

Gymnázium Přírodní škola, o.p.s.  
Profilová práce — třída Ný  
Vyšší stupeň studia  
2021/2022

**Matyáš Prokopius**

**Co to po mě chcete podepsat?**

**Vedoucí práce: RNDr. Marek Matura, Ph.D.**

**Datum odevzdání: 18. 11. 2021**

## Poděkování

Rád bych poděkoval všem, kteří se na mé práci podíleli a inspirovali mne, pomáhali mi utřídit si myšlenky a udržet strukturu práce. Především bych chtěl poděkovat mému vedoucímu práce RNDr. Marku Maturovi, Ph.D., dále pak odborným konzultantům Mgr. Františku Tichému, Ing. Milanu Prokopiusovi a Ing. Lucii Smolkové.

## Obsah

Poděkování	ii
Úvod	1
Metodika	2
1) Jednání zaměstnance se zaměstnavatelem	3
Postup před vznikem pracovního poměru	3
Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru	3
Zkušební doba	3
Vznik pracovního poměru	4
Informování o obsahu pracovního poměru	4
Povinnost vyplývající z pracovního poměru	5
Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou	5
Změny pracovního poměru	5
Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru	5
Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvod	5
Dohoda o provedení práce	6
Dohoda o pracovní činnosti	6
Stručný přehled: Kdy uzavřít jakou smlouvu	7
Odpovědi na časté otázky	8
3) Odvody státu	8
Superhrubá mzda	9
Hrubá mzda	9
Čistá mzda	10
4) Kde a jak si najít práci	11
5) Praktická část	12
Kazuistika	12
Závěr	13
Přílohy	14

## Úvod

V úvodu mé profilové práce bych rád vysvětlil, proč jsem si vybral právě toto téma.

Důvod byl jednoduchý, čím jsme starší, tím více peněz utrácíme. Rosteme, chceme se líbit, pořizujeme si nové oblečení, pečujeme o sebe. Volný čas trávíme s kamarády a kamarádkami, se kterými navštěvujeme kulturní akce, sportoviště, kavárny. Chceme si dělat radost... Zkrátka začínáme mnohem více utrácet peníze, a abychom měli co utrácet, musíme si také peníze vydělat, pokud nechceme chodit za rodiči, aby nám je dávali.

Začneme si tedy hledat první „*práci/brigádu*“ a dostáváme se do situace, kdy se musíme postavit na vlastní nohy. Často nám chybí zkušenosti a nevíme, jak takové podepisování dohody nebo smlouvy chodí. A to byl hlavní důvod, proč jsem si vybral toto téma. Obsah mé profilové práce by měl sloužit jako návod pro studenty, kteří si chtějí vydělat a neví jak na to, případně se v tomto tématu moc neorientují a chtěli by to změnit.

Přesně si pamatuji moment, kdy jsem poprvé nastoupil na brigádu a měl jsem podepsat svoji první dohodu o provedení práce. Koukal jsem na ni se zděšením a byl jsem rád, že jsem věděl, kde vyplnit své jméno, bydliště a státní příslušnost. Vůbec jsem nerozuměl obsahu smlouvy a rád bych pomohl ostatním studentům k pochopení jejímu obsahu, aby se jim podobná situace už nemohla stát.

Svoji práci jsem rozdělil na tři hlavní témata. První část je právní, ve které se zabývám pochopením zákoníku práce a jednání zaměstnance se zaměstnavatelem. Druhou je daňová část, ve které se snažím vysvětlit základní terminologii a odvody, které musíme odvádět státu. Třetí část je finanční, ve které se snažím o vysvětlení rozdílu mezi jednotlivými mzdami v tom, jaké množství odvádí zaměstnavatel oproti zaměstnanci. Poslední menší částí jsou rady a tipy, kde a jak si najít práci.

## Cíl

Cílem mé profilové práce je promoci studentům, se zorientovat ve složité problematice při nástupu do zaměstnání a případnému vyvarování se problémům z neznalosti zákona. Obsah slouží k lepšímu pochopení základu pracovního poměru, k načerpání znalostí o vlastních právech, co vše si k Vám může zaměstnavatel dovolit a Vy k němu, jaké jsou požadavky státu, jaké množství musíme odvádět, rozdíl mezi jednotlivými mzdami. V neposlední řadě pár rad a míst, kde a jak si najít zaměstnání.

## Metodika

Na začátku psaní této profilové práce jsem si otevřel zákoník práce<sup>1</sup>, abych si nastudoval, jak samotný pracovní poměr vzniká, co všechno nás může potkat, co všechno bychom měli vědět o pracovní pozici, na které budeme působit a tak dále. Zjistil jsem, že je toho více, než jsem si myslel, a tak jsem si pořídil papírové vydání zákoníku práce<sup>2</sup>, které navíc obsahovalo vysvětlivky a poznámky z praxe.

Po nastudování zákoníku práce jsem si z něj vypsals důležité informace a poznatky, které jsem se dozvěděl. Ty jsem následně přeformuloval, aby byly více pochopitelné, ale zanechaly si původní obsah a doplnil je vlastními poznatky z praxe.

Poté jsem se zaměřil konkrétněji na jednotlivé pracovní poměry, především na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Samotnou pracovní smlouvou jsem se nezabýval, protože tato profilová práce má sloužit především pro studenty a předpokládal jsem, že většina bude mít založený pracovní poměr na dohodě o provedení práce, možná někteří na dohodě o pracovní činnosti.

Chtěl jsem se také zaměřit na jednotlivé druhy mezd, jako jsou superhrubá mzda, hrubá mzda a čistá mzda, především na to, jaké jsou mezi nimi rozdíly. Také jsem se chtěl věnovat jednotlivým odvodům státu, které musíme odvádět. Celé téma jsem poté konzultoval se svým odborným poradcem, kterým byl daňový poradce se specializací na daň z příjmu fyzických osob. V poslední řadě jsem se pokusil nastínit pár míst, na kterých by studenti mohli snadno nalézt práci a nějaké tipy, jak si práci shánět.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 sb. - Zákoník práce. *Zákony pro lidi* [online]. Česká republika, 2006 [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

<sup>2</sup> ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem, komentář změn účinných od ... , úplné znění zákona se zapracováním změn provedených zákonem č. 285/2020 Sb. účinných od ...* 17. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-278-6.

## 1) Jednání zaměstnance se zaměstnavatelem

V této části rozepisuji jednotlivé kroky, které většina z nás bude před zahájením pracovního poměru podstupovat. Je mi jasné, že tento text bude pro většinu lidí velmi náročný na čtení. i já jsem s ním měl problém, ale bohužel se jedná o zákon, který je sám o sobě ještě komplikovanější. Následující části budou psány zjednodušeně, aby Vám, čtenářům, byly lépe srozumitelné.

### ***Postup před vznikem pracovního poměru***

Před vznikem samotného pracovního poměru, byste si měli dát pozor hned na několik věcí. Zaměstnavatel je povinen Vás seznámit s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy. Dále je povinen Vás seznámit s pracovními podmínkami a s podmínkami odměňování a povinnostmi, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k práci. V praxi to znamená, že byste se měli dozvědět veškeré základní informace k vykonávání práce (jak dlouho budete pracovat, plat – kdy Vás bude vyplácet a jakou částkou, místo výkonu práce apod.). Dále by se Vás měl potenciální zaměstnavatel tázat pouze na otázky, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

### ***Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru***

Pracovní poměr se zakládá podpisem pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li to jinak dáno v zákoně, ale u Vás to ve většině případů bude vypadat takto.

Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo nebo místa, kde se práce vykonává a den nástupu do práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Pokud ovšem nenastoupíte ve sjednaný den do práce a zaměstnavatel se do týdne nedozví důvod vaší absence, může od pracovní smlouvy odstoupit. Pokud ovšem máte nějaký relevantní důvod, proč jste do práce nedorazili, zaměstnavatel by Vám to mohl odpustit. Zaměstnavatel smí od smlouvy odstoupit pouze za dodržení písemné formy.

Po vyplnění pracovní smlouvy a podepsání zaměstnavatelem a zaměstnancem, byste měli dostat jednu kopii této smlouvy, abyste ji měli u sebe pro případ, že by vznikl nějaký spor.

Jakožto zaměstnanec nesmíte v dalším pracovním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

### ***Zkušební doba***

Sjednaná zkušební doba nesmí být delší než 3 po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo. Sjednaná pracovní doba nesmí být prodlužována. V praxi to znamená, že po ukončení zkušební doby za Vámi zaměstnavatel nemůže přijít a udělit Vám další zkušební dobu. S největší pravděpodobností Vás žádná dlouhá zkušební doba čekat nebude, maximálně v řádech dnů, ale pro jistotu Vám zde nastiňuji i možnost, jak by to mohlo vypadat, kdyby po Vás zaměstnavatel chtěl zkušební dobu.

## ***Vznik pracovního poměru***

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který je uveden jako den jmenování na pracovní místo. V praxi to opět znamená, že vznik pracovního poměru se datuje dnem, kdy byla podepsána pracovní smlouva, alespoň tak to bylo v mém případě, kdy se zaměstnavatel takovými detaily moc nezabýval a osobně si myslím, že se nejedná o něco extrémně důležitého, co bychom při podpisu měli řešit.

## ***Informování o obsahu pracovního poměru***

Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je o nich zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. V praxi to znamená, pokud zaměstnavatel zapomněl něco do pracovní smlouvy napsat, musí Vás o tom do měsíce informovat. Toto platí i při změnách některých údajů. Informace musí obsahovat:

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- d) údaj o výpovědních dobách,
- e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

V praxi to znamená, že pokud nemáte ve smlouvě napsána práva a povinnosti, je zaměstnavatel povinen, Vás o nich písemně informovat. Povinnost písemně informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech neplatí, pokud je pracovní poměr kratší než 1 měsíc.

Při nástupu do práce by Vás měl zaměstnavatel seznámit s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy, k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musíte při práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

## ***Povinnost vyplývající z pracovního poměru***

Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat práci podle pracovní smlouvy, platit za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů. A dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. V praxi to znamená, že zaměstnavatel i zaměstnanec se musí řídit danými pravidly, jak se říká: Pořádek dělá dobrotu, proto by nikdo neměl v žádném případě porušovat pravidla.

## ***Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou***

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. V praxi to znamená, že zaměstnavatel Vám nemůže nabídnout celkem tři smlouvy na dobu určitou. Potřetí by Vám měl už nabídnout smlouvu na dobu neurčitou. Ve Vašem případě se podle mě bude jednat spíše o krátkodobé přivýbělky, tudíž budete podepisovat spíše smlouvy na dobu určitou, například na jednu sezónu v kavárně atp.

## ***Změny pracovního poměru***

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. V praxi to znamená, že mezi Vámi a zaměstnavatelem vznikne nový pracovní poměr, přičemž starý musí být zrušen.

## ***Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru***

Pracovní poměr může být rozvázán jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr může také skončit uplynutím sjednané doby. Může také skončit dohodou. V případě, že se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Tato dohoda musí být písemná a každá smluvní strana musí obdržet vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

## ***Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvod***

Pokud chcete dát výpověď v práci, musíte to udělat písemně, jinak se k tomu nepřihlíží. Zaměstnavatel může dát výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného zákonem. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. V praxi to znamená, že zaměstnavatel si nemůže jen tak vymyslet nějaký důvod, ale musí jej i konkrétně vypsát (skutkově) – musí Vám být jasné, za co jste výpověď dostali. Zaměstnanec ovšem může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Zaměstnavatel Vám může dát výpověď například z těchto důvodů:

- a) Stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele.
- b) Nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.
- c) Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.
- d) Jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr.
- e) Poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce.

## 2) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti

V této části, bych se rád zaměřil podrobněji na dva základní typy dohod, co všechno obnášejí, jaké jsou mezi nimi rozdíly. Doplnil jsem je o nějaké poznatky z praxe, se kterými jsem se setkal.

### ***Dohoda o provedení práce***

Dohoda o provedení práce je určena pro příležitostný přivýdělek v rozsahu do 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Jedná se o sezónní práci v gastronomii, krátkodobá výpomoc. U jednoho zaměstnavatele však můžete uzavřít více dohod, musí se ale vejít do rozsahu 300 hodin ročně. Například můžete pracovat v zoologické zahradě jako údržbář a zároveň jako výpomoc v kuchyni, ale součet hodin by neměl přesáhnout zmíněnou hranici.

Vaše peněžní odměna by měla splňovat alespoň minimální mzdu, která je v České republice pro rok 2020 - 87,50 Kč/hodina, což se ve většině případů stává, ale pokud byste s tímto měli přece jenom potíže a zaměstnavatel by Vám vyplatil méně, je povinen doplatit takovou částku, aby byla podmínka splněna. Jestliže vaše výplata bude do 10 000 Kč měsíčně, nemusíte z dohody o provedení práce odvádět sociální a zdravotní pojištění. Zaplatíte pouze srážkovou daň ve výši 15 %. V praxi to znamená, že Vám stačí podepsat papír, ve kterém souhlasíte s tím, že za Vás zaměstnavatel tuto daň odvedl. Pokud chcete dohodu ukončit, můžete to udělat okamžitě, stejně tak zaměstnavatel.

### ***Dohoda o pracovní činnosti***

Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá zpravidla na jeden rok, ale samozřejmě ji můžete podepsat jak na kratší, tak na delší dobu. Pokud pracujete na DPČ (dohodu o pracovní činnosti), tak by rozsah pracovní činnosti neměl přesahovat 20 hodin týdně, ale samozřejmě vše záleží na

osobní dohodě se zaměstnavatelem. Často se mi stávalo, že zaměstnavatel potřeboval pomoc a zeptal se mě, zda by mi nevadilo zůstat v práci o něco déle, nesmí Vám to ale nařídít.

Na rozdíl od DPP (dohody o provedení práce) můžete mít u zaměstnavatele uzavřenou pouze jednu dohodu. Z této dohody zaměstnavatel strhává každý měsíc odvody na sociální a zdravotní pojištění (více v kapitole 3) Odvody státu), a to i v případě, že si měsíčně vyděláte do 10 000 Kč. Takováto dohoda je vhodná pro pravidelný přivýdělek, například k hlavnímu pracovnímu poměru, pro rodiče na rodičovské dovolené nebo pro studenty, kteří si hledají něco pravidelného a dlouhodobého. Je tu ovšem jeden zadrhel: Pokud nejste evidováni na úřadu práce, musíte zaplatit minimální odvody na zdravotní pojištění. Minimální odvody se vztahují na příjem od 3 000 Kč do 13 500 Kč měsíčně. Minimální mzda je zde stejná jako u DPP a to 87,50 Kč/hodina.

Měsíčně musíte za zdravotní pojištění zaplatit 1 803 Kč. Pokud máte ovšem DPČ jako přivýdělek, tedy, že máte podepsanou už pracovní smlouvu u jiného zaměstnavatele, stačí, když odvádíte zdravotní pojištění ze své hlavní činnosti a z dohody odvedete pouze odpovídající procento. V praxi to znamená: Pracujete jako učitel na plný úvazek, ale chcete si ještě přivydělat, podepíšete tedy DPČ u jiného zaměstnavatele a zdravotní pojištění odvádíte pouze ze školy.

Posledním, ale už nenáročným zadrhelem je, že pokud si za měsíc vyděláte méně než 3 000 Kč, nemusíte platit odvody na sociální a zdravotní pojištění. Pokud chcete od dohody odstoupit, výpovědní doba je 14 dní jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

### ***Stručný přehled: Kdy uzavřít jakou smlouvu***

**DPP:** Dohoda o provedení práce se zpravidla uzavírá při jednorázové činnosti, která má rozsah do 300 hodin ročně. Pokud je výplata do 10 000 Kč, neplatíte sociální a zdravotní pojištění a z výdělku odvedete pouze srážkovou daň ve výši 15 %.

Příklad: Podepisuji dohodu o provedení práce. Ve smlouvě mám, napsáno, že dostanu 10 000 Kč hrubé měsíční mzdy. Na konci měsíce ovšem nedostanu 10 000 Kč, ale pouze 8 500 Kč, protože mi zaměstnavatel odvedl 1 500 Kč (15 %) v podobě daně z příjmu.

**DPČ:** Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá na pravidelnou vedlejší činnost v rozsahu do 20 hodin týdně. Do 3 000 Kč měsíčně neplatíte sociální a zdravotní pojištění. Nad tuto sumu sociální a zdravotní pojištění odvést musíte. Daně ve výši 15 % platíte vždy.

Příklad: Podepisuji dohodu o pracovní činnosti. Ve smlouvě mám napsáno, že dostanu 10 000 Kč, stejně jako v minulém příkladu. Na konci měsíce ovšem nedostanu 10 000 Kč, ale pouze 7 400 Kč, protože zaměstnavatel za mě odvedl 1 500 Kč (15 %) na dani z příjmu a 1 100 Kč na zdravotní a sociální pojištění + za nás zaměstnavatel zaplatí dalších 3 380 Kč na sociální a zdravotní pojištění. Superhrubá mzda je tedy 13 380 Kč a čistá mzda je 7 400 Kč, zbytek peněz jde státu. Proto je pro zaměstnavatele výhodnější nabízet dohodu o provedení práce, protože za nás nemusí platit sociální a zdravotní pojištění, tudíž ho vyjdeme levněji. Pro nás, jakožto zaměstnance, je výhodnější mít dohodu o pracovní činnosti, sice dostaneme méně peněz, ale máme placené sociální a zdravotní pojištění, které je nezbytně nutné.

## **Odpovědi na časté otázky**

Je pro mne výhodnější mít DPP nebo DPČ?

- Záleží, jakou práci vyhledáváte. Pokud vyhledáváte krátkodobý přivýdělek, je pro Vás určitě výhodnější podepsat DPP, dokonce si i myslím, že DPČ by Vám nebylo nabídnuto, tato dohoda se totiž podepisuje na delší dobu a zahrnuje i odvody pro stát, které by za Vás zaměstnavatel musel platit.

Kde si jako student mohu najít nejlepší brigádu?

- Nejlepší brigáda podle mě neexistuje. Brigádu je nejlepší hledat na internetu, kde je spousta volných pracovních míst, a hlavně velký výběr, kde si určitě najdete něco, co by Vás mohlo bavit a mohlo by Vám to vyhovovat (více v kapitole 4) Kde a jak si najít práci).

Jak nepřijít o výplatu?

- O svoji výplatu byste neměli nikdy přijít, zaměstnavatel by měl držet slovo a peníze Vám vyplatit. Pokud se tak ovšem nestane, je velmi důležité mít podepsanou pracovní smlouvu, za kterou se můžete schovávat a hájit se.

Proč podepisovat pracovní smlouvu?

- Podepsání pracovní smlouvy je neuvěřitelně důležité. Máte zde napsána pravidla, podle kterých se musíte řídit, ale jsou to také pravidla, kterými se musí řídit i zaměstnavatel, jako je třeba: místo konání práce, denní pracovní doba, finanční ohodnocení atd. Smlouva tak chrání obě strany.

Jaký je pro mne rozdíl, když pracuji načerno, nebo když pracuji pod dohodou?

- Je to velmi podobné, jako minulá otázka. Máte zpravidla podepsanou smlouvu a tím máte zajištěné, že se k Vám bude zaměstnavatel chovat, jak by měl. A hlavně bude vyžadovat pouze to, co jste již podepsali ve smlouvě a nic navíc. Zadržte klid, protože kdyby přišla kontrola a zjistila by, že pracujete načerno, mohla by zaměstnavateli hrozit pokuta a Vám propuštění z práce, byť jste žádnou smlouvu nepodepsal a oficiálně u nikoho nepracujete.

## **3) Odvody státu**

Sociální a zdravotní pojištění je povinnou daní, kterou zaměstnanci automaticky odvádí z platu nebo mzdy, osoby samostatně výdělečně činné platí sociální a zdravotní pojištění v rámci povinných odvodů. Zaměstnancům se tyto odvody automaticky strhávají z platu a část za ně platí i zaměstnavatel.

Zdravotní pojištění je celkem 13,5 % ze mzdy, z toho jednu třetinu platí zaměstnanec a zbytek zaměstnavatel. Sociální pojištění je celkem 31,5 % ze mzdy, z toho 6,5 % platí zaměstnanec a zbytek platí zaměstnavatel. Zaměstnanec platí tedy za sociální a zdravotní

pojištění 6,5 % + 4,5 %, zatímco zaměstnavatel platí 25 % + 9 %. Proto také existují tři druhy mezd.

### **Superhrubá mzda**

Superhrubá mzda vychází z hrubé mzdy zaměstnance, ke které se ovšem musí připočítat 25 % na sociální pojištění a 9 % na zdravotní pojištění. Výsledkem je superhrubá mzda, která se následně zaokrouhlí na stovky (dle §16 zákona O daních z příjmu), následně se využije na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (15 %). Superhrubá mzda je tedy přesným účetním nákladem zaměstnance na zaměstnavatele. Superhrubá mzda je kolik za nás zaměstnavatel dohromady zaplatí.

Příklad: Dostaneme výplatu 20 000 Kč hrubého. K této částce se přičte 34 % (25 % sociální + 9 % zdravotní pojištění), což činí 6 800 Kč. Zaměstnavatele budeme celkem stát 26 200 Kč. Z této částky nám zaměstnavatel odvede 34 %, které za nás musí zaplatit, ale na naši výslednou mzdu to nebude mít žádný efekt. Co na ni ovšem bude mít efekt je následně další odvod sociálního a zdravotního pojištění. Tato částka tvoří 11 % naší výplaty. Po odvodu této částky státu, nám vznikne tzv. čistá mzda. Z původní částky 20 000 Kč hrubého nám zůstane 18 900 Kč.

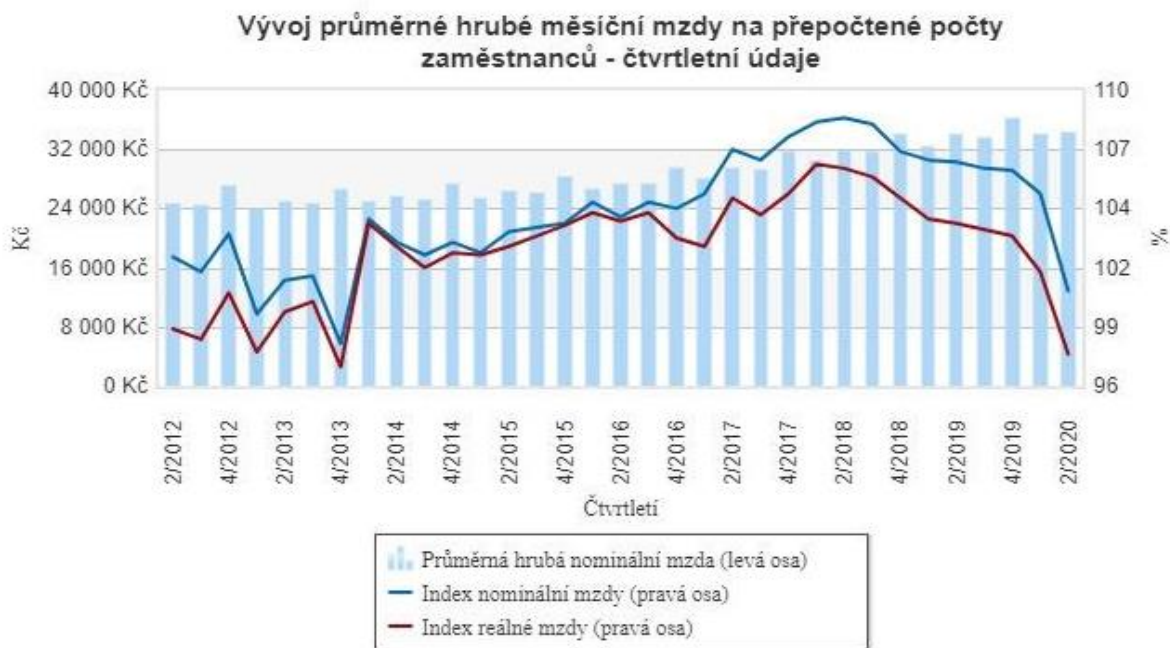
### **Hrubá mzda**

Hrubá mzda je peněžní odměna, která je před zdaněním a před odvodem „zaměstnanecké“ části sociálního a zdravotního pojištění. Daň, kterou za nás zaměstnavatel zaplatí, je tvořena ze superhrubé mzdy. Vezme se částka superhrubé mzdy, ze které se spočítá 15 % a vyjde nám celková daň, kterou za nás zaměstnavatel musí odvést.

Když k této dani přidáme ještě 6,5 % + 4,5 % vyjde nám čistá mzda. Výplaty v České republice se udávají v hrubé mzdě, tudíž při nástupu se nemůžeme radovat z částky, kterou máme slíbenou, protože si od ní musíme odečíst podstatnou část, a až pak se dostaneme k výsledné částce, kterou nám zaměstnavatel bude vyplácet.

## Čistá mzda

Čistá mzda představuje částku, která je zaměstnanci skutečně vyplacena. Je to částka, která Vám zůstává a není už nijak daněna, ani z ní není třeba odvádět sociální a zdravotní pojištění.



Graf č1 - Mzdy a náklady práce. Český statistický úřad [online]. Česká republika: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/prace\\_a\\_mzdy\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace)

#### 4) Kde a jak si najít práci

V dnešní době (květen 2020) je velmi malá nezaměstnanost, hodnota se pohybuje okolo 3,6 %, jde skoro o nejnižší hodnotu států v Evropské unii, tudíž je velký počet volných pracovních míst. Jedním z nejčastějších způsobů, jak si najít práci, je na internetu. Mezi nejznámější internetové stránky patří [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz), [www.prace.cz](http://www.prace.cz), [www.volnamista.cz](http://www.volnamista.cz) a spousta dalších. Myslím si, že tyto stránky nejsou pro studenty moc užitečné, protože inzeráty často požadují plnoletost a každodenní docházku do práce, která je při studiu velmi náročná.

Dobré hledat je na Facebooku, kde existuje velké množství skupin, které nabízejí práci. K výhodám Facebooku patří rozmanitost jím nabízených pracovních míst. Pokud se chcete nechat zaměstnat jako číšník, můžete si rovnou nalézt facebookovou skupinu, která nabízí volná místa pro číšníky apod. Je zde ovšem riziko, že někomu naletíte. Když jsem si hledal zaměstnání na Facebooku, často jsem našel příspěvky typu: tomuto zaměstnavateli se vyhněte! Je zde ale jistě i spousta poctivých lidí, kterým se dá věřit. Doporučil bych Vám před odpovědí na nějaký inzerát, abyste si raději daného zaměstnavatele zkusili trochu proklepnout na internetu, abyste zjistili, o koho se jedná. Další možností, kde si najít zaměstnání, je v novinách, na stránkách jednotlivých firem nebo u agenturových firem.

Agenturové firmy se stanou vašim “zaměstnavatelem“. Agenturovým firmám chodí volná místa od společností, která agentura následně rozděljuje lidem. Nedostanete se tedy do přímého kontaktu s vedoucím firmy. Samotnou výplatu vám posílá také agentura, je tudíž jedno, o jakou práci se jedná, protože základní plat je všude stejný. Je zde výhodou rozmanitost pracovních míst a jistota výplaty. Nevýhodou je ovšem Vaše pozice – nemáte žádnou možnost se dostat na lepší pozice, protože vaše pracovní místa spravuje agentura, a nikoliv majitel firmy, pro kterého pracujete.

Z vlastní zkušenosti bych Vám doporučil nebát se lidí a zeptat se jich, zda nemají nějaká volná místa a nezaměstnali by Vás. Myslím si, že je to lepší, protože nemusíte čekat dlouho na odpověď, zda Vás přijali, nebo ne, můžete si lépe vybrat pracovní místo, a hlavně poznat místní lidi a udělat si představu, jak by to v takovém pracovním dni mohlo vypadat. Myslím si, že čím lépe poznáte zaměstnavatele předem, tím lepší si uděláte představu, jak se k Vám bude chovat, co všechno Vám připustí a co už je přes čáru.

## 5) Praktická část

V Praktické části jsem se pokusil vysvětlit celé své téma profilové práce. Harmonogram případové studie vypadal následovně: Prvních pět minut jsme si udělali krátké povídání o tom, zda někdo někdy pracoval, zda podepisovali smlouvu, zda vědí, co vůbec podepisovali, případně jaké jsou jejich zkušenosti.

Následovala krátká diskuze o základních tématech, jako je dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti. Jaké jsou odvody státu, co jednotlivé odvody znamenají (co znamená zdravotní a sociální pojištění) a jakou částku odvádí zaměstnavatel a jaká částka, která je nám odebrána z výplaty, je následně odvedena státu.

Vysvětlovali jsme si, co znamenají jednotlivé mzdy: Co znamená pojem superhrubá mzda, hrubá mzda a čistá mzda. Jak se tyto mzdy počítají, kolik nám nakonec zůstane peněz a kolik peněz za nás zaměstnavatel musí zaplatit.

V Předposlední části jsme si zahráli krátké divadlo<sup>3</sup>, kde jsme měli dva případy, jak může vypadat pracovní pohovor. Hledali jsme rozdíly mezi pohovory a následně jsme si je rozebrali a řekli si pár poznámek, jak by měl takový pracovní pohovor vypadat, co bychom si na něj měli připravit a jakých chyb bychom se měli vyvarovat.

V poslední části jsme si udělali krátké shrnutí a odpovídali jsme si navzájem na otázky a vedli volnou diskusi na téma pracovního pohovoru. Celá praktická část trvala jednu hodinu. První část mi zabrala okolo pěti minut. Vysvětlení témat zabralo 15 minut. Případová studie a její rozbor nám zabral 25 minut a shrnutí zabralo 10 minut. Myslím si, že praktická část se povedla a pro studenty byla přínosná. Jsem rád, že se studenti zapojovali do diskuze, aktivně se ptali na otázky, které jim nebyly jasné, nebo když je něco zajímalo. Chtěl bych jim poděkovat, že se mé praktické části zúčastnili a doufám, že jim byla do života přínosná.

5 minut	Úvod do tématu, diskuze o zkušenostech, znalostech
15 minut	Základní pojmy: DPP, DPČ, odvody státu, zdravotní a sociální pojištění
10 minut	Jednotlivé mzdy: Superhrubá mzda, hrubá mzda, čistá mzda
20 minut	Rozbor pracovního pohovoru formou případové studie
10 minut	Závěrečné shrnutí, dotazy a diskuze

Případová studie dopadla podle mého dobře.. Vše, co jsem si naplánoval jsem v případové studii stihl a myslím si, že i uchazeče to bavilo a bylo to pro ně i v nějakém smyslu přínosné. Jediné, na čem bych pro příště zapracoval je informovanost ostatních, protože si myslím, že by se následně zúčastnilo více studentů.

### **Kazuistika**

Před samotným závěrem bych se rád podělil o pár svých zkušeností a o svůj osobní názor na toto téma. Po vypracování profilové práce jsem zjistil, že koncept profilové práce není, navzdory mému očekávání, koncipovaný pro všechny věkové kategorie. Zájem o případovou studii, kterou jsem vypracoval, jako jeden ze svých výstupů nebyl nijak velký. Myslím si, že je to kvůli tomu, že respondenti jsou studenty osmiletého gymnázia, kde je nástup do zaměstnání nijak netrápí, mají před sebou vizi vysoké školy a občas nějaký ten přivýdělek je nijak

<sup>3</sup> Scénář na divadlo viz Příloha č. 1

nezatěžuje. Myslím si, že to není správný přístup. Lidé tento problém začínají řešit velmi pozdě, až když se jich začne týkat. Například: Dostudují vysokou školu, při které chodili na brigádu, ale nijak je netrápilo, zda měli podepsané DPP nebo DPČ a nyní jsou v situaci, kdy chtějí nastoupit do zaměstnání, ale sami nevědí, co je pro něj nejvýhodnější, jaký je rozdíl mezi dohodami a hlavním pracovním poměrem.

Sám jsem v této situaci byl, ale o mnoho let dříve. Při prvním nástupu do zaměstnání, jsem neměl nejmenší ponětí, jak samotný poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem funguje. Nastoupil jsem vesele na brigádu do gastronomie, kde jsem byl zaměstnáván načerno a byl to pro mne veliký omyl. Zaměstnavatel mě po čase začal volat do práce pouze, když bylo třeba, což způsobilo velké komplikace. Vyčlenil jsem si celý den na práci, ale nakonec se mi zaměstnavatel ozval, že není třeba, abych dorazil nebo naopak.

Podepsaná dohoda je něco, čím se my, zaměstnanci, můžeme krýt a podle čeho se můžeme řídit. Proto si myslím, že bychom měli vědět, co podepisujeme. Pro mne samotného bylo velmi těžké popsat první dohodu, protože jsem nerozuměl přiloženým papírům, které byly plné textu. Nyní jsem rád, že jsem si tímto procesem sebevzdělávání prošel a myslím si, že by si jím měl projít každý, nehledě na to, zda mu je patnáct a může nastoupit do prvního zaměstnání, nebo zda je mu dvacet sedm a pomalu do zaměstnání nastoupit musí, aby se měl jak uživit a byl ekonomicky soběstačný.

## Závěr

V závěru bych Vás rád motivoval do práce, abyste se ničeho a nikoho nebáli. Není to nic složitějšího a každý někde najde své uplatnění. Pokud dokážete pochopit základní pravidla zákoníku práce, která jsem se vám zde pokusil vysvětlit, neměli byste jen tak někomu naletět. Myslím si, že práce jako taková vám dokáže otevřít obzory, kam byste chtěli po ukončení gymnázia dále směřovat. Já sám jsem si zde také přišel na své. Vždy jsem se chtěl stát kuchařem a pracovat v gastronomii, ale po třech letech praxe jsem zjistil, že to nebude nic pro mě. Neříkám, že díky brigádě zjistíte, co byste v budoucnosti chtěli dělat, ale určitě se naučíte mnoha novým schopnostem a v neposlední řadě poznáte spoustu nových lidí.

# Přílohy

## Příloha č.1

Petr je pozván na pracovní pohovor do malé rodinné kavárny<sup>4</sup>. Pan zaměstnavatel si ho pozve dovnitř.

P: Dobrý den, já jsem Petr Novák.

Z: Dobrý den, už Vás očekáváme. Já jsem pan Rychlý.

*Proběhne potřesení si rukou, Petr ovšem nenavazuje oční kontakt a začíná koukat po papírech.*

P: Byl jsem pozván na desátou.

*Dívá se na hodinky, je deset a dvě minuty.*

Z: Ano víme. Na desátou.

*Také se dívá na hodinky a následně na Petra, který je nemile překvapen a začíná být lehce rozhozený.*

P: Jsem to kvůli pohovoru.

Z: Ano víme, tak prosím začněte tím, že nám o sobě něco řeknete. Jak byste se charakterizoval?

P: Jsem ve středním věku, mám odpovídající vzdělání a dostatek praxe a zkušeností. Jsem spolehlivý, nemám problémy učit se novým věcem.

Z: A co si myslíte, že je podle Vás odpovídající vzdělání?

P: Já myslím, že na prvním místě je maturita a celá řada speciálně zaměřených kurzů na baristické dovednosti, jako je latte art a spousta dalších – to je podle mě velmi důležité. Možná lepší jak vysoká hotelová škola, to je jenom samá teorie a na praxích nedostatek místa na zkoušku, nemyslíte?

Z: No prosím, to je možné. Proč ale odcházíte ze stávajícího zaměstnání? V čem je problém?

P: Oni nedokážou ocenit moji práci. No, a pak samozřejmě špatné pracovní podmínky, spousta lidí, málo času na přestávky. Znáte to, jak to v gastronomii chodí.

Z: Myslíte si, že jste byl nadbytečný, když Vám zaměstnavatel propustil?

P: Tak to určitě ne, vybrali si špatnou osobu, kterou propustili a teď na to jistě doplatí.

Z: Proč si myslíte? Třeba jste byl slabý článek?

*Petr překvapeně mlčí a ticho mu není nijak příjemné a začíná být velmi znepokojen situací, ve které se nachází.*

Z: Dobře. Jak byste chtěl být pro nás přínosný?

P: Jak to myslíte?

---

<sup>4</sup> Zaměstnavatel, dále už jen Z a Petr, dále už jen P.

Z: Proč bychom si měli vybrat právě Vás?

P: Proč ne? To přece uvidíte, až mě přijmete ne?

Z: Jak se tedy vidíte v budoucnu? Řekněme tak za dva až čtyři roky?

P: Podívejte, to bych byl rád někde jinde. Člověk přece musí růst, ne? Já mám zdravé ambice.

Z: To je v pořádku, ale byl by na to prostor u nás?

P: To se uvidí, třeba se Vaše pobočky začnou rozrůstat po celé Praze a stanete se velmi známou sítí kaváren pro turisty.

Z: Jakou máte představu o naší firmě? Co o ní víte?

P: Prohlížel jsem si Vaše webové stránky. Rád bych pracoval pro rodinnou firmu, která si zachovává tradici.

*Zaměstnavatel přikyvuje.*

Z: Jak jste na tom se zdravím?

P: Dobře.

Z: Zdravotní průkaz máte?

*Petr znejistí, protože ví, že má propadlý.*

P: Momentálně nemám, ale tak samozřejmě by nebyl problém si nějaký sehnat.

*Zaměstnavatel přikyvuje. Navzájem si podají ruce a loučí se.*

**Jak by měl pohovor vypadat:** Měli bychom zůstat klidnými a nenechat se vyvést z míry. Zaměstnavatelé většinou očekávají jistou míru odolnosti ve stresových situacích – v našem případě je to zvládnutí stresu při větším množství zákazníků

Připravte se na pohovor a promyslete si odpovědi, na časté otázky. Nenechte se zaskočit. Korektně a věcně mluvit o svých kvalitách. Projevovat zájem o osobní růst, nepřehánět a být realistický. Neslibovat nic, co bychom nezvládli dokázat. Být optimistický a zanechat dobrý dojem při rozloučení.