

Nové formy zaměstnávání

Příručka pro zaměstnance





**Tento materiál je součástí projektu
The adaptation of industrial relations
towards new forms of work, VP 2017/004/0083,
financovaného Evropskou komisí.**

Autoři: Aleš Kroupa, Renata Kyzlinková, Soňa Veverková
Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7
Vyšlo v roce 2019, 1. vydání, počet stran 53
www.vupsv.cz

Obsah

Co jsou to nové formy zaměstnávání?	6
Sdílení zaměstnanců	8
Sdílení pracovního místa	10
Dočasné řízení	12
Příležitostná práce	14
Mobilní práce	16
Práce založená na poukázkách	18
Portfoliová práce	20
Skupinové zaměstnávání	22
Zaměstnání založené na spolupráci	24
Jaké jsou výhody nových forem zaměstnávání?	28
A jaké jsou nevýhody?	30
Chci pracovat v nových formách zaměstnávání – zaměstnání nebo sebezaměstnání?	34
Zaměstnanec?	36
Sebezaměstnaný?	38
A co zaměstnavatelé?	40
Právní minimum – jakou právní formu zvolit?	42
Pracovní smlouva	44
Dohody konané mimo pracovní poměr	46
Dohoda o pracovní činnosti	48
Dohoda o provedení práce	50
A další možnosti?	52

Úvod

Tato příručka vznikla v rámci mezinárodního projektu Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání (VP 2017/004/0083 The adaptation of industrial relations towards new forms of work), podpořeného Evropskou komisí. Jejím cílem je seznámit zaměstnance, kteří v nových formách zaměstnávání nepracují, ale třeba o nich uvažují, s novými formami zaměstnávání a upozornit je jak na pozitiva, tak i na negativa spojená s těmito formami.

Příručka je určena pro rychlou orientaci v tématu, proto se omezuje na základní pojmy a poznatky, které mohou být pro širokou veřejnost užitečné. Neobsahuje tedy komplexní pohled na problematiku, podrobnou právní úpravu, ani statistická data. Pokud by měl čtenář zájem o podrobnější informace k tomuto tématu, vřele doporučujeme další texty vzniklé v rámci řešení výše uvedeného projektu. Tyto texty jsou k dispozici v elektronické verzi na webových stránkách Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i.





Co jsou to nové formy zaměstnávání?

Na tuto otázku neexistuje jednoduchá odpověď. Obecně lze za nové (nebo také atypické či nestandardní) formy zaměstnávání označit všechny formy zaměstnávání, které se rozšířily v posledním desetiletí, přičemž hlavním „motorem“ rozvoje jsou (ať už přímo nebo zprostředkovaně) IT technologie. Slovo „rozšířily“ je v tomto případě velmi důležité, neboť to neznámá, že se tyto formy zaměstnávání nemohly objevit už dříve, jak uvidíme dále na příkladech. Mohly být využívány např. v některých zemích, odvětvích, pro určité profese atd. – pouze nebyly zdaleka tak rozšířeny jako dnes.



I samotný pojem „nové formy zaměstnávání“ prošel během posledních let několika redefinicemi. V roce 2015 identifikovala Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek (European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition) následující nové formy zaměstnávání:

- sdílení zaměstnanců,
- sdílení pracovního místa,
- dočasné řízení,
- příležitostná práce,
- sdílení zaměstnanců,
- sdílení pracovního místa,
- dočasné řízení,
- příležitostná práce,
- mobilní práce,
- práce založená na poukázkách,
- portfoliová práce,
- skupinové zaměstnávání,
- zaměstnání založené na spolupráci.

Pojďme se na ně podívat blíže.

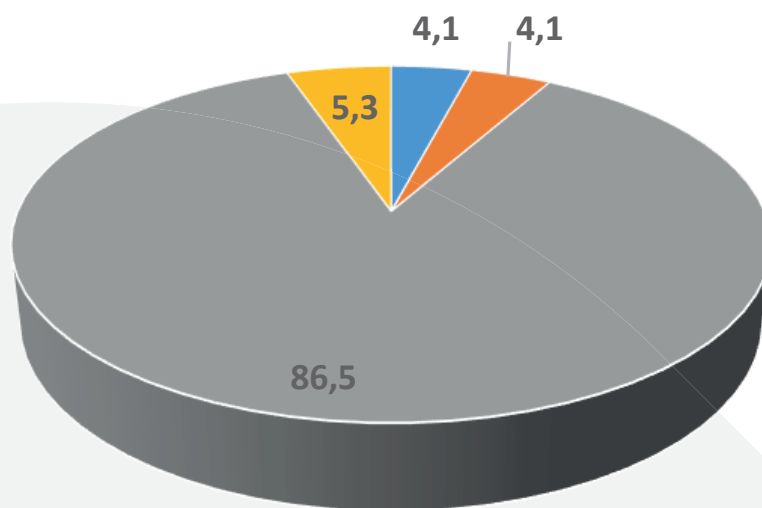


Sdílení zaměstnanců

Sdílení zaměstnanců lze popsat tak, že si skupina zaměstnavatelů společně najme jednoho pracovníka, aby pokryl personální potřeby různých společností, čímž pracovníkovi vznikne plný pracovní úvazek. Zaměstnanec tedy pracuje pro víc než jednoho zaměstnavatele, pro každého na částečný úvazek. Částečné úvazky dávají dohromady plný pracovní úvazek.

Tuto formu zaměstnávání mohou ocenit např. mikropodniky a malé firmy, které nedokáží najít pro konkrétního zaměstnance práci na celý úvazek, přestože by zaměstnanec pracovat na celý úvazek chtěl. Pokud ale firma o zaměstnance „podělí“ s jinou podobnou firmou, zaměstnanci tak vznikne standardní plný pracovní úvazek. Obě strany tak mohou být spokojené.

Graf č. 1: Máte zkušenost se sdílením zaměstnanců?
(% zaměstnaných)



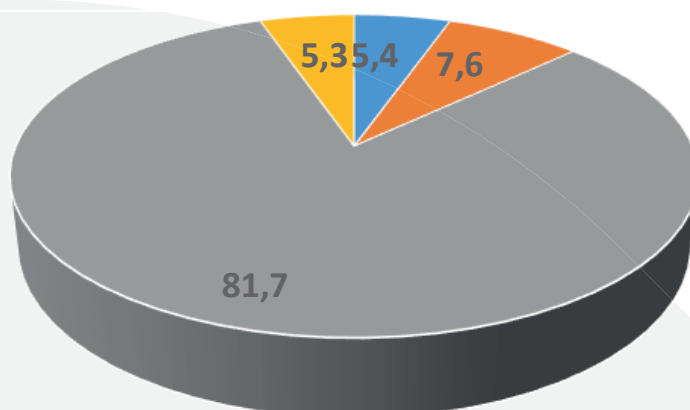
- Ano, v současném zaměstnání
- Ano, v předchozím zaměstnání
- Ne, nemám osobní zkušenost
- Nevím

Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa spočívá v tom, že zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku.

Tato nová forma zaměstnávání může být výhodná např. pro matky s malými dětmi či starší pracovníky, kteří z různých důvodů nechtějí nebo nemohou pracovat na plný úvazek. Může sloužit i k předávání zkušeností mezi služebně staršími a služebně mladšími kolegy, pokud ti spolu sdílejí pracovní místa. Nevýhodou pro zaměstnance je skutečnost, že mzda pak odpovídá zkrácenému úvazku.

Graf č. 2: Máte zkušenost se sdíleným pracovním místem?
(% zaměstnaných)



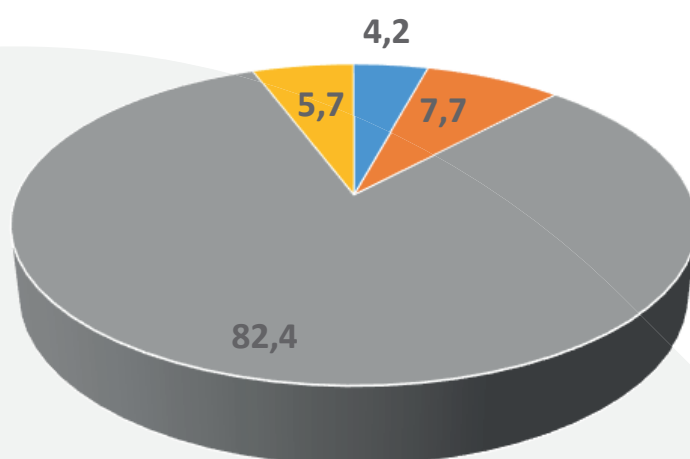
- Ano, v současném zaměstnání
- Ano, v předchozím zaměstnání
- Ne, nemám osobní zkušenost
- Nevím

Dočasné řízení

Na dočasné řízení bývají přijímáni vysoce kvalifikovaní odborníci na dobu určitou, aby řídili konkrétní projekt nebo vyřešili konkrétní problém, čímž dochází k integraci externích řídicích kapacit v rámci organizace práce.

V tomto případě se jedná zpravidla o vysoce kvalifikované odborníky, krizové manažery, specialisty atd., kteří mají ve firmě vyřešit konkrétní problém (složitý projekt, ekonomickou nestabilitu atd.). Po vyřešení problému firmu opouštějí.

Graf 3: Máte zkušenosti s dočasným řízením?
(% zaměstnaných)



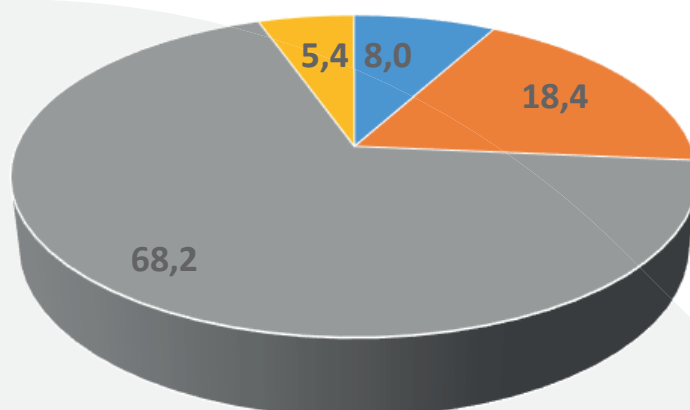
- Ano, v současnému zaměstnání ■ Ano, v předchozím zaměstnání
■ Ne, nemám osobní zkušenost ■ Nevím

Příležitostná práce

Při příležitostné práci není zaměstnavatel povinen zaměstnanci pravidelně poskytovat práci, nýbrž má možnost ho povolát podle potřeby.

Příležitostná práce by ale neměla být zaměňována s brigádami, i když je v praxi často obtížné tyto dva pojmy oddělit. Příležitostná práce není brigáda, ale zaměstnání, jak zaměstnavatel povolává zaměstnance jen tehdy, když ho potřebuje. Např. noční hlídač sportovního areálu je povoláván do práce jen tehdy, když jsou ve sportovním areálu závody a závodníci v areálu přespávají a nechávají zde své vybavení. V době, kdy se v areálu žádné závody nekonají, může být v noci areál bez dozoru.

Graf č. 4: Máte zkušenosti s příležitostnou prací?
(% zaměstnaných)



- Ano, v současném zaměstnání
- Ano, v předchozím zaměstnání
- Ne, nemám osobní zkušenost
- Nevím

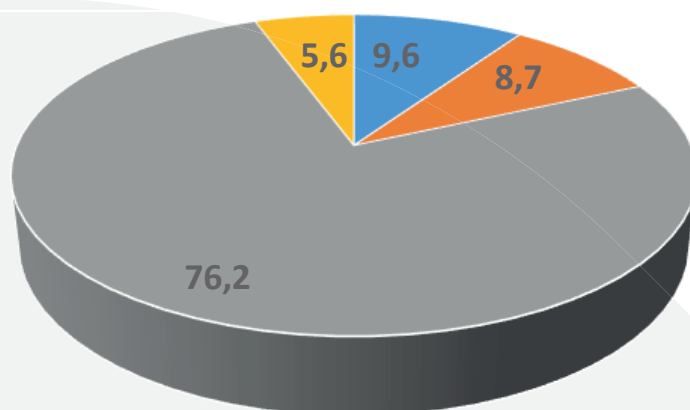
Mobilní práce

Mobilní práce je založená na přístupu k informačním a komunikačním technologiím. Zaměstnanci mohou svoji práci vykonávat za podpory moderních technologií z jakéhokoli místa a v jakoukoli dobu.

Pod tuto formu zaměstnávání spadá i práce z domova nebo home office. Dnes, s dalším rozvojem IT technologií, už není potřeba vykonávat práci jen z domova, ale klidně z útulné kavárničky na řeckém ostrově, pokud máte připojení k internetu.

Mobilní práce je v České republice nejrozšířenější, pokud se nových forem zaměstnávání týče. Má spoustu výhod, ale také nevýhod. Pokud se rozhodnete v této nové formě zaměstnání pracovat a Váš zaměstnavatel je ochoten to umožnit, dobře zvažte všechna pro i proti – pomoci Vám mohou výroky a názory zaměstnanců, kteří pracují formou mobilní práce (viz dále).

Graf č. 5: Máte zkušenosti s mobilní prací?
(% zaměstnaných)



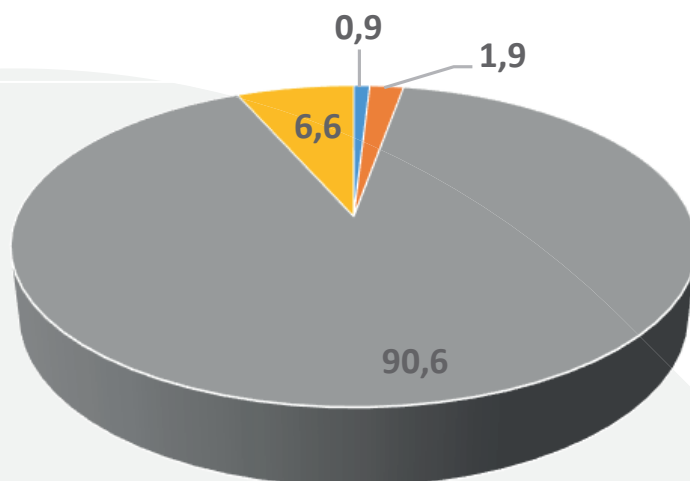
- Ano, v současném zaměstnání
- Ano, v předchozím zaměstnání
- Ne, nemám osobní zkušenost
- Nevím

Práce založená na poukázkách

Při práci založené na poukázkách je pracovní poměr založen na platbě za služby pomocí poukázky, která je zakoupena od oprávněné organizace a zahrnuje mzdu i příspěvky na sociální zabezpečení.

Tato nová forma zaměstnávání u nás prakticky neexistuje. Ti, kteří o této formě práce slyšeli, však často poukázky zaměnili za naše standardní stravenky.

Graf č. 6: Máte zkušenosti s prací založenou na poukázkách?
(% zaměstnaných)



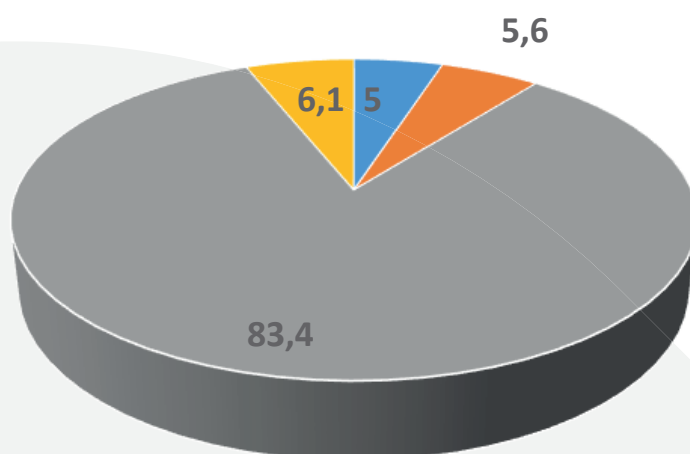
- Ano, v současném zaměstnání
- Ano, v předchozím zaměstnání
- Ne, nemám osobní zkušenost
- Nevím

Portfoliová práce

Portfoliová práce označuje zaměstnání, kdy osoba samostatně výdělečně činná vykonává práce menšího rozsahu pro velký počet klientů.

V zásadě podobná forma zaměstnání jako sdílení zaměstnanců, ovšem s tím rozdílem, že zde se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou. Jak bude uvedeno níže, rozdíly mezi zaměstnáním a samostatnou výdělečnou činností, čili vlastním podnikáním či sebezaměstnáním, se v nových formách zaměstnávání stírají, a je nutno dobře rozvážit, která forma Vám přinese větší užitek a uspokojení (viz níže).

Graf č. 7: Máte zkušenosti s portfoliovou prací?
(% zaměstnaných)



- Ano, v současném zaměstnání
- Ano, v předchozím zaměstnání
- Ne, nemám osobní zkušenost
- Nevím

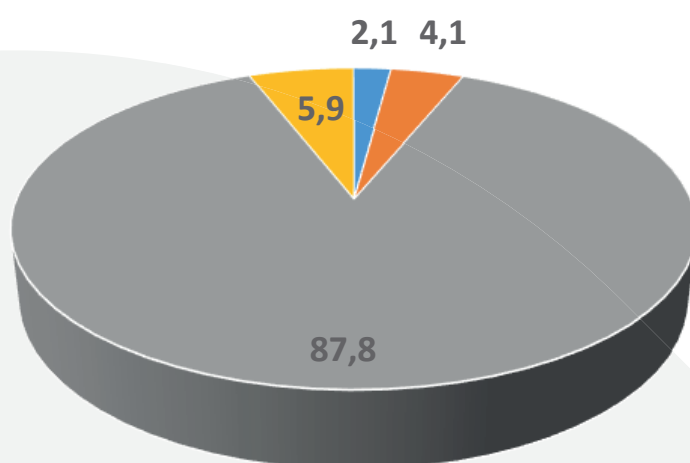
Skupinové zaměstnávání

Při skupinovém zaměstnání zaměstnavatelé hledají zaměstnance a pracovníci hledají zaměstnání pomocí on-line platform, přičemž často dochází k rozdělování velkých úkolů mezi „virtuální skupinu“ pracovníků.

Asi nejznámější světovou platformou je Uber, taxi služba, která je dostupná jen přes mobilní aplikaci. Základní myšlenkou Uberu byla organizace spolujížd, díky jednoduché obsluze a nižší ceně se služby Uberu rozšířily a stala se z něj víceméně globální taxislužba, jejíž řidiči ovšem nemusejí splňovat žádné podmínky z těch, které tradiční taxislužby splňovat musí. Protože ve většině zemí neexistuje legislativa, která by platformám zajistila stejné podmínky pro provoz, byl Uber ve většině zemí zakázán nebo musel své služby proměnit.

V ČR ale existuje celá řada jiných platform, nejsou ovšem zdaleka tak rozšířené. Namátkou Dáme jídlo, Hlídačky.cz atd.

Graf č. 8: Máte zkušenost se skupinovým zaměstnáváním?
(% zaměstnaných)



- Ano, v současném zaměstnání
- Ano, v předchozím zaměstnání
- Ne, nemám osobní zkušenost
- Nevím

Zaměstnání založené na spolupráci

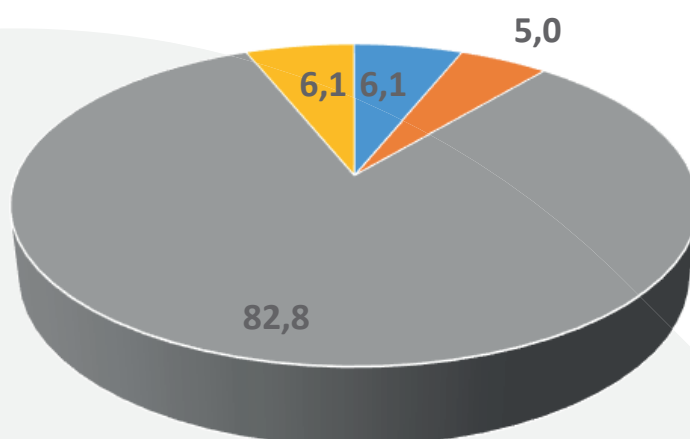
V zaměstnání založeném na spolupráci spolupracují pracovníci na volné noze, osoby samostatně výdělečně činné nebo mikropodniky, aby překonali omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace.

Může se jednat např. o grafika a programátora webových stránek, kteří spojí své síly a nabízejí svou práci společně, protože tak mají větší šanci, že získají zakázku a na trhu uspějí.

Podle našich zjištění se nové formy zaměstnávání velmi často prolínají. To znamená, že zaměstnanec, který např. pracuje z domova, zároveň využívá příležitostné práce, nebo pracuje v režimu sdílení zaměstnanců, kdy ho zaměstnává několik zaměstnavatelů.

Stejně tak se často prolíná i zaměstnání formou standardní pracovní smlouvy a sebezaměstnávání.

Graf č. 9: Máte zkušenost se zaměstnáváním založeném na spolupráci?
(% zaměstnaných)

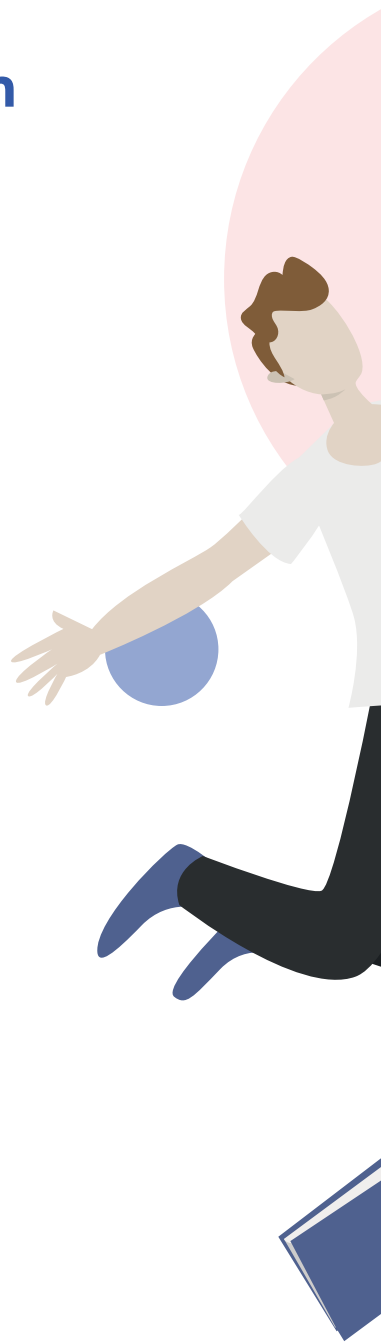


- Ano, v současném zaměstnání
- Ano, v předchozím zaměstnání
- Ne, nemám osobní zkušenost
- Nevím



Nastavení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je v nových formách zaměstnávání značně individuální.

Důležité je, aby toto nastavení vyhovovalo oběma stranám.





Jaké jsou výhody nových forem zaměstnávání?

Respondenti nejčastěji uvádějí větší časovou flexibilitu a možnost sladění rodinného a pracovního života, jakož i vyšší míra seberalizace, kterou takové zaměstnání přináší.

„Doma mám manželku s malým dítětem a výhoda je samozřejmě to, že si můžu naplánovat práci, jak chci, že mohu být s nimi, když je to potřeba, pomohu přebalit nebo vykoupat malou, vezmu ji ven atd.“

Petr, odborný asistent na vysoké škole, pracuje z domova

„Můžu si práci naplánovat s předstihem – můžu se tak realizovat i pracovní a zároveň jsem schopna zajistit hlídání, které většinou – díky tomu, že jim včas řeknu, kdy to bude potřeba – obstará rodina.“

Vanda, rentgenová laborantka na mateřské dovolené, příležitostná práce



„Díky práci z domova a svobodnému rozvržení pracovní doby můžu vykonávat i další svou výdělečnou činnost, která by mě ale sama neuživila – ustájení koní.“

Kateřina, realitní makléřka, pracuje z domova

„Já i moji zákazníci si vycházíme vstříc podle našich individuálních potřeb. Pokud se nedohodneme, platforma mi dlouhodobě pomáhá nalézt jiné zákazníky.“

Sarah, hospodyně, skupinové zaměstnávání prostřednictvím platformy



A jaké jsou nevýhody?

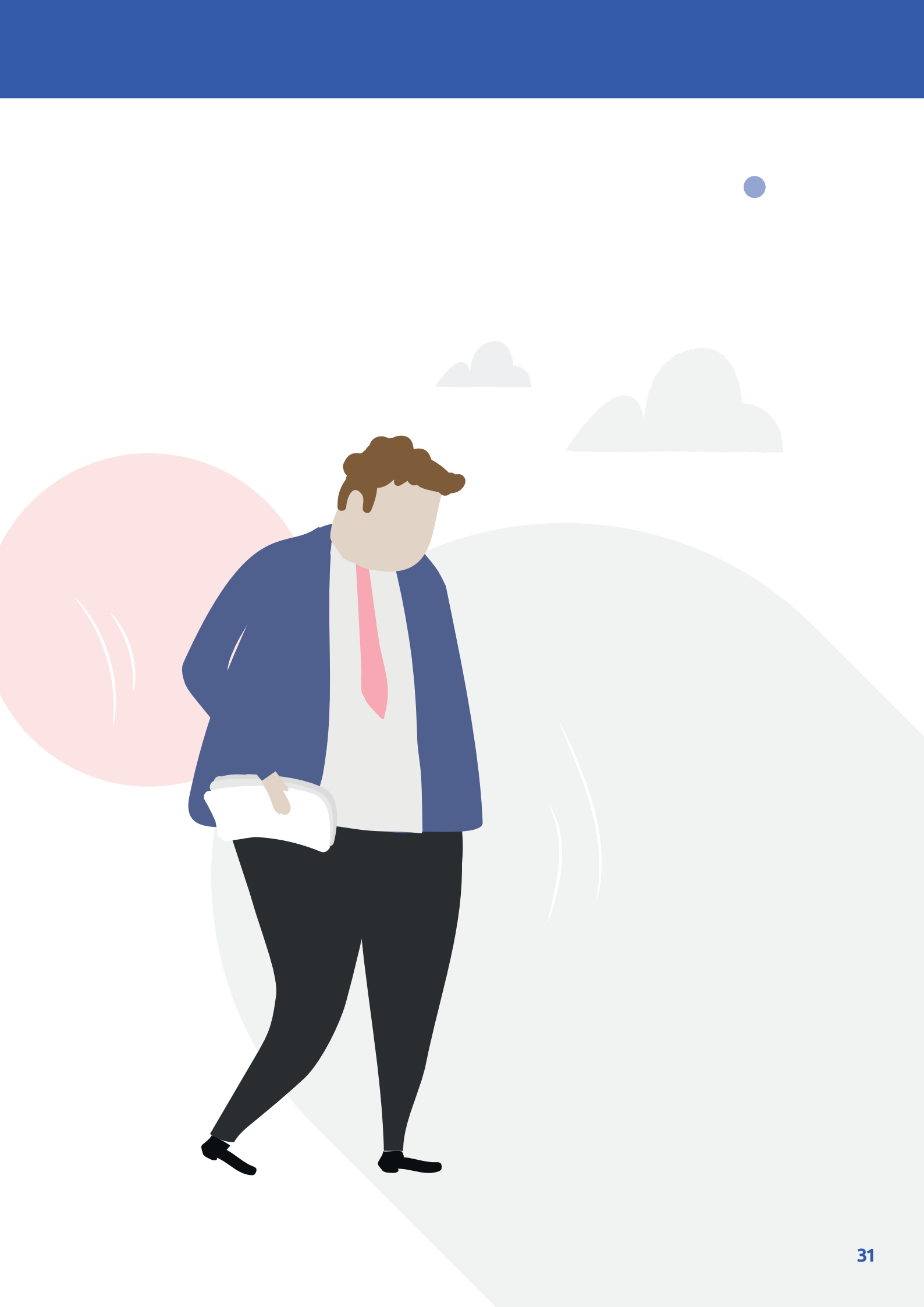
Největší nevýhodou je paradoxně opět flexibilita. Ne každý zvládne pracovat v nové formě zaměstnávání. Typickým příkladem je práce z domova, která může být výhodou, ale zároveň i nevýhodou.

„Mám problém s tím, že se od práce nedokážu odtrhnout. A ještě se mi čas od času stává, že když pracuji na nějaké té aplikaci nebo na nějakém problému, tak mě to pohltí. To znamená, že vlastně na to myslím hodně často, pořád, a stane se mi i třeba, že se ve tři ráno vzbudím, něco mě napadne, tak vstanu, sednu si k počítači a dělám na tom. Protože vím, že bych stejně neusnul.“

Martin, programátor, pracuje z domova

„Pro mě je flexibilita obecně výhodou, ale některé věci jsem se musel naučit. Stávalo se mi, že jsem byl ve tři hodiny odpoledne ještě v pyžamu, že snídám v jedenáct dopoledne a že jsem si třeba ještě nečistil zuby. Takže jsem si vytvořil řád. Až potom se to teprve srovnalo. A mám kolegy, kteří by mohli mít home office, ale raději jsou v kanceláři.“

Viktor, Business Access Manager, 90 % práce odvádí z domova



„Já už jsem se to naučila, řídit si ten čas. A je to proces. Několik let mi trvalo, než mi došlo, že i když jsem doma, jsem v práci. Že i napsat e-mail je práce. A vysvětlit to rodině. Možná ze svých zkušeností nakonec vytvořím i kurz...”

Michaela, lektorka osobního rozvoje, mobilní práce

„Já jsem přirozeně strašně líný a doma mi dělá problém k práci se dokopat. Navíc doma není na práci klid. Takže když toho mám hodně, klidně i v neděli odejdu do kanceláře a tam pracuji. Takže je neděle pryč, místo toho, abych ji trávil s rodinou. Ale zase si tu neděli můžu udělat klidně v úterý.”

Petr, odborný asistent na vysoké škole, mobilní práce, příležitostná práce

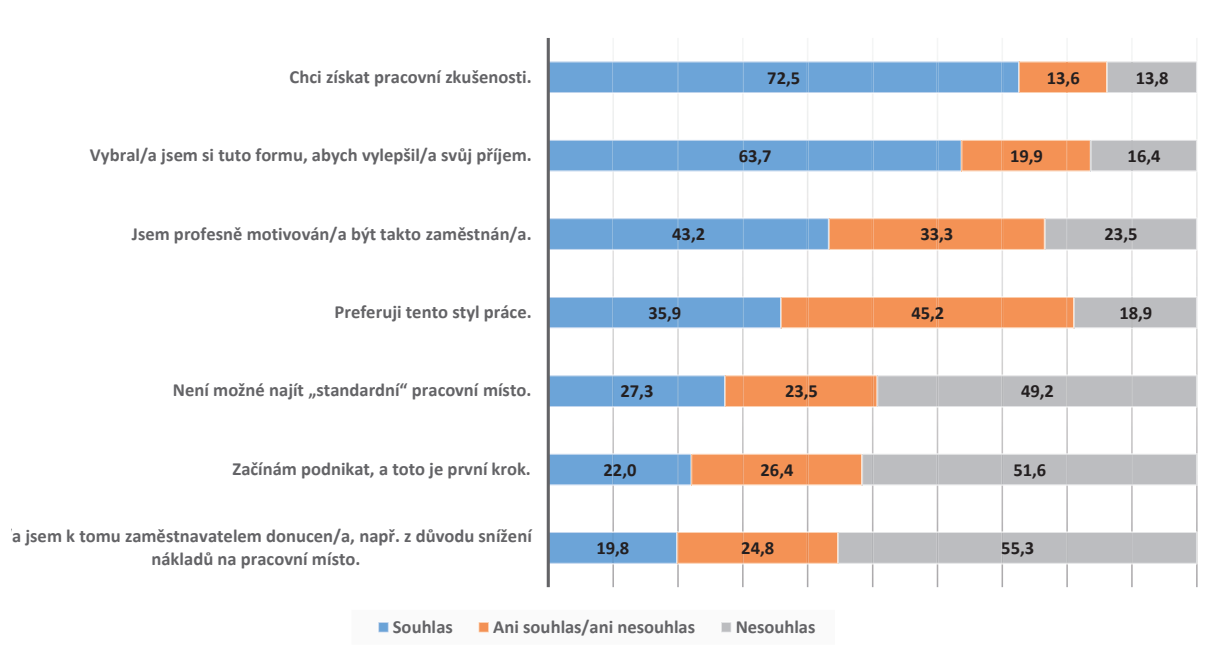
Podobně je to s porfoliovým zaměstnáváním nebo skupinovým zaměstnáváním. Pokud se rozhodnete pracovat tímto způsobem, je třeba si uvědomit, že můžete strávit mnoho času hledáním zakázek, případně čekáním na zakázku, která se Vám vyplatí. Pokud jde o práci, která je vykonávána bez vazby na místo, tj. čistě na digitální bázi, pak se připravte na možnost globální konkurence, tedy že o zakázku můžete soutěžit na internetových aukcích s lidmi např. z Indie nebo Číny. Tato skutečnost znamená, že se rychle snižuje cena vaší práce. Navíc jen stěží můžete počítat s tím, že budete součástí kolektivu a pracovního týmu, se kterým budete sdílet případné úspěchy a neúspěchy v práci.

„Když se objeví nějaká práce nebo nějaká nabídka, tak já proto, abych měl jistotu, že budu mít co dělat, ji neumím odmítnout. Takže já pořád přijímám práci, abych neodrazoval klienty, co když od nich bude nějaká zakázka do budoucna... Takže to všechno přijímám, a potom mám samozřejmě stres z toho, že to nestíhám.“

Petr, odborný asistent na VŠ, pracuje z domova

Následující graf ilustruje důvody, které mohou zaměstnance vést k tomu, aby hledali práci v nových formách zaměstnávání.

Graf č. 10: Proč byste hledal/a práci v nových formách zaměstnávání?



Chci pracovat v nových formách zaměstnávání – zaměstnání nebo sebezaměstnání?

Pro nové formy zaměstnávání je typické, že se zde velmi často prolíná zaměstnání a sebezaměstnání. Tzn. že v nových formách zaměstnávání mohou pracovat jak zaměstnanci pracující na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou a plný pracovní úvazek, tak i „zaměstnanci“ ve smyslu sebezaměstnání. Kromě toho zákoník práce umožňuje i zaměstnávání na základě dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce.

Z praktického hlediska je to pro potenciálního zaměstnance ale velký rozdíl. Práce na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou přináší zaměstnanci nejvyšší míru pracovněprávní ochrany. Určitou míru pracovněprávní ochrany přinášejí i tzv. dohody konané mimo pracovní poměr, které jsou také upraveny zákoníkem práce a v případě nových forem zaměstnávání jsou hojně využívány.



Naproti tomu sebezaměstnání není zaměstnání, ale podnikání, a nevztahuje se na něj zákoník práce. V některých případech navíc dochází k tomu, že hranice mezi podnikáním a zaměstnaneckým poměrem se z hlediska vlastního výkonu práce stírají, vzniká tzv. švarcsystém. Švarcsystém je subdodavatelsky prováděná práce, jejíž výkon se neliší od práce v pracovním poměru, tzn. je vykonávána na základě příkazů nadřízeného a za použití pracovních prostředků objednatele. Švarcsystém je nelegální a může být postihován kontrolními orgány.

Co tedy vybrat?



Zaměstnanec?

Jako zaměstnanec/zaměstnankyně máte jistotu (ve velké většině případů), že každý měsíc obdržíte svou mzdu a že zaměstnavatel zajistí všechny zákonné odvody (zdravotní a sociální pojistné). V případě, že podnikání zaměstnavatele nebude úspěšné, budete jako zaměstnanec/zaměstnankyně chráněn/a zákoníkem práce, který jasně stanovuje důvody, pro které můžete být propuštěn/a. Jako zaměstnanci/zaměstnankyni se Vám tedy nemůže stát, že ze dne na den zůstanete bez příjmu. Máte také nárok na placenou dovolenou a náhradu příjmu v nemoci.

Na druhou stranu ale nebudete mít mnoho možností upravit si pracovní podmínky tak, jak by Vám vyhovovalo. Pokud zaměstnavatel nesvolí k tomu, abyste vykonával/a práci z domova, budete muset chodit pravidelně do kanceláře. Také možnosti ovlivnit náplň práce budou velmi omezené – jako zaměstnanec/zaměstnankyně rozhodně nebudete moci rozhodovat o tom, kterou práci vykonáte a kterou ne.

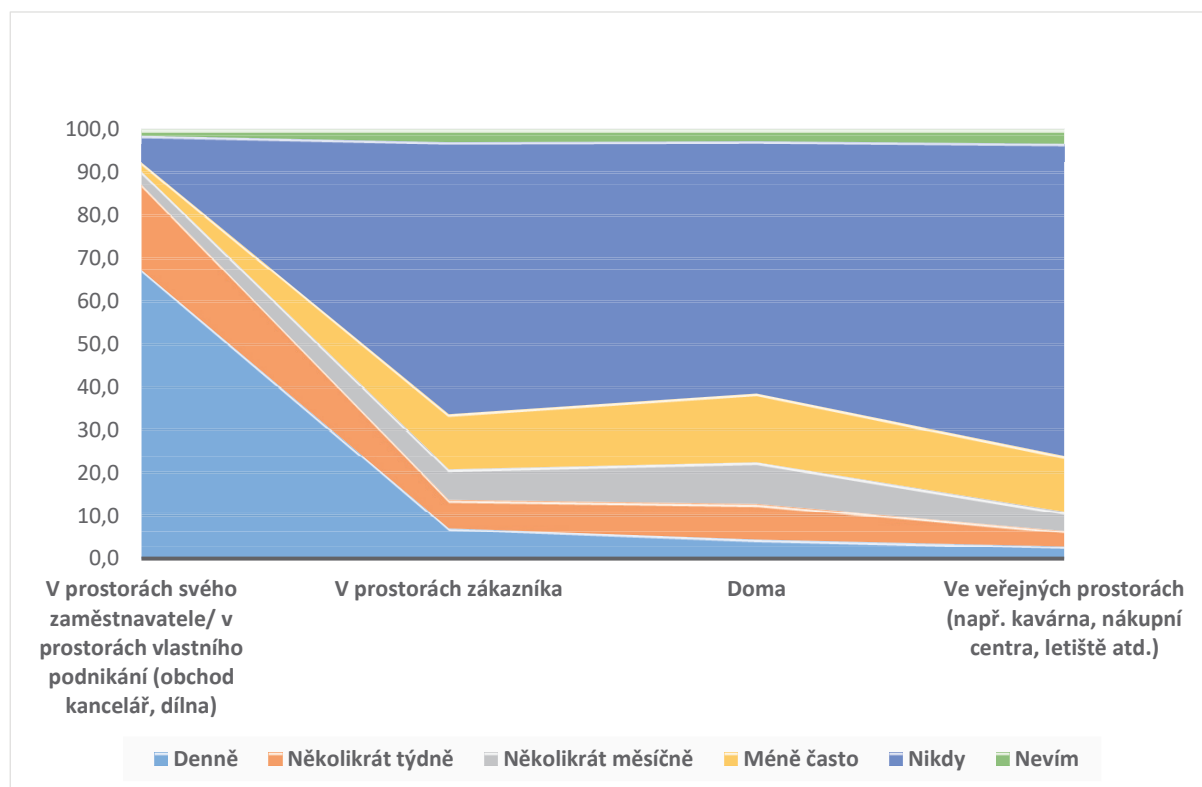
Výhody zaměstnání:

- Vyšší míra jistoty než v případě sebezaměstnání.
- Pravidelná mzda.
- Placená dovolená.
- Náhrada příjmu v případě nemoci.
- Zaměstnavatel Vás může propustit jen ze zákonných důvodů.
- Volné víkendy (pokud nepracujete ve směnném provozu).

Nevýhody:

- Omezené možnosti ovlivnit náplň práce.
- Omezené možnosti ovlivnit místo práce.
- Omezené možnosti, jak ovlivnit své spolupracovníky.
- Omezené možnosti, jak sladit svůj pracovní a rodinný život.

Graf č 11: Místo výkonu práce podle zaměstnanců – kde zaměstnanci nejčastěji pracují?



Sebezaměstnaný?

Jako sebezaměstnaný/sebezaměstnaná budete mít daleko více možností, jak ovlivnit svou práci. Můžete dělat jakoukoliv činnost, za kterou Vám budou zákazníci ochotni platit. Budete se moci rozhodnout, zda budete pracovat jen sám/a, nebo se spojíte s jiným sebezaměstnaným nebo sebezaměstnanou za účelem obchodní spolupráce. Samozřejmě můžete přijmout i vlastní zaměstnance. Rozvrhnete si pracovní dobu tak, jak budete chtít.

Budete však muset začít řešit administrativní a daňové záležitosti spojené s podnikáním. Nemáte jistotu, že získáte dostatek zakázek, které by Vás uživily. Budete muset pravděpodobně občas pracovat i o víkend, plánování dovolené a volného času bude náročnější.

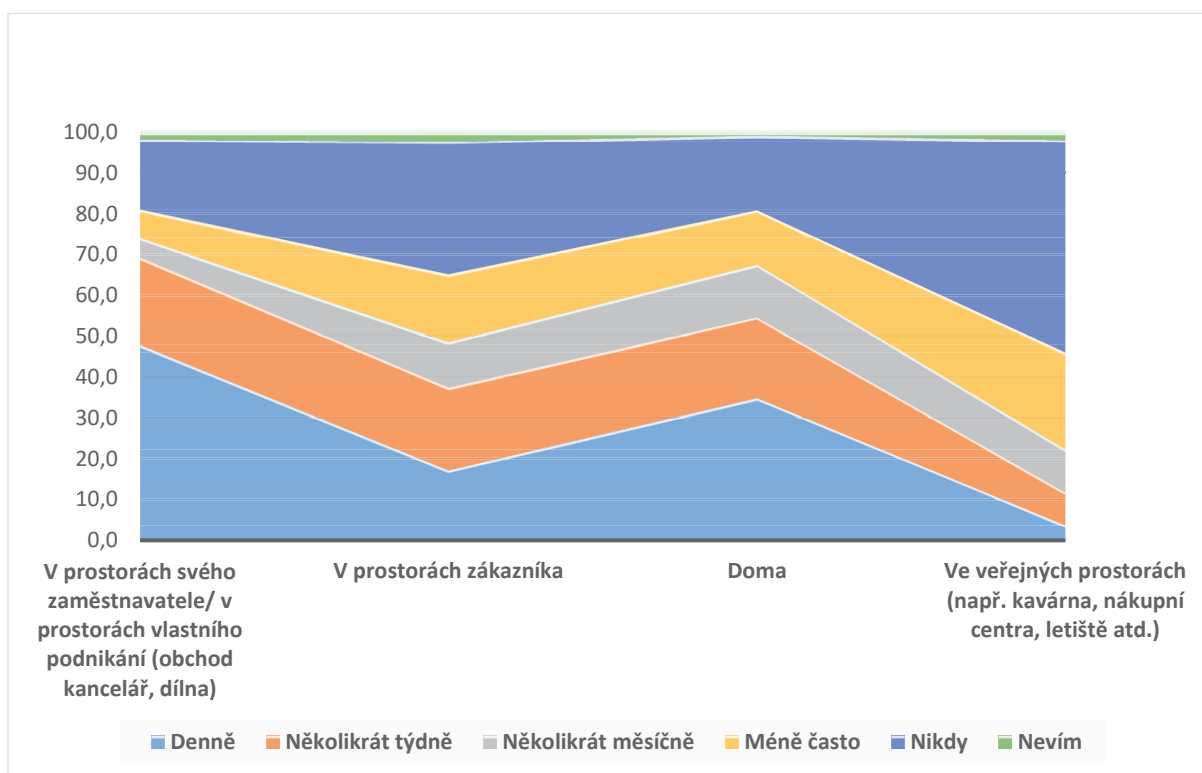
Výhody zaměstnání:

- Větší možnosti seberealizace.
- Větší možnost výběru případných spolupracovníků.
- Větší časová flexibilita.
- Potenciálně vyšší výdělek než u zaměstnance.
- Možnost daňové optimalizace příjmů.

Nevýhody:

- Nejistota.
- Nepravidelný příjem.
- Nutnost svou činnost dobře organizovat.

Graf č. 12: Místo výkonu práce – sebezaměstnaní. Odkud nejčastěji odvádějí svou práci sebezaměstnaní?



A co zaměstnavatelé?

I někteří zaměstnavatelé už přišli na to, že nové formy zaměstnávání mohou přinášet výhody i jim. U mikropodniků a malých podniků jsou nejčastějšími důvody zavádění nových forem zaměstnávání úspory.

„Většina našich zaměstnanců pracuje z domova. Oni ušetří čas strávený dojížděním a my ušetříme na pronájmu kanceláří. Oboustranně výhodné.“

Tomáš, jednatel firmy

„Jsme malá firma a nemůžeme si dovolit zaměstnávat excelentního grafika na plný úvazek. Tak se o něj dělíme ještě s několika dalšími firmami.“

Petr, jednatel firmy

Naopak velké firmy považují nové formy zaměstnávání za určitou formu zaměstnaneckého benefitu.

„Chceme vyjít vstříc zaměstnancům, po nových formách zaměstnání je na trhu práce poptávka a v současné době nízké nezaměstnanosti musíme vyjít zaměstnancům vstříc, pokud si je chceme udržet.“

**Petra, personalistka manažerka
farmaceutické firmy**

„Důvodem pro práci z domova jsou jednak omezené prostory, sídlíme v centru Prahy a získat další prostory v této lokalitě je pro nás nemožné. Dalším důvodem je i snaha kompenzovat zaměstnancům platy, které jsou nižší než v soukromé sféře – práce z domova je tedy určitým benefitem.“

**Zdenka, zástupkyně ředitele výzkumné
instituce**

Avšak i pro zaměstnavatele může být zavádění nových forem zaměstnávání nákladné či problematické. Nové formy zaměstnávání vyžadují daleko lepší organizaci práce. Navíc ne pro každou profesi jsou nové formy zaměstnávání vhodné – např. ve zdravotnictví je velmi obtížné vykonávat práci z domova...

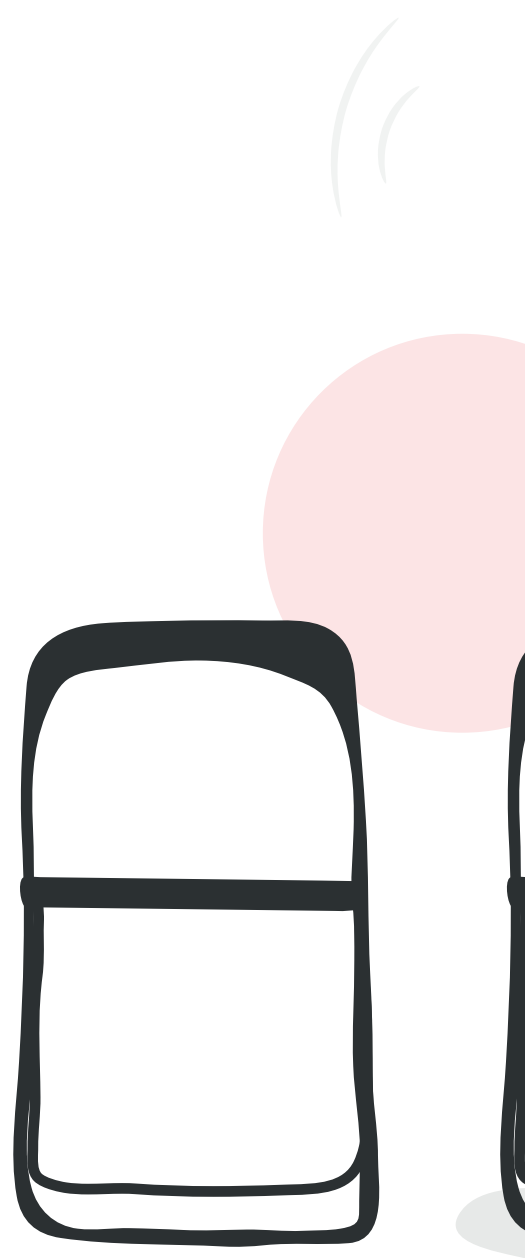
„Práce z domova je organizačně náročnější jak pro manažery, tak pro zaměstnance mezi sebou. Musím počítat s tím, že zaměstnanec, se kterým potřebuji něco řešit, může mít zrovna home office, čili musím zvednout telefon, napsat mail. Organizačně náročnější je to i pro manažery, kteří musí lépe organizovat práci svých zaměstnanců, unést odpovědnost za zaměstnance, nad nimiž nemají přímou kontrolu, a zároveň více dohlížet na odvedenou práci. Ale už jsme si zvykli.“

Petra, personalistka farmaceutické firmy



Právní minimum – jakou právní formu zvolit?

Pracovněprávní vztahy upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákoník práce ale nové formy zaměstnávání tak, jak je definujeme v této příručce, nezná. V tomto směru vývoj na trhu práce předběhl legislativu. To ovšem neznamená, že by zaměstnance pracující v nových formách zaměstnávání vůbec nechránil. I zaměstnanec v nových formách zaměstnávání může zvolit jednu z právních forem, které zákoník práce nabízí.





Pracovní smlouva

Pracovní poměr, který je upraven zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, je pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem založený zpravidla na pracovní smlouvě. Pracovní smlouva, jak už bylo řečeno, nabízí zaměstnanci nejvyšší míru pracovněprávní ochrany. Uzavírá ji zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, nejpozději v den nástupu do práce.

Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce.

Pracovní smlouva může obsahovat i další ujednání, např. výši mzdy, termín a způsob její úhrady, délku zkušební lhůty, délka dovolené, výpovědní lhůta, rozvržení pracovního dne atd. Pokud tato ujednání v pracovní smlouvě nejsou, je zaměstnavatel povinen o nich písemně zaměstnance informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od začátku pracovního poměru.

Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pracovní smlouva na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku může být prodloužena nejvýše dvakrát. Pokud tedy zaměstnavatel vyčerpá tyto lhůty, musí zaměstnanci nabídnout pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nebo se s ním rozejít.

Pracovní smlouva může být ukončena dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.

Z příjmu z pracovní smlouvy je nutno odvádět sociální a zdravotní pojištění, což za zaměstnance řeší zaměstnavatel.



Dohody konané mimo pracovní poměr

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) a dohoda o provedení práce (DPP) jsou taktéž upraveny zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce a jsou nazývány dohodami konanými mimo pracovní poměr.

Od pracovního poměru na základě pracovní smlouvy se liší celou řadou ustanovení, např. v nároku na dovolenou, odstupném, formě výpovědi atd. Obecně nabízejí nižší pracovněprávní ochranu, jsou ale pro obě strany flexibilnější a v některých případech mohou být jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance výhodné.



Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je opět dohoda sjednaná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Může být sjednána na dobu určitou nebo neurčitou. Rozsah práce nesmí v průměru přesáhnout polovinu maximální týdenní pracovní doby, tzn. po celou dobu trvání dohody o pracovní činnosti může zaměstnanec odpracovat max. 20 hodin týdně.

I v dohodě o pracovní činnosti, která musí být uzavřena písemně, musí být uvedena sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Zdanění odměny se řídí výší mzdy a jako v normálním pracovním poměru se z něj odečítá 15% záloha na daň z příjmu. Z příjmu je nutné také odvést zdravotní a sociální pojištění. Tato povinnost se nevztahuje na příjmy do 3 000 Kč/měsíčně.

Zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti nepožívá tak velké pracovněprávní ochrany jako zaměstnanec pracující na základě pracovní smlouvy. Nemá nárok na příplatky za přesčasy, dovolenou, nebo odstupné.

Dohoda o pracovní činnosti může být kdykoliv předčasně vypovězena jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Při výpovědi je nutné jen dodržet patnáctidenní výpovědní lhůtu.



Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je taktéž upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Chrání zaměstnance ještě méně než dohoda o pracovní činnosti.

Maximálně přípustný rozsah práce, kterou lze na základě této dohody vykonávat, je stanoven na 300 hodin ročně. V kalendářním roce tedy nelze pro jednoho zaměstnavatele odpracovat více než 300 hodin. Lze však takto pracovat pro několik zaměstnavatelů.

V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Další povinné náležitosti smlouvy už zákoník práce nezmiňuje.

Pokud dohodnutá odměna za práci nepřesahuje částku 10 000 Kč za měsíc nemusí se z ní odvádět zdravotní a sociální pojištění. Částka je pouze zdaněna 15% srážkovou daní.



A další možnosti?

Další možnosti, jak získat výdělek, samozřejmě existují. Jedná se o už zmíněné sebezaměstnání (čili vlastní podnikání), na které se vztahují jiné právní předpisy než na pracovní poměr. Jedná se např. o zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (nový) a jeho právní úprava různých typů smluv, upravujících například autorské honoráře atd.

V praxi jsou pak oblíbené kombinace těchto různých právních nástrojů, např. kombinace příjmu ze sebezaměstnání a z dohod konaných mimo pracovní poměr, kombinace pracovní smlouvy a příjmu ze sebezaměstnání, kombinace pracovní smlouvy a dohod konaných mimo pracovní poměr atd.

Právní a zejména daňové implikace těchto kombinací jsou však již nad rámec tohoto textu, zájemce tedy odkazujeme na specializované texty a poradny.

