

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

DIPLOMOVÁ PRÁCE



VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Novela zákoníku práce ve spojení se stravenkovým paušálem

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Červen 2022

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Mgr. Bc. Markéta Michalides / KEMMA01

JMÉNO VEDOUcíHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

JUDr. et Mgr. Barbora Vlachová, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou diplomovou práci na uvedené téma vypracovala samostatně a že jsem ke zpracování této diplomové práce použila pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědoma skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užila, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 27. 2. 2022, Plzeň

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala své vedoucí diplomové práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Cílem této práce je porovnání právní úpravy zákoníku práce před a po jeho novele, osvětlení institutu stravenkového paušálu a následné zjištění jejich využití v praxi, tedy zjištění informací od jednotlivých zaměstnavatelů a zaměstnanců, zda jsou informováni o aktuálních právech a povinnostech stanovených zákoníkem práce a možnosti využití stravenkového paušálu. Sekundárním cílem je sestavení řady doporučení na základě provedeného výzkumu, která by měla zajistit kontinuální sledování aktuální právní úpravy a předávání informací jednotlivým zaměstnancům.

2. Výzkumné metody:

V teoreticko-metodologické části práce byla použita literární rešerše především právních předpisů a jednotlivých komentářů k nim. V rámci literární rešerše jsou použity i odborné články či rozhodnutí soudů, které prohlubují jednotlivá ustanovení zákonů, stejně tak i zahraniční literatura. V rámci teoreticko-metodologické části práce byla použita i metoda komparace různých zdrojů vztahující se k problematice této diplomové práce. Analytická část práce byla částí výzkumnou, která využila k provedení kvantitativního výzkumu formu dotazníkového šetření. Následně k vyhodnocení výsledků výzkumu byla použita metoda popisné statistiky a komparace. V závěru analytické části byly navrženy preventivní opatření a doporučení vyplývající z výsledků dotazníkového šetření.

3. Výsledky výzkumu/práce:

Z výzkumu vyšlo najevo, že pouze 8,08 % dotazovaných má prokazatelné znalosti vztahující se k aktuálním právním a povinnostem vyplývajících ze zákoníku práce a znalosti ohledně stravenkového paušálu. Míra znalostí jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů vztahující se k jednotlivým právním a povinnostem vyplývajících z pracovně-právních vztahů je tak malá. V rámci metodiky byly stanoveny dvě hypotézy, a to:

- Mezi zaměstnanci státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce.
- Mezi zaměstnavateli státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti předpisů týkajících se výkonu práce.

První z uvedených hypotéz byla na základě výsledků dotazníkového šetření potvrzena, druhá naopak vyvrácena. Díky komplexnosti jednotlivých otázek mohla být sestavena jednotlivá opatření a doporučení, která zajistí lepší předávání informací jednotlivým zaměstnancům a tím i jejich lepší znalost.

4. Závěry a doporučení:

K tomu, aby se znalosti jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti pracovně-právních vztahů zlepšily je potřeba na základě zjištění z výzkumu implementovat jednotlivá opatření a doporučení. Bylo prokázáno, že pravidelné porady jsou účinným prostředkem pro předávání informací. Ve spojení s preferencemi jednotlivých zaměstnanců lze očekávat, že v případě předávání informací na pravidelných poradách a následném zrekapitulování předaných informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu se znalosti v oblasti pracovně-právních vztahůlepší a zaměstnanci tak budou informováni o aktuálních právech a povinnostech vztahujících se k pracovně-právním vztahům.

KLÍČOVÁ SLOVA

Zákoník práce, Novelizace, Stravenkový paušál, Dovolena, Pracovně-právní vztah

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The aim of this work is to compare the legal regulation of the Labor Code before and after its amendment, lighting the institute of meal voucher and subsequent finding out their use in practice, i.e. finding information from individual employers and employees, whether they are informed about current rights and obligations under the Labor Code and meal voucher. The secondary goal is to compile a series of recommendations based on research, which should ensure continuous monitoring of current legislation and the transfer of information to individual employees.

2. Research methods:

In the theoretical-methodological part of the work, a literary search of mainly legal regulations and individual comments on them would be used. Within the framework of literary research, professional articles or court decisions are also used, which deepen individual provisions of laws, as well as foreign literature. Within the theoretical-methodological part of the thesis, the method of comparison of various sources related to the issue of this diploma thesis were also used. The analytical research was carried out in the form of questionnaire as a method of a quantitative research. Subsequently, the methods of descriptive statistics and comparisons was used to evaluate the research results. At the end of the analytical part, preventive measures and recommendations resulting from the results of the questionnaire were proposed.

3. Result of research:

The survey showed that only 8.08% of respondents have demonstrable knowledge related to current rights and obligations arising from the Labor Code and knowledge about the meal voucher. The level of knowledge of individual employees and employers related to individual rights and obligations arising from employment law is low. Two hypotheses were established within the methodology, namely:

- There is no difference in the awareness of employment legislation between public sector and private sector employees.
- There is no difference in awareness of work regulations between public sector and private sector employers.

