků z praxe na tyto otázky.

Oblast zaměstnanosti lze posuzovat podle aspektů ekonomických, právních i sociálních. Tuto problematiku upravuje v ČR zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Významným účastníkem právních vztahů podle tohoto zákona je stát, tedy Česká republika, která prostřednictvím svých úřadů realizuje státní politiku zaměstnanosti. Stát je zastupován Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce. Stát, zde tedy vystupuje jako účastník právních vztahů. Ministerstvo práce a sociálních věcí je nadřízeným správním orgánem Úřadu práce ČR. Úřad práce ČR byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR, s účinností od 1. 1. 2012. Organizační strukturu Úřadu práce tvoří generální ředitelství, krajské pobočky, pobočka hlavního města Prahy a kontaktní pracoviště. V čele kontaktního pracoviště stojí ředitel nebo vedoucí pobočky.

### **4.1 Metodika výzkumu**

Cílem metodiky výzkumu je stanovit pracovní postup a dále metody výzkumu. Pro účely pochopení souvislostí procesů, společenských jevů a pracovních postupů se jeví jako vhodný kvalitativní výzkum, který je základním výzkumem v oblasti společenských věd. Explorativní výzkum, tedy výzkum terénní, je vhodný při zkoumání pracovního prostředí.

Jako metoda výzkumu bude použit hloubkový, polostrukturovaný, individuální rozhovor s prvky expertního rozhovoru. Otázky budou předem formulované, autorka práce však nevyklučuje možnost zařazení nových otázek volně vyplývajících z průběhu rozhovoru,



kteře by posloužily jako vysvětlení zkoumaných jevů a některých souvislostí. Autorka práce se pokusí o vedení hloubkového rozhovoru s vědomím znalosti cíle výzkumu, v závislosti na své dlouholeté pracovní praxi.

Na straně respondenta se očekává vysoká profesionalita, výborná znalost problematiky, kultivovaný projev a je předpokládáno dosažené vysokoškolské vzdělání s praxí v oboru zkoumané činnosti.

Po sběru dat bude provedena jejich analýza a interpretace s cílem zodpovědět výzkumné otázky. Autorka práce se bude snažit držet plánu výzkumu, pokud bude potřebné, účelné a možné, nevylučuje předem změny. Během analýzy dat bude provedena jejich redukce tak, aby nebyla narušena celková souvislost kvalitativního rozhovoru. Získaná data se dostanou do kontextu pomocí interpretace.

Sběr dat bude proveden pomocí terénních poznámek, které se zaznamenají v průběhu rozhovoru, a následně bude proveden, nejlépe do 24 hodin, jejich přepis. V rámci kvalitativního výzkumu je nutno podrobně popsat prostředí a průběh rozhovoru. Nejprve bude proveden podrobný přepis rozhovoru a následně potom analýza a interpretace rozhovoru. Podle obsahu rozhovoru budou zvoleny vhodné zobrazovací prostředky jako tabulka, graf, nebo vývojové schéma pro studium rozhodovacích procesů. Autorka práce si uvědomuje náročnost zpracování a vyhodnocení dat kvalitativního rozhovoru, bude se snažit o důslednost a pečlivost.

## **4.2 Plán výzkumu**

V první fázi je nutno navrhnout plán výzkumu a rozhodnout o výběru zkoumaných objektů a také o podrobnostech, tzn. určit místo setkání, datum a přibližný čas, zvážit, kdo a proč bude osloven. Plán výzkumu je nutno převést do písemné podoby, kdy se z daného základu rozvíjí, proměňuje a přizpůsobuje podle okolností a dosud získaných výsledků.

Vzhledem k pracovním zkušenostem autorky bylo pro oblast výzkumu problematiky dohod konaných mimo pracovní poměr zvoleno prostředí z praxe, kde jsou dohody konané mimo pracovní poměr využívány. Pro výzkum byl vybrán Úřad práce ČR, který je

celorepublikově významnou státní institucí, s velmi dobrou lokální dostupností. Vzhledem k dosavadním pracovním zkušenostem autorky práce a téměř dennímu kontaktu s oblastí dohod konaných mimo pracovní poměr v různých souvislostech, byla vybrána metoda kvalitativního výzkumu, která dokáže postihnout, proč a jak k daným problémům dochází.

Jako základní výzkumná metoda bude použit hloubkový, individuální, polostrukturovaný rozhovor s prvky expertního rozhovoru. Vzhledem k prvotnímu výzkumu autorky práce bude připraveno množství základních otázek, které budou podle potřeby a vývoje rozhovoru použity. Autorka si je vědoma i možnosti nevyužití některých z nich a zároveň formulování nových, dle vývoje rozhovoru.

Předpokládá se dobrá spolupráce a otevřenost respondentky, hluboká znalost problematiky. V plánu rozhovoru je také použití sondáže, neboli probingu, při zajímavých či významných odpovědích. Autorka se bude snažit o vytvoření příjemného a klidného prostředí důvěry. Záměrem je nechat respondentku volně vypravovat o jejich pracovních zkušenostech. Vzhledem k pracovním zkušenostem respondentky a autorky práce zde bude snaha o expertní rozhovor v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr. V plánu je také pokus zaměřit se na otázky týkající se některých pracovních postupů Úřadu práce. Autorka si je vědoma náročnosti vedení kvalitativního rozhovoru zejména při vyjadřování negativních pracovních zkušeností, je možné i odmítnutí odpovědi. Z prostudované literatury si uvědomuje rizika vedení rozhovoru a bude se snažit jich vyvarovat.

Pokud z rozhovoru vyplynou další podněty, podle možností autorky a účelu diplomové práce budou zváženy k dalšímu využití. V plánu výzkumu je v další části podle získaných informací a námětů, vytvoření SWOT analýzy některého z procesů. Je však brána v úvahu i možnost využití jiných metod a analýz podle vývoje rozhovoru. Jako příprava na rozhovor bude provedeno nastudování informací z webových stránek Úřadu práce ČR, prostudování komentáře k zákonu o zaměstnanosti. Autorka práce si je vědoma omezení možností výzkumu časem, financemi a limity jednoho výzkumníka.

### 4.3 Účel výzkumu a výzkumné otázky

V této části výzkumu je třeba určit účel výzkumu a počáteční výzkumné otázky. Otázka přetváří účel výzkumu do tázací věty. Hlavní výzkumná otázka bude doplněna podotázkami. Otázky se budou vyvíjet a doplňovat v průběhu výzkumu. Právě tato charakteristika je typická pro kvalitativní výzkum. Otázky vyplývají z analýzy problematiky dohod konaných mimo pracovní poměr uvedené v teoretické části práce a z pracovních zkušeností autorky práce.

**Hlavní výzkumná otázka: Jsou dohody konané mimo pracovní poměr významným institutem vzhledem k činnosti Úřadu práce?**

**Předpoklad 1: Na využívání dohod konaných mimo pracovní poměr měla výrazný vliv změna ZP od 31. 12. 2012, která umožnila uzavírat DPP na 300 hodin ročně.**

**Předpoklad 2: Informovanost o výhodách a nevýhodách uzavírání dohod konaných mimo pracovní poměr ovlivňuje jejich uzavírání uchazeči o zaměstnání ukončující evidenci uchazečů o zaměstnání a při nekolidujícím zaměstnání.**

#### Otázky

Otázky kladené v kvalitativním výzkumu lze rozdělit do několika kategorií. Každý rozhovor má být veden tak, aby systém kladení otázek byl dodržen. Kategorie je možno členit na otázky úvodní, tzv. zahřívací, slouží k rozmluvení respondenta, hovoří se o přítomnosti, dále se v rozhovoru pokračuje otázkami meritorními, identifikační otázky se zařazují spíše k závěru rozhovoru.

<b>1. Jaká je Vaše pracovní kariéra v rámci Úřadu práce ČR?</b>
<b>2. Setkáváte se s problematikou dohod konaných mimo pracovní poměr a v jakých kontextech?</b>
<b>3. Proč některá odvětví našeho hospodářství využívají dohody konané mimo pracovní poměr?</b>
<b>4. Domníváte se, že jsou určité skupiny uchazečů o zaměstnání, které dohody konané mimo pracovní poměr využívají intenzivněji?</b>
<b>5. A jaká je informovanost o právních a ekonomických aspektech využívání dohod konaných mimo pracovní poměr mezi uchazeči o zaměstnání?</b>
<b>6. Jak , jsou dohody konané mimo pracovní poměr významné v rámci činnosti ÚP ČR?</b>
<b>7. Mohla byste souhlasit s tvrzením, že zvýšení počtu odpracovaných hodin na dohodu o provedení práce na 300 h k 31. 12. 2012, mělo vliv na zvýšení jejího využívání?</b>
<b>8. Existují rizika spojená s využíváním dohod konaných mimo pracovní poměr v souvislosti s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání?</b>

## **4.4 Provedení výzkumu**

### **Žádost o poskytnutí rozhovoru**

Dne 6. 1. 2015 se autorka práce dostavila na kontaktní pracoviště ÚP ČR a požádala vedoucí pobočky o poskytnutí rozhovoru pro účely diplomové práce. Paní vedoucí byla seznámena s tématem diplomové práce a jejím hlavním cílem. Respondentka bezprostředně nabídla možnost skupinového rozhovoru ještě se dvěma kolegyněmi, které by oslovila. Z důvodu malých praktických zkušeností s vedením skupinového rozhovoru bylo po uvážlivém zhodnocení situace odmítnuto. Autorka práce se domnívá, že pro hloubkový rozhovor, případně sondáž, je vhodnější dodržet soukromí respondentů. Při přípravě rozhovoru byla zmíněna informace o nesledování výstupů z evidence uchazečů o zaměstnání podle odchodu do pracovního poměru či na dohody konané mimo pracovní poměr. Sjednán termín uskutečnění rozhovoru na 15. 1. 2015 v 14:00, v kanceláři vedoucí kontaktního pracoviště. Záznam poznámek ze schůzky proveden dne 6. 1. 2015. Prvotní

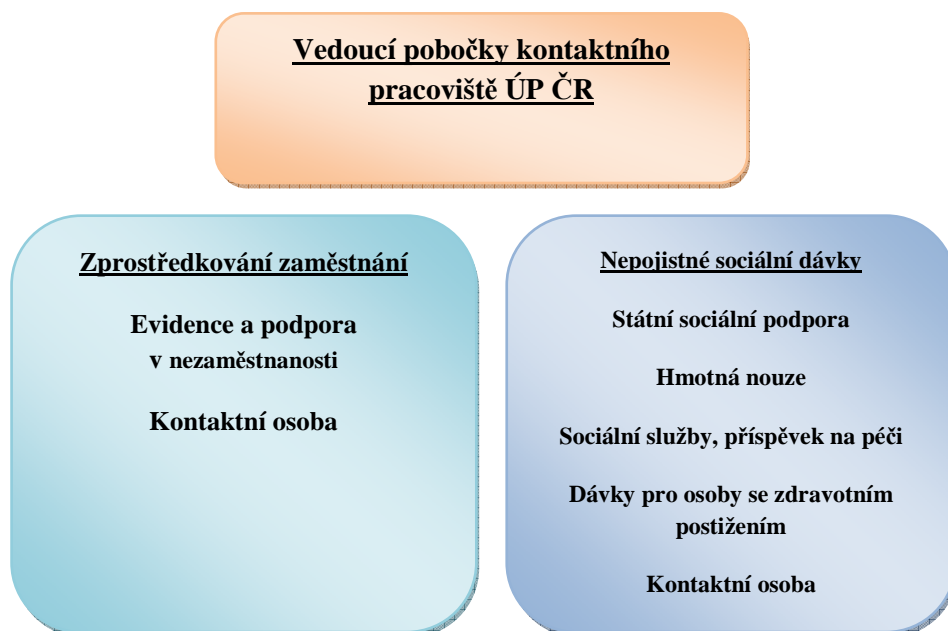
záznam založen do pracovního poznámkového sešitu. Mohl by kvalitativní výzkum upozornit na nedostatky ve vedení výstupů? Autorka práce se pokusí zmapovat využívání dohod konaných mimo pracovní poměr mezi uchazeči končícími evidenci o zaměstnání.

### **Individuální kvalitativní rozhovor**

Dne 15. 1. 2015 v 14:00 hodin, se autorka práce dostavila na sjednané místo schůzky, kanceláře vedoucí pobočky kontaktního pracoviště Úřadu práce. Paní vedoucí reagovala velmi kontaktně a byla na poskytnutí rozhovoru připravena. V průběhu rozhovoru bylo zajištěno soukromí a i to přispělo ke klidnému a ničím nerušenému průběhu rozhovoru. Během rozhovoru do kanceláře nikdo nevstoupil a nebyly poskytnuty telefonické informace, zřejmě také z důvodu, že nebyl úřední den, a právě proto byl také vybrán z možných vhodných termínů poskytnutí rozhovoru tento čas. Délka rozhovoru byla přepokládána 60 minut.

Počáteční nervozita byla překonána úvodní otázkou, která byla zvolena z důvodu nekonfliktní odpovědi. Na otázku, jaká je Vaše pracovní kariéra v rámci Úřadu práce ČR, paní vedoucí reagovala s úsměvem, její neverbální komunikace vypovídala o tom, že čekala otázku složitější. Popsala svoji pracovní kariéru od začátku, což nebyla pracoviště Úřadu práce ČR, z důvodu rozmluvení a otevření se pro další odpovědi, nebyla respondentka přerušována. Paní vedoucí pracovala na Okresním úřadě, právním oddělení, později na hospodářské správě tamtéž. Po reformě územních samospráv k 31. 12. 2002, byla převedena na Městský úřad s rozšířenou působností, sociální odbor, vedoucí oddělení sociálních dávek. Svoji působnost u Úřadu práce ČR začala v květnu roku 2010 agendou zprostředkování zaměstnání. Od 1. 1. 2012 byla jmenována vedoucí nově vytvořeného kontaktního pracoviště při obecním úřadu s rozšířenou působností, kde byla využita její praxe z oblasti sociální i z oblasti zprostředkování zaměstnání. Dále paní vedoucí informovala o struktuře kontaktního pracoviště rozděleného do dvou spíše neformálních částí, daných historickým vývojem činnosti Úřadu práce, a to agendou nepojistných dávek a zprostředkování zaměstnání.

**Tabulka č. 5: Schéma organizační struktury zkoumaného kontaktního pracoviště pobočky ÚP ČR**



*Zdroj: Portál MPSV, znázornění vlastní zpracování*

V rozhovoru bylo pokračováno otázkou, zda se ve své pracovní praxi setkávají s problematikou dohod konaných mimo pracovní poměr a v jakých kontextech.

Paní vedoucí uvedla jako první oblast hmotnou nouzi. Při žádosti o poskytnutí dávek v hmotné nouzi, podle §3 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, je totiž podmínkou nároku na pomoc v hmotné nouzi, některá z uvedených skutečností, což je i evidence mezi uchazeči o zaměstnání. Paní vedoucí upozornila na možnost zneužívání dohod konaných mimo pracovní poměr právě z důvodu získání nároku na dávku pomoci v hmotné nouzi. Domnívá se, že někteří poživatelé dávek v hmotné nouzi uzavírají dohody konané mimo pracovní poměr pouze fiktivně a nezačnou na ně nikdy pracovat, měsíčně totiž předkládají na potvrzení o výdělku částku nulového příjmu. Uvedla i tento příklad z praxe, kdy se domnívá, že majitel ubytovny z důvodu, aby získal příjem za ubytování od svého klienta, uzavře s ním dohodu o provedení práce a klient poté obdrží dávky při pomoci v hmotné nouzi.

Další oblastí, kde jsou dohody konané mimo pracovní poměr hojně využívány je oblast nekolidujícího zaměstnání při evidenci uchazečů o zaměstnání. Výše výdělku je limitována dosažením poloviny minimální mzdy. V evidenci tohoto kontaktního pracoviště je k dnešnímu datu 752 uchazečů o zaměstnání z toho 230 z nich využívá institutu nekolidujícího zaměstnání. Jak dotazovaná uvedla, je možno mít tzv. otevřenou dohodu i při pobírání podpory v nezaměstnanosti, ovšem poživatel podpory v nezaměstnanosti nesmí práci na tuto dohodu vykonávat. Pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, bez pobírání podpory v nezaměstnanosti se měsíční výdělek dokládá potvrzením od zaměstnavatele.

Na otázku, proč některá odvětví našeho hospodářství v souvislosti s ukončením v evidenci uchazečů o zaměstnání dohody konané mimo pracovní poměr využívají, uvedla respondentka odpověď:

*„Nevím, výstupy z evidence uchazečů o zaměstnání nejsou takto sumarizovány, tato evidence je vedena pouze u jednotlivých uchazečů. Výstupy u uchazečů o zaměstnání podrobněji sledujeme, pokud jsme jako ÚP projevíly nějakou aktivitu, tedy uchazeč u nás prošel rekvalifikací, nebo jsme my vystavily umístěnku. Umístěnku? To je takový výstup, kdy uchazeč o zaměstnání je povinen ho přijmout, my zkoumáme, zda uchazeč odpovídá přesně stanoveným kritériím a nedovolili bychom si poslat na přesný požadavek nevyhovujícího uchazeče. Při odmítnutí zaměstnání na námi dané umístěnky může následovat sankční vyřazení z evidence.“*

Tady byla položena další otázka, která vyplynula z kontextu rozhovoru. Pokud ukončí uchazeč o zaměstnání evidenci, jak je splněna podmínka vhodného zaměstnání, jsou jím přece často i dohody konané mimo pracovní poměr a ty vhodným zaměstnáním podle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nejsou?

*„Uchazeč o zaměstnání může evidenci ukončit kdykoliv, účast v evidenci uchazečů o zaměstnání není povinná a je zcela dobrovolná.“* Podmínka vhodného zaměstnání je sledována pouze u uchazečů umisťovaných Úřadem práce ČR.

Otázka zda jsou určité kategorie zaměstnanců, které dohody konané mimo pracovní poměr využívají, byla uvedena tato data. V současné době využívá nekolidující zaměstnání při evidenci uchazeče o zaměstnání 230 uchazečů, z toho je 143 žen a 87 mužů. Pokud

bychom sledovali počty evidovaných uchazečů o zaměstnání v jednotlivých věkových kategoriích potom z těchto 230: 28 do 19 let, 53 v rozmezí 20-29 let, 42 ve věku 30-39 let, 35 ve věku 40-49 let, 65 ve věku 50-59 let a sedm evidovaných uchazečů o zaměstnání s nekolidujícím zaměstnáním nad 60 let.

Dále autorku práce zajímala otázka informovanosti o právních, ekonomických a sociálních aspektech využívání dohod konaných mimo pracovní poměr uchazečů v evidenci o zaměstnání právě ve vztahu k této skutečnosti. Respondentka uvedla, že své klienty především poučují o důsledcích dlouhodobého vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a souběžného pobírání příjmu z nekolidujícího zaměstnání. V tomto případě totiž podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, je pro účely posouzení nároku na starobní důchod pojištěnec veden jako uchazeč o zaměstnání, a proto tato doba je posuzována jako doba náhradní a má pro nárok na starobní důchod stanovená omezení. Ovšem klienti tuto skutečnost příliš nereflektují.

Na otázku, jak jsou dohody konané mimo pracovní poměr v činnosti úřadu práce významné paní vedoucí uvedla, že je „nemají rádi. Zaměstnavatelé místo uzavření jednoho pracovního poměru vezmou do zaměstnání tři na dohody konané mimo pracovní poměr a zaměstnanci Úřadu práce potom nutně vidí důsledky, například nevznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti.“

Mohla byste souhlasit s tvrzením, že změna počtu hodin na dohodu o provedení práce k 31. 12. 2012 měla vliv na zvýšení jejího využívání u zaměstnavatelů, byla zodpovězena, jednoznačně ano. Byla dána větší volnost zaměstnavatelům, dotazovaná se ovšem domnívá, že jsou dohody především zneužívány, je potvrzována jiná odpracovaná doba i jiná výše příjmu. Často je zaměstnavateli potvrzována výše výdělků právě přesná polovina minimální mzdy, což se jeví jako velmi nepravděpodobné.

Paní vedoucí uvedla následující vývoj počtu uchazečů, kteří byli v evidenci uchazečů o zaměstnání tohoto kontaktního pracoviště a současně využívaly institutu dohod konaných mimo pracovní poměr, kdy již jsou data upravena i pro roky, kdy samostatné pracoviště nepracovalo podle části území v průběhu těchto let následovně, 2009: 355, 2010: 416, 2011: 186, 2012: 68, 2013: 157, 2014: 339 uchazečů.



Závěrem byla položena otázka, kde jsou shledávána rizika v souvislosti s využíváním dohod konaných mimo pracovní poměr? Paní vedoucí uvedla, potvrzování nesprávných výdělků zejména malými živnostníky a dále se pracovnice domnívají, že nesprávné výdělky potvrzují i v rodinných firmách.

Rozhovor nebyl ukončen závěrečnou otázkou, autorka z důvodu udržení navázaného kontaktu použila několik konverzačních frází. Závěrem bylo požádáno o možnost návštěvy v případě potřeby informace doplnit a upřesnit, což respondentka přislíbila. Rozhovor byl ukončen v 15:23, délka jeho trvání tedy činila 83 minut. Rozhovor proběhl v přátelské atmosféře. Přepis rozhovoru byl proveden z terénních poznámek dne 16. 1. 2015.

#### **4.5 Interpretace provedeného kvalitativního rozhovoru**

První úvodní kontaktní otázka byla autorce práce zodpovězena bez rozpaků, podařilo se získat důvěru, respondentka odpovídala velmi kultivovaně, klidně, bez pocitů nervozity. Předchozí praxe respondentky byla velmi vhodná pro pozici vedoucí kontaktního pracoviště, neboť se zde optimálně propojila praxe z oblasti sociálních agend a zkušenosti z oblasti práce s uchazeči o zaměstnání. Otázka sice nebyla zodpovězena přesně, ale přesun agend z působnosti obecních úřadů do oblasti úřadu práce byl zmapován lépe nepřesnou odpovědí. Kontaktní pracoviště Úřadu práce plní úkoly nejen v oblasti podpory v nezaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, ale i v oblasti nepojistných dávek, podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Tyto agendy přešly do kompetence úřadu práce od 1. 1. 2012 z obecních úřadů s rozšířenou působností.

Dohody konané mimo pracovní poměr ve vztahu k zákonu o hmotné nouzi, což bylo obsahem odpovědi na druhou otázku, byly zmíněny s lehce negativním nádechem. Při interpretaci je nutno si povšimnout následujících skutečností. Podle § 3, zákona č. 111/2006 Sb., o hmotné nouzi, „osoba, která není v hmotné nouzi není osoba, která není v pracovním nebo obdobném vztahu ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, popřípadě osoba, která je v pracovním

*nebo obdobném vztahu, ale nemá z těchto vztahů v rozhodném období příjem.“*<sup>31</sup>. Zde tedy ze zákona vyplývá možný souběh dlouhodobého vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání s odvodem pojistného na zdravotní pojištění a současného pobírání dávek v hmotné nouzi a zároveň již tato nová právní úprava od 1. 1. 2015 vylučuje možnost pobírání dávek v hmotné nouzi a nulového vykazování příjmu i na dohody konané mimo pracovní poměr.

Další oblastí, kde se zaměstnanci Úřadu práce setkávají denně s dohodami konanými mimo pracovní poměr je oblast nekolidujícího zaměstnání. Podle ZZ § 25 odst. 3, zařazení a vedení uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru pokud nepřesáhne polovinu minimální mzdy a „*výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.*“<sup>32</sup> Uchazeč o zaměstnání je povinen oznámit Úřadu práce uzavření dohody konané mimo pracovní poměr do 8 dnů a ve lhůtě stanovené předložit potvrzení o výši výdělku. Od 1. 1. 2015 zvýšení minimální mzdy na Kč 9.200,--, tedy možnost vyššího výdělku i pro případy nekolidujícího zaměstnání. Podle získaných informací z tohoto kontaktního pracoviště je poměr uchazečů o zaměstnání využívající nekolidující zaměstnání 230/752, tedy 30,56%. Mezi nekolidující zaměstnání patří i pracovní poměr, takže počet uchazečů o zaměstnání využívající dohody konané mimo pracovní poměr nelze z tohoto údaje určit.

Otázka položená v souvislosti s odvětvími, proč využívají dohody konané mimo pracovní poměr odhalila nedostatek v evidenci výstupů. Jak uvedla respondentka, neexistuje zde sumarizace výstupů podle členění na navázané základní pracovněprávní vztahy, ani na jednotlivá odvětví. Bylo by účelné a efektivní tyto výstupy sledovat? Bylo by vhodné tato data využít např. při tvorbě úprav právních předpisů? Mělo by monitorování využívání dohod konaných mimo pracovní poměr vliv na zmapování budoucích nároků z oblasti důchodového pojištění?

Otázka na kategorie uchazečů o zaměstnání, které využívají nekolidující zaměstnání byla zodpovězena z hlediska věku, kdy největší podíl zaujímají uchazeči vedení v evidenci

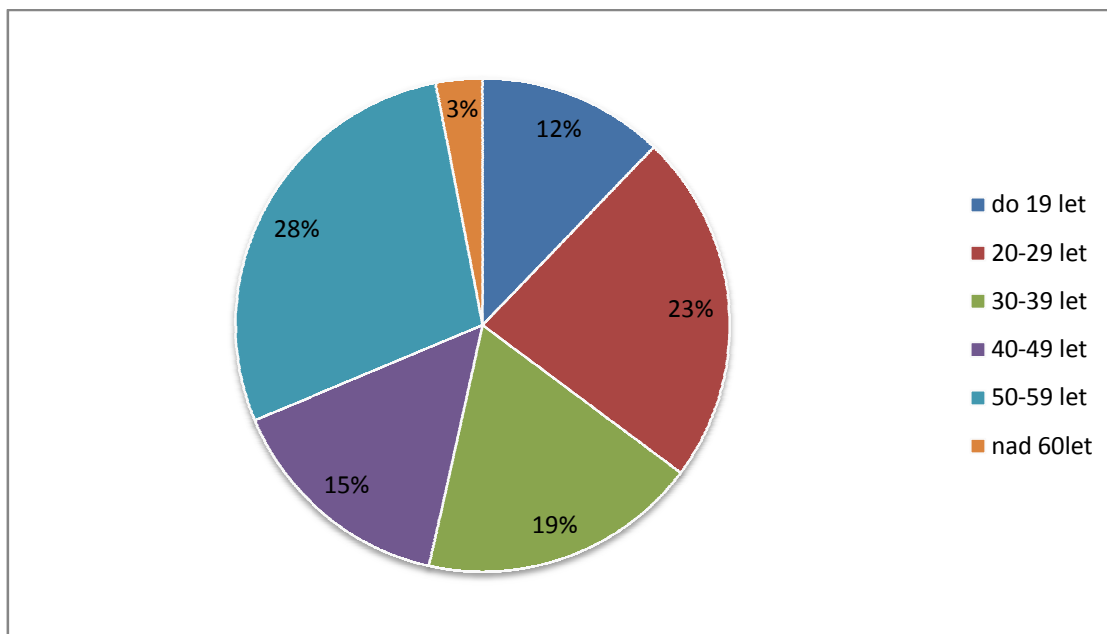
---

<sup>31</sup> Zákon č. 111/2006 Sb., § 3 odst. 1 a)

<sup>32</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 25, odstavec 3 b)

uchazečů o zaměstnání ve věku 50-59 let, kde jedním z faktorů, které tento údaj ovlivňují může být i delší doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v souvislosti s horším uplatněním na trhu práce.

**Graf č. 1: Využití nekolidujícího zaměstnání uchazeči o zaměstnání dle věku**



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka o informovanosti o právních a ekonomických aspektech byla zodpovězena s akcentem na oblast důchodového zabezpečení. Jak respondentka uvedla, u uchazečů o zaměstnání převažuje mýtus, že za dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je za ně odváděno pojistné. Není tomu tak. Nyní se bude autorka práce soustředit na oblast důchodového pojištění v souvislosti s nároky na důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí v závislosti na délce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

V ustanovení § 2, zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, je stanovena účast na pojištění osobám uvedeným v § 5. V okruhu pojištěných osob jsou i uchazeči vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. *“Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastny dále osoby vedené v evidenci Úřadu práce České republiky-krajské pobočky, popřípadě pobočky pro hlavní město Prahu jako uchazeči o zaměstnání po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při v rekvalifikaci, a v rozsahu nejvýše 3 let též po dobu, po kterou jim tato podpora v nezaměstnanosti nebo*

*podpora při rekvalifikaci nenáleží, s tím, že tato doba 3 let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod, doba, po kterou podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáležela před dosažením věku 55 let, se do ní započítává v rozsahu nejvýše 1 roku, a nezapočítává se do ní jiná náhradní doba pojištění nebo doba pojištění, které se kryjí s dobou, po kterou je osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání; za dobu, po kterou náleží podpora v nezaměstnanosti, se přitom považuje též doba, po kterou se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje z důvodu, že osobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání přísluší odstupné, odbytné nebo odchodné.*<sup>33</sup>

Při vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a současné existenci nekolidujícího zaměstnání se i doba pojištění, která se překrývá s dobou vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání pro účely důchodového pojištění nezapočítává. Vzhledem k poměrně krátké době zápočtu do dob pojištění k nároku na pobírání důchodu, považují informovanost uchazečů o zaměstnání a veřejnosti celkově za zcela nedostatečnou.

Dále je doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání považována za dobu náhradní, podle § 12 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Hodnocení náhradních dob pojištění prochází neustálým procesem změn, kde jsou podmínky spíše zpřísnovány. Autorka práce se domnívá, že není veřejnosti zcela známa skutečnost, že uchazeči o zaměstnání bez nároku na podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci mají možnost, podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, se k účasti na důchodovém pojištění při splnění zákonem stanovených podmínek dobrovolně přihlásit a pojištění za tuto dobu doplatit, pokud již o důchod nepožádali. Tato možnost ovšem nebude reálná pro všechny kategorie žadatelů o důchody.

U otázek jak jsou dohody konané mimo pracovní poměr pro činnost Úřadu práce významné a jestli měla vliv na využívání dohody konaných mimo pracovní poměr změna v počtu možných odpracovaných hodin na 300 hodin, paní vedoucí uvedla několik společenských nedostatků. Zejména kritizovala zneužívání dohod konaných mimo pracovní poměr mezi drobnými podnikateli, upozornila i na možné problémy vznikající v rodinných firmách a to zejména ve vykazování příjmu, který přesně odpovídá polovině minimální mzdy, uvedla i možnost fiktivního zaměstnávání. Další nevýhodou využívání dohod konaných mimo pracovní poměr zaměstnavateli, kteří zaměstnanci Úřadu práce ČR

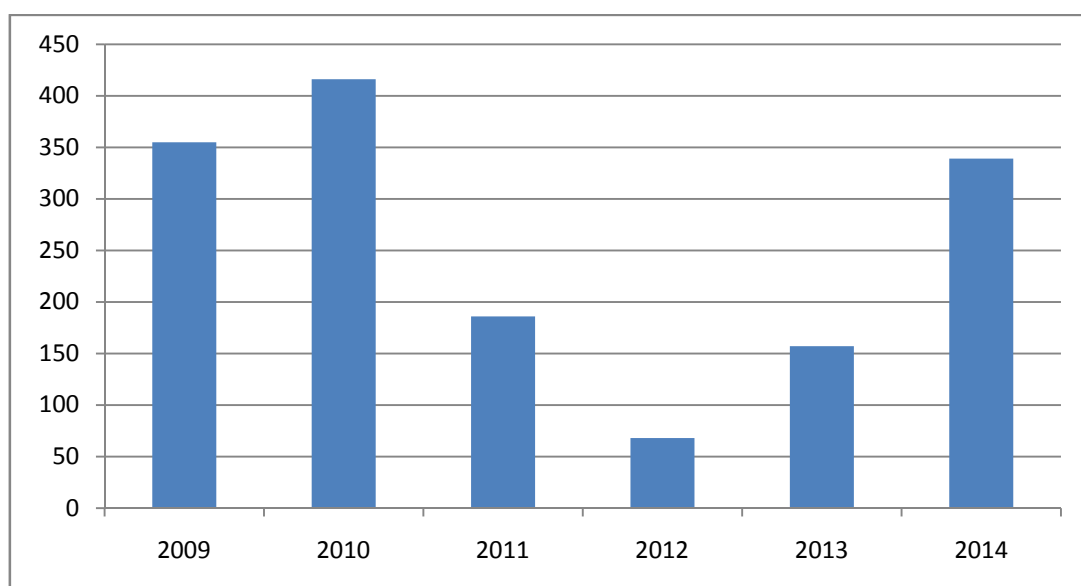
---

<sup>33</sup> § 5, odstavec 2 a), zákon č.155/1995 Sb.

sledují je, že nepojištěný příjem z dohod neumožní vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká uchazeči o zaměstnání pokud podle ustanovení § 41, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, získal v rozhodném období, 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, alespoň 12 měsíců pojištění.

K další otázce respondentka uvedla údaje ze systému. V následujícím grafu je uveden počet uchazečů, využívajících dohody konané mimo pracovní poměr jako nekolidující zaměstnání na území kontaktního pracoviště:

**Graf č. 2: Uchazeči o zaměstnání využívající DPP a DPČ jako nekolidující zaměstnání ve zkoumané oblasti**



Zdroj: vlastní zpracování

Uvedená data nereflektovala sledovaný jev, a to změnu právní úpravy zákoníku práce k 1. 1. 2012, kdy počet hodin u dohody o provedení práce byl navýšen na 300 hodin, což bylo v původním výzkumném předpokladu očekáváno. Respondentka upozornila autorku práce na velmi významnou změnu právní úpravy v oblasti zákona o zaměstnanosti.

V ustanovení § 44 odst. 3, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění k 1. 1. 2009 se říká: „Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu, po

*kteřou je mu poskytována rekvalifikace.*<sup>34</sup>Tedy v období od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2010 umožňoval zákon souběh pobírání podpory v nezaměstnanosti a příjmu z nekolidujícího zaměstnání. Jak ukazuje grafické zobrazení právě v letech 2009 a 2010 jsou vykazované hodnoty nejvyšší, tedy potvrzují využívání možnosti souběhu nekolidujícího zaměstnání a požívání podpory v nezaměstnanosti.

Stav právní úpravy od 1. 1. 2011 *“Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu trvání právního vztahu, na jehož základě vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3, a po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.*<sup>35</sup>Tady právní úprava znemožnila pobírat podporu souběžně s výkonem nekolidujícího zaměstnání., je tedy možné interpretovat snížený počet uchazečů využívající nekolidující zaměstnání podle zobrazeného grafu. Od 1. 1. 2012 bylo umožněno pracovat na dohodu o provedení práce 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Autorka práce tedy aplikuje, že tato změna právní úpravy měla také vliv na zvyšování počtu uchazečů o zaměstnání využívající institut dohod konaných mimo pracovní poměr. Nelze samozřejmě vyloučit i vliv lokálních změn a dalších faktorů, které nebyly tímto výzkumem zjištěny.

V závěrečné otázce bylo upozorněno na některá rizika spojená s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání spíše společenského a morálního charakteru, neboť souběžně s pobíráním podpory nelze při současné právní úpravě z nekolidujícího zaměstnání příjem pobírat.

---

<sup>34</sup> §44 odstavec 3, zákon č. 435/2004 Sb.

<sup>35</sup> § 44 odstavec 3, zákon č. 435/2004 Sb.

## 4.6 Shrnutí praktické části práce a návrhy řešení

Hlavní výzkumná otázka týkající se významnosti dohod konaných mimo pracovní poměr v činnosti Úřadu práce ČR byla provedeným výzkumem s interpretací právních předpisů v rámci otázek kvalitativního rozhovoru zodpovězena kladně.

Předpoklad 1: Na využívání dohod konaných mimo pracovní poměr měla výrazný vliv význam změna ZP od 31. 12. 2012, která umožnila uzavírat DPP na 300 hodin ročně.

Nelze jednoznačně ze získaných dat potvrdit. Respondentka potvrdila, podle shromážděných dat bylo využívání dohod konaných mimo pracovní poměr spíše výrazně ovlivněno změnou právní úpravy zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, při zrušení možnosti využití nekolidujícího zaměstnání při pobírání podpory v nezaměstnanosti. Pro dokazování tohoto tvrzení by bylo samozřejmě nutno výzkum doplnit dalšími komplexními výzkumy, například využití celorepublikového systému evidence Úřadu práce ČR, zde by bylo nutno zvážit vzhledem k šíři dalšího výzkumu velikost výzkumného týmu, systém zpracování dat a finanční náklady.

Předpoklad 2: Informovanost o výhodách a nevýhodách uzavírání dohod konaných mimo pracovní poměr ovlivňuje jejich uzavírání uchazeči o zaměstnání ukončující evidenci uchazečů o zaměstnání a při nekolidujícím zaměstnání.

Vzhledem k současné situaci, kdy ke změnám právních předpisů dochází velmi intenzivně, není informovanost občanů o právních dopadech v některých životních situacích příliš intenzivní. Otázka zápočtu dob pro doby důchodového pojištění v souvislosti s evidencí uchazečů o zaměstnání je i při výkonu nekolidujícího zaměstnání široké veřejnosti málo známa. Lze tedy předpokládat, že zejména u občanů z nízkopříjmových skupin a se základním vzděláním, kdy evidence bývá dlouhodobější a v souvislosti s uzavřením dohod konaných mimo pracovní poměr bez pojištěných příjmů dochází k souběhu evidence uchazeče o zaměstnání a výkonu práce na tyto dohody, povedou tyto skutečnosti v budoucnosti k sociálním kolizím. Ovšem vzhledem k vývoji změn právní úpravy v důchodovém pojištění není dostatečná informovanost ani u ostatního obyvatelstva. Lze tedy říci, že v době změn některých tradičních hodnot, kdy generace současná se nemůže vzhledem k rychle se měnícímu vývoji situace v oblasti důchodového pojištění obrátit ke

zkušenostem generace předchozí, a dochází ke změně zavedených systémů, má stát povinnost zajistit kvalitní informovanost občanů. Což zcela jednoznačně splněno není. Informovanost uchazečů o zaměstnání považuje autorka práce za nejvíce palčivou vzhledem k nárokům na starobní důchody, ovšem nelze opomenout, že doba pojištění je významná i ke všem ostatním důchodům tedy zejména k důchodům pro invaliditu a pozůstalostním důchodům. Vzhledem ke stále se zvyšujícímu počtu odpracovaných let a prodlužování odpracované doby potřebné k získání nároku na důchody nelze nezaměstnanost a délku doby v evidenci uchazečů o zaměstnání podceňovat. Jsou skupiny občanů, které využívají institutu uchazeče o zaměstnání a současně přivýdělek formou nekolidujícího zaměstnání dlouhodobě.

Návrh řešení: zlepšit informovanost občanů prostřednictvím médií, výchovně vzdělávací činnosti, cíleně zaměřených kampaní.

Výzkum zdůraznil některé z pohledů na samotnou problematiku a to zejména ve směru k dávkám při pomoci v hmotné nouzi.

Z provedeného rozhovoru vyplynulo i zjištění, že zejména malý živnostníci se snaží využívat dohody konané mimo pracovní poměr v souběhu s evidencí uchazeče o zaměstnání z důvodů vysokých mzdových nákladů na pracovní místo obsazené zaměstnancem v pracovním poměru. Skutečnost v rámci platných právních předpisů, minimalizace mzdových nákladů, ovšem pro zaměstnance dopady zejména při sociálně tíživých situacích.

Návrh řešení, snaha přibližovat se optimalizaci daňového zatížení a povinných odvodů u zaměstnanců v pracovním poměru, více využívat zkrácených pracovních úvazků a střídání zaměstnanců v rámci jednoho pracovního poměru, který přináší pro zaměstnance i uchazeče o zaměstnání více právní jistoty a lepší podmínky pro budoucí nároky z důchodového pojištění.



V dále uvedené tabulce bude zmapováno pomocí SWOT matice průběh využívání dohod konaných mimo pracovní poměr jako nekolidujícího zaměstnání.

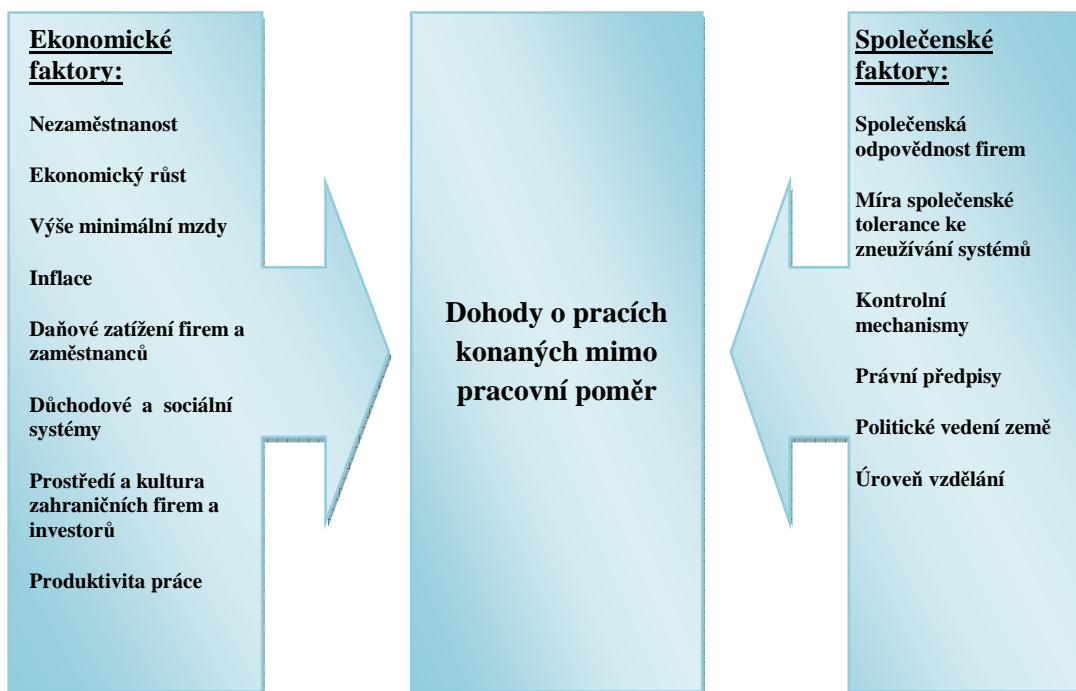
**Graf č. 3: SWOT matice průběhu využívání dohod konaných mimo pracovní poměr jako nekolidujícího zaměstnání**

<p><b>Silné stránky vnitřní:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>malý rozsah vykonávané práce, který není považován za hlavní výkon zaměstnání, je tedy při evidenci možný</li> <li>zdravotní pojištění hrazeno z titulu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, není nutno za zaměstnance provádět srážku do minimální mzdy</li> <li>možnost zvýšit příjem domácnosti</li> </ul>	<p><b>Slabé stránky vnitřní:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nezajistí při využití DPP i DPČ zápočet dob pro účely důchodového pojištění i při odvodu pojistného</li> <li>nízká právní ochrana zaměstnance</li> <li>dočasné řešení pracovní situace</li> <li>omezení výše výdělku polovinou minimální mzdy</li> </ul>
<p><b>Příležitosti ve vztahu k vnějšímu prostředí:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>akceptování zaměstnavateli z důvodu nízkých zákonných odvodů</li> <li>kontakt na zaměstnavatele k možnosti získání stálého zaměstnání</li> <li>snaha udržet pracovní praxi i vzhledem k evidenci uchazečů o zaměstnání</li> <li>jedna z možností získat nárok na dávky v pomoci v hmotné nouzi</li> </ul>	<p><b>Ohrožení ve vztahu k vnějšímu prostředí:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nedodržování zákonem stanoveného rozsahu</li> <li>vykazování nižšího příjmu</li> <li>existence fiktivních zaměstnání</li> <li>omezený zápočet doby evidence vedení uchazeče o zaměstnání pro účely náhradní doby pojištění pro nárok na důchod z důchodového pojištění</li> </ul>

Zdroj: vlastní zpracování

Silné a slabé stránky jsou v tabulce řešeny z pohledu uchazeče o zaměstnání. Silné stránky jsou řešeny z pohledu dlouhodobého vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, kdy alespoň příjem do poloviny minimální měsíční mzdy, pokud nemá uchazeč nárok na dávky v hmotné nouzi, posílí rodinný rozpočet. Slabými stránkami je zejména nízká právní ochrana zaměstnance a omezený zápočet dob do započítatelných dob pro účely důchodového pojištění. Příležitosti a ohrožení jsou vytknuty z hlediska zaměstnance ve vztahu k vnějšímu prostředí, tedy zejména k zaměstnavatelům, ale i širšímu společenskému prostředí.

**Tabulka č. 6: Vybrané faktory ovlivňující prostředí dohod konaných mimo pracovní poměr**



*Zdroj: zpracováno podle Tichá, Hron 2007*

Uvedené vybrané faktory významně ovlivňují oblast dohod konaných mimo pracovní poměr. Velmi významně je tato oblast ovlivněna faktory ekonomickými. Při vyšší míře nezaměstnanosti jsou zaměstnanci ochotni pracovat i na dohody konané mimo pracovní poměr, které v tomto případě nahrazují hlavní pracovní poměr. V době ekonomického růstu je více pracovních příležitostí. Pokud je výše minimální mzdy stanovena příliš nízko, je odměna za práci pro některé skupiny obyvatel nezajímavá, vzhledem k možným dávkám ze sociálních systémů. Zvyšování minimální mzdy se brání zaměstnavatelé, neboť roste cena za práci a tím jejich náklady na zaměstnance. Inflace znehodnocuje odměnu za práci. Stanovené daňové zatížení zaměstnavatelů, tedy daň z příjmu fyzických osob a odvody sociálního a zdravotního pojištění, výrazně ovlivňují výši celkových mzdových nákladů firem. Tlak na produktivitu práce neustále roste a firmy se snaží optimalizovat mzdové náklady. Zahraniční investoři při vstupu do ČR mohou ovlivnit podnikatelské prostředí. Společenské faktory byly již zmíněny v souvislosti se zneužíváním dávek, potvrzováním nesprávných příjmů a zneužíváním sociálních systémů. Míra společenské tolerance ke zneužívání systémů je zcela jistě záležitostí dlouhodobé výchovy ke společenské odpovědnosti. Zlepšení kontrolní činnosti např. Inspektorátu práce by mohlo ovlivnit i

oblast dohod konaných mimo pracovní poměr. Základní úroveň vzdělání je předpokladem k častější nezaměstnanosti a horší orientaci v právních předpisech.

Kvalitativní dotazování je velmi časově náročné, a to zejména při větším počtu respondentů, což po zkušenostech s provedeným dotazováním lze jednoznačně potvrdit. Důležitá je i přesnost a opravdu včasný přepis poznámek. Při dotazování tohoto typu, kdy již je nutné mít alespoň základní penzum informací o dané problematice, umět se dobře orientovat, klade také kvalitativní dotazování velké nároky na osobnost výzkumníka, kde při výzkumu se odráží i osobnost, postoje a pracovní zkušenosti tazatele. Nelze opomenout ani omezení finančním rozpočtem.

Problematiku interpretace dat je třeba hodnotit také k možnostem získaných dat a pro zhodnocení výzkumu je třeba vždy uvést jeho omezení. Pro tento účel lze doporučit možnost průzkumu na několika kontaktních pracovištích. V tomto výzkumu byly uvedeny i osobní postoje respondentky, ovšem nelze vyloučit jistou pravděpodobnost podobných postojů i u ostatních respondentů, vzhledem k provázanosti kontaktních pracovišť přes porady kontaktních pracovišť a opakování se konkrétních stejných situací na všech kontaktních pracovištích.

## 5. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat právní a ekonomické aspekty dohod konaných mimo pracovní poměr z hlediska právní úpravy a z hledisek ekonomických.

V teoretické části byla tato oblast v první části zhodnocena z hlediska právní úpravy pracovněprávních vztahů. Zde byla podrobně analyzována jednotlivá ustanovení Zákonníku práce a zároveň provedeno základní zhodnocení a vymezení problematiky dohod konaných mimo pracovní poměr.

V další z teoretických částí práce byla podrobně analyzována problematika dohod konaných mimo pracovní poměr z hlediska zákonných odvodů na pojistné na sociální zabezpečení, definovány pojmy jako vyměřovací základ, zaměstnání malého rozsahu, pojistný příjem a další významné kategorie, které ovlivňují vzhledem k dohodám konaným mimo pracovní poměr odvod pojistného pro účely sociálního zabezpečení. Dále byl proveden rozbor dohod konaných mimo pracovní poměr ve vztahu k nemocenským dávkám. V rámci zpracovaných tabulek byl v provedených výpočtech zdůrazněn rozdíl v zápočtu pojištěných příjmů v rámci dohody o pracovní činnosti, a to u zaměstnání malého rozsahu.

Významnou je pro obsah této diplomové práce problematika zdravotního pojištění. Úvodem jsou vymezeny základní pojmy, vysvětlena problematika oznamovací povinnosti ve vztahu k dohodám konaným mimo pracovní poměr. Zdůrazněn je i významným tzv. státních kategorií pojištěnců ve vztahu k stanovenému minimálnímu vyměřovacímu základ odvodu pojistného.

Další významnou oblastí pro posuzování ekonomických aspektů ovlivňujících oblast dohod konaných mimo pracovní poměr je i problematika daně z příjmu. Pro zaměstnance činné na základě dohod konaných mimo pracovní poměr je velmi významná změna zákona o dani z příjmu č. 586/1992 Sb., jejíž účinnost je od 1. 1. 2014. Prakticky je tato změna uvedena ve výpočtech v tabulce č.4 Odvod daně z příjmu fyzických osob u dohod konaných mimo pracovní poměr, kde je znázorněn rozdíl mezi odvodem daně z příjmu u DPP a DPČ.

V teoretické části specifické skupiny zaměstnanců využívající institut dohod konaných mimo pracovní poměr bylo poukázáno na skupiny zaměstnanců, které využívají dohody konané mimo pracovní poměr jako doplňkové zaměstnání, tedy zejména matky a zaměstnanci na rodičovské dovolené, poživatelé invalidních důchodů a poživatelé důchodů starobních. Oblast dohod konaných mimo pracovní poměr dosahuje i do problematiky výpočtu průměrného výdělku, odvodu zákonného pojištění odpovědnosti za škody, pracovně lékařské služby a významnou je i oblast srážek z dohod konaných mimo pracovní poměr.

Obsahem zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, se práce zabývá v části teoretické a zejména pak v části praktické. Praktická část této diplomové práce se zabývá významností institutu dohod konaných mimo pracovní poměr ve vztahu k činnosti Úřadu práce ČR.

Pro praktickou část diplomové práce byla použitou metodou zvolena metoda kvalitativního výzkumu. Jako základní výzkumná metoda byl použit hloubkový, individuální, polostrukturovaný rozhovor s prvky expertního rozhovoru, formou osobního dotazování. Nejprve po nastudování teoretické části, byl navržen plán výzkumu. Primární sběr dat byl proveden studiem odborné literatury a z praktických zkušeností. Sekundární sběr dat byl proveden na kontaktním pracovišti Úřadu práce.

Provádění kvalitativního výzkumu je velmi časově náročná záležitost, klade velké nároky na osobnost tazatele i respondenta, u nestrukturovaných dat vedených formou volného vypravování klade vysoké nároky na systém hodnocení dat. Výzkum prováděný pro potřeby diplomové práce naznačil všechna tato zmiňovaná rizika. Přesto byl pro autorku práce zcela novou zkušeností, která přinesla mnoho zajímavých poznatků. Přepis kvalitativního rozhovoru byl proveden z terénních poznámek a následně byla provedena jeho interpretace, kde byla použita metoda analýzy právních předpisů v různých časových obdobích. Výzkum částečně potvrdil stanovené předpoklady, ale poukázal i na negativní stránky využívání dohod konaných mimo pracovní poměr v souvislosti s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání, spíše společenského významu.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou oblastí velmi zajímavou a neustále se velmi intenzivně vyvíjející. Mají své nezaměnitelné místo jako základní pracovněprávní

vztah. Jsou využívány jako doplňkové zaměstnání, ale v současném stavu společenského a ekonomického prostředí bývají často využívány jako zaměstnání jediné. Významně je ovlivňuje i aktuální politické vedení země. Problematiku dohod konaných mimo pracovní poměr významně ovlivňují zákony z oblastí daňové, zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení a to zejména důchodového zabezpečení. Souvislosti ve vztahu k dohodám konaným mimo pracovní poměr můžeme však hledat v daleko širším spektru. Zejména v oblasti srážek z odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr, problematiky pracovně lékařských služeb a mnoha dalších. Ovlivnění oblasti zákona o zaměstnanosti bylo zdůrazněno výzkumem provedeným v praktické části diplomové práce.

Přínos této diplomové práce a její přidaná hodnota je zejména v komplexním a podrobném pohledu na širokou problematiku, kterou představuje oblast dohod konaných mimo pracovní poměr. Z praktické části výzkumu vyplynulo i upozornění na některé praktiky zaměstnavatelů, které by mohly být odstraněny vhodnou úpravou právních předpisů, se zohledněním praktických připomínek ze stran zaměstnanců Úřadu práce ČR. Zvýšená kontrolní činnost Státního úřadu inspekce práce, prostřednictvím jeho oblastních pracovišť, by mohla zamezit neoprávněnému čerpání podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání. Závěrem lze konstatovat, že při studiu odborné literatury a provádění kvalitativního výzkumu byly získány nové poznatky a zpracování diplomové práce přineslo rozšíření dosavadních znalostí v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr o některé další aspekty.

## **Použitá literatura:**

### Odborná literatura:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2014. 1246 s. ISBN 978-80-7263-850-5.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BŘESKÁ, Naděžda a kol. *Státní sociální podpora s komentářem a příklady 2012*. 14. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2012. 217 s. ISBN 978-80-7263-739-3.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualizované vydání. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-785-4.
- HURKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2014. 148 s. ISBN 978-80-7478-440-8.
- MULLEROVÁ, Libuše, ŠINDELÁŘ, Michal. *Účetnictví podnikatelů v různých právních formách*. Praha: VŠE v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2014. 184 s. ISBN 978-80-245-2041-4.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, s.r.o., 2014. 125s. ISBN 978-80-86846-52-1.
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
- ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2014*. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vydání. Olomouc: Nakladatelství Anag, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.
- TICHÁ, Ivana, HRON, Jan. *Strategické řízení*. Praha: PEF, ČZU v Praze, 2007. 238 s. ISBN 978-80-213-0922-7.

Právní předpisy:

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje:

Úřad práce ČR, [Copyright © 2002 - 2015 OK system a.s.](http://portal.mpsv.cz/upcr)[online] [cit. 2015-03-01].  
Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/upcr>>.



