



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

Jan Hořava

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2021

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav financí
Student:	Jan Hořava
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Účetnictví a daně
Vedoucí práce:	Mgr. Helena Musilová
Akademický rok:	2020/21

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:

Student 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 student 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 student věnovat problému komplexně, s využitím znalostí získaných během studia, se zaměřením na problematiku práva a ekonomiky.

Základní literární prameny:

HLOUŠKOVÁ, P., E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 2. 2020. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-115-4.

SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.

ŠUBRT, B., Z. LEIBLOVÁ, V. PŘÍHODOVÁ et al. Abeceda mzdové účetní 2019. 29. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-189-5.

TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-247-3-71-2.

VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2020. 23. vydání. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1-32-2.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2020/21

V Brně dne 28.2.2021

L. S.

doc. Ing. Mgr. Karel Brychta, Ph.D.
ředitel

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovněprávních vztahů z hlediska optimalizace mzdových nákladů. Teoretická část definuje podstatné pojmy pracovněprávních vztahů ze stránky právní, ekonomické, účetní a daňové. V analytické části je popsán problém zaměstnavatele, který se týká nedostatku zaměstnanců. Na základě získaných znalostí v teoretické a analytické části jsou zaměstnavateli následně předloženy návrhy s účelem vyřešení vymezeného problému.

Klíčová slova

pracovněprávní vztahy, agenturní zaměstnávání, mzdové náklady, optimalizace, zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity

Abstract

This bachelor's thesis addresses the issue of labor relations in terms of optimizing labor costs. The theoretical part explains the fundamentals of labor relations in legal, economic, accounting and tax concepts. The analytical part focuses on a specific problem of an employer with understaffing issues. Based on the acquired knowledge in the theoretical and analytical parts, employers are presented with recommendations so they may solve the defined problem.

Key words

labor-employment relations, agency employment, labor costs, optimization, employee, employer, employee benefits

Bibliografická citace

HOŘAVA, Jan. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů* [online]. Brno, 2021 [cit. 2021-03-19]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/135332>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Helena Musilová.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 16. května 2021

.....

podpis studenta

Poděkování

Tímto bych velmi rád poděkoval vedoucí mé bakalářské práce, paní Mgr. Heleně Musilové za cenné rady a připomínky v průběhu zpracování práce. Dále bych chtěl poděkovat zaměstnavateli za spolupráci a poskytnuté podklady potřebné pro zpracování bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD.....	12
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	13
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO, ÚČETNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	15
1.1 Pracovněprávní vztahy	15
1.1.1 Závislá práce	15
1.1.2 Zaměstnavatel	15
1.1.3 Zaměstnanec	16
1.2 Pracovní poměr a jeho vznik	16
1.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru	16
1.2.2 Vstupní lékařská prohlídka	17
1.2.3 Pracovní smlouva.....	17
1.2.4 Pracovní poměr na dobu určitou	18
1.2.5 Pracovní poměr na dobu neurčitou	19
1.2.6 Zkušební doba.....	19
1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	19
1.3.1 Dohoda o provedení práce	20
1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti	20
1.4 Pracovní doba	20
1.4.1 Směna a pracovní režimy	21
1.4.2 Rozvržení pracovní doby	21
1.4.3 Přestávky v práci.....	22
1.4.4 Práce přesčas	22
1.5 Agenturní zaměstnávání	23
1.5.1 Agentura práce	23
1.5.2 Dočasné přidělení zaměstnanců mezi zaměstnavateli	24
1.6 Odměňování zaměstnanců	25
1.6.1 Mzda	25
1.6.2 Minimální mzda	25
1.6.3 Zaručená mzda	26

1.6.4	Povinné příplatky ke mzdě	27
1.6.5	Práce ve ztíženém pracovním prostředí	27
1.6.6	Práce přesčas.....	27
1.6.7	Práce ve svátek.....	28
1.6.8	Mzda za práci v sobotu a v neděli.....	28
1.6.9	Mzda za práci v noci.....	28
1.6.10	Překážky v práci.....	28
1.6.11	Dovolená	29
1.7	Benefity poskytované zaměstnavatelem a jejich daňové řešení	29
1.7.1	Aktuální trendy zaměstnaneckých benefitů.....	32
1.8	Výpočet mezd	33
1.9	Účtování mezd	35
1.10	Povinné odvody zaměstnavatele z mezd zaměstnanců.....	36
1.10.1	Zdravotní pojištění	36
1.10.2	Pojistné na sociální zabezpečení	36
1.10.3	Záloha na daň z příjmů.....	37
1.10.4	Srážková daň	37
1.10.5	Slevy na dani	37
1.11	Náklady z ekonomického hlediska.....	38
1.11.1	Osobní náklady.....	38
1.11.2	Mzdové náklady	38
1.12	Odborová organizace.....	39
1.12.1	Kolektivní smlouva.....	39
1.13	Aktivní politika zaměstnanosti.....	39
1.13.1	Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.....	40
1.14	Shrnutí teoretické části	40
2	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO,	
	ÚČETNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	41
2.1	Představení společnosti.....	41
2.2	Organizační struktura	41
2.3	Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2017-2021.....	42
2.4	Vymezení současného problému zaměstnavatele.....	43

2.5	Postup před vznikem pracovního poměru	44
2.6	Pracovní náplň zaměstnanců s druhem práce operátor výroby	45
2.6.1	Pracovní smlouva.....	46
2.6.2	Pracovní doba	46
2.6.3	Náklady spojené s přijetím zaměstnance.....	47
2.7	Benefity a odměny poskytované zaměstnavatelem	47
2.7.1	Příspěvek na dopravu.....	48
2.7.2	Příspěvek na stravování	48
2.7.3	13. mzda.....	49
2.7.4	Náborový příspěvek.....	49
2.7.5	Bonus za produktivitu	49
2.7.6	Příspěvek na penzijní připojištění.....	50
2.7.7	Odměna z fondu vedoucího	50
2.7.8	Týden dovolené navíc.....	50
2.7.9	Pracovní jubilea	51
2.7.10	Zvýhodněné tarify mobilních operátorů.....	51
2.7.11	Zdravotní péče.....	52
2.7.12	Vzdělávání a rozvoj.....	52
2.8	Mzdové náklady zaměstnance s druhem práce operátor výroby	52
2.8.1	Výpočet čisté měsíční mzdy operátora výroby.....	53
2.8.2	Srovnání nákladu zaměstnavatele na kmenového a agenturního zaměstnance.....	54
2.8.3	Roční mzdové náklady na všechny zaměstnance s druhem práce operátor výroby	55
2.9	Agentura práce.....	56
2.9.1	Modelový příklad nákladů na agenturního zaměstnance.....	58
2.9.2	Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání	59
2.10	Vývoj osobních a mzdových nákladů zaměstnavatele	59
2.11	Zúčtovací vztahy se zaměstnanci	60
2.12	Odborová organizace a kolektivní smlouva	61
2.13	Shrnutí analytické části.....	61

3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ.....	63
3.1	Uzavření pracovněprávních vztahů na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	63
3.1.1	Dohoda o provedení práce	64
3.1.2	Dohoda o pracovní činnosti	66
3.2	Dočasné přidělení zaměstnanců mezi zaměstnavateli	68
3.2.1	Modelový příklad porovnání nákladů při výměně zaměstnanců	68
3.2.2	Měsíční náklady na 20 dočasně přidělených zaměstnanců od jiného zaměstnavatele a na 20 agenturních zaměstnanců.....	69
3.3	Vyhrazení společensky účelného pracovní místa	70
3.3.1	Předpokládané náklady na zaměstnance registrovaného na úřadu práce .	71
3.4	Zaměstnanecké benefity	72
3.4.1	Sick days	73
3.5	Inzerce pracovních míst.....	75
3.6	Shrnutí vlastních návrhů řešení	76
	ZÁVĚR	78
	SEZNAM LITERATURY	79
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	85
	SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ.....	86
	SEZAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ	87
	SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK.....	88

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá okruhem problémů pracovněprávních vztahů a pracovního práva. Tato problematika je aktuální a velmi důležitá. Prakticky každý z nás se minimálně jednou za svůj život stane účastníkem pracovněprávního vztahu, a to v roli zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Cílem bakalářské práce je optimalizovat mzdové náklady zaměstnavatele, u kterého pracuji jako stážista, a vyřešit problém s nedostatkem zaměstnanců na druh práce operátor výroby. Nedostatek zaměstnanců představuje pro zaměstnavatele velký problém, protože musí svým stávajícím zaměstnancům nařizovat práci přesčas, a tím se mu zvyšují mzdové náklady. Zaměstnavatel se snaží tento problém kompenzovat využíváním služeb agentur práce, kterým platí provize za zprostředkování dočasně přidělených zaměstnanců, čímž opět dochází ke zvyšování nákladů.

V rámci práce jsou nejdříve uvedeny cíle, metody a postupy zpracování, v nichž je vymezen hlavní problém zaměstnavatele a popsány také metody, kterými se bude bakalářská práce v průběhu tvorby zabývat. Předkládaná práce je pro lepší přehlednost rozdělena do tří částí. První část je teoretická a jsou v ní vymezeny důležité informace týkající se pracovněprávních vztahů. Tyto informace jsou spojeny se vznikem pracovního poměru z hlediska právního, daňového, ekonomického a účetního. V analytické části jsou poté uvedeny informace získané od zaměstnavatele, jež slouží k pochopení konkrétního pracovněprávního problému zaměstnavatele a taktéž jako podklad pro následující část obsahující vlastní návrhy řešení. Poslední část bakalářské práce bude vycházet ze dvou výše uvedených částí. Zaměstnavateli budou následně předloženy vhodné návrhy, a to za účelem optimalizace mzdových nákladů, čímž může být vyřešen problém spojený s nedostatkem zaměstnanců na druh práce operátor výroby.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Cílem bakalářské práce je předložit zaměstnavateli návrh na optimalizaci mzdových a osobních nákladů, které souvisí se vznikem a trváním nového pracovněprávního vztahu u daného druhu práce. Hlavním pracovněprávním problémem zaměstnavatele je dlouhodobý nedostatek zaměstnanců, alokovaných na druh práce operátor výroby. Aby zaměstnavatel dodržel veškeré termíny dodání zboží dle domluvených podmínek se zákazníkem, musí tuto situaci řešit nařizováním práce přesčas svým stávajícím zaměstnancům nejenom v pracovních dnech, ale i o víkendech a svátcích. Výrazně tím zvyšuje nejen své mzdové náklady, ale také se vystavuje riziku úrazu zaměstnance z důvodu vyšší pracovní zátěže. V současné době tento problém zaměstnavatel řeší náborem dočasně přidělených zaměstnanců prostřednictvím agentur práce, kterým hradí za zprostředkování jednotlivých zaměstnanců provize (Personální managerka, 2020).

Pro splnění hlavního cíle práce je tedy nutné zpracovat několik dílčích částí:

- Na základě literární rešerše zpracovat teoretickou část práce, která se bude zaměřovat na pracovněprávní vztahy, a to z hlediska právního, daňového, ekonomického a účetního;
- Představit vybraného zaměstnavatele a jeho hlavní problém v oblasti pracovněprávních vztahů;
- Analyzovat současné mzdové a osobní náklady. Dále provést komparaci mzdových a osobních nákladů zaměstnance kmenového a agenturního;
- Z komparace vyvodit důsledky a navrhnout podle výsledků vhodná řešení a taky zhodnotit výhody a nevýhody náborem agenturních zaměstnanců;
- Navrhnout řešení, která povedou k optimalizaci mzdových nákladů a k vyřešení problému s nedostatkem zaměstnanců.

Pro potřeby tvorby této bakalářské práce byl osloven zaměstnavatel, u kterého v současné době autor pracuje jako stážista na personálním oddělení. Po konzultaci s personální manažerkou zaměstnavatele byl stanoven hlavní pracovněprávní problém, s nímž se zaměstnavatel potýká. Většina potřebných informací pro psaní závěrečné práce bude čerpána z personálního oddělení, další podklady pak budou získány na právním nebo finančním oddělení zaměstnavatele.

Teoretická část bakalářské práce bude čerpána z odborné literatury, příslušných právních předpisů a právních publikací, zejména ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. V této části budou vymezeny důležité pojmy týkající se pracovněprávních vztahů tak, aby z těchto informací bylo možné vycházet při psaní analytické části práce.

Při zpracování analytické části bakalářské práce bude čerpáno z poznatků uvedených v teoretické části, dále z výročních zpráv zaměstnavatele, vybraných interních dokumentů, účetních závěrek, e-mailové korespondence a osobních rozhovorů se zaměstnanci právního, personálního a finančního oddělení. Na základě informací získaných v teoretické a analytické části bakalářské práce budou zaměstnavateli předloženy návrhy týkající se vyřešení současného pracovněprávního problému zaměstnavatele, který se týká optimalizace mzdových nákladů a nedostatku zaměstnanců na práci typu operátor výroby.

V bakalářské práci budou použity metody rozhovorů, komparace, dedukce a literární rešerše. Metodou dedukce se rozumí vyvozování nových tvrzení při dodržování pravidel logiky. Dále bude užitá metoda komparace, která umožňuje srovnání jevů a následné poznání, v čem se zkoumaný jev liší od jiného nebo v čem se naopak shoduje. Následně bude využito metody analýzy, při které bude rozlišeno podstatné od nepodstatného. Cílem analýzy je tedy identifikovat podstatné vlastnosti zkoumaného celku a z toho poznat jejich podstatu a zákonitosti. Informace v teoretické části budou získány pomocí literární rešerše, kdy budou používány aktuální právní předpisy a vhodná literatura pro dané téma bakalářské práce (Liška, 2010, s. 78–81).

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO, ÚČETNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Teoretická část bakalářské práce bude věnována jednotlivým pojmům týkajícím se pracovněprávních vztahů z hlediska účetního, právního, ekonomického a daňového. Vymezené teoretické pojmy budou dále využity v analytické části práce a budou zároveň východisky při zpracování vlastních návrhů řešení v závěru bakalářské práce.

1.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy, které vznikají mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé činnosti. Takové vztahy jsou označovány jako individuální pracovněprávní vztahy. Dále existují také pracovněprávní vztahy kolektivní, které vznikají mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců (Bělina a kol., 2014, s. 53-54).

1.1.1 Závislá práce

Vymezení pojmu závislá práce je uvedeno v § 2 zákoníku práce (dále také ZP). Zásadním znakem závislé práce je nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance. V zákoníku práce je také uvedeno, že závislá práce musí být vykonávána za plat, mzdu nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném dohodnutém místě (Hloušková a kol., 2020, s. 30).

1.1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je dle zákoníku práce osoba, které se zaměstnanec zavázal k výkonu práce v základním pracovněprávním vztahu. Na rozdíl od zaměstnance může být zaměstnavatelem jak fyzická, tak i právnická osoba. Zároveň má zaměstnavatel určité povinnosti vůči zaměstnanci, například rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci a také zákaz jakékoli diskriminace na pracovišti (Zákon č. 262/2006 Sb., §7; Tomšej, 2018, s. 23).

1.1.3 Zaměstnanec

Zaměstnancem je dle zákoníku práce fyzická osoba, která se upisuje k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Všechny fyzické osoby mají od narození do smrti právní osobnost, tj. způsobilost mít práva a povinnosti v mezích právního řádu. Zaměstnancem může být pouze osoba, která nabyla způsobilosti uzavřít pracovněprávní vztah dosažením 15 let věku a zároveň musí mít dokončenu povinnou školní docházku. Pokud je zaměstnanec mladší 15 let, může vykonávat práci pouze v oblasti kultury, umění, reklamy nebo sportu, a to za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti (Tomšej, 2018, s. 21; Bělina a kol. 2014, s. 60-61)

1.2 Pracovní poměr a jeho vznik

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem (Hůrka 2014, s. 131). Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnanec v domluvený den do zaměstnání nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo se zaměstnavatel o této překážce do týdne nedozví, má v takovém případě zaměstnavatel právo odstoupit od pracovní smlouvy (Vybíhal, 2020, s. 24).

Dle zákoníku práce může pracovní poměr vzniknout buď uzavřením pracovní smlouvy, což je častější způsob, anebo na základě jmenování. Jmenování je méně obvyklým způsobem, protože je přípustné pouze u pozic, u kterých to zákon výslovně stanoví (Tomšej, 2018, s. 31). Pro oba způsoby vzniku pracovněprávního vztahu platí pravidlo, že pracovní poměr může vzniknout výhradně na základě svobodného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance (Bělina a kol., 2014, s. 169).

1.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru

V zákoníku práce je uvedeno, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je plně v kompetenci zaměstnavatele, tzn. zaměstnavatel má právo určit kvalifikační předpoklady a další požadavky na zaměstnance tak, aby na základě těchto požadavků vybral zaměstnance, který mu bude nejvíce vyhovovat pro danou pracovní pozici. Musí se ale vyvarovat diskriminačním kritériím, např. otázkám na plánované rodičovství, pohlaví nebo věk zaměstnance (Tomšej, 2018, s. 32). Dále zaměstnavatel může

od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, před uzavřením pracovního poměru požadovat jen údaje bezprostředně související s uzavřením pracovní smlouvy (Hloušková a kol., 2020, s. 58).

Zaměstnavatel je dle § 31 ZP před uzavřením pracovní smlouvy povinen seznámit zaměstnance:

- s povinnostmi a právy, které vyplývají z pracovní smlouvy;
- s podmínkami odměňování, podle kterých má práci vykonávat;
- s pracovními podmínkami;
- s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů (Zákon č. 262/2006 Sb., § 30; Vybíhal, 2020, s. 24).

1.2.2 Vstupní lékařská prohlídka

Pokud fyzická osoba nastupuje do zaměstnání na základě pracovní smlouvy, musí absolvovat lékařskou prohlídku. Zaměstnanci na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti musí lékařskou prohlídku absolvovat pouze tehdy, pokud jde o rizikovou práci nebo práci, u níž to stanoví právní předpis. Každý zaměstnavatel je povinen mít svého smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb bez ohledu na počet zaměstnanců. A to jak pro své zaměstnance, tak pro uchazeče o zaměstnání (Tomšej 2018, s. 33; Hůrka a kol., s. 133-134).

Úhrada vstupní lékařské prohlídky záleží v první řadě na tom, zda je uchazeč o zaměstnání přijat nebo není. Pokud zaměstnavatel neuzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu, tzn., že ho nepřijme, lékařskou prohlídku si uchazeč o zaměstnání hradí sám. Neplatí to ale pro práce v noci, tehdy má povinnost zaměstnavatel uhradit náklady na lékařskou prohlídku bez ohledu na to, jestli uchazeče přijal či nikoliv. V případě přijetí zájemce, který se ucházel o zaměstnání, je prohlídka hrazena zaměstnavatelem (Zabloudilová, 2019).

1.2.3 Pracovní smlouva

„Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání obsahující souhlasný projev vůle budoucího zaměstnance a zaměstnavatele založit pracovní poměr. (Hloušková a kol. 2020, s. 67).

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Pokud by se tak nestalo a pracovní smlouva by byla uzavřena jinou než písemnou formou, taková pracovní smlouva by se stala neplatnou. Současně pracovní smlouva umožňuje zaměstnanci svobodnou volbu povolání. To znamená, že si zaměstnanec může vybrat zaměstnavatele, místo výkonu práce a druh práce tak, aby odpovídal jeho schopnostem, osobním zájmům, kvalifikaci a taktéž vzdělání, kterého dosáhl. Naproti tomu zaměstnavateli poskytuje možnost tvorby pracovního kolektivu tak, jak mu to vyhovuje a odpovídá jeho potřebám (Bělina 2014, s. 172).

Každá pracovní smlouva, aby byla platná, musí obsahovat tyto předepsané náležitosti:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat;
- den nástupu do práce;
- místo nebo místa výkonu práce (Tomšej, 2018, s. 36).

Druh práce, jež má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele musí být dohodnut v pracovní smlouvě. Má za úkol stanovit okruh pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec podpisem pracovní smlouvy zavazuje (Hloušková 2018, s. 74).

Den nástupu do práce je další povinnou náležitostí pracovní smlouvy a je to den, kdy zaměstnanci začíná pracovní poměr. Současně není problémem, pokud tento den připadne na víkend nebo den pracovní klidu, protože den nástupu do práce nemusí být shodný se dnem, kdy zaměstnanec poprvé začne vykonávat práci pro zaměstnavatele (Tomšej, 2018, s. 37).

Místo nebo místa výkonu práce je místo, kde má zaměstnanec vykonávat pracovní činnost pro zaměstnavatele. Jako místo výkonu práce se uvádí nejčastěji město, avšak je plně na zaměstnavateli, jak úzce nebo naopak široce místo výkonu práce v pracovní smlouvě vymezí (Tomšej, 2018, s. 37).

1.2.4 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou se smí sjednat mezi smluvními stranami maximálně na dobu 3 let, které nesmí přesáhnout, a zároveň ode dne vzniku může být pracovní poměr, pokud je sjednán na dobu určitou, prodloužen maximálně dvakrát (Hůrka a Kol., s. 86).

1.2.5 Pracovní poměr na dobu neurčitou

Pokud je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, není dopředu znám termín ukončení platnosti smluvního vztahu. Pokud tedy není v pracovní smlouvě sjednán termín ukončení její platnosti, taková pracovní smlouva je automaticky brána jako uzavřená na dobu neurčitou. V daném případě mají obě smluvní strany větší jistotu trvání pracovněprávního vztahu (Neščáková, 2012, s. 38).

1.2.6 Zkušební doba

Musí být sjednaná písemně, a to nejpozději v den nástupu do práce. Pokud pracovní smlouva bude obsahovat ujednání o zkušební době, je důležité, aby byla podepsána v tento první den. Sjednaná délka zkušební doby zároveň nesmí být delší než polovina sjednané doby pracovního poměru (Tomšej 2018, s. 41).

Zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. U vedoucích zaměstnanců může být tato doba maximálně šest měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. V případě, že je zaměstnanec nepřítomen v zaměstnání z důvodu překážek v práci během zkušební doby, pak se zkušební doba prodlužuje přesně o dobu celodenních překážek, během kterých zaměstnanec nevykonává svou práci, nebo o dobu celodenní dovolené (Hloušková a kol., 2020, s. 79).

1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V případě, že zaměstnavatel potřebuje na danou pracovní činnost pouze občasnou výpomoc nebo jde-li o činnost malého rozsahu, může si sjednat některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to například a nejčastěji dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Oproti pracovnímu poměru je právní úprava vztahů, které jsou zakládány dohodami jednodušší. Dohody mají větší smluvní volnost a zároveň jejich ochrana není tak velká jako například u pracovního poměru. Platí to zejména pro ukončování těchto dohod, kdy se neuplatňuje ani ochranná doba. Výše odměny dohodnutá smluvními stranami za vykonanou práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší, než je minimální mzda. Na příplatky za přesčasy, práci v noci, v sobotu a v neděli či ve svátek nemá zaměstnanec ze zákona nárok, avšak nic nebrání jejich sjednání (Hloušková a kol., 2020, s. 163)

1.3.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce (dále jen DPP) lze uzavřít na jakýkoliv druh práce. Rozsah práce ale nesmí být větší než 300 hodin za kalendářní rok. Do rozsahu práce se započítává i doba, pokud zaměstnanec bude mít uzavřenou DPP se stejným zaměstnavatelem, ale na jiný druh práce. DPP musí být uzavřena písemnou formou, jinak se považuje za neplatnou. Pokud výše odměny DPP přesáhne za kalendářní měsíc 10 000 Kč, z této částky se poté odvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění (Hloušková a kol., 2020, s. 164).

1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Tato dohoda není limitována rozsahem práce, tudíž oproti DPP může zaměstnanec za totožných podmínek za kalendářní rok odpracovat více než 300 hodin. Zaměstnanec ale nemůže svým výkonem práce překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah poloviny stanovené týdenní doby se posuzuje za celou dobu trvání vztahu, maximálně však za období 52 týdnů (Hůrka a kol. 2014, s. 240).

Zaměstnavatel nemusí odvádět sociální pojištění, pokud sjednaná odměna z dohody o pracovní činnosti činí méně než 3 500 Kč a jde tedy o tzv. zaměstnání malého rozsahu. Co se týká zdravotního pojištění, nemusí jej zaměstnavatel odvádět u dohod, kde odměna činí 3 499 Kč a méně. Dále je důležité zmínit fakt, že se liší, zda zaměstnanec podepíše nebo nepodepíše prohlášení poplatníka daně z příjmů. V případě, že zaměstnanec prohlášení podepíše, uplatní si všechny slevy na dani, na něž má nárok a zaplatí 15 % zálohovou daň. Naopak pokud by zaměstnanec prohlášení nepodepsal, pak je nejprve potřeba zohlednit výši jeho hrubého měsíčního příjmu. Pokud příjem dosahuje výše 3 500 Kč a méně, v takovém případě se odvádí 15% srážková daň. Naopak činí-li příjem zaměstnance 3 501 Kč a více, je nutno odvádět 15 % zálohovou daň (Kubátová, 2021).

1.4 Pracovní doba

Jedná se o dobu, během níž má zaměstnanec povinnost vykonávat pracovní činnost pro zaměstnavatele. Uzavřením pracovního poměru vzniká zaměstnanci závazek konat práci osobně, v rozvržené pracovní době a také dodržovat zaměstnavatelem stanovené povinnosti, které vyplývají z pracovní smlouvy. Naproti tomu zaměstnavatel je povinen

dodržovat právní předpisy stanovené kolektivní nebo pracovní smlouvou a přidělovat zaměstnanci práci (Bělina a kol., 2014, s. 205).

Standardní délka týdenní pracovní doby je 40 hodin týdně. Přičemž pro směnné režimy je délka pracovní doby určena jinak. U dvousměnného pracovního režimu s nepřetržitým provozem je stanovená týdenní pracovní doba na 38,75 hodin týdně. Ve třísměnném režimu je to potom 37,5 hodin týdně (Bělina a kol., 2014, s. 205).

Pro zaměstnance mladší 18 let platí, že délka směny nesmí překročit osm hodin za týden, pokud však bude mít uzavřených více pracovněprávních vztahů, pak délka týdenní pracovní doby souhrnně nesmí překročit 40 hodin (Hloušková a kol., 2020, s. 171).

1.4.1 Směna a pracovní režimy

Směnou se rozumí předem stanovená pracovní doba, na které se vzájemně střídají zaměstnanci v rámci 24hodinového pracovního cyklu. Ve dvousměnném pracovním režimu se střídají zaměstnanci po 12 hodinách práce v rámci 24 hodin. Ve třísměnném provozu se pak zaměstnanci střídají po osmi hodinách práce taktéž během 24 hodin po sobě jdoucích. V nepřetržitém pracovním režimu se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají v nepřetržitém provozu zaměstnavatele během 24 hodin po sobě jdoucích. Přičemž nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně všech sedm dnů v týdnu (Hloušková a kol., 2020, s. 189).

1.4.2 Rozvržení pracovní doby

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určí přesný začátek a konec směn. Pracovní doba se většinou rozděluje do pětidenního pracovního týdne. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet až po skončení směny. Pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně, nerovnoměrně, kontem pracovní doby nebo pružně (Tomšej, 2018, s. 117; Šubrt a kol., 2019, s. 66-67).

Rovnoměrně rozvržení pracovní doby je takové rozvržení, kdy je pracovní doba ve všech kalendářní týdnech stejně dlouhá, a to například 40 hodin. Naproti tomu délka směn v jednotlivých dnech může být rozdílná (Hloušková a kol., 2020, s. 172-173; Šubrt a kol., 2019, s. 69).

Nerovnoměrně rozvržení pracovní doby je typické zejména pro nepřetržité provozny. Zde je pracovní doba rozvržena na jednotlivé týdny tak, že v některých týdnech je delší a v jiných zase kratší, než je stanovená týdenní délka pracovní doby. Platí zde však pravidlo, že hodnota splnění stanovené týdenní pracovní doby bude dosažena až v průměru za určité vyrovnávací období (Tomšej, 2018, s. 117-119; Šubrt a kol., 2019, s. 69-70).

1.4.3 Přestávky v práci

Zaměstnavatel musí poskytnout každému zaměstnanci přestávku v práci. Zejména přestávku na jídlo a oddech, která trvá nejméně 30 minut. Tuto přestávku je povinen zaměstnavatel zařadit nejpozději po šesti hodinách práce, v případě mladistvých již po 4,5 hodinách. Lze ji rozdělit i do více částí, alespoň jedna část však musí činit nejméně 15 minut. Do pracovní doby se přestávky na jídlo a oddech nezapočítávají a neposkytují se na začátku a konci směny (Chládková a kol., 2015, s. 332-333; Neščáková, 2012, s. 100).

1.4.4 Práce přesčas

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Zaměstnavatel tak může zaměstnanci nařídít práci přesčas jen z vážných provozních důvodů. Dále je třeba rozlišovat, zdali jde o nařízenou práci přesčas, nebo o práci přesčas, na které se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl. V zákoníku práce je stanoveno, že nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin za kalendářní rok. Nad výše uvedený rozsah může zaměstnavatel požadovat práci přesčas jen po zaměstnanci, se kterým se na tom dohodl. V takovém případě celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně v příslušném vyrovnávacím období. Toto období může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích nebo 52 týdnů po sobě jdoucích, ale to pouze za podmínky, že je tak vymezeno v kolektivní smlouvě. Do tohoto počtu se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno (Hloušková a kol., 2020, s. 208-210; Chládková a kol., 2015, s. 347-351).

1.5 Agenturní zaměstnávání

Zákoník práce definuje agenturní zaměstnávání tak, že zaměstnavatel (agentura práce) na základě povolení podle zvláštního právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě jimi ujednané dohody (Hloušková a kol., 2020, s. 497).

Zaměstnávání touto formou bývá často využíváno ve firmách, kde mají nepravidelné zakázky a potřebují v určitém časovém úseku zvýšit operativně počet zaměstnanců, anebo naopak snížit, aby jim nevznikaly vedlejší výdaje (Doušková, 2014).

1.5.1 Agentura práce

Agentury práce jsou podnikatelské subjekty, které vykonávají podnikatelskou činnost. Zákoník práce upravuje agenturní práci, která má povahu ekonomickou z pohledu pronajímání pracovní síly prostřednictvím agentur práce. Pro případ úpadku musí mít agentura práce sjednáno pojištění záruky, a to ve výši trojnásobku průměrné mzdy všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo bude dočasně přidělovat. Pokud chce agentura práce vykonávat podnikatelskou činnost, musí složit kauci ve výši 500 tisíc korun na účet, který jí stanoví úřad práce (Šubrt a kol., 2019, s. 66-67).

Zaměstnanec musí mít s agenturou práce pracovní poměr na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, nikoli dohody o provedení práce. Ve smlouvě se zaměstnanec zavazuje konat práci a plnit zadané úkoly pro uživatele, ke kterému je dočasně přidělen agenturou práce. Pokud však jde o pracovní právní nároky zaměstnance, tyto má povinnost uspokojovat agentura práce. Jak agentura práce, tak uživatel musí zajistit, aby mzdové a pracovní podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele (Šubrt a kol., 2019, s. 66-67).



Obrázek 1: Grafické znázornění právních vztahů u agenturního zaměstnávání

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Šubrt a kol., 2019, s. 67)

1.5.2 Dočasné přidělení zaměstnanců mezi zaměstnavateli

Dle § 43a zákoníku práce je umožněno dočasné přidělení zaměstnanců mezi zaměstnavateli na základě shodné projevené vůle všech zúčastněných subjektů. Těmito subjekty se rozumí zaměstnanec, dále zaměstnavatel, jenž zaměstnance dočasně přidělil, a zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen – tzv. uživatel. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli dočasně přidělit zaměstnance až po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru (Jouza, 2020).

Zaměstnavatel (uživatel) po dobu dočasného přidělení zaměstnanci ukládá pracovní úkoly a řídí a kontroluje jeho pracovní činnost. Rovněž má povinnost dočasně přidělenému zaměstnanci zajistit příznivé pracovní podmínky. Nesmí ale činit vůči zaměstnanci právní úkony jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil. Například nemůže se zaměstnancem ukončit pracovní poměr, změnit druh práce nebo mzdu, kterou má po dobu dočasného přidělení pobírat (Jouza, 2020).

Podle § 308 zákoníku práce mají povinnost oba zaměstnavatelé zabezpečit, aby zaměstnanec, který je dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, neměl horší mzdové podmínky, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Srovnatelným zaměstnancem se rozumí zaměstnanec, který pracuje na stejném nebo podobném

pracovním místě, na němž pracuje nebo bude pracovat dočasně přidělený zaměstnanec. Jestliže by srovnatelný zaměstnanec u uživatele neexistoval, pak je nutno vycházet z platné kolektivní smlouvy (Jouza, 2020).

Hlavním rozdílem mezi agenturou práce a zaměstnavatelem při zapůjčování zaměstnanců je ten, že zaměstnavatel nemůže dočasně přidělovat své zaměstnance za účelem dosažení zisku. Zaměstnavatel dále nemusí mít povolení k této činnosti od generálního ředitelství ÚP (Jouza, 2020).

1.6 Odměňování zaměstnanců

Účelem odměňování je náležitě odměnit výkon zaměstnance, který odvádí sjednanou činnost pro zaměstnavatele. Odměna, kterou zaměstnavatel poskytuje, by měla zaměstnance efektivně motivovat k výkonu práce. Zaměstnanec se pak pomocí odměňování může zajistit z ekonomického hlediska a uspokojit své potřeby (Šikýř, 2016, s. 128).

1.6.1 Mzda

V soukromém sektoru je jako odměna zaměstnance označována mzda. Specifikem je, že výše mzdy není regulována právními předpisy, tudíž jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé limitováni pouze minimální a zaručenou mzdou (Tomšej, 2018, s. 139-140)

Výše mzdy musí být sjednána před výkonem pracovní činnosti, za kterou má být mzda poskytována. V den nástupu do práce je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci mzdový výměr, v němž má být určen způsob odměňování, datum a místo výplaty mzdy, jestliže tyto údaje již neobsahuje pracovní smlouva nebo vnitřní předpis. Pokud dojde ke změně mzdového výměru, zaměstnavatel je povinen tento fakt oznámit zaměstnanci nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti (Hloušková a kol., 2020, s. 251)

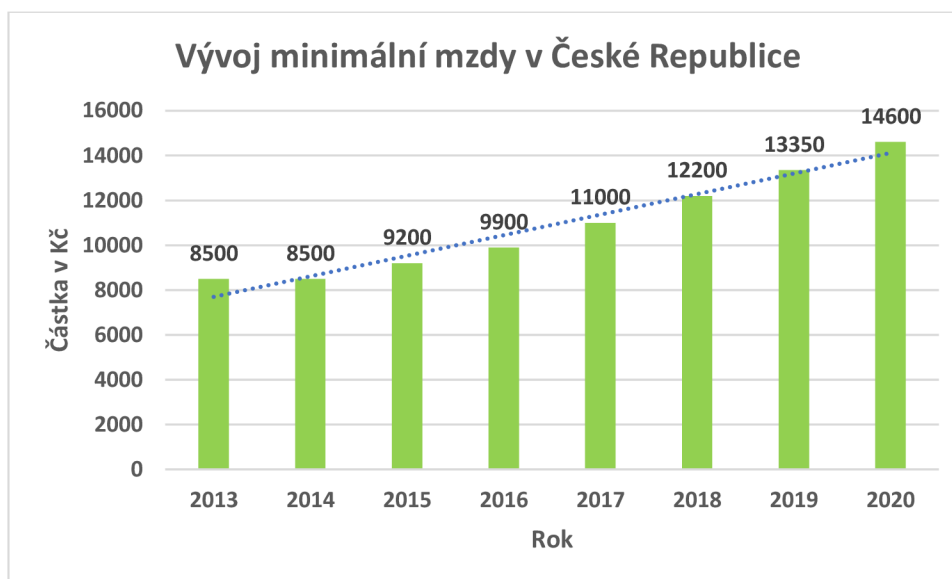
1.6.2 Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu“. (Šikýř, 2012, s. 127).

V roce 2020 je výše minimální mzdy v České republice 14 600 Kč, tudíž mzda za vykonanou práci nesmí být nižší, než je tato stanovená hranice minimální mzdy.

Do minimální mzdy se nezahrnují příplatky za přesčas, příplatek za noční práci, za práci ve svátek, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí (Hůrka a kol., 2014, s. 307).

Jestliže zaměstnanec nedosáhne na výši stanovené minimální mzdy, a to z jakéhokoliv důvodu, například i z důvodu nízkého pracovního nasazení, v takovém případě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit doplatek ve výši rozdílu (Bělina a kol., 2014, s. 238).



Graf 1: Vývoj minimální mzdy v České republice

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: MPSV.cz, 2019)

1.6.3 Zaručená mzda

Zaručená mzda je dle zákoníku práce nejnižší úroveň mzdy, která zaměstnanci za odvedenou práci náleží. Je rozdělena do osmi skupin, a to dle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti sjednané pracovní činnosti. Je stanovena pro týdenní pracovní dobu, která je v současné době 40 hodin. Pokud je plat nebo mzda nižší, než je úroveň zaručené mzdy, pak zaměstnanci náleží doplatek (Zákon č. 262/2006 Sb., § 112; Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., § 3).

Tabulka 1: Zaručená mzda

Nejnižší úroveň zaručené mzdy		
Skupina prací	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	87,3	14 600
2.	96,3	16 100
3.	106,4	17 800
4.	117,4	19 600
5.	129,7	21 700
6.	143,2	24 000
7.	158,1	26 500
8.	174,6	29 200.

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., § 3)

1.6.4 Povinné příplatky ke mzdě

Každý zaměstnanec v podnikatelské sféře má dle zákoníku práce nárok na pět povinných příplatků: za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci ve svátek, za práci přesčas, za práci v noci a za práci v sobotu a v neděli (Bělina a kol., 2014, s. 241).

1.6.5 Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Práce v tomto prostředí je velmi obtížná. Proto zaměstnancům za vykonanou pracovní činnost ve ztíženém prostředí náleží dosažená mzda a příplatek. Příplatek by měl zaměstnanci kompenzovat náročnost práce a zvýhodňovat ho oproti ostatním zaměstnancům, kteří v tomto prostředí nepracují. Naopak zaměstnavatel by se měl technickými opatřeními snažit pracovní prostředí zlepšovat (Bělina a kol., 2014, s. 243; Hloušková a kol., s. 258).

1.6.6 Práce přesčas

Zaměstnanci za práci přesčas náleží mzda, na kterou mu za tuto dobu vznikl nárok. Dále má nárok na příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl namísto příplatku za práci přesčas na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Náhradní volno musí být čerpáno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnutém termínu. Pokud neposkytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno, pak mu náleží příplatek za přesčas (Vybíhal, 2020, s. 92).

1.6.7 Práce ve svátek

Za práci ve svátek zaměstnanci náleží jeho dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Náhradní volno zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce od doby práce vykonávané ve svátek nebo v jinak smluvené době. Za dobu čerpání volna zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. Místo náhradního volna se zaměstnavatel se zaměstnancem může dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě, a to nejméně ve výši 100 % průměrného výdělku. Jestliže svátek připadne zaměstnanci na jeho běžný pracovní den, náleží mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. Tento příplatek se bere jako vyrovnání za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku (Hůrka a kol., 2014, s. 322).

1.6.8 Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za čas strávený v práci v době víkendu, ať už se jedná o sobotu či neděli, náleží zaměstnanci jeho dosažená mzda, a navíc příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Existuje však možnost dohodnout si jinou minimální výši nebo způsob určení příplatku (Hloušková a kol., 2020, s. 259).

1.6.9 Mzda za práci v noci

Noční práce je dle zákoníku práce konaná v noci, to je v době mezi 22:00 a 6:00. Práce v noci se bere jako zásah do osobního života zaměstnance, protože v této době by měl člověk odpočívat. Za práci v noci náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % jeho průměrné mzdy (Hůrka a kol., 2014, s. 26).

1.6.10 Překážky v práci

Překážky mohou vzniknout jak na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele. Je třeba dávat pozor, zda je nepřítomnost v práci přípustná, tak aby nedocházelo k záměně s neomluvenou absencí (Šubrt, 2019, s. 82-83).

Nejčastějšími překážkami na straně zaměstnance jsou:

- pracovní neschopnost;
- mateřská a rodičovská dovolená;
- karanténa;
- ošetřování nemocného člena rodiny nebo péče o dítě;
- jiné důležité osobní překážky např. pohřeb, narození dítěte (Šubrt, 2019, s. 82-83).

Nejčastější překážky na straně zaměstnavatele:

- neschopnost přidělovat práci při tzv. částečné nezaměstnanosti;
- přerušení způsobené poruchou strojního zařízení;
- přerušení dodávek surovin či energie (Šubrt, 2019, s. 89-90).

1.6.11 Dovolená

Zaměstnanci, jenž vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek uvedených v zákoníku práce právo na dovolenou za kalendářní rok, případně na její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny nebo dodatkovou dovolenou (Hloušková a kol., 2020, s. 259).

