

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Kateřina Faustenová

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kateřina Faustenová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Název anglicky

The agreement on the work performed outside an employment relationship

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je zpracovat literární rešerši zkoumané problematiky. Následně aplikovat zkoumanou problematiku na zjištění plynoucí z vlastního průzkumu. Analyzovat podmínky a specifika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a uvést případná doporučení ke konkrétním zjištěním.

Metodika

- Zpracování literární rešerše zkoumané problematiky.
- Zpracování vlastního průzkumu.
- Aplikace teoretických poznatků na zjištění plynoucí z průzkumu.
- Sumarizace poznatků, návrhy a případná doporučení.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Doporučené zdroje informací

Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí BP

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, FINANCE.CZ,

<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/dohody/>

Vlastní průzkum

Zákoník práce v kostce, ZÁKONÍK, r. 2014, Praha, 226 stran, ISBN 978-80-86897-98-1

Zákoník práce 2014 – s výkladem, NEŠČÁKOVÁ Libuše, r. 2014, Praha, 102 stran, ISBN 978-80-247-5125-2

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Elektronicky schváleno dne 21. 10. 2014

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.


Děkan

V Praze dne 04. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 10. 3. 2015



Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ivaně Hájkové za pečlivé vedení, ochotu, vstřícnost, cenné rady a připomínky při zpracování mé bakalářské práce a dále celé mé rodině a přátelům za jejich trpělivost a podporu.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Agreements on work performed outside an employment relationship

Souhrn

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a s tím související daňovou a pojistnou problematikou. V teoretické části práce je vysvětlena základní charakteristika pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, související daňové problematiky a odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Analytická část se zabývá průzkumem znalosti a orientace studentů Provozně-ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze v uvedené problematice výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V závěru jsou shrnuty poznatky a výsledky plynoucí z vlastního průzkumu.

Summary

This bachelor thesis deals with agreements on work performed outside employment and related tax and insurance issues. There are explained the basic characteristics of employment, agreements on work performed outside employment, related tax issues and contributions to social security and health insurance in the theoretical part. The analytical part deals with the exploration of knowledge of students of Faculty of Economics and Management of The University of Life Sciences in Prague in issue of work based on Agreements on work performed outside an employment relationship. The conclusion summarizes the findings and results of my own research.

Klíčová slova: pracovní poměr, závislá práce, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, odměna za práci, daň z příjmu, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění.

Keywords: employment, dependent work, agreement on working activity, the employment agreement, remuneration for work, income tax, social security, health insurance.

Obsah

1	Úvod	4
2	Cíl a metodika práce	5
3	Obecná úprava pracovněprávních vztahů	6
4	Pracovní poměr	9
4.1	Vznik	9
4.2	Změna	9
4.3	Zánik	10
5	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	12
5.1	Dohoda o provedení práce	13
5.1.1	Náležitosti dohody o provedení práce	13
5.1.2	Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce	14
5.2	Dohoda o pracovní činnosti	14
5.2.1	Náležitosti dohody o pracovní činnosti	14
5.2.2	Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti	15
6	Odměna za práci	17
7	Daňová problematika a odvody pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení	19
7.1	Daň z příjmu fyzických osob	19
7.2	Sociální zabezpečení	21
7.3	Zdravotní pojištění	22
8	Vlastní průzkum	25
8.1	Základní charakteristika	25
8.2	Dotazníkové šetření	27
9	Hodnocení a výsledky vlastního průzkumu	29
10	Závěr	32
11	Seznam použitých zdrojů literatury	34
12	Seznam tabulek	36
13	Seznam grafů	36
14	Seznam příloh	36
15	Přílohy	37

1 Úvod

Každý člověk je ve svém životě účastníkem nespočetně právních vztahů. Mnoho z nich se týká právě práce a pracovního práva. Z tohoto důvodu je důležité, aby se každý účastník v takovémto vztahu dobře orientoval. Stěžejní částí práce je problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těchto dohod stále přibývá, a to většinou na úkor uzavření klasického pracovního poměru. Hojně jsou využívány dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr např. u studentů.

Než bude vysvětlena samotná problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je nutné objasnit základní pojmy, jako například co je to právní vztah, co je to pracovněprávní vztah, co je to pracovní poměr a jaké má náležitosti a podmínky. První část této práce je zaměřena především na objasnění základních teoretických poznatků z oblasti pracovního práva a pracovního poměru. V další části jsou uvedena konkrétní specifika dohody o provedení práce („DPP“) a dohody o pracovní činnosti („DPČ“). S touto problematikou souvisí také odměna z dohody a daňová problematika, proto budou ve stručnosti charakterizovány i tyto oblasti.

Veškerá teoretická problematika vychází z právní úpravy platné v roce 2014. Závěrečná část je věnována průzkumu znalosti dané problematiky mezi studenty Provozně ekonomické fakulty ČZU v Praze. Průzkum byl prováděn prostřednictvím elektronického dotazníku rovněž v období roku 2014. V závěru jsou shrnuty především poznatky a zjištění plynoucí z vlastního průzkumu.

2 Cíl a metodika práce

Cílem této práce je zjistit, zda jsou účastníci pracovněprávních vztahů dobře obeznámeni s problematikou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Respondenty budou studenti Provozně-ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze, kteří již mají zkušenosti se zapojením do pracovního poměru prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nejprve je však nutné zorientovat se v problematice pracovního práva a zvláště v problematice základních pracovněprávních vztahů a z nich plynoucích povinností a seznámit se se základními teoretickými aspekty dané problematiky.

V teoretické části práce je použita metoda analýzy primárních a sekundárních zdrojů. V této části je nezbytné seznámit se s danou právní problematikou pomocí shrnutí nastudovaných poznatků z oblasti pracovního práva, daňové problematiky a sociálního a zdravotního pojištění. V praktické části je použita metoda dotazníkového šetření na vybraném vzorku respondentů. Dotazník je vytvořen a distribuován v elektronické formě. Následné výsledky je nutné bodově ohodnotit a vyjádřit míru znalosti a orientace respondentů ve zkoumané problematice. K tomuto jsou použity základní statistické metody.

3 Obecná úprava pracovněprávních vztahů

Každý člověk je ve svém životě účastníkem právních vztahů. Mnoho z nich se týká právě práce a pracovního práva. Z tohoto důvodu je důležité, aby se každý účastník v takovémto vztahu dobře orientoval. Dílčím cílem této práce je tedy pomoci čtenářům orientovat se v problematice pracovního práva a zvláště v problematice základních pracovněprávních vztahů a z nich plynoucích povinností. Stěžejní částí práce je problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těchto dohod stále přibývá, a to většinou na úkor uzavření klasického pracovního poměru. Než bude vysvětlena samotná problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je nutné upřesnit základní pojmy, jako například co je to právní vztah, co je to pracovněprávní vztah, co je to pracovní poměr a jaké má náležitosti a podmínky.

Právní vztah je jakýkoliv společenský vztah (vztah mezi lidmi), který je upraven právní normou. Každý právní vztah má 3 složky: subjekty, předmět a obsah. Šíma a Suk (2008) uvádí, že ke vzniku právního vztahu je nutná existence právní norma, která takový vztah upraví, a právní skutečnost, se kterou je vznik, změna i zánik právního vztahu spojen. Právní norma je všeobecně závazné pravidlo chování, které je vyjádřeno zvláštní, státem uznávanou formou a jehož dodržování je vynucováno státní mocí. Právní skutečnosti se dělí na právní události a právní jednání. Právní události jsou skutečnosti, které nebyly vyvolány chováním osob. Vznikají samočinně, jako např. smrt (zaniká manželství a vzniká dědictví) nebo uplynutí času (dosažením zletilosti zaniká právní zastupování rodiči). Právní jednání je chování subjektů v souladu s právní normou. Jeho projev spočívá v aktivní činnosti či naopak nečinnosti.

Pracovněprávní vztah se svým charakterem řadí do odvětví práva soukromého. V takovýchto vztazích jsou si účastníci rovni a plní pouze to, co si sami dohodnou. Základním právním předpisem, jenž upravuje pracovněprávní vztahy, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Problematika v zákoníku práce neupravená se řídí dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Dle zákoníku práce jsou pracovněprávní vztahy takové vztahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce. Subjektem neboli účastníkem tohoto vztahu je tedy zaměstnanec a zaměstnavatel,

předmětem je již zmiňovaná závislá práce a obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti obou účastníků.

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba starší 15ti let, přičemž den nástupu do zaměstnání nesmí předcházet dni ukončení povinné školní docházky. U zaměstnance mladšího 18ti let je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce. Zároveň se zaměstnancem mladším 18ti let není možné uzavřít dohodu o hmotné zodpovědnosti. Zaměstnancem může být i osoba zbavená způsobilosti/s omezenou způsobilostí k právním úkonům, zastoupená opatrovníkem (Šíma a Suk 2008). Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba. Fyzická osoba musí mít právní osobnost a svéprávnost. Občanský zákoník (2014) uvádí, že: „*právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti*“. Vzniká narozením a zaniká smrtí. Svěprávnost je dle občanského zákoníku: „*způsobilost nabyvat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem*“ (Občanský zákoník 2014). Vzniká dovršením 18ti let a během života je možné jí omezit. Svěprávnost může v jistých případech nabyt i osoba mladší 18ti let (uzavřením manželství nebo přiznáním svéprávnosti). Pojem právnické osoby charakterizuje občanský zákoník poměrně stručně: „*Právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost*“ (Občanský zákoník 2014). Právnická osoba vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku a zaniká výmazem z daného veřejného rejstříku.

Pojem závislé práce upravuje zákoník práce následovně: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“ a „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele případně na jiném dohodnutém místě*“ (Neščáková 2014a). Mezi vzájemná práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu patří právo zaměstnavatele dávat zaměstnanci příkazy k práci a pokyny k plnění úkolů a povinnost platit mzdu za vykonanou práci, na druhé straně pak právo zaměstnance na mzdu a povinnost osobně konat uloženou práci. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr a právní

vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a těmi se tato práce dále zabývá.

4 Pracovní poměr

4.1 Vznik

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů. Nejčastěji vzniká pracovní smlouvou, dále jmenováním nebo volbou. Dnem vzniku pracovního poměru je sjednaný den nástupu do práce nebo den, který byl uveden jako den jmenování (Neščáková 2014a).

Pracovní smlouva musí být uzavřená v písemné podobě a musí obsahovat: sjednaný druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce (Šíma a Suk 2008). Zákoník práce uvádí, že pokud není dodržena písemná forma a bylo-li již v rámci smlouvy plněno, nemá to za následek neplatnost pracovní smlouvy. Ovšem v tomto případě bývá problematické dokazování toho, na čem se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli. Pracovní smlouva může být sjednána buď na dobu určitou či na dobu neurčitou. V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, a to na dobu nejvýše 3 měsíců, u vedoucích pracovníků pak nejvýše 6 měsíců (Hůrka 2014).

Dle Šímy a Suka (2008) vzniká pracovní poměr jmenováním: „*u vedoucích zaměstnanců, zejména u vedoucích rozpočtových či příspěvkových organizací a ředitelů státních podniků*“. Volbou vzniká pracovní poměr pouze v případech, kdy to stanoví zvláštní předpisy, případně stanovy družstva či sdružení občanů. Volbou může vzniknout pracovní poměr pouze těm zaměstnancům, kteří předtím nebyli v pracovním poměru k zaměstnavateli.

4.2 Změna

Změnit obsah pracovního poměru lze pouze dohodou obou účastníků. Účastníci se mohou dohodnout na převedení na jinou práci či přeložení do jiného místa výkonu práce při zachování druhu práce. Od převedení do jiného místa výkonu práce je nutné rozlišovat vyslání zaměstnance na pracovní cestu. Zaměstnance lze také dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli. Zaměstnavatel může výjimečně ze závažných důvodů převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu, někdy tak učinit přímo musí (např. ze zdravotních důvodů, u těhotných žen či při práci v noci) (Šíma a Suk 2008).

4.3 Zánik

Pracovní poměr zaniká pouze zákonem stanoveným způsobem. Mezi tyto způsoby patří: dohoda, výpověď, okamžité zrušení, hromadné propouštění a zrušení ve zkušební době, u pracovního poměru na dobu určitou také uplynutí sjednané doby. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Pracovní poměr zanikající dohodou končí dnem sjednaným v dohodě. Pokud na tom zaměstnanec trvá, musí být v dohodě uvedeny důvody skončení pracovního poměru (Hůrka 2014). Nejčastějším způsobem zániku pracovního poměru ovšem není dohoda, ale výpověď. Výpověď z pracovního poměru musí být písemná. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu či bez důvodu, zaměstnavatel může dát výpověď pouze ze zákonem stanovených důvodů. Mezi tyto důvody patří zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance, ztráta zdravotní způsobilosti, nesplnění kvalifikačních požadavků, neuspokojivé pracovní výsledky či porušení povinností zaměstnance. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která činí 2 měsíce a začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi (Neščáková 2014b). Zaměstnanec je dle zákoníku práce chráněn proti výpovědi v době, kdy si nemůže hledat jiné zaměstnání nebo kdy není téměř žádná naděje, že by ho někdo zaměstnal. V těchto situacích se na zaměstnance vztahuje zákaz výpovědi v ochranné době. Jedná se o situace, kdy je zaměstnanec/zaměstnankyně např. uznán/a dočasně práce neschopným/ou, ve výkonu vojenského cvičení, uvolněn/a pro výkon veřejné funkce, dále kdy je zaměstnankyně těhotná či čerpá mateřskou dovolenou nebo je zaměstnanec/zaměstnankyně pracující v noci uznán/a dočasně nezpůsobilým/ou pro noční práci (Hůrka 2014).

Okamžité zrušení PP musí být podáno písemně. Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, ale pouze výjimečně. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze, pokud již dále nemůže konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví nebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu či plat nebo náhradu mzdy či platu do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze, porušil-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem své povinnosti nebo byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin. Nově obsahuje zákoník práce úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého

zaměstnanec, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti tohoto zrušení se vyžaduje přivolení soudu (Neščáková 2014b). Hromadným propouštěním se dle zákoníku práce rozumí skončení pracovního poměru v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem nejméně:

- 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího 20 – 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího 101 – 300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více jak 300 zaměstnanců (Neščáková 2014a).

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané lhůty. Byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skočení těchto prací včas, min. 3 dny předem. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele v práci, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být písemné. Zrušit pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu či bez důvodu. Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době pouze v prvních 14ti kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Při skončení pracovního poměru výpovědí či dohodou z těchto důvodů jako u výpovědi náleží zaměstnanci odstupné v minimální výši jednonásobku průměrného výdělku či vyšší (Neščáková 2014a). Při určení výše odstupného vždy záleží na konkrétním důvodu rozvázání pracovního poměru.

5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dle zákoníku práce by měl zaměstnavatel zajišťovat práci především zaměstnanci v pracovním poměru. Ovšem někdy má zaměstnavatel potřebu zajistit výkon práce malého rozsahu či výkon nepravidelné práce a uzavření pracovního poměru by v tomto případě nebylo efektivní a hospodárné. Pro tyto případy upravuje zákoník práce dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce, jež patří vedle pracovního poměru do základních pracovněprávních vztahů.

Tyto dohody se vyznačují některými specifickými rysy oproti klasickému pracovnímu poměru. Hlavním rysem je doplňkový charakter a omezený rozsah výkonu práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měly být uzavřeny pouze, pokud z nějakého důvodu nelze uzavřít pracovní poměr. Výkon práce na dohody je omezen, tudíž nelze konat práci v rozsahu plného pracovního poměru. Dalším znakem je slabší právní postavení zaměstnance. Dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce se vyznačují také větší smluvní volností než pracovní poměr (Korousová 2013). V zásadě zde platí, že co není zakázáno, je dovoleno. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou oproti pracovnímu poměru dohodnout na většině podmínek a upravit je dle svých potřeb. Veškeré specifikace jsou uvedeny v dalších kapitolách věnovaných jednotlivým dohodám.

V případě, že v zákoníku práce není stanovena speciální úprava pro konkrétní dohodu, použije se stejná právní úprava jako pro pracovní poměr, ovšem s jistými výjimkami. Těmi jsou:

- *„převedení na jinou práci a přeložení,*
- *dočasné přidělení,*
- *odstupné,*
- *pracovní doba a doba odpočinku,*
- *překážky v práci na straně zaměstnance,*
- *dovolená,*
- *cestovní náhrady*
- *skončení pracovního poměru a*
- *odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr“* (Finance.cz 2014a).

Úprava pro výkon práce v pracovním poměru se sice nevztahuje na pracovní dobu, dobu odpočinku a odměňování, nicméně při výkonu práce na dohodu o pracovní činnosti je nutné zohlednit podmínku, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 po sobě jdoucích hodin, a že při odměňování musí zaměstnavatel respektovat sazbu minimální mzdy. Výše odměny a podmínky jejího poskytování se stanoví v konkrétní dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti. Výše odměny není nijak limitována, pouze je třeba brát v potaz stanovenou výši minimální mzdy. Při sjednávání odměny by měl zaměstnavatel respektovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, tzn., že každý zaměstnanec by měl za stejnou práci konanou za stejných podmínek a při stejném pracovním nasazení a výsledcích dostat i stejnou odměnu (Macháček 2014). Částečně lze sjednat i některá další výše uvedená práva (např. cestovní náhrady v DPČ).

5.1 Dohoda o provedení práce

5.1.1 Náležitosti dohody o provedení práce

Dohoda o provedení práce je tedy jedním ze základních pracovněprávních vztahů. Hlavním rysem této dohody je již zmíněná velká smluvní volnost (může být sjednáno např. právo na jiné důležité překážky v práci, na dovolenou či proplácení cestovních náhrad) a omezení rozsahu konané práce. Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně. „*V dohodě musí být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení, rozsah práce a zpravidla i doba, v níž má být pracovní úkol proveden. Od roku 2012 musí být navíc v písemném vyhotovení vyznačena i doba, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá*“ (Korousová 2013). Tedy dohodu o provedení práce nelze uzavřít na dobu neurčitou. Zaměstnavatel nemá povinnost v dohodě o provedení práce rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Na dohodu o provedení práce nelze od roku 2012 odpracovat více jak 300 hodin za kalendářní rok. Do tohoto rozsahu se počítá také práce u stejného zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP (Neščáková 2014a).

5.1.2 Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce

Způsob zrušení dohody o provedení práce není v zákoníku práce upraven, tudíž může být sjednán smluvně anebo dohoda o provedení práce končí jedním z následujících způsobů:

- dokončení sjednané práce
- uplynutí doby, na kterou je DPP sjednána
- splnění rozvazovací podmínky
- odstoupení od dohody
- dohodou o skončení DPP (Neščáková 2014b).

5.2 Dohoda o pracovní činnosti

5.2.1 Náležitosti dohody o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je dalším základním pracovněprávním vztahem vedle pracovního poměru a dohody o provedení práce. Opět zde platí velká smluvní volnost (může být sjednáno např. právo na jiné důležité překážky v práci, na dovolenou či proplácení cestovních náhrad) a omezení rozsahu konané práce, ovšem na dohodu o pracovní činnosti lze odpracovat více jak 300 hodin za kalendářní rok. Samozřejmě však může být uzavřena namísto dohody o provedení práce, i když rozsah práce nepřesáhne 300 hodin za kalendářní rok. Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena taktéž písemně. Mezi povinné náležitosti DPČ patří druh sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá (Neščáková 2014a). Dohoda může být uzavřena na dobu určitou či na dobu neurčitou. Stejně jako v dohodě o provedení práce i v dohodě o pracovní činnosti nemá zaměstnavatel povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Na dohodu o pracovní činnosti není možné odpracovat v průměru více než polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného rozsahu se posuzuje za celou dobu trvání dohody, nejdéle však za období 52 týdnů (Macháček 2014).

Jak již je obecně zmíněno výše, pokud není v zákoníku práce uvedena speciální úprava DPČ, vztahuje se na tuto dohodu úprava pro výkon práce v pracovním poměru s následujícími výjimkami:

- „*změna druhu práce a změna místa výkonu práce*
- *dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli*
- *odstupné*
- *pracovní doba a doba odpočinku*
- *překážky v práci na straně zaměstnance*
- *dovolená*
- *skončení pracovního poměru*
- *odměňování*
- *cestovní náhrady*“ (Neščáková 2014a).

5.2.2 Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti

Způsob zrušení dohody o pracovní činnosti může být rovněž sjednán smluvně v dohodě nebo je stanoven v zákoníku práce v § 76. Dohoda o pracovní činnosti zaniká buď dohodou ke sjednanému dni či jednostranně výpovědí bez/z jakéhokoliv důvodu (výpovědní lhůta činná 15 dní). Výpověď musí být podána druhé straně písemně. Dále může být v dohodě sjednáno okamžité zrušení, ovšem jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (Hůrka 2014).

Tabulka 1 Rozdíly mezi náležitostmi DPP a DPČ

	DPP	DPČ
Vznik	písemná smlouva	písemná smlouva
Náležitosti	druh práce, místo výkonu, den nástupu	druh práce, místo výkonu, den nástupu
Rozsah	max. 300 h / kalendářní rok	max. 80 h / kalendářní měsíc
Skončení - dohodou	ano	ano
Skončení - výpovědí	ano (bez výpovědní lhůty)	ano (15ti-denní výpovědní lhůta)
Skončení - okamžitým zrušením	nutno sjednat (jen důvody dle PP)	nutno sjednat (jen důvody dle PP)

Zdroj: Vlastní zpracování

6 Odměna za práci

S výkonem práce velmi úzce souvisí také odměna za práci. Proto je nutné seznámit se i s tímto a dalšími souvisejícími pojmy. Odměna za práci bývá pro většinu lidí hlavním, nikoliv však jediným motivem, proč chodit do zaměstnání. Zákoník práce jasně stanoví, že „za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody...“ (Neščáková 2014a). Není tedy možné vykonávat práci bez odměny.

Mzda, plat nebo odměna z dohody je peněžité plnění náležící zaměstnanci za vykonanou práci. Rozdíl je v tom, kdo a za jakou práci toto peněžité plnění zaměstnanci vyplácí. Mzda a plat je vyplácena zaměstnanci za výkon práce v pracovním poměru. Mzdu vyplácí nejčastěji zaměstnavatel ze soukromého sektoru, zatímco plat je vyplácen především z veřejných peněz. Dle zákoníku práce je plat vyplácen zaměstnavatelem, kterým je:

- „stát
- územní samosprávný celek
- státní fond
- příspěvková organizace
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy...“ (Hůrka 2014). Odměna z dohody je vyplácena zaměstnanci za výkon práce založené dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce.

Zákoník práce se řídí dle jedné ze zásad pracovního práva a to zásady zákazu diskriminace a stanoví, že za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat či odměna z dohody. Mzda, plat či odměna z dohody se poskytuje zásadně v penězích a v české měně. Kromě mzdy má zaměstnanec dle zákoníku práce nárok také na příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek či ve dnech pracovního klidu, za práci v noci, ve škodlivém prostředí či za pracovní pohotovost (Šíma a Suk 2008).

Zákoník práce dále uvádí pojem „minimální mzda“. „*Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu*“ (Neščáková 2014a). Toto je minimální garantovaná výše mzdy, platu či odměny z dohody. Její výše je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních

zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (2013) na 50,60 Kč za hodinu nebo 8 500 Kč za měsíc při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin.

Mzda se sjednává v pracovní smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem či je určena mzdovým výměrem. Plat stanoví zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce. Zaměstnanci náleží plat dle platové třídy a platového stupně, do kterého zaměstnance zařadí zaměstnavatel. Zařazení zaměstnance do platové třídy probíhá dle druhu práce, dle nejvyššího dosaženého vzdělání a dle doby dosažené praxe (Neščáková 2014a). Odměna z dohody se sjednává v příslušné dohodě o pracovní činnosti či dohodě o provedení práce. Přestože je výše odměny z dohody smluvní záležitostí, zaměstnavatel musí respektovat stanovenou minimální mzdu. Tudíž nelze sjednat mzdu, která by byla nižší než stanovená minimální mzda. Není-li smluvně sjednán termín výplaty odměny, je zaměstnavatel dle zákoníku práce vyplatit zaměstnanci odměnu z dohody ve výplatním termínu stanoveném pro výplatu mzdy či platu (Korousová 2013).

7 Daňová problematika a odvody pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení

7.1 Daň z příjmu fyzických osob

Jak je zmíněno výše v předchozí kapitole, s výkonem práce souvisí odměna za práci a s odměnou za práci zase úzce souvisí odvod daní a placení sociálního a zdravotního pojištění. Nejprve je nutné seznámit se se základními pojmy vztahujícími se k daním, dále je vysvětlena problematika daně z příjmu fyzické osoby vztahující se k výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Daň je nenávratná a neúčelová zákonem stanovená povinná platba do státního rozpočtu. Daň v České republice se dělí na přímé a nepřímé. Do nepřímých daní patří především daně ze spotřeby. Naopak do přímých daní patří zejména důchodové a majetkové daně. Hlavním rozdílem je, že přímé daně se vypočítají z předmětu daně poplatníka, který má povinnost daň také odvést. Nepřímé daně odvádí jiná osoba než poplatník (Vančurová, Láchová 2014). Níže v tabulce lze vidět přehledné rozdělení daní.

Tabulka 2 Rozdělení daní v ČR

Daňový systém ČR			
Přímé daně		Nepřímé daně	
1. Daně z příjmů	Fyzických osob	1. Univerzální	DPH
	Právnických osob		
		2. Selektivní	Spotřební
2. Majetkové daně	Z nemovitých věcí		
	Z nabytí nemovitých věcí		Silniční
			Cl

Zdroj: Vlastní zpracování za využití dat z: VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ, *Daňový systém ČR 2014*, s. 57, 60

Subjektem daně je osoba, která je povinna odvádět daň. Tyto subjekty lze rozdělit na plátce a poplatníky daně. Plátce je ten, který je ze zákona povinen odvést daň a poplatník ten, jehož příjem nebo majetek je daní podroben. Předmětem daně je nějaká veličina, ze které se daň vybírá (např. u přímých daní jsou to příjmy či majetek). Samotná daň je stanovena procentuální sazbou z tzv. základu daně. „*Základem daně je předmět daně vyjádřený v měrných jednotkách a upravený podle zákonných pravidel*“ (Vančurová, Láchová 2014). Základ daně je stanoven a daň je vybírána za určité zdaňovací období, což je pravidelný časový interval (nejčastěji kalendářní rok či kalendářní měsíc). Výši daně je možné upravit o nezdanitelné části základu daně či slevy na dani. Nezdanitelné části základu daně snižují základ daně, tzn., že jsou uplatněny ještě před samotným výpočtem daně, zatímco slevy na dani snižují již vypočtenou částku daně (Vančurová, Láchová 2014).

U daně z příjmu fyzických osob („DPFO“) je poplatník ten, jehož předmět je dani podroben a zároveň i ten, kdo má povinnost daň platit. Poplatníky DPFO lze rozdělit na daňové rezidenty a daňové nerezidenty. Mezi daňové rezidenty patří poplatníci, kteří mají trvalé bydliště na území České republiky nebo se zde alespoň zdržují. Daňoví rezidenti mají daňovou povinnost vztahující se na příjmy plynoucí ze zdrojů na území ČR i ze zahraničí. Naproti tomu daňoví nerezidenti mají daňovou povinnost vztahující se na příjmy plynoucí pouze ze zdrojů na území ČR. Předmětem DPFO jsou dle zákona o daních z příjmu „*příjmy ze závislé činnosti, příjmy ze samostatné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z nájmu a ostatní příjmy*“ (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů 2014). Základem daně jsou tedy u zaměstnanců především příjmy ze závislé činnosti zvýšené o povinné pojistné hrazené zaměstnavatelem. Zaměstnanci mohou ke snížení své daňové povinnosti upravit základ daně o nezdanitelné části základu daně. Mezi nezdanitelné části základu daně, patří zejména příspěvek na penzijní či životní pojištění, úroky z úvěru poskytnutého na financování bydlení či rekonstrukce, odčitatelná fixní částka za darování krve nebo hodnota bezúplatně poskytnutých darů obcím a dalším vyjmenovaným institucím. Ze základu daně se procentuální sazbou vypočítá samotná výše daně. Tato sazba činí u DPFO 15 %. Po výpočtu daně mohou zaměstnanci snížit svou daňovou povinnost ještě uplatněním slev na dani, jež se odečtou od vypočtené částky daně. Mezi slevy na dani patří sleva na poplatníka, sleva na studenta, sleva na nevýdělečného

manžela/ku (ta se uplatňuje až při ročním zúčtování daně, nikoliv měsíčně) a sleva na invaliditu. Dále existuje ještě jedna položka, která snižuje daňovou povinnost a nepatří ani mezi slevy na dani ani mezi nezdanitelné části základu daně. Jedná se o slevu na dítě, jež je daňovým zvýhodněním (tzv. bonusem), který se uplatňuje rovněž až po výpočtu daně. Zdaňovacím obdobím u DPFO je kalendářní rok, přičemž daň z příjmu se odvádí zálohově za kalendářní měsíc (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů 2014).

Zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Při zdanění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutné rozlišit daň z příjmu ze závislé činnosti na základě DPP a DPČ a také skutečnost, zda má poplatník podepsané tzv. „prohlášení k dani“. Pokud příjem z DPP nepřevyšší částku 10 000 Kč a zároveň poplatník nepodepsal prohlášení k dani, odvádí se tzv. srážková daň ve výši 15 % ze základu daně. V tomto případě může mít zaměstnanec i jiné příjmy zdaněné formou zálohové daně. Pokud nejsou dodrženy obě podmínky pro uplatnění srážkové daně, odvádí se z příjmu klasická zálohová daň, taktéž ve výši 15 %. Z DPČ se bez ohledu na výši příjmu či podepsání/nepodepsání prohlášení k dani odvádí vždy zálohová daň ve výši 15 % (Macháček 2014).

7.2 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení v ČR obsahuje nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Nemocenské pojištění slouží k úhradě nákladů v případě dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství a ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj. Z tohoto pojištění jsou tedy vypláceny dávky nemocenské, ošetřovného, peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství. Důchodové pojištění slouží k úhradě nákladů pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele. Z tohoto pojištění jsou vypláceny dávky starobního, invalidního, sirotčího a vdovského a vdoveckého důchodu (Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení 2014).

Pojistné na sociální zabezpečení je příjmem do státního rozpočtu. Pojistné jsou povinni platit všichni zaměstnavatelé, zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné dle podmínek stanovených v zákoně č. 589/2012 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení

a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Dále je možné dobrovolně se přihlásit k účasti na důchodovém pojištění (pro osoby, které nejsou povinné platit pojistné na sociální zabezpečení). Dle zákona o pojistném na sociální zabezpečení se „výše pojistného stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období“. Rozhodným obdobím je pro účely sociálního zabezpečení zaměstnanců kalendářní měsíc. Vyměřovací základ zaměstnanec tvoří úhrn jeho příjmů ze závislé činnosti mimo např. náhradu škody podle zákoníku práce či odstupné vyplácené při ukončení pracovního poměru. Pojistné je splatné vždy v následujícím kalendářním měsíci od 1. do 20. dne a odvádí se na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Pojistné za zaměstnanec odvádí zaměstnavatel, který pak příslušnou částku srazí zaměstnanci z jeho příjmů (Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení 2014).

Sazby pojistného jsou v roce 2014 následující:

- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem: 6,5 % z vyměřovacího základu
- Sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem: 25 % z vyměřovacího základu.

Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, pouze pokud vyměřovací základ za kalendářní měsíc převýšil rozhodnou částku 10 000 Kč. Zaměstnanec je tedy pojištěn pouze v těch měsících, kdy je jeho příjem vyšší než 10 000 Kč. Zaměstnanec je pojištěn také tehdy, vykonával-li v témže měsíci pro stejného zaměstnavatele práci na více dohod o provedení práce a souhrn příjmů za všechny takové dohody překročil rozhodnou částku 10 000 Kč (Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení 2014). Zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti jsou účastni pojištění, pokud vyměřovací základ v daném kalendářním měsíci převýšil rozhodnou částku, která pro rok 2014 činí 2 500 Kč. Pojištění vzniká zaměstnancům nejdříve toho dne, kdy začal vykonávat práci po zaměstnavatele a zaniká vždy dnem skončení zaměstnání (Macháček 2014).

7.3 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění v ČR slouží k úhradě nákladů za zdravotní péči. Některé nezbytné úkony, léky a zdravotnický materiál jsou plně hrazeny, na jiné je nutné finančně přispět. Zdravotní pojištění je povinné pro každého občana České republiky. Dle zákona

o veřejném zdravotním pojištění jsou zdravotně pojištěny osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky a osoba, které trvalý pobyt nemají, ale jsou zaměstnání u zaměstnavatele, který trvalý pobyt či sídlo na území ČR má. Zdravotní pojištění vzniká narozením (osoba s trvalým pobytem v ČR), dnem, kdy se osoba stala zaměstnancem (osoba bez trvalého pobytu v ČR) nebo získáním trvalého pobytu na území ČR. K zániku pojištění dojde v případě smrti pojištěnce či jeho prohlášením za mrtvého, nebo dnem, kdy osoba přestala být zaměstnancem (osoba bez trvalého pobytu ČR), případně ukončením trvalého pobytu na území ČR (Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění 2014).

Pojistné na zdravotní pojištění na rozdíl od sociálního zabezpečení není příjmem do státního rozpočtu, ale příjmem příslušné zdravotní pojišťovny. Platí se tedy té zdravotní pojišťovně, u které je pojištěnec pojištěn. V ČR v současnosti působí 7 zdravotních pojišťoven, mezi nejznámější z nich patří Všeobecná zdravotní pojišťovna. Dále je možné uzavřít pojištění u Oborové zdravotní pojišťovny zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví, Revírní bratrské pokladny, Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra ČR, Vojenské zdravotní pojišťovny ČR, Zaměstnanecké pojišťovny Škoda nebo u České průmyslové zdravotní pojišťovny (Finance.cz 2014b). Plátcem pojistného je pojištěnec, zaměstnavatel či stát (např. u dětí, studentů a důchodců). Pojištěncem pro tyto účely jsou dle zákona zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné či jiné osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR, nejsou zaměstnanci ani OSVČ a pojistné za ně neodvádí stát (Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění 2014). Výše pojistného se opět stanoví procentuální sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období. Rozhodným obdobím je pro účely zdravotního pojištění zaměstnanců obdobně jako u sociálního zabezpečení kalendářní měsíc. Také pro stanovení vyměřovacího základu platí totéž co u sociálního zabezpečení, tj. že vyměřovacím základem zaměstnanců je úhrn příjmů ze závislé činnosti mimo např. náhradu škody dle zákoníku práce či odstupné vyplácené při ukončení pracovního poměru. Za zaměstnance odvádí pojistné zaměstnavatel, který následně příslušnou částku srazí zaměstnanci z jeho příjmů (Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění 2014).

Sazby pojistného jsou v roce 2014 následující:

- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem: 4,5 % z vyměřovacího základu
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem: 9 % z vyměřovacího základu.

Zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže splnili podmínku pro účast na sociálním zabezpečení, tedy pouze pokud vyměřovací základ za kalendářní měsíc převýšil rozhodnou částku 10 000 Kč. Zaměstnanec je tedy pojištěn pouze v těch měsících (případně dnech), kdy je jeho příjem vyšší než 10 000 Kč. Každá dohoda o provedení práce se pro účely zdravotního pojištění posuzuje samostatně, tedy odlišně od pojistného na sociální zabezpečení se příjmy z dohod konaných u jednoho zaměstnavatele nesčítají (Macháček 2014). Zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti jsou účastni pojištění, pokud v daném kalendářním měsíci dosáhnou tzv. započitatelného příjmu, jehož výše je stanovena 2 500 Kč. U dohod konaných mimo pracovní poměr vzniká povinnost platit pojištění dnem, kdy zaměstnanec začal vykonávat sjednanou práci a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla dohoda uzavřena (Korousová 2013).

8 Vlastní průzkum

8.1 Základní charakteristika

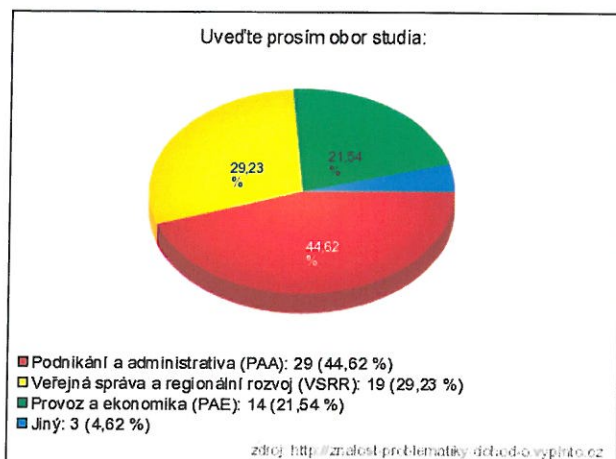
Znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a s tím související problematiky sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění a daňové problematiky byla zkoumána prostřednictvím dotazníkového šetření na studentech Provozně-ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Tento vzorek respondentů byl vybrán s ohledem na počty studentů v jednotlivých oborech, zapojení studentů do pracovního poměru a na jejich studijní plány, jež na bakalářském stupni studia obsahují vždy min. 1 předmět zaměřený na obor právo (viz. níže).

Přehled počtu předmětů v oboru právo na bakalářském stupni studia:

- Obor Podnikání a administrativa – 2 předměty
- Obor Veřejná správa a regionální rozvoj – 2 předměty
- Obor Provoz a ekonomika – 1 předmět
- Ostatní obory – 1 předmět

Níže je vidět rozdělení respondentů dle oboru studia, z něhož vyplývá, že téměř polovina respondentů studuje obor Podnikání a administrativa. V tomto oboru je jistě velmi důležité orientovat se v základních pracovněprávních vztazích vzhledem k tomu, že při podnikání se předpokládá zaměstnání dalších pracovních sil. Druhým oborem, jenž respondenti studují nejčastěji, je Veřejná správa a regionální rozvoj. Tento obor studuje necelých 30 % respondentů. Posledním zvláště sledovaným oborem je Provoz a ekonomika, který studuje přibližně 21 % respondentů. Zbýlých 5 % respondentů studuje některých z ostatní oboru na Provozně-ekonomické fakultě. Ve všech třech výše zmíněných oborech je základní orientace v pracovněprávní problematice velmi důležitá, někdy až nezbytná.

Graf 1 Rozdělení respondentů dle oboru studia



Zdroj: FAUSTENOVÁ, *Znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, 2014.

Dotazník byl vytvořen a distribuován v elektronické podobě a obsahoval celkem 43 otázek různých typů. Většina otázek byla uzavřená s možností odpovědi „ano“, „ne“ či „nevím“. Možnost „nevím“ byla zařazena do dotazníku z důvodu eliminace tipování, které by zkreslilo výsledky. Ovšem dotazník obsahoval i otázky otevřené s číselnou či slovní odpovědí. Šetření probíhalo v období 31. 10. 2014 – 30. 11. 2014.

8.2 Dotazníkové šetření

Celkem zodpovědělo připravený dotazník 65 respondentů. Předpokladem znalosti dané problematiky byla zkušenost s nějakým druhem vedlejšího pracovního poměru. Z grafu uvedeného níže je patrné, že téměř 97% respondentů již má nějakou zkušenost se zapojením do pracovního poměru na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pouze 2 respondenti zkušenosti s pracovním poměrem na základě dohody nemají. Výběrový vzorek byl tedy očištěn o tyto 2 respondenty a dále byla hodnocena znalost pouze u 63 respondentů.

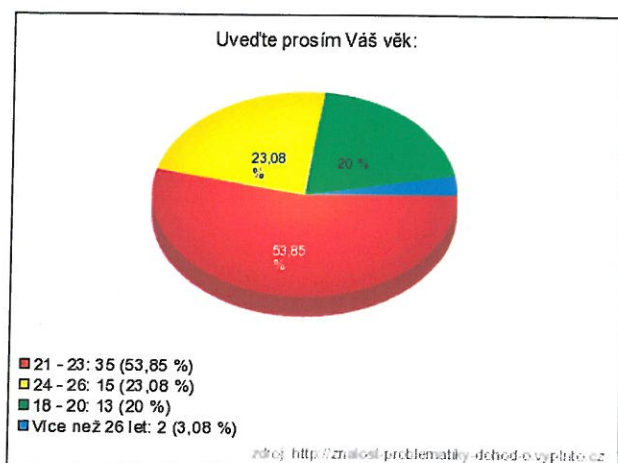
Graf 2 Podíl respondentů se zkušeností s prací konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr



Zdroj: FAUSTENOVÁ, *Znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, 2014.

Respondenti nebyli omezeni dle pohlaví či formy studia. Z celkového počtu 65ti respondentů bylo 55 žen a 10 mužů. Necelých 93 % respondentů uvedlo, že studují prezenční formou studia. Dotazník byl na tuto skupinu cílen, protože studenti kombinovaného či dálkového studia obvykle pracují na plný pracovní úvazek a tudíž mají uzavřenou pracovní smlouvu a nikoliv některou z dohod. Věková kategorie respondentů byla vzhledem k možnostem a délce vysokoškolského studia stanovena od 18 do 26 a více let. Nejvíce respondentů bylo ve věku 21 až 23 let, necelých 54 % (viz. Graf 3 níže).

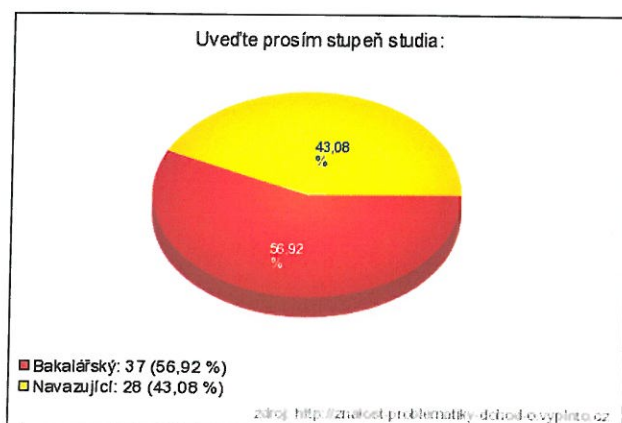
Graf 3 Rozdělení respondentů dle věku



Zdroj: FAUSTENOVÁ, *Znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, 2014.

Studenti byli dále rozděleni dle stupně studia na prezenční a navazující magisterské. Do výběru nebyli zařazeni studenti doktorského studia, protože ti mají v rámci studia jisté pracovní závazky. Rozdělení respondentů přibližně odpovídá celkovému rozdělení studentů zapsaných ke studiu v těchto stupních k datu 31. 10. 2014, tedy ke stejnému datu, kdy byl zahájen průzkum.

Graf 4 Rozdělení respondentů dle stupně studia

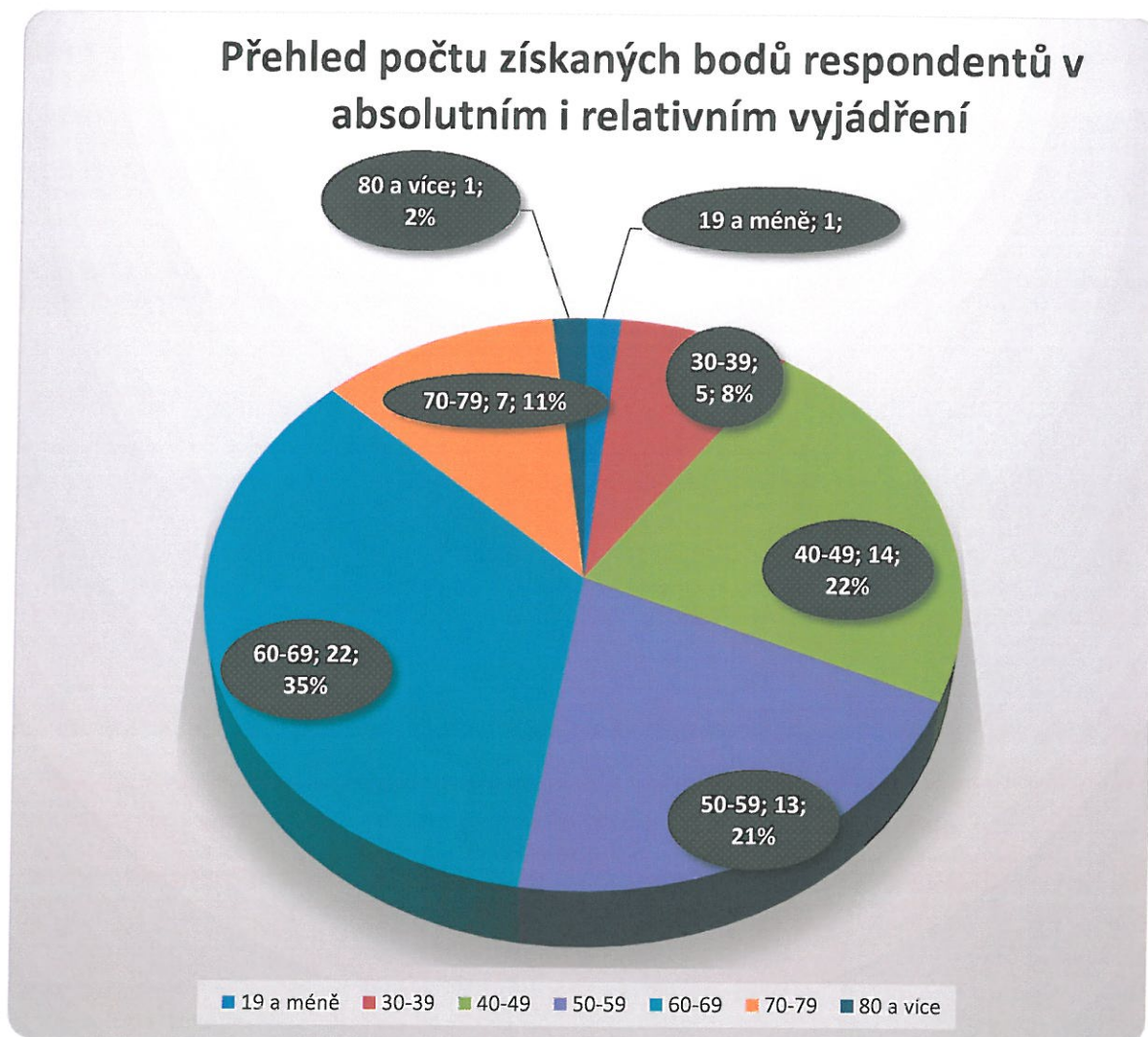


Zdroj: FAUSTENOVÁ, *Znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, 2014.

9 Hodnocení a výsledky vlastního průzkumu

Celkem zodpovědělo dotazník 65 respondentů. 2 respondenti byli z hodnocení vyřazeni z důvodu nezkušenosti s pracovním poměrem na základě některé z dohod. Hodnoceno tedy bylo 63 respondentů. Hodnocení probíhalo formou stanovení bodů jednotlivých otázek a stanovení celkového počtu získaných bodů. Bodovány byly všechny otázky kromě otázek segmentačních, tedy otázky č. 6 až 43. Uzavřené otázky s výběrem odpovědi byly ohodnoceny min. 0 body a max. 1 bodem. Otevřené otázky byly hodnoceny min. 0 body a max. 3 body dle typu odpovědi. Pokud byla odpověď jednoslovná či číselná, mohl respondent získat až 1 bod. Pokud byla odpověď víceslovná, mohl respondent získat max. 3 body. Za správnou dílčí slovní odpověď získal respondent 1 bod ze 3 možných bodů. Následně byli ohodnoceni jednotliví respondenti. Bodové hodnocení bylo vyjádřeno jak absolutně, tak relativně. Na základě použitých statistických metod byl stanoven počet intervalů při bodovém hodnocení na 8 intervalů. Každý interval kromě prvního a posledního byl v rozmezí 10 %. Přehled počtu získaných bodů jednotlivých hodnocených respondentů je uveden v příloze č. 2. Celkový přehled získaných bodů je patrný z grafu níže.

Graf 5 Přehled počtu získaných bodů z dotazníku



Zdroj: Vlastní zpracování

Dle výsledků lze konstatovat, že vynikající znalost v dané problematice (tj. více jak 80% správných odpovědí) prokázal pouze jediný respondent. Velmi dobrou znalost (tj. více jak 60 % správných odpovědí) má necelá polovina respondentů, konkrétně 46 %. Dalších 21 % respondentů prokázalo ucházející znalosti a orientaci v dané problematice (tj. více jak 50 % správných odpovědí). Zbýlých 31 % respondentů nezískalo ani polovinu bodů z dotazníku. Celkově lze říci, že více jak polovina respondentů má alespoň ucházející znalosti dané problematiky. Toto zjištění je poměrně překvapivé, vzhledem k tomu, že každý z respondentů již nějakou vlastní zkušenost s pracovním poměrem na DPČ či DPP má. Předpokladem byla daleko rozsáhlejší znalost dané problematiky a tedy i větší

míra správných odpovědí v dotazníku, vzhledem k tomu, že v dotazníku byly pouze základní otázky z každé oblasti.

Neočekávané jsou rovněž rozdíly mezi znalostí max. možného počtu odpracovaných hodin na DPP a max. možného rozsahu konaných prací na DPČ. Zatímco u dohody o provedení práce zná její max. omezení téměř celých 90 % respondentů, omezení počtu odpracovaných hodin na dohodu o pracovní činnosti zná pouze 60 % dotázaných. Přitom studenti vysokých škol častěji uzavírají právě dohodu o pracovní činnosti. Podobně rozdílné výsledky jsou zaznamenány u dotazu na hodinovou a měsíční minimální mzdu při stanovené pracovní době 40 hodin týdně. Zatímco částku hodinové minimální mzdy zná pouze 16 % respondentů, částku měsíční minimální mzdy zná dvojnásobek, tedy 32 % dotázaných. Přitom v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr je mzda obvykle uváděna v hodinové sazbě a nikoliv měsíční. Tyto rozdíly byly v menší či větší míře pozorovány u více typů odpovědí, ale nebyly již tak markantní či neobvyklé.

10 Závěr

V teoretické části práce byla shrnuta problematika pracovního poměru a s tím související daňová problematika, mzda a odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Byly objasněny základní pojmy jako např. pracovní vztah, pracovní poměr, závislá práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, plat a odměna. Dále byly objasněny okolnosti vzniku, změny a zániku pracovního poměru. Hlavní část teoretická práce byla věnována dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti, jež jsou vedlejším pracovním poměrem vedle poměru hlavního. V souvislosti s výkonem práce byla stručně charakterizována i mzda, plat a odměna z dohody. Dále byla uvedena sazba minimální mzdy platná pro rok 2014. Se mzdou úzce souvisí také daňová problematika a odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, proto byly ve stručnosti charakterizovány i tyto pojmy a jejich náležitosti.

V praktické části byla ověřena znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na výběrovém vzorku studentů Provozně-ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Studenti jsou nejpočetnější skupinou obyvatel, jež se zapojuje do pracovního poměru prostřednictvím výše zmíněných dohod. Většina respondentů uvedla, že již měla nějakou zkušenost s pracovním poměrem prostřednictvím dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Znalost byla ověřena prostřednictvím dotazníku distribuovaného v elektronické formě. Odpovědi respondentů byly následně bodově ohodnoceny.

Na základě výsledků průzkumu je zřejmé, že přestože respondenti již někdy byli účastníky daného pracovněprávního vztahu, v jeho problematice se dobře neorientují. Znalost přibližně poloviny respondentů byla vyhodnocena jako ucházející, což vyjadřuje pouze povrchní a částečnou znalost zkoumaného tématu. Pouze jeden jediný respondent prokázal opravdu vynikající znalost, když dosáhl celkového počtu 34 bodů ze 42 možných, tj. 81%. Naopak 20 respondentů (tj. 31 %) prokázalo velice podprůměrnou znalost zkoumané problematiky. Tito respondenti nedosáhli ani 50% úspěšnosti při zodpovídání dotazníku, tedy mají znalost méně než poloviny dotázaných skutečností a náležitostí, což je velmi znepokojující výsledek s ohledem na fakt, že každý z těchto 20ti respondentů

již někdy ve svém životě zkušenost s vedlejším pracovním poměrem měl. Závěrem lze říci, že respondenti mají většinou pouze povrchové a částečné znalosti dané problematiky, což vyplývá z velkých rozdílů při zodpovídání otázek.

11 Seznam použitých zdrojů literatury

1. FAUSTENOVÁ, Kateřina. *Znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. 2014. Dostupné z: <http://znalost-problematiky-dohod-o.vyplnto.cz>.
2. FINANCE.CZ 2014a: *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. [cit. 2014-09-30]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/dohody/>
3. FINANCE.CZ 2014b: *Zdravotní pojišťovny* [online]. [cit. 2014-10-12]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/pojisteni/seznamy/zdravotni-pojistovny/>
4. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR a. s., 2014. 148 s. ISBN 978-80-7478-440-8
5. ING. MACHÁČEK, Ivan. *Dohody konané mimo pracovní poměr v roce 2014* [online]. Poslední změna 27. 5. 2014. [cit. 2014-11-06]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/dokument/nahled-dokumentu/doc-d45463v56780-dohody-konane-mimo-pracovni-pomer-v-roce-2014/>
6. ING. NEŠČÁKOVÁ, Libuše, MBA, 2014a. *Zákoník práce 2014 - s výkladem: právní stav k 1. 1. 2014*. 15. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. 104 s. ISBN 978-80-247-5125-2 (zadní strana obálky) a 978-80-247-4628-9 (2. strana).
7. ING. NEŠČÁKOVÁ, Libuše, MBA, 2014b. *Zákoník práce 2014 v praxi*. 4. vydání. Praha: Grada Publishing, 2014. 296 s. ISBN 978-80-247-5124-5.
8. KOROUSOVÁ, Jana. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Plzeň, 2013. 67 s. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta právnická. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Mgr. Michal Dittrich.

9. *Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.* In: Sběrka zákonů. 2013, č. 210, částka 85.
10. ŠÍMA, Alexander a SUK, Milan. *Základy práva pro střední a vyšší odborné školy.* 8. dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 394 s. ISBN 978-807-4000-140.
11. Úplné znění zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. Ostrava: Sagit, 2014. 192 s. ISBN 978-80-7488-048-3.
12. Úplné znění zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Ostrava: Sagit, 2014. 319 s. ISBN 978-80-7208-920-8.
13. Úplné znění zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Ostrava: Sagit, 2014.
14. Úplné znění zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Ostrava: Sagit, 2014. 352 s. ISBN 978-80-7488-040-7.
15. Úplné znění zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Ostrava: Sagit, 2014. 192 s. ISBN 978-80-7488-048-3.
16. VANČUROVÁ, Alena a LÁCHOVÁ, Lenka. *Daňový systém ČR 2014.* 12. vydání. Praha: 1. VOX a. s., 2014. 392 s. ISBN 978-80-87480-23-6.

12 Seznam tabulek

Tabulka 1	Rozdíly mezi náležitostmi DPP a DPČ-----	15
Tabulka 2	Rozdělení daní v ČR -----	19

13 Seznam grafů

Graf 1	Rozdělení respondentů dle oboru studia -----	26
Graf 2	Podíl respondentů se zkušeností s prací konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr -----	27
Graf 3	Rozdělení respondentů dle věku-----	28
Graf 4	Rozdělení respondentů dle stupně studia-----	28
Graf 5	Přehled počtu získaných bodů z dotazníku -----	30

14 Seznam příloh

Příloha 1	Dotazník-----	37
Příloha 2	Počet získaných bodů z dotazníku v absolutním i relativním vyjádření -----	41
Příloha 3	Graf odpovědí na otázku č. 10 -----	43
Příloha 4	Graf odpovědí na otázku č. 16 -----	44
Příloha 5	Graf odpovědí na otázku č. 19 -----	45
Příloha 6	Graf odpovědí na otázku č. 20 -----	46

15 Přílohy

Příloha 1 Dotazník

Dotazník pro studenty PEF ČZU v Praze na téma „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“

Jste:

1. Muž
2. Žena

Uveďte prosím Váš věk:

1. 18 - 20
2. 21 - 23
3. 24 - 26
4. Více než 26 let

Uveďte prosím obor studia:

1. Veřejná správa a regionální rozvoj (VSRR)
2. Podnikání a administrativa (PAA)
3. Provoz a ekonomika (PAE)
4. Jiný

Uveďte prosím formu studia:

1. Prezenční studium
2. Dálkové studium
3. Kombinované studium

Uveďte prosím stupeň studia:

1. Bakalářský
2. Navazující
3. Doktorský

Musí být dohoda o provedení práce (dále jen DPP) uzavřena písemně?

Ano

Ne

Nevím

Uved'te prosím povinné náležitosti DPP: (3)

.....

Může být DPP uzavřena na dobu neurčitou?

Ano Ne Nevím

Jaký je maximální možný počet odpracovaných hodin na DPP za kalendářní rok?

.....

Vztahuje se na pracovní dobu a dobu odpočinku u DPP právní úprava pracovního poměru?

Ano Ne Nevím

Jaká je výpovědní lhůta u DPP?

.....

Musí být dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ) uzavřena písemně?

Ano Ne Nevím

Uved'te prosím povinné náležitosti DPČ: (3)

.....

Může být DPČ uzavřena na dobu neurčitou?

Ano Ne Nevím

Jaký je maximální rozsah prací konaných na základě DPČ? (počet hodin či výše úvazku)

.....

Vztahuje se na pracovní dobu a dobu odpočinku u DPČ právní úprava pracovního poměru?

Ano Ne Nevím

Jaká je výpovědní lhůta u DPČ?

.....

Jaká je výše hodinové minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin?

.....

Jaká je výše měsíční minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin?

.....

Jaká je sazba daně z příjmu fyzických osob? (v %)

.....

Jaké složky obsahuje sociální zabezpečení? (3)

.....

Jaká je sazba pojistného na sociální zabezpečení hrazená zaměstnancem? (v %)

.....

Jaká je sazba pojistného na sociální zabezpečení hrazená zaměstnavatelem? (v %)

.....

Je zaměstnanec pracující na základě DPP povinen platit sociální pojištění, pokud jeho odměna za kalendářní měsíc činila:

1. 1 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
2. 5 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
3. 10 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
4. 15 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím

Je zaměstnanec pracující na základě DPČ povinen platit sociální pojištění, pokud jeho odměna za kalendářní měsíc činila:

1. 1 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
2. 5 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
3. 10 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
4. 15 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím

Odvádí se zdravotní pojištění státu?

Ano Ne Nevím

Jaká je sazba pojistného na zdravotní pojištění hrazená zaměstnancem? (v %)

.....

Jaká je sazba pojistného na zdravotní pojištění hrazená zaměstnavatelem? (v %)

.....

Je zaměstnanec pracující na základě DPP povinen platit zdravotní pojištění, pokud jeho odměna za kalendářní měsíc činila:

1. 1 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
2. 5 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
3. 10 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
4. 15 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím

Je zaměstnanec pracující na základě DPČ povinen platit zdravotní pojištění, pokud jeho odměna za kalendářní měsíc činila:

1. 1 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
2. 5 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
3. 10 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím
4. 15 000 Kč?	Ano	Ne	Nevím

Zdroj: Vlastní zpracování

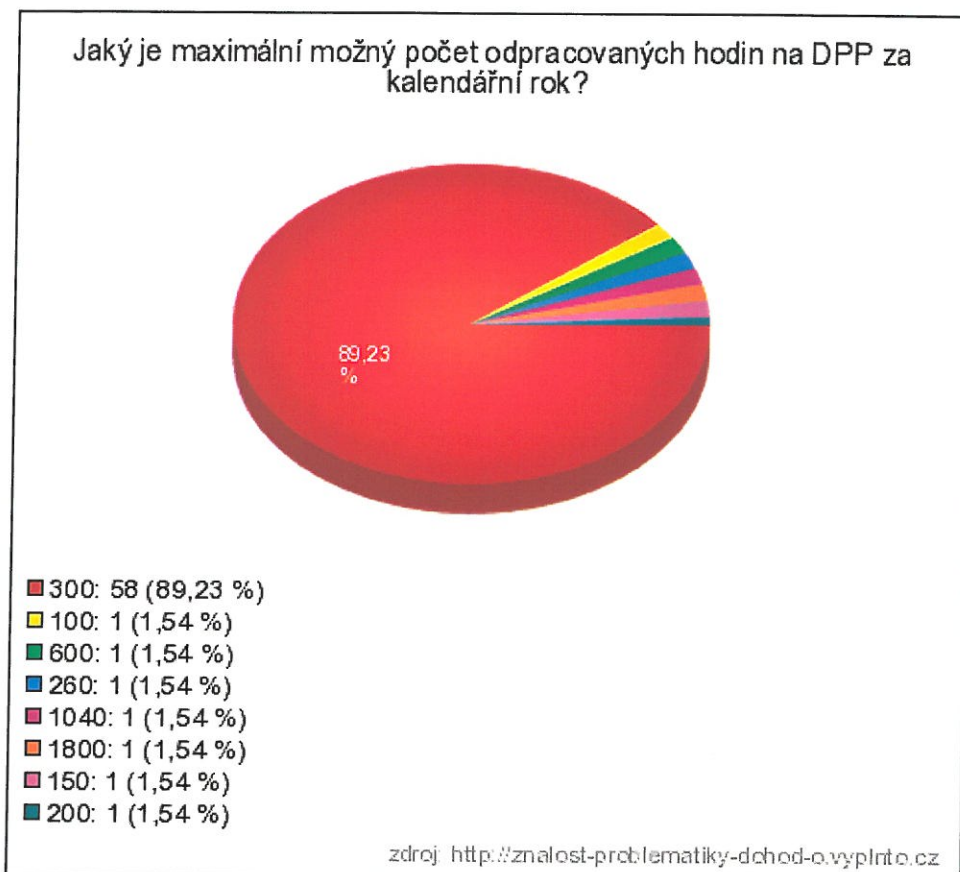
Příloha 2
vyjádření

Počet získaných bodů z dotazníku v absolutním i relativním

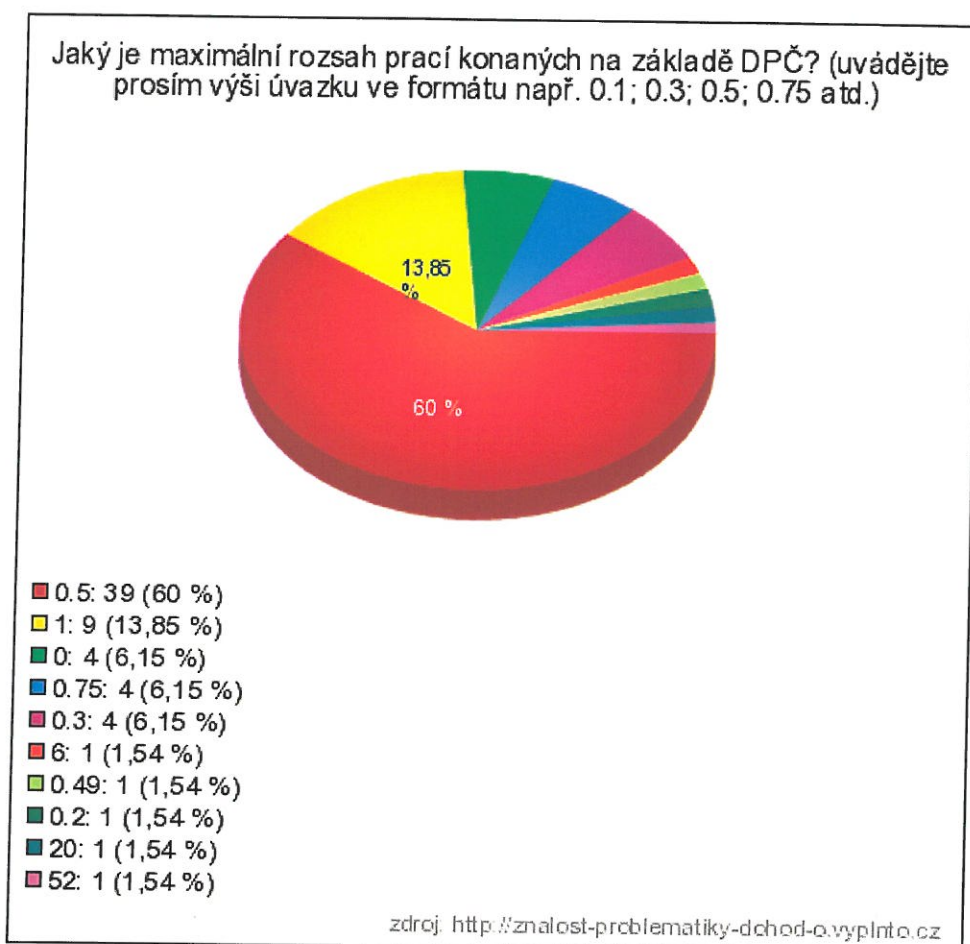
ID respondenta	Počet získaných bodů:	% počet získaných bodů:
8	8	19
1	13	31
26	13	31
51	14	33
58	15	36
42	16	38
24	17	40
33	17	40
6	18	43
14	18	43
19	18	43
29	18	43
52	18	43
3	19	45
4	19	45
57	19	45
64	19	45
25	20	48
34	20	48
36	20	48
63	21	50
17	22	52
20	22	52
48	22	52
49	22	52
12	23	55
21	23	55
23	24	57
28	24	57
30	24	57
35	24	57
47	24	57
62	24	57
13	25	60

40	25	60
22	26	62
38	26	62
39	26	62
50	26	62
59	26	62
11	27	64
18	27	64
37	27	64
9	28	67
27	28	67
32	28	67
41	28	67
61	28	67
2	29	69
7	29	69
16	29	69
31	29	69
43	29	69
55	29	69
56	29	69
45	30	71
44	31	74
54	31	74
15	32	76
46	32	76
5	33	79
53	33	79
65	34	81

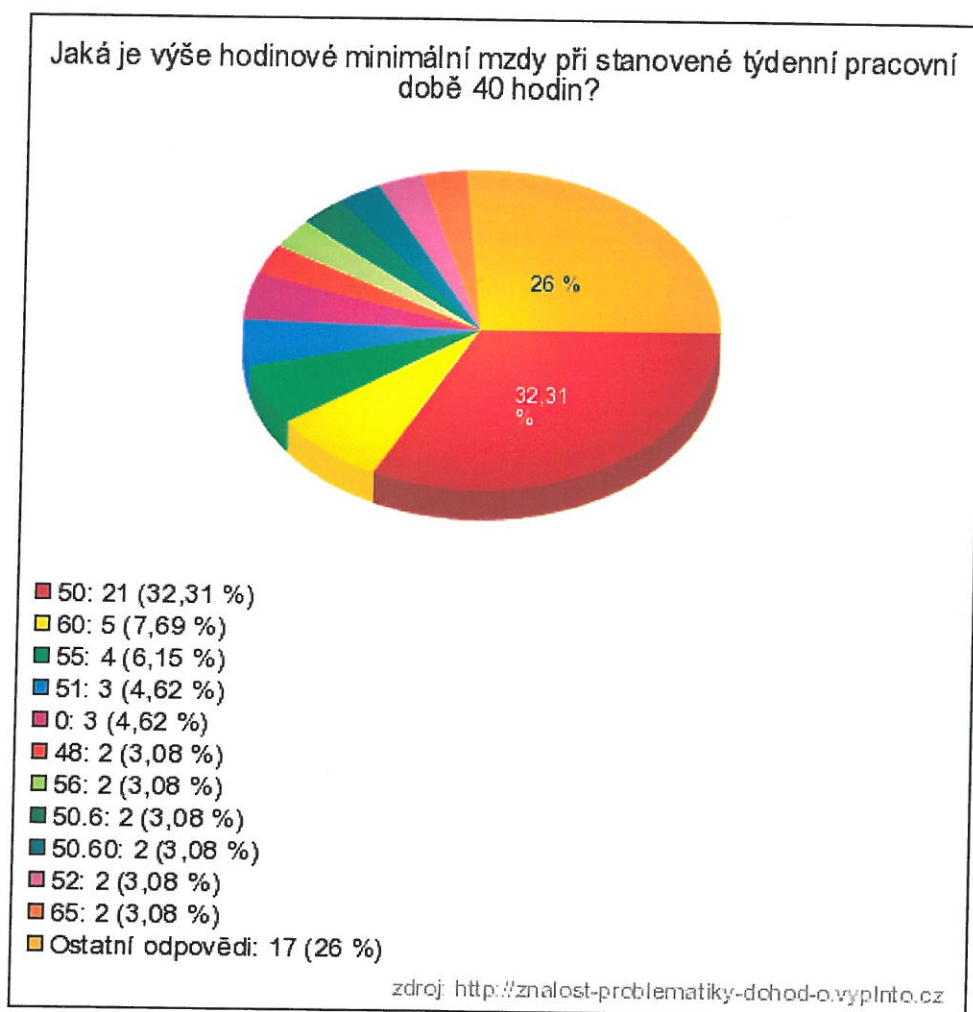
Zdroj: Vlastní zpracování



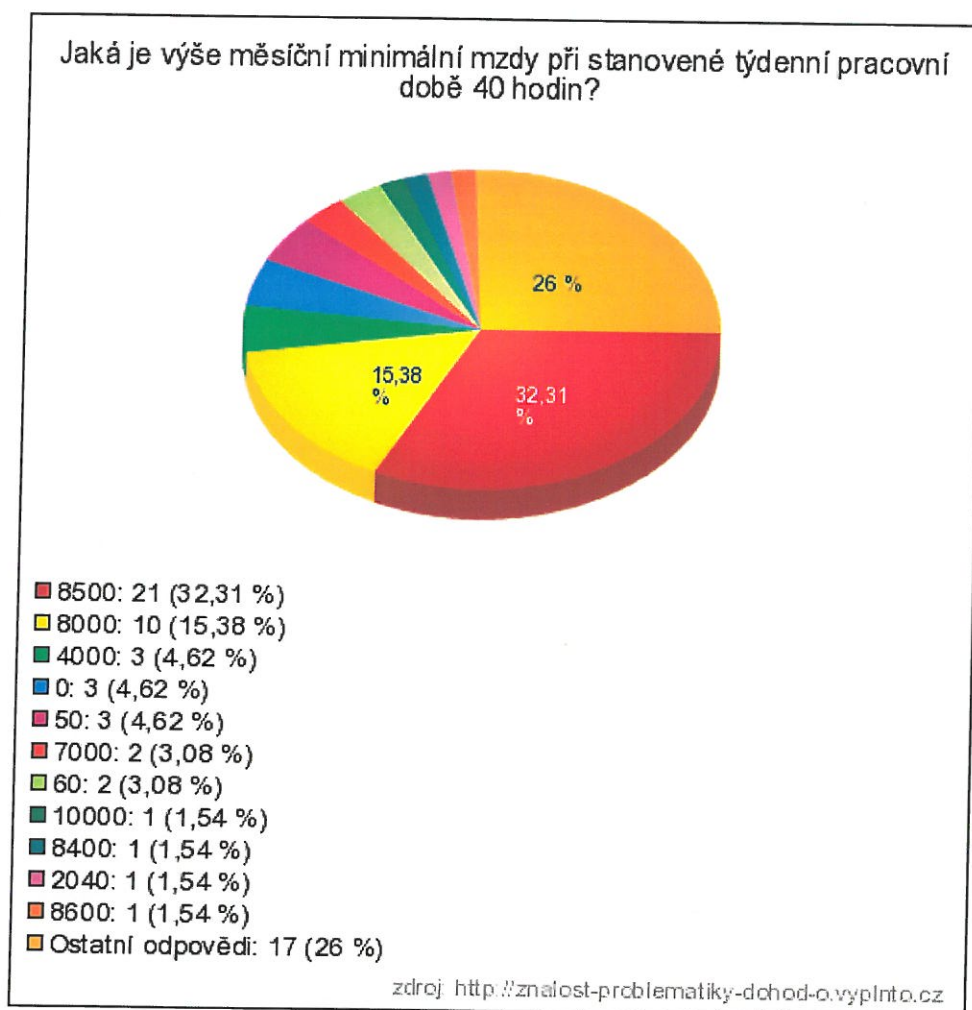
Zdroj: FAUSTENOVÁ, *Znanost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, 2014.



Zdroj: FAUSTENOVÁ, *Znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, 2014.



Zdroj: FAUSTENOVÁ, *Znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, 2014.



Zdroj: FAUSTENOVÁ, *Znalost problematiky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*, 2014.