



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 RELATIONSHIP IN TERMS OF WAGE COSTS OPTIMIZATION

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Alena Frimmelová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2023

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Studentka: **Alena Frimmelová**
Vedoucí práce: **Mgr. Helena Musilová**
Akademický rok: 2022/23
Studijní program: Účetnictví a daně

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

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

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

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

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

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

Základní literární prameny:

BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. Pracovní právo. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-807-4006-678.

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 vyd. 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.

TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-3094-8.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2022/23

V Brně dne 5.2.2023

L. S.

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

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovněprávních vztahů a jejich alternativ. Teoretická část je zaměřena na vymezení pojmů týkajících se pracovněprávních vztahů z právního, ekonomického, účetního a daňového hlediska. Na základě analýzy vstupních informací jsou porovnávány varianty nákladovosti jednotlivých variant.

Klíčová slova

Pracovněprávní vztahy, pracovní poměr, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, agenturní zaměstnávání, mzdové náklady, optimalizace

Abstract

The bachelor's thesis deals with the issue of employment relations and their alternatives. The theoretical part focuses on the definition of terms related to employment relations from the legal, economical, accounting and tax point of view. Based on the analysis of the input information, the cost variants of different layout are compared.

Key words

Employment relations, employment, labour code, employee, employer, agency employment, wage costs, optimization

Bibliografická citace

FRIMMELOVÁ, Alena. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů* [online]. Brno, 2023 [cit. 2023-05-9]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/152283>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Mgr. Helena Musilová.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 9. 5. 2023

Alena Frimmelová

autor

Poděkování

Ráda bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Heleně Musilové za vedení, připomínky, rady a odbornou pomoc při zpracování této práce. Další poděkování patří mé rodině, která při mně vždy stála a velmi podporovala po celou dobu studia.

OBSAH

ÚVOD.....	11
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	14
1.1 Pracovněprávní předpisy.....	14
1.2 Pracovněprávní vztahy a jejich subjekty	15
1.2.1 Zaměstnanec	16
1.2.2 Zaměstnavatel	16
1.2.3 Další subjekty	16
1.3 Vymezení závislé práce	17
1.4 Problematika tzv. „švarcsystému“	18
1.5 Druhy pracovněprávních vztahů	19
1.5.1 Pracovní poměr	19
1.5.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	24
1.5.3 Smlouva o dočasném přidělení	25
1.6 Pracovní doba a doba odpočinku	26
1.6.1 Délka pracovní doby	26
1.6.2 Rozvržení pracovní doby	26
1.6.3 Přestávky v práci.....	27
1.6.4 Doba odpočinku	27
1.6.5 Práce přesčas.....	28
1.7 Odměňování zaměstnanců	28
1.7.1 Mzda	28
1.7.2 Minimální a zaručená mzda	29
1.7.3 Povinné příplatky ke mzdě	30
1.7.4 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	31
1.8 Náklady.....	31
1.9 Ostatní náklady mzdové oblasti.....	32
1.9.1 Zaměstnanecké benefity	33

1.9.2	Dovolená.....	34
1.9.3	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	35
1.9.4	Odstupné.....	35
1.10	Zákonné odvody z mezd.....	36
1.10.1	Pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění	36
1.10.2	Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.....	37
1.11	Výpočet měsíční mzdy.....	38
1.12	Účtování mezd	39
1.13	Shrnutí.....	41

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA 42

2.1	Představení zaměstnavatele	42
2.1.1	Výrobní program.....	43
2.1.2	Zaměstnanci	44
2.2	Organizační struktura.....	44
2.3	Vymezení problému.....	45
2.4	Postup při přijímání nových zaměstnanců	45
2.4.1	Inzerce volných pracovních míst	45
2.4.2	Požadavky na uchazeče o vybrané druhy práce.....	46
2.4.3	Pohovor a nástup do práce	47
2.4.4	Náklady spojené s přijetím nových zaměstnanců	47
2.5	Obsah pracovní smlouvy	48
2.6	Pracovní doba	48
2.7	Zaměstnanecké výhody.....	48
2.8	Odměňování zaměstnanců	48
2.8.1	Výpočet čisté měsíční mzdy a její zaúčtování	49
2.8.2	Osobní náklady zaměstnavatele.....	52
2.8.3	Celkové osobní náklady zaměstnavatele	55
2.9	Náklady související se zaměstnanci.....	56
2.10	Náklady související se samostatnými podnikateli	56
2.11	Situace na trhu práce.....	57
2.11.1	Vývoj nezaměstnanosti v okrese.....	57

2.11.2 Srovnání mezd	58
2.11.3 Konkurence na trhu práce	59
2.11.4 Vliv inflace na reálnou výši mezd	60
2.12 Shrnutí.....	61
3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO	
ZHODNOCENÍ.....	62
3.1 Běžný výkon práce stávajících zaměstnanců	62
3.2 Výkon práce stávajících zaměstnanců nad rámec stanovené pracovní doby.....	63
3.3 Přijetí nových zaměstnanců	65
3.3.1 Přijetí nových zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	65
3.3.2 Přijetí nových zaměstnanců do pracovního poměru	68
3.3.3 Benefity.....	68
3.3.4 Inzerce.....	71
3.4 Využití kmenových zaměstnanců agentury práce	72
3.5 Provedení práce samostatným podnikatelem.....	73
3.6 Shrnutí – doporučení.....	74
ZÁVĚR	76
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	77
SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ	81
SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK.....	82
SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ	83
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	84

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovněprávních vztahů, které jsou nedílnou součástí našich životů. V tomto vztahu většina z nás stráví řadu let, ať už v roli zaměstnance nebo zaměstnavatele. Téma jsem si vybrala, protože je důležité mít základní znalosti v této oblasti a orientovat se v ní.

V navazující části jsou uvedeny cíle práce, metody a postupy zpracování. Obsahem této části je také vymezení problému zaměstnavatele a cíl práce, který spočívá ve formulaci doporučení, která by mohla vést k optimalizaci mzdových nákladů. První část práce se zabývá teoretickými východisky a obsahuje důležité informace týkající se pracovněprávních vztahů s ohledem na právní, ekonomické, daňové a účetní aspekty. Tato kapitola je velmi důležitá pro porozumění problematice, která se nachází v dalších částech práce. Ve druhé části práce jsou zpracovány informace týkající se společnosti a jejího okolí, konkrétně pracovněprávních vztahů u zaměstnavatele a konkurence, která vytváří poptávku na stejném trhu práce. Třetí a poslední část práce se věnuje představení vlastních návrhů řešení, která vyplývají z předchozí kapitoly. V neposlední řadě jsou v závěru této kapitoly shrnuty návrhy pro danou společnost ke zlepšení její ekonomické situace a optimalizaci mzdových nákladů.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Řešený problém zaměstnavatele je, zda a jakým způsobem či za jakých podmínek lze optimalizovat stávající mzdové náklady, přičemž závažnost této otázky plyne nejen z prosté ekonomické potřeby, ale i z povinnosti členů statutárního orgánu (konkrétně se jedná o představenstvo) jednat s péčí řádného hospodáře¹. S ohledem na citlivost problematiky není uváděn zaměstnavatel jmenovitě.

Vedení zaměstnavatele tedy průběžně hledá možnosti optimalizace činnosti a z toho vyplývající úspory nákladů. Jednou z těchto oblastí jsou mzdové náklady, které představují významnou položku v rozpočtu zaměstnavatele. Protože je zaměstnavatel právnickou osobou, podle okolností se používá i označení „společnost“. Společnost hledá možnosti, zda lze v této oblasti dosáhnout úspor. Jako varianta se nabízí zajišťování dílčích činností samostatnými podnikateli mimo pracovněprávní vztahy.

Hlavním cílem bakalářské práce je předložení návrhu řešení problému, což předpokládá vyhodnocení mzdových nákladů, aby je bylo možné porovnat s náklady na zajištění stejné činnosti samostatnými podnikateli.

Na tomto základě bude možné rozhodnout, zda existuje prostor pro optimalizaci.

Formulovaná doporučení však bude nutné zkoumat z hlediska jejich souladu s veřejnoprávními předpisy, které představuje zejména zákon o zaměstnanosti a v něm stanovený zákaz takzvané „nelegální práce“, kterou se rozumí mimo jiné závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah². V konkrétních případech budou limity proveditelnosti představovány tím, že se nesmí jednat o závislou práci, neboť taková práce by byla nelegální a sankcionována podle zákona o zaměstnanosti³. Ani ekonomicky výhodné řešení by nebylo možné realizovat v případě, že by společnost porušovala obecně závazné právní předpisy České republiky na úseku zaměstnanosti.

Cílem teoretické části je vymezení pracovněprávních pojmů z právního, ekonomického a daňového hlediska, rozšířené o účetní aspekty, a to na základě odborné literatury z oblasti ekonomiky, daní a práva, jakož i právních předpisů.

¹ § 159 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění, ve spojení s § 51 a násl. zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, v platném znění.

² § 5 písm. e) bod 1. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

³ Viz přestupky podle § 139 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Dalším cílem navazující analytické části je popis vybrané společnosti a analýza její současné situace v oblasti pracovněprávních vztahů a mzdových nákladů. Na tuto část práce navazuje poslední, třetí část, jejímž cílem je poskytnout doporučení a návrhy na optimalizaci mzdových a osobních nákladů zaměstnavatele.

Metody využití ke zpracování této bakalářské práce jsou rešerše odborné literatury, rozhovory se zaměstnanci společnosti a její interní dokumenty. Mezi primární prameny této práce patří právní normy (zákony, nařízení a vyhlášky vydané ve Sbírce zákonů České republiky). Ze sekundárních pramenů jsou využity odborné knihy a výklady zákonů s komentářem⁴. Tyto prameny jsou hlavně užity v teoretické části a jsou východiskem pro navazující části práce.

K analýze současného stavu a řešeného problému v oblasti pracovněprávních vztahů jsou informace získávány dotazováním, tedy pomocí rozhovorů s pověřeným zaměstnancem společnosti⁵. Dále jsou také využity výroční zprávy a interní dokumenty zaměstnavatele. V návaznosti na analytickou část jsou zpracovány a vyhodnoceny možnosti, kterými by bylo možné snížit náklady vynakládané společností v souvislosti se zaměstnanci.

Při vytváření této práce bylo aplikováno několik základních myšlenkových operací, například se jednalo o abstrakci, analýzu, syntézu, dedukci a indukci⁶.

Abstrakcí se rozumí myšlenkový proces, který se vyznačuje analytickými a syntetickými postupy. **Analýza** neboli myšlenkové rozčlenění zkoumaného objektu na jednotlivé části umožňuje odhalit strukturu objektu, oddělit podstatné od nepodstatného a složité redukovat na jednoduché. Cílem je poznat části jako prvky složitějšího celku. **Syntéza** doplňuje analýzu a pomocí procesu sjednocování částí, vlastností a vztahů vytváří jeden celek. **Dedukce** znamená libovolný závěr, odvození výroků z jiných platných výroků na základě zákonů logiky. **Indukce** je forma úsudku, kterým se z konkrétních výroků získávají výroky všeobecné. Jedná se o přechod od jednotlivých faktů k obecným tvrzením⁷.

⁴ POKORNÝ, Jiří. *Předdiplomní seminář: jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci: studijní text pro kombinovanou formu studia*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2006. ISBN 80-214-3254-3.

⁵ POKORNÝ, Jiří. *Předdiplomní seminář: jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci: studijní text pro kombinovanou formu studia*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2006. ISBN 80-214-3254-3.

⁶ POKORNÝ, Jiří. *Předdiplomní seminář: jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci: studijní text pro kombinovanou formu studia*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2006. ISBN 80-214-3254-3.

⁷ POKORNÝ, Jiří. *Předdiplomní seminář: jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci: studijní text pro kombinovanou formu studia*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2006. ISBN 80-214-3254-3.

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

Teoretická část práce se věnuje definici a vysvětlení základních pojmů týkajících se problematiky pracovněprávních vztahů. Pojmy vymezené v této části práce jsou dále využity v následující analytické části a jsou určeny jako východisko k formování návrhů řešení v poslední části této práce.

1.1 Pracovněprávní předpisy

Hlavními zdroji pracovního práva jsou zejména:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „nařízení o minimální mzdě“ nebo „nařízení o zaručené mzdě“),
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce⁸.

Nejdůležitějším předpisem pracovního práva je zákoník práce, ve kterém jsou obsaženy základní pracovněprávní instituty a vztahy mezi nimi. Zákoník práce je základní právní normou, kterou podle okolností doplňuje občanský zákoník, který má podpůrnou funkci k tomuto zákonu⁹. Občanským zákoníkem se řídí pracovněprávní vztahy tehdy, nelze-li zákoník práce použít¹⁰. Veřejnoprávní sankce hrozící zaměstnavatelům z porušení pracovněprávních vztahů obsahuje zákon o inspekci práce. Zákon o zaměstnanosti je veřejnoprávní předpis, který upravuje zaměstnávání zaměstnanců a ochranu proti

⁸ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

¹⁰ § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

nezaměstnanosti. Důležité je také nařízení vlády o minimální mzdě a zaručené mzdě, které určuje podmínky pro odměňování zaměstnanců¹¹.

1.2 Pracovněprávní vztahy a jejich subjekty

Práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů jsou upraveny zejména v zákoníku práce. Pracovní právo se dělí na individuální a kolektivní. Předmětem individuálního práva jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kolektivní pracovní právo upravuje vztahy zástupců zaměstnanců, kdy zaměstnanec je zastoupen těmito organizacemi a ty jednájí se zástupci zaměstnavatelů¹².

Pracovněprávní vztahy se skládají ze tří prvků, kterými jsou:

1. subjekt – účastníci pracovněprávních vztahů,
2. obsah – práva a povinnosti subjektů,
3. objekt – osobní výkon závislé práce zaměstnancem¹³.

Účastníky pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé, ale také odborové organizace, zástupci zaměstnanců nebo zástupci pro oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci¹⁴.

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou vymezeny v § 1a zákoníku práce. Jsou to zejména:

- a) zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) bezpečné a uspokojivé podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnance,
- e) zákaz diskriminace a rovné zacházení se zaměstnanci¹⁵.

¹¹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

¹² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

¹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

¹⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

¹⁵ § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

1.2.1 Zaměstnanec

Pojem zaměstnanec je definován v § 6 zákoníku práce. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba nepodnikající, která se zaměstnavateli osobně zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu¹⁶. Podle občanského zákoníku může být zaměstnancem výhradně osoba starší patnácti let, kdy den nástupu do zaměstnání musí být sjednaný po dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku¹⁷. Existuje výjimka pro mladistvé s neukončenou povinnou školní docházkou k výkonu umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti¹⁸.

1.2.2 Zaměstnavatel

Pojem zaměstnavatel je definován v § 7 zákoníku práce. Zaměstnavatelem je osoba, které se zaměstnanec zavázal k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu¹⁹. Tímto subjektem může být fyzická i právnická osoba. S právem být zaměstnavatelem se člověk rodí, avšak uzavírat základní pracovněprávní vztahy u fyzických osob je možné až nabytím svéprávnosti s výjimkou zastoupení zákonným zástupcem. Právnickým osobám vzniká toto právo jejich vznikem, většinou zápisem do příslušného veřejného rejstříku²⁰.

1.2.3 Další subjekty

Kromě zaměstnavatele a zaměstnance vystupují v pracovněprávních vztazích i další subjekty, zejména agentury práce, odborové organizace a další.

Agentura práce

Agentury práce jsou soukromoprávní subjekty, které jsou určeny ke zprostředkování zaměstnání za účelem zisku. Jednou z jejich činností je zaměstnávání fyzických osob a jejich dočasné přidělení jinému zaměstnavateli neboli „uživateli“²¹.

¹⁶ § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹⁷ § 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.

¹⁸ § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹⁹ § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

²⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

²¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

Agenturou práce může být fyzická i právnická osoba, která splnila podmínky dané zákonem o zaměstnanosti²².

Odborové organizace

Odborové organizace jsou zástupci zaměstnanců v oblasti pracovněprávních vztahů. Vznikají založením nejméně třemi osobami a působnost konkrétní odborové organizace u zaměstnavatele je podmíněna členstvím nejméně tří jeho zaměstnanců v pracovním poměru. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Hlavním zájmem odborových organizací je vytvoření dobrých pracovních podmínek pro zaměstnance, a proto kolektivně vyjednávají a uzavírají dohody se zaměstnavatelem, kterými upravují práva a povinnosti smluvních stran^{23 24}. Zaměstnavatel má povinnost informovat a projednávat s odborovou organizací záležitosti, jako například odměňování zaměstnanců, jeho ekonomickou situaci nebo bezpečnost a ochrana zdraví při práci²⁵.

1.3 Vymezení závislé práce

Závislou prací se podle § 2 zákoníku práce rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Tato práce je vykonávána zaměstnancem osobně, jménem zaměstnavatele a dle pokynů zaměstnavatele²⁶. Zaměstnanci za vykonanou práci náleží mzda, plat nebo odměna. Zákoník práce také určuje, že zaměstnanec musí vykonávat závislou práci v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě²⁷.

Aby se jednalo o závislou práci, měla by být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, kterým je pracovní poměr založený pracovní smlouvou, nebo vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁸.

²² § 60 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění.

²³ § 286 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

²⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

²⁵ § 287 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

²⁶ § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

²⁷ § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

²⁸ § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

1.4 Problematika tzv. „švarcsystému“

Tzv. švarcsystém je výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Protože závislá práce musí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, jde o nelegální práci. Nejčastěji se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ), která má se zaměstnavatelem uzavřenou obchodní smlouvu a vykonává práci se znaky závislé práce podle § 2 zákoníku práce (viz kapitola 1.3.1)²⁹.

Známky závislé práce při činnosti OSVČ:

- vztah podřízenosti a nadřízenosti – správně by mělo jít o obchodní partnery, kteří si jsou rovni,
- zaměstnavatel ukládá OSVČ úkoly, organizuje a řídí vykonávanou práci,
- zaměstnavatel materiálně zajišťuje OSVČ (např. prostory, pomůcky, materiál, vybavení atd.),
- dlouhodobý a soustavný vztah,
- OSVČ vykonává práci pouze pro jednoho zákazníka,
- odměna je počítána dle pracovní doby, ne dle odvedené práce³⁰.

OSVČ se může nelegální práci vyhnout například.:

- prohlášením, že nechce uzavřít pracovní poměr,
- vykonávat práci vlastním jménem, na své náklady a odpovědnost,
- pracovat pro více zákazníků,
- vykonávat práci ve vlastních prostorách,
- odměnu určovat za vykonané dílo³¹.

Švarcsystém představuje pro zaměstnavatele ekonomické výhody. Zaměstnavateli nevzniká povinnost zákonných odvodů z hrubých mezd a nemusí se řídit právní úpravou zákoníku práce, která ochraňuje zaměstnance³².

²⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

³⁰ GABRIEL, Jiří. *Švarcsystém je stále nelegální*. In: EPRAVO.CZ [online]. 2021, [cit. 10.11.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-je-stale-nelegalni-112926.html>

³¹ GABRIEL, Jiří. *Švarcsystém je stále nelegální*. In: EPRAVO.CZ [online]. 2021 [cit. 10.11.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-je-stale-nelegalni-112926.html>

³² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

Pokuty za nelegální práci hrozí oběma smluvním stranám. Právníkům osobám a podnikajícím fyzickým osobám, které využívají nelegální práci, může být za tento přestupek uložena pokuta od 50 tisíc Kč až do 10 milionu Kč³³. V případě fyzické osoby, která vykonává nelegální práci, může být uložena pokuta za přestupek až do výše 100 tisíc Kč³⁴.

1.5 Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztah je souhrnným označením pro vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, konkrétně se jedná zejména o pracovní poměr zakládaný pracovní smlouvou, nebo o práci konanou mimo pracovní poměr na základě příslušné dohody.

1.5.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem³⁵, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak³⁶.

Postup před vznikem pracovního poměru

Postup před vznikem pracovního poměru je upraven v § 30 až 32 zákoníku práce. Výběr vhodného zaměstnance je v kompetenci zaměstnavatele, který může od uchazeče o zaměstnání požadovat pouze informace související s uzavřením pracovní smlouvy. Tedy zaměstnavatel by neměl požadovat informace ohledně rodinného stavu, plánovaného rodičovství nebo zdravotního stavu³⁷. Každý občan má právo na zaměstnání a diskriminace na základě pohlaví, národnosti, náboženství, sexuální orientace či sociálního původu je zakázána³⁸.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za

³³ § 140 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění.

³⁴ § 139 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění.

³⁵ § 33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

³⁶ § 33 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

³⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

³⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru³⁹.

Zaměstnavatel má dále povinnost zajistit, aby se uchazeč o zaměstnání podrobil vstupní lékařské prohlídce⁴⁰.

Pracovní smlouva

V rámci pracovněprávních vztahů je pracovní smlouva nejvýznamnějším dokumentem zakládající pracovní poměr. Jsou v ní upraveny práva a povinnosti obou smluvních stran. Tuto smlouvu je nutné uzavřít před výkonem práce⁴¹.

Aby smlouva byla platná, musí podle § 34 odst. 1 zákoníku práce obsahovat tyto náležitosti:

- a) druh práce,
- b) místo výkonu práce,
- c) den nástupu do práce.

Kromě výše uvedených podmínek pracovní smlouva musí mít písemnou podobu a obě smluvní strany obdrží její vyhotovení⁴².

Druh práce vymezuje druhově práci, kterou má zaměstnavatel právo po zaměstnanci vyžadovat. Pracovní činnost, která není uvedena v pracovní smlouvě nemá zaměstnavatel oprávnění po zaměstnanci žádat. **Místem výkonu práce** je místo, odkud zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele. Jako místo výkonu práce bývá obvykle sjednána obec. Den, kdy vznikne pracovní poměr se označuje jako **den nástupu do práce**. Tento den nemusí být stejný jako den, kdy zaměstnanec poprvé začne vykonávat závislou práci⁴³.

Zaměstnavatel je dále povinen podle § 37 zákoníku práce nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru podat zaměstnanci písemnou informaci, která musí obsahovat:

³⁹ § 31 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁴⁰ § 32 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁴¹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁴² § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁴³ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

- a) jméno zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele v případě právnické osoby nebo jméno a příjmení zaměstnavatele v případě fyzické osoby,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) délce dovolené,
- d) týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- e) mzdových podmínkách,
- f) kolektivních smlouvách⁴⁴.

Zaměstnavatel má také povinnost zaměstnanci přidělovat pouze práci sjednanou předem v pracovní smlouvě, za vykonanou práci ho řádně odměnit, zabezpečit podmínky pro výkon práce a dodržovat podmínky stanovené právními předpisy⁴⁵.

Zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně, podle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru⁴⁶.

Zkušební doba

Zkušební doba je definovaná v § 35 zákoníku práce. Stejně jako pracovní poměr, musí být sjednaná v písemné podobě a nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. U vedoucích zaměstnanců je maximální délka, na kterou lze zkušební dobu dohodnout 6 po sobě jdoucích měsíců. U ostatních zaměstnanců jsou to 3 po sobě jdoucí měsíce. Tato doba ale nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru a nelze-li dodatečně prodloužit⁴⁷.

Doba trvání pracovního poměru

Pracovní poměr může být sjednaný na dobu určitou nebo dobu neurčitou. Pokud ve smlouvě není uvedena doba trvání pracovního poměru, jedná se automaticky o sjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou. Po uplynutí sjednané určité doby by pracovní poměr měl zaniknout⁴⁸. Doba určitá je upravena v § 39 zákoníku práce. Pracovní poměr na dobu určitou nesmí být delší jak 3 roky a tato doba může být maximálně dvakrát prodloužena⁴⁹.

⁴⁴ § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁴⁵ § 38 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁴⁶ § 38 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁴⁷ § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁴⁸ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁴⁹ § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je definováno v § 48 zákoníku práce. Pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době⁵⁰ nebo může samovolně zaniknout uplynutím sjednané doby⁵¹.

Výpovědní doba musí činit nejméně 2 měsíce. Tato doba začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi⁵².

Smrtí zaměstnance pracovní poměr zaniká⁵³. Pokud se jedná o zaměstnavatele – fyzickou osobu, v případě, že se nepokračuje dále v živnosti, pracovní poměr zaniká uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele⁵⁴.

Dohoda

Na základě oboustranné dohody zaměstnanec a zaměstnavatel lze ukončit pracovní poměr dohodou. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí mít písemnou podobu a sjednaný den, kterým končí pracovní poměr. Obsahem by také měla být informace o odstupu⁵⁵.

Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je právní jednání, kterým lze jednostranně ukončit pracovní poměr, aniž by byla potřeba souhlas druhé smluvní strany⁵⁶.

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu⁵⁷.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce, a to:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec tzv. nadbytečným,

⁵⁰ § 48 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁵¹ § 48 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁵² § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁵³ § 48 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁵⁴ § 342 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁵⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

⁵⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

⁵⁷ § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

- d) ztráta zdravotní způsobilosti (pracovní úraz, nemoc z povolání, dosažení nejvyšší přípustné expozice),
- e) dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti,
- f) nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce, nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky,
- g) důvody pro které by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, závažné porušení povinností, soustavné méně závažné porušování povinností,
- h) porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem^{58 59}.

V případě skončení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodů na straně zaměstnavatele, zaměstnanec má nárok na odstupné dle § 67 zákoníku práce⁶⁰.

Okamžité zrušení

Okamžité zrušení musí mít písemnou podobu a obsahovat vymezení důvodu, kvůli kterému se pracovní poměr ukončuje⁶¹.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodu, kdy zaměstnanec byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody nebo v případě zjištění, že zaměstnanec porušuje povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy zvlášť hrubým způsobem. V případě těhotenství, mateřské či rodičovské dovolené, nesmí dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele⁶².

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v případě, pokud jej zaměstnavatel do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku nepřeložil k výkonu jiné vhodné práce nebo mu nebyla vyplacena odměna za vykonanou práci do 15 dnů po uplynutí data splatnosti⁶³.

⁵⁸ § 301a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁵⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

⁶⁰ § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁶¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

⁶² § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁶³ § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Zrušení ve zkušební době

Pracovní poměr ve zkušební době může být zrušen zaměstnancem i zaměstnavatelem bez potřeby uvedení důvodu. Zrušení musí mít písemnou formu a pracovní poměr je ukončen dnem doručení, pokud se smluvní strany nedohodly jinak⁶⁴.

1.5.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody konané mimo pracovní poměr jsou v zákoníku práce definovány v § 74 až 77. Jedná se o specifický pracovněprávní vztah, kdy se nejedná o pracovní poměr. Pro obě dohody platí, že zaměstnanec i zaměstnavatel je mohou ukončit bez udání důvodu s výpovědní dobou 15 kalendářních dnů ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně⁶⁵. Podle zákoníku práce má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru⁶⁶, tedy nemá upřednostňovat zaměstnance na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože mají spíše doplňkový charakter. Zaměstnavatel také nemá povinnost zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu⁶⁷. Stejně jako pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr musí mít písemnou podobu dohody. Na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti se z ustanovení týkajícího se pracovního poměru nevztahuje například dovolená, odstupné, odměňování (s výjimkou minimální mzdy), skončení pracovního poměru, cestovní náhrady či pracovní doba⁶⁸.

Dohoda o provedení práce

Dohody o provedení práce upravuje zákoník práce v § 75. Uzavření této dohody není limitováno druhem práce, ale počtem hodin. Maximální rozsah, po který lze tuto dohodu sjednat, činí 300 hodin za kalendářní rok. Jednou z hlavních výhod u této dohody je, že do limitu odměny 10 000 Kč za měsíc se neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění, pouze se zdaní srážkovou daní ve výši 15 %⁶⁹. Dohoda také musí obsahovat

⁶⁴ § 66 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁶⁵ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁶⁶ § 74 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁶⁷ § 74 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁶⁸ § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁶⁹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

dobu, po kterou se uzavírá⁷⁰. V praxi to bývá jeden rok, ale dohodu lze uzavřít i na dobu neurčitou. Kromě doby, dohoda také musí obsahovat druh práce, kterou má zaměstnavatel nárok po zaměstnanci vyžadovat⁷¹.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohody o pracovních činnostech upravuje zákoník práce v § 76. Stejně jako u dohody o provedení práce musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat druh práce a dobu, po kterou se dohoda uzavírá. Navíc musí obsahovat informace o rozsahu pracovní doby. Na základě této dohody není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Nejčastěji se jedná o 20 hodin týdně. Dohodu lze sjednat nejdéle na 52 týdnů⁷². Z odměny do limitu 4 000 Kč za měsíc se neodvádí sociální a zdravotní pojištění, pouze se zdaní srážkovou daní ve výši 15 %⁷³.

1.5.3 Smlouva o dočasném přidělení

Mezi agenturou práce a uživatelem se uzavírá písemná smlouva o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli, která musí obsahovat náležitosti uvedené v § 308 zákoníku práce.

Pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti se uzavírá pouze mezi agenturou práce a uchazečem o zaměstnání. I když uživatel a zaměstnanec agentury práce nemají mezi sebou uzavřenou žádnou smlouvu, tak zaměstnanec vykonává práci na základě pokynů uživatele a stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci uživatele⁷⁴.

Agentura práce nemůže přidělit zaměstnance ke stejnému uživateli na dobu delší, než je 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. To však neplatí, pokud o prodloužení požádá zaměstnanec nebo jde o náhradu práce za dobu mateřské či rodičovské dovolené⁷⁵.

Agenturní zaměstnávání představuje výhody pro uživatele, jako například rychlý způsob získávání pracovní síly, snadné ukončení přidělení ze strany uživatele nebo úspora

⁷⁰ § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁷¹ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁷² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁷³ § 6 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění, ve spojení s § 6 odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, v platném znění.

⁷⁴ § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁷⁵ § 309 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

nákladů spojených s výběrem zaměstnanců. Na druhou stranu se k němu pojí i nevýhody, jako například vyšší náklady na dočasně přiděleného zaměstnance (poplatky agentuře)⁷⁶.

1.6 Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba je doba, ve které má zaměstnanec povinnost pro zaměstnavatele vykonávat závislou práci dle jeho pokynů⁷⁷. Doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou⁷⁸.

1.6.1 Délka pracovní doby

Maximální délka stanovené týdenní pracovní doby dle § 79 zákoníku práce činí 40 hodin týdně, avšak neplatí to pro všechny druhy zaměstnání. U zaměstnanců pracujících ve dvousměnném režimu je to 38,75 hodin týdně a pro zaměstnance pracující ve třisměnném režimu či pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu je délka pracovní doby 37,5 hodin týdně⁷⁹.

Osoby mladší osmnácti let mohou vykonávat závislou práci pouze v rozsahu daném zákonem. Délka pracovní doby ve všech jejich pracovněprávních vztazích nesmí v souhrnu překročit 40 hodin týdně, resp. délka pracovní směny nesmí být delší jak 8 hodin denně⁸⁰.

Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze sjednat kratší pracovní dobu, než je stanovena zákonem. Zaměstnanec má nárok na úměrně sníženou odměnu odpovídající kratší pracovní době⁸¹.

1.6.2 Rozvržení pracovní doby

Zákoník práce definuje rozvržení pracovní doby v § 81 až 89. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu a stanovit začátek a konec pracovní

⁷⁶ VALENTOVÁ, Klára: *Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika*. In: PRAVNIPROSTOR.CZ [online]. 2017 [cit. 11.11.2022]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo-agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

⁷⁷ § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁷⁸ § 78 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁷⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

⁸⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

⁸¹ § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

směny. Pracovní doba je ve většině případů rozvržena do 5 pracovních dnů a maximální délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanec má povinnost být na svém pracovišti na začátku směny a může odejít po skončení směny. Při rozvržení pracovní doby musí zaměstnavatel dbát na to, aby práce byla bezpečná a zdraví neohrožující⁸².

1.6.3 Přestávky v práci

Dle § 88 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech. Tato přestávka musí být poskytnuta nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce s minimální dobou trvání 30 minut. Přestávka může být rozdělena do více částí, avšak alespoň jedna její část musí trvat minimálně 15 minut. U osob mladších 18 let musí být přestávka poskytnuta již po 4,5 hodinách. Veškeré poskytnuté přestávky na jídlo a oddech nejsou součástí pracovní doby a nezapočítávají se do ní⁸³.

1.6.4 Doba odpočinku

Doba odpočinku je upravena v § 90 až 92 zákoníku práce. Zaměstnancům musí být umožněna delší doba pro nepřetržitý odpočinek a regeneraci. Mezi koncem jedné směny a začátkem druhé, musí být doba odpočinku alespoň 11 hodin, resp. u zaměstnanců mladších 18 let 12 hodin. Dále je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby nepřetržitý odpočinek v týdnu trval alespoň 35 hodin, resp. u zaměstnanců mladších 18 let nesmí být kratší než 48 hodin. Pokud to dovoluje provoz zaměstnavatele, nepřetržitý odpočinek by měl být stanoven všem zaměstnancům na stejnou dobu tak, aby do něj spadala neděle⁸⁴.

Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. Pouze ve výjimečných případech má zaměstnavatel právo nařídit zaměstnanci práci v těchto dnech⁸⁵.

⁸² TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁸³ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁸⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁸⁵ § 91 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

1.6.5 Práce přesčas

Práci přesčas lze vykonávat nad rámec stanovené pracovní doby pouze ve výjimečných případech. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat práci přesčas maximálně v rozsahu 8 hodin týdně a 150 hodin za kalendářní rok. Na základě dohody se zaměstnancem lze tento limit překročit⁸⁶.

1.7 Odměňování zaměstnanců

Při odměňování zaměstnanců musí zaměstnavatel dodržet zásadu rovnosti, tedy za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna z dohody⁸⁷. Přestupky na úseku odměňování zaměstnanců jsou vymezeny v zákoně o inspekci práce v § 13⁸⁸. Jelikož analyzovaný zaměstnavatel odměňuje zaměstnance mzdou, plat není dále rozebírán.

1.7.1 Mzda

V soukromém sektoru se vykonaná práce odměňuje mzdou⁸⁹. Jelikož se jedná o vlastní prostředky zaměstnavatele, její výše není omezena právními předpisy, pouze minimální a zaručenou mzdou⁹⁰, zaměstnavatel je ovšem vázán obecnými zásadami rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace⁹¹, za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody⁹².

Mzda se sjednává při vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě nebo je stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele. Pokud informace o mzdě nejsou uvedeny ve smlouvě nebo ve vnitřním předpise, zaměstnavatel má povinnost nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce vystavit písemný mzdový výměr s informacemi o způsobu odměňování, termínu a místě výplaty mzdy. Pokud je mzda určena mzdovým výměrem,

⁸⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁸⁷ § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁸⁸ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

⁸⁹ § 109 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁹⁰ Viz nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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, v platném znění.

⁹¹ § 1a písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁹² § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

může ji zaměstnavatel jednostranně měnit bez souhlasu zaměstnance⁹³. V případě sjednání mzdy ve smlouvě lze mzdu sjednat již s přihlédnutím k případné práci přesčas⁹⁴. Podle druhu vykonané práce se rozlišují formy mzdy na časovou, úkolovou, podílovou a smíšenou v kombinaci s úkolovou a podílovou mzdou⁹⁵.

Ke mzdě lze připočíst doplňkové mzdové formy, kterými jsou zejména prémie, bonusy, povinné příplatky (za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí) a nepovinné příplatky (osobní příplatek)⁹⁶.

Mzda je splatná po vykonání práce nejpozději do konce následujícího měsíce, tedy mzda může být v tomto období kdykoliv vyplacena, ale termín výplaty má být pevně sjednán v pracovní smlouvě. Jestliže termín výplaty není dodržen, zaměstnanec má nárok na náhradu škody v podobě úroků z prodlení. Zaměstnanec má také nárok na výplatní pásku, která obsahuje informace o jednotlivých složkách mzdy a provedených srážkách⁹⁷.

1.7.2 Minimální a zaručená mzda

Aktuální výši minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy pro daný rok upravuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a zaručené mzdě. Limity jsou stanovené pro týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin a při kratší pracovní době se výše krátí. U delší týdenní pracovní doby se výše zvyšuje. Do mzdy se nezapočítává příplatek za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli nebo za práci ve ztíženém pracovním prostředí⁹⁸.

⁹³ § 113 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁹⁴ § 114 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

⁹⁵ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-807-4006-678

⁹⁶ BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-807-4006-678

⁹⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

⁹⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

Minimální mzda

Minimální mzda představuje nejnižší možnou hranici pro výši odměny v pracovněprávních vztazích, tedy odměna nesmí být nižší, než je částka v nařízení vlády o minimální mzdě⁹⁹.

Pro rok 2022 byla základní sazba minimální mzdy 96,40 Kč za hodinu nebo 16 200 Kč za měsíc. V roce 2023 došlo k navýšení základní sazby minimální mzdy na 103,80 Kč za hodinu nebo 17 300 Kč za měsíc¹⁰⁰.

Zaručená mzda

Na rozdíl od minimální mzdy, u zaručené mzdy se rozlišuje 8 skupin prací odstupňovaných podle náročnosti, odpovědnosti a složitosti. Nařízení vlády o minimální mzdě a zaručené mzdě obsahuje výčet druhů prací a skupin, kam se daná práce řadí¹⁰¹.

Pro rok 2023 nejnižší úroveň zaručené mzdy u první skupiny prací odpovídá minimální mzdě. Podle skupin prací zaručená mzda postupně stoupá a poslední, osmá skupina, dosahuje částky dvojnásobku minimální mzdy¹⁰².

1.7.3 Povinné příplatky ke mzdě

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci vyplatit příplatky ke mzdě v případě, kdy zaměstnanec vykonal práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli nebo ve ztíženém pracovním prostředí¹⁰³.

Za práci přesčas náleží zaměstnanci příplatek 25 % z průměrného výdělku, pokud se se zaměstnavatelem nedohodlí, na poskytnutí náhradního volna¹⁰⁴. Za dobu práce ve svátek náleží zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno. V případě, že zaměstnanec nechce

⁹⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

¹⁰⁰ § 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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, v platném znění.

¹⁰¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

¹⁰² § 3 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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, v platném znění.

¹⁰³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

¹⁰⁴ § 114 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

čerpat náhradní volno a zaměstnavatel souhlasí, je mu místo toho poskytnut příplatek k dosažené mzdě ve výši 100 % průměrného měsíčního výdělku¹⁰⁵. Za noční práci náleží zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě 10 % z průměrného výdělku¹⁰⁶. Stejně tak i za práci v sobotu a v neděli náleží zaměstnanci k dosažené mzdě 10 % z průměrného výdělku¹⁰⁷. Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek 10 % ze základní sazby minimální mzdy dle § 111 odst. 2¹⁰⁸.

Tabulka 1: Povinné příplatky za práci a jejich výše (Zdroj^{109 110})

Povinné příplatky za práci	Výše příplatku
přesčas	25 % průměrného výdělku nebo náhradní volno
ve svátek	100 % průměrného výdělku nebo náhradní volno
v noci	10 % průměrného výdělku
v sobotu a v neděli	10 % průměrného výdělku
ve ztíženém pracovním prostředí	10 % základní sazby minimální mzdy

1.7.4 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Výše odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr se sjednává přímo v dohodě¹¹¹, avšak odměna z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce nesmí být nižší, než je minimální mzda. Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nevztahuje zaručená mzda ani povinné příplatky ke mzdě¹¹².

1.8 Náklady

Náklady představují peněžní prostředky vynakládané na spotřebu výrobních faktorů, které slouží k dosažení určeného cíle, nejčastěji výnosů. Náklady lze klasifikovat

¹⁰⁵ § 115 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹⁰⁶ § 116 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹⁰⁷ § 118 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹⁰⁸ § 117 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹⁰⁹ Vlastní zpracování dle: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

¹¹⁰ Vlastní zpracování dle: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹¹¹ § 138 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹¹² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

z různých hledisek. Nejčastější je členění podle toho, co bylo spotřebováno, tedy druhové třídění nákladů. V druhovém třídění se náklady dále rozdělují podle oblastí činnosti podniku na provozní a finanční. Náklady jsou dále klasifikovány podle závislosti na změně objemů výkonů na variabilní, které jsou závislé na změně objemu výkonů a fixní, které nejsou závislé na změně objemu výkonů¹¹³.

Tato práce se zabývá zejména osobními náklady ve smyslu nákladů spojených s prací zaměstnanců. Z pohledu zaměstnavatele je důležité, zda jsou takové náklady daňově uznatelné či nikoliv. Daňově uznatelnými náklady jsou náklady (výdaje), které jsou vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů¹¹⁴, pokud zákon nestanoví jinak¹¹⁵.

Osobní náklady

Osobní náklady jsou tvořeny mzdovými náklady zaměstnanců a společníků obchodní korporace ze závislé činnosti, odměnami členů orgánů obchodní korporace, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a ostatními sociálními náklady¹¹⁶.

Mzdové náklady

Mzdové náklady jsou součástí osobních nákladů a zahrnují hrubé mzdy všech zaměstnanců, tedy z pracovního poměru i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ve formě peněžitých i nepeněžitých plnění¹¹⁷.

1.9 Ostatní náklady mzdové oblasti

Se zaměstnanci jsou spojené nejen mzdové, ale i další související náklady.

¹¹³ MARTINOVIČOVÁ, Dana, Miloš KONEČNÝ a Jan VAVŘINA. *Úvod do podnikové ekonomiky*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-271-2034-5.

¹¹⁴ § 24 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

¹¹⁵ Zejména § 25 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

¹¹⁶ § 24 vyhlášky č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, v platném znění.

¹¹⁷ STROUHAL, Jiří. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-281-7.

1.9.1 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity jsou důležité k motivování stávajících zaměstnanců a získávání nové pracovní síly. Jejich poskytování není povinné, pouze záleží na zaměstnavateli a jeho ochotě poskytnout vybrané benefity¹¹⁸. Při poskytování benefitů je důležité zohlednit jejich daňové dopady, tedy zda jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, zdanitelným příjmem zaměstnance či vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného¹¹⁹.

Daňově nevýhodné benefity

Pro zaměstnavatele jsou nevýhodné benefity, které jsou daňově neuznatelným nákladem. Takové benefity jsou zejména nepeněžní příspěvky na rekreaci přesahující částku 20 000 Kč za rok a dary zaměstnancům (nevztahuje se na reklamní a propagační předměty)¹²⁰.

Daňově neutrální benefity

Daňově neutrální benefity jsou daňově uznatelným nákladem, ale podléhají dodanění na straně zaměstnance a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Takové benefity jsou například částky nad limit cestovních náhrad, poskytnutí vlastních výrobků a služeb se slevou, dovolená nad rámec stanoveného rozsahu zákoníkem práce a tzv. sick days¹²¹.

Daňově výhodné benefity

Daňově výhodné benefity nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými náklady, tudíž si nemohou uplatnit výdaje na snížení daňové povinnosti. Z jejich poskytnutí se ale neplatí sociální a zdravotní pojištění a pro zaměstnance se jedná o osvobozený příjem od daně a pojistného. Takovými benefity mohou být například ochucené nebo perlivé nealkoholické nápoje na pracovišti, občerstvení na pracovišti, příspěvky na sport, kulturu

¹¹⁸ BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-342-4.

¹¹⁹ GT-ÚČETNICTVÍ, s.r.o. *Daňové dopady benefitů na zaměstnance a zaměstnavatele*. In: MONEYERP.COM [online]. 2023 [cit. 20.1.2023]. Dostupné z: <https://moneyerp.com/cs-cz/danove-dopady-benefitu-na-zamestnance-a-zamestnavatele>.

¹²⁰ BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-342-4.

¹²¹ BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-342-4.

a vzdělávání, příspěvek na rekreaci 20 000 Kč ročně nebo úhrada nadstandardní zdravotní péče. Podmínkou je, že plnění musí být nepeněžní¹²².

Daňově nejvýhodnější benefity

Pro zaměstnavatele jsou nejvýhodnější benefity, které jsou daňově uznatelným nákladem snižujícím základ daně a zároveň pro zaměstnance jsou osvobozeným příjmem dle § 6 odst. 9 zákona o dani z příjmu. Takové benefity jsou například stravenky a stravenkový paušál, příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění do 50 000 Kč ročně a kurzy a vzdělávání potřebné k výkonu zaměstnání¹²³.

1.9.2 Dovolená

Dle § 211 zákoníku práce vzniká zaměstnanci za vykonanou práci v pracovním poměru nárok na dovolenou. V soukromém sektoru výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, avšak je možné poskytnout dovolenou nad rámec stanoveného rozsahu v zákoníku práce. Nárok na dovolenou vzniká zaměstnanci, který odpracoval 52 týdnů v rozsahu své týdenní pracovní doby a jehož pracovní poměr trval nepřetržitě celý rok¹²⁴. Zaměstnavatel má oprávnění rozhodnout, kdy zaměstnanec bude dovolenou čerpat a rozhodnutí mu písemně oznámit alespoň 14 dnů předem. Zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby zaměstnanec vyčerpal celou dovolenou v kalendářním roce, za nějž mu náleží. Ovšem nevyčerpanou dovolenou nad rámec zákonné výměry 4 týdnů lze převést do následujícího roku. V případě neomluvené absence lze dovolenou krátit¹²⁵.

Za dobu čerpání dovolené má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě nevyčerpané dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy pouze při skončení pracovního poměru¹²⁶.

¹²² BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-342-4.

¹²³ BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-342-4.

¹²⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

¹²⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

¹²⁶ § 222 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

1.9.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Jedna z hlavních povinností zaměstnavatele je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce. Tato povinnost se vztahuje na všechny osoby, které se zdržují na jeho pracovišti, to znamená včetně zaměstnanců agentury práce, a případně i jiných zaměstnavatelů. Zaměstnavatel má povinnost vyhledávat případná nebezpečí a předcházet jim. V případě, že rizika nejde odstranit, zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnancům ochranné pracovní prostředky. Zaměstnavatel má také povinnost sdělit zaměstnancům informace ohledně preventivních prohlídek, vyšetřeních souvisejících s výkonem práce a mít uzavřenou smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb^{127 128}.

Zaměstnanec má povinnost dbát nejen o svou vlastní bezpečnost a zdraví, ale i ostatních osob souvisejících s jeho výkonem práce. Dále je povinen dodržovat předpisy a pokyny zaměstnavatele, nepožívat alkoholické nápoje nebo jiné návykové látky na pracovišti a kouřit pouze ve vymezených prostorách¹²⁹.

1.9.4 Odstupné

V případě skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů rušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístování zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnosti zaměstnance¹³⁰ nebo dohodou ze stejného důvodu, má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci vyplatit odstupné ve výši nejméně:

- jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance při trvání pracovního poměru méně než 1 rok,
- dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance při trvání pracovního poměru alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance při trvání pracovního poměru více než 2 roky¹³¹.

¹²⁷ § 54 odst. 2 písm. a) zákona č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách.

¹²⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

¹²⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

¹³⁰ § 52 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹³¹ § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Totéž platí v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 zákoníku práce.

1.10 Zákonné odvody z mezd

Mezi zákonné odvody z mezd, které má zaměstnavatel povinnost odvádět, se řadí pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na zdravotní pojištění, záloha na daň ze závislé činnosti a srážková daň¹³².

Méně známé povinné pojištění je pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání, dále jako „úrazové pojištění“. Zaměstnavatel má povinnost přihlásit se k úrazovému pojištění u komerční pojišťovny, kdy zákonné pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu a trvá po celou dobu jeho existence. Pojistné se odvádí čtvrtletně a je hrazeno předem do konce prvního měsíce v daném čtvrtletí. Vyměřovacím základem pro výpočet úrazového pojištění je souhrn vyměřovacích základů zaměstnanců na pojistném sociálního zabezpečení za uplynulé kalendářní čtvrtletí. Sazby pojistného závisí na vykonávané činnosti zaměstnavatele a jsou uvedeny v příloze vyhlášky č. 125/1993 Sb. Z hlediska daně z příjmu je to daňově účinný náklad a účtuje se na účet 548 – Ostatní provozní náklady¹³³.

1.10.1 Pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění

Zaměstnavatel je povinen odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění nejen za zaměstnance, ale i za sebe. Výše odvedené částky pojistného vychází z vyměřovacího základu, kterým je úhrn příjmů zaměstnance. Pojistné za zaměstnance i za zaměstnavatele je splatné od 1. do 20. dne následujícího měsíce, ve kterém byla mzda zúčtována. Sociální pojištění se skládá ze tří složek: důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a nemocenské pojištění. Pojistné, které je hrazeno zaměstnavatelem, je z hlediska daně z příjmů daňově účinným nákladem a účtuje se na účet 524 – Zákonné

¹³² BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7.

¹³³ BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7.

sociální pojištění. Zaměstnavatel v součtu za zaměstnance odvádí na pojistném 33,8 % z hrubých mezd^{134 135 136}.

Tabulka 2: Výše pojistného z vyměřovacího základu zaměstnance pro rok 2023 (Zdroj^{137 138 139})

	Sociální pojištění celkem	Nemocenské pojištění	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	Důchodové pojištění	Zdravotní pojištění
Zaměstnavatel	24,8 %	2,1 %	1,2 %	21,5 %	9 %
Zaměstnanec	6,5 %	0 %	0 %	6,5 %	4,5 %

1.10.2 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

Daň z příjmu fyzických osob upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, dále jako „ZDP“. Zaměstnavatel jako plátcе daně je povinen za zaměstnance jako poplatníka odvést správci daně daň vybíranou srážkovou sazbou daně dle § 6 odst. 4 a zálohu na daň dle § 38h ZDP.

Daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby daně se vybírá v případech, kdy:

- zaměstnanec u zaměstnavatele neučinil prohlášení k dani ohledně slev na dani a daňových zvýhodnění,
- příjem z dohody o provedení práce nepřesahuje částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc u téhož plátce,
- příjem z dohody o pracovní činnosti nepřesahuje za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast na nemocenském pojištění, tj. částku 4 000 Kč¹⁴⁰.

¹³⁴ BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7

¹³⁵ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění.

¹³⁶ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, v platném znění.

¹³⁷ Vlastní zpracování dle: BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7

¹³⁸ Vlastní zpracování dle: § 7 odst. 1 písm. a) a c) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění.

¹³⁹ Vlastní zpracování dle: § 9 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění, ve spojení s § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, v platném znění.

¹⁴⁰ § 6 odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Tato daň činí 15 % ze zdaňovaného příjmu¹⁴¹.

Záloha na daň se spočítá ze základu pro výpočet zálohy, kterým je hrubá mzda zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru¹⁴². Záloha se vypočte ze základu sazbou:

- 15 % z částky do 4násobku průměrné mzdy,
- 23 % z přesahující částky¹⁴³.

Od vypočtené zálohy na daň je možné odečíst tzv. slevy na dani a daňové zvýhodnění na dani¹⁴⁴. Pro potřeby této práce je nejvýznamnější sleva na poplatníka, která pro rok 2023 činí 2 570 Kč za měsíc¹⁴⁵.

1.11 Výpočet měsíční mzdy

K výpočtu čisté mzdy je nejprve potřeba vypočíst částku hrubé mzdy, která se skládá ze součtu základní mzdy, příplatků, prémie a osobního ohodnocení. Z hrubé mzdy zaměstnavatel odečte pojistné na sociální zabezpečení ve výši 6,5 % a zdravotní pojištění ve výši 4,5 %. Hrubá mzda zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru je základem pro výpočet zálohy na dani. Od 15 % zálohy na daň, případně doplněná o tzv. solidární daň se dále odečtou slevy na dani podle § 35ab a § 35d ZDP. Výsledná daň po slevách se odečte z hrubé mzdy, resp. pokud vznikne daňový bonus, zvyšuje se částka čisté mzdy k výplatě¹⁴⁶.

Postup výpočtu je zpracován v následující tabulce:

¹⁴¹ § 36 odst. 2 písm. m) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

¹⁴² § 38h odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

¹⁴³ § 38h odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

¹⁴⁴ § 38h odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

¹⁴⁵ § 35ba odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

¹⁴⁶ BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KÚCHAŘOVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7

Tabulka 3: Výpočet měsíční mzdy v roce 2023 (Zdroj¹⁴⁷)

Řádek	Operace	Položka	Výpočet
1		Základní mzda	
2	+	Příplatky, prémie a osobní ohodnocení	
3		Hrubá mzda	
4	-	Pojistné na sociální zabezpečení	6,5 % z ř. 3
5	-	Zdravotní pojištění	4,5 % z ř. 3
6		Zaokrouhlený základ pro výpočet zálohy (na 100 Kč nahoru)	zaokr. ř. 3
7		Záloha na daň (max. do částky 4násobku průměrné mzdy)	15 % z ř. 6
8		Záloha na daň (částka přesahující kladný rozdíl mezi základem pro výpočet zálohy a čtyřnásobkem průměrné mzdy)	23 % z kladného rozdílu ř. 6 a 161 296 Kč
9		Záloha na daň	ř. 7 + ř. 8
10	-	Sleva na dani	§ 35ab, § 35d ZDP
11	=	Daň po slevě	ř. 9 – ř. 10
12	+	Daňový bonus	§ 35d ZDP
13		Čistá mzda	ř. 3 – ř. 4 – ř. 5 – ř. 11 + ř. 12

1.12 Účtování mezd

Základní účtování mezd se provádí v syntetické evidenci na účtu 521 – Mzdové náklady se souvztažným zápisem na účtu 331 – Zaměstnanci. Hlavním dokumentem pro účtování

¹⁴⁷ Vlastní zpracování dle: BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7

je zúčtovací a výplatní listina, která zachycuje všechny informace ohledně forem mezd, příplatků, náhrad či premií a odměn¹⁴⁸.

Tabulka 4: Účtování mzdy (Zdroj¹⁴⁹)

Číslo operace	Popis účetní operace	Účet	
		MD	D
1.	Hrubá mzda zaměstnance	521	331
2.	Pojistné na sociální zabezpečení (<i>zaměstnanec 6,5 %</i>)	331	336
3.	Zdravotní pojištění (<i>zaměstnanec 4,5 %</i>)	331	336
4.	Záloha na daň z příjmů	331	342
5.	Pojistné na sociální zabezpečení (<i>zaměstnavatel 24,8 %</i>)	524	336
6.	Zdravotní pojištění (<i>zaměstnavatel 9 %</i>)	524	336
7.	Odvod sociálního a zdravotního pojištění	336	221
8.	Odvod sražené daně z příjmu finančnímu úřadu	342	221
9.	Bezhotovostní výplata mzdy	331	221

Vysvětlivky k použitým zkratkám účtů:

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

Kromě zúčtovací a výplatní listiny, zaměstnavatel má také povinnost vést ke každému svému zaměstnanci mzdové listy, které slouží ke kontrole finančnímu úřadu a orgánům

¹⁴⁸ BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7

¹⁴⁹ Vlastní zpracování dle: BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7

sociálního a zdravotního pojištění. Později jsou mzdové listy použity pro posouzení nároku na důchodové pojištění zaměstnance¹⁵⁰.

1.13 Shrnutí

V této kapitole byly vysvětleny základní pojmy týkající se problematiky pracovněprávních vztahů. Nejprve byly vymezeny pracovněprávní předpisy, poté přiblíženy pracovněprávní vztahy a jejich subjekty, část zabývající se vymezením závislé práce a tzv. švarcsystémem. Podrobně byla popsána oblast týkající se pracovního poměru, tedy postup před vznikem pracovního poměru, pracovní smlouva, zkušební doba a skončení pracovního poměru. Kromě pracovního poměru byla také nastíněna problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pozornost byla věnovaná odměňování zaměstnanců, kde byla popsána mzda a odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na tuto problematiku navazuje kapitola týkající se nákladů a nákladů spojených se zaměstnanci. Jedná se o zaměstnanecké benefity a posouzení jejich daňové výhodnosti, dovolenou, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a odstupné. Dále byly vymezeny zákonné odvody z mezd. Teoretická část je ukončena výpočtem mzdy a jejím následným zaúčtováním.

¹⁵⁰ BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Analytická část práce se věnuje analýze pracovněprávních vztahů konkrétního zaměstnavatele v oblasti mzdových nákladů a osobních nákladů. Nejdříve bude představena společnost jakožto zaměstnavatel, výrobní program a struktura zaměstnanců. Následující části jsou zaměřeny na organizační strukturu, vymezení problému, postup při přijímání nových zaměstnanců a obsah pracovní smlouvy. Dále je vymezena pracovní doba a zaměstnanecké výhody. Podstatná část analytické části práce se zabývá odměňováním zaměstnanců, kde je vypočítána a zaúčtována měsíční mzda zaměstnanců s vybranými druhy práce, dále osobními náklady zaměstnavatele, následující analýzou celkových osobních nákladů zaměstnavatele. V závěru této části se nachází kapitola věnující se situaci na trhu práce, tedy vývoji nezaměstnanosti v okrese, srovnání mezd konkurenčních zaměstnavatelů a vlivu inflace na reálnou výši mezd.

2.1 Představení zaměstnavatele

Zaměstnavatelem je akciová společnost se sídlem v okrese Olomouc, zapsána do obchodního rejstříku v 90. letech 20. století. Společnost je jednou z významných českých výrobců potravinářského strojírenství. Historie sahá do 50. let 20. století, kdy byla součástí výrobně hospodářské jednotky národního podniku. V roce 1991 byla provedena restrukturalizace, která přinesla osamostatnění a nové znění obchodní firmy. Následně došlo k privatizaci, která byla ukončena v roce 1997, čímž došlo k posílení pozice na trhu¹⁵¹.

V současné době je společnost tradičním výrobcem a dodavatelem strojů, technologických linek a výrobních závodů pro potravinářský průmysl. Stroje jsou z velké části vyráběny podle požadavků a potřeb konkrétního zákazníka, převážně se tedy jedná o zakázkovou výrobu. Mezi cílové odběratele společnosti patří hlavně pekárny a sladovny. Společnost má také příjmy z pronájmů kancelářských prostor a nevyužitých výrobních hal, které se nacházejí ve stejném areálu¹⁵².

¹⁵¹ Výroční zpráva a účetní závěrka 2021 XYZ, a.s. Poskytnuto společností. [cit. 13.11.2022]

¹⁵² Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

Předmětem podnikání analyzované společnosti, který je uveden v obchodním rejstříku:

- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení,
- silniční motorová doprava – nákladní provozovaná vozidly nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti nepřesahující 3,5 tuny, jsou-li určeny k přepravě zvířat nebo věcí,
- montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení¹⁵³.

Společnost má pouze jednoho akcionáře, kterým je společnost s ručením omezeným vlastníci 103 kusů akcií v hodnotě přesahující 2,5 milionů Kč¹⁵⁴.

Dle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví se analyzovaná společnost řadí mezi střední účetní jednotky, poněvadž došlo k překročení hodnoty celkových aktiv 100 milionů Kč, ročního úhrnu čistého obratu 200 milionů Kč a průměrný počet zaměstnanců v průběhu účetního období je větší než 50 osob¹⁵⁵. Avšak nejedná se o velkou účetní jednotku, jelikož společnost nepřekročila alespoň 2 hraniční hodnoty uvedené v § 1b odst. 3 zákona o účetnictví. Společnost je povinna sestavovat účetní závěrku v plném rozsahu¹⁵⁶, která musí být ověřena auditorem^{157 158}.

2.1.1 Výrobní program

Společnost nabízí dodávky technologických linek pro pekárny. Jedná se o linky na výrobu pečiva. Dále nabízí dodání jednotlivých strojů pro pekařské a cukrářské provozy, zaškolení obsluhy, poradenství týkající se strojů a dodání náhradních dílů. Společnost také nabízí technologické zařízení a stroje potřebné pro výrobu sladu. K dodání jednotlivých strojů, popřípadě provozních souborů také nabízí jejich montáž, uvedení do provozu a dle přání zákazníka poskytnutí know-how formou zaškolení zaměstnanců vlastním odborníkem. Do výrobního programu společnosti také patří výroba a dodávka obrobených svařenců¹⁵⁹.

¹⁵³ Výroční zpráva a účetní závěrka 2021 XYZ, a.s. Poskytnuto společností. [cit. 13.11.2022]

¹⁵⁴ Výroční zpráva a účetní závěrka 2021 XYZ, a.s. Poskytnuto společností. [cit. 13.11.2022]

¹⁵⁵ § 1b odst. 2 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v platném znění.

¹⁵⁶ § 18 odst. 4 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v platném znění.

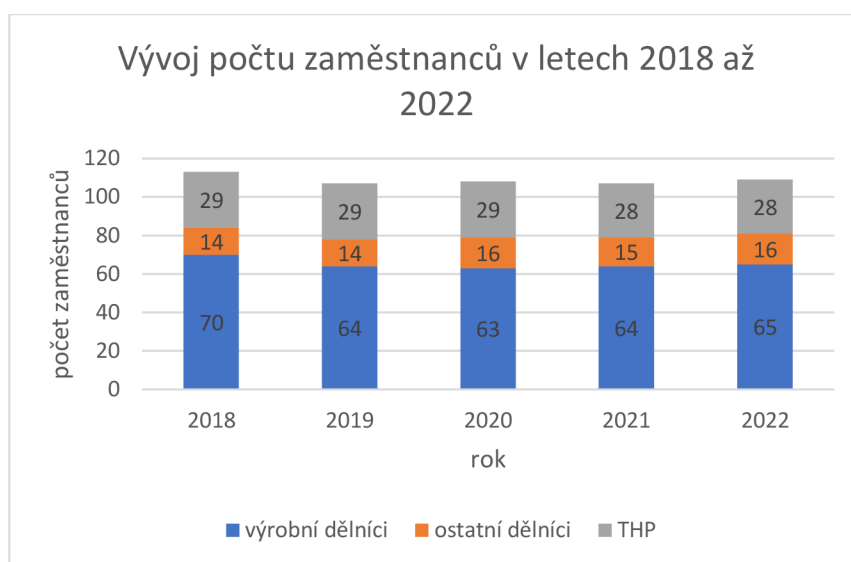
¹⁵⁷ § 20 odst. 1 písm. b) zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v platném znění.

¹⁵⁸ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

¹⁵⁹ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

2.1.2 Zaměstnanci

Analyzovaná společnost k 31.12.2022 zaměstnává celkem 109 zaměstnanců. V podrobnějším členění se jedná o 65 výrobních dělníků, 16 ostatních dělníků a 28 technickohospodářských pracovníků, z toho 11 vedení společnosti¹⁶⁰. V níže uvedeném grafu je zobrazen vývoj počtu zaměstnanců a jejich struktura v letech 2018 až 2022.



Graf 1: Vývoj zaměstnanců v letech 2018 až 2022 (Zdroj¹⁶¹)

Doposud všichni zaměstnanci mají uzavřenou pracovní smlouvu, přičemž někteří z nich (vrátní) mají sjednanou kratší pracovní dobu¹⁶².

2.2 Organizační struktura

Organizační struktura je tvořena výrobním provozem a jednotlivými úseky, které zabezpečují technickohospodářskou a správní činnost, která souvisí s předmětem podnikání. Společnost je řízena generálním ředitelem, kterému jsou podřízeni výrobní ředitel, obchodní ředitel, vedoucí ekonomického úseku, správa areálu péče o dlouhodobý

¹⁶⁰ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

¹⁶¹ Vlastní zpracování dle: Výroční zpráva a účetní závěrka 2018, 2019, 2020, 2021 XYZ, a.s. Poskytnuta společností, ve spojení s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

¹⁶² Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

majetek, odbor bezpečnostní politiky, požární ochrany, technický úsek, řízení a kontrola jakosti, personální oddělení a oddělení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci¹⁶³.

2.3 Vymezení problému

Protože zaměstnavatel průběžně usiluje o optimalizaci mzdových nákladů, klade se otázka, zda a jakým způsobem lze optimalizovat mzdové náklady. To bude možné zjistit porovnáním nákladů na činnosti, které jsou prováděny zaměstnanci v pracovním poměru, oproti nákladům na zajištění stejných činností jinými způsoby – ať už zaměstnanci agentury práce nebo prostřednictvím subdodávky samostatných podnikatelů. Jedná se tedy o ekonomické úvahy zaměstnavatele.

Pro komplexní porovnání navrhovaných variant je třeba v nákladech na zaměstnance zohledňovat nejen mzdy, zdravotní a sociální pojištění odváděné zaměstnavatelem, ale i ostatní náklady, jako jsou náklady vznikající z pracovního poměru. Například se jedná o náklady na nábor zaměstnanců, lékařské prohlídky, pracovní oděv, náklady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ochranné pracovní prostředky, benefity, dovolenou, zákonné pojištění, odstupné a další.

2.4 Postup při přijímání nových zaměstnanců

Postup při přijímání nových zaměstnanců je ve většině případů stejný s výjimkou vedoucích zaměstnanců, kteří mohou vyžadovat specifický přístup.

2.4.1 Inzerce volných pracovních míst

Zaměstnavatel plní ohlašovací povinnost volných pracovních míst vůči příslušnému úřadu práce, kde pravidelně aktualizuje a zveřejňuje jejich seznam¹⁶⁴. Zaměstnavatel také zveřejňuje volná pracovní místa na svých webových stránkách, kde součástí každého inzerátu jsou požadavky vztahující se k nabízenému druhu práce. Dále je v každém inzerátu uvedena nástupní mzda, pracovní doba a nabízené benefity. Volná pracovní

¹⁶³ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

¹⁶⁴ ÚŘAD PRÁCE OLOMOUC. Volná pracovní místa v Olomouci. In: *Úřad práce Olomouc* [online]. [cit. 30.3.2023]. Dostupné z: <https://www.uradpraceolomouc.cz/>.

místa jsou také zveřejňována na internetových portálech zaměřujících se na zveřejňování pracovních míst, jako je například jobs.cz, volnamista.cz nebo pracomat.cz¹⁶⁵.

2.4.2 Požadavky na uchazeče o vybrané druhy práce

Pro účely této práce byly vybrány v součinnosti se zaměstnavatelem tři druhy práce, kterými jsou technolog, svářeč a vrátný.

Požadavkem zaměstnavatele bylo, aby se jednalo o příklady druhu práce, která vyžaduje buď vysokou formální kvalifikaci (technolog), odbornou kvalifikaci a manuální zručnost (svářeč) nebo druh práce bez specifických požadavků na kvalifikaci (vrátný).