The first of these hypotheses was confirmed on the basis of the results of a questionnaire, while the second one was refuted. Thanks to the complexity of individual issues, individual measures and recommendations could be compiled, which could ensure better transfer of information to individual employees and thus their better knowledge.

4. Conclusions and recommendation:

In order to improve the knowledge of individual employees and employers in the field of labor relations, it is necessary to implement individual measures and recommendations based on the research findings. Regular consultations have been shown to be an effective means of transmitting information. In connection with the preferences of individual employees, it can be expected that in the case of passing on information at regular meetings and subsequently recapitulating the passed information via internal mail or e-mail, knowledge in employment law will improve and employees will be informed about current rights and obligations related to employment relations.

KEYWORDS

Labor Code, Amendments, Meal package, Holidays, Labor law relationship

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

JEL CLASSIFICATION
H24 Personal Income and Othe Nonbusiness Taxes and Subsidies
K31 Labor Law
015 Human Resources

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Markéta Vyšatová
Studijní program:	Ekonomika a management (Ing.)
Studijní skupina:	KEMMA01
Název DP:	Novela zákoníku práce ve spojení se stravenkovým paušálem
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1. Úvod2. Teoreticko-metodologická část<ol style="list-style-type: none">2.1. Vymezení základních pojmů2.2. Srovnání právní úpravy před novelou a po novele2.3. Institut stravenkového paušálu3. Analytická část<ol style="list-style-type: none">3.1. Dopady novely zákoníku práce a využívání stravenkového paušálu v praxi4. Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• BĚLINA, M. <i>Zákoník práce: komentář</i>. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0.• HŮRKA, P. <i>Zákoník práce: komentář</i>. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-910-9.• PELC, V. <i>Zákon o daních z příjmů: komentář</i>. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-517-6.• PELECH, P., LOŠŤÁK, M., RINDOVÁ, I., ROHLÍKOVÁ, J. <i>Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2021</i>. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-307-3.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 30. 4. 2021• Zpracování teoretické části do 31. 6. 2021• Zpracování výsledků do 15. 8. 2021• Finální verze do 1. 9. 2021
Vedoucí práce:	JUDr. et Mgr. Barbora Vlachová, Ph.D.

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitální podpis Prof.
Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák
CSc., o=CZ, ou=Vysoká škola
ekonomie a
managementu, st,
givenName=Milan,
sn=Žák, serialNumber=CA
-10000000

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

Obsah

1 Úvod	1
2 Teoreticko-metodologická část práce	2
2.1 Vymezení základních pojmů	2
2.1.1 Pracovně-právní vztah	2
2.1.2 Zaměstnavatel	5
2.1.3 Zaměstnanec	7
2.1.4 Dovolená	8
2.2 Srovnání právní úpravy před novelou a po novele	9
2.2.1 Právní úprava dovolené před novelou	10
2.2.2 Právní úprava dovolené po novele	13
2.2.3 Srovnání právní úpravy dovolené před novelou a po novele	17
2.2.4 Právní úprava sdíleného pracovního místa	19
2.3 Institut stravenkového paušálu	20
2.4 Metodika	22
3 Analytická část práce	25
3.1 Dopady novely zákoníku práce a využívání stravenkového paušálu v praxi	25
3.2 Výsledky výzkumu	30
3.3 Návrhy preventivních opatření a doporučení	55
4 Závěr	57
Literatura	60
Seznam příloh	63
Přílohy	I

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Vztah stravenky a daňových výhod.....	28
Tabulka č. 2 Vztah stravenkového paušálu a daňových výhod.....	28
Tabulka č. 3 Čistý výdělek ve vztahu se stravenkovým paušálem.	29
Tabulka č. 4 Čistý výdělek ve vztahu se stravenkami.....	30
Tabulka č. 5 Rozvrstvení zaměstnanců a zaměstnavatelů.....	32
Tabulka č. 6 Rozvrstvení soukromého a státního sektoru ve vztahu k zaměstnanci či zaměstnavateli.	32
Tabulka č. 7 Zájem vs. aktivní činnost.....	35
Tabulka č. 8 Znalost změny zákoníku práce v souvislosti se zaměstnanci/zaměstnavateli ve státním či soukromém sektoru.....	37
Tabulka č. 9: Správná odpověď na otázku č. 10 ve vztahu k zaměstnancům/zaměstnavatelům v soukromém a státním sektoru.....	39
Tabulka č. 10 Správná odpověď na otázku č. 12 ve vztahu k zaměstnancům/zaměstnavatelům v soukromém a státním sektoru.....	41
Tabulka č. 11 Porovnání teoretických a praktických znalostí výpočtu dovolené.	42
Tabulka č. 12 Ponětí o institutu sdíleného pracovního místa ve vztahu k zaměstnancům/zaměstnavatelům ve státní či soukromé sféře.....	43
Tabulka č. 13 Ponětí o institutu stravenkového paušálu ve vztahu k zaměstnancům/zaměstnavatelům ve státní či soukromé sféře.....	45

Seznam grafů

Graf č. 1 Nejvýše dosažené ukončené vzdělání	34
Graf č. 2: Využívání stravenkového paušálu a jeho zavedení.....	50

Seznam vzorců

Vzorec č. 1 výpočtu dovolené v souvislosti s pracovní dobou podle právního stavu do konce roku 2020	25
Vzorec č. 2 pro přepočtení dovolené vycházející z délky týdenní pracovní doby dle právního stavu do konce roku 2020	26
Vzorec č. 3 pro výpočet dovolené v souvislosti s pracovní dobou dle právního stavu od 1. 1. 2021	26
Vzorec č. 4 pro výpočet poměrné části dovolené v souvislosti s pracovní dobou dle právního stavu od 1. 1. 2021	27
Vzorec č. 5 pro přepočtení dovolené vycházející z délky týdenní pracovní doby dle právního stavu od 1. 1. 2021	27

1 Úvod

Tématem této diplomové práce je novela zákoníku práce ve spojení se stravenkovým paušálem, kdy se práce věnuje dvěma rozdílným institutům, a to novele zákoníku práce a stravenkovému paušálu, jakožto dvěma důležitým oblastem v pracovně-právních vztazích.

Zákoník práce patří k jednomu ze základních právních předpisů, bez kterého by společnost nemohla fungovat. Velká část společnosti se pohybuje ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec nebo zaměstnanec – zaměstnavatel. Český statistický úřad (2020) v základních charakteristikách ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let uvádí, že v roce 2020 byla míra zaměstnanosti 58,3 % a zaměstnaných osob celkem 5 234 900. Z této charakteristiky je jasně zřejmé, že zhruba polovina obyvatel České republiky je zaměstnaných. Je tedy nutné neustále zdokonalovat právní předpisy týkající se pracovně-právních vztahů a reagovat na nové trendy, nabídku i poptávku na trhu práce.

V souvislosti s tímto je základní právní předpis pro pracovně-právní vztahy, kterým je zákoník práce, pravidelně novelizován. Často se však stává, že jednotliví zaměstnanci, kteří jsou oproti svým zaměstnavatelům ve slabším postavení, nejsou řádně o svých právech a povinnostech informováni a nevyužívají tak naplno svá práva. Někteří zaměstnavatelé, obzvláště malé společnosti či jednotliví živnostníci, nesledují aktivně jednotlivé novely a neaplikují pak správně nové požadavky stanovené jednotlivými právními předpisy. To může vést ke zkrácení práv zaměstnanců.

Tato diplomová práce se věnuje srovnání právní úpravy zákoníku práce před jeho novelou a po jeho novele. Osvětluje základní pojmy nutné k pochopení pracovně-právních vztahů. Dále vysvětluje institut tzv. stravenkového paušálu, který je v českém právním řádu novinkou, která se těší velké přízni jednotlivých zaměstnanců. Ovšem pouze tam, kde ví o možnosti jeho zavedení. I přesto, že stravenkový paušál je možno využívat od ledna roku 2021, stává se, že řada zaměstnavatelů o této možnosti neví.

Cílem této práce je porovnání právní úpravy zákoníku práce před a po jeho novele, osvětlení institutu stravenkového paušálu a následné zjištění jejich využití v praxi, tedy zjištění informací od jednotlivých zaměstnavatelů a zaměstnanců, zda jsou informováni o aktuálních právech a povinnostech stanovených zákoníkem práce a možnosti využití stravenkového paušálu. Následně dojde k vyhodnocení získaných informací a sestavení řady doporučení, která by měla zajistit kontinuální sledování aktuální právní úpravy a předávání informací jednotlivým zaměstnancům.

Diplomová práce se skládá ze dvou hlavních částí, a to teoreticko-metodologické části a analytické části. Teoreticko-metodologická část je zaměřena na vysvětlení základních pojmů nutných pro pochopení celé této diplomové práce. V rámci tohoto vysvětlení jsou představeny pojmy pracovně-právní vztah, zaměstnanec, zaměstnavatel a dovolená. Následně je provedena komparace právní úpravy zákoníku práce před jeho novelou a po jeho novele. Dále je představen institut tzv. stravenkového paušálu a možnosti jeho využití včetně jednotlivých dopadů na zaměstnance a zaměstnavatele. V neposlední řadě je uvedena metodika této diplomové práce.

V analytické části jsou rozebrány dopady novely zákoníku práce a využívání stravenkového paušálu v praxi. Vše je podpořeno výsledky dotazníkového šetření. Toto šetření zkoumá informovanost o novele zákoníku práce u zaměstnavatelů i zaměstnanců v státní i soukromé sféře. Dále zjišťuje znalost existence institutu stravenkového paušálu a možnosti jeho využívání v praxi. Výsledky z šetření jsou následně podkladem pro formulaci doporučení, která pomohou jednotlivým zaměstnavatelům předávat informace o aktuální právní úpravě pracovně-právních vztahů svým zaměstnancům.

2 Teoreticko-metodologická část práce

Teoreticko-metodologická část práce se zpočátku zaměřuje na vysvětlení jednotlivých základních pojmů, které jsou nutné k pochopení tématu této diplomové práce, a to konkrétně na pojem pracovně-právní vztah, pojem zaměstnavatel, pojem zaměstnanec a pojem dovolená. Následně je blíže popsána právní úprava před novelou zákoníku práce a po novele zákoníku práce a jejich srovnání. Dále je část teoreticko-metodologické části práce věnována institutu tzv. stravenkového paušálu. V neposlední řadě je uvedena také metodika této diplomové práce.

2.1 Vymezení základních pojmů

Pro orientaci v tématu této diplomové práce je zprvu nutné objasnit některé pojmy, které se celým tématem prolínají a bez jejich pochopení by nebylo možné správně porozumět obsahu této diplomové práce. Řadí se k nim pojem pracovně-právní vztah, zaměstnavatel, zaměstnanec a dovolená.

2.1.1 Pracovně-právní vztah

Pojem pracovně-právní vztah se vyskytuje převážně v odvětví pracovního práva, které podle Tomšeje (2021, s. 13) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, stejně tak i další s nimi související vztahy. Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, se dle ustanovení § 1 za pracovně-právní vztahy považují vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a právní vztahy kolektivní povahy, jež souvisejí s výkonem závislé práce. Dle Hůrky (2020, s. 3, 4) je základním právním předpisem pracovního práva právě zákoník práce, jehož základním přínosem je regulace výkonu práce, kterou odvede zaměstnanec pro zaměstnavatele. Dle autora si zákoník práce klade za cíl umožnit zaměstnavateli řídit a organizovat práci zaměstnanců za účelem realizování jeho činnosti, tedy organizační funkce a naproti tomu zajistit zaměstnancům podmínky při výkonu jejich práce, což je funkce ochranná.

Hůrka (2020 s. 4) dále uvádí, že pracovně-právní vztah je vztah soukromoprávní mezi dvěma subjekty, a to mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec je v roli podřízeného subjektu vůči zaměstnavateli a tento vztah je realizován součinností obou stran. Autor klade důraz na důležitost tohoto vztahu, když v případě jeho neexistence by to mělo negativní dopady nejen na zaměstnavatele, zaměstnance, ale i na celou společnost. Podle autora je tedy nezbytně nutné, aby existovala autonomie vůle ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, zároveň i smluvní volnost a rovnost jednotlivých stran, kdy se obě strany mohou svobodně rozhodovat, využívat svá práva a zavazovat se k povinnostem. Jak autor uvádí, funkčnost tohoto vztahu je důležitá rovněž pro společnost, ať už z pohledu ekonomiky či sociální rovnováhy ve společnosti.

Hůrka (2020, s. 4) dále uvádí, že pracovně-právní vztahy se dělí na tři skupiny – individuální, kolektivní a právní. Za individuální pracovně-právní vztahy autor považuje vztahy vzniklé mezi subjekty, které k tomu, aby mohly naplnit svůj předmět činnosti, potřebují pracovní sílu jiného subjektu, jedná se tedy tak o práva a povinnosti přímo konkrétních subjektů, a to konkrétně subjektu, který práci nabízí a subjektu, který práci sám osobně vykonává, a to za řádnou odměnu. U kolektivních pracovně-právních vztahů autor udává, že se jedná o úpravu práv a povinností mezi zaměstnavateli a o úpravu pracovních podmínek zaměstnanců, figurují zde tedy zástupci zaměstnavatele a zástupci zaměstnanců. V neposlední řadě existují ještě pracovně-právní vztahy právní, které se dle Hůrky vyskytují v úseku zaměstnanosti, nejsou to vztahy soukromoprávního charakteru, tudíž nejsou ani obsaženy v zákoníku práce, ale upravuje je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

Dle § 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, jsou tímto zákonem zapracovány příslušné předpisy Evropské unie a upravováno zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, přičemž jejím cílem je plná zaměstnanost a ochrana proti nezaměstnanosti.

Důležité je dle Hůrky (2020, s. 4) vzít v potaz i to, že dokud nevznikne pracovní právní vztah, nelze jej za pracovní právní vztah považovat, to znamená, že vztahy, ve kterých vystupuje zaměstnavatel a uchazeč o práci, nejsou vztahy pracovní právními, i přesto, že jsou upravovány zákoníkem práce. Jedná se tak o právní vztahy, které vznikají před vznikem pracovní právních vztahů.

Dle rozsudku Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986 ve věci 66/85, Deborah Lawrie Blum v. Land Baden-Württemberg, celexové č. 61985CJ0066, se za charakteristickou vlastnost pracovní právního vztahu považuje především skutečnost, že osoba vykonává práci, tedy činnost vykazující ekonomickou hodnotu pro jiný subjekt, a to na základě daných pokynů, přičemž jí za tuto činnost náleží odměna.

Pracovní právní vztahy jsou dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ovlivněny základními zásadami pracovní právních vztahů, které stanovuje zákon v ustanovení § 1a. Těmito zásadami, jak uvádí zmíněný paragraf, jsou zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Dále dle ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Jak uvádí Tomšej (2021, s. 14) zákoník práce v mnoha ohledech udává povinné minimální standardy, od kterých se nelze odchýlit, proto se považuje za právní předpis převážně kogentní povahy. Tomšej také udává, že zaměstnanec je v pozici podřízené vůči zaměstnavateli, a proto zákoník práce zakotvuje určitá pravidla, která chrání zaměstnance i před svým jednáním, např. při vzdání se práv, která zaměstnanci náleží. Oproti tomu však Tomšej zdůrazňuje, že jednotlivé minimální standardy udávané zákoníkem práce lze upravit ve prospěch zaměstnance, např. prodloužení výpovědní doby, zkrátit však nelze.

Další základní zásadou v pracovním právu dle Tomšeje (2021, s. 14) je, že v případě různých výkladů právního jednání platí vždy výklad pro zaměstnance nejpriznivější. K této situaci může dojít např. v případě rozporu pracovní smlouvy a vnitřního předpisu zaměstnavatele, jak dodává zmíněný autor. Tomšej uvádí, že tato situace může kdykoliv nastat, jelikož pracovní podmínky nejsou stanoveny pouze zákonem či pracovní smlouvou, ale také kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele. Z hlediska hierarchie autor udává, že zákon má vyšší právní sílu než kolektivní smlouva, kolektivní smlouva má vyšší právní sílu než vnitřní předpis zaměstnavatele a kolektivní smlouva i vnitřní předpis zaměstnavatele mají vyšší právní sílu než pracovní smlouva. Dále zmiňuje, že zdroj nižší právní síly nesmí odporovat zdroji vyšší právní síly a omezovat tak práva zaměstnance, které mu zdroj vyšší právní síly garantuje. Obráceně to však lze, tedy poskytovat více práv zaměstnanci, než které udává zdroj vyšší právní síly, je možné.

Důležité je zmínit i to, že pracovní právní vztahy se neřídí pouze zákoníkem práce, pracovní smlouvou, vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou, ale i řadou dalších právních předpisů např. zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání či různými směrnici Evropské unie, jak uvedl Tomšej (2021, s. 14).

Aby bylo možné porozumět pracovní právnímu vztahu, je nutné ještě vymezit pojem závislá práce, který je obsahem pracovní právního vztahu. Závislá práce je definována v ustanovení

§ 2 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Charakteristické znaky závislé práce jsou dle Bělina (2019, s. 29) vyjádřeny v ustanovení § 2 odst. 1. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jde tedy o vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi jednotlivými subjekty pracovně-právního vztahu, kdy zaměstnavatel je nadřízeným a zaměstnanec podřízeným. Díky tomuto vztahu pak Bělina upozorňuje na to, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je takzvaný zvláštní osobní vztah, který je definován zvláštními právy a povinnostmi jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. To se projevuje dle Bělina tím, že zaměstnanec musí svou práci vykonávat osobně, nesmí se nechat při výkonu své práce zastoupit, ani za něj nesmí plnit povinnosti jiný třetí subjekt, oproti tomu zaměstnavatel musí chránit zdraví zaměstnance a udržovat bezpečnost zaměstnance při práci. Práce v tomto vztahu, jak uvedl Bělina i zákoník práce, je vykonávána jménem zaměstnavatele.

Podmínky výkonu závislé práce podle Bělina (2019, s. 29) upravuje ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kdy je závislá práce vždy vykonávána za plat, mzdu nebo odměnu za práci, a to během pracovní doby na pracovišti zaměstnavatele, či na jiném předem dohodnutém místě. Dále zaměstnanec, jak popsal Bělina, vykonává závislou práci na náklady zaměstnavatele a zároveň i na odpovědnost zaměstnavatele. Co se týče odměny za práci, považuje Bělina za nedostatečné, že se nejedná o charakteristický znak závislé práce. Namítá, že v řadě mezinárodních dokumentů i zahraničních právních úprav je odměna za práci hlavním znakem závislé práce. V českém právním řádu je však potřeba vždy přihlídnout k okolnostem a posoudit celou situaci komplexně, zda se jedná o závislou práci, či ne. Dle Bělina pak například práci pro rodinný závod nelze považovat za výkon závislé práce, ale jedná se o zúčastnění na provozu rodinného závodu členami rodiny. Samozřejmě v případě subjektů, jež nepatří do rodinného závodu (patří tam manželé, příbuzní alespoň jednoho z manželů až do třetího stupně nebo osoby s manželou sešvagřené až do druhého stupně) se jedná o výkon závislé práce na základě pracovně-právního vztahu. Naopak oproti práci pro rodinný závod Bělina udává, že výkon agenturního zaměstnání se za závislou práci považuje.

Dle Schmieda (2021, s. 10) je nutné, pokud činnost konaná fyzickou osobou obsahuje charakteristické znaky závislé práce, aby byla vykonávána v pracovně-právním vztahu. Druhy pracovně-právních vztahů vymezuje ustanovení § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který určuje, že mezi základní pracovně-právní vztahy patří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní poměr dle Tomšeje (2021, s. 31) vzniká uzavřením pracovní smlouvy či jmenováním. Jak autor podotkl, dříve bylo možné uzavřít pracovní poměr ještě volbou, nicméně dle současného znění zákoníku práce, a to dle ustanovení § 33 odst. 2 se volba považuje za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy. Pracovní smlouvu považuje Tomšej za nejpoužívanější způsob vzniku pracovního poměru, jelikož jmenování lze užít jen tam, kde to stanoví zákon. Konkrétní výčet, kdy je nutné jmenovat pro vznik pracovního poměru, je uveden v ustanovení § 33 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a to u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru v Policii České republiky. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 512/2001 nelze uzavřít pracovní smlouvu v případě, kdy zákon předurčuje vznik pracovního poměru jmenováním a naopak.

Pracovní smlouva na rozdíl od jmenování musí být dle ustanovení § 34 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, uzavřena v písemné formě. Dle Tomšeje (2021, s. 35) se pracovní smlouva považuje za nejzásadnější dokument v pracovně-právních vztazích, jelikož zakládá pracovní poměr, vymezuje jednotlivá práva a povinnosti smluvních stran a v případě jakýchkoliv sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je rozhodující. Pracovní smlouva má

zákonem stanovené minimální náležitosti, které jsou obsaženy v ustanovení § 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a to druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být předem dohodnutá práce vykonávána a den nástupu do práce. Důležité je ještě zmínit, že pracovní poměr nevzniká dnem podpisu pracovní smlouvy, ale dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, a to na základě ustanovení § 36 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Stejně tak je tomu i u jmenování.

Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr upravuje zákoník práce v ustanoveních § 74-77, přičemž hned zpočátku zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel má dávat přednost pracovnímu poměru namísto dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti a dle Tomšeje (2021, s. 149) se jedná o takzvané atypické pracovní-právní vztahy. Tyto atypické pracovní-právní vztahy se jsou flexibilnější než klasický pracovní poměr, a tudíž, jak uvedl Tomšej, jsou hojně v praxi používány. Nepatří sem pouze ony dvě zmíněné dohody, ale, jak poznamenal autor, i kratší pracovní úvazek, agenturní zaměstnání nebo práce z domova.

Co se týče jednotlivých zmíněných dohod, hlavní odchylkou od pracovního poměru je dle ustanovení § 74 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, to, že zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Díky tomu Tomšej (2021, s. 150) shledal využívání institutu dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr za flexibilnější. Dohoda o provedení práce se dle ustanovení § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, uzavírá v rozsahu maximálně 300 hodin za daný kalendářní rok. Kdežto dohoda o pracovní činnosti není pro daný kalendářní rok hodinově omezena, pouze na základě ustanovení § 76 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nesmí rozsah práce překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

V neposlední řadě je třeba uvést, že dle ustanovení § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je nutné v případě nemožnosti použití zákoníku práce na pracovní-právní vztahy, aplikovat občanský zákoník v souladu se základními zásadami pracovní-právních vztahů.

2.1.2 Zaměstnavatel

Pojem zaměstnavatel definuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v ustanovení § 7, a to takto: Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovní-právním vztahu. Dle Kottnauera (2021, s. 83) se jedná o legální definici zaměstnavatele, přičemž pro úplné porozumění této definice je potřeba použít i zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který vymezuje pojem fyzická a právnická osoba a také jejich právní způsobilost.

Za fyzickou osobu se dle ustanovení § 23 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, považuje člověk. Kdežto právnickou osobou je dle ustanovení § 20 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, organizovaný útvar, který má právní osobnost, buďto stanovenou přímo zákonem nebo zákonem uznanou. Jak uvedl Kottnauer (2021, s. 83), aby fyzická osoba mohla být zaměstnavatelem, je potřeba, aby dovršila osmnáctého roku života, tedy byla zletilá, protože zletilostí se člověk stává plně svéprávným. Autor upozorňuje i na možné výjimky, kdy se člověk může stát zaměstnavatelem, aniž by byl zletilý, a to v případě, kdy zákonný zástupce dá souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti nezletilého. Ovšem k tomuto je potřeba i přivolení soudu, které nahradí podmínku osmnáctého roku věku, jak uvádí ustanovené § 33 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Dále i zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon v ustanovení § 6 odst. 1 uvádí, že všeobecnými podmínkami pro provozování živnosti fyzickou osobou je plná svéprávnost a bezúhonnost, nicméně dodává, že právě plnou svéprávnost lze nahradit přivolením soudu k souhlasu zákonného zástupce nezletilého k samostatnému provozování podnikatelské činnosti. Kottnauer (2021, s. 83) poukazuje i na to, že fyzická osoba jakožto zaměstnavatel jedná v pracovně-právních vztazích svým jménem a na svou zodpovědnost.

Právnícká osoba, jak již bylo uvedeno, je organizovaný útvar s právní osobností, tudíž dle Kottnauera (2021, s. 84) má právnícká osoba také práva a povinnosti. Základní právní úprava právníckých osob je obsažena v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který v ustanovení § 118 určuje, že právní osobnost u právnícké osoby je od jejího vzniku až do jejího zániku. Právnícká osoba vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku, případně vzniká dnem nabytí účinnosti zákona, který ji zřizuje, a to dle ustanovení § 126 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Aby mohla právnícká osoba být zapsána do veřejného rejstříku, musí být v souladu s ustanovením § 122 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, nejdříve ustavena – tj. zakladatelským právním jednáním, zákonem, rozhodnutím orgánu veřejné moci, případně jiným způsobem, který stanoví jiný právní předpis. Kottnauer (2021, s. 84) ve své publikaci uvádí, že za právníckou osobu lze jednat i před jejím vznikem a následně do 3 měsíců od vzniku právnícké osoby, pak může takováto právnícká osoba následky svého jednání převzít, přičemž za právníckou osobu v takovémto případě jedná vždy oprávněná osoba, jež je ze svého jednání i zavázána.

Důležité je ještě zmínit, kdo je oprávněn za právníckou osobu jednat, což určuje ustanovení § 163 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, které stanoví, že je jím člen statutárního orgánu, který dle citovaného zákona smí zastupovat právníckou osobu ve všech záležitostech. Statutární orgán je poté odlišný u každé obchodní společnosti, jak uvedl Kottnauer (2021, s. 84) např. u společnosti s ručením omezeným je jím jednatel. Podrobný výčet statutárních orgánů uvádí zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích, kdy např. u společnosti s ručením omezeným je jím již zmíněný jednatel.

Specifická situace nastává při zastoupení, kdy Kottnauer (2021, s. 85) zmiňuje zastoupení smluvní a takzvanou prokuru. Dle něj zastoupení smluvní lze aplikovat na pracovně-právní vztahy, kdy je potřeba plné moci s identifikací smluvních stran a podrobným rozsahem činností. Prokura je poté definována opět v zákoně č. 89/2012 Sb., zákoník práce, který tento institut upravuje v ustanovení § 450, kdy podnikatel zapsaný v obchodním rejstříku uděluje prokuru prokuristovi a tím ho zmocňuje k právním jednáním při provozu obchodního závodu nebo pobočky, přičemž to platí i k těm právním jednáním, pro které se jinak vyžaduje plná moc. Dle Tomšej (2021, s. 24) lze zastoupení u zaměstnavatele pojmout i v rovině zaměstnance, kdy zaměstnavatele zastupuje jeho zaměstnanec vzhledem ke svému zařazení a funkci. Tomšej uvádí příklad personálního ředitele ve společnosti, který je oprávněn podepisovat příslušná právní jednání.

Tomšej (2021, s. 23) dále popisuje situaci, kdy zaměstnavatel, jakožto fyzická osoba, zemře. Jeho smrtí však nedochází k zániku pracovního poměru, neboť v jeho živnosti může pokračovat některý z dědiců, podotýká Tomšej. Pokud by v živnosti pokračováno nebylo, pak Tomšej zmiňuje, že po uplynutí lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele teprve zanikne pracovní poměr. V případě zániku právnícké osoby Tomšej (2021, s. 24) upozorňuje na institut likvidace, která předchází zániku právnícké osoby a během této likvidace se právě řeší i pracovně-právní vztahy.

V neposlední řadě zaměstnavatelem může být i dle ustanovení § 9 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stát, tedy Česká republika, za níž v pracovně-právních vztazích vystupuje organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovně-právním vztahu

zaměstnanec zaměstnává. Dle Kottnauera (2021, s. 89) se mezi organizační složky státu řadí např. ministerstva, správní úřady státu, soudy, státní zastupitelství, Akademie věd České republiky, Kancelář prezidenta republiky a další. Kottnauer také upozorňuje na to, že nelze mezi jednotlivými organizačními složkami státu přecházet a pouze měnit obsah pracovní smlouvy, nýbrž je potřeba vždy pracovní smlouvu rozvázat a uzavřít novou s odpovídající organizační složkou státu, což potvrzuje i rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2525/2004.

2.1.3 Zaměstnanec

Pojem zaměstnanec vymezuje zákoník práce v ustnovení § 6, kdy zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovně-právním vztahu. Dle Hůrky (2021, s. 17) je tak zaměstnanec smluvní stranou základního pracovně-právního vztahu a zároveň tento vztah má závazkový charakter. Ze samotné definice uvádí Hůrka, že vyplývá jasný osobní vztah zaměstnanec k zaměstnavateli i podřízenost zaměstnanec při výkonu jeho činnosti.

Hůrka (2021, s. 17) dále zdůrazňuje, aby mohl být člověk zaměstnancem, musí splňovat zákonné požadavky pro fyzickou osobu, která je schopna vykonávat závislou práci v pracovně-právním vztahu. Tyto požadavky upravuje i ustanovení § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, kde je uvedeno, že závislá práce nezletilých, kteří nedovrší věku 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Hůrka zdůrazňuje, aby fyzická osoba mohla být zaměstnancem, musí mít právní osobnost a svéprávnost. Oba tyto pojmy pak definuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, kdy dle ustanovení § 23 právní osobnost získá fyzická osoba narozením a dle ustanovení § 30 se fyzická osoba plně svéprávnou stává zletilostí, tedy dovršením 18. roku života.

Dle Schmieda (2021, s. 13) však v pracovně-právních vztazích lze využít ustanovení § 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, kdy způsobilost být zaměstnancem fyzické osobě vzniká i v případě, kdy není dovršeno zletilosti, ale alespoň 15. roku života, přičemž den nástupu do práce nesmí být ujednána na den, jenž by předcházela dni ukončení povinné školní docházky. K tomuto Schmied dodává, že pracovní smlouvu i jednotlivé dohody – dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti, lze uzavřít již při dovršení 15 let, ale den nástupu do práce nesmí být dříve než den po skončení povinné školní docházky.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále upravuje pojem vedoucí zaměstnanec, a to v ustanovení § 11. Za vedoucího zaměstnanec se považuje zaměstnanec, který je oprávněn stanovit a uložit podřízeným zaměstnancům jednotlivé pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je i vedoucí organizační složky státu. Dle Hůrky (2021, s. 19) vedoucí zaměstnanec jedná jménem zaměstnavatele vůči zaměstnancům podřízeným, a to díky rozhodnutí zaměstnavatele, že tento vedoucí zaměstnanec bude řídit práci svým podřízeným zaměstnancům. Jak uvádí rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, 21 Cdo 1527/2003, vedoucí zaměstnanec se považuje za vedoucího zaměstnanec, když je mu podřízen alespoň jeden zaměstnanec, přičemž každý zaměstnavatel si smí zvolit libovolnou organizační strukturu, která vymezuje hierarchii jednotlivých zaměstnanců.

V souvislosti s vedoucím zaměstnancem je ještě důležité zmínit rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1863/2003, které udává, že není podstatné, jak je vedoucí pozice označena, ale zda zde existuje vztah podřízenosti a nadřízenosti a zda je založen právním předpisem či vnitřním organizačním předpisem, který upravuje organizační strukturu zaměstnavatele.

2.1.4 Dovolena

Institut dovolené je upraven v části deváté v ustanoveních § 211 až § 223 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Na dovolenou má dle ustanovení § 211 zákoníku práce právo zaměstnanec, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, a to za podmínek stanovených zákonem, přičemž je dále dovolená rozdělena na dovolenou za kalendářní rok a dodatkovou dovolenou.

Dovolena za kalendářní rok je upravena v ustanovení § 213 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kdy zaměstnanci náleží dovolená za kalendářní rok v rozsahu stanovené pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, která zaměstnanci přísluší. Výměru dovolené specifikuje ustanovení § 212 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a to tak, že výměra dovolené jsou minimálně čtyři týdny v kalendářním roce. Jak uvádí Tomšej (2022, s. 132), je výměra dovolené stanovena různě, soukromý sektor poskytuje zaměstnancům čtyři týdny, státní sektor týdnů pět a pedagogičtí pracovníci mají dokonce týdnů osm. Autor ale dodává, že je běžné, že v soukromém sektoru poskytuje zaměstnavatel více dovolené, než stanoví zákon, většinou pět týdnů. Dle Tomšeje (2022, s. 133) se konkrétní nárok na dovolenou za kalendářní rok uvádí v hodinách a vzniká zaměstnanci, který měl nepřetržitý pracovní poměr u zaměstnavatele a který odpracoval práci v rozsahu své stanovené týdenní pracovní doby po dobu 52 týdnů. V případě, že by zaměstnanec nesplnil podmínky uvedené výše, tedy nepřetžitý pracovní poměr a odpracovaná pracovní doba u zaměstnavatele po dobu 52 týdnů, náleží mu dle Tomšeje poměrná část dovolené. Poměrná část dovolené, jak uvedl Tomšej, je určena pro zaměstnance, kteří odpracovali alespoň čtyřnásobek své týdenní pracovní doby po dobu čtyř týdnů. Následně se pak poměrná část dovolené vypočte jako jedna dvaapadesátina základní výměry za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu, upřesnil Tomšej.

Dodatková dovolená je definována v ustanovení § 216 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a náleží pouze některým zaměstnancům. Dle Hůrky (2021, s. 440) se jedná o zvláštní typ dovolené, jež náleží pouze zaměstnancům, kteří vykonávají zvlášť namáhavé nebo zdraví škodlivé práce. Konkrétně jsou jimi práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a práce zvlášť obtížné, jež jsou taxativně vymezeny v odstavci čtvrtém ustanovení § 216 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jak uvedl Hůrka. Patří mezi ně, jak definuje ustanovení § 216 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zaměstnanci, kteří:

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržitě práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,

g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,

i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Hůrka (2021, s. 440) upřesňuje, že dodatková dovolená odpovídá délce jednoho pracovního týdne zaměstnance, tedy počtu hodin odpracovaných zaměstnancem za jeden kalendářní týden a její smysl je kompenzace za práci v nepříznivých podmínkách. Oproti dovolené za kalendářní rok podotýká Hůrka, že dodatková dovolená se musí vždy vyčerpat přednostně, jelikož náhradu mzdy za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou nelze poskytnout.

Obecně lze o dovolené říct, jak definoval Tomšej (2022, s. 132), že jejím hlavním účelem je regenerace pracovních sil zaměstnance, kdy zaměstnanec při čerpání dovolené je zproštěn svých pracovních povinností.

2.2 Srovnání právní úpravy před novelou a po novele

Jedním ze základních právních předpisů pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který za dobu své existence prošel již řadou změn. V roce 2020 dle Schmieda a Roučkové (2021, s. 5) prošel zmíněný zákon zásadní novelou provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění dalších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „novela zákoníku práce“). Jak uvádí článek X. novely zákoníku práce, má tato novela zákoníku práce takzvanou dělenou účinnost, kdy část změn je účinná již od 30. