

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce**

**Bc. Lenka Žilková**

© 2014 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Žilková Lenka

Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Litoměřice

Název práce

**Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce**

Anglický název

**Labour relations after the amendment to the Labour Code**

### Cíle práce

- Charakterizovat pracovněprávní vztahy a jejich změny po tzv. "velké novele" zákoníku práce,
- zhodnotit dopad legislativních změn do pracovněprávních vztahů,
- navrhnout opatření, které by v dané oblasti usnadnilo vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v návaznosti na účast na pojištění a odvody pojistného.

### Metodika

- Studium a analýza zákoníku práce, odborné literatury a internetových zdrojů
- konzultace s vedoucí práce
- vypracování teoretické části práce a její zhodnocení
- získání a prostudování konkrétních materiálů
- vyhodnocení získaných dat, komparace s teoretickými poznatky
- vypracování grafického znázornění zjištěných poznatků
- sumarizace výsledků, jejich vyhodnocení a návrhy

### Harmonogram zpracování

Harmonogram:

1. Sběr dat, vyhotovení zadání práce – do 30.6.2013
2. Vypracování teoretické části – do 31.1.2014
3. Vypracování praktické části – do 28.2.2014
4. Odevzdání práce dle závazných pokynů PEF ČZU

### Rozsah textové části

60 - 80 stran

### Klíčová slova

zákoník práce, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní smlouva, výpověď, odstoupné, účast na pojištění, čistá mzda.

### Doporučené zdroje informací

JAKUBKA, J. JUDr., SCHMIED, Z. Mgr., TRYLČ, L. JUDr.: Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2012, 159 s., ISBN 978-80-7263-709-6

SCHMIED, Z. Mgr., TRYLČ, L. JUDr.: Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2013, 167 s., ISBN 978-80-7263-790-4

ŽENÍŠKOVÁ, M. Ing.: Pojistné na sociální zabezpečení, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2012, 149 s., ISBN 978-80-7263-735-5

ŽENÍŠKOVÁ, M. Ing., PŘIB, J. JUDr.: Zákon o nemocenském pojištění, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2013, 279 s., ISBN 978-80-7263-799-7

Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2013, Daňové zákony v úplném znění k 1.1.2013 s přehledy změn, 295 s., ISBN 978-80-7263-791-1

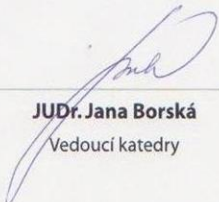
Další literatura po dohodě s vedoucí práce.

### Vedoucí práce

Světlíková Daniela, JUDr.

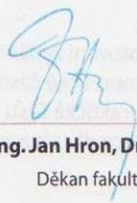
### Termín odevzdání

březen 2014

  
JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry



  
prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr. h. c.

Děkan fakulty

V Praze dne 8.11.2013

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 24. 11. 2014

---

Bc. Lenka Žilková

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové, za cenné připomínky, odbornou pomoc a rady poskytnuté při zpracování diplomové práce na téma „Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce“.

# **Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce**

---

## **Labour relations after the amendment to the Labour Code**

### **Souhrn**

Diplomová práce na téma Pracovněprávní vztahy po novele zákoníku práce se zabývá analýzou pracovněprávních vztahů, věnuje se jejím změnám, které přináší novely zákoníku práce. Na základě analýzy pracovněprávních vztahů a komparace vybraných zaměstnavatelů má navrhnout opatření, které by usnadnilo vztahy mezi objektem a subjektem v návaznosti na účast na pojištění, odvody pojistného, zabezpečení při dočasné pracovní neschopnosti, zjednodušení administrativy.

Dále z poskytnutých údajů bylo provedeno zhodnocení dopadů legislativních změn zákoníku práce u dvou subjektů. Pro analýzu jednotlivých změn byly vytvořeny pro přehlednost modelové příklady.

Pro výzkumné šetření byl použit strukturovaný rozhovor s personalisty zkoumaných subjektů.

Výsledkem práce bude navrhnout legislativní opatření směřující ke zjednodušení administrativy pro zaměstnavatele a vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Právní stav zákoníku práce je v diplomové práci situován k 1. 1. 2014.

### **Klíčová slova**

Zákoník práce, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní smlouva, výpověď, odstupné, účast na pojištění, čistá mzda.

## **Summary**

The thesis on Labour Relations after the amendment to the Labour Code deals with the analysis of labor relations, deals with the changes brought about by the Labour Code. Based on the analysis of labor relations and comparison of selected employers to propose measures that would facilitate relations between object and subject in relation to participation in insurance premium payments, security during temporary incapacity, administrative simplification.

Furthermore, the data provided was an assessment of impacts of legislative amendments to the Labour Code in two subjects. For the analysis of the individual changes were made for the sake of model examples.

For my research is structured interview with recruiters surveyed sites.

Result of this work will be to propose legislative measures aimed at simplifying the administration for employers and relations between employees and employers.

The legal status of the Labour Code is located in the thesis 1. 1. 2014.

## **Keywords**

The Labour Code, the employer, employee, employment, agreements on work performed outside employment, employment contract, termination, compensation, participation in insurance, net pay.

## Obsah

1	Úvod.....	6
2	Cíl práce a metodika .....	8
3	Pracovní právo a prameny.....	10
3.1	Zákoník práce.....	11
3.2	Legislativní změny zákoníku práce.....	12
3.3	Základní zásady uplatňované v pracovněprávních vztazích .....	13
3.4	Závislá práce .....	13
3.5	Smluvní strany .....	14
3.6	Pracovní poměr .....	14
3.6.1	Zkušební doba .....	15
3.6.2	Pracovní poměr na dobu určitou .....	16
3.6.3	Změna pracovního poměru a přidělení k jinému zaměstnavateli.....	17
3.7	Skončení pracovního poměru.....	19
3.7.1	Dohoda a výpověď .....	19
3.7.2	Výpovědní důvody .....	20
3.7.3	Ochrana zaměstnanců.....	21
3.7.4	Odstupné .....	21
3.7.5	Náhrada mzdy a okamžité skončení pracovního poměru .....	22
3.8	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	22
3.8.1	Dohoda o provedení práce .....	24
3.8.2	Dohoda o pracovní činnosti .....	25
3.9	Pracovní doba.....	26
3.9.1	Pružné rozvržení pracovní doby.....	26
3.9.2	Konto pracovní doby a práce přesčas.....	27
3.10	Dovolená .....	27
3.11	Odměňování .....	28
3.11.1	Změny v oblasti odměňování od 1. 1. 2012.....	29
3.11.2	Změny v oblasti odměňování od 1. 1. 2013 .....	31
3.11.3	Změny v oblasti odměňování od 1. 1. 2014.....	31
4	Vlastní práce .....	32



4.1	Pracovní poměr v praxi .....	32
4.1.1	Uzavírání pracovního poměru, pracovní smlouva a její náležitosti .....	33
4.1.2	Mzdové podmínky u pracovního poměru .....	37
4.1.3	Skončení pracovního poměru, výpověď a odstupné .....	38
4.1.4	Shrnutí modelových příkladů při vzniku a skončení pracovního poměru ..	46
4.2	Dohoda o pracovní činnosti v praxi .....	48
4.2.1	Dohoda o pracovní činnosti a povinnosti zaměstnavatele .....	50
4.2.2	Rozdíl mezi pracovním poměrem a dohodou o pracovní činnosti.....	52
4.3	Dohoda o provedení práce v praxi .....	52
4.3.1	Porovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	55
4.4	Subjekty zahrnuté do komparace .....	55
4.4.1	Zaměstnavatel „A“ a jeho charakteristika.....	56
4.4.2	Zaměstnavatel „B“ a jeho charakteristika .....	57
4.4.3	Komparace mzdových nákladů u vybraných zaměstnavatelů .....	61
4.5	Anonymní rozhovor s personalisty vybraných zaměstnavatelů.....	70
4.6	Shrnutí poznatků z provedených změn po novele zákoníku práce .....	76
5	Závěr .....	79
6	Seznam literatury .....	83

## **Seznam tabulek**

<i>Tabulka 1 – Přehled platových tarifů.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabulka 2 – Pracovní poměr, skončení pracovního poměru dohodou a náklady pro zaměstnavatele.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabulka 3 – Výpočet nákladů při skončení pracovního poměru pro nadbytečnost.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabulka 4 – Rozdíl mezi dohodou o pracovní činnosti „A“ a „B“ v závislosti na účasti na pojištění.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabulka 5 – Rozdíly mezi pracovním poměrem a dohodou o pracovní činnosti.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabulka 6 – Výpočty u dohod o provedení práce.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabulka 7 – Počet zaměstnanců u zaměstnavatele „A“.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabulka 8 – Počet zaměstnanců u zaměstnavatele „B“.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabulka 9 – Počet dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u zaměstnavatele „B“.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabulka 10 – Mzdové náklady, odvody pojistného a daň u zaměstnavatele „A“.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabulka 11 – Mzdové náklady, odvody pojistného a daň u zaměstnavatele „B“.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabulka 12 – Odstupné.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabulka 13 – Komparace dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....</i>	<i>68</i>

## **Seznam grafů**

<i>Graf 1 – Platové tarify.....</i>	<i>30</i>
<i>Graf 2 – Hrubá mzda snižená o odvody zaměstnance a čistá mzda.....</i>	<i>40</i>
<i>Graf 3 – Čistá mzda.....</i>	<i>41</i>
<i>Graf 4 – Náklady zaměstnavatele.....</i>	<i>41</i>
<i>Graf 5 – Složení mzdových nákladů zaměstnavatele.....</i>	<i>46</i>
<i>Graf 6 – Čistá mzda a náklady zaměstnavatele.....</i>	<i>50</i>
<i>Graf 7 – Počet zaměstnanců u zaměstnavatele „B“.....</i>	<i>58</i>
<i>Graf 8 – Počet dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....</i>	<i>59</i>
<i>Graf 9 – Vývoj jednotlivých položek u zaměstnavatele „A“.....</i>	<i>63</i>
<i>Graf 10 – Vývoj jednotlivých položek u zaměstnavatele „B“.....</i>	<i>66</i>
<i>Graf 11 – Komparace dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....</i>	<i>69</i>

# 1 Úvod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, nabyt účinnost od 1. 1. 2007. Předcházející zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byl v platnosti již od roku 1966.

Zákoník práce v české legislativě vznikl za doby, kdy podmínky pracovních vztahů byly odlišné od těch dnešních. Zaměstnavatelem byly převážně státní podniky. S problematikou uzavírání pracovních vztahů se setkává během svého aktivního života každý. Přestože je stále preferovaným institutem uzavření pracovního poměru, jsou dost využívány a možná lze i konstatovat, že v některých případech i zneužívány dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vše vyplývá z toho, že zaměstnavatelé se snaží uspět na trhu před konkurencí a tím co nejvíce ušetřit na lidských zdrojích.

Diplomová práce je zaměřena na legislativní změny zákoníku práce. Od účinnosti zákoníku práce 1. 1. 2007 probíhaly neustále změny prostřednictvím novel. Největší změny byly provedeny tzv. „velkou novelou“ s účinností od 1. 1. 2012 zákonem č. 365/2011 Sb.

V první části diplomové práce je provedena analýza jednotlivých pojmů zákoníku práce, které prošly změnou od účinnosti 1. 1. 2007. Jsou popsány základní zásady, závislá práce, smluvní strany, pracovní poměr. Další část je zaměřena na skončení pracovního poměru a především odstupné.

Kapitola o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr objasňuje rozdíly mezi dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Novelou prošla i pracovní doba, dovolená a odměňování.

Hlavní část diplomové práce je zaměřena na problematiku v praxi při uzavírání pracovního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti a následně jejich skončení. Dále je třeba se zmínit o náležitostech pracovní smlouvy, odměňování, skončení pracovního poměru, odstupném, rozdílech a porovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru. U každých uzavřených vztahů jsou uvedeny pro přehlednost modelové příklady.

Diplomová práce analyzuje a zabývá se komparací rozdílů zaměstnávání fyzických osob na pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,

výhody či nevýhody pro zaměstnance a zaměstnavatele, jejich vliv na náklady zaměstnavatelů.

Zákoník práce je postaven na principu „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“, je proto zajímavé zjistit, zda nedochází v praxi k zneužívání postavení zaměstnavatele vůči zaměstnanci právě na základě této zásady. Pro analýzu jednotlivých změn byly vytvořeny modelové příklady. Dále byly analýzou a komparací zjišťovány dopady legislativních změn zákoníku práce u vybraných subjektů.

Přínosem této práce bude zhodnocení platné právní úpravy zákoníku práce a návržení legislativní změny, která by směřovala ke zlepšení vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v návaznosti na účast na pojištění, odvody pojistného, zabezpečení v případě dočasné pracovní neschopnosti, zjednodušení administrativy.

Veškerá ustanovení zákoníku práce jsou s právní úpravou k 1. 1. 2014.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **Cíl práce**

Cílem této práce bude analyzovat učiněné změny zákoníku práce po tak zvané velké novele od 1. 1. 2012 a dále i po následujících novelách v roce 2013 a k 1. 1. 2014.

Analyzovat pracovněprávní vztahy a provést komparaci u sledovaných subjektů v návaznosti na účast na pojištění a odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění, zajištění zaměstnance v nenadálých situacích jakou je například dočasná pracovní neschopnost či důchod.

Navrhnout legislativní opatření, které by pomohlo zjednodušit administrativu pro zaměstnavatele a vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

### **Metodika**

Práce je rozčleněna na několik částí. Je použita metoda analýzy zákoníku práce, odborné literatury a internetových zdrojů. Při analýze jednotlivých ustanovení zákoníku práce bude čerpáno z platného znění k 1. 1. 2014.

Prostřednictvím modelových příkladů, popisného a grafického znázornění budou zhodnoceny výhody či nevýhody uzavírání pracovních poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejich vliv na náklady zaměstnavatelů.

Dále pro zjištění dopadu legislativních změn, proběhlou novelou zákoníku práce od 1. 1. 2012 a následujících novel, bude provedena analýza a komparace dvou subjektů na základě poskytnutých dat, jejich sumarizace včetně zpracování do tabulek a grafů.

Poskytnuté údaje budou za období roku 2010 až 2013, to znamená 2 roky před velkou novelou zákoníku práce a 2 roky po novele. Částečně ještě poskytnuty údaje za leden až červen 2014. Zaměstnavatelé z důvodu poskytnutých citlivých údajů nebudou zveřejněni. V jednom případě se jedná o zaměstnavatele ze soukromé sféry a druhý zaměstnavatel je ze státní sféry.

Jako šetření bude použita metoda strukturovaného rozhovoru s personalisty vybraných subjektů, kteří chtějí zůstat v anonymitě. Rozhovor, který je v rozsahu 20 otázek, je zaměřen na uzavírání pracovní poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Následně i na skončení pracovního poměru, odstoupné a další změny provedené novelami zákoníku práce.

Závěr diplomové práce bude zhodnocením poznatků nynější právní úpravy s návrhem na případné legislativní změny v oblasti pracovněprávních vztahů v návaznosti na odvody pojistného a zjednodušení administrativy pro zaměstnavatele.

### 3 Pracovní právo a prameny

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím, které se rozděluje na právo individuální, kolektivní a oblast zaměstnanosti. Hlavní zřetel je brán na úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, která se řadí do individuálního pracovního práva. Další oblast se dotýká vztahů mezi skupinou zaměstnanců a zaměstnavatelem a lze označit jako kolektivní pracovní právo. Nesmí se zapomenout na právo zaměstnanosti, které má za úkol pomoci při zprostředkování práce, a to úřady práce či agenturami práce.

Mezi prameny pracovního práva řadíme Listinu základních práv a svobod, ve které jsou vyjádřeny vztahy mezi státem a jednotlivcem, spravedlnosti se může domáhat každý, je považována za součást českého ústavního pořádku. V článku 26 je zakotveno právo na zaměstnání a odchylná úprava pro cizince. V následujících člancích je odkaz na úpravu sdružování zaměstnanců a zaměstnavatelů, zakládá právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky, zákaz nucené práce, zákaz diskriminace, právo na stávkou.

Mezinárodní právo je od 1. 1. 2014 upraveno zákonem č. 91/2012 Sb., zákonem o mezinárodním právu soukromém, které řeší mimo jiné právní vztahy, kdy na jeden případ se vztahuje právo České republiky a současně i právo jiného státu. V pracovním právu se lze setkat s bilaterálními a multilaterálními mezinárodními smlouvami, které jsou tvořeny Mezinárodní organizací práce.

Vztahy mezi státy a občany v rámci Evropské unie upravuje evropské právo. Občané jsou povinni se řídit předpisy, to samé platí o členském státu, kdy má povinnost dodržovat předpisy evropského práva. Zákoník práce zapracovává v ustanovení § 1 předpisy Evropské unie.

Dalším základním pramenem pracovního práva jsou zákony. Mezi ně patří Zákoník práce č. 262/2006 Sb., který bude následně rozpracován s jednotlivými změnami na základě provedených novel, Zákon o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb., Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., Zákon o inspekci práce č. 251/2005 Sb., Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. Všechny zmíněné zákony svým způsobem obsahují prvky pracovního práva.

Když se uvádí prameny pracovního práva, je třeba uvést, že se mezi ně řadí i nařízení vlády. V této souvislosti lze jmenovat Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Pro možnosti sjednání či stanovení odchylných pracovních podmínek a práv zaměstnanců je nezbytné brát v úvahu zákon o daních z příjmů. Daňově uznatelné náklady jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud zákon o daních nestanoví jinak<sup>1</sup>.

I když pracovní právo, jak je výše uvedeno, má zastoupení v mezinárodním právu a v mnoha zákonech, diplomová práce bude věnována především zákoníku práce.

### **3.1 Zákoník práce**

Zákoník práce upravuje právní odvětví pracovního práva. Pracovní právo bylo poprvé v českém prostředí kodifikováno zákonem č. 65/1965 Sb., s účinností od 1. 1. 1966, kdy zaměstnavatelem byly téměř jen státní podniky. Současný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2007, a nahradil dřívější zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006. Nový zákoník práce je postaven na principu „co není zakázáno, je dovoleno“. V praxi to znamená, že co zákoník práce přímo nezakazuje, může být aplikováno.

Zákoník práce je právní norma, která stanovuje postupy při vzniku, trvání a zániku pracovního poměru, při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní dobu a dobu odpočinku, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, odměňování, náhrady, překážky v práci, dovolenou, péči o zaměstnance, náhrady škody, projednávání a informování (např. odborové organizace), dále jsou v zákoníku práce zakotveny společná, přechodná a závěrečná ustanovení.

---

<sup>1</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2



Smyslem zákoníku práce je stanovit pravidla pro pracovněprávní vztahy a pravidla, podle nichž se lze od zákoníku práce odchýlit na základě zásady „je dovoleno vše, co zákon nezakazuje“. V případě, že není možno použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem. Uplatní se princip subsidiarity, tj. princip pomocného prostředku a to i v případě, ať je v zákoníku práce na něj odkaz či není.

Dále zákoník práce upravuje některé vztahy před vznikem pracovněprávního vztahu a vymezuje práva a povinnosti při dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance a některé sankce za jeho porušení<sup>2</sup>.

### **3.2 Legislativní změny zákoníku práce**

Zákoník práce prochází téměř každým rokem novelizací. Velká novela zákoníku práce proběhla s účinností od 1. 1. 2012 zákonem č. 365/2011 Sb. Obsahuje celkem 323 novelizačních bodů, z nichž zhruba třetina se týká zásadních změn v dosavadní pracovněprávní úpravě. Novela přináší změny na obou stranách pracovněprávních vztahů, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.

Převážná část představovala upřesnění dosavadních ustanovení s cílem podtrhnout příkazující ustanovení – například případ, kdy se slovo „nemůže“, nahrazuje slovem „nesmí“<sup>3</sup>.

S novelou zákoníku práce došlo k vymezení základních zásad pracovněprávních vztahů, oblast uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, oblast odstupného, zaměstnávání na základě dohod o provedení práce, konto pružné pracovní doby, práce přesčas, smluvní plat, určování dovolené, rozvázání pracovního poměru. Výše uvedené změny nejsou v plném výčtu, v některých případech se jednalo o zpřesnění či doplnění dosavadního znění ustanovení.

Vzhledem k tomu, že po velké novele zákoníku práce proběhly s účinností od 1. 1. 2013 a s účinností od 1. 1. 2014 další novely zákoníku práce, bude v diplomové práci uváděna aktuální platnost jednotlivých ustanovení.

---

<sup>2</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2

<sup>3</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2013, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2013, 167 s., ISBN 978-80-7263-790-4

### 3.3 Základní zásady uplatňované v pracovněprávních vztazích

Novela zákoníku práce od 1. 1. 2012 v ustanovení § 1a stanovila nově základní zásady uplatňované v pracovněprávních vztazích:

- a) zvláštní zákonná ochranná postavení zaměstnance<sup>4</sup>,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní 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.

Zásady jsou stručné a obecné, mají povahu obecných právních kritérií, které slouží oběma stranám k výkladu právní úpravy<sup>5</sup>. Vzhledem k tomu, že za slabší stranu je považován zaměstnanec, je zakomponována do základních zásad bezpečnost při práci, spravedlivost v odměňování a rovné zacházení. Zaměstnanec má možnost v případě nedodržování práv ze strany zaměstnavatele se obrátit například na odborovou organizaci nebo na oblastní inspektorát bezpečnosti práce.

Práva a povinnosti obou smluvních stran by měly být obsaženy v kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech daného zaměstnavatele, zákoník práce je pouze rámcem smluv. Z toho vyplývá, že se lze odchýlit, pokud není zákonem výslovně zakázáno.

Z hlediska posuzování neplatnosti právních jednání je důležité, že zásady uvedené pod písmeny a), b) a e) vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek<sup>6</sup>.

### 3.4 Závislá práce

Zákoník práce definuje termín závislé práce v ustanovení § 2. Je to práce vykonávána v pracovněprávním vztahu, čímž se myslí uzavření pracovního poměru či výkon práce na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jedná se vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, práce je vykonávána osobně zaměstnancem, dle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem.

---

<sup>4</sup> JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2012, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2012, 159 s., ISBN 978-80-7263-709-6

<sup>5</sup> <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d35854v45550-klady-a-zapory-velke-novely-zakoni-ku-prace-2012/> (dostupné dne 27. 10. 2014)

<sup>6</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2

Za výkon práce, který probíhá na pracovišti zaměstnavatele v pracovní době, náleží sjednaná mzda, plat či odměna. Dále závislá práce je činěna na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.

V případě, že není splněna některá z uvedených podmínek, nejedná se o závislou práci. V tomto případě nepůjde o pracovněprávní vztah, ale o zajištění práce ve vztahu podle občanského zákoníku (dodávka, subdodávka, příkazní smlouva).

Zákoník práce po novele od 1. 1. 2014 již neobsahuje zákaz výkonu závislé práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo osob starších 15 let do skončení povinné školní docházky. Tento zákaz je zakotven v novém občanském zákoníku.

### **3.5 Smluvní strany**

Účastníky pracovněprávních vztahů je zaměstnavatel a zaměstnanec jako subjekty, jejímž společným zájmem je především závazek k výkonu závislé práce.

Dle ustanovení § 7 se zaměstnavatelem pro účely zákoníku práce považuje osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Zaměstnanec je charakterizován v zákoníku práce v ustanovení § 6 jako fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Tato oblast zákoníku práce byla velmi zobecněna. Právní odpovědnost a svéprávnost fyzických a právnických osob, a to i v pracovněprávních vztazích upravuje komplexně občanský zákoník<sup>7</sup>.

### **3.6 Pracovní poměr**

Před uzavřením pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s veškerými právy a povinnostmi, s pracovními podmínkami, s odměňováním. Tato povinnost je zakotvena v ustanovení § 31 zákoníku práce.

Zaměstnavatel si může na základě zájmu ze strany fyzické osoby vyžádat před uzavřením pracovního poměru údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovního poměru.

---

<sup>7</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2

Obecně lze konstatovat, že s uzavíráním pracovního poměru ať již z pohledu zaměstnavatele či zaměstnance se za aktivní život setkává každý. Zákoník práce v ustanovení § 33 a ustanovení § 34 říká, jak vzniká pracovní poměr a co musí obsahovat pracovní smlouva.

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která musí být uzavřena písemně, každá strana obdrží jedno vyhotovení. Náležitostí pracovní smlouvy je uvedení druhu práce, místo výkonu a den nástupu do práce.

Další možností vzniku pracovního poměru je jmenování na vedoucí pracovní místo. Dnem, který je uveden jako nástup do práce nebo který byl uveden jako den jmenování, vzniká pracovní poměr.

Nový zákoník práce již nerozlišuje pracovní poměry na hlavní a vedlejší pracovní poměr. Dle zákoníku práce se jedná o další pracovní poměr. Zaměstnanec, který má se zaměstnavatelem uzavřen pracovní poměr, nemůže mít uzavřen další pracovní poměr na stejnou činnost. To stejné se týká i při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Musí se jednat o jinou druhově vymezenou práci.

Pokud zaměstnanec nenastoupí do zaměstnání ve sjednaném dni, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Při odstoupení od pracovní smlouvy je třeba dodržet písemnou formu. K aktu musí dojít ještě před nástupem zaměstnance do práce.

### **3.6.1 Zkušební doba**

Novela zákoníku práce přinesla změny ve zkušební době, které jsou zakotveny v ustanovení § 35. Sjednání zkušební doby nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru.

Zkušební doba může být sjednána na dobu nejvýše 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2012, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2012, 159 s., ISBN 978-80-7263-709-6

Výhodou může být to, že má zaměstnavatel delší čas na ověření schopností vedoucího zaměstnance, než by s ním chtěl skončit pracovní poměr ve zkušební době či jej ponechat na vedoucí pozici.

Zkušební doba má i jistá omezení. V případě, kdy je pracovní poměr uzavřen na kratší období, nesmí být zkušební doba sjednána delší než jedna polovina sjednané doby pracovního poměru. V praxi to znamená, že je-li pracovní poměr uzavřen například na dobu 3 měsíců, zkušební doba nesmí činit více jak 1,5 měsíce.

Vždy musí být zkušební doba sjednána písemně a nejpozději v den, který byl uveden jako den nástupu do práce nebo den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Jinou alternativu zákoník práce nepřipouští. Zkušební doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci a nově o dobu celodenní dovolené. V době trvání zkušební doby lze pracovní poměr zrušit bez uvedení důvodu, ale musí být v písemné formě a pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení.

Pokud je ovšem zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, nelze s ním ve zkušební době v období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti pracovní poměr zrušit.

### **3.6.2 Pracovní poměr na dobu určitou**

Zákoník práce preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou, přesto lze sjednávat, za určitých podmínek, i pracovní poměr na dobu určitou dle ustanovení § 39.

Pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou stanovil zákoník práce od 1. 1. 2012 nové podmínky. Doba trvání mezi stejnými smluvními stranami nesmí být delší než 3 roky a ode dne vzniku tohoto pracovního poměru na dobu určitou lze opakovat nejvýše dvakrát. Opakování pracovního poměru se považuje rovněž i jeho prodloužení.

V případě, že od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, lze uzavírat nově pracovní poměr na dobu určitou dle zákoníku práce. Dříve stačilo k přerušení pouze 6 měsíců a pracovní poměr se mohl sjednat na dobu nejdéle 2 let.

V současné době lze lehce spočítat, že zaměstnanec v období 15 roků může pracovat na dobu určitou u jednoho zaměstnavatele až 12 let. Pro zjednodušení je vysvětleno na příkladu. Zaměstnanec pracuje na pracovní smlouvu od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016. Následující 3 kalendářní roky pracuje u jiného zaměstnavatele. Od 1. 1. 2020 nastoupí zpět k původnímu zaměstnavateli a pracovní smlouva bude uzavřena na dobu určitou na 3 roky, tj. do 31. 12. 2023. Následovat budou dvě prodloužení pracovní smlouvy, a to vždy na 3 roky. Zaměstnanci končí pracovní poměr na dobu určitou po dvou prodlouženích k 31. 12. 2029 a zaměstnavatel se může rozhodnout, zda si zaměstnance ponechá dále v zaměstnání a jeho pracovní poměr z doby určité se změní na dobu neurčitou či pracovní poměr bude uplynutím doby určité ukončen.

Tím, že došlo ke zrušení výjimek pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou (provozní důvody na straně zaměstnavatele, zastupování v době nepřítomnosti zaměstnance jiným zaměstnancem), neprospělo v praxi zaměstnavatelům, ale ani zaměstnancům. Dochází k častějšímu uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dílčí novelou zákoníku práce došlo s účinností od 1. 8. 2013 opět k navrácení výjimky pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou z vážných provozních důvodů nebo z důvodu spočívající na zvláštní povaze práce. Zaměstnavatel musí mít ve vnitřním předpise nebo s odborovou organizací písemně vymezeny důvody pro uzavření opakovaného pracovního poměru na dobu určitou.

### **3.6.3 Změna pracovního poměru a přidělení k jinému zaměstnavateli**

Ke změně pracovního poměru může dojít pouze písemně po vzájemné dohodě obou smluvních stran, tzn. mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Může se jednat o převedení na jinou práci nebo o dočasné přidělení. Jsou rozlišeny případy, kdy zaměstnavatel je povinen zaměstnance převést na jinou práci a případy, kdy záleží na zvážení zaměstnavatele, nejde o právní povinnost.

Povinností zaměstnavatele dle ustanovení § 41 zákoníku práce je převedení zaměstnance na jinou práci z několika důvodů. Mezi výčet důvodů patří zdravotní stav podle lékařského posudku, který byl vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb, a zaměstnanec pozbyl způsobilosti či nesmí vykonávat dosavadní práci, pracovní

omezení pro těhotnou zaměstnankyni či zaměstnankyni, která kojí, nebo zaměstnanec, který na základě lékařského posudku nemůže vykonávat práci v noci.

Dále je v zákoníku práce uvedeno, že zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci z důvodu zahájení trestního řízení související s plněním pracovních úkolů, dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro porušování povinností. V těchto případech právě záleží na uvážení zaměstnavatele.

Novelou zákoníku práce byla od roku 2012 opět zařazena možnost dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Dříve to bylo umožněno pouze agenturám práce, které mohly jediné zprostředkovávat přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Toto jednání je třístranným vztahem mezi agenturou práce, zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mezi agenturou práce a zaměstnavatelem je uzavřena na základě obchodněprávního vztahu dohoda o dočasném přidělení. Dále je mezi agenturou práce a zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti, čímž vznikne pracovněprávní vztah.

Po novele zákoníku práce smí tedy zaměstnavatel, sice až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, uzavřít písemně dohodu se zaměstnancem o dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli. V praxi dochází k tomu, že zaměstnanec koná práci po část týdne u svého zaměstnavatele a po část týdne u zaměstnavatele, kterému byl na základě dohody přidělen. Tímto nedochází k porušení zákoníku práce, neboť jde o dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Podmínkou je, že zaměstnavateli není poskytována žádná úplata za dočasné přidělení zaměstnance. To ovšem neplatí pro náklady jako je mzda nebo cestovní náhrady.

Zaměstnavatel již při uzavření pracovního poměru sjednává se zaměstnancem souhlas s vysláním na pracovní cestu. Vzhledem k tomu, že s vysláním na pracovní cestu musí zaměstnanec souhlasit, má zaměstnavatel toto zakomponováno přímo v pracovní smlouvě nebo v dodatku k pracovní smlouvě.

Pracovní cesta je charakteristická svým časovým omezením výkonu práce mimo sjednané místo. V praxi se může vyskytnout i případ vyslání na pracovní cestu k jinému zaměstnavateli.

### 3.7 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je velmi citlivá věc, především pro zaměstnance, proto jsou v ustanovení § 48 zákoníku práce vymezeny výpovědní důvody, peněžní kompenzace, okamžité zrušení pracovního poměru.

Pracovní poměr může být rozvázán jen<sup>9</sup>:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

Vzhledem k tomu, že při skončení pracovního poměru dochází ke střetu zájmu, je v zákoníku práce zakotveno, že musí být vždy písemná forma.

Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní lhůty, která činí nejméně 2 měsíce (při výpovědi) nebo končí sjednaným dnem (dohodou). Objevují se i případy, kdy pracovní poměr zanikne smrtí zaměstnance nebo smrtí zaměstnavatele.

#### 3.7.1 Dohoda a výpověď

Dohoda je dvoustranným právním jednáním, které vyvolává právní následky. Z toho plyne, že musí dojít k souhlasu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru k určitému dni, který je uveden v písemné dohodě. Každý z účastníků obdrží jedno vyhotovení dohody.

Další možností skončení pracovního poměru je podání výpovědi, která je na rozdíl od dohody jednostranným právním jednáním a musí být druhému účastníkovi doručena do vlastních rukou, jinak je neplatná. Při doručování může být využito provozovatele poštovních služeb. Pokud bude převzetí zaměstnancem odmítnuto, považuje se výpověď za doručenou. Stejný postup může být i v opačném případě.

Kterýkoli z účastníků může vyjádřit úmysl skončit pracovní poměr bez ohledu na nesouhlas druhé smluvní strany. Výpovědí může skončit pracovní poměr jak

---

<sup>9</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2



zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Rozdíl je v tom, že zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu či bez důvodu, ale zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodů, které jsou vymezeny v zákoníku práce.

### 3.7.2 Výpovědní důvody

V ustanovení § 52 zákoníku práce jsou vymezeny výpovědní důvody tak, aby nedocházelo k jejich záměně. Do výčtu patří například organizační důvody na straně zaměstnavatele, zdravotní důvody na straně zaměstnance či nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy či požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce nebo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci<sup>10</sup>.

Novelou byl zákoník práce doplněn o nový výpovědní důvod v ustanovení § 52 písmeno h) – „poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v ustanovení § 301 a)“. V tomto případě se jedná o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. V období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 byla doba delší, a to prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Zákoník práce umožňuje také zaměstnavateli snížit náhradu mzdy či jí vůbec neposkytnout v případě porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Novela zákoníku práce nově umožnila dát tedy výpověď zaměstnanci, který je v režimu dočasně práce neschopného a porušil zmíněný režim. V tomto případě není využit institut ochranné lhůty.

Pokud už se zaměstnavatel rozhodne dát výpověď za hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, má na výběr dva termíny. Může dle posledního uvedeného výpovědního důvodu dát výpověď zaměstnanci do jednoho měsíce ode dne, kdy se dozvěděl o tomto porušení a nejpozději do jednoho roku ode dne vzniku výše jmenovaného důvodu.

---

<sup>10</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2

### 3.7.3 Ochrana zaměstnanců

Vzhledem k tomu, aby nedocházelo v některých životních situacích k zneužívání zaměstnanců zaměstnavatelem, nelze dát výpověď v ochranné lhůtě.

Do této lhůty spadá doba dočasné pracovní neschopnosti, doba výkonu vojenského cvičení, doba výkonu veřejné funkce, zaměstnankyni, která je těhotná, v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené, dále doba, kdy zaměstnanec, který pracuje v noci, není způsobilý na základě lékařského posudku vykonávat noční práce.

Ve výše vyjmenovaných případech je zákaz dát výpověď zaměstnavatelem obsaženo v zákoníku práce v ustanovení § 53. V následujícím ustanovení, tj. v ustanovení § 54, jsou vymezeny důvody, kdy se zákaz výpovědi podle ustanovení § 53 na výpověď zaměstnanci nevztahuje.

### 3.7.4 Odstupné

Zaměstnanci náleží odstupné, pokud s ním zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí či dohodou z důvodů vymezených v zákoníku práce. Odstupné je možné chápat jako formu odškodnění za ztrátu zaměstnání.

Záleží na každém zaměstnavateli, zdali dodrží stanovené nejnižší přípustné částky odstupného, či jej navýší. Novelou došlo k úpravě nároku zaměstnance na výši odstupného dle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

Zaměstnanci s delším trváním pracovního poměru náleží vyšší odstupné, než zaměstnanci s kratší dobou trvání pracovního poměru.

Dříve náleželo zaměstnanci za daných podmínek, tzn. při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku.

Po velké novele zákoníku práce od ledna 2012 přísluší odstupné ve výši nejméně:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky<sup>11</sup>.

Nově je také stanoven postup pro výpočet odstupného v písmenu d) pro zaměstnance, kteří měli uplatněno konto pracovní doby (způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis). Výpočet odstupného v tomto případě je stanoven jako součet trojnásobku jeho průměrného pracovního poměru plus průměrný výdělek podle odpracovaných let.

Zaměstnavatel má povinnost vyplatit odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, který má zaměstnavatel stanoven pro výplatu mezd. Na odstupné nevzniká nárok, pokud výpověď podá zaměstnanec.

### **3.7.5 Náhrada mzdy a okamžité skončení pracovního poměru**

Ke změně došlo také v případě, že zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr z důvodů citovaných v zákoníku práce v ustanovení § 56. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku po dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Mezi důvod patří to, že zaměstnanec ze zdravotních důvodů nemůže vykonávat práci a zaměstnavatel mu neumožnil výkon jiné vhodné práce či zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu do 15 dnů po uplynutí splatnosti.

Do 31. 12. 2011 náležela zaměstnanci při okamžitém zrušení pracovního poměru z výše citovaných důvodů náhrada mzdy ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

## **3.8 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Tato oblast zákoníku práce novelou doznala také určitých změn. Zaměstnavatel by měl zajišťovat svou činnost především zaměstnanci v pracovním poměru, proto by neměly být dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zneužívány pro výkon závislé práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měl zaměstnavatel

---

<sup>11</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2

uzavírat v případě, že není účelné na výkon práce přijímat zaměstnance na pracovní poměr.

Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou zařazeny dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

V obou případech se jedná o dvoustranné právní jednání, kdy po podpisech vzniká vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tento vztah není stejný jako při uzavření pracovního poměru. Rozdíl je v tom, že zaměstnanec při výkonu práce na dohodu má více volnosti, není tak závislý na pokynech zaměstnavatele. Je omezen vztah nadřízenosti a podřízenosti.

Dohody jsou flexibilní pro zaměstnavatele v oblastech, kterými jsou například přidělování a výkon práce, vznik a rozvazování dohod, pracovní doba, pracovní podmínky a odměňování, proto jsou dost často v některých profesích využívány. Zaměstnavatel nemá povinnost u dohod rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu jako je tomu u pracovního poměru.

Stejnou podmínkou jako je při sjednání pracovního poměru uzavření pracovní smlouvy písemně, tak i u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti musí být uzavření v písemné formě a stejné pravidlo platí při výpovědi dohody nebo okamžitém zrušení. Jedno vyhotovení vždy obdrží zaměstnanec a jedno vyhotovení zaměstnavatel.

V některých oblastech se liší, zda je uzavřen pracovní poměr nebo dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě uzavření dohody není právní nárok na odstupné, zaměstnanec nelze přeložit či převést na jinou práci, na překážky v práci ze strany zaměstnance, na dovolenou, cestovní náhrady, skončení zaměstnání.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat v dohodě o pracovní činnosti nebo stanovit vnitřním předpisem nárok na dovolenou či na jiné důležité osobní překážky v práci.

Výkon práce na dohodu o pracovní činnosti nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, toto vždy musí být dodrženo.

Novým zavedeným institutem od 1. 1. 2014 je možnost okamžitého zrušení dohody zákonným zástupcem. Jedná se o případ, kdy nezletilý zaměstnanec nedosáhl věku 16 let a výkon práce na dohodu by ovlivňoval zdraví nezletilého, zasahoval do jeho vývoje a vzdělání. K platnosti okamžitého zrušení dohody se vyžaduje přivolení soudu. Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci<sup>12</sup>.

### **3.8.1 Dohoda o provedení práce**

Novelou zákoníku práce byl rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, změněn ze 150 hodin na 300 hodin v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele. Z toho plyne, že hodiny u všech uzavřených dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele se v průběhu kalendářního roku sčítají a nesmí překročit 300 hodin. Povinností zaměstnavatele je evidovat odpracovanou dobu.

Na druhou stranu může nastat situace, kdy zaměstnanec bude mít během kalendářního roku uzavřeno několik dohod o provedení práce u různých zaměstnavatelů. V tomto případě se počet hodin nesčítá.

Podmínkou při uzavírání dohody o provedení práce je uvedení doby, na kterou je dohoda uzavřena.

Další takovou změnou je, že od roku 2012 podléhá dohoda o provedení práce, pokud přesáhne odměnu 10 000 Kč za měsíc, odvodům na sociální pojištění a odvodům na zdravotní pojištění. V případě, že bude překročena výše uvedená odměna, vznikne zaměstnanci při dočasné pracovní neschopnosti nárok na náhradu mzdy za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (v současné době) a následně i nárok na výplatu nemocenských dávek, popřípadě za splnění všech podmínek i na výplatu peněžité pomoci v mateřství.

Pokud bude dohoda o provedení práce podléhat odvodu na sociální pojištění, bude odměna z této dohody (vyměřovací základ) zahrnuta pro výpočet jakéhokoliv důchodu.

---

<sup>12</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2

V praxi to znamená, že další povinností zaměstnavatele je vyhotovit po skončení dohody o provedení práce zaměstnanci evidenční list důchodového pojištění, který je podkladem pro výpočet důchodu. Na předepsaném tiskopisu se jedno vyhotovení předává na okresní správu sociálního zabezpečení podle místní příslušnosti zaměstnavatele, jeden stejnopis se předá proti podpisu zaměstnanci a druhý stejnopis si zakládá zaměstnavatel, který má povinnost ze zákona 3 roky jej archivovat.

Odměna z dohody o provedení práce nesmí být nižší než minimální mzda, to je jedna z ochran zaměstnance při uzavírání dohody. Za druhou ochranu je považován rozsah práce, na kterou jsou dohody uzavírány.

Další novinkou je u dohody o provedení práce to, že zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci po skončení dohody o provedení práce potvrzení o zaměstnání.

### **3.8.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá se zaměstnancem za podmínky, že práce nebude vykonávána v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní doby. Vzhledem k tomu, že nelze dovést přesně hranici poloviny pracovní doby, protože u zaměstnavatelů může být pracovní doba v rozsahu jak 40 hodin za týden, tak 38,75 hodin nebo 37,5 hodin, posuzuje se dodržování rozsahu pracovní doby za celou dobu trvání dohody o pracovní činnosti nejdéle za období 52 týdnů.

Zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti může tudíž pracovat nepravidelně, to znamená některý týden 30 hodin, další 10 hodin a podobně. V závěru musí průměr odpracované doby za týden činit maximálně 20 hodin za období trvání dohody o pracovní činnosti nebo období 52 týdnů po sobě jdoucích.

V uzavřené dohodě o pracovní činnosti musí být vymezen druh sjednané práce, rozsah pracovní doby a období, na které je dohoda uzavřena. Doporučuje se uvést i místo výkonu práce. Nezáleží na délce uzavření, může být na dobu určitou i neurčitou.

Opět i zde platí stejné pravidlo a důvod, že v případě vzniku sociálního pojištění, je zaměstnavatel povinen vyhotovit evidenční list důchodového pojištění jako u dohody o provedení práce.

### **3.9 Pracovní doba**

Pracovní doba je rozvržena především dle podmínek a činnosti zaměstnavatele. Nelze ji stanovit u všech stejně bez ohledu na provozní podmínky. Přesto je důležité mít na zřeteli ochranu zdraví zaměstnance při výkonu závislé práce. Změny vzešlé novelou se týkají především zpřesnění některých pojmů.

Zákoník práce v ustanovení § 78 stanoví, že pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, po kterou je zaměstnanec připraven na pracovišti k výkonu práce<sup>13</sup>.

Doba odpočinku je charakterizována jako doba, která není pracovní dobou.

Nově bylo v zákoníku práce v ustanovení § 83 zavedeno, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin jak při rovnoměrném, tak při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Dříve platilo při rovnoměrném rozvržení pracovní doby pouze 9 hodin. Délka pracovní směny u zaměstnanců mladších 18 let se nezměnila. Nesmí překročit v jednotlivých dnech 8 hodin a v případě sjednání více pracovněprávních vztahů, nesmí překročit ve svém úhrnu 40 hodin za týden.

Pro zaměstnavatele byla zakomponována do zákoníku práce povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci o odpracované době, to znamená, údaje o začátku a konci směny. Směnou se rozumí část týdenní pracovní doby, která je zaměstnancem odpracována v rámci rozvrhu pracovní doby. Rozdíl mezi pojmem směna a odpracovaná doba je ten, že směna je rozvrh dle zaměstnavatele a odpracovaná doba je to, co je odpracováno, včetně práce přesčas.

#### **3.9.1 Pružné rozvržení pracovní doby**

Smyslem pružné pracovní doby je to, že začátek či konec volitelného úseku pracovní doby si volí sám zaměstnanec. Zaměstnavatel stanoví základní pracovní dobu, po kterou je zaměstnanec povinen být na pracovišti. I u pružné pracovní doby platí, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Dříve bylo stanoveno, že v rámci pružného rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím

---

<sup>13</sup> SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2

období. Nyní je změna v tom směru, že vyrovnávací období bylo navýšeno na období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, a to ještě může zaměstnavatel prostřednictvím kolektivní smlouvy prodloužit na období 52 týdnů po sobě jdoucích. Jak je vidět, došlo k mnohonásobnému prodloužení.

Nesmí se opomenout na překážky na straně zaměstnance, kdy při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasahují do základní pracovní doby. Výjimkou je dočasná pracovní neschopnost zaměstnance.

### **3.9.2 Konto pracovní doby a práce přesčas**

I v této oblasti došlo novelou zákoníku práce od 1. 1. 2012 ke změně. Nejdříve co je konto pracovní doby. Zákoník práce v ustanovení § 86 nově říká, že je to způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele. Oproti dřívějšímu znění, kdy bylo konto pracovní doby definováno jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a také muselo být obsaženo v kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpise<sup>14</sup>.

Změnou je nastavení zvláštních postupů, kdy může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, nejvýše v rozsahu 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období<sup>15</sup>.

Práci přesčas může zaměstnanec vykonávat jen výjimečně a to na pokyn zaměstnavatele jen z vážných provozních důvodů, nesmí činit více než 8 hodin v týdnu a celkem 150 hodin za kalendářní rok. Lze dohodnout vyrovnávací období, ve kterém přesto nesmí v průměru přesáhnout 8 hodin týdně.

## **3.10 Dovolená**

Zpravidla je dobu čerpání dovolené povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu, aby mohla být vybrána do konce kalendářního roku.

---

<sup>14</sup> JAKUBKA, J., ZÁKONÍK PRÁCE 2009, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2009, 143 s., ISBN 978-80-7263-491-0

<sup>15</sup> SCHMIED, Z., JAKUBKA, J., ZÁKONÍK PRÁCE 2013 – s výkladem, Nakladatelství GRADA Publishing, a.s., Praha, 2013, 104 s., ISBN 978-80-247-4628-9



Zákoník práce platný do konce roku 2011 stanovoval, že zaměstnavatel měl určit čerpání dovolené zaměstnanci v kalendářním roce, ve kterém mu vznikl nárok. Mohly nastat důvody jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele, proto byla možnost nařídit čerpání dovolené do konce následujícího kalendářního roku.

Pokud zaměstnavatel neurčil do 31. října příštího roku čerpání dovolené, zaměstnanec měl následující den nastoupit na dovolenou. Jestliže nedošlo k vyčerpání dovolené v následujícím roce, nárok na dovolenou zanikl.

Od 1. 1. 2012 došlo ke změně data určení čerpání dovolené, a to do 30. června následujícího roku. Pokud zaměstnavatel dobu čerpání dovolené do posledního června neurčí, může si čerpání dovolené určit zaměstnanec. Povinností zaměstnance je dobu nástupu na dovolenou nahlásit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem. Změnou také je, že zákoník práce již neuvádí, že nebude-li dovolená v následujícím kalendářním roce vyčerpána, právní nárok na ní nezaniká.

Každý zaměstnavatel má většinou nastaveny podmínky tak, aby dovolená byla vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém vznikl na dovolenou nárok, a tím nedocházelo k hromadění nevyčerpané dovolené do dalších let.

### **3.11 Odměňování**

Zákoník práce stanoví právní úpravu mezd a platových poměrů, odměňování zaměstnanců činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatel sjednává mzdu se zaměstnancem jako peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty za práci.

Plat je rovněž peněžité plnění poskytované za práci zaměstnancům státu, obcí, školských zařízení apod.

Aktuální znění, jak se sjednává mzda je uvedeno v ustanovení § 113. Mzda se sjednává ve smlouvě, platovém výměru nebo vnitřním předpisem.

### 3.11.1 Změny v oblasti odměňování od 1. 1. 2012

K nejvýznamnějším změnám od 1. 1. 2012 došlo v oblasti odměňování přesčasové práce, u příplatků za práci v noci, v sobotu a neděli, nově byla zakomponována cílová odměna a smluvní plat, dále došlo k navýšení měsíčních platových tarifů.

Změnou je dána možnost sjednat mzdu již včetně práce přesčas u všech zaměstnanců. Došlo tedy k rozšíření okruhu zaměstnanců, dříve se týkalo pouze vedoucích zaměstnanců. Podmínkou je sjednání rozsahu práce přesčas, který nesmí být dle zákoníku práce vyšší než 150 hodin v kalendářním roce.

Po novele bylo navíc zakomponováno do zákoníku práce to, že za práci v noci, v sobotu a neděli lze sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. Minimální příplatek je ve výši 10 % průměrného výdělku.

Nově byla zakomponována cílová odměna, která má být poskytnuta zaměstnanci za splnění předem stanoveného mimořádného, náročného úkolu. Výše odměny bude známá před započítáním úkolu.

Novinkou je sjednání smluvního platu. To znamená, že zaměstnavatel může se zaměstnancem zařazeným do třinácté platové třídy sjednat smluvní plat, do kterého budou zahrnuty všechny složky mzdy, kromě odměny nebo cílové odměny.

Platové tarify také doznaly změny, kdy došlo k navýšení měsíčních částek. Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen<sup>16</sup>.

Vzhledem k tomu, že platové tarify 1 až 4 od 1. 1. 2012 nedosahují minimální mzdy, která je vždy stanovena nařízením vlády, má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci zařazenému do nižších stupňů minimální mzdu doplatit. Jak je možné vidět v následující tabulce a následujícím grafu, částky se od 1. 1. 2012 nezměnily.

---

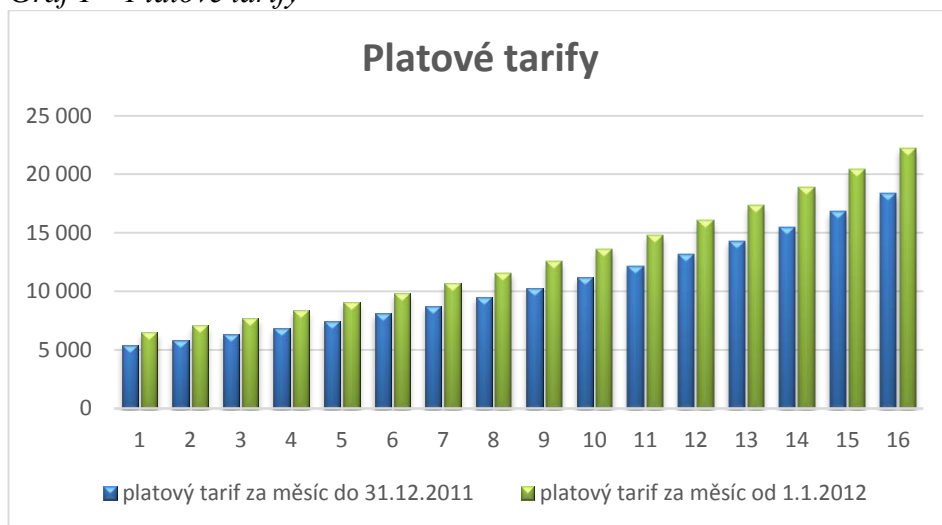
<sup>16</sup> JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2012, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2012, 159 s., ISBN 978-80-7263-709-6

Tabulka 1 – Přehled platových tarifů

platová třída do 31. 12. 2011	platový tarif za měsíc do 31. 12. 2011	platová třída od 1. 1. 2012	platový tarif za měsíc od 1. 1. 2012
1	5 400	1	6 500
2	5 850	2	7 110
3	6 350	3	7 710
4	6 850	4	8 350
5	7 450	5	9 060
6	8 100	6	9 830
7	8 750	7	10 660
8	9 500	8	11 570
9	10 300	9	12 550
10	11 200	10	13 620
11	12 150	11	14 780
12	13 150	12	16 020
13	14 300	13	17 370
14	15 500	14	18 850
15	16 800	15	20 470
16	18 350	16	22 200

Zdroj: Zákoník práce  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Graf 1 – Platové tarify



Zdroj: Zákoník práce  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

### **3.11.2 Změny v oblasti odměňování od 1. 1. 2013**

Další novelou zákoníku práce došlo v oblasti odměňování jen k nepatrným úpravám. Jedná se o zařazení srážky ze mzdy pojistného na důchodové spoření v ustanovení § 147. V témže ustanovení je rozšířen odstavec 2), kdy stejnou váhou budou posuzovány výkony rozhodnutí (exekuce) nařízené, tak vedené.

### **3.11.3 Změny v oblasti odměňování od 1. 1. 2014**

V letošním roce, to znamená od 1. 1. 2014, opět oblast odměňování nedoznala žádných změn. V zákoníku práce se rozšířila problematika postoupení mzdy, platu či odměny z dohody. Je zakázáno postoupit mzdu někomu jinému, zakazuje se použít právo na mzdu k zajištění dluhu, pouze za sjednání dohody o srážkách ze mzdy dle platných právních předpisů.

## **4 Vlastní práce**

Tato část diplomové práce se zaměří na analýzu a komparaci výhod i nevýhod uzavření pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, vyplácení odstupného. Bude zakomponována i účast na pojištění, daň z příjmu a výpočet čisté mzdy.

Vzhledem k tomu, že nelze veškeré změny vyjádřit v číslech jsou v první části práce popsány modelové příklady k danému problému. Další část bude věnována analýze a komparaci dvou vybraných zaměstnavatelů, zhodnocení mzdových nákladů v závislosti na změny zákoníku práce. Dále bude následovat anonymní rozhovor s personalisty obou subjektů na téma týkající se novel zákoníku práce a promítnutím změn do praxe.

V následujících kapitolách a zpracovaných tabulkách budou subjekty označeny jako zaměstnavatel „A“ a zaměstnavatel „B“.

Pro srovnání promítnutých změn u zaměstnavatelů byly použity mzdové údaje za roky 2010, 2011, 2012 a 2013. Porovnávání údajů je meziroční, to znamená 2 roky před účinností velké novely zákoníku práce a další 2 roky, ve kterých následovaly ještě drobné změny prováděné následujícími novelami zákoníku práce.

Za rok 2014 nebyly údaje zaměstnavatelem „A“ poskytnuty, je znám jen počet zaměstnanců. Zaměstnavatel „B“ poskytl údaje za období leden až červen 2014. Toto období bude jen stručně zhodnoceno. Pro rok 2014 bude použito převážně jen modelového zpracování.

Když již byli zaměstnavatelé svolní k poskytnutí části citlivých informací, nechtějí být zveřejněni, tudíž veškeré údaje jsou uváděny anonymně.

### **4.1 Pracovní poměr v praxi**

Každý den se setkávají smluvní strany, které jsou tvořeny zaměstnavateli a zaměstnanci, při uzavírání pracovních poměrů. V současnosti zákoník práce již nerozlišuje hlavní pracovní poměr ani vedlejší pracovní, vždy se jedná o další pracovní poměr a nezáleží, jestli je uzavřen u téhož zaměstnavatele či u dalšího.

Zaměstnavatel při sjednávání pracovního poměru se zaměstnancem má záměr jej přijmout, proto při uzavírání nevznikají spory. Nicméně k potížím většinou dochází v průběhu trvání pracovního poměru a při ukončení pracovního poměru, pokud se rozumně nedohodnou obě smluvní strany.

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem, a proto je mu ve srovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr věnována větší část zákoníku práce. Zaměstnanec vykonává práci osobně, nelze se nechat zastoupit, na pokyn zaměstnavatele, jeho jménem. Všechny vyjmenované znaky jsou charakteristické pro závislou práci. V definici závislé práce je uvedeno, že se jedná o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

#### **4.1.1 Uzavírání pracovního poměru, pracovní smlouva a její náležitosti**

V praxi dochází k tomu, že je vypsáno zpravidla výběrové řízení, samozřejmě, v některých oblastech se výběrová řízení neprovádí. Zaměstnavatel buď hledá na novou pracovní pozici z řad občanů, kteří jsou evidováni na Úřadu práce ČR, nebo jsou lidé, kteří se osobně chodí k zaměstnavatelům dotazovat na pracovní místo, když získali informaci od svých známých, nebo to šli zkusit.

Po výběru vhodného kandidáta a po provedených prvotních úkonech jako je například osobní dotazník, doklad o nejvyšším ukončeném vzdělání, povinné lékařské prohlídce, přichází na řadu sepsání pracovní smlouvy. Zákonem není stanoveno, že musí být na předepsaném tiskopisu, ale musí být v písemné formě a musí obsahovat náležitosti dle zákoníku práce. Jde o právní ochranu obou smluvních stran. Jedno vyhotovení obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel. V současné době nelze mít jednu šablonu pracovní smlouvy pro všechny zaměstnance.

Pracovní smlouva musí obsahovat náležitosti povinné ze zákona, závazné, tzv. obligatorní, ale i náležitosti nepovinné, volitelné dle podmínek zaměstnavatele, tzv. fakultativní. Mezi povinné náležitosti se řadí sjednání druhu práce, místo výkonu práce a datum nástupu do práce. Nyní je třeba se o jednotlivých náležitostech zmínit, proč jsou důležité.

Druh práce vymezuje okruh pracovních činností, které zaměstnanec má vykonávat, a ke kterým se podpisem pracovní smlouvy zavazuje. Opět není zákonem stanoveno, jestli se má druh práce specifikovat úzce či ne. V případě, že by práce byla uvedena velice ze široka, čímž by zaměstnavatel mohl přidělovat jakoukoli práci, mohlo by se jednat o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu. Zaměstnavatel uvádí do pracovní smlouvy jako druh práce převážně pracovní pozici a blíže specifikuje pracovní náplň zvláště popisem pracovní činnosti.

Místo výkonu práce je důležité z pohledu vysílání zaměstnance na služební cesty a tím související vyplacení cestovních náhrad. I v tomto případě může zaměstnavatel sjednat místo výkonu v širším pojetí (například u obchodních zástupců – severočeský region), ale potom se za pravidelné pracoviště považuje obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty.

Sjednání dne nástupu do práce je třetí náležitostí pracovní smlouvy. Tento den se považuje za vznik pracovního poměru. Jako den nástupu může být sjednán i den pracovního klidu. To ovšem je třeba následně rozlišit na datum pro počátek pracovního poměru a na datum pro vznik účasti na nemocenském a důchodovém pojištění. Pro bližší znázornění jsou uvedeny modelové příklady, které jsou běžně zaměstnavateli používány.

Příklad č. 1:

Příkladem může být 1. ledna – státem určený svátek, kdy vznikne pracovní poměr, ale zaměstnanec skutečně nastoupí až 4. ledna, tudíž tímto dnem vzniká účast na pojištění. Výjimkou je, pokud je zaměstnanec odměňován měsíční mzdou, svátek má placen v rámci měsíční mzdy, účast na pojištění vznikne ke stejnému datu jako pracovní poměr.

V zápočtu odpracované doby při vzniku nároku na důchod bude mít negativní vliv vznik pojištění až od 4. ledna. Pokud bude zaměstnanec často měnit zaměstnavatele, všechny nepojištěné dny se mu nasčítají a mohou ovlivnit výpočet důchodu. Z toho vyplývá, že v případech, kdy se často střídají zaměstnavatelé, je nejlépe mít uzavřeny pracovní poměry, které na sebe bezprostředně navazují.

V rámci uzavírání pracovní smlouvy může kterákoliv ze smluvních stran považovat za důležité i jiná ujednání, která je třeba přesně specifikovat a zapracovat do pracovní smlouvy. Mezi ně lze zařadit zkušební dobu, dobu trvání pracovního poměru, pracovní dobu, práva a povinnosti smluvních stran, platové a mzdové podmínky.

Od 1. 1. 2012 lze sjednat zkušební dobu nejvýše na dobu 3 měsíců po sobě jdoucích. Sjednání se zaměstnancem může být nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební dobu lze prodloužit jen za dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnance a také o celodenní čerpání dovolené. Zkušební doba je výhodná pro obě strany. Jde o dobu, kdy se obě strany poznávají a zjišťují, zdali pracovní vztah za sjednaných podmínek oběma vyhovuje.

Novelou zákoníku práce došlo ke změně zkušební doby u vedoucích zaměstnanců, která činí nejdéle 6 měsíců po sobě jdoucích. To má výhodu pro zaměstnavatele, že lze již rozpoznat, zdali byl zaměstnanec vhodně vybrán na vedoucí pozici či nikoli. Následují modelové příklady, které se objevují v praxi.

Příklad č. 2:

- a) Zaměstnanec nastoupí do práce dne 1. 1. 2014, zkušební doba sjednána v délce 3 měsíců, tzn., že končí dne 31. 3. 2014 (trvá celkem 90 dnů).
- b) Zaměstnanec nastoupí do práce dne 25. 6. 2014, zkušební doba sjednána v délce 3 měsíců, tzn., že končí dne 24. 9. 2014 (trvá celkem 92 dnů).
- c) Zaměstnanec nastoupí do práce dne 1. 1. 2014, zkušební doba sjednána v délce 3 měsíců, tzn., že by měla končit dne 31. 3. 2014.  
Zaměstnanec byl od 20. 1. 2014 do 10. 2. 2014 (22 kalendářních dnů) dočasně práce neschopen, 26. – 27. 3. 2014 čerpána celodenní dovolená, zkušební doba se prodloužila a končí dne 24. 4. 2014.

Zaměstnavatel převážně pro svoji ochranu uzavírá pracovní poměr na dobu určitou. Takto lze uzavřít maximálně třikrát na tři roky. Ve většině případů zaměstnavatel této možnosti využívá, a to především z důvodu výplaty odstupného zaměstnanci, zaměstnavatel tím uspoří mzdové náklady.



Zaměstnanec v době uzavření pracovní smlouvy souhlasí, má práci, ale po uplynutí všech prodloužení již nemůže mít uzavřen pracovní poměr u téhož zaměstnavatele až po uplynutí alespoň 3 let.

Často dochází k uzavírání prvního a druhého pracovního poměru u zaměstnavatele jen na dobu 1 roku a až třetí a již poslední prodloužení se uzavírá na maximální dobu danou zákoníkem práce, tj. na dobu tři let.

Příklad č. 3:

- a) Mezi smluvními stranami byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014. Tuto lze prodloužit dodatkem k pracovní smlouvě do 31. 12. 2015 nebo uzavřít novou pracovní smlouvu od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2015.

Poslední možnost uzavření pracovní smlouvy využije zaměstnavatel na období od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2018. Je vyčerpána podmínka „3x a dost“.

- b) Mezi smluvními stranami byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2016. Tuto lze prodloužit dodatkem k pracovní smlouvě do 31. 12. 2019 nebo uzavřít novou pracovní smlouvu od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2019.

Poslední možnost uzavření pracovní smlouvy využije zaměstnavatel na období od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2022, nebo sjednání dodatku k původní pracovní smlouvě do 31. 12. 2022. Je vyčerpána podmínka „3x a dost“.

Pokud by zaměstnavatel chtěl v rychlosti, bez zbytečných administrativních úkonů sepsat pracovní smlouvu, mohl by na čistý papír napsat kdo a s kým uzavírá pracovní smlouvu, od kdy, kde a co bude vykonávat a měl by právoplatnou pracovní smlouvu. Samozřejmě musí být podepsána oběma smluvními stranami. Z důvodu dalších možných sporů, je lépe do pracovní smlouvy zakomponovat i další podmínky jako je například doba trvání pracovní smlouvy, zkušební doba, pracovní doba.

### 4.1.2 Mzdové podmínky u pracovního poměru

Dle zákoníku práce nemusí být v pracovní smlouvě uvedeny mzdové podmínky. Záleží na zaměstnavateli, jaký zvolí způsob informování zaměstnance. Pokud nebude uvedeno v pracovní smlouvě, musí zaměstnavatel mzdové podmínky sdělit do jednoho měsíce. V praxi se toto většinou řeší při podpisu pracovní smlouvy, protože žádný zaměstnanec by nechtěl čekat jeden měsíc na sdělení o výši mzdy. Z toho plyne, že pracovní smlouva obsahuje sjednání mzdy, kdežto následně mzdovým výměrem určujeme či stanovujeme.

Také je třeba rozlišit, zda se jedná o oboustranné či jednostranné právní jednání. V případě, že v pracovní smlouvě bude uvedeno, že nedílnou součástí této pracovní smlouvy je mzdový výměr, tak při jakékoli změně se bude jednat o oboustranné právní jednání.

Opět v praxi se objevuje to, že zaměstnavatel stanovuje mzdové podmínky pouze ve mzdovém výměru, v pracovní smlouvě se o mzdových podmínkách nezmiňuje, neodkazuje se v pracovní smlouvě nebo ve mzdovém výměru na sdělení „je nedílnou součástí pracovní smlouvy“, „je nedílnou součástí mzdového výměru“, proto se jedná o jednostranné právní jednání a zaměstnavatel může kdykoli změnit bez souhlasu zaměstnance. Pro přehlednost je uveden příklad používaný zaměstnavatelem.

#### Příklad č. 4

Oboustranné právní jednání:

V pracovní smlouvě je sjednána měsíční mzda ve výši 20 000 Kč. Uvedená mzda je stanovena mzdovým výměrem, kde je uvedeno, že se stává nedílnou součástí pracovní smlouvy.

Jednostranné právní jednání:

V pracovní smlouvě není žádná zmínka o mzdových podmínkách. Zaměstnanci je předán v den podpisu pracovní smlouvy mzdový výměr, ve kterém je stanovena měsíční mzda.

Může nastat i situace, že zaměstnavatel, který má na stejné pracovní pozici více zaměstnanců, stanoví výši mzdy ve vnitřním předpise. Mzda není sjednána v pracovní smlouvě ani stanovena mzdovým výměrem – jedná se o jednostranné právní jednání.

#### **4.1.3 Skončení pracovního poměru, výpověď a odstupné**

Skončení pracovního poměru je velice citlivá oblast, a to jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Pro skončení jsou dána jasná pravidla dle zákoníku práce, přesto dochází k častým soudním sporům v řešení otázky o neplatnosti skončení pracovního poměru.

Rozlišuje se několik způsobů skončení pracovního poměru – odstoupení od pracovní smlouvy, dohodou, uplynutím sjednané doby, zrušením ve zkušební době, výpovědí, okamžitým zrušením. I v této problematice se rozlišuje oboustranné právní jednání, čímž je pouze ukončení pracovního poměru dohodou, či jednostranné právní jednání, tam lze vyjmenovat všechny výše uvedené důvody.

Jednotlivé možnosti skončení pracovního poměru přiblíží následující charakteristiky včetně příkladů využívaných zaměstnavateli.

Skončení pracovního poměru odstoupením od smlouvy znamená, že pokud zaměstnanec nenastoupí v první sjednaný den do zaměstnání, zaměstnavatel vyčká ještě týden, kdy má možnost zaměstnanec sdělit důvod tohoto počínu. Jestliže tak nebude učiněno, zaměstnanec se neomluví, má zaměstnavatel právo od smlouvy odstoupit. Důvody nenastoupení ve sjednaný den do zaměstnání jsou nemoc, ošetrovné, doprovod k lékaři.

##### **Příklad č. 5**

V pracovní smlouvě je sjednán den nástupu do zaměstnání 1. 7. 2014, zaměstnanec nenastoupí, zaměstnavatel čeká. Dne 4. 7. 2014 se zaměstnanec omluví a doručí zaměstnavateli dočasnou pracovní neschopnost od 3. 7. 2014. V opačném případě se zaměstnanec vůbec neozve, tudíž zaměstnavatel po týdnu od pracovní smlouvy ustupuje.

Dohoda, jak již její název nasvědčuje, je oboustranné právní jednání, kdy musí dojít ke shodě obou smluvních stran. Toto skončení pracovního poměru je nejvíce preferovaným způsobem a předpokládá se, že obě smluvní strany se svobodně domluví, tím nehrozí žaloba o neplatnosti skončení pracovního poměru.

#### Příklad č. 6

Zaměstnanec a zaměstnavatel se dne 5. 6. 2014 dohodli, že pracovní poměr skončí dne 30. 6. 2014. Tímto dne pracovní poměr končí.

*Tabulka 2 – Pracovní poměr, skončení pracovního poměru dohodou a náklady pro zaměstnavatele*

<b>trvání pracovního poměru</b>	<b>náklady</b>	<b>skončení pracovního poměru dohodou</b>
hrubá mzda	<b>20 000 Kč</b>	hrubá mzda
sociální pojištění - zaměstnanec	<b>1 300 Kč</b>	sociální pojištění – zaměstnanec
sociální pojištění - zaměstnavatel	5 000 Kč	sociální pojištění – zaměstnavatel
zdravotní pojištění - zaměstnanec	<b>900 Kč</b>	zdravotní pojištění – zaměstnanec
zdravotní pojištění - zaměstnavatel	1 800 Kč	zdravotní pojištění – zaměstnavatel
superhrubá mzda	26 800 Kč	superhrubá mzda
daň	4 020 Kč	daň
sleva na poplatníka	2 070 Kč	sleva na poplatníka
daň po slevě	<b>1 950 Kč</b>	daň po slevě
čistá mzda	<b>15 850 Kč</b>	čistá mzda
<b>náklady zaměstnavatele</b>	<b>26 800 Kč</b>	náklady zaměstnavatele

*Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková*

Graf 2 – Hrubá mzda snižená o odvody zaměstnance a čistá mzda

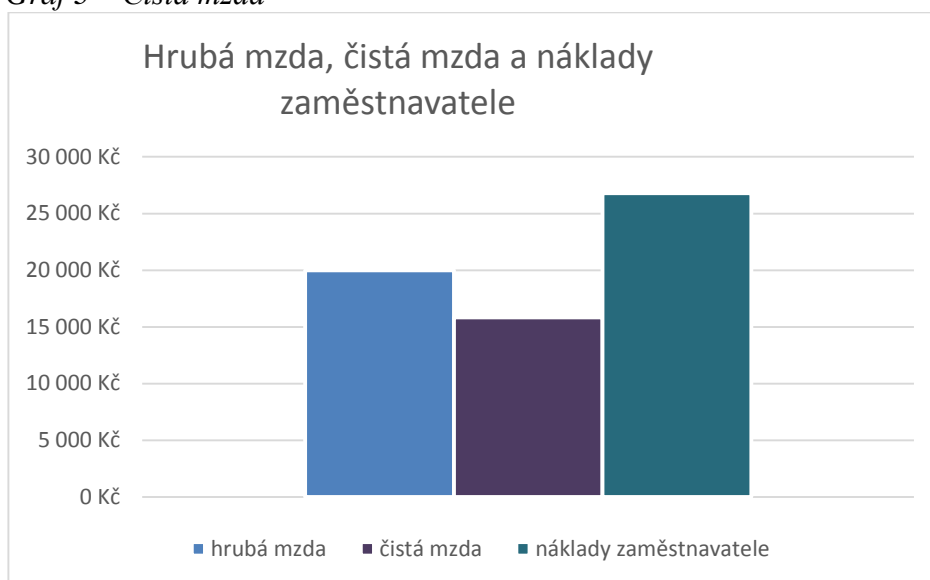


Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Tabulka 2 a graf 2 vypovídá o nákladech zaměstnavatele na jednoho zaměstnance. Je proveden propočítání měsíčních odvodů na pojištění a daň. Jak je zřejmé, náklady na zaměstnance jsou ze strany zaměstnavatele velkou finanční zátěží. Zaměstnavatel odvede za zaměstnance do státního rozpočtu pojistné ve výši 34 %. V běžné praxi se spousta soukromých firem vyhýbá placení pojistného a zároveň placení daně a zaměstnává „na černo“, čímž stát přichází o nemalé částky. Tento případ výpočtu by byl stejný i za jakýkoliv jiný měsíc, kdyby pracovní poměr nebyl ukončen. Je spíše uveden z důvodu porovnání k tabulce, která bude následovat dále.

Z grafu 2 je vidět, že při zaměstnávání 1 zaměstnance s hrubou mzdou 20 000 Kč za měsíc, jsou náklady pro zaměstnavatele ve výši 26 800 Kč, podíl hrubé mzdy na mzdových nákladech je 75 %. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec má podepsané daňové prohlášení, uplatní se sleva na dani a zaměstnanci náleží čistá mzda ve výši 15 850 Kč, což je 80 % hrubé mzdy. V případě, že sleva na dani by nebyla uplatněna, náležela by zaměstnanci čistá mzda ve výši 13 780 Kč, což představuje 69 % hrubé mzdy.

Graf 3 – Čistá mzda



Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Graf 3 vypovídá o čisté mzdě. Od hrubé mzdy 20 000 Kč se odečte sociální pojištění ve výši 6,5 %, zdravotní pojištění 4 %, dále se ze superhrubé mzdy vypočte daň 15 %, výsledkem je čistá mzda ve výši 15 850 Kč. Čistá mzda v modelovém příkladu představuje 80 % hrubé mzdy.

Graf 4 – Náklady zaměstnavatele



Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Graf 4 vypovídá o mzdových nákladech zaměstnavatele. Z hrubé mzdy se vypočte sociální pojištění a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele jsou mzdové náklady tvořeny hrubou mzdou a odvody sociálního pojištění ve výši 25 % a zdravotní pojištění ve výši 9 %.

Uplynutí sjednané doby znamená, že pracovní smlouva je uzavřena na dobu určitou a tímto dnem končí. V tomto případě může nastat problém, kdy zaměstnanec po dni skončení pracovního poměru se dostaví do zaměstnání, je mu přidělena práce, kterou začne vykonávat, pracovní smlouva z doby určité přejde automaticky na dobu neurčitou. Dle novely zákoníku práce je proto povinností zaměstnavatele tři dny před vypršením sjednané doby v pracovní smlouvě toto oznámit písemně zaměstnanci, aby se předcházelo případným nedorozuměním.

#### Příklad č. 7

Pracovní smlouva je uzavřena na dobu určitou od 1. 1. 2014 do 30. 6. 2014. Zaměstnavatel oznámí zaměstnanci 27. 6. 2014, že pracovní poměr končí dne 30. 6. 2014. Nic by neměnilo na situaci, že by zaměstnanec byl v dočasné pracovní neschopnosti, pracovní poměr by přesto skončil.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době může být provedeno kteroukoli ze smluvní strany, tzn. jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem bez udání důvodu. Doručuje se v písemné formě a pracovní poměr končí dnem doručení druhému účastníku. I v tomto případě jsou určité výjimky, kdy nelze takto postupovat. Pracovní poměr ve zkušební době nelze zrušit v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, což může mít na následek, že bude neustále přepočítávána zkušební doba a zaměstnanec bude doručovat novou dočasnou pracovní neschopnost. Tím bude bránit zaměstnavateli obsadit třeba pracovní místo jiným zaměstnancem.

#### Příklad č. 8

Pracovní poměr je sjednán s nástupem do práce dne 1. 6. 2014. V pracovní smlouvě je uvedena zkušební doba tři měsíce, tzn., že pracovní poměr může skončit ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele před uplynutím zkušební doby, tj. do 31. 8. 2014 kdykoliv a bez udání důvodu.

Pokud bude sjednán pracovní poměr stejně, jak je výše uvedeno. Zaměstnavatel doručí zaměstnanci skončení pracovního poměru ve zkušební době k 31. 7. 2014. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci se to nelíbí a doloží dočasnou pracovní neschopnost od 31. 7. 2014, pracovní poměr nekončí a zkušební doba se prodlužuje. V době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nelze tímto způsobem skončit pracovní poměr. Tímto způsobem se může situace opakovat až do té doby, než bude přehodnocen zdravotní stav zaměstnance a bude rozhodnuto, zdali může práci vykonávat či nikoli.

Nyní se dostává na skončení pracovního poměru výpovědí. Rozlišuje se podání výpovědi ze strany zaměstnance či ze strany zaměstnavatele. Vždy musí být v písemné formě a doručena druhé straně.

Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně dva měsíce. Výpověď ze strany zaměstnance může být podána kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Když dává výpověď zaměstnavatel, již to není tak jednoduché, musí být v souladu s důvody uvedenými v zákoníku práce. Důvodů uvádí zákoník v ustanovení § 52 celkem dost, od písmene a) až do písmene g). Pro zaměstnavatele je nejvíce nepříjemné, pokud je dána výpověď, při které zaměstnanci vzniká nárok na odstupné. Následně bude o odstupném zmínka v další části.

Nyní je ještě důležité, že zákoník práce pamatuje také na okamžité skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to v prvním případě, že byl zaměstnanec pravomocně odsouzen a ve druhém případě, že byly zaměstnancem porušeny povinnosti zvláště hrubým způsobem.

Nelze opomenout okamžité skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Opět jsou dvě možnosti, z důvodu, že nebyla zaměstnanci vyplacena mzda v řádném výplatním termínu a zpoždění je minimálně patnáct dnů, anebo z důvodu, kdy zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů konat práci, uplynulo již patnáct dnů ode dne obdržení lékařského posudku a zaměstnavatel jej nepřeložil na vhodnou pracovní pozici.



Zaměstnanec podle novelizovaného zákoníku práce nemá nárok na odstupné, ale má nárok na náhradu mzdy odpovídající délce výpovědní doby ve výši průměrného měsíčního výdělku.

#### Příklad č. 9

Zaměstnanci vznikl nárok na mzdu za měsíc červen 2014 se splatností k 14. 7. 2014. Zaměstnavatel za měsíc červen 2014 neuhradil zaměstnanci mzdu ani do 29. 7. 2014. Zaměstnanec může dne 30. 7. 2014 doručit zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru a dne 31. 7. 2014 již nenastoupí do práce, pracovní poměr mu končí. Má nárok na náhradu mzdy za dvouměsíční výpovědní lhůtu ve výši průměrného měsíčního výdělku. Z této náhrady musí být proveden odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění, což je rozdíl oproti odstupnému.

Co se týká odstupného, jsou dány podmínky pro jeho nárok v zákoníku práce. V současnosti jsou upraveny podmínky na výši běžného odstupného dle odpracované doby u zaměstnavatele, nejnižší výše odstupného je jednonásobek průměrného výdělku až trojnásobek průměrného výdělku.

Z odstupného se platí pouze daň, pojistné na sociální a zdravotní pojištění se nehradí. Samozřejmě, že musí být správně uvedeno při výpovědi, že se jedná o skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písmeno a) až c), aby se skutečně jednalo o zúčtování odstupného. V praxi se často stává, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na skončení pracovního poměru dohodou, bez uvedení důvodu a je vyplaceno odstupné. V tomto případě při kontrole na okresní správě sociální zabezpečení dochází k přehodnocení odstupného na odměnu a je doměřeno pojistné včetně penále.

#### Příklad č. 10

Zaměstnanci končí pro nadbytečnost pracovní poměr k 31. 8. 2014. Vzhledem k tomu, že u zaměstnavatele odpracoval téměř čtyři roky, náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

Výpočet nákladu pro zaměstnavatele:

Hrubá mzda: 20 000 Kč

Průměrný měsíční výdělek (poslední předcházející 2. čtvrtletí – pro zjednodušení mzda stále stejná, odpracován vždy celý měsíc):

60 000 Kč děleno 520 hodin = 115,3846 Kč/ hodinu

Výpočet odstupného:

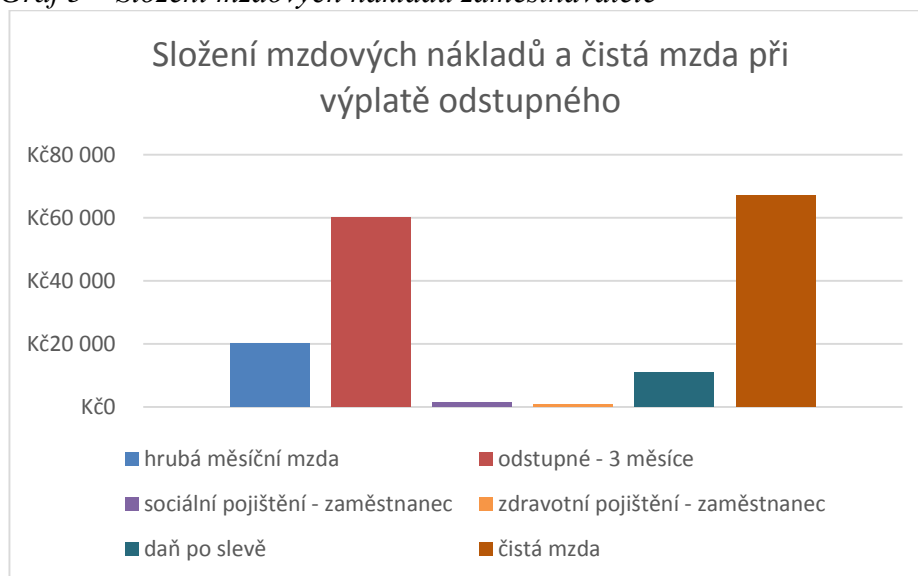
115,3846 Kč x 8 hodin (úvazek) x 21,74 (průměrný přepočet na úvazek 5 dnů v týdnu a 8 hodin) = 20 068 Kč/měsíc

Tabulka 3 – Výpočet nákladů při skončení pracovního poměru pro nadbytečnost

<b>skončení pracovního poměru pro nadbytečnost</b>	<b>náklady</b>
hrubá měsíční mzda	<b>20 000 Kč</b>
odstupné - 3 měsíce	<b>60 204 Kč</b>
celkem hrubá mzda při skončení pracovního poměru	80 204 Kč
sociální pojištění - zaměstnanec	<b>1 300 Kč</b>
sociální pojištění - zaměstnavatel	5 000 Kč
zdravotní pojištění - zaměstnanec	<b>900 Kč</b>
zdravotní pojištění - zaměstnavatel	1 800 Kč
superhrubá mzda	87 004 Kč
daň	13 051 Kč
sleva na poplatníka	2 070 Kč
daň po slevě	<b>10 981 Kč</b>
čistá mzda	<b>67 023 Kč</b>
<b>náklady zaměstnavatele</b>	<b>87 004 Kč</b>

Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Graf 5 – Složení mzdových nákladů zaměstnavatele



Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Porovnání výše uvedené tabulky 2, tabulky 3 a grafu 5 vyplývá, jaká zátěž je pro zaměstnavatele propouštění zaměstnanců s nárokem na výplatu odstupného. Většinou zaměstnavatel využívá možnosti uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou dle zákoníku práce, aby se vyvaroval vyplácení odstupného. Z pohledu odvodů do státního rozpočtu je rozdíl pouze u výpočtu daně, odvody na pojištění se z odstupného nepočítají.

Hrubá mzda v našem modelovém příkladu je ve výši 20 000 Kč a odstupné ve výši 60 204 Kč. Náklady pro zaměstnavatele jsou ve výši 87 004 Kč.

Tím, že z odstupného není hrazeno pojistné, tvoří podíl celkové hrubé mzdy 92 % na mzdových nákladech zaměstnavatele a podíl odvodů na pojistné za zaměstnavatele tvoří 8 % na mzdových nákladech zaměstnavatele.

#### 4.1.4 Shrnutí modelových příkladů při vzniku a skončení pracovního poměru

Při výkonu závislé práce vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli pracovněprávní vztahy. Mezi pracovněprávní vztah je zařazen pracovní poměr, který je činěn svobodně, lze sjednat práva a povinnosti, nejsou-li zakázány. Při sjednání pracovního poměru dojde k uzavření písemné smlouvy. V oblasti pracovněprávních

vztahů je několik základních zásad, které ochraňují zaměstnance jako slabšího z důvodu podřízenosti k zaměstnavateli, musí být vytvořeny a dodržovány bezpečné pracovní podmínky, za výkon práce náleží spravedlivá odměna, přidělená práce musí být vykonávána řádně, svědomitě, musí se zajistit stejná příležitost pro každého, zákaz diskriminace.

Při vzniku pracovního poměru se setká málo kdo s nějakým sporem. V dnešní společnosti je zaměstnavatel spokojen s naplněním svého záměru přijmout zaměstnance a ten je spokojen se získáním zaměstnání. Častým soudním sporem bývá neplatné skončení pracovního poměru, přestože podmínky skončení jsou zakotveny přesně v zákoníku práce.

V některých typech skončení pracovního poměru jako je například skončení pracovního poměru dohodou, pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, při výpovědi či okamžitém skončení pracovního poměru se projevují znaky flexibility. Vždy bude záležet na domluvě obou smluvních stran, jak objektu (zaměstnanec), tak subjektu (zaměstnavatel). Vzhledem k tomu, že v praxi k domluvě vždy nedochází, je zaměstnanec chráněn taxativně vymezenými výpovědními důvody. Za zmínku dále stojí minimální výpovědní doba, v některých případech zákaz výpovědi, prodloužení výpovědní doby.

Obě dvě strany jsou chráněny podmínkou písemné formy, ať už při uzavírání, tak i při skončení pracovního poměru. Písemná forma se vyžaduje i při změnách v průběhu trvání pracovního poměru.

Z výše uvedených příkladů je patrné, jaká finanční zátěž jde na vrub zaměstnavateli v případě skončení pracovního poměru s nárokem na výplatu odstupného. Zaměstnavatelé se stále chrání tím, že dokud jim to umožní zákoník práce, uzavírají pracovní poměr se zaměstnancem na dobu určitou. Většinou dobu neurčitou zvolí, až po vyčerpání dvou opakování pracovního poměru. Neustále si ponechávají rezervu s dobou určitou, aby při snižování počtu zaměstnanců propustili tohoto zaměstnance a nemuseli vyplácet odstupné.

## 4.2 Dohoda o pracovní činnosti v praxi

Dalším pracovněprávním vztahem uzavíraným mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je dohoda o pracovní činnosti. Tento vztah je dvoustranným právním jednáním. Povinností je opět písemná forma, obsahem je sjednání práce, rozsahu pracovní doby a doba, na kterou se uzavírá. Stejně jako pracovní smlouva se může sjednat na dobu určitou či neurčitou. Při sjednávání odměny u dohody o pracovní činnosti se musí dodržovat nařízení vlády o minimální mzdě. Jak je vidět, dohoda o pracovní činnosti má dost společné prvky jako pracovní poměr.

Dohody o pracovní činnosti jsou mezi zaměstnavateli často využívány z důvodu omezeného polovičního pracovního úvazku. Rozsah dohody o pracovní činnosti je možno sjednat maximálně na 20 hodin týdně, tj. jedna polovina týdenního úvazku. Sleduje se za celé období, na které byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle za období 52 týdnů.

Při sjednávání dohody o pracovní činnosti je možno využít smluvní volnosti a zakomponovat nárok na dovolenou, jinak nevzniká na ní právní nárok, dále například cestovní náhrady.

### Příklad č. 11

Na období od 1. 6. 2014 do 31. 12. 2014 byla uzavřena dohoda o pracovní činnosti se mzdou 80 Kč za hodinu, počet hodin je sjednán v rozsahu 150 hodin.

Vzhledem k tomu, že se jedná o průměrný limit, je možno sledovat rozsah hodin po celou dobu uzavření dohody o pracovní činnosti.

V přepočteném průměru musí odpracovat 20 hodin týdně a nezáleží na tom, zdali bude odpracováno první týden 30 hodin, druhý týden 15 hodin, třetí týden 10 hodin, a tak dále.

Dále dohoda o pracovní činnosti může být sjednána s fyzickou osobou tak, že vznikne účast na pojištění z jakékoli mzdy nebo bez účasti na pojištění. Vše závisí na písemném ujednání, které má následně i vliv na zákonný nárok na nemocenské a zápočet vyměřovacího základu pro výpočet důchodu. Uvedený příklad je pro názornost.

Příklad č. 12

Dohoda o pracovní činnosti označená pro rozlišení jako „A“ byla uzavřena na období od 1. 6. 2014 do 31. 12. 2014, se mzdou 80 Kč za hodinu, nepravidelná výpomoc dle potřeb zaměstnavatele, maximálně 20 hodin týdně.

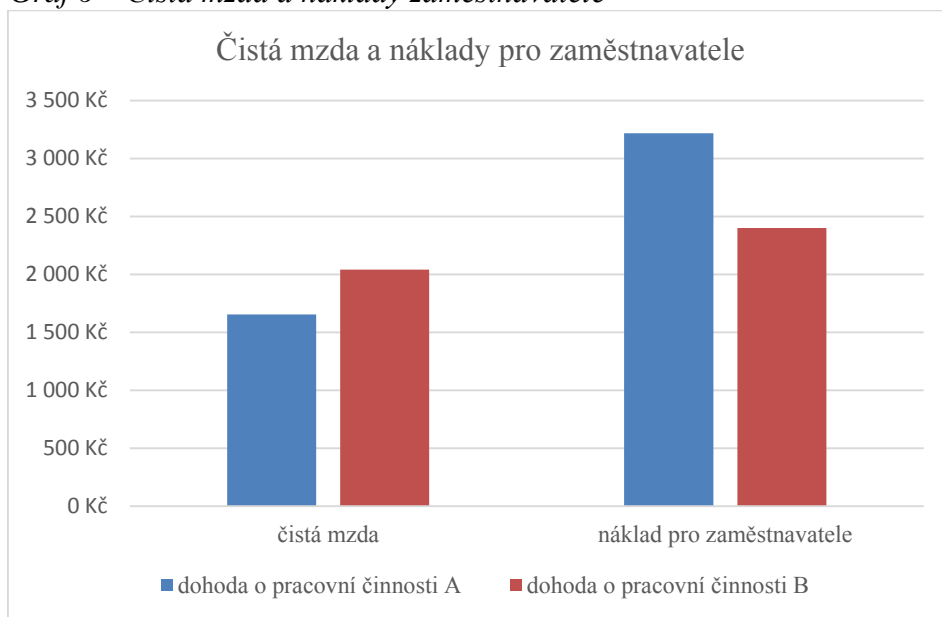
Dohoda o pracovní činnosti označená pro rozlišení jako „B“ byla uzavřena na období od 1. 6. 2014 do 31. 12. 2014, se mzdou 80 Kč za hodinu, rozsah práce 20 hodin týdně, tj. 6 400 Kč za měsíc.

*Tabulka 4 – Rozdíl mezi dohodou o pracovní činnosti „A“ a „B“ v závislosti na účasti na pojištění*

<b>položky</b>	<b>dohoda o pracovní činnosti „A“</b>	<b>dohoda o pracovní činnosti „B“</b>
odpracované hodiny	30 hodin	30 hodin
sjednaná odměna	6 400 Kč	80 Kč/hodinu
hrubá mzda	2 400 Kč	2 400 Kč
sociální pojištění - zaměstnanec	156 Kč	0 Kč
sociální pojištění - zaměstnavatel	600 Kč	0 Kč
zdravotní pojištění - zaměstnanec	108 Kč	0 Kč
zdravotní pojištění - zaměstnavatel	216 Kč	0 Kč
superhrubá mzda	3 216 Kč	2 400 Kč
daň	483 Kč	360 Kč
čistá mzda	1 653 Kč	2 040 Kč
náklad pro zaměstnavatele	3 216 Kč	2 400 Kč

*Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková*

Graf 6 – Čistá mzda a náklady zaměstnavatele



Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Jak z výše uvedených výpočtů a znázorněného grafu je vidět, pro zaměstnavatele bude výhodnější uzavírat dohodu o pracovní činnosti ve znění „B“. Co se týká zaměstnance, tak tam už je to otázkou, protože v případě dočasné pracovní neschopnosti bude záležet na tom, zdali v daném měsíci vznikne účast na nemocenském pojištění či ne (hrubá mzda – vyměřovací základ bude 2 500 Kč a více). Pro výpočet důchodu se zase bude započítávat pouze vyměřovací základ, který podléhá odvodu sociálního pojistného. Pokud by se měl zaměstnanec rozhodnout při sjednávání dohody o pracovní činnosti, měl by si raději zvolit tu dohodu, ze které má jistotu pro případy nenadálých událostí. Naopak v současné době většina zaměstnanců volí také variantu „B“, protože dostanou vyplacenou vyšší čistou mzdu.

#### 4.2.1 Dohoda o pracovní činnosti a povinnosti zaměstnavatele

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti mohou mít nárok na výplatu náhrady a dávek při dočasné pracovní neschopnosti, musí zaměstnavatel rozvrhnout a vést evidenci skutečně odpracované pracovní doby, dále zaměstnanci platit náhradu mzdy po dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní

neschopnosti a při skončení dohody o pracovní činnosti vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (zápočtový list)<sup>17</sup>.

Dále je povinností v případě účasti na sociálním pojištění vyhotovit po skončení takovéto dohody o pracovní činnosti evidenční list důchodového pojištění. Zaměstnavatel na předepsaném tiskopise odevzdá dle místní příslušnosti na okresní správu sociálního zabezpečení. Při nároku na důchodovou dávku se z těchto evidenčních listů důchodového pojištění čerpají údaje pro výpočet dávky.

Z těchto vyplývajících povinností je jediným kladem pro zaměstnavatele, že pokud zvolí uzavření dohody o pracovní činnosti, tak jediné v případě, že odměna z tohoto vztahu nebude podléhat odvodům pojištění. Jinak v opačném případě vzniká pro zaměstnavatele povinnost přihlásit zaměstnance na okresní správu sociálního pojištění na tiskopise oznámení o nástupu do zaměstnání, po skončení dohody opět zaslat oznámení o skončení zaměstnání, dále vyhotovit evidenční list důchodového pojištění.

V případě dočasné pracovní neschopnosti vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, dále v případě nároku na nemocenské vystavit a doložit opět na okresní správu sociálního zabezpečení přílohu k dávce.

Po skončení dohody o pracovní činnosti ještě je povinností zaměstnavatele vyhotovit a odevzdat na předepsaném tiskopise evidenční list důchodového pojištění, jeden stejnopis předat zaměstnanci a jeden stejnopis archivovat po dobu 3 kalendářních roků.

Z těchto výčtů povinností je vidět, že jsou to stejné povinnosti jako při uzavření pracovního poměru. Samozřejmě, že existují rozdíly mezi pracovním poměrem a dohodou o pracovní činnosti, které znázorňuje tabulka 5 v následující kapitole.

---

<sup>17</sup> NEŠČÁKOVÁ, L., PRACOVNÍ PRÁVO PRO NEPRÁVNÍKY, Nakladatelství GRADA Publishing, a.s., Praha, 2012, 272 s., ISBN 978-80-247-4091-1



## 4.2.2 Rozdíl mezi pracovním poměrem a dohodou o pracovní činnosti

Tabulka 5 – Rozdíly mezi pracovním poměrem a dohodou o pracovní činnosti

příklady – rozdíly	pracovní poměr	dohoda o pracovní činnosti
přeložení	ano	ne
převedení na jinou práci	ano	ne
odstupné	ano, za podmínek zákoníku práce	ano, za podmínek zákoníku práce
pracovní doba	ano	ne, pouze omezeno limitem denní směny - 12 hodin
doba odpočinku	ano	ne
dovolená	ano	ne, pokud není sjednána
skončení pracovního poměru	ano	ne, pokud není sjednáno
odměňování	ano	ne, pouze se musí dodržet minimální mzda
cestovní náhrady	ano	ne, pokud nejsou sjednány

Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Výše znázorněná tabulka nám uvádí přehledně rozdíly mezi pracovním poměrem a dohodou o pracovní činnosti. Na základě toho záleží na zaměstnavateli, jaký typ vztahu si se zaměstnancem sjedná. Důležité je, zdali bude práce vykonávána v rozsahu stanovené celé týdenní pracovní doby či bude postačovat na výkon práce v průměru polovina stanovené týdenní pracovní doby a dále záleží i na sjednané odměně z pohledu vzniku pojištění. Jinak, dle vyjmenovaných rozdílů, si zaměstnavatel vybere uzavření dohody o pracovní činnosti, která bude pro něho výhodnější.

## 4.3 Dohoda o provedení práce v praxi

Dohoda o provedení práce je v zákoníku práce velmi stručně charakterizována. Podmínkou pro uzavírání dohody o provedení práce je rozsah práce, který nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Dohody o provedení práce konané pro jednoho zaměstnavatele se během kalendářního roku sčítají.

Zaměstnanec si může sjednat několik dohod o provedení práce v rozsahu 300 hodin za kalendářní rok u více zaměstnavatelů. Nelze opomenout podmínku, kdy v dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na jakou je sjednána.

Výhodou je, že dohody o provedení práce lze řetězit, nemusí zde být dodržováno ustanovení § 39 zákoníku práce, které nám stanoví uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a jejich omezení.

Starý zákoník práce dříve určoval zaměstnavatelům, aby svou činnost zajišťovali zaměstnanci v pracovním poměru a dohody o provedení práce se uzavíraly pouze výjimečně.

V současnosti se již zaměstnavatelům umožňuje volnost při uzavírání dohod o provedení práce a nesleduje se, na jakou činnost je dohoda uzavřena. Dohoda o provedení je limitována svým rozsahem výkonu práce, proto se stále preferuje uzavírání pracovního poměru.

K novince přispělo i to, že je z pohledu účasti na sociálním a zdravotním pojištění sledována zúčtovaná výše odměny za měsíc. Hranicí je částka 10 000 Kč. Od odměny ve výši 10 001 Kč vzniká již účast na pojištění a plynoucí povinnost odvodů. Všechny zúčtované odměny z dohody o provedení práce v kalendářním měsíci u jednoho zaměstnavatele se sčítají - to platí pro účast na sociálním pojištění, výpočet pojistného se provádí z každého vyměřovacího základu zvlášť.

Pro účast na zdravotním pojištění se posuzuje každá dohoda o provedení práce samostatně, částky se nesčítají. Vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění je pro každou jednotlivou dohodu o provedení práce nejméně ve výši 10 001 Kč.

#### Příklad č. 14

První dohoda o provedení práce uzavřena na dobu od 1. 6. 2014 do 30. 9. 2014 u zaměstnavatele „A“. Sjednaná odměna 5 000 Kč/měsíc, rozsah výkonu práce 120 hodin.

Druhá dohoda o provedení práce uzavřena na dobu od 1. 7. 2014 do 31. 8. 2014 také u zaměstnavatele „A“. Sjednaná odměna celkem 15 000 Kč za provedenou práci, rozsah výkonu práce 100 hodin.

Za měsíc červenec 2014 byla zúčtována odměna:

1. dohoda = 5 000 Kč,
2. dohoda = 5 000 Kč, z toho plyne, že zaměstnanci nevznikla účast na pojištění, protože celkem mu byla zúčtována odměna ve výši 10 000 Kč. Za zaměstnance

bude proveden výpočet a odvod srážkové daně, tj. 1 500 Kč a bude vyplacena čistá mzda ve výši 8 500 Kč.

V případě, že zaměstnanec podepíše u zaměstnavatele daňové prohlášení, bude uplatněna sleva na dani 2 070 Kč a zaměstnanci bude vyplacena čistá mzda ve výši 10 000 Kč.

Za měsíc srpen 2014 byla zúčtována odměna:

1. dohoda = 5 000 Kč,
2. dohoda = 10 000 Kč, z toho plyne, že zaměstnanci vznikla účast na sociálním pojištění, protože celkem mu byla zúčtována odměna ve výši 15 000 Kč.

*Tabulka 6 – Výpočty u dohod o provedení práce*

<b>položka</b>	<b>zaměstnanec - 1. dohoda</b>	<b>zaměstnanec - 2. dohoda</b>	<b>zaměstnanec - celkem</b>	<b>zaměstnavatel - celkem</b>
odměna - hrubá mzda	5 000 Kč	10 000 Kč	15 000 Kč	15 000 Kč
sociální pojištění	325 Kč	650 Kč		3 750 Kč
superhrubá mzda			18 750 Kč	
sleva na dani			2 070 Kč	
daň			743 Kč	
čistá mzda			13 282 Kč	
mzdové náklady zaměstnavatele			18 750 Kč	
podíl čisté mzdy na hrubé mzdě			88,55 %	
podíl čisté mzdy na mzdových nákladech zaměstnavatele			70,84 %	

*Zdroj: vlastní modelový příklad  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková*

Z výše provedených výpočtů plyne, že pro zaměstnavatele i zaměstnance bude výhodnější uzavírání několika dohod o provedení práce s částkou do 10 000 Kč a zároveň bude i výhodné uzavírat dohody o provedení práce u několika zaměstnavatelů současně. Ovšem, ale toto má i své nevýhody.

V případě dočasné pracovní neschopnosti ať už pro nemoc či úraz, nemá zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce, u které nevznikla účast na pojištění, právní nárok na výplatu nemocenské. Další nevýhodou je, že zaměstnanec,

který bude během své pracovní aktivity využívat převážně institut dohody o provedení práce bez účasti na pojištění, nebude mít zúčtované odměny ani odpracovanou dobu započtenou pro výpočet důchodu.

Pro zaměstnavatele, v případě vzniku účasti na pojištění z dohody o provedení práce, platí stejné povinnosti jako při vzniku účasti na pojištění u dohody o pracovní činnosti, které jsou zmíněny již v kapitole 4.2.1 Dohoda o pracovní činnosti a povinnosti zaměstnavatele.

### **4.3.1 Porovnání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pokud se budou porovnávat dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti z pohledu výpočtu čisté mzdy, budou následující rozdíly:

Dohoda o pracovní činnosti:

- daň z příjmu – 15 %, odvod na zdravotní a sociální pojištění od 2 500 Kč/měsíc, maximální rozsah výkonu práce – 20 hodin/týden.

Dohoda o provedení práce:

- daň z příjmu – 15 %, odvod na zdravotní a sociální pojištění od 10 001 Kč/měsíc, maximální rozsah výkonu práce – 300 hodin/rok.

## **4.4 Subjekty zahrnuté do komparace**

Tato další praktická část diplomové práce bude věnována dvěma zaměstnavatelům, kteří poskytl citlivé údaje, ale chtějí zůstat v anonymitě. Pro odlišení budou označeny jako zaměstnavatel „A“ a zaměstnavatel „B“. Bude provedena analýza s následnou komparací obou subjektů z poskytnutých údajů. Dále budou uvedeny anonymní rozhovory personalistů obou subjektů.

Poskytnuté údaje jsou za období roku 2010 až 2013, to znamená 2 roky před velkou novelou zákoníku práce a 2 roky po novele. Částečně byly poskytnuty ještě údaje za leden 2014 až červen 2014.

#### 4.4.1 Zaměstnavatel „A“ a jeho charakteristika

Zaměstnavatel „A“ je podnikající fyzickou osobu. Jeho hlavní činností je silniční motorová doprava. Vznik oprávnění k podnikání je již od roku 1998. Zaměstnavatel „A“ nemá odborovou organizaci.

Zaměstnavatel „A“ uzavírá pracovní poměry se zaměstnanci na dobu určitou, vždy na jeho sezónu po dobu trvání zakázek. Po celý rok 2010 byl ve stavu nejdříve jeden zaměstnanec, od dubna 2010 zaměstnavatel přijal dalšího zaměstnance a zvýšil počet na dva, pracovní poměry byly sjednávány na dobu určitou.

V následujících letech, tj. 2011, 2012 a 2013 zaměstnavatel „A“ uzavíral se zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou, vždy od dubna daného roku.

Pro letošní rok 2014 nedošlo u zaměstnavatele v oblasti personální k žádné změně, opět byly uzavřeny dva pracovní poměry na dobu určitou od měsíce dubna.

Tabulka 7 – Počet zaměstnanců u zaměstnavatele „A“

rok	počet zaměstnanců - k 1. 1.	počet zaměstnanců - k 1. 4.	počet zaměstnanců - k 31. 12.
2010	1	2	2
2011	0	2	2
2012	0	2	1
2013	0	2	1

Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „A“  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Jak vypovídá tabulka 7, zaměstnavatel „A“, již od roku 2010 do současné doby postupuje v uzavírání pracovních poměrů stejně. Přijímá zaměstnance na pracovní poměr na dobu určitou, na sezónu. Tento postup zdůvodňuje tím, že poklesly zakázky a přes zimní období si vystačí sám se sebou. Pouze uzavírá s jedním a tím samým poživatелеm starobního důchodu dohodu o provedení práce.

Zaměstnanec na dohodu o provedení práce nepřesáhne stanovený limit hodin, který byl do konce roku 150 hodin za kalendářní rok, a od roku 2012 došlo ke zvýšení rozsahu hodin na 300 za kalendářní rok.

Sjednaná odměna a zároveň zúčtovaná odměna nikdy nepřesáhla částku 10 000 Kč za měsíc. Vzhledem k uvedené částce zaměstnanci na dohodu o provedení práce nevznikla v žádném měsíci účast na pojištění.

Institut dohody o pracovní činnosti nebyl zaměstnavatelem „A“ za celé sledované období využíván.

#### **4.4.2 Zaměstnavatel „B“ a jeho charakteristika**

Zaměstnavatel „B“ je příspěvková organizace. Je to střední škola, jejím zřizovatelem je krajský úřad. Zaměstnavatel „B“ nemá odborovou organizaci. Více bohužel nelze uvést z důvodu slíbené anonymity zaměstnavatele.

Pohyb zaměstnanců u zaměstnavatele „B“ je nepatrný, je to i způsobeno tím, že se jedná o školské zařízení. Od počátku roku 2010 do prosince 2013 se počet zaměstnanců pohybuje v rozmezí 44 až 47 zaměstnanců, z čehož vyplývá, že škola má stabilní tým zaměstnanců.

Pracovní poměry s novými zaměstnanci, převážně na činnost učitele odborného výcviku, uzavírá škola z počátku dle zákoníku práce na dobu určitou se zkušební dobou 3 měsíce. Po vyčerpání možnosti „3x a dost“ uzavře v případě potřeby se zaměstnanci již pracovní poměr na dobu neurčitou, protože jí nic jiného nezbyvá.

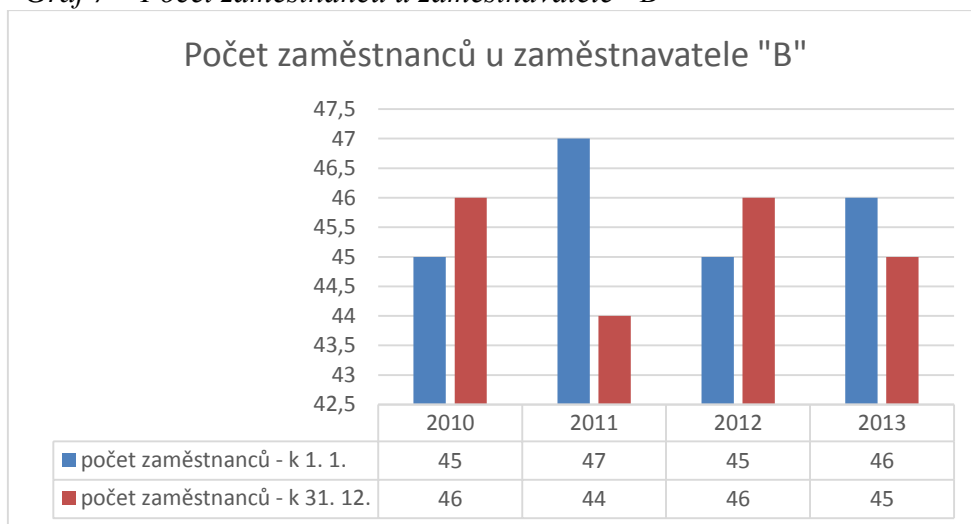
Vzhledem k tomu, že se jedná o školu, využívá institutu řetězení pracovních poměrů na dobu určitou na výše uvedenou činnost jen v ojedinělých případech. Je to dáno i tím, že zaměstnavatel má každoročně přibližně stejnou kapacitu žáků, stejnou výuku a tím i stejný počet učitelů.

Tabulka 8 – Počet zaměstnanců u zaměstnavatele „B”

rok	počet zaměstnanců - k 1. 1.	počet zaměstnanců - k 31. 12.
2010	45	46
2011	47	44
2012	45	46
2013	46	45

Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „B”  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Graf 7 – Počet zaměstnanců u zaměstnavatele “B”



Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „B”  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

V tabulce 8 a grafu 7 je vidět pohyb zaměstnanců u zaměstnavatele „B” v letech 2010 až 2013. Počet zaměstnanců se nejvíce změnil k 31. 12. 2011 oproti 1. 1. 2011 o 3 zaměstnance, došlo k poklesu o 6 %. V následujících období se počet měnil pouze o 1 zaměstnance navíc či méně.

Zaměstnavatel „B” v období od ledna 2014 do června 2014 na počtu zaměstnanců nic nezměnil, za uvedené období, jak na počátku, tak na konci má ve stavu stálých 45 zaměstnanců.

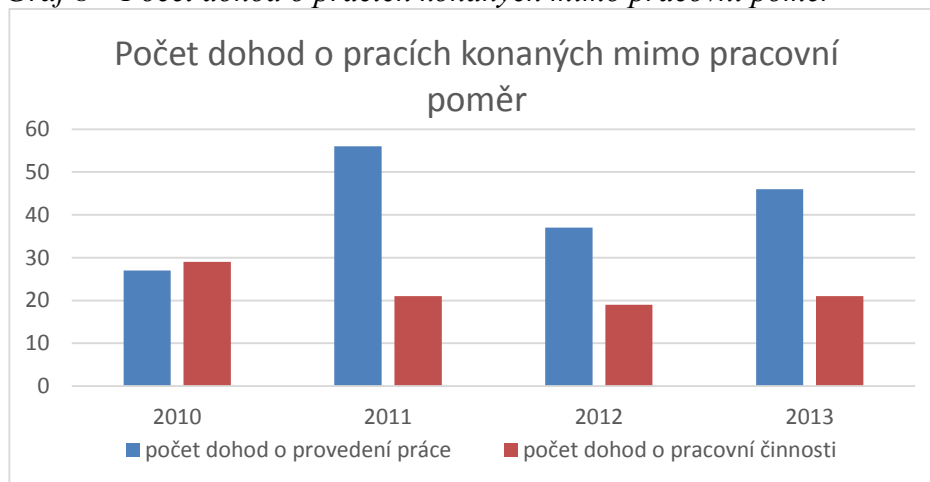
V průběhu sledovaného období zaměstnavatel „B“ uzavírá dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Využívá jak institutu dohody o pracovní činnosti, tak i institutu dohody o provedení práce.

Tabulka 9 – Počet dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u zaměstnavatele „B“

rok	počet dohod o provedení práce	počet dohod o pracovní činnosti
2010	27	29
2011	56	21
2012	37	19
2013	46	21

Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „B“  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Graf 8 – Počet dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr



Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „B“  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Zaměstnavatel „B“ v období od ledna 2014 do června 2014 uzavřel 20 dohod o provedení práce a 17 dohod o pracovní činnosti. Z těchto údajů a z údajů v tabulce 9 je zřejmé, že institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byl využíván jak před novelou zákoníku práce, tak i po novele.

Sledovaný zaměstnavatel „B“ u všech dohod o provedení práce využívá možnost rozsahu hodin dle aktuální platnosti zákoníku práce, to znamená, že dohody o provedení práce za rok 2010 a 2011 byly uzavírány na 150 hodin za kalendářní rok



s jednotlivcem. Za rok 2012, 2013 a leden až červen 2014 jsou dohody uzavírány maximálně na 300 hodin za kalendářní rok s jednotlivcem.

Všechny dohody o provedení práce byly sjednány, ale i zúčtovány s odměnou do 10 000 Kč za měsíc, z čehož vyplývá, že žádnému zaměstnanci na dohodu nevznikla účast na pojištění a povinnost odvodů zdravotního a sociálního pojištění. Zároveň to má i návaznost na dočasnou pracovní neschopnost a zápočet odpracované doby pro výpočet důchodu.

Vzhledem k tomu, že zaměstnancům nevznikla účast na pojištění, tak ani nemohli uplatnit v případě dočasné pracovní neschopnosti nárok na náhradu mzdy a nárok na nemocenskou. Jednou, až osoby dovrší důchodový věk, jejich výdělek z dohody o provedení práce nebude započten do vyměřovacího základu pro výpočet důchodu ani odpracovaná doba z dohody nebude zhodnocena.

Zaměstnavatel „B“ uzavírá dohody o provedení práce vesměs na práci mimořádnou, jednorázovou jakou jsou například oponentské posudky, předsedové maturitních komisí, hodnocení písemných prací, odborné vedení kurzů a práce topiče.

Druhý institut, kterým jsou dohody o pracovní činnosti, je využíván především na činnosti instruktorů praxe a externí učitelé. V několika případech jsou dohody o pracovní činnosti vykonávány v malém rozsahu a jejich výše zúčtované odměny nepřesáhne hranici 2 500 Kč, která je dle zákona o nemocenském podmínkou pro účast na pojištění. U zaměstnavatele „B“ to tedy znamená, že z množství uzavřených dohod o pracovní činnosti uvedených v tabulce 9, pouze ve třech případech je zúčtována mzda ve vyšší částce, ze které je prováděn odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Během sledovaného období se zaměstnavateli přihodilo, že zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti byla zúčtována ke mzdě za odpracovanou dobu odměna za další mimořádnou práci a částka již podléhala odvodům pojistného. Pro zaměstnavatele „B“ to znamenalo, že musí takového zaměstnance přihlásit k pojištění s následnými odvody pojistného na zdravotní a sociální pojištění na místně příslušné úřady.

Dále musí po ukončení této činnosti zaměstnanec z obou úřadů odhlásit z pojištění. Další povinností je vyhotovit a odevzdat na předepsaném tiskopise evidenční list důchodového pojištění s dobou pojištění a s vyměřovacím základem, kdy tyto údaje budou použity při výpočtu důchodu. Dále je nutno se ještě zmínit, že jedno vyhotovení evidenčního listu je zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci a jedno vyhotovení archivovat po dobu 3 kalendářních let.

#### **4.4.3 Komparace mzdových nákladů u vybraných zaměstnavatelů**

Zaměstnavatel „A“

Vzhledem k tomu, že počet zaměstnanců u zaměstnavatele „A“ je od roku 2010 dosud velmi podobný, tak ve mzdových nákladech za jednotlivé roky jsou vidět velké rozdíly.

Hrubé mzdy byly v roce 2010 ve výši u zaměstnavatele „A“ 387 099 Kč, z toho byly vypočteny odvody pojistného na sociální pojištění a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ve výši 131 638 Kč, celkové mzdové náklady činily 518 737 Kč.

Hrubé mzdy byly v roce 2011 ve výši u zaměstnavatele „A“ 381 454 Kč, z toho byly vypočteny odvody pojistného na sociální pojištění a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ve výši 129 699 Kč, celkové mzdové náklady činily 511 153 Kč.

Hrubé mzdy byly v roce 2012 ve výši u zaměstnavatele „A“ 296 123 Kč, z toho byly vypočteny odvody pojistného na sociální pojištění a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ve výši 98 100 Kč, celkové mzdové náklady činily 394 123 Kč.

Hrubé mzdy byly v roce 2013 ve výši u zaměstnavatele „A“ 261 927 Kč, z toho byly vypočteny odvody pojistného na sociální pojištění a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ve výši 89 061 Kč, celkové mzdové náklady činily 350 988 Kč.

Z výše uvedených mzdových nákladů u zaměstnavatele „A“ je patrné, že v průběhu sledovaných 4 let došlo ke snížení mzdových nákladů, přestože počet zaměstnanců je téměř konstantní. Zaměstnavatel to vysvětluje tím, že mzdy jsou vypláceny v úkolové mzdě a tím, že došlo k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou po dobu trvání zakázek, došlo sice k poklesu celkových mzdových nákladů,

ale v průměru se zvýšila hrubá mzda za daný měsíc u jednotlivce. Zaměstnavatel měl před rokem 2012 totiž ve stavu zaměstnance téměř po celý kalendářní rok.

Za uvedené období byly uzavírány dohody o provedení práce s poživitelem starobního důchodu. Dle poskytnuté informace se jednalo vždy o uzavření 1 dohody o provedení práce v kalendářním roce se stejnou osobou na ostrahu majetku. V rozsahu 20 hodin za měsíc, tzn., že bylo odpracováno celkem 240 hodin/rok. Zúčtovaná odměna činila za kalendářní rok 60 000 Kč, za každý měsíc bylo zúčtováno 5 000 Kč. Tato částka není vykazována ve výše poskytnutých mzdových nákladech.

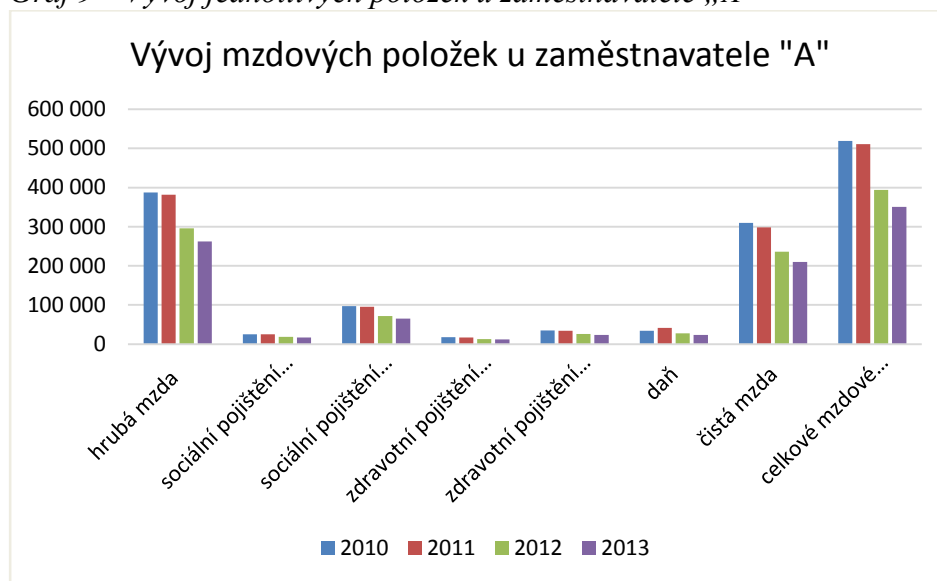
Zaměstnavateli nevznikla ani v jednom případě povinnost odvodu pojistného, která se sleduje u dohod o provedení práce od roku 2012, odměna by musela dosáhnout za měsíc alespoň výše 10 001 Kč.

Tabulka 10 – Mzdové náklady, odvody pojistného a daň u zaměstnavatele „A“

položka	2010	2011	2012	2013
hrubá mzda	387 099	381 454	296 123	261 927
sociální pojištění zaměstnanec	25 172	24 804	18 761	17 031
sociální pojištění zaměstnavatel	96 778	95 638	72 134	65 486
zdravotní pojištění zaměstnanec	17 449	17 175	13 085	11 793
zdravotní pojištění zaměstnavatel	34 860	34 331	25 966	23 575
daň	34 500	41 325	27 660	23 738
čistá mzda	309 978	298 150	236 517	209 656
celkové mzdové náklady na zaměstnance	518 737	511 153	394 123	350 988
podíl hrubé mzdy na celkových mzdových nákladech	76,55%	74,63%	75,13%	74,63%
podíl čisté mzdy na hrubé mzdě	80,01%	78,16%	79,87%	80,04%
náklady zaměstnavatele na pojistné	34%	34%	34%	34%
náklady zaměstnance na pojistné	11%	11%	11%	11%

Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „A“  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Graf 9 – Vývoj jednotlivých položek u zaměstnavatele „A“



Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „A“  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Z výše znázorněných položek v tabulce 10 a v grafu 9 je patrné, že v každé oblasti došlo od roku 2010 ke snížení částek. Přesto počet zaměstnanců za sledované období na počátku daného roku, k 1. dubnu daného roku a k 31. prosinci daného roku byl téměř konstantní, došlo ke snížení mzdových nákladů, ale průměrná měsíční mzda na zaměstnance se zvyšuje. Je to způsobeno tím, že zaměstnavatel s jedním zaměstnancem uzavírá pracovní poměr rok od roku na stále kratší dobu, například v roce 2013 byl sjednán jen od června do srpna. Druhý zaměstnanec měl pracovní poměr uzavřen od dubna do prosince. Tím, že jsou se zaměstnanci sjednávány vždy pracovní poměry na dobu určitou a na dobu kratší jednoho roku a hlavně, když jsou zakázky, hrubé mzdy se u zaměstnavatele v přepočtu na zaměstnance každoročně nepatrně zvyšují.

Průměrná hrubá mzda za měsíc v roce 2010 se pohybovala zhruba okolo 17,5 tisíc Kč, v roce 2011 se pohybovala okolo 21 tisíc Kč, v roce 2012 zhruba okolo 19 tisíc Kč a v roce 2013 to bylo okolo 22 tisíc Kč.

U zaměstnavatele „A“ dle provedené analýzy nebylo zjištěno, že by velká novela a ani následující novely měly nějaký vliv na uzavírání pracovních poměrů či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v návaznosti na mzdové náklady.

Pravděpodobně to bude i způsobeno tím, že zaměstnavatel je jen malou podnikající fyzickou osobou, která zaměstnává velmi malý počet zaměstnanců. Nevyužívala institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ani před rokem 2012 ani po novele zákoníku práce.

Zaměstnavatel „B“

Zaměstnavatel „B“ v období před novelou zákoníku práce a i po novele má během kalendářního roku vyrovnaný počet zaměstnanců. Malý rozdíl byl pouze během roku 2011, kdy na počátku roku bylo ve stavu 47 zaměstnanců a na konci roku došlo k poklesu o 3 zaměstnance, tj. na 44 zaměstnanců. V ostatních sledovaných letech se počty na počátku a na konci roku liší pouze o 1 zaměstnance, někdy mínus, některý rok plus. Opět lze u druhého zaměstnavatele konstatovat, že fluktuace zaměstnanců je velmi malá. Je to dáno tím, že se jedná o státní školské zařízení, které má dané předem podmínky a také kapacitu možných studentů.

Hrubé mzdy byly v roce 2010 u zaměstnavatele „B“ ve výši 15 628 000 Kč, z toho byly vypočteny odvody pojistného na sociální pojištění a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ve výši 5 280 000 Kč, celkové mzdové náklady činily 20 908 000 Kč.

Hrubé mzdy byly v roce 2011 ve výši u zaměstnavatele „B“ 16 175 000 Kč, z toho byly vypočteny odvody pojistného na sociální pojištění a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ve výši 5 410 000 Kč, celkové mzdové náklady činily 21 585 000 Kč.

Hrubé mzdy byly v roce 2012 ve výši u zaměstnavatele „B“ 15 512 000 Kč, z toho byly vypočteny odvody pojistného na sociální pojištění a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ve výši 5 145 000 Kč, celkové mzdové náklady činily 20 657 000 Kč.

Hrubé mzdy byly v roce 2013 ve výši u zaměstnavatele „B“ 15 131 000 Kč, z toho byly vypočteny odvody pojistného na sociální pojištění a zdravotní pojištění za zaměstnavatele ve výši 4 963 000 Kč, celkové mzdové náklady činily 20 094 000 Kč.

Za období leden 2014 až červen 2014, není uváděno do tabulek, byla zúčtovaná hrubá mzda ve výši 6 458 000 Kč, na dohody o provedení práce 253 000 Kč a na dohody o pracovní činnosti 184 000 Kč. Odvody pojistného za zaměstnavatele byly ve výši 2 270 000 Kč. Tak, jak jsou náklady nastaveny za 1. pololetí, na konci roku

2014 nebudou zaznamenány s největší pravděpodobností žádné rozdíly oproti údajům za roky 2010 až 2013.

Z výše uvedených mzdových nákladů u zaměstnavatele „B“ je patrné, že v průběhu sledovaných 4 let se mzdové náklady nijak rapidně nemění. Je to dáno tím, že počet zaměstnanců se téměř nemění, pouze plus jeden nebo minus jeden, což je patrné z tabulky 8. Hrubá mzda u zaměstnavatele „B“ je dána odměňováním dle tabulek pro zaměstnance ve školství. Bude-li se počítat, že za sledované období bylo v průměru celkem za kalendářní rok 45,5 zaměstnance, vyjde průměrná hrubá mzda 27 080 Kč za měsíc.

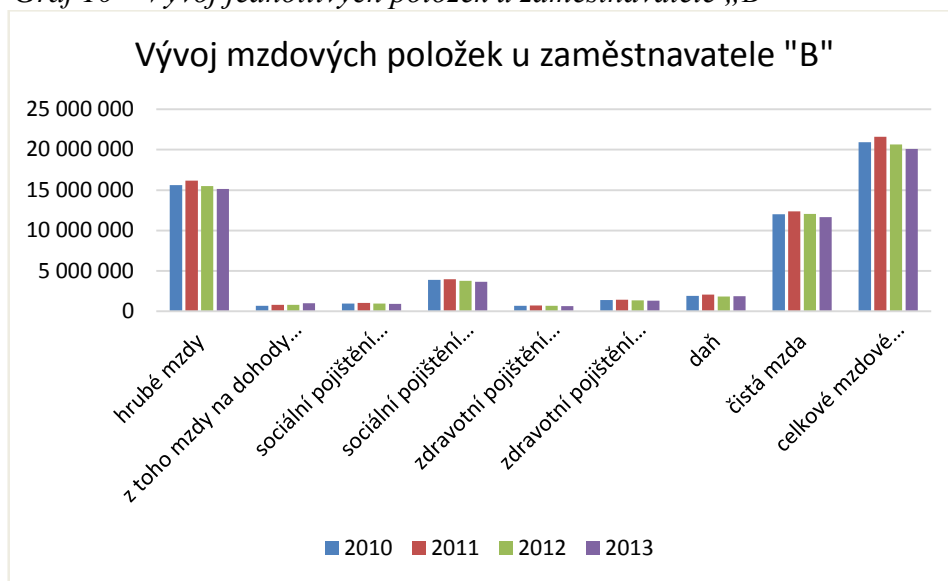
Zaměstnavatel „B“ má daný rozpočet na provozní výdaje ve výši 4 miliony a 24 milionu na mzdy. Z těchto údajů vyplývá, jaké jsou rozdíly v jednotlivých nákladech jak na provoz, tak na zaměstnance. Je to způsobeno především tím, že zaměstnavatel má povinnost odvádět za své zaměstnance 34 % na zdravotní a sociální pojištění.

*Tabulka 11 – Mzdové náklady, odvody pojistného a daň u zaměstnavatele „B“*

položka	2010	2011	2012	2013
hrubé mzdy	15 628 000	16 175 000	15 512 000	15 131 000
z toho mzdy na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	698 000	792 000	809 000	1 005 000
sociální pojištění zaměstnanec	970 000	1 034 000	982 000	937 000
sociální pojištění zaměstnavatel	3 885 000	3 975 000	3 774 000	3 641 000
zdravotní pojištění zaměstnanec	672 000	725 000	686 000	662 000
zdravotní pojištění zaměstnavatel	1 395 000	1 435 000	1 371 000	1 322 000
daň	1 925 000	2 073 000	1 828 000	1 888 000
čistá mzda	12 010 000	12 382 000	12 051 000	11 676 000
celkové mzdové náklady na zaměstnance	20 908 000	21 585 000	20 657 000	20 094 000
podíl hrubé mzdy na celkových mzdových nákladech	74,75%	74,94%	75,10%	75,30%
podíl čisté mzdy na hrubých mzdách	76,85%	76,55%	77,69%	77,17%
náklady zaměstnavatele na pojistné	34%	34%	34%	34%
náklady zaměstnance na pojistné	11%	11%	11%	11%

*Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „B“  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková*

Graf 10 – Vývoj jednotlivých položek u zaměstnavatele „B“



Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „B“  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Z výše znázorněných položek v tabulce 11 a v grafu 10 vyplývá, že pro zaměstnavatele nedocházelo k žádným zásadním rozdílům ve mzdových nákladech za období roku 2010 až období roku 2013. Je to dáno zaměřením sledovaného zaměstnavatele, to znamená, že se jedná o státní školu. Škola má přibližně stejnou kapacitu studentů, stejné předměty a tudíž i stejný počet učitelů.

Při změně ukončení pracovního poměru, což bylo jen v minimálním počtu, nebylo vyplaceno ani v jednom případě odstupné. Vždy se jednalo o ukončení pracovního poměru na dobu určitou či dohodou bez nároku na výplatu odstupného.

Vzhledem k tomu, že v případě výplaty odstupného, by zaměstnavateli „B“ stouply mzdové náklady, bude vyjádřeno na modelovém příkladu. Pro zjednodušení příkladu bude počítáno s průměrnou mzdou, uvedenou již výše, tj. 27 080 Kč a dále bude počítáno s tím, že zaměstnanec s ukončeným pracovním poměrem pro nadbytečnost byl u zaměstnavatele v pracovním poměru 1 a ½ roku.

Tabulka 12 – Odstupné

položka	2010	2011	2012	2013
odstupné	0	81 240	0	54 160
počet měsíců/průměrný měsíční výdělek/počet ukončených pracovních poměrů s nárokem na odstupné	0	3 x 27 080 x 1	0	2 x 27 080 x 1

Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „B“  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

V tabulce 12 je proveden výpočet nároku na odstupné před novelou zákoníku práce, a to při nároku na výplatu v roce 2011 a následně výpočet v roce 2013, po již proběhlé novele. Jednalo by se o skončení pracovního poměru pro nadbytečnost u zaměstnance, který měl pracovní poměr u zaměstnavatele „B“ v délce 1 a ½ roku. Před velkou novelou by měl nárok na odstupné v délce minimálně trojnásobku průměrného výdělku a po novele v délce nejméně dvojnásobku průměrného výdělku, kdy toto uvádí zákoník práce, že pokud trval pracovní poměr alespoň 1 rok a méně než 2 roky, což je zmíněný příklad.

Z modelového příkladu vyplývá, že bude vždy záležet na tom, se kterým zaměstnancem se rozhodne zaměstnavatel skončit pracovní poměr. Nejvýhodnější by samozřejmě bylo neprodloužit pracovní poměr na dobu určitou, ale vždy to není možné, proto si zaměstnavatel s největší pravděpodobností vybere zaměstnance, který má pracovní poměr co nejkratší dobu.

Na druhou stranu nelze ale opomenout, že z odstupného se nepočítá odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, pouze daň. V případě, že zaměstnavatel z jakéhokoli provozního důvodu musí snížit počet zaměstnanců, je výplata odstupného stále menším nákladem pro zaměstnavatele, než uměle zaměstnávat nepotřebnou pracovní sílu.

Zaměstnavatel „B“ využívá institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti zaměstnavateli „A“ ve větším poměru. V následující tabulce 13 je uvedeno, kolik mezd bylo zúčtováno na dohody o provedení práce a na dohody o pracovní činnosti. Z poskytnutých údajů vyplývá, že dohody o provedení práce jsou uzavírány 2x více než dohody o pracovní činnosti.



Pro zaměstnavatele je velkým zatížením odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění z dohod o provedení práce, proto, aby se splnila výhoda plynoucí z uzavírání dohod o provedení práce pro zaměstnavatele, je sjednávána odměna za splnění daného úkolu ve výši do 10 000 Kč. V opačném případě by již institut dohody o provedení práce neplnil smysl a mohla by být uzavřena rovnou pracovní smlouva na pracovní poměr.

Zúčtované odměny na dohody o provedení práce byly vždy od 1. 1. 2012 pouze do výše 10 000 Kč, tudíž pro zaměstnavatele nevznikly náklady na odvody pojistného na sociální ani zdravotní pojištění.

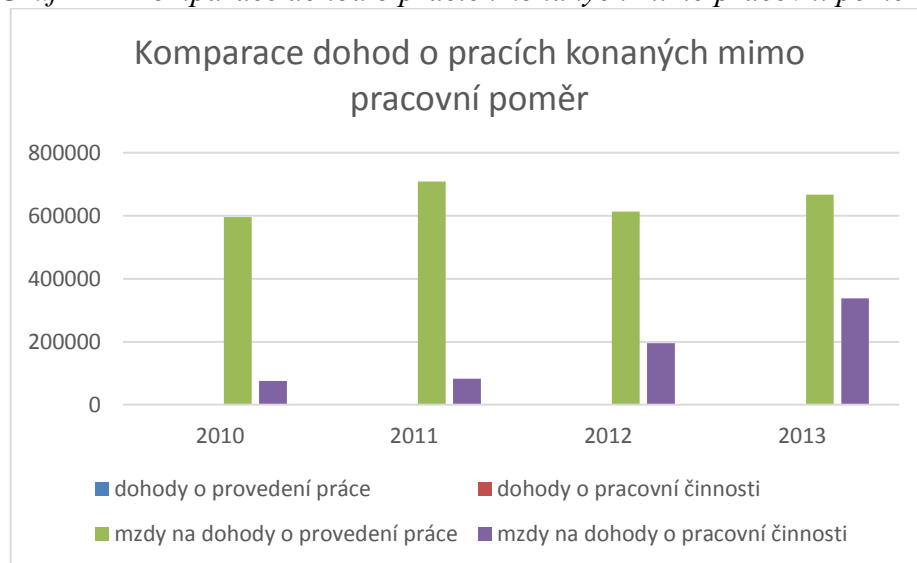
U dohod o pracovní činnosti je to už rozdílné, protože některé jsou uzavřeny jako zaměstnání malého rozsahu do 2 500 Kč a dle ustanovení § 6 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění, nevznikla účast na pojištění dle ustanovení § 10 citovaného zákona a s tím souvisí náklady pro zaměstnavatele, který uspoří na odvodech pojistného. Nejde jen o úsporu nákladů u zaměstnavatele, ale i zaměstnanec ušetří, je mu vyplacena čistá mzda po odečtu pouze daně. Na druhé straně musí počítat s tím, že nelze uplatnit nárok na výplatu náhrady mzdy a nemocenské v případě dočasné pracovní neschopnosti.

*Tabulka 13 – Komparace dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*

<b>položka</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
dohody o provedení práce	27	56	37	46
dohody o pracovní činnosti	29	21	19	21
mzdy na dohody o provedení práce	596 000	709 000	613 000	667 000
mzdy na dohody o pracovní činnosti	76 000	83 000	196 000	338 000

*Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „B“  
Zpracovala: Bc. Lenka Žilková*

Graf 11 – Komparace dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr



Zdroj: poskytnuté údaje zaměstnavatele „B“

Zpracovala: Bc. Lenka Žilková

Zaměstnavatel „B“ uzavírá dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr dle potřeby. Z tabulky 13 a grafu 11 vyplynulo, že zaměstnavatel uzavírá dohody o pracovní činnosti stále ve stejném množství, ale po novele zákoníku práce došlo k navýšení hrubé mzdy zúčtované za výše uvedené dohody. To nelze konstatovat u dohod o provedení práce, v tomto případě je hrubá mzda za tyto dohody zhruba ve stejné výši. Počet těchto dohod nelze tak přesně zhodnotit, protože kolísá a to jak před novelou, tak i po novele. Zaměstnavatel je využívá dle momentální potřeby.

Dle provedené analýzy u zaměstnavatele „B“ a komparaci poskytnutých údajů za sledované období roku 2010 až 2013 nelze říci, že by novely zákoníku práce po roce 2012 přinesly nějakou změnu jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Možná je to tím, že zaměstnavatel má stabilní tým zaměstnanců a jen nepatrnou fluktuaci.

Za celé období nebylo použito institutu odstupného, neplatného skončení pracovního poměru či ukončení pracovního poměru z důvodu hrubého porušení pracovní kázně. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou převážně také řešeny stejnými a osvědčenými zaměstnanci.

Přesto, že byly srovnávány dva subjekty, jeden ze soukromé sféry a druhý ze státní sféry, nebylo u nich zjištěno žádných rozdílů před ani po velké novele zákoníku práce.

## 4.5 Anonymní rozhovor s personalisty vybraných zaměstnavatelů

Během strukturovaného rozhovoru byly kladeny tazatelem nejdříve otázky, které se týkají uzavírání pracovněprávních vztahů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Následovaly otázky týkající se skončení pracovního poměru a odstupného. Pokračování rozhovoru bylo zaměřeno na ostatní změny v zákoníku práce po velké novele a následujících novelách s právním stavem k 1. 1. 2014. Veškeré otázky byly směřovány na období od roku 2010 do roku 2013, ale i částečně za období od ledna do června 2014. Rozhovory byly vedeny s každým personalistou samostatně. Do diplomové práce byly zpracovány dle položených otázek a reakce personalistů zaměstnavatele „A“ a zaměstnavatele „B“.

1. otázka: Jaká je fluktuace zaměstnanců a zkušenosti z Vaší praxe?

Odpověď zaměstnavatele „A“: V naší firmě není pohyb zaměstnanců téměř žádný. Jsme jen malá firma, která se drží na trhu již od roku 1998. Nikdy jsme neměli více zaměstnanců. Většinou byli v pracovním poměru 2 zaměstnanci.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Fluktuace u zaměstnavatele není. Vzhledem k tomu, že se jedná o státní školu, jsou daná jasná pravidla a podmínky. I ve své praxi jsem se nesetkala bohužel s žádným zaměstnavatelem, u kterého by se střídali nějakým velkým způsobem zaměstnanci.

2. otázka: Kolik bylo případů skončení pracovního poměru?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Má to souvislost s otázkou první. Pracovní poměry uzavíráme na dobu určitou na sezónu. Tím se snažíme vyvarovat se problémům vznikajícím při rozvázání pracovního poměru. Ve sledovaném období byly uzavřeny a ukončeny každoročně dva pracovní poměry.

Odpověď zaměstnavatele „B“: U nás jsme závislí na přidělení rozpočtu na mzdy, ale vzhledem k tomu, že počet tříd a počet studentů je stabilní, proto je i počet zaměstnanců přibližně stálý. Jen nepatrné množství pracovních poměrů skončilo, převážně se jednalo o jeden pracovní poměr během kalendářního roku.

3. otázka: Byly někdy řešeny nějaké případy o neplatnosti pracovního poměru?

Odpověď zaměstnavatele „A“: To jsme, na štěstí, nemuseli řešit.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Za celou dobu fungování školy tento problém nenastal.

4. otázka: Bylo vypláceno odstupné?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Ne, co si pamatuji, tak odstupné jsme nevypláceli.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ano, odstupné jsme měli, ale nebylo to ve sledovaném období. Bylo to ještě dle platnosti „starého“ zákoníku práce. Mám od vedení školy informaci, že ještě letos budeme vyplácet odstupné. Bude se jednat o 3 měsíce průměrného výdělku.

5. otázka: A v jaké výši?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Žádné odstupné jsme nevypláceli.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Vyplacené odstupné je již zarchivováno, a je to již dlouho. Nevím. Odstupné, které bychom měli letos vyplatit, tak ještě neproběhlo jeho zpracování.

6. Myslíte si, že došlo k nějaké výhodě pro jakéhokoli zaměstnavatele, když došlo k odstupňování výše odstupného dle odpracované doby?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Nemám zkušenost. Pokud se nad tím zamyslím, tak většina zaměstnavatelů využívá především institutu uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Tak, jak je to u nás, aby nemusela v případě poklesu zakázek propouštět z organizačních důvodů a vyplácet odstupné.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Můj názor je pozitivní, i když asi v praxi je to jinak. Jako v jiných oblastech, tak i tady se zaměstnavatelé snaží vyhnout tomu, aby vypláceli jakékoli odstupné. U nás je fluktuace zaměstnanců opravdu nepatrná, většinou je skončen pracovní poměr uzavřený na dobu určitou. Možná u zaměstnavatele, který je z výrobní sféry, tam bychom se mohli setkat s odstupňováním výše odstupného. Opět si ale myslím, že nejdříve zaměstnavatelé uzavírají pracovní poměry na dobu určitou, a to 3x a převážně na jeden rok. No a následně je to již jedno, vyplatí tak jako tak minimálně trojnásobek průměrného výdělku.

7. otázka: Bylo využito institutu uzavírání pracovního poměru na dobu určitou? Odpověď zaměstnavatele „A“: Ano, od roku 2011 je tohoto institutu využíváno při každém uzavírání pracovního poměru.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ano, při nových nástupech do pracovního poměru se uzavírají nejdříve pracovní poměry na dobu určitou se zkušební dobou. Po vypršení této možnosti se teprve uzavírá pracovní poměr na dobu neurčitou. Necháváme si takovou jistotu, co kdyby se snižoval počet zaměstnanců. Ale vzhledem k počtu nových nástupů, je to jen nepatrné množství.

8. otázka: Došlo u Vás k řetězení pracovních poměrů? K využití institutu uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, tj. „3x a dost“?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Ano. Tuto možnost využíváme každoročně. Od roku 2011 uzavíráme jen pracovní poměry na dobu určitou a to jen převážně od dubna do prosince. Již se nám jeden zaměstnanec opakoval, bude horší, až bude vyčerpána možnost 3x a dost, ale stává se nám, že se zaměstnanci neopakují.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ano. Uzavíráme z počátku pracovní poměr na dobu určitou, na školní rok. Až po tak zvaném „okoukání“, uzavíráme pracovní poměr na dobu neurčitou.

9. otázka: Využíval zaměstnavatel institutu uzavírání dohody o pracovní činnosti, pokud ano, tak s jakým rozsahem hodin a s jakou sjednanou odměnou?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Ne.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ano. Záleží, na jakou je to činnost. Uzavíráme dohody o pracovní činnosti například na činnost externího učitele nebo instruktora praxe. Zaměstnanci pracují do polovičního úvazku, záleží na odborném předmětu. Odměna je odvislá od počtu vyučovacích hodin. V některých případech je odměna až 15 000 Kč a u někoho jen 2 000 Kč. Je to různé.

10. otázka: Uzavírají se dohody o provedení práce, pokud ano, tak s jakým rozsahem hodin a s jakou sjednanou odměnou?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Ano, ale uzavírali jsme během kalendářního roku jen jednu dohodu o provedení práce na ostrahu majetku. Zaměstnanec odpracuje většinou 20 hodin za měsíc a za má zúčtovanou odměnu 5 000 Kč za měsíc.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ano. Jde o práce, které jsou na mimořádnou akci během školního roku. Jedná se například o vypracování oponentských posudků, hodnocení písemných prací či různé kurzy. Ve všech případech je rozsah práce dříve do 150 hodin a nyní do 300 hodin za kalendářní rok s jednotlivcem. Odměny byly ve všech případech do 10 000 Kč za měsíc.

11. otázka: Byla zúčtována na dohodu o provedení práce odměna, která podléhala odvodu pojistného?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Nebyla, to už jsem uvedl.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ne, ale o tom již „padla zmínka“

12. otázka: Vznikla pojištění na dohodu o provedení práce dočasná pracovní neschopnost?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Nevznikla.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ne. Vzhledem k tomu, že nebyla zúčtovaná odměna, která by podléhala odvodu pojištění, nevznikla účast na pojištění a tím by nebyl ani nárok na náhradu mzdy a nemocenskou. Zaměstnanec na dohodu o provedení práce to vyřešil se svým nadřízeným, zůstal doma sice bez finančního zajištění, ale u nás se dohody uzavírají opravdu jen na mimořádnou akci.

13. otázka: Bylo využito institutu okamžitého rozvázání pracovního poměru za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně? To znamená za porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Ne. Na štěstí jsme nikoho takového neměli.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ne. To by snad ani u nás nemohlo být. Naši zaměstnanci téměř nejsou v dočasné pracovní neschopnosti, musí stále učit.

14. otázka: Setkali jste se ve své praxi či u svých známých s okamžitým skončením pracovního poměru a nárokem na náhradu mzdy?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Ne.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ne.

15. otázka: Co si myslíte o odvodech pojistného z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr?

Odpověď zaměstnavatele „A“: No, to je otázka. Samozřejmě, že s tím jako personalista nesouhlasím, ale kdybych byl nezaměstnaný a jinou práci než na dohodu bych nemohl získat, tak bych byl rád do určité doby. Pokud bych nebyl nemocen. V opačném případě by se mi líbilo, že bych mohl čerpat všechny nárokové dávky jako při zaměstnání na pracovní poměr.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Myslím si, že by odvody pojistného z dohod o provedení práce určitě neměly být. Přidělová to akorát práci zaměstnavatelům a stejně většina to řeší obcházením zákona. Hodiny si zaznamenávají tak, aby byl splněn stanovený rozsah hodin za rok s jednotlivcem a to samé i u zúčtování odměny. Rozepíše to, aby výše odměny byla do 10 000 Kč. U dohod o pracovní činnosti, tak tam je to jiné. Zaměstnavatel tento institut využívá z důvodu polovičního úvazku.

16. otázka: Co si myslíte o zvýšené administrativě pro zaměstnavatele z důvodu novely zákoníku práce? Jedná se převážně o oblast dohod o provedení práce.

Odpověď zaměstnavatele „A“: Co si myslím? No, jako zaměstnavatel, že by neměla vznikat účast na pojištění a měla by se zrušit daná částka 10 000 Kč.

Odpověď zaměstnavatele „B“: No, to už vlastně plyne z předcházejících odpovědí. Opět, já bych zrušila stanovenou hranici 10 000 Kč u dohod o provedení práce, které mají být uzavřeny na výkon práce, kdy není účelné uzavírat pracovní poměr. Tak nač, v podstatě jen při vyšší zúčtované odměně, tj. z částky 10 001 Kč již plnit povinnosti jako u pracovního poměru. Odvody pojistného, vyhotovování evidenčního listu důchodového pojištění, oznámení o nástupu do zaměstnání a oznámení o skončení.

17. otázka: Došlo u Vás k přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Ne.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Ne.

18. otázka: Jaký je Váš názor na pružnou pracovní dobu?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Dobrý. Je to i způsobeno prostředím, ve kterém se pohybují. V soukromé sféře je to obzvlášť nutné.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Kladný. V oblasti, ve které působím, nedělám personalistu jen pro školu, ale i pro další subjekty, by si to ani bez pružné pracovní doby nedovedu představit. Můj názor je, že pružné pracovní doby by se mělo využívat.

19. otázka: Co u Vás jako zaměstnavatele dovolená? Je zaměstnancům umožněno čerpání dovolené dle jejich potřeb nebo jí mají nařízenou?

Odpověď zaměstnavatele „A“: Určitě, si vybírají dovolenou dle jejich potřeb, hlavně takovou tu krátkodobou, jednodenní. Pokud se jedná o dovolenou již delší, vyžadujeme nejdříve domluvu, aby nebyl narušen chod firmy, přeci jenom jsou zaměstnaní jen dva někdy i jeden zaměstnanec.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Vzhledem k tomu, že jsme škola, tak dovolená je daná školními prázdninami.

20. otázka: A ještě poslední otázka. Co by se podle Vás mělo změnit v oblasti pracovního poměru či v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr?

Odpověď zaměstnavatele „A“: No, abych řekl, v oblasti pracovního poměru mě nyní nic nenapadá, ale v oblasti dohod to bylo již řečeno. Určitě bych zrušil povinnost odvodů pojistného a tím i vznik účasti na pojištění u dohod o provedení práce.

Odpověď zaměstnavatele „B“: Co bych změnila u pracovního poměru, to nevím. Ale u dohod o provedení práce určitě hranici pro odvod pojistného, žádné odvody z těchto dohod. Tím by opravdu pro poctivé zaměstnavatele došlo ke snížení administrativy. Dále bych zrušila vyhotovování potvrzení o zaměstnání u dohod o provedení práce. Ještě mě napadlo, že bych zrušila částku 2 500 Kč u dohod o pracovní činnosti, která je limitem také pro účast na pojištění. Z těchto dohod bych zavedla odvod z jakéhokoli zúčtované částky. Byl by to kompromis mezi dohodami.



#### **4.6 Shrnutí poznatků z provedených změn po novele zákoníku práce**

Zákoník práce v současném znění stanovuje převážně výčet povinností zaměstnavatele. Je postaven na principu „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Účastníci pracovněprávních vztahů je mohou svobodně sjednávat, pokud to zákon nezakazuje.

Dle analýzy a komparace údajů obou zaměstnavatelů, kteří působí ve dvou různých sférách, lze konstatovat, že velká novela zákoníku práce, která proběhla od 1. 1. 2012, ale i následující novely, neměly žádný vliv u sledovaných subjektů na zaměstnávání jak v pracovním poměru, tak i mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatelé využívají institutu uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou dle zákoníku práce „3x a dost“. Následně již uzavírají pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnavatel „A“ převážně na jeho část sezóny od dubna do prosince, na dobu, kdy má nejvíce zakázek. Druhý zaměstnavatel, tj. zaměstnavatel „B“, uzavírá nové pracovní poměry na školní rok, od konce srpna do června.

Tento způsob uzavírání pracovních poměrů byl zaměstnavatelem „B“ využíván i před novelou zákoníku práce. Je to způsobeno tím, že nechce přes školní prázdniny platit zaměstnance. Zaměstnavatel, i když zákoník práce toto nezakazuje, by neměl s učitelem uzavírat pracovní poměr jen na školní rok. Přes školní prázdniny je nucen být uchazečem o zaměstnání a od státu pobírá podporu v nezaměstnanosti, na konci prázdnin je v tom lepším případě přijat do zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se jedná o práci učitele, měl by být pracovní poměr sjednán na celý rok.

Naopak zaměstnavatel „A“ sice před novelou zákoníku práce měl ve své evidenci jednoho stálého zaměstnance na dobu neurčitou, ale ekonomickou krizí a poklesem zakázek je toto zaměstnávání přes zimní měsíce pro něj neúčelné, a proto zvolil způsob uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Co se týká zkušební doby, je sjednávána dle zákoníku práce na 3 měsíce.

Institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je opět oběma zaměstnavateli využíván zhruba ve stejné míře jak před novelou zákoníku práce, tak i po novele. Zaměstnavatel „A“ je opravdu malým zaměstnavatelem, který uzavíral za sledované období pouze jednu dohodu o provedení práce, z počátku na 150 hodin, po novele na 300 hodin. Zaměstnavatel „B“ rovněž na tomto uzavírání dohod o pracích

konaných mimo pracovní poměr nic nezměnil, dohody jsou uzavírány převážně na mimořádné nahodilé práce, které se vyskytují ve školském zařízení již řadu let.

Oba zaměstnavatelé, jak z analýzy vyplynulo, sjednávají dohody o provedení práce od 1. 1. 2012 s odměnou maximálně 10 000 Kč. Tuto částku nikdy při zúčtování mzdy za kalendářní měsíc nepřekročili. Je pravděpodobné, že si nechtějí navyšovat mzdové náklady z důvodu odvodů pojistného na zdravotní pojištění a sociální pojištění. Tato pojištění zvyšují pro zaměstnavatele náklady o 34 % ze zúčtovaného vyměřovacího základu nad 10 001 Kč u jednoho zaměstnance. Mimo to má zaměstnavatel při překročení výše uvedené částky další povinnosti. Jsou to ohlašovací povinnosti na místně příslušné úřady, kterými jsou okresní správa sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovna. Zaměstnavatel musí vyplnit oznámení o nástupu do zaměstnání a po skončení dohody doložit vyplněný tiskopis oznámení o skončení zaměstnání. Dále při vzniku pojištění z tohoto institutu je povinností pro zaměstnavatele vyhotovit na předepsaném tiskopise evidenční list důchodového pojištění a originál odevzdat na okresní správu sociálního zabezpečení dle místní příslušnosti, jeden stejnopis se předá zaměstnanci a druhý stejnopis zaměstnavatel archivuje po dobu 3 kalendářních roků.

V případě vzniku pojištění na sociální zabezpečení a dočasné pracovní neschopnosti má zaměstnanec zákonný nárok na nemocenskou. Dále v případě těhotenství, a samozřejmě za splnění podmínek dle zákona o nemocenském, má zaměstnankyně nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Z toho plyne opět zaměstnavateli další povinnost, a to vyplnit a doložit na okresní správu sociálního zabezpečení k dané dávce přílohu, na které budou uvedeny vyměřovací základy, ze kterých bude proveden výpočet příslušené dávky společně s rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti či žádostí o peněžitou pomoc v mateřství, které vystavují ošetřující lékaři. Pokud se bude jednat o nemocenskou, která bude trvat po více měsíců, bude se muset dokládat rozhodnutí o trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Pro sledované subjekty v diplomové práci nebyly zaznamenány žádné rozdíly ani v dalších oblastech. Zaměstnancům, se kterými byl ukončen pracovní poměr, nevznikl zákonný nárok na výplatu odstupného. Bylo to způsobeno tím, že pracovní poměry jsou uzavírány na dobu určitou, čímž se zaměstnavatelé snaží nenavyšovat si mzdové náklady právě o odstupné.

Nebylo třeba ani využít nepříjemného skončení pracovního poměru z důvodu hrubého porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Je pravdou, že dle dodatečného dotazu na zaměstnavatele, zaměstnanci téměř nebyli v dočasné pracovní neschopnosti, pokud již toto u zaměstnavatele „B“ nastalo, byla to jen krátkodobá nepřítomnost.

## 5 Závěr

Cílem této práce bylo analyzovat učiněné změny zákoníku práce po tak zvané velké novele od 1. 1. 2012 a dále i po následujících novelách v roce 2013 a k 1. 1. 2014. Analyzovat pracovněprávní vztahy a provést komparaci u sledovaných subjektů v návaznosti na odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění a zajištění zaměstnance v nenadálých situacích. Navrhnout opatření, které by pomohlo zjednodušit administrativu pro zaměstnavatele a vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Novela zákoníku práce měla přinést pro zaměstnance podmínky pro výkon jejich činnosti a naopak stanovit zaměstnavateli povinnosti a nástroje k organizaci práce. Z důvodu ochrany zaměstnanců je smluvní volnost omezena, ale přesto přinesla snadnější ukončení pracovního poměru.

Bylo zavedeno, že veškerá jednání musí být provedena písemně. Což se může zdát, že jsou administrativně zatíženy obě smluvní strany, ale v případě sporů, ke kterým dochází převážně při skončení pracovních poměrů, je to ochrana jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Analýzou pracovních poměrů u zaměstnavatele „B“ bylo zjištěno, že byl uzavírán, sice jen v ojedinělém případě, pracovní poměr na dobu určitou od srpna do června na práci učitele. Během školních prázdnin škola šetřila mzdové prostředky a bývalému zaměstnanci nezbylo nic jiného než se hlásit na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a pobírat podporu v nezaměstnanosti.

Legislativní změnou by měl být dán zákaz pro tento druh činnosti uzavírat pracovní poměr na dobu určitou, a to jen po dobu školního roku. Pro učitele je to deprimující, když musí chodit na úřad práce v období školních prázdnin a v podstatě od konce srpna či od září jsou opět zaměstnanci původní školy. Samozřejmě, že vždy tomu tak není, učitel se raději snaží najít jinou školu s pracovním poměrem na dobu neurčitou nebo alespoň na dobu celého roku, protože v červnu nemá jistotu, že se bude moci do školy po prázdninách opět vrátit.

Při srovnání dvou odlišných subjektů bylo zjištěno, že novela zákoníku práce pro vybrané zaměstnavatele nepřinesla žádné změny. Analýzou legislativních změn ale bylo zjištěno, že novela zákoníku práce nepřinesla pro zaměstnavatele výhody, ale naopak. Došlo ke zvýšení administrativní zátěže v několika případech.

Zaměstnavatel má povinnost v případě zúčtovaných odměn od částky 10 001 Kč na dohodu o provedení práce přihlásit zaměstnance k pojištění na zdravotní pojišťovnu a na správu sociálního zabezpečení dle místní příslušnosti. Dále provést výpočet a následně odvod pojistného jak za zaměstnance, tak i za zaměstnavatele. Vyhотовit a odevzdat evidenční list důchodového pojištění. Při skončení jakékoli dohody o provedení práce, a to jak se vznikem pojištění či bez pojištění je povinností zaměstnavatele vyhotovit potvrzení o zaměstnání.

Jedinou výhodou je, že dohody o provedení práce mají vyšší rozsah odpracovaných hodin ze 150 na 300 hodin za kalendářní rok.

Zaměstnavatelé si při využívání institutu dohod o provedení práce dávají pozor a kromě toho, že sledují rozsah hodin, tak i hlídají většinou i zúčtování odměny, aby nevznikla účast na pojištění a nenavýšily se mzdové náklady zaměstnavatelům. Samozřejmě může docházet k znevýhodnění zaměstnanců v případě dočasné pracovní neschopnosti a následně při uplatnění žádosti o důchodovou dávku.

Podobně zatěžující je pro zaměstnavatele hlídat vznik účasti již při sjednávání dohody o pracovní činnosti. Dohoda o pracovní činnosti by měla být využívána na výkon činnosti na poloviční týdenní rozsah pracovní doby a i v tomto vztahu může vzniknout účast na pojištění a plynoucí povinnosti pro zaměstnavatele. I zde je vznik pojištění ovlivněn výší částky a je rozhodující, zda je výše mzdy přímo sjednána či je v dohodě uvedeno například, že bude výkon práce prováděn nepravidelně a za odpracované hodiny náleží mzda 60 Kč za hodinu. V těchto případech je potom rozhodující, zdali zúčtovaná mzda přesáhne výši 2 500 Kč. To je hranice pro vznik pojištění a odvod pojistného. V podstatě také jsou zde plynoucí povinnosti pro zaměstnavatele jako u dohody o provedení práce. Rozhodující jsou výše zúčtovaných částek.

Aby byl splněn účel uzavírání jak dohod o provedení práce, tak i dohod o pracovní činnosti, mělo by dojít k legislativním změnám.

Navrženou změnou u dohod o provedení práce by měla být zrušena hranice pro odvod pojistného. Neměla by vznikat účast na pojištění a tím i povinnost odvodů pojistného v žádné situaci. I vyhotovení potvrzení o zaměstnání je zbytečnou administrativou pro zaměstnavatele, zaměstnanec po skončení dohody o provedení práce nemá nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti.

Naopak by mělo dojít k tomu, že při uzavírání dohod o pracovní činnosti by vznikla účast na pojištění a tím i odvod pojistného z jakékoli zúčtované částky. Nerozlišovalo by se zaměstnání malého rozsahu. Dohoda o pracovní činnosti by byla výhodná pro zaměstnavatele z důvodu uzavírání na práci v rozsahu menším, nežli je polovina stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatelé v mnoha případech nedokáží rozlišit, kdy vznikla účast na pojištění a kdy ne.

Zaměstnavatelé by se nesnažili obcházet zákon tím, že raději zúčtovávají částky za dohody o provedení práce do 10 000 Kč a rozloží je do více časových úseků.

Každý má právo při sjednávání pracovněprávního vztahu se rozhodnout, jestli přistoupí na uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a zdali bude rozsah práce vykonávat na dohodu o provedení práce bez pojištění či dohodu o pracovní činnosti s účastí na pojištění.

V každém případě by měly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zůstat nadále jen jako doplněk. Tato možnost uzavření vztahu je jednou z možností jak efektivně reagovat na potřeby vyplývající z provozního prostředí. Samozřejmě pro zaměstnavatele jsou dohody do určité míry výhodné, hlavně při šetření mzdových nákladů na odvody pojistného a dále při skončení dohody neplyne nárok na odstupné, neplyne nárok na dovolenou, pokud není u dohody o pracovní činnosti sjednáno.

Pro zaměstnance jsou dohody o provedení práce vhodné v případě, že je sjednán pracovní poměr a dohoda je přivýdělkem. Dále lze konstatovat, že institut dohody o provedení práce představuje výhodu pro studenty, poživatelé starobního důchodu nebo jako přílepení při čerpání rodičovského příspěvku. Velký pozitivní význam je spatřován v jejich smluvní volnosti.

Analýzou změn zákoníku práce po zavedených novelách od 1. 1. 2012 bylo konstatováno, jaké povinnosti vyplývají pro zaměstnavatele při uzavírání pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále bylo provedeno srovnání jednotlivých institutů a změn. Byly použity vlastní modelové příklady.

Komparací dvou subjektů z různých sfér vyplynulo, že ani jeden z nich nezaznamenal žádné změny provedené novelami zákoníku práce. Vždy se dokázal přizpůsobit tomu, aby to bylo pro něj co nejvýhodnější, ať již se to týká uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou či uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V závěru práce je uveden anonymní rozhovor dvou personalistů, ze kterého také vyplynulo, že změny po novele zákoníku práce nebyly v jejich praxi zaznamenány. Bylo naznačeno, že zaměstnavatelé si stále dokáží poradit s uzavíráním pracovněprávních vztahů a především tak, aby to bylo hlavně pro ně výhodné a při kontrolách ze strany úřadů bez zjištěných nedostatků.

Vyhodnocením všech zjištěných poznatků je návrh na legislativní změnu při uzavírání pracovních poměrů na výkon práce učitele na dobu určitou na období školního roku, která vyplynula během analýzy vybraného subjektu. To znamená, zakázat uzavírání pracovního poměru na dobu určitou na uvedenou činnost po dobu školního roku.

Dále, aby dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr plnily svůj smysl, zjednodušit administrativu pro zaměstnavatele, to znamená, zrušit účast na pojištění u dohody o provedení práce, která je podmíněna zúčtovanou odměnou nad 10 000 Kč a naopak u dohody o pracovní činnosti zavést povinnost účasti na pojištění a tím odvodů z jakékoliv zúčtované částky.

Zrušit povinnost zaměstnavatele vyhotovovat potvrzení o zaměstnání, zápočtový list, při skončení dohody o provedení práce.

## 6 Seznam literatury

1. <http://student.finance.cz/prace-dane/zamestnani/dpp/>  
(dostupné dne 27. 10. 2014)
2. <http://www.mesec.cz/dane/dan-z-prijmu/pruvodce/slevy-na-dani/>  
(dostupné dne 27. 10. 2014)
3. <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d35854v45550-klady-a-zapory-vel-ke-novely-zakoniku-prace-2012/> (dostupné dne 27. 10. 2014)
4. JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2012, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2012, 159 s., ISBN 978-80-7263-709-6
5. JAKUBKA, J., ZÁKONÍK PRÁCE 2009, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2009, 143 s., ISBN 978-80-7263-491-0
6. Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2013, Daňové zákony v úplném znění k 1. 1. 2013 s přehledy změn, 295 s., ISBN 978-80-7263-791-1
7. NESČÁKOVÁ, L.: Pracovní právo pro neprávnický, Nakladatelství GRADA Publishing, a.s., Praha, 2012, 272 s., ISBN 978-80-247-44091-1
8. SCHMIED, Z., JAKUBKA, J., ZÁKONÍK PRÁCE 2013 – s výkladem, Nakladatelství GRADA Publishing, a.s., Praha, 2013, 104 s., ISBN 978-80-247-4628-9
9. SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2013, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2013, 167 s., ISBN 978-80-7263-790-4
10. SCHMIED, Z., TRYLČ, L.: ZÁKONÍK PRÁCE 2014, Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2014, 167 s., ISBN 978-80-7263-848-2
11. ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2013. Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2013, 279 s., ISBN 978-80-7263-799-7
12. ŽENÍŠKOVÁ, M.: Pojistné na sociální zabezpečení. Nakladatelství ANAG, spol. s r.o., Olomouc, 2012, 149 s., ISBN 978-80-7263-735-5