TECHNOLOG

Mezi hlavní požadavky zaměstnavatele na zaměstnance vykonávající druh práce technolog patří střední či vysokoškolské vzdělání technického směru a praxe na daném pracovním místě ve strojírenské firmě. Kromě toho je důležitá zručnost a technické myšlení. Další nutností, kterou musí technolog ovládat je angličtina na komunikativní úrovni a práce na počítači. Důležitá je také odolnost vůči stresu, spolehlivost a zodpovědnost¹⁶⁶.

SVÁŘEČ

Mezi hlavní požadavky zaměstnavatele na zaměstnance vykonávající druh práce svářeč patří střední odborné vzdělání s výučním listem a úspěšně absolvovaný svářečský kurz. Uchazeč dále musí mít praxi v oboru a umět číst ve výkresové dokumentaci. Mezi další požadavky patří spolehlivost a zodpovědnost¹⁶⁷.

VRÁTNÝ

Hlavním požadavkem zaměstnavatele na zaměstnance vykonávající druh práce vrátný je spolehlivost, zodpovědnost a čistý trestní rejstřík¹⁶⁸.

¹⁶⁵ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

¹⁶⁶ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

¹⁶⁷ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

¹⁶⁸ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

2.4.3 Pohovor a nástup do práce

Uchazeč o zaměstnání kontaktuje zaměstnance personálního oddělení zpravidla pomocí e-mailu, který je uveden v každém inzerátu. Současně je vhodné do e-mailu přiložit soubor s životopisem na základě něhož je uchazeč pozván na pracovní pohovor, kterého se účastní ředitel daného úseku a zaměstnanec personálního oddělení. Jestliže se uchazeč jeví jako vhodný kandidát na daný druh práce a po seznámení se s pracovními podmínkami má stále zájem, po absolvování vstupní lékařské prohlídky lze podepsat pracovní smlouvu. První den nástupu do práce probíhá povinné školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany, které mají na starosti vedoucí zaměstnanci¹⁶⁹.

2.4.4 Náklady spojené s přijetím nových zaměstnanců

Před uzavřením pracovní smlouvy má uchazeč o zaměstnání povinnost podstoupit vstupní lékařskou prohlídku u smluvního lékaře zaměstnavatele. Náklady na vstupní prohlídku jsou 500 Kč, které zaměstnavatel v případě přijetí proplácí uchazeči o zaměstnání zpět. Zaměstnancům je poskytován pracovní oděv, který se skládá z trička, mikiny, kalhot, páru bot a bundy¹⁷⁰. V následující tabulce jsou uvedeny náklady související s přijetím nových zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.

Tabulka 5: Náklady spojené s přijetím nových zaměstnanců do pracovněprávního vztahu (Zdroj¹⁷²)

Druh nákladu	Cena
Vstupní lékařská prohlídka	500 Kč
BOZP a PO	0 Kč ¹⁷¹
Pracovní oděv	1750 Kč až 3 250Kč
Celkem	2250 Kč až 3750 Kč

¹⁶⁹ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

¹⁷⁰ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

¹⁷¹ Protože zaměstnavatel vstupní školení provádí vlastními zaměstnanci, nebyl schopen poskytnout ani přibližný výpočet těchto nákladů.

¹⁷² Vlastní zpracování dle: Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

2.5 Obsah pracovní smlouvy

Pracovní smlouva má ze zákona písemnou podobu a obsahuje všechny povinné náležitosti dle § 34 zákoníku práce, kterými je druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Dále je ve smlouvě sjednána zkušební doba v délce 3 měsíců. Ve většině případů se uzavírá pracovní poměr na dobu neurčitou. Ve smlouvě se také nachází informace ohledně výpovědní doby, o výplatním termínu, sjednané výši mzdy a příplatcích, týdenní pracovní době a dovolené. Součástí jsou také informace o pracovních podmínkách. Mzda není sjednaná s přihlédnutím k práci přesčas ani nejsou sjednány vyšší než zákonné příplatky. U zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace¹⁷³.

2.6 Pracovní doba

Pracovní doba pro svářeče a vrátného je stanovena v délce 40 hodin týdně. Jedná se o jednosměnný pracovní režim, délka pracovní směny trvá 8 hodin a je od 6 do 14:30 hodin včetně povinné 30minutové přestávky v práci. Pracovní doba technologa je 37,5 hodin týdně, přičemž je rovnoměrně rozvržena na 7,5 hodiny denně a jedná se o jednosměnný pracovní režim¹⁷⁴.

2.7 Zaměstnanecké výhody

Benefity, které v současné době zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům, jsou zejména možnost penzijního připojištění, 13. a 14. mzda, 5 týdnů dovolené, příspěvek na podnikové stravování a hlídané parkoviště¹⁷⁵.

2.8 Odměňování zaměstnanců

Jak už bylo zmíněno v kapitole 1.7.2., v soukromém sektoru se vykonaná práce odměňuje mzdou. Analyzovaný zaměstnavatel není omezen v její výši, ale pouze minimální a zaručenou mzdou. K základní mzdě zaměstnanců patří pohyblivé složky mzdy, kterými jsou povinné příplatky za práci dle zákoníku práce, odměny, prémie a další příplatky¹⁷⁶.

¹⁷³ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

¹⁷⁴ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

¹⁷⁵ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

¹⁷⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

Zaměstnavatel vždy vyplácí mzdy v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, kdy zaměstnanci vznikl nárok na odměnu za vykonanou práci. Zaměstnavatel nemá problém s vyplácením mezd¹⁷⁷.

2.8.1 Výpočet čisté měsíční mzdy a její zaúčtování

V této kapitole je uvažováno, že zaměstnanec má podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje pouze slevu na poplatníka dle § 35 ba odst. 1 písm. a) ZDP.

TECHNOLOG

Nástupní mzda technologa činí 35 000 Kč měsíčně a tato částka odpovídá nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a zaručené mzdě. Případné pozdější zvyšování záleží na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kromě povinných příplatků za práci dle zákoníku práce nabízí zaměstnavatel odměny v podobě prémie v závislosti na jeho hospodářských výsledcích a rozhodnutí předsedy představenstva. Pracovní doba činí 7,5 hodin denně a v úvahu je bráno 20 pracovních dní v měsíci. V níže uvedené tabulce je uvedena a zaúčtována nástupní mzda bez příplatků a prémie, tedy měsíční hrubá mzda technologa činí 35 000 Kč¹⁷⁸.

Tabulka 6: Výpočet čisté mzdy technologa (Zdroj¹⁷⁹)

Položka	Výpočet	Částka (Kč)	Zaúčtování
Hrubá mzda	Základní mzda + příplatky a odměny	35 000	521/331
ZP zaměstnavatel	9 % z HM	3 150	524/336.001
SZ zaměstnavatel	24,8 % z HM	8 680	524/336.002
Záloha na daň	15 % z HM	5 250	-
Slevy na daň	§35ba, §35d ZDP	2 570	-

¹⁷⁷ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

¹⁷⁸ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

¹⁷⁹ Vlastní zpracování dle: BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7 v souvislosti s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

Záloha na daň po slevách	-	2 680	331/342
ZP zaměstnanec	4,5 % z HM	1 575	331/336.001
SP zaměstnanec	6,5 % z HM	2 275	331/336.002
Čistá mzda zaměstnance	HM – daň – ZP a SP zaměstnanec	28 470	331/221
Osobní náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance	HM + ZP a SP zaměstnavatel	46 830	-

SVÁŘEČ

Nástupní mzda svářeče je v rozmezí 180 až 210 Kč za hodinu práce a tato sazba odpovídá nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a zaručené mzdě. Případné pozdější zvyšování záleží na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kromě povinných příplatků za práci dle zákoníku práce nabízí zaměstnavatel odměny v podobě prémie v závislosti na hospodářských výsledcích a rozhodnutí předsedy představenstva. V níže uvedené tabulce je počítáno s průměrnou hodinovou mzdou 195 Kč, protože tuto sazbu pobírá většina svářečů, s 8 hodinovou pracovní dobou a 20 pracovními dny v měsíci. Hrubá mzda svářeče činí 31 200 Kč¹⁸⁰.

Tabulka 7: Výpočet čisté mzdy svářeče (Zdroj¹⁸¹)

Položka	Výpočet	Částka (Kč)	Zaučtování
Hrubá mzda	Základní mzda + příplatky a odměny	31 200	521/331
ZP zaměstnavatel	9 % z HM	2 808	524/336.001
SZ zaměstnavatel	24,8 % z HM	7 738	524/336.002

¹⁸⁰ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

¹⁸¹ Vlastní zpracování dle: BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7 v souvislosti s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

Záloha na daň	15 % z HM	4 680	-
Slevy na daň	§35ba, §35d ZDP	2 570	-
Záloha na daň po slevách	-	2 110	331/342
ZP zaměstnanec	4,5 % z HM	1 404	331/336.001
SP zaměstnanec	6,5 % z HM	2 028	331/336.002
Čistá mzda zaměstnance	HM – daň – ZP a SP zaměstnanec	25 658	331/221
Osobní náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance	HM + ZP a SP zaměstnavatel	41 746	-

VRÁTNÝ

Dle přílohy v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a zaručené mzdě, se druh práce vrátný řadí do 1. skupiny prací. Pro tuto skupinu prací je v roce 2023 nejnižší úroveň zaručené mzdy 103,80 Kč za hodinu, respektive 17 300 Kč za měsíc což odpovídá minimální mzdě, na kterou má zaměstnanec v každém případě nárok¹⁸². Hodinová mzda činí 105 Kč, tudíž splňuje minimální hodinovou sazbu, avšak výsledná částka musí činit nejméně 17 300 Kč. Kromě povinných příplatků za práci dle zákoníku práce nabízí zaměstnavatel odměny v podobě prémie v závislosti na hospodářských výsledcích a rozhodnutí předsedy představenstva. V níže uvedené tabulce je uvedena základní mzda bez prémie a příplatků, respektive minimální mzda¹⁸³.

¹⁸² § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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, v platném znění.

¹⁸³ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

Tabulka 8: Výpočet čisté mzdy vrátného 2023 (Zdroj¹⁸⁴)

Položka	Výpočet	Částka (Kč)	Zaúčtování
Hrubá mzda	Základní mzda + příplatky a odměny	17 300	521/331
ZP zaměstnavatel	9 % z HM	1 557	524/336.001
SZ zaměstnavatel	24,8 % z HM	4 290	524/336.002
Záloha na daň	15 % z HM	2 595	-
Slevy na daň	§35ba, §35d ZDP	2 570	-
Záloha na daň po slevách	-	25	-
ZP zaměstnanec	4,5 % z HM	778	331/336.001
SP zaměstnanec	6,5 % z HM	1 124	331/336.002
Čistá mzda zaměstnance	HM – daň – ZP a SP zaměstnanec	15 373	331/221
Osobní náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance	HM + ZP a SP zaměstnavatel	23 147	-

2.8.2 Osobní náklady zaměstnavatele

Pod pojmem osobní náklady zaměstnavatele rozumíme náklady spojené s prací zaměstnanců, přičemž pro zjednodušení jsou náhrady za dovolené zahrnuty v měsíčních nákladech stejně jako vyplácená mzda, protože náhrada za dovolenou se vypočítává z průměrného výdělku za předchozí čtvrtletí, a tedy se jedná o stejnou nebo případně lehce zvýšenou částku (například mimořádné prémie) odpovídající vyplácené mzdě. Jinak řečeno, zaměstnanec za měsíc obdrží buď mzdu nebo náhradu za dovolenou v prakticky stejné výši.

¹⁸⁴ Vlastní zpracování dle: BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7 v souvislosti s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

Tyto náklady se skládají nejen ze mzdových nákladů (hrubé mzdy), ale i z dalších souvisejících nákladů (viz kapitola 1.8).

TECHNOLOG

Roční mzdové náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance, který pracuje jako technolog, představují nejen dvanáctinásobek měsíčních nákladů, ale je nutné zohlednit i tzv. 13. a 14. mzdu, a proto se jedná o čtrnáctinásobek. Za práci jednoho technologa zaměstnavatel vynaloží zhruba 655 620 Kč ročně.

Tabulka 9: Osobní náklady zaměstnavatele na technologa (Zdroj¹⁸⁵)

Položka	Měsíční částka v Kč	Roční částka v Kč
Hrubá mzda	35 000	490 000
Odvody zaměstnavatele ZP + SP	11 830	165 620
Součet HM a ZP + SP	46 830	655 620

Nicméně s ohledem na 5 týdnů dovolené, skutečně odpracovaná hodina práce technologa stojí zaměstnavatele zhruba 372 Kč (tato hodnota se vypočte jako podíl ročních nákladů, které zaměstnavatel vynaloží za jednoho technologa, 47 týdnů a 37,5 odpracovaných hodin za týden). Tato částka umožňuje porovnat výhodnost či nevýhodnost subdodávek samostatných podnikatelů.

SVÁŘEČ

Roční mzdové náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance, který pracuje jako svářeč, představují zhruba 584 444 Kč. Z této částky zaměstnavatel za zaměstnance odvede na zdravotním a sociálním pojištění zhruba 147 644 Kč. Ve výpočtu je zohledněna i tzv. 13. a 14. mzda.

¹⁸⁵ Vlastní zpracování dle výpočtů z kapitoly 2.8.1.

Tabulka 10: Osobní náklady zaměstnavatele na svářeče (Zdroj¹⁸⁶)

Položka	Měsíční částka v Kč	Roční částka v Kč
Hrubá mzda	31 200	436 800
Odvody zaměstnavatele ZP + SP	10 546	147 644
Součet HM a ZP + SP	41 746	584 444

Nicméně s ohledem na 5 týdnů dovolené, skutečně odpracovaná hodina práce svářeče stojí zaměstnavatele zhruba 311 Kč (tato hodnota se vypočte jako podíl ročních nákladů, které zaměstnavatel vynaloží za jednoho svářeče, 47 týdnů a 40 odpracovaných hodin za týden). Tato částka umožňuje porovnat výhodnost či nevýhodnost subdodávek samostatných podnikatelů.

VRÁTNÝ

Roční mzdové náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance, který pracuje jako vrátný, představují zhruba 324 058 Kč. Z této částky zaměstnavatel za zaměstnance odvede na zdravotním a sociálním pojištění zhruba 81 858 Kč. Ve výpočtu je zohledněna i tzv. 13. a 14. mzda.

Tabulka 11: Osobní náklady zaměstnavatele na vrátného (Zdroj¹⁸⁷)

Položka	Měsíční částka v Kč	Roční částka v Kč
Hrubá mzda	17 300	242 200
Odvody zaměstnavatele ZP + SP	5 847	81 858
Součet HM a ZP + SP	23 147	324 058

Nicméně s ohledem na 5 týdnů dovolené, skutečně odpracovaná hodina práce vrátného stojí zaměstnavatele zhruba 172 Kč (tato hodnota se vypočte jako podíl ročních nákladů, které zaměstnavatel vynaloží za jednoho svářeče, 47 týdnů a 40 odpracovaných hodin za

¹⁸⁶ Vlastní zpracování dle výpočtů z kapitoly 2.8.1.

¹⁸⁷ Vlastní zpracování dle výpočtů z kapitoly 2.8.1.

týden). Tato částka umožňuje porovnat výhodnost či nevýhodnost subdodávek samostatných podnikatelů.

2.8.3 Celkové osobní náklady zaměstnavatele

Celkové osobní náklady se skládají ze mzdových nákladů, kterými jsou hrubé mzdy a jejich výše se v účetnictví zaznamenává na účet 521 – Mzdové náklady. Dále jsou osobní náklady složeny ze zdravotního a sociálního pojištění, které zaměstnavatel zaznamenává na účet 524 – Zákonné sociální pojištění. Tyto osobní náklady zaměstnavatele na zaměstnance jsou daňově uznatelné¹⁸⁸.

V níže uvedené tabulce a grafu jsou uvedeny celkové osobní náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance v letech 2018 až 2022 a jejich vývoj¹⁸⁹.

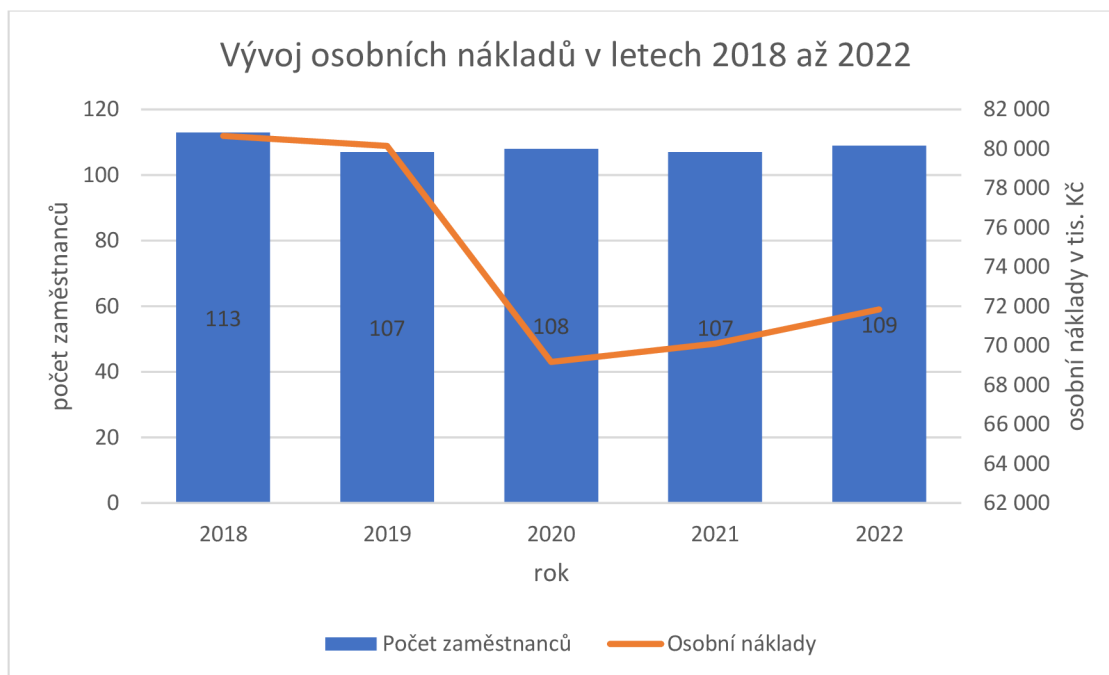
Tabulka 12: Celkové osobní náklady na všechny zaměstnance v letech 2018 až 2022 (Zdroj¹⁹⁰)

Rok	Počet zaměstnanců	Mzdové náklady (tis. Kč)	Náklady ZP, SP a ostatní (tis. Kč)	Celkové osobní náklady (tis. Kč)
2018	113	59 489	21 165	80 654
2019	107	58 872	21 270	80 142
2020	108	50 504	18 665	69 169
2021	107	51 687	18 409	70 096
2022	109	52 839	18 993	71 832

¹⁸⁸ BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7.

¹⁸⁹ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

¹⁹⁰ Vlastní zpracování dle: Výroční zpráva a účetní závěrka 2018, 2019, 2020, 2021 XYZ, a.s. Poskytnuté společností, ve spojení s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].



Graf 2: Vývoj celkových osobních nákladů na všechny zaměstnance v letech 2018 až 2022 (Zdroj¹⁹¹)

Z grafu je patrný zlom v roce 2020 a následujících, který nastal v souvislosti s epidemií Covid-19, kdy zaměstnavatel vyplácel 60 % mzdy na základě překážek v práci na straně zaměstnavatele¹⁹² a rovněž omezil výši nenárokovaných odměn pro zaměstnance¹⁹³.

2.9 Náklady související se zaměstnanci

Vedle mzdových nákladů nepochybně vznikají i další náklady, například na samotné pracoviště daného zaměstnance. Zde nejsou dále rozebírány, protože nejsou tématem této práce.

2.10 Náklady související se samostatnými podnikateli

Pro účely této práce je vycházeno z toho, že náklady související se samostatnými podnikateli představuje pouze úplata ze jejich plnění. Proto nejsou zohledněny náklady

¹⁹¹ Vlastní zpracování dle: Výroční zpráva a účetní závěrka 2018, 2019, 2020, 2021 XYZ, a.s. Poskytnuté společností, ve spojení s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

¹⁹² § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹⁹³ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

na výběr samostatného podnikatele, vyjednávání s ním, uzavření smlouvy a její plnění, kontrola kvality dodávky a podobně.

2.11 Situace na trhu práce

V následující části bude rozebrána možnost zaměstnavatele získávat za daných podmínek nové pracovní síly. To se odvíjí zejména od situace na lokálním trhu práce. Protože zaměstnavatel se zabývá strojírenskou výrobou, většina zaměstnanců nemůže pracovat na dálku (homeoffice).

2.11.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese

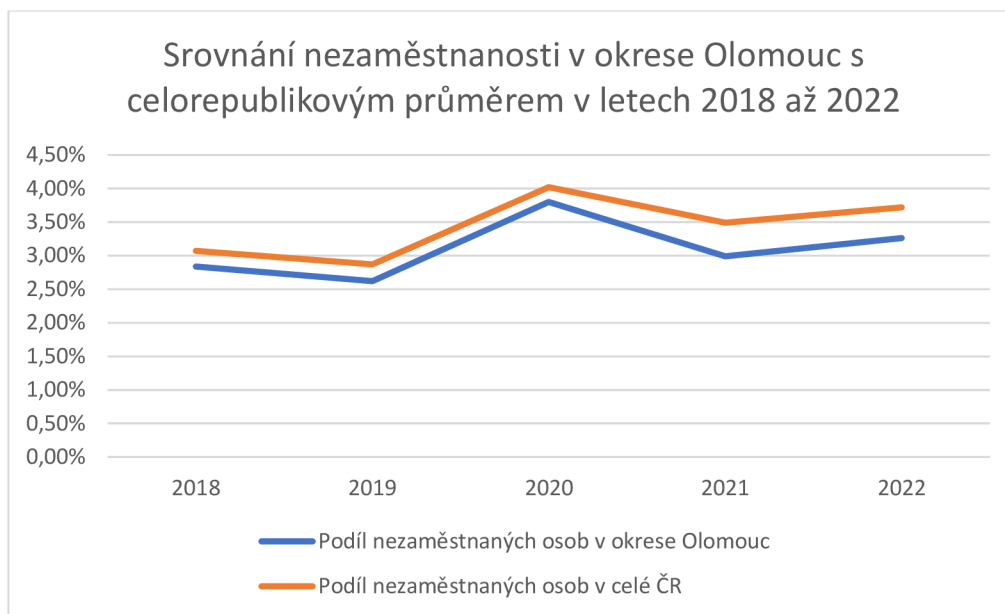
Podle statistik v okrese Olomouc muži tvoří větší podíl nezaměstnaných osob než ženy¹⁹⁴. Nezaměstnanost se dlouhodobě drží pod celorepublikovým průměrem a kopíruje jeho křivku (viz graf níže).

Tabulka 13: Nezaměstnanost v okrese Olomouc v letech 2018 až 2022 (Zdroj¹⁹⁵)

Rok	Počet uchazečů o zaměstnání	Podíl nezaměstnaných osob v okrese Olomouc	Podíl nezaměstnaných osob v celé ČR
12/2018	4 589	2,84 %	3,07 %
12/2019	4 192	2,62 %	2,87 %
12/2020	5 904	3,80 %	4,02 %
12/2021	4 704	2,99 %	3,49 %
12/2022	5 082	3,26 %	3,72 %

¹⁹⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce, okres Olomouc (k 31.12.2022). In: Český statistický úřad [online]. [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E401 null &katalog=30853&str=v171&c=v3~3 RP2022&u=v171 VUZEMI 101 40789#w=>

¹⁹⁵ Vlastní zpracování dle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (k 31.12.2022). In: Český statistický úřad [online]. [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E401 null &katalog=30853&str=v171&c=v3~3 RP2022&u=v171 VUZEMI 101 40789#w=>



Graf 3: Srovnání nezaměstnanosti v okrese Olomouc s celorepublikovým průměrem v letech 2018 až 2022 (Zdroj¹⁹⁶)

2.11.2 Srovnání mezd

Při srovnání mezd poskytovaných zaměstnavatelem se statistikou průměrných hrubých mezd příslušných druhů práce v České republice je zřejmé, že mzda u vybraných druhů práce je o 20 % nižší než celorepublikový průměr. Zaměstnavatel nabízí výrazně nižší mzdu, zřejmě ze setrvačnosti z dob do roku 2017, kdy míra nezaměstnanosti v okrese výrazně převyšovala celorepublikový průměr¹⁹⁷.

¹⁹⁶ Vlastní zpracování dle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (k 31.12.2022). In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E401_null &katalog=30853&str=v171&c=v3~3 RP2022&u=v171 VUZEMI 101 40789#w=

¹⁹⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (k 31.12.2017). In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E401_null &katalog=30853&str=v171&c=v3~3 RP2022&u=v171 VUZEMI 101 40789#w=

Tabulka 14: Srovnání mezd vybraných zaměstnání s průměrem v ČR v roce 2022 (Zdroj¹⁹⁸)

Druh práce	Zaměstnanci analyzované společnosti	Průměr v ČR	Podíl na celostátním průměru
Svářeč	31 200	39 672 Kč	78,64 %
Technolog	35 000	44 807 Kč	78,11 %
Vrátný	17 300	20 108 Kč	86,03 %

2.11.3 Konkurence na trhu práce

Pro porovnání s konkurencí na trhu práce byl proveden výběr ze zaměstnavatelů, kteří inzerují stejným způsobem jako zaměstnavatel (pracovní portály, úřad práce), protože právě zde dochází ke konkurenci jejich nabídek.

Z níže uvedené tabulky je patrné, že jiní zaměstnavatelé v okrese Olomouc nabízí vyšší mzdy.

¹⁹⁸ Vlastní zpracování dle: INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. Aktuální výsledky šetření. In: *ISPV* [online]. [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>

Tabulka 15: Konkurence na trhu práce v okrese Olomouc v roce 2022 (Zdroj¹⁹⁹)

Zaměstnavatel	Druh práce	Mzda (Kč)	Benefity
Strojírny Číhal, spol. s.r.o.	Svářeč	30 000 – 35 000	Příspěvek na stravování, 13. mzda, jiné
KOVOLASER, s.r.o.	Svářeč	35 000 – 40 000	Příspěvek na stravování, 5 dnů dovolené navíc, příspěvek na dovolenou, jiné
TRUSS ALUMINIUM FACTORY, a.s.	Svářeč	30 000 – 45 000	Čtvrtletní prémie, výkonová složka mzdy, stravenkový paušál, příspěvek na penzijní připojištění
PANAV, a.s.	Svářeč	Od 26 000	Příspěvek na stravování, 5 týdnů dovolené, penzijní připojištění
DIOL družstvo	Vrátný	8 800 – 13 200	<i>Zkrácená pracovní doba 20–30 hodin týdně</i>

2.11.4 Vliv inflace na reálnou výši mezd

V níže uvedené tabulce je znázorněn vývoj průměrné měsíční mzdy zaměstnanců, který se spočítá jako jedna dvanáctina z podílu mzdových nákladů a počtu zaměstnanců. Od roku 2018 tento ukazatel postupně klesá a v roce 2020 nabývá záporných hodnot. Tento výrazný pokles je zapříčiněn zřejmě pandemií Covid-19, kdy společnost byla nucena snížit objem výroby, a to se projevilo na mzdách svářečů a obráběčů²⁰⁰. Do roku 2019 jsou hodnoty kladné a přesahují hodnotu roční míry inflace. V roce 2021 jsou sice už hodnoty kladné, ale nedosahují hodnoty roční míry inflace. V roce 2022 inflace prudce vzrostla.

¹⁹⁹ Vlastní zpracování dle: ÚŘAD PRÁCE OLOMOUC. Volná pracovní místa v Olomouci. In: *Úřad práce Olomouc* [online]. [cit. 30.3.2023]. Dostupné z: <https://www.uradpraceolomouc.cz/>

²⁰⁰ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

Tabulka 16: Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy a inflace v letech 2018 až 2022 (Zdroj^{201 202})

Rok	Mzdové náklady (tis. Kč)	Počet zaměstnanců	Průměrná měsíční hrubá mzda	Nominální změna	Inflace
2018	59 489	113	43 870 Kč	0 %	2,1 %
2019	58 872	107	45 850 Kč	4,51 %	2,8 %
2020	50 504	108	38 969 Kč	- 15 %	3,2 %
2021	51 687	107	40 255 Kč	3,3 %	3,8 %
2022	52 839	109	40 397 Kč	0,35 %	15,1 %

2.12 Shrnutí

V této části práce byla provedena analýza zaměstnavatele v oblasti mzdových a osobních nákladů. Nejdříve byl představen zaměstnavatel, jeho výrobní program a struktura zaměstnanců. V následující části byl vymezen problém, postup při přijímání nových zaměstnanců, obsah pracovní smlouvy, pracovní doba a zaměstnanecké výhody. Podstatná část této kapitoly práce byla věnována odměňování zaměstnanců, kde byla vypočítána a záúčtována měsíční mzda vybraných druhů práce. Dále zde byly vypočítány osobní náklady zaměstnavatele na zaměstnance vykonávající vybrané druhy práce, následující částí zaměřující se na analýzu celkových osobních nákladů zaměstnavatele. Analytická část je ukončena kapitolou věnující se situaci na trhu práce, která je tvořena vývojem nezaměstnanosti, srovnání mezd, konkurencí na trhu práce a vlivem inflace na reálnou výši mezd.

²⁰¹ Vlastní zpracování dle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Inflace, spotřebitelské ceny. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/inflace_spotrebitelske_ceny

²⁰² Vlastní zpracování dle: Výroční zpráva a účetní závěrka 2018, 2019, 2020, 2021 XYZ, a.s. JUSTICE. Veřejný rejstřík a Sbirka listin [online], ve spojení s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Tato část práce se zaměřuje na návrhy způsobu řešení potřeby zajištění výkonů vybraných druhů prací ve společnosti, přičemž se bere v úvahu porovnání nákladů při zajišťování těchto prací zaměstnanci v pracovním poměru, respektive v pracovněprávním vztahu (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) oproti zajištění stejných činností samostatnými podnikateli, ať už agenturou práce, která poskytuje své zaměstnance k dispozici uživateli, nebo samostatným podnikatelem, který dané práce provede samostatně, vlastním jménem a na vlastní účet.

Provedení prací může zaměstnavatel zajistit následujícími způsoby, které jsou dále rozebrány podrobněji:

- běžný výkon práce stávajících zaměstnanců,
- výkon práce stávajících zaměstnanců nad rámec běžné pracovní doby, tzn. práce přesčas,
- přijetí nových zaměstnanců do pracovněprávního vztahu,
- využití služeb agentury práce,
- provedení prací samostatným podnikatelem.

3.1 Běžný výkon práce stávajících zaměstnanců

Náklady spojené s výkonem práce zaměstnanců jsou tématem kapitoly 2.8.2. Pro účely této části je na ni odkazováno s tím, že zde jsou opakovány výsledné částky za účelem porovnání s ostatními variantami.

Výchozím stavem jsou tedy vypočtené průměrné náklady na skutečně odpracovanou hodinu technologa 372 Kč, svářeče 311 Kč a vrátného 172 Kč²⁰³.

Z povahy věci jsou možnosti u druhu práce technolog omezené, jelikož se jedná o odbornou kvalifikaci, kterou je třeba zabezpečovat kmenovými zaměstnanci²⁰⁴. Proto

²⁰³ Viz kapitola 2.8.2.

²⁰⁴ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.4.2023].

přichází v úvahu pouze varianta práce přesčas stávajících zaměstnanců²⁰⁵ nebo přijetí dalšího zaměstnance se stejnou kvalifikací do pracovního poměru.

3.2 Výkon práce stávajících zaměstnanců nad rámec stanovené pracovní doby

Krátkodobě a v mezích připuštěných právními předpisy lze potřebnou práci pokrýt prací přesčas stávajících zaměstnanců. Za výkon takové práce náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo poskytnutí náhradního volna²⁰⁶. Nařízená práce přesčas, kterou zaměstnanec nemůže odmítnout, nesmí být delší než 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce²⁰⁷.

Pro porovnání výhodnosti oproti přijetí dalšího zaměstnance je nutné zohlednit, že práce přesčas se počítá na jednotlivé hodiny, zatímco přijetí nového zaměstnance do pracovněprávního vztahu znamená závazek zaměstnavatele platit přinejmenším pevný počet hodin za pracovní dobu ve stanoveném rozsahu. Jinými slovy je obecně přijetí dalšího zaměstnance výhodné až tehdy, kdy náklady s ním spojené odpovídají nákladům na přesčasovou práci dosavadních zaměstnanců.

V případě práce přesčas se odměna zaměstnanců s vybranými druhy práce zvyšuje o 25 %. Tedy skutečně odpracovaná hodina práce přesčas zaměstnance s druhem práce technolog stojí zaměstnavatele 465 Kč, svářeč 389 Kč a vrátný 215 Kč.

Využití práce přesčas je výhodnější v rozsahu, kdy jsou náklady na práci přesčas nižší než náklady na práci zaměstnance, který by tuto práci vykonával v pracovněprávním vztahu bez příplatků za práci přesčas; zde je rozhodující rozsah týdenní pracovní doby zaměstnance.

Ze sazby příplatku za práci přesčas ve výši 25 % vyplývá obecný vztah, že práce přesčas je výhodnější do rozsahu 80 % času práce zaměstnance bez příplatku za práci přesčas. Zjednodušeně platí rovnice, že práce přesčas bude výhodnější, dokud počet hodin práce přesčas měsíčně nepřesáhne podíl počtu hodin odpracovaných zaměstnancem mimo práci přesčas ku číslu 1 zvýšenému o sazbu příplatku za práci přesčas:

²⁰⁵ Dle § 93 zákoníku práce je možné práci přesčas konat jen výjimečně, proto nelze s touto variantou počítat jako trvalým řešením.

²⁰⁶ Viz kapitola 1.7.3.

²⁰⁷ Viz kapitola 1.6.5.

$$\text{počet hodin práce přesčas měsíčně} < \frac{\text{týdenní pracovní doba za 4 týdny}}{1 + \text{sazba příplatku za práci přesčas}}$$

Obrázek 1: Obecný výpočet pro posouzení práce přesčas (Zdroj²⁰⁸)

Formulovaný výpočet umožňuje zohlednit v případě potřeby i jinou sazbu příplatku za práci přesčas, než vyplývá ze zákona, jakož i případnou kratší týdenní pracovní dobu, než je stanovena zákonem²⁰⁹.

Kromě ekonomického hlediska je tato varianta omezena limity přípustného rozsahu práce přesčas podle § 93 zákoníku práce, tedy 150 hodin v kalendářním roce pro práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem, přičemž celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvíce 26 týdnů po sobě jdoucích.

TECHNOLOG

Náklady na dalšího technologa zaměstnaného v pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou, tzn. měsíčně 4 týdny × 37,5 hodin, to je 150 hodin, činí při hodinové sazbě 372 Kč²¹⁰ částku 55 800 Kč.

Této částce odpovídá náklad na 120 hodin práce přesčas (55 800 Kč ÷ 465 Kč). Z toho vyplývá, že do 120 hodin měsíčně je výhodnější využívat práci přesčas a zaměstnat dalšího zaměstnance až v případě vyššího rozsahu práce přesčas.

SVÁŘEČ

V případě zaměstnanců s druhem práce svářeč je úvaha obdobná jako u technologa, avšak přichází v úvahu i sjednaná kratší pracovní doba. I zde platí obecný vztah výhodnosti práce přesčas do 80 % rozsahu týdenní pracovní doby.

Proto se výhodnost zaměstnání nového zaměstnance odvozuje z délky stanovené týdenní pracovní doby, protože zatímco při stanovené pracovní době 160 hodin měsíčně (4 týdny × 40 hodin týdně) je výhodné takového zaměstnance zaměstnat při potřebě práce přesčas vyšší než 128 hodin měsíčně. Při sjednané kratší pracovní době, např. 80 hodin měsíčně

²⁰⁸ Vlastní zpracování.

²⁰⁹ Například při sazbě příplatku za práci přesčas 50 % a sjednané kratší pracovní době 20 hodin týdně, je práce přesčas výhodnější až do rozsahu 53 hodin za měsíc.

²¹⁰ Viz kapitola 2.8.2.

by to byly již 64 hodiny (výpočet: $80 \text{ hodin} \times 311 \text{ Kč}^{211} = 24\,880 \text{ Kč}$, což odpovídá 64 hodin práce přesčas $\times 389 \text{ Kč} = 24\,896 \text{ Kč}^{212}$).

VRÁTNÝ

U zaměstnanců s druhem práce vrátný platí v rámci úvah o pracovním poměru totéž jako u svářečů, avšak s ohledem na nízké požadavky na kvalifikaci se více nabízí možnost využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

3.3 Přijetí nových zaměstnanců

Hlavní možností je přijetí nových zaměstnanců se stanovenou týdenní pracovní dobou nebo sjednanou kratší pracovní dobou, případně na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

3.3.1 Přijetí nových zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jak bylo zmíněno v kapitole 1.5.2, na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nevztahují stejná pravidla jako na pracovní poměr, jelikož mají spíše doplňkový charakter. Zaměstnavatel je může ukončit bez udání důvodu s výpovědní dobou 15 kalendářních dnů a nemá povinnost zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu, neplatí ani příplatky za práci přesčas²¹³.

Dohoda o provedení práce

Až do výše měsíční odměny 10 000 Kč nevzniká povinnost odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění, pouze se zdaní srážkovou daní ve výši 15 %. Ostatní náležitosti, které musí dohoda o tomto typu pracovněprávního vztahu obsahovat, jsou uvedeny v kapitole 1.5.2.

Tento typ dohody umožňuje nejvyšší přípustný rozsah poloviny stanovené týdenní pracovní doby, nejvýše 300 hodin v témže kalendářním roce²¹⁴.

²¹¹ Viz kapitola 2.8.2.

²¹² Drobné rozdíly vyplývají ze zaokrouhlování při výpočtu hodinových sazeb.

²¹³ Zaměstnavatel ani neposkytuje žádné jiné benefity.

²¹⁴ § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Je počítáno se sjednanou kratší pracovní dobou v rozsahu 80 hodin za měsíc a s hodinovou sazbou 105 Kč²¹⁵. Celková měsíční hrubá odměna činí 8 400 Kč. Od této částky je nutné odečíst 15 % daň z příjmu. Dále se bere ohled na to, zda zaměstnanec podepsal či nepodepsal prohlášení poplatníka a uplatňuje slevu na dani. V případě, že zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka ve výšce 2 570 Kč měsíčně, činí záloha na daň po slevách 0 Kč. V případě, že zaměstnanec slevu na poplatníka neuplatňuje, je třeba odměnu o částku daně z příjmu snížit. Jelikož výše odměny nepřekročila rozhodnou částku pro odvody sociálního a zdravotního pojištění, zaměstnavateli kromě odměny nevznikají další mzdové náklady²¹⁶.

Tabulka 17: Výpočet měsíční odměny z DPP (Zdroj²¹⁷)

Položka	Nepodepsal prohlášení	Podepsal prohlášení
Odměna	8 400 Kč	8 400 Kč
ZP + SP zaměstnavatel	0 Kč	0 Kč
ZP + SP zaměstnanec	0 Kč	0 Kč
Záloha na daň	1 260 Kč	1 260 Kč
Slevy na daň	0 Kč	2 570 Kč
Záloha na daň po slevách	1 260 Kč	0 Kč
Čistá mzda	7 140 Kč	8 400 Kč
Náklady zaměstnavatele	8 400 Kč	8 400 Kč

V případě dvou zaměstnanců, kteří uzavřeli dohodu o provedení práce, je jejich měsíční pracovní doba stejná jako u jednoho zaměstnance v pracovním poměru, tedy 160 hodin. Osobní náklady na tyto dva zaměstnance činí 16 800 Kč měsíčně. U vrátného jsou tedy náklady na dva zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce téměř o 27

²¹⁵ Tato částka odpovídá hrubé mzdě vrátného v pracovním poměru, a zde je převzata kvůli zásadě rovného zacházení, viz § 16 odst. 1 zákoníku práce.

²¹⁶ Vstupní lékařská prohlídka není pro tento účel zohledněna.

²¹⁷ Vlastní zpracování dle: BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7 v souvislosti s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

% nižší, než celkové osobní náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance v pracovním poměru ($16\,800 \div 23\,147 = 73\%$).

Limitem pro tuto variantu je však omezení rozsahu práce, který nesmí být u zaměstnance vyšší jak 300 hodin v kalendářním roce, a proto se jedná spíše o dočasné řešení.

Dohoda o pracovní činnosti

Nevýhodou této dohody je, že nad limit 4 000 Kč vzniká povinnost odvodů na sociální a zdravotní pojištění, které nesmí být nižší než odvody zdravotního pojištění z minimální mzdy, tedy 2 336 Kč měsíčně²¹⁸. Další náležitosti, které musí dohoda o tomto typu pracovněprávního vztahu obsahovat, jsou uvedeny v kapitole 1.5.2.

Zde je počítáno s prací v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby²¹⁹ a hodinové mzdy 105 Kč, tedy částkou 8 400 Kč. V tabulce jsou uvedeny částky čisté mzdy v případě, kdy zaměstnanec uplatňuje, respektive neuplatňuje slevy na daň. Zaměstnavateli dále vzniká povinnost odvodů sociálního a zdravotního pojištění, jelikož došlo k překročení rozhodné částky 4 000 Kč. Náklady zaměstnavatele na takového zaměstnance tedy představuje nejen mzda, ale navíc i tyto odvody.

Tabulka 18: Výpočet měsíční odměny z DPČ (Zdroj²²⁰)

Položka	Nepodepsal prohlášení	Podepsal prohlášení
Odměna	8 400 Kč	8 400 Kč
ZP + SP zaměstnavatel	2 840 Kč	2 840 Kč
ZP + SP zaměstnanec	924 Kč	924 Kč
Doplatek ZP	1 202 Kč	1 202 Kč
Záloha na daň	1 260 Kč	1 260 Kč
Slevy na daň	0 Kč	2 570 Kč

²¹⁸ 13,5 % z 17 300 Kč.

²¹⁹ Do limitu § 76 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

²²⁰ Vlastní zpracování dle: BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7 v souvislosti s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

Záloha na daň po slevách	1 260 Kč	0 Kč
Čistá mzda	5 014 Kč	6 274 Kč
Náklady zaměstnavatele	11 240 Kč	11 240 Kč

V případě dvou zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti je celková měsíční pracovní doba stejná, jako u jednoho zaměstnance v pracovním poměru, tedy 160 hodin. Osobní náklady na tyto dva zaměstnance činí 22 480 Kč. U vrátného jsou náklady na dva zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti nepatrně nižší než celkové osobní náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance s druhem práce vrátný (23 147 Kč)²²¹. Pro zaměstnavatele je výhodnější zaměstnávat zaměstnance na základě dohod o pracovní činnosti, jelikož na ně se nevztahuje stejná ochrana jako na zaměstnance v pracovním poměru (dovolená, odstupné).

3.3.2 Přijetí nových zaměstnanců do pracovního poměru

Náklady spojené s každým novým zaměstnancem odpovídají již vypočteným nákladům na každého stávajícího zaměstnance (s výjimkou nákladů na vstupní prohlídku, které jsou ve srovnávaném rozsahu zanedbatelné). Proto lze bez dalšího převzít z kapitoly 2.8.2 porovnání výhodnosti přijetí nového zaměstnance ve srovnání s ostatními variantami (práce přesčas dosavadních zaměstnanců, agentura práce, samostatní podnikatelé).

V souvislosti s benefity je nutné pamatovat na to, že benefity bude nutné začít poskytovat i stávajícím zaměstnancům, aby nedošlo k porušení zákazu diskriminace. Pokud se tím zvýší náklady připadající na skutečně odpracovanou hodinu, bude nutné pro další srovnávání pracovat s takovou částkou.

3.3.3 Benefity

Protože mzdy nabízené zaměstnavatelem se ve srovnání s jinými zaměstnavateli v regionu jeví jako nepříliš konkurenceschopné²²², je důležité nastavení benefitů, kterými se zaměstnavatel odliší od konkurence na trhu práce.

²²¹ Tento rozdíl vzniká z toho, že u zaměstnance v pracovním poměru je stanovena minimální mzda za celý měsíc ve výši 17 300 Kč, zatímco u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti je minimální mzda hodinová.

²²² Viz kapitola 2.11.3.

Zaměstnavatel v současné době pracuje s benefity uvedenými v kapitole 2.7, navrhuji zavedení tzv. **sick days**. Jedná se o placené dny zdravotního volna na zotavení z krátkodobé pracovní neschopnosti či krátkodobé zdravotní neschopnosti, které zaměstnanec nemusí dokládat potvrzením od lékaře. Sick days jsou nezávislé na dovolené a neodečítají se z ní. Úprava těchto dnů placeného volna není obsažena v zákoníku práce ani v souvisejících předpisech a je pouze na zaměstnavateli, jaké podmínky pro čerpání tohoto benefitu nastaví v interních předpisech. Sick days se obvykle poskytují v rozmezí 3 až 5 dnů za kalendářní rok a zaměstnancům může být vyplácena stejná výše odměny, jako by vykonávali práci, nebo její poměrná část. Pokud zaměstnavatelé vyšší odměny redukují, doporučuje se poskytnout alespoň 60 % průměrného výdělku, aby benefit neztrácel na přitažlivosti. Pro zaměstnavatele se jedná o další mzdový náklad, jelikož i sick days podléhají odvodům na sociální a zdravotní pojištění.²²³

S ohledem na situaci na trhu práce (aktuální dostatek zájemců o druh práce vrátný)²²⁴, navrhuji tento benefit poskytovat pouze technologům a svářečům. Jelikož se jedná o různé skupiny zaměstnanců, není to v rozporu se zásadou rovného zacházení.

Návrhem je zavedení sick days v počtu 5 dnů za kalendářní rok, za které bude poskytována zaměstnavatelem redukováná odměna v podobě 80 % výše průměrného výdělku. Počet 5 dnů se zdá jako přiměřený, protože fakticky odpovídá prodloužení dovolené o jeden týden, 80 % se jeví jako motivační ve srovnání se 60 % výše průměrného výdělku v případě návštěvy lékaře a předložení neschopenky, aby tyto sick days byly využívány v souladu se svým účelem.

TECHNOLOG

Skutečně odpracovaná hodina zaměstnance s druhem práce technolog stojí zaměstnavatele 372 Kč²²⁵. Celkové roční náklady na zaměstnance se při plném uplatnění sick days sníží na 652 830 Kč, protože za těchto 5 dnů zaměstnavatel platí pouze 80 % průměrného výdělku. Pro účely výpočtu je vycházeno z podílu celkových mzdových

²²³ LANDWEHRMANN, Tereza: *Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days*. In: EPRAVO.CZ [online]. 2018 [cit. 30.3.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>

²²⁴ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.4.2023].

²²⁵ Viz kapitola 2.8.2.

nákladů 655 620 Kč za 47 pracovních týdnů po 5 pracovních dnech, to je 2 790 Kč na den, zaměstnavatel tedy za každý sick day na nákladech ušetří 20 % z této částky.

Za 5 sick days se tedy jedná o 2 790 Kč, o které jsou celkové osobní náklady zaměstnavatele nižší.

Tabulka 19: Srovnání celkových osobních nákladů zaměstnavatele před a po zavedení sick days (Zdroj²²⁶)

Druh práce	Počet odpracovaných týdnů	Celkové osobní náklady zaměstnavatele
Technolog	47 – bez sick days	655 620 Kč
	46 – se sick days	652 830 Kč

Ovšem je nutné počítat s tím, že zaměstnanec ve skutečnosti odpracuje pouze 46 týdnů. Po zavedení sick days, za předpokladu jejich plného využití zaměstnancem, se proto náklady zvyšují na 378 Kč za hodinu práce²²⁷.

SVÁŘEČ

Skutečně odpracovaná hodina zaměstnance s druhem práce svářeč stojí zaměstnavatele 311 Kč²²⁸. Celkové roční náklady na zaměstnance se při plném uplatnění sick days sníží na 581 957 Kč, protože za těchto 5 dnů zaměstnavatel platí pouze 80 % průměrného výdělku. Pro účely výpočtu je vycházeno z podílu celkových mzdových nákladů 584 444 Kč za 47 pracovních týdnů po 5 pracovních dnech, tzn. 2 487 Kč za den, zaměstnavatel tedy za každý sick day na nákladech ušetří 20 % z této částky.

Za 5 sick days se tedy jedná o 2 487 Kč, o které jsou celkové osobní náklady zaměstnavatele nižší.

²²⁶ Vlastní zpracování.

²²⁷ Tato částka se vypočítá obdobně jako v kapitole 2.8.2, tedy celkové náklady 652 830 Kč rozvržené na 46 týdnů po 37,5 odpracovaných hodinách, tedy $652\,830 \div 46 \div 37,5 = 378$ Kč.

²²⁸ Viz kapitola 2.8.2.

Tabulka 20: Srovnání celkových osobních nákladů zaměstnavatele před a po zavedení sick days (Zdroj²²⁹)

Druh práce	Počet odpracovaných týdnů	Celkové osobní náklady zaměstnavatele
Svářeč	47 – bez sick days	584 444 Kč
	46 – se sick days	581 957 Kč

Ovšem je nutné počítat s tím, že zaměstnanec ve skutečnosti odpracuje pouze 46 týdnů. Po zavedení sick days, za předpokladu jejich plného využití zaměstnancem, se proto náklady zvyšují na 316 Kč za hodinu práce²³⁰.

3.3.4 Inzerce

Inzerce volných pracovních míst zaměstnavatele je popsána v kapitole 2.4.1. Kromě zveřejňování volných pracovních míst na webových stránkách zaměstnavatele a v evidenci Úřadu práce by bylo vhodné zveřejňovat nabídky i na jiných pracovních portálech nebo sociálních sítích. Hlavním cílem inzerce by mělo být, aby se nabídka dostala mezi co největší počet osob splňujících požadavky zaměstnavatele, které poptávají práci, a zaměstnavatel měl díky tomu dostatečné množství vhodných uchazečů na daný druh práce.

Na internetu je velké množství pracovních portálů, které nabízí volná pracovní místa, a proto jsou zde vybrány dva všeobecně známé pracovní portály Jobs.cz a Práce.cz, jakož i méně známý Volnamista.cz²³¹.

Jednorázová inzerce na pracovním portálu Jobs.cz stojí 8 990 Kč bez DPH. Balíček standard nabízí zobrazení nabídky po dobu 30 dní, každý týden je nabídka přesunuta mezi nejnovější a uživatelům je zasláno upozornění na nabídku²³². Pracovní portál Práce.cz nabízí stejný standardní balíček jako Jobs.cz za cenu 4 790 Kč bez DPH²³³. Dalším

²²⁹ Vlastní zpracování.

²³⁰ Tato částka se vypočítá obdobně jako v kapitole 2.8.2, tedy celkové náklady 581 957 Kč rozvržené na 46 týdnů po 40 odpracovaných hodinách, tedy $581\,957 \div 46 \div 40 = 316$ Kč.

²³¹ Pracovní portály. In: PRACOVNIPORTALY.CZ [online]. [cit. 15.4.2023]. Dostupné z: <http://www.pracovni-portaly.cz/>

²³² Jobs.cz – nabídka práce, volná pracovní místa, brigády i vzdělání a rozvoj. In: JOBS.CZ [online]. [cit. 15.4.2023]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/>

²³³ Práce.cz – volná pracovní místa, aktuální nabídka práce v ČR i v zahraničí. In: PRÁCE.CZ [online]. [cit. 15.4.2023]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/>

pracovním portálem, který je ovšem zcela zdarma, je pracovní server VolnaMista.cz, který spadá pod internetovou společnost Seznam.cz. Zaměstnavatelům tedy stačí pouze si založit profil společnosti a začít neomezeně inzerovat podle pravidel inzerce zveřejněných na serveru²³⁴.

Další možností se nabízí například sociální síť Facebook.com, která umožňuje zaměstnavateli bezplatně inzerovat pracovní nabídky ve skupinách zaměřených přímo na hledání práce²³⁵.

Také by bylo vhodné zvážit inzerci v místním tisku. S ohledem na neznalost regionálních poměrů a vymezení předmětu tématu této práce není inzerce dále podrobněji rozebírána.

3.4 Využití kmenových zaměstnanců agentury práce

Využití zaměstnanců poskytnutých agenturou práce vyžaduje pečlivou úvahu z hlediska výhodnosti, zejména pracovních kapacit a pracovních podmínek, které je schopna poskytnout konkrétní agentura práce.

Protože zaměstnanci agentury práce přidělení k uživateli musí mít zajištěné srovnatelné pracovní podmínky jako vlastní zaměstnanci, jsou částky vynaložené na odměnu agentury práce v praxi vyšší než náklady vynaložené na zaměstnance, již proto, že agentura práce ve své odměně zahrnuje nejen mzdové náklady zaměstnanců přidělených k uživateli, ale navíc i vlastní zisk²³⁶.

Z toho pro zaměstnavatele vyplývá, že využití agentury práce má pro něj smysl pouze v případě svářečů, protože zaměstnanců s touto kvalifikací je dlouhodobý nedostatek, zatímco zaměstnance s druhem práce technolog je třeba zaměstnat v pracovním poměru a zaměstnance s druhem práce vrátný, kteří pobírají minimální mzdu, nelze od agentury práce získat finančně výhodněji než při přímém zaměstnání zaměstnavatelem. Navíc zaměstnavatel má dostatek uchazečů o tento druh práce²³⁷.

²³⁴ Volnámista.cz – volná pracovní místa, nabídka práce, jobs a zaměstnání. In: VOLNÁMÍSTA.CZ [online]. [cit. 15.4.2023]. Dostupné z: <https://www.volnamista.cz/>

²³⁵ Viz: <https://www.facebook.com>

²³⁶ Viz kapitola 1.5.3.

²³⁷ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.4.2023].

Výhody agentury práce spočívají v zejména v tom, že k zaměstnavateli jako uživateli je přidělen zaměstnanec agentury práce a případné nedostatky v jeho práci může uživatel snadno řešit jeho vrácením agentuře práce a vyžádáním jiného zaměstnance²³⁸.

Stejně tak, pokud zaměstnavatel není schopen si zajistit sám zaměstnance, ale agentura práce takové zaměstnance může poskytnout, například i jejich zajištěním ze zahraničí²³⁹. Zaměstnavateli tedy doporučuji navázat kontakty s agenturami práce, které by mu mohly zajistit potřebné zaměstnance s kvalifikací svářeče, přičemž rozhodující hlediska jsou následující:

- způsob účtování ze strany agentury práce, tzn. zda se použije hodinová nebo měsíční sazba,
- minimální rozsah plnění agentury ke kterému je ochotna se zavázat.

Podle zjištěných neoficiálních informací počítají kalkulace agentur práce s marží cca 15 až 20 %. Mělo by tedy být možné získat od agentury práce zaměstnance, s nimiž budou spojeny náklady o cca 15 až 20 % vyšší než náklady na vlastní zaměstnance.

Ideálním případem by bylo využití zaměstnanců agentury práce tak, aby zaměstnavatel nemusel nařizovat práci přesčas svým vlastním zaměstnancům. Přitom pro úvahy o zvýšení počtu vlastních zaměstnanců by platil obdobný propočten jako pro práci přesčas.

Prakticky však nelze očekávat, že by agentura práce byla natolik pružná a nepochybně bude nutné sjednat určitý minimální objem práce. I v tomto smyslu se jedná o obdobné propočty jako pro rozhodování mezi prací přesčas stávajících zaměstnanců a zaměstnáním nového zaměstnance.

3.5 Provedení práce samostatným podnikatelem

V případě zajištění práce samostatným podnikatelem je porovnání ekonomické výhodnosti výrazně jednodušší v případě, že dodavatel svou práci bude účtovat hodinovou sazbou. Pokud by se jednalo o vymezení prací formou určitého díla, je nutné kvalifikovaně odhadnout odpovídající počet hodin práce, aby bylo možné provést srovnání. Tato otázka souvisí i s vymezením vůči tzv. švarcsystému, kde v případě

²³⁸ Viz kapitola 1.5.3.

²³⁹ Například svářeči z Ukrajiny. Viz nabídka agentur práce.

fyzické osoby hrozí riziko posouzení výkonu její práce jako závislá práce. V případě právnické osoby takové riziko nehrozí²⁴⁰.

Z povahy věci u vrátných a ve většině případů svářečů bude místo výkonu práce přímo u zaměstnavatele, vymezení vůči švarcsystemu je o to obtížnější.

Nelze očekávat, že samostatný podnikatel by mohl nabídnout práce při přepočtu na hodinovou sazbu výhodněji, protože sám pravděpodobně zaměstnává zaměstnance za srovnatelných podmínek, a kromě toho usiluje i o dosažení vlastního zisku. Proto jsou úvahy podobné jako v případě agentury práce, navíc samostatný podnikatel provádí práci vlastním jménem a na vlastní účet (riziko).

Z důvodu nedostatku svářečů není kritériem porovnání se mzdovými náklady svářeče, ale interní kalkulace zaměstnavatele, který pro propočty vlastních zakázek pracuje s částkou 650 Kč bez DPH na hodinu práce svářeče²⁴¹. Do této přepočtené hodinové sazby bude pro zaměstnavatele stále ještě výhodné využití samostatného podnikatele, pokud se nepodaří zajistit výkon práce prostřednictvím agentury práce za výhodnějších podmínek.

3.6 Shrnutí – doporučení

V této části práce byly z obecných možností vybrány konkrétní možnosti, které přichází v úvahu pro daný druh práce, a z toho vyplývající doporučení.

U zaměstnanců s druhem práce **technolog** je nutné zůstat u pracovního poměru a proto se úvahy o optimalizaci omezují pouze na možnosti využití práce přesčas oproti přijetí dalšího zaměstnance – obecné pravidlo, že práce přesčas je při zákonném příplatku za práci přesčas 25 % finančně výhodnější do limitu 80 % pracovní doby zaměstnance odpovídající pracovní době. Proto konkrétní doporučení zní sledovat množství práce přesčas a při jejím překračování nad 120 hodin měsíčně zaměstnat dalšího technologa.

U **svářečů** se stejné pravidlo uplatní i v případě sjednané kratší pracovní doby. Z důvodu aktuálního nedostatku svářečů se doporučuje jejich získávání i prostřednictvím agentury práce, přičemž kritériem finanční výhodnosti nejsou mzdové náklady, ale interní kalkulace při rozpočtování zakázek. Tato kalkulace je rozhodující i při úvahách o zapojení samostatných podnikatelů.

²⁴⁰ Viz kapitola 1.4.

²⁴¹ Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.4.2023].

Doporučený postup tedy je následující:

- zvýšit úsilí o získávání nových zaměstnanců,
- pokusit se využít agentury práce, a to jak formou přidělení zaměstnanců agentury práce k zaměstnavateli jako k uživateli, tak i vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly²⁴²,
- využívat v maximálně přípustném rozsahu práci přesčas v případě, že nebude možné získat zaměstnance od agentury práce výhodněji²⁴³,
- využívat práci samostatných podnikatelů v rozsahu, který nelze výhodněji zajistit vlastními zaměstnanci nebo agenturou práce.

V případě **vrátných** se doporučuje podle možností optimalizace prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁴⁴ s tím, že díky dostatku uchazečů není třeba žádná další aktivita ze strany zaměstnavatele. Pro využití agentury práce nebo samostatných podnikatelů není důvod, protože zaměstnavatel má dostatek uchazečů o zaměstnání a s ohledem na minimální mzdu není možnost, aby ceny nabízené třetími subjekty mohly být finančně výhodnější.

²⁴² § 14 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

²⁴³ Viz kapitola 3.4.

²⁴⁴ Viz kapitola 3.3.1. I když samostatný ekonomický přínos je spíše zanedbatelný, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pro zaměstnavatele výhodnější, protože je s nimi spojeno méně dalších povinností než s pracovním poměrem (dovolená, výpovědní důvody, odstupné).

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala problematikou pracovněprávních vztahů u společnosti XYZ, a.s. jakožto zaměstnavatele. Hlavním cílem bylo předložení návrhu řešení problému zaměstnavatele.

První část práce se zabývala teoretickými východisky a obsahovala důležité informace týkající se pracovněprávních vztahů s ohledem na právní, ekonomické, daňové a účetní aspekty. Hlavním podkladem pro zpracování celé práce byl zákoník práce, odborná literatura a další související právní předpisy v platném znění. Ve druhé části práce, analytické, byla analyzována konkrétní společnost jakožto zaměstnavatel. Analýza se nejen týkala zaměstnavatele, ale i jeho okolí. Třetí a poslední část práce se věnovala představení vlastních návrhů řešení, pro které jako východisko sloužila předchozí analytická část. V závěru této kapitoly byly v neposlední řadě shrnuty návrhy pro daného zaměstnavatele ke zlepšení jeho ekonomické situace a k řešení vymezeného problému růstu mzdových nákladů zaměstnanců. Návrhy jsou předloženy pro každý vybraný druh práce, kterými se tato práce zabývala.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-342-4.

BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-807-4006-678.

BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-351-7.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (k 31.12.2022). In: Český statistický úřad [online]. [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E401_null_&katalog=30853&str=v171&c=v3~3__RP2022&u=v171__VUZEMI__101__40789#w=

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce, okres Olomouc (k 31.12.2022). In: Český statistický úřad [online]. [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E401_null_&katalog=30853&str=v171&c=v3~3__RP2022&u=v171__VUZEMI__101__40789#w=

GABRIEL, Jiří: *Švarcsystém je stále nelegální*. In: EPRAVO.CZ [online]. 2021 [cit. 10.11.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-je-stale-nelegalni-112926.html>

GT-ÚČETNICTVÍ, s.r.o. *Daňové dopady benefitů na zaměstnance a zaměstnavatele*. In: MONEYERP.COM [online]. 2023 [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: <https://moneyerp.com/cs-cz/danove-dopady-benefitu-na-zamestnance-a-zamestnavatele>

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7552-637-3.

INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU. Aktuální výsledky šetření. In: ISPV [online]. [cit. 20.4.2023]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>

Jobs.cz – nabídka práce, volná pracovní místa, brigády i vzdělání a rozvoj. In: JOBS.CZ [online]. [cit. 15.4.2023]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/>

LANDWEHRMANN, Tereza: Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. In: EPRAVO.CZ [online]. 2018 [cit. 30.3.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>

MARTINOVIČOVÁ, Dana, Miloš KONEČNÝ a Jan VAVŘINA. *Úvod do podnikové ekonomiky*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-271-2034-5.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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, v platném znění.

POKORNÝ, Jiří. *Předdiplomní seminář: jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci: studijní text pro kombinovanou formu studia*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2006. ISBN 80-214-3254-3.

Pracovní portály. In: PRACOVNIPORTALY.CZ [online]. [cit. 15.4.2023]. Dostupné z: <http://www.pracovni-portaly.cz/>

Práce.cz – volná pracovní místa, aktuální nabídka práce v ČR i v zahraničí. In: PRÁCE.CZ [online]. [cit. 15.4.2023]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/>

STROUHAL, Jiří. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-281-7.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3538-7.

ÚŘAD PRÁCE OLOMOUC. Volná pracovní místa v Olomouci. In: *Úřad práce Olomouc* [online]. [cit. 30.3.2023]. Dostupné z: <https://www.uradpraceolomouc.cz/>.

VALENTOVÁ, Klára: *Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika*. In: PRAVNIPROSTOR.CZ [online]. 2017 [cit. 11.11.2022]. Dostupné z:

<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 13.11.2022].

Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.3.2023].

Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 15.4.2023].

Verbální komunikace s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 30.4.2023].

Volnámista.cz – volná pracovní místa, nabídka práce, jobs a zaměstnání. In: VOLNÁMÍSTA.CZ [online]. [cit. 15.4.2023]. Dostupné z: <https://www.volnamista.cz/>

Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, v platném znění.

Výroční zpráva a účetní závěrka 2021 XYZ, a.s. Poskytnuto společností. [cit.13.11.2022]

Výroční zpráva a účetní závěrka 2018, 2019, 2020, 2021 XYZ, a.s. Poskytnuta společností ve spojení s verbální komunikací s pověřeným zaměstnancem společnosti XYZ, a.s. 2022-2023. [cit. 28.3.2023].

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, v platném znění.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

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

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v platném znění.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, v platném znění.

SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Obecný výpočet pro posouzení práce přesčas..... 64

SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

Tabulka 1: Povinné příplatky za práci a jejich výše	31
Tabulka 2: Výše pojistného z vyměřovacího základu zaměstnance pro rok 2023	37
Tabulka 3: Výpočet měsíční mzdy v roce 2023	39
Tabulka 4: Účtování mzdy	40
Tabulka 5: Náklady spojené s přijetím nových zaměstnanců do pracovněprávního vztahu	47
Tabulka 6: Výpočet čisté mzdy technologa	49
Tabulka 7: Výpočet čisté mzdy svářeče	50
Tabulka 8: Výpočet čisté mzdy vrátného 2023	52
Tabulka 9: Osobní náklady zaměstnavatele na technologa	53
Tabulka 10: Osobní náklady zaměstnavatele na svářeče.....	54
Tabulka 11: Osobní náklady zaměstnavatele na vrátného	54
Tabulka 12: Celkové osobní náklady na všechny zaměstnance v letech 2018 až 2022 .	55
Tabulka 13: Nezaměstnanost v okrese Olomouc v letech 2018 až 2022.....	57
Tabulka 14: Srovnání mezd vybraných zaměstnání s průměrem v ČR v roce 2022	59
Tabulka 15: Konkurence na trhu práce v okrese Olomouc v roce 2022.....	60
Tabulka 16: Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy a inflace v letech 2018 až 2022.....	61
Tabulka 17: Výpočet měsíční odměny z DPP	66
Tabulka 18: Výpočet měsíční odměny z DPČ	67
Tabulka 19: Srovnání celkových osobních nákladů zaměstnavatele před a po zavedení sick days.....	70
Tabulka 20: Srovnání celkových osobních nákladů zaměstnavatele před a po zavedení sick days.....	71

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Graf 1: Vývoj zaměstnanců v letech 2018 až 2022	44
Graf 2: Vývoj celkových osobních nákladů na všechny zaměstnance v letech 2018 až 2022	56
Graf 3: Srovnání nezaměstnanosti v okrese Olomouc s celorepublikovým průměrem v letech 2018 až 2022	58

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
HM	Hrubá mzda
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PO	Požární ochrana
SP	Sociální pojištění
ZP	Zdravotní pojištění
ZDP	Zákon o daních z příjmů