



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

**PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z HLEDISKA
OPTIMALIZACE MZDOVÝCH NÁKLADŮ**

EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN TERMS OF WAGE COSTS OPTIMIZATION

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Veronika Černá

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2022

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav financí
Studentka:	Veronika Černá
Vedoucí práce:	Mgr. Helena Musilová
Akademický rok:	2021/22
Studijní program:	Účetnictví a daně

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

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

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

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

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

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

Základní literární prameny:

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

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

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

TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-247-3471-2.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2021/22

V Brně dne 28.2.2022

L. S.

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

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá pracovněprávními vztahy, konkrétně optimalizací mzdových nákladů. Vysvětluje základní pojmy týkající se pracovního práva, popisuje postup vzniku a zániku pracovního poměru. Dále bakalářská práce hodnotí současnou ekonomickou situaci Prosperity Financial Services a.s. a navrhuje možnosti, kterými by bylo možné snížit její náklady.

Klíčová slova

pracovněprávní vztahy, pracovní poměr, zaměstnavatel, zaměstnanec, outsourcing, náklady, mzdové náklady, optimalizace mzdových nákladů, aktivní politika zaměstnanosti

Abstract

The bachelor thesis deals with employment relations, specifically with the optimization of wage costs. It explains the basic concepts related to labor law, describes the procedure for the establishment and termination of employment. Furthermore, the bachelor thesis evaluates the current economic situation of Prosperity Financial Services a.s. and suggests ways to reduce its costs.

Key words

employment relationship, employment, employer, employee, outsourcing, costs, wage costs, wage costs optimization, active policy of employment

Bibliografické citace

ČERNÁ, Veronika. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů* [online]. Brno, 2022 [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/143286>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Helena Musilová.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 9. května 2022

podpis autora

Poděkování

Chtěla bych tímto poděkovat vedoucí bakalářské práce paní Mgr. Heleně Musilové za pomoc a vedení při psaní závěrečné práce. Dále bych chtěla poděkovat Prosperity Financial Services a.s. za poskytnutí potřebných informací a materiálů. A v neposlední řadě bych ráda poděkovala své rodině za podporu při samotném zpracování bakalářské práce.

Obsah

ÚVOD	11
1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ	12
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	14
2.1 Pracovní právo.....	14
2.2 Prameny pracovního práva	14
2.3 Pracovněprávní vztahy	15
2.4 Závislá práce	15
2.5 Zaměstnavatel	16
2.6 Zaměstnanec	16
2.7 Pracovní poměr	17
2.7.1 Postup před vznikem pracovního poměru	17
2.7.2 Pracovní smlouva	18
2.7.3 Zkušební doba	18
2.7.4 Ukončení pracovního poměru.....	18
2.8 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	20
2.8.1 Dohoda o provedení práce.....	20
2.8.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	21
2.9 Outsourcing.....	21
2.10 Problematika „švarcsystému“	22
2.11 Organizační struktury.....	23
2.11.1 Multi-level marketing.....	23
2.12 Vybrané ekonomické ukazatele.....	24
2.12.1 Náklady a jejich členění.....	24
2.12.2 Ukazatele produktivity	25
2.13 Odměňování za odvedenou práci a výpočet mzdy.....	27
2.13.1 Plat	28
2.13.2 Mzda	28
2.13.3 Výpočet mzdy.....	30
2.14 Shrnutí teoretické části práce.....	32

3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	33
3.1	Představení společnosti	33
3.2	Předmět podnikání a trh	34
3.3	Organizační struktura.....	34
3.3.1	Výhody a nevýhody outsourcingu	38
3.3.2	Nábor nových zaměstnanců	39
3.3.3	Smlouvy	40
3.3.4	Ukončení pracovního poměru, dohod konaných mimo pracovní poměr a smluv s externisty	42
3.4	Analýza vybraných ekonomických ukazatelů.....	43
3.4.1	Vývoj mzdových a osobních nákladů.....	43
3.4.2	Produktivita práce z přidané hodnoty.....	46
3.4.3	Mzdová produktivita	49
3.4.4	Mzdová produktivita z tržeb	50
3.5	Analýza mezd zaměstnanců a odměn externistů	51
3.6	Shrnutí analytické části	54
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ.....	55
4.1	Využití dohod o provedení práce	55
4.1.1	Výhody.....	57
4.1.2	Nevýhody.....	57
4.2	Převedení externistů na zaměstnance v pracovním poměru	58
4.2.1	Výhody.....	60
4.2.2	Nevýhody.....	60
4.3	Zaměstnání osob se zdravotním postižením.....	60
4.3.1	Výhody.....	62
4.3.2	Nevýhody.....	63
4.4	Vytvoření společensky účelného pracovního místa	63
4.4.1	Výhody.....	65
4.4.2	Nevýhody.....	65
4.5	Shrnutí vlastních návrhů	66
	ZÁVĚR.....	68

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	70
SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ	74
SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK	75
SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ	76
SEZNAM PŘÍLOH	77

ÚVOD

Bakalářská práce se bude zabývat převážně optimalizací mzdových nákladů v rámci pracovněprávních vztahů. Pro každého podnikatele je důležité řešit problém optimalizace nákladů v jakémkoliv odvětví. Důvodem mohou být možné ušlé zisky, které následně nemohou být využity k dalšímu rozvoji nebo dlouhodobým či krátkodobým investicím, popřípadě jiným aktivitám.

Především se zaměřím na náklady za mzdy zaměstnanců oproti nákladům, které podnikatel vynakládá na zajištění určitých činností, které nejsou vykonávány prostřednictvím zaměstnanců, ale na základě smluv uzavřených s jinými podnikateli. Na tento konkrétní problém jsem narazila během vykonávání odborné praxe ve druhém a třetím ročníku studia. Chtěla jsem zjistit, zda je pro zaměstnavatele výhodnější platit za subdodávky určitých činností než financovat zaměstnance, a proto jsem se rozhodla tento problém, mimo jiné, řešit v rámci bakalářské práce.

Během zmiňované odborné praxe jsem se mohla dozvědět více o fungování zaměstnavatele, jaká je struktura zaměstnanců, jak probíhá nábor nových zaměstnanců, jaké jsou na ně požadavky, o následném zpracování pracovní smlouvy či dohody o provedení práce, následně i o zrušení pracovněprávních vztahů atd. Proto bych chtěla tyto poznatky využít a zpracovat v rámci bakalářské práce.

1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnocení pracovněprávních vztahů a s nimi související ekonomická, právní a daňová hlediska u konkrétního podnikatele. U tohoto vybraného zaměstnavatele dochází ke zvyšování nákladů na lidské zdroje v rámci toho, že mimo obvyklé zaměstnávání zaměstnanců v pracovním poměru využívá i subdodávky služeb na základě smluv uzavíraných mimo pracovněprávní vztahy. Tudíž primárním cílem práce bude zjistit průměrné náklady na zaměstnance a právě tyto subdodavatele služeb, tj. vytvořit analýzu nákladů, které zaměstnavatel vynaloží na zaměstnávání jak zaměstnanců v pracovním poměru, tak na zajištění těchto služeb, které jsou vykonávány pro zaměstnavatele na základě inominátní smlouvy, jednotlivé náklady poté mezi sebou porovnat. Následně dle zjištěných poznatků doporučit a zhodnotit možné návrhy, kterými by podnikatel mohl řešit analyzovaný problém.

Jednotlivými dílčími cíli jsou:

1. na základě zjištěných znalostí a informací vypracovat teoretické poznatky o tématu pracovněprávních vztahů z hlediska ekonomie, daní a práva
2. zpracovat analýzu stanoveného problému u vybraného podnikatele za období od roku 2015 do roku 2020, respektive 2021; konkrétně zpracovat základní informace o zaměstnavateli, charakteristice a struktuře pracovněprávních vztahů, zanalyzovat vybrané ekonomické ukazatele související s pracovněprávními vztahy a porovnat náklady na zaměstnávání a využívání služeb jiného podnikatele
3. vytvořit návrhy řešení, které by zaměstnavateli pomohly vyřešit daný problém, popřípadě snížit náklady, které mu vznikají v rámci nákladů na pracovní sílu, zhodnotit je z hlediska nákladnosti a realizovatelnosti, popsat jejich výhody a nevýhody a zjistit nejvíce přijatelnou variantu pro samotného zaměstnavatele

Při psaní bakalářské práce bylo využito několik metod zpracování. Primární metodou při zjišťování poznatků o podnikateli byla metoda pozorování a osobního rozhovoru se zaměstnanci, především se zaměstnanci personálního oddělení. Cílem těchto rozhovorů bylo doplnění informací, které nebylo možné zjistit již dříve během pozorování při vykonávání odborné praxe. Důležitou metodou bylo především získávání

a vyhodnocování teoretických východisek, které budou následně pro zpracování bakalářské práce podstatné. Dalšími metodami využitými při zpracování práce byla metoda analýzy a komparace, zejména v analytické a návrhové části.

Jak bylo již zmíněno v úvodu, s vybraným zaměstnavatelem jsem se seznámila již při výkonu odborné praxe, během které jsem požádala o možnost spolupráce na bakalářské práci. Tudíž již během probíhající praxe jsem měla možnost seznámit se s fungováním zaměstnavatele a s problematikou, na kterou se bude bakalářská práce zaměřovat. O doplňující informace jsem požádala zaměstnance personálního oddělení, kteří mi vždy vyšli vstříc. Tyto informace jsem následně využila při zpracování analytické a návrhové části bakalářské práce.

Při samotném vypracovávání práce jsem se nejdříve zaměřila na zjištění teoretických východisek a poznatků. Tato část sloužila k seznámení se s problematikou pracovněprávních vztahů a vysvětlení jednotlivých pojmů potřebných pro pochopení dalších kapitol práce. Následně jsem zpracovala získané poznatky v rámci praxe a doplňujících rozhovorů u zaměstnavatele. Z těchto informací vychází téměř celá analytická část, která navazuje na teoretická východiska práce. V analytické části je analyzována současná situace u podnikatele v návaznosti na problematiku pracovněprávních vztahů, vybrané ekonomické ukazatele, které souvisí s ekonomickým zhodnocením podnikatele, a především problém nákladovosti pracovní síly. V návaznosti na analytickou část jsem zpracovala a vyhodnotila možnosti, kterými by bylo možné snížit náklady, popřípadě daňově optimalizovat současný stav.

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

Následující část bakalářské práce se bude zabývat základními teoretickými hledisky potřebnými k pochopení a jednodušší orientaci v celé práci, především v analytické a návrhové části. Budou definovány základní pojmy pracovního práva jako jsou smluvní strany pracovněprávních vztahů, pracovní poměr, pracovněprávní vztahy konané mimo pracovní poměr, vznik pracovního poměru a ukončení jak pracovního poměru, tak i pracovněprávních vztahů konaných mimo pracovní poměr. Dále se bude zabývat teoretickým zpracováním organizační struktury podnikatele, ukazateli finanční analýzy použité k analýze v další části práce a postupem výpočtu čisté mzdy zaměstnanců a odměn za činnosti zajišťované jinými podnikateli.

2.1 Pracovní právo

Pracovní právo je odvětví upravující právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a další s nimi související vztahy. Pracovní právo patří do odvětví soukromého práva, tudíž navazuje na občanské právo, takže v případě neexistence daného ustanovení se lze řídit platným občanským zákoníkem.¹

Současné pracovní právo se vyvíjí od 19. století. Jeho cílem je minimalizovat důsledky nerovnosti mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, především v možnostech a schopnostech vyjednávat o svých právech. Hlavním účelem pracovního práva je tedy vymezit pravidla pro vykonávání závislé práce.²

2.2 Prameny pracovního práva

Pracovní právo vychází převážně ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Dalším hlavním pramenem pracovního práva je zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Občanský zákoník lze využít v případech, které nejsou v rozporu s ustanoveními uvedenými v zákoníku práce, nebo v něm nejsou uvedené

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 1

² TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

vůbec. Zákoník práce například nevymezuje pojmy jako osoba blízká, promlčení, započtení, srážky ze mzdy atd.³

Na zákoník práce navazují další právní předpisy, například vládní nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí; zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění; zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací; a řada dalších.

2.3 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli pomocí pracovních smluv nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Hlavními zásadami pracovněprávních vztahů jsou:

1. zákonná ochrana postavení zaměstnance
2. spravedlivá odměna za vykonanou práci
3. bezpečné a uspokojivé podmínky potřebné pro výkon práce
4. řádný výkon práce zaměstnance
5. rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců⁴

Pracovněprávní vztahy lze rozdělit na individuální a kolektivní. Individuální vztahy řeší problematiku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kolektivní pracovní právo vymezuje vztahy zástupců zaměstnanců na jedné straně a na druhé straně zaměstnavatelů. Účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů mohou být různé odborové organizace, rady zaměstnanců, zaměstnanecké organizace či kolektiv zaměstnavatelů.⁵

2.4 Závislá práce

Zákoník práce vymezuje závislou práci jako práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Závislá práce je vykonávána osobně zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele, zároveň musí být vykonávána za

³ HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. Edice učebních textů. ISBN 978-80-88330-08-0.

⁴ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

⁵ HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. Edice učebních textů. ISBN 978-80-88330-08-0.

mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele na místě dohodnutém k výkonu práce a zajištěným výhradně zaměstnavatelem. Závislá práce může být vykonávána na základě pracovního poměru či dohod konaných mimo pracovní poměr, není-li upraveno jinak na základě zvláštních právních předpisů.⁶

2.5 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je fyzická nebo právnická osoba, pro kterou se jiná fyzická osoba zavázala vykonávat práci v základním pracovněprávním vztahu.⁷

V případě fyzické osoby člověk nabývá způsobilosti k právnímu jednání v den narození, což platí i pro možnost být zaměstnavatelem. Nesvéprávná osoba musí v rámci pracovněprávních vztahů konat výhradně v zastoupení svéprávné osoby. U zaměstnavatele, jakožto právnické osoby, lze sjednávat pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v den vzniku právnické osoby, který je spojen se zápisem do příslušného veřejného rejstříku.^{8,9}

2.6 Zaměstnanec

Zaměstnanec je fyzická osoba zavázaná na základě pracovněprávního vztahu k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Zaměstnanec vždy musí vykonávat práci osobně, jelikož pracovněprávní vztah je nepřenosný. Způsobilost uzavírat pracovněprávní vztahy vzniká po dovršení 15 let, zároveň se však osoba nesmí stát zaměstnancem před dokončením povinné školní docházky. Zaměstnanec mladší 15 let ovšem může vykonávat práci na základě povolení od krajské pobočky Úřadu práce ČR pro výkon oblastí umění, kultury reklamy nebo sportu za určitých podmínek stanovených zákoníkem práce.^{10, 11}

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 2

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 7

⁸ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

⁹ SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-2067-4.

¹⁰ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 6

2.7 Pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním. Častější a obvyklejší je první varianta vzniku pracovního poměru. Jmenování je možné u druhů práce stanovených zákoníkem práce. Pracovní poměr je primárně uzavírán na dobu neurčitou, pokud v pracovní smlouvě není uvedeno jinak. Doba sjednaného trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí překročit 3 roky ode dne nástupu do práce a může být zopakována nejvýše dvakrát.^{12,13}

2.7.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Výběr budoucího zaměstnance je čistě v režii zaměstnavatele, ale při výběru je nutné, aby se zaměstnavatel vyhnul diskriminačnímu jednání. Zároveň od uchazeče o budoucí zaměstnání může požadovat pouze informace, které souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnavatel by neměl zjišťovat údaje ohledně rodinného stavu, plánovaného rodičovství, zdravotního stavu atd. Zdravotní způsobilost osoby ucházející se o zaměstnání vždy určuje lékař v rámci povinné lékařské prohlídky při nástupu do zaměstnání.^{14, 15}

Při výběru vhodného kandidáta je pro zaměstnavatele důležité předem nashromáždit dostatečný počet vhodných zájemců na dané volné pracovní místo. Zaměstnavatel může při výběru zvolit několik variant, jakými bude oslovovat budoucí uchazeče. Těmito možnostmi jsou:

1. úřad práce
2. agentury práce
3. využití sociálních sítí
4. inzerce prostřednictvím médií
5. webové portály založené za účelem inzerce pracovních nabídek

¹² TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 39

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 30

¹⁵ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

6. doporučení stávajících zaměstnanců¹⁶

2.7.2 Pracovní smlouva

Uzavření pracovní smlouvy je nejdůležitější akt v rámci pracovněprávních vztahů. Pracovní smlouva upravuje práva a povinnosti obou smluvních stran, měla by být podepsána před začátkem výkonu závislé práce. Podmínkou je její sepsání v písemné formě, jinak zaměstnavateli hrozí pokuta. Zároveň musí obsahovat:

1. den nástupu do práce – den, kdy začíná pracovní poměr
2. místo výkonu práce – místo, kde je smluvená práce vykonávána
3. druh práce – vymezen především názvem pracovní pozice¹⁷

2.7.3 Zkušební doba

Zkušební doba musí být stejně jako pracovní smlouva sjednána písemně a je možné ji sjednat nejpozději v den nástupu do práce. Délka zkušební doby nesmí být delší než 3 měsíce ode dne jejího ujednání, respektive 6 měsíců u vedoucích pozic. Ovšem nesmí být delší, než je polovina sjednané doby pracovního poměru.¹⁸

2.7.4 Ukončení pracovního poměru

K rozvázání pracovní poměru může dojít jen na základě dohody, výpovědi, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané pracovní doby, pokud zaměstnanec nepokračuje ve výkonu práce za souhlasu zaměstnavatele. V tomto případě by se uvažovalo, že zaměstnanec má sjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou.¹⁹

¹⁶ FRISCHMANN, Petr a Jan ŽUFAN. Personalistika ve službách. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

¹⁷ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 35

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 65 odst. 2

Dohoda

Dohoda je jedinou možností oboustranného rozvázání pracovního poměru, kdy dochází k souhlasu ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Dohoda musí být sepsána písemně a pracovní poměr končí sjednaným dnem uvedeném v dohodě.²⁰

Výpověď

Stejně jako dohoda musí být výpověď v písemné formě. Zaměstnanec nemusí udávat ve výpovědi žádný důvod, popřípadě může uvést důvod jakýkoliv. Zaměstnavatel má důvody uvedené v zákoníku práce v § 52, kterými jsou například:

- zrušení zaměstnavatele nebo jeho části
- přemístění zaměstnavatele nebo jeho části
- nadbytečnost
- zdravotní nezpůsobilost
- nesplňování požadavků nebo předpokladů pro výkon daného druhu práce
- porušování pracovních povinností²¹

Ovšem zaměstnavatel nesmí ukončit pracovní poměr v případě, že je zaměstnanec v ochranné době (pracovní neschopnost, výkon veřejné funkce, nezpůsobilost pro noční práci, těhotenství a mateřská/ rodičovská dovolená).²²

Pracovní poměr končí dnem uplynutí výpovědní doby, která činí nejméně dva měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi zaměstnanci nebo zaměstnavateli. Pokud byl pracovní poměr ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele, má zaměstnanec nárok na odstupné podle § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.^{23, 24}

Okamžité zrušení pracovního poměru

K okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Ze strany zaměstnavatele lze zrušit pracovní poměr okamžitě jen v případě zjištění, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 49

²¹ MLÝNKOVÁ, Alice. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 53

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 51

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67

odnětí svobody, nebo že dojde k porušení povinností vycházejících z uzavřené pracovní smlouvy zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec může okamžitě ukončit poměr pouze v případě, pokud mu nebyla vyplacena odměna za vykonanou práci do 15 dnů po uplynutí data splatnosti úhrady, nebo pokud jej zaměstnavatel nepřeložil v době 15 dnů k výkonu jiné práce na základě lékařského posudku, podle kterého nemůže zaměstnanec vykonávat původní práci.²⁵

Zrušení ve zkušební lhůtě

Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební lhůtě není potřeba uvádět důvod k jeho ukončení. Toto zrušení musí být sepsáno písemně a pracovní poměr končí dnem jeho doručení za předpokladu, že se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodli na pozdějším datu.²⁶

2.8 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr musí být stejně jako pracovní poměr uzavřeny písemně. Zaměstnavatel u těchto dohod není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, zaměstnanec zároveň není povinen podstoupit vstupní lékařskou prohlídku. Na tyto dohody se nevztahuje regulace skončení pracovního poměru, ale lze je bez uvedení důvodu vypovědět s patnáctidenní výpovědní dobou.²⁷

2.8.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce lze sjednat na kterýkoliv druh práce, vždy však může být práce vykonávána v omezení 300 hodin ročně. „*Do rozsahu práce se započítává také doba, která je konána pro téhož zaměstnavatele ve stejném roce na základě jiné dohody o provedení práce.*“²⁸ Většinou bývají uzavřené na dobu právě jednoho roku, ale mohou být sjednané i na dobu neurčitou. Výhodou této dohody je, že do limitu odměny

²⁵ MLÝNKOVÁ, Alice. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5.

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 66

²⁷ HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. Edice učebních textů. ISBN 978-80-88330-08-0.

²⁸ SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-2067-4.

10 000 Kč za měsíc není potřeba odvádět sociální ani zdravotní pojištění, ale pouze srážkovou daň ve výši 15 %.²⁹

2.8.2 Dohoda o pracovní činnosti

Tato dohoda musí být vždy uzavřena písemně a musí obsahovat druh vykonávané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou je uzavřena. Na jejím základě lze vykonávat vždy jen polovinu stanovené pracovní doby na pracovní poměr, tedy nesmí překročit 20 hodin týdně. U dohody o pracovní činnosti však neplatí zvýhodnění neodvádět sociální a zdravotní pojištění do limitu 10 000 Kč měsíčně jako u dohody o provedení práce, ale tento limit činí pouze 3 499 Kč za měsíc.^{30, 31}

2.9 Outsourcing

Outsourcingem se rozumí zajišťování služeb, které by zaměstnavatel mohl vykonávat interně, ale k jejímu zajištění se rozhodl pro využití externích dodavatelů. Tato spolupráce je vykonávána na základě jiných smluv než smluv uzavíraných dle zákoníku práce a řídí se většinou platným občanským zákoníkem. Outsourcing je především využíván za účelem snížení nákladů na provoz a možnost více se soustředit na hlavní podnikatelskou činnost.³²

Metoda outsourcingu se ve světě rozšířila již během 70. let minulého století, v České republice existuje taktéž dlouhá tradice využívání těchto služeb, obzvláště v rámci tzv. závodního stravování. V současné době lze outsourcing použít na veškeré vedlejší činnosti nezbytné k zajištění fungování zaměstnavatele. Nejčastěji těmito činnostmi jsou: IT služby, účetnictví, úklid prostorů, marketing, obchod, logistika, personální služby, údržba...³³

²⁹ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

³⁰ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

³¹ Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/535411-dohoda-o-pracovni-cinnosti-odvody/>

³² Outsourcing a jeho využití v praxi – Portál POHODA. Informace pro účetní a podnikatele – Portál POHODA [online]. Copyright © 2012 STORMWARE s.r.o. [cit. 07.01.2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/outsourcing-a-jeho-vyuziti-v-praxi/>

³³ Outsourcing a jeho využití v praxi – Portál POHODA. Informace pro účetní a podnikatele – Portál POHODA [online]. Copyright © 2012 STORMWARE s.r.o. [cit. 07.01.2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/outsourcing-a-jeho-vyuziti-v-praxi/>

Výhodou outsourcingu je možnost spolupráce s podnikateli s dlouholetou praxí v rámci daného oboru. Odpovědnost za odvedenou činnost nenese zaměstnavatel ale externí dodavatel. Zároveň náklady mohou být ve většině případů nižší a tyto ušetřené finance se mohou promítnout do jiných investic. Asi největší výhodou v rámci snížení nákladů při využití outsourcingu je vyhnutí se placení sociálního a zdravotního pojištění za další zaměstnance, které by jinak zaměstnavatel musel zaměstnat, aby byly podstatné vedlejší činnosti vykonány. Zaměstnavatel by však neměl přistupovat k outsourcingu, když by mělo dojít k předání důvěrných informací ohledně jeho fungování nebo o klientech a zaměstnancích. Dále je potřeba zaměřit se na využívání služeb ověřených a věrohodných dodavatelů.³⁴

2.10 Problematika „švarcsystému“

S metodou využívání externích dodavatelů úzce souvisí problematika tzv. švarcsystému. Zákoníkem práce je stanoveno, že závislá práce fyzickou osobou může být vykonávána pouze jako pracovněprávní vztah, tudíž na základě pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr. V případě švarcsystému je závislá práce vykonávána mimo pracovněprávní vztah, proto je toto konání považováno za nelegální. U využívání outsourcingu je potřeba využít jiných vztahů než pracovněprávních (například obchodněprávních vztahů), kde na obou stranách musí vystupovat podnikatelé, a je nutné dodržet určité podmínky, aby se o nelegální švarcsystém jednat nemohlo.³⁵

Těmito podmínkami mohou například být:

- poskytnutí služby, která je ve smlouvě přesně vymezena a za jejíž dosažení dodavatel ručí
- dodavatel vykonává činnost dle svého odborného uvážení
- neplatí zde vztah nadřízenosti a podřízenosti
- není přesně stanovena pracovní doba
- místo výkonu není přesně stanoveno, pokud druh služby nevyžaduje
- neomezená odpovědnost dodavatele

³⁴ Outsourcing a jeho využití v praxi – Portál POHODA. Informace pro účetní a podnikatele – Portál POHODA [online]. Copyright © 2012 STORMWARE s.r.o. [cit. 07.01.2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/outsourcing-a-jeho-vyuziti-v-praxi/>

³⁵ FRISCHMANN, Petr a Jan ŽUFAN. Personalistika ve službách. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

- úkolová nebo časová finanční odměna
- neplatí zde zákaz konkurence
- dodavatel většinou nevystupuje jménem zaměstnavatele a nereprezentuje jej^{36,37}

Při zjištění existence švarcsystému lze uložit sankce ve výši od 50 000 Kč až do 10 000 000 Kč u zaměstnavatele a až 100 000 Kč v případě zaměstnance.³⁸

2.11 Organizační struktury

Organizační struktury jsou vytvářeny hlavně kvůli snazšímu delegování činností a řízení podřízených. Jedná se o seskupení jednotlivých pracovních míst do logických celků, které spojuje jejich činnost, poslání a účel. Jednotlivé celky se liší počtem zaměstnanců. Základní jednotkou organizační struktury je organizační útvar, u větších organizací to jsou divize nebo závody. Organizační struktury se graficky zakreslují pomocí organigramů, které zobrazují jednotlivé organizační útvary.³⁹

2.11.1 Multi-level marketing

Multi-level marketing je anglický výraz pro síťový marketing, který zobrazuje marketingovou strategii určenou k prodeji nebo zprostředkování produktů či služeb. Účastníci schématu tohoto marketingu se podílejí na distribuci daného produktu nebo služby a za tuto činnost mají nárok na provizi. Výše provize se pak odvíjí od počtu lidí, které daná osoba dokáže do tohoto schématu dále přivést. Každý distributor si tak může vytvářet vlastní dílčí schéma a z každé přichodí osoby si může nárokovat část z jeho provize.⁴⁰

Historie multi-level marketingu se začala vyvíjet v první polovině 20. let ve Spojených státech amerických během prohibice, kdy nebyl dostupný alkohol a začal se nelegálně

³⁶ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

³⁷ FRISCHMANN, Petr a Jan ŽUFAN. Personalistika ve službách. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

³⁸ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

³⁹ FRISCHMANN, Petr a Jan ŽUFAN. Personalistika ve službách. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

⁴⁰ Multilevel marketing (MLM). Jak funguje? | Flek. Flek.cz - Na správném místě – nabídka práce, brigády, úřady práce | Flek.cz [online]. Dostupné z: <https://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/multilevel-marketing-mlm.-jak-funguje>

distribuuovat v rámci tohoto marketingového schématu. Oficiálně byla tato metoda použita americkou společností zabývající se výrobou a distribucí vitamínu v roce 1940.⁴¹

V současnosti je tato marketingová strategie rozšířená ve společnostech distribuujících doplňky stravy, výživové doplňky, kosmetiku, dárkové předměty, finanční služby, bankovní služby atd.

2.12 Vybrané ekonomické ukazatele

V této podkapitole budou teoreticky popsány a rozebrány ukazatele finanční analýzy, které vedou k určení ekonomického stavu podnikatele. Postupně se bude zabývat náklady a jejich rozdělením v oblasti pracovněprávních vztahů a vybranými ukazateli produktivity, konkrétně produktivitou práce z přidané hodnoty, mzdovou produktivitou a mzdovou produktivitou z tržeb.

Při finanční analýze i při výpočtu jednotlivých ekonomických ukazatelů je kladen důraz na vývoj v čase, proto je důležité provádět výpočty v delším časovém úseku.⁴²

2.12.1 Náklady a jejich členění

Náklady vyjadřují specificky zaměřenou spotřebu vstupních výrobních faktorů při činnosti vyjádřené v peněžních jednotkách za určité časové období. Jednoduše řečeno je to spotřeba, se kterou je spojen peněžitý výdaj.⁴³

Náklady se dají členit z různých pohledů, nejběžnější je členění nákladů podle druhového třídění na provozní, finanční a mimořádné. Další členění nákladů se odvíjí podle závislosti na změně objemu výkonů, na variabilní, které s rostoucím množstvím nákladů stoupají, a na flexibilní, které se s narůstajícími výkony nemění.⁴⁴

Z hlediska řešeného problému je nejdůležitější členění na osobní a mzdové náklady.

⁴¹ Jak vznikl Multi-level marketing (MLM), aneb původ má v mafii – SvětMLM.cz – Magazín o MLM [online]. Dostupné z: <http://svetmlm.cz/index.php/vznikl-multilevel-marketing-mlm-aneb-puvod-ma-v-mafii/>

⁴² SCHOLLEOVÁ, Hana. Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert. ISBN 978-80-247-4004-1.

⁴³ MARTINOVIČOVÁ, Dana, Miloš KONEČNÝ a Jan VAVŘINA. Úvod do podnikové ekonomiky. Praha: Grada, 2014. Expert. ISBN 978-80-247-5316-4.

⁴⁴ MARTINOVIČOVÁ, Dana, Miloš KONEČNÝ a Jan VAVŘINA. Úvod do podnikové ekonomiky. Praha: Grada, 2014. Expert. ISBN 978-80-247-5316-4.

Osobní náklady

Podle vyhlášky č. 500/2002 Sb. zahrnují osobní náklady mzdové náklady, včetně příjmů společníků ze závislé činnosti, odměny členům orgánů obchodní korporace, veškeré náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a ostatní sociální náklady.⁴⁵

Mzdové náklady

Mzdové náklady jsou součástí osobních nákladů. Tyto náklady zachycují veškeré nároky zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr, tedy hrubé mzdy všech zaměstnanců. Jsou to náklady, které společnosti vzniknou za účelem vyplacení mezd a výhod s nimi souvisejícími.⁴⁶

2.12.2 Ukazatele produktivity

Tyto ukazatele sledují výkonnost ve vztahu k počtu zaměstnanců nebo vzhledem k osobním, popřípadě mzdovým nákladům. Produktivitu práce je potřeba používat a sledovat jako jeden z nejvýznamnějších ukazatelů při celopodnikovém a vnitropodnikovém řízení.⁴⁷

Obecný vzorec pro výpočet produktivity:

$$\frac{\text{(výrobní) vstup}}{\text{(výrobní) výstup}}$$

Ukazatele produktivity lze zkoumat pomocí produktivity práce z přidané hodnoty, mzdové produktivity a mzdové produktivity z tržeb.⁴⁸

⁴⁵ Vyhláška č. 500/2002 Sb.

⁴⁶ Mzdové náklady – DU.cz [online]. Dostupné z: https://www.du.cz/33/521-mzdove-naklady-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EugQrRPOU40wb5Z109TDw5Sv8JnloirV_A/

⁴⁷ SCHOLLEOVÁ, Hana. Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert. ISBN 978-80-247-4004-1.

⁴⁸ SCHOLLEOVÁ, Hana. Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert. ISBN 978-80-247-4004-1.

Produktivita práce z přidané hodnoty

Produktivita práce z přidané hodnoty sleduje v čase, jak velká přidaná hodnota připadá na jednoho zaměstnance. Čím větší tato produktivita je, tím větší je efektivita práce jednotlivého zaměstnance. Zároveň je však potřeba částečné regulace, aby nenastala situace, že dojde k výpadku zaměstnanců nebo nebude vůbec žádný zájem pro daného zaměstnavatele pracovat. Produktivita práce by měla alespoň dosahovat oborového průměru, jinak by měl zaměstnavatel přistoupit k hlubší analýze.⁴⁹

Při výpočtu je nejdříve nutné zjistit přidanou hodnotu, která se získá z údajů získaných ve výkazu zisku a ztrát, přesněji z obchodní marže, výkonů a výkonové spotřeby.

$$\text{Produktivita práce z přidané hodnoty} = \frac{\text{Přidaná hodnota}}{\text{Počet zaměstnanců}}^{50}$$

Mzdová produktivita

Tento ukazatel vyjadřuje, kolik z toho, co bylo vytvořeno provozem, je poté vynaloženo na mzdové, popřípadě osobní náklady. Čím menší je tento ukazatel, tím vyšší je výkonnost na jednu korunu vyplacenou jednomu zaměstnanci.⁵¹

K výpočtu opět využijeme ukazatel přidané hodnoty, který je již popsán u postupu výpočtu produktivity práce z přidané hodnoty.

Konkrétní vzorec pro výpočet mzdové produktivity je:

$$\text{Mzdová produktivita} = \frac{\text{mzdové (osobní) náklady}}{\text{přidaná hodnota}}^{52}$$

⁴⁹ SCHOLLEOVÁ, Hana. Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert. ISBN 978-80-247-4004-1.

⁵⁰ SCHOLLEOVÁ, Hana. Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert. ISBN 978-80-247-4004-1.

⁵¹ SCHOLLEOVÁ, Hana. Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert. ISBN 978-80-247-4004-1.

⁵² SCHOLLEOVÁ, Hana. Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert. ISBN 978-80-247-4004-1.

Mzdová produktivita z tržeb

Mzdová produktivita z tržeb je přepočít, který ukazuje, jaký podíl z tržeb z prodeje zboží a služeb náleží na jednu korunu vynaloženou v rámci mzdových nákladů. Pro zaměstnavatele je nejlepší, pokud je tento ukazatel, co nejvyšší.⁵³

$$\text{Mzdová produktivita z tržeb} = \frac{\text{Tržby z prodeje zboží a služeb}}{\text{Mzdové náklady}}^{54}$$

2.13 Odměňování za odvedenou práci a výpočet mzdy

Jak již bylo výše zmíněno v kapitole 2.4 Závislá práce, závislou práci vždy vykonává zaměstnanec za úplatu, kterou je mzda, plat či odměna za vykonanou práci na základě dohod. V odměňování zaměstnanců se vždy musí uplatňovat zásada rovnosti, tj. rovné zacházení v oblasti odměňování, při kterém platí, že za stejnou vykonanou práci náleží všem zaměstnancům stejná mzda, plat či odměna.⁵⁵

Odměňování za činnosti vykonané na základě outsourcingu je zajištěno pomocí odměn, zaměstnavatel neodvádí z těchto odměn žádné sociální ani zdravotní pojištění, tyto povinné odvody si externista musí platit a odvádět sám.⁵⁶

⁵³ Analyzuj a Proved' – Ukazatele produktivity práce. Analyzuj a Proved' – Přihlášení [online]. Copyright © 2010 Edolo Consult s. r. o., All Rights Reserved [cit. 07.01.2022]. Dostupné z: http://www.analyzujaproved.cz/ApRSS.aspx?rid=58293&app=Main&grp=Content&mod=ContentPortal&sta=ArticleDetail&pst=ArticleDetail&p1=OID_INT_2975&p2=CultureOID_INT_1&acode=e137e3e8865094552d473da739d2ed

⁵⁴ Analyzuj a Proved' – Ukazatele produktivity práce. Analyzuj a Proved' – Přihlášení [online]. Copyright © 2010 Edolo Consult s. r. o., All Rights Reserved [cit. 07.01.2022]. Dostupné z: http://www.analyzujaproved.cz/ApRSS.aspx?rid=58293&app=Main&grp=Content&mod=ContentPortal&sta=ArticleDetail&pst=ArticleDetail&p1=OID_INT_2975&p2=CultureOID_INT_1&acode=e137e3e8865094552d473da739d2ed

⁵⁵ HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. Edice učebních textů. ISBN 978-80-88330-08-0.

⁵⁶ Outsourcing a jeho využití v praxi – Portál POHODA. Informace pro účetní a podnikatele – Portál POHODA [online]. Copyright © 2012 STORMWARE s.r.o. [cit. 07.01.2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/outsourcing-a-jeho-vyuziti-v-praxi/>

2.13.1 Plat

Plat je způsob odměňování zaměstnanců v rámci veřejného sektoru, jelikož je vyplácen z veřejných zdrojů. Na rozdíl od mzdy je výše platu pevně zafixovaná na základě právních předpisů, jako je zákoník práce a vládní nařízení č.564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.⁵⁷

Plat je tedy odměna vyplácená zaměstnavatelem, kterým je:

- stát
- územní samosprávný celek
- státní fond
- příspěvková organizace
- školská právnická osoba⁵⁸

2.13.2 Mzda

Mzda je oproti platu vyplácená v soukromém sektoru a její výše není shora omezená, zaměstnanci jsou omezeni jen v případě její dolní hranice, a to minimální nebo zaručenou mzdou.⁵⁹

Mzdu je možné určit na základě různých forem jejího stanovení, kterými jsou časová mzda, úkolová mzda, podílová mzda, popřípadě jejich smíšené formy. Ke mzdě mohou být připočteny i další její složky, kterými jsou:

- nárokové příspěvky (za práci přesčas, ve svátek, v sobotu/ neděli, v noci...)
- prémie a bonusy
- zaměstnanecké akcie
- ostatní výplaty⁶⁰

⁵⁷ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

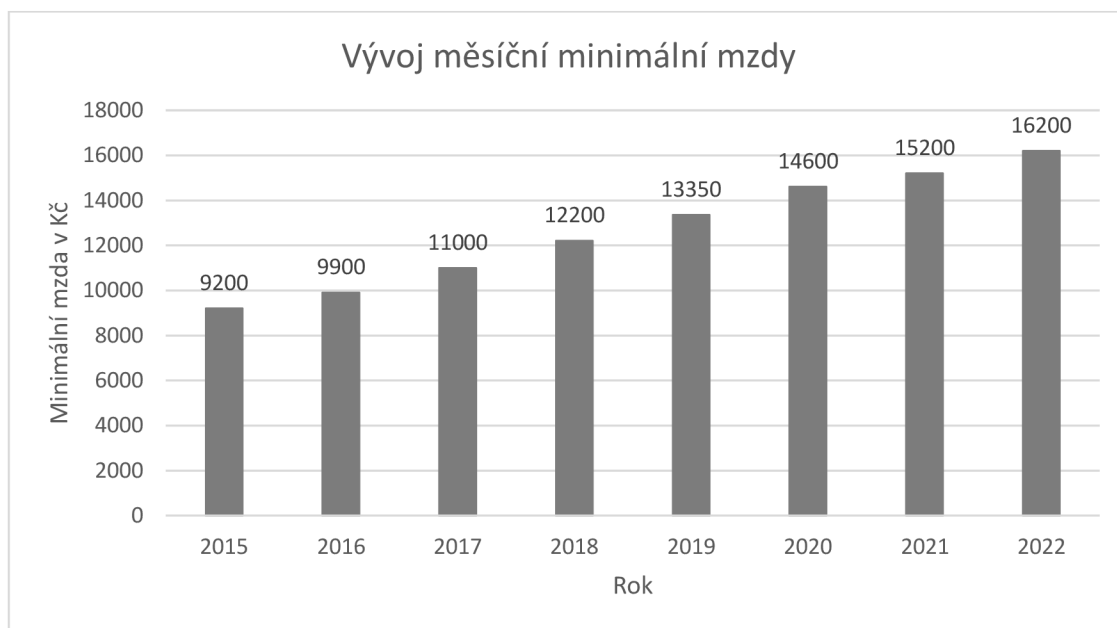
⁵⁸ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

⁵⁹ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

⁶⁰ FRISCHMANN, Petr a Jan ŽUFAN. Personalistika ve službách. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přípustná hranice pro výše odměny v pracovněprávním vztahu, tedy v pracovním poměru či za výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.“⁶¹ Tato výše mzdy je vyhlášována vládními nařízeními o minimální mzdě. Vždy je určen jak měsíční, tak i hodinový limit stanovený pro týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin, při kratší nebo delší týdenní pracovní době se výše minimální (i zaručené) mzdy krátí, respektive zvyšuje.⁶²

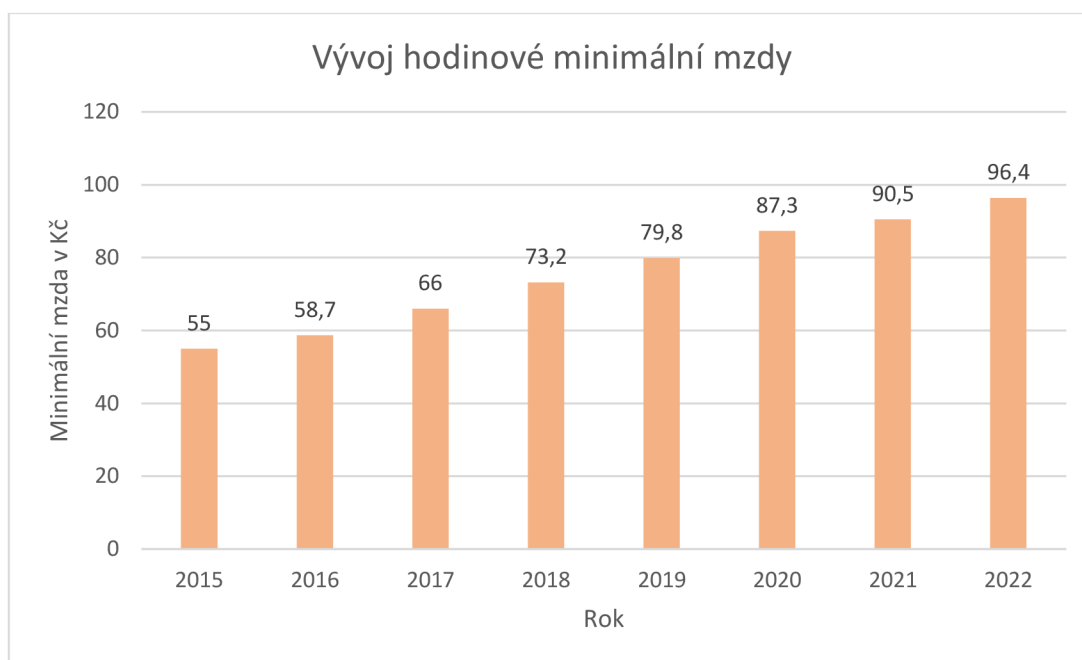


Graf 1: Vývoj měsíční minimální mzdy (Zdroj⁶³)

⁶¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶² HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. Edice učebních textů. ISBN 978-80-88330-08-0.

⁶³ Vlastní zpracování na základě: Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 09.01.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>



Graf 2: Vývoj hodinové minimální mzdy (Zdroj⁶⁴)

Zaručená mzda

Zaručená mzda se od minimální liší tím, že přihlíží k náročnosti, složitosti a odpovědnosti daného druhu práce a podle toho je stanoven minimální limit vyplacené mzdy. Na základě tohoto jsou veškerá odvětví rozdělena do osmi skupin, kdy první mzdová skupina odpovídá minimální mzdě a v ostatních skupinách mzda postupně stoupá až do osmé skupiny, která odpovídá dvojnásobku minimální mzdy.⁶⁵

2.13.3 Výpočet mzdy

V kapitole 3.5 Analýza mezd zaměstnanců a odměn externistů bude uveden rozdíl mezi výší mzdy před a po zrušení superhrubé mzdy v roce 2021, proto i zde je uveden postup výpočtu v roce 2020, a následně ukázán rozdíl ve výpočtu v roce 2021.

Při výpočtu čisté mzdy vycházíme vždy z hrubé mzdy, ze které se vypočítá sociální pojištění a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem ve výši 24,8 % a 9 %. V roce 2020 se 15% daň z příjmu počítala ze zaokrouhlené tzv. superhrubé mzdy (hrubá mzda + sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele, zaokrouhlené na celé stokoruny

⁶⁴ Vlastní zpracování na základě: Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 09.01.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

⁶⁵ FRISCHMANN, Petr a Jan ŽUFAN. Personalistika ve službách. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

nahoru). V roce 2021 se již daň nepočítá ze superhrubé mzdy, ale přímo z hrubé mzdy, tudíž se daň každému zaměstnanci sníží. Další postup se nemění. Z vypočtené daně se odečtou slevy na dani na základě zákona č. 586/1992 Sb., zákona o daních z příjmů. Odečíst lze u každého zaměstnance, který podepíše prohlášení o daních z příjmů, základní slevu na poplatníka, za splnění určitých podmínek slevu na manželku, slevu na invaliditu, slevu na studenta, slevu za umístění dítěte, popřípadě slevu na evidenci tržeb na základě § 35ba, zákona o daních z příjmů. Po odečtení všech nárokovaných slev získáme finální zálohu na daň. Čistou mzdu zaměstnance pak získáme odečtením zálohy na daň a vypočteného sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance od hrubé mzdy.^{66,67}

Tabulka 1: Postup výpočtu čisté mzdy v roce 2020 (Zdroj⁶⁸)

Hrubá mzda
+ Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)
+ Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)
Superhrubá mzda (zaokrouhlená) *0,15
Vypočtená daň
- Slevy na dani
Záloha na daň
Hrubá mzda
-Sociální pojištění – zaměstnanec (6,5 %)
-Zdravotní pojištění – zaměstnanec (4,5 %)
-Záloha na daň
Čistá mzda

⁶⁶ Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, § 35ba

⁶⁷ Výpočet čisté mzdy v roce 2020. Kurzy.cz [online]. Copyright © [cit. 09.01.2022]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2020/>

⁶⁸ Vlastní zpracování na základě: Výpočet čisté mzdy v roce 2020. Kurzy.cz [online]. Copyright © [cit. 09.01.2022]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2020/>

Tabulka 2: Postup výpočtu čisté mzdy v roce 2021 (Zdroj⁶⁹)

Hrubá mzda
+ Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)
+ Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)
= Náklady zaměstnavatele
Hrubá mzda *0,15
Vypočtená daň
- Slevy na dani
Záloha na daň
Hrubá mzda
-Sociální pojištění – zaměstnanec (6,5 %)
-Zdravotní pojištění – zaměstnanec (4,5 %)
-Záloha na daň
Čistá mzda

2.14 Shrnutí teoretické části práce

V teoretické části bakalářské práce byla nastíněna základní východiska potřebná k pochopení dalších částí práce, a to základní pojmy z pracovního práva jako je pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, možnosti ukončení pracovního poměru, druhy dohod konaných mimo pracovní poměr. Dále v této části byla popsána problematika outsourcingu a rizika s ním související, tzv. švarcsystém, a problematika organizačních struktur, které jsou důležité k pochopení fungování organizace finančněporadenské společnosti. Na závěr byly vysvětleny ekonomické ukazatele, které jsou dále využívány v analytické části, a postup výpočtu čisté mzdy, který pomůže při porovnání výše nákladů na odměn externistů a mzdy zaměstnanců.

⁶⁹ Vlastní zpracování na základě: Výpočet čisté mzdy v roce 2020. Kurzy.cz [online]. Copyright © [cit. 09.01.2022]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2020/>

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

Tato kapitola bakalářské práce se bude zabývat společností Prosperity Financial Services a.s. Zaměří se na představení společnosti, zaměstnaneckou strukturu, pracovněprávní tematiku a na základě získaných informací o zaměstnavateli bude zanalyzována současná situace jak z hlediska právního, tak z hlediska ekonomického a daňového.

Jelikož je Prosperity Financial Services a.s. společnost zaměřená na finanční poradenství má specifickou strukturu multi-level marketingu popsanou v teoretické části v kapitole 2.11.1 Multi-level marketing. Proto se analýza bude zabývat pouze strukturou, která se přímo podílí na zajišťování interního fungování zaměstnavatele, nikoli na samotný prodej finančních produktů. Těmito druhy práce jsou například administrativní pracovníci, IT specialisté, právníci atd. Tato část organizační struktury je vybrána především proto, že část struktury zaměstnavatele zaměřená na obchod s finančními produkty není přímo spjatá se zaměstnaneckou strukturou a strukturou externích dodavatelů, tudíž není pro problematiku bakalářské práce podstatná.

Analyzovaná data se budou vztahovat k letům 2015, kdy došlo k prvnímu náboru zaměstnanců a prvnímu rozvoji zaměstnavatele, až do roku 2020, popřípadě do roku 2021, pokud zaměstnavatel poskytl k vypracování konkrétní analýzy data i z tohoto roku.

3.1 Představení společnosti

Prosperity Financial Services a. s. je společnost založená 14. března 2014, tehdy ještě jako společnost s ručením omezeným. Jako akciová společnost byla do obchodní rejstříku zapsána v roce 2019. I jako relativně nově založená společnost čím dál tím více konkuruje jiným významným podnikatelům pohybujícím se v oblasti finančního poradenství. Statutární orgán akciové společnosti tvoří dva členové, kteří zastupují společnost navenek

samostatně. Sídlo zaměstnavatele se nachází v nejvyšší budově České republiky, v AZ Tower v Brně.⁷⁰

3.2 Předmět podnikání a trh

Jak již bylo výše zmíněno, zaměstnavatel se zabývá finančním poradenstvím, tudíž hlavním předmětem podnikání je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, dále činnost samostatného zprostředkovatele, činnost investičního zprostředkovatele, činnost samostatných likvidátorů pojistných událostí, činnost samostatného zprostředkovatele dle zákona o distribuci pojištění a zajištění. Nejnověji, v roce 2020, byla do obchodního rejstříku zapsána navíc činnost samostatného zprostředkovatele dle zákona o doplňkovém penzijním spoření.⁷¹

V návaznosti na tato živnostenská oprávnění Prosperity Financial Services a.s. zprostředkovává různá pojištění, například životní pojištění, pojištění majetku, pojištění mazlíčků atd., penzijní připojištění, různé úvěry nebo investiční fondy.⁷²

V rámci trhu se zaměstnavatel zaměřuje především na dospělé ve věku 18 až 65 let, ideálně pracující vrstvu obyvatelstva z důvodu právě možného zprostředkování některých ze svých nabízených služeb.⁷³

3.3 Organizační struktura

Jelikož je společnost Prosperity Financial Services a.s. na trhu poměrně novou společností, v posledních letech se množství zaměstnanců výrazně zvyšovalo každým rokem, největší nárůst byl zatím zaznamenán v roce 2021, kdy přibylo do společnosti 12 nových zaměstnanců. Tento trend lze přisuzovat stálému ekonomickému rozvoji a potřebou stabilního chodu zaměstnavatele. Od roku 2015, kdy došlo k prvnímu náboru zaměstnanců, se celkový počet zaměstnanců vyšplhal až na počet 25.⁷⁴

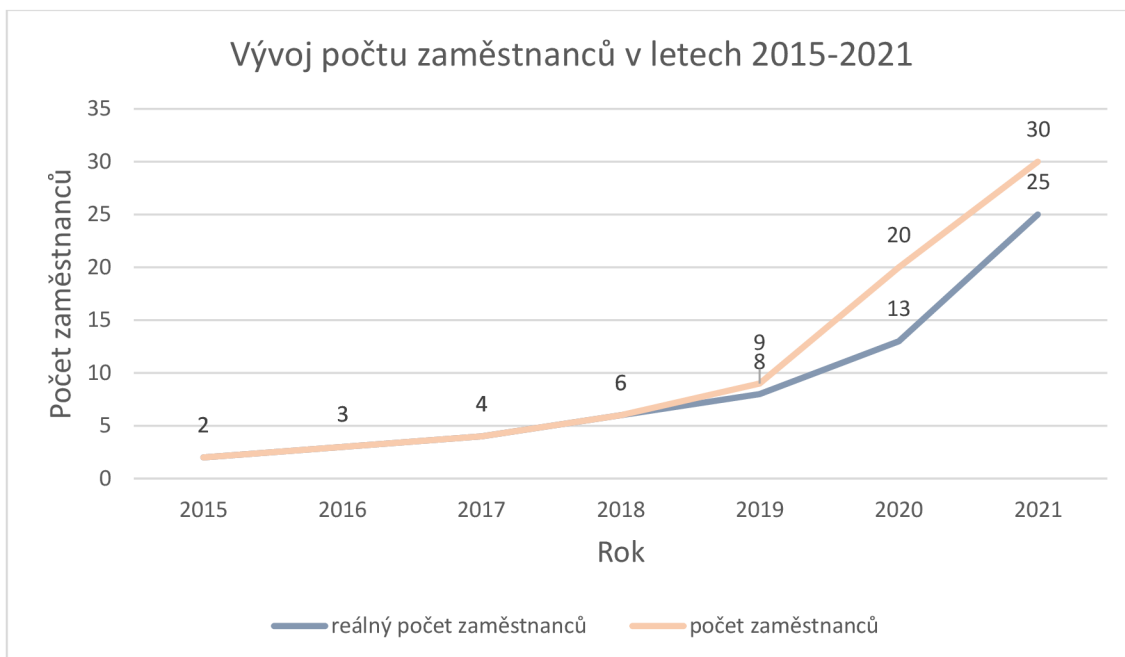
⁷⁰ Veřejný rejstřík a Sbírka listin – Ministerstvo spravedlnosti České republiky. [online]. Copyright © Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit. 06.05.2022]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=861939&typ=PLATNY>

⁷¹ Veřejný rejstřík a Sbírka listin – Ministerstvo spravedlnosti České republiky. [online]. Copyright © Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit. 06.05.2022]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=861939&typ=PLATNY>

⁷² ProsperityFS – ProsperityFS [online]. Dostupné z: <https://www.prosperityfs.cz/>

⁷³ ProsperityFS – ProsperityFS [online]. Dostupné z: <https://www.prosperityfs.cz/>

⁷⁴ Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021



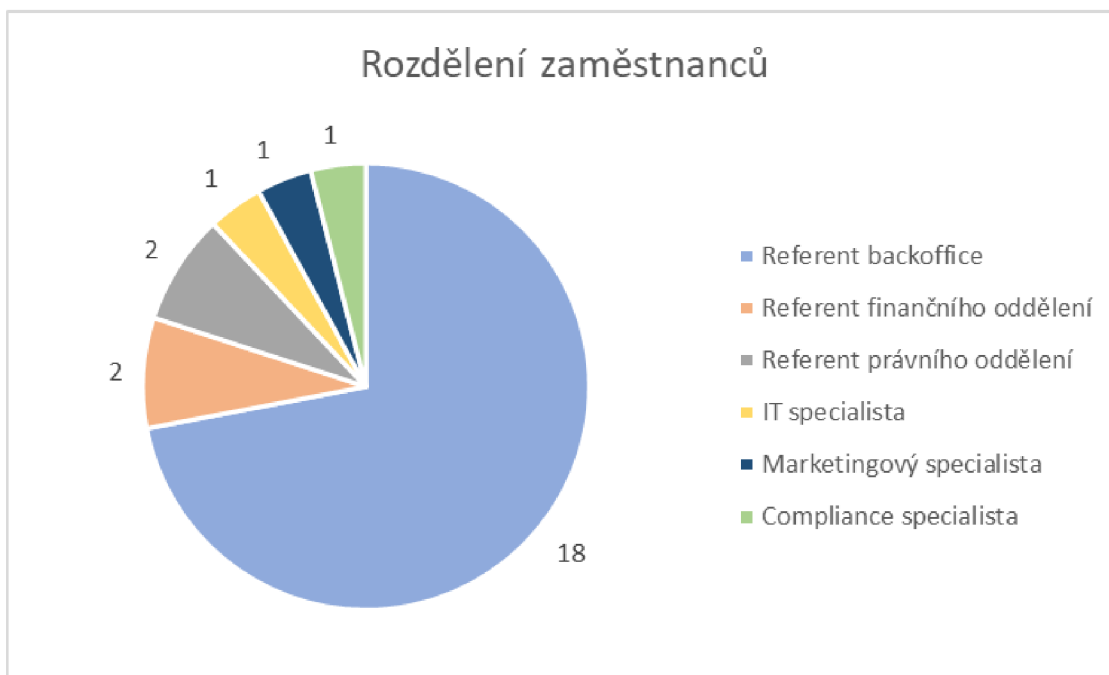
Graf 3: Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2015-2021 (Zdroj⁷⁵)

Počet zaměstnanců v grafu 3 zobrazuje vývoj počtu zaměstnanců od založení zaměstnavatele až do roku 2021, tj. veškerí zaměstnanci bez ohledu na to, zda u zaměstnavatele zůstávají zaměstnaní nebo zda byl jejich pracovní poměr ukončen. Naopak reálný počet zaměstnanců zohledňuje pouze opravdový počet zaměstnanců zaměstnaných v daném roce.

Za celou dobu působení Prosperity Financial Services a.s. na trhu bylo celkově zaměstnáno 30 zaměstnanců na pozicích referent backoffice, referent finančního a personálního oddělení, specialista marketingu, IT specialista a compliance specialista.⁷⁶

⁷⁵ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

⁷⁶ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.



Graf 4: Rozdělení zaměstnanců v roce 2021 (Zdroj⁷⁷)

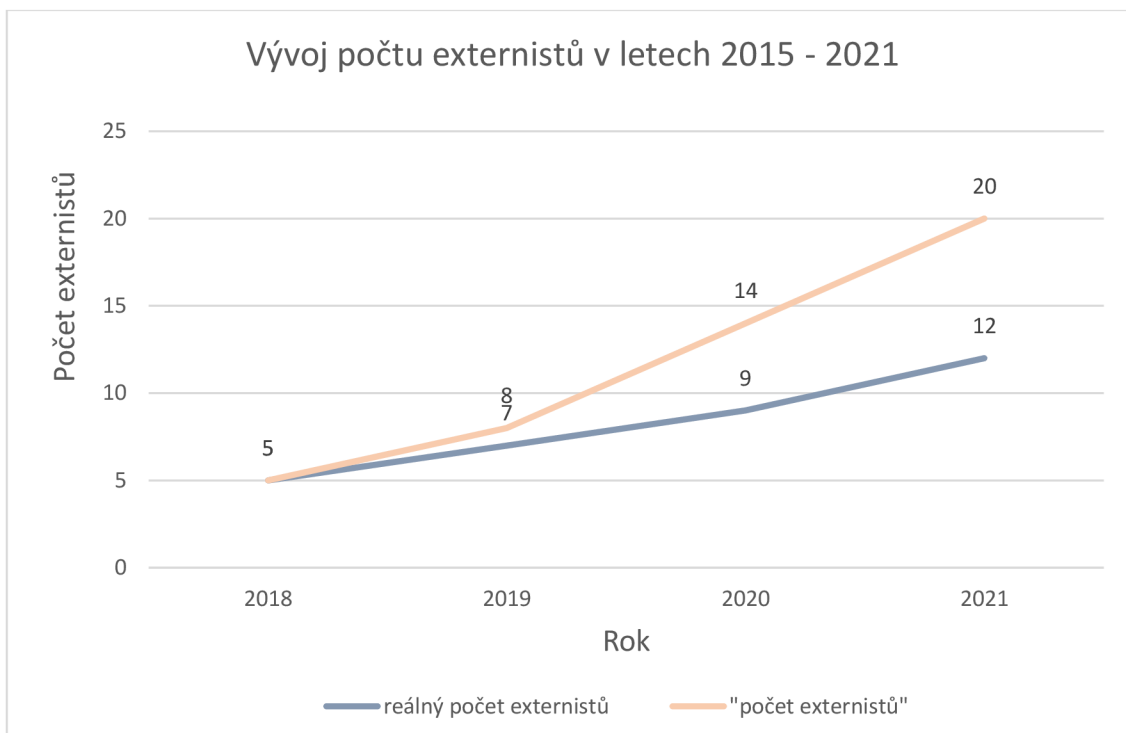
Dále společnost využívá výpomoc v rámci administrativy na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Většinou hledá na tuto výpomoc studenty nebo ženy na mateřské/rodičovské dovolené. V průměru zaměstnává společnost jednoho až dva brigádníky na základě dohody o provedení práce za rok, nejvíce v období letních prázdnin. S navyšujícím se počtem zaměstnanců se zároveň počet brigádníků snižuje, jelikož jejich práci zastanou právě zaměstnanci na základě pracovního poměru.⁷⁸

Specifickou složkou organizační struktury jsou podnikatelé, kteří pro zaměstnavatele vykonávají činnosti na základě jiné než pracovní smlouvy (dále také jako externisté). Zajišťují především právní podporu, účetní poradenství, IT servis, školitelkou a vzdělávací činnost, poradenskou a provozně-manažerskou činnost a jiné činnosti, které nezastávají zaměstnanci, ale fyzické osoby vykonávající samostatnou ekonomickou činnost na základě živnostenského listu. Stejně jako u zaměstnanců je trend i u externistů vzrůstající. Současný počet externistů stoupl z původního počtu 5 v roce 2018 až na 12 v roce 2021. Za dobu působení společnosti na trhu si najala celkem 20 podnikatelů k vykonání specifické služby.⁷⁹

⁷⁷ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

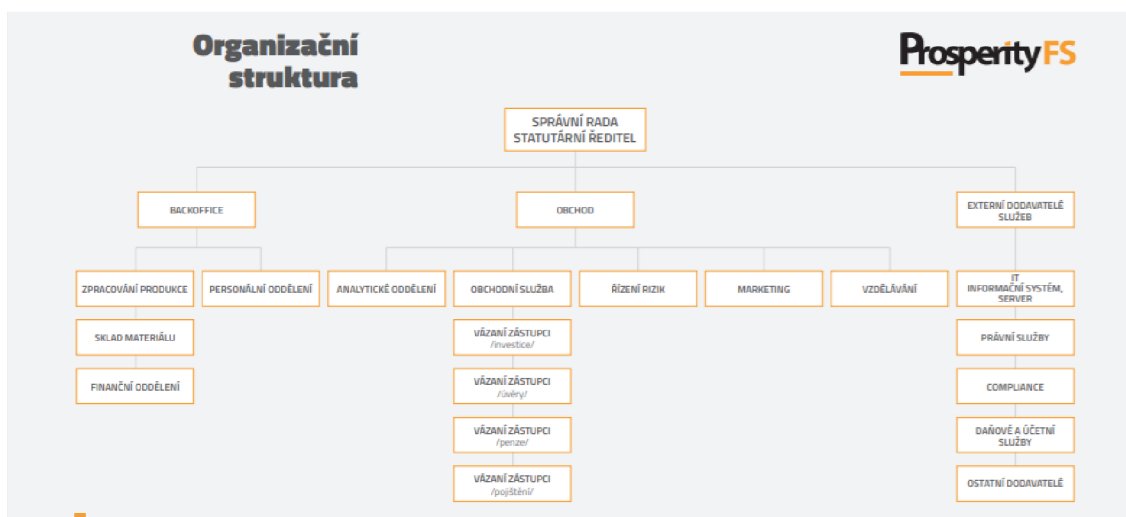
⁷⁸ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

⁷⁹ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.



Graf 5: Vývoj počtu externistů v letech 2015–2021 (Zdroj⁸⁰)

Počet externistů v grafu 5 zobrazuje celkový počet najatých externích podnikatelů, naopak jejich reálný počet zohledňuje pouze opravdový počet externistů najatých v daném roce.



Obrázek 1: Organizační struktura v roce 2019 (Zdroj⁸¹)

⁸⁰ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

⁸¹ Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

3.3.1 Výhody a nevýhody outsourcingu

Hlavní výhodou outsourcingu, tedy najímání si externistů, se může zdát především ve spolupráci s odborníkem nebo odborným týmem na dané odvětví. Výhod je ale mnohem více. Zaměstnavatel nemusí vynaložit finance, prostory a jiné náležitosti spojené se zaměstnáním nového člověka na daný druh práce. Zároveň při spolupráci s jinými podnikateli se zaměstnavatel nemusí zabývat ani výměnou nebo úbytkem zaměstnanců v daném kolektivu. Zaměstnavatel není povinen odvádět za tohoto podnikatele žádné sociální a zdravotní pojištění. Za odborně a správně vykonanou práci vždy ručí externista, nikoli zaměstnavatel.⁸²

Značnou nevýhodou této spolupráce je možnost jejího ukončení „ze dne na den“, ačkoliv zaměstnavatel má ve smlouvě uzavírané s externisty zakotvenou výpovědní dobu, aby takovým situacím předcházel. Další nevýhodou může být ztráta kontroly nad prací vykonávanou externisty.⁸³

Problematické zařazení mezi výhody a nevýhody jsou finanční náklady na tuto spolupráci. Je třeba si uvědomit, že odměna se odvíjí podle hodinové sazby za službu a časové náročnosti související s druhem práce vykonávané externistou. Vzhledem k těmto skutečnostem se nakonec může vyplatit zaměstnavateli více zaměstnat zaměstnance, jelikož náklady za najímanou práci se mohou kvůli vysoké hodinové sazbě a náročnosti vyšplhat o mnoho výše, než jsou veškeré náklady spojené se zaměstnancem. V Prosperity Financial Services a.s. se hodinová sazba na jednoho externistu pohybuje v rozmezí od 300 až po 1000 Kč. V rámci vyhodnocení, zda je pro zaměstnavatele nevhodné využití externích podnikatelů, je potřeba především zjistit časovou náročnost vykonávané služby za měsíc, aby se náklady na zaměstnance a externistu daly lépe porovnat.⁸⁴

⁸² Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

⁸³ Vlastní zpracování na základě: Interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

⁸⁴ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

3.3.2 Nábor nových zaměstnanců

Noví uchazeči o práci se mohou do Prosperity Financial Services a.s. hlásit na základě pracovních inzerátů zveřejněných na internetových portálech s nabídkami práce zabývajících se právě zveřejňováním těchto inzerátů. Tyto pracovní nabídky vždy obsahují:

- nabízenou pozici
- požadavky na zaměstnance
- pracovní náplň
- benefity
- očekávanou mzdu
- typ pracovního poměru
- délku pracovního poměru
- typ smluvního vztahu ⁸⁵

Výjimečně lze při hledání nových možných zaměstnanců využít referencí těch současných nebo alespoň přihlídnout k jejich doporučení při výběru uchazečů na základě inzerátu zveřejněného na internetovém portálu.⁸⁶

Společnost na základě životopisů uchazečů pozve vybrané z nich na následný pracovní pohovor. Podle budoucí pracovní pozice může společnost požadovat vyplnění testu, který se liší dle zaměření a nutných schopností na danou pozici. Vypracovaný test může pomoci s vyhodnocením a výběrem budoucího zaměstnance. V některých případech mají zájemci o práci na vypracování zkušebního testu delší čas a mohou jej vypracovat dopředu na základě zadání zasláného na jejich e-mail.⁸⁷

Uchazeči o zaměstnání, které je specifické svým zaměřením, jako je například IT, právo, finanční analýza nebo marketing, musí vždy splnit úkoly zaměřené na prověření znalostí

⁸⁵ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

⁸⁶ Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

⁸⁷ Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

z daného oboru. Ostatní zaměstnanci musí splnit test logiky a prokázat základní schopnost práce v programu Excel.⁸⁸

Všichni Žáci jsou sběratelé umění. Někteří sběratelé umění žijí v paneláku. Proto někteří Žáci žijí v paneláku:

Ano - Ne

Nikdo s červenýmnosem nemůže být premiérem. Všichni muži mají červené nosy. Proto žádný muž nemůže být premiérem:

Ano - Ne

Pozitíí bude den po neděli. Jaký den byl včera?

pondělí b) úterý c) středa d) čtvrtek e) pátek f) sobota g) neděle

Obrázek 2: Ukázka z logického testu (Zdroj⁸⁹)

V postupu mezi přijímáním zaměstnanců a najímáním externistů se nedělá ve společnosti žádný rozdíl.⁹⁰

3.3.3 Smlouvy

Zaměstnanci jsou v rámci Prosperity Financial Services a.s. zaměstnáni na pracovní poměr. Smlouvu dvakrát uzavírají na dobu určitou, později po souhlasu nadřízeného, přechází na smlouvu na dobu neurčitou. Smlouva na dobu určitou trvá jeden až jeden a půl roku. Jednotlivé smlouvy se s vývojem společnosti různě měnily, ale základem zůstaly na základě § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, povinné náležitosti, a to ustanovení druhu práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.^{91, 92}

Dále pracovní smlouvy obsahují:

- dobu trvání pracovního poměru
- práva a povinnosti zaměstnance
- práva a povinnosti zaměstnavatele
- mzdu
- pracovní dobu
- dovolenou

⁸⁸ Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

⁸⁹ Prosperity Financial Services a.s. - logický test

⁹⁰ Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

⁹¹ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

⁹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 34

- možnosti skončení pracovního poměru
- článek o informační povinnosti a autorských právech
- závěrečná ujednání s podpisy ⁹³.

Součástí pracovních smluv je i článek o mlčenlivosti, podle kterého na základě § 504 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, nesmí zaměstnanec sdělit ani zpřístupnit chráněné informace třetím osobám ani je nevyužít k jiné činnosti než k účelům nezbytným k výkonu práce. ⁹⁴

K zaměstnávání brigádníků využívá společnost pouze dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti nepoužívá vůbec. Rozdíly mezi oběma typy dohod jsem objasnila již v teoretické části práce v kapitole 2.8. ⁹⁵

Pro spolupráci s externisty jsou využívány především smlouvy na základě § 1746 odstavce 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, který říká, že obě smluvní strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není jako přesný typ smlouvy v zákoníku upravena. Tudíž je v tomto případě smlouva inominátní, tzv. nepojmenovaná smlouva. ⁹⁶

Tato smlouva obsahuje:

- předmět smlouvy
- vymezení poskytovaných služeb
- způsob plnění
- cenu a platební podmínky
- práva a povinnosti smluvních stran
- odpovědnost za vady a škodu
- mlčenlivost a zabezpečení osobních údajů
- trvání smlouvy
- doručování
- rozhodné právo
- závěrečné ustanovení a podpisy obou stran ⁹⁷

⁹³ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

⁹⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 504

⁹⁵ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

⁹⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §1746

⁹⁷ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

3.3.4 Ukončení pracovního poměru, dohod konaných mimo pracovní poměr a smluv s externisty

Při ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele se řídí veškeré náležitosti platným zákoníkem práce. Ukončení pracovního poměru může proběhnout uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, výpovědí, na základě zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo na základě dohody. Ukončení dohodou může přijít ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele s podmínkou, že s ukončením pracovního poměru souhlasí obě smluvní strany. K tomuto způsobu ukončení se zaměstnavatel přiklání nejméně často. K ukončení spolupráce formou výpovědi dochází většinou pouze ze strany zaměstnance a následuje ujednaná dvouměsíční výpovědní doba počínající 1. dnem následujícího měsíce od doručení písemné formy výpovědi.^{98,99}

Jak je zmíněno v předchozí kapitole, smlouvu na dobu určitou má při nástupu téměř každý zaměstnanec, tudíž pracovní poměr končí posledním dnem účinnosti pracovní smlouvy, za předpokladu, že nedojde ke splnění podmínky uvedené již v teoretické části v kapitole 2.7.4 Ukončení pracovního poměru.¹⁰⁰

Konec pracovního poměru ve zkušební době nastává dnem doručení oznámení o zrušení pracovního poměru. Zkušební doba u zaměstnavatele trvá 3 měsíce, jakožto maximální možná doba dle §35 odstavce 1 a) zákona číslo 262/2006 Sb.¹⁰¹

Konec dohod o provedení práce nastává vždy k 31.12. daného roku, jelikož tato dohoda je vždy ujednána od dne podpisu dohody o provedení práce do konce roku.¹⁰²

Smlouvy s externisty jsou uzavírány na dobu neurčitou, k ukončení tedy může dojít na základě výpovědi jedné ze smluvních stran, popřípadě může být uzavřena mezi oběma smluvními stranami dohoda o ukončení. V případě výpovědi následuje stejně jako u zaměstnanců dvouměsíční výpovědní doba počínající prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi. Zaměstnavatel je oprávněn vypovědět služby bez výpovědní doby za předpokladu, že dojde k porušení jakéhokoliv bodu sjednaného ve smlouvě. V tomto případě je smlouva ukončena ke dni doručení výpovědi poskytovateli

⁹⁸ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

⁹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁰⁰ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

¹⁰¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 35

¹⁰² Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

služeb. Ze strany poskytovatele může taktéž dojít k ukončení spolupráce bez výpovědní lhůty, pokud zaměstnavatel nedodrží některou z částí ujednaných ve smlouvě a do pěti pracovní dnů od výzvy nedojde k nápravě.¹⁰³

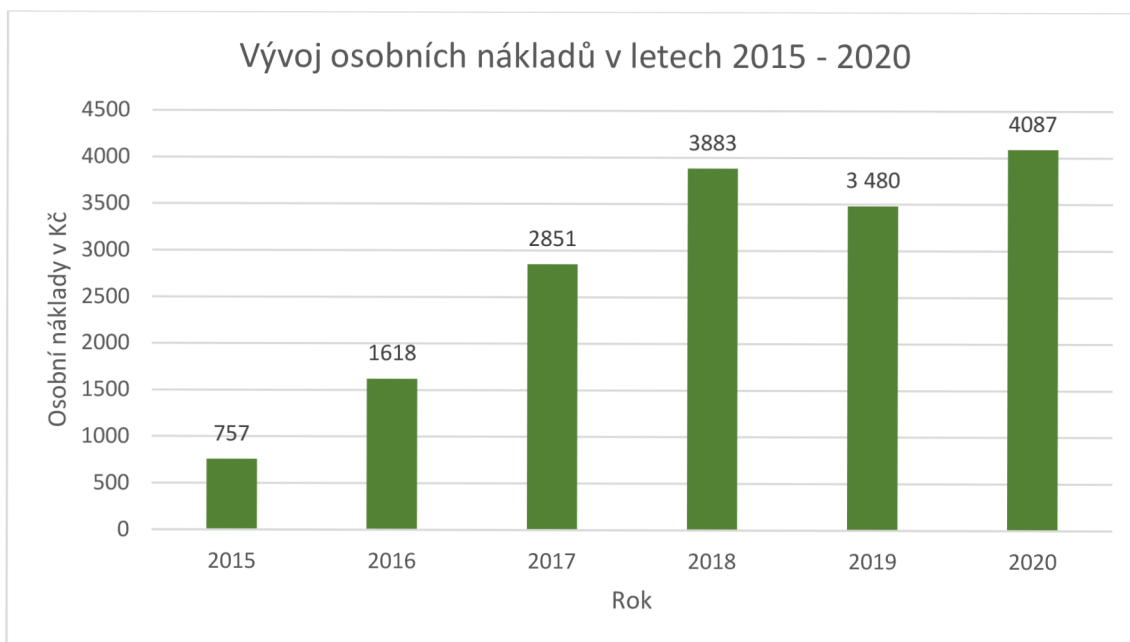
3.4 Analýza vybraných ekonomických ukazatelů

Tato část se bude věnovat finanční analýze společnosti Prosperity Financial Services a.s. z pohledu některých vybraných ekonomických ukazatelů souvisejících především se zaměstnaností a pracovněprávními vztahy. Těmito vybranými ukazateli jsou vývoj mzdových a osobních nákladů, produktivita práce z přidané hodnoty, mzdová produktivita. Veškerá data budu zkoumat od roku 2015 po rok 2020, případně i pro rok 2021, pokud zaměstnavatel poskytl vhodná data ke zpracování. Tyto ukazatele jsem již teoreticky popsala v kapitole 1.12.

3.4.1 Vývoj mzdových a osobních nákladů

Náklady lidských zdrojů můžeme rozdělit na dvě oblasti nákladů – mzdové a osobní. Na základě grafů níže je jasné, že oba tyto typy nákladů mají dlouhodobě vzestupnou tendenci související s každoročním nárůstem zaměstnanců v rámci rozšiřování společnosti Prosperity Financial Services a.s. Pouze v roce 2019 se osobní i mzdové náklady lehce snížily oproti předchozímu roku.

¹⁰³ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.



Graf 6: Vývoj osobních nákladů v letech 2015-2020 (Zdroj^{104,105, 106, 107, 108, 109})

¹⁰⁴ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

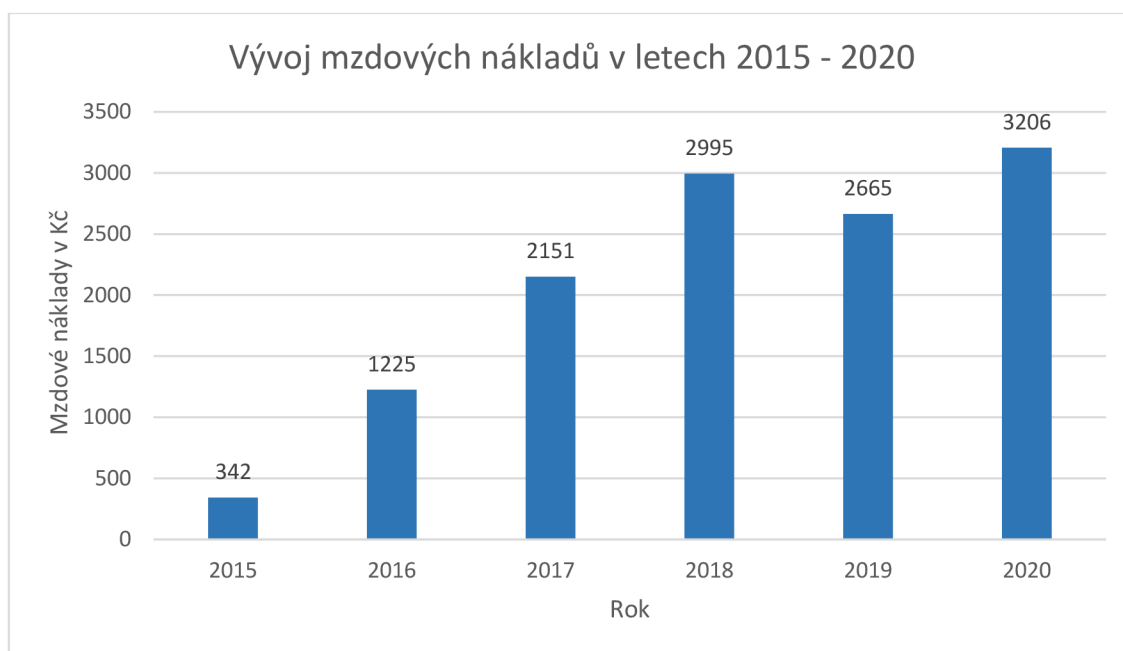
¹⁰⁵ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁰⁶ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁰⁷ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁰⁸ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁰⁹ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>



Graf 7: Vývoj mzdových nákladů v letech 2015-2020 (Zdroj^{110, 111, 112, 113, 114, 115})

Na základě grafů můžeme vidět, že za celkovou dobu existence společnosti se osobní náklady zvýšily více než 5,5krát oproti počátečnímu stavu v roce 2015, mzdové náklady se pak zvýšily více než 9krát. Průměrný procentuální nárůst mezi lety 2015 a 2020 u osobních nákladů je 180 % a u mzdových nákladů 190 %. V posledních letech se ale výše obou druhů nákladů stabilizují a nejsou zaznamenány žádné obrovské výkyvy jako mezi lety 2015 až 2018.

S mzdovými náklady souvisí i výše průměrné mzdy. Na základě grafu 8 lze vyvodit, že se mzdy s postupem času mírně navyšují. Data grafu čerpají pouze z hrubé měsíční mzdy stanovené v pracovních smlouvách, z důvodu objektivit nepříhlížejí k navýšení hrubé mzdy v podobě různých prémie, odměn... Dále nepřihlíží ani k možné dovolené,

¹¹⁰ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹¹¹ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

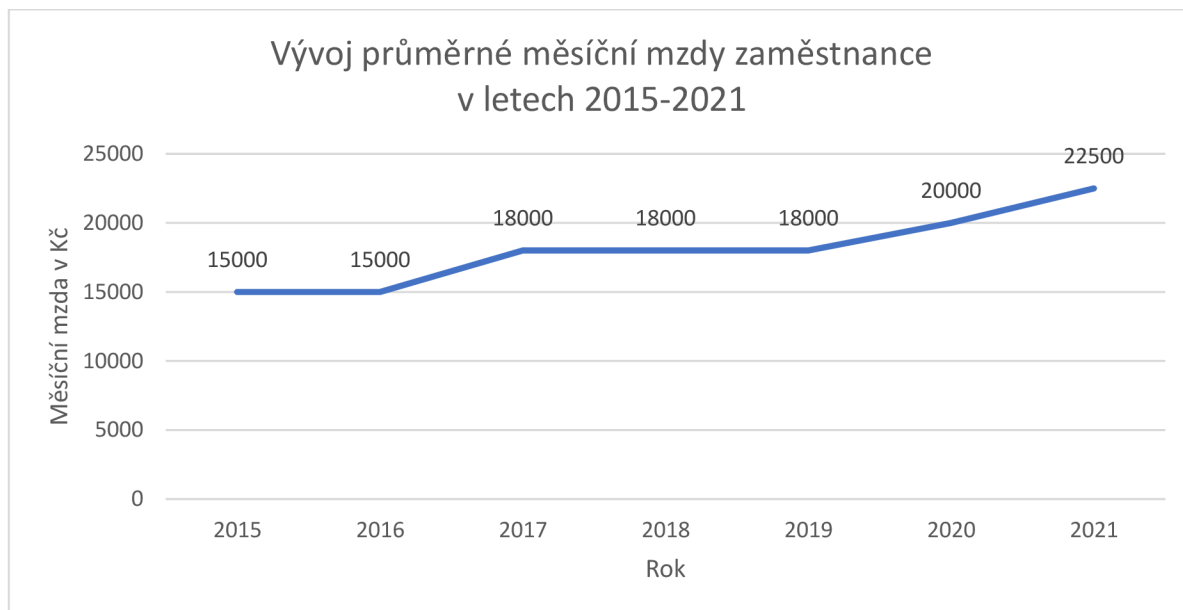
¹¹² Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹¹³ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹¹⁴ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹¹⁵ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

nemocenské či jiné náhradě způsobené pracovní nepřítomností, která by průběžný vývoj v letech mohla ovlivnit.



Graf 8: Vývoj průměrné měsíční mzdy 1 zaměstnance v pracovním poměru v letech 2015-2021 (Zdroj^{116, 117, 118, 119, 120, 121})

3.4.2 Produktivita práce z přidané hodnoty

Pro výpočet produktivity z přidané hodnoty potřebujeme hodnoty zobrazené v tabulce 3, přesněji řečeno obchodní marži, výkony a výkonovou spotřebu, ze kterých se vypočítá přidaná hodnota, a následně ještě počet zaměstnanců v jednotlivých letech. Veškerá data v tabulkách jsou zobrazována v celých tisících Kč na základě výkazů zisku a ztrát.

¹¹⁶ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹¹⁷ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹¹⁸ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹¹⁹ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹²⁰ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹²¹ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

Tabulka 3: Hodnoty potřebné pro výpočet produktivity z přidané hodnoty v letech 2015–2020 (Zdroj^{122, 123, 124, 125, 126, 127})

Rok	Obchodní marže	Výkony	Výkonová spotřeba	Přidaná hodnota	Počet zaměstnanců
2015	64 Kč	44 910 Kč	41 296 Kč	3 678 Kč	2
2016	53 Kč	75 719 Kč	65 587 Kč	10 185 Kč	3
2017	19 Kč	126 514 Kč	99 576 Kč	26 957 Kč	4
2018	353 Kč	164 270 Kč	130 472 Kč	34 151 Kč	6
2019	176 Kč	131 914 Kč	104 815 Kč	27 275 Kč	9
2020	413 Kč	174 608 Kč	125 700 Kč	49 321 Kč	20

Z přidané hodnoty vypočítané v tabulce 3 a počtu zaměstnanců jsme schopni vypočítat produktivitu z přidané hodnoty, výsledky jsou zobrazeny v tabulce č. 4. Na základě tabulky a následně i na základě grafu lze vyvodit postupný nárůst produktivity práce až do roku 2017, od této doby je trend vývoje opět klesající, což je způsobeno nárůstem počtu zaměstnanců, kdy došlo ke snížení produktivity práce jednoho zaměstnance.

¹²² Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹²³ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹²⁴ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

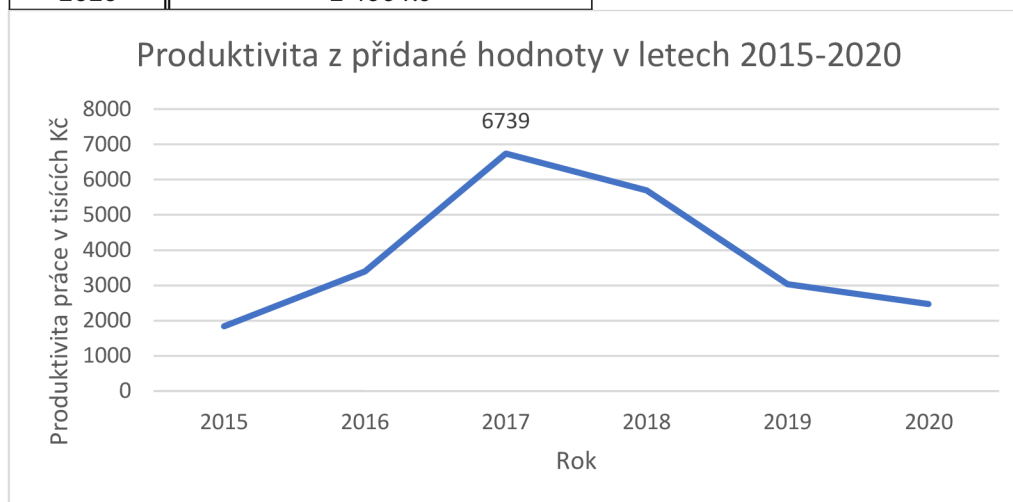
¹²⁵ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹²⁶ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹²⁷ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

Tabulka 4: Produktivita z přidané hodnoty v letech 2015-2020 (Zdroj^{128, 129, 130, 131, 132, 133})

Rok	Produktivita z přidané hodnoty
2015	1 839 Kč
2016	3 395 Kč
2017	6 739 Kč
2018	5 692 Kč
2019	3 031 Kč
2020	2 466 Kč



Graf 9: Produktivita práce z přidané hodnoty v letech 2015-2020 (Zdroj^{134, 135, 136, 137, 138, 139})

¹²⁸Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹²⁹Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³⁰Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³¹Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³²Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³³Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³⁴Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³⁵Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³⁶Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³⁷Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³⁸Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹³⁹Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

3.4.3 Mzdová produktivita

Výpočet přidané hodnoty z předchozí kapitoly bude využit i k výpočtu mzdové produktivity. V následující tabulce jsou uvedeny hodnoty potřebné pro samotný výpočet společně s výsledky pro roky 2015 až 2020. Mzdové náklady byly zjištěny z výkazů zisku a ztrát zveřejněných ve výročních zprávách za roky 2015 až 2020.

Graf č. 10 zobrazuje graficky samotné výsledky mzdové produktivity, vývojový trend je stejný jako u produktivity práce z přidané hodnoty, do roku 2017 se mzdová produktivita zvyšuje a následně se opět začíná snižovat, dokud nedojde v roce 2020 opět ke skoku až na hodnotu téměř 15,5, jelikož v tomto roce došlo ke skokovému nárůstu přidané hodnoty, zatímco mzdové náklady vzrostly pouze o 450 000 Kč.

Tabulka 5: Mzdová produktivita v letech 2015-2020 (Zdroj^{140, 141, 142, 143, 144, 145})

Rok	Přidaná hodnota	Mzdové náklady	Mzdová produktivita
2015	3 678 Kč	342 Kč	10,8
2016	10 185 Kč	1 225 Kč	8,3
2017	26 957 Kč	2 151 Kč	12,5
2018	34 151 Kč	2 995 Kč	11,4
2019	27 275 Kč	2 665 Kč	10,2
2020	49 321 Kč	3 206 Kč	15,4

¹⁴⁰ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

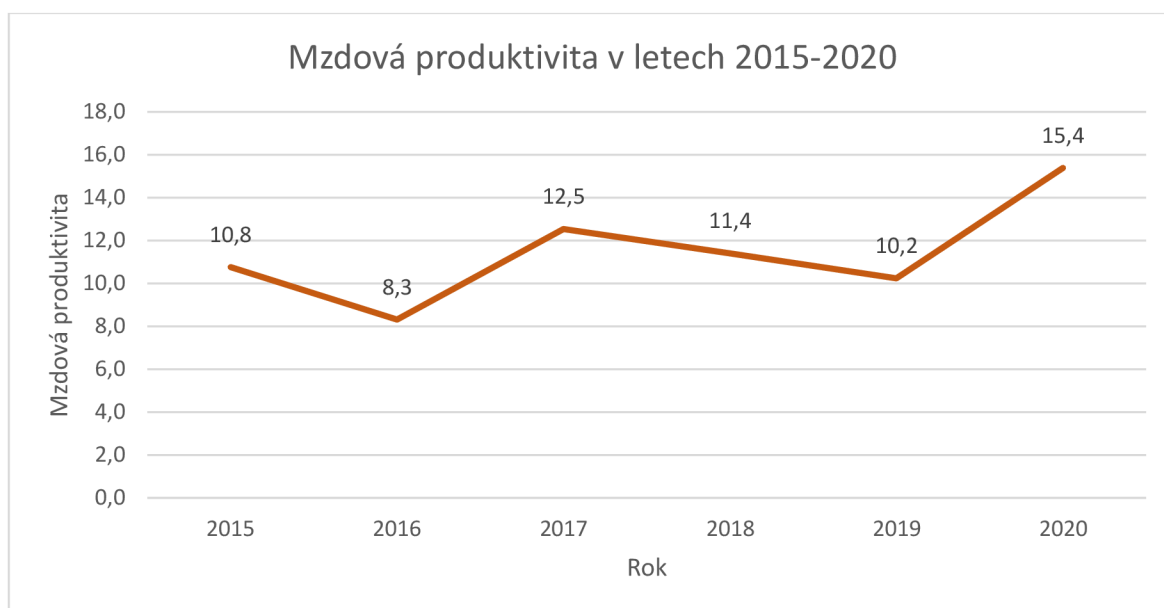
¹⁴¹ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁴² Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁴³ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁴⁴ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁴⁵ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>



Graf 10: Mzdová produktivita v letech 2015-2020 (Zdroj^{146, 147, 148, 149, 150, 151})

3.4.4 Mzdová produktivita z tržeb

Ke zjištění mzdové produktivity z tržeb je potřeba porovnat data z výkazu zisku a ztrát, konkrétně hodnoty tržeb z prodeje zboží a služeb a mzdové náklady přepočtené na jednoho zaměstnance viz kapitola 2.12.2.

Na základě grafu níže lze vidět průběžný vývoj ukazatele mzdové produktivity z tržeb. Dá se říct, že od roku 2016 mzdová produktivita stále roste, v průměru je tento růst přibližně o 30 % ročně, liší se až rok 2020, kdy došlo ke zdvojnásobení počtu zaměstnanců.

¹⁴⁶ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

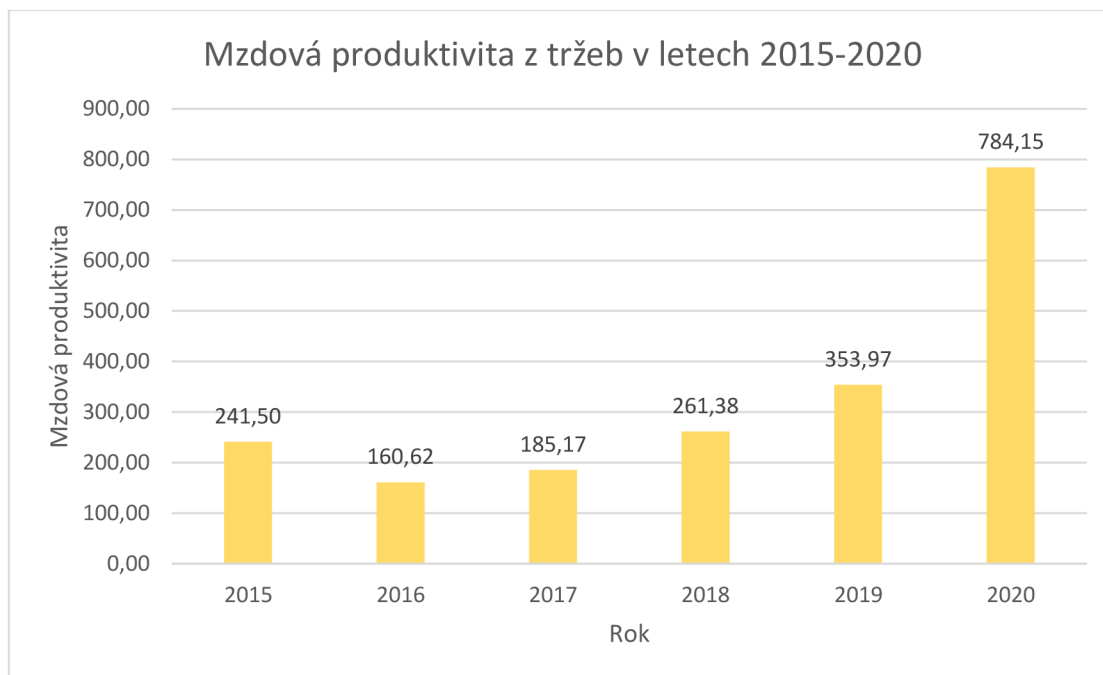
¹⁴⁷ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁴⁸ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁴⁹ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁵⁰ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁵¹ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>



Graf 11: Mzdová produktivita z tržeb v letech 2015-2020 (Zdroj^{152, 153, 154, 155, 156, 157})

3.5 Analýza mezd zaměstnanců a odměn externistů

V této kapitole budou porovnány náklady na mzdy zaměstnanců s odměnami za vykonanou práci externistů, aby bylo možné zjistit, zda se zaměstnavateli nevyplatí přijmout nového zaměstnance do pracovněprávního vztahu namísto využívání outsourcingu. Zároveň bude zjištěno, kolik peněz zaměstnavatel ušetří po zrušení tzv. superhrubé mzdy na základě zákona č. 609/2020 Sb. s účinností od 1.1.2021. Postup a rozdíly ve výpočtu mzdy v roce 2020 a 2021 byly popsány již v teoretické části v kapitole 2.13.3.

Při výpočtu mzdy budu vycházet z průměrné mzdy u zaměstnavatele v roce 2021, která činí 22 500 Kč, tato mzda je uvedena bez prémie, odměn, jiných navýšení či náhrad mezd.

¹⁵² Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁵³ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁵⁴ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁵⁵ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁵⁶ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

¹⁵⁷ Vlastní zpracování na základě: Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

Zároveň nebudou brány v potaz žádné nezdanitelné části daně, které lze od základu daně odečíst dle paragrafu § 15 zákona 586/1992 Sb., ani daňové zvýhodnění za umístění dítěte na základě § 35c stejného zákona. Jediná sleva, která bude uvažována, je základní sleva na poplatníka, která činila v roce 2021 27 840 Kč ročně čili 2 320 Kč měsíčně.^{158, 159}

Tabulka 6: Výpočet mzdy v roce 2020 a 2021 (Zdroj^{160, 161})

	2020	2021
Hrubá mzda	22 500 Kč	22 500 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)	5 625 Kč	5 625 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	2 025 Kč	2 025 Kč
Superhrubá mzda	30 150 Kč	X
Superhrubá mzda (zaokrouhlená)	30 200 Kč	X
Vypočtená daň	4 530 Kč	3 375 Kč
Sleva na poplatníka	2 320 Kč	2 320 Kč
Záloha na daň	2 200 Kč	1 055 Kč
Sociální pojištění – zaměstnanec (6,5 %)	1 463 Kč	1 463 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnanec (4,5 %)	1 013 Kč	1 013 Kč
Záloha na daň	2 200 Kč	1 055 Kč
Měsíční čistá mzda	17 824 Kč	18 969 Kč

V tabulce 6 lze vidět, že výpočet mzdy se na první pohled příliš nemění. Hlavním rozdílem je zrušení superhrubé mzdy, tudíž se v roce 2021 záloha na daň počítá přímo z hrubé mzdy. Tím pádem vznikne rozdíl na dani přibližně 1 150 Kč, čímž se navýší měsíční čistá mzda zaměstnance. Pro zaměstnavatele se sice nemění náklady spojené se zaměstnancem, ale zaměstnanci dostanou více peněz na ušetřené dani a zaměstnavatel tak není tlačěn do zvyšování hrubých mezd.

Při výpočtu provizí budu vycházet z průměrné hodinové sazby za vykonanou práci jedním externistou, která činí na základě vypočítaného průměru ze sazeb uvedených ve

¹⁵⁸ Zákon č. 586/1992, zákon o daních z příjmu, § 15

¹⁵⁹ Zákon č. 586/1992, zákon o daních z příjmu, § 35c

¹⁶⁰ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

¹⁶¹ Vlastní zpracování na základě: Výpočet čisté mzdy v roce 2020. Kurzy.cz [online]. Copyright © [cit. 09.01.2022]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2020/>

smlouvách mezi zaměstnavatelem a externisty 650 Kč (kapitola 3.3.1). Průměrná časová náročnost vykonávané práce tvoří přibližně jednu třetinu běžné měsíční pracovní doby zaměstnance, tj. 56 hodin za měsíc. Provizní odměny nejsou zahrnuty ani v osobních ani ve mzdových nákladech společnosti, ale jsou zobrazeny v nákladech za přijaté vykonané služby spolu s ostatními službami využívanými k provozu.¹⁶²

Od vyplacené provize si musí sám externista odečíst sociální a zdravotní pojištění a případné zálohy na dani. Pro vzorový příklad byly odečteny vždy minimální možné zálohy na sociální i zdravotní pojištění a přibližná záloha na daň.

Tabulka 7: Přibližný měsíční příjem externisty (Zdroj¹⁶³)

Vyplacená provize	36 400 Kč
Sociální pojištění	2 588 Kč
Zdravotní pojištění	2 393 Kč
Záloha na daň	4 000 Kč
Sleva na poplatníka	2 320 Kč
Čistý měsíční příjem	29 739 Kč

Aby zaměstnavatel mohl externistovi nabídnout stejnou měsíční sumu jako zaměstnanci, musel by vynaložit téměř 40 000 Kč, když k čisté mzdě připočteme sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. Nutné je také si uvědomit, že tato kalkulace je pouze přibližná, jelikož každý externista má jinou hodinovou sazbu za výkon a je jinak časově vytížen daným výkonem.

¹⁶² Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

¹⁶³ Daňová kalkulačka OSVČ 2022 | Výpočet.cz. Daňová kalkulačka OSVČ 2022 | Výpočet.cz [online]. Dostupné z: <https://www.kalkulackaosvc.cz/?type=fee>

3.6 Shrnutí analytické části

V analytické části bakalářské práce došlo především k představení Prosperity Financial Services a.s., její stručné charakteristice, popsání organizační struktury atd. Dále se tato část práce zabývala způsobem získávání nových zaměstnanců, pracovními smlouvami s nimi uzavřenými, ale také ukončením pracovních smluv. Následně byla provedena základní finanční analýza z pohledu pracovněprávních vztahů pomocí vybraných ekonomických ukazatelů s nimi souvisejícími. V poslední kapitole se analytická část zaměřuje na samotné mzdové náklady, na výpočet toho, jak se změnila výše čisté mzdy zaměstnance v roce 2021 oproti roku 2020. Zároveň byla zjištěna průměrná měsíční provize vyplacená externistům, které zaměstnavatel v posledních letech využívá více a více pro některé odborně zaměřené činnosti jako je právo, IT, účetnictví a daně a další.

Analytická část nereflektuje současné geopolitické dění, jakým jsou dopady covidového období, krize na Ukrajině, zvyšování cen, inflace atd., jelikož se tyto události zaměstnavatele nijak přímo nedotkly ani jej neovlivnily.¹⁶⁴

¹⁶⁴ Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Tato část bakalářské práce bude navazovat na analytickou část a nastíní v praxi využitelná možná řešení na snížení výše nákladů souvisejících s pracovněprávními vztahy v Prosperity Financial Services a.s. Bude se věnovat především změně organizační struktury (převedení externisty na zaměstnance, využívání dohod konaných mimo pracovní poměr), kterou může zaměstnavatel využívat a získat tak možné volné zdroje sloužící k jiným účelům. Dále se zaměří na možné čerpání příspěvků v rámci politiky zaměstnanosti, které povedou ke snížení nákladů souvisejících se zaměstnáváním. U každého návrhu budou uvedeny alespoň některé výhody, respektive nevýhody, zavedení jejich užívání do praxe. Veškeré výpočty a modelace nákladů vycházejících z návrhů jsou pouze orientační a nepředstavují skutečně ušetřenou částku.

4.1 Využití dohod o provedení práce

Problematika dohody o provedení práce je již teoreticky zpracována v teoretické části bakalářské práce, konkrétně v kapitole 2.8.1 Dohoda o provedení práce.

Zaměstnavatel má již se zaměstnáváním brigádníků na základě dohod o provedení práce dlouhodobou praxi, jelikož je vždy minimálně sezónně využívá. Na základě zjištěných pracovních kapacit a vytížení jednotlivých zaměstnanců by bylo možné snížit počet zaměstnanců minimálně o jednoho. Za tohoto zaměstnance je ale potřeba najít adekvátní náhrady, popřípadě vyčlenit práci, která nepotřebuje tak vysokou odbornost a zodpovědnost jako u zaměstnance v pracovním poměru.¹⁶⁵

Zaměstnanec v pracovním poměru odpracuje přibližně 1 900 hodin za rok, v případě že budeme uvažovat, že za jeden měsíc tato doba činí 160 hodin. V tomto případě, aby společnosti nechyběla pracovní síla a byla vyrovnána odpracovaná roční doba, by bylo nutné za jeden rok zaměstnat 6 brigádníků na základě dohody o provedení práce, jelikož maximální počet hodin na jednu dohodu je 300 hodin ročně.^{166, 167}

¹⁶⁵ Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

¹⁶⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 66

¹⁶⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 79

Tabulka 8: Maximální měsíční náklady zaměstnavatele – 1 zaměstnanec v pracovním poměru X 1 zaměstnanec na základě dohody o provedení práce (Zdroj¹⁶⁸)

	Pracovní poměr	DPP
Hrubá mzda	22 500 Kč	10 000 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)	5 625 Kč	x
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	2 025 Kč	x
Celkem	30 150 Kč	10 000 Kč

Tabulka 9: Roční náklady zaměstnavatele – 1 zaměstnanec v pracovním poměru X 1 zaměstnanec na základě dohody o provedení práce (Zdroj¹⁶⁹)

	Pracovní poměr	DPP
Hrubá mzda	270 000 Kč	33 000 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)	67 500 Kč	x
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	24 300 Kč	x
Celkem	361 800 Kč	33 000 Kč

Tabulka 10: Roční náklady zaměstnavatele - 1 zaměstnanec v pracovním poměru X 6 zaměstnanců na základě dohody o provedení práce (Zdroj¹⁷⁰)

	Pracovní poměr	DPP
Hrubá mzda	270 000 Kč	198 000 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)	67 500 Kč	x
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	24 300 Kč	x
Celkem	361 800 Kč	198 000 Kč

Tabulky 8 a 9 zobrazují porovnání měsíčních a ročních nákladů zaměstnavatele na jednoho zaměstnance v pracovním poměru se zaměstnancem na základě dohody o provedení práce (v případě ročního porovnání zaměstnanec na dohodu o provedení práce odpracoval celých 300 hodin za rok při hodinové sazbě 110 Kč), zatímco tabulka

¹⁶⁸ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

¹⁶⁹ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

¹⁷⁰ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

10 porovnává náklady na zaměstnance v pracovním poměru se 6 zaměstnanci na základě dohody o provedení práce.¹⁷¹

4.1.1 Výhody

Mezi nejvýznamnější výhodu patří snížení nákladů. Za rok na jednoho zaměstnance vynaloží zaměstnavatel celkem 361 800 Kč, zatímco za potřebný počet zaměstnanců na základě dohod utratí zaměstnavatel pouze 198 000 Kč při odpracování stejné roční pracovní doby, která činí přibližně 1900 hodin. A to pouze za předpokladu, že každý z brigádníků odpracuje vždy celých 300 hodin. Celková úspora v tomto případě tedy činí 163 000 Kč.

Další výhodou je zjednodušení administrativní práce spojené s přihlášením nového zaměstnance na správu sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovnu a následné měsíční vyúčtování sociálního a zdravotního pojištění, jelikož při nepřekročení částky 10 000 Kč u dohody o provedení práce není nutné odvádět tyto odvody.

V případě, že zaměstnavatel zaměstná na dohodu o provedení práce již dříve zaměstnanou ženu, která je v současnosti na rodičovské nebo mateřské dovolené, ušetří zároveň i čas na zaučování nového zaměstnance.

Zároveň pokud by zaměstnavatel poskytl na svém pracovišti odbornou praxi žákům středních, vyšších odborných nebo vysokých škol, může si za každou hodinu odborné praxe odečíst od základu daně částku 200 Kč.¹⁷²

4.1.2 Nevýhody

Nevýhodou při tomto stylu zaměstnávání je problematika získávání nových uchazečů spojená s potřebou zajistit nového zaměstnance v případě vyčerpání limitu 300 hodin ročně. Tuto nevýhodu lze přeměnit ve výhodu správným rozložením odpracovaných hodin, kterým si zaměstnavatel zajistí dlouhodobou spolupráci se zaměstnancem na základě dohody.

¹⁷¹ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

¹⁷² Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, § 34h

Další nevýhodou může být zvýšení administrativní práce spojené s vyšším počtem zaměstnanců na základě dohody o provedení práce, nebo zvýšení požadavků na pracovní místo či pracovní pomůcky.

4.2 Převedení externistů na zaměstnance v pracovním poměru

Provedení tohoto návrhu je spojeno s informační náročností, výhodnost převedení externisty na zaměstnance v pracovním poměru závisí nejen na hodinové sazbě, ale také na hodinové náročnosti práce, kterou daný externista pro zaměstnavatele vykonává. Pro porovnání použijí minimální i maximální sazbu vyplácenou za jednu hodinu odvedené práce (jeden úkon) externistou ve společnosti Prosperity Financial Services a.s. Jak bylo zmíněno v kapitole 3.3.1, tato sazba činí od 300 Kč do 1000 Kč. Pro účely porovnání nákladů vynaložených na zaměstnance budeme uvažovat poloviční měsíční odpracovanou dobu zaměstnance, tj. 80 hodin, jelikož externista za měsíc není schopen odpracovat celých 160 hodin.¹⁷³

Tabulka 11: Porovnání odměn externistů při minimální a maximální hodinové sazbě (Zdroj¹⁷⁴)

	sazba 300 Kč/h	sazba 1000 Kč/h
Vyplacená odměna	288 000 Kč	960 000 Kč
Sociální pojištění	34 087 Kč	56 064 Kč
Zdravotní pojištění	31 518 Kč	31 518 Kč
Daň	17 280 Kč	57 600 Kč
Sleva na poplatníka	27 840 Kč	27 840 Kč
Čistý měsíční příjem	18 533 Kč	70 222 Kč
Čistý roční příjem	222 395 Kč	842 658 Kč

¹⁷³ Vlastní zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

¹⁷⁴ Daňová kalkulačka OSVČ 2022 | Výpočet.cz. Daňová kalkulačka OSVČ 2022 | Výpočet.cz [online]. Dostupné z: <https://www.kalkulackaosvc.cz/?type=fee>

Tabulka 12: Výpočet mzdy při odpracování poloviny stanovené měsíční pracovní doby (Zdroj¹⁷⁵)

Hrubá mzda	135 000 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)	33 480 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	12 150 Kč
Vypočtená daň	27 095 Kč
Sleva na poplatníka	27 840 Kč
Sociální pojištění – zaměstnanec (6,5 %)	8 775 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnanec (4,5 %)	6 075 Kč
Měsíční čistá mzda	10 013 Kč
Roční čistá mzda	120 150 Kč

Tabulka 13: Porovnání celkových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance a externistu (Zdroj¹⁷⁶)

	pracovní poměr	sazba 300 Kč/h	sazba 1000 Kč/h
Hrubá mzda/ provize	135 000 Kč	288 000 Kč	960 000 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)	33 480 Kč	X	X
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	12 150 Kč	X	X
Celkové náklady zaměstnavatele	180 630 Kč	288 000 Kč	960 000 Kč

Na základě přiložených tabulek lze jasně vidět, že nejnižší náklady zaměstnavateli vzniknou při zaměstnávání na pracovní poměr. Zároveň externistovi, který pobírá hodinovou sazbu 300 Kč, by se mohlo více vyplatit nechat se zaměstnat na základě pracovního poměru, jelikož by si při měsíční pracovní době 160 hodin za měsíc ročně vydělal o téměř 18 000 Kč více než v současné době při sazbě 300 Kč/h a 80 odpracovaných hodinách. Ovšem musel by si porovnat výhody a jistoty pracovního poměru na úkor delší pracovní doby.

¹⁷⁵ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

¹⁷⁶ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

4.2.1 Výhody

Značnou výhodou je pro zaměstnavatele ušetření téměř 100 000 Kč při zaměstnání nového zaměstnance namísto využívání externích služeb při stejné, popřípadě i vyšší časové náročnosti úkonů. Při maximální sazbě bych zaměstnanci rozhodně nedoporučovala převést tuto pozici na pracovní poměr, jelikož náklady by byly mnohem vyšší, než jsou nyní na vyplacení provize externistovi.

4.2.2 Nevýhody

Největší nevýhodou je jednoznačně obtížnost kalkulace a náročnost na informace při zjišťování, zda by došlo či nedošlo při převedení ke snížení nákladů. Potřeba je dlouhodobé sledování časové náročnosti jednotlivé činnosti, která je vykonávána externě. Dále je potřeba zjistit, zda zaměstnavatel má prostory a vybavení, aby mohl zajistit výkon této činnosti interně. Posoudit, zda je na trhu práce ochota vykonávat danou činnost na základě pracovního poměru, nebo se jedná o činnost, kterou nelze zajistit přímo ve společnosti. Takto je nutné posoudit každou externí službu zvlášť, jelikož se liší svou náročností jak časovou, tak i prostorovou, finanční, náročností na lidské zdroje atd.

4.3 Zaměstnání osob se zdravotním postižením

Tento návrh na rozdíl od předchozích dvou nepočítá se změnou typu smlouvy, ale souvisí s aktivní politikou zaměstnanosti státu, tudíž je závislý na vyplacení příspěvků od příslušného úřadu práce. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je především zapojit do pracovního procesu znevýhodněné osoby, pomáhat osobám se vstupem na trh práce, zajišťovat jejich kvalifikaci atd. Nástrojem této politiky pak může být vyplacení finančních příspěvků ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Těmito příspěvky se budou zabývat následující dva návrhy.¹⁷⁷

Pokud se zaměstnavatel rozhodne uzavřít pracovní smlouvu s osobou se zdravotním postižením, může na základě dohody mezi ním a úřadem práce požadovat příspěvek na zřízení pracovního místa pro tuto osobu. Tento příspěvek je určený na zajištění předmětů souvisejících s výkonem práce a zřízením pracovního místa zdravotně postižené osoby.

¹⁷⁷ Aktivní politika zaměstnanosti. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 09.02.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Zároveň tyto náklady nesmí být vynaloženy ještě před uzavřením dohody s úřadem práce, jinak příspěvek nebude zaměstnavateli vyplacen. Další podmínkou pro vyplacení tohoto příspěvku je udržení daného pracovního místa minimálně po dobu 3 let.^{178, 179}

Výše příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může v maximální výši činit až osminásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Za rok 2020 tato průměrná mzda byla 34 611 Kč, tudíž maximální možná uplatněná suma uplatněná v roce 2021 může být 276 888 Kč za jedno pracovní místo. Za rok 2022 tato možná nejvyšší částka činí 296 376 Kč (průměrná mzda za 1. až 3. čtvrtletí 2021 byla 37 047 Kč).^{180, 181, 182}

Náklady zaměstnavatele na zřízení takového místa by činily přibližně 35 000 Kč, ve kterých je zahrnut pracovní stůl, kancelářská židle, počítač, pracovní telefon a ostatní kancelářské vybavení.¹⁸³

Dále si zaměstnavatel může zažádat o příspěvek na úhradu nákladů spojených se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, který na základě § 76 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, činí maximálně 48 000 Kč za rok.¹⁸⁴

Zároveň si zaměstnavatel za zaměstnávání osoby se zdravotním postižením může odečíst slevu na dani 18 000 Kč ročně.¹⁸⁵

Na základě povinnosti dle § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, o rovném zacházení a zákazu diskriminace, pro výpočet nákladů spojených se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením budu uvažovat, že roční hrubá mzda je stejná jako průměrná roční hrubá mzda u osoby bez zdravotního postižení zaměstnaná ve společnosti Prosperity Financial Services a.s. na základě kapitoly 3.4.1 Vývoj mzdových a osobních nákladů.¹⁸⁶

¹⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 75

¹⁷⁹ Aktivní politika zaměstnanosti. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 09.02.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

¹⁸⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 75

¹⁸¹ Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2020. Český statistický úřad [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2020>

¹⁸² Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2021. Český statistický úřad [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2021>

¹⁸³ Zpracování na základě osobního rozhovoru se zaměstnancem Prosperity Financial Services a.s.

¹⁸⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 76

¹⁸⁵ Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, § 35

¹⁸⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 16

Tabulka 14: Kalkulace nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (Zdroj^{187, 188})

Roční hrubá mzda	270 000 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)	67 500 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	24 300 Kč
Náklady na zaměstnance	361 800 Kč
Náklady na zřízení pracovního místa pro OZP	35 000 Kč
Celkové náklady na zaměstnance se zdravotním postižením	396 800 Kč
Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP	-35 000 Kč
Příspěvek na úhradu provozních nákladů	-48 000 Kč
Náklady na zaměstnance se zdravotním postižením po odečtení příspěvků	313 800 Kč
Sleva na dani	-18 000 Kč
Konečné náklady	295 800 Kč

Na základě tabulky číslo 14 lze vidět, že náklady související se zřízením pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením budou zaměstnavateli proplaceny v plné výši, naopak si sníží náklady, které by měl spojené se zaměstnáním osoby bez zdravotního postižení, o 48 000 Kč, a to v případě, že zaměstná pouze jednu osobu se zdravotním postižením.

4.3.1 Výhody

Zaměstnavatel při porovnání celkových ročních nákladů na zaměstnance v pracovním poměru a zaměstnance se zdravotním postižením ušetří právě již výše zmíněných 48 000 Kč, což je úspora více než 13 % z nákladů na zaměstnance v pracovním poměru bez zdravotního postižení. Zároveň při odečtení slevy na dani 18 000 Kč, budou celkové ušetřené náklady za zaměstnávání osoby se zdravotním postižením činit 66 000 Kč, což odpovídá 18 % z celkových nákladů na zaměstnance bez zdravotního postižení.

Další výhodou je druh vykonávané práce, který u zaměstnavatele není fyzicky náročný, a proto je jakákoliv vybraná pracovní pozice pro osobu se zdravotním postižením vhodná.

¹⁸⁷ Vlastní zpracování na základě: zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 76

¹⁸⁸ Vlastní zpracování na základě: zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, § 35

Zároveň není potřeba žádná úprava pracovního místa, aby byla možnost osobu se zdravotním postižením zaměstnat.¹⁸⁹

Nejpodstatnější výhodou v rámci zaměstnávání osoby se zdravotním postižením je časová neomezenost čerpání příspěvku na úhradu provozních nákladů spojených právě se zaměstnáváním zdravotně znevýhodněné osoby a možnost uplatnění slevy na dani za každou takto znevýhodněnou osobu.

4.3.2 Nevýhody

Nevýhodou může pro zaměstnavatele být náročnější administrativní práce spojená se zaměstnáním zdravotně postižené osoby, spolupráce s úřadem práce nebo kontroly, zda je prostor vhodný pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Problémem pro zaměstnavatele může být také nutnost držet vytvořené pracovní místo po dobu minimálně 3 let, na které se váže vyplácení příspěvku, jinak by hrozila nutnost již čerpané příspěvky, nebo jejich část, vrátit.¹⁹⁰

4.4 Vytvoření společensky účelného pracovního místa

Stejně jako u předchozího návrhu i tento souvisí s vyplácením příspěvků od příslušného úřadu práce, respektive ze státního rozpočtu nebo Evropského sociálního fondu.

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa vytvořená nebo vyhrazená pro nového zaměstnance na základě dohody s úřadem práce. Na základě tohoto se příspěvky dělí na příspěvek na zřízení společensky účelných míst vyhrazených a společensky účelných míst zřízených. Podmínkou je obsazení tohoto místa osobami, které si nejsou schopny samy najít uplatnění na trhu práce. Těmito osobami mohou být:

- zdravotně znevýhodněné osoby
- osoby bez praxe
- osoby po mateřské, respektive rodičovské dovolené
- osoby omezené věkem (mladší než 26 let, starší než 50 let)^{191, 192}

¹⁸⁹ Zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2022

¹⁹⁰ Příspěvek na provozní náklady zaměstnávání OZP. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 06.04.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-provozni-naklady-zamestnavani-ozp>

¹⁹¹ Společensky účelná pracovní místa – Zaměstnávám. Úvodní stránka – Zaměstnávám [online]. Dostupné z: <https://zamestnavam.pracevobci.cz/chci-ziskat-financovani/spolecensky-ucelna-pracovni-mista-2/>

¹⁹² Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 113

V kalkulaci nákladů zaměstnavatele budu počítat s tím, že zaměstnavatel potřebuje zajistit novou pracovní sílu a má již pracovní místo, které by chtěl obsadit, vytvořené a nejsou s ním spojené žádné další náklady.

Příspěvek může být zaměstnavateli vyplácen až po dobu 24 měsíců a výše příspěvku na jedno takto vytvořené místo činí čtyřnásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě vyšší nezaměstnanosti v příslušném okrese může tento příspěvek až do výše šestinásobku průměrné mzdy. V daném okrese podíl nezaměstnaných osob na počet obyvatel nepřekračuje 3,2 %, což odpovídá celorepublikovému průměru.^{193, 194}

Pro výpočet ušetřených nákladů opět použiji průměrnou roční mzdu zaměstnance a budu počítat s možností, že výše příspěvku bude na základě zjištěného podílu nezaměstnanosti v okrese tvořit pouze čtyřnásobek průměrné mzdy, tato částka tedy činí 138 332 Kč, při čerpání příspěvku v rámci 24 měsíců by pak příspěvek byl pouze 69 166 Kč za rok.

Tabulka 15: Výpočet čisté mzdy zaměstnance při vytvoření společensky účelného místa (Zdroj¹⁹⁵)

Hrubá mzda	270 000 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)	67 500 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	24 300 Kč
Vypočtená daň	40 500 Kč
Sleva na poplatníka	27 840 Kč
Daň po slevě	12 660 Kč
Sociální pojištění – zaměstnanec (6,5 %)	17 550 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnanec (4,5 %)	12 150 Kč
Roční čistá mzda	227 640 Kč
Měsíční čistá mzda	18 970 Kč

¹⁹³ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 113

¹⁹⁴ Měsíční. Průvodce. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Copyright © [cit. 06.04.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

¹⁹⁵ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

Tabulka 16: Náklady zaměstnavatele při vytvoření společensky účelného pracovního místa (Zdroj^{196, 197})

Hrubá mzda	270 000 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel (24,8 %)	67 500 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	24 300 Kč
Náklady zaměstnavatele	361 800 Kč
Příspěvek úřadu práce za jeden rok	-69 166 Kč
Konečné náklady zaměstnavatele	292 634 Kč

Z tabulky 16 lze vyčíst, že náklady zaměstnavatele při vytvoření společensky účelného místa sníží právě o roční příspěvek ve výši 69 166 Kč oproti nákladům zaměstnavatele na zaměstnance v pracovním poměru, které činí 361 800 Kč ročně. V procentuálním vyjádření tvoří tato úspora přibližně 19 %.

4.4.1 Výhody

Na základě dvou výše přiložených tabulek můžeme vidět, že čistá mzda zaměstnance přijatého z úřadu práce se nijak neliší od ostatních zaměstnanců, ovšem náklady zaměstnavatele budou sníženy právě o příspěvek, který čerpá za vytvoření společensky účelného pracovního místa.

4.4.2 Nevýhody

Nevýhody u tohoto návrhu mohou být velice podobné jako u návrhu předchozího. Zde může mít zaměstnavatel obavy ze zaměstnání osoby s určitým znevýhodněním jako jsou osoby evidovány úřadem práce, proto je jejich zaměstnávání kompenzováno tímto příspěvkem.

Primárně by měl zaměstnavatel s touto osobou sjednávat pracovní poměr na dobu neurčitou, v případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou má zaměstnavatel

¹⁹⁶ Vlastní zpracování na základě: interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

¹⁹⁷ Vlastní zpracování na základě: zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, § 113

povinnost sjednat platnost pracovní smlouvy minimálně o 6 měsíců delší, než je doba čerpání příspěvku.¹⁹⁸

4.5 Shrnutí vlastních návrhů

V této kapitole byly popsány 4 možné návrhy, které by mohl zaměstnavatel realizovat v rámci optimalizace mzdových nákladů, zároveň jsou k těmto návrhům přiloženy i možné kalkulace, aby bylo jasné, jak velkou část nákladů by zaměstnavatel mohl ušetřit v rámci jednotlivého řešení. Dvě řešení se týkaly změny typu smlouvy a další dvě řešení se zaměřily na možné čerpání příspěvků od úřadu práce za splnění určitých podmínek.

Návrh číslo jedna se zabýval především omezením počtu zaměstnanců v pracovním poměru a nahrazení jejich pozic zaměstnanci na základě dohody o provedení práce, čímž by zaměstnavatel ušetřil minimálně několik tisíc korun.

Druhý návrh se týkal kalkulací nákladů na spolupráci s externisty. Nejdříve bylo potřeba porovnat sumy nákladů mezi externisty s hodinovou sazbou 300 Kč a 1000 Kč a dále tyto hodnoty porovnat s průměrnými ročními náklady na zaměstnance v pracovním poměru. Dospěla jsem k závěru, že při těchto výpočtech by bylo pro zaměstnavatele výhodné převést pouze externisty se sazbou 300 Kč na zaměstnance.

Návrh číslo tři už se nezabýval změnou typu pracovněprávního vztahu, ale možností čerpání příspěvku z úřadu práce, konkrétně optimalizací nákladů spojenou se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. V tomto případě by mohl zaměstnavatel ušetřit v řádu několika desítek až stovek tisíc korun ročně. Navíc si v tomto případě zaměstnavatel může odečíst slevu na dani z příjmu ve výši 18 000 Kč za jednu zaměstnanou osobu se zdravotním postižením.

Čtvrtý návrh se opět týká čerpání příspěvku, tedy příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa, kdy by došlo k zaměstnání osoby s určitým znevýhodněním při začlenění na trh práce. V tomto případě by zaměstnavatel ušetřil dle všech kalkulací nejvíce peněz, jelikož výše příspěvku dosahuje téměř až 140 000 Kč za 24 měsíců, poté by se náklady na zaměstnance z úřadu práce srovnaly s náklady na zaměstnance v pracovním poměru.

¹⁹⁸ Společensky účelná pracovní místa. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 07.05.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

Ze všech těchto návrhů by se zaměstnavatel rozhodl pro poslední variantu zaměstnání osoby vedené úřadem práce jako osoba, která si není sama schopná zajistit uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatel, pokud by byla možnost, by vybíral ze skupiny osob po mateřské/ rodičovské dovolené nebo osob mladších 26 let. Tuto variantu by volil především proto, že již z minulosti má zkušenosti se zaměstnáváním osob vedených na úřadu práce.¹⁹⁹

Případně by se zaměstnavatel přiklonil k možnosti číslo tři, zaměstnání osoby se zdravotním postižením, jelikož veškeré náklady spojené se zřízením pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením by byly proplaceny úřadem práce, zároveň by bylo možné dlouhodobě čerpat příspěvek na úhradu provozních nákladů a uplatňovat daňovou slevu ve výši 18 000 Kč ročně.²⁰⁰

¹⁹⁹ Zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2022

²⁰⁰ Zpracování na základě: zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2022

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala optimalizací mzdových nákladů u vybraného zaměstnavatele Prosperity Financial Services a.s. Cílem bylo zjistit a analyzovat současnou situaci zaměstnavatele a následně stanovit možná řešení v rámci snížení mzdových nákladů.

V teoretické části byly vymezeny základní pojmy pracovněprávních vztahů, které dále sloužily k lepšímu pochopení celého tématu bakalářské práce. Na úvod byl charakterizován pojem pracovní poměr, účastníci pracovního poměru, zánik pracovního poměru a další. Následně se práce věnovala dohodám konaných mimo pracovní poměr a vysvětlení pojmu outsourcing, tedy zajištění činností potřebných k výkonu zaměstnavatele za využití služeb jiných podnikatelů. Poslední část teoretické části se věnovala teoretickému vysvětlení ekonomických ukazatelů a výpočtu mzdy, na které později navázala analytická část práce.

V úvodu analytické práce byl představen vybraný zaměstnavatel Prosperity Financial Services a.s., byla zmíněna jeho stručná charakteristika, historie a organizační struktura. Následně byl popsán způsob přijímání nových zaměstnanců, náležitosti pracovní smlouvy, které s nimi zaměstnavatel uzavírá, využívání dohod o provedení práce a způsob využívání činností externistů. V neposlední řadě bylo popsáno i ukončení s nimi uzavíraných smluv. V další části analytické části došlo k vypočítání a následnému vyhodnocení vybraných ekonomických ukazatelů na základě údajů zjištěných z výkazů zisků a ztráty v letech 2015 až 2020, tedy od založení zaměstnavatele až po poslední zveřejněnou výroční zprávu. Na závěr byla vypočtena průměrná čistá mzda jednoho zaměstnance v pracovním poměru a ta byla porovnána s náklady, které zaměstnavatel v průměru vynaloží na jednoho externistu.

Poslední část bakalářské práce se věnovala návrhům na optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele. První návrh se zabýval nahrazením jednoho zaměstnance v pracovním poměru odpovídajícím počtem zaměstnanců na základě dohody konané mimo pracovní poměr, přesněji řečeno na základě dohody o provedení práce. V tomto případě by došlo k finančním úsporám ve výši téměř poloviny celkových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru.

Druhý návrh se zaměřuje na převedení externisty na zaměstnance v pracovním poměru. Přibližná kalkulace ukazuje, že v tomto případě by se zaměstnavateli vyplatilo převést na zaměstnance pouze externisty s nejnižší hodinovou sazbou 300 Kč.

Poslední dva návrhy souvisely s aktivní politikou zaměstnanosti, tedy čerpání příspěvků z úřadu práce. První možnost spočívá ve vytvoření pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a následným čerpáním příspěvku na provozní náklady související právě se zaměstnáváním zdravotně postižené osoby. V tomto případě by veškeré náklady na zřízení pracovního místa byly uhrazeny úřadem práce a zaměstnavatel by mohl každoročně žádat o příspěvek v maximální výši 48 000 Kč na provozní náklady. V tímto návrhem je spojena i sleva na dani 18 000 Kč, která lze za každou zaměstnanou zdravotně postiženou osobu odečíst od daně z příjmů.

Poslední návrh se týkal taktéž aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně vytvořením společensky účelného pracovního místa. Při zaměstnání osoby evidované úřadem práce jako osoba, která není schopna se sama uplatnit na trhu práce, by zaměstnavatel mohl čerpat příspěvek v celkové výši 138 332 Kč za 24 měsíců, tj. 69 166 Kč ročně. K tomuto návrhu by se zaměstnavatel přiklonil nejvíce v rámci již dřívějších zkušeností se zaměstnáváním osoby evidované na úřadu práce.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Aktivní politika zaměstnanosti. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 09.02.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Analyzuj a Proved' – Ukazatele produktivity práce. Analyzuj a Proved' – Přihlášení [online]. Copyright © 2010 Edolo Consult s. r. o., All Rights Reserved [cit. 07.01.2022].

Dostupné z: http://www.analyzujaproved.cz/ApRSS.aspx?rid=58293&app=Main&grp=Content&mod=ContentPortal&sta=ArticleDetail&pst=ArticleDetail&p1=OID_INT_2975&p2=CultureOID_INT_1&acode=e137e3e8865094552d473da739d2ed

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-667-8.

Daňová kalkulačka OSVČ 2022 | Výpočet.cz. Daňová kalkulačka OSVČ 2022 | Výpočet.cz [online]. Dostupné z: <https://www.kalkulackaosvc.cz/?type=fee>

Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/535411-dohoda-o-pracovni-cinnosti-odvody/>

FRISCHMANN, Petr a Jan ŽUFAN. Personalistika ve službách. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-714-1.

HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. Edice učebních textů. ISBN 978-80-88330-08-0.

Interní dokumenty Prosperity Financial Services a.s.

Jak vznikl Multi-level marketing (MLM), aneb původ má v mafii – SvětMLM.cz – Magazín o MLM [online]. Dostupné z: <http://svetmlm.cz/index.php/vznikl-multilevel-marketing-mlm-aneb-puvod-ma-v-mafii/>

MARTINOVIČOVÁ, Dana, Miloš KONEČNÝ a Jan VAVŘINA. Úvod do podnikové ekonomiky. Praha: Grada, 2014. Expert. ISBN 978-80-247-5316-4.

Měsíční. Průvodce. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Copyright © [cit. 06.04.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

MLÝNKOVÁ, Alice. Skončení pracovního poměru v souvislostech. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5

Multilevel marketing (MLM). Jak funguje? | Flek. Flek.cz - Na správném místě – nabídka práce, brigády, úřady práce | Flek.cz [online]. Dostupné z: <https://flek.cz/clanky/dalsi-tipy-a-informace/multilevel-marketing-mlm.-jak-funguje>

Mzdové náklady – DU.cz [online]. Dostupné z: https://www.du.cz/33/521-mzdove-naklady-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EugQrRPOU40wb5Z109TDw5Sv8JnloirV_A/

Outsourcing a jeho využití v praxi – Portál POHODA. Informace pro účetní a podnikatele – Portál POHODA [online]. Copyright © 2012 STORMWARE s.r.o. [cit. 07.01.2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/outsourcing-a-jeho-vyuziti-v-praxi/>

ProsperityFS – ProsperityFS [online]. Dostupné z: <https://www.prosperityfs.cz/>

Prosperity Financial Services a.s. - logický test

Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2020. Český statistický úřad [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2020>

Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2021. Český statistický úřad [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2021>

Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 09.01.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Příspěvek na provozní náklady zaměstnávání OZP. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 06.04.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-provozni-naklady-zamestnavani-ozp>

SCHOLLEOVÁ, Hana. Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert. ISBN 978-80-247-4004-1.

Společensky účelná pracovní místa. Úřad práce ČR [online]. Copyright © [cit. 07.04.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

Společensky účelná pracovní místa – Zaměstnávám. Úvodní stránka – Zaměstnávám [online]. Dostupné z: <https://zamestnavam.pracevobci.cz/chci-ziskat-financovani/spolecensky-ucelna-pracovni-mista-2/>

SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-2067-4.

TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.

Veřejný rejstřík a Sbírka listin – Ministerstvo spravedlnosti České republiky. [online]. Copyright © Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit. 06.05.2022]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=861939&typ=PLATNY>

Vyhláška č. 500/2002 Sb. ze dne 1.1.2003

Výpočet čisté mzdy v roce 2020. Kurzy.cz [online]. Copyright © [cit. 09.01.2022]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2020/>

Výroční zpráva za rok 2015. Prosperity Financial Services a.s., 2016. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

Výroční zpráva za rok 2016. Prosperity Financial Services a.s., 2017. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

Výroční zpráva za rok 2017. Prosperity Financial Services a.s., 2018. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

Výroční zpráva za rok 2018. Prosperity Financial Services a.s., 2019. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

Výroční zpráva za rok 2019. Prosperity Financial Services a.s., 2020. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

Výroční zpráva za rok 2020. Prosperity Financial Services a.s., 2021. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=861939>

Zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2021

Zaměstnanec Prosperity Financial Services a.s. [ústní sdělení]. Boskovice 2022

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ze dne 1.1.2014

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 1.1.2007

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ze dne 1.10.2004

Zákon č. 586/1992, zákon o daních z příjmu ze dne 1.1.1993

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Graf 1: Vývoj měsíční minimální mzdy	29
Graf 2: Vývoj hodinové minimální mzdy	30
Graf 3: Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2015-2021	35
Graf 4: Rozdělení zaměstnanců v roce 2021	36
Graf 5: Vývoj počtu externistů v letech 2015–2021	37
Graf 6: Vývoj osobních nákladů v letech 2015-2020	44
Graf 7: Vývoj mzdových nákladů v letech 2015-2020	45
Graf 8: Vývoj průměrné měsíční mzdy 1 zaměstnance v pracovním poměru v letech 2015-2021	46
Graf 9: Produktivita práce z přidané hodnoty v letech 2015-2020	48
Graf 10: Mzdová produktivita v letech 2015-2020	50
Graf 11: Mzdová produktivita z tržeb v letech 2015-2020	51

SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

Tabulka 1: Postup výpočtu čisté mzdy v roce 2020	31
Tabulka 2: Postup výpočtu čisté mzdy v roce 2021	32
Tabulka 3: Hodnoty potřebné pro výpočet produktivity z přidané hodnoty v letech 2015–2020	47
Tabulka 4: Produktivita z přidané hodnoty v letech 2015-2020.....	48
Tabulka 5: Mzdová produktivita v letech 2015-2020.....	49
Tabulka 6: Výpočet mzdy v roce 2020 a 2021	52
Tabulka 7: Přibližný měsíční příjem externisty	53
Tabulka 8: Maximální měsíční náklady zaměstnavatele – 1 zaměstnanec v pracovním poměru X 1 zaměstnanec na základě dohody o provedení práce	56
Tabulka 9: Roční náklady zaměstnavatele – 1 zaměstnanec v pracovním poměru X 1 zaměstnanec na základě dohody o provedení práce	56
Tabulka 10: Roční náklady zaměstnavatele - 1 zaměstnanec v pracovním poměru X 6 zaměstnanců na základě dohody o provedení práce	56
Tabulka 11: Porovnání odměn externistů při minimální a maximální hodinové sazbě..	58
Tabulka 12: Výpočet mzdy při odpracování poloviny stanovené měsíční pracovní doby	59
Tabulka 13: Porovnání celkových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance a na externistu	59
Tabulka 14: Kalkulace nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením	62
Tabulka 15: Výpočet čisté mzdy zaměstnance při vytvoření společensky účelného místa	64
Tabulka 16: Náklady zaměstnavatele při vytvoření společensky účelného pracovního místa.....	65

SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Organizační struktura v roce 2019	37
Obrázek 2: Ukázka z logického testu	40

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Výkaz zisku a ztráty 2015

Příloha č. 2: Výkaz zisku a ztráty 2016

Příloha č. 3: Výkaz zisku a ztráty 2017

Příloha č. 4: Výkaz zisku a ztráty 2018

Příloha č. 5: Výkaz zisku a ztráty 2019

Příloha č. 6: Výkaz zisku a ztráty 2020

Příloha č. 1: Výkaz zisku a ztráty 2015

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY, druhové členění

v plném rozsahu

ke dni 31.12.2015

(v celých tisících Kč)

Název a sídlo účetní jednotky

IČ
0 2 7 4 5 8 3 6

Prosperity Financial Services
s.r.o.
Legerova 1820/39
Praha 2
12000

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
I.	Tržby za prodej zboží	01	71	0
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží	02	7	0
+	Obchodní marže (L - A.)	03	64	0
II.	Výkony (II.1. až II.3.)	04	44 910	9 05
II.1.	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	05	44 910	9 05
2.	Změna stavu zásob vlastní činnosti	06	0	0
3.	Aktivace	07	0	0
B.	Výkonová spotřeba (B.1. + B.2.)	08	41 296	2 33
B. 1.	Spotřeba materiálu a energie	09	470	23
2.	Služby	10	40 826	210
+	Přidaná hodnota (I. - A. + II. - B.)	11	3 678	672
C.	Osobní náklady (součet C.1. až C.4.)	12	757	0
C. 1.	Mzdové náklady	13	342	0
2.	Odměny členům orgánů obchodní korporace	14	233	0
3.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	15	180	0
4.	Sociální náklady	16	2	0
D.	Daně a poplatky	17	2	21
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18	169	0
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu (III.1. + III.2.)	19	0	0
III.1.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	20	0	0
2.	Tržby z prodeje materiálu	21	0	0
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodob. majetku a materiálu (F.1. + F.2.)	22	0	0
F. 1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	23	0	0
2.	Prodaný materiál	24	0	0
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období	25	0	0
IV.	Ostatní provozní výnosy	26	63	0
H.	Ostatní provozní náklady	27	276	7
V.	Převod provozních výnosů	28	0	0
I.	Převod provozních nákladů	29	0	0
*	Provozní výsledek hospodaření (zohlednění položek (+), až V.)	30	2 537	644

IČ: 02745836

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
VI.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů	31	0	0
J.	Prodané cenné papíry a podíly	32	0	0
VII.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku (součet VII.1. až VII.3.)	33	0	0
VII.1.	Výnosy z podílů v ovládaných osobách a v účetních jednotkách pod podstatným vlivem	34	0	0
2.	Výnosy z ostatních dlouhodobých cenných papírů a podílů	35	0	0
3.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	36	0	0
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku	37	0	0
K.	Náklady z finančního majetku	38	0	0
IX.	Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů	39	0	0
L.	Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů	40	0	0
M.	Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti	41	0	0
X.	Výnosové úroky	42	0	0
N.	Nákladové úroky	43	50	0
XI.	Ostatní finanční výnosy	44	0	0
O.	Ostatní finanční náklady	45	35	0
XII.	Převod finančních výnosů	46	0	0
P.	Převod finančních nákladů	47	0	0
*	Finanční výsledek hospodaření (zohlednění položek VI. až P.)	48	- 85	0
Q.	Daň z příjmů za běžnou činnost (Q.1. + Q.2.)	49	472	122
Q. 1.	- splatná	50	472	122
2.	- odložená	51	0	0
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost (provozní výsledek hospodaření + finanční výsledek hospodaření - Q.)	52	1 980	522
XIII.	Mimořádné výnosy	53	0	0
R.	Mimořádné náklady	54	0	0
S.	Daň z příjmů z mimořádné činnosti (S.1 + S.2)	55	0	0
S. 1.	- splatná	56	0	0
2.	- odložená	57	0	0
*	Mimořádný výsledek hospodaření (XIII. - R. - S.)	58	0	0
T.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	59	0	0
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-) (výsledek hospodaření za běžnou činnost + mimořádný výsledek hospodaření - T)	60	1 980	522
****	Výsledek hospodaření před zdaněním (provozní výsledek hospodaření + finanční výsledek hospodaření + mimořádné výnosy - R.)	61	2 452	644

Sestaveno dne: 29. 6. 2016

Právní forma účetní jednotky: SPOLEČNOST S RUČENÍM OMEZENÝM

Předmět podnikání účetní jednotky: finanční služby

Podpisový záznam:


Prosperity FS

 Legerova 1820/39, Nové Město, 120 00 Praha 2
 tel.: +420 800 737 347
 e-mail: info@prosperityfs.cz
 IČO: 02745836

Příloha č. 2: Výkaz zisku a ztráty 2016

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY, druhové členění

v plném rozsahu

ke dni 31.12.2016

(v celých tisících Kč)

IČO
0 2 7 4 5 8 3 6

Název a sídlo účetní jednotky

Prosperity Financial Services s.r.o.

Legerova 1820/39

Praha 2

12000

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
I.	Tržby z prodeje výrobků a služeb	01	75 719	44 910
II.	Tržby za prodej zboží	02	163	71
A.	Výkonová spotřeba (součet A.1. až A.3.)	03	65 697	41 303
A. 1.	Náklady vynaložené na prodané zboží	04	110	7
2.	Spotřeba materiálu a energie	05	374	470
3.	Služby	06	65 213	40 826
B.	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)	07	0	0
C.	Aktivace (-)	08	0	0
D.	Osobní náklady (součet D.1. až D.2.)	09	1 618	757
D. 1.	Mzdové náklady	10	1 225	575
2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	11	393	182
2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	12	388	180
2.2.	Ostatní náklady	13	5	2
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti (součet E.1. až E.3.)	14	395	169
E. 1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	15	395	169
1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - trvalé	16	395	169
1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - dočasné	17	0	0
2.	Úpravy hodnot zásob	18	0	0
3.	Úpravy hodnot pohledávek	19	0	0
III.	Ostatní provozní výnosy (součet III.1 až III.3.)	20	35	63
1.	Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	21	0	0
2.	Tržby z prodaného materiálu	22	0	0
3.	Jiné provozní výnosy	23	35	63
F.	Ostatní provozní náklady (součet F.1. až F.5.)	24	465	278
F. 1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	25	0	0
2.	Zůstatková cena prodaného materiálu	26	0	0
3.	Daně a poplatky	27	7	2
4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období	28	0	0
5.	Jiné provozní náklady	29	458	276
*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	30	7 742	2 537

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
IV.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku – podíly (součet IV. 1 + IV.2.)	31	0	0
1.	Výnosy z podílů – ovládaná nebo ovládající osoba	32	0	0
2.	Ostatní výnosy z podílů	33	0	0
G.	Náklady vynaložené na prodané podíly	34	0	0
V.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku (souč. V. 1 + V.2.)	35	0	0
1.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku - ovládaná nebo ovládaná osoba	36	0	0
2.	Ostatní výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	37	0	0
H.	Náklady související s ostatním dlouhodobým finančním majetkem	38	0	0
VI.	Výnosové úroky a podobné výnosy (součet VI. 1 + VI.2.)	39	0	0
1.	Výnosové úroky a podobné výnosy – ovládaná nebo ovládající osoba	40	0	0
2.	Ostatní výnosové úroky a podobné výnosy	41	0	0
I.	Úpravy hodnot a rezervy ve finanční oblasti	42	0	0
J.	Nákladové úroky a podobné náklady (součet J.1 + J.2.)	43	241	50
J. 1.	Nákladové úroky a podobné náklady - ovládaná nebo ovládající osoba	44	240	0
2.	Ostatní nákladové úroky podobné náklady	45	1	50
VII.	Ostatní finanční výnosy	46	0	0
K.	Ostatní finanční náklady	47	71	35
*	Finanční výsledek hospodaření (+/-)	48	-312	-85
**	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	49	7 430	2 452
L.	Daň z příjmů (součet L. 1 + L.2.)	50	1 430	472
L. 1.	Daň z příjmů splatná	51	1 430	472
2.	Daň z příjmů odložená (+/-)	52	0	0
**	Výsledek hospodaření po zdanění (+/-)	53	6 000	1 980
M.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	54	0	0
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	55	6 000	1 980
	Čistý obrát za účetní období = I. + II. + III. + IV. + V. + VI. + VII.:	56	75 917	45 044

Sestaveno dne: 28. 6. 2017

Právní forma účetní jednotky: SPOLEČNOST S RUČENÍM OMEZENÝM

Předmět podnikání účetní jednotky: finanční služby

Podpisový záznam:

Příloha č. 3: Výkaz zisku a ztráty 2017

dle vyhlášky č. 500/2002 Sb.

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY, druhové členění

v plném rozsahu

ke dni 31.12.2017

(v celých tisících Kč)

IČO
0 2 7 4 5 8 3 6

Název a sídlo účetní jednotky

Prosperity Financial Services s.r.o.

Legerova 1820/39

Praha 2

12000

Sestaveno dne: 25.6.2018

Právní forma účetní jednotky: SPOLRČNOST S RUČENÍM OMEZENÝM

Předmět podnikání účetní jednotky: Finanční služby

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
I.	Tržby z prodeje výrobků a služeb	01	126 514	75 719
II.	Tržby za prodej zboží	02	158	163
A.	Výkonová spotřeba (součet A.1. až A.3.)	03	99 715	65 697
A. 1.	Náklady vynaložené na prodané zboží	04	139	110
2.	Spotřeba materiálu a energie	05	673	374
3.	Služby	06	98 903	65 213
B.	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)	07	0	0
C.	Aktivace (-)	08	0	0
D.	Osobní náklady (součet D.1. až D.2.)	09	2 851	1 618
D. 1.	Mzdové náklady	10	2 151	1 225
2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	11	700	393
2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	12	695	388
2.2.	Ostatní náklady	13	5	5
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti (součet E.1. až E.3.)	14	618	395
E. 1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	15	618	395
1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - trvalé	16	618	395
1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - dočasné	17	0	0
2.	Úpravy hodnot zásob	18	0	0
3.	Úpravy hodnot pohledávek	19	0	0
III.	Ostatní provozní výnosy (součet III.1 až III.3.)	20	168	35
1.	Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	21	0	0
2.	Tržby z prodaného materiálu	22	0	0
3.	Jiné provozní výnosy	23	168	35
F.	Ostatní provozní náklady (součet F.1. až F.5.)	24	1 053	465
F. 1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	25	0	0
2.	Zůstatková cena prodaného materiálu	26	0	0
3.	Daně a poplatky	27	0	7
4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období	28	0	0
5.	Jiné provozní náklady	29	1 053	458
*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	30	22 603	7 742

IČ: 02745836

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
IV.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku – podíly (součet IV. 1 + IV.2.)	31	0	0
1.	Výnosy z podílů – ovládaná nebo ovládající osoba	32	0	0
2.	Ostatní výnosy z podílů	33	0	0
G.	Náklady vynaložené na prodané podíly	34	0	0
V.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku (souč. V. 1 + V.2.)	35	0	0
1.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku - ovládající nebo ovládaná osoba	36	0	0
2.	Ostatní výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	37	0	0
H.	Náklady související s ostatním dlouhodobým finančním majetkem	38	0	0
VI.	Výnosové úroky a podobné výnosy (součet VI. 1 + VI.2.)	39	0	0
1.	Výnosové úroky a podobné výnosy – ovládaná nebo ovládající osoba	40	0	0
2.	Ostatní výnosové úroky a podobné výnosy	41	0	0
I.	Úpravy hodnot a rezervy ve finanční oblasti	42	0	0
J.	Nákladové úroky a podobné náklady (součet J.1 + J.2.)	43	76	241
J. 1.	Nákladové úroky a podobné náklady - ovládaná nebo ovládající osoba	44	0	240
2.	Ostatní nákladové úroky podobné náklady	45	76	1
VII.	Ostatní finanční výnosy	46	0	0
K.	Ostatní finanční náklady	47	63	71
*	Finanční výsledek hospodaření (+/-)	48	-139	-312
**	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	49	22 464	7 430
L.	Daň z příjmů (součet L. 1 + L.2.)	50	4 372	1 430
L. 1.	Daň z příjmů splatná	51	4 372	1 430
2.	Daň z příjmů odložená (+/-)	52	0	0
**	Výsledek hospodaření po zdanění (+/-)	53	18 092	6 000
M.	Převod podílů na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	54	0	0
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	55	18 092	6 000
	Čistý obrat za účetní období = I. + II. + III. + IV. + V. + VI. + VII:	56	126 840	75 917

Podpisový záznam:

Příloha č. 4: Výkaz zisku a ztráty 2018

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY, druhové členění

v plném rozsahu

ke dni: 31.12.2018

(v celých tisících Kč)

IČ: 02745836

Dle vyhlášky č. 500/2002 Sb.

Sestaveno dne: 22.3.2019

Právní forma účetní jednotky: SPOLEČNOST S RUČENÍM OMEZENÝM

Předmět podnikání účetní jednotky: finanční služby

Spisová značka: C82355

V likvidaci: Ne

Název a sídlo účetní jednotky

Prosperity Financial Services s.r.o.

Pražákova 1008/69

BRNO-ŠTÝŘICE

63900

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
I.	Tržby z prodeje výrobků a služeb	01	164 270	126 514
II.	Tržby za prodej zboží	02	459	158
A.	Výkonová spotřeba (součet A.1. až A.3.)	03	130 578	99 715
A.1.	Náklady vynaložené na prodané zboží	04	106	139
2.	Spotřeba materiálu a energie	05	930	673
3.	Služby	06	129 542	98 903
B.	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)	07	0	0
C.	Aktivace (-)	08	0	0
D.	Osobní náklady (součet D.1. až D.2.)	09	3 883	2 851
D.1.	Mzdové náklady	10	2 995	2 151
2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	11	888	700
2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	12	888	695
2.2.	Ostatní náklady	13	0	5
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti (součet E.1. až E.3.)	14	616	618
E.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	15	616	618
1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - trvalé	16	616	618
1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - dočasné	17	0	0
2.	Úpravy hodnot zásob	18	0	0
3.	Úpravy hodnot pohledávek	19	0	0
III.	Ostatní provozní výnosy (součet III.1 až III.3.)	20	118	168
1.	Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	21	0	0
2.	Tržby z prodaného materiálu	22	0	0
3.	Jiné provozní výnosy	23	118	168
F.	Ostatní provozní náklady (součet F.1. až F.5.)	24	1 264	1 053
F.1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	25	0	0
2.	Prodáný materiál	26	0	0
3.	Daně a poplatky	27	14	0
4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období	28	0	0
5.	Jiné provozní náklady	29	1 250	1 053
*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	30	28 506	22 603

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
IV.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku – podíly (součet IV. 1 + IV.2.)	31	0	0
1.	Výnosy z podílů – ovládaná nebo ovládající osoba	32	0	0
2.	Ostatní výnosy z podílů	33	0	0
G.	Náklady vynaložené na prodané podíly	34	0	0
V.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku (souč. V. 1 + V.2.)	35	0	0
1.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku - ovládající nebo ovládaná osoba	36	0	0
2.	Ostatní výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	37	0	0
H.	Náklady související s ostatním dlouhodobým finančním majetkem	38	0	0
VI.	Výnosové úroky a podobné výnosy (součet VI. 1 + VI.2.)	39	58	0
1.	Výnosové úroky a podobné výnosy – ovládaná nebo ovládající osoba	40	0	0
2.	Ostatní výnosové úroky a podobné výnosy	41	58	0
I.	Úpravy hodnot a rezervy ve finanční oblasti	42	0	0
J.	Nákladové úroky a podobné náklady (součet J.1 + J.2.)	43	1	76
J.1.	Nákladové úroky a podobné náklady - ovládaná nebo ovládající osoba	44	0	0
2.	Ostatní nákladové úroky podobné náklady	45	1	76
VII.	Ostatní finanční výnosy	46	0	0
K.	Ostatní finanční náklady	47	19	63
*	Finanční výsledek hospodaření (+/-)	48	38	-139
**	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	49	28 544	22 464
L.	Daň z příjmů (součet L. 1 + L.2.)	50	5 587	4 372
L.1.	Daň z příjmů splatná	51	5 587	4 372
2.	Daň z příjmů odložená (+/-)	52	0	0
**	Výsledek hospodaření po zdanění (+/-)	53	22 957	18 092
M.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	54	0	0
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	55	22 957	18 092
	Čistý obrat za účetní období = I. + II. + III. + IV. + V. + VI. + VII.:	56	164 905	126 840

Podpisový záznam

Příloha č. 5: Výkaz zisku a ztráty 2019

**VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY,
druhovému členění**

v plném rozsahu ke dni: 31.12.2019
/v celých tisících Kč/
Dle vyhlášky č. 500/2002 Sb.

*Právní forma účetní jednotky:
AKČIONÁŘSKÁ SPOLEČNOST*
Sestaveno dne: 18.6.2020
Předmiot podnikání účetní jednotky: finanční služby
Spisová značka: BB197
V likvidaci: Ne

IČ: 02745836

Název a sídlo účetní jednotky:
Prosperity Financial Services a.s.
Pražákova 1008/69
BRNO-ŠTÝŘICE
63900

ProsperityFS

Označení /a/	TEXT /b/	Číslo řádku /c/	Skutečnost v účetním období	
			běžném /1/	minulém /2/
I.	Tržby z prodeje výrobků a služeb	01	131 914	164 270
II.	Tržby za prodej zboží	02	467	459
A.	Výkonová spotřeba (součet A.1. až A.3.)	03	105 106	130 578
A.1.	Náklady vynaložené na prodané zboží	04	291	106
2.	Spotřeba materiálu a energie	05	1 233	930
3.	Služby	06	103 582	129 542
B.	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)	07	0	0
C.	Aktivace (-)	08	0	0
D.	Osobní náklady (součet D.1. až D.2.)	09	3 480	3883
D.1.	Mzdové náklady	10	2 665	2995
2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	11	815	888
2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	12	815	888
2.2.	Ostatní náklady	13	0	0
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti (součet E.1. až E.3.)	14	931	616
E.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	15	634	616
1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku – trvalé	16	634	616
1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku – dočasné	17	0	0
2.	Úpravy hodnot zásob	18	0	0
3.	Úpravy hodnot pohledávek	19	297	0
III.	Ostatní provozní výnosy (součet III.1 až III.3.)	20	111	118
1.	Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	21	0	0
2.	Tržby z prodaného materiálu	22	0	0
3.	Jiné provozní výnosy	23	111	118
F.	Ostatní provozní náklady (součet F.1. až F.5.)	24	1 570	1 264
F.1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	25	0	0
2.	Prodaný materiál	26	0	0
3.	Daně a poplatky	27	105	14
4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období	28	0	0
5.	Jiné provozní náklady	29	1 465	1 250

*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	30	21 405	28 506
IV.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku – podíly (součet IV. 1 + IV.2.)	31	0	0
1.	Výnosy z podílů – ovládaná nebo ovládající osoba	32	0	0
2.	Dostatní výnosy z podílů	33	0	0
G.	Náklady vynaložené na prodané podíly	34	0	0
V.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku (souč. V. 1 + V.2.)	35	0	0
1.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku - ovládající nebo ovládaná osoba	36	0	0
2.	Dostatní výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	37	0	0
H.	Náklady související s ostatním dlouhodobým finančním majetkem	38	0	0
VI.	Výnosové úroky a podobné výnosy (součet VI. 1 + VI.2.)	39	897	58
1.	Výnosové úroky a podobné výnosy – ovládaná nebo ovládající osoba	40	0	0
2.	Dostatní výnosové úroky a podobné výnosy	41	897	58
I.	Úpravy hodnot a rezervy ve finanční oblasti	42	0	0
J.	Nákladové úroky a podobné náklady (součet J. 1 + J.2.)	43	89	1
J.1.	Nákladové úroky a podobné náklady - ovládaná nebo ovládající osoba	44	0	0
2.	Dostatní nákladové úroky podobné náklady	45	89	1
VII.	Dostatní finanční výnosy	46	10	0
K.	Dostatní finanční náklady	47	148	19
*	Finanční výsledek hospodaření (+/-)	48	670	38
**	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	49	22 075	28 544
L.	Daň z příjmů (součet L. 1 + L.2.)	50	4 496	5 587
L.1.	Daň z příjmů splatná	51	4 496	5 587
2.	Daň z příjmů odložená (+/-)	52	0	0
**	Výsledek hospodaření po zdanění (+/-)	53	17 579	22 957
M.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	54	0	0
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	55	17 579	22 957
	Čistý obrát za účetní období = I. + II. + III. + IV. + V. + VI. + VII.	56	133 399	164 905

Podpisový záznam:





Příloha č. 6: Výkaz zisku a ztráty 2020

Výkaz zisku a ztráty, druhovému členění

v plném rozsahu ke dni: 31.12.2020 (v celých tisících Kč)

Dle vyhlášky č. 500/2002 Sb.

Sestaveno dne: 19. 6. 2021

Právní forma účetní jednotky: **akciová společnost**

Předmět podnikání účetní jednotky: **finanční služby**

Spisová značka: **B 8197**

V likvidaci: **Ne**

ProsperityFS

IČ: 02745836

Název a sídlo účetní jednotky:

Prosperity Financial Services a.s.

Pražákova 1008/69

BRNO-ŠTÝŘICE

639 00

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnosti v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
I.	Tržby z prodeje výrobků a služeb	01	174 608	131 914
II.	Tržby za prodej zboží	02	1 003	467
A.	Výkonová spotřeba (součet A.1. až A.3.)	03	126 290	105 106
A.1.	Náklady vynaložené na prodané zboží	04	590	291
2.	Spotřeba materiálu a energie	05	1 164	1 233
3.	Služby	06	124 536	103 582
B.	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)	07	0	0
C.	Aktivace (-)	08	0	0
D.	Osobní náklady (součet D.1. až D.2.)	09	4 087	3 480
D.1.	Mzdové náklady	10	3 206	2 685
2.	Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	11	881	815
2.1.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	12	881	815
2.2.	Ostatní náklady	13	0	0
E.	Úpravy hodnot v provozní oblasti (součet E.1. až E.3.)	14	1 545	931
E.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	15	1 410	634
1.1.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - trvalé	16	1 410	634
1.2.	Úpravy hodnot dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku - dočasné	17	0	0
2.	Úpravy hodnot zásob	18	0	0
3.	Úpravy hodnot pohledávek	19	135	297
III.	Ostatní provozní výnosy (součet III.1 až III.3.)	20	332	111
1.	Tržby z prodaného dlouhodobého majetku	21	0	0
2.	Tržby z prodaného materiálu	22	2	0
3.	Jiné provozní výnosy	23	330	111
F.	Ostatní provozní náklady (součet F.1. až F.5.)	24	22 957	1 570
F.1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	25	0	0
2.	Prodaný materiál	26	0	0
3.	Daně a poplatky	27	120	105
4.	Rezervy v provozní oblasti a komplexní náklady příštích období	28	20 942	0
5.	Jiné provozní náklady	29	1 895	1 465
*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	30	21 064	21 405

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
IV.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku – podíly (součet IV. 1 + IV.2.)	31	0	0
1.	Výnosy z podílů – ovládaná nebo ovládající osoba	32	0	0
2.	Ostatní výnosy z podílů	33	0	0
G.	Náklady vynaložené na prodané podíly	34	0	0
V.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku (souč. V. 1 + V.2.)	35	0	0
1.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku – ovládaná nebo ovládající osoba	36	0	0
2.	Ostatní výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	37	0	0
H.	Náklady související s ostatním dlouhodobým finančním majetkem	38	0	0
VI.	Výnosové úroky a podobné výnosy (součet VI. 1 + VI.2.)	39	882	897
1.	Výnosové úroky a podobné výnosy – ovládaná nebo ovládající osoba	40	0	0
2.	Ostatní výnosové úroky a podobné výnosy	41	882	897
I.	Úpravy hodnot a rezervy ve finanční oblasti	42	0	0
J.	Nákladové úroky a podobné náklady (součet J.1 + J.2.)	43	176	89
J.1.	Nákladové úroky a podobné náklady - ovládaná nebo ovládající osoba	44	0	0
2.	Ostatní nákladové úroky podobné náklady	45	176	89
VII.	Ostatní finanční výnosy	46	378	10
K.	Ostatní finanční náklady	47	349	148
*	Finanční výsledek hospodaření (+/-)	48	735	670
**	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	49	21 799	22 075
L.	Daň z příjmů (součet L. 1 + L.2.)	50	8 404	4 496
L.1.	Daň z příjmu splatná	51	8 404	4 496
2.	Daň z příjmu odložená (+/-)	52	0	0
**	Výsledek hospodaření po zdanění (+/-)	53	13 395	17 579
M.	Převod podílů na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	54	0	0
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	55	13 395	17 579
	Čistý obrat za účetní období = I. + II. + III. + IV. + V. + VI. + VII:	56	177 203	133 399

Podpisový záznam

