



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

NÁVRH ALTERNATIV PŘI VYTVÁŘENÍ NOVÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA

DESIGN ALTERNATIVES WHEN CREATING A NEW JOB

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

TEREZA BARTOŠÍKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. HELENA MUSILOVÁ

BRNO 2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Bartošíková Tereza

Daňové poradenství (6202R006)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Návrh alternativ při vytváření nového pracovního místa

v anglickém jazyce:

Design Alternatives When Creating a New Job

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce a postupy zpracování

Teoretická východiska práce

Analýza problému

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BĚLINA M. a kol. Pracovní právo. 2010. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. Pracovní právo pro zaměstnavatele. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9.

GALVAS, M. Pracovní právo 300 otázek a odpovědí. 2007. 1. vyd., Brno : Computer Press, 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2011/2012.

L.S.

Ing. Pavel Svirák, Dr.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 28.05.2012

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovněprávního vztahu, jeho vzniku a trvání. Zaměří se na analýzu finančních úspor, které je možné získat při obsazování nové pracovní pozice prostřednictvím příspěvků od úřadů práce nebo zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na základě analýzy problému zhodnotí, zda zaměstnavatel Mihal, s.r.o. efektivně využívá tyto možnosti úspor a navrhne mu nejefektivnější způsob jak tyto úspory využít.

Abstrakt:

This thesis deals with the employment relationship, its origin and duration. It focuses on analyzing of financial savings, which can be reached in the process of filling a new occupational position whether through the concessions from job centres or employing of disabled persons. Based on this analysis it assesses whether and how effectively the employer Mihal, Ltd. uses these savings opportunities and also suggests the most effective ways to take advantage of these savings.

Klíčová slova:

Zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, pracovní smlouva, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zákoník práce.

Key words:

Employee, employer, employment, employment contract, agreement on work performed outside employment, labour code.

Bibliografická citace mé práce:

BARTOŠÍKOVÁ, T. *Návrh alternativ při vytváření nového pracovního místa*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 60 s. Vedoucí bakalářské 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 28. května 2012

.....
Tereza Bartošíková

Poděkování

Děkuji paní Mgr. Heleně Musilové, za velmi užitečnou pomoc, kterou mi nabízela a poskytovala po dobu celého průběhu zpracování mé bakalářské práce. Děkuji své rodině za projevenou podporu v průběhu celého studia.

Obsah

Úvod.....	11
Cíle práce a postupy zpracování	12
1 Teoretická východiska práce	14
1.1 Pracovní právo a jeho účastníci.....	14
1.1.1 Zaměstnanec	14
1.1.2 Zaměstnavatel	15
1.2 Pracovní poměr	15
1.2.1 Závislá práce	15
1.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou	16
1.2.3 Pracovní smlouva.....	17
1.2.4 Zkušební doba.....	18
1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	19
1.3.1 Dohoda o provedení práce	20
1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti	21
1.4 Odměňování zaměstnanců	21
1.4.1 Plat	22
1.4.2 Mzda	23
1.4.3 Odměny z dohod	24
1.4.4 Průměrný výdělek	24
1.5 Pracovní doba.....	25
1.6 Dovolená	26
1.6.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část	27
1.6.2 Dovolená za odpracované dny	27
1.7 Skončení pracovního poměru.....	28

1.8	Osoby se zdravotním postižením	29
1.8.1	Slevy na dani.....	29
1.9	Pojistné na sociální zabezpečení	30
1.10	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění.....	30
2	Analýza problému.....	32
2.1	Informace o zaměstnavateli.....	32
2.2	Náklady na odměňování nového zaměstnance konajícího práci na základě pracovní smlouvy.....	33
2.3	Náklady na odměňování nového zaměstnance konajícího práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovních poměr	35
2.3.1	Dohoda o provedení práce	35
2.3.2	Dohoda o pracovní činnosti	36
2.4	Příspěvek na společensky účelná pracovní místa.....	37
2.4.1	Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa	38
2.4.2	Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo.....	38
2.5	Příspěvek na zapracování	39
2.6	Příspěvek na chráněné pracovní místo	40
2.6.1	Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.....	41
2.7	Reálně poskytované příspěvky od místně příslušného úřadu práce.....	42
2.7.1	Příspěvky poskytované ÚP v Jihomoravském kraji	42
2.7.2	Příspěvky poskytované ÚP v kraji Vysočina.....	44
2.8	Shrnutí analýzy problému	45
3	Vlastní návrhy řešení	46
3.1	Shrnutí návrhů řešení problému	53
	Závěr	55

Seznam použité literatury	57
Seznam tabulek	59
Seznam zkratk	60
Seznam příloh	60
Přílohy.....	61

Úvod

Pracovním právo je nedílnou součástí života většiny lidí. S pracovním právem se alespoň jednou v životě setká snad každý člověk. Ať už na straně zaměstnavatele nebo na straně zaměstnance. Problematika pracovního práva je velice rozsáhlá. Pilíř pracovního práva tvoří zákoník práce, který je doplňován souvisejícími právními předpisy, jako například zákonem o zaměstnanosti, zákonem o veřejném zdravotním pojištění, zákonem o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ale i vyhláškami a nařízeními vlády.

Pro většinu nezaměstnaných osob není v současné době snadné najít pracovní uplatnění. Náklady na odměňování zaměstnanců tvoří u většiny zaměstnavatelů stěžejní složku celkových nákladů, a není tedy překvapením, že se většinou snaží nárůstu těchto nákladů vyvarovat. Bakalářská práce se zaměří na možnosti snížení nákladů na odměňování nového zaměstnance u zaměstnavatele Mihal, s.r.o. Práce mimo jiné sleduje příspěvky, které úřady práce poskytují na podporu zaměstnávání osob, pro které hledání pracovního uplatnění není snadné a zaměstnávání osob se zdravotním postižením a s tím související slevy na dani.

Toto téma práce jsem si zvolila, neboť jsem se setkala se záměrem zaměstnavatele Mihal, s.r.o. přijmout nového zaměstnance. Shodou okolností je v mém okolí mnoho osob evidovaných u úřadu práce, pro které je obtížné získat pracovní uplatnění. Jsou to především absolventi bez praxe, osoby starší 55 let, osoby pečující o dítě mladší 15 let a v neposlední řadě osoby se zdravotním postižením. Podstatou bakalářské práce je nabídnout konkrétnímu zaměstnavateli možnost, jak snížit náklady na odměňování nového zaměstnance zaměstnáním osoby evidované úřadem práce nebo osoby se zdravotním postižením.

Teoretická část práce se věnuje obecně závazným právním předpisům souvisejícím s pracovněprávním vztahem vzniklým na základě pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Důraz je kladen na vznik a trvání pracovního poměru. Analytická část práce se věnuje zhodnocení možností snížení nákladů na

odměňování nového zaměstnance u zaměstnavatele Mihal, s.r.o., a to především prostřednictvím příspěvků, které poskytují úřady práce zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání. V návrhové části práce je zaměstnavateli předloženo několik návrhů, pomocí kterých může dosáhnout úspory nákladů na odměňování při obsazování nové pracovní pozice. Navrhované řešení zohledňuje kromě získaných finančních úspor také etické a společenské aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Cíle práce a postupy zpracování

Cíle práce

Cílem práce je předložit zaměstnavateli návrhy na obsazení nového pracovního místa tak, aby dosáhl alespoň částečné úspory nákladů na odměňování nového zaměstnance. Práce si dále klade za cíl posoudit možnosti získání příspěvků, které úřady práce poskytují zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby vedené úřady práce v evidenci uchazečů o zaměstnání a možnosti zaměstnání osob se zdravotním postižením. Domnívám se, že zaměstnavatel Mihal, s.r.o. nikdy nežádal úřad práce o poskytnutí příspěvku, ani nezaměstnával, osobu se zdravotním postižením, a nevyužíval tak optimálně možnosti snížení nákladů. Cílem analytické části práce je zhodnotit současné možnosti snižování nákladů zaměstnavatele Mihal, s.r.o. na odměňování nového zaměstnance, zejména prostřednictvím získání příspěvků od úřadu práce a dále zanalyzovat, jaké příspěvky jsou v současné době místně příslušnými úřady práce poskytovány, jaké jsou podmínky pro jejich získání a jaká je jejich reálná výše, kterou by mohl zaměstnavatel Mihal, s.r.o. od místně příslušného úřadu práce obdržet. V návrhové části bude zaměstnavateli předloženo několik návrhů úspor nákladů na odměňování a doporučeno optimální řešení nejefektivnějšího odměňování nového zaměstnance. Domnívám se, že zaměstnavatel najde ve svém okolí vhodnou osobu vedenou v evidenci úřadu práce, kterou by mohl zaměstnat, a získat tak příspěvek od úřadu práce, nebo osobu se zdravotním postižením, které by mohl nabídkou pracovního uplatnění zlepšit ekonomickou i společenskou stránku života.

Postup zpracování

Práce je rozdělena do třech hlavních částí. První část práce je zpracována na základě rešerše odborné literatury a právních předpisů souvisejících s pracovněprávními vztahy. Zahrnuje teoretické aspekty vzniku a trvání pracovněprávního vztahu. V druhé části práce je provedena analýza možnosti snížení nákladů zaměstnavatele Mihal, s.r.o. na odměňování nového zaměstnance, zejména prostřednictvím získání příspěvků od úřadu práce na základě teoretických znalostí, informací poskytnutých zaměstnavatelem a informací poskytnutých úřady práce. Třetí část obsahuje návrhy na zaměstnávání osob s využitím příspěvků od úřadů práce a osob se zdravotním postižením. Návrhy budou sestaveny na základě poznatků získaných z předešlých dvou částí práce.

1 Teoretická východiska práce

Teoretická část práce se zabývá základními pojmy souvisejícími se zaměstnáváním zaměstnanců. Vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a na něj navazující právní předpisy. Nelze-li se při pracovněprávním vztahu řídit zákoníkem práce, uplatní se občanskoprávní ustanovení zákona č. 40/1964 Sb. občanského zákoníku. Zákoník práce prošel rozsáhlou novelou, která nabyla účinnosti od 1. ledna 2012. Údaje obsažené v teoretické části odpovídají aktuálním ustanovením zákoníku práce účinným od 1. ledna 2012. Z důvodu omezeného rozsahu práce nebudou v práci srovnávány změny oproti roku 2011.

1.1 Pracovní právo a jeho účastníci

Pracovní právo se řadí mezi práva soukromá. Podmínkou aplikace pracovněprávních předpisů na vztah dvou subjektů je výkon závislé práce fyzické osoby jako zaměstnance pro zaměstnavatele. Pracovněprávní předpisy upravují povinnosti, práva a jiné právní vztahy subjektů při výkonu závislé práce. Účastníci pracovněprávního vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatel a zaměstnanec vstupují do pracovněprávních vztahů svobodně, to znamená, že si mohou po vzájemné dohodě sjednat práva a povinnosti, kterými se budou ve svém vzájemném vztahu řídit. Zásadní principem pracovněprávního vztahu je teze „co není zakázáno, je dovoleno“. Tato ujednání nesmějí být v rozporu se zákoníkem práce (7).

1.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem se může stát pouze fyzická osoba, která je k tomu způsobilá. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance nabývat práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, a tedy i oprávnění uzavřít pracovní smlouvu má osoba starší 15 -ti let, která má současně ukončenou povinnou školní docházku. Povinná školní docházka je považována za ukončenou po úspěšném absolvování devíti školních let nejvýše však do konce školního roku, ve kterém dosáhl žák 17 let. Do zaměstnaneckého poměru, tedy může vstoupit i osoba, která nedokončila základní školu

úspěšným absolvováním, ale dosáhla věku 17 let. S osobou mladší 15 let nelze pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr uzavřít vůbec (2).

1.1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel může být fyzická i právnická osoba. Zaměstnavatel může zaměstnávat v pracovněprávním vztahu pouze fyzickou osobu. Fyzická osoba je způsobilá mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel dnem jejího narození. Nabývat tato práva a povinnosti vlastními právními úkony může fyzická osoba dnem dosažení 18 let věku. Způsobilost právnické osoby nabývat práv a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dnem zápisu společnosti do obchodního rejstříku. Za společnost jako za zaměstnavatele vystupuje společností určený zástupce (6, 7, 17).

1.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dnem určeným pracovní smlouvou jako den nástupu do práce. Pracovní smlouva a její podstatné náležitosti budou podrobněji popsány v kapitole 1.2.3 této práce. Pracovní poměr může být sjednán na dobu neurčitou či na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou je blíže specifikován v kapitole 1.2.2. Základní znak pracovního poměru je výkon závislé práce zaměstnancem. Pojem závislá práce je podrobněji popsán v kapitole 1.2.1 této práce (1, 17).

1.2.1 Závislá práce

Závislá práce je definována v §2 a §3 zákoníku práce. Za závislou práci lze považovat výlučně osobní a nezastupitelný výkon práce fyzickou osobou v pozici zaměstnance pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu v pozici zaměstnavatele na předem sjednaném místě. Základním znakem závislé práce je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, tedy výkon práce zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem a na jeho odpovědnost. Odpovědnost zaměstnanec přebírá pouze, sepíše-li

o tom se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Konání závislé práce musí být časově vymezeno pomocí stanovené pracovní doby. Pracovní doba je podrobněji popsána v kapitole 1.5 této práce. Výkon závislé práce provádí zaměstnanec za plat, mzdu či odměnu. Minimální mzda a odměna za vykonanou práci je stanovena právním předpisem. Odměňování zaměstnanců bude podrobněji popsáno v části 1.4 této práce (11).

1.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou může být vymezen pevně stanoveným datem, to znamená v rozpětí od – do určitého dne. Může být také uzavřen na dobu trvání určité práce, například na dobu trvání jednorázového úklidu dokončené stavby nebo na dobu trvání jiné skutečnosti, kterou může být mateřská dovolená. Délka trvání pracovního poměru na dobu určitou musí být stanovena tak, aby nebylo možné o této délce pracovního poměru pochybovat. Dle ustanovení §39 zákoníku práce, nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou, mezi týmiž smluvními stranami, přesáhnout 3 roky. Vykonává-li zaměstnanec pro zaměstnavatele dohodnutou práci i po uplynutí 3 let, mění se jeho pracovní poměr uzavřený na dobu určitou na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Takto zákonem stanovená doba 3 let neplatí, jedná-li se o pracovní poměr uzavřený podle zvláštního právního předpisu. Výše definovaný pracovní poměr může být uzavřen například s občany se zdravotním postižením nebo se zaměstnanci nahrazujícími jiného zaměstnance v případě jeho dočasné nepřítomnosti v práci. Může se jednat například o náhradu za zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo za zaměstnance dočasně práce neschopného. Uzavření pracovního poměru na dobu určitou může zaměstnavatel s jedním zaměstnancem opakovat nejvýše dvakrát, přičemž za opakování je považováno také jeho prodloužení. Opakuje-li se uzavření pracovního poměru na dobu určitou s časovým rozestupem alespoň 3 let, k dříve uzavřenému pracovnímu poměru se nepřihlíží. Lhůta 3 let je počítána od skončení jednoho pracovního poměru do vzniku dalšího (1, 11, 17).

1.2.3 Pracovní smlouva

Sepsání pracovní smlouvy je nejrozšířenější způsob vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranný právní úkon, který vyjadřuje souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít pracovní poměr. Pracovní smlouva je uzavřena okamžikem, kdy účastníci pracovněprávního vztahu souhlasí s celým jejím obsahem, tzn. se všemi podstatnými náležitostmi a případně s dalšími skutečnostmi ve smlouvě uvedenými (1).

Mezi podstatné náležitosti, které musejí být ve smlouvě sjednány, patří:

- a) druh práce, jedná se o vymezení okruhu pracovních úkolů, které se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo, popřípadě místa výkonu práce, např. stanovení regionu, města nebo konkrétní adresy, kde bude práce vykonávána,
- c) den nástupu do práce, může být stanoveno např. konkrétní datum, den nástupu konkrétní zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, den úspěšného ukončení požadovaného stupně vzdělání (11).

Další skutečnosti, které je možné v pracovní smlouvě ujednat, jsou některé pracovní podmínky, pomocí kterých se mohou účastníci pracovněprávního vztahu odchýlit od obecně platných pravidel. Klasickým příkladem je ujednání o kratší pracovní době, nebo pracovní době jinak upravené, například o směnném provozu. Dále může pracovní smlouva obsahovat ustanovení, za jakých podmínek může dojít ke vzniku pracovního poměru. Pracovní poměr tak může vzniknout až splněním těchto podmínek. Může se například jednat o podmínku úspěšného dokončení studia nebo úspěšného absolvování rekvalifikačního kurzu budoucího zaměstnance. V pracovní smlouvě může, ale také nemusí být sjednána doba trvání pracovního poměru. Je-li doba trvání pracovního poměru ve smlouvě stanovena, jedná se o pracovní poměr na dobu určitou, který byl podrobněji popsán v kapitole 1.2.2 této práce. Není-li v pracovní smlouvě sjednána doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr, který byl sjednán na dobu neurčitou. V současné době však většina zaměstnavatelů do pracovních smluv uvádí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou, aby předešly i možnému nedorozumění. Informace o nároku na dovolenou, stanovení týdenní pracovní doby a o výpovědních dobách může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci pouze odkazem na příslušný právní předpis (1).

Souhlas se skutečnostmi uvedenými ve smlouvě vyjadřují obě zúčastněné strany svým podpisem. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána oběma stranami nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce, a to před samotným začátkem konání prací zaměstnancem. Pokud se účastníci nedohodnou na některé z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, nemůže dojít k jejímu platnému uzavření. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci jedno vyhotovení pracovní smlouvy (1, 6, 11).

Ustanovení §37 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost v době jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, nejsou-li tato práva a tyto povinnosti uvedeny v pracovní smlouvě. Informace musí obsahovat zejména:

- a) identifikaci zaměstnance, tzn. jméno a příjmení zaměstnance,
- b) identifikaci zaměstnavatele, tzn. jméno, příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou,
- c) bližší označení druhu práce a místa jejího výkonu,
- d) způsob určování dovolené, popřípadě údaj o konkrétní délce dovolené,
- e) informaci o výpovědních dobách,
- f) údaj o rozvržení týdenní pracovní doby,
- g) informaci o způsobu odměňování zaměstnance za vykonanou práci, výplatním termínu, splatnosti, místu a způsobu výplaty mzdy nebo platu (7).

Odměňování zaměstnanců bude podrobněji popsáno v kapitole 1.5 této práce.

1.2.4 Zkušební doba

Zkušební doba je časový interval na počátku pracovního poměru sloužící k vzájemnému poznání zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce. Zkušební doba nemůže být sjednána, jestliže pracovní poměr již vznikl, je možné ji sjednat nejpozději v den, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Je-li zkušební doba sjednána, začíná běžet ode dne vzniku pracovního poměru a nesmí být delší než:

- a) 6 po sobě jdoucích měsíců, jedná-li se o zaměstnání vedoucího zaměstnance,
- b) 3 po sobě jdoucí měsíce u ostatních zaměstnanců.

Takto stanovené časové intervaly by měly být dostatečně dlouhé na to, aby zaměstnavatel zjistil, zda pracovní schopnosti zaměstnance vyhovují jeho požadavkům. Zároveň zaměstnanec by měl v tomto určeném termínu zjistit, zda je nová práce pro něj

vyhovující. U vedoucích pracovníků je délka maximálně možné sjednané zkušební doby delší oproti ostatním pracovníkům z důvodů vyšších pracovních požadavků kladených na tyto zaměstnance. Vedoucí zaměstnanci často dělají rozhodnutí, která by mohly zásadním způsobem ovlivnit fungování zaměstnavatele, z tohoto důvodu je interval na vzájemné poznání schopností zaměstnance a pracovních požadavků zaměstnavatele dvojnásobný. Naopak sjednání delší zkušební doby než jsou výše uvedená maxima, by mohlo vést ke zneužívání ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel by mohl delší zkušební dobu zneužívat například při zaměstnávání osob na sezónní práce. Mohlo by docházet k tomu, že by zaměstnanci neměli jistotu o délce trvání jejich pracovního poměru. Zkušební doba může být sjednána maximálně v délce jedné poloviny sjednané doby trvání pracovního poměru. Bude-li například pracovní poměr sjednán na dobu 4 měsíců, může maximální délka zkušební doby činit 2 měsíce. Je-li při vzniku pracovního poměru zkušební doba sjednána, musí být sjednána v písemné formě. Sjednanou zkušební dobu nelze po jejím sjednání dodatečně prodlužovat. Doba trvání překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže ve zkušební době konat práci, jako je například dočasná pracovní neschopnost, ošetřování dítěte nebo člena rodiny, se nezapočítává do doby trvání zkušební doby. V těchto případech dochází k zákonnému prodloužení trvání zkušební doby o dobu překážek v práci (1, 4, 5, 11).

1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen dohody), jsou pracovně právní vztahy, specifikované zákoníkem práce v §74 až §77. Zaměstnavatel má plnění svých úkolů přednostně zajišťovat zaměstnanci v pracovním poměru. Dohody se proto uzavírají v případech, kdy jde o konání specifické závislé práce menšího rozsahu, např. pár hodin týdně, nebo při jednorázových pracovních úkolech, které nemohou být vykonávány na základě občanskoprávních smluv, jako jsou například smlouvy o dílo. Na práce konané na základě dohod se nevztahují některá ustanovení zákoníku práce, jako například ustanovení upravující odstupné, překážky v práci na straně zaměstnance, pracovní dobu a dobu odpočinku nebo skončení pracovního poměru. Pracovněprávní vztah uzavřený prostřednictvím dohod tak nabízí zaměstnavatelům volnější, jednodušší

a levnější způsob zaměstnání zaměstnanců. Zaměstnanci nemají například nárok na dovolenou na zotavenou, vyplácení cestovních náhrad, zaměstnavatel jim nemusí stanovovat pracovní dobu a pracovní poměr může být ukončen dohodou, uplynutím doby trvání dohody nebo dokončením dohodnuté práce. Zákoník práce rozlišuje dva druhy dohod, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, které jsou podrobněji popsány v kapitole 1.3.1 a 1.3.2 této práce (2, 7, 11).

1.3.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce (dále jen DPP) představuje nejflexibilnější způsob uzavírání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. DPP se uzavírá na výkon práce, jejíž rozsah nepřesáhne 300 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Do stanoveného rozsahu se započítává i výkon práce pro stejného zaměstnavatele na základě jiné DPP. Zaměstnanec může uzavřít DPP s neomezeným počtem zaměstnavatelů. DPP musí být uzavřena písemně a musí v ní být sjednána doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dále by DPP měla obsahovat druh práce, rozsah práce a výši odměny za provedenou práci. Z odměny za DPP neodvádí zaměstnanec ani zaměstnavatel pojistné na veřejné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. To neplatí v případě, přesáhne-li úhrn všech odměn z DPP, které byly zaměstnanci zúčtovány jedním zaměstnavatelem v jednom měsíci částku 10.000 Kč. V tomto měsíci je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění a má nárok na náhradu odměny v případě dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel je v tomto měsíci povinen stanovit zaměstnanci fiktivní rozvrh týdenní pracovní doby pro účely výpočtu náhrady z odměny. Pojistné na sociální zabezpečení je podobněji popsáno v kapitole 1.10 této práce. Pojistné na veřejné zdravotní pojištění podrobněji popsáno v kapitole 1.11 této práce. Zaměstnavatel může díky DPP pružně reagovat na své provozní potřeby a využít je v případech, ve kterých by bylo použití pracovního poměru neefektivní. Může je využít například při jednorázové zakázce, po jejímž dokončení by neměl pro nového zaměstnance práci (2, 4, 7, 11).

