



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z HLEDISKA OPTIMALIZACE MZDOVÝCH NÁKLADŮ

EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN TERMS OF WAGE COSTS OPTIMIZATION

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Klára Kuklová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2019

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav financí
Studentka:	Klára Kuklová
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Účetnictví a daně
Vedoucí práce:	Mgr. Helena Musilová
Akademický rok:	2018/19

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce: Pracovněprávní vztahy z právního, daňového a ekonomického hlediska

Analýza současného stavu (problému) z právního, daňového a ekonomického hlediska

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Studentka provede podrobnou analýzu řešeného pracovněprávního problému, a to jak z hlediska pracovněprávních předpisů, tak i z hlediska ekonomického zhodnocení nákladů. Na základě rešerše odborné literatury obsažené v teoretické části práce navrhne studentka vhodná řešení problému. V návrzích zhodnotí jejich ekonomickou náročnost, klady a zápory a realizovatelnost v praxi. Ve všech částech bakalářské práce, tj. jak v části teoretické, tak i v části analytické a návrhové, se bude studentka věnovat problému komplexně, s využitím znalostí získaných během studia, se zaměřením na problematiku práva, daní, účetnictví a ekonomiky.

Základní literární prameny:

ANDRÁŠČÍKOVÁ, M., P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. 10. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-72-3-857-4.

NEŠČÁKOVÁ, L. Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-2475-124-5.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2018/19

V Brně dne 28.2.2019

L. S.

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
ředitel

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá pracovněprávními vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů. Teoretická část se zabývá pojmy z právního, ekonomického, daňového a účetního pojetí. V analytické části se objasňují pracovněprávní vztahy úseků zaměstnavatele, na jejichž základě jsou doporučeny návrhy směřující k optimalizaci mzdových nákladů.

Abstract

The bachelor thesis deals with labor-law relations in terms of wage cost optimization. The theoretical part deals with the concepts of legal, economic, tax and accounting concepts. The analytical part explains the labor-law relations of the employer's sections, on the basis of which suggestions are made to optimize wage costs.

Klíčová slova

Zaměstnavatel, zaměstnanec, mzdové náklady, pracovněprávní vztahy, optimalizace, skončení pracovního poměru

Key words

Employer, employee, labor costs, labor relations, optimization, termination of employment

KUKLOVÁ, Klára. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů* [online].
Brno, 2019 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/119926>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Helena Musilová

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložena bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 12. 5. 2019

.....

podpis studenta

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat paní Mgr. Heleně Musilové za odborné vedení a rady při vzniku bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala společnosti ABC, a. s. za spolupráci a poskytnutí potřebných informací nezbytných ke zpracování tématu. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat své rodině za podporu po celou dobu studia.

OBSAH

ÚVOD.....	10
1. CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	11
1.1.1 Cíle práce	11
1.2 Metody a postupy zpracování	11
2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	13
2.1 Pracovněprávní vztahy	13
2.1.1 Závislá práce	13
2.1.2 Zaměstnanec	13
2.1.3 Zaměstnavatel	14
2.2 Postup před vznikem pracovněprávního poměru.....	14
2.2.1 Vstupní lékařská prohlídka	14
2.3 Vznik pracovního poměru.....	15
2.3.1 Pracovní poměr	15
2.3.2 Pracovní smlouva.....	15
2.3.3 Pracovní doba	16
2.3.4 Zkušební doba.....	17
2.4 Skončení pracovního poměru.....	17
2.4.1 Skončení pracovního poměru dohodou	17
2.4.2 Skončení pracovního poměru výpovědí	17
2.4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	19

2.4.4	Skončení pracovního poměru na dobu určitou	19
2.4.5	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	20
2.4.6	Odstupné	20
2.4.7	Hromadné propouštění.....	21
2.5	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	22
2.5.1	Dohoda o provedení práce	22
2.5.2	Dohoda o pracovní činnosti	23
2.5.3	Skončení dohody o provedení práce	23
2.5.4	Skončení dohody o pracovní činnosti	23
2.6	Odměňování zaměstnanců	24
2.6.1	Plat	24
2.6.2	Odměna z dohod	24
2.6.3	Mzda	24
2.6.4	Minimální mzda.....	25
2.6.5	Povinné příplatky ke mzdě	25
2.7	Odborové organizace	26
2.8	Účtování mezd	27
2.8.1	Výpočet mzdy	29
2.9	Povinné odvody zaměstnavatele z mezd a odměn zaměstnanců	30
2.9.1	Zdravotní pojištění	30
2.9.2	Pojistné na sociální zabezpečení.....	31
2.9.3	Zdanění mezd zaměstnanců	32

2.10	Náklady	33
	Osobní náklady	33
2.11	Shrnutí teoretické části	34
3.	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	35
3.1	Představení zaměstnavatele	35
	3.1.1 Organizační struktura	36
3.2	Pracovněprávní vztahy zaměstnavatele ABC, a. s. a jeho mzdové náklady	36
	3.2.1 Zaměstnání zaměstnanců na základě pracovní smlouvy	37
3.3	Vývoj tržeb zaměstnavatele	44
3.4	Účtování o mzdách	48
3.5	Shrnutí analytické části	49
4.	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ	50
	4.1 Skončení pracovního poměru	50
	4.2 Shrnutí návrhů a řešení	57
	ZÁVĚR	59
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	60
	SEZNAM TABULEK	62
	SEZNAM OBRÁZKŮ	64
	SEZNAM GRAFŮ	65

ÚVOD

Pro vytvoření bakalářské práce jsem zvolila okruh pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr je pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a přináší různá práva a povinnosti, které by měly obě strany znát. Zaměstnání je důležitou součástí života a díky němu získáváme finanční prostředky ovlivňující kvalitu života. Mzdové náklady jsou nedílnou a zřetelnou součástí nákladů zaměstnavatele. Tyto mzdové náklady zkusím vhodně optimalizovat a určitým způsobem je snížit. Snížení mzdových nákladů nezahrnuje pouze pracovněprávní vztahy z právního hlediska, ale i z ekonomického a daňového.

Bakalářská práce je rozdělena do několika částí. Teoretická část specifikuje základní pojmy pracovněprávních vztahů. Objasním vznik a zánik pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Detailně se zaměřím na mzdy a odvody z mezd, náklady týkající se mezd, výpočet a účtování. V analytické části předložím obecné informace o společnosti ABC, a. s. a rozeberu konkrétní problém zaměstnavatele. Problémem zaměstnavatele jsou vysoké mzdové náklady a nadbytek technicko-hospodářských zaměstnanců. Díky podkladům z analytické části se pokusím zaměstnavateli doporučit nejlepší možná řešení k optimalizaci mzdových nákladů.

1. CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Úvodní část definuje hlavní cíl práce. Pro splnění cíle je zapotřebí vymezit dílčí cíle. Dalším důležitým bodem jsou metody a postupy zpracování, potřebné pro navržení východisek pro optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele.

1.1.1 Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zaměřit se na optimalizaci mzdových nákladů při nedostatku práce, vysokých mzdových nákladech a nadbytku technicko-hospodářských zaměstnanců zaměstnavatele ABC, a. s. Zkusím proto zaměstnavateli ABC, a. s. navrhnout ekonomicky výhodná a reálná řešení, jenž by mohl použít.

K dosažení základního cíle je nutné splnit řadu dílčích cílů. Do dílčích cílů této bakalářské práce náleží:

- definování důležitých pojmů týkajících se pracovněprávních vztahů z ekonomického, daňového, účetního a právního hlediska
- analýza mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance a charakteristika analyzovaných útvarů zaměstnavatele
- návrh reálných řešení pro optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele

1.2 Metody a postupy zpracování

Část zabývající se teorií pracovněprávních vztahů je získána z odborné literatury, především ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. V analytické části byly uskutečněny rozhovory s řediteli útvarů zaměstnavatele, mzdovou účetní a zaměstnankyní personálního oddělení. Tyto rozhovory byly základem pro provedení analýz zaměstnanců, tržeb, nákladů a mzdových nákladů.

K vypracování analytické části bylo nutné definovat teoretická východiska související s pracovněprávními vztahy, přesněji vymezit pojmy zaměstnavatel, zaměstnanec a pracovní poměr. Optimalizace mzdových nákladů z hlediska pracovněprávních vztahů

byla vysvětlena z ekonomického a daňového hlediska, díky definici a struktuře mzdových nákladů a povinnými odvody zaměstnavatele.

Informace získané v teoretické část jsem použila pro analýzu mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance zaměstnaných na základě pracovní smlouvy a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich zprůměrování. Důležitou součástí analytické části také bylo získání podkladů a uskutečnění rozhovorů s řediteli daných útvarů, mzdovou účetní a zaměstnankyní personálního oddělení. Dále byly analyzovány tržby, náklady a mzdové náklady zaměstnavatele za jednotlivé měsíce v letech 2016 – 2018. Následná část je věnována návrhům řešení pro optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele, které byly předloženy díky datům z analytické části.

2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Tato teoretická část práce vymezuje popisuje teoretická východiska práce, která jsou důležitá pro vypracování analytické části. Objasním pojmy týkající se pracovněprávních vztahů a vymezím jejich účastníky. Vysvětlím vznik a zánik pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V závěru se zaměřím na povinné odvody z mezd, mzdové a ostatní osobní náklady, účtování a výpočet mzdy.

2.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou definovány v §1 zákoníku práce. Zákon upravuje právní vztahy, jež vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Taxativními výčty paragrafu jsou zákonná ochrana postavení zaměstnance, vyhovující a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. (1)

2.1.1 Závislá práce

„Závislá práce je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.“ (1)

Závislá práce je definována v §2 zákoníku práce. Je vykonávána jménem zaměstnavatele podle jeho pokynů, na jeho náklady a odpovědnost, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Zaměstnanec tuto práci vykonává osobně a náleží mu za ni mzda, plat nebo odměna za práci. (1)

2.1.2 Zaměstnanec

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (1)

Fyzická osoba má v pracovněprávních vztazích určitá práva a povinnosti. Osoba mladší patnácti let nebo osoba nezletilá, která ještě neukončila povinnou školní docházku, se nemůže stát zaměstnancem a vykonávat závislou práci. Zaměstnancem může být jen na základě pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. (1)

2.1.3 Zaměstnavatel

„Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (1)

Zaměstnavatelem je fyzická nebo právnická osoba, která je zainteresovaná v pracovněprávních vztazích pod svým jménem a nese odpovědnost, jež vyplývá z těchto vztahů. (2)

2.2 Postup před vznikem pracovněprávního poměru

Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy seznámit fyzickou osobu s povinnostmi a právy, které by pro ni z pracovní smlouvy nebo ze jmenování na pracovní místo vznikly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za které by práci konal, a povinnostmi, které vycházejí ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. (1)

2.2.1 Vstupní lékařská prohlídka

Zaměstnanec, který nastupuje do nového pracovního poměru, se musí podrobit vstupní lékařské prohlídce. Tuto prohlídku zajišťuje zaměstnavatel vždy bez ohledu na to, jak moc je práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, riziková. (1)

2.3 Vznik pracovního poměru

„Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“ (1)

Vznik pracovního poměru následuje po výběrovém řízení, kde zaměstnavatel hodnotí schopnosti a dovednosti uchazečů pro konkrétní druh práce. Zaměstnavatel má právo si vybrat z více uchazečů toho, kterého považuje za nejvhodnějšího na danou pracovní místo. Zaměstnavatel je ale i povinen zajistit u výběru zaměstnance rovné zacházení se všemi uchazeči o danou pozici a je zakázána diskriminace. (3)

2.3.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zakládá pracovní smlouvou a vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání. Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou nebo neurčitou. Pracovní poměr na dobu neurčitou znamená, že zaměstnavatel se zaměstnancem nesjednali určitou dobu trvání pracovního poměru. Pokud byl ale sjednán pracovní poměr na dobu určitou, pak doba jeho trvání může být maximálně dvakrát prodloužena a nesmí být delší než tři roky. Dobu trvání lze také stanovit dnem skončení pracovního poměru, časovým úsekem, provedením práce nebo dobou trvání pracovní překážky. (2)

2.3.2 Pracovní smlouva

Zákoník práce 262/2006 Sb. přesně v §34 stanovuje, které povinné náležitosti musí pracovní smlouva obsahovat, aby byla pokládána za platnou. Tyto náležitosti jsou:

- Druh práce, který má zaměstnanec vykonávat
- Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má zaměstnanec vykonávat práci
- Den nástupu do práce (1)

Druh práce vyžaduje zpravidla bližší popis pracovních úkolů, které budou náplní práce zaměstnance. Zaměstnavatel stanoví pracovní náplň ke každému druhu práce, aby tak mohl zkonkretizovat dané činnosti, které bude po zaměstnanci požadovat. (3)

Místo nebo místa výkonu práce jsou místa, ve kterých má být vykonáván sjednaný druh práce. Tyto místa musí být co nejpřesněji určeny, například musí být uveden alespoň okres nebo obec, ve kterém se dané místo výkonu práce nachází. V nejlepším případě je ve smlouvě uvedena adresa zaměstnavatele, kde zaměstnanec bude vykonávat práci.(1)

V den nástupu do práce vzniká pracovní poměr. Tento den může být sjednán k přesnému datu nebo i ke dnu, na který připadá den pracovního klidu, tedy nepřetržitý odpočinek v práci nebo ke dni, který následuje po splnění podmínky úspěšného ukončení studia. (1) (9)

2.3.3 Pracovní doba

Pracovní doba je dle §78 zákoníku práce doba, ve které je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele. V této době je zaměstnanec povinen vykonávat práci osobně podle pokynů zaměstnavatele a dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Pracovní dobu rozčleňuje zaměstnavatel, ale zároveň její délka nesmí přesáhnout 40 hodin týdně. U třisměnného pracovního režimu nesmí přesáhnout pracovní doba 37,5 hodin týdně, u dvousměnného pracovního režimu nesmí být odpracováno víc než 38,75 hodin za týden. Směna, po kterou zůstává zaměstnanec na svém pracovišti a vykonává svoji práce, nesmí být delší než 12 hodin. (1)

Povinností zaměstnavatele je maximálně po 6 hodinách nepřetržité práce poskytnout zaměstnanci přestávku na odpočinek a občerstvení v délce alespoň 30 minut. Tyto přestávky se nezapočítávají do délky pracovní doby a nejsou umožněny na jejím začátku a konci. (1)

Práci přesčas může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci jen výjimečně. Tato práce je rozdělena do dvou kategorií: dohodnutá práce přesčas nebo nařízená práce přesčas. Nařízenou práci přesčas může nařídít zaměstnavatel jen z vážných provozních důvodů a nesmí u zaměstnance překročit 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin za kalendářní rok. (1)

2.3.4 Zkušební doba

Zkušební doba umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli zjistit, zda jim bude sjednaný pracovní poměr vyhovovat. V této době zaměstnavatel sleduje zapracování zaměstnance na určenou pozici. Zaměstnanci slouží zkušební doba k vyzkoušení daného druhu práce, k vyzkoušení pracovních a ostatních podmínek u zaměstnavatele. (1)

Zkušební doba nesmí být podle §35 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. delší než 3 měsíce, které jdou po sobě ode dne vzniku pracovního poměru nebo delší než 6 měsíců u začátku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. (1)

2.4 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán ze strany zaměstnavatele i zaměstnance a to několika způsoby. Tyto způsoby jsou taxativní a je jich sedm. Jedná se o dohodu, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době, uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednaný, smrt, soudní nebo správní rozhodnutí (v případě cizinců). (1)

2.4.1 Skončení pracovního poměru dohodou

Zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodne na ukončení pracovního poměru k určitému datu. Návrh na skončení pracovního poměru dohodou mohou podat jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Je to dvoustranné právní jednání, takže k jeho uzavření je potřeba souhlasu obou stran. Tato dohoda musí být písemná a mít formální náležitosti, jinak by byla neplatná. (1) (2)

2.4.2 Skončení pracovního poměru výpovědí

Výpověď je výsledek jednostranného právního jednání, kterým dochází k rozvázání pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Tato výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele, trvá nejméně 2 měsíce. Začíná prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla doručena výpověď

druhé smluvní straně a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce. Doba může být prodloužena písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem i zaměstnancem. Se souhlasem druhé smluvní strany může být výpověď odvolána. Odvolání výpovědi i se souhlasem druhé smluvní strany musí mít písemnou formu. (1)

Výpověď musí být dána písemně a doručena druhé straně, jinak se k ní nepřihlíží. V písemnosti musí být ze strany zaměstnavatele jasně dány skutková vymezení a právní kvalifikace neboli důvod výpovědi. Pokud výpověď neobsahuje dvě kritéria, stává se neplatnou. (1) (2)

Výpověď dána zaměstnancem

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení. (2)

Výpověď dána zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr jen z taxativních důvodů:

- Organizační důvody – např. přemístění či zrušení zaměstnavatele
- Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance
- Nesplňování požadavků nebo stanovených předpokladů pro výkon práce ze strany zaměstnance
- Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné a soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
- Porušení povinností zvláště hrubým způsobem (2)

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci při výkonu vojenského cvičení, v době, kdy je uznán dočasně neschopným práce pro úraz nebo nemoc, v době, kdy je dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce nebo v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. (1) (3)

2.4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

K okamžitému zrušení pracovního poměru dochází jen v krajních případech a musí být v písemné podobě a platnost nastává dnem doručení. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen ze dvou taxativních důvodů:

- Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců
- Zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (4)

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, když podle lékařského posudku nemůže dále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku výkon jiné, pro něj vhodné práce. Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec, i pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo jakoukoliv jejich část 15 dnů po uplynutí období splatnosti. (1)

2.4.4 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Tento druh pracovního poměru končí okamžikem, kdy doba, na kterou byl pracovní poměr sjednán, uplynula nebo nastala skutečnost, se kterou bylo podle dohody spojeno ukončení pracovního poměru. Doba určitá může být sjednána:

- Časovým intervalem (např. na dobu 1 roku) – pracovní poměr poté končí prostým uplynutím času
- Kalendářním datem (např. do 31 prosince) – pracovní poměr poté končí uplynutím posledního dne trvání
- Na dobu trvání určité právní skutečnosti (výkon určitých prací, doba trvání mateřské a rodičovské dovolené určité zaměstnankyně) – pracovní poměr končí

vykonáním sjednaných prací nebo odpadnutím překážky v práci, na níž je sjednán. (1) (3)

Povinností zaměstnavatele je informovat zaměstnance o skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby zpravidla alespoň 3 dny předem, pokud se to týká výkonu určitých prací. Pracovní poměr na dobu určitou končí i jinými způsoby, jako jsou zrušením ve zkušební době, dohoda, výpověď a okamžité zrušení. (1) (3)

Pokud zaměstnanec pokračuje ve výkonu práce po uplynutí doby určité a s plným vědomím zaměstnavatele, nastává právní fikce, podle které se pracovní poměr mění na dobu neurčitou. (2)

2.4.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Tato doba slouží zaměstnavateli i zaměstnanci k vyzkoušení si vzájemného vztahu a dává každé ze smluvních stran právo jednostranně zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho udání, dále bez souhlasu druhé strany a v neposlední řadě i dnem uvedeným ve zrušovacím úkonu. (1)

Zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr v prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. (3)

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí mít písemnou formu, musí být uvedený den, kdy končí pracovní poměr tímto zrušením a musí být doručena druhé smluvní straně. (1)

2.4.6 Odstupné

Jestliže zaměstnavatel rozváže se zaměstnancem pracovní poměr dohodou nebo výpovědí z důvodů specifikovaných v § 52 zákoníku práce, má zaměstnanec při skončení pracovního poměru nárok na odstupné. Minimální výše odstupného je uvedena v § 67 zákoníku práce. Zaměstnanci náleží odstupné ve výplatním termínu, které následuje neprodleně po skončení pracovního poměru. Odstupné členíme na smluvní a zákonné. Smluvní odstupné je možné poskytovat i v důvodech, než jen uvedených v zákoníku práce. Na zákonné odstupné má zaměstnanec nárok, pokud byl pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnavatele. (1)

Zaměstnanci přísluší odstupné podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce ve výši:

- Jedenásobku jeho průměrného výdělku, pokud jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- Dvojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 2 roky,
- Trojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud jeho pracovní poměr u zaměstnavatele nejméně 2 roky (2)

Zaměstnanec má nárok na odstupné nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, pokud u něho dochází k výpovědi či dohodě dané zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce. (2)

2.4.7 Hromadné propouštění

„Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v §52 písm. a) až c) zákoníku práce. “ (2)

Při hromadném propouštění zaměstnavatel propouští nejméně:

- 10 zaměstnanců, pokud zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců
- 10 % zaměstnanců, jestliže zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců
- 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců (1)

Zaměstnavatel o svém záměru musí zaměstnance písemně informovat odborovou radu nebo radu zaměstnanců minimálně 30 dnů předem. (5)

2.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovněprávní vztahy nezvnikají jen na základě pracovních smluv, ale také na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody mají zvláštní právní úpravu, jelikož by měly být výjimečnými pracovněprávními vztahy. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se dělí na dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. (3)

Podle §77 zákoníku práce musí být dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti uzavřeny písemně. Jedno z vyhotovení dané dohody musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci a druhé si ponechá. Na zaměstnance dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, kromě výjimek uvedených v §77 odst. 2, zákoníku práce, kde je zahrnuto odstupné, přeložení či převedení na jinou práci, dočasné přidělení, dovolená, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru, odměňování nebo cestovní náhrady. (1)

Pokud není mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán způsob skončení některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, končí daná dohoda ke sjednanému dni výpovědi bez udání důvodu, popřípadě výpovědi z jakéhokoliv důvodu. Výpovědní doba začíná běžet dnem doručení výpovědi druhé straně a trvá 15 dnů. Okamžité zrušení je další možností ukončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Každé skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr musí být písemně sepsáno, jinak není možné k němu přihlížet. (1)

2.5.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce se uzavírá na výkon práce či prací, pokud jejich rozsah není větší než 300 hodin v kalednářním roce. Do rozsahu se také započítává práce, který je konaná pro stejného zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce. (1)

Dohoda o provedení práce musí ze zákona obsahovat:

- Dobu, na kterou se uzavírá
- Vymezení práce a místa (míst) výkonu práce

- Rozsah pracovních hodin
- Způsob zrušení dohody
- Odměnu. (1)

2.5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Druhou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je dohoda o pracovní činnosti, o níž pojednává §76 zákoníku práce. Zaměstnavatel může tuto dohodu uzavřít s fyzickou osobou, ačkoliv rozsah práce nebude přesahovat v daném kalendářním roce 300 hodin. Na základě této dohody ale není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dohoda o pracovní činnosti musí zahrnovat:

- Rozsah pracovní doby
- Sjednanou práci
- Dobu, na kterou se uzavírá. (1)

2.5.3 Skončení dohody o provedení práce

Vzhledem k tomu, že u tohoto druhu dohody bývá rozsah práce omezený a velmi specifický, závisí skončení tohoto pracovněprávního vztahu na podmínkách sjednaných v dohodě. Obvykle tato dohoda končí vzájemnou dohodou nebo splněním požadované práce zaměstnancem. (3)

Okamžité zrušení a výpověď právního vztahu založeného na dohodě o provedení práce musí mít písemnou formu, jinak se k ní nepřilíží. (1)

2.5.4 Skončení dohody o pracovní činnosti

Pokud není sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou mezi účastníky ke sjednanému dni. Dohoda o pracovní činnosti může být zrušena i jednostranně, a to z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho udání. U jednostranného zrušení této dohody je 15 denní výpovědní doba, která začíná dnem

doručení výpovědi druhé smluvní straně. Okamžité zrušení této dohody může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. (1)

2.6 Odměňování zaměstnanců

„Práce za úplatu je základním znakem závislé práce, podle kterého zaměstnanec podřízený zaměstnavateli vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za vykonanou práci.“ (1)

Odměňování zaměstnanců patří mezi základní principy pracovního práva. V pracovněprávních vztazích se vždy jedná o právní vztah za úplatu. Pokud by tomu tak nebylo, nejednalo by se o pracovněprávní vztah. Zákoník práce definuje tři základní označení pro odměnu za vykonanou práci – plat, mzdu a odměny z dohod. (1)

2.6.1 Plat

„Plat je peněžité, popřípadě naturální plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba podle daného školského zákona.“ (2)

Plat souvisí se státním sektorem, a protože se bakalářská práce bude zabývat mzdovými náklady akciové společnosti, není důležité pojem více rozvádět. (2)

2.6.2 Odměna z dohod

Odměnu z dohod představuje peněžité plnění, jež je poskytované za práci vykonanou na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. Tyto odměny se u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednávají písemně, a nesmí být nižší, než je minimální mzda. (1) (2)

2.6.3 Mzda

„Mzda je peněžité nebo nepeněžité plnění peněžní hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, podle její odpovědnosti, složitosti a

namáhavosti, podle toho, jak jsou obtížné pracovní podmínky, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ (1)

Koncept mzdy se používá pro zaměstnance podnikatelské sféry. Na rozdíl od platu není mzda vymezena souhrnem zaměstnavatelů, kteří ji poskytují (např. stát, státní fond, příspěvková organizace, územní samosprávný celek). Další rozdíl oproti platu je ten, že mzdu můžeme rozdělit na plnění peněžité a nepeněžité neboli naturální mzdu. Zákoník práce jasně definuje, že mzda nesmí být nižší než minimální a zaručená mzda. (3)

Pokud není mzda sjednána v pracovní smlouvě, může být ujednána v den nástupu zaměstnance do práce v písemném mzdovém výměru. Ve mzdovém výměru by měly být jasně vymezeny údaje o způsobu odměňování či o termínu a místě výplaty mzdy. Zaměstnavatel má povinnosti zaměstnanci oznámit změny ve mzdovém výměru nejpozději v den nabytí účinnosti změny. (2)

2.6.4 Minimální mzda

V základním pracovněprávním vztahu je minimální mzda nejnižší možnou výší odměny za odvedenou práci. Její výši stanovuje vláda nařízením s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Aktuální základní sazba minimální mzdy je 13 350 Kč za měsíc neboli 79,80 Kč za hodinu. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za svátek, noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k minimální mzdě, pokud ten nedosáhne k její nejnižší hranici. (7)

2.6.5 Povinné příplatky ke mzdě

Mezi povinné příplatky ke mzdě se zahrnují práce konané zaměstnancem v noci, v sobotu a neděli, příplatky za práci přesčas, ve svátek či práce ve ztíženém pracovním prostředí. (2)

Příplatek za práci v noci

„Příplatek za práci v noci přísluší zaměstnanci za hodinu noční práce ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku“. (2)

Výše příplatku za práci v noci je odlišná podle pracovního zařazení zaměstnance a výše jeho mzdy, protože se tento příplatek odvíjí od skutečné výše průměrného výdělku. Za noční práci se považuje doba od 22:00 do 6:00. (3)

Příplatek za práci v sobotu a neděli

Na příplatek za práci v sobotu a neděli má zaměstnanec nárok ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Tento příplatek má vynahradit zaměstnanci volný čas, který by jinak o víkendu měl. (2)

Příplatek za práci přesčas

Podle mezinárodních úmluv a tuzemského zákoníku práce musí být příplatek za práci přesčas pro zaměstnance finančně zvýhodněno. Práce přesčas znamená pro zaměstnance práci organizovanou mimo jeho pracovní směnu. Za práci přesčas náleží zaměstnanci přesčasový příplatek, který musí být minimálně 25 % průměrného výdělku zaměstnance. (4)

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci příplatek, který má kompenzovat práci v tomto obtížném prostředí. Výši příplatku vymezila vláda svým nařízením č. 567/2006 Sb., kde jsou přesně definována pracovní prostředí, kterých se příplatek týká. Zaměstnanci za práci ve ztíženém prostředí náleží dosažená mzda a příplatek v určité částce a za podmínek, které jsou stanoveny pro podnikatelskou sféru ve výše uvedeném nařízení vlády. Tento příplatek činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy. (3)

2.7 Odborové organizace

„Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích.“(2)

Tyto pracovněprávní vztahy také zahrnují kolektivní vyjednávání podle Zákona č. 262/2006 Sb., za podmínek stanovených tímto zákonem či sjednaných v kolektivní

smlouvě. Za odborovou organizaci vystupuje orgán určený jejími stanovami podle Zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů. (2) (19)

Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva je pakt uzavřený mezi zaměstnavatelem či zaměstnavateli a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi, které zastupují zaměstnance. Smlouva zahrnuje a upravuje mzdová, platová a ostatní práva v rámci pracovněprávních vztahů. Její součástí jsou práva i povinnosti účastníků této smlouvy. Toto ujednání nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Smluvní strany mají povinnost seznámit s obsahem kolektivní smlouvy zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel musí smlouvu zpřístupnit všem zaměstnancům. Kolektivní smlouva zajišťuje sjednání výhodnějších podmínek zaměstnanců oproti tomu, co zaručují právní předpisy. (2) (5)

2.8 Účtování mezd

Účtování mezd zaměstnanců je pro každého zaměstnavatele povinností. Toto účtování se zpracovává po skončení kalendářního měsíce. Před výpočtem mezd za daný měsíc je nutné disponovat:

- Průběžným sběrem dat
- Výpočtem mezd zaměstnanců a její kontrolou, popřípadě opravou chyb
- Závěrečným zpracováním
- Sestavením mzdové uzávěrky. (7)

Zaměstnavatel či zaměstnanec, který mzdy zpracovává, musí znát primární informace o zaměstnanci, jež jsou například rodné číslo zaměstnance, místo narození, bydliště, název zdravotní pojišťovny či rodinný stav zaměstnance. Nezbytnou součástí zpracování mezd je podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Pokud prohlášení zaměstnanec podepsal, má nárok podle §35ba 586/1992 Sb. zákon o dani z příjmů nárok na slevu ve výši 2 070 Kč za měsíc. (7)

Zaměstnanec musí zaměstnavateli předložit svůj přehled odvedené práce za daný měsíc. Tento přehled obsahuje množství odpracovaných a neodpracovaných hodin za měsíc. Důvodem absence může být například návštěva lékaře, dovolená či svátek. (7)

Mezi nejpoužívanější účty účtové osnovy spojené s účtováním mezd zaměstnanců patří:

- 221 – Bankovní účty
- 331 – Zaměstnanci
- 336 – Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění
- 342 – Ostatní přímé daně
- 521 – Mzdové náklady
- 524 – Zákonné sociální pojištění. (6)

V tabulce je vysvětleno účtování mezd zaměstnance. Zaměstnanec podepsal Prohlášení poplatníka k dani a tudíž si uplatňuje měsíční slevy na dani.

Tab. 1: Účtování mezd (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (7))

Účetní případ	MD	D
Hrubá mzda zaměstnance	521	331
Sociální pojištění zaměstnance – placené zaměstnavatelem za zaměstnance	524	336
Zdravotní pojištění – placené zaměstnavatelem za zaměstnance	524	336
Záloha na daň z příjmů	331	342
Sociální pojištění zaměstnance	331	336
Zdravotní pojištění zaměstnance	331	336
Výplata mzdy z bankovního účtu	331	221
Odvod sociálního pojištění	336	221
Odvod zdravotního pojištění	336	221
Odvod Finančnímu úřadu	342	221

2.8.1 Výpočet mzdy

Výpočet mzdy zaměstnance provádí zaměstnavatel specifikovaným způsobem. Nejdříve je potřeba vypočítat hrubou mzdu zaměstnance, kterou tvoří základní mzda, eventuálně příplatky, jimiž jsou náhrady mzdy anebo odměny. K hrubé mzdě se připočítá zdravotní pojištění, které činí 9 % a sociální pojištění ve výši 25 %. Částky z těchto dvou pojištění se zaokrouhlují na celé koruny nahoru. Sečtením hrubé mzdy, zdravotního a sociálního pojištění vznikne tzv. superhrubá mzda. Superhrubá mzda se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Tímto zaokrouhlením se dosáhne základu daně. Z této částky se vypočítá zálohová daň, jež činí 15 %. Ze zálohové daně je možné uplatnit dle §35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, slevy na dani. Tyto slevy lze uplatnit pouze do výše sražené zálohy. Odečtením slev na dani od zálohové daně vznikne záloha na daň po slevách. V §35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů je specifikované, kdo má na jaké slevy nárok. Proto je pro výpočet mzdy důležité, zda-li poplatník podepsal prohlášení k dani, disponuje slevou na invaliditu či slevou na manžela. Díky těmto slevám se poplatník může dostat až do daňového bonusu. Čistá mzda se vypočítá odečtením zdravotního pojištění ve výši 4,5 % a sociálního pojištění ve výši 6,5 % a zálohy na daň po slevách a případně se přičte daňový bonus. (6) (7)

V tabulce níže je postup výpočtu čisté mzdy zaměstnance:

Tab. 2: Výpočet čisté mzdy zaměstnance (Zdroj: Vlatní zpracování na základě (7))

Hrubá mzda zaměstnance
+ sociální pojištění 25 % počítaných z hrubé mzdy - placené zaměstnavatelem za zaměstnance
+ zdravotní pojištění 9 % počítaných z hrubé mzdy - placené zaměstnavatelem za zaměstnance
= Superhrubá mzda - zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru
Záloha na daň 15 % - vypočítána ze superhrubé mzdy
- slevy na dani
= záloha na daň po slevách
- daňové zvýhodnění

= Výsledná záloha na daň
<p>Hrubá mzda</p> <ul style="list-style-type: none"> - sociální pojištění za zaměstnance 6,5 % - spočítáno z hrubé mzdy zaměstnance - zdravotní pojištění za zaměstnance 4,5 % - spočítáno z hrubé mzdy zaměstnance - záloha na daň + daňový bonus
= Čistá mzda zaměstnance

2.9 Povinné odvody zaměstnavatele z mezd a odměn zaměstnanců

Zaměstnavatel strhává z příjmu zaměstnance položky, jež vymezuje legislativa, a další srážky v případě, že s tím zaměstnanec souhlasí. Srážky, které jsou ze zákona povinné, a není k nim potřeba souhlasu zaměstnance, je pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

2.9.1 Zdravotní pojištění

„Veřejné zdravotní pojištění neboli zdravotní pojištění je druh zákonného pojištění, na jehož základě je plně nebo částečně hrazena zdravotní péče poskytnutá pojištěnci s cílem zachovat nebo zlepšit jeho zdravotní stav. Rozsah poskytované zdravotní péče je dán zákonem č. 48/1997 Sb.“ (10)

Zdravotní pojištění činí 13,5 % z vyměřovacího základu. Tato procenta se odvádí na příslušný účet zdravotní pojišťovny. Zaměstnanci se srazí 4,5 % pojistného ze mzdy a zaměstnavatel odvede za zaměstnance zbylou část pojistného, tedy 9 %. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a jeho splatnost je nejpozději 20 den následujícího kalendářního měsíce. Odvod pojistného na zdravotní pojištění včas a ve správné výši je nejdůležitější povinností zaměstnavatele vůči zdravotní pojišťovně. (11)

Zdravotní pojištění se však neodvádí, nepřesáhne-li odměna z dohody o provedení práce částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc. Jestliže je tato výše odměny přesáhnutá, je

povinností zaměstnavatele i zaměstnance odvést pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance ve výši 4,5 % a za zaměstnavatele ve výši 9 %. U dohody o pracovní činnosti záleží na rozsahu pracovní doby. Zaměstnavatel ani zaměstnanec nemá povinnost odvádět zdravotní pojištění, pokud odměna z dohody o pracovní činnosti nepřesahuje částku 2 500 Kč za měsíc. V opačném případě vzniká zaměstnanci i zaměstnavateli povinnost odvést z odměny výše uvedených 13,5% z vyplacených příjmů. (10)

2.9.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je specifikováno v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sociální pojištění se skládá z nemocenského pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a důchodového pojištění. (12)

Pojistné se odvádí příslušné správě sociálního zabezpečení a vypočítává se z vyměřovacího základu zaměstnance zjištěného v rozhodném období, nejčastěji za kalendářní měsíc. Sazba pojistného, jež odvádí zaměstnavatel za zaměstnance, činí 25 % z vyměřovacího základu a zaměstnanci srazí z jeho vyměřovacího základu 6,5 %. (12)

Pojistné na sociální zabezpečení má u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jiná pravidla odvodu, než u pracovního poměru. U dohody o provedení práce je důležitá částka 10 000 Kč za kalendářní měsíc. Jestliže odměna nepřekročí výši 10 000 Kč za kalendářní měsíc, odvod se na Českou správu sociálního zabezpečení neuskuteční. Pokud se tato suma překročí, je povinností zaměstnavatele i zaměstnance odvést pojistné ve výši 6,5 % za zaměstnance a 25 % za zaměstnavatele. U dohody o pracovní činnosti je důležitá smluvená pracovní doba a částka, jež nesmí překročit 3 000 Kč za měsíc. V případě nepřekročení výše odměny, nemá zaměstnavatel či zaměstnanec povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení. V opačné situaci vzniká zaměstnanci i zaměstnavateli povinnost odvádět pojistné ve výši 25% z příjmů skutečně vyplacených. (12)

2.9.3 Zdanění mezd zaměstnanců

Zaměstnanec je považován za poplatníka daně z příjmů fyzických osob, a z tohoto důvodu je povinen odvádět své příjmy ze závislé činnosti. Toto hrazení příjmů může být pravidelné či jednorázové. V §6 zákona o daních z příjmů č. 586/1992 Sb. jsou specifikovány příjmy ze závislé činnosti a příjmy, jež nejsou předmětem daně. Zaměstnavatel je plátcem daně a odvádí daň z příjmů ze závislé činnosti formou měsíčních záloh nebo tzv. srážkovou daní. (13)

Záloha na daň z příjmů

Záloha na daň z příjmů je definována v §38h zákona o daních z příjmů. Zaměstnavatel ji vypočítá a odvede v daném termínu na účet příslušného finančního úřadu. U této zálohy je důležité, zda-li zaměstnanec podepsal prohlášení k dani z příjmů či nikoliv. Jestliže zaměstnanec podepsal prohlášení k dani, výše jeho zálohy na daň z příjmů bude 15 % ze základu daně a zaokrouhlí se na celé koruny nahoru. Z této zálohy na daň se odečte sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč za měsíc. Tato sleva je stanovena v §35 ba zákona o dani z příjmů a uplatňuje se buď měsíčně nebo ročně při podání daňového přiznání. (13) (14)

Pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani, nemůže si od zálohy na daň z příjmů odpočítat slevu na poplatníka. (13)

Srážková daň

Srážková daň ve výši 15 % daní příjmy ze závislé činnosti. Používá se výlučně u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to pouze v situaci, kdy zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani z příjmů ze závislé činnosti. Podle novely § 6 odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů definuje případy zdanění příjmů srážkovou daní:

- výše příjmů z dohody o provedení práce nepřesáhla částku 10 000 Kč za měsíc, nebo
 - výše příjmů z dohody o pracovní činnosti nepřesáhla částku 3 000 Kč za měsíc.
- (13) (14)

2.10 Náklady

Náklady znázorňují využití výrobní faktory v peněžních jednotkách a jsou nedílnou součástí hospodaření ekonomického subjektu. Člení se dle několika kritérií do určitých skupin. Nejčastěji je používáno druhové členění nákladů, kam patří spotřeba materiálu, energie, externích služeb, osobní náklady, odpisy hmotného a nehmotného investičního majetku, spotřeba a použití externích postupů a služeb či finanční náklady. Další rozdělení nákladů je podle jejich účelu, ke kterému byly vynaloženy. Ty se klasifikují jako náklady na obsluhu a řízení a na technologické náklady. Náklady rozlišené dle vztahu k objemu prováděných výkonů můžeme rozdělit na variabilní náklady, fixní náklady a smíšené náklady. (8)

Osobní náklady

Za osobní náklady se považují náklady poskytované na pracovní sílu. Tyto náklady mají důležitý vliv na podnik a jsou významným ukazatelem pro zaměstnavatele. Člení se na přímé a nepřímé osobní náklady. Přímé osobní náklady bezprostředně souvisí s konkrétním druhem výkonu, např. mzdové náklady výrobních dělníků, náklady na jednicový materiál. Nepřímé náklady se nespojují jen s jedním druhem výkonu a zajišťují průběh podnikatelského procesu v širších souvislostech, např. odpisy strojů, pronájem výrobní haly nebo náklady na výpočetní techniku pro administrativní pracovníky. (8)

Mzdové náklady

Do mzdových nákladů se začleňují mzdové náklady zvýšené o částky, jež je zaměstnavatel povinen uhrazovat za zaměstnance. Tyto konkrétní náklady se v účetnictví nachází na nákladovém účtu 521 – Mzdové náklady, v nichž jsou zahrnuty mzdové nároky zaměstnance. (7)

Ostatní osobní náklady

Ostatní osobní náklady představují odměny za práci, které nemají žádnou spojitost s pracovním poměrem, nýbrž s jiným pracovněprávním vztahem. Tímto vztahem mohou

být například odměny z veřejných soutěží, z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či odměny za objevy nebo průmyslové vzory. (7)

2.11 Shrnutí teoretické části

Teoretická část bakalářské práce byla zacílena na pojmy týkající se pracovněprávních vztahů. Nejdříve jsem vymezila účastníky pracovněprávních vztahů, vznik pracovního poměru, pracovní dobu či pracovní smlouvu. Dále jsem se zaměřila na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to jak na dohodu o provedení práce, tak dohodu o pracovní činnosti. Popsala jsem jejich možný vznik i zánik. Specifikovala jsem různé způsoby skončení pracovního poměru zaměstnavatele se zaměstnancem. Následující kapitola se týkala pojmů plat, mzda, minimální mzda, naturální mzda a odměny z dohod. Do této části jsem zahrнула povinné příplatky ke mzdě, jež jsou nedílnou součástí odměňování zaměstnanců. Věnovala jsem se i účtování a výpočtu mezd a nákladům, které se týkají zaměstnavatele i zaměstnance. Nakonec jsem se zaměřila na povinné odvody zaměstnavatele z mezd a odměn zaměstnanců. Poslední kapitola je věnována povinným odvodům zaměstnavatele z mezd a odměn zaměstnanců, přesněji zdravotního pojištění, pojistného na sociální zabezpečení a zdanění mezd zaměstnanců.

3. ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Analytická část práce se zabývá daným problémem zaměstnavatele. Zaměstnavatel si nepřeje být jmenován, a proto budu pracovat s fiktivním názvem společnost ABC, a. s. Ve společnosti ABC, a. s. jsem byla rok v pracovněprávním poměru, a to ve finančním úseku. Zaškolení mi umožnilo nahlédnout do problémů zaměstnavatele, kterými jsou nepoměr mezi náklady a tržbami, nedostatek práce a nadbytek technicko-hospodářských zaměstnanců.

V této části práce porovnávám mzdové náklady zaměstnanců ve vybraných úsecích, ve kterých jsou vysoké průměrné měsíční mzdové náklady na zaměstnance. Dále se věnuji analýze vývoje tržeb a nákladů v období 2016 – 2018. Materiálem pro vypracování analytické části budou interní data a rozhovory se mzdovou účetní a zaměstnankyní personálního oddělení.

3.1 Představení zaměstnavatele

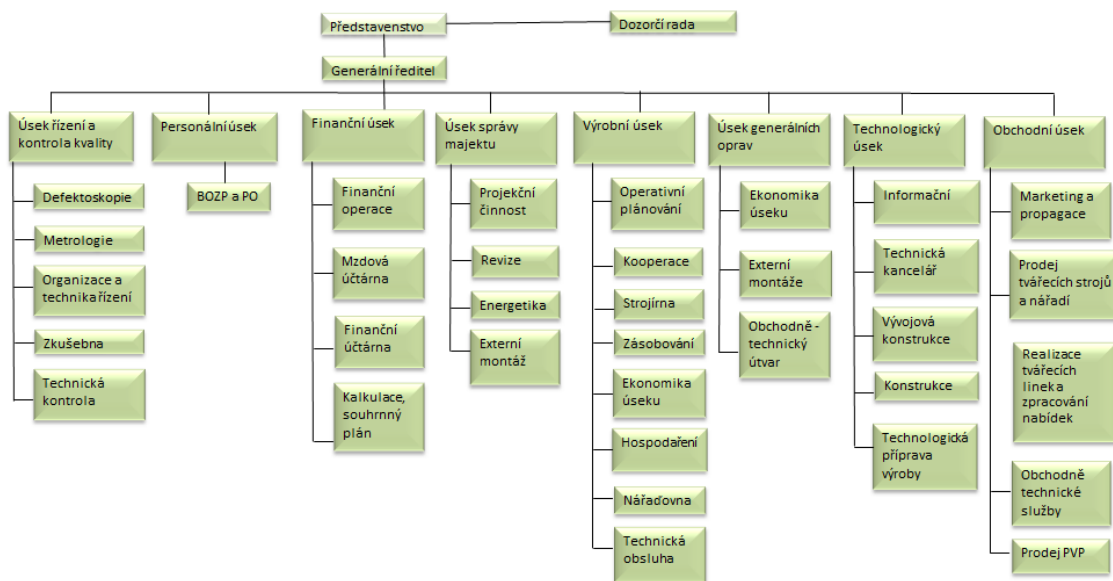
Zaměstnavatel ABC, a. s. vznikl v roce 1861. Statutárním orgánem je představenstvo a dozorčí rada dohlíží na kompetence představenstva. K 30. 4. 2019 zaměstnává 326 zaměstnanců na základě pracovního poměru. Zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je 15. (15) (16)

Hlavním předmětem podnikání je:

- projektová činnost ve výstavbě
- slévárenství, obráběčství
- stavba strojů s mechanickým pohonem
- montáž a opravy měřicí a regulační techniky (15)

3.1.1 Organizační struktura

Jak už je napsáno výše organizační strukturu zaměstnavatele tvoří 7 členů představenstva a dozorčí rada sestávající ze 3 členů. V hierarchii níže pod představenstvem a dozorčí radou je generální ředitel, který zajišťuje fungování společnosti po finanční, obchodní a výrobní stránce. Společnost má 8 úseků – finanční, technický, výrobní, personální, obchodní, úsek generálních oprav, správy majetku a úsek řízení a kontrola kvality. Každý úsek má svého ředitele a jinou náplň práce. (17)



Obr. 1: Schéma organizační struktury zaměstnavatele (Zdroj: Vlastní zpracování dle (21))

3.2 Pracovněprávní vztahy zaměstnavatele ABC, a. s. a jeho mzdové náklady

Cílem bakalářské práce je optimalizace mzdových nákladů. Pro tyto náklady je podstatné jejich složení, ve kterém jsou zahrnuty mzdové náklady zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a na základě pracovní smlouvy. Zaměstnavatel nemá dostatek práce pro všechny zaměstnance, a proto uvažuje o snížení stavu, tedy propouštění zaměstnanců.

3.2.1 Zaměstnání zaměstnanců na základě pracovní smlouvy

Zaměstnavatel k 30. 4. 2019 zaměstnává na základě pracovního poměru 154 technicko-hospodářských zaměstnanců. V pracovní smlouvě je sjednaná mzda či doba sjednání pracovního poměru. Mzda je složena z tarifní části a osobního ohodnocení neboli pohyblivé složky. Výpovědní doba zaměstnance je stanovena zákoníkem práce, viz. kapitola 2.5. Odstupné je v kolektivní smlouvě vymezeno zákoníkem práce viz. podkapitola 2.5.6. (16)

Jestliže zaměstnanec pracuje v noci, o víkendech nebo ve svátek, přísluší mu za to příplatky, jež jsou popsány v podkapitole 2.7.6. (16)

V tabulce č. 3 jsou vypsané tarifní třídy zaměstnanců v Kolektivní smlouvě pro rok 2019. Tarifní třídy neobsahují osobní ohodnocení zaměstnanců, jelikož zaměstnavatel nechtěl tyto informace poskytnout. Ve vlastních návrzích budu vycházet z těchto údajů zvýšených o náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení.

Tab. 3: Mzdové tarify zaměstnanců uvedené v Kolektivní smlouvě pro rok 2019 (Zdroj: Kolektivní smlouva zaměstnavatele ABC, a. s. (20))

Tarifní třída	Kč/hodina	Kč/měs.
1		
2	81	13 360
3	82	13 470
4	85	13 800
5	87	14 350
6	95	15 550
7		17 350
8		20 150
9		23 250

Analýza zaměstnavatele se zaměří pouze na zaměstnance úseků, kterých se bude optimalizace mzdových nákladů týkat. Tabulky budou zahrnovat pouze mzdové ohodnocení podle tarifů z kolektivní smlouvy pro rok 2019 navýšené o náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení, ale zároveň bez osobního ohodnocení zaměstnanců. Konkrétní mzdové ohodnocení zaměstnanců nechtěl zaměstnavatel sdělit. V tabulkách nebude rovněž uvedeno mzdové ohodnocení ředitelů daných útvarů. Tyto informace si zaměstnavatel také nepřál sdělit. (17)

Finanční úsek

Finanční úsek zaměstnává 13 zaměstnanců a z toho 1 je zaměstnán na základě dohody o pracovní činnosti. Tento úsek zahrnuje mzdové či finanční účetní, finančního manažera a odborné ekonomy. V tabulce č. 4 je uveden vznik pracovního poměru a jeho délka, druh práce nebo mzdové ohodnocení bez osobního ohodnocení za 1 měsíc zahrnující náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotním pojištění (ZP) a pojistném na sociálním zabezpečení (SP). (17)

Tab. 4: Vznik pracovního poměru, jeho délka a předpokládané mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců ve Finančním úseku pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))

Druh práce	Vznik pracovního poměru	Doba určitá / neurčitá	Měsíční tarif včetně ZP + SP
Mzdová účetní	1. 5. 2011	Neurčitá	20 837
Mzdová účetní	31. 10. 2015	Neurčitá	20 837
Finanční účetní	1. 4. 2012	Neurčitá	20 837
Finanční účetní	30. 6. 1996	Neurčitá	20 837
Odborný ekonom měnových a finančních operací	1. 10. 2002	Neurčitá	23 249
Odborný ekonom	5. 9. 2015	Neurčitá	20 837
Odborný ekonom podnikové pokladny a fakturace	31. 3. 2011	Neurčitá	20 837

Odborný ekonom vnitropodnikové účtárny	1. 12. 1999	Neurčitá	20 837
Daňový odborný ekonom	23. 5. 2014	Neurčitá	23 249
Ekonomický manažer	29. 8. 2012	Neurčitá	27 001
Odborný ekonom souhrného plánu a kalkulací	1. 11. 2017	Neurčitá	20 837
Odborný ekonom souhrného plánu a kalkulací	1. 2. 2015	Neurčitá	20 837
Průměrné mzdové ohodnocení			21 753

Výrobní úsek

Ve výrobním úseku je zaměstnáno 37 technicko-hospodářských zaměstnanců. Tabulka č. 5 uvádí vznik a délku pracovního poměru, druh práce či mzdové ohodnocení bez osobního ohodnocení za 1 měsíc obsahující náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění (ZP) a pojistné na sociální zabezpečení (SP). (17)

Tab. 5: Vznik pracovního poměru, jeho délka a předpokládané mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců ve Výrobním úseku pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))

Druh práce	Vznik pracovního poměru	Doba určitá / neurčitá	Měsíční tarif včetně ZP + SP
Ředitel výrobního úseku			
Sekretářka výrobního ředitele	5. 1. 2011	Neurčitá	19 229
Vedoucí útvaru operativní plánování a kooperace	1. 4. 2005	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec operativního plánování	31. 10. 1999	Neurčitá	23 249
Odborný zaměstnanec kooperace	1. 9. 2017	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec kooperace	29. 7. 2011	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec kooperace	31. 3. 1989	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec logistiky a dopravy	30. 4. 2006	Neurčitá	23 249
Odborný zaměstnanec ekonomiky výrobního úseku	28. 1. 1992	Neurčitá	20 837

Odborný zaměstnanec hospodaření s nářadím	22. 9. 2018	Určitá	19 229
Odborný zaměstnanec hospodaření s nářadím	15. 7. 2011	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec technické obsluhy výroby	27. 8. 2003	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec technické přípravy	1. 8. 2014	Neurčitá	20 837
Vedoucí provozu nářadovny	30. 9. 1997	Neurčitá	27 001
Vrchní mistr nářadovny	1. 10. 1988	Neurčitá	19 229
Vedoucí řízení výroby nářadovny	24. 5. 2009	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec řízení výroby	15. 10. 2013	Neurčitá	20 837
Vedoucí technologie - specialista	30. 11. 1999	Neurčitá	27001
Odborný zaměstnanec technologie - specialista	29. 6. 2008	Neurčitá	20 837
Vedoucí útvaru zásobování	31. 7. 2001	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec - zásobovač	1. 12. 2015	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec - zásobovač	3. 5. 2010	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec - zásobovač	15. 2. 2018	Neurčitá	19 229
Vedoucí hutního materiálu	12. 12. 2009	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec – zásobovač	29. 10. 2008	Neurčitá	18 492
Odborný zaměstnanec – zásobovač	1. 12. 2012	Neurčitá	18 492
Vedoucí skladů, řezárny a výpalovny	2. 9. 1997	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec výpalovny	7. 12. 2017	Neurčitá	19 229
Programátor vypalovacích plánů	1. 6. 2010	Neurčitá	20 837
Mistr svařovny a plechárny	17. 8. 2004	Neurčitá	18 492
Mistr	26. 6. 2004	Neurčitá	19 229
Mistr	1. 5. 2001	Neurčitá	19 229
Mistr	26. 9. 2007	Neurčitá	19 229
Vedoucí expedice a celní deklarace	1. 2. 2011	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec expedice	19. 12. 2014	Neurčitá	19 229

Vedoucí provozu strojírný	31. 8. 2002	Neurčitá	27 001
Průměrné mzdové ohodnocení			21 762

Obchodní úsek

Obchodní úsek tvoří 14 zaměstnanců mezi nimiž není nikdo zaměstnán na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Úsek tvoří ředitel, sekretářka, vedoucí či odborný referent prodeje. Tabulka č. 6 uvádí vznik a délku pracovního poměru zaměstnanců, druh práce a mzdové ohodnocení bez osobního ohodnocení za 1 měsíc zahrnující náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotním pojištění (ZP) a pojistném na sociálním zabezpečení (SP). (17)

Tab. 6: Vznik pracovního poměru, jeho délka a předpokládané mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců v Obchodním úseku pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))

Druh práce	Vznik pracovního poměru	Doba určitá / neurčitá	Měsíční tarif včetně ZP + SP
Ředitel obchodního úseku			
Sekretářka obchodního ředitele	5. 2. 2001	Neurčitá	19 229
Vedoucí prodeje tvářecích strojů a nářadí	31. 3. 2008	Neurčitá	27 001
Zaměstnanec prodeje tvářecích strojů a nářadí	1. 5. 2013	Neurčitá	23 249
Zaměstnanec prodeje tvářecích strojů a nářadí	2. 12. 2015	Neurčitá	23 249
Zaměstnanec prodeje tvářecích strojů a nářadí	1. 3. 2011	Neurčitá	23 249
Vedoucí odborný zaměstnanec prodeje	3. 5. 2014	Neurčitá	27 001
Vedoucí prodejního oddělení	1. 2. 2000	Neurčitá	27 001
Zaměstnanec prodejního oddělení	15. 4. 2011	Neurčitá	23 249
Zaměstnanec prodejního oddělení	1. 8. 2017	Neurčitá	23 249
Zaměstnanec prodejního oddělení	1. 6. 2017	Neurčitá	23 249
Vedoucí obchodně technické služby	30. 4. 2010	Neurčitá	23 249
Zaměstnanec obchodně technické služby	1. 9. 2018	Určitá	23 249

Odborný referent prodeje	4. 8. 2018	Určitá	20 837
Průměrné mzdové ohodnocení			23 620

Technický úsek

V technickém úseku zaměstnáno 47 zaměstnanců, z toho jsou 4 zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tento úsek zahrnuje ředitele, vedoucí nebo odborné zaměstnance technologie. V tabulce č. 7 je uveden vznik pracovního poměru a jeho délka, mzdové ohodnocení zaměstnanců bez osobního ohodnocení za 1 měsíc spolu s náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění (ZP) a pojistné na sociální zabezpečení (SP). (17),

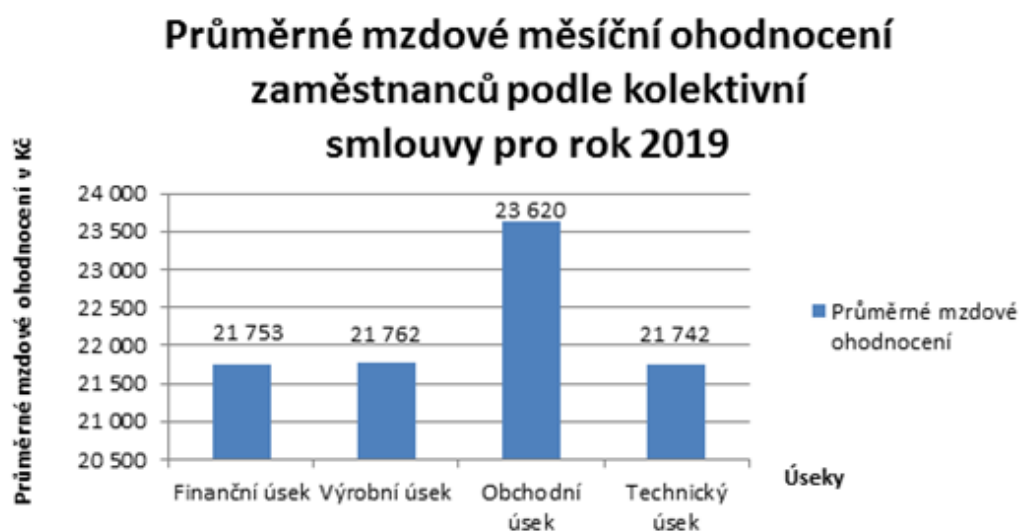
Tab. 7: Vznik pracovního poměru, jeho délku a předpokládané mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců Technického úseku pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))

Druh práce	Vznik pracovního poměru	Doba určitá / neurčitá	Měsíční tarif včetně ZP + SP
Ředitel technického úseku			
Vedoucí informační technologie	1. 10. 2000	Neurčitá	27 001
Administrátor – správce sítě	12. 5. 2013	Neurčitá	20 837
Vedoucí technické kanceláře	23. 6. 2002	Neurčitá	27 001
Vedoucí konstruktér nabídek	1. 11. 1999	Neurčitá	27 001
Odborný technický zaměstnanec správy technické dokumentace	1. 12. 2010	Neurčitá	20 837
Samostatný odborný referent správy technické dokumentace	23. 11. 2008	Neurčitá	18 492
Vedoucí vývojové konstrukce	29. 1. 1997	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec konstrukce	26. 10. 2016	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec konstrukce	10. 3. 2017	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec konstrukce	30. 6. 2017	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec konstrukce	24. 4. 2015	Neurčitá	19 229

Odborný zaměstnanec konstrukce	19. 10. 2009	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec konstrukce	1. 5. 1994	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec konstrukce	15. 12. 1996	Neurčitá	19 229
Vedoucí konstrukce	1. 8. 1998	Neurčitá	27 001
Vedoucí kovacíh lisů	20. 5. 2000	Neurčitá	27 001
Vedoucí stroje pro PKV	31. 3. 2002	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec pro podélné válcování	25. 10. 2007	Neurčitá	19 229
Vedoucí technologie tváření a nástroje	1. 7. 2005	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec tváření	17. 2. 2011	Neurčitá	18 492
Vedoucí lisů	3. 1. 1994	Neurčitá	27 001
Vedoucí technologické přípravy výroby	31. 10. 1995	Neurčitá	27 001
Odborný zaměstnanec konstrukce přípravků	1. 3. 2018	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec konstrukce přípravků	30. 6. 2009	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec správy dat	1. 9. 2014	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec správy dat	26. 2. 2002	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec správy dat	3. 5. 2009	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec technologie svařování	15. 8. 1999	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec poptávek	28. 5. 2009	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec poptávek	15. 11. 2004	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec poptávek	31. 10. 2017	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec technologie nářadí	1. 8. 2000	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec technologie nářadí	30. 11. 2007	Neurčitá	19 229
Odborný zaměstnanec technologie programování CNC	5. 8. 2018	Určitá	20 837
Odborný zaměstnanec technologie programování CNC	31. 10. 2017	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec technologie programování CNC	31. 1. 2011	Neurčitá	20 837

Odborný zaměstnanec technologie programování CNC	1. 12. 2010	Neurčitá	20 837
Odborný zaměstnanec technologie obrábění	1. 7. 1996	Neurčitá	20 837
Samostatný technolog	30. 11. 2013	Neurčitá	18 492
Samostatný technolog	1. 3. 2012	Neurčitá	18 492
Průměrné mzdové ohodnocení			21 742

Graf č. 1 znázorňuje průměrné mzdové ohodnocení zaměstnanců v Kč za leden 2019. Tyto částky byly vzaty z tabulek číslo 4 až 7, ve kterých jsou vypočítány průměrná měsíční mzdová ohodnocení zaměstnanců v Kč.



Graf 1: Průměrné mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců podle kolektivní smlouvy pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))

3.3 Vývoj tržeb zaměstnavatele

Tabulky v této kapitole obsahují vývoj tržeb zaměstnavatele, celkových a mzdových nákladů za zaměstnance za jednotlivé měsíce během let 2016 – 2018. (16)

V tabulce za každý rok jsou za každý měsíc samostatně uvedeny tržby, náklady a mzdové náklady, které jsou součástí nákladů. V mzdových nákladech jsou zahrnuty

mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance na základě pracovní smlouvy a na mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mzdové náklady obsahují odměny, zákonné příplatky, proplacené dovolené i pracovní neschopnost. Vlastní návrhy budou zpracovány na základě tabulek z kapitoly 3.2 Pracovněprávní vztahy zaměstnavatele ABC, a. s. a jeho mzdové náklady, jelikož zaměstnavatel nechtěl poskytnout detailní informace o mzdových nákladech zaměstnanců.

Tab. 8: Vývoj měsíčních tržeb, nákladů a mzdových nákladů v roce 2016 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (22))

	Tržby	Náklady	Mzdové náklady
01/2016	25 697 031	40 958 913	10 231 250
02/2016	19 715 300	40 639 061	9 306 398
03/2016	38 967 527	40 514 857	10 263 194
04/2016	115 360 849	40 484 122	9 516 087
05/2016	80 037 086	40 419 597	9 984 183
06/2016	64 191 830	40 672 135	10 049 090
07/2016	38 321 707	39 802 496	10 839 856
08/2016	18 359 145	39 874 413	11 269 031
09/2016	30 417 000	40 237 200	11 056 443
10/2016	23 043 642	40 451 924	10 117 357
11/2016	21 205 391	40 824 512	9 459 971
12/2016	18 247 492	40 904 770	9 537 140
Celkem	493 564 000	485 784 000	121 630 000

Tržby byly nejvyšší ve druhém a třetím čtvrtletí, konkrétně v měsících duben, červen, a září. Mzdové náklady se každý měsíc pohybovaly od 9 306 398 Kč do 11 269 031 Kč. Nejvyšší rozdíl mezi tržbami a celkovými mzdovými náklady byl v měsíci dubnu, a to v hodnotě 105 844 762 Kč. Naopak nejmenší rozdíl mezi těmito dvěma ukazateli byl

v srpnu v částce 7 090 114 Kč. Náklady se celý rok pohybovaly mezi 39 802 496 Kč a 40 958 913 Kč. Mzdové náklady činily 25% celkových nákladů.

Tab. 9: Vývoj měsíčních tržeb, nákladů a mzdových nákladů v roce 2017 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (22))

	Tržby	Náklady	Mzdové náklady
01/2017	45 018 933	44 145 771	9 467 259
02/2017	49 934 502	43 853 906	10 026 316
03/2017	63 804 951	43 924 878	10 495 023
04/2017	56 716 832	43 513 477	9 930 185
05/2017	31 047 638	43 482 130	10 853 906
06/2017	92 937 035	43 141 602	11 219 630
07/2017	69 180 467	42 963 516	11 481 753
08/2017	45 913 492	42 904 638	10 620 942
09/2017	51 039 164	43 157 980	10 149 018
10/2017	33 941 500	43 692 375	9 784 156
11/2017	19 527 301	44 026 189	9 273 079
12/2017	11 714 185	44 933 538	9 302 733
Celkem	540 226 000	523 740 000	122 604 000

Tržby za rok 2017 byly nejvyšší za sledovaná období. Mzdové náklady kolísaly mezi 9 273 079 Kč až 11 481 753 Kč. Průměrné měsíční náklady byly 44 600 000 Kč. Mzdové náklady tvořily průměrně 23 % celkových nákladů. V měsíci květnu, říjnu, listopadu a prosinci byly tržby nižší než náklady. Nejvyšší rozdíl mezi tržbami a mzdovými náklady byl zaznamenán v červnu v hodnotě 81 717 405 Kč. Naopak nejnižší byl v prosinci.

Tab. 10: Vývoj měsíčních tržeb, nákladů a mzdových nákladů v roce 2018 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (22))

	Tržby	Náklady	Mzdové náklady
01/2018	33 713 417	38 646 083	9 862 210
02/2018	9 845 086	38 073 488	9 739 600
03/2018	29 469 520	37 913 312	9 571 357
04/2018	40 561 739	37 797 639	9 554 520
05/2018	98 721 397	36 527 428	9 569 405
06/2018	40 561 739	35 003 352	9 492 985
07/2018	20 002 250	34 897 124	9 623 870
08/2018	71 980 638	34 608 411	9 597 191
09/2018	20 371 021	35 165 203	9 308 397
10/2018	16 795 357	36 371 692	9 756 902
11/2018	8 964 106	36 779 134	9 797 480
12/2018	13 574 730	37 970 134	9 843 083
Celkem	404 561 000	439 753 000	115 717 000

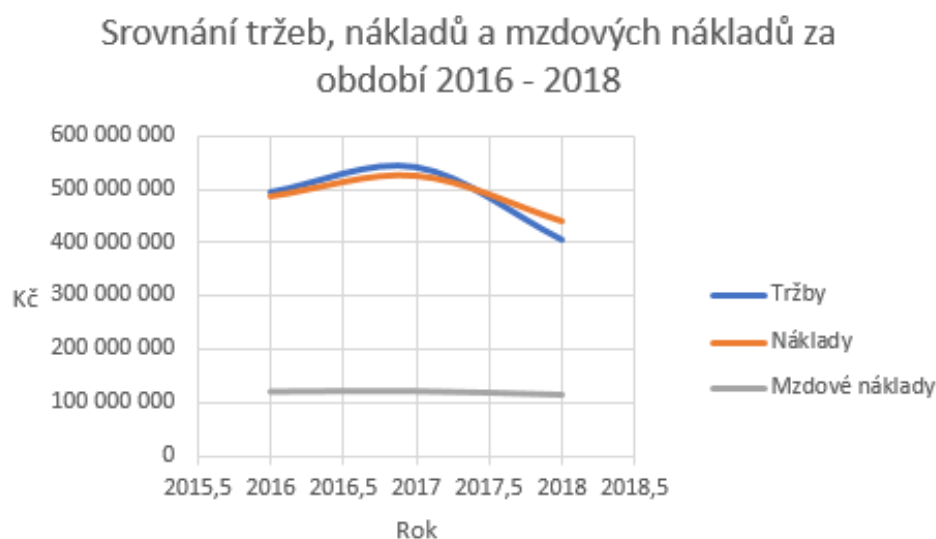
Z výše uvedené tabulky lze vyvodit, že zaměstnavatel měl za sledované 3 roky nejnižší tržby i náklady. Průměrné měsíční tržby dosahovaly 34 milionů Kč. Tržby nebyly v porovnání s náklady nižší jen v dubnu, květnu, červnu a v srpnu. Mzdové náklady byly 26 % průměrných celkových nákladů.

Tab. 11: Přehled tržeb, nákladů a mzdových nákladů za období 2016 - 2018 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (22))

	Tržby	Náklady	Mzdové náklady
2016	493 564 000	485 784 000	121 630 000
2017	540 226 000	523 740 000	122 604 000
2018	404 561 000	439 753 000	115 717 000

V tabulce č. 11 jsou přehledně porovnány tržby, náklady a mzdové náklady za sledované období 2016, 2017 a 2018 v Kč. Mzdové náklady roku 2016 činily 30 % celkových nákladů. Tržby byly vyšší o 1,5 % než náklady. V roce 2017 byly sledované ukazatele nejvyšší, mzdové náklady představovaly 23 % celkových nákladů. Náklady byly nižší o 3 % než tržby. V posledním pozorovaném roce byly tržby nižší než náklady o 8 % a mzdové náklady tvořily 26 % nákladů.

Z grafu č. 2 lze vypožorovat stoupající a následně klesající tendenci daných ukazatelů. Tržby za období 2016 – 2017 vzrostly o 9 % a v období 2017 – 2018 se zmenšily o 25 %. Náklady se druhý rok zvýšily o 8 %, ale rok na to klesly o 16 %. Mzdové náklady se v roce 2017 zvýšily o necelé 1 % a o rok později se snížily o 6 %.



Graf 2: Srovnání tržeb, nákladů a mzdových nákladů za období 2016 - 2018 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))

3.4 Účtování o mzdách

Celé účetnictví i personalistika zaměstnavatele je vedena v účetním programu Orsoft a se řídí Českými účetními standardy. Informace související s účetnictvím byly poskytnuty mzdovou účetní. (16)

3.5 Shrnutí analytické části

Úvod analytické části je zaměřen na představení zaměstnavatele ABC, a. s. a na základní informace týkající se společnosti, například vznik, hlavní předmět činnosti, celkový počet zaměstnanců či organizační struktura, jenž je zde obsažena jak slovně, tak graficky. Analytická část se orientuje především na pracovněprávní vztahy zaměstnavatele ABC, a. s. a jeho mzdové náklady, kde jsou popsány jednotlivé útvary, počet zaměstnanců a jejich druhy práce nebo měsíční tarif včetně nákladů zaměstnavatele na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. Analýza se dále zabývá vývojem tržeb, nákladů a mzdových nákladů zaměstnavatele v období 2016 – 2018. Na konci analýzy je popsána metoda účtování mezd zaměstnanců zaměstnavatele ABC, a. s. Zpracováním analytické části vznikla data určená ke zhotovení návrhů pro optimalizace mzdových nákladů.

4. VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Předposlední část bakalářské práce obsahuje vlastní návrhy řešení. Návrhy mohou přispět k nejpříjemnější variantě pro zaměstnavatele z hlediska optimalizace mzdových nákladů.

4.1 Skončení pracovního poměru

Vzhledem k nepoměru mezi náklady a tržbami za rok 2018 začalo vedení zaměstnavatele přemýšlet nad snižováním a propouštěním zaměstnanců kvůli nedostatku práce. Mzdové náklady na zaměstnance za sledované roky rostly, ale tržby měly klesající tendenci viz. kapitola 3.3. Proto se pokusím v této podkapitole navrhnout, z jakých útvarů a kolik technicko-hospodářských zaměstnanců by se propustilo, aby zaměstnavatel mohl ušetřit mzdové náklady na zaměstnance při nedostatku práce.

Díky podkapitole 3.2.1 jsem porovnávala jednotlivá oddělení z hlediska mezd za měsíc a pracovních vztahů. Mzdy každého útvaru jsem zprůměrovala a následně mezi sebou porovnávala. Ve mzdovém tarifu jsou zahrnuty náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. Odstupné je bráno z měsíčního tarifu bez těchto nákladů zaměstnavatele za zaměstnance.

Jestliže zaměstnavatel skončí pracovní poměr s vybranými zaměstnanci, musí jim vyplatit odstupné viz. podkapitola 2.5.6 Odstupné. O hromadné propouštění zaměstnanců se v tomto případě nejedná, protože není splněna podmínka § 62 písm. 1 c) zákoníku práce.

Finanční úsek

Průměrný měsíční tarif zaměstnanců je 21 753 Kč. V tomto úseku bych doporučila propustit 3 zaměstnance, jejichž pracovní náplň jsou schopni ostatní zaměstnanci převzít. S tímto snížením ředitel finančního úseku, který je zároveň i generálním ředitelem zaměstnavatele, souhlasil. Měsíční snížení mzdových nákladů by dosahovalo 65 000 Kč, viz. podkapitola 3.2.1, tabulka č. 4. Ročně by toto snížení mzdových nákladů činilo 780 000 Kč.

Pokud by zaměstnavatel uzavřel se zaměstnanci dohodu o skončení pracovního poměru k určitému datu, může zaměstnavatel zvýšit odstupné o ½ měsíčního průměrného výdělku. Rozvázání pracovního poměru dohodou či výpovědí ze strany zaměstnavatele by bylo předloženo 4. 7. 2019. Datum skončení pracovního poměru dohodou by nastalo 31. 8. 2019 a datum skončení pracovního poměru výpovědí by vešlo v platnost 30. 9. 2018. Obě možnosti skončení pracovního poměru zahrnují i měsíční tarif včetně nákladů zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení. Odstupné je bráno z měsíčního tarifu nezvýšeného o náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení.

Tab. 12: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci Finančního úseku v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě tabulky 4)

Druh práce	Vznik pracovního poměru	Dohoda	Výpověď
Finanční účetní	1. 4. 2012	77 906	88 324
Odborný ekonom souhrného plánu a kalkulací	1. 11. 2017	62 356	72 774
Odborný ekonom	5. 9. 2015	77 906	88 324
Průměrné mzdové ohodnocení		218 168	249 422

Skončením pracovního poměru dohodou se 3 zaměstnanci finančního úseku by zaměstnavatel na odstupném a měsíčním tarifu včetně nákladů zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociálním zabezpečení uhradil 218

168 Kč. V případě skončení pracovního poměru výpovědí by se zaměstnancům vyplátilo 249 422 Kč.

Výrobní úsek

Další úsek, ze kterého bych navrhla propuštění zaměstnanců, je výrobní úsek. Výrobní úsek má 38 zaměstnanců a jejich průměrný měsíční mzdový tarif je 21 762 Kč. Skončení pracovního poměru by zasáhlo i je, a to v případě 6 zaměstnanců, bez kterých by, po konzultaci s výrobním ředitelem, nebyl chod tohoto úseku ohrožen. Práce by se rozdělila mezi zbývající zaměstnance. Zaměstnavatel by díky tomuto propuštění ušetřil na mzdových nákladech 130 500 Kč za měsíc, viz. podkapitola 3.2.1, tabulka č. 5. Ročně by se toto snížení mzdových nákladů rovnalo 1 566 000 Kč.

Pokud by zaměstnavatel uzavřel se zaměstnanci dohodu o skončení pracovního poměru k určitému datu, může zaměstnavatel zvýšit odstupné o ½ měsíční průměrný výdělek. Rozvázání pracovního poměru dohodou či výpovědí ze strany zaměstnavatele by bylo předloženo 4. 7. 2019. Datum skončení pracovního poměru dohodou by nastalo 31. 8. 2019 a datum skončení pracovního poměru výpovědí by vešlo v platnost 30. 9. 2018. Obě možnosti skončení pracovního poměru zahrnují i měsíční tarif včetně nákladů zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení. Odstupné je bráno z měsíčního tarifu nezvýšeného o náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení.

Tab. 13: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci Výrobního úseku v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací z tabulky 5)

Druh práce	Vznik pracovního poměru	Dohoda	Výpověď
Odborný zaměstnanec kooperace	1. 9. 2017	62 356	72 774
Odborný zaměstnanec – zásobovač	15. 2. 2018	57 544	67 158
Odborný zaměstnanec – zásobovač	1. 12. 2015	71 894	81 508
Odborný zaměstnanec – zásobovač	3. 5. 2010	71 894	81 508

Odborný zaměstnanec technologie – specialista	29. 6. 2008	77 906	88 324
Odborný zaměstnanec hospodaření s nářadím	22. 9. 2018		
Průměrné mzdové ohodnocení		341 594	391 272

Pracovní poměr se zaměstnancem hospodaření s nářadím je sepsán na dobu určitou, takže zaměstnavatel nebude zaměstnanci vyplácet žádné odstupné.

Skončení pracovního poměru výpovědí s 5 zaměstnanci by se rovnalo vyplacení 391 272 Kč. Jestliže by se zaměstnanci se zaměstnavatelem dohodli na skončení pracovního poměru dohodou, zaměstnavatel by na odstupném a měsíčním tarifu včetně nákladů zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení zaplatil 341 594 Kč.

Obchodní úsek

Obchodní úsek má 14 zaměstnanců. Průměrný měsíční tarif zaměstnanců je 23 620 Kč viz. podkapitola 3.2.1, tabulka č. 6. Zaměstnankyně personálního oddělení mi sdělila, že zaměstnanci obchodního úseku mají oproti ostatním technicko-hospodářským zaměstnancům vysoké mzdy, a k nim se připočítává i nenároková složka mzdy za uzavřené obchodní zakázky. Díky rozhovoru se mzdovou účetní jsem zjistila, že většina zaměstnanců obchodního útvaru není schopná obstarat měsíčně zakázky ani ve výši svého měsíčního tarifu. Po konzultaci s ředitelem obchodního úseku bych navrhla propuštění 6 zaměstnanců. Ředitel úseku by propuštění zaměstnanců obhájil skrz malé procento měsíčních uzavírání zakázek. Počet propuštěných zaměstnanců by neměl mít vliv na každodenní chod útvaru a práce těchto zaměstnanců by se rozdělila mezi zbylé zaměstnance úseku. Průměrné mzdové náklady by se měsíčně snížily o 142 000 Kč, viz. podkapitola 3.2.1. Roční snížení mzdových nákladů by se rovnalo 1 704 000 Kč.

Pokud by zaměstnavatel uzavřel se zaměstnanci dohodu o skončení pracovního poměru k určitému datu, může zaměstnavatel zvýšit odstupné o ½ měsíčního průměrného výdělku. Rozvázání pracovního poměru dohodou či výpovědí ze strany zaměstnavatele

by bylo předloženo 4. 7. 2019. Datum skončení pracovního poměru dohodou by nastalo 31. 8. 2019 a datum skončení pracovního poměru výpovědí by vešlo v platnost 30. 9. 2018. Obě možnosti skončení pracovního poměru zahrnují i měsíční tarif včetně nákladů zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení. Odstupné je bráno z měsíčního tarifu nezvýšeného o náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení.

Tab. 14: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci Obchodního úseku v KČ (Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací z tabulky 6)

Druh práce	Vznik pracovního poměru	Dohoda	Výpověď
Zaměstnanec prodeje tvářecích strojů a náradí	1. 5. 2013	86 924	98 548
Zaměstnanec prodeje tvářecích strojů a náradí	2. 12. 2015	86 924	98 548
Zaměstnanec prodejního oddělení	15. 4. 2011	86 924	98 548
Zaměstnanec prodejního oddělení	1. 8. 2017	69 574	81 198
Odborný referent prodeje	4. 8. 2018		
Zaměstnanec obchodně technické služby	1. 9. 2018		
Průměrné mzdové ohodnocení		330 346	376 842

Pracovní poměry s odborným referentem prodeje a zaměstnancem obchodně technické služby jsou sepsány na dobu určitou, takže zaměstnavatel nebude zaměstnancům vyplácet žádné odstupné.

Skončení pracovního poměru dohodou se 4 zaměstnanci obchodního úseku by pro zaměstnavatele znamenalo zaplatit 330 346 Kč. U možnosti skončení pracovního poměru výpovědí by znamenalo uhradit odstupné s měsíčními mzdovými tarify včetně nákladů zaměstnavatele za zaměstnance na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění ve výši 376 842 Kč.

Technický úsek

Poslední úsek, kterého by se týkalo skončení pracovního poměru zaměstnanců, je technický úsek. Z tohoto úseku by se mohlo propustit až 10 zaměstnanců z celkových 47 zaměstnanců. Mzdové náklady by se měsíčně snížily o 217 400 Kč, viz. podkapitola 3.2.1, tabulka č. 7. Konzultace s výrobním ředitelem přinesla zvážení celé situace a ujištění, že pracovní náplň propuštěným zaměstnanců by se rozdělila mezi stávající zaměstnance. Roční snížení mzdových nákladů by činilo 2 608 800 Kč.

Pokud by zaměstnavatel uzavřel se zaměstnanci dohodu o skončení pracovního poměru k určitému datu, může zaměstnavatel zvýšit odstupné o ½ měsíční průměrný výdělek. Rozvázání pracovního poměru dohodou či výpovědí ze strany zaměstnavatele by bylo předloženo 4. 7. 2019. Datum skončení pracovního poměru dohodou by nastalo 31. 8. 2019 a datum skončení pracovního poměru výpovědí by vešlo v platnost 30. 9. 2018. Obě možnosti skončení pracovního poměru zahrnují i měsíční tarif včetně nákladů zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení. Odstupné je bráno z měsíčního tarifu nezvýšeného o náklady zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení.

Tab. 15: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci u Technického úseku v Kč (Vlastní zpracování na základě informací z tabulky 7)

Druh práce	Vznik pracovního poměru	Dohoda	Výpověď
Odborný zaměstnanec konstrukce	26. 10. 2016	71 894	81 508
Odborný zaměstnanec konstrukce	10. 3. 2017	57 544	67 158
Odborný zaměstnanec konstrukce	30. 6. 2017	57 544	67 158
Odborný zaměstnanec správy dat	1. 9. 2014	77 906	88 324
Odborný zaměstnanec poptávek	31. 10. 2017	62 356	72 774
Odborný zaměstnanec technologie programování CNC	31. 10. 2017	62 356	72 774
Odborný zaměstnanec technologie programování CNC	5. 8. 2018		

Odborný zaměstnanec tváření	17. 2. 2011	69 138	78 384
Samostatný technolog	30. 11. 2013	69 138	78 384
Odborný zaměstnanec konstrukce přípravků	1. 3. 2018	62 356	72 774
Průměrné mzdové ohodnocení		590 242	679 238

Pracovní poměr s odborným zaměstnancem technologie programování CNC je sepsán na dobu určitou, takže zaměstnavatel nebude zaměstnanci vyplácet žádné odstupné.

Skončení pracovního poměru výpovědí s 9 zaměstnanci technického úseku by pro zaměstnavatele znamenalo vyplatit na odstupném a měsíčních mzdových tarifech včetně nákladů zaměstnavatele na zdravotním pojištění a pojistném na sociální zabezpečení 590 242 Kč. Ve variantě skončení pracovního poměru dohodou by zaměstnavatel zaměstnancům uhradil 679 238 Kč.

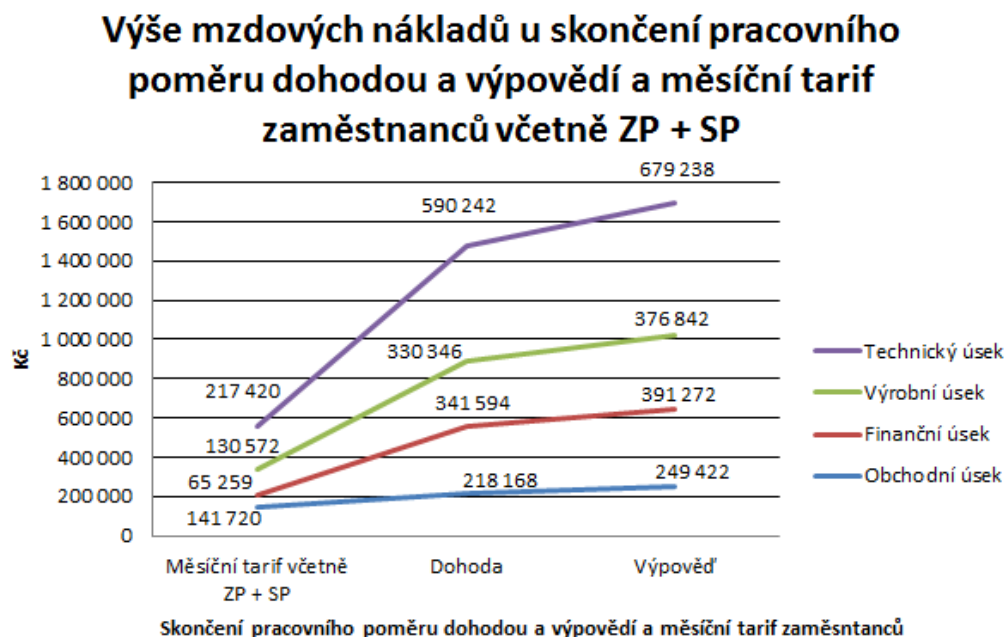
Tab. 16: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci vybraných úseků v Kč. (Zdroj: Vlastní zpracování na základě tabulek 12, 13, 14 a 15)

Útvar	Počet zaměstnanců	Měsíční tarif včetně ZP + SP	Dohoda	Výpověď
Finanční	3	65 259	218 168	249 422
Výrobní	6	130 572	341 594	391 272
Obchodní	6	141 720	330 346	376 842
Technický	10	217 420	590 242	679 238
Celkem	25	554 971	1 480 350	1 696 774

Skončením pracovního poměru s 25 zaměstnanci by měsíčně zaměstnavatel ušetřil na měsíčním tarifu včetně nákladů zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotním pojištění a pojistného na sociální zabezpečení 554 971 Kč. Roční úspora by činila 6 659 652 Kč. Do těchto nákladů jsou započítáni i zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou. Skončení pracovního poměru dohodou či výpovědí se proto jeví jako dobré východisko pro snížení mzdových nákladů zaměstnavatele. Skončení pracovního poměru dohodou

by zaměstnavatel ušetřil 1 480 350 Kč, tedy 22,3 % mzdových nákladů ročně za tyto zaměstnance. Skončením pracovního poměru výpovědí vyplatí zaměstnavatel zaměstnancům 1 696 774 Kč, tedy o 4 962 878 Kč méně z celkových 6 659 652 Kč mzdových nákladů za tyto zaměstnance. V procentuálním vyjádření je to o 74,5 % méně.

Graf 3: Výše mzdových nákladů u skončení pracovního poměru dohodou a výpovědí a měsíční tarif zaměstnanců včetně ZP + SP (Zdroj: Vlastní zpracování na základě tabulky 16)



V grafu č. 3 jsou zobrazeny jednotlivé mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance u měsíčního tarifu, kde jsou zahrnuty náklady zaměstnavatele na zaměstnance včetně zdravotního pojištění a pojištění na sociální zabezpečení. Dále je znázorněna výše mzdových nákladů týkajících se skončení pracovního poměru dohodou a výpovědí. Skončení pracovního poměru dohodou má nižší mzdové náklady, a proto je pro zaměstnavatele přijatelnějším řešením než skončení pracovního poměru výpovědí.

4.2 Shrnutí návrhů a řešení

Tato část se týkala návrhů na skončení pracovního poměru s technicko-hospodářskými zaměstnanci zaměstnavatele ABC, a. s. Vybrala jsem 4 úseky s vysokými průměrnými

měsíčními tarify, ve kterých jsem navrhla skončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí. Skončení pracovního poměru dohodou by pro zaměstnavatele znamenalo vyplatit zaměstnancům na odstupném a mzdovém tarifu včetně nákladů zaměstnavatele za zaměstnance na zdravotní pojištění a pojistném na sociální zabezpečení v hodnotě celkem 1 480 350 Kč. V případě skončení pracovního poměru výpovědí by zaměstnavatel uhradil 1 696 774 Kč. Pro zaměstnavatele je přijatelnější varianta skončení pracovního poměru dohodou, jelikož by pro zaměstnavatele znamenala nižší mzdové náklady. Snížením počtu zaměstnanců by zaměstnavatel snížil vysoké mzdové náklady, které jsou součástí nákladů. Tyto náklady dosáhly v roce 2018 vyšší hodnoty než tržby.

Pro zaměstnavatele méně výhodná a víc nákladná varianta druhá – skončení pracovního poměru výpovědí, je možnost, kde musí zaměstnavatel předpokládat, že se pro ni rozhodne většina zaměstnanců. Poskytuje jim více času na hledání nového pracovněprávního vztahu a promítne/odrazí se to také na jejich mzdě, která bude vyšší, než u dohody o skončení pracovního poměru.

Mzdové náklady ušetřené skončením pracovních poměrů technicko-hospodářských zaměstnanců by bylo vhodné použít na mzdy stálých i nových zaměstnanců – dělníků, kterých je nedostatek. Práci propuštěných zaměstnanců je nutné rozdělit mezi zbylé technicko-hospodářské zaměstnance, z toho důvodu by se část ušetřených mzdových nákladů měla použít na jejich mzdové ohodnocení. Posledním návrhem je ušetřené mzdové náklady průběžně investovat do zlepšení pracovního prostředí zaměstnavatele.

Zaměstnavatel byl o návrzích informován. Návrh týkající se skončení pracovního poměru dohodou či výpovědí s technicko-hospodářskými zaměstnanci ho velmi zaujal a uvažuje o jeho realizaci. Návrh související s použitím ušetřených mzdových nákladů na mzdové ohodnocení nových zaměstnanců – dělníků byl také přijat a bude se uvažovat o jeho provedení. To stejné platí pro zvýšení mzdového ohodnocení technicko-hospodářských zaměstnanců, mezi které by byly rozděleny povinnosti zaměstnanců, kterým by skončil pracovní poměr. Návrh na investování do lepšího pracovního prostředí byl zaměstnavatelem odsouhlasen, ale jen v míře investování do nezbytně nutných nákladů pracovního prostředí. Velké investování do zlepšení pracovního prostředí v roce 2019 nebude.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce byl návrh řešení na optimalizaci a snížení mzdových nákladů z hlediska pracovně právních vztahů zaměstnavatele ABC, a. s., který řeší problém s vysokými mzdovými náklady technicko-hospodářských zaměstnanců a nedostatkem práce.

První část bakalářské práce byla zaměřena na cíle práce, použité metody a postupy zpracování.

V druhé, teoretické části, byly objasněny základní pojmy z oblasti pracovněprávních vztahů. Definovala jsem vznik pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pojmy zaměstnavatel či zaměstnanec. Tato část zahrnovala také vymezení odměn zaměstnanců, jejich pracovní a zkušební dobu a v neposlední řadě i ukončení pracovního poměru. V závěru jsem klasifikovala náklady, daň z příjmů fyzických osob a popsala postup výpočtu zákonných odvodů z mezd zaměstnanců na zdravotní a sociální pojištění, popsala jsem také postup účtování a výpočtu mzdy zaměstnance.

Analýza současného stavu je sledována za období 2016 – 2018 a zaměřuje se na nadbytek technicko-hospodářských zaměstnanců a mzdové náklady s nimi spojené. Zprůměrovala jsem měsíční tarif každého ze 4 sledovaných úseků a tyto výsledky jsem porovnávala mezi sebou. Data získána díky zprůměrování měsíčních tarifů vybraných úseků jsem dále použila ve vlastních návrzích. Tato kapitola se také zabývala zkoumáním měsíčního vývoje tržeb, nákladů a mzdových nákladů za sledované období.

Vlastní návrhy byly zaměřeny na počet propuštěných technicko-hospodářských zaměstnanců, jejich mzdové ohodnocení a odstupné, na které mají v případě skončení pracovního poměru nárok.

Soudím, že jsem splnila cíle práce, jež jsou vymezené v úvodu bakalářské práce. Zaměstnavateli jsem navrhla východiska, s jejichž pomocí by mohl optimalizovat a snížit mzdové náklady.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- (1) HLOUŠKOVÁ, P., M. ANDRAŠČÍKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 10.vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2.
- (2) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006
- (3) BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- (4) HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- (5) NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-2475-124-5.
- (6) VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2017: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0426-0.
- (7) ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-117-8
- (8) POPESKO, Boris a Šárka PAPADAKI. *Moderní metody řízení nákladů: jak dosáhnout efektivního vynakládání nákladů a jejich snížení*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5773-5.
- (9) PERSSON, Anders. *The Contract of Employment - Ethical Dimensions*. *Journal of Business Ethics* [online]. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers. 2016, č. 66, s. 407 - 415 [cit. 2016-10-27]. ISSN 01674544. Dostupné z:
<http://link.springer.com.ezproxy.lib.vutbr.cz/article/10.1007/s10551-006-0022-5>
- (10) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

- (11) CHLÁDKOVÁ, A., P. BUKOVJAN a B. ŠUBRT. *Mzdy od A do Z*. 13. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-063-0.
- (12) Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- (13) PTÁČKOVÁ MÍSAŘOVÁ, Petra a Milena OTAVOVÁ. *Daň z příjmů srozumitelně*. 1. Ostrava: Key Publishing, 2015. ISBN 978-80-7418-243-3.
- (14) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- (15) Veřejný rejstřík a Sbírka listin
- (16) Interview se mzdovou účetní, Brno, 15. 1. 2019
- (17) Interview s personalistkou, Brno, 10. 1. 2019
- (18) Interview s ředitelem úseku Řízení a kontrola kvality, Brno, 10. 1. 2019
- (19) Zákon č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů
- (20) Kolektivní smlouva zaměstnavatele ABC, a. s. pro rok 2019
- (21) Interní dokumenty zaměstnavatele ABC, a. s.
- (22) Výroční zprávy společnosti ABC, a. s.

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Účtování mezd (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (7))	28
Tab. 2: Výpočet čisté mzdy zaměstnance (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (7))	29
Tab. 3: Mzdové tarify zaměstnanců uvedené v Kolektivní smlouvě pro rok 2019 (Zdroj: Kolektivní smlouva zaměstnavatele ABC, a. s. (20)).....	37
Tab. 4: Vznik pracovního poměru, jeho délka a předpokládané mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců ve Finančním úseku pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))	38
Tab. 5: Vznik pracovního poměru, jeho délka a předpokládané mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců ve Výrobním úseku pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))	39
Tab. 6: Vznik pracovního poměru, jeho délka a předpokládané mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců v Obchodním úseku pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))	41
Tab. 7: Vznik pracovního poměru, jeho délku a předpokládané mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců Technického úseku pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))	42
Tab. 8: Vývoj měsíčních tržeb, nákladů a mzdových nákladů v roce 2016 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (22))	45
Tab. 9: Vývoj měsíčních tržeb, nákladů a mzdových nákladů v roce 2017 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (22))	46
Tab. 10: Vývoj měsíčních tržeb, nákladů a mzdových nákladů v roce 2018 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (22))	47
Tab. 11: Přehled tržeb, nákladů a mzdových nákladů za období 2016 - 2018 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (22))	47

Tab. 12: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci Finančního úseku v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě tabulky 4)	51
Tab. 13: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci Výrobního úseku v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací z tabulky 5)	52
Tab. 14: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci Obchodního úseku v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací z tabulky 6).....	54
Tab. 15: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci u Technického úseku v Kč (Vlastní zpracování na základě informací z tabulky 7).....	55
Tab. 16: Návrhy na skončení pracovního poměru se zaměstnanci vybraných úseků v Kč. (Zdroj: Vlastní zpracování na základě tabulek 12, 13, 14 a 15)	56

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Schéma organizační struktury zaměstnavatele (Zdroj: Vlastní zpracování dle (21))	36
--	----

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Průměrné mzdové měsíční ohodnocení zaměstnanců podle kolektivní smlouvy pro rok 2019 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))	44
Graf 2: Srovnání tržeb, nákladů a mzdových nákladů za období 2016 - 2018 v Kč (Zdroj: Vlastní zpracování na základě (16))	48
Graf 3: Výše mzdových nákladů u skončení pracovního poměru dohodou a výpovědí a měsíční tarif zaměstnanců včetně ZP + SP (Zdroj: Vlastní zpracování na základě tabulky 16)	57