Nová právní úprava od 1. 1. 2021 mění základní kritérium pro výpočet dovolené. Zatímco podle právní úpravy v roce 2020 byla dovolená poskytována ve dnech, od roku 2021 už tomu tak nebude a dovolená bude poskytována v hodinách. Dříve se dovolená počítala pomocí vzorce, kdy se násobil počet směn za týden počtem týdnů dovolené. Nová právní úprava však tento vzorec pozměnila, a tak místo počtu směn za týden je ve vzorci uvedena stanovená týdenní pracovní doba, která se násobí stejně jako v minulém roce počtem týdnů dovolené (Podrazil, 2020).

1.7 Benefity poskytované zaměstnavatelem a jejich daňové řešení

Benefity jsou peněžité výhody, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům za to, že s ním uzavřeli pracovní poměr a vykonají pro něj pracovní činnost. Nemají vliv na pracovní výkon zaměstnance, proto je bere spousta zaměstnanců jako samozřejmost.

Zaměstnavatelé se snaží těmito výhodami udržet kvalitní a kvalifikované zaměstnance tak aby u nich byli spokojení a vydrželi co nejdéle (Urban, 2017, s. 145-148).

Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů:

- Fixní způsob poskytování benefitů – tento způsob poskytování benefitů si zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Zde vymezí základní zaměstnanecké benefity určené pro všechny zaměstnance a poté je na každém zaměstnanci, zda tyto benefity využije (Macháček, 2019, s. 2–3);
- Flexibilní způsob (cafeteria systém) – zaměstnavatel si v tomto případě stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a nastaví roční limit bodů pro jeho čerpání. Každý zaměstnanec si potom vybere z tohoto balíčku benefit, který mu nejvíce vyhovuje. Výhodou u tohoto limitu je, že zaměstnanec si vybere benefity, které mu nejvíce vyhovují dle svých vlastních preferencí (Macháček, 2019, s. 2–3).

Z daňového hlediska lze za optimální považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění. A současně jsou pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem, který snižuje základ daně z příjmů (Macháček, 2019, s. 5).

Z daňového hlediska se dají zaměstnanecké benefity rozdělit do 4 skupin:

Daňově maximálně výhodné benefity – tyto náklady jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a pro zaměstnance osvobozeným příjmem. Mezi tyto zaměstnanecké benefity patří například (Málek, 2019):

- Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění – pokud jde o částku do 50 000 Kč u jednoho zaměstnance ročně tak je tento příspěvek pro zaměstnavatele daňově uznatelným a pro zaměstnance osvobozeným příjmem od daně z příjmu (Málek, 2019);
- Příspěvek na stravování zaměstnance – v tomto případě jsou daňově uznatelné náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin. V případě zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů (včetně poskytování stravenek) jsou daňově uznatelné příspěvky zaměstnavatele

poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu. Při pracovní cestě v trvání 5 až 12 hodin je daňově uznatelných až 70 % maximálního tuzemského stravného (Málek, 2019; Macháček, 2019, str. 11);

- Stravenkový paušál – zaměstnavatelé mohou od 1.1.2021 využít stravenkový paušál a poskytnout tak zaměstnanci příspěvek na stravování v peněžní formě (Hauzarová, 2021);
- kurzy a školení, (Málek, 2019);
- přechodné ubytování zaměstnanců. (Málek, 2019).

Daňově výhodné benefity – tyto benefity nejsou sice pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Na druhé straně z nich ale nemusí platit sociální a zdravotní pojištění a pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů. Mezi tyto zaměstnanecké benefity patří například (Málek, 2019):

- Poskytnutí rekreace v nepeněžní formě do 20 000 Kč ročně;
- Nápoje na pracovišti;
- Stravování nad limit stravování zákonem;
- Využívání bezplatné firemní školky;
- Poskytování darů zaměstnancům do částky 2 000 Kč splňující účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb (Málek, 2019).

Daňově neutrální benefity – na straně zaměstnavatele se u těchto benefitů jedná o daňově uznatelný náklad. Naproti tomu na straně zaměstnance tento příjem podléhá zdanění a odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Mezi tyto zaměstnanecké benefity patří například (Málek, 2019):

- Týden dovolené navíc nebo sick days;
- Služební vozidlo;
- Příspěvek na dopravu do zaměstnání (Málek, 2019):

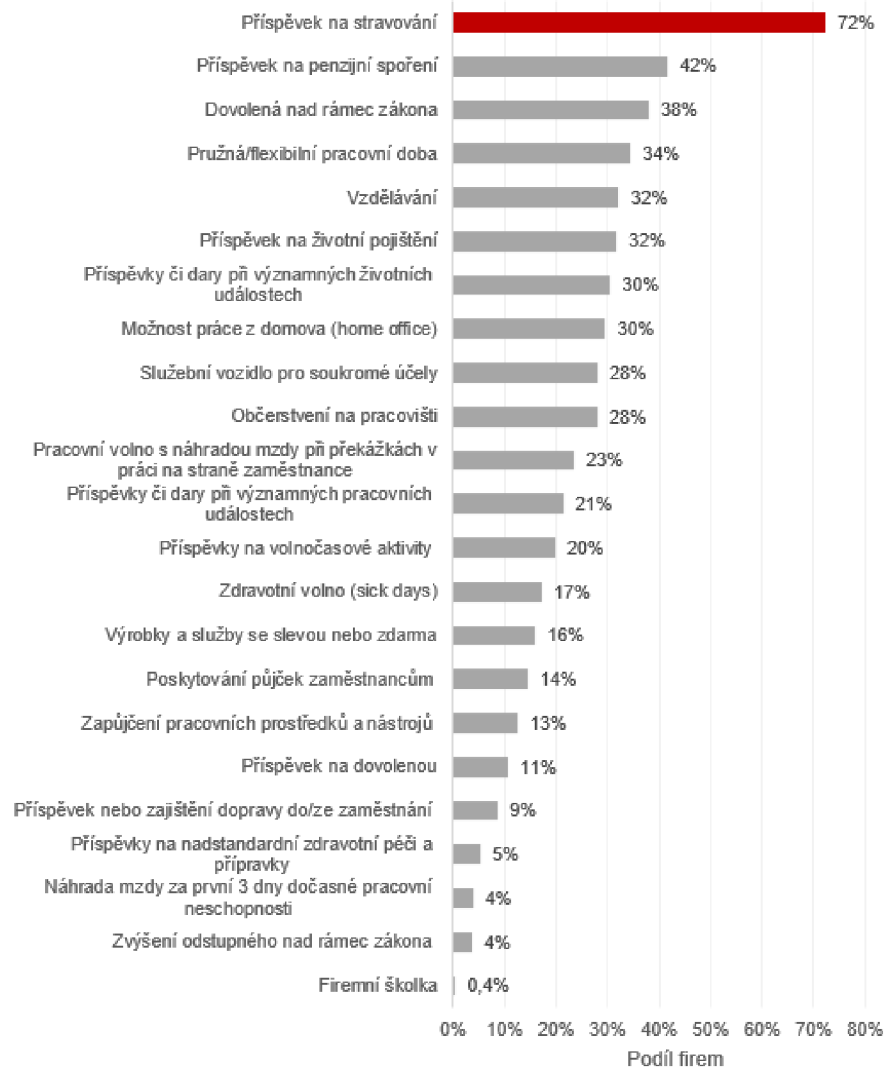
Daňově nevýhodné benefity – poslední skupina jsou benefity, které jsou pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem a zároveň z nich zaměstnanec musí odvádět daň a sociální a zdravotní pojištění. Mezi tyto zaměstnanecké benefity patří například (Málek, 2019):

- Poskytnutí rekreace zaměstnanci v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně (Málek, 2019).

1.7.1 Aktuální trendy zaměstnaneckých benefitů

Na základě dotazníkového šetření společnosti TREXIMA spol. s r.o., která se zabývá podnikovým poradenstvím v oblasti lidských zdrojů, je v této části uvedeno 23 zaměstnaneckých benefitů, které byly zaměstnavateli nejčastěji poskytované v rámci mzdové sféry České republiky v roce 2019. Z průzkumu vyplývá, že drtivá většina českých zaměstnavatelů (95 %) se benefity zabývá a poskytuje přitom svým zaměstnancům alespoň jeden benefit (Benefity, 2019).

Z dotazníkového šetření je zřejmé, že nejvíce poskytovaným benefitem zaměstnavateli je příspěvek na stravování. Tento příspěvek poskytovalo v roce 2019 72 % zaměstnavatelů mzdové sféry. Dále velmi využívanými benefity jsou například příspěvek na penzijní spoření, dovolená nad rámec zákona, vzdělávání, příspěvek na životní pojištění, příspěvky či dary při významných životních událostech apod. Výčet všech zkoumaných zaměstnaneckých benefitů je zobrazen níže na obrázku č. 2 (Benefity, 2019).



Obrázek 2: Žebříček benefitů poskytovaných ve mzdové sféře v roce 2019

Zdroj: (Benefity 2019, 2019)

1.8 Výpočet mezd

Zaměstnavatelé mají povinnost pro každého svého zaměstnance vést v rámci analytické evidence mzdové listy, které potom musí obsahovat zákonem stanovené náležitosti (Brychta a kol., 2019, s. 230-231).

Tabulka 2: Výpočet mzdy v roce 2020 a 2021

Rok 2020	Rok 2021
Hrubá mzda	Hrubá mzda
+ Sociální pojištění zaměstnavatel 24,8 %	-
+ Zdravotní pojištění zaměstnavatel 9 %	-
= Superhrubá mzda (zaokrouhlená na stokoruny nahoru)	= Základ pro výpočet daně (hrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru)
Záloha na daň 15 % - vypočítaná ze superhrubé mzdy	Záloha na daň 15 % - vypočítaná z hrubé mzdy
- Slevy na dani	- Slevy na dani
= Záloha na daň po slevě	= Záloha na daň po slevě
- Daňové zvýhodnění	- Daňové zvýhodnění
= Konečná záloha na daň	= Konečná záloha na daň
Hrubá mzda	Hrubá mzda
- Sociální pojištění zaměstnance 6,5 %	- Sociální pojištění zaměstnanec 6,5 %
- Zdravotní pojištění zaměstnance 4,5 %	- Zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5 %
- záloha na daň	- záloha na daň
+ daňový bonus	+ daňový bonus
= Čistá mzda	= Čistá mzda

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Brychta a kol., 2019, str. 227-229, Změny ve výpočtu..., 2021)

V roce 2020 se při výpočtu mzdy vychází z hrubé mzdy navýšené o sociální a zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnavatel. Tímto výpočtem je získána superhrubá mzda, kterou je nutno zaokrouhlit na celé stokoruny nahoru, čímž vznikne daňový základ. Z tohoto základu se vypočte 15% záloha na daň, která může být dále snížena o slevy na dani, jako je sleva na poplatníka, případně daňové zvýhodnění na děti. Touto početní operací je vypočítána konečná záloha na daň (Brychta a kol., 2019, s. 230-231).

Od hrubé mzdy se odečte sociální pojištění zaměstnance ve výši 6,5 % z hrubé mzdy a zdravotní pojištění zaměstnance ve výši 4,5 % taktéž z hrubé mzdy a současně se odečte vypočítaná záloha na daň. Tímto výpočtem bude dosaženo čisté mzdy. V případě vzniku daňového bonusu se tato částka připočte k čisté mzdě (Brychta a kol., 2019, s. 230-231).

Nová právní úprava od 1.1.2021 dosavadní výpočet mezd výrazně změnila. Největší změnu představuje zrušení superhrubé mzdy, kdy se po jejím zrušení stala základem daně hrubá mzda, tudíž se základ daně snížil. Zároveň se oproti roku 2020 zvýšila sleva na poplatníka z 2 070 Kč na 2 320 Kč (Změny ve výpočtu čisté mzdy v roce 2021, 2021).

1.9 Účtování mezd

Hospodářský rok má z pohledu zpracování účetnictví stejný počet měsíců jako rok kalendářní, tedy tvoří jej 12 po sobě jdoucích měsíců. Rozdíl je však v tom, že hospodářský rok nemusí začínat lednem ani prvním dnem měsíce. Hospodářský rok tak může být například od 1. 10. do 30. 9. následujícího roku (Kadlec, 2018).

Proučtování mezd do nákladů provádí zaměstnavatel zpravidla každý měsíc. Je to důležitá účetní operace ovlivňující náklady firmy. Tyto náklady se zobrazují ve výkazu zisku a ztráty. Prvotním dokladem pro toto účtování je zúčtovací a výplatní listina (rekapitulace), kterou generuje účetní program (Brychta a kol., 2019, s. 227-231).

Tato listina zachycuje:

- srážky ze mzdy;
- všechny časové, úkolové aj. mzdy dělníků;
- základní mzdy technickohospodářských zaměstnanců;
- příplatky a náhrady mzdy;
- prémie a odměny (Brychta a kol., 2019, s. 227-231).

Tabulka 3: Základní účtování mezd

Účetní operace	MD	D
Hrubá mzda	521	331
Odvod sociálního pojištění hrazené zaměstnavatelem	524	336
Odvod zdravotního pojištění hrazené zaměstnavatelem	524	336
Záloha na daň z příjmů fyzických osob	331	342
Odvod sociálního pojištění hrazené zaměstnancem	331	336
Odvod zdravotního pojištění hrazené zaměstnancem	331	336
Výplata mzdy na účet	331	221

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Brychta a kol., 2019, s. 229-231)

Pro názornost uvádím názvy používaných účtů:

- 521 – Mzdové náklady;
- 524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění;
- 331 – Zaměstnanci;
- 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění;
- 221 - Bankovní účty (Brychta a kol., 2019, s. 227-232).

1.10 Povinné odvody zaměstnavatele z mezd zaměstnanců

Mezi nejdůležitější odvody, které má zaměstnavatel odvádět za mzdy zaměstnance, patří tyto:

- záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti;
- daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně;
- pojistné na sociální zabezpečení;
- pojistné na zdravotní pojištění (Brychta a kol., 2019, s.222).

1.10.1 Zdravotní pojištění

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu. Odvod zdravotního pojištění zaměstnavatele činí 9 % z vyměřovacího základu a zaměstnanci se poté sráží ze mzdy 4,5 %. Každý zaměstnavatel by měl zabezpečit, aby toto pojištění za daný měsíc odvedl včas, nejpozději přitom do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, a to připsáním platby na účet zdravotní pojišťovny (Šubrt, 2019, s. 345; Zákon č.592/1992 sb.§ 1)

Zaměstnavatelé poměrně často využívají možnosti navazovat pracovněprávní vztahy, které se konají mimo pracovní poměr. Jedná se například o dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. V případě dohody o pracovní činnosti platí, že zaměstnavatel nemá povinnost odvádět zdravotní pojištění za zaměstnance, jestliže částka za vykonanou práci nepřesáhne v daném kalendářním měsíci 2 999 Kč (v roce 2021 částka 3 499 Kč). U dohody o provedení práce pak platí, že pokud v daném kalendářním měsíci nepřesáhne příjem částku 10 000 Kč, zaměstnavateli nevzniká povinnost odvádět zdravotní pojištění za zaměstnance. Pokud by však odměna z dohody překročila tuto stanovenou hranici, je zaměstnavatel povinen zaměstnance přihlásit u zdravotní pojišťovny a odvést pojistné ve výši 13,5 % ze zúčtovaného příjmu (Šubrt 2019, s. 315; Zákon č.592/1992 sb.§ 5)

1.10.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Zaměstnavatel v České republice má povinnost za své zaměstnance hradit povinné pojistné. Z toho plyne, že zaměstnanec nemá žádné povinnosti v souvislosti s placením pojistného. Tyto povinnosti za něj plní jeho zaměstnavatel, který mu z jeho mzdy sráží pojistné, které následně odvede příslušnému právnímu orgánu. V současné době sazby

pojistného na sociální zabezpečení činí pro zaměstnavatele 24,8 % z vyměřovacího základu a pro zaměstnance jde o 6,5 % z vyměřovacího základu. U dohody o provedení práce vzniká povinnost odvodu sociálního pojištění v případě, že je odměna z dohody vyšší jak 10 000 Kč. U dohody o pracovní činnosti vzniká povinnost odvodu sociálního pojištění v případě, že je skutečná nebo sjednaná odměna z dohody vyšší jak 3 000 Kč, v roce 2021 je to částka 3 500 Kč (Sociální pojištění, 2020; Zákon č.589/1992 sb.§ 5)

1.10.3 Záloha na daň z příjmů

Plátce je povinen odvést zálohu na daň tak, aby byla připsána na účet správce daně do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohu na daň vznikla. Odvod zálohy na daň z příjmů se posílá na finanční úřad pro příslušný kraj dle sídla zaměstnavatele (Šubrt, 2019, s. 274-275).

Zaměstnavatel vypočte zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti ze souhrnu příjmů ze závislé činnosti vyplacených zaměstnanci za daný kalendářní měsíc nebo zdaňovací období zvýšeného o pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění a zároveň sníženého o částky, které jsou osvobozeny od daně (Brychta a kol., 2019, s. 226).

1.10.4 Srážková daň

Srážková daň podle zvláštní sazby daně ve výši 15 % se odvádí v případě, že zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce a jeho výše příjmů nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč. Nebo pokud se jedná o příjem, který v úhrnné výši nepřesáhne 3 000 Kč (v roce 2021 částka 3 500 Kč) za kalendářní měsíc. U obou případů se bere v úvahu, že zaměstnanec u zaměstnavatele neučinil prohlášení k dani o tom, jaké má slevy na dani, jež by mu poté zaměstnavatel musel zohlednit (Brychta a kol., 2019, s. 225; Zákon č. 586/1992 Sb., § 36).

1.10.5 Slevy na dani

Jednotlivé slevy na dani z příjmů fyzických osob jsou upraveny v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Přičemž nárok na uplatnění slev vzniká poplatníkovi až tehdy, pokud podepíše prohlášení k dani do 30 dnů od vstupu do zaměstnání a každoročně

nejpozději do 15. 2. na příslušné zdaňovací období (Šubrt, 2019, s. 256-263; zákon č. 586/1992 Sb., §35ba).

Tabulka 4: Slevy na dani

Slevy na dani dle § 35ba ZDP	Částka za měsíc (Kč)	Částka za rok (Kč)
Na poplatníka	2 320 Kč	27 840 Kč
Na studenta	335 Kč	4 020 Kč
Na držitele průkazu ZTP	1 345 Kč	16 140 Kč
Na invaliditu I. II. stupně	210 Kč	2 520 Kč
Na invaliditu III. stupně	420 Kč	5 040 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Zákon č. 586/1992 Sb., § 35ba)

1.11 Náklady z ekonomického hlediska

Prostředky, které byly vynaloženy za účelem dosažení výnosů v rámci běžného účetního období, se považují za náklady. Představují tedy snížení ekonomického prospěchu, který má za důsledek snížení aktiv nebo zvýšení závazků. Dále také představují výši peněžních prostředků nebo jiných aktiv, které byly použity v důsledku činnosti účetní jednotky (Brychta a kol., 2029, s. 413)

1.11.1 Osobní náklady

Jsou zachycovány v rámci účetní skupiny 52. Osobní náklady jsou náklady vynakládané na pracovní sílu a mají také významný vliv na podnik jako celek. Dělí se na přímé a nepřímé. Přičemž přímé osobní náklady jsou náklady na mzdy zaměstnanců, kteří se přímo podílí na výrobě. Nepřímé osobní náklady jsou náklady na administrativní a technickohospodářské pracovníky, kteří se sice na výrobě přímo nepodílí, ale jsou zodpovědní za to, aby výroba fungovala tak, jak má. Do osobních nákladů se také zahrnují náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zákonné i ostatní, na sociální náklady zákonné a ostatní včetně sociálních nákladů fyzické osoby (Popesko a Papadaki 2016, s. 62; Strouhal 2020, s. 187)

1.11.2 Mzdové náklady

Mzdové náklady se zachycují na účet 521. Jsou to veškeré náklady, které plynou z hrubých mezd zaměstnanců, a to jak z pracovního poměru, tak z dohod konaných mimo pracovní poměr (Strouhal, 2020, s. 187).

1.12 Odborová organizace

Odborové organizace se považují za veřejně prospěšné právnické osoby a vstoupit do nich má právo každý zaměstnanec. Vznikají zcela nezávisle na zaměstnavateli, přičemž k založení stačí tři osoby. Aby odborová organizace mohla vykonávat své pravomoci, na které má ze zákona nárok u daného zaměstnavatele, musí být u daného zaměstnavatele aspoň tři členové odborové organizace zaměstnání. (Tomšej, 2018, s. 182)

1.12.1 Kolektivní smlouva

Za zaměstnance může kolektivní smlouvu uzavřít pouze odborová organizace. Smluvní strany kolektivní smlouvy tvoří odborové organizace, které zastupují zaměstnance, a na druhé straně je jeden nebo více zaměstnavatelů. Zaměstnanec má právo předložit smluvním stranám kolektivní smlouvy podnět k vyjednávání a potom také být informován o průběhu tohoto jednání. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby kolektivní smlouva byla přístupná všem zaměstnancům. Z toho plyne, že zaměstnavatel nesmí mít kolektivní smlouvu pouze v elektronické podobě, pokud nemají všichni zaměstnanci přístup k počítači (Hloušková a kol., 2020, s. 50-57)

1.13 Aktivní politika zaměstnanosti

Je to souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Tato opatření zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřad práce ve spolupráci s dalšími subjekty. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu, z čehož plyne, že hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem. Informace o takto poskytnutých příspěvcích jsou veřejně přístupné a podle zvláštního právního předpisu nejsou považovány za dotace (Šubrt, 2019, s. 204).

Nástroje, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou například společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Zákon č.435/2004 Sb., § 113).

1.13.1 Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa

Pro účely bakalářské práce byl vybrán tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, s nímž bude pracováno v části vlastních návrhů řešení. Tato pracovní místa jsou zřizována na základě dohody podnikatele s úřadem práce. Jsou určena pro uchazeče, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Maximální výše tohoto příspěvku se stanoví v závislosti na míře nezaměstnanosti v daném okrese a na počtu zřízených nebo vyhrazených účelných pracovních míst. Pokud se zaměstnavatel dohodne na zřízení více než pěti pracovních míst, v takovém případě je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku (Vedoucí zaměstnanec, Úřad práce, 2021)

„Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnaných osob v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy“ (Zákon č.435/2004 Sb.,§ 113).

Pokud by však průměrná míra nezaměstnanosti v okrese dosahovala průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo vyšší, může být příspěvek při zřízení jednoho volného pracovního místa ve výši až šestinásobku průměrné mzdy a při více než 10 pracovních místech dokonce až osminásobek průměrné hrubé mzdy (Zákon č.435/2004 Sb., § 113).

1.14 Shrnutí teoretické části

Teoretická část se nejprve věnovala základním pojmům týkajícím se pracovních vztahů. Následně byl vysvětlen vznik pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem i postup před jeho vznikem. V průběhu práce bylo definováno odměňování zaměstnanců, například výpočet čisté mzdy a její následné zaúčtování. Dále byly vymezeny zaměstnanecké benefity včetně jejich daňových aspektů. V závěru teoretické části práce byla definována aktivní politika zaměstnanosti související se zřízením společensky účelného pracovního místa.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO, ÚČETNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

V této části bakalářské práce bude zpracována analýza současného pracovněprávního problému zaměstnavatele. Práce bude vycházet zejména z interních dokumentů podnikatele a také z rozhovorů s personální manažerkou a dalšími vedoucími zaměstnanci právního a finančního oddělení.

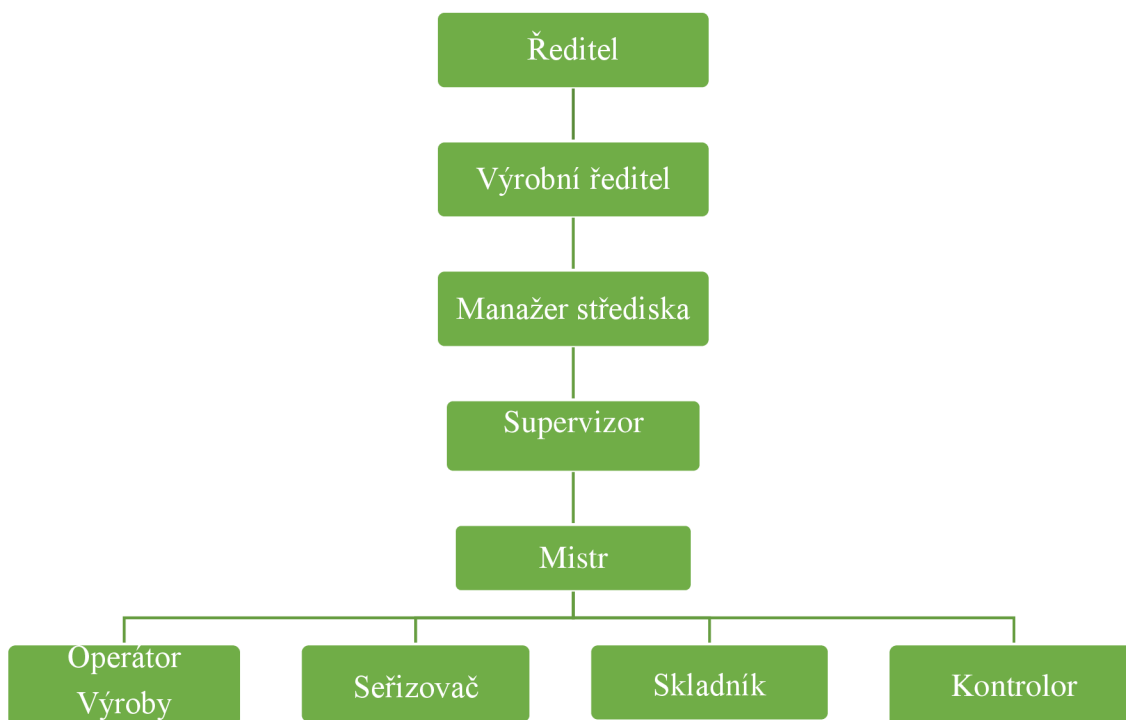
Zaměstnavatel si v práci nepřeje být jmenován, tudíž pro něj bude v rámci této práce užíván fiktivní název ABC, s.r.o.

2.1 Představení společnosti

Výrobní závod se sídlem v České republice je svým výrobním programem zaměřen na kabelovou a konektorovou techniku pro automobilový průmysl. Produkty tohoto závodu jsou například kabelové svazky, pojistkové skříně, kabeláže pro připojení airbagu, kabeláže palivových pump a vstřikování a konektory s příslušenstvím pro xenonová světla. Aktuálně zaměstnavatel zaměstnává přes 2 500 zaměstnanců (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.2 Organizační struktura

Zaměstnavatel v současné době disponuje 11 výrobními středisky. Na nejvyšším stupni organizační struktury výrobního závodu stojí ředitel. Dále se zaměstnavatel neobejde bez výrobního ředitele, manažerů jednotlivých výrobních středisek, supervizorů a mistrů. Poté následují jednotlivé výrobní pozice, jako je například operátor výroby, seřizovač, skladník a kontrolor (ABC Interní dokumenty, 2020).



Obrázek 3: Organizační struktura ve výrobě

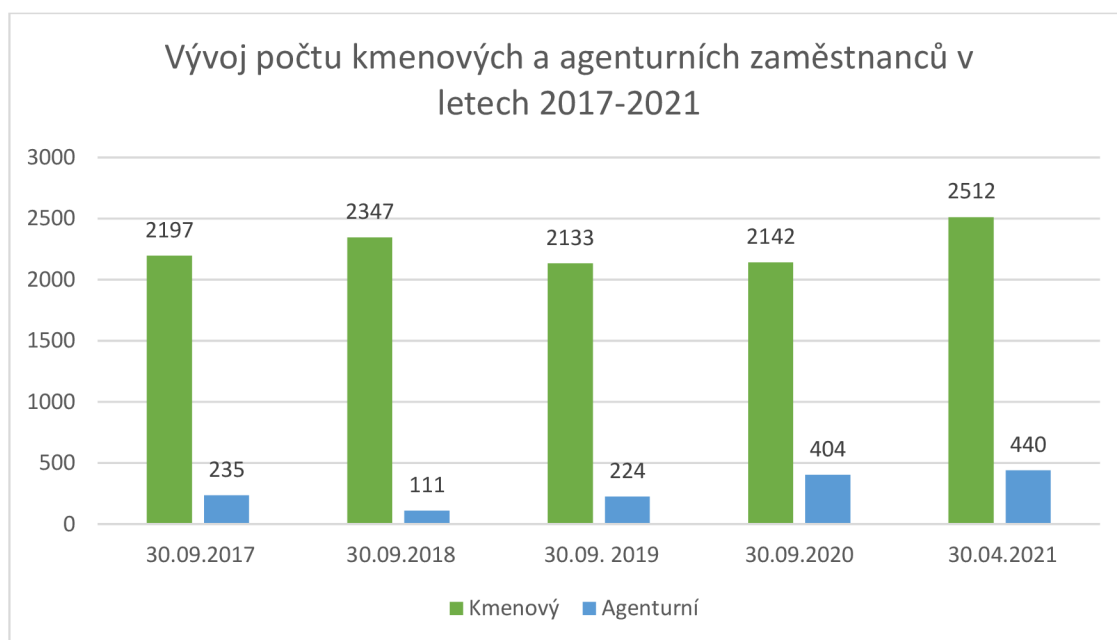
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2020)

2.3 Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2017-2021

Zaměstnavatel aktuálně zaměstnává 2 512 kmenových zaměstnanců, jedná se o 1212 žen a 1 300 mužů. Do tohoto počtu jsou zahrnuti všichni zaměstnanci přímo ovlivňující výrobu, ale i zaměstnanci, kteří nepřímo ovlivňují výrobní proces. Znamená to, že jde o zaměstnance pracující v podpůrných střediscích. Tato střediska jsou zodpovědná za to, aby výroba fungovala správně a bez zbytečných prodlev. Mezi podpůrná střediska patří například IT oddělení, finanční oddělení, oddělení kvality, oddělení, které se zabývá bezpečností práce, expedice a sklad, personální a mzdové oddělení (ABC Interní dokumenty, 2020).

V grafu č. 2 jsou následně uvedeni také agenturní zaměstnanci, které zaměstnavateli zprostředkovává agentura práce. K datu 30. 9. 2020 jich zaměstnavatel eviduje celkem 404. Z grafu lze vyčíst, že v hospodářském roce 2020 oproti předchozím letům počet agenturních zaměstnanců podstatně vzrostl. Tento stav je způsoben špatnou situací na českém trhu práce a také z důvodu vysoké nestability přijatých zakázek

zaměstnavatele. K datu 30.4.2021 počet kmenových a agenturních zaměstnanců výrazně roste. Zaměstnavatel má ale stále velký nedostatek zaměstnanců na druh práce operátor výroby. Co se týká uzavírání pracovněprávních vztahů na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, ty zaměstnavatel k tomuto datu skoro vůbec nevyužíval, pouze výjimečně. Takových zaměstnanců, k datu 30.4.2021 evidoval pouze 35 z toho 15 zaměstnanců vykonávalo práce administrativního charakteru a zbylých 20 zaměstnanců na jednoduché manuální práce, dle aktuální potřeby. (Personální manažerka, 2021; ABC Interní dokumenty, 2017-2021).



Graf 2: Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2017-2021

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2017-2021)

2.4 Vymezení současného problému zaměstnavatele

Zaměstnavatel má dlouhodobý problém se získáváním zaměstnanců na druh práce operátor výroby. Z tohoto důvodu musí stávající zaměstnanci vykonávat práce přesčas. Nedostatek zaměstnanců může způsobit zpoždění termínu dodání zboží zaměstnavatele zákazníkovi. Zákazník má přitom se zaměstnavatelem sjednanou buď kupní, nebo rámcovou smlouvu, ve které je uvedeno, že mu může za zpoždění termínu dodání zboží účtovat smluvní pokuty za každý den prodlení, v některých případech se může jednat dokonce o sumy v řádech milionů korun denně. To je hlavním důvodem, proč

zaměstnavatel spolupracuje s agenturami práce, kterým platí provize za zprostředkování nových zaměstnanců na druh práce operátor výroby (Personální manažerka, 2021).

V práci jsou analyzovány mzdové a osobní náklady zaměstnavatele za zaměstnance. Dále bude objasněn proces agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a s ním spojené náklady. Poté budou zhodnoceny klady a zápory agenturního zaměstnávání z pohledu zaměstnavatele.

2.5 Postup před vznikem pracovního poměru

Zaměstnavatel se snaží své budoucí zaměstnance získávat pomocí internetové inzerce na svých webových stránkách či kupříkladu formou letáků, které vystavuje pravidelně na nástěnkách ve firemních prostorách, aby se na ně mohl podívat každý zaměstnanec a případně doporučit pozici někomu ze svých blízkých. Aby inzerce měla větší dosah a o dané pozici se dozvědělo co nejvíce potenciálních uchazečů, zaměstnavatel využívá placeného internetového portálu jobs.cz. Zájemce o danou pozici se tak může přihlásit přes webové stránky zaměstnavatele, ale také prostřednictvím internetového portálu jobs.cz (Vedoucí personální zaměstnanec, 2020).

Nábor na pozici operátor výroby probíhá formou skupinového výběru v tzv. assessment centru. Zde jsou uchazeči o zaměstnání seznámeni s přesným popisem jejich pracovní náplně. Dále jim je vysvětlen směnný model a sdělena výše mzdy, která jim za vykonanou práci náleží. Poté je uchazečům o zaměstnání rozdan písemný test, jehož prostřednictvím si zaměstnavatel ověřuje logické myšlení a pozornost uchazečů. Testy se vyhodnocují hned na místě a dosáhne-li uchazeč požadovaného počtu bodů, následuje praktický test a osobní pohovor. Praktický test slouží k ověření, zda má uchazeč základní manuální zručnost a taky, jestli umí rozpoznávat správně barvy (Vedoucí personální zaměstnanec, 2020).

V rámci osobního pohovoru se zjišťují zejména pracovní zkušenosti kandidáta, motivace k zaměstnání a je zde prostor na jeho případné dotazy k dané pozici. Pokud je vše z těchto zmíněných oblastí v pořádku, zaměstnavatel se se zájemcem o zaměstnání domluví na termínu nástupu do práce. Přičemž před samotným nástupem jsou kandidáti povinni absolvovat vstupní lékařskou prohlídku, kde se zjišťuje způsobilost pro výkon dané pozice. Jestliže se zjistí u zaměstnance nějaké zdravotní omezení, jež by jej mohlo

ovlivňovat při výkonu pracovní činnosti, není možné, aby kandidát nastoupil do zaměstnání (ABC Interní dokumenty, 2020; Vedoucí personální zaměstnanec, 2020).

Během prvního pracovního dne musí každý zaměstnanec absolvovat vstupní školení bez ohledu na to, jestli je to zaměstnanec, který bude pracovat ve výrobě nebo technickohospodářský zaměstnanec vykonávající zejména administrativní práci. Vstupní den školení se skládá ze šesti školících bloků. Jako první se zaměstnancům rozdají pracovní smlouvy a oznámí se jim jejich zařazení na jednotlivá střediska tak, jak bylo domluveno na osobním pohovoru. Následně absolvují prezentaci společnosti, školení na kvalitu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, štihlou výrobu, inovace, mzdový předpis a pracovní řád. V průběhu dne je školitel, zodpovědný za školení, povinen nové zaměstnance odvést k přidělení osobních ochranných pracovních prostředků, které musí dostat každý z nich (Vedoucí personální zaměstnanec, 2020).

Na vstupním školení je sděleno všem zaměstnancům, že jsou povinni seznámit se s pracovním řádem, který vychází ze zákoníku práce, jenž je mu nadřazen. Pracovní řád je k dispozici na personálním oddělení nebo u vedoucího zaměstnance a je platný pro všechny zaměstnance včetně agenturních. V případě, že dojde k porušení pracovního řádu, zaměstnanec dostane nejprve ústní napomenutí, a to například za pozdní příchod do zaměstnání nebo neplnění pracovních povinností. Dále následuje vytykáací dopis za způsobení reklamace nebo neomluvené absence na pracovišti. V poslední řadě dochází k rozvázání pracovního poměru vlivem závažného porušení pracovního řádu například z důvodu konzumace alkoholu nebo užívání drog na pracovišti nebo za krádež a sexuální obtěžování (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.6 Pracovní náplň zaměstnanců s druhem práce operátor výroby

Pracovní náplň zaměstnanců na tento druh práce se skládá zejména z obsluhy zařízení, které jim je přiděleno na začátku směny k výkonu pracovní činnosti. Operátor má za úkol vyrábět kabelové svazky či konektory a obsluhovat výrobní zařízení, dále potom kontrolovat a balit hotové výrobky. Požadavky na tyto zaměstnance nejsou vysoké. Na řešený druh práce požaduje zaměstnavatel zejména manuální zručnost, pečlivost, dobrý zdravotní stav a schopnost měsíčně odpracovat patnáct 11 hodinových směn (ABC Interní dokumenty, 2020).

Zaměstnavatel požaduje, aby zaměstnanec pracoval co možná nejlépe dle svých schopností a dovedností, přičemž dodržoval stanovené postupy (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.6.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva se nejprve uzavírá na dobu určitou v délce trvání jednoho roku. Po uplynutí této doby, jestliže se zaměstnanec osvědčí a spokojené jsou obě strany, v takovém případě se zpravidla se zaměstnancem uzavírá nová pracovní smlouva, a to již na dobu neurčitou. V pracovní smlouvě je rovněž sjednaná zkušební doba trvající tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, který byl sjednán v pracovní smlouvě. Agenturní zaměstnanci veškeré informace, co se týče pracovní smlouvy, řeší se svým zaměstnavatelem, tzn. agenturou práce (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.6.2 Pracovní doba

Pro operátory výroby platí směnný režim. Každý zaměstnanec, který jde pracovat do výroby, dostane na začátku vstupního školení kalendář směn na daný kalendářní rok. Tento kalendář je závazný a ze strany zaměstnavatele se v průběhu roku již nemění. Zaměstnanci se řídí tímto kalendářem podle čísla směny, které mají uvedeno v dokumentu o zařazení, to je dokument, který zaměstnanci dostanou na začátku vstupního školení. Najdou v něm veškeré potřebné informace, například začátek první pracovní směny, středisko, kde budou pracovat apod. Pracovní doba je stanovena pro jednoho zaměstnance s druhem práce operátor výroby na 37,5 hodin týdně. Jedna směna trvá 12 hodin, během níž má zaměstnanec nárok na dvě přestávky v délce 30 minut. Při vstupním pohovoru jsou zaměstnanci informováni o tom, že se jedná o nepřetržitý pracovní režim v pravidelném modelu dvě ranní směny, den volna, dvě noční směny, tři dny volna. Výměra dovolené činí pro tento druh práce pět týdnů za kalendářní rok. Dovolená se tedy rovná při průměrné pracovní době jednoho operátora výroby po zaokrouhlení 188 hodin za příslušný kalendářní rok. Běžný zaměstnanec na druh práce operátor výroby přitom odpracuje za měsíc průměrně 15 směn, což znamená 165 hodin (ABC Interní dokumenty, 2020; Vedoucí personální zaměstnanec, 2021).

Technickohospodářští zaměstnanci mají běžně pracovní dobu stanovenou na 40 hodin týdně a nárok na 200 hodin dovolené za kalendářní rok (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.6.3 Náklady spojené s přijetím zaměstnance

Zaměstnavateli vznikají každoroční jednorázové náklady spojené s přijetím zaměstnance a náklady vyplývající z trvání pracovněprávního vztahu. V tabulce níže je zobrazen součet ročních nákladů na jednoho operátora výroby. Před zahájením pracovní činnosti je každý operátor výroby povinen absolvovat vstupní lékařskou prohlídku u závodního lékaře, který má ordinaci přímo ve výrobním závodě. Dále musí podstoupit školení o BOZP a požární ochraně. V rámci vstupního školení dostanou všichni operátoři pracovní oděv (triko a montérky), ochranné brýle, obuv a pracovní rukavice, které dostává každý zaměstnanec vykonávající pracovní pozici operátora výroby dle potřeby, přibližně jednou měsíčně. Bez těchto zmíněných ochranných pracovních prostředků nelze vykonávat pracovní činnost a také se volně pohybovat po výrobním středisku. (Interní dokumenty, 2020; Personální manažerka, 2021).

Tabulka 5: Náklady spojené s přijetím zaměstnance částky uvedené včetně DPH

Náklady spojené s přijetím zaměstnance	
Vstupní lékařská prohlídka	700 Kč
Pracovní rukavice	1440 Kč (120x12)
Pracovní oděv	582 Kč
BOZP a požární ochrana	380 Kč
Ochranné brýle	80 Kč
Obuv	651 Kč
Celkové náklady	3 833 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2020)

Zaměstnavateli dále vznikají náklady spojené s inzercí pracovních míst na webových stránkách pracovního portálu jobs.cz, které za rok 2020 činí celkem 250 000 Kč. Za jeden zveřejněný inzerát požaduje poskytovatel služeb po uživateli 800 Kč (Vedoucí personální zaměstnanec, 2021).

2.7 Benefity a odměny poskytované zaměstnavatelem

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec mzdy fixně stanovené odměny a benefity z toho důvodu, aby si zaměstnanec udržel a motivoval je k výkonu pracovní

činnosti. Níže jsou specifikované nejčastější benefity, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům. Konkrétní podmínky vzniku nároku na uvedené složky mzdy a benefity jsou podrobně upraveny ve Mzdovém předpisu zaměstnavatele (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.1 Příspěvek na dopravu

Příspěvek na dopravu je vyplácen společně se mzdou za příslušný měsíc, je krácen z důvodu jakékoli absence v závislosti na fondu pracovních hodin, a naopak navyšován v poměrné výši při proplácení přesčasových hodin. Výše příspěvku je stanovena podle vzdálenosti, z níž zaměstnanec dojíždí do zaměstnání. Vzdálenost se určuje jako nejkratší možná trasa bez placených úseků dle www.mapy.cz z místa bydliště/pobytu zaměstnance do místa jeho pravidelného pracoviště. Na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad. U zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, ze kterého dále odvádí sociální a zdravotní pojištění (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.2 Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel poskytuje každému zaměstnanci možnost stravovat se v moderní závodní kantýně. Zaměstnanci mají na výběr ze čtyř druhů jídel denně, přičemž cena jednoho jídla činí 100 Kč. Zaměstnavatel hradí za zaměstnance částku ve výši 55 % z ceny každého odebraného jídla, tj. 55 Kč (jedná se o oběd nebo večeři, avšak max. jedno jídlo denně). Příspěvek se ale vztahuje pouze na jídla odebraná od smluvního dodavatele závodního stravování. Zaměstnanec tedy hradí částku ve výši 45 %, tj. 45 Kč z ceny každého objednaného jídla, a to formou srážky ze mzdy v příslušném kalendářním měsíci. Pro zaměstnavatele je tento náklad daňově uznatelným a pro zaměstnance osvobozeným příjmem (ABC Interní dokumenty, 2020; Hlavní účetní, 2021).

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům, jak už bylo výše zmíněno, stravování prostřednictvím vlastního stravovacího zařízení. Tudíž v současné době o stravenkovém paušálu neuvažuje ani pro zaměstnance, kteří nemají možnost stravovat se v kantýně. Domnívá se totiž, že by zaměstnanci v případě využívání stravenkového paušálu šetřili na své stravě, což by mohlo nepříznivě ovlivnit jejich zdraví. Proto zaměstnavatel chce, aby zaměstnanci, kteří mají možnost stravovat se v závodním stravovacím zařízení, měli

alespoň jedno teplé jídlo denně a stravovali se stravou vyrobenou z kvalitních surovin (Právní zástupce, 2021).

Zaměstnanci, kteří nemají možnost stravovat se v kantýně zaměstnavatele, mají za každý odpracovaný den nárok na stravenku v hodnotě 55 % ceny jídla. Zaměstnavatel tedy přispívá 55 Kč za den (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.3 13. mzda

Zaměstnavatel dále také své zaměstnance odměňuje 13. mzdou, která je vyplácena ve formě poloviny její výše společně se mzdou za měsíc březen a druhé poloviny se mzdou za září. Tento benefit je vyplácen v poměrné části za celé odpracované měsíce a je určen všem zaměstnancům při splnění podmínky maximálně tří absencí tzn. tři pracovních dnů za pololetí. Za absence se považuje pracovní neschopnost, ošetřování člena rodiny, neplacené volno a návštěva lékaře (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.4 Náborový příspěvek

Náborový příspěvek se vztahuje pouze na pozice, jež stanoví zaměstnavatel. Příspěvek je platný pro kmenové i agenturní zaměstnance. Výše příspěvku činí 30 000 Kč, avšak až po odpracování doby nutné pro vyplacení tohoto příspěvku. Pro zaměstnavatele je náborový příspěvek daňově uznatelným nákladem. Naopak pro zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem podléhající odvodům zdravotního a sociálního pojištění (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.5 Bonus za produktivitu

Bonus za produktivitu je poskytovaný benefit, který by měl sloužit k motivaci zaměstnanců chodit do zaměstnání a vykonávat přidělenou práci kvalitně dle požadavků zaměstnavatele (ABC Interní dokumenty, 2020).

Je vyplácen měsíčně ve výši 1 500 Kč. Je složen ze dvou částí:

- 750 Kč = docházka – max. 1 absence měsíčně – omluvené absence jsou uvedeny v závorce (nemoc, ošetřování člena rodiny);
- 750 Kč = kvalita – uznaná zákaznická reklamace (ABC Interní dokumenty, 2020).

Pokud je zaměstnanci zaslán vytykáací dopis nebo má neomluvenou absenci, není mu vyplacen celý bonus za produktivitu. Výši měsíčního příspěvku a případné krácení dle výše zmíněných podmínek určuje nadřízený operátora výroby, tzn. mistr. Totéž platí i v případě, že je zaměstnanec nemocný, navštívil lékaře v pracovní době anebo se stará o člena rodiny dva a více dnů v daném kalendářním měsíci (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.6 Příspěvek na penzijní připojištění

Na tento příspěvek mají nárok všichni kmenoví zaměstnanci od prvního dne 13. měsíce trvání pracovního poměru na dobu určitou i neurčitou. Výše příspěvku činí 3 % ze základní hrubé měsíční mzdy zaokrouhlená na celé koruny, přičemž horní limit je pro jednoho zaměstnance omezen částkou 4 100 Kč. Příspěvek je zasílán měsíčně přímo na účet penzijní společnosti. V tomto případně je tento příspěvek na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů fyzických osob i od odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.7 Odměna z fondu vedoucích

Coby prostředek ocenění vynikající práce, dlouhodobého vysokého nasazení či splnění mimořádného úkolu a cíle střediska může každý zaměstnanec získat odměnu z fondu vedoucích. Odměna z fondu vedoucích se poskytuje měsíčně, maximálně ve výši 2 000 Kč pro jednoho zaměstnance. Nárok na výplatu odměny mají všichni zaměstnanci kromě manažerů jednotlivých středisek, kteří odměnu z fondu schvalují (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.8 Týden dovolené navíc

Dle zákoníku práce má každý zaměstnanec nárok na dovolenou v délce nejméně čtyř týdnů za kalendářní rok. Konkrétní zaměstnavatel však nabízí za účelem spokojenosti svých zaměstnanců benefit ve formě týdne dovolené navíc, tzn., že zaměstnanec má nárok na celkem pět týdnů dovolené za příslušný kalendářní rok. Zaměstnanec po dobu čerpání dovolené pobírá náhradu mzdy, která se počítá z průměrného výdělku z předchozího čtvrtletí. Náhrada mzdy je příjmem zaměstnance, který je součástí

vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a také podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti. Náklad na tento benefit je pro zaměstnavatele daňově uznatelný, čímž si sníží výslednou daňovou povinnost (ABC Interní dokumenty, 2020).

Od 1.1.2021 proběhla nová právní úprava a dovolená se již nepočítá na dny ale v hodinách viz. podkapitola 1.6.11.

2.7.9 Pracovní jubilea

Kmenový zaměstnanec, který odpracuje u zaměstnavatele svůj pátý, desátý, patnáctý, dvacátý nebo pětadvacátý rok, je oceněn mimořádnou odměnou s písemným poděkováním. Tuto odměnu za pracovní jubileum vyplatí mzdová účtárna zaměstnanci společně se mzdou za měsíc, ve kterém zaměstnanec dosáhl pracovního jubilea. Odměny jsou součástí mzdy zaměstnance, kterému jsou vypláceny, tudíž podléhají pojistným odvodům a zdanění (ABC Interní dokumenty, 2020; Hlavní účetní, 2021).

Tabulka 6: Pracovní jubilea – délka trvání pracovního poměru

Doba pracovního poměru	Výše odměny
5 let	5 500 Kč
10 let	10 500 Kč
15 let	15 500 Kč
20 let	20 500 Kč
25 let	25 500 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2020)

2.7.10 Zvýhodněné tarify mobilních operátorů

Každý kmenový zaměstnanec má nárok až na pět SIM karet se zvýhodněnými tarify pro soukromé účely. Uživatelé těchto SIM karet si mezi sebou telefonují zdarma a rovněž bez nákladů jsou volání na všechna telefonní čísla v rámci výrobního závodu. K tarifům mohou být aktivovány i zvýhodněné datové služby. Zaměstnavatelé na tento benefit nevznikají náklady (ABC Interní dokumenty, 2020).

Na zvýhodněné SIM karty má nárok každý kmenový zaměstnanec, který:

- není ve zkušební době ani výpovědní době a nejsou na něj vedeny exekuce či jiné nařízené srážky;
- má pracovní smlouvu na dobu neurčitou;
- platí i pro matky na mateřské dovolené a zaměstnance na rodičovské dovolené (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.11 Zdravotní péče

Dobrá zdravotní stav zaměstnanců je pro zaměstnavatele velmi důležitý. Z toho důvodu zajišťuje svým kmenovým zaměstnancům pravidelnou lékařskou péči formou preventivních lékařských prohlídek v ordinaci závodního lékaře přímo v areálu závodu. V případě úrazu či dlouhodobé nemoci prochází zaměstnanci rovněž mimořádnou zdravotní prohlídkou (ABC Interní dokumenty, 2020).

Kromě těchto prohlídek mají kmenoví zaměstnanci možnost nechat se zdarma naočkovat proti chřipce. Očkování probíhá každoročně na přelomu října a listopadu přímo v ordinaci závodního lékaře v době, když je zaměstnanec v práci (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.7.12 Vzdělávání a rozvoj

Pro zaměstnavatele jsou znalosti a dovednosti jeho zaměstnanců velmi důležité a považuje tyto hodnoty za velkou konkurenční výhodu. Proto maximálně podporuje další vzdělávání a profesní rozvoj v mnoha programech – od jazykových kurzů přes rozvoj počítačové gramotnosti až po podporu doplnění vzdělávání. Většina kurzů je poskytována zdarma, popřípadě se zaměstnancovou spoluúčastí (ABC Interní dokumenty, 2020).

2.8 Mzdové náklady zaměstnance s druhem práce operátor výroby

Zaměstnavatel vyplácí operátorům výroby stejnou hrubou mzdu bez rozdílu, zda se jedná o zaměstnance kmenového nebo agenturního. Základní hrubá mzda je stanovena pro operátory výroby ve výši 20 000 Kč měsíčně. Výše základní hrubé mzdy, pro tento druh práce, je pevně stanovena ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Mzda se vyplácí zaměstnancům jednou měsíčně bezhotovostně na účet, který mají sjednaný v pracovní

smlouvě. Kmenoví zaměstnanci mají výplatní den stanovený v pracovní smlouvě, běžně se jedná o 15. den měsíce následujícího po měsíci vykonané práce. Agenturní zaměstnanci mají výplatní den stanovený individuálně v pracovní smlouvě s agenturou práce (Právní zástupce, 2021).

Mzda, která je vyplácena operátorům výroby, má dvě složky – základní mzdu a pohyblivou složku mzdy. Do pohyblivé složky mzdy se zahrnují například příplatky, osobní ohodnocení a odměny. Výše příplatků poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům je níže uvedena v bodech:

- příplatek za práci v sobotu a neděli – 10 % průměrného výdělku;
- příplatek za práci v noci – 10 % průměrného výdělku;
- příplatek za práci ve státní svátek – 100 % průměrného výdělku;
- příplatek za práci přesčas – 40 % průměrného výdělku (Mzdová účetní, 2021).

Zaměstnancům, se kterými má zaměstnavatel uzavřen pracovněprávní vztah na základě dohody o pracovní činnosti náleží odměna z dohody ve výši 120 Kč za hodinu. Těmto zaměstnancům dále nejsou vypláceny mzdové příplatky, protože to zaměstnavateli neukládá zákon, viz. kapitola 1.3 (Mzdová účetní, 2021).

2.8.1 Výpočet čisté měsíční mzdy operátora výroby

Uvedená tabulka slouží pouze jako modelový příklad, tudíž v průměrné hrubé měsíční mzdě zaměstnance není zařazena náhrada mzdy za čerpání dovolené a za pracovní neschopnost. Je v ní uvedena hrubá průměrná měsíční mzda operátora výroby v celkové výši 25 850 Kč, ve které jsou již započítány mzdové příplatky a osobní ohodnocení. Měsíčně zaměstnanec na pozici operátor výroby odpracuje průměrně 165 hodin. Někdy ale zaměstnanci odpracují hodin více, protože odpracované hodiny závisí na směnných rozvrzích, které dostanou výrobní zaměstnanci před nástupem do zaměstnání (Vedoucí personální zaměstnanec, 2020). V tabulce je uveden výpočet čisté měsíční mzdy v roce 2020, protože v analytické části jsou analyzovány mzdové a osobní náklady v roce 2020, kdy ještě platila tzv. superhrubá mzda. Od 1. 1. 2021 došlo ke zrušení superhrubé mzdy (viz kapitola 1.8), tudíž by čistá mzda zaměstnance nevyšla 19 885 Kč, ale 21 440 Kč. Osobní náklady zaměstnavatele za zaměstnance by se zrušením superhrubé mzdy

nezměnily a zůstaly by ve stejné výši jako v roce 2020, poněvadž výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění se nepočítá ze superhrubé mzdy, ale ze mzdy hrubé.

Zaměstnavatele zrušení superhrubé mzdy nijak zásadně neovlivnilo, vznikly mu pouze dodatečné náklady spojené se změnou účetního softwaru (Právní zástupce, 2021).

Tabulka 7: Výpočet čisté měsíční mzdy operátora výroby pro rok 2020 a 2021

2020		2021	
Položka	Částka	Položka	Částka
Hrubá mzda	25850 Kč	Hrubá mzda	25 850 Kč
+ Sociální pojištění za zaměstnavatele 24,8 %	6 411 Kč	Sociální pojištění za zaměstnavatele 24,8 %	6 411 Kč
+ Zdravotní pojištění za zaměstnavatele 9%	2 326 Kč	Zdravotní pojištění za zaměstnavatele 9 %	2 326 Kč
= Superhrubá mzda	34600 Kč	Základ daně (Hrubá mzda)	25 900 Kč
Záloha na daň 15 %	5 190 Kč	Záloha na daň 15 %	3 885 Kč
- Sleva na dani	2 070 Kč	- Sleva na dani	2 320 Kč
= Záloha na daň po slevách	3 120 Kč	= Záloha na daň po slevách	1 565 Kč
- Sociální pojištění za zaměstnance 6,5 %	1 681 Kč	- Sociální pojištění za zaměstnance 6,5 %	1 681 Kč
- Zdravotní pojištění za zaměstnance 4,5 %	1 164 Kč	- Zdravotní pojištění za zaměstnance 4,5 %	1 164 Kč
= Čistá mzda zaměstnance	19 885 Kč	= Čistá mzda zaměstnance	21 440 Kč
Osobní náklady zaměstnavatele	34 587 Kč	Osobní náklady zaměstnavatele	34 587 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2021)

Za odvedenou práci zaměstnanci náleží čistá měsíční mzda ve výši 19 885 Kč. Zaměstnavateli potom vznikají osobní náklady za zaměstnance ve výši 34 587 Kč za každý měsíc. Do osobních nákladů se započítává sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem ve výši 8 737 Kč. Celková výše osobních nákladů, které zaměstnavatel vynaloží ročně za jednoho zaměstnance s pracovním zařazením operátor výroby, je tedy 415 044 Kč ($34\,587 \times 12$).

2.8.2 Srovnání nákladu zaměstnavatele na kmenového a agenturního zaměstnance

Tato tabulka se věnuje srovnání nákladu na jednoho kmenového zaměstnance a jednoho dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce. Vycházím z legislativy platné pro rok 2020. Je zde splněna podmínka, že agenturní zaměstnanec musí pobírat stejnou výši

mzdy jako zaměstnanec kmenový zaobírající se stejným nebo srovnatelným druhem práce. Průměrné roční osobní náklady zaměstnavatele za zaměstnance kmenového činí, jak už bylo výše zmíněno, 415 044 Kč. Naproti tomu za dočasně přiděleného zaměstnance agenturou práce po započítání příslušného koeficientu odvede zaměstnavatel za mzdy ročně částku 511 386 Kč, tedy o 195 372 Kč více než za zaměstnance kmenového. V případě, že by zaměstnavatel chtěl, aby agenturní zaměstnanec například už po zkušební době přešel k němu do kmenového stavu, musí agentuře práce zaplatit 1–2násobek jeho průměrné měsíční mzdy. Pokud by zaměstnavatel přijal do kmenového stavu zaměstnance až po jednom roce výkonu pracovní činnosti u tohoto, ve většině případů agentuře práce nemusí platit žádný poplatek (ABC Interní dokumenty, 2020; Právní zástupce, 2021).

Tabulka 8: Srovnání mzdy zaměstnance kmenového se zaměstnancem agenturním

Položka	Kmenový zaměstnanec	Agenturní zaměstnanec
Hrubá mzda	25 850 Kč	25 850 Kč
Sociální pojištění za zaměstnavatele 24,8 %	6 411 Kč	6 411 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele 9%	2 326 Kč	2 326 Kč
Superhrubá mzda	34 600 Kč	34 600 Kč
Záloha na daň 15 %	5 190 Kč	5 190 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevách	3 120 Kč	3 120 Kč
Sociální pojištění za zaměstnance 6,5 %	1 681 Kč	1 681 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnance 4,5 %	1 164 Kč	1 164 Kč
Čistá mzda zaměstnance	19 885 Kč	19 885 Kč
Koeficient agentury (1,65)	-	42 653 Kč
Náklady na ubytování	-	8 215 Kč
Měsíční náklady zaměstnavatele	34 587 Kč	50 868 Kč
Roční náklady zaměstnavatele	415 044 Kč	610 416 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2020)

2.8.3 Roční mzdové náklady na všechny zaměstnance s druhem práce operátor výroby

V níže uvedené tabulce jsou zobrazeny celkové roční mzdové náklady vynaložené na kmenové operátory výroby k datu 30.9.2020. Dále také náklady na zdravotní a sociální pojištění, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance. Pro zajímavost jsou v tabulce uvedeny i celkové náklady za práce přesčas za hospodářský rok

2020. Vzhledem k pandemii a jejím důsledkům jsou uvedeny také mzdové náklady na náhrady za nemoc a náklady na jeden z nejvíce využívaných benefitů, jímž je 13. plat, náklady na dva benefity, jimiž jsou příspěvek na obědy a příspěvek na penzijní připojištění zaměstnanců. Z důvodu podrobnějšího členění účtů využívá zaměstnavatel analytickou evidenci. Ukázka tohoto členění je zobrazena v tabulce č. 8 (ABC Interní dokumenty, 2020; Hlavní účetní, 2021).

Tabulka 9: Roční mzdové náklady na všechny zaměstnance s druhem práce operátor výroby

Číslo účtu	Popis	Částka
521,100	Operátoři-základní mzda	275 710 047 Kč
521,101	Operátoři-práce přesčas	5 624 584 Kč
521,106	Operátoři- 13.plat	17 031 153 Kč
521,111	Náhrada mzdy za nemoc	8 613 300 Kč
524,260	Zdravotní pojištění operátoři	26 825 911 Kč
524,100	Sociální pojištění operátoři	73 920 180 Kč
527,100	Příspěvky na obědy	6 811 875 Kč
527,200	Příspěvky na penzijní připojištění	15 776 196 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2020)

2.9 Agentura práce

Zaměstnavatel zaměstnává své kmenové zaměstnance, se kterými má uzavřenou pracovní smlouvu. Dále využívá dočasně přidělené zaměstnance zprostředkované agenturou práce. Tito zaměstnanci pracují sice ve výrobním závodě, ale jejich zaměstnavatelem je z právního hlediska agentura práce. Zaměstnavatel má ze zákona povinnost dočasně přiděleným zaměstnancům poskytovat stejnou výši mzdy, jakou poskytuje svým kmenovým zaměstnancům, jež zaměstnává k výkonu stejného druhu práce. Totéž platí i pro příplatky ke mzdě, které musí být taktéž srovnatelné (Právní zástupce, 2021).

Zaměstnavatel má povinnost pouze na konci měsíce agenturním zaměstnancům zkontrolovat docházku a následně ji poslat agentuře práce. Agentura potom zaměstnavateli na konci měsíce zašle fakturu, v níž jsou zobrazeny celkové náklady za dočasně přidělené zaměstnance. Z toho vyplývá, že náklady za dočasně přidělené zaměstnance agenturou práce se nezahrnují do mzdových nákladů. Zaměstnavatel tedy platí pouze za službu, kterou mu agentura práce zprostředkovává (Právní zástupce, 2021).

Zaměstnavateli aktuálně dodává operátory výroby pět agentur práce, přičemž každá agentura má jiný fakturační koeficient. Všechny agentury si totiž provizi za zprostředkování zaměstnanců uplatňují koeficientem (ABC Interní dokumenty, 2020).

V bakalářské práci bude uveden modelový příklad agentury práce, kterou zaměstnavatel nejvíce využívá. Na tomto modelovém příkladu budou objasněny náklady, které zaměstnavateli vznikají v souvislosti s agenturním zaměstnáváním.

Tabulka 10: Přehled koeficientů agentur práce, které zaměstnavatel aktuálně využívá

Agentura	Koeficient	Počet zaměstnanců
Agentura 1.	1,560	88
Agentura 2.	1,590	76
Agentura 3.	1,580	65
Agentura 4.	1,635	61
Agentura 5.	1,650	150

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2021)

Zaměstnavatel platí za každého zaměstnance agentuře určitý koeficient, například 1,5násobek hrubé mzdy, kterou pobírá kmenový operátor výroby. Jednotlivé koeficienty agentur, které zaměstnavatel využívá, jsou uvedeny v tabulce č. 10, kde jsou rovněž uvedeny počty zaměstnanců, které k datu 30. 04. 2021 jednotlivé agentury práce zaměstnavateli zprostředkovávají. Z důvodu velkého nedostatku zaměstnanců na českém trhu práce je zaměstnavatel nucen využívat i zaměstnance z jiných zemí, jimiž jsou například Polsko, Ukrajina a Bulharsko. Zaměstnavatel tak dále za zahraniční zaměstnance agentuře práce musí platit náklady na ubytování (viz tabulka č. 11) a spojené s dalšími dvěma pozicemi, což jsou překladatelé a personální koordinátoři, kteří mají za úkol starat se o danou skupinu zahraničních zaměstnanců. Náklady na tyto zaměstnance jsou stanoveny v rámcové smlouvě uzavřené mezi agenturou a zaměstnavatelem před dočasným přidělením zaměstnanců konkrétnímu zaměstnavateli. Zahraniční zaměstnance zprostředkovává zaměstnavateli pouze agentura číslo 5. Náklady za překladatele cizích jazyků jsou uvedeny níže v tabulce č. 11. Pokud jde o personální koordinátory, ty má zaměstnavatel zahrnuté v ceně služeb agentury práce, jež mu zahraniční zaměstnance zprostředkovává, protože má u dané agentury více než 50 zaměstnanců. Naopak, kdyby měl u této agentury práce méně než 50 zaměstnanců, musel by agentuře platit určitou částku, která je smluvně stanovena v rámcové smlouvě (Právní zástupce, 2021).

Tabulka 11: Přehled nákladů na zahraniční agenturní zaměstnance

Náklady na zahraniční agenturní zaměstnance	
Bulharský překladatel	390 Kč/hod
Polský překladatel	320 Kč/hod
Ukrajinský překladatel	340 Kč/hod
Ubytování	265 Kč/noc

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2020)

2.9.1 Modelový příklad nákladů na agenturního zaměstnance

K lepšímu pochopení dané problematiky agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele ABC s.r.o. bude vytvořen z poskytnutých interních dokumentů modelový příklad. Na tomto příkladu bude nastíněno, kolik si agentura práce účtuje za zaměstnance a co se do fakturačního koeficientu započítává. V modelovém příkladu nejsou do hrubé mzdy agenturního zaměstnance s pracovním zařazením operátor výroby započítány odměny a benefity, na které by měl zaměstnanec nárok. V příkladu je použita agentura práce zaměstnavatelem nejvíce využívaná, což je agentura č. 5 s fakturačním koeficientem 1,65 (viz tabulka č. 10), u které měl zaměstnavatel v roce 2021 celkem 150 zaměstnanců. Pro zajímavost je vybrán zahraniční zaměstnanec, kterému zaměstnavatel hradí také ubytování. Jedná se o zaměstnance národnosti slovenské, jenž za měsíc leden odpracoval celkem 165 hodin, z čehož bylo 68,25 hodin v noci a 61,25 o víkendu. Celková hrubá mzda i s příplatky za práci v noci a o víkendu pak vychází na 22 369,67 Kč. S fakturačním koeficientem vychází celková částka, kterou odvede zaměstnavatel za zaměstnance agentuře práce, na 35 589,95 Kč. V této částce však stále nejsou započítány náklady na ubytování zaměstnance. Za ubytování si agentura účtuje 265 Kč za noc, což za měsíc leden, který měl 31 dní, činí 8 215 Kč. Tedy o tuto částku se dále navýší fakturační koeficient, a tak celkem musí zaměstnavatel vyplatit agentuře za daného zaměstnance částku 43 804,95 Kč (ABC Interní dokumenty, 2021).

Tabulka 12: Náklady na agenturního zaměstnance

Náklady na agenturního zaměstnance	
Základní mzda	20 000,00 Kč
Příplatek za práci v noci (10 %)	827,26 Kč
Příplatek za práci o víkendu (10 %)	742,41 Kč
Fakturace mzdy	35 589,95 Kč
Ubytování	8215,00 Kč
Fakturace celkem	43 804,95 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2021)

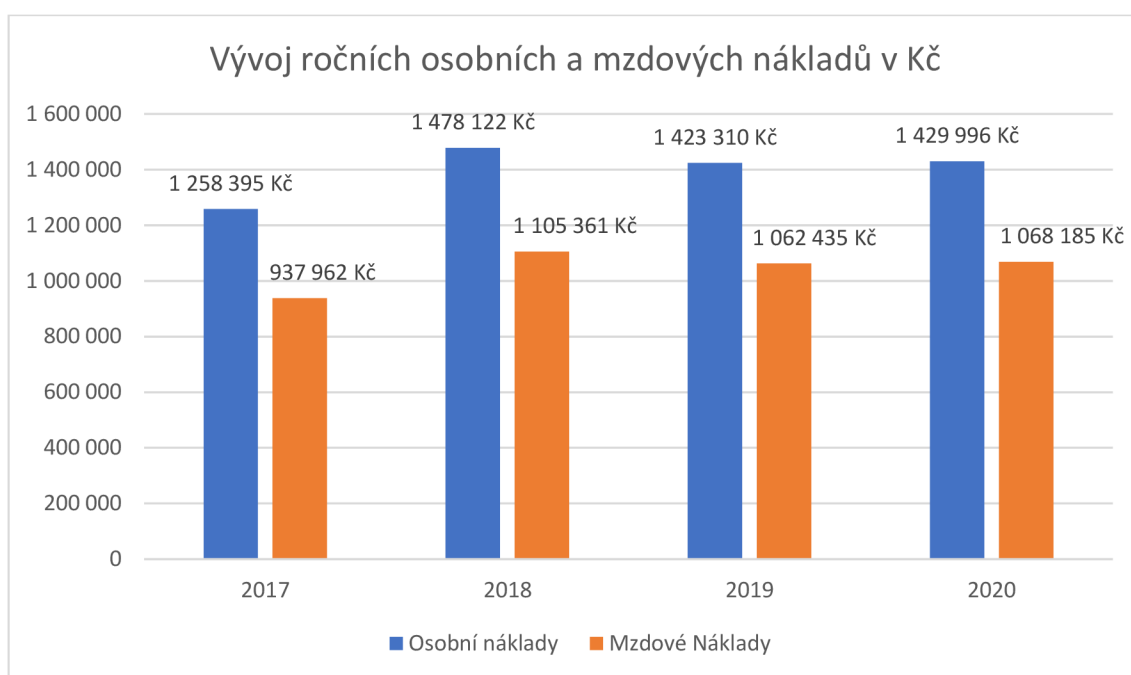
2.9.2 Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání

Roční náklady na kmenové zaměstnance a zaměstnance agenturní se tedy liší. A to z důvodu, že zaměstnavatel platí agenturám práce za zprostředkování dočasně přidělených zaměstnanců provize. Roční náklady na jednoho agenturního zaměstnance jsou proto podstatně vyšší než náklady na zaměstnance kmenové. Z využívání služeb agentur však nevyplývají pouze nevýhody. Po konzultaci s právní zástupkyní zaměstnavatele bylo zjištěno, že zaměstnavatel má v poslední době velmi nestabilní zakázky z důvodu velké nejistoty na trhu s automobily. Například zákazník, který by si běžně objednal jeden milion kusů zboží, si z důvodu nejistoty na trhu objedná raději dva miliony kusů. Zaměstnavateli pak samozřejmě nárazově vzniká kritický nedostatek pracovních sil, načež je nucen v krátkém období zajistit velké množství nových zaměstnanců. Pro zaměstnavatele je agenturní zaměstnávání výhodné právě například v období krize, kdy v případě, že se sníží potřeba práce z důvodu malého odbytu zboží, může ihned ukončit pracovní poměr se všemi agenturními zaměstnanci bez povinnosti vyplácet odstupné (ABC Interní dokumenty, 2020; Právní zástupce, 2020).

2.10 Vývoj osobních a mzdových nákladů zaměstnavatele

Na grafu č.3 je zobrazen vývoj osobních nákladů zaměstnavatele, ale taky mzdových, protože mzdové náklady tvoří podstatnou část nákladů osobních. Údaje jsou platné za hospodářské roky 2017-2020 vždy k datu 30.09. konce příslušného hospodářského roku. Od roku 2017 do roku 2018 je zřejmý výrazný růst osobních a mzdových nákladů. Osobní a mzdové náklady byly nejnižší v roce 2017. K největšímu nárůstu těchto nákladů došlo v roce 2018, kdy osobní náklady meziročně vzrostly oproti roku 2017 o 17 %. Tento nárůst byl způsoben především zvyšováním základních mezd ve výrobních

pozicích. V roce 2019 osobní a mzdové náklady klesly, ale ne nějak zásadně oproti roku 2018. Mírný pokles byl způsobený ochabující poptávkou na evropském trhu s automobily a s tím spojeným nedostatkem přijatých zakázek od zákazníků, tudíž musel zaměstnavatel přistoupit ke skončení pracovního poměru s poměrně velkým množstvím zaměstnanců. V posledním roce 2020 je výše osobních a mzdových nákladů zhruba na podobné úrovni jako tomu bylo v roce 2019. Zaměstnavatel v tomto období evidoval velký nedostatek zaměstnanců způsobený nedostatkem pracovních sil na českém trhu práce (ABC Interní dokumenty, 2020; Finanční manažer, 2021).



Graf 3: Vývoj mzdových a osobních nákladů v letech 2017-2020

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: ABC Interní dokumenty, 2017-2020)

2.11 Zúčtovací vztahy se zaměstnanci

Účetnictví podnikatele je vedeno v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, a spadá do kategorie velké účetní jednotky. Po předložení potřebných podkladů od mzdové účtárny zpracovává účetnictví zaměstnavatele finanční oddělení (Personální manažerka, 2021). Zaměstnavatel provádí účetní operace v účetních programech KS a SAP (Hlavní účetní, 2021).

Zaměstnavatel se neřídí běžným kalendářním rokem, tedy od 1. 1. do 31. 12., ale řídí se hospodářským (fiskálním) rokem, který si stanovil, a to od 1. 10. do 30. 9. následujícího roku (Personální manažerka, 2021).

Náklady na agenturní zaměstnance zaměstnavatel účtuje na účet 518 – Ostatní služby, na tyto náklady zaměstnavatel může uplatnit slevu na dani, protože jsou daňově uznatelné. Zaměstnavatel pro účtování využívá účtovou skupiny 52, což jsou osobní náklady, do kterých spadají účty 521 – Mzdové náklady, dále 524 – Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a účet 527 – Zákonné sociální náklady (Hlavní účetní, 2021).

2.12 Odborová organizace a kolektivní smlouva

U zaměstnavatele působí odborová organizace. Se zaměstnavatelem má tato organizace uzavřenou kolektivní smlouvu, kde se tyto dvě strany smluvně zavazují k plnění určitých závazků vůči sobě. Poslední kolektivní smlouva, na které se smluvní strany, tzn. zaměstnavatel a odborová organizace, dohodli, je platná ode dne jejího podpisu oběma smluvními stranami a účinná od 1. 3. 2019. Je uzavřena na dobu určitou do 30. 9. 2021 (ABC Interní dokumenty, 2020).

Zaměstnavatel se v kolektivní smlouvě zavazuje, že bude upřednostňovat uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou. Dále, že bude využívat agenturní práci v rozsahu, který projedná s odborovou organizací, a rozvržení pracovní doby nebo případné změny bude vždy před uskutečněním změny projednávat také s odborovou organizací. Co se týče vývoje mzdy, tak se smluvní strany dohodly, že ve fiskálním roce 2021 se oproti roku 2020 zvýší základní mzda všech zaměstnanců minimálně o 3,3 %. V kolektivní smlouvě je uveden také výčet všech zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje (ABC Interní dokumenty, 2020; Právní zástupce, 2021).

2.13 Shrnutí analytické části

V analytické části bakalářské práce byl představen zaměstnavatel ABC s.r.o., vymezen jeho hlavní pracovněprávní problém spojený s dlouhodobým nedostatkem zaměstnanců na druh práce operátor výroby a vysokými náklady, které zaměstnavateli vznikají

v souvislosti s náborem agenturních zaměstnanců. Dále bylo charakterizováno agenturní zaměstnávání a s ním spojené náklady. V práci jsou představeny benefity a odměny, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje a dále provedena analýza osobních a mzdových nákladů v letech 2017–2020. Na konci je stručně popsána kolektivní smlouva, kterou má zaměstnavatel uzavřenou s odborovou organizací.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

V této části bakalářské práce je cílem předložit zaměstnavateli vlastní návrhy řešení související s pracovněprávním problémem, s nímž se dlouhodobě potýká. V první části bude zaměstnavateli nastíněn návrh uzavření pracovněprávního vztahu na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Poté bude nabídnuto řešení daného problému formou dočasného přidělení zaměstnanců v období pandemie mezi dvěma zaměstnavateli. Dále bude navržena spolupráce s úřadem práce spojená se zřízením společensky účelného pracovního místa. Následně budou představen nový zaměstnanecký benefit a nová inzerce pracovních míst, která by měla zaměstnavateli pomoci vyřešit problém s nedostatkem zaměstnanců na druh práce operátor výroby. Nakonec bude uvedeno celkové zhodnocení práce a zároveň vyjádření zaměstnavatele, kterému byly tyto návrhy předloženy.

3.1 Uzavření pracovněprávních vztahů na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

V období kritického nedostatku pracovních sil, kdy stávající zaměstnanci nestíhají plnit zadané množství práce, by zaměstnavatel mohl přistoupit k náboru zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tím je myšleno, že by tímto návrhem mohl směřovat na studenty středních a vysokých škol, kteří mají v období zejména letních prázdnin velké množství volného času. Zaměstnavatel by ale mohl zkusit oslovit také například bývalé zaměstnance, kteří mají již zkušenosti z výroby. A to třeba zaměstnance, kteří jsou ve starobním důchodu. Zaměstnavatel se uzavírání pracovněprávních vztahů na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti vyhýbá a uzavírá je jen výjimečně z důvodu velké administrativní zátěže (Personální manažerka, 2021). Z toho důvodu zaměstnavatel přistupuje k sice dražšímu získávání pracovních sil pomocí agentur práce, zároveň však byrokraticky méně náročnému způsobu získávání zaměstnanců. I přesto by autor práce zaměstnavateli chtěl navrhnout tuto možnost navázání pracovněprávního vztahu na základě dohod konaných mimo pracovní poměr a ukázat, kolik by mohl touto cestou ušetřit.

3.1.1 Dohoda o provedení práce

První návrh, který bude zaměstnavateli doporučen, je uzavření pracovněprávního vztahu na základě dohody o provedení práce. Tato možnost zaměstnání je vhodná například v období letních prázdnin, kdy většina zaměstnanců čerpá dovolenou a zaměstnavateli tak nastávají problémy s obsazením směny. Tento návrh by však také mohl pomoci optimalizovat mzdové náklady a náklady za práci přesčas stávajících zaměstnanců. Z tohoto důvodu by autor bakalářské práce chtěl zaměstnavateli doporučit uzavření pracovněprávního vztahu na základě dohody o provedení práce. Dle zákoníku práce zaměstnanci vykonávající pracovní činnost na základě této dohody nesmí za kalendářní rok překročit 300 odpracovaných hodin. Zaměstnavatel je ochoten zaměstnancům pracujícím na základě dohody o provedení práce poskytnout hodinovou mzdu vy výši 120 Kč (Personální manažerka, 2021). Dále se vychází z toho, že zaměstnanec nepřekročí částku 10 000 Kč za měsíc a nebude tak muset odvádět povinné zákonné odvody.

V tabulce č. 13 je uvedený výpočet odměny z dohody o provedení práce jak za rok 2020 tak 2021 v případě, kdy podepsal nebo nepodepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů. Z tabulky je zřejmé, že zaměstnanec, který uzavřel se zaměstnavatelem pracovněprávní vztah na základě dohody o provedení práce a podepsal prohlášení poplatníka a vznikla mu tak sleva na dani ve výši 2 070 Kč nebo 2 320 Kč bude pobírat odměnu z dohody ve výši 9 900 Kč měsíčně. Vychází se z toho, že odpracuje polovinu průměrné měsíční pracovní doby jednoho operátora výroby, který má se zaměstnavatelem uzavřen pracovněprávní vztah formou pracovního poměru. Jestliže by zaměstnanec prohlášení nepodepsal, nevznikla by mu tak sleva na dani a odměna z dohody o provedení práce by nevyšla 9 900 Kč ale 8 415 Kč.

Tabulka 13: Výše měsíční odměny zaměstnance a osobních nákladů zaměstnavatele z DPP

Položka	Podepsal prohlášení (2020)	Podepsal prohlášení (2021)	Nepodepsal prohlášení (2020)	Nepodepsal prohlášení (2021)
Odměna z dohody	9 900 Kč	9 900 Kč	9 900 Kč	9 900 Kč
SP zaměstnavatel 24,8 %	-	-	-	-
ZP zaměstnavatel 9 %	-	-	-	-
Základ daně (SPH a HR)	9 900 Kč	9 900 Kč	9 900 Kč	9 900 Kč
Záloha na daň 15 %	1 485 Kč	1 485 Kč	-	-
Srážková daň 15 %	-	-	1 485 Kč	1 485 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2070 Kč	2320 Kč	-	-
Záloha na daň po slevách	0	0	1 485 Kč	1 485 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	-	-	-	-
ZP zaměstnanec 4,5 %	-	-	-	-
Odměna z dohody	9 900 Kč	9 900 Kč	8 415 Kč	8 415 Kč
Osobní náklady zaměstnavatele	9 900 Kč	9 900 Kč	9 900 Kč	9 900 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: podkapitola 1.3.1, 2.8.1 a kapitola 1.11)

V následující tabulce č. 14 jsou zobrazeny měsíční mzdové náklady na jednoho kmenového zaměstnance, který pobírá průměrnou hrubou mzdou pro operátory výroby ve výši 25 850 Kč. Dále jsou v tabulce uvedeni dva zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce, kteří odpracují dohromady stejný počet hodin jako jeden zaměstnanec pracující u zaměstnavatele na základě pracovního poměru. Do celkové částky měsíčních osobních nákladů kmenového zaměstnance a zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce je započítáno sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele, náklady spojené s přijetím zaměstnance a měsíční náklady na pracovní rukavice. Tabulka slouží k porovnání osobních nákladů a dále ke zjištění, zda by se nábor většího počtu zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce zaměstnavateli vůbec vyplatil. Zaměstnanec, který má se zaměstnavatelem uzavřený pracovněprávní vztah formou pracovního poměru, odpracuje za měsíc průměrně patnáct 11hodinových směn, což znamená, že v průměru odpracuje 165 hodin za měsíc.

Tabulka 14: Celkové osobní náklady na kmenového zaměstnance a 2 zaměstnance (DPP)

Položka	Kmenový zaměstnanec	Dva zaměstnanci pracující na DPP
Měsíční hrubá mzda a odměna z DPP	25 850 Kč	19 800 Kč
SP a ZP zaměstnavatel (33,8 %)	8 737 Kč	-
Náklady spojené s přijetím zaměstnance	2 393 Kč	4 786 Kč
Pracovní rukavice	120 Kč	240 Kč
Celkové měsíční osobní náklady	37 100 Kč	24 826 Kč
Úspora v Kč	12 274 Kč	
Úspora v %	33,08 %	

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Tabulka č. 12, Tabulka č.6, kapitola 2.8, podkapitola 2.6.3)

Z tabulky vyplývá, že pokud by zaměstnavatel zaměstnal dva zaměstnance na základě dohody o provedení práce namísto přijetí zaměstnance formou pracovního poměru, došlo by měsíčně ke snížení osobních nákladů o 12 274 Kč.

3.1.2 Dohoda o pracovní činnosti

Ve druhém případě se jedná o návrh uzavření pracovněprávního vztahu na základě dohody o pracovní činnosti. Největší rozdíl oproti dohodě o provedení práce je ten, že dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem i v tom případě, že rozsah práce bude v témže kalendářním roce přesahovat 300 hodin. To je pro zaměstnavatele velká výhoda, jelikož by tyto zaměstnance mohl flexibilně využívat po celý rok, zejména pak na vykrytí absencí stávajících zaměstnanců z důvodu čerpání dovolené nebo nemoci. Zaměstnanec, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, nesmí za měsíc překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

V modelovém příkladu se počítá s tím, že zaměstnanci, s nimiž by zaměstnavatel uzavřel pracovněprávní vztah na základě dohody o pracovní činnosti, v daném měsíci odpracují polovinu průměrné pracovní doby jednoho kmenového zaměstnance, tj. 165 hodin. Za vykonanou práci budou pobírat hodinovou mzdu 120 Kč, tak jako v předchozím návrhu. Dále se předpokládá, že mají tyto zaměstnanci podepsáno tzv. prohlášení k dani z příjmů fyzických osob. V tabulce č. 15 je nastíněn také případ, jak by vypadal výpočet odměny z dohody o pracovní činnosti, jestliže by zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani z příjmů fyzických osob.

Tabulka 15: Výše měsíční odměny zaměstnance a osobních nákladů zaměstnavatele z DPČ

Položka	Podepsal prohlášení (2020)	Podepsal prohlášení (2021)	Nepodepsal prohlášení (2020)	Nepodepsal prohlášení (2021)
Odměna z dohody	9 900 Kč	9 900 Kč	9 900 Kč	9 900 Kč
SP zaměstnavatel 24,8 %	2 456 Kč	2 456 Kč	2 456 Kč	2 456 Kč
ZP zaměstnavatel 9 %	891 Kč	891 Kč	891 Kč	891 Kč
Základ daně (SPH a HR)	13 300 Kč	9 900 Kč	13 300 Kč	9 900 Kč
Záloha na daň 15 %	1 995 Kč	1 485 Kč	1 995 Kč	1 485 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	2 320 Kč	-	-
Záloha na daň po slevách	0	0	1995 Kč	1485 Kč
SP zaměstnanec 6,5 %	644 Kč	644 Kč	644 Kč	644 Kč
ZP zaměstnanec 4,5 %	446 Kč	446 Kč	446 Kč	446 Kč
Odměna z dohody	8 810 Kč	8 810 Kč	6 815 Kč	7 325 Kč
Osobní náklady zaměstnavatele	13 247 Kč	13 247 Kč	13 247 Kč	13 247 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: podkapitola 1.3.2, 2.8.1 a kapitola 1.11)

Odměna z dohody při odpracování poloviny průměrné pracovní doby jednoho operátora výroby dosahuje částky 9 900 Kč. Jelikož odměna z dohody přesáhla za daný kalendářní měsíc rozhodnou částku 3 000 Kč včetně, (v roce 2021 částka činí 3 500 Kč) je zaměstnavatel povinen odvádět pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Jestliže zaměstnanec učiní prohlášení k dani z příjmů, pak má nárok na slevy na dani dle § 35a ZDP. Konkrétně je vycházeno z toho, že si zaměstnanci pracující na základě dohody o pracovní činnosti budou uplatňovat slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč pro rok 2020 nebo ve výši 2 320 Kč pro rok 2021. Osobní náklady na jednoho zaměstnance znamenají pro zaměstnavatele tedy částku 13 247 Kč. Z tabulky je zřejmé, že pro zaměstnance je výhodnější podepsat prohlášení k dani z příjmů, kdy dostane v roce 2020 o 1 995 Kč více než zaměstnanec, který prohlášení nepodepíše (v roce 2021 by částka činila 1 485 Kč). Pro zaměstnavatele se nic nemění a osobní náklady na zaměstnance zůstávají stejné bez rozdílu, zda zaměstnanec podepíše prohlášení či nikoli. V tabulce č. 16 jsou vyčísleny celkové měsíční a roční osobní náklady, které by zaměstnavateli vznikly v případě uzavření pracovněprávního vztahu na základě dohody o pracovní činnosti. Do této částky se započítává měsíční hrubá mzda a odměna z dohody o pracovní činnosti, dále sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele, náklady spojené s přijetím zaměstnance a pracovní rukavice.

Tabulka 16: Celkové osobní náklady na kmenového zaměstnance a 2 zaměstnance (DPČ)

Položka	Kmenový zaměstnanec	Dva zaměstnanci pracující na DPČ
Měsíční hrubá mzda a odměna z DPČ	25 850 Kč	19 800 Kč
SP a ZP zaměstnavatel (33,8 %)	8 737 Kč	6 692 Kč
Náklady spojené s přijetím zaměstnance	2 393 Kč	4 786 Kč
Pracovní rukavice	120 Kč	240 Kč
Osobní náklady za 1. měsíc	37 100 Kč	31 518 Kč
Osobní náklady za každý další měsíc	34 707 Kč	26 732 Kč
Celkové roční osobní náklady	418 877 Kč	325 570 Kč
Roční úspora v Kč	93 307 Kč	
Roční úspora v %	22, 28 %	

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Tabulka č. 12, Tabulka č.6, kapitola 2.8, podkapitola 2.6.3)

Z tabulky vyplývá, že pokud by zaměstnavatel zaměstnal dva zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti namísto přijetí zaměstnance formou pracovní poměru, došlo by ročně ke snížení osobních nákladů o 93 307 Kč.

3.2 Dočasné přidělení zaměstnanců mezi zaměstnavateli

Podle § 43a zákoníku práce lze uskutečnit dočasné přidělení zaměstnanců mezi dvěma zaměstnavateli. Jedná se například o případ, kdy zaměstnavatel v důsledku pandemie Covid 19 nemá pro své zaměstnance práci, ale jiný zaměstnavatel v blízkém okolí má naopak velký nedostatek zaměstnanců z důvodu přijetí velkého množství zakázek. Je však důležité zmínit, že pro zaměstnavatele, jenž dočasně půjčil své zaměstnance jinému zaměstnavateli, je tato činnost nevýdělečná oproti agentuře práce, která si za dočasné přidělení svých zaměstnanců účtuje provize (Jouza, 2020).

3.2.1 Modelový příklad porovnání nákladů při výměně zaměstnanců

Jde o situaci, kdy se zaměstnavatel dohodl na spolupráci s jiným zaměstnavatelem, který nemá v dané době pro své zaměstnance práci. Například tedy, jak bude zmíněno v modelovém příkladu, na dočasném přidělení 20 zaměstnanců na dobu nezbytně nutnou ke splnění všech závazků, které má vůči odběratelům. A také do té doby, než druhý zaměstnavatel začne opět prosperovat a bude potřebovat své zaměstnance zpět. V modelovém příkladu budou srovnány náklady na dočasně přidělené zaměstnance zaměstnavateli od jiného zaměstnavatele s náklady na zahraniční agenturní zaměstnance z agentury práce, kterou zaměstnavatel aktuálně nejvíce využívá (viz. kapitola 2.9). Bude

přítom vycházeno z předpokladu, že zaměstnavateli se podařilo s jiným zaměstnavatelem dohodnout na dočasném přidělení 20 zaměstnanců na druh práce operátor výroby. Pro tento příklad bude orientačně stanovena průměrná hrubá mzda ve výši 25 850 Kč, protože dle § 43a by neměl mít dočasně přidělený zaměstnanec horší mzdové podmínky než srovnatelný zaměstnanec zaměstnavatele.

Tabulka 17: Náklady na kmenové a agenturního zaměstnance

Položka	Kmenový zaměstnanec	Agenturní zaměstnanec
Hrubá mzda	25 850 Kč	25 850 Kč
Sociální pojištění za zaměstnavatele 24,8 %	6 411 Kč	6 411 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele 9 %	2 326 Kč	2 326 Kč
Superhrubá mzda	34600 Kč	34600 Kč
Záloha na daň 15 %	5 190 Kč	5 190 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevách	3 120 Kč	3 120 Kč
Sociální pojištění za zaměstnance 6,5 %	1 681 Kč	1 681 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnance 4,5 %	1 164 Kč	1 164 Kč
Čistá mzda zaměstnance	19 885 Kč	19 885 Kč
Koeficient agentury práce (1,65)	-	42 653 Kč
Náklady na ubytování	-	8 215 Kč
Měsíční náklady zaměstnavatele	34 587 Kč	50 868 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Tabulka č. 7, podkapitola 2.8.2)

V modelovém příkladu vyšla čistá mzda, kterou obdrží kmenový a agenturní zaměstnanec, ve stejné výši. Z tabulky je možné vidět, že zahraniční agenturní zaměstnanec stojí zaměstnavatele měsíčně o 16 281 Kč více než zaměstnanec kmenový. V následující podkapitole 3.2.2 budou rozebrány měsíční náklady při přijetí 20 zaměstnanců od jiného zaměstnavatele a zhodnoceny výhody a nevýhody předloženého návrhu.

3.2.2 Měsíční náklady na 20 dočasně přidělených zaměstnanců od jiného zaměstnavatele a na 20 agenturních zaměstnanců

V tabulce č. 18 je uvedeno, kolik by zaměstnavatel ušetřil při využití spolupráce a dočasném přidělení zaměstnanců od jiného zaměstnavatele. Z tabulky je zřejmé, že pokud by zaměstnavatel využil dočasného přidělení 20 zaměstnanců od jiného zaměstnavatele místo 20 zahraničních agenturních zaměstnanců, pak by měsíčně ušetřil

325 620 Kč. Zaměstnavatel by tak místo nábory agenturních zaměstnanců mohl využít právě tyto zaměstnance k pokrytí zvýšené potřeby práce ve výrobě a ušetřil by.

Tabulka 18: Celkové měsíční náklady na 20 kmenových a 20 agenturních zaměstnance

Položka	Kmenový zaměstnanec	Agenturní zaměstnanec
Hrubá mzda za 20 zaměstnanců	517 00 Kč	517 000 Kč
Celkové měsíční náklady za 20 zaměstnanců	691 740 Kč	1 017 360 Kč
Úspora v Kč	325 620 Kč	
Úspora v %	32,01 %	

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Tabulka č.7, podkapitola 2.8.2)

Za nevýhodu lze považovat skutečnost, že zaměstnanec s dočasným přidělením k jinému zaměstnavateli nemusí souhlasit. Může tomu tak přitom být z jakéhokoliv důvodu, například z důvodu větší vzdálenosti místa nového zaměstnání, druhu práce nebo obav z nového kolektivu. Za výhodu lze naopak považovat skutečnost, že by zaměstnavatel získáním dočasně přidělených zaměstnanců od jiného zaměstnavatele rychle obsadil druh práce, který potřebuje nutně obsadit pro plnění přijatých zakázek a neriskoval by tak obrovské smluvní pokuty za nedodržení sjednaného termínu. Autor se proto domnívá, že by tento návrh mohl být pro zaměstnavatele reálný, protože v současné době má velké množství zaměstnavatelů finanční problémy nebo nemají takový příliv nových zakázek v souvislosti s pandemií Covid 19. V důsledku nastalé situace začíná být stav pro zaměstnavatele dlouhodobě neúnosný, poněvadž by jim vznikaly velké mzdové náklady na stávající zaměstnance a vlivem nedostatku zakázek by závazky vůči nim neměli z čeho platit. Museli by tudíž přikročit ke snížení stanoveného rozsahu práce nebo ke skončení pracovní poměru, s čímž souvisí výplata odstupného. V případě využití navrhované spolupráce by vzniklé měsíční mzdové náklady za zaměstnance, dočasně převedli na druhého zaměstnavatele. Další výhodou je fakt, že by zaměstnavatel nemusel tolik využívat služeb agentur práce. Zaměstnance získané od jiného zaměstnavatele by mohl použít na vykrytí krátkodobých zakázek, na které by běžně musel využívat služeb agentur práce.

3.3 Vyhrazení společensky účelného pracovní místa

Další možnost, která bude zaměstnavateli doporučena, je využití spolupráce s úřadem práce, protože v současné době s žádným nespolupracuje (Právní zástupce, 2021).

V období pandemie, kdy na pracovním trhu panuje nejistota a velké množství lidí již přišlo o zaměstnání, lze předpokládat, že o nová pracovní místa zveřejněná po domluvě na úřadu práce bude větší zájem než před pandemií Covid 19. K datu 31.3.2021 byla míra nezaměstnanosti v České republice 4,2 %. Pro okres Brno-venkov, v němž zaměstnavatel sídlí, byla nezaměstnanost k datu 31.3.2021 ve výši 3,3 %, což je o 0,7 % více než byla nezaměstnanost ke stejnému datu předcházejícího roku (Vývoj nezaměstnanosti, 2021).

Tato spolupráce by mohla vyřešit alespoň částečně problém s nedostatkem zaměstnanců na druh práce operátor výroby. Novým uchazečům o zaměstnání z příslušného úřadu práce by tato možnost mohla „otevřít dveře“ u zaměstnavatele a po zapracování na tento druh práce by u nich mohlo dojít k rychlejšímu kariernímu a profesnímu růstu.

3.3.1 Předpokládané náklady na zaměstnance registrovaného na úřadu práce

Zaměstnavatel má v současné době na druh práce operátor výroby takový nedostatek lidí, že se snaží nabírat téměř každého, kdo má o tento druh práce zájem, projde vstupním pohovorem a splní lékařskou prohlídku před nástupem do zaměstnání. Zaměstnavateli je tímto předložen návrh na vyhrazení společensky účelného pracovního místa. V současné době zaměstnavatel uzavírá s novými zaměstnanci na pozici operátor výroby pracovní smlouvu na dobu určitou. Na základě komunikace s vedoucím zaměstnancem úřadu práce, konkrétně městské části Brno – venkov bylo zjištěno, že se tento příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro daný okres pohybuje v rozmezí 13 000 až 15 000 Kč měsíčně (Vedoucí zaměstnanec, 2021).

Výše tohoto příspěvku se potom odvíjí od toho, jak dlouho je potencionální nový zaměstnanec evidován na úřadu práce a také míry jeho případného znevýhodnění na trhu práce. V příkladu bude uvedena výše osobních nákladů při přijetí uchazeče na dobu určitou, jeden rok. Při zřízení společensky účelného pracovního místa na dobu určitou v délce trvání jednoho roku poskytuje úřad práce příspěvek na šest měsíců. V bakalářské práci bude bráno v potaz, že zaměstnanec je evidován na úřadu práce déle než 24 měsíců a zaměstnavateli by tudíž vznikl nárok na příspěvek 15 000 Kč po dobu šesti měsíců (Vedoucí zaměstnanec, 2021).

V příkladu se bude vycházet z toho, že přijatý zaměstnanec na základě spolupráce s úřadem práce bude pobírat průměrnou hrubou mzdou kmenového operátora výroby ve výši 25 850 Kč měsíčně (viz podkapitola 2.8.1). Zaměstnavateli vzniknou na tohoto zaměstnance osobní náklady ve výši 34 562 Kč měsíčně. Ročně potom vychází osobní náklady na druh práce operátor výroby na částku 415 048 Kč. V následující tabulce jsou zobrazeny celkové roční náklady na zaměstnance, který je přijat na základě spolupráce s úřadem práce.

Tabulka 19: Roční náklady spojené s přijetím zaměstnance z úřadu práce

Položka	Částka
Roční hrubá mzda	310 200 Kč
Sociální pojištění za zaměstnavatele 24,8 %	76 930 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele 9 %	27 918 Kč
Celkové roční osobní náklady	415 048 Kč
Příspěvek od úřadu práce	90 000 Kč
Roční osobní náklady po odečtení příspěvku	325 048 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Tabulka č.6, podkapitola 2.8.1)

Z tabulky tedy vyplývá, že by zaměstnavatel tímto návrhem ušetřil poměrně velkou část nákladů. Ročně by přijetím zaměstnance na základě zřízení společensky účelného pracovního místa ušetřil 90 000 Kč. Osobní náklady na jednoho zaměstnance by se tak snížily ze současných 415 048 Kč po odečtení příspěvku úřadu práce na částku 325 048 Kč.

3.4 Zaměstnanecké benefity

V kapitole 2.7 analytické části bakalářské práce byly představeny zaměstnanecké benefity, které zaměstnavatel již svým zaměstnancům poskytuje. V souvislosti s tím bude v tomto návrhu zaměstnavateli doporučeno rozšíření nabídky benefitů pro zaměstnance na pozici operátora výroby. Tento návrh by zaměstnavateli mohl pomoci udržet stávající zaměstnance a zlepšit vlastní aktuální situaci, kdy má problém s nedostatkem zaměstnanců. Je zřejmé, že tento návrh zaměstnavateli neoptimalizuje mzdové náklady, naopak je spíše zvýší. Dle autorova názoru je však potenciální uchazeče o zaměstnání nutné něčím novým zaujmout a motivovat, aby si vybrali jako svého nového zaměstnavatele právě zaměstnavatele ABC s.r.o.

Zaměstnavatel aktuálně využívá fixní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů. Velká většina zaměstnavatelů už však v současné době používá způsob flexibilní, kdy si každý zaměstnanec může vybrat z nabídky benefitů dle vlastních preferencí. Proto by autor zaměstnavateli doporučil zvážit, jestli by nebyla vhodná změna způsobu poskytování benefitů (Personální manažerka, 2021).

3.4.1 Sick days

Tento zaměstnanecký benefit představuje placené zdravotní volno, kdy zaměstnanec po dobu určenou zaměstnavatelem může například v případě krátkodobé pracovní neschopnosti nebo náhlé zdravotní indispozice zůstat doma bez povinnosti dokládat potřebné lékařské potvrzení nebo neschopenku. Z této definice je zřejmé, že daný benefit je založen na důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V zákoníku práce ani v jiných souvisejících předpisech se tento benefit nevyskytuje. Proto každý zaměstnavatel musí zvážit vhodnost zavedení tohoto benefitu, a také nastavit jeho optimální podmínky tak, aby nedocházelo k jeho zneužívání. Podmínky využívání benefitu může zaměstnavatel nastavit buď v individuální smlouvě, kolektivní smlouvě nebo interním předpisem. Tento benefit se obvykle poskytuje v délce tří až pěti dní za daný kalendářní rok s minimální náhradou mzdy alespoň 60 %, přičemž méně už se nedoporučuje, poněvadž by tento benefit již ztrácel na atraktivitě (Macháček, 2019, str. 8; Landwehrmann, 2018).

Zaměstnavateli autor práce navrhuje zavést sick days v délce tří dnů za kalendářní rok. Přičemž po dobu čerpání tohoto benefitu bude zaměstnanci poskytována ze strany zaměstnavatele 70 % náhrada mzdy. V příkladu bude vycházeno z částky průměrné hrubé mzdy operátora výroby, která je v současné době 25 850 Kč. Z důvodu, že má každý měsíc jiný počet pracovních dní, bude počítáno s tím, že operátor výroby průměrně odpracuje za měsíc 15 směn (tj. 15 pracovních dní). V následující tabulce je zobrazen výpočet ročních nákladů na tento benefit na jednoho operátora výroby.

Tabulka 20: Výše nákladů na sick days v rozsahu 3 dnů při 70 % náhradě mzdy

Položka	Výpočet (2021)	Postup výpočtu
Hrubá mzda za 3 dny	5 170 Kč	25 850 x (3/15)
Náhrady mzdy (70 %)	3 619 Kč	5 170 x 0,7
Sociální pojištění za zaměstnavatele 24,8 %	898 Kč	3 619 x 0,248
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele 9 %	326 Kč	3 619 x 0,09
Základ daně (HM)	3 700 Kč	HM
Záloha na daň 15 %	555 Kč	3 700 x 0,15
Sociální pojištění za zaměstnance 6,5 %	235 Kč	3 619 x 0,065
Zdravotní pojištění za zaměstnance 4,5 %	163 Kč	3 619 x 0,045
Čistá mzda zaměstnance	2 666 Kč	3619-555-235-163
Osobní náklady zaměstnavatele	4 843 Kč	3619 + 898 +326

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Tabulka č.6, podkapitola 2.8.1)

Nejprve byla vypočítána hrubá mzda operátora výroby za tři odpracované dny v celkové výši 5 170 Kč. Přičemž je bráno v úvahu, že operátor odpracuje za měsíc v průměru 15 pracovních dní. Z částky hrubé mzdy musí zaměstnavatel odvést pojistné za sociální zabezpečení a zdravotní pojištění ve výši 1 224 Kč. Osobní náklady zaměstnavatele při využití všech tří dnů volna vychází na částku 4 843 Kč. Čistá mzda, která bude v roce 2021 zaměstnanci náležet, vychází na 2 666 Kč. Z daňového hlediska je benefit sick days na straně zaměstnance zdanitelným příjmem, který podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Naopak na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad (viz kapitola 1.7).

V následující tabulce jsou zobrazeny celkové roční náklady na jednoho operátora výroby při čerpání tohoto benefitu. Dále je uvedeno, v jaké výši by zaměstnavateli vyšly celkové roční náklady při poskytování tohoto benefitu všem kmenovým operátorům výroby. Pro případ, že by se zaměstnavateli poskytování tohoto benefitu osvědčilo, jsou také uvedeny náklady za delší časový horizont, tj. 5 let. Je zde potřeba zmínit, že ne všichni zaměstnanci budou tento zaměstnanecký benefit čerpat, tudíž jde o výpočty maximální.

Tabulka 21: Roční náklady na sick days v rozsahu 3 dnů při 70 % náhradě mzdy

Náklady na sick days	1 operátor výroby	794 stávajících operátorů výroby
Na 1 rok	4 843 Kč	3 845 342 Kč
Na 5 let	24 215 Kč	19 226 710 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Tabulka č.6, Tabulka č.19, podkapitola 2.8.1)

Tento benefit by pro zaměstnavatele mohl být zajímavým řešením z hlediska poklesu krátkodobé absence zaměstnanců. Je také mezi zaměstnavateli v České republice poměrně rozšířený a v roce 2019 ho ve mzdové sféře poskytovalo 17 % zaměstnavatelů (viz podkapitola 1.7.1) Autor práce jej tedy předkládá zaměstnavateli i vzhledem k aktuální situaci pandemie Covid 19. Z tohoto důvodu se autor domnívá, že by zaměstnavatel měl pečovat o zdraví svých zaměstnanců více než kdykoliv jindy. Další výhodou sick days je skutečnost, že tímto může pomoci zamezit tomu, aby zaměstnanci nakazili své kolegy, čímž by následně vznikaly zaměstnavateli problémy spojené s obsazením směny, v horším případě nedodržením termínu dodání zboží zákazníkovi. Zaměstnavateli by při zavedení tohoto benefitu vznikly další dodatečné náklady. Naproti tomu by zavedení sick days mohlo přidat na atraktivitě zaměstnavatele pro uchazeče o zaměstnání a nevznikaly by mu tak velké náklady za práce přes čas, jako tomu bylo dosud.

3.5 Inzerce pracovních míst

Zaměstnavatel využívá při hledání nových zaměstnanců pouze své webové stránky a pracovní portál jobs.cz (viz kapitola 2.5). Z hlediska velikosti zaměstnavatele je dle autorova názoru zřejmé, že využívání pouze těchto dvou způsobů je málo. Proto bude v tomto návrhu zaměstnavateli doporučeno, aby zvážil rozšíření využití pracovních portálů.

V následující tabulce jsou uvedeny pracovní portály, které zaměstnavatel zatím nevyužívá, ale mohl by začít. Současně by autor doporučil začít využívat i sociální sítě, jako je například Facebook či Instagram. Na Facebooku existují mj. různé pracovní skupiny, kam se lidé obvykle snaží přidat za účelem hledání práce apod. Tyto skupiny jsou svým počtem velice rozsáhlé, například facebooková skupina pro region, kde se nachází zaměstnavatel, má k datu vypracování této bakalářské práce přes 77 000 členů. A na rozdíl od pracovních portálů jsou inzerce pracovních míst na facebookových skupinách zdarma, tedy bez jakéhokoliv poplatku. Tudiž by zaměstnavatel mohl využívání takových pracovních skupin a pracovních portálů kombinovat (Tipy a rady: 20 nej pracovních..., 2019; Pracovní portály, 2017)

Tabulka 22: Náklady za inzerci volného pracovního místa na jednotlivých pracovních portálech

Název pracovního portálu	Náklady na inzerci (včetně DPH)
Práce.cz	4 790 Kč
Dobraprace.cz	906 Kč
Profesia.cz	1 800 Kč
Monster.cz	2 150 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: Dobraprace, 2020; Monster, 2020; Práce, 2020; Profesia, 2020)

Ve vytvořené tabulce jsou uvedené jednotlivé pracovní portály a měsíční náklady na inzerci pracovních míst. Zaměstnavatel již využívá jeden z neznámějších pracovních portálů v České republice, jímž je jobs.cz. Existují však i další zajímavé varianty, které jsou zobrazeny v tabulce. Nejlevnější varianta je pracovní portál dobraprace.cz, kde by zaměstnavatele stála měsíční inzerce pracovních míst pouze 906 Kč. Dále je v tabulce uveden pracovní portál práce.cz, který sice vlastní stejná společnost jako pracovní portál jobs.cz, rozdíl je však v tom, že výše zmíněný portál práce.cz se více zaměřuje na lokální pracovní nabídky, proto je vhodný pro uchazeče hledající zaměstnání v místě svého bydliště, bez nutnosti dojíždění.

3.6 Shrnutí vlastních návrhů řešení

V poslední části bakalářské práce bylo zaměstnavateli představeno celkem pět návrhů. První návrh se týká uzavření pracovního poměru na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Bylo představeno, kolik by zaměstnavatel mohl ušetřit v případě zaměstnání dvou zaměstnanců na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti v porovnání s jedním stávajícím kmenovým zaměstnancem. Druhý návrh byl zaměřen na výměnu zaměstnanců mezi dvěma zaměstnavateli v období pandemie. V tomto návrhu byl uveden modelový příklad, kdy autor bral v potaz, že by zaměstnavatel získal 20 nových zaměstnanců od jiného zaměstnavatele. Následovně byly porovnány náklady na zaměstnance přidělené od jiného zaměstnavatele s náklady na 20 stávajících agenturních zaměstnanců. Na závěr byla vyčíslena případná úspora v případě realizace tohoto návrhu. Další návrh se týkal spolupráce s úřadem práce v souvislosti s vyhrazením společensky účelného pracovního místa. Zaměstnavateli bylo v tomto návrhu předloženo, kolik by ušetřil v případě přijetí nového zaměstnance na základě vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Pátý návrh se týkal nových zaměstnaneckých benefitů

za účelem zvýšení atraktivity zaměstnavatele pro nové uchazeče. V této části byl navržen nový benefit, a to sick days. Zavedení tohoto nového benefitu by sice zaměstnavateli podstatně zvýšilo mzdové náklady, ale naopak by mu to mohlo pomoci vyřešit problém nedostatku zaměstnanců na pozici operátor výroby. Poslední návrh se týkal inzerce pracovních míst, kde byly zaměstnavateli představeny nové varianty využívání pracovních portálů a také doporučení začít využívat sociální sítě.

Vyjádření zaměstnavatele

Jednotlivé návrhy byly představeny personální manažerce zaměstnavatele. Nejvíce ji zaujal druhý návrh, který se týká výměny zaměstnanců mezi dvěma zaměstnavateli. Zaujala ji velká měsíční úspora v případě zaměstnání těchto zaměstnanců místo zahraničních agenturních zaměstnanců. Autorovi bylo řečeno, že tento návrh bude zvážen. Návrh č. 3 hodnotila také velice kladně, přičemž bylo autorovi práce sděleno, že se manažerka pokusí rozhodně více komunikovat s úřadem práce a získat nové zaměstnance. Na první návrh týkající se dohod konaných mimo pracovní poměr manažerka reagovala, že to v současné době z kapacitních důvodů personálního oddělení není úplně reálné, ale vzhledem k velké úspoře předložený návrh taktéž zváží. Poslední návrh, který byl předložen, byl návrh zaměřený na zaměstnanecké benefity. Na základě rozhovoru bylo autorovi sděleno, že se zaměstnavatel v současné době nechystá zavádět nové zaměstnanecké benefity. Avšak bylo potvrzeno, že se již dříve uvažovalo o novém zaměstnaneckém benefitu, který by pomohl k tomu, aby zaměstnanci nechodili do zaměstnání nemocní zejména teď v období pandemie Covid 19. Proto by si tento návrh nechala jako motiv pro budoucí rozhodování (Personální manažerka, 2021).

ZÁVĚR

Bakalářská práce se věnovala problematice pracovněprávních vztahů u zaměstnavatele ABC s.r.o. A to z hlediska právního, daňového, ekonomického a účetního. Hlavním cílem práce bylo předložit zaměstnavateli návrhy související s optimalizací mzdových nákladů. Mezi dílčí cíle bakalářské práce patřilo analyzovat mzdové a osobní náklady zaměstnavatele. Následně bylo zapotřebí objasnit proces agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele a náklady s ním spojené. Hlavním pracovněprávním problémem zaměstnavatele je nedostatek zaměstnanců na druh práce operátor výroby. Vlivem tohoto problému je zaměstnavatel nucen stávajícím zaměstnancům nařizovat výkon práce přesčas, čímž se mu podstatně zvyšují mzdové náklady. Daný problém řeší zaměstnavatel dále také využíváním agentur práce, kterým však musí za dočasné přidělení agenturních zaměstnanců vyplácet provize.

V teoretické části práce byly vymezeny důležité pojmy týkající se pracovněprávních vztahů. Vycházelo se z platných právních předpisů jako jsou zejména zákoník práce, odborná literatura a další právní předpisy související s tématem bakalářské práce. V rámci analytické části byly uvedeny informace poskytnuté zaměstnavatelem, které se týkají zkoumaného problému, tedy byly zde analyzovány osobní a mzdové náklady. Byl také nastíněn proces agenturního zaměstnávání a náklady s ním spojené. Dále byly představeny poskytované zaměstnanecké benefity. Tato část práce sloužila taktéž coby potřebný podklad pro závěrečnou část obsahující vlastní návrhy řešení, kde byly zaměstnavateli předloženy návrhy za účelem optimalizace mzdových nákladů a zároveň k vyřešení problému s nedostatkem zaměstnanců na zmíněný druh práce. Zaměstnavateli tak v této poslední části bakalářské práce bylo představeno celkem pět návrhů.

Domnívám se, že jsem tímto splnil stanovené cíle bakalářské práce a zaměstnavateli jsem předložil návrhy k řešení vymezeného problému v oblasti pracovněprávních vztahů.

SEZNAM LITERATURY

Tištěné zdroje

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT (2014). *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL (2019). *Účetnictví podnikatelů 2019: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2019*. 16. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Meritum (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-271-1.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL a kol. (2018). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 2. 2020*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 1295 s. ISBN 978-80-7554-115-4.

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ (2014). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

CHLÁDKOVÁ, Alena., BUKOVJAN, Petr (2015). *Personalistika. Dvanáctero správného vedení personální agendy*, 5. aktual vyd. Praha: Wolters Kluwer a.s. ISBN 978-80-7478-692-1

LÍŠKA, Václav (2010). *Zpracování a obhajoba bakalářské a diplomové práce*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing. ISBN 978-80-7431-021-8.

MACHÁČEK, Ivan (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-361-9.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše (2012). *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

POPESKO, Boris a Šárka PAPADAKI (2016). *Moderní metody řízení nákladů: jak dosáhnout efektivního vynakládání nákladů a jejich snížení*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. Prosperita firmy. ISBN 978-80-247-5773-5.

STROUHAL, Jiří (2020). *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Účetnictví (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-642-9.

ŠIKÝŘ, Martin (2016). *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ et al. (2019). *Abeceda mzdové účetní*. 29. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-189-5.

TOMŠEJ, Jakub (2018). *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-3471-2.

URBAN, Jan (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

Zákoník práce z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance (2019). Praha: Svaz účetních České republiky. Metodické aktuality Svazu účetních. ISBN 978-80-7626-001-6.

Internetové zdroje

Benefity 2019 (2019). Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli. *TREXIMA* [online]. [cit. 2021-03-21].

Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf

DOBRAPRACE, Ceník inzerce (2020). *Dobraprace.cz* [online]. [cit. 2020-03-10].

Dostupné z: <https://www.dobraprace.cz/cenik.php>

MONSTER, Ceník inzerce (2020). *Monster.cz* [online]. [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.monster.cz/cz/nabor/cenik/>

PROFESIA, Ceník inzerce (2020). *Profesia.cz* [online]. [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.profesia.cz/cenik-sluzeb>

DOUŠOVÁ, Jana (2014). Agenturní zaměstnávání. *Portál.pohoda.cz* [online]. [cit. 2020-13-12]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-prace/agenturni-zamestnavani/>

HUZAROVÁ, Michaela. Stravenkový paušál v praxi. *portal.pohoda.cz* [online]. 20. 01. 2021 [cit. 2021-01-04]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/stravenkovy-pausal-v-praxi>

JOUZA, Ladislav (2020). Dočasné zapůjčení zaměstnance jinému zaměstnavateli při pandemii. *Advokátnídeník.cz* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/03/25/je-mozne-docasne-zapujceni-zamestnance-jinemu-zamestnavateli-pri-pandemii/>

KADLEC, Michal. Hospodářský rok u společnosti s ručením omezeným. *portal.pohoda.cz* [online]. 08. 10. 2018 [cit. 2021-01-04]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/hospodarsky-rok/>

KUBÁTOVÁ, Alena. Dohoda o provedení práce a o pracovní činnosti. *portal.pohoda.cz* [online]. 22. 02. 2021 [cit. 2021-01-04]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/dohody-o-provedeni-prace-a-pracovni-cinnosti-v-roc/>

LANDWEHRMANN, Tereza (2019). Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2020-13-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>

MÁLEK, Ondřej (2019). Zaměstnanecké benefity z pohledu daní. *Moneus.cz* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.moneus.cz/zamestnanecke-benefity-z-pohledu-dani/>

PODRAZIL, Petr (2020). Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? *Advokatnidenik.cz* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/09/05/nova-pravni-uprava-dovolene-strasak-ci-zadouci-zmena/>

PRÁCE (2020). Inzerujte na Práce.cz. *Práce.cz* [online]. [cit. 2020-13-12]. Dostupné z: <https://firmy.prace.cz/>

PRACOVNÍ PORTÁLY (2017). Největší pracovní portály v České republice. *Pracovni-portaly.cz* [online]. [cit. 2021-04-03]. Dostupné z: <http://www.pracovni-portaly.cz/>

Přehled o vývoji částek minimální mzdy (2020). *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Sociální pojištění (2020). *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-13-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/socialni-pojisteni>

Tipy a rady: 20 nej pracovních portálů (2019). *Jcmm* [online]. [cit. 2021-04-03]. Dostupné z: <https://vzdelavaniivsem.cz/novinky/176-tipy-a-rady-20-nej-pracovnich-portalu>

VYBÍHAL, Václav (2020). *Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada [cit. 2020-12-13]. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-1032-2. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/mzdove-ucetnictvi-2020-6080/>

Vývoj nezaměstnanosti (2021). *Data.brno.cz* [online]. [cit. 2021-4-10]. Dostupné z: <https://data.brno.cz/pages/clanek-vyvoj-nezamestnanosti>

ZABLOUDILOVÁ, Hana (2019). Vstupní lékařská prohlídka. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2020-13-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vstupni-lekarska-prohlidka-jedina-povinnost-zamestnavatele-v-oblasti-pracovnelekarskych-sluzeb-109967.html>

Zaměstnanecké benefity (2019). *TREXIMA* [online]. [cit. 2021-03-21]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu/>

Změny ve výpočtu čisté mzdy v roce 2021 (2021). *Kurzy.cz* [online]. [cit. 2021-4-10]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2021/>

Seznam zákonů a vyhlášek

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (2006). Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ze dne 6. prosince 2006.

Zákon č. 262/2006 Sb. (2006). Zákoník práce ze dne 21. dubna 2006

Zákon č. 592/1992 Sb. (1992). O pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ze dne 20. listopadu 1992.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ze dne 20. listopadu 1992.

Zákon č.435/2004 Sb. (2004). O zaměstnanosti ze dne 13. května 2004

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ze dne 20. listopadu 1992.

Ostatní

ABC Interní dokumenty (2017). Jihomoravský kraj: ABC s.r.o.

ABC Interní dokumenty (2018). Jihomoravský kraj. ABC s.r.o.

ABC Interní dokumenty (2019). Jihomoravský kraj. ABC s.r.o.

ABC Interní dokumenty (2020). Jihomoravský kraj. ABC s.r.o.

ABC Interní dokumenty (2021). Jihomoravský kraj. ABC s.r.o.

FINANČNÍ MANAŽER (2021). *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 11.02.2021

HLAVNÍ ÚČETNÍ (2021). *Emailová korespondence*. [online] Jihomoravský kraj. 11.03.2021

HLAVNÍ ÚČETNÍ (2021). *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 15.02.2021

MZDOVÁ ÚČETNÍ (2021). *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 18.03.2021

PERSONÁLNÍ MANŽERKA. *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 04.01.2021

PERSONÁLNÍ MANŽERKA. *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 11.01.2021

PERSONÁLNÍ MANAŽERKA. *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 18.01.2021

PERSONÁLNÍ MANAŽERKA. *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 30.04.2021

PRÁVNÍ ZÁSTUPCE. *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 21.01.2021

PRÁVNÍ ZÁSTUPCE. *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 22.03.2021

PRÁVNÍ ZÁSTUPCE. *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 21.04.2021

VEDOUCÍ PERSONÁLNÍ ZAMĚSTNANEC (2021). *Rozhovor*. Jihomoravský kraj. 12.02.2021

VEDOUCÍ ZAMĚSTNANEC, Úřad práce (2021). *Emailová korespondence* [online]. Jihomoravský kraj. 17.03.2021

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

DPP	Dohoda o provedení práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
MD	Má dáti
D	Dal
Odst.	Odstavec
Písm.	Písmeno
Sb.	Sbírka
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
SZ	Sociální zabezpečení
ZP	Zdravotní pojištění
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zákoník práce
HR	Hrubá mzda
SPH	Superhrubá mzda
DPH	Daň z přidané hodnoty

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v České republice	26
Graf 2: Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2017-2020.....	43
Graf 3: Vývoj mzdových a osobních nákladů v letech 2017-2020.....	60

SEZAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Grafické znázornění právních vztahů u agenturního zaměstnávání	24
Obrázek 2: Žebříček benefitů poskytovaných ve mzdové sféře v roce 2019	33
Obrázek 3: Organizační struktura ve výrobě	42

SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

Tabulka 1: Zaručená mzda.....	27
Tabulka 2: Výpočet mzdy v roce 2020 a 2021	34
Tabulka 3: Základní účtování mezd.....	35
Tabulka 4: Slevy na dani	38
Tabulka 5: Náklady spojené s přijetím zaměstnance částky uvedené včetně DPH.....	47
Tabulka 6: Pracovní jubilea – délka trvání pracovního poměru	51
Tabulka 7: Výpočet čisté měsíční mzdy operátora výroby pro rok 2020 a 2021	54
Tabulka 8: Srovnání mzdy zaměstnance kmenového se zaměstnancem agenturním.....	55
Tabulka 9: Roční mzdové náklady na všechny zaměstnance s druhem práce operátor výroby	56
Tabulka 10: Přehled koeficientů agentur práce, které zaměstnavatel aktuálně využívá	57
Tabulka 11: Přehled nákladů na zahraniční agenturní zaměstnance	58
Tabulka 12: Náklady na agenturního zaměstnance	59
Tabulka 13: Výše měsíční odměny zaměstnance a osobních nákladů zaměstnavatele z DPP	65
Tabulka 14: Celkové osobní náklady na kmenového zaměstnance a 2 zaměstnance (DPP).....	66
Tabulka 15: Výše měsíční odměny zaměstnance a osobních nákladů zaměstnavatele z DPČ.....	67
Tabulka 16: Celkové osobní náklady na kmenového zaměstnance a 2 zaměstnance (DPČ)	68
Tabulka 17: Náklady na kmenové a agenturního zaměstnance.....	69
Tabulka 18: Celkové měsíční náklady na 20 kmenových a 20 agenturních zaměstnance	70
Tabulka 19: Roční náklady spojené s přijetím zaměstnance z úřadu práce.....	72
Tabulka 20: Výše nákladů na sick days v rozsahu 3 dnů při 70 % náhradě mzdy	74
Tabulka 21: Roční náklady na sick days v rozsahu 3 dnů při 70 % náhradě mzdy.....	74
Tabulka 22: Náklady za inzerci volného pracovního místa na jednotlivých pracovních portálech	76