1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ) je pracovněprávní vztah uzavřený mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. DPČ musí být uzavřena písemně a musí v ní být uveden druh práce, rozsah práce a doba, na kterou se dohoda uzavírá. DPČ může být sjednána na dobu určitou i na dobu neurčitou. Rozsah práce sjednaný v DPČ nesmí po celou dobu trvání dohody, nejdéle však za období 52 týdnů, překročit v průměru polovinu týdenní pracovní doby. Týdenní pracovní dobu nelze určit obecně, jelikož u jednotlivých zaměstnavatelů může být odlišná. Nesmí však překročit maximální zákonem stanovenou hranici 40 hodin/týden. Oproti DPP tak může rozsah práce, na který se DPČ uzavírá, překročit 300 hodin/rok, ale nesmí překročit v průměru 20 hodin/týden. Týdenní pracovní doba je podrobněji popsána v kapitole 1.5 této práce. DPČ je možné zrušit dohodou účastníku ke sjednanému dni, není-li v dohodě uvedeno jinak. Jednostranně může být DPČ zrušena s 15 denní výpovědní lhůtou, a to z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Výpovědní lhůta začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé straně. Z DPČ odvádí zaměstnavatel i zaměstnanec pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. To znamená, že zaměstnanec je účasten nemocenského pojištění a má nárok na náhradu odměny v případě dočasné pracovní neschopnosti. To neplatí v případě, že odměna z DPČ nečiní alespoň 2.500 Kč, v takovémto případě pojistné neodvádí ani zaměstnanec ani zaměstnavatel. Pojistné na sociální zabezpečení je podobněji popsáno v kapitole 1.10 této práce. Pojistné na veřejné zdravotní pojištění podrobněji popsáno v kapitole 1.11 této práce (7, 11, 14).

1.4 Odměňování zaměstnanců

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odměna za vykonanou práci se poskytuje v zákonných penězích. V případě mzdy je možné odměnu za vykonanou práci poskytnout prostřednictvím nepeněžitěho plnění, tzv. naturální mzdy. Způsob stanovení odměny za práci musí být sjednán ve smlouvě, vnitřním předpise nebo mzdovém a

platovém výměru. Výše odměny se odvíjí například od namáhavosti práce, složitosti práce, dosahovaných pracovních výsledků nebo obtížnosti pracovních podmínek. Zaměstnancům náleží za stejně odvedenou práci stejná odměna. Nesmí docházet k diskriminaci zaměstnanců, například určováním výše odměny podle pohlaví, věku, národnosti zaměstnance. Odměna za práci je splatná po vykonání práce. Zaměstnavatel musí stanovit pravidelný výplatní termín. Tento termín musí stanovit tak, aby odměna za práci byla vyplacena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na odměnu. Pracoval-li například zaměstnanec pro zaměstnavatele v březnu, vznikl mu tak v březnu nárok na odměnu za práci, která mu musí být vyplacena do posledního dne kalendářního měsíce dubna (7, 14, 17).

1.4.1 Plat

Plat je peněžitá odměna náležející zaměstnanci v pracovním poměru za vykonanou práci. Plat se poskytuje zaměstnancům pracujícím pro stát, územní samosprávný celek, příspěvkovou organizaci, státní fond nebo školskou právnickou osobu zřízenou podle školského zákona. Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci určit plat nebo jeho složku jiným způsobem, v jiné výši a jiném složení než je stanoveno zákonem. Plat se určuje pomocí platových tarifů. Platové tarify jsou podrobněji specifikovány v §123 zákoníku práce. V den nástupu zaměstnance do práce má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci platový výměr. V platovém výměru musí zaměstnavatel uvést informace o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, o výši platového tarifu a ostatních pravidelně poskytovaných složkách platu jako jsou například osobní příplatky, příplatky za vedení nebo příplatky za práci ve ztíženém prostředí. Uvedením některých nenárokových složek platu do platového výměru se tyto složky stanou nárokovými, jedná se například o osobní příplatek, který bude v tomto případě vymahatelný. Platební výměr nemusí zaměstnavatel zaměstnanci vydat v případě, že s ním sjednal smluvní plat. Smluvní plat je po novele zákoníku práce přesněji specifikován v §122 odst. 2 zákoníku práce. Plat se od mzdy liší také ve výši příplatků. Příplatky zaměstnanců pobírajících plat jsou vyšší než příplatky zaměstnanců pobírajících mzdu. Jedná se například o příplatek za práci v sobotu a neděli, který činí u mzdy 10% průměrného výdělku, ale u platu 25%, příplatek za noční práci činí u mzdy 10% průměrného

výdělku, ale u platu 20%. Průměrný výdělek je podrobněji popsán v kapitole 1.4.4 této práce. Z důvodu zaměření této práce na podnikatelskou sféru nebude dále brán plat v úvahu (5, 7, 14).

1.4.2 Mzda

Mzda je peněžitá a nepeněžitá odměna, která náleží zaměstnanci v pracovním poměru za vykonanou práci. Mzda se poskytuje zaměstnancům pracujícím v soukromém sektoru. Neobsahuje-li pracovní smlouva přesné ustanovení o mzdě, musí zaměstnavatel nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr obsahující údaje o termínu a místě výplaty mzdy a způsobu odměňování. Vydání mzdového výměru je jednostranný právní úkon zaměstnavatele. Je-li mzda stanovena mzdovým výměrem, nejedná se o smluvní odměnu za práci. Mzdový výměr tedy nemůže být součástí pracovní smlouvy. V případě stanovení mzdy pomocí mzdového výměru může docházet k nejistotě zaměstnanců ohledně výše jejich mzdy, jelikož zaměstnavatel může mzdový výměr kdykoliv změnit. Musí však zaměstnance o této změně informovat nejpozději v den, ve kterém změna nabývá účinnosti. Mzdový výměr je pro zaměstnavatele výhodnější z administrativních důvodů, kdy například při zvyšování mzdy nemusí tvořit administrativně náročné dodatky smluv, ale také například při snižování mezd z důvodů absence souhlasu zaměstnance. Jakkoliv sjednaná nebo stanovená mzda nesmí být nižší, než je zákonem stanovená minimální mzda (5, 7, 14).

Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. V případě, že výše odměny za práci nedosahuje stanovené minimální mzdy, má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek do příslušné výše. Základní sazba minimální mzdy činí aktuálně nejméně 8.000,- Kč za měsíc nebo 48,10,- Kč za hodinu. Sazby byly stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb., které nabylo účinnosti 1. ledna 2007. Minimální mzda ve stejné výši po dobu pěti let se nejeví jako přínos pro zaměstnance. Vzhledem ke každoročnímu růstu inflace je dle názoru autorky této práce minimální mzda ve výši 8.000,- Kč nedostačující (5, 7, 17).

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům kromě základní mzdy i další složky mzdy, jako například osobní ohodnocení, mimořádné odměny, prémie. Zaměstnavatel má také povinnost poskytnout zaměstnancům zákonem stanovené příplatky, a to například příplatek za práci přesčas ve výši 25% z průměrného výdělku, za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši 10% minimální mzdy, za práci v noci nebo v sobotu a v neděli ve výši 10% průměrného výdělku. Průměrný výdělek bude podrobněji analyzován v kapitole 1.4.4 této práce (5, 7, 14, 17).

1.4.3 Odměny z dohod

Odměna z dohody náleží zaměstnanci vykonávajícímu práci na základě DPP a DPČ. Odměny z dohod jsou specifickou formou odměňování odlišné od mzdy a platu. Nevztahuje se na ně právní úprava platná pro mzdu a plat, a proto není relevantní, zda je dohoda uzavřena se zaměstnavatelem v podnikatelské sféře nebo sféře státní. Výši odměny z dohody si určují strany uzavírající dohodu. Takto stanovená odměna nesmí být nižší, než je zákonem stanovená minimální mzda 48,10,- Kč/hod. Zaměstnanec nemá nárok na jinou než sjednanou odměnu. Zaměstnanec má nárok na výplatu odměny z dohod ve stejném termínu, ve kterém by mu zaměstnavatel vyplácel mzdu nebo plat. Obsahuje-li dohoda ujednání o jednorázové splatnosti odměny po provedení celého pracovního úkolu, zaměstnavatel vyplatí odměnu v nejbližším výplatním termínu následujícím po ukončení pracovního úkolu. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou podrobněji popsány v kapitole 1.3 této práce (7, 11).

1.4.4 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je fiktivní výdělek, který je užíván například při výpočtu náhrady mzdy v době překážek v práci po dobu dovolené na zotavenou nebo při náhradě škody. Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy nebo platu v rozhodném období zúčtované zaměstnanci k výplatě za odpracovanou dobu v tomto období. Průměrný výdělek se zjišťuje vždy k prvnímu dni kalendářního čtvrtletí a je používán po celou dobu čtvrtletí, bez ohledu na případné změny mzdového zařazení zaměstnance. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Při pracovním poměru, který vznikl v průběhu čtvrtletí, se stanovuje rozhodné období jako doba ode dne vzniku zaměstnání do konce

kalendářního čtvrtletí. Například vznikne-li pracovní poměr 1. května, zahrnuje se do období rozhodného pro výpočet průměrného výdělku, doba od 1. května do konce června. V případě, že průměrný výdělek bude nižší než minimální mzda, zvýší se průměrný výdělek na hodnotu minimální mzdy. U zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zjišťuje průměrný výdělek stejným způsobem jako u zaměstnanců vykonávajících práci na základě pracovní smlouvy (5, 11).

1.5 Pracovní doba

Pracovní dobu definuje §78 zákoníku práce. Je to doba, v níž je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele vykonávat práci. Do pracovní doby se započítává doba, během které je zaměstnanec připraven k výkonu práce na stanoveném pracovišti. Má-li například slévárenský dělník začátek pracovní doby stanoven na 6.00 hod., musí být v tuto dobu na svém pracovním místě v pracovním oděvu. Do jeho pracovní doby se nezapočítává doba strávená převlékáním v šatně. Rozvržení pracovní doby si stanovuje každý zaměstnavatel sám. Zákoník práce stanoví pouze horní limity, které nesmí pracovní doba přesáhnout. Základní maximální délka pracovní doby je 40 hodin/týden. Kratší pracovní dobu stanoví zákoník práce například pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě rud a uhlí, geologickém průzkumu nebo v třísměnném a nepřetržitém provozu. Tito zaměstnanci mají délku pracovní doby stanovenou na 37,5 hodin/týden. Zaměstnanci pracující v dvousměnném provozu, mají pracovní dobu zkrácenou na 38,75 hodin/týden. Ke zkrácení pracovní doby může rovněž dojít na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Při takto dohodnutém zkrácení pracovní doby musí současně dojít ke zkrácení odměny za vykonanou práci. Do pracovní doby se nezapočítávají přestávky v práci na oddech a jídlo. Za tyto přestávky nenáleží zaměstnanci odměna za vykonanou práci. Zaměstnavatel musí určit začátek a konec pracovních směn, přičemž rozvržená pracovní doba je závazná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci začátku a konce odpracovaných směn nebo například prací přesčas, noční práce a doby pracovní pohotovosti (7, 11, 14).

1.6 Dovolená

Dovolená je doba odpočinku zaměstnance, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy. Právo zaměstnance na dovolenou vyplývá z pracovního poměru. Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nárok na náhradu za dovolenou nemá. Má-li zaměstnanec více pracovních poměrů, posuzuje se nárok na dovolenou z každého z nich samostatně. Na náhradu mzdy má zaměstnanec v pracovním poměru nárok po celou dobu trvání dovolené. Náhrada mzdy zaměstnanci přísluší ve výši průměrného výdělku. Průměrný výdělek je podrobněji popsán v kapitole 1.4.4 této práce. Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, zaměstnavatel může nárok na dovolenou libovolně prodloužit o dny nebo týdny. Zaměstnavatel může prodloužit dovolenou v rozdílné délce u jednotlivých skupin zaměstnanců nebo i u jednotlivců. V tomto případě však nesmí docházet k diskriminaci zaměstnanců. Čerpání dovolené je stanoveno rozvrhem, který sestavuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel by měl zabezpečit, aby zaměstnanec mohl svoji dovolenou čerpat vcelku. Čerpá-li zaměstnanec dovolenou po částech, musí alespoň jedna část dovolené vcelku činit 2 týdny. To neplatí, dohodnou-li si zaměstnanec a zaměstnavatel jinou délku čerpání dovolené. Stanovenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit písemně s 14 denním předstihem. Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. To platí i pro zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené, popřípadě zaměstnance na rodičovské dovolené. Dovolená by měla být vyčerpána do konce kalendářního roku. Nelze-li z důvodů překážek v práci na straně zaměstnance dovolenou vyčerpat v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, musí být dovolená vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku. Nestanoví-li zaměstnavatel rozvrh čerpání této převedené dovolené písemně do 30. června následujícího roku, může si zaměstnanec stanovit čerpání dovolené sám. Nemůže-li zaměstnanec vyčerpat dovolenou ani do konce následujícího kalendářního roku, například z důvodu mateřské dovolené zaměstnankyně, nařídí zaměstnavatel čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci (5, 11, 14).

Zákoník práce rozlišuje tři druhy dovolené, a to:

- a) dovolená za kalendářní rok a její poměrná část,
- b) dovolená za odpracované dny,
- c) dodatková dovolená.

Zaměstnavatel může zavést i jinou zvláštní formu dovolené, například prémie. Dodatková dovolená je poskytována zaměstnancům pracujícím například pod zemí, razícím tunely a konajícím zvlášť obtížnou práci. Z důvodu zaměření práce na podnikatelské subjekty, které se nezabývají touto činností, nebude dodatková dovolená v této práci dále uvažována (5, 11, 14).

1.6.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Dovolená za kalendářní rok přísluší zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru konal u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. V případě, že zaměstnanec skončí dosavadní pracovní poměr a bezprostředně uzavře nový pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, považuje se tato skutečnost za nepřetržitě trvání pracovního poměru. Za odpracované dny se počítají dny, ve kterých zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Do odpracovaných dní se počítají i některé náhradní doby, ve kterých zaměstnanec fakticky nepracuje, jako například čerpaná dovolená, mateřská dovolená, státní svátek a náhradní volno. Poměrná část dovolené za kalendářní rok přísluší zaměstnanci, jehož pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Nárok na dovolenou v tomto případě činí jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru (11, 14).

1.6.2 Dovolená za odpracované dny

Nárok na dovolenou za odpracované dny má zaměstnanec, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů. Za každých 21 odpracovaných dnů vzniká zaměstnanci nárok na dovolenou za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok. Například zaměstnanec s běžným nárokem na dovolenou za kalendářní rok v délce 4 týdny bude mít po prvních 21 odpracovaných dnech nárok na

1,5 dne dovolené za odpracované dny. Po dalších 21 odpracovaných dnech bude mít nárok na 3,5 dne dovolené za odpracované dny atd. (14).

1.7 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je právní úkon, pomocí kterého dochází k zániku pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr může být ukončen několika způsoby. Mohou nastat těžko ovlivnitelné skutečnosti, jako například smrt zaměstnance nebo zánik zaměstnavatele, jako právnické osoby bez právního nástupce. Častěji však dochází k ukončení pracovního poměru projevem vůle jedné nebo obou stran pracovněprávního vztahu. Pracovní poměru ukončený projevem vůle účastníků může skončit například:

- a) dohodou o rozvázání pracovního poměru (dvoustranný projev vůle),
- b) výpovědí z pracovního poměru (jednostranný projev vůle),
- c) okamžitým zrušením pracovního poměru (jednostranný projev vůle),
- d) zrušení pracovního poměru ve zkušební době (jednostranný projev vůle).

Pracovní poměr může též skončit uplynutím sjednané doby. Uplynutím doby končí pracovní poměr uzavřený na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou je podrobněji popsán v kapitole 1.2.2 této práce. Skončení pracovního poměru nemusí znamenat zánik všech práv a povinností mezi bývalými účastníky pracovněprávního vztahu. Po skončení právního poměru přetrvávají například práva a povinnosti týkající se náhrady škody, odměňování, utajovaných informací, ochrany osobních údajů nebo obchodního tajemství. Zvláštní režim ukončení pracovního poměru může nastat u cizinců. Pracovní poměr cizinců může skončit z důvodu vyhoštění, zrušení povolení k pobytu, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno pracovní povolení. Ukončení pracovního poměru nebude z důvodu zaměření práce na vznik a trvání pracovního poměru v práci dále rozebíráno (1, 2, 14).

1.8 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou osoby:

- a) invalidní ve třetím stupni,
- b) invalidní v první nebo druhém stupni,
- c) zdravotně znevýhodněné.

Osoby ve třetím stupni invalidity jsou osoby, jejichž pracovní schopnost je snížena nejméně o 70% a jejichž invalidita je osvědčena rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Nejčastěji jsou to osoby pobírající invalidní důchod, může jít ovšem i o osoby nepobírající invalidní důchod, které ale mají potvrzení o invaliditě třetího stupně od orgánu správy sociálního zabezpečení. Tyto osoby jsou také označovány jako osoby s těžkým zdravotním postižením. Osoby v prvním nebo druhém stupni invalidity jsou osoby, jejichž pracovní schopnost je snížena v rozmezí 35 % až 69%. Invalidita prvního a druhého stupně musí být rovněž osvědčena rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Tyto osoby jsou označovány jako osoby se zdravotním postižením. Osoby zdravotně znevýhodněné jsou osoby, které mají sice zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, ale mají tuto schopnost podstatně omezenou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Dle novely zákona o zaměstnanosti platné od roku 2012 kategorizace těchto osob zanikne. Do roku 2015 budou osoby zdravotně znevýhodněné posuzovány pouze pro účely plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnanců zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců (14).

1.8.1 Slevy na dani

Dle ustanovení §35 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, se poplatníkům zaměstnávajícím zaměstnance se zdravotním postižením snižuje daň o:

- a) 18.000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením s výjimkou zaměstnance s těžkým zdravotním postižením,
- b) 60.000,- Kč za každého zaměstnance s těžkým zdravotním postižením (9).

1.9 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení odvádí zákonem určené osoby do státního rozpočtu za jednotlivé kalendářní měsíce. Za zaměstnance odvádí pojistné do státního rozpočtu zaměstnavatel. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Nového zaměstnance je zaměstnavatel povinen přihlásit u příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) do 8 dní. Částka pojistného se vypočítá procentní sazbou z vyměřovacího základu a je splatná od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Procentní sazba činí pro výpočet pojistného u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu. U zaměstnavatele jsou procentní sazby stanoveny takto:

- a) zaměstnává-li zaměstnavatel více než 25 zaměstnanců, činí sazba 25 % z úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců,
- b) zaměstnává-li zaměstnavatel v průměru méně než 26 zaměstnanců činí sazba 26 % z úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

Vyměřovací základ zaměstnanců se stanoví jako úhrn příjmů, které zaměstnavatel zaměstnanci zúčtoval a které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Pojistné se platí v české měně na účet příslušné OSSZ, popřípadě v hotovosti, je-li splatná částka nižší než 5.000,- Kč (14, 17).

1.10 Pojistné na veřejné zdravotní pojištění

Povinnost hradit zdravotní pojištění vzniká zaměstnanci dnem nástupu do zaměstnání. Odvodem pojistného do státního rozpočtu je povinen zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen nového zaměstnance při nástupu do zaměstnání přihlásit u zdravotní pojišťovny zaměstnance do 8 dnů. V termínu 8 dnů musí také zaměstnavatel hlásit zdravotní pojišťovně zaměstnance všechny změny. Pro výpočet výše pojistného na veřejné zdravotní pojištění je stanovena procentní sazba 13,5% z vyměřovacího základu, přičemž:

- a) 1/3 z vyměřovacího základu pojistného odvádí zaměstnanec, tedy 4,5%,
- b) 2/3 z vyměřovacího základu pojistného odvádí zaměstnavatel, tedy 9%.

Vyměřovací základ pojistného tvoří úhrn příjmů, které zaměstnavatel zaměstnanci zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, přičemž se jedná o příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků zaměstnance, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny. Pojistné je splatné za jednotlivé kalendářní měsíce a platí se bezhotovostním převodem, v hotovosti poštovní poukázkou, v hotovosti zaměstnanci příslušné zdravotní pojišťovny. Platby pojistného musí proběhnout v době od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Změnu zdravotní pojišťovny může pojištěnec provést vždy k 1. dni kalendářního čtvrtletí ovšem pouze jednou za 12 kalendářních měsíců (14, 17).

2 Analýza problému

Cílem analýzy problému je zjistit, zda zaměstnavatel efektivně využívá možnosti snižování nákladů na odměňování zaměstnance při obsazování nové pracovní pozice a zjistit, zda a jak je možné snižování nákladů na odměňování dosáhnout. Tato část práce zohledňuje možnou úsporu nákladů na odměňování ve formě příspěvků od úřadu práce při obsazení pracovní pozice uchazečem vedeným úřady práce v evidenci uchazečů o zaměstnání.

2.1 Informace o zaměstnavateli

Zaměstnavatel Mihal, s.r.o. vznikl zápisem do obchodního rejstříku vedeného u Krajského soudu v Brně v roce 2005. Sídlo společnosti je ve Velké Bíteši. Zaměstnavatel má v obchodním rejstříku zapsáno několik předmětů podnikání, a to výroba bižuterie, výroba školních a kancelářských potřeb kromě výrobků z papíru, reklamní činnost a marketing, kovoobráběčství, specializovaný maloobchod a maloobchod se smíšeným zbožím (15).

Z uvedených předmětů podnikání tvoří největší objem tržeb výroby a poskytované služby v oblasti reklamní činnosti a marketingu. V rámci této činnosti společnost nejčastěji vyrábí například světelné reklamy, firemní štíty, informační tabule, výtahová tabla, výrobní štítky, vizitky, certifikáty a dárkové poukazy, pozvánky, svatební oznámení. Tyto výrobky, je před zahájením samotné výroby nutné graficky zpracovat pomocí grafického programu Corel. V současné době, vykonává pro zaměstnavatele práci v pracovním poměru pět zaměstnanců, ale pouze jediný zaměstnanec na pozici grafik zabývající se zpracováním všech grafických návrhů. Z důvodu narůstající poptávky po výrobcích vyžadujících grafické zpracování nastaly v poslední době i případy, kdy byl zaměstnavatel nucen odmítnout některé zákazníky, jejichž požadavky by nebyl schopen uspokojit. Zaměstnavatel se tedy rozhodl vytvořit nové pracovní místo a zaměstnat nového zaměstnance na pozici grafik/grafička. Práce vykonávána na této pozici bude práce na počítači s grafickým programem Corel. Požadavky kladené na nového zaměstnance jsou pouze základní znalosti práce na počítači, praktické

zkušenosti s prací v grafickém programu Corel, nejsou podmínkou. Zaměstnanec si může tyto dovednosti osvojit po nástupu do práce (10).

V této části práce bude provedena analýza možných úspor, kterých by zaměstnavatel mohl dosáhnout při obsazení nové pracovní pozice osobou se zdravotním postižením, osobou s těžkým zdravotním postižením nebo uchazečem o zaměstnání vedeným v evidenci na Úřadu práce ČR (dále jen ÚP). Do současné doby, zaměstnavatel nikdy příspěvků od ÚP nevyužil, jelikož nebyl o možnostech získání těchto příspěvků dostatečně informován. Počet zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává, nepřesahuje hranici 25 zaměstnanců stanovenou §81 zákona o zaměstnanosti, při jejímž dosažení, má zaměstnavatel zákonnou povinnost zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel proto nikdy nezaměstnával osobu se zdravotním postižením, a nevyžíval tak ani možných slev na dani. Vykonávat práci na této pozici mohou i některé osoby se zdravotním postižením nebo s těžkým zdravotním postižením, samozřejmě s ohledem na rozsah jejich zdravotního postižení a aktuální zdravotní stav. Z tohoto důvodu se práce bude zabývat i samotným zaměstnáváním těchto osob nebo příspěvků poskytovanými ÚP při jejich zaměstnávání. Práce analyzuje možnosti snižování nákladů na odměňování zaměstnance při obsazování nové pracovní pozice, zejména příspěvků od ÚP, které by mohl zaměstnavatel získat, podmínky jejich poskytování, jejich maximální zákonem stanovenou výši a výši skutečně poskytovanou (10, 19).

2.2 Náklady na odměňování nového zaměstnance konajícího práci na základě pracovní smlouvy

Zaměstnavatel požaduje, aby pracovní doba nového zaměstnance dosahovala standardní výše 40 hodin/týden. Délka pracovní doby je podrobněji popsána v kapitole 1.5 této práce. Se zaměstnancem bude sjednána zkušební doba po dobu prvních třech měsíců, během které bude zaměstnanec pobírat odměnu za vykonanou práci ve výši 135,- Kč/hodinu. Zkušební doba je podrobněji popsána v kapitole 1.2.4 této práce. Po uplynutí zkušební doby a zapracování, bude zaměstnanec pobírat odměnu za vykonanou

práci ve výši 169,- Kč/hodinu. Jedná se o stejnou výši odměny, jakou pobírá současný zaměstnanec, vykonávající práci na pozici grafik. Do celkových nákladů na odměňování musí být zahrnuty i částky pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které bude zaměstnavatel za nového zaměstnance odvádět. Pojistné na sociální zabezpečení je podobněji popsáno v kapitole 1.10 této práce. Pojistné na veřejné zdravotní pojištění podrobněji popsáno v kapitole 1.11 této práce. Náklady na odměňování, které bude muset zaměstnavatel vynaložit na nového zaměstnance, jsou vypočítány pomocí ekonomického softwaru Pohoda, který zaměstnavatel používá. Při výpočtech jsou použity pracovní dny a dny pracovního klidu připadající na jednotlivé měsíce v období od března 2012 do února 2013. Je počítáno s měsíční mzdou zaměstnance podle počtu odpracovaných hodin. Výpočty jsou pouze přibližné, jelikož nezohledňují například náhrady za dovolenou nebo náhrady za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti (10).

Tab. 1: Náklady na odměňování nového zaměstnance (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10)

Měsíc	Hrubá mzda v Kč	Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele v Kč	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele v Kč	Náklady na odměňování celkem v Kč
Březen	23 760	5 940	2 138	31 838
Duben	22 680	5 670	2 041	30 391
Květen	24 840	6 210	2 236	33 286
Červen	28 392	7 098	2 555	38 045
Červenec	29 744	7 436	2 677	39 857
Srpen	31 096	7 774	2 799	41 669
Září	27 040	6 760	2 434	36 234
Říjen	31 096	7 774	2 799	41 669
Listopad	29 744	7 436	2 677	39 857
Prosinec	28 392	7 098	2 555	38 045
Leden	29 744	7 436	2 677	39 857
Únor	27 040	6 760	2 434	36 234
Celkem	333 568	83 392	30 021	446 981

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že náklady zaměstnavatele na odměňování zahrnují hrubou mzdu, pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem, které souvisejí s vytvořením nového pracovního místa, budou přibližně ve výši 446.981,- Kč za 12 měsíců.

2.3 Náklady na odměňování nového zaměstnance konajícího práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel může nového zaměstnance zaměstnat i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanec může pro zaměstnavatele vykonávat práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou podrobněji popsány v kapitole 1.7 této práce.

2.3.1 Dohoda o provedení práce

Zaměstnavatel požaduje, aby pracovní doba zaměstnance pracujícího na základě DPP byla ve stejném rozsahu jako u zaměstnance pracujícího na základě pracovní smlouvy. Délka pracovní doby je podrobněji popsána v kapitole 1.5 této práce. Zaměstnanec tedy odpracuje průměrně 168 hodin/měsíc. Na základě DPP může zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracovat 300 hodin/rok. Zaměstná-li zaměstnavatel zaměstnance od měsíce března 2012, ve kterém činí pracovní doba 176 hodin/měsíc, bude pracovní fond 300 hodin/rok vyčerpán již v měsíci dubnu. V dubnu bude moci zaměstnanec odpracovat pouze zbývajících 124 hodin. Zákonem stanovený pracovní fond bude tedy vyčerpán ještě před koncem měsíce dubna. Zaměstnanec má stanovenou odměnu za práci ve stejné výši, jako zaměstnanec ve zkušební době, tedy 135,- Kč/hodinu. Jeho měsíční odměna za práci přesáhne částku 10.000,- Kč, to znamená, že zaměstnavatel za tohoto zaměstnance musí odvést pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Pojistné na sociální zabezpečení je podobněji popsáno v kapitole 1.10 této práce. Pojistné na veřejné zdravotní pojištění podrobněji popsáno v kapitole 1.11 této práce (10).

Tab. 2: Náklady na odměňování zaměstnance vykonávajícího práci na základě DPP (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje (10))

Měsíc	Hrubá mzda v Kč	Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele v Kč	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele v Kč	Náklady na odměňování celkem v Kč
Březen	23 760	5 940	2 138	31 838
Duben	16 740	4 185	1 507	22 432
Celkem	40 500	10 125	3 645	54 270

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že náklady na odměňování zaměstnance vykonávajícího práci na základě DPP činí 54.270,- Kč/300 odpracovaných hodin.

2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Zaměstnavatel stanovil podmínky odměňování zaměstnance konajícího práci na základě DPČ stejně jako u zaměstnance konajícího práci na základě pracovní smlouvy popsaného v kapitole 2.2 této práce. Se zaměstnancem konajícím práci na základě DPČ nebude sjednána zkušební doba, přesto zaměstnanec v prvních třech měsících obdrží odměnu z dohody ve výši 135,- Kč/hodinu. Po zapracování obdrží odměnu z dohody ve výši 169,- Kč/hod. Vykonává-li zaměstnanec práci na základě DPČ, nesmí rozsah jeho pracovní doby překročit průměrně polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Odměna za práci konanou na základě DPČ bude tedy v poloviční výši oproti odměně zaměstnance konajícího práci na základě pracovní smlouvy. Zaměstnavatel musí za zaměstnance odvést pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění i v případě, že zaměstnanec vykonává práci pouze polovinu pracovní doby. Pojistné na sociální zabezpečení je podobněji popsáno v kapitole 1.10 této práce. Pojistné na veřejné zdravotní pojištění podrobněji popsáno v kapitole 1.11 této práce. Pracovní doba je podrobněji popsána v kapitole 1.5 této práce (10).

Tab. 3: Náklady na odměňování zaměstnance vykonávajícího práci na základě DPČ (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10)

Měsíc	Hrubá mzda v Kč	Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele v Kč	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele v Kč	Náklady na odměňování celkem v Kč
Březen	11880	2970	1069	15 919
Duben	11 340	2 835	1 021	15 196
Květen	12 420	3 105	1 118	16 643
Červen	14 196	3 549	1 278	19 023
Červenec	14 872	3 718	1 338	19 928
Srpen	15 548	3 887	1 399	20 834
Září	13 520	3 380	1 217	18 117
Říjen	15 548	3 887	1 399	20 834
Listopad	14 872	3 718	1 338	19 928
Prosinec	14 196	3 549	1 278	19 023
Leden	14 872	3 718	1 338	19 928
Únor	13 520	3 380	1 217	18 117
Celkem	166 784	41 696	15 011	223 491

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že náklady na odměňování zaměstnance pracujícího na základě DPČ činí přibližně 223.491,- Kč/12 měsíců.

Z důvodu požadavku zaměstnavatele, aby zaměstnanec naplnil pracovní fond 40 hodin/týden, tedy průměrně 168 hodin/měsíc, nebudou tyto způsoby uzavření pracovněprávního vztahu nadále brány v úvahu.

Zaměstná-li zaměstnavatel na nové pracovní pozici uchazeče o zaměstnání, kterému nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění, nebo osobu které ÚP věnuje zvýšenou péči, může od ÚP získat finanční příspěvek. Pomocí tohoto příspěvku může dosáhnout alespoň částečné finanční úspory a snížit náklady na odměňování nového zaměstnance. Příspěvky, které jsou ÚP poskytovány, specifikace těchto příspěvků a podmínky jejich získání jsou uvedeny v kapitolách 2.4, 2.5, 2.6 této práce. Reálné příspěvky, které může zaměstnavatel Mihal, s.r.o. v současné době získat jsou definovány v kapitole 2.7 této práce. Osoby, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči, jsou podrobněji popsány v kapitole 2.4.2 této práce.

2.4 Příspěvek na společensky účelná pracovní místa

Zaměstnavatel může využít příspěvku ÚP na vytvoření společensky účelného pracovního místa (dále jen SÚPM). Takto vytvořené pracovní místo může být zřízeno nebo vyhrazeno pouze na základě dohody uzavřené s ÚP. Nově zřízené nebo vyhrazené SÚPM může obsadit pouze uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci u ÚP, kterému nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Uchazeč o zaměstnání je dle ustanovení §24 zákona o zaměstnanosti fyzická osoba, která osobně požádá krajskou pobočku ÚP, v jejímž obvodu má bydliště, o zprostředkování vhodného zaměstnání. Příspěvek na nově zřízená a vyhrazená SÚPM je nenárokový. Zaměstnavatel žádá o poskytnutí příspěvku prostřednictvím předepsaného formuláře. V případě schválení žádosti o poskytnutí příspěvku se tento příspěvek poskytuje do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody s ÚP (14, 16, 19).

2.4.1 Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa

Příspěvek na zřízení SÚPM se poskytuje zaměstnavateli, který vytvoří nové pracovní místo. Příspěvek se odvozuje od míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech. Je-li míra nezaměstnanosti v daném okrese nižší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, může příspěvek dosahovat maximálně 4násobku průměrné mzdy. Dosahuje-li míra nezaměstnanosti v daném okrese průměrné nebo vyšší úrovně než míra nezaměstnanosti v ČR, činí příspěvek maximálně 6násobek průměrné mzdy (14, 19).

Průměrná mzda

Průměrná mzda v národním hospodářství je stanovena prostřednictvím sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 435/2011. Počítá se za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Pro kalendářní rok 2012 je průměrná mzda stanovena ve výši 23.726,- Kč (12).

Tab. 4: Maximální výše jednorázového příspěvku na zřízené SÚPM (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 12, 14)

Nezaměstnanost	Maximální počet násobků průměrné mzdy	Průměrná mzda v Kč	Maximální příspěvek v Kč
nižší než průměrná	4	23 726	94 904
průměrná a vyšší než průměrná	6	23 726	142 356

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že bude-li míra nezaměstnanosti v okrese, ve kterém zaměstnavatel sídlí nižší než průměrná nezaměstnanost v České republice, může zaměstnavatel dosáhnout jednorázového příspěvku od ÚP ve výši až 94.904,- Kč. Bude-li nezaměstnanost ve výše zmíněném okrese dosahovat průměrné a vyšší míry než nezaměstnanost v České republice může zaměstnavatel získat jednorázový příspěvek od ÚP ve výši až 142.356,- Kč.

2.4.2 Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo

Příspěvek na vyhrazení SÚPM se poskytuje zaměstnavateli, který vyhradí jedno pracovní místo konkrétnímu uchazeči o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči.

Příspěvek může být poskytnut maximálně do výše nákladů na odměňování zaměstnance zaměstnaného na tomto vyhrazeném místě. Do příspěvku je zahrnuto i pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za zaměstnance odvede. Pojistné na sociální zabezpečení je podobněji popsáno v kapitole 1.10 této práce. Pojistné na veřejné zdravotní pojištění podrobněji popsáno v kapitole 1.11 této práce. Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 12 měsíců (14, 17).

Osoby, kterým věnuje ÚP zvýšenou péči

Dle ustanovení §33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti jsou osoby, kterým se věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšené péče, osoby, které tuto péči pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě a z jiných vážných důvodů potřebují. Může se tedy jednat o pracovní místa pro:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 24 let, absolventy bez praxe,
- c) fyzické osoby pečující o dítě mladší 15 let,
- d) fyzické osoby starší 55 let,
- e) fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců (9, 16, 19)

Získá-li zaměstnavatel od ÚP maximální příspěvek na vyhrazené SÚPM může dosáhnout úspory až 446.981,- Kč/12 měsíců. Zaměstnavatel by tedy mohl získat finanční částku, která by pokryla celkové náklady na odměňování daného zaměstnance po dobu 12 měsíců.

2.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je poskytován zaměstnavateli po dohodě s ÚP v případě, že zaměstná uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči. Tento příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců a poskytuje se zpětně za celé sjednané období. Maximální výše příspěvku činí polovinu minimální mzdy zaměstnance pověřeného zapracováním. Minimální mzda je podrobněji popsána v kapitole 1.4.2 této práce a je

stanovená ve výši 8.000,- Kč/měsíc. Zaměstnavatel tedy může, za období 3 měsíců, získat příspěvek ve výši maximálně 12.000,- Kč (14).

2.6 Příspěvek na chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je nové pracovní místo vytvořené na základě dohody s ÚP. Toto pracovní místo je určeno pro osobu se zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo musí být zaměstnancem obsazeno po dobu 3 let. Tříletá lhůta začíná běžet dnem sjednaným v dohodě s ÚP. Maximální výše příspěvků, které může ÚP zaměstnavateli poskytnout, činí pro osobu se zdravotním postižením 8násobek průměrné mzdy a pro osobu s těžkým zdravotním postižením 12násobek průměrné mzdy. Zřídí-li zaměstnavatel 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek od ÚP dosahovat 10násobku průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením nebo 12násobku průměrné mzdy pro osobu s těžkým zdravotním postižením (14).

Zaměstnavatel nemá zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, přesto může zaměstnáním těchto osob dosáhnout nemalých finančních úspor. Osoby se zdravotním postižením jsou blíže popsány v kapitole 1.9 této práce. Zaměstná-li zaměstnavatel osobu se zdravotním postižením, může si uplatnit slevu na dani. Slevy na dani jsou blíže popsány v kapitole 1.11 této práce. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením má také morální význam. Nabídka pracovního uplatnění může těmto osobám zlepšit kvalitu jejich životních podmínek, a to nejen z pohledu finančního, ale také možná z pohledu psychického. Výkon práce může těmto osobám pomoci začlenit se do společnosti.

Zaměstnavatel může vytvořit pouze jedno pracovní místo, z tohoto důvodu nebude s variantou příspěvku na 10 a více chráněných pracovních míst dále v práci kalkulováno.

Tab. 5: Maximální výše příspěvku na jedno chráněné pracovní místo u zaměstnavatele (Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje 12, 14)

Osoby	Maximální počet násobků průměrné mzdy	Průměrná mzda v Kč	Maximální příspěvek v Kč
se zdravotním postižením	8	23 726	189 808
s těžším zdravotním postižením	12	23 726	284 712

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že v případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením může zaměstnavatel dosáhnout příspěvku od ÚP ve výši až 189.808,- Kč.

Zaměstná-li zaměstnavatel osobu s těžkým zdravotním postižením, může dosáhnout příspěvku od ÚP ve výši až 284.712,- Kč.

2.6.1 Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

Z ustanovení §76 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti vyplývá, že může zaměstnavatel obdržet příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tento příspěvek se stejně jako jiné příspěvky poskytuje na základě dohody s ÚP. Dohodu mezi zaměstnavatelem a ÚP je možné uzavřít po uplynutí 12 měsíců od obsazení chráněného pracovního místa zdravotně postiženým zaměstnancem. Maximální výše příspěvku činí 48.000,- Kč/rok (19).

Příspěvek se poskytuje na provozní náklady uvedené v §8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., které jsou spojené se zaměstnáváním zdravotně postižených osob. Jedná se například o nájemné a služby s nájemným spojené, náklady na pojištění objektu a povinné revize objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo, náklady na energii a palivo, vodné, stočné, náklady na likvidaci a odvoz odpadu, náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo osobami s těžkým zdravotním postižením do zaměstnání a zpět, náklady na dopravu hotových výrobků a materiálu, náklady provozních zaměstnanců, náklady na údržbu a opravu objektu, ve kterém je chráněné pracovní místo provozováno, náklady na údržbu a opravu zařízení chráněného pracovního místa, za podmínky, že je toto zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele. Zaměstnavatel může příspěvek využít na všechny výše zmíněné

provozní náklady. Objekt, ve kterém dochází k výkonu práce, má zaměstnavatel v pronájmu, takže se v jeho činnosti promítanou i náklady spojené s pronájmem tohoto objektu (10, 18).

2.7 Reálně poskytované příspěvky od místně příslušného úřadu práce

Příspěvky uvedené v kapitolách 2.4, 2.5, 2.6 jsou příspěvky, které mohou ÚP maximálně poskytnout. Dle ustanovení §118 odst. 4 poskytují příspěvky na SÚPM krajské pobočky ÚP mající potencionálního zaměstnance v evidenci uchazečů o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání jsou zařazeni do evidence ÚP, v jejichž působnosti mají trvalé bydliště. Místní příslušnost krajských poboček ÚP určená dle trvalého bydliště potencionálního zaměstnance se vztahuje na všechny příspěvky. Každé kontaktní pracoviště ÚP v kraji poskytuje v případě schválení příspěvku stejnou výši tohoto příspěvku. Zaměstná-li zaměstnavatel například zaměstnance s trvalým bydlištěm v Rosicích, který na základě svého trvalého bydliště spadá pod kontaktní pracoviště ÚP Rosice, bude mu poskytnut příspěvek ve stejné výši, jako kdyby zaměstnal zaměstnance s trvalým bydlištěm v Brně, který spadá pod kontaktní pracoviště ÚP Brno-město. Potencionální zaměstnanci budou vybírání s ohledem na finanční a časovou náročnost dopravy do zaměstnání v okruhu 30 km od sídla zaměstnavatele. Z tohoto důvodu budou potencionální zaměstnanci vybírání z kraje Vysočina, ve kterém zaměstnavatel sídlí a z Jihomoravského kraje, který se nachází v uvedené vzdálenosti od sídla zaměstnavatele (3,10).

2.7.1 Příspěvky poskytované ÚP v Jihomoravském kraji

V současné době dochází k poskytování pouze některých výše uvedených příspěvků, a to v omezené výši. V Jihomoravském kraji jsou v současnosti poskytovány příspěvky na vyhrazení SÚPM, na zřízení chráněného pracovního místa a na částečnou úhradu jeho provozu (3).

Tab. 6: Výše a doba poskytovaných příspěvků na vyhrazení SÚPM v Jihomoravském kraji
(Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje 16)

Uchazeč o zaměstnání	Kč/měsíc	Počet měsíců	Získaný příspěvek celkem
s evidencí nad 5 měs. nebo ohrožen dlouhodobou evidencí	8 000	12	96 000 Kč
s evidencí nad 1 rok ve věku do 24 let a absolvent bez praxe	8 500	6	51 000 Kč
s evidencí nad 1 rok pečující o dítě do 15 let	9 000	12	108 000 Kč
s evidencí nad 1 rok starší 55 let	10 000	12	120 000 Kč
osoba se zdravotním postižením bez ohledu na délku evidence	10 000	12	120 000 Kč

Z výše uvedené tabulky je patrné, že zaměstná-li zaměstnavatel zaměstnance s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji, může dosáhnout příspěvku ve výši až 10.000,- Kč/měsíc po dobu 12 měsíců.

V současné době eviduje krajská pobočka ÚP Jihomoravského kraje nebo její kontaktní pracoviště osoby splňující výše uvedená kritéria pro poskytnutí příspěvku. Zaměstnavatel tedy může zažádat například o příspěvek na zaměstnání absolventa bez praxe, osobu starší 55 let nebo osobu se zdravotním postižením, kterým věnuje ÚP zvýšenou péči. Osoby, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči, jsou podrobněji popsány v kapitole 2.4.2 této práce (3).

Výše příspěvku poskytnutého na zřízení chráněného pracovního místa se posuzuje podle předpokládaných nákladů spojených se zřízením tohoto místa, ekonomické situace a předmětu činnosti zaměstnavatele, současné situace na trhu práce v daném regionu a na základě předloženého podnikatelského plánu. Zaměstnavatel neposkytl informace o své ekonomické činnosti ani nový podnikatelský plán, proto nemohlo žádné krajské pracoviště ÚP přesně stanovit výši možného příspěvku. Z tohoto důvodu nebude s tímto příspěvkem nadále v práci kalkulováno. Pokud nemá zaměstnavatel zřízeno chráněné pracovní místo, nemůže být v práci kalkulováno ani s příspěvkem na provoz tohoto pracovního místa (10, 16).

2.7.2 Příspěvky poskytované ÚP v kraji Vysočina

V kraji Vysočina jsou stejně jako v Jihomoravském kraji v současné době poskytovány příspěvky na vyhrazení SÚPM, na zřízení chráněného pracovního místa a na částečnou úhradu jeho provozu (8).

Tab. 7: Výše a doba poskytovaných příspěvků na vyhrazení SÚPM v kraji Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje 8)

Uchazeč o zaměstnání	Kč/měsíc	Počet měsíců	Získaný příspěvek celkem
kterému je věnována zvýšená péče	7 000	6	42 000 Kč
kterému je věnována zvýšená péče a zároveň je starší 55 let	7 000	9	63 000 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že zaměstná-li zaměstnavatel zaměstnance s trvalým bydlištěm v kraji Vysočina, může získat příspěvek na vyhrazené SÚPM ve výši 7.000,- Kč/měsíc po dobu 6 měsíců. Zaměstná-li, osobu starší 55 let, může pobírat příspěvek po dobu 9 měsíců. Mezi osoby, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči, patří například osoby se zdravotním postižením nebo absolventi bez praxe. V tomto případě je jedno, koho ze skupiny osob se zvýšenou péčí, zaměstnavatel zaměstná, rozhodující je věk potenciálního zaměstnance. Osoby, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči, jsou podrobněji popsány v kapitole 2.4.2 této práce (3).

V současné době eviduje krajské pracoviště ÚP kraje Vysočina nebo jeho kontaktní pracoviště, obě kategorie osob uvedených v tabulce. Zaměstnavatel tedy může zažádat o příspěvek pro osobu starší 55 let i mladší 55 let (13).

Příspěvky na zřízení chráněného pracovního místa a jeho provoz nebudou z důvodu neposkytnutí údajů ze strany zaměstnavatele, které jsou potřebné k získání informací o skutečné výši těchto příspěvků, v této práci dále brány v úvahu.

2.8 Shrnutí analýzy problému

Z analýzy problému vyplývá, že zaměstnavatel může při obsazování nové pracovní pozice dosáhnout alespoň částečné úspory nákladů na odměňování nového zaměstnance. Finanční úspory může dosáhnout využitím příspěvku od ÚP. Příspěvky poskytují krajská pracoviště, v jejichž působnosti má bydliště uchazeč o zaměstnání. Zaměstnavatel tedy může žádat příspěvky z kraje Vysočina, ve kterém sídlí, nebo z Jihomoravského kraje, jehož hranice se nachází v relativní blízkosti sídla zaměstnavatele. Tato pracoviště v současné době poskytují pouze příspěvky na vyhrazení SÚPM, zřízení chráněného pracovního místa a příspěvek na částečnou úhradu chráněného pracovního místa, a to v omezené výši. Ostatní příspěvky popsané v analytické části nejsou v současné době v kraji Vysočina a Jihomoravském kraji poskytovány. Zaměstnavatel bohužel neposkytl údaje potřebné pro získání informací o výši příspěvku na zřízení a provoz chráněného pracovního místa. Z tohoto důvodu, byly v analytické části práce, zjištěny pouze částky reálně poskytovaných příspěvků od ÚP, na vyhrazená SÚPM. Z analýzy problému je patrné, že bude ekonomicky výhodnější, využít příspěvku od ÚP, i když jsou známy pouze výše příspěvků na vyhrazené SÚPM, než zaměstnat zaměstnance bez využití tohoto příspěvků.

3 Vlastní návrhy řešení

Tato část práce obsahuje deset návrhů řešení, pomocí kterých může zaměstnavatel dosáhnout alespoň částečné úspory nákladů na odměňování nového zaměstnance, kterého je z důvodu rostoucí poptávky po výrobcích a službách nucen zaměstnat. Zaměstnavatel může dosáhnout úspory nákladů na odměňování díky příspěvkům od ÚP. Z analýzy problému je zřejmé, že úsporná opatření mohou být zaměstnavateli navržena pouze s využitím příspěvku na vyhrazené SÚPM. V návrzích nemohou být zahrnuty jiné příspěvky, jelikož zaměstnavatel neposkytl potřebné informace k zjištění skutečné výše těchto příspěvků, nebo nejsou tyto příspěvky v současné době ÚP poskytovány. Částky poskytované ÚP ve formě příspěvků na vyhrazené SÚPM jsou různé. Odvíjí se zejména od krajského pracoviště ÚP, které příspěvek poskytuje, od délky evidence uchazeče o zaměstnání u ÚP a také od jeho věku nebo jeho praxe. Příspěvek poskytuje krajské pracoviště, ve kterém má potencionální zaměstnanec trvalé bydliště. Z tohoto důvodu bude do návrhů řešení zahrnut kraj Vysočina a Jihomoravský kraj. Zaměstnavatel může také zaměstnat osobu se zdravotním postižením nebo s těžkým zdravotním postižením. Zaměstná-li, tuto osobu, může získat příspěvek na vyhrazené SÚPM a navíc si může uplatnit slevu na dani. Výše slevy na dani se odvíjí od toho, zda zaměstnavatel zaměstnává osobu se zdravotním postižením nebo osobu s těžkým zdravotním postižením. Zaměstnavatel samozřejmě musí zvážit zdravotní stav této osoby a skutečnost, zda bude schopna práci vykonávat. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením má i svůj morální význam, jak již bylo v práci zmíněno. Dle názoru autorky práce může pracovní příležitost nabídnutá osobě se zdravotním postižením ve velkém rozsahu zkvalitnit její současný život. Pracovní uplatnění může osobě se zdravotním postižením přinést nejen existenční a materiální zajištění, ale umožnit jí i získání vyššího statusu a nemalou měrou přispět k její integraci do většinové společnosti.

Z důvodu, že příspěvky na vyhrazené SÚPM jsou nenárokové, demonstrují návrhy řešení uvedené v dalším textu práce situaci, ve které příslušná krajská pracoviště ÚP schválí žádost zaměstnavatele o příspěvek na vyhrazené SÚPM. Situace, ve které dojde

k zamítnutí žádosti o příspěvek, není v práci z důvodu jejího omezeného rozsahu dále popsána.

Slevy na dani uplatňuje zaměstnavatel až z výsledné daňové povinnosti. Z důvodu názornosti vyčíslení výše úspory, kterou mohou jednotlivé návrhy řešení zaměstnavateli přinést, budou slevy na dani odečteny do nákladů na odměňování. I když je toto pojetí slev nepřesné.

Návrh řešení 1:

Zaměstnavatel zaměstná osobu se zdravotním postižením bez využití příspěvku od ÚP. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole 2.2 této práce. Slevy na dani jsou podrobněji popsány v kapitole 1.9.1 této práce.

Tab. 8: Náklady na odměňování zaměstnance se zdravotním postižením (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 9, 10)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Sleva na dani za rok	18 000 Kč
Náklady na odměňování po slevě na dani	428 981 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že zaměstnavatel může získat úsporu nákladů na odměňování, uplatněním slevy na dani, ve výši 18.000,- Kč/rok. Po uplatnění této slevy budou jeho náklady na odměňování nového zaměstnance činit 428.981,- Kč/12 měsíců.

Návrh řešení 2:

Zaměstnavatel zaměstná osobu s těžkým zdravotním postižením bez využití příspěvku od ÚP. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole 2.2 této práce. Slevy na dani jsou podrobněji popsány v kapitole 1.9.1 této práce.

Tab. 9: Náklady na odměňování zaměstnance s těžkým zdravotním postižením (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 9, 10)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Sleva na dani za rok	60 000 Kč
Náklady na odměňování po slevě na dani	386 981 Kč

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že zaměstná-li zaměstnavatel osobu s těžkým zdravotním postižením, může dosáhnout úspory ve výši 60.000,- Kč/rok, ve formě slevy na dani. Jeho náklady na odměňování zaměstnance s těžkým zdravotním postižením pak budou činit 386.981,- Kč/12 měsíců.

Návrh řešení 3:

Zaměstnavatel vyhradí SÚPM pro zaměstnance mladšího 55 let, který má trvalé bydliště v kraji Vysočina. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole 2.2 této práce. Postup výpočtu výše příspěvku od ÚP je uveden v kapitole 2.7.2 této práce.

Tab. 10: Náklady na odměňování zaměstnance z kraje Vysočina mladšího 55 let zaměstnaného na vyhrazeném SÚPM (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 8, 10)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Příspěvek na vyhrazení pracovního místa za 6 měsíců	42 000 Kč
Náklady na odměňování po poskytnutí příspěvku	404 981 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že zaměstná-li zaměstnavatel zaměstnance s trvalým bydlištěm v kraji Vysočina, který bude mladší 55 let, získá od ÚP příspěvek ve výši 42.000,- Kč/6 měsíců. Díky příspěvku budou jeho mzdové náklady na tohoto zaměstnance ve výši 404.981,- Kč/12 měsíců.

Návrh řešení 4:

Zaměstnavatel vyhradí SÚPM pro zaměstnance staršího 55 let, který má trvalé bydliště v kraji Vysočina. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole 2.2 této práce. Postup výpočtu výše příspěvku od ÚP je uveden v kapitole 2.7.2 této práce.

Tab. 11: Náklady na odměňování zaměstnance z kraje Vysočina, staršího 55 let (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 8, 10)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Příspěvek na vyhrazení pracovního místa za 9 měsíců	63 000 Kč
Náklady na odměňování po poskytnutí příspěvku	383 981 Kč

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že zaměstná-li zaměstnavatel osobu starší 55 let, která má trvalé bydliště v kraji Vysočina, získá příspěvek od ÚP ve výši 63.000,- Kč/9 měsíců. Náklady na odměňování zaměstnance po poskytnutí tohoto příspěvku budou činit 383.981,- Kč/12 měsíců.

Návrh řešení 5:

Zaměstnavatel vyhradí SÚPM pro zaměstnance s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji, který je v evidenci ÚP déle než 5 měsíců. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole 2.2 této práce. Postup výpočtu výše příspěvku od ÚP je uveden v kapitole 2.7.1 této práce.

Tab. 12: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje vedeného v evidenci ÚP déle než 5 měsíců (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Příspěvek na vyhrazení pracovního místa za 12 měsíců	96 000 Kč
Náklady na odměňování po poskytnutí příspěvku	350 981 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že zaměstná-li zaměstnavatel zaměstnance s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji, který bude v evidenci ÚP déle než 5 měsíců, získá

příspěvek ve výši 96.000,- Kč/12 měsíců. Celkové náklady na odměňování tohoto zaměstnance budou po poskytnutí příspěvku činit 350.981,- Kč/12 měsíců.

Návrh řešení 6:

Zaměstnavatel vyhradí SÚPM pro zaměstnance s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji, který je osobou mladší 24 let evidovanou u ÚP déle než 1 rok, popřípadě absolventem bez praxe. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole 2.2 této práce. Postup výpočtu výše příspěvku od ÚP je uveden v kapitole 2.7.1 této práce.

Tab. 13: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje, který je osobou mladší 24 let evidovanou u ÚP déle než 1 rok (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Příspěvek na vyhrazení pracovního místa za 6 měsíců	51 000 Kč
Náklady na odměňování po poskytnutí příspěvku	395 981 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že zaměstnavatel může získat úsporu ve výši 51.000,- Kč/6 měsíců zaměstná-li osobu s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji, který je osobou mladší 24 let evidovanou u ÚP déle než 1 rok, popřípadě absolventem bez praxe. Celkové náklady na odměňování zaměstnance budou pak činit 395.981,- Kč/12 měsíců.

Návrh řešení 7:

Zaměstnavatel vyhradí SÚPM pro zaměstnance s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji pečujícího o dítě do 15 let, který je současně v evidenci u ÚP déle než 1 rok. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole 2.2 této práce. Postup výpočtu výše příspěvku od ÚP je uveden v kapitole 2.7.1 této práce.

Tab. 14: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje, vedeného v evidenci ÚP déle než 1 rok, který pečuje o dítě do 15 let (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Příspěvek na vyhrazení pracovního místa za 6 měsíců	108 000 Kč
Náklady na odměňování po poskytnutí příspěvku	338 981 Kč

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že zaměstná-li zaměstnavatel osobu z Jihomoravského kraje, která je v evidenci u ÚP déle než 1 rok a současně pečuje o dítě do 15 let, dosáhne příspěvku ve výši 108.000,- Kč/12 měsíců. Celkové náklady na odměňování po poskytnutí příspěvku činí 338.981,- Kč/12 měsíců.

Návrh řešení 8:

Zaměstnavatel vyhradí SÚPM pro zaměstnance s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji, staršího 55 let, který je v evidenci u ÚP déle než 1 rok. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole 2.2 této práce. Postup výpočtu výše příspěvku od ÚP je uveden v kapitole 2.7.1 této práce.

Tab. 15: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje staršího 55 let vedeného v evidenci ÚP déle než 1 rok (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Příspěvek na vyhrazení pracovního místa za 12 měsíců	120 000 Kč
Náklady na odměňování po poskytnutí příspěvku	326 981 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že zaměstná-li zaměstnavatel osobu s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji, která je starší 55 let a je vedená v evidenci ÚP déle než 1 rok, získá příspěvek ve výši 120.000,- Kč/12 měsíců. Náklady na odměňování budou po poskytnutí příspěvku ve výši 326.981,- Kč/12 měsíců.

Návrh řešení 9:

Zaměstnavatel vyhradí SÚPM pro osobu se zdravotním postižením s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole

2.2 této práce. Postup výpočtu výše příspěvku od ÚP je uveden v kapitole 2.7.1 této práce. Slevy na dani jsou podrobněji popsány v kapitole 1.9.1 této práce.

Tab. 16: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje, který je osobou se zdravotním postižením (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Příspěvek na vyhrazení pracovního místa za 12 měsíců	120 000 Kč
Sleva na dani za rok	18 000 Kč
Náklady na odměňování po poskytnutí příspěvku	308 981 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že zaměstná-li zaměstnavatel osobu se zdravotním postižením, získá příspěvek od ÚP ve výši 120.000,- Kč/12 měsíců. Dále může dosáhnout úspory nákladů prostřednictvím slevy na dani ve výši 18.000,- Kč/rok. Náklady na odměňování budou po poskytnutí příspěvku a po slevě na dani činit 308.981,- Kč/12 měsíců.

Návrh řešení 10:

Zaměstnavatel vyhradí SÚPM pro osobu s těžkým zdravotním postižením s trvalým bydlištěm v Jihomoravském kraji. Postup výpočtu nákladů na odměňování je uveden v kapitole 2.2 této práce. Postup výpočtu výše příspěvku od ÚP je uveden v kapitole 2.7.1 této práce. Slevy na dani jsou podrobněji popsány v kapitole 1.9.1 této práce.

Tab. 17: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje, který je osobou s těžkým zdravotním postižením (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 9, 10, 16)

Náklady na odměňování za 12 měsíců	446 981 Kč
Příspěvek na vyhrazení pracovního místa za 12 měsíců	120 000 Kč
Sleva na dani za rok	60 000 Kč
Náklady na odměňování po poskytnutí příspěvku	266 981 Kč

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že zaměstná-li zaměstnavatel osobu s těžkým zdravotním postižením, získá příspěvek od ÚP ve výši 120.000,- Kč/12 měsíců. Dále si může snížit náklady na odměňování o slevu na dani ve výši 60.000,- Kč/rok. Náklady na odměňování tohoto zaměstnance budou po poskytnutí příspěvku a po slevě na dani činit 266.981,- Kč/12 měsíců.

3.1 Shrnutí návrhů řešení problému

Z výše uvedených návrhů řešení problémů je zřejmé, že zaměstnavatel může dosáhnout alespoň částečné úspory nákladů na odměňování nového zaměstnance, získá-li příspěvek od ÚP na vyhrazené SÚPM nebo zaměstná-li osobu se zdravotním postižením a uplatní si slevu na dani. V následující tabulce jsou uvedeny výše příspěvků, které může zaměstnavatel u jednotlivých návrhů řešení získat, výše slev na dani u návrhů řešení, ve kterých zaměstná osobu se zdravotním nebo s těžkým zdravotním postižením, celkové výše úspor, kterých může zaměstnavatel dosáhnout a konečné výše nákladů na odměňování. Návrhy řešení jsou v tabulce seřazeny sestupně podle konečné výše nákladů na odměňování nového zaměstnance.

Tab. 18: Shrnutí návrhů řešení 1 – 10 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě analýzy problému)

Návrh číslo	Výše příspěvku od ÚP v Kč	Sleva na dani v Kč	Celková úspora v Kč	Konečná výše nákladů na odměňování
1	0	18 000	18 000	428 981 Kč
3	42 000	0	42 000	404 981 Kč
6	51 000	0	51 000	395 981 Kč
2	0	60 000	60 000	386 981 Kč
4	63 000	0	63 000	383 981 Kč
5	96 000	0	96 000	350 981 Kč
7	108 000	0	108 000	338 981 Kč
8	120 000	0	120 000	326 981 Kč
9	120 000	18 000	138 000	308 981 Kč
10	120 000	60 000	180 000	266 981 Kč

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že každý návrh řešení je pro zaměstnavatele přínosem oproti dosavadnímu uzavírání pracovních poměrů bez příspěvku od ÚP nebo bez využívání slev na dani. Příspěvky poskytované krajským pracovištěm ÚP Jihomoravského kraje jsou vyšší než příspěvky poskytované krajským pracovištěm ÚP kraje Vysočina. ÚP Jihomoravského kraje také poskytuje příspěvky po dobu delší než ÚP kraje Vysočina. Z tohoto důvodu je pro zaměstnavatele výhodnější zaměstnat osobu evidovanou u některého pracoviště ÚP v Jihomoravském kraji. Největší finanční úspory zaměstnavatel dosáhne při realizaci návrhu 10, kdy zaměstná osobu s těžkým zdravotním postižením. V tomto případě získá příspěvek ve výši 120.000,- Kč/12 měsíců a bude moci uplatnit slevu na dani ve výši 60.000,- Kč/rok. Celková úspora, které dosáhne, bude tedy 138.000,- Kč/12 měsíců. Slevu na dani si bude moci uplatňovat i v následujících letech. Příspěvky od ÚP jsou poskytovány na podporu osob, které těžko nacházejí pracovní uplatnění, ať už se jedná o osoby starší 55 let, které se blíží k důchodovému věku, matky či otce pečující o dítě do 15 let, které v určitých situacích vyžaduje například ošetřování, nebo absolventy bez praxe, kteří nemohou najít pracovní uplatnění právě z důvodu absence praxe. Zaměstnání všech těchto osob má společenský význam, ale zaměstnání osob se zdravotním postižením nebo osob s těžkým zdravotním postižením má společenský a morální význam ještě větší. Práce vykonávaná na pozici grafik/grafička není fyzicky náročná, a je tedy vhodná i pro některé osoby s těžkým zdravotním postižením, samozřejmě v závislosti na jejich aktuálním zdravotním stavu. Z tohoto důvodu bych zaměstnavateli doporučila realizovat návrh řešení 10, který mu přinese nejen největší finanční úsporu, ale také zcela jistě uznání blízkého okolí a osobní uspokojení z morálního hlediska.

Závěr

Cílem práce bylo předložit zaměstnavateli návrhy na obsazení nového pracovního místa tak, aby dosáhl alespoň částečné úspory nákladů na odměňování nového zaměstnance. Práce si dále kladla za cíl posoudit možnosti získání příspěvků, které úřady práce poskytují zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby vedené úřady práce v evidenci uchazečů o zaměstnání a možnosti zaměstnání osob se zdravotním postižením.

První část práce je věnována pracovněprávním vztahům a základním pojmům, které s touto problematikou souvisí. Zabývá se zejména vznikem a trváním pracovněprávního vztahu. Tato část zahrnuje povinnosti a práva v pracovněprávních vztazích jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Mimo to zmiňuje některé daňové aspekty související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a některé aspekty pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění.

Druhá část práce je věnována analýze nejvhodnější formy obsazení nového pracovního místa s ohledem na podmínky zaměstnávání zaměstnance na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se zvážením získání možných úspor nákladů na odměňování. Analytická část obsahuje rozbor příspěvků od úřadů práce, jejich maximální výše a podmínky jejich získání. Dále se zabývá příspěvkem, o které může zaměstnavatel v současné době žádat v souvislosti se zaměstnáním uchazeče o zaměstnání a jejich reálnou výší.

Ve třetí části práce jsou zohledněny výše úspor finančních prostředků u všech příspěvků od úřadu práce, o které může zaměstnavatel žádat. Jedná se o příspěvky, u kterých byla zjištěná skutečná částka, kterou by zaměstnavatel z úřadu práce obdržel. Dále jsou zde zohledněny i možné úspory finančních prostředků prostřednictvím slev na dani poskytovaných zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením. Kombinace příspěvku od úřadu práce a slevy na dani přinese zaměstnavateli největší finanční úsporu a zároveň morální uspokojení.

Hypotéza, že zaměstnavatel optimálně nevyužívá možnosti úspory nákladů, byla potvrzena. Bylo zjištěno, že je pro něj finančně výhodnější zaměstnat osobu vedenou v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel navrhované řešení zváží. Jeho případná realizace se bude odvíjet od skutečnosti, zda úřad práce žádost zaměstnavatele o příspěvek na vyhrazené SÚPM schválí či nikoliv. Dále bude záležet na skutečnosti, zda potenciální zaměstnanec bude mít zájem vykonávat práci u zaměstnavatele Mihal, s.r.o.

Zrealizuje-li zaměstnavatel při obsazování nové pracovní pozice kterékoliv z navrhovaných řešení, dosáhne tak snížení nákladů oproti dosud využívanému způsobu odměňování zaměstnanců.

Seznam použité literatury

- [1] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- [2] BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9.
- [3] DVOŘÁK, J. *Telefonické sdělení*. ÚPČR – krajská pobočka Brno, pracoviště Blansko, Vodní 9, Blansko. 4.5.2012.
- [4] Důvodová zpráva k návrhu zákoníku práce. *Odborový svaz ECHO* [online]. © 2007 - 2012 [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: <http://www.os-echo.cz/data/download/duvodova_zprava_k_navrhu_zakoniku_prace.pdf>
- [5] GALVAS, M. *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd., Brno: Computer Press, 2007. 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.
- [6] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- [7] JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012 – převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*. 8. vyd. Olomouc: Anag, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.
- [8] MACHOVÁ, D. Re: *Příspěvky na společensky účelné pracovní místo a chráněné pracovní místo*. In: e-mail [online]. 12 Březen 2012; 13:24 [cit. 2012-05-04]. Dostupné z: Internet
- [9] MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2012, úplná znění platná k 1. 1. 2012*. Praha: Grada, 2012. 263 s. ISBN 978-80-247-4254-0.
- [10] MIHAL, S. *Ústní sdělení*. Jednatel společnosti Mihal, s.r.o., Masarykovo náměstí 65, Velká Bíteš. 15.2.2012.
- [11] NEČASOVÁ L., JAKUBKA J., *Zákoník práce 2012 v praxi, komplexní průvodce s řešením problémů, právní stav k 1.1.2012*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012. 240 s. ISBN 978-80-247-4037-9.
- [12] *Sdělení č. 435/2011 ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2011 pro účely zákona*

- o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2012-02-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda>.
- [13] SIGMUNDOVÁ, D. *Telefonické sdělení*. ÚPČR – krajská pobočka Jihlava, pracoviště Třebíč, Masarykovo nám. 116/6, Třebíč. 4.5.2012.
- [14] ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd., Olomouc: Anag, 2012. 572 s. ISBN 978-80-7263-716-4.
- [15] *Úplný výpis z obchodního rejstříku, vedeného krajským soudem v Brně*. [online]. [cit. 2012-01-30]. Dostupné z: <<http://www.justice.cz/xqw/xervlet/insl/report?sysinf.vypis.CEK=700007041&sysinf.vypis.rozsah=uplny&sysinf.@typ=transformace&sysinf.@strana=report&sysinf.vypis.typ=XHTML&sysinf.vypis.klic=271d2612c6feb01a636b0f59cf3b9c6a&sysinf.spis.@oddil=C&sysinf.spis.@vlozka=48799&sysinf.spis.@soud=Krajsk%FDm%20soudem%20v%20Brn%EC&sysinf.platnost=30.01.2012>>.
- [16] Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně: Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-05-06].
- [17] VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2012 praktický průvodce*. Praha: Grada, 2012. 448 s. ISBN 978-80-247-4101-7.
- [18] VYHLÁŠKA č. 518/2004 Sb. kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. [cit. 2011-12-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v518_2004o>.
- [19] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004.

Seznam tabulek

Tab. 1: Náklady na odměňování nového zaměstnance (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10)	34
Tab. 2: Náklady na odměňování zaměstnance vykonávajícího práci na základě DPP (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje (10)	35
Tab. 3: Náklady na odměňování zaměstnance vykonávajícího práci na základě DPČ (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10).....	36
Tab. 4: Maximální výše jednorázového příspěvku na zřízené SÚPM (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 12, 14).....	38
Tab. 5: Maximální výše příspěvku na jedno chráněné pracovní místo u zaměstnavatele (Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje 12, 14).....	41
Tab. 6: Výše a doba poskytovaných příspěvků na vyhrazení SÚPM v Jihomoravském kraji (Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje 16)	43
Tab. 7: Výše a doba poskytovaných příspěvků na vyhrazení SÚPM v kraji Vysočina (Zdroj: Vlastní zpracování dle zdroje 8).....	44
Tab. 8: Náklady na odměňování zaměstnance se zdravotním postižením (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 9, 10).....	47
Tab. 9: Náklady na odměňování zaměstnance s těžkým zdravotním postižením (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 9, 10)	48
Tab. 10: Náklady na odměňování zaměstnance z kraje Vysočina mladšího 55 let zaměstnaného na vyhrazeném SÚPM (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 8, 10).....	48
Tab. 11: Náklady na odměňování zaměstnance z kraje Vysočina, staršího 55 let (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 8, 10)	49
Tab. 12: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje vedeného v evidenci ÚP déle než 5 měsíců (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16)	49
Tab. 13: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje, který je osobou mladší 24 let evidovanou u ÚP déle než 1 rok (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16).....	50
Tab. 14: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje, vedeného v evidenci ÚP déle než 1 rok, který pečuje o dítě do 15 let (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16)	51

Tab. 15: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje staršího 55 let vedeného v evidenci ÚP déle než 1 rok (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16) ..	51
Tab. 16: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje, který je osobou se zdravotním postižením (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 10, 16).....	52
Tab. 17: Náklady na odměňování zaměstnance z Jihomoravského kraje, který je osobou s těžkým zdravotním postižením (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 9, 10, 16).....	52
Tab. 18: Shrnutí návrhů řešení 1 – 10 (Zdroj: Vlastní zpracování na základě analýzy problému).....	53

Seznam zkratk


DPČ – dohoda o pracovní činnosti
DPP – dohoda o provedení práce
OSSZ – okresní správa sociálního zabezpečení
SÚPM – společensky účelné pracovní místo
ÚP – úřad práce

Seznam příloh

Příloha č. 1: Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání.

Přílohy

Příloha č. 1

 SÚPM vyhrazená	Registrační číslo ÚP:
	OSÚ S 15
Úřad práce ČR – krajská pobočka v: <input type="text"/>	

Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání

§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Identifikační údaje zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název zaměstnavatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma zaměstnavatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k vyhrazenému pracovnímu místu⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

¹⁾ Vypíšte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vypíšte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

³⁾ Vypíšte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi vyhrazeného pracovního místa.

⁵⁾ Nevypíňujte, je-li shodná s adresou sídla nebo místa podnikání.

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

E. Bankovní spojení zaměstnavatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

Počet zaměstnanců – uveďte fyzický počet zaměstnanců k poslednímu dni kalendářního měsíce bezprostředně předcházejícího podání žádosti:

Počet vyhrazených pracovních míst celkem:

Zaměstnavatel je není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.

Zaměstnavatel je není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

Zaměstnavateli byla nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

G. Prohlášení zaměstnavatele:

1.1 V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části H:

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých není přiloženo potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištění žádní zaměstnanci zaměstnavatele a rovněž u nich zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

1.2 V případě, že zaměstnavatel využije možnosti uvedené v části H:

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části H, nejsou pojištění žádní zaměstnanci zaměstnavatele.

2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V	dne
---	-----

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)

H. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemám zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V _____ dne _____

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:
(vyplňují ti, kteří využijí možnost uvedenou v části H)

I. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Uplyne-li ode dne, ke kterému byla bezdlužnost potvrzena, do dne podání žádosti doba delší než 3 měsíce, nebudou tato potvrzení Úřadem práce akceptována. Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení Úřadu práce.
2. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
3. Charakteristiku pracovního místa vyhrazeného pro uchazeče o zaměstnání (vzor je přílohou této žádosti).

Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

K bodu 1 – potvrzení o bezdlužnosti

V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části H, dokládá Úřadu práce, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, zaměstnavatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“.

Má-li zaměstnavatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno posečkání daně. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

V případě potřeby bližších informací se žadatel může obrátit na Úřad práce.

Počet příloh: