MUNI
PED

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Ing. Nikola Straková

Pracovní poměr x dohody

– Výkon závislé práce lze realizovat na základě ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ:

a) Pracovní poměr = hlavní právní vztah
- Tvoří hlavní zdroj příjmu zam-ce a jeho spolužijících osob
- Maximální ochrana zam-ce ze strany ZP

b) Vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr
- Doplňkové zaměstnání, doplňkový pracovněprávní vztah
- Vyšší míra smluvní volnosti
- Není účelné přijímat na plnění úkolů zam-ce v pracovním poměru
- Oslabena zákonná ochrana zam-ce

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- Dohody jejichž uzavřením nevzniká pracovní poměr
- Uzavírají se tam, kde není účelné nebo hospodárné sjednat pracovní poměr
  - Pracovněprávní vztahy na krátkou časově omezenou dobu, předmětem je specifická práce
- Od pracovního poměru se liší podmínkami výkonu práce
  - Nevzniká z nich nárok na dovolenou, na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zam-ce, na náhradu cestovních výdajů aj.
- Velká volnost při vzniku a skončení pracovního vztahu a při rozvrhování práce

Základní znaky dohod

a) Doplňková charakter
   - Práce, jejichž výkon nelze zabezpečit v pracovním poměru

b) Omezený rozsah výkonu práce
   - Taxativně vymezeno v ZP

c) Slabší právní postavení zam-ce
   - V otázkách odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zam-ce, skončení prac. poměru, odměňování
   - Zaměstnání je **nejisté** (vzhledem k možnosti jednostranného ukončení), **dočasné** (vzhledem k době trvání), **riskantní** (vzhledem k omezené zákonné ochraně zam-ce)

d) Posílení smluvní volnosti
   - Právní úprava stanoví pouze základní práva a povinnosti

Právní úprava dohod

- § 74 – 77 ZP
  - Časový rozsah, náležitosti, zrušení, …
- V ostatních otázkách se dohody řídí ustanoveními ZP pro pracovní poměr
- Ustanovení účinná pro pracovní poměr se však nepoužijí pro:
  - Odstupné podle § 67 a 68
  - Pracovní dobu a dobu odpočinku
  - Překážky v práci na straně zam-ce
  - Skončení pracovního poměru
  - Odměnu z dohod

Dohoda o provedení práce

- Rozsah práce nesmí být větší než **300** hodin v kalendářním roce.
- Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zam-cem pro zam-tele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.
- **Dohoda o provedení práce má obsahovat (smluvní volnost)**
  - vymezení práce
  - místo výkonu práce
  - doba na kterou se tato dohoda uzavírá.
  - rozsah pracovních hodin
  - odměna (nesmí být nižší než minimální mzda)
  - lze sjednat i způsob jednostranného ukončení (jinak končí dohodou nebo splněním)

Dohoda o pracovní činnosti

- Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru **polovinu stanovené týdenní pracovní doby** za dobu jejího trvání nejdéle však za období 52 týdnů
- V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny:
  - druh sjednané práce,
  - sjednaný rozsah pracovní doby,
  - doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Skončení dohod

- Dohodou
  - Není-li sjednán **způsob zrušení dohody** o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran účastníků ke sjednanému dni
- Výpovědí
  - Jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
  - S15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně druhému účastníku
- Okamžitým zrušením
  - Musí být sjednáno v dohodě o pracovní činnosti
  - Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.
- Uplynutím doby, smrtí zam-ce

Zdanění dohod

- ***DPČ***
  - vždy **odvedena 15% záloha na daň z příjmu** bez ohledu na to, jak vysoký byl příjem či zda zaměstnanec podepsal prohlášení (podpis prohlášení má vliv na uplatnění slev na dani).

- ***DPP***
  - V případě podpisu Prohlášení je odvedena záloha na daň ve výši 15 procent a uplatněny slevy na dani.
  - Zam-nec má **možnost získat sraženou 15% daň zpět** (a to i v případě pokud nepodepsal prohlášení) – podáním daňového přiznání

Sociální a zdravotní pojištění u dohod

- ***DPČ***
  - při odměně do 2999 Kč měsíčně, neodvádí zam-tel z této dohody sociální ani zdravotní pojištění
  - pokud odměna dosáhne 3000 Kč měsíčně, je z DPČ již pojistné odváděno
- ***DPP:***
  - sociální a zdravotní pojištění zam-telem odváděno v případě, že měsíční odměna vyšší než 10000 Kč
  - do měsíční odměny 10000 Kč měsíčně včetně není sociální ani zdravotní pojištění placeno

Př.: Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti. Vzniká mu v tomto právním vztahu právo na příplatek za práci v noci, dovolenou, pracovní volno při ošetření u lékaře?

Př.: Zaměstnanec zaměstnává 10 zaměstnanců v pracovním poměru jako zedníky. Jeden z nich je po dobu tří týdnů v pracovní neschopnosti. Může zaměstnavatel na tutéž práci zaměstnat po dobu pracovní neschopnosti dva zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti? Je možné takto nadále zaměstnávat na stejnou práci vedle sebe zaměstnance na základě dohod a zaměsntance v pracovním poměru?

Př.: Je-li uzavřena dohoda o pracovní činnosti od 1.1.2014 na dobu neurčitou. Kdy skončí pracovní vztah?

Př.: Zaměstnavatel má se zaměstnancem sjednanou dohodu o pracovní činnosti na dobu neurčitou se sjednaným okamžitým zrušením z důvodu, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem a zaměstnavatel by s ním chtěl co nejrychleji rozvázat pracovní vztah založený dohodou o pracovní činnosti.

Př.: Zaměstnanec pracuje od 1.5. u zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce v rozsahu 100 hodin v kalendářním roce. V jakém rozsahu může zaměstnavatel uzavřít s tímto dalším zaměstnancem dohodu o provedení práce, v níž je vykonávána jiná práce? Měla by na rozsah práce vliv skutečnost, že část zaměstnavatele, v níž zaměstnanec pracoval, by přešla k jinému zaměstnavateli?

Př.: Je možné se zaměstnancem sjednat nejdříve DPP a po vyčerpání jejího rozsahu přejít na DPČ?

Př.: Je možné se zaměstnancem sjednat paralelně DPP a DPČ?