

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Zpracoval: Ondřej Soukup

Plzeň 2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Ondřej SOUKUP**
Osobní číslo: **R18M0388P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Základní charakteristika dohod o práci a jejich zahraniční obdoba
3. Právní úprava dohod o práci a porovnání s pracovní smlouvou
4. Odměňování za vykonanou práci, zdravotní a sociální pojištění
5. Zneužívání dohod o práci
6. Problematika „brigád“
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9
- HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9
- KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

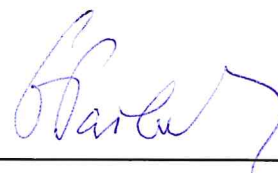
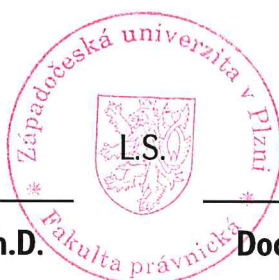
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **16. února 2022**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2023**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan

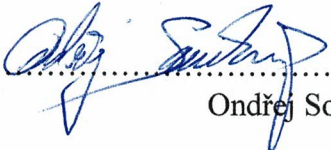


Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že tuto diplomovou práci jsem zpracoval samostatně a za použití literatury, právních předpisů, judikatury a ostatních pramenů uvedených v seznamu na konci této diplomové práce. Tato diplomová práce je zpracovaná v souladu s Vyhláškou děkana FPR č. 53D/2021 ze dne 15. listopadu 2021.

Ve Vraňanech dne 28. března 2023


.....
Ondřej Soukup

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě chci poděkovat vedoucímu této diplomové práce Mgr. Miroslavu Hromadovi, PhD., za cenné rady a připomínky k diplomové práci jako k celku. Zároveň chci také poděkovat mé rodině, zejména pak mé matce, za podporu při tvorbě této diplomové práce, ale také po celou dobu mého studia.

OBSAH

Úvod.....	9
1 Základní charakteristika dohod o práci a jejich zahraniční obdoba	11
1.1 Zahraniční obdoba dohod o práci	12
1.1.1 Dohody o práci na Slovensku.....	13
1.1.2 Zero hour contracts.....	17
2 Právní úprava dohod o práci a porovnání s pracovní smlouvou	19
2.1 Smluvní strany	19
2.1.1 Zaměstnanec	19
2.1.2 Zaměstnavatel.....	21
2.2 Vznik pracovněprávního vztahu	21
2.2.1 Formální náležitosti dohody o práci	22
2.3 Zánik pracovněprávního vztahu	22
2.4 Rozdíl mezi DPP a DPČ	24
2.5 Odlišnosti dohod od pracovní smlouvy	25
2.5.1 Rozsah vykonávané práce	25
2.5.2 Smluvní povaha vztahu	26
2.5.3 Organizační podřízenost.....	27
2.5.4 Odlišnosti výslovně uvedené zákonem	28
2.6 Dohody o práci a novelizace zákoníku práce	31
3 Odměňování za vykonanou práci, zdravotní a sociální pojištění.....	32
3.1 Odměna z dohod o pracích, mzda a plat.....	33
3.1.1 Odměna z dohod o pracích.....	33
3.2 Zdravotní a sociální pojištění.....	34
3.2.1 Pojištění u DPP.....	35
3.2.2 Pojištění u DPČ	36
3.3 Daně z příjmu fyzických osob	36

3.4	Závěrem k problematice sociálního a zdravotního pojištění a daní z příjmu fyzických osob.....	37
4	Zneužívání dohod o práci	41
4.1	Způsoby zneužívání dohod o práci	43
4.1.1	Upřednostňování dohod před pracovní smlouvou.....	43
4.1.2	Nedodržování rozsahu práce	44
4.1.3	Vyplácení odměny z dohody o práci	45
4.1.4	Neexistence dohody o práci	46
5	Problematika „brigád“	48
5.1	Brigády mladistvých a adolescentů	48
5.1.1	Výzkum na základní škole	49
5.1.2	Zhodnocení dotazníků na základní škole	54
5.2	Postavení brigádníků	55
5.2.1	Výzkum u bývalého zaměstnavatele a jeho analýza	56
	Závěr.....	62
	Resume	64
	Zdroje informací.....	65
1	Literatura	65
2	Právní předpisy	65
3	Judikatura	66
4	Ostatní prameny	66
5	Seznam tabulek a příkladů	67
6	Přílohy	68

SEZNAM ZKRATEK

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Dohodář	zaměstnanec pracující na základě DPP či DPČ
Dohody o práci	DPP a DPČ společně či jednotlivě dle kontextu
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
Občanský zákoník, OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
RVPZV	Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
Školský zákon	zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
ŠVP	Školní vzdělávací program
Zákon o daních z příjmu, ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu
Zákoník práce, ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
Zákonník práce, SZPr	zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce

ÚVOD

Nevyhnutelnou součástí každodenního života člověka je práce, potažmo tedy i pracovní právo a jeho znalost či neznalost. Základní pracovněprávní vztah je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavírán zpravidla prostřednictvím pracovní smlouvy, čímž mezi nimi vzniká pracovní poměr. Nicméně hojně jsou využívány i dohody o práci, kterými se zakládají pracovněprávní vztahy, které nejsou pracovním poměrem. Tato diplomová práce se zabývá problematikou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejich právní úpravou či zneužíváním.

V celé diplomové práci používám termín „dohody o práci“. Pro účely práce tímto slovním spojením rozumím zkratku pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale také dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti a to společně či jednotlivě dle kontextu.

Téma dohod o práci je mi blízké, stejně jako pracovní právo samotné, neboť mé dosavadní pracovní zkušenosti plynou právě z pracovních vztahů uzavřených na základě té či oné dohody o práci. V rámci mého osmiletého pracovního života jsem v současnosti zaměstnán u v pořadí pátého zaměstnavatele, přičemž každý z těchto zaměstnavatelů měl velmi odlišný přístup k zaměstnancům činným na základě dohody o práci.

Cílem této diplomové práce je přiblížit sobě i čtenářům problematiku pracovních dohod z pohledu tuzemského práva. Součástí je ale také pohled na dohody o práci ve smyslu práva Evropské Unie, které má velmi významný vliv na český právní řád jako takový, ale také i na pracovní možnosti jednotlivců. Pokud zůstaneme na zahraniční úrovni, v práci popisuji Slovenskou pracovněprávní úpravu, která v podstatě jako jediná zná dohody o práci tak, jak je zná český právní řád. Současně je také krátce popsán zahraniční institut tzv. „zero hour contract“, který má svůj původ v angloamerické právní kultuře, který je svým způsobem obdobný dohodám o práci.

Druhá kapitola této diplomové práce pojednává o samotné právní úpravě dohod o práci, zásadním pramenem je pak zákoník práce, případně občanský zákoník. V kapitole je popsán vznik a zánik pracovněprávního vztahu zakládaném dohodami o práci a je provedena komparace těchto pracovněprávních vztahů s pracovním poměrem. Na závěr této části je v krátkosti představena novelizace

zákoníku práce, která má s sebou přinést změny i ve vztazích, které jsou zakládány právě dohodami o práci.

Protože práce je dle zákoníku práce činnost, která je vykonávána za odměnu, následující kapitola se věnuje právě problematice odměňování za vykonanou práci. Neboť v pracovněprávních vztazích vystupuje zaměstnanec jako osoba ve slabším postavení ve vztahu k zaměstnavateli, poskytuje právní ochranu stát, a tak je odměna za práci podrobena v obecné rovině podrobena daňové povinnosti. S tímto je také nerozlučně spojena problematika zdravotního a sociálního pojištění. Díky němu je zaměstnanec například zaopatřen v době jeho dočasné pracovní neschopnosti, v případě ztráty zaměstnání či ve stáří, kdy už není schopen vykonávat práci v takové míře, jako v období jeho produktivního věku.

Předposlední kapitola hovoří o zneužívání dohod o práci. Dohody o práci totiž svojí povahou umožňují zejména zaměstnavatelům obcházet zákon různými způsoby, které popisují právě v této kapitole. Ty nejčastější však souvisí s daňovou problematikou a pojištěním, proto jsou některé tyto nekalé praktiky zaměstnavatelů v krátkosti popsány v předcházející části diplomové práce. Jak popisují výše, měl jsem již vícero zaměstnání, a tak je část této diplomové práce o zneužívání dohod o práci také popisem situací, ve kterých jsem se sám ocitl při výkonu závislé práce.

V poslední části diplomové práce popisují, že na českém pracovním prostředí existuje institut tzv. brigád, kterým společnost v běžném smyslu rozumí zaměstnání, které ale není hlavním předmětem činnosti člověka, ať už je tímto hlavním předmětem výkon práce v jiném pracovněprávním vztahu, nebo příprava na budoucí pracovní život studiem. Právě problematika přípravy na budoucí pracovní život je také jedním z pilířů této kapitoly, kdy je dle mého, tato příprava nedostatečná na úrovni vzdělávání na základních školách.

1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA DOHOD O PRÁCI A JEJICH ZAHRANIČNÍ OBDOBA

Aby bylo možné problematiku dohod o práci správně pochopit, je nejprve třeba je správně popsat.

Dohodám o práci je věnována třetí část zákoníku práce, konkrétně jde o ustanovení § 74 – 77 ZPr. Na první pohled se může zdát, že úprava je strohá, což popravdě je, nicméně je potřeba ustanovení vykládat ve smyslu celého zákoníku, resp. právního řádu.

Problém je, že zákoník práce explicitně neříká, co je to DPP či DPČ, jako tomu je i v případě pracovní smlouvy, nicméně o té zákon uvádí, např. že „*pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*“¹ Z uvedeného vyplývá, že pracovní smlouvou se uzavírá pracovní poměr mezi dvěma stranami. Současně z názvu třetí části zákoníku práce lze dovodit, že vztah založený dohodou o práci není pracovním poměrem.

Pro pracovní poměr a pro vztah založený dohodami o práci zákoník práce používá souhrnný pojem *základní pracovněprávní vztah*.² Vztah, který vzniká uzavřením té či oné dohody o práci, ve své podstatě je pracovním poměrem, fakticky jde o výkon závislé práce dle § 2 ZPr, nicméně zákon tento vztah upravuje odlišně, např. poskytuje mnohem menší právní ochranu zaměstnanci v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru.

Odborná literatura³ popisuje, že dohody o práci byly zakotveny již v prvním zákoníku práce, tj. v zákoně č. 65/1965 Sb., a sloužily pouze jako doplněk či alternativa pracovního poměru, kdy zaměstnavatel potřeboval pracovní sílu pro jednorázové práce či pro práce opakované, ale malého rozsahu. Pro zaměstnavatele bylo nevýhodné pro tyto práce uzavírat se zaměstnanci pracovní smlouvu, která s sebou nesla mimo jiné i náklady, které musel zaměstnavatel vynaložit, ve smyslu např. zdravotního či sociálního pojištění zaměstnance. Odpovídá tomu i jejich název – dohoda o provedení práce představovala výkon jednorázové práce, zatímco dohoda o pracovní činnosti představuje opakovaný výkon práce malého rozsahu.

¹ § 33 odst. 1 ZPr

² § 3 ZPr

³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 381

V současnosti jsou instituty dohod o práci zachovány, neboť ve společnosti stále přetrvává zájem o příležitostné práce, či o práce malého rozsahu, které jsou pro zaměstnavatele i zaměstnance výhodnější vykonávat mimo pracovní poměr i přesto, že zákon preferuje pracovní poměr (viz. § 74 odst. 1 ZPr). Preference pracovního poměru zákonem, resp. státem, může mít vícero vysvětlení, v úvahu přichází odvozy ze mzdy či platu zaměstnance, jako je např. příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Naopak pro zaměstnavatele a zaměstnance může být uvedené demotivující, jelikož odměna z dohody o práci může být od podobných odvodů osvobozena.

Přestože jsou v současnosti oba instituty dohod o práci zachovány, používají se již jen jejich formální názvy, v podstatě se od sebe rozlišují pouhým časovým rozsahem, ve kterém může být práce vykonávána. Co se týče samotné práce, zde prakticky žádné omezení není, lze tedy vykonávat stejnou práci v pracovním vztahu založeném dohodou jako v pracovním poměru.

1.1 Zahraniční obdoba dohod o práci

V rovině Evropské unie není pracovní právo považováno za ucelený komplex, jako tomu je na vnitrostátní úrovni. Pracovní právo EU pak „*pokrývá pouze jednotlivé oblasti týkající se zejména pracovních podmínek zaměstnanců.*“⁴ Těmito oblastmi jsou dle Komendové⁵ zejména:

1. Rovné zacházení a boj s diskriminací na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, věku, zdravotního postižení a sexuální orientace v zaměstnání a povolání,
2. Volný pohyb pracovníků mezi členskými státy EU a zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti v zaměstnání a povolání,
3. Politika zaměstnanosti,
4. Sociální politika.

Na úrovni práva EU se obdoba tuzemských dohod o práci nenalézá. Nejvíce jim podobným je, dle mého názoru, institut práce na částečný úvazek, který je

⁴ KOMENDOVI, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3, str. 21

⁵ Tamtéž

možné popsat jako práci, kterou zaměstnanec vykonává v rozsahu nižším, než je stanovená týdenní pracovní doba, kterou stanovují vnitrostátní předpisy. To má za následek také nižší mzdu, která však odpovídá této nižší pracovní době. Zároveň to ale s sebou nese i sníženou právní ochranu zaměstnanců v těchto pracovněprávních vztazích.⁶

Co se týče právní úpravy prací na částečný úvazek, ta je obsažena ve směrnici Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Účelem směrnice je provedení Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, která má za cíl odstranit diskriminaci, které by mohli zaměstnanci v částečném úvazku čelit, zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku a také usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku a přispět k pružné organizaci pracovní doby takovým způsobem, který by vyhovoval jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům.⁷

Nicméně ani práce na částečný úvazek dle výše uvedené směrnice není dle obdobou českých odhod o práci, protože dle Ustanovení 2 odst. 1 Přílohy této směrnice je oblast působnosti omezena na zaměstnance, „(...) kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru (...)“⁸

1.1.1 Dohody o práci na Slovensku

Pokud bychom hledali obdobu českých dohod o práci, úspěšní bychom byli pouze u našich sousedů, na Slovensku. Slovenská právní úprava je ve vícero ohledech podobná české, důvodem je skutečnost, že obě republiky byly v minulosti spojeny v jeden stát, k rozdělení na dva samostatné státy došlo až v roce 1993, tedy po asi 74 letech, pokud toto budeme počítat od Československa coby státu. Společná historie Česka a Slovenska ale sahá mnohem dále do minulosti.

Co se týče právní úpravy na Slovensku, pracovněprávní vztahy upravuje zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce. Tento zákon rozlišuje pracovněprávní

⁶ KOMENDOVIÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3, str. 167

⁷ KOMENDOVIÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3, str. 168

⁸ Ustanovení 2 odst. 1 Přílohy směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

vztahy zakládáné pracovní smlouvu nebo dohodami o práci vykonávané mimo pracovní poměr.⁹ Samotné dohody o práci jsou pak upraveny v deváté části SZPr.

Oproti české úpravě se ta slovenská liší na první pohled větším rozsahem (8 paragrafů ve slovenské úpravě oproti 4 českým) či počtem dohod o práci – rozlišuje tři druhy:

1. Dohoda o vykonaní práce,
2. Dohoda o brigádnickej práci študentov,
3. Dohoda o pracovnej činnosti.

Dvojnásobný počet paragrafů však není důvod, proč považují slovenskou úpravu za rozsáhlejší. Důvodem je obsah těchto ustanovení. Například ustanovení § 223 odst. 2 SZPr přikazuje maximální délku směny zaměstnance činného na základě dohod o práci či příplatky za práci o svátek.

Zásadní je, dle mého názoru, také § 223a SZPr, který předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu zpravidla sám. Zároveň také výslovně přiznává zaměstnancům náhradu odměny, pokud by zaměstnavatel zrušil zaměstnancovu směnu v době kratší než 24 hodin. Tato náhrada je stanovena na výši alespoň 30 % očekávané odměny za zrušenou směnu, teoreticky tak může být i vyšší, avšak to je na uvážení zaměstnavatele a tak si nemyslím, že tomu tak v praxi bude.

Slovenský zákonník práce umožňuje zaměstnávání prostřednictvím dohod o práci, nicméně to by se mělo dít spíše výjimečně.¹⁰ Charakter slovenských dohod o práci je tedy vnímán jako doplňkový, stejně jako to je v případě těch českých. Toto vyplývá také z maximální doby, na kterou je možné tyto dohody o práci uzavřít, a to na dobu nejdéle 12 měsíců, za podmínky, že předmětem práce není výkon tzv. sezónnej práce v případě dohody o pracovnej činnosti.

Sezónne práce jsou dle Přílohy č. 1b zákonníku práce takové práce, které jsou zejména závislé na ročním období a které svým rozsahem nepřesáhnou dobu 8 měsíců. O těchto pracích je možné uzavřít pouze dohodu o pracovnej činnosti, kterou je ale možné uzavřít pouze na dobu 8 měsíců, namísto 12, jak je popsáno výše. V příloze je také rozlišováno mezi 4 druhy sezónních prací a to v oblastech:

⁹ § 5 SZPr

¹⁰ § 223 odst. 1 SZPr

1. Zemědělství, kdy tyto práce spočívají zejména ve sklizni či pěstování různých druhů zeleniny či ovoce,
2. Cestovního ruchu, kdy jde například o provozování letních táborů či lyžařských vleků,
3. Potravinářství, kdy jde o zpracovávání plodin dle bodu 1,
4. Lesního hospodářství, které spočívá v těžbě dřeva či naopak v obnově lesů.

Dohoda o vykonání práce je podobná české dohodě o provedení práce s tím rozdílem, že práce může být v rozsahu až 350 hodin za kalendářní rok. Z textu zákonníku práce však vyplývá, že dohoda o vykonání práce je užívána pro jednorázové práce. Usuzuji tak z první a druhé věty § 226 odst. 4 SZPr: *„Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy.“* Předpokládám tedy, že pokud je uzavírána dohoda o vykonání práce, zaměstnavatel má se zaměstnancem už sjednanou celkovou odměnu za práci, na rozdíl od české dohody o provedení práce, ve které se zpravidla sjednává hodinová sazba odměny z dohody a umožňuje opakovaný výkon práce.

Druhou dohodu o práci, kterou zná slovenské i české pracovní právo, je dohoda o pracovnej činnosti. Ta se od dohody o vykonání práce liší tím, že rozsah práce je omezen týdenním maximem 10 hodin oproti 350 hodinám za kalendářní rok u druhé jmenované. Tento limit 10 hodin týdně se však posuzuje za každý týden zvlášť, zatímco v případě české DPČ se limit 20 hodin týdně (zpravidla) posuzuje za období nejdéle 52 týdnů. Problematiku rozsahu práce DPČ je vysvětlují v kapitole 2.4 Rozdíl mezi DPP a DPČ.

Dohoda o brigádnickej práci študentov je samostatný institut stojící vedle dohody o vykonání práce a dohody o pracovnej činnosti, který české pracovní právo nezná. Jak z názvu vyplývá, tento druh dohody o práci je určen studentům, kteří si chtějí při studiu přivydělat. Zákonník práce má pro účely dohody o brigádnickej práci študentov vlastní definici pojmu student: jedná se o fyzickou osobu, *„(...) ktorá má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia podľa osobitného predpisu a ktorá nedovršila 26 rokov veku (...).“*¹¹ Zákonník práce toto postavení přiznává fyzickým osobám až do konce

¹¹ § 227 odst. 1 SZPr

měsíce října kalendářního roku, ve kterém tyto osoby řádně ukončí studium na střední či vysoké škole. Tato tzv. presumpce zachování statutu studenta do 31. října příslušného kalendářního roku byla zavedena novelizací zákonníku práce prostřednictvím zákona č. 76/2021 Z. z.¹²

Pracovněprávní vztah založený dohodou o brigádnické práci studentov se od vztahů založenými ostatními dohodami o práci odlišuje v několika zásadních znacích, mezi které patří výše popsané postavení zaměstnance coby studenta střední či vysoké školy, s čímž souvisí také povinnost tohoto zaměstnance doložit zaměstnavateli potvrzení o studiu té či oné školy, nebo případně také doklad o řádném dokončení studia na této škole, pokud jde o případ, kdy je zaměstnancem čerstvý absolvent.¹³ Nejvýznamnější rozdíl od dohody o vykonání práce a dohody o pracovnej činnosti je však, dle mého názoru, rozsah práce, kterou může student dohodář vykonávat. Ten totiž činí 20 hodin týdně, tedy dvojnásobek toho, co umožňuje dohoda o pracovnej činnosti. Těchto 20 hodin je počítáno jako týdenní průměr za dobu trvání pracovněprávního vztahu, podobně jako to je u české dohody o pracovní činnosti.

Pokud by byla dohoda o brigádnické práci studentov zavedena v České republice, mohla by být v porovnání s již existujícími dohodami o práci využívána ve větší míře. Z jejího názvu vyplývá, že je určena studentům, tedy skupině osob, která, dle mého názoru, nejčastěji vstupuje do vztahů zakládaných dohodami o pracích.

Zásadní by bylo nastavení například způsobu danění příjmu plynoucího z tohoto pracovněprávního vztahu nebo rozhodná částka, při jejíž překročení vzniká povinnost odvádět zdravotní či sociální pojištění a to takovým způsobem, aby to bylo v porovnání s DPP a DPČ zajímavější jak pro cílovou skupinu zaměstnanců, tak pro skupinu zaměstnavatelů. Protože ale čeští studenti dohodáři mohou u zaměstnavatele uplatňovat slevu na dani prostřednictvím prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, a z jejich výdělku tak není srážena daň, bylo by zapotřebí zavedení nějakého dalšího pozitíva, které by zatraktivnilo tuto dohodu o práci.

¹² Brigádnická práca študentov po novom. IP.GOV.SK [online]. [cit. 2023-03-08]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/brigadnicka-praca-studentov-po-novom/>

¹³ § 228 odst. 2 SZPr

Na druhou stranu z názvu této dohody vyplývá laické pojmenování brigáda, které může vést k názoru, že vztahy založené touto dohodou o práci jsou brigádou, nikoli zaměstnáním. K tomuto tématu se vyjadřuji v kapitole 5 Problematika „brigád“.

1.1.2 Zero hour contracts

Prof. Pichrt ve svém článku¹⁴ rozlišuje tzv. typické a atypické pracovní vztahy, přičemž typickými vztahy rozumí pracovněprávní teorie pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou a na plný úvazek. Atypickými pracovními vztahy pak autor článku rozumí zejména institut britského pracovního práva zero hour contract.

Zero hour contracts jsou pracovní vztahy obdobné tuzemským dohodám o práci. Podstatou zero hour contracts je skutečnost, že zaměstnanec nemá garantováno přidělení práce zaměstnavatelem. Právě v tomto lze spatřit jisté spojení s českými dohodami o práci, jelikož zákoník práce ustanovením § 74 odst. 2 ZPr v podstatě připouští situaci, kdy sice pracovní vztah trvá, ale dohodáři není přidělována práce. V praxi tomu však zpravidla nedochází. Zároveň jsou zero hour contracts chápány spíše jako doplňkové pracovněprávní vztahy, stejně jako dohody o práci.¹⁵

Ve Velké Británii jsou zero hour contracts poměrně rozšířené a poměrně kontroverzní. Jejich charakteristickým rysem je skutečnost, že zaměstnanec v podstatě vyčkává na přidělení práce zaměstnavatelem, vláda Velké Británie ve své internetové příručce uvádí, že „zaměstnanci jsou v pracovní pohotovosti, když je zaměstnavatel potřebuje.“¹⁶ Problematické v tomto ohledu je, že zaměstnavatel prakticky nemá povinnost zaměstnance k práci povolát, zaměstnanec se tak práce ani nemusí dočkat.

Před rokem 2016 byla kontroverze ještě větší, jelikož zero hour contract mohl obsahovat doložku výhradnosti, která spočívala v zákazu zaměstnanci uzavřít další pracovní vztah s jiným zaměstnavatelem, aniž by toto bylo kompenzováno ze

¹⁴ Pichrt Jan, Zero hours contracts, Acta Universitatis Carolinae - IURIDICA [cit. 22.11.2022] Převzato z CODEXIS®

¹⁵ Tamtéž

¹⁶ Contract types and employer responsibilities. GOV.UK [online]. [cit. 2022-12-01]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>, vlastní předklad

strany zaměstnavatele. Zaměstnanci však i nadále zřídka uzavírají další pracovní vztahy s jiným zaměstnavatelem. Důvodem je obava, že oba zaměstnavatelé mohou povolát zaměstnance ve stejný čas. Pichrt také uvádí, že zaměstnavatelé vedou jakýsi pořadník zaměstnanců, podle kterého přidělují práci různým zaměstnancům. Pokud by zaměstnanec odmítl nabízenou práci, může v tomto pořadníku klesnout a příště může být práce nabízena jinému zaměstnanci.¹⁷

V rámci zero hour contracts jsou zaměstnavatelé samozřejmě povinni dodržovat právní předpisy o minimální mzdě a o bezpečnosti při práci. Na rozdíl od tuzemských dohod o práci však zero hour contracts už v současnosti zahrnují například dovolenou a náhradu odměny při dovolené.

¹⁷ Pichrt Jan, Zero hours contracts, Acta Universitatis Carolinae - IURIDICA [cit. 22.11.2022]
Převzato z CODEXIS®

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA DOHOD O PRÁCI A POROVNÁNÍ S PRACOVNÍ SMLOUVOU

Jak je uvedeno v první kapitole, dohody o práci kodifikuje zákoník práce v třetí části. Protože jsou pracovněprávní vztahy založené dohodami o práci vnímány pouze jako doplňkové, je právní úprava dohod o práci poměrně strohá, i přesto, že se jednotlivá ustanovení mají vykládat ve vztahu k zákonu jako celku.

Z předchozí kapitoly lze vyvodit, že dohody o práci jsou alternativou k pracovní smlouvě ve smyslu ke vzniku základního pracovněprávního vztahu dle § 3 ZPr. V tomto vztahu se jedna smluvní strana, tj. zaměstnanec, zavazuje k výkonu závislé práce pro druhou smluvní stranu, tj. pro zaměstnavatele.

Ve smyslu § 2 ZPr je závislá práce taková práce, kterou vykonává zaměstnanec ve stavu podřízenosti vůči zaměstnavateli, jménem zaměstnavatele a za finanční protiplnění, v případě dohod o práci se jedná o odměnu z dohody.

2.1 Smluvní strany

Smluvními stranami dohod o práci jsou obecně zaměstnanec a zaměstnavatel, jako tomu je v případě jiných pracovněprávních vztahů, jak je definují ustanovení § 6, 7 a 9 ZPr.

2.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnanec ve smyslu zákoníku práce může být pouze „*fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“¹⁸ Dle občanského zákoníku je ale potřeba, aby tato fyzická osoba byla svéprávná a měla právní subjektivitu. Právní subjektivita, tedy způsobilost „*mít v mezích právního řádu práva a povinnosti*“¹⁹, vzniká narozením člověka.²⁰ Co se týče svéprávnosti, tu nabývá fyzická osoba plně až zletilostí, tedy dovršením 18 let věku a rozumí se jí „*způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a*

¹⁸ § 6 ZPr

¹⁹ § 15 odst. 1 OZ

²⁰ § 23 OZ

*zavazovat se k povinnostem (právně jednat).*²¹ Z uvedeného je však možné dovodit, že zaměstnancem by mohl být například i novorozenec. Otázku požadavků na osobu zaměstnance neřeší zákoník práce, ale současný občanský zákoník, který se používá jako *lex generalis* vůči zákoníku práce.²²

Právě s příchodem současného občanského zákoníku se odpověď na otázku, kdo a za jakých podmínek může být zaměstnancem, konkretizovala a je zakotvena v ustanovení § 34 a 35 OZ. Zde je zakázáno zaměstnávání fyzických osob, které nedovršily 15 let věku nebo které nedokončily povinnou školní docházku, přičemž tyto dvě podmínky musí být splněny současně, aby bylo zaměstnání fyzické osoby v souladu s právem.²³ Dohodu o práci, případně také pracovní smlouvu, může fyzická osoba uzavřít již v den 15. narozenin, avšak sjednaný den nástupu do práce může být nejdříve po dokončení povinné školní docházky.

Na otázku, kdy nastává okamžik ukončení povinné školní docházky, odpovídá ustanovení § 43 školského zákona, které uvádí, že *„žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky.“*²⁴ Školní rok je definován jako období, které začíná 1. září a končí 31. srpna následujícího kalendářního roku, přičemž se v tomto období dále rozlišuje období, kdy probíhá výuka, a období školních prázdnin. Přesné určení začátku a konce období školního vyučování a školních prázdnin nechává zákonodárce v pravomoci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, které toto upravuje vyhláškou č. 16/2005 Sb., vyhláška o organizaci školního roku. Tato vyhláška uvádí, že období výuky *„ve školním roce začíná dnem 1. září a končí dnem 30. června následujícího kalendářního roku.“*²⁵

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že fyzické osoby, které dosáhnou 15 let věku mohou samostatně vstupovat do pracovněprávních vztahů ve dni 15. narozenin, avšak začít s výkonem práce mohou až 1. července daného roku.

²¹ § 15 odst. 2 OZ

²² § 4 ZPr, § 2401 odst. 1 OZ

²³ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, s. 34 - 35

²⁴ § 43 zákona č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

²⁵ § 2 odst. 1 vyhlášky č. 16/2005 Sb., vyhláška o organizaci školního roku

2.1.2 Zaměstnavatel

Zatímco zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, zákoník práce definuje zaměstnavatele jako osobu, „*pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“²⁶ Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatelem může být fyzická a i právnická osoba, přičemž zaměstnavatelem může být také Česká republika, za kterou jedná organizační složka státu.²⁷

Zaměstnavatel může být tedy vlastně jakákoli osoba, která má právní subjektivitu. U fyzických osob vzniká právní subjektivita narozením, jak bylo řečeno výše, u právnických osob se právní osobnost řídí občanským právem.²⁸

Zaměstnavatel právnická osoba může být zřízen soukromým nebo veřejným právem. Právě na základě veřejného práva jsou zaměstnavatelem zejména organizační složky státu. Zákon však nevylučuje, aby zaměstnavatel byl zahraniční právnickou osobou.

2.2 Vznik pracovněprávního vztahu

Pro pracovněprávní vztahy uzavřené dohodami o pracích je ze zákona požadováno, stejně jako pro pracovněprávní vztahy zakládané pracovní smlouvou, písemné vyhotovení²⁹ DPP či DPČ. Požadavek písemné formy pracovněprávních jednání vychází z požadavku právní jistoty. Pracovněprávní vztahy mají typicky dlouhodobý charakter a tak by ústní forma uzavírání pracovněprávních vztahů byla nepraktická, navíc také představuje jeden z prvků ochrany zaměstnance, coby osoby ve slabším postavení ve vztahu k zaměstnavateli.³⁰

Pokud by však nebyla dohoda o práci vyhotovena v listinné podobě, tj. byla by pouze uzavřena ústně, je zásadní otázka, jestli už zaměstnanec započal vykonávat dohodnutou práci. Ustanovení § 20 ZPr totiž uvádí, že pokud chybí zákonem požadovaná forma jednání a už bylo, byť i jen částečně, „*započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž*

²⁶ § 7 ZPr

²⁷ § 9 ZPr

²⁸ § 118 OZ

²⁹ § 77 odst. 1 ZPr

³⁰ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4, s. 56

vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“³¹ To znamená, že pokud by zaměstnanec už začal dohodnutou práci vykonávat, byl by pracovněprávní vztah mezi ním a zaměstnavatelem platný.

Uzavření té či oné dohody předchází často pohovor mezi zaměstnavatelem a zájemcem, kdy si obě strany vyjasní případné nezodpovězené otázky například z pracovního inzerátu. V současnosti je běžné, že zaměstnavatelé, zejm. velké korporátní společnosti, informují o volných pracovních pozicích prostřednictvím inzerátů, které zveřejňují sami, nebo například skrze pracovní agentury.

2.2.1 Formální náležitosti dohody o práci

Protože jsou dohody o práci a vztahy jimi založené doplňkového charakteru ve vztahu k pracovnímu poměru, zákoník práce explicitně uvádí pouze několik málo formálních znaků DPP a DPČ.

V dohodě o provedení práce musí být vždy „*uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá,*“³² zatímco v dohodě o pracovní činnosti „*musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.*“³³ Běžně jsou ale uváděny další informace, např. povinnost mlčenlivosti nad úroveň zákonné úrovně nebo rozvržení pracovní doby pro účely náhrady při dočasné pracovní neschopnosti.

2.3 Zánik pracovněprávního vztahu

Pracovněprávní vztahy jsou obecně chápány jako vztahy dlouhodobého charakteru, zákoník práce předpokládá uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou.³⁴ Protože ale pracovat je právo,³⁵ nikoli povinnost, je potřeba existence možnosti ukončení pracovněprávního vztahu. Co se týče dohod o práci, zákoník práce toto upravuje v ustanovení § 77 odst. 4 ZPr.

³¹ § 20 ZPr

³² § 75 ZPr

³³ § 76 odst. 4 ZPr

³⁴ § 39 odst. 1 ZPr

³⁵ Čl. 15 Listiny základních práv Evropské unie 2012/C 326/02

Uvedené ustanovení umožňuje ukončit vztah založený dohodami o práci třemi způsoby – dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, výpovědí či okamžitým zrušením. Dispozitivní povaha zákoníku práce také umožňuje upravit ukončení vztahu odlišně od zákonné úpravy přímo v dohodě o práci, nicméně to je v praxi využíváno velmi zřídka. Pro ukončení pracovněprávního vztahu založeného dohodami o práci výpovědí nebo okamžitým zrušením je nutné mít listinné vyhotovení, jinak se k ukončení nepřihlíží a pracovněprávní vztah trvá dál. Možnost okamžitého zrušení vztahu je však potřeba v dohodě o práci výslovně sjednat.³⁶ V praxi však jsou tyto vztahy často ukončovány prostým uplynutím doby.

Osobně jsem se setkal se dvěma praktikami zaměstnavatelů při ukončování pracovních vztahů založených dohodami o práci. Jde o situace, kdy je uzavřena dohoda o práci na jeden kalendářní rok, tj. od 1. ledna do 31. prosince, ale zaměstnanec v průběhu roku ztratí zájem pracovat pro zaměstnavatele. Své rozhodnutí ústně oznámí zaměstnavateli, ten zaměstnanci už práci nepřiděluje, ale není vyhotovena např. dohoda o ukončení vztahu.

Druhým a stejně tak častým příkladem je překročení 300 hodin u DPP. Zaměstnanec má, podobně jako v předchozím příkladu, uzavřenou DPP na dobu od 1. ledna do 31. prosince a v průběhu roku odpracuje 300 hodin, ale i nadále má zájem pracovat pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel se zaměstnancem tedy uzavírají DPČ, práce se tedy řídí pravidly pro DPČ, nicméně vztah založený DPP není nijak formálně ukončen a trvá až do 31. prosince.

Jsem toho názoru, že v obou případech jde o lhostejnost na straně zaměstnavatele, jelikož zaměstnanci byli vždy studenti a zaměstnavatel tak neměl žádné náklady, když je nadále formálně zaměstnával. Na druhou stranu si myslím, že šlo také o lhostejnost či nedostatečné znalosti zaměstnanců. Tento problém ještě více popisují v kapitole 5 Problematika „brigád“.

³⁶ HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9, str. 182

2.4 Rozdíl mezi DPP a DPČ

Dohody o práci, jak je popsáno výše, se ve své podstatě neodlišují nijak, než rozdílným časovým rozsahem. Mimo to zákoník práce mezi dohodami rozlišuje pouze v náležitostech, které dohody musí výslovně obsahovat.

Mimo čtvrtou část zákoníku práce nalezneme další rozdíl mezi dohodami o práci v ustanovení § 307a ZPr, které pojednává o agenturním zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání, zjednodušeně řečeno, spočívá v principu, „*kdy agentura práce v pozici zaměstnavatele (...) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele jako uživatele.*“³⁷ Agenturní zaměstnávání se tedy vztahuje na pracovněprávní vztahy založené pracovní smlouvou a dohodou o pracovní činnosti, nikoli na vztahy založené dohodou o provedení práce.

Dohoda o provedení práce se sjednává v rozsahu 300 hodin za kalendářní rok, zatímco dohoda o pracovní činnosti se sjednává v rozsahu, který odpovídá nejvýše polovině zákonem stanovené pracovní doby.

V praxi se stává, že v DPČ je výslovně stanoveno, že „práce nepřesáhne 20 hodin za týden.“ Rozsah pracovní doby se totiž počítá za období nejdéle 52 týdnů. Polovina zákonem stanovené pracovní doby je 20 hodin týdně, takže v období 52 týdnů nesmí práce přesáhnout 1 040 hodin. Jestli bude tedy zaměstnanec pracovat v režimu například 20 hodin každý týden, nebo 40 hodin první týden a v druhém pracovat nebude, je na uvážení zaměstnance, či zaměstnavatele, pokud rozvrhuje pracovní dobu. V praxi je toto však vykládáno mylně, a to tak, že zaměstnanec může pracovat každý týden pouze 20 hodin.

Co se týče DPP a oněch 300 odpracovaných hodin v kalendářním roce, počítá se veškerá práce konkrétního zaměstnance pro jednoho konkrétního zaměstnavatele, tj. pokud mají zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřených vícero DPP, sčítají se všechny odpracované hodiny. Při překročení hranice 300 hodin v praxi dochází nejčastěji k uzavření DPČ.

³⁷ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9, str. 653

Níže uvádím tabulku, která přehledně ukazuje základní instituty obou dohod o práci a jejich rozdíly.

Tabulka č. 1: Instituty dohod o pracích

Dohoda o pracovní činnosti	Institut	Dohoda o provedení práce
Písemná smlouva	Vznik	Písemná smlouva
Druh, rozsah, odměna	Náležitosti	Druh, rozsah, doba trvání
Max. v průměru polovina stanovené týdenní pracovní doby	Rozsah	Max. 300 h ročně

Zdroj: BĚLINA, PICHRT. Pracovní právo. 7. vyd., s. 359

2.5 Odlišnosti dohod od pracovní smlouvy

Jak bylo popsáno výše, dohody o práci jsou společností chápány jako doplněk k pracovnímu poměru. Proto také zákoník práce preferuje pracovní poměr³⁸ před vztahy uzavřené dohodami o práci a věnuje mu značnou pozornost. Přesto jsou v obecné rovině vztahy založené oběma instituty základními pracovněprávními vztahy, jelikož pouze v nich lze vykonávat závislou práci dle zákoníku práce.

Pokud ale opustíme obecnou rovinu a budeme pracovní smlouvu a dohody o práci zkoumat blíže, lze najít vícero rozdílů. Tyto rozdíly vycházejí právě z preference pracovního poměru.

2.5.1 Rozsah vykonávané práce

V pracovním poměru je rozsah práce daný čtvrtou částí zákoníku práce, která, mimo jiné, stanovuje pracovní dobu jako týdenní, nikoli jako měsíční, přičemž týdenní pracovní doba je stanovena v základu na 40 hodin.

Právě pracovní doba je jedním ze základních rozdílů mezi pracovním poměrem a vztahem založeným dohodami o práci. Už bylo uvedeno výše, že rozsah

³⁸ § 74 odst. 1 ZPr

DPP je stanovena na maximálně 300 hodin za kalendářní rok a v případě DPČ se jedná o maximálně polovinu týdenní pracovní doby.

Dalším znakem je rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem. Zatímco v případě pracovního poměru je zaměstnavatel povinen pracovní dobu sám rozvrhovat,³⁹ u dohod o práci tuto povinnost nemá.⁴⁰ To by tedy znamenalo, že zaměstnanec by mohl dohodnutou práci vykonat dle vlastní potřeby, což by mohlo narušit práci a pracovní dobu zaměstnavatele. Na druhou stranu by toto také znamenalo, že by práce byla vykonávána až na výzvu zaměstnavatelem, což by mohlo narušovat osobní život zaměstnance. *„Je tak třeba, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem nejlépe v dohodě samotné upravili způsob přidělování práce a určení doby jejího výkonu. Lze připustit práci na pokyn zaměstnavatele, kde by však měl mít zaměstnanec určitý časový prostor, aby se tomu časově přizpůsobil.“*⁴¹ Je nutno říct, že v praxi zaměstnavatelé, zejména pak zaměstnavatelé fyzické osoby, pracovní dobu upravují i pro zaměstnance pracující na DPP či DPČ.

Jistým řešením, kdy by zaměstnavatel nemusel práci rozdělovat, je práce z domova zaměstnance, pokud to charakter práce umožňuje. Ta s sebou ale nese spíše více negativ než pozitiv, například by musel zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout zejména pracovní počítač, což by mohlo být pro drobného podnikatele, coby zaměstnavatele, finančně náročné. Problém je ale i v právní úpravě, jelikož v současnosti není práce z domova řádně ukotvena.

Pod pojem rozsahu vykonávané práce lze kromě časového rozsahu řadit také náplň práce. Zákon nijak dohody o práci neomezuje co do druhu samotné práce a tak je možné na základně dohody o práci vykonávat tu samou závislou práci jako v pracovním poměru. Je tak pouze na uvážení zaměstnavatele i potenciálního zaměstnance, zda je pro ně výhodné uzavírat ten či onen pracovněprávní vztah.

2.5.2 Smluvní povaha vztahu

Pracovní právo klade důraz na písemnou podobu ať už dohod o práci či pracovní smlouvy, to vychází i ze vzájemné provázanosti pracovního práva

³⁹ § 81 a násl. ZPr

⁴⁰ § 74 odst. 2 ZPr

⁴¹ Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 22.11.2022] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

zejména s občanským právem. Protože ale právní úprava dohod o práci je poněkud strohá a vyžaduje pouze několik málo formálních náležitostí, je ponechána stranám poměrně velká smluvní volnost při uzavírání pracovněprávního vztahu.

Vztahy založené dohodami o práci představují výkon závislé práce, obsahem jsou tedy práva a povinnosti, které vycházejí ze zákonné úpravy. Protože ta ale není velmi rozsáhlá, řídí se vztah především právy a povinnostmi, které smluvní strany projeví do konkrétní dohody o práci. To ovšem také představuje omezení právní ochrany zaměstnance, který musí svá práva do dohody o práci promítnout vlastní iniciativou.⁴²

2.5.3 Organizační podřízenost

S předchozí podkapitolou souvisí i další rozdíly, který rozlišuje naučná literatura, a to organizační podřízenost. Učebnice uvádí, že ve „*vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je na rozdíl od pracovního poměru oslaben vztah nadřízenosti a podřízenosti*“⁴³ a že „*zaměstnanec vykonává relativně samostatnější práci a je vázán povinnostmi převážně založenými smluvně, nikoliv právním řádem.*“⁴⁴

Odhaduji, že autorský kolektiv k tomuto názoru dospěl proto, že na vztahy založené dohodami o práci je pohlíženo zejména jako na vztahy krátkodobého či jednorázového rázu.

Musím však s autory učebnice nesouhlasit. Z vlastních zkušeností mohu říct, že na dohodářích velmi často závisí provoz například kaváren, kin či menších advokátních kanceláří. Pokud je na pracovišti zaměstnanec v pracovním poměru, je dohodáři považován za nadřízeného či vedoucího zaměstnance ve smyslu § 11 ZPr, což také velmi často vyplývá jak z organizační politiky zaměstnavatele, byť i nepřímou, tak i z chování tohoto zaměstnance vůči dohodářům. Co se týče citovaných povinností založenými smluvní cestou, dohody o práci velmi zřídka upravují vzájemná práva a povinnosti odlišně či nad rámec zákonného minima.

⁴² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 354

⁴³ Tamtéž

⁴⁴ Tamtéž

2.5.4 Odlišnosti výslovně uvedené zákonem

Níže je uvedena tabulka, která přehledně zobrazuje oblasti, kde se na pracovněprávní vztahy založené dohodami o práci použijí instituty pracovního poměru, a oblasti, kde mají tyto vztahy vlastní speciální úpravu. Tabulka je orientační, neobsahuje kompletní výčet, nejsou zde uvedeny například všeobecná, společná či závěrečná ustanovení, která se používají na zákoník práce jako na celek.

Tabulka č. 2: Aplikace institutů ZPr v pracovních vztazích

Institut	Pracovní poměr	Dohody o práci
Vznik pracovního poměru	Ne	DPP, DPČ
Změna pracovního poměru	Ne	-
Skončení pracovního poměru	Ne	DPP, DPČ
Pracovní doba a doba odpočinku	Ne	Délka výkonu práce a odpočinku
BOZP	Ano	-
Odměňování	Ne, vyjma minimální mzdy	-
Cestovní náhrady	Ne	-
Překážky na straně zaměstnance	Ne	Náhrada při pracovní neschopnosti
Překážky na straně zaměstnavatele	Ano	-
Dovolená	Ne	-
Pracovní podmínky, odborný rozvoj, zvláštní pracovní podmínky	Ano, vyjma zvyšování kvalifikace	-
Stravování	Ne	-
Náhrada škody	Ano	-
Zastupování zaměstnanců	Ano	-
Agenturní zaměstnávání	Ano	Ne DPP

Zdroj: BĚLINA, PICHRT. Pracovní právo. 7. vyd., s. 355

Další odlišnosti, které výslovně uvádí zákon, jsou obsaženy zejména v § 77 ZPr. Jedná se o některé záležitosti, které se pro vztahy vzniklé na základě dohod o práci nevztahují, a o jednodušší možnosti ukončení pracovněprávního vztahu.

Například instituty převedení na jinou práci a přeložení jsou poměrně pochopitelné, jelikož ne každá práce, na kterou by mohl zaměstnavatel dohodáře přeložit či převést, je vhodná pro tuto formu pracovněprávního vztahu. Co se ale týče odstupného, nemyslím si, že by se tento institut neměl vztahovat na dohody o pracích vzhledem ke skutečnosti, že dohody o pracích jsou čím dál tím více populární a v současnosti jsou i dlouhotrvajícího charakteru.

Zajímavé je, že na rozdíl od překážek v práci na straně zaměstnance, zákoník práce nevylučuje užití institutu překážek v práci na straně zaměstnavatele. Právě tímto institutem se zabývá, mimo způsob ukončení pracovněprávního vztahu odlišného od zákona, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2020, spis. zn. 21 Cdo 1840/2020.

Uvedený rozsudek popisuje situaci, kdy dohodář byl zaměstnaný u agentury práce na základě dohody o pracovní činnosti s tím, že práci vykonával u uživatele. Zaměstnanec dorazil na směnu, jak měl dohodnuto, avšak v jejím průběhu byl podroben dechové zkoušce na přítomnost alkoholu v krvi, jejíž výsledek byl pozitivní. Uživatel zaměstnance ten den poslal domů a zaměstnavatel druhý den se zaměstnancem ukončil pracovní vztah výpovědí bez výpovědní lhůty.

Nejvyšší soud se nejprve v rozsudku zabýval otázkou platnosti ukončení pracovního vztahu. Agentura práce totiž se zaměstnancem uzavřela DPČ, ve které byla, mimo jiné, upravena možnost ukončení vztahu tak, že *„tato dohoda může být jednostranně zrušena písemnou výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s 5denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.“*⁴⁵ Zaměstnanec se tedy domáhal vyslovení neplatnosti tohoto ukončení, čehož se také ve finále domohl. Ustanovení § 77 odst. 4 ZPr totiž uvádí způsoby, kterými je pracovní vztah možné ukončit, ale to za předpokladu, že si toto zaměstnavatel se zaměstnancem neujednají sami. Dle Nejvyššího soudu se mohou zaměstnavatel se zaměstnancem od zákonné dikce

⁴⁵ Rozsudek, Nejvyšší soud, 27.08.2020, 21 Cdo 1840/2020, ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.1840.2020.1 [cit. 09.03.2023] Převzato z CODEXIS®

odklonit, doslova „*mohou libovolně zkrátit či prodloužit délku výpovědní doby.*“⁴⁶ Z tohoto pak Nejvyšší soud dovodil, že pracovněprávní vztah nebyl ukončen ke dni doručení výpovědi zaměstnanci, ale až 5. den poté.

Co se týče otázky překážek na straně zaměstnavatele, Nejvyšší soud vycházel ze zákonné dikce ustanovení § 77 odst. 2 ZPr, který obsahuje taxativní výčet institutů, které se na pracovněprávní vztahy založené dohodami nepoužívají. Institut překážek na straně zaměstnavatele v tomto výčtu není, a tak je potřeba ho na tyto pracovněprávní vztahy aplikovat. Současně Nejvyšší soud vycházel ze skutečnosti, že zaměstnanec měl předem potvrzené směny na několik dní dopředu v souladu s vnitřními pokyny zaměstnavatele a uživatele. Tyto směny pak Nejvyšší soud považuje za rozvrh pracovní doby, podle kterého je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci, byť i prostřednictvím uživatele. K tomuto přidělení práci však nedošlo, protože zaměstnavatel doručil ukončení pracovního vztahu zaměstnanci před uskutečněním těchto směn a měl tedy za to, že pracovněprávní vztah zanikl a neměl tak povinnost přidělovat práci. Protože však Nejvyšší soud dovodil, že pracovněprávní vztah zanikl až 5. den po doručení výpovědi zaměstnanci, zaměstnavatel měl povinnost přidělovat práci dle rozvrhu práce, k čemuž fakticky nedošlo. Proto Nejvyšší soud přiznal dohodáři náhradu odměny za práci dle ustanovení § 208 ZPr za směny, které měl předem potvrzené a které se měly uskutečnit ve výpovědní době. Co se týče náhrady odměny z dohody za směnu, která byla předčasně ukončena ze strany uživatele z důvodu zjištění přítomnosti alkoholu v krvi dohodáře, to ponechal Nejvyšší soud na posouzení předchozí instancí, která měla posoudit zda úsudek uživatele o nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce byl správný.

Situace, kdy zaměstnavatel má s dohodářem předem dohodnutou směnu, ale po příchodu do práce se ukáže, že dohodář nemá na směně co na práci, není z mých zkušeností výjimečná. V praxi je toto bohužel řešeno tak, že zaměstnavatel pošle dohodáře domů a buď dostane zapláceno jen za čas, který v práci ve skutečnosti byl, namísto času, který byl původně dohodnutý, nebo nedostane zapláceno vůbec a zaměstnavatel se tváří, jako kdyby předem nebylo dohodnuto nic.

⁴⁶ Rozsudek, Nejvyšší soud, 27.08.2020, 21 Cdo 1840/2020, ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.1840.2020.1 [cit. 09.03.2023] Převzato z CODEXIS®

Pokud bych měl navrhnout řešení pro situaci uvedenou v předchozím odstavci, myslím, že dohodář by měla být vyplacena náhrada odměny z dohody podle ustanovení § 208 ZPr. Ideálním řešením by však měla být efektivní komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy by se měl zaměstnavatel dopředu ujistit, že pro danou směnu má pro zaměstnance dostatečné množství práce. Pokud by tedy zaměstnavatel zjistil, že pro dohodáře nemá práci, měl by o tom zaměstnance informovat s dostatečným předstihem.

2.6 Dohody o práci a novelizace zákoníku práce

Česká republika, coby člen Evropské unie, má povinnost mít takový právní řád, který by si neodporoval s unijním právem, to znamená, mimo jiné také zakomponovat nové normy EU do vlastního právního řádu. Proto čeká zákoník práce v roce 2023 a 2024 poměrně rozsáhlá novelizace, kterou zákonodárce bude transponovat 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady. Těmito směrnicemi jsou Směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

Tato novelizace má s sebou přinést například úpravu práce z domova, která doposud byla jen v minimální míře, či se zkrátí lhůta pro informování zaměstnanců o obsahu pracovního poměru. V ohledu na dohody o práci s sebou novelizace přinese změn více: nárok na dovolenou, na pracovní volno při pracovních překážkách na straně zaměstnavatele, na příplatky za práci o víkendu a v noci, či povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance předem o rozvrhu práce a jeho případné změně.⁴⁷

⁴⁷ Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky? Advokátnídeník.cz [online]. 22. 9. 2022 [cit. 2023-02-18]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/09/22/novela-zakoniku-prace-2023-jake-jsou-jeji-nejdulezitejsi-novinky/>

3 ODMĚŇOVÁNÍ ZA VYKONANOU PRÁCI, ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Odměna za vykonanou práci je jedním ze základních znaků závislé práce. Zároveň je také jedním z hlavních důvodů, ze kterých lidé vstupují do pracovněprávních vztahů. Naučná literatura⁴⁸ rozlišuje několik funkcí odměny za práci a to funkce:

- motivační,
- regulační,
- kompenzační,
- alimentární.

Z uvedených považují za nejvýznamnější funkce alimentární a kompenzační. Druhá uvedená se projevuje jednak jako náhrada času a vykonané práce zaměstnancem v zaměstnání, zároveň se ale také projevuje například v příplatcích v situaci, kdy zaměstnanec vykonává práci ve ztíženém prostředí.⁴⁹

Projevem alimentární funkce je finanční potřeba zaměstnance k uspokojení životních potřeb sebe a jeho rodiny, bývá tedy hlavním důvodem, proč lidé vstupují do pracovněprávních vztahů. Zároveň je tato funkce důvodem zvýšené ochrany odměny za práci, kterou zabezpečuje stát prostřednictvím různých opatření, z nichž je, dle mého názoru, nejvýznamnější institut minimální mzdy. Ve zkratce lze říct, že institut minimální mzdy zavádí povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci odměnu za práci, která nesmí být nižší, než zákonem stanovené minimum. Toto minimum je také možné upravit smluvně, a to smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která je závazná pouze pro tyto dvě smluvní strany. Druhou možností smluvní úpravy minimální odměny za práci je kolektivní smlouva, kterou se zaměstnavatelem uzavírá odborová organizace.

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 231

⁴⁹ Tamtéž

3.1 Odměna z dohod o pracích, mzda a plat

Zákoník práce pracuje s vícero pojmy, které společně nazývá odměnou za práci. Těmito pojmy jsou mzda, plat a odměna z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Z historického hlediska byla mzda vyplácena zaměstnancům, kteří vykonávali manuální práci, zatímco plat byl určen pro zaměstnance, kteří vykonávali řídicí činnosti.⁵⁰ V současnosti se mezi mzdou a platem rozlišuje podle toho, zda zaměstnavatel zabezpečuje svoji činnost z veřejných zdrojů, byť i jen částečně, či nikoli.

Plat je tedy vyplácen zaměstnancům, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele, kterým je typicky stát, územní samosprávný celek či školská právnická osoba zřízená například Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Mzdu zákoník práce vymezuje negativně jako peněžité plnění, které není platem. Odměna z dohody o práci se pak vyplácí za práce vykonávané na základě DPP či DPČ.

Dalším rozdílem mezi uvedenými druhy odměny za práci je možnost stanovení její výše. Mzda či odměna z dohody o práci je smluvního charakteru, je tedy možné její výši upravit na základě konsenzu zaměstnavatele a zaměstnance, při dodržení zásad zákoníku práce. Naopak o platu (vyjma smluvního platu) zaměstnavatel se zaměstnancem nejedná, výše platu se řídí zákoníkem práce a příslušným nařízením vlády.

3.1.1 Odměna z dohod o pracích

Odměna z dohod o pracích, jak je popsáno výše, je finančním ohodnocením práce, kterou vykonává zaměstnanec ve vztahu založeném jednou z dohod o práci.

Jelikož jsou vztahy založené dohodami o práci smluvního charakteru, je i odměna z nich předmětem konsenzu zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž je potřeba dodržet zákonných mezí, respektive její minimální výši. Ta se řídí nařízením vlády č. 405/2021 Sb., kterým se určuje minimální mzda.

⁵⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, s. 214

Odměna z dohod o práci bývá zpravidla uváděna ve formě odměny za 1 hodinu práce. To nejlépe odpovídá časovému rozsahu prací, na který se dohody o práci uzavírají, jelikož práce na dohody se počítají na odpracované hodiny.

Přestože zákoník práce v části čtvrté nevyžaduje, aby v písemném vyhotovení byla uvedena výše odměny z dohody o práci, v praxi je běžně výslovně uváděna. Důvodem toho je také ustanovení § 138 ZPr, podle kterého je výše a podmínky poskytování odměny z dohody potřeba v dohodě výslovně upravit.

V případě, že by se měla odměna z dohody o práci měnit, je zapotřebí o tomto vyhotovit písemný dodatek k DPP či DPČ, který bude splňovat formální náležitosti. Co se týče splatnosti a výplaty odměny z dohod o pracích, dle ustanovení § 144 ZPr se používají ustanovení o splatnosti a výplatě mzdy a platu, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak. Jmenované ustanovení § 144 ZPr také uvádí možnost stanovení jednorázové výplaty odměny z dohod o práci po dokončení práce. To přichází v úvahu, kdy je předmětem DPP nebo DPČ jednorázový výkon práce.

Přestože je odměna z dohod o práci stanovována na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance, jak je popsáno výše, v praxi se tak děje zřídka. Důvodem mohou být finanční možnosti zaměstnavatele, jeho nezájem o sjednání jiné výše odměny, ale také nedostatek kuráže budoucího zaměstnance říct si o vyšší odměnu za jeho práci. Této problematice je věnována poslední kapitola diplomové práce.

3.2 Zdravotní a sociální pojištění

S problematikou finančního ohodnocení práce úzce souvisí otázky pojištění a daní. Pojištění je vícero druhů, nicméně v pracovněprávním prostředí je pro zaměstnance nejvýznamnější pojištění sociální a zdravotní. Oba tyto instituty slouží k zabezpečení zaměstnance v tíživých situacích při splnění zákonných podmínek.

Protože dohodář je zaměstnancem, jsou z jeho výdělku odváděny odvody na zdravotní i sociální pojištění, za předpokladu splnění zákonných podmínek. Je však potřeba rozlišit, zda je zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti.

Společně pro oba druhy dohod o práci jsou náklady zaměstnavatele na dohodáře ve formě pojistného, které hradí sám zaměstnavatel nad rámec částek pojistného, které strhává z tzv. hrubé odměny zaměstnance. Zaměstnavatel má totiž povinnost platit pojištění zaměstnance a to ve výši 24,8 % hrubé odměny zaměstnance na sociální pojištění a 9 % hrubé odměny na zdravotní pojištění. V minulosti se pro tento postup používal institut tzv. superhrubé mzdy, resp. odměny za práci. Tato superhrubá mzda představovala skutečné náklady, které zaměstnavatel vynaložil na zaměstnance, jelikož spojovala hrubou mzdu zaměstnance včetně příplatků či náhrad mzdy a odvody pojistného, které hradí zaměstnavatel. Institut superhrubé mzdy byl však zrušen k 1. lednu 2021. jeho zrušení s sebou přineslo mírné zvýšení čisté mzdy, jelikož daň z příjmu fyzické osoby nejprve vypočítávala ze superhrubé mzdy. Po jejím zrušení se daň z příjmu vypočítává z hrubé mzdy, která je oproti superhrubé mzdě nižší.

3.2.1 Pojištění u DPP

V případě pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce je podmínka účasti na sociálním i zdravotním pojištění dosažení určitého měsíčního výdělku. V současnosti je toto nastaveno na částku 10 000 Kč,⁵¹ kdy při jejím překročení vzniká zaměstnanci, respektive jeho zaměstnavateli, zaplatit pojistné, přičemž v situaci, kdy má zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeno více DPP, měsíční výdělky se sčítají. Výše jednotlivých odvodů je vyjádřena procentuálně, v případě zdravotního pojištění se tedy jedná o 4,5 % z odměny za práci, v případě sociálního pojištění jde o sazbu ve výši 6,5 % odměny ze mzdy.

Právě odvody na sociální a zdravotní pojištění z odměny z dohody o provedení práce jsou jedním z důvodů porušování zákona v oblasti dohod o práci. V praxi je časté, že zaměstnavatelé mají se zaměstnanci nepsanou dohodu, že zaměstnanci budou vyplácet pouze částku, kterou nepřekročí hranici 10 000 Kč, takže nevznikne povinnost odvést pojistné. Této praxi se ještě věnuji v kapitole 4 Zneužívání dohod o práci.

⁵¹ Viz ustanovení § 7a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

3.2.2 Pojištění u DPČ

U dohody o pracovní činnosti je situace obdobná té u dohody o provedení práce. S nařízením vlády č. 290/2022 Sb., které nabylo účinnosti 1. ledna 2023, se zvedla výše průměrné měsíční mzdy, se zvedla také výše, při jejíž překročení vzniká účast na zdravotním pojištění, částka nyní činí 4 000 Kč, oproti původním 3 500 Kč z předchozího roku. Výše odvodů je stejná jako u dohody o provedení práce, tedy 4,5 % odměny za práci na zdravotní pojištění a 6,5 % z odměny na sociální pojištění.

3.3 Daně z příjmu fyzických osob

S odměňováním za práci souvisí také daňová problematika. „*Daně jsou z hlediska právního (...) platební povinností, kterou stát stanoví zákonem k získání příjmů pro úhradu celospolečenských potřeb, tj. pro veřejný rozpočet, aniž přitom poskytuje zdaňovaným subjektům ekvivalentní protiplnění.*“⁵² Tato povinnost plyne z více různých titulů, z pracovněprávního hlediska se však jedná zejména o příjem fyzické osoby, mezi které patří i příjem z dohod o pracích.

Daň z příjmu fyzických osob se týká všech příjmů, tedy i těch příjmů, které plynou z pracovněprávních vztahů založených dohodami. Protože jsou ale dohody o pracích chápány jako spíše doplňkové pracovněprávní vztahy, je povinnost odvádět daň z příjmu z dohody o práci omezena oproti povinnosti odvádění daně z příjmu z pracovního poměru.

Podrobnosti daně z příjmu fyzické osoby stanovuje zákon o daních z příjmu, přičemž tento zákon stanovuje rozdílnou sazbu daně. V rovině dohod o práci jsou podstatné jen dvě sazby a to 15 % a 23 %, respektive jen první uvedená.

V oblasti dohod o práci existuje institut prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, v praxi též známé jako „růžové prohlášení“ či „růžovka“ – důvodem tohoto lidového názvu je barva této listiny. Toto prohlášení je důležité zejména pro studenty, kteří tímto uplatňují slevu na dani pro poplatníka dle § 35ba odst. 1 písm. f) zákona o daních z příjmu. Toto prohlášení je limitováno v tom směru, že podepsat ho je možné pouze pro jednoho zaměstnavatele. To platí

⁵² BAKEŠ, Milan. Finanční právo. 6., upr. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-440-7, str. 154

ale pouze pro jedno období – zaměstnanec může tak slevu na dani uplatnit například v měsíci lednu u prvního zaměstnavatele a v měsíci únoru u druhého zaměstnavatele. Toto prohlášení poplatníka také určuje, zda zaměstnavatel bude zaměstnanci strhávat daň zálohovou či srážkovou. Pro zaměstnance v tom ale není rozdíl, sazby obou těchto daní jsou stejné, a to 15 %.

U dohody o provedení práce je však zásadní, že u měsíčního výdělku do 10 000 Kč se na základě růžového prohlášení uplatňuje sleva na dani a tak není odměna z dohody ponížena o daň. Ve spojení se skutečností, že do 10 000 Kč měsíčního výdělku se v případě DPP neodvádí ani sociální a zdravotní pojištění, dohodáři je vyplacena odměna z dohody v plné výši. V případě dohody o pracovní činnosti je situace podobná, pouze s rozdílem rozhodné částky.

3.4 Závěrem k problematice sociálního a zdravotního pojištění a daní z příjmu fyzických osob

Pro přehlednost problematiky zdravotního a sociálního pojištění a daňové problematiky uvádím tabulky, které přehledně zobrazují odvody na zdravotní a sociální pojištění a daní, nejprve u dohody o provedení práce a poté u dohody o pracovní činnosti.

Tabulka č. 3: Odvody pojistného a daní z dohody o provedení práce

	Výdělek do 10 000 Kč		Výdělek nad 10 000 Kč	
Zdravotní pojištění	Ne		Ano	
Sociální pojištění	Ne		Ano	
Růžové prohlášení	Ano	Ne	Ano	Ne
Daň	15 % srážková	15 % zálohová	15 % zálohová	15 % zálohová
Sleva na dani	2 570 Kč	0 Kč	2 570 Kč	0 Kč

Zdroj: autor

Tabulka č. 4: Odvody pojistného a daní z dohody o pracovní činnosti

	Výdělek do 4 000 Kč		Výdělek nad 4 000 Kč	
Zdravotní pojištění	Ne		Ano	
Sociální pojištění	Ne		Ano	
Růžové prohlášení	Ano	Ne	Ano	Ne
Daň	15 % srážková	15 % zálohová	15 % zálohová	15 % zálohová
Sleva na dani	2 570 Kč	0 Kč	2 570 Kč	0 Kč

Zdroj: autor

Dále také uvádím několik příkladů, na kterých ukazuji konkrétní výpočet odměny z dohod o práci. Pro účely těchto příkladů je za zaměstnance považován student do 26 let věku.

Příklad č. 1

Zaměstnanec je zaměstnaný na základě DPP a u zaměstnavatele má podepsané růžové prohlášení. Jeho měsíční hrubý výdělek činí 9 000 Kč.

Zaměstnanci není z odměny z dohody o práci odváděno pojištění, jelikož jeho výdělek nepřesahuje částku 10 000 Kč, při jejíž překročení vzniká povinnost pojistné platit. Co se týče daně, ta je ve výši 1 350 Kč, ale díky skutečnosti, že zaměstnanec uplatňuje slevu na dani prostřednictvím prohlášení poplatníka daně, není tato částka ze zaměstnancovo odměny stržena. Zaměstnanci je tedy vyplaceno 9 000 Kč.

Příklad č. 2

Zaměstnanec je činný na základě dohody o provedení práce, u zaměstnavatele ale nemá podepsané růžové prohlášení. Jeho měsíční hrubý výdělek činí 11 000 Kč.

Protože zaměstnanec svým výdělkem přesahuje částku 10 000 Kč, je z jeho odměny odváděno zdravotní i sociální pojištění, konkrétně ve výši 495 Kč na zdravotní pojištění a 715 Kč na sociální pojištění. Protože zároveň neuplatňuje

slevu na dani, je mu z odměny odčítána 15% daň ve výši 1 650 Kč. Zaměstnanci je tedy ve finále vyplacena odměna z dohody o provedení práce ve výši 8 140 Kč.

Příklad č. 3

Student zaměstnaný na základě dohody o pracovní činnosti dosahuje hrubého měsíčního výdělku 3 600 Kč. U zaměstnavatele podepsal prohlášení poplatníka daně a uplatňuje tak u něj slevu na dani.

Pokud budeme vycházet z předpokladu, že se tento příklad odehrává v roce 2023. Z odměny za práci se nebude odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění, jelikož zaměstnanec nedosahuje hrubého měsíčního výdělku ve výši 4 000 Kč. Zároveň mu nebude odečítána daň, díky uplatňování slevy na dani.

Pokud by se ale příklad odehrával v předcházejícím roce, tedy v roce 2022, zaměstnanci by bylo z odměny odečítáno zdravotní pojištění ve výši 162 Kč a sociální pojištění ve výši 234 Kč. Ve výsledku by tak čistý výdělek zaměstnance činil 3 204 Kč.

Příklad č. 4

Student pracuje u zaměstnavatele na základě DPČ a výše jeho hrubé měsíční odměny z dohody o práci činí 5 000 Kč, avšak slevu na dani u tohoto zaměstnavatele neuplatňuje.

Z hrubé odměny za práci jsou zaměstnanci odečteny částky 225 Kč za zdravotní pojištění a 325 Kč za sociální pojištění. Dále je odečtena 15% daň ve výši 750 Kč. Ve výsledku je čistá odměna z dohody ve výši 3 700 Kč.

Pokud bych měl problematiku zdravotního a sociálního pojištění a daní z příjmu fyzické osoby zhodnotit, pro zaměstnance bude nejvýhodnější uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o provedení práce. Důvodem bude jednoznačně skutečnost, že pokud zaměstnanec uplatňuje u zaměstnavatele slevu na dani prostřednictvím prohlášení poplatníka daně, jeho odměna, která nepřesáhne výši 10 000 Kč nepodléhá povinnosti odvádět pojistné, ani daň.

Na druhou stranu je preference DPP oproti DPČ krátkozraká, neboť sociální pojištění v sobě zahrnuje také pojistné na důchodové pojištění. Doba, po kterou je zaměstnanec účastníkem tohoto pojištění, respektive částky, které za tuto dobu byly odvedeny na důchodové pojištění, se později zohledňují při určení výše starobního důchodu. V případě dohody o pracovní činnosti je tak vzhledem k nižší rozhodné částce pravděpodobnější, že bude dohodář účastníkem pojištění.

4 ZNEUŽÍVÁNÍ DOHOD O PRÁCI

Pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o práci jsou jistě pozitivním přínosem pro jak zaměstnavatele, kteří skrze ně mohou zajistit výkon práce, o kterých je neefektivní uzavírat se zaměstnanci pracovní smlouvu. Stejně tak jsou dohody o práci atraktivní pro zaměstnance, pro které zaměstnání není prioritou v jejich aktuální životní situaci, jelikož svojí povahou dohody o práci umožňují výkon práce v malém rozsahu. Dohody o práci bývají také prvním krokem v pracovním životě jedince, kdy tímto jedincem je čerstvý absolvent základní školy, který si brigádou v letních měsících přijde ke svému prvnímu výdělků v životě.

Skutečnost, že jsou pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o práci čím dál tím častější, vede i k existenci případů, ve kterých dochází ke zneužívání dohod o práci. Důvodů je více, ale ty nejběžnější jsou v podstatě ve spojení se znaky dohod o práci:

1. Velmi jednoduché ukončení pracovněprávního vztahu,
2. Zaměstnavatel není povinen rozvrhovat pracovní dobu,
3. Zaměstnavatel má velmi nízké náklady na zaměstnance, pokud nevzniká povinnost odvádět pojistné.

S uvedeným souvisí také ochrana zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Zaměstnanci v pracovním poměru pracovní právo přiznává poměrně rozsáhlou ochranu, což je pochopitelné, neboť pracovní poměr je zákonem preferovaný pracovněprávní vztah.⁵³

Ochrana zaměstnance v pracovním poměru je nejsilnější v oblasti ukončování pracovněprávního vztahu, přičemž zákoník práce tuto ochranu realizuje například prostřednictvím zákazu ukončení pracovněprávního vztahu v tzv. ochranné lhůtě, kterou se rozumí doba, po kterou je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným ze zdravotních důvodů, doba po kterou se zaměstnanec účastní vojenského cvičení nebo v době těhotenství.⁵⁴ Pokud zůstaneme u ukončování pracovního poměru, zaměstnanci také přísluší výpovědní doba, která činí, až na stanovené výjimky, 2 měsíce.⁵⁵

⁵³ Viz. § 74 odst. 1 ZPr

⁵⁴ § 53 ZPr

⁵⁵ § 51 odst. 1 ZPr

Když opustíme rovinu ukončování pracovního poměru, ochrana zaměstnanci je zákonem poskytována také v oblasti osobnosti zaměstnance. Ochrana se v tomto směru vztahuje i na osoby, které teprve budou zaměstnanci, a to ve spojení s jednáním před vznikem pracovního poměru,⁵⁶ kdy zaměstnavatel může od potenciálního zaměstnance žádat pouze ty informace, které jsou bezprostředně nutné.

Ochrana zaměstnance činného na základě dohody o práci je v porovnání s ochranou poskytovanou zaměstnanci v pracovním poměru nedostatečná a nešťastně formulovaná. Zákoník práce dohodářům výslovně přiznává 15denní výpovědní dobu v případě ukončení pracovního vztahu výpovědí, nebo žádá písemnou formu při uzavírání obou dohod o práci. A konečně v ustanovení § 77 odst. 2 ZPr uvádí instituty pracovního práva, které se na vztahy založené dohodami nepoužívají.

A právě zmiňované ustanovení vnímám jako problematické, jelikož uvádí, že se na vztahy založené dohodami o práci používá úprava pro pracovní poměr, pokud není stanoveno jinak, s výjimkou ustanoveních, které taxativně vyčítá. Jsem přesvědčený, že by se předešlo alespoň částečně porušování zákona, pokud by zákoník práce v části čtvrté výslovně zmínil některé základní instituty, které se mají aplikovat i ve vztazích založených dohodami o práci. Za tyto základní instituty považuji zejména vytváření bezpečného pracovního prostředí, včetně řádného a pravidelného školení zaměstnanců profesionály v oblasti BOZP, přestávky v práci, zákaz uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti s nezletilými či zákaz práce nezletilých v noci.

V této kapitole popisuji, mimo jiné, také mé vlastní zkušenosti se zneužíváním dohod o práci. Jak jsem už zmiňoval v Úvodu, byl jsem zaměstnancem u vícero zaměstnavatelů, kdy se tito pohybovali na stupnici od drobného podnikatele až po mezinárodní korporace. Každý z těchto zaměstnavatelů k dohodářům přistupoval jinak, nicméně každý z nich se dopustil v menší či větší míře nějakého prohřešku, který v této kapitole uvádím. Důvody byly různé, ať už snaha přilepšit zaměstnanci, neznalost pracovního práva či prosté nedorozumění. Záměrně však nebudu uvádět jména, případně názvy zaměstnavatelů.

⁵⁶ § 30 odst. 2 ZPr

K úmyslnému obcházení zákona, a to nejen v pracovněprávním ohledu, dochází neustále. Právní úprava jako taková tomu sama nezabrání, byť by byla sebelepší. Stát sice provádí dozor dodržování pracovněprávních předpisů prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce a případné zjištěné nelegální jednání také postihuje. Nicméně ani tato státní kontrola není dostačující, vzhledem k velkému objemu kontrolovaných subjektů.

4.1 Způsoby zneužívání dohod o práci

Jak popisuji výše, ke zneužívání dohod o práci dochází různými způsoby, přičemž jednotlivým praktikám jsou věnovány následující podkapitoly. Tím, že ke zneužívání dohod o práci dochází ze strany zaměstnavatelů nechci vyloučit vinu zaměstnance, kterou by na tomto jednání mohl nést, jelikož návrh ke zneužití může jistě vzejít také ze strany dohodáře. Myslím si ale, že pokud ke zneužití doopravdy dojde, zásadním je rozhodnutí zaměstnavatele takto jednat. Důvodem toho je dle mého skutečnost, že právě zaměstnavatel vyplácí odměny za práci a právě zaměstnavatel by měl dávat pozor na dodržování časových limitací v ohledu na možný rozsah práce.

4.1.1 Upřednostňování dohod před pracovní smlouvou

Pokud bych měl uvést první prohrěšek v oblasti zneužívání dohod o práci, musí to být účelové upřednostňování vztahů zakládaných dohodami o práci před pracovním poměrem.

Zaměstnavatelé mohou zaměstnávat na základě dohod o práci, zákonodárce toto připouští již samotnou existencí dohod o práci. Zákonodárce však jasně vymezuje, že zaměstnavatel má preferovat zaměstnávání v pracovním poměru,⁵⁷ zaměstnávání na základě dohod o práci by mělo být pouze v situaci, kdy by bylo neefektivní. V případě některých zaměstnavatelů je toto však nadužíváno tak, že tito zaměstnavatelé prakticky zaměstnávají výhradně na základě dohod o práci.

Preferenci vztahů vzniklých dohodami o práci je ze strany zaměstnavatele je možné vysvětlit tak, že tyto vztahy jsou jednodušší sjednat, případně také ukončit

⁵⁷ § 74 odst. 1 ZPr

a poskytují větší smluvní dohodu než pracovní poměr. Zároveň je v nich možné přidělovat práci podle aktuální potřeby zaměstnavatele, což *a contrario* znamená, že pokud zaměstnavatel nemá tuto potřebu, zaměstnanci práci jednoduše nepřiděluje a jemu tak nevzniká nárok na náhradu odměny za práci, to tedy za předpokladu, že není předem sjednaný rozvrh pracovní doby.

V rozhovoru⁵⁸ pro Aktuálně.cz v roce 2015 uvedl Ing. Jiří Macíček, současný náměstek generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce, že „*pro inspektory je prakticky nemožné prokázat účelovost takových dohod o provedení práce.*“⁵⁹ Důvodem toho je, že otázku, zda uzavření vztahu založeném pracovní smlouvou či některou z dohod o práci je pro zaměstnavatele účelně, ponechává zákonodárce právě zaměstnavateli.

V rozhovoru uvedeném v předchozím odstavci je také popsána velmi běžná ukázka z praktického života: v první restauraci jsou zaměstnanci činní v pracovním poměru, pouze jeden je činný na základě dohody o práci, ten je však pouze pomocnou silou v době obědů. V druhé restauraci jsou zaměstnanci činní na základě dohody o práci všichni. Bohužel zákonná úprava toto nijak významně nelimituje, a tak oba tyto zaměstnavatelé jednají v souladu se zákonem.

4.1.2 Nedodržování rozsahu práce

Z příkladu uvedeného v předchozí podkapitole vyplývá další způsob zneužívání dohod o práci, a to nedodržování zákonných limitů v oblasti rozsahu práce.

Jestliže je zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce, může pro zaměstnavatele vykonávat práce pouze v rozsahu 300 hodin, které se počítají za kalendářní rok. Jestliže je tedy pracovněprávní vztah uzavřený na dobu kalendářního roku, v průměru může zaměstnanec v měsíčně odpracovat až 25 hodin. Pokud tento zaměstnanec vyčerpá těchto 300 hodin dříve, zaměstnanec už pracovat v tomto pracovněprávním vztahu nesmí. Jistým východiskem z této

⁵⁸ STUHLÍKOVÁ, Lucie. Inspektor práce: Podvodů se smlouvami přibývá, změníme zákon. Aktuálně.cz [online]. 20. 6. 2015. [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/inspektorprace-podvodu-sesmlouvami-pribyva-zmenmezakon/r~2cce77bc135411e590ae0025900fea04/>

⁵⁹ Tamtéž

situace je uzavření nové dohody o práci, avšak tou může být pouze dohoda o provedení činnosti.

V praxi však dochází k tomu, že zaměstnavatel vede evidenci odpracovaných hodin zaměstnance, která ale neodpovídá skutečnému stavu, pokud tedy tuto evidenci vůbec vede.

4.1.3 Vyplácení odměny z dohody o práci

Nejběžnějším způsobem zneužívání dohod o práci je, dle mého názoru, problematika vyplácení odměny za práci z těchto pracovněprávních vztahů. Toto téma jsem již okrajově popsal v kapitole týkající se pojistného u dohody o provedení práce.

V obecné rovině má zaměstnavatel vyplácet odměnu za práci ve výši, která zaměstnanci přísluší na základě skutečně odpracované doby a to i s ohledem na pouhé zlomky hodin.⁶⁰ V případě dohod o pracích je odměna za práci zatížena povinností platby pojistného pouze při překročení hranice 10 000 Kč u dohody o provedení práce a 4 000 Kč u dohody o pracovní činnosti. Tato povinnost platby pojistného se týká jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, jak popisují v kapitole 3.2 Zdravotní a sociální pojištění.

V praxi je tak časté, že zaměstnavatel, ve snaze ušetřit sobě a snad i zaměstnanci, vyplácí odměnu z dohod o práci v takové výši, která nepřekračuje příslušnou rozhodnou částku. Proto se toto děje více v případě dohody o provedení práce, jelikož rozhodná částka je mnohem vyšší, než je tomu v případě dohody o pracovní činnosti.

Jestliže by zaměstnanec měl mít výdělek převyšující rozhodnou částku, zaměstnavatelé situaci řeší dvěma způsoby. Prvním řešením je vyplacení částky nepřevyšující rozhodnou částku běžným způsobem, kterým je v současnosti bezhotovostní převod na bankovní účet zaměstnance. Zbytek výdělku zaměstnanci vyplatí zaměstnavatel v hotovosti bez toho, aby o této platbě pořídili patřičný doklad.

⁶⁰ § 141 odst. 2 ZPr

Druhým, neméně častým řešením, je výplata části výdělků ve výši nepřevyšující rozhodnou částku, přičemž zbývající část vyplácí zaměstnavatel v následujícím měsíci – a to opět tak, aby se nepřesáhla rozhodná částka. V takovém případě může být zaměstnanci vyplácena odměna za práci i poté, co pro zaměstnavatele přestal vykonávat práci.

4.1.4 Neexistence dohody o práci

V rovině dohod o práci dochází často také k tomu, že samotná dohoda o práci není uzavřena v písemné formě, přestože zákoník práce tuto formu nařizuje. Ustanovení § 20 ZPr však na absenci písemné formy pamatuje a proto je za splnění stanovených podmínek pracovněprávní vztah platný i přes tento nedostatek formy.

Výkon závislé práce ve smyslu ustanovení § 2 ZPr bez uzavření písemné dohody o práci, případně pracovní smlouvy, je označován zákonodárcem jako nelegální práce,⁶¹ laicky je toto nazýváno jako „práce na černo.“

K neuzavření patřičné smlouvy může vést vícero důvodů, dle mého názoru je nejvýznamnějším vidina příjmu, který nepodléhá povinnosti odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění, či daňové povinnosti – a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Významným důvodem je také neproveditelnost srážek ze mzdy, jelikož při práci na černo dochází k výplatě odměny za práci často tzv. „na ruku“ – tedy v hotovosti a bez patřičného dokladu.

Nelegální práce však s sebou nese jistá rizika, která musí mít na paměti zaměstnavatel i zaměstnanec, pokud do tohoto vztahu vstupují. Pro zaměstnance je největší riziko nemožnost vymáhat odměnu za práci v případě, že mu zaměstnavatel po vykonání práce odmítne odměnu vyplatit. Právě písemná forma patřičné smlouvy je zásadní, bez ní je velmi obtížné prokázat jednak vznik pracovněprávního vztahu a jednak výši odměny za práci.

Se zdravotním a sociálním pojištěním, které není z odměny za práci odváděno, souvisí instituty náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, dovolené, či započitatelné doby pojištění pro účely starobního či invalidního

⁶¹ Viz § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

důchodu. Zaměstnanec, který vykonává nelegální práci, samozřejmě nárok na uvedené nemá.

Ze strany SÚIP je nelegální práce sankcionována pokutami, které lze uložit jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům. Za výkon nelegální práce fyzickou osobou „*může být uložena pokuta až do výše 100 000 Kč*“⁶² a za její umožnění je potřeba rozlišit, zda se jedná o právnickou či fyzickou osobu. V případě fyzické osoby je pokuta ukládána ve výši až 5 000 000 Kč, v případě právnické je pokuta ukládána v rozmezí od 50 000 Kč do 10 000 000 Kč.⁶³

Myslím si, že výše pokut ukládaných za výkon či umožnění výkonu nelegální práce jsou velmi přísné a to z důvodu jejich maximální možné výše. Jsem ale toho názoru, že jsou tyto výše nastaveny správně. Pokud by totiž drobný podnikatel umožnil výkon práce na černo, může mu být uložena pokuta i v maximální výši, tedy až 5 000 000 Kč, což pro něj může být likvidační. Vidina takto vysoké pokuty by měla být dostatečně odstrašující, aby se předešlo tomuto protiprávnímu jednání, stejně jako je tomu v případě sankcionování trestných činů v rovině trestního práva.

Na poli neexistence dohod o práci jsem se osobně setkal s praktikou zaměstnavatele, který uzavíral dohody o práci s osobami odlišnými od zaměstnanců, kteří skutečně vykonávali práci. Dělo se tak v situaci, kdy zaměstnavatel nejprve zaměstnával tyto studenty na základě dohody o provedení práce. Po odpracování 300 hodin se pak rozhodovalo, zda uzavřít dohodu o pracovní činnosti, nebo zda uzavřít novou DPP, ale s osobou, která byla například prarodičem tohoto studenta. Pokud byla uzavřena tato nová DPP, původní vztah mezi zaměstnavatelem a studentem založený DPP nebyl nijak ukončen. Student stále vykonával práci, jak tomu bylo doposud s tím rozdílem, že odpracované hodiny se přičítávaly nové dohodě o provedení práce, podle které byl zaměstnancem prarodič tohoto studenta. Důvodem tohoto byla opět snaha vyhnout se povinnosti odvádět daň a sociální a zdravotní pojištění z odměny za práci.

⁶² Nelegální zaměstnávání, nelegální práce. *Suip.cz* [online]. [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: https://www.suip.cz/web/suip/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/YK11EEp7MjdO/content/nelegalni-prace

⁶³ Tamtéž

5 PROBLEMATIKA „BRIGÁD“

S dohodami o pracích jsou na českém pracovním trhu prostředí spojovány tzv. brigády. Brigádou se v běžném smyslu rozumí práce, která je pro zaměstnance – brigádníka – pouze přivýdělkem vedle hlavního pracovního poměru, při studiu či ve stáří. A právě pro brigády jsou téměř vždy užívány dohody o pracích, jelikož jde o práce, které jsou svým charakterem malého rozsahu, nárazové nebo je pro zaměstnavatele nevýhodné o těchto pracích uzavírat se zaměstnancem pracovní poměr.

Zákoník práce pojem brigády, jako pojem takový, nezná. Název pochází z hovorové češtiny, kdy v minulosti byla s brigádou spojována manuální práce, např. chmelová brigáda. V současnosti je pojem spojován zejména s prací, kterou vykonávají studenti při studiu, nebo absolventi základních škol během letních měsíců.

Autoři učebnic pracovního práva označují pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích za doplňkové, „*ojedinělé, nárazové*“⁶⁴ – tedy jako pracovněprávní vztahy krátkodobé, i přesto, že zákoník práce nevyklučuje jejich uzavírání na dobu neurčitou. I tak jsou ale dohody o pracích zpravidla uzavírány na dobu jednoho kalendářního roku, přičemž dochází k jejich řetězení, když je dohodář u zaměstnavatele zaměstnán déle. V současnosti jsou však dohody o práci velmi často užívány v dlouhodobých pracovněprávních vztazích – například u mého bývalého zaměstnavatele, u kterého jsem prováděl výzkum prostřednictvím dotazníku, jsou někteří dohodáři zaměstnaní více než 5 let, já osobně jsem zde byl zaměstnaný téměř 8 let.

5.1 Brigády mladistvých a adolescentů

Právě brigády jsou pro mnohé prvním setkáním s pracovním trhem a prací za peněžitou odměnu. Takovýto brigádník, zejména pokud jde o jeho první práci, se také dostává mimo svoji komfortní zónu, a tak se naučí jednat s lidmi, naučí se

⁶⁴ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9, str. 382

samostatnosti a obecně získá zkušenosti, které nadále může uplatnit v budoucím pracovním životě.

Ve výše uvedeném ale osobně vidím úskalí brigád, tedy toto první setkání s prací, odpovědností za její výkon či s právním jednáním v podobě sjednání dohody o práci. Protože brigádníci bývají zejména mladiství, kteří čerstvě dokončili povinnou školní docházku, nemají potřebné znalosti v ohledu sjednávání dohod o práci či práv a povinností, které z těchto právních jednání plynou. Mohou se ocitnout v pracovněprávním vztahu, který může být částečně v nesouladu s právem. Zásadní je totiž skutečnost, že zaměstnanec za splnění podmínky věku a ukončené školní docházky v pracovněprávních vztazích prakticky jedná sám, bez dohledu či jiného zastoupení jeho rodiči coby zákonným zástupci.

Tento nedostatek znalostí, dle mého názoru, pramení ve výuce na základních školách, která se pracovním, či jiným právem, téměř nezabývá. Na jednu stranu je to pochopitelné, základní školy mají žáky vybavit základními znalostmi, zejména pak první stupeň, kdy je stěžejní osvojení si schopností čtení, psaní či počítání. Avšak druhý stupeň základních škol se zaměřuje na získávání základních znalostí v exaktních vědách jako je biologie, fyzika či chemie. Společenské vědy jsou na druhém stupni základních škol zastoupeny zejména dějepisem a jazyky. Sociologie, politologie či právo jsou společně vyučovány v rámci předmětu, který se zpravidla nazývá občanská výuka.

Jsem toho názoru, že výuka společenských věd na základních školách není ideální a že je kladen příliš velký důraz na přírodní vědy. Bylo by vhodné podat žákům zejména posledních ročníků alespoň základní znalosti pracovního práva, jelikož tito mohou uzavírat pracovněprávní vztahy už po dokončení základního vzdělání.

5.1.1 Výzkum na základní škole

V souvislosti s výše uvedeným jsem provedl krátký výzkum prostřednictvím 2 dotazníků na Základní škole Kralupy nad Vltavou Gen. Klapálka 1029, okres Mělník. Respondenty těchto dotazníků byla ředitelka školy a 2 skupiny žáků 9. ročníků. Oba dotazníky jsou přiloženy na konci této diplomové práce, dotazník adresovaný ředitelce školy obsahuje odpovědi, dotazník určený žákům nikoli.

5.1.1.1 Analýza odpovědi ředitelky školy

Svou hypotézu již částečně popisují výše, tedy že základní školy dostatečně nepřipravují žáky na budoucí pracovní život, který je nevyhnutelnou součástí životů všech osob, právě nedostatečnou výukou alespoň základů pracovního práva. Tato hypotéza je vytvořena na základě mých vlastních zkušeností a mého pozorování nevlastního bratra, který je v posledním ročníku základní školy, a matky, která je učitelkou na základní škole. Druhou částí mé hypotézy je názor, že na základních školách převažují přírodovědné předměty nad těmi společenskovedními, a to v kvantitě i kvalitě.

První otázka v dotazníku směřuje na obsah výuky na základní škole v obecné rovině. Dle odpovědi ředitelky školy je obsah výuky stanoven v základních rysech, přičemž bližší podrobnosti tohoto obsahu dotváří každá škola zvlášť.

Obsah výuky na základních školách určuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy prostřednictvím Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání. Tento dokument vytyčuje základní cíle, kterých by mělo být dosaženo při výuce na základních školách, které jsou dále konkretizovány Školními vzdělávacími plány, které vytváří školy samy.⁶⁵ Dle mého názoru není toto vhodné řešení, jelikož z uvedeného vyplývá, že pokud RVPZV stanoví pouze obecnou rovinu, kterou základní škola sama prostřednictvím ŠVP podrobně dopracuje v podstatě dle vlastního uvážení. Teoreticky se tak *ad absurdum* může stát, že na jedné základní škole bude vyučována problematika vzniku pracovněprávních vztahů, zatímco na druhé ne.

Druhá otázka směřuje na poměr přírodovědných a společenskovedných předmětů, kdy tento poměr je dle slov ředitelky školy „zhruba na polovinu.“ Na to navazuje následující otázka, tedy zda jsou společenské vědy vyučovány samostatně, či v jednotlivých předmětech. K tomu se váže také předposlední otázka dotazníku, dle kterých je na ZŠ Gen. Klapálka vícero předmětů, které jsou zaměřeny na

⁶⁵ Vyučování a učení v základním vzdělání. Eurydice.eacea.ec.europa.eu. [online]. [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/vyucovani-uceni-v-zakladnim-vzdelavani#5_2_1_2_Skolni_vzdelavaci_programy_v_zakladnim_vzdelavani

společenské vědy, například příprava na pracovní život probíhá v samostatném předmětu Volba povolání.

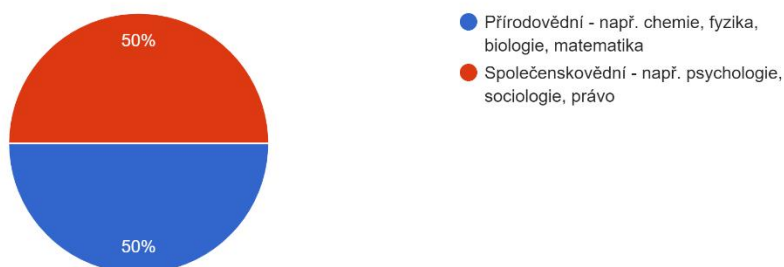
Co se týče výuky práva na základní škole, ředitelka odpověděla, že výuka práva probíhá, nicméně přílišná pozornost mu není věnována. Ve spojení s názorem ředitelky, že „mohlo by to být ještě lepší“ v ohledu na přípravu na budoucí pracovní život žáků usuzují, že tato příprava žáků je nedostatečná.

5.1.1.2 Analýza odpovědí žáků

Respondenty druhého dotazníku jsou 2 skupiny žáků posledního ročníku ZŠ Gen. Klapálka ve věkovém rozmezí 14 až 16 let o počtu 20 žáků v první skupině a o 19 žáků v druhé, celkový vzorek tedy čítá dohromady 39 respondentů. Dotazník byl žákům distribuován s ústním souhlasem ředitelky školy a v listinné podobě, zároveň byl upraven vzhledem k věku respondentů. Odpovědi žáků byly následně převedeny do elektronické podoby.

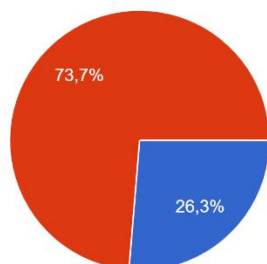
První otázka směřuje na preferenci vyučovaných přírodovědných či společenskovedních předmětů. Důvodem této otázky je má hypotéza, jak ji popisují výše, tedy to, že přírodovědní předměty převyšují ty společenskovední, a to nejen svým počtem, ale i kvalitou. Protože ale dle slov ředitelky školy je poměr přírodovědných a společenskovedních předmětů „zhruba na polovinu,“ je tato má hypotéza vyvrácena. Níže uvádím dva grafy znázorňující odpovědi žáků. Z těch lze vyčíst, že v první skupině je preference přírodovědných či společenskovedních předmětů v poměru 1:1, v druhé skupině však převažuje preference společenskovedních předmětů.

Mám raději předměty
20 odpovědí



Mám raději předměty

19 odpovědí

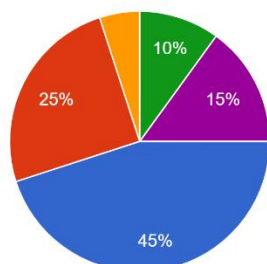


- Přírodovědní - např. chemie, fyzika, biologie, matematika
- Společenskovědní - např. psychologie, sociologie, právo

Druhá otázka směřuje na výuku práva v některém z vyučovaných předmětů. Dle odpovědi ředitelky školy výuka práva probíhá, avšak pouze povrchem. Odpovědi k této otázce, které jsou nabízené žákům, zahrnují i vyjádření, zda je právo jako takové zajímavé, či ne.

Věnujete se ve výuce některého z vašich předmětů právu?

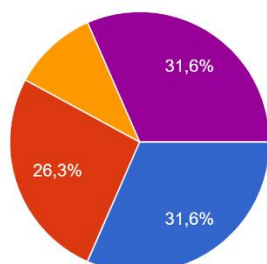
20 odpovědí



- Ano a baví mě to
- Ano a nebaví mě to
- Ne a vadí mi to
- Ne a nevadí mi to
- Nevím nebo jsme se o právu zatím neučili

Věnujete se ve výuce některého z vašich předmětů právu?

19 odpovědí



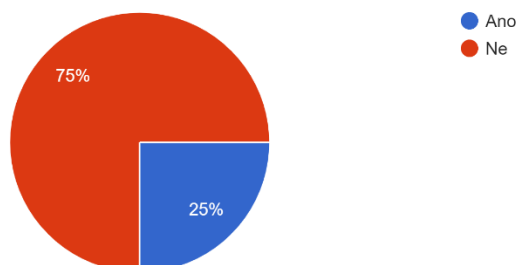
- Ano a baví mě to
- Ano a nebaví mě to
- Ne a vadí mi to
- Ne a nevadí mi to
- Nevím nebo jsme se o právu zatím neučili

Z grafů je vidět, že výuka práva na základní škole jistě probíhá a většina respondentů toto vnímá pozitivně. Předpokládal jsem, že někteří respondenti nebudou mít povědomí o výuce práva, například z důvodu jejich absence ve škole, proto jsou v nabízených odpovědích i možnosti záporné.

Následující otázka míří na názor respondentů, zda je škola dostatečně připravuje na jejich budoucí pracovní život. Žáci jsou přesvědčeni, že tato příprava na pracovní život není dostatečná.

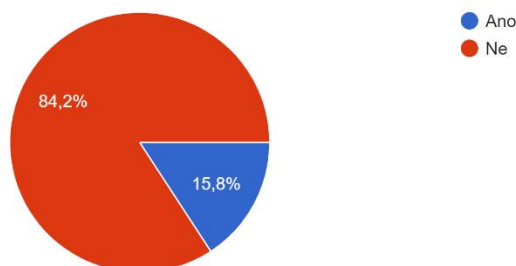
Myslíte si, že Vás škola dostatečně připravuje na budoucí pracovní život?

20 odpovědí



Myslíte si, že Vás škola dostatečně připravuje na budoucí pracovní život?

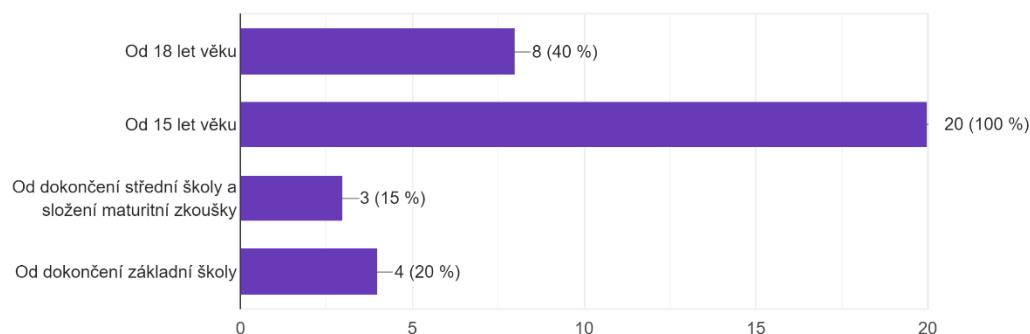
19 odpovědí



Poslední otázka v dotazníku určeném žákům, která je relevantní pro tuto část diplomové práce, směřuje na povědomí žáků, od jakého okamžiku je možné vykonávat závislou práci. U této otázky je záměrně možnost vybrat více odpovědí, kdy správnou odpovědí je kombinace možností „Od 15 let věku“ a „Od dokončení základní školy.“ V první skupině respondentů tuto správnou kombinaci vybrali pouze 3 žáci, ve druhé skupině 7 žáků. Nejčastěji vybíraná možnost však byla „Od 15 let věku“ a to v kombinaci s ostatními možnostmi i jako samostatně. Níže uvedené grafy znázorňují četnost vybraných odpovědí bez ohledu na to, zda se jedná o kombinaci s ostatními odpověďmi či ne.

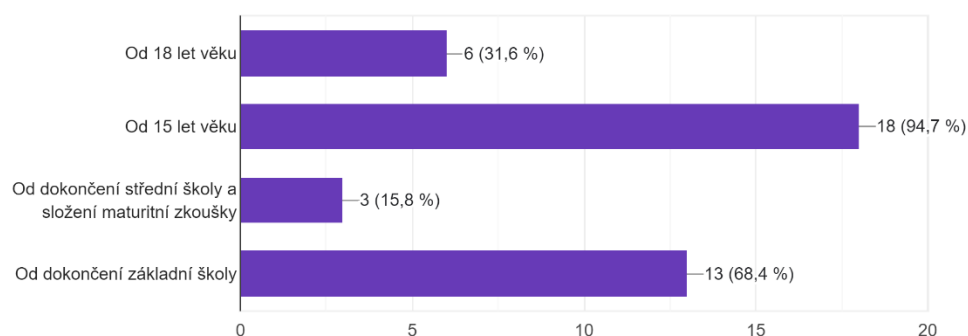
Od jakého okamžiku si myslíte, že člověk může vykonávat zaměstnání? (více možností)

20 odpovědí



Od jakého okamžiku si myslíte, že člověk může vykonávat zaměstnání? (více možností)

19 odpovědí



Zbývající otázky v dotazníku byly určeny pro ostatní části mé diplomové práce, proto je zde neuvádím. Z odpovědí žáků však vycházím v ostatních částech mé práce.

5.1.2 Zhodnocení dotazníků na základní škole

Výsledky dotazníků, které jsem provedl na Základní škole Gen. Klapálka moji hypotézu částečně potvrzují a částečně vyvrací. Můj názor, že na základní škole převažuje výuka přírodovědných předmětů nad společenskovednými, vyvrátila ředitelka školy, která uvádí, že poměr mezi nimi je přibližně 1:1. Tento výsledek mě překvapil, jelikož mé zkušenosti ze vzdělávání na základní škole jsou odlišné.

Co se týče kvality vyučovaných společenskovedných předmětů na základní škole, mohu vycházet pouze z odpovědí ředitelky školy a žáků 9. ročníků. Z odpovědi ředitelky školy vyplývá, že společenské vědy jsou vyučovány

ve samostatných předmětech a že výuka práva se uskutečňuje, ale pouze v minimální míře. Tomu také odpovídají odpovědi žáků, z celkového počtu 39 žáků odpovědělo 25 z nich, že právu se ve výuce skutečně věnují. Ostatní tvrdí, že se právu ve výuce buď nevěnují, neví o ní, či se doposud o právu neučili. Toto jsem částečně předpokládal, nicméně překvapil mne počet těchto odpovědí.

V čem se však ředitelka školy a žáci rozhází, jsou odpovědi na otázku, zda škola dostatečně připravuje žáky na budoucí pracovní život. Slova ředitelky školy „mohlo by to být ještě lepší“ implikují, že příprava je dostačující, byť s prostorem pro zlepšení. Nadpoloviční většina žáků však uvádí, že jejich příprava na pracovní život ze strany školy je nedostatečná.

Předpokládám, že ředitelka školy vychází z obsahu výuky předmětů, který je škole předepsán RVPZV a který škola konkretizuje vlastním ŠVP. Problematická v tomto ohledu však je otázka, zda předepsaný obsah výuky skutečně odpovídá uskutečňované výuce. Z vlastních zkušeností, pramenících nejen z výuky nejen na základní škole, ale i na dalších úrovních vzdělávání, mohu říct, že soulad s předepsaným a uskutečněným obsahem výuky není vždy úplný.

Jsem toho názoru, že základní školy mají své žáky vybavit základními znalostmi a dovednostmi. Mezi tyto jistě patří přinejmenším základní právní povědomí, neboť právo je součástí každodenního života všech občanů, často i bez ohledu na věk dané osoby. Jestliže většina dotazovaných žáků tvrdí, že je škola nedostatečně připravuje na budoucí pracovní život, vidím toto jako problém, který je potřeba vyřešit, jelikož právě tito žáci a jejich vrstevníci budou moci započít výkon závislé práce od 1. července příslušného roku, aniž by byli dostatečně připraveni. V tomto ohledu spatřuji svoji hypotézu za potvrzenou.

5.2 Postavení brigádníků

Druhé úskalí brigád shledávám právě v jejich zažitém hovorovém označení. Ve společnosti totiž převládá názor, že brigáda není rovna zaměstnání, že jde o samostatný pracovní vztah, a proto jsou zaměstnavatelé často přesvědčeni, že brigádník není zaměstnanec. Toto přesvědčení pak může vyvrcholit tak, že brigádníkům zaměstnavatel například odmítne zajistit pitný režim či ochranné nápoje, internet potřebný pro výkon povinností stanovených vnitřním předpisem či služby čištění pracovních oděvů, které jinak poskytuje „běžným“ zaměstnancům.

Mnoho malých podniků, typicky jimi jsou kavárny či jiná stravovací zařízení, je buď i jen částečně závislých na brigádnících, kteří zajišťují chod podniku. A právě v těchto podnicích se tento problém projevuje nejvíce – zaměstnavatelé nemají znalosti pracovního práva, nemají vůli se v tomto směru sami vzdělávat.

5.2.1 Výzkum u bývalého zaměstnavatele a jeho analýza

I v této části jsem provedl krátký výzkum prostřednictvím dotazníku, kdy zamýšlenou skupinou respondentů byli zaměstnanci činní na základě dohody o práci u zaměstnavatele, u kterého jsem byl v minulosti také zaměstnán. Tímto zaměstnavatelem je společnost, jejíž předmětem činnosti je provozování kulturních akcí, zejména pak provozování filmových, divadelních či hudebních představení. Pro účely této části diplomové práce pojmem „Společnost“ rozumím tohoto mého bývalého zaměstnavatele.

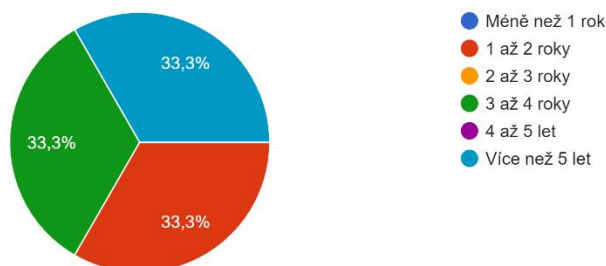
Název této Společnosti záměrně neuvádím. Důvodem toho je, že následující část mé diplomové práce může být vyložena způsobem, který by na tohoto zaměstnavatele vrhal špatné světlo. To zásadně odmítám.

Důvodem tohoto výzkumu je hypotéza, která spočívá ve výše uvedeném postavení brigádníků, které společnost vnímá jako podřadné v porovnání se zaměstnanci. Druhým důvodem je pak snaha získat názor na určité otázky přímo od osob, které jsou v pracovněprávním vztahu založeném tou či onou dohodou o práci. Nevyplněný dotazník je přiložen na konci této diplomové práce.

Respondenty tohoto dotazníku, jak je už uvedeno výše, byla zamýšlena skupina dohodářů u mého bývalého zaměstnavatele, která dohromady čítá přibližně 20 zaměstnanců. Dotazníku se však zúčastnili pouze 3 z nich. Dva z nich navštěvují vysokou školu, třetí je studentem střední školy, všichni jsou pak ve věkovém rozmezí 18 až 26 let. Co se týče délky zaměstnání u Společnosti, ta se u každého z respondentů liší, viz níže uvedený graf.

Pro Vašeho zaměstnavatele pracujete

3 odpovědi



V tomto ohledu chci zmínit, že v době odeslání odpovědí na dotazník (začátek měsíce března 2023) byli respondenti činní na základě dohody o provedení práce. Toto je běžnou praxí Společnosti, zaměstnanci nejprve pracují na základě DPP, po odpracování 300 hodin je s nimi uzavírána dohoda o pracovní činnosti na zbývající část kalendářního roku. Obě dohody o práci jsou uzavírány do konce příslušného kalendářního roku, přičemž na začátku dalšího kalendářního roku je znovu uzavřena DPP, čímž dochází k řetězení. Ve spojení s další otázkou dotazníku, tedy zda respondenti považují brigádníky (tedy sami sebe) pro svého zaměstnavatele za postradatelné či nikoli, shodně odpovídají, že zaměstnanci činní na základě dohody o práci jsou pro zaměstnavatele nepostradatelní, je možné dovodit, že Společnost záměrně upřednostňuje uzavírání pracovněprávních vztahů prostřednictvím dohod o práci namísto prostřednictvím pracovní smlouvy. Zda je v tomto případě preference dohod o práci opodstatněná je diskutabilní, jelikož dohodáři na jednu stranu jsou pro Společnost esenciálními zaměstnanci, na druhou stranu tito dohodáři vykonávají práci s ohledem na svoji školní docházku, zde se výrazně projevuje flexibilita pracovněprávních vztahů založených dohodami o práci.

Co se týče postradatelnosti dohodářů pro Společnost, tito zaměstnanci zastávají pracovní pozice jako jsou uvaděč, šatnář, prodavač občerstvení či prodavač lístků na kulturních akcích. V náhlém nedostatku těchto zaměstnanců by Společnost nemohla pokračovat ve své hlavní činnosti.

Druhá část dotazníku se dotýká plánované novelizace zákoníku práce, jak ji popisují v kapitole 2.6 Dohody o práci a novelizace zákoníku práce. Otázky v této části spočívaly v uvedení institutu, který má novelizace zavést v oblasti dohod o

práci, přičemž respondenti měli uvést, zda daný institut vnímají jako pozitivní či negativní změnu.

Shodně vnímají respondenti jako pozitivní změnu institut povinných příplatků za práci v noci, o víkendu či ve svátek. Předpokládám, že důvodem je jistě skutečnost, že tito dohodáři pracují právě i o víkendy, povinný příplatek je tedy vidinou většího finančního ohodnocení jejich práce.

Stejně tak pozitivně vnímají možnosti uzavírání smluv, v jejich případě tedy dohod o práci, elektronicky, či zrušení možnosti ukončení pracovněprávního vztahu zaměstnavatelem bez udání důvodu. V případě institutu dovolené a povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu předem se však názory respondentů rozcházejí.

V případě povinnosti zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu jeden z respondentů uvedl, že toto vnímá jako negativní změnu. To mi přijde zvláštní, jelikož Společnost toto v podstatě již dělá, vytváří písemný rozvrh práce na následující kalendářní měsíc.

Následující část dotazníku se zabývá problematikou brigád. První otázka směřuje na názor respondentů, zda považují pojmy „brigádník“ a „zaměstnanec“ za rovnocenné. Zde všichni odpovídají shodně, tedy že pojem „brigádník“ vnímají jako méněcenný. Domnívám se, že důvodem toho je zažitá představa, že brigáda není zaměstnáním, či že brigádník není zaměstnancem, jak popisují v předchozí kapitole. Ve světle uvedeného pak brigádníci přistupují sami k sobě jako k méněcenným, zároveň také často tolerují jednání nadřízeného či zaměstnavatele, které může být i v nesouladu se zákonem. Pokud bych měl uvést příklad z prostředí Společnosti, dohodáři dlouhou dobu žádali o zajištění pitného režimu na pracovišti. Ze strany zaměstnavatele byly tyto žádosti odmítány, často bez udání důvodu, někdy však s odůvodněním, že tito dohodáři nejsou zaměstnanci, ale brigádníci a nemají tak na zajištění pitného režimu na pracovišti nárok. K zajištění pitného režimu na pracovišti došlo až v době pandemie covid-19, tedy asi po 6 letech od doby, kdy jsem se stal zaměstnancem.

S předchozím odstavcem souvisí také otázka, zda by měli zaměstnavatelé, nebo alespoň osoby, které se podílejí na vedení společnosti, mít vzdělání v oblasti pracovního práva. Jeden z respondentů je proti, dva jsou pro. Jsem toho názoru, že pokud by osoby, které se podílejí na vedení společnosti, měly toto vzdělání, ať už

formou vysokoškolského vzdělávání, či pouhým kurzem, předešlo by se velkému množství praktik, kterými zaměstnavatelé obcházejí zákon, zejména pak těch, které uvádím v kapitole 4 Zneužívání dohod o práci.

Poslední otázka dotazníku směřuje právě k otázce zneužívání dohod o práci. Z vlastních zkušeností vím, že v minulosti docházelo ve Společnosti ke zneužívání dohod o práci podobně, jak popisují v kapitole 4. Do této poslední otázky jsem však zahrnul i jednání zaměstnavatele, která nejsou vyloženě zneužíváním dohod o práci, jde o jednání, která nejsou v souladu se zákonnou dikcí. Odpovědi respondentů uvádím v následující tabulce:

Tabulka č. 5: Odpovědi respondentů dotazníku

Jednání zaměstnavatele	Počet
Neuzavření DPP/DPČ/pracovní smlouvy, ačkoli výkon práce jste již započali	2
Uzavření DPP/DPČ/pracovní smlouvy s osobou odlišnou od zaměstnance (např. prarodič, sourozenec zaměstnance)	2
Nedodržení přestávky v práci v délce 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce (u mladších 18 let po 4,5 hodinách nepřetržité práce)	2
Porušení zákazu noční práce nezletilého (noční práce jsou v čase od 22:00 do 6:00)	3
Uzavírání tzv. hmotné odpovědnosti s nezletilými	2
Neposkytnutí kopie listiny s Vaším podpisem (např. dohoda o hmotné odpovědnosti, předávací protokol)	0
Zaměstnavatel odmítl nárok či návrh zaměstnance s odůvodněním, že "není zaměstnanec, ale brigádník"	2
Různá výše odměny za práci pro zaměstnance, kteří vykonávají za stejných podmínek stejnou práci	1
Vyplácení odměny za práci tak, aby nevznikla povinnost odvádět daň či pojistné	3
Nedodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	0

Zdroj: autor

Z uvedené tabulky vyplývá, že každý z respondentů se setkal s většinou uvedených praktik zaměstnavatele, bez ohledu na to, zda tento kontakt byl přímý či

nepřímý. Nehledě na skutečnost, že tento kontakt byl či nebyl přímý, jsem toho názoru, že tato jednání Společnosti není vhodné brát na lehkou váhu.

Zde opět narážím na moji hypotézu, a to že zaměstnavatelé nevidí brigádníky jako zaměstnance, ale jako méněcenné osoby, které pro něj vykonávají práci. Právě toto přesvědčení je, dle mého názoru, největší úskalí brigád, potažmo pracovněprávních vztahů zakládaných dohodami o práci. Dokud se tento pohled zaměstnavatelů na brigádníky nezmění, bude k podobnému porušování zákona docházet nadále.

Pokud bych vzal jednotlivé prohršky vyjmenované v tabulce postupně, dodatečné uzavírání příslušné smlouvy poté, co zaměstnanec začal s výkonem práce, je více než běžné. A nejde jen o pracovněprávní rovinu, s falšováním data na různých listinách je možné se setkat snad všude. Věřím, že pokud plánovaná novelizace zákoníku práce skutečně přinese možnost uzavírat pracovní smlouvy a dohody o práci elektronicky, bude možné tomuto jednoduše předejít, jelikož elektronický soubor s sebou nese údaje například o doručení či provedených změnách v souboru, který běžný uživatel nezfalšuje. Nejjednodušším řešením je však prosté uzavření dohody o práci s předstihem. Tato Společnost vždy zaměstnávala dohodáře na dobu kalendářního roku, jednoduše tedy může dohody o práci na následující kalendářní rok uzavřít například v prosinci, nebo může se zaměstnanci uzavřít tyto dohody o práci na dobu neurčitou. Tím by také odpadla část administrativní práce zaměstnavateli.

Pokud jde o uzavírání dohody o práci s osobou odlišnou od zaměstnance, kdy však tento práci skutečně vykonává, k této problematice jsem se vyjádřil již částečně v kapitole 4.1.4 Neexistence dohody o práci. Tato situace má jednoduché řešení. Se zaměstnancem má být uzavřena dohoda o pracovní činnosti, která umožňuje výkon práce, která není limitována rozsahem 300 hodin za kalendářní rok, nebo, pokud zaměstnavatel má pro zaměstnance velký objem práce, má být zaměstnanec zaměstnaný v pracovním poměru a nikoli ve vztahu založeném některou z dohod o práci.

V ohledu na následující tři řádky tabulky, tedy na nedodržování přestávek v práci, zákaz nočních prací nezletilých a uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti s nezletilými, narážím na problém, který jsem již uváděl v kapitole 4, tedy na to, že právní úprava dohod o práci je, dle mého názoru nedokonalá i přesto, že dle

ustanovení § 77 odst. 2 ZPr uvádí, že na vztahy založené dohodami o práci se používají všechny instituty zákoníku práce, kromě výjimek, které taxativně jmenuje. Na druhou stranu je však nutné se zamyslet, zda by se zaměstnavatelé vyvarovali těchto porušení, pokud by část třetí zákoníku práce uváděla demonstrativní výčet zásadních institutů, které se vztahují jak na pracovní poměr, tak na vztahy založené dohodami o práci.

Zásadním prohrěškem Společnosti je však dle mého názoru porušování zákazu noční práce nezletilých. Tato Společnost je ve svém okolí populárním zaměstnavatelem. Důvodem je například odměna za práci, která je na místní poměry velmi atraktivní, či možnost navštěvovat kulturní akce pořádané Společností při výkonu práce, zejména pak jde o filmová představení. Z uvedených důvodů jsou zájemci o zaměstnání u Společnosti velmi často osoby nezletilé. Zákonná dikce umožňuje zaměstnavatelům zaměstnávat nezletilé osoby, zároveň jim však přikazuje vytvářet takové pracovní podmínky, kterými není ohrožen rozvoj těchto zaměstnanců.⁶⁶ Zároveň tito zaměstnanci nesmí vykonávat práce přesčas a noční práce.⁶⁷ Protože předmětem činnosti Společnosti je pořádání kulturních akcí, které jsou často uskutečňovány ve večerních hodinách, je nevyhnutelné, že část práce dohodářů je vykonávána i v době, kterou zákoník práce označuje za noční práci.⁶⁸ Jelikož ale Společnost vytváří rozvrh práce předem, měla by zajistit, aby tyto směny byly obsazovány zletilými dohodáři.

Pokud bych měl výzkum provedený u Společnosti zhodnotit, považuji mou hypotézu za potvrzenou nejen ve směru, který jsem vytyčil v úvodních odstavcích této kapitoly, ale i nad tuto úroveň. Důvodem je skutečnost, že i sami respondenti vnímají pojem „zaměstnanec“ nadřazený pojmu „brigádník“, ačkoli oba tyto pojmy jsou v podstatě synonymy, jelikož oba popisují osobu, která se zavázala k výkonu práce pro zaměstnavatele. Co se týče odpovědí respondentů na poslední otázku dotazníku, tedy zda se setkali s nějakou formou zneužívání dohod o práci ze strany svého zaměstnavatele, to hodnotit nepřísluší mně, ale případné kontrole ze strany Státního úřadu inspekce práce.

⁶⁶ § 243 ZPr

⁶⁷ § 245 ZPr

⁶⁸ § 78 odst. 1 písm. j) ZPr

ZÁVĚR

Český zákoník práce, který je stěžejním pramenem pracovního práva v českém právním řádu umožňuje výkon závislé práce v rozdílných pracovněprávních vztazích. Dva tyto vztahy jsou zakládány dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, o kterých ve své diplomové práci pojednávám.

Dohody o pracích, jak oba instituty v celé práci společně nazývám, jsou zákonodárcem zamýšleny pro zaměstnání, která jsou odlišná od zaměstnání v pracovním poměru a která by měla být svým charakterem jednorázová či malého rozsahu. Tyto instituty byly v současném zákoník práce zachovány z předchozí právní úpravy, a ač byly zachovány v podstatě jen jejich tradiční názvy, od vzniku zákoníku práce uběhlo již 17 let. Za tuto dobu se užívání dohod o práci změnilo, v současnosti jsou tyto pracovněprávní vztahy často užívány ve vztazích dlouhodobého charakteru a mnozí zaměstnavatelé jsou na práci zaměstnanců činných v těchto pracovněprávních vztazích závislí.

Ve své diplomové práci vysvětluji, mimo jiné, současnou právní úpravu, která je dle mého v některých ohledech nedostačující. Zákoník práce poskytuje dohodářům výrazně menší právní ochranu v porovnání s ochranou, kterou poskytuje zaměstnaným v pracovním poměru. To je dle mého opodstatněné, přeci jen vztahy zakládány dohodami nemají být hlavním zdrojem obživy jednotlivce. Myslím si ale, že úprava je v ohledu na dohody o práci až příliš strohá, a to i přestože ustanovení § 77 odst. 2 ZPr říká, že na tyto vztahy se používá zákoník práce jako celek s výjimkou institutů, která vyjmenovává.

Protože dohody o práci umožňují výkon závislé práce, jejíž obligatorním znakem je její úplatnost, součástí mé práce je problematika odměňování za práci, se kterou je nerozlučně spojena také problematika daní a sociálního a zdravotního pojištění. Právě zdravotní a sociální pojištění je jedním z důvodů popularity dohod o práci. Odměna za práci v těchto pracovněprávních vztazích, za splnění určitých podmínek, není zatížena povinností platby pojistného. Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce si tak může ročně vydělat až 120 000 Kč, ze kterých není odváděno pojistné a pokud je tento zaměstnanec také student, není tento jeho výdělek často také zatížen daňovou povinností.

Na toto téma však navazuje problematika, kterou v práci také uvádím, a sice zneužívání dohod o práci. Právě proto, že za splnění určitých podmínek není odměna z dohody o práci zatížena platbami pojistného či daně, zaměstnavatelé se ve snaze ušetřit sobě a zaměstnanci uchylují k různým způsobům obcházení zákona, například vyplácení odměny za práci ve výši, která nepřekračuje rozhodnou částku, při jejíž překročení vzniká právě povinnost těchto plateb.

Poslední částí mé diplomové práce je problematika brigád. V této části se zabývám 2 otázkami, a to brigádami jako takovými a pohledem společnosti na ně. Veřejnost totiž vnímá brigády jako samostatný pracovní vztah, který je odlišný a podřazený zaměstnání, přestože tyto brigády jsou zakládány dohodami o práci. Navíc pojem brigády je pracovnímu právu neznámý. Druhou otázkou, kterou jsem se zabýval, je zda základní školy dostatečně připravují své žáky na budoucí pracovní život. Důvodem toho je, že vykonávat závislou práci je možné ve věku 15 let a po dokončení povinné školní docházky.

V rámci mé práce jsem provedl také 2 krátké výzkumy. První probíhal na Základní škole Kralupy nad Vltavou Gen. Klapálka 1029, okres Mělník prostřednictvím dotazníků adresovaných ředitelce této školy a 2 skupinám žáků posledních ročníků. Předmětem tohoto výzkumu byla právě otázka přípravy žáků na budoucí pracovní život. Druhý výzkum byl realizovaný také prostřednictvím dotazníku, kdy respondenti byli dohodáři zaměstnaní u společnosti, kde jsem byl sám v minulosti zaměstnán. Předmětem tohoto dotazníku byla zejména otázka jak tyto respondenti vnímají pojmy „brigádník“ a „zaměstnanec“ a také otázka zneužívání dohod o práci právě u tohoto zaměstnavatele. Oba výzkumy potvrdily mé hypotézy, ač v případě dotazníku adresovaného ředitelce základní školy ne v plné míře.

Z obsahu této diplomové práce může vyznívat, že jsem odpůrce pracovněprávní vztahů zakládaných dohodami o práci, neboť vyzdvihuji negativa, které jsou s těmito vztahy spjaty, zejména pak v posledních dvou kapitolách práce. Taková interpretace by však byla mylná. Jsem přesvědčen, že pracovněprávní úprava by měla zachovat instituty dohod o práci i do budoucna a to zejména z důvodu jejich flexibility, která umožňuje zpravidla studentům být zaměstnán a mít tak příjem financí, aniž by toto bylo na újmu jejich studia.

RESUME

The subject of this thesis is problematics of agreements on work performed outside an employment relationship in Czech Republic and its legal environment. These agreements allow employees to work in a working relationship similar to common employment with a difference that these works are characteristic for example for its relatively short-term duration according to the legislator.

Work is part of day-to-day life. Agreements of work are usually the first encounter a person might come across with labour law. These agreements of work are used typically to employ young people including primary school graduates who can be employed the very next day after their graduation. These graduates are the reason why I performed a questionnaire which addressed to two groups of pupils mainly asking if they feel prepared enough for their future work life by the school. Second questionnaire was sent to the principal of the same primary school and was asking about the teaching content and if the school believes that graduates are being prepared for their future work life.

Another part of this thesis is the way employers abuse agreements of work to usually save on their tax or insurance expenses or to hide some other forms of illegal actions they commit at the work law level that includes agreements of work.

I also included a brief look at foreign employment that is similar to Czech agreements of work. These include the controversial zero hour contract which is used mainly in the United Kingdom or agreements of work know in Slovakia.

ZDROJE INFORMACÍ

1 LITERATURA

1. BAKEŠ, Milan. Finanční právo. 6., upr. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-440-7
2. BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
3. HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5
4. HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9
5. HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9
6. KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3
7. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

2 PRÁVNÍ PŘEDPISY

1. Nařízení vlády č. 290/2022 Sb.
2. Nařízení vlády č. 405/2021 Sb.
3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU
5. Směrnici Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
6. Vyhláška č. 16/2005 Sb., vyhláška o organizaci školního roku

7. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
8. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
9. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
10. Zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
11. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu
12. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

3 JUDIKATURA

1. Rozsudek, Nejvyšší soud, 27.08.2020, 21 Cdo 1840/2020

4 OSTATNÍ PRAMENY

1. Brigádnická práce studentov po novom. *Ip.gov.sk* [online]. 14. 6. 2021 [cit. 2023-03-08]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/brigadnicka-praca-studentov-po-novom/>
2. Contract types and employer responsibilities. *Gov.uk* [online]. [cit. 2022-12-01]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>
3. Hůrka Petr, Eliáš Karel, Bezouška Petr a Vrajík Michal, Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady, Polygon, 01.02.2022 [cit. 22.11.2022] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®
4. KRÁL, Petr. Inflace v prosinci 2021 výrazně nad prognózou ČNB a vysoko nad horní hranicí tolerančního pásma cíle. *Cnb.cz* [online]. 12. 1. 2022 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/verejnost/servis-pro-media/komentare-cnb-ke-zverejnenym-statistickym-udajum-o-inflaci-a-hdp/Inflace-v-prosinci-2021-vyrazne-nad-prognozou-CNB-a-vysoko-nad-horni-hranici-tolerancniho-pasma-cile/>
5. KRÁL, Petr. Inflace v prosinci 2022 zpomalila. *Cnb.cz* [online]. 11. 1. 2023 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/verejnost/servis-pro-media/komentare-cnb-ke-zverejnenym-statistickym-udajum-o-inflaci-a-hdp/Inflace-v-prosinci-2022-zpomalila/>

6. Nelegální zaměstnávání, nelegální práce. *Suip.cz* [online]. [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: https://www.suip.cz/web/suip/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/YK1IEp7MjdO/content/nelegalni-prace
7. Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky? *Advokátnídeník.cz* [online]. 22. 9. 2022 [cit. 2023-02-18]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/09/22/novela-zakoniku-prace-2023-jake-jsou-jeji-nejdulezitejsi-novinky/>
8. Pichrt Jan, Zero hours contracts, *Acta Universitatis Carolinae - IURIDICA* [cit. 22.11.2022] Převzato z CODEXIS®
9. STUHLÍKOVÁ, Lucie. Inspektor práce: Podvodů se smlouvami přibývá, změňme zákon. *Aktuálně.cz* [online]. 20. 6. 2015. [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/inspektorprace-podvodu-sesmlouvami-pribyva-zmenmezakon/r~2cce77bc135411e590ae0025900fea04/>
10. Vyučování a učení v základním vzdělání. *Eurydice.eacea.ec.europa.eu*. [online]. [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/vyucovani-uceni-v-zakladnim-vzdelavani#5_2_1_2_Skolni_vzdelavaci_programy_v_zakladnim_vzdelavani

5 SEZNAM TABULEK A PŘÍKLADŮ

Tabulka č. 1: Instituty dohod o pracích	25
Tabulka č. 2: Aplikace institutů ZPr v pracovních vztazích	28
Tabulka č. 3: Odvody pojistného a daní z dohody o provedení práce	37
Tabulka č. 4: Odvody pojistného a daní z dohody o pracovní činnosti	38
Příklad č. 1	38
Příklad č. 2	38
Příklad č. 3	39
Příklad č. 4	39
Tabulka č. 5: Odpovědi respondentů dotazníku	59

6 PŘÍLOHY

Příloha 1: Dotazník – ředitelka Základní školy Kralupy nad Vltavou Gen. Klapálka 1029, okres Mělník

Dotazník k diplomové práci - Základní škola Gen. Klapálka, Kralupy nad Vltavou

Vážená paní ředitelko,

jmenuji se Ondřej Soukup, jsem studentem Fakulty právnické ZČU v Plzni. Žádám o vyplnění tohoto dotazníku pro účely mé diplomové práce, ve které se věnuji problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Má hypotéza je, že na základních školách v ČR:

1. Výuka přírodních věd (chemie, biologie apod.) silně převažuje nad výukou společenských věd (dějiny, politologie, právo, psychologie apod.) ve smyslu, že přírodní vědy jsou vyučovány v samostatných předmětech, zatímco společenské vědy bývají často vyučovány společně v rámci jednoho předmětu (běžně nazýván například jako občanská výchova).
2. Základní školy, které mají žáky vybavit základními dovednostmi a znalostmi, selhávají v přípravě žáků na budoucí pracovní život právě nevyučováním alespoň základů pracovního práva, přestože dokončením základního vzdělání a dovršením 15 let věku mohou tito absolventi vstupovat do pracovněprávních vztahů.

Při odpovídání se prosím zaměřte pouze na 9. ročníky ZŠ Gen. Klapálka, vyjma první otázky. Vaše odpovědi nebudou anonymizovány, avšak zdůrazňuji, že budou využity výlučně pro účely mé diplomové práce.

Děkuji za Váš čas.

Ondřej Soukup

Je obsah výuky na základních školách předepsaný (např. jejím zřizovatelem), nebo tento obsah vytváří školy samy dle vlastního uvážení? *

- Obsah výuky je předepsaný a nelze se od něj odklonit
- Obsah výuky je předepsaný, avšak v obecných rysech, podrobnosti školy dotváří samy
- Základní školy vytváří obsah výuky dle vlastního uvážení

Jaký je poměr vyučovaných přírodovědných a společenských předmětů? *

zhruba na polovinu

Jsou společenské vědy vyučovány společně v jediném předmětu nebo jsou vyučovány samostatně? *

ve více předmětech, občanská výchova, rodinná výchova, sociální výchova...

Probíhá v nějakém z vyučovaných předmětů výuka práva? *

- Ano, ale není mu věnována přílišná pozornost
- Ano, se zaměřením na jednotlivá právní odvětví
- Ne

Probíhá nějakým způsobem příprava žáků na budoucí pracovní život? Např. v samostatném předmětu či formou externích přednášek specialistů. *

máme samostatný předmět volba povolání

Myslíte si, s ohledem na předchozí otázku, že jsou žáci základních škol dostatečně připravováni na budoucí pracovní život? *

mohlo by to být ještě lepší

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře

Příloha 2: Dotazník – žáci 9. ročníků Základní školy Kralupy nad Vltavou Gen.
Klapálka 1029, okres Mělník

Dotazník pro 9. ročníky ZŠ Gen. Klapálka, Kralupy nad Vltavou

Dotazník je anonymní, vaše odpovědi budou použity výlučně k účelům mé diplomové práce. Na otázky odpovídejte dle vlastního uvážení. Ke každé otázce je jedna odpověď, pokud není řečeno jinak.

**Povinné pole*

1. Mám raději předměty *

Označte jen jednu elipsu.

- Přírodovědní - např. chemie, fyzika, biologie, matematika
 Společenskovědní - např. psychologie, sociologie, právo

2. Věnujete se ve výuce některého z vašich předmětů právu? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano a baví mě to
 Ano a nebaví mě to
 Ne a vadí mi to
 Ne a nevadí mi to
 Nevím nebo jsme se o právu zatím neučili

3. Myslíte si, že Vás škola dostatečně připravuje na budoucí pracovní život? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne

4. Od jakého okamžiku si myslíte, že člověk může vykonávat zaměstnání? *
(více možností)

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Od 18 let věku
 Od 15 let věku
 Od dokončení střední školy a složení maturitní zkoušky
 Od dokončení základní školy

5. Někteří zaměstnavatelé dělají rozdíly mezi "zaměstnanci" a "brigádníky", například *
zaměstnanci vyčistí pracovní oděv, ale brigádníkovi ne. Myslíte si, že je to v souladu
se zákonem?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano, brigádník je pro firmu méně důležitý a v hierarchii stojí pod zaměstnancem
 Ne, zaměstnanec a brigádník mají stejné postavení.

6. Co by Vás vedlo k tomu, abyste si našli brigádu ve Vašem věku? *

Označte jen jednu elipsu.

- Získání peněz
 Získání pracovních zkušeností

7. Která skupina lidí má, podle Vás, brigádu nejčastěji? *

Označte jen jednu elipsu.

- Studenti do 26 let věku
 Dospělí, kteří mají zaměstnání i brigádu
 Senioři od 65 let věku

Příloha 3: Dotazník u bývalého zaměstnavatele

Dotazník k diplomové práci

Vážení respondenti,

jmenuji se Ondřej Soukup, jsem studentem Fakulty právnické ZČU v Plzni. Žádám o vyplnění tohoto dotazníku pro účely mé diplomové práce, ve které se věnuji problematice dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dotazník je anonymní, vaše odpovědi použiji výlučně k účelům mé diplomové práce.

Na otázky odpovídejte dle svého uvážení, žádná odpověď není správná. Ke každé otázce je jedna odpověď, pokud není řečeno jinak. Odpovídejte ve vztahu k Vašemu zaměstnavateli jako celku, pokud není specifikováno jinak.

Pro účely dotazníku jsou používány zkratky DPP pro dohodu o provedení práce a DPČ pro dohodu o pracovní činnosti.

Pokud by měl někdo zájem své odpovědi rozšířit nad rámec tohoto dotazníku, kontaktovat mě můžete na mail: soukupo@students.zcu.cz

Děkuji za Váš čas.

***Povinné pole**

Obecné informace o osobě a k zaměstnání

1. Váš věk *

Označte jen jednu elipsu.

- 15 - 18 let
 18 - 26 let
 Více než 26 let

2. Jste *

Označte jen jednu elipsu.

- Student/ka střední školy
 Student/ka vysoké školy
 Jiné: _____

3. V současnosti pro Vašeho zaměstnavatele pracujete na základě *

Označte jen jednu elipsu.

- Dohody o provedení práce
 Dohody o pracovní činnosti
 Jiné: _____

4. Pro Vašeho zaměstnavatele pracujete *

Označte jen jednu elipsu.

- Méně než 1 rok
 1 až 2 roky
 2 až 3 roky
 3 až 4 roky
 4 až 5 let
 Více než 5 let

5. Považujete brigádníky u Vašeho zaměstnavatele za postradatelné? Nehledě na *
to, zda brigádník jste či ne.

Označte jen jednu elipsu.

- Ano, zaměstnavatel by byl bez brigádníků schopen plně fungovat
 Ne, brigádníci jsou pro zaměstnavatele nepostradatelní

Novelizace zákoníku práce

V současnosti se v pracovněprávní rovině hovoří o plánované novelizaci zákoníku práce, která se má, mimo jiné, dotknout i vztahů založených DPP/DPČ. V této části dotazníku mě zajímá Váš názor na některé instituty týkající se dohod o práci, které by tato novelizace měla s sebou přinést.

6. Dovolena u DPP/DPČ. Za splnění podmínek (určitý počet odpracovaných hodin, * určitá doba trvání pracovněprávního vztahu) by dohodář měl nárok na placenou dovolenou.

Označte jen jednu elipsu.

- Pozitivní změna
 Negativní změna

7. Povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu dopředu. *

Označte jen jednu elipsu.

- Pozitivní změna
 Negativní změna

8. Zavedení povinných příplatků za práci o víkendu, o svátek, v noci. *

Označte jen jednu elipsu.

- Pozitivní změna
 Negativní změna

9. Zrušení možnosti zaměstnavatele ukončit pracovní vztah založený DPP/DPČ * bez udání důvodu.

Označte jen jednu elipsu.

- Pozitivní změna
 Negativní změna

10. Zavedení možnosti uzavírat smlouvy (včetně DPP/DPČ) elektronicky, včetně doručování jiných listin např. prostřednictvím emailu či datové schránky. *

Označte jen jednu elipsu.

- Pozitivní změna
 Negativní změna

Problematika brigád

Pro tento oddíl odpovídejte v obecné rovině, nikoli ve vztahu k Vašemu zaměstnavateli.

11. Považujete pojmy "brigádník" a "zaměstnanec" za rovnocenné? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano, "brigádník" a "zaměstnanec" by si měli být rovni alespoň v obecné rovině
 Ne, "brigádník" je méněcenný v porovnání se "zaměstnancem"
 Ne, "zaměstnanec" je méněcenný v porovnání se "brigádníkem"

12. Která skupina, podle Vás, má brigádu nejčastěji? *

Označte jen jednu elipsu.

- Studenti do 26 let, přičemž současně studují
 Dospělí od 26 do 65 let, přičemž jsou zároveň zaměstnaní v pracovním poměru
 Dospělí od 26 do 65 let, brigáda je jejich jediné zaměstnání
 Senioři nad 65 let, mají pouze brigádu

13. Myslíte, že by zaměstnavatelé, případně osoby podílející se na vedení společnosti, měli mít vzdělání v oblasti pracovního práva? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne

Zneužívání dohod o práci

14. Setkali jste se, i nepřímo, s některou z následujících praktik u Vašeho zaměstnavatele? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Neuzavření DPP/DPČ/pracovní smlouvy, ačkoli výkon práce jste již započali
- Uzavření DPP/DPČ/pracovní smlouvy s osobou odlišnou od zaměstnance (např. prarodič, sourozenec zaměstnance)
- Nedodržení přestávky v práci v délce 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce (u mladších 18 let po 4,5 hodinách nepřetržité práce)
- Porušení zákazu noční práce nezletilého (noční práce jsou v čase od 22:00 do 6:00)
- Uzavírání tzv. hmotné odpovědnosti s nezletilými
- Neposkytnutí kopie listiny s Vaším podpisem (např. dohoda o hmotné odpovědnosti, předávací protokol)
- Zaměstnavatel odmítl nárok či návrh zaměstnance s odůvodněním, že "není zaměstnanec, ale brigádník"
- Různá výše odměny za práci pro zaměstnance, kteří vykonávají za stejných podmínek stejnou práci
- Vyplácení odměny za práci tak, aby nevznikla povinnost odvádět daň či pojistné
- Nedodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Nic z uvedeného
- Jiné: _____

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře