



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Zhodnocení zaměstnaneckého poměru - právní aspekty, daňové aspekty v podmínkách ČR

Vypracoval: Kateřina Vaníková
Vedoucí práce: Ing. Zita Drábková, Ph.D.

České Budějovice 2015

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina VANÍKOVÁ**
Osobní číslo: **E12181**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Zhodnocení zaměstnaneckého poměru - právní aspekty, daňové aspekty v podmínkách ČR**
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Vyhodnocení právních a daňových aspektů vybraných režimů zaměstnaneckého poměru včetně zprostředkování zaměstnanců v legislativních podmínkách České republiky.

Osnova:

1. Úvod.
2. Literární přehled:
 - a) lidské zdroje,
 - b) personální administrativa, řízení lidských zdrojů,
 - c) personální řízení, agenturní zaměstnávání,
 - d) druhy pracovních poměrů v ČR.
3. Metodika,
4. Praktická část:
 - a) charakteristika daného podniku,
 - b) analýza zaměstnaneckých poměrů,
 - c) vyhodnocení.
5. Diskuse.
6. Závěr.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40-50

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

- Director, S. M. (2013). *Financial analysis for HR managers: Tools for linking HR strategy to business strategy*. Upper Saddle River, New Jersey: FT Press.
- Kleibl, J., Dvořáková, Z., & Šubrt, B. (2001). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck.
- Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- Pichrt, J. (2013). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck.
- Schmied, Z. (2013). *Průvodce mzdovou problematikou 2013*. Bohuňovice: Oswald.
- Tošovský, A. (2011). *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2013. 7. aktualiz., Olomouc.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zita DRÁBKOVÁ, Ph.D.
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: 3. března 2014

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2015

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.

děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (1)
370 05 České Budějovice

doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 3. března 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 15. 4. 2015

Kateřina Vaníková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Zitě Drábkové, Ph. D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytla při zpracování této práce.

Obsah

1.	Úvod	3
2.	Literární přehled	5
2.1.	Řízení lidských zdrojů.....	5
2.1.1.	Úkoly řízení lidských zdrojů.....	6
2.1.2.	Cíle řízení lidských zdrojů.....	7
2.2.	Personální činnosti	8
2.3.	Získávání pracovníků	10
2.4.	Pracovní poměr	12
2.4.1.	Vznik pracovního poměru	12
2.4.2.	Pracovní doba	12
2.4.3.	Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou	13
2.4.4.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	13
2.4.5.	Skončení pracovního poměru	14
2.5.	Vybrané náklady spojené se zaměstnanci	15
2.5.1.	Mzda a plat.....	15
2.5.2.	Odměňování.....	16
2.5.3.	Cestovní náhrady	17
2.5.4.	Odstupné	17
2.5.5.	Dovolená	17
2.5.6.	Dávky nemocenského pojištění	17
2.6.	Souběh funkcí ve společnosti s ručením omezeným.....	19
2.7.	Agenturní zaměstnávání	20
3.	Metodika a cíl práce	22
4.	Praktická část	24

4.1.	Charakteristika společnosti	24
4.2.	Charakteristika pracovních poměrů	24
4.3.	Stanovení nákladů na zaměstnance	24
4.3.1.	Osobní náklady - lékař	25
4.3.2.	Osobní náklady - zdravotní sestry	25
4.3.3.	Osobní náklady - laborantky	26
4.3.4.	Osobní náklady - dentální hygienistka.....	26
4.3.5.	Osobní náklady - účetní	27
4.3.6.	Pomocná síla	27
4.3.7.	Ostatní náklady na zaměstnance	28
4.3.8.	Celkové náklady na zaměstnance	29
4.4.	Návrhy na optimalizaci	30
4.4.1.	Outsourcing.....	30
4.4.2.	Úprava smluvních vztahů	32
4.5.	Problematika souběhu funkcí	33
4.5.1.	Současný stav zaměstnávání podílníků.....	33
4.6.	Odstranění souběhu funkcí	36
4.6.1.	Dopad pro společníka	36
4.6.2.	Dopad pro společnost.....	37
5.	Diskuze	38
6.	Závěr.....	41
7.	Summary.....	43
7.1.	Keywords	43
8.	Použité zdroje	44
8.1.	Literární zdroje.....	44
8.2.	Internetové zdroje.....	44
9.	Seznam obrázků a tabulek	1

1. Úvod

Jedním z nejdůležitějších faktorů všech společností je faktor lidský. Kvalita, spolehlivost a úspěšnost lidského faktoru pomáhá firmě k lepšímu, efektivnějšímu plnění cílů a napomáhá získat konkurenční výhodu v tržním prostředí. Personalistika obecně patří k velice dynamicky se rozvíjejícímu odvětví. Téměř každoročně se mění trendy a podmínky hodnocení pracovníků, jejich oceňování, systém bonusů a zaměstnaneckých výhod. Opominout se nedají ani legislativní změny na trhu práce. Zaměstnanci představují významný podíl na úspěšnosti firmy, a zároveň jsou dominantní položkou v celkových nákladech společnosti.

Téma této bakalářské práce je *Zhodnocení zaměstnaneckého poměru - právní aspekty, daňové aspekty v podmínkách ČR*. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Vzhledem k povaze tématu dané práce se v první části vymezují a charakterizují základní pojmy: řízení lidských zdrojů, personální činnosti, získávání pracovníků a agenturní zaměstnávání. Při určení pojmu řízení lidských zdrojů nejsou opomenuty jednotlivé koncepce, základní úkoly a cíle v řízení pracovníků. V rámci získávání pracovníků je kromě pojmu samotného vymezeno i získávání pracovníků z vnějších i vnitřních zdrojů, včetně výhod a nevýhod jednotlivých zdrojů. V teoretické části práce budou prezentovány také jednotlivé režimy zaměstnaneckých poměrů, včetně jejich vzniku a skončení a zhodnocení zaměstnaneckých poměrů z hlediska zákona o daních z příjmů a zákoníku práce, a to hlavně z pohledu zaměstnavatele. Zohledněny jsou i odvody na sociálním a zdravotním pojištění. V teoretické části bude též nastíněn problém souběhu funkcí ve společnosti s ručením omezeným, který bude dále rozveden v praktické části, zejména v diskuzi.

V literárním přehledu je dále blíže specifikována otázka agenturního zaměstnávání, které je od svého počátku vítaným a využívaným prostředkem k získávání pracovníků, neboť doplňuje proces získávání pracovníků a organizace, jež využívá služby agentury, nemusí vést personální agendu. Na českém trhu práce se personální agentury objevují od roku 2004.

V praktické části jsou využity získané poznatky a aplikovány na vybraný obchodní závod. Po analýze současného stavu nastavení zaměstnaneckých poměrů se v závěru

samotné praktické části bakalářské práce nachází návrh na zlepšení a zefektivnění využívání prostředků na lidské zdroje, spolu s případnou právní úpravou.

Práce je zakončena diskuzí, kde dojde k rekapitulaci poznatků a návrhů na optimalizaci v dané společnosti s ručením omezeným.

2. Literární přehled

2.1. Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů je definováno jako strategický a logický přístup k řízení nejcennějšího zdroje společnosti – lidského. Lidé v organizaci pracují individuálně i kolektivně a přispívají k dosažení cílů organizace. (1)

Pojmy „personální administrativa“, „personální řízení“ a „řízení lidských zdrojů“ jsou označeny jednotlivé vývojové fáze nebo koncepce personální práce a její postavení v hierarchii řízení organizace. Z časového hlediska je považována za nejstarší koncepci personální administrativy, následuje personální řízení a nejnovější koncepcí je řízení lidských zdrojů. (2)

Řízení lidských zdrojů je nejnovější koncepcí personální práce. Začala se formovat v 50. a 60. letech 20. století. Řízení lidských zdrojů se stává nejdůležitější složkou ve společnosti a také úlohou všech manažerů ve společnosti. Je jádrem řízení celé společnosti jako celku. Nejnovější koncepce personální práce vyjadřuje význam člověka, lidské pracovní síly - nejdůležitějšího výrobního vstupu a motoru činnosti organizace. Od čistě administrativní činnosti se mění v řídicí, koncepční. (2)

Koncepce řízení lidských zdrojů klade důraz na zájmy managementu, uplatnění strategického přístupu (tj. takového, do kterého se investuje v zájmu dosažení cílů organizace), docílení ztotožnění se s cíli organizace u zaměstnanců, vytvoření podnikové kultury a dosahování přidané hodnoty pomocí lidí, prostřednictvím procesu rozvoje lidských zdrojů a řízení pracovního výkonu. (1)

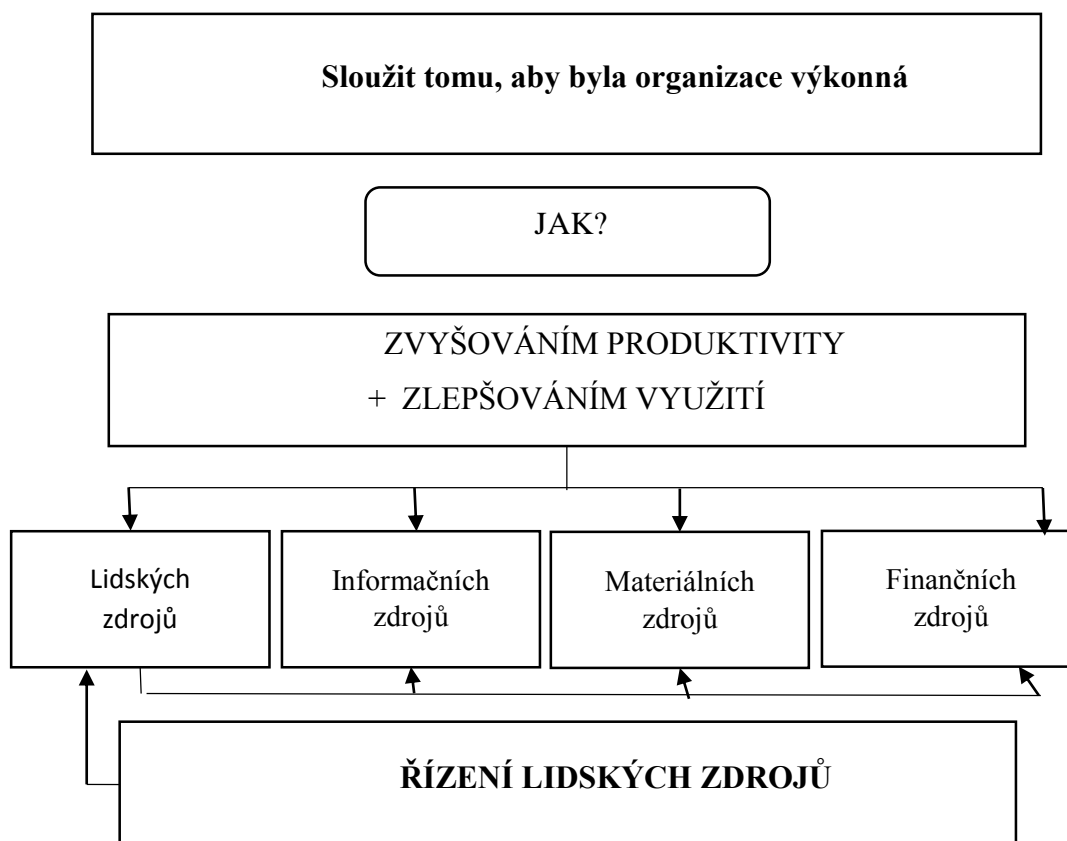
Strategie řízení lidských zdrojů určuje, kdo je zaměstnán v každé funkční oblasti a kolik prostředků bude investováno do rozšíření dovedností a schopností zaměstnanců. Strategie musí být navržena tak, aby podporovala obchodní strategii celé firmy. (4)

V mnoha firmách jsou náklady na lidské zdroje (nábor, výběr, odměňování, vzdělávání a administrativa personálního oddělení) největší složkou provozních nákladů společnosti. U některých společností dosahuje až 80 % provozních nákladů. Správné řízení nákladů na lidské zdroje má podíl na úspěšnosti celé firmy. (4)

2.1.1. Úkoly řízení lidských zdrojů

Obecný úkol řízení lidských zdrojů zobrazuje Obrázek č. 1.

Obrázek 1: Obecný úkol řízení lidských zdrojů



Zdroj: (2)

Josef Koubek uvádí za nejdůležitější úkoly lidského řízení následující:

- Usilování o umístění správného pracovníka na odpovídající pracovní místo, včetně toho, aby se pracovník adaptoval na změny v požadavcích na pracovní místo. Autor hovoří o tzv. tailoringu, neboli šití pracovních úkolů a míst pro konkrétního pracovníka.
- Optimální využívání pracovních sil v organizaci.
- Budování týmů, efektivního stylu vedení pracovníků a vytváření dobrých mezilidských vztahů v organizaci.
- Rozvoj pracovníka, a to zejména jeho schopností, osobnostních a sociálních vlastností, podporovat sblížení a ztotožnění se s cíli organizace.
- Dodržování všech právních norem v oblasti zaměstnávání lidí. (2)

2.1.2. Cíle řízení lidských zdrojů

Mezi obecné cíle řízení lidských zdrojů je zařazeno zabezpečení kvantitativní a kvalitativní stránky lidských zdrojů. Z hlediska kvantitativní stránky se jedná o zajištění dostatečného počtu zaměstnanců ve vhodné věkové a profesní struktuře a s požadovanou kvalifikací. Zajištění kvalitativní stránky lidských zdrojů je zajištění dostatečné výkonnosti, tvořivosti, motivace a identifikace pracovníka s cíli firmy.

Řízení lidských zdrojů je popisováno jako organizování procesu změn ve struktuře a kvalitě lidských zdrojů v souladu s potřebami a cíli společnosti. (3)

Cíle personální politiky jsou rozděleny na ekonomické a sociální.

- Ekonomické:
 - optimální využití lidské práce v kombinaci s ostatními výrobními faktory s cílem dosáhnout co nejvyššího požadovaného výkonu,
 - zvyšování kvality fungování lidských zdrojů,
 - zvýšení kreativity pracovníků,
 - stanovení a udržení personálních nákladů organizace na optimální úrovni,
 - stanovení systému odměňování dle výkonu pracovníka a tím zvyšování jejich výkonnosti.
- Sociální:
 - naplnění osobních cílů pracovníků, s ohledem na jejich přínos pro práci v organizaci,
 - napomáhat identifikaci s cíli společnosti,
 - vedení pracovníků k seberealizaci a zvyšování kvalifikace,
 - vytvářet předpoklady pro spokojenost s pracovním místem, s obsahem práce, pracovním prostředím a vnitřním klimatem organizace. (3)

Michael Armstrong uvádí jako cíle řízení lidských zdrojů efektivnost organizace, řízení lidského kapitálu, řízení znalostí, řízení odměňování, zaměstnanecké vztahy, uspokojování rozdílných potřeb a překlenování propasti mezi realitou a rétorikou. (1)

2.2. Personální činnosti

Zkonkretizování úkolů řízení lidských zdrojů se nazývá personální činnosti. Nejčastěji uváděné personální činnosti jsou následující.

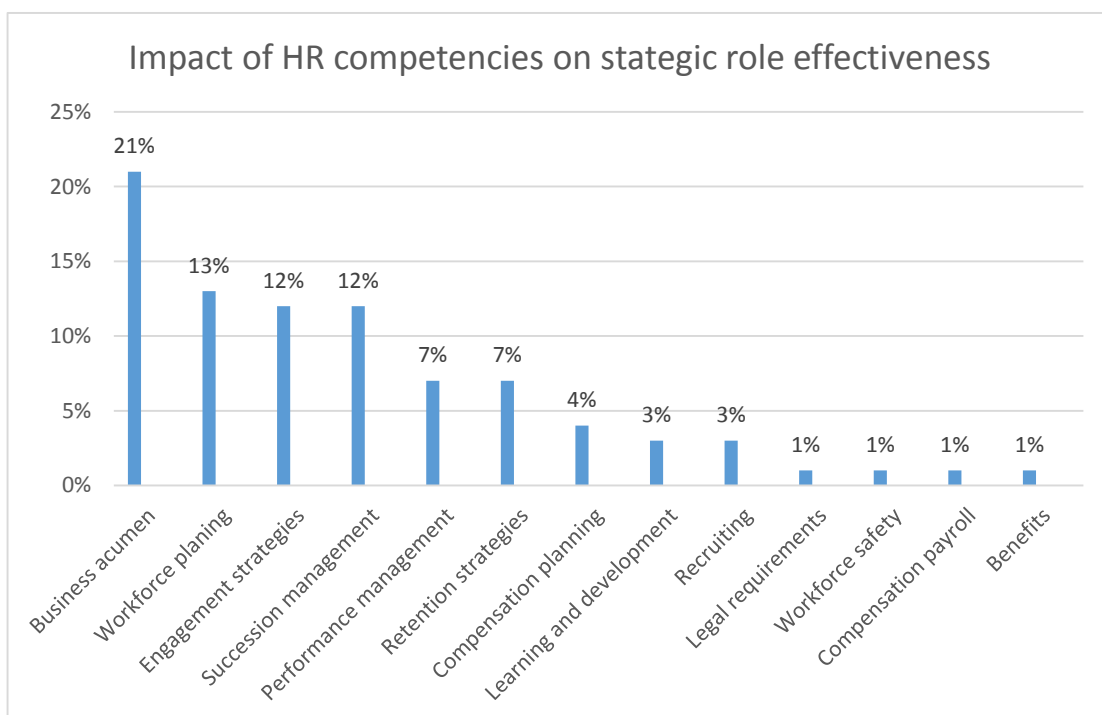
- **Vytváření a analýza pracovního místa:** jedná se o popis pracovních úkolů a s tím spojené pravomoci a odpovědnosti pracovníka.
- **Personální plánování:** plánování potřeby pracovníků a jejich rozmístění.
- **Získávání, výběr a přijímání pracovníků.**
- **Hodnocení pracovníků.**
- **Zařazování pracovníků na pracovní místa a ukončování pracovních poměrů.**
- **Odměňování.**
- **Vzdělávání pracovníků.**
- **Pracovní vztahy:** uvádí se především organizování jednání mezi vedením společnosti a představiteli zaměstnanců (odbory). Na schůzích se jedná nejen o mzdových podmínkách, ale i řešení konfliktů na pracovišti, stížností a komunikace v organizaci.
- **Péče o pracovníky:** zde je zařazen dohled na pracovní prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vedení dokumentace, otázky pracovní doby a pracovního režimu, záležitosti sociálních služeb.
- **Personální informační systém:** do této složky patří zjišťování, uchovávání, zpracování a analýzu dat týkajících se pracovních míst, pracovníků a jejich práce, mezd a sociálních otázek. Do informačního systému patří i získávání a uchovávání informací o vnějších podmínkách ovlivňujících personalistiku organizace.
- **Průzkum trhu práce:** personalista shromažďuje informace o nabídce a poptávce po pracovních silách, o konkurenčních nabídkách a odhaluje potenciální zdroje pracovních sil. V rámci strategie řízení lidských zdrojů sem řadíme i analýzu populačního vývoje.

- **Zdravotní péče o pracovníky:** vychází ze zdravotního programu organizace. Zahrnuje pravidelné lékařské prohlídky pracovníků, bere v potaz léčbu, rehabilitace pracovníků, ale například i kurzy první pomoci. Dlouhodobým cílem je udržení dobré zdravotní kondice zaměstnanců a zabránění časté pracovní neschopnosti pracovníků.
- **Dodržování zákonů v oblasti práce a zaměstnávání pracovníků.** (5)

Důležité je sladění jednotlivých personálních činností. Je nezbytné, aby cíle a zásady uplatňované při provádění jednotlivých personálních činností na sebe navazovaly a navzájem se podporovaly. Na sladěnost a provázanost jednotlivých činností klade důraz nejnovější koncepce v řízení lidských zdrojů – koncepce řízení pracovního výkonu. (2)

V mnoha firmách jsou personální činnosti děleny dle odborných odvětví. Ve velkých firmách, které jsou děleny na vnitropodnikové útvary (např. divize) mohou některé personální činnosti vykonávat jednotlivé útvary. Jedná se zejména o hodnocení a odměňování, pracovní podmínky nebo tvorby norem práce. Některé činnosti jsou naopak centralizované a jsou vykonávány pro celou organizaci, např. přijímání pracovníků a personální administrativa. (3)

Graf 1: Účinek HR kompetencí na efektivitu strategie



Zdroj: (4)

2.3. Získávání pracovníků

Získávání pracovníků je činnost, která zajišťuje, aby volná pracovní místa v organizaci přilákala dostatečné množství zájemců o daná místa, a to včas a s přiměřenými náklady. Tato personální činnost spočívá v rozpoznávání a vyhledávání vhodných pracovních zdrojů, informování o volných pracovních pozicích ve firmě a nabízení těchto míst. Pro získávání pracovníků je všeobecně rozšířen termín nábor. Ovšem v moderní teorii řízení lidských zdrojů je jako nábor označováno získávání pracovníků pouze z vnějších zdrojů společnosti. (6)

Získávání pracovníků se dělí na několik částí:

- Definování požadavků: specifikace a určení požadavků na pracovníka.
- Hledání správných osob: vypracování silných a slabých stránek obchodního závodu a dopad těchto stránek na možnost přilákání a odrazení uchazečů.
- Inzerování: musí splňovat tři základní kritéria, a sice náklady, rychlost a pravděpodobnost získání dobrých uchazečů.
- E-recruitment: součástí tohoto procesu je přilákání, výběr a nabízení zaměstnání nebo odmítání uchazečů na Internetu. Výhodou e-recruitmentu je především ušetření nákladů, větší informovanost pro uchazeče a také se zvyšuje atraktivita firmy jako takové.
- Outsourcing: jedná se o využití externí agentury pro získávání pracovníků.
- Vzdělávací zařízení: oslovení čerstvých absolventů a univerzit.
- Třídění uchazečů. (1)

Zákoník práce se zabývá právními vztahy před vznikem pracovního poměru v § 30 až 32 ZP. Úprava se týká především postupu při výběru osob ucházejících se o zaměstnání, získávání údajů o těchto fyzických osobách, povinností seznámit uchazeče s podmínkami, za nichž by práci vykonával a zjišťování zdravotní způsobilosti k výkonu práce. (10)

Při procesu získávání a nábory pracovníků jde zejména o tok informací mezi organizací a uchazečem o pracovní místo v dané firmě. Zaměstnavatel seznámí uchazeče s podmínkami výkonu práce a ověří zdravotní způsobilost k výkonu zaměstnání. Výběr nových pracovníků z hlediska kvalifikace, požadavků a schopností je plně v kompetenci zaměstnavatele, který se ovšem i při výběru pracovníků řídí zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. a zároveň zaměstnavatel přistupuje k uchazečům rovnocenně a dbá zákazu diskriminace dle antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb. (7)

Zdroje pro získávání pracovníků jsou rozděleny na vnitřní a vnější. Vnitřní zdroje pracovních sil tvoří: pracovníci uspořeni v rámci technického rozvoje, pracovníci přebývající po ukončení nějaké činnosti či po organizační změně, pracovníci, kteří mohou být povýšeni, pracovníci, kteří mají sami zájem přejít na jiné pracovní místo. Hlavními vnějšími zdroji jsou: volné pracovní síly na trhu práce, čerství absolventi škol, pracovníci jiných organizací, ženy v domácnosti, důchodci, studenti, pracovní zdroje ze zahraničí. (6)

Mezi výhody získávání pracovníků z vnitřních zdrojů se řadí skutečnosti, že zaměstnanec firmu a vztahy v ní dobře zná, organizace si je vědoma silných a slabých stránek zaměstnance, ve společnosti se zvyšuje morálka mezi pracovníky (mají naději na přeřazení nebo povýšení), organizaci se vyplácí investice do pracovníka. Mezi nevýhody nábory patří soutěž o pracovní místo, která může mezi zaměstnanci narušit mezilidské vztahy v organizaci a firma sama zabraňuje vstupu nových postupů. (3)

Jako hlavní výhoda získávání pracovníků z vnějších zdrojů je samozřejmě považována široká možnost výběru kvalifikovaných a schopných pracovníků, za jejich kvalifikaci nemusí obchodní jednotka vynakládat dodatečné prostředky. Pro společnost je levnější, rychlejší a snazší získat kvalifikované pracovníky zvenčí. Do organizace jsou s novými pracovníky vneseny nové pohledy, názory, zkušenosti a postupy. Mezi nevýhody vnějších zdrojů počítáme náklady na přilákání nových pracovníků (např. inzerce), dobu na adaptaci pracovníka ve firmě a možnost narušení mezilidských vztahů ve společnosti. Jedná se o situaci, kdy stávající pracovníci firmy se cítí dostatečně kvalifikovaní a zkušení na povýšení či změnu pracovního místa, ale místo nich je na místo zařazen nový pracovník z vnějších zdrojů. (2)

2.4. Pracovní poměr

2.4.1. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce¹, a to i tehdy, pokud zaměstnanec do práce fakticky nenastoupí (jedná se např. o státní svátek). (10)

Od vzniku pracovního poměru vznikají smluvním stranám povinnosti vyplývající ze ZP. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet pracovní podmínky pro plnění práce a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitropodnikovou směrnicí. Zaměstnanec je povinen dle pokynů zaměstnavatele práci vykonat. (7)

2.4.2. Pracovní doba

Nejvyšší přípustný rozsah pracovní doby je 40 hodin týdně. V Zákoníku práce je dále vymezený nejvyšší přípustný rozsah délky týdenní pracovní doby pro určité kategorie zaměstnanců, u kterého se vychází ze zvláštních podmínek výkonu práce na určitých pracovištích a pracovních režimů. V provozech s dvousměnným pracovním režimem je maximální pracovní doba 38,75 hodiny týdně, s třisměnným a nepřetržitým provozem 37,5 hodin týdně. Pracovní doba pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí 37,5 hodiny týdně. (14)

Koná-li zaměstnanec za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, výjimečně práce také v dalším pracovním poměru, jde o hlavní a vedlejší pracovní poměr. Vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. (10)

¹ Nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo.

2.4.3. Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou

Pracovní poměr trvá na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru. (10)

Od 1. ledna 2012 došlo v Zákoníku práce ke značenému zpřísnění uzavírání smluv na dobu určitou. Zákon se snaží zamezit tzv. řetězení krátkodobých pracovních poměrů. Tím pádem byl omezen počet sjednání (popř. prodloužení) těchto pracovních poměrů v rámci určitého období na maximálně 3 právní úkony směřující k uzavření pracovního poměru na dobu určitou. Zákonodárci se tím snaží posílit stabilitu zaměstnání, na druhé straně u zaměstnavatelů vytváří problém se zajištěním zastupování nepřítomných zaměstnanců. (7)

Podle § 39 ZP nyní platí, že 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 opakován nebo prodloužen nejvýše dvakrát. (10)

2.4.4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pracovněprávním nástrojem, upraveným v § 74 až 77 ZP. Tyto dohody jsou obecně považovány za flexibilní, jelikož umožňují zapojení zaměstnance do pracovního prostředí dle potřeb zaměstnavatele, snadné navázání a skončení těchto pracovních poměrů a nízké nákladovosti. (7)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr tvoří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Obě dohody jsou limitovány maximálním počtem hodin vykonávané práce nebo činnosti a tím se od sebe zároveň odlišují. V dohodách je potřeba sjednat rozsah prací. Zároveň musí být obě dohody uzavřené písemně. V dokumentu je vždy uvedena doba, na kterou je smlouva uzavřena. Obě dohody mohou být uzavřené na dobu určitou i neurčitou. (10)

Rozsah dohody o provedení práce nesmí být delší než 300 hodin za jeden kalendářní rok. Do maximálního limitu 300 hodin se pro zaměstnance nezapočítávají hodiny odpracované pro jiného zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce. Minimální hodinová sazba je 50,6 Kč/ hod. Zaměstnanci zaměstnavatel ze mzdy nestrhává dávky sociálního ani zdravotního pojištění při výdělku do 10 000 Kč hrubého měsíčně u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnavatel ze mzdy pracovníka odvádí daň. Pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení poplatníka k dani, sráží zaměstnavatel srážkovou daň ve výši 15 %. V opačném případě zaměstnavatel odvádí patnáctiprocentní zálohy na daň z příjmu. (7)

Dohodu o pracovní činnosti uzavře zaměstnavatel a zaměstnanec ve chvíli, kdy rozsah práce překročí 300 hodin za jeden kalendářní rok. Na základě této dohody není možné vykonávat práci v rozsahu překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, zpravidla se jedná o max. 20 hodin týdně. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou je dohoda uzavřena. Zdravotní pojištění se odvádí až z odměny od 2 500 Kč za měsíc. Z odměny do 2 499 Kč za měsíc zaměstnanec ani zaměstnavatel pojištění neplatí, což je výhoda oproti pracovnímu poměru. Zaměstnavatel neodvádí sociální pojištění ze mzdy zaměstnance, který uzavřel se zaměstnavatelem tzv. zaměstnání malého rozsahu. Z dohody musí být zřejmé, že měsíční odměna buď nedosáhne 2 500 Kč, nebo vyšší odměny nelze předem stanovit. Pokud je dohoda sepsána na měsíční odměnu 2 500 Kč nebo vyšší a zaměstnanec této odměny z nějakého důvodu nedosáhne, tak se odvádí pojištění i z odměny nižší. (7)

2.4.5. Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen pouze v případech, které jmenuje Zákoník práce, a to buď z vůle jednoho, nebo obou účastníků pracovněprávního vztahu. Podle § 48 pracovní poměr může být rozváznán jen: dohodou (§ 49), výpovědí (§ 50), okamžitým zrušením (§ 55 a 56), zrušením ve zkušební době (§ 66). Pracovní poměr zaniká (skončí) pouze v těchto případech: uplynutím doby – u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou (§ 65), smrtí zaměstnance (§ 342), u cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti: dnem, kdy končí pobyt na území ČR, dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek o vyhoštění z území ČR, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání anebo povolení k dlouhodobému pobytu. (10)

2.5. Vybrané náklady spojené se zaměstnanci

2.5.1. Mzda a plat

Nejzákladnějším nákladem spojeným se zaměstnáváním je vyplácení mzdy nebo platu. Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (10)

Zatímco mzda je používaným termínem v podnikatelské sféře, ve státním sektoru se používá pojem plat, který definuje zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. (7)

Hrubá mzda se skládá ze základní mzdy, prémie a různých příplatků. Po stanovení výše hrubé a super hrubé mzdy zaměstnavatel vypočítá srážky ze mzdy. Super hrubá mzda představuje celkový mzdový náklad zaměstnavatele. Jedná se o hrubou mzdu a k ní připočítané pojistné, hrazené zaměstnavatelem, sociální 25 % a zdravotní pojištění 9 %². Srážky ze mzdy se dělí na srážky ze mzdy se souhlasem³ a bez souhlasu zaměstnance. Srážky ze mzdy bez souhlasu zaměstnance jsou vyjmenované v Zákoníku práce. Jedná se zejména o zálohu na daň z příjmů fyzických osob (15 % ze základu pro výpočet daně – zaokrouhlené super hrubé mzdy), pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (6,5 %), pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (4,5 %), částky exekuce a další. (6)

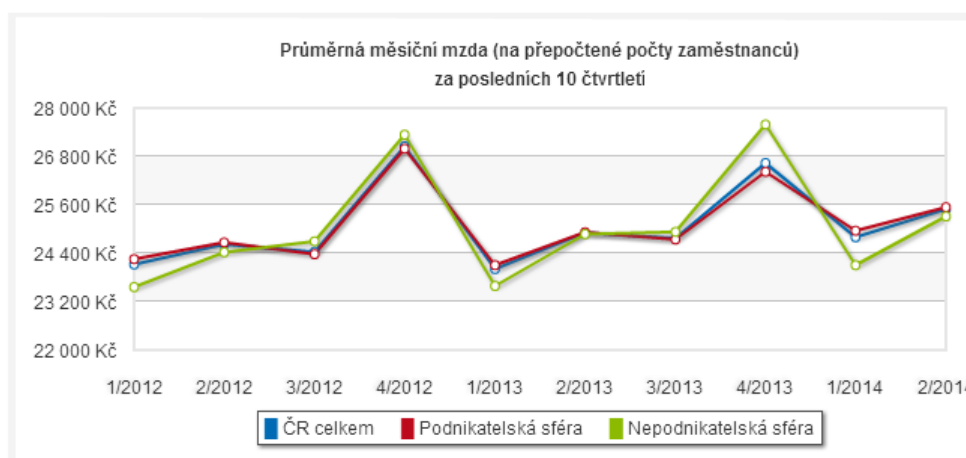
Průměrná měsíční mzda ve druhém čtvrtletí roku 2014 dosahuje 25 500 Kč, v hodinové sazbě 151,80 Kč. Průměrné náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance jsou 33 637 Kč. Minimální mzda je od srpna 2013 na úrovni 8 500 Kč, což představuje 50,60 Kč/hod. Od 1. 1. 2015 dojde k navýšení minimální mzdy na hranici 9 200 Kč, 55 Kč/hod. (14)

² Počítáno z hrubé mzdy.

³ Srážky mohou být realizované pouze po uzavření písemné dohody o srážkách ze mzdy.

Obrázek 2 : Vývoj průměrné měsíční mzdy

Hrubá mzda: 25 500 Kč
Datum zveřejnění: 05.09.2014



Zdroj: (13)

2.5.2. Odměňování

Kromě mzdy (platu) je zaměstnavatel povinen vyplácet pracovníkovi i např. mzdu za práci přesčas, mzdu za práci ve svátek, příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci o víkendu, mzdu při výkonu jiné práce, náhradu mzdy při překážkách v práci, a další. (7)

Tabulka 1: Přehled odměn a náhrad hrazených zaměstnancům

DRUH ODMĚNY / NÁHRADY	% ZÁKLADNÍ SAZBY MIN. MZDY
PRÁCE PŘESČAS	25 %
PŘEKÁŽKA V PRÁCI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE ⁴	60 – 80 %
PRÁCE V NOCI ⁵	10 %
PRÁCE PŘESČAS	10 %
DRŽENÍ POHOTOVOSTI	10 %
PRÁCE O VÍKENDU	10 %

Zdroj: vlastní zpracování

⁴ Překážky ze strany zaměstnavatele jsou prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními podmínkami. U prostojů, kdy zaměstnanec není převeden na jinou pozici, mu náleží 80 % průměrného výdělku a při přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek 60 %.

⁵ Za práci vykonávanou v noci se považuje práce vykonaná od 22 hod. do 6 hod. ráno. Příplatky za práci v noci mohou být upraveny v kolektivní smlouvě.

2.5.3. Cestovní náhrady

Úhradu cestovních nákladů zaměstnanci upravuje Zákoník práce. Za cestovní výdaje se pokládají výdaje, které vzniknou zaměstnanci při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště, mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přeložení, dočasném přidělení, přijetí do zaměstnání v pracovním poměru a výkonu práce v zahraničí. (10)

2.5.4. Odstupné

Odstupné vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci jako finanční náhradu při ukončení pracovního poměru v zákonem daných případech.⁶ Výše odstupného je závislé na délce pracovního poměru. Zaměstnanec obdrží jednonásobek průměrného měsíčního výdělku při pracovním poměru trvajícím méně než 1 rok, dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku u pracovního poměru, který trvá déle než 1 rok a méně než 2 roky. Trojnásobek zaměstnanec obdrží, pokud jeho pracovní poměr trval alespoň 2 roky. Výplata odstupného nepodléhá odvodu sociálního a zdravotního pojištění. (7)

2.5.5. Dovolena

Náhrada za dovolenou přísluší zaměstnanci ve výši jeho průměrného výdělku, přiznaném k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Za rozhodné období se pokládá poslední kalendářní čtvrtletí. Zaměstnanec má nárok na čerpání dovolené 4 týdny v kalendářním roce, pokud se jedná o zaměstnance státního sektoru, pak mu přísluší 5 týdnů dovolené. (10, 7)

2.5.6. Dávky nemocenského pojištění

Mezi dávky nemocenského pojištění řadíme podporu při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a nemocenské. Podporu při ošetřování člena rodiny (OČR) firma zaměstnanci vyplácí, pokud pečuje o nemocného člena rodiny. OČR může zaměstnanec čerpat 9 nebo 16 dní. Na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství mají nárok pracující těhotné zaměstnankyně, které vykonávaly zákonem zakázanou práci pro těhotné ženy a v důsledku toho byly převedeny na jinou práci. (12)

⁶ Případy jsou uvedené v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce.

Náhradu mzdy za pracovní neschopnost vyplácí zaměstnanci zaměstnavatel od třetího dne pracovní neschopnosti nebo karantény za pracovní dny. Zaměstnavatel náhradu vyplácí do 15. dne. Od 15. dne vyplácí zaměstnanci nemocenské státní správa sociálního zabezpečení. Výše nemocenského za kalendářní den činí po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu.⁷ (12)

⁷ Vyměřovacím základem je úhrn započitatelných příjmů z rozhodného období.

2.6. Souběh funkcí ve společnosti s ručením omezeným

Souběhem funkcí se označuje skutečnost, kdy je jedna osoba současně v pracovním poměru a zároveň se podílí na vedení společnosti. Do roku 2011 byl souběh funkcí považován za nepřípustný, a to dle rozsudku Nejvyššího soudu. Pracovní smlouvy jednatelů společností byly považovány za neplatné. S účinností od 1. 1. 2012 byla situace vyřešena vložением § 66d do obchodního zákoníku, který umožnil delegovat obchodní vedení z funkce statutárního orgánu a vykonávat je na základě souběžného pracovního poměru, a to i stejnou osobou. (15)

Zákonu o obchodních korporacích ani zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník neobsahuje žádné ustanovení, podobné předchozí právní úpravě dle § 66d starého obchodního zákoníku. I přes formulaci autorů nového občanského zákoníku „co není zakázáno, je dovoleno“ se kumulace funkcí označuje za neplatnou. Tento názor podporuje i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3250/2012. Z rozsudku je dané, že pracovní poměr zanikl ke dni, kdy byl zaměstnanec jmenován jednatelem společnosti. (15, 17)

Společníkovi může za soustavnou práci pro společnost plynout odměna v těchto základních formách:

- má se společností uzavřenu pracovní smlouvu a pobírá mzdu,
- společník je zároveň jednatelem a pobírá odměnu za výkon funkce jednatele,
- společník nemá uzavřenu pracovní smlouvu a výkon jeho práce pro společnost upravuje společenská smlouva. (16)

2.7. Agenturní zaměstnávání

„Agenturní zaměstnávání je zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.“ (9)

Jedná se o jednu ze tří forem zprostředkování zaměstnání (dále řadíme vyhledávání nové pracovní síly a poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí). Fyzické osoby jsou zaměstnávány za účelem výkonu práce pro uživatele, kterým je jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Tento nástroj také nazýváme dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli. Zaměstnanec je v pracovněprávním vztahu s agenturou. Agenturní zaměstnávání označuje také skutečnost, kdy je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na našem území.

Zprostředkování zaměstnání je prováděnou agenturou práce za účelem dosažení zisku, nicméně od fyzických osob, kterým je zaměstnání zprostředkováno nesmí být požadována žádná přímá ani nepřímá úhrada. (7)

Tento institut atypického zaměstnávání upravují dva základní nadnárodní právní normy. Jedná se o Úmluvu MOP⁸ č. 181 o soukromých agenturách práce a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. (8)

V českém právním systému charakterizuje a upravuje agenturní zaměstnávání Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. (7)

Agentury práce nezajišťují svým zaměstnancům takové sociální jistoty, jako tradiční zaměstnavatelé svým zaměstnancům. Zejména se jedná o možnost ukončení pracovního poměru. V § 309 odst. 5 ZP⁹ se uvádí, že jak agentura práce, tak uživatel jsou povinni zajistit, aby mzdové a pracovní podmínky zaměstnance nebyly horší než mzdové a pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Nicméně zákoník práce, ani jiné právní normy neobsahují definici pojmů mzdové a pracovní podmínky. Agentury práce tedy nejsou ze zákona povinni svým zaměstnancům poskytovat stejné bonusy a benefity jako uživatel svým pracovníkům. Jedná se zejména o odměňování, prémie, 13. a 14. platy, zvýhodněné stravování, stravenky apod. (11)

⁸ MOP = Mezinárodní organizace práce

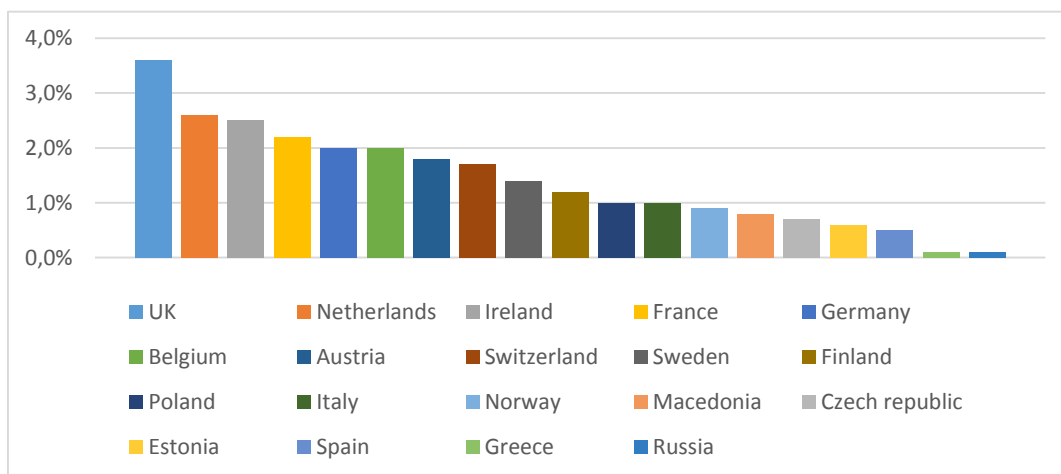
⁹ ZP = Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Zaměstnanec s agenturou práce uzavírá pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Není umožněno uzavřít mezi účastníky dohodu o provedení práce. Kromě povinných náležitostí pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti dle zákoníku práce smlouva obsahuje také závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a právní dokumenty obsahují též závazek zaměstnance vykonávat tuto práci dle pokynů uživatele. Jako ukončení pracovního poměru je nejčastěji uvedeno „dnem ukončení dočasného přidělení“. Pracovní poměr pak končí dnem, kdy uživatel oznámí agentuře práce, že již nemá o zaměstnance zájem.¹⁰ (8)

Zaměstnanec agentury práce je uživateli přidělen na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Dle zákoníku práce dohoda obsahuje minimálně následující údaje o dočasně přiděleném zaměstnanci: jméno a příjmení, státní občanství, datum a místo narození, bydliště, druh práce, včetně požadavků na odbornou, případně zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce, dobu trvání výkonu práce¹¹, místo výkonu práce, datum nástupu, podmínky, za nichž je možné ukončit dočasné přidělení zaměstnance před uplynutím dané doby (viz výše).

Graf č. 2 zobrazuje podíl agenturního zaměstnávání ve vybraných evropských zemích v roce 2013.

Graf 2: Podíl agenturního zaměstnávání v EU



Zdroj: (8)

¹⁰ Kromě smluvního dohodnutého ukončení pracovního poměru může dojít k výpovědi ze strany zaměstnance, výpovědi ze strany agentury práce, okamžitému zrušení ze strany agentury práce, okamžité zrušení ze strany zaměstnance a ke zrušení ve zkušební době.

¹¹ Agentura práce nemůže zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u stejného uživatele na dobu delší než 12 po sobě jdoucích měsíců.

3. Metodika a cíl práce

Cílem této bakalářské práce je vyhodnocení právních a daňových aspektů vybraných režimů zaměstnaneckého poměru včetně zprostředkování zaměstnanců v legislativních podmínkách České republiky. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části došlo k charakteristice pojmů, které jsou spojeny se zaměstnáváním, k definici zaměstnaneckých poměrů, i těch konaných mimo pracovní poměr, a popsána byla i problematika osobních nákladů společnosti. V kapitole 2. 6. *Souběh funkcí ve společnosti s ručením omezeným* byla popsána problematika zaměstnávání společníků a souběhu funkcí. Při zpracování této části bylo vycházeno ze studia odborné literatury a aktuálních právních předpisů.

V následujících kapitolách bude proveden rozbor zaměstnaneckých poměrů ve vybraném obchodním závodě. Bude provedena nákladová analýza a tím stanoveny celkové roční náklady na mzdy zaměstnanců a společníků. U všech nákladových analýz bude pro kompletnost zobrazeno i účtování jednotlivých účetních případů, spojených s osobními náklady. K vytvoření nákladových analýz bylo využito především dat z výkazu zisku a ztráty k rozvahovému dni 31. 12. 2014¹². K právní analýze zaměstnaneckých poměrů byla využita analýza pracovních smluv. Doplnkové informace nenalezené ve výkazech a pracovních smlouvách byly získány dotazováním ve společnosti.

Na základě nákladové analýzy bude v kapitole 4. 4. *Návrhy na optimalizaci* navrženo využití outsourcingu. Pomocí kalkulace přímých a nepřímých nákladů budou vyčísleny náklady na vlastní výrobu a výsledky následně srovnány s průzkumem cenové nabídky outsourcingu na trhu. V již zmíněné kapitole 4. 4. *Návrhy na optimalizaci* budou dále navrženy právní úpravy a změna pracovní smlouvy u jednoho z pracovníků tak, aby došlo k synchronizaci s právní úpravou.

Závěrečná kapitola praktické části této bakalářské práce 4. 5. *Problematika souběhu funkcí* se bude věnovat situaci ve společnosti s ručením omezeným, kdy jsou společníci a jednatelé společnosti zároveň zaměstnanci společnosti. Hlavním výstupem a cílem práce bude navržení možností k úpravě kumulace funkcí z právního i daňového hlediska. Pro komplexní náhled budou vyčísleny náklady společnosti i příjmy společníků.

¹² Položka "C. Osobní náklady" obsahuje mzdové náklady, včetně příjmů společníků a členů družstva ze závislé činnosti, odměny členům orgánů společnosti a družstva, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zákonné i ostatní a sociální náklady zákonné i ostatní, včetně sociálních nákladů fyzické osoby.

Cílem práce je dále zajistit, aby zaměstnanecké poměry ve společnosti byly v souladu s právními ustanoveními zákoníku práce, občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích. Tím dojde k naplnění cíle z hlediska právních aspektů. Z daňového hlediska bude cíl práce naplněn tím, že u všech navržených možností úpravy bude určen též daňový dopad dle zákona o daních z příjmů.

Závěr praktické části práce bude věnován diskuzi, kde bude rozebrán problém kumulace funkcí a dále budou shrnuty výstupy práce.

4. Praktická část

4.1. Charakteristika společnosti

Společnost XY byla založena původně jako podnikání fyzické osoby v roce 1993 v Plzni. Hlavní činností společnosti je provozování zubní ordinace a laboratoře. Na počátku činnosti měla společnost 4 zaměstnance. V roce 2012 došlo ke změně formy podnikání na společnost s ručením omezeným, s předmětem podnikání provozování nestátního zdravotnického zařízení. Jednatelé společnosti jsou zároveň jedinými společníky a ve firmě jsou zaměstnání jako lékaři - stomatologové. Společnost XY má v současnosti celkem dvanáct zaměstnanců. Jedná se o tři lékaře, čtyři zdravotní sestry, tři zubní laborantky, specialistku na dentální hygienu, účetní a uklízečku. Společnost XY, s. r. o. není plátcem DPH.

4.2. Charakteristika pracovních poměrů

Jak již bylo uvedeno v úvodu praktické části této práce, společnost zaměstnává 12 pracovníků. Lékaři, zdravotní sestry, laborantky a účetní jsou zaměstnání na hlavní pracovní poměr, s osmihodinovou denní pracovní dobou. Pouze paní na úklid je zaměstnána na dohodu o provedení práce, s dvouhodinovou denní dotací pracovní doby. Všichni pracovníci hlavního pracovního poměru mají podepsané prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro XY, s. r. o. Všichni pracovníci kromě laborantek jsou odměňováni fixní měsíční mzdou, laborantky pak spadají do režimu mzdy úkolové. V následujících kapitolách bude záměrně oddělena problematika zaměstnávání společníků, které bude věnována samostatná kapitola „*Problematika kumulace funkcí*“.

4.3. Stanovení nákladů na zaměstnance

V následujících kapitolách 4. 3. 1. *Osobní náklady – lékař* až 4. 3. 5. *Osobní náklady - účetní* dochází ke kalkulaci a zúčtování ročních mzdových a ostatních nákladů, které vznikají firmě XY. Jelikož společnost zaměstnává stále zaměstnance a v uplynulých třech letech nedošlo k fluktuaci, skládají se náklady na zaměstnance pouze ze mzdových nákladů, povinných odvodů sociálního a zdravotního pojištění a příspěvku na stravenky.

4.3.1. Osobní náklady - lékař

Průměrná měsíční mzda lékaře je 35 000 Kč hrubého měsíčně. Roční náklady ze závislé činnosti tohoto lékaře jsou zobrazeny v *Tabulce č. 2: Roční osobní náklady - lékař*.

Tabulka 2: Roční osobní náklady - lékař

POLOŽKA	ČÁSTKA	AKONTACE
Mzdové náklady	420 000 Kč	521 / 331
Sociální pojištění	105 000 Kč	524 / 336
Zdravotní pojištění	37 800 Kč	524 / 336
NÁKLADY CELKEM	594 960 Kč	-- / --

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.2. Osobní náklady - zdravotní sestry

Zdravotní sestry společnost XY zaměstnává celkem čtyři. Výše jejich průměrného hrubého výdělku je 15 000 Kč měsíčně pro jednoho zaměstnance. *Tabulka č. 3: Roční osobní náklady – zdravotní sestry* zobrazuje celkové náklady spojené se všemi čtyřmi zaměstnankyněmi.

Tabulka 3: Roční osobní náklady – zdravotní sestry

POLOŽKA	ČÁSTKA	AKONTACE
Mzdové náklady	720 000 Kč	521 / 331
Sociální pojištění	180 000 Kč	524 / 336
Zdravotní pojištění	64 800 Kč	524 / 336
NÁKLADY CELKEM	964 800 Kč	-- / --

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.3. Osobní náklady - laborantky

Každá ze tří laborantek společnosti XY má průměrný měsíční výdělek 26 000 Kč. Laborantky jsou placeny v úkolové mzdě. V *Tabulce č. 4: Roční osobní náklady – laborantky* jsou zobrazeny celkové roční osobní náklady na laborantky.

Tabulka 4: Roční osobní náklady - laborantky

POLOŽKA	ČÁSTKA	AKONTACE
Mzdové náklady	936 000 Kč	521 / 331
Sociální pojištění	234 000 Kč	524 / 336
Zdravotní pojištění	84 240 Kč	524 / 336
NÁKLADY CELKEM	1 254 240 Kč	-- / --

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.4. Osobní náklady - dentální hygienistka

Hrubá průměrná mzda specialistky na dentální hygienu je 20 000 Kč měsíčně. *Tabulka č. 5: Roční osobní náklady – dentální hygienistka* zobrazuje celkové roční osobní náklady společnosti spojené se zaměstnáváním této pracovnice.

Tabulka 5: Roční osobní náklady – dentální hygienistka

POLOŽKA	ČÁSTKA	AKONTACE
Mzdové náklady	240 000 Kč	521 / 331
Sociální pojištění	60 000 Kč	524 / 336
Zdravotní pojištění	21 600 Kč	524 / 336
NÁKLADY CELKEM	321 600 Kč	-- / --

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.5. Osobní náklady - účetní

Průměrná měsíční mzda účetní je 21 000 Kč hrubého výdělku. V *Tabulce č. 6: Roční osobní náklady – účetní* je stanovena kalkulace hrubé mzdy a povinných odvodů sociálního a zdravotního pojištění za jeden účetní rok.

Tabulka 6: Roční osobní náklady – účetní

POLOŽKA	ČÁSTKA	AKONTACE
Mzdové náklady	252 000 Kč	521 / 331
Sociální pojištění	63 000 Kč	524 / 336
Zdravotní pojištění	22 680 Kč	524 / 336
NÁKLADY CELKEM	337 680 Kč	-- / --

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.6. Pomocná síla

Jak již bylo uvedeno, zaměstnankyně úklidu je ve společnosti XY zaměstnána na dohodu o provedení práce. Sjednaná hodinová odměna je 80 Kč/ hod. Rozsah provedení práce jsou 2 hodiny denně. Roční náklady za rok 2014 na zaměstnankyni úklidu byly 40 320 Kč.

U uzavření této dohody dochází k překročení právní úpravy dohody o provedení práce. Konkrétně se jedná o hodinový rozsah práce. Dle Zákoníku práce je možné, aby jeden zaměstnanec pro jednoho zaměstnavatele odpracoval maximálně 300 hodin ročně. V roce 2014 bylo 252 pracovních dní, což znamená celkem 504 odpracovaných hodin.

Zaměstnavatel ani zaměstnanec nehradí z dohody o provedení práce sociální a zdravotní pojištění, pokud hrubý měsíční výdělek nepřekročí hranici 10 000 Kč. Průměrná měsíční mzda dosahovala u zaměstnankyně 3 360 Kč, celkovým nákladem společnosti XY byly tedy pouze mzdové náklady, které byly vyčísleny výše.

4.3.7. Ostatní náklady na zaměstnance

Mezi ostatní náklady spojené se zaměstnáváním je ve společnosti XY počítáno pouze přispívání na stravování, ve formě stravenek. Zaměstnavatel nakupuje stravenky v hodnotě 60 Kč v celkovém počtu 180 ks, každý zaměstnanec obdrží měsíčně 15 ks. Společnost XY, s. r. o. přispívá zaměstnanci 55% hodnoty stravenky, zbývající část hodnoty, tj. 45% hodnoty stravenky platí zaměstnanci formou srážky ze mzdy.

V následující *Tabulce č. 7 Ostatní roční náklady na zaměstnance - stravenky* jsou stanoveny náklady na nákup stravenek a účtování účetních operací, souvisejících s tímto nákupem a vydáním cenin zaměstnancům.

Tabulka 7: Ostatní roční náklady na zaměstnance - stravenky

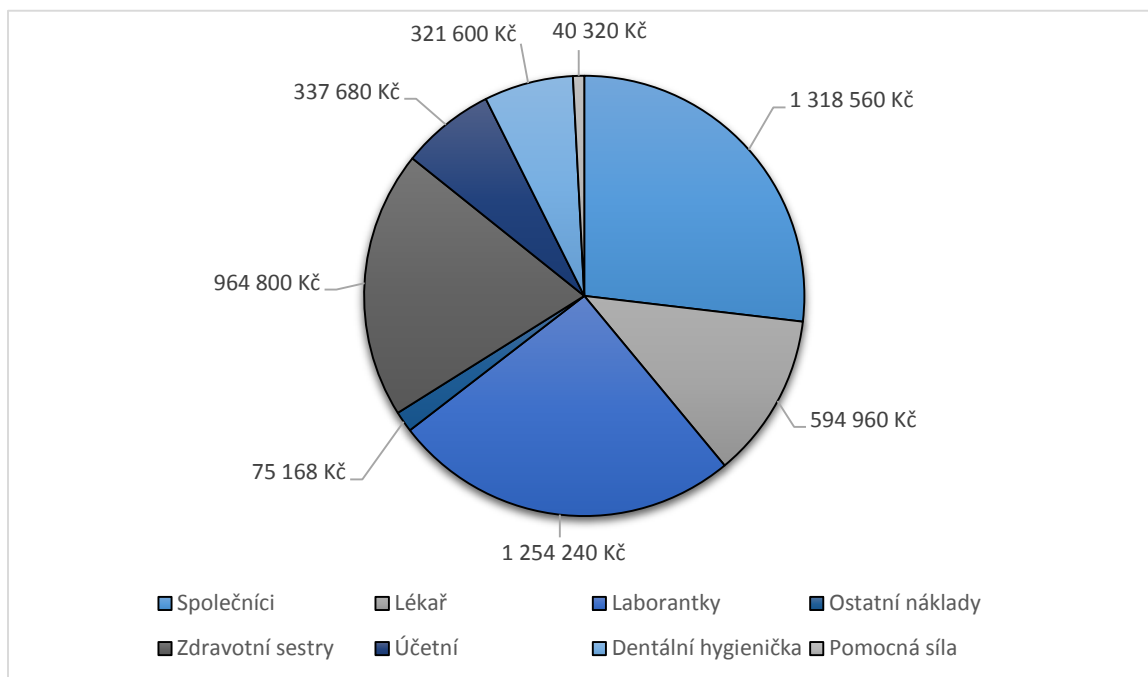
POLOŽKA	ČÁSTKA	AKONTACE
Nákup stravenek	129 600 Kč	213 / 211
Provize z nákupu stravenek 3 %	3 888 Kč	518 / 211
Daňový náklad 55 %	71 280 Kč	527 / 213
Příspěvek zaměstnance	58 320 Kč	335 / 213
Celkové náklady zaměstnavatele spojené s nákupem stravenek	75 168 Kč	-- / --

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.8. Celkové náklady na zaměstnance

Celkové náklady na zaměstnance včetně osobních nákladů společníků (vyčísleno v kapitole 4. 5. 1. *Současný stav zaměstnávání podílníků*) jsou 4 907 328 Kč. Podíl jednotlivých ročních osobních nákladů a ostatních nákladů jsou zobrazeny v *Grafu č. 3 Celkové roční náklady na zaměstnance*.

Graf 3: Celkové roční náklady na zaměstnance



Zdroj: vlastní zpracování

Z *Grafu č. 3 Celkové roční náklady na zaměstnance* vyplývá, že nejvyšší osobní náklady firma uplatňuje u vyplácení mezd podílníkům. Z podnikatelské činnosti společnosti je zřejmé, že vedoucími a nejdůležitějšími pracovníky společnosti XY, s. r. o. jsou právě lékaři. Jako lékaři ve společnosti pracují dva společníci, zároveň i jednatelé, a další lékař, který je zaměstnán ve společnosti a nemá ve firmě žádný podíl ani funkci ve statutárním orgánu společnosti.

Z nákladové kalkulace celkových ročních nákladů na zaměstnance je dále patrné, že větší část osobních nákladů připadá na oddělení laboratoře. Celkem se jedná o 1 254 240 Kč, což odpovídá 26 % celkových ročních nákladů na zaměstnance.

4.4. Návrhy na optimalizaci

4.4.1. Outsourcing

Na základě nákladové analýzy a dotazování ve společnosti dochází k návrhu využití outsourcingu pro oddělení označované jako „laboratoř“. Možnost využití outsourcingu u stomatologické praxe je využití dodavatelských služeb soukromou laboratoří. Jednou ze specializovaných laboratoří, která dodává stomatologické výrobky stomatologům, je plzeňská firma SU, s. r. o. Společnost XY stojí v současné době před rozhodnutím, zda využít služeb této externí firmy jelikož jedna z laborantek (označena jako laborantka A) dosáhla důchodového věku a plánuje ze společnosti odejít. Kromě možnosti outsourcingu má firma samozřejmě možnost zaměstnat novou laborantku. Dalším důvodem analýzy na využití outsourcingu je skutečnost, že osobní náklady na laborantky se řadí mezi nejvyšší.

Laborantka A se specializuje na výrobu metalo-keramických korunek VM13. V úkolové mzdě je výroba hrazena odměnou 800 Kč. Laborantka v průměru vyrobí 32 ks VM13 měsíčně. *Tabulka č. 8: Celkové měsíční náklady na výrobu 1 ks VM13* zobrazuje celkové měsíční náklady na výrobu.

Tabulka 8: Celkové měsíční náklady na výrobu 1 ks VM13

POLOŽKA	ČÁSTKA
Odměna zaměstnanci včetně odvodů	1 072 Kč
Spotřeba materiálu	210 Kč
Ostatní nepřímé náklady	70 Kč
Cena za 1 ks	1 352 Kč
Celkové náklady na 32 ks	43 264 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Cena jedné metalo-keramické korunky objednané od společnosti SU, s. r. o. je 1 400 Kč včetně dopravy přímo do společnosti. Při průměrné objednávce 32 ks je celková cena 44 800 Kč. Jelikož výrobek nepodléhá DPH, společnost XY, s. r. o. by nákup výrobků od společnosti SU, s. r. o. zachycovala na účtech skupiny 13 - Zboží a 50 – Spotřebované nákupy.

Průměrný měsíční nákladový rozdíl mezi výrobou z vlastních zdrojů a outsourcingem je 1 536 Kč, což odpovídá částce 48 Kč/kus. Nicméně v kalkulaci se dále nezohledňují nároky na dovolenou, nemocenskou a další náklady spojené se zaměstnáváním a rizika výroby. I vzhledem k faktu nákladovosti získávání nového pracovníka a jeho následné zaučení a adaptace se společnost pravděpodobně přikloní k uzavření smlouvy se společností SU, s. r. o., která navíc při dlouhodobější spolupráci nabízí odběratelům množstevní slevu. Při jakémkoli získávání nových pracovníků z externích zdrojů je navíc vhodné využít agenturního zaměstnávání či personální agentury, jelikož ve společnosti XY není zaměstnán HR manažer.

Ve střednědobém výhledu lze doporučit úplné zrušení laboratoře a ukončení pracovního poměru všem zaměstnávaným laborantkám ve společnosti XY a využít komplexních služeb společnosti SU, s. r. o.

4.4.2. Úprava smluvních vztahů

Jak bylo uvedeno v podkapitole 3. 3. 5. *Pomocná síla*, společnost XY překračuje roční hodinový rámec dohody o provedení práce. Po provedení právní analýzy je možné navrhnout k narovnání právního vztahu následující tři možnosti.

První možnou úpravou je změna pracovní smlouvy na dohodu o provedení činnosti. Dohoda o provedení činnosti není hodinově limitovaná, nicméně při průměrném měsíčním výdělku nad 2 500 Kč jsou zaměstnavatel i zaměstnanec povinni odvádět sociální a zdravotní pojištění. Dosud byla DPP¹³ zdaňována srážkovou daní 15%, zaměstnankyně neměla podepsané Prohlášení poplatníka k dani z příjmu fyzických osob pro společnost XY. Od 1. 1. 2014 si poplatník může odvod srážkové daně zahrnout do příznání k DPFO¹⁴. Sraženou daň si pak započte na úhradu daňové povinnosti a případný přeplatek mu bude vrácen. Z výdělku plynoucího z dohody o pracovní činnosti zaměstnavatel odvádí zálohu na daň z příjmu fyzických osob, též 15 %, bez ohledu na to, zda poplatník má nebo nemá podepsané Prohlášení poplatníka k dani. Tím pádem bude výsledný efekt pro zaměstnankyni „pouze“ snížení mzdy o odvody zdravotního a sociálního pojištění. Při změně pracovní smlouvy dojde k navýšení nákladů pro zaměstnavatele o 10 080 Kč na sociálním pojištění a 3 629 Kč na odvodu za zdravotní pojištění. Celkové osobní náklady by činily 54 029 Kč ročně. Při změně smlouvy dojde k navýšení nákladů zaměstnavatele o 13 709 Kč.

Druhou možností je dohodu o pracovní činnosti ukončit ze strany zaměstnavatele a využít služeb specializované společnosti či agentury. Průměrná cena úklidu komerčních prostorů v centru města Plzně se pohybuje od 10 – 15 Kč/m². Při spodní cenové hranici jsou náklady na úklid v jeden den 700 Kč. Ročně se jedná o částku 176 400 Kč. Tato varianta je pro společnost XY nejméně výhodná.

Třetí možností je upravit dohodu o provedení práce na zákonných 300 hodin ročně a na zbývající dobu zaměstnat dalšího pracovníka z vnitřních nebo vnějších zdrojů. Z nákladového hlediska se jedná o nejméně výhodnější variantu.

¹³ DPP = dohoda o provedení práce

¹⁴ DPFO = daň z příjmu fyzických osob

4.5. Problematika souběhu funkcí

4.5.1. Současný stav zaměstnávání podílníků

Jednateli společnosti XY jsou dva společníci, oba s padesátiprocentním podílem. Společníci mají zároveň se svou společností uzavřené pracovní smlouvy na výkon závislé činnosti. Z těchto dvou titulů dochází k souběhu funkcí jednatele, společníka a zaměstnance. V následujících tabulkách č. 9 a 10 se nachází přehled nákladů na oba společníky ze závislé činnosti, způsob účtování, ale i celkové odvody sražené ze mzdy společníka.

Legenda:

Společník A: Průměrný hrubý měsíční výdělek je 41 000 Kč. Společník uplatňuje daňovou slevu na poplatníka. Analýzu osobních nákladů a výpočet čisté mzdy společníka zobrazuje *Tabulka 9: Výpočet čisté mzdy a ročních osobních nákladů - společník A.*

Společník B: Průměrná měsíční mzda je 41 000 Kč. Společník uplatňuje slevu na poplatníka daně z příjmu fyzických osob a žije v domácnosti se dvěma dětmi, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Analýzu osobních nákladů a výpočet čisté mzdy společníka zobrazuje *Tabulka 10: Výpočet čisté mzdy a ročních osobních nákladů - společník B.*

Tabulka 9: Výpočet čisté mzdy a ročních osobních nákladů - společník A

POLOŽKA	ČÁSTKA	AKONTACE
Hrubá mzda	41 000 Kč	522 / 366
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	10 250 Kč	524 / 336
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	3 690 Kč	524 / 336
Super hrubá mzda	54 940 Kč	-- / --
Daňový základ	55 000 Kč	-- / --
Daň před slevami	8 250 Kč	-- / --
Výsledná daň	6 180 Kč	366 / 342
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	2 665 Kč	366 / 336
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	1 845 Kč	366 / 336
Čistá mzda	30 310 Kč	-- / --
Celkové náklady zaměstnavatele	54 940 Kč	-- / --
Celkové roční náklady	659 280 Kč	-- / --

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 10: Výpočet čisté mzdy a ročních osobních nákladů - společník B

POLOŽKA	ČÁSTKA	AKONTACE
Hrubá mzda	41 000 Kč	522 / 366
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	10 250 Kč	524 / 336
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	3 690 Kč	524 / 336
Super hrubá mzda	54 940 Kč	-- / --
Daňový základ	55 000 Kč	-- / --
Daň před slevami	8 250 Kč	-- / --
Výsledná daň	3 746 Kč	366 / 342
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	2 665 Kč	366 / 336
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	1 845 Kč	366 / 336
Čistá mzda	32 744 Kč	-- / --
Celkové náklady zaměstnavatele	54 940 Kč	-- / --
Celkové roční náklady	659 280 Kč	-- / --

Zdroj: vlastní zpracování

Jak již bylo uvedeno v literárním přehledu, není současné právní uspořádání zcela v souladu s občanským zákoníkem, jelikož společníci jsou zároveň jednatelé a mají uzavřenou pracovní smlouvu k výkonu závislé činnosti pro společnost XY. Dochází ke kumulaci funkcí a pracovní smlouvy jsou dle Zákoníku práce považovány za neplatné.

4.6. Odstranění souběhu funkcí

Na základě právní analýzy je možné navrhnout dvě možnosti narovnání. Společník, který je zároveň jednatelem může pobírat odměnu za výkon funkce jednatele na základě smlouvy o výkonu funkce jednatele schválené valnou hromadou nebo má možnost na vyplacení podílu ze zisku. Od 1. 1. 2014 je též možné vyplácet společníkovi zálohy na podíl ze zisku.¹⁵

Vyplácení odměny má z pohledu společnosti i společníka stejné daňové dopady jako vyplácení hrubé mzdy. Vyplývá to zejména z charakteru odměny, jelikož se jedná o příjem ze závislé činnosti, který je zahrnovaný do vyměřovacích základů pro pojistné na sociální i zdravotní pojištění. Odměna, včetně odvodů pojistného, je daňovým nákladem společnosti.

Z hlediska společníka i společnosti je ovšem velice odlišný daňový dopad rozdílu mezi vyplácením odměny nebo podílu na zisku. Podíl na zisku vyplácený společníkovi podléhá patnáctiprocentnímu zdanění – srážkové dani. Ovšem toto zdanění je konečné a společník ani společnost nehradí z podílu za zisku odvody sociálního a zdravotního pojištění. Při vyplácení záloh na podíl na zisku musí vedení společnosti mj. dodržovat dvě zásady dle zákona o obchodních korporacích, a sice: obchodní korporace nesmí vyplatit zisk nebo prostředky z jiných vlastních zdrojů, ani zálohy na ně, pokud by si tím přivodila úpadek podle jiného právního předpisu a záloha na podíl na zisku nemůže být vyšší, než kolik činí součet výsledku hospodaření běžného účetního období, nerozděleného zisku z minulých let a ostatních fondů ze zisku snížený o neuhrazenou ztrátu z minulých let a povinný příděl do rezervního fondu.

4.6.1. Dopad pro společníka

U společníka A bude čistý roční příjem po zdanění, při vyplácení odměny 41 000 Kč měsíčně, 363 720 Kč a u společníka B 392 928 Kč. Pokud by společnost vyplácela měsíčně společníkovi zálohu na podíl na zisku 41 000 Kč, činil by u společníka A i B jejich roční příjem 492 000 Kč, čistý roční příjem po zdanění srážkovou daní pak 418 200 Kč.

¹⁵ § 40 Zákon o obchodních korporacích - č. 90/2012 Sb.

4.6.2. Dopad pro společnost

V roce 2013 dosáhla společnost XY výsledku hospodaření před zdaněním 185 650 Kč. Výsledek hospodaření při vyplácení odměn společníkům by zůstal stejný¹⁶. Pokud by společnost během roku nevyplácela společníkům odměny, došlo by ke snížení osobních nákladů o 1 318 560 Kč. O teoreticky stejnou částku by došlo k navýšení provozního výsledku hospodaření a daňového základu. Z daňového pohledu tedy vyplývá, že vyplacení záloh podílu na zisku místo odměny je výhodné pro společníky, ne však pro společnost. Podíly na zisku vyplácené společníkům podléhají dle zákona o daních z příjmů daňové zátěži ve výši 15 %. Při vyplácení podílů dochází ve společnosti k tzv. „dvojitmu zdanění“. Na straně společnosti dochází ke zdanění zisku devatenáctiprocentní sazbou a při výplatě společníkovi k dalšímu patnáctiprocentnímu zdanění již zdaněného zisku. Dle zákona o obchodních korporacích navíc společnost musí splňovat několik podmínek, aby mohla podílníkům vyplácet zálohy na podíly na zisku¹⁷. Z výše uvedených společností je pro společnost XY, s. r. o. operativně a střednědobě výhodnější uzavřít s podílníky smlouvy o výkonu funkce jednatele a vyplácet společníkům odměny z výkonu těchto funkcí.

¹⁶ Za jinak stejných podmínek.

¹⁷ Podmínky jsou stanoveny v §40.

5. Diskuze

Téma předložené bakalářské práce je *Zhodnocení zaměstnaneckého poměru - právní aspekty, daňové aspekty v podmínkách ČR*. Toto široké téma bylo v praktické části práce zúženo především na zhodnocení zaměstnaneckého poměru, kdy ve společnosti s ručením omezeným dochází k zaměstnávání společníků. Ve spojení se zaměstnáváním pracovníků ve společnosti s ručením omezeným se často objevuje skutečnost, kdy jsou ve společnosti zaměstnáváni ve vyšším managementu společníci společnosti, kteří jsou zároveň jednatelem společnosti. V případě vzniku této skutečnosti hovoříme o souběhu nebo též kumulaci funkcí.

Do roku 2011 byl souběh funkcí považován za nepřijatelný na základě rozsudku Nejvyššího soudu. Uzavřené pracovní smlouvy společníků a jednatelů mezi nimi a společností, byly považovány za neplatné. S účinností od 1. 1. 2012 byla situace vyřešena vložím § 66d do obchodního zákoníku, který umožnil delegovat obchodní vedení z funkce statutárního orgánu a vykonávat je na základě souběžného pracovního poměru, a to i stejnou osobou.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník neobsahuje žádné ustanovení, podobné předchozí právní úpravě dle § 66d „starého“ obchodního zákoníku. I přes formulaci autorů „nového“ občanského zákoníku „co není zakázáno, je dovoleno“ se souběh funkcí považuje opět za neplatný. Tento názor podporuje i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3250/2012. Z rozsudku je patrné, že pracovní poměr uzavřený se zaměstnancem, který byl delegován k výkonu funkce jednatele společnosti, zanikl ke dni, kdy došlo ke jmenování zaměstnance do statutárního orgánu společnosti.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích nezavádí právní úpravu souběhu výkonu funkce člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance obchodní společnosti. Ustanovení § 61 odst. 3 zákona o obchodních korporacích stanoví pouze obecně možnost výkonu funkce člena statutárního orgánu za současného souběhu činnosti téže osoby jakožto zaměstnance, bez bližšího upřesnění či výkladu. Nová právní úprava zákona o obchodních korporacích, stejně tak jako platný občanský zákoník, tím pádem nedává jasnou odpověď a právní výklad otázky, zda je od 1. 1. 2014 možný výkon souběhu funkcí člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance obchodního závodu.

Problematice kumulace funkcí se po 1. 1. 2014, kdy se datuje začátek účinnosti tzv. „Nového občanského zákoníku“ a zákona o obchodních korporacích, věnuje jen velice málo autorů odborných publikací. Jedním z nich, s jehož publikací bylo pracováno při psaní této práce, je daňový poradce Ing. Pavel Běhounek.

V praktické části předložené práce je zjištěn souběh funkcí jednatele a zaměstnance ve společnosti XY, s. r. o. Na základě právní analýzy bylo ve společnosti XY, s. r. o. navrženo zrušit pracovní smlouvy, uzavřené mezi společností a podílňiky, a uzavřít smlouvy o výkonu funkce jednatele. Při uzavření smlouvy o výkonu funkce je možné přiznat jednatele odměnu. Dle zákona o daních z příjmů podléhá odměna stejnému zdanění a odvodům jako vyplácená mzda. Ukončení pracovní smlouvy a uzavření smlouvy o výkonu jednatele nebude mít z pohledu daně z příjmů žádný dopad na hospodaření společnosti ani na celkový konečný peněžní příjem jednatelů.

Dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a zákona č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích je dále možné společníkům vyplácet podíly na zisku. Dále tyto nové právní úpravy od 1. 1. 2014 také povolují vyplácení záloh na podíl na zisku. Podíly na zisku vyplácené společníkům podléhají dle zákona o daních z příjmů daňové zátěži ve výši 15 %. Při vyplácení podílů dochází ve společnosti k tzv. „dvojitmu zdanění“. Na straně společnosti dochází ke zdanění zisku devatenáctiprocentní sazbou a při výplatě společníkovi k dalšímu patnáctiprocentnímu zdanění již zdaněného zisku. Pro společnost XY, s. r. o. by při vyplácení podílů na zisku navíc došlo k výraznému zvýšení daňového základu, jelikož by se snížily osobní náklady z mezd řádově o milion Kč.

Z výše uvedených skutečností bylo společnosti XY, s. r. o. doporučeno uzavřít s podílňiky smlouvy o výkonu funkce jednatele a vyplácet společníkům odměnu za výkon funkce jednatele.

Při celkové analýze pracovních poměrů ve společnosti XY, s. r. o. bylo kromě souběhu funkcí zjištěno překročení roční hodinové dotace u výkonu práce konané mimo pracovní poměr. Dle zákoníku práce je roční hodinový rozsah dohody o provedení práce 300 hodin. Možná právní náprava tohoto stavu je převedení dohody o provedení práce na dohodu o pracovní činnosti. Odměna z dohody o pracovní činnosti vyšší než 2 500 Kč podléhá dle zákona o daních z příjmů daňové zátěži ve výši 15 % a dále odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Při uzavření dohody o pracovní činnosti by došlo k navýšení osobních nákladů společnosti o 13 709 Kč. Jako další možnost bylo navrženo využití

outsourcingu, který je ovšem z nákladového hlediska pro společnost XY, s. r. o. nejméně výhodný. Třetí možností je upravit dohodu o provedení práce na zákonných 300 hodin ročně a na zbývající dobu zaměstnat dalšího pracovníka z vnitřních zdrojů. Z nákladového hlediska se jedná o nejvýhodnější variantu.

Při nákladové analýze zároveň došlo ke kalkulaci nákladů na využití outsourcingu a zrušení oddělení laboratoře. Ze střednědobého hlediska bylo společnosti doporučeno využití externího zdroje.

6. Závěr

Tato předložená bakalářská práce nabízí náhled na problematiku zaměstnávání pracovníků. Teoretická část práce se zabývá komplexní problematikou personalistiky. Dochází k charakteristice základních pojmů, jakými jsou: řízení lidských zdrojů, personální práce, získávání pracovníků a agenturní zaměstnávání. Obširněji se literární rešerše věnuje pracovnímu poměru, jeho vzniku, skončení, pracovní době, pracovnímu poměru na dobu určitou i neurčitou. Pracím konaným mimo pracovní poměr je věnována podkapitola 2. 4. 4. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Finanční oblasti, konkrétně oblasti nákladů, se věnuje kapitola 2. 5. *Vybrané náklady spojené se zaměstnanci*.

V praktické části předložené práce dochází k analýze pracovních poměrů ve společnosti XY, s. r. o. Po vyhodnocení právních aspektů je zjištěn souběh funkcí jednatele, společníka a zaměstnance.

Pro naplnění cíle zhodnocení právních aspektů v podmínkách České republiky došlo nejprve k odhalení kumulace funkcí, která je zakázána dle nařízení Nejvyššího soudu a následně návrhu odstranění souběhu funkcí, jelikož uzavřené pracovní smlouvy jsou z právního hlediska neplatné. Jednatel korporace může pobírat odměnu za výkon funkce jednatele na základě smlouvy o výkonu funkce jednatele schválené valnou hromadou nebo má možnost na vyplacení podílu ze zisku. Při právní analýze bylo čerpáno z několika právních pramenů. Byly použity výklady ze zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ze zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ze zákona o daních z příjmů a i z již neplatného obchodního zákona.

Z hlediska daňových aspektů byly pomocí nákladových analýz vyčísleny náklady na obě výše uvedené možnosti odstranění souběhu funkcí. Vyhodnocením daňových aspektů bylo zjištěno, že je pro společnost XY, s. r. o. výhodnější, pokud dojde k uzavření smlouvy o výkonu jednatele a společnost bude společníkům vyplácet odměny. V diskuzi byla mj. uvedena informace o dvojím zdanění při vyplacení podílů na zisku podílníkům.

Mimo souběhu funkcí bylo ve společnosti XY, s. r. o. zjištěno překročení hodinového rozsahu práce u dohody konané mimo pracovní poměr, a sice překročení hodinové dotace u dohody o provedení práce. Po vyhodnocení byly navrženy tři možnosti nápravy současného stavu, a to přeměněna dohody o provedení práce na dohodu o pracovní činnosti,

zaměstnání druhého pracovníka na dohodu o provedení práce a rozdělení hodinové dotace, anebo využití outsourcingu. Po vyhodnocení nákladových analýz bylo doporučeno zaměstnání dodatečného pracovníka.

Z hlediska střednědobého výhledu bylo zároveň v kapitole 4. 4. 1. *Outsourcing* navrženo využití outsourcingu a ukončení pracovního poměru pracovníkům oddělení laboratoře.

Při psaní této bakalářské práce jsem vycházela z platných právních předpisů a odborné literatury současných autorů. Věřím, že tato práce poskytne základní informace o zaměstnávání pracovníků a především upozorní na problematiku kumulace funkcí ve společnostech s ručením omezeným, která dle mého názoru není v českých podmínkách, i vzhledem k častým právním úpravám, dostatečně zpracována.

7. Summary

The aim of my bachelor thesis is to define employment relationship, including legal aspects and tax aspects in the Czech Republic. The main topic is to find and improve legal and tax aspects in the selected business entity.

The bachelor thesis is divided into theoretical and practical parts.

The theoretical part deals with the basic definition of characteristic terms: human resources management, recruiting, partners, agency employment and kinds of employment relationship according to the Czech Labour Code. I include the aspect of personnel agencies and compare advantages and disadvantages of this institute.

The practical part is focused on the characteristics of the selected business entity, study of literature and the application of theoretical resources in the given company. In this bachelor thesis is define how legal problem with the employment of partners was founded in the limited company. The proposal of improvements under the Commercial Code are suggested, based on the findings.

7.1. Keywords

- Employment,
- employees,
- employer,
- partners,
- human resources,
- recruiting,
- personnel agency,
- Labour Code.

8. Použité zdroje

8.1. Literární zdroje

- (1) Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada.
- (2) Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- (3) Kleibl, J. (2001). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.
- (4) Director, S. (2012). *Financial analysis for HR managers: Tools for linking HR strategy to business strategy*. New Jersey: Upper Saddle River.
- (5) Kociánová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada.
- (6) Koubek, J. (2000). *ABC praktické personalistiky*. Praha: Linde.
- (7) Schmied, Z. (2013). *Průvodce mzdovou problematikou 2013*. Bohuňovice: Oswald.
- (8) Pichrt, J. (2013). *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck.
- (9) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- (10) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- (11) Tošovský, A. (2011). *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika.

8.2. Internetové zdroje

- (12) Česká správa sociálního zabezpečení (2013). *Nemocenské*. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/nemocenske.htm>
- (13) Český statistický úřad (2014). *Mzdy a náklady práce*. Dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace

(14) MPSV.CZ - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Odbor 65 (2014). *Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991*. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/871>

(15) Hlaváčková, J. (2014). *Souběh funkcí opět zakázán?* Dostupné z <http://www.spcr.cz/pravni-aktuality/soubeh-funkci-opet-zakazan>

(16) Běhounek, P. (2005). *Časté daňové chyby a omyly společníků s. r. o.* Dostupné z <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1485v1461-caste-danove-chyby-a-omyly-spolecniku-s-r-o/>

(17) Drápal, L. (2013). *Rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 3250/2012*. Dostupné z [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/460D51328283039BC1257C3800370B6D?openDocument&Highlight=0,](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/460D51328283039BC1257C3800370B6D?openDocument&Highlight=0)

9. Seznam obrázků a tabulek

Obrázek 1: Obecný úkol řízení lidských zdrojů	5
Obrázek 2: Vývoj průměrné měsíční mzdy	17
Graf 1: Účinek HR kompetencí na efektivitu strategie.....	8
Graf 2: Podíl agenturního zaměstnávání v EU.....	22
Graf 3: Celkové roční náklady na zaměstnance	29
Tabulka 1: Přehled odměn a náhrad hrazených zaměstnancům	17
Tabulka 2: Roční osobní náklady – lékař	25
Tabulka 3: Roční osobní náklady – zdravotní sestry	25
Tabulka 4: Roční osobní náklady – laborantky	26
Tabulka 5: Roční osobní náklady – dentální hygienistka	26
Tabulka 6: Roční osobní náklady – účetní	27
Tabulka 7: Ostatní roční náklady na zaměstnance - stravenky	28
Tabulka 8: Celkové měsíční náklady na výrobu 1 ks VM13	30
Tabulka 9: Výpočet čisté mzdy a ročních osobních nákladů - společník A	33
Tabulka 10: Výpočet čisté mzdy a ročních osobních nákladů - společník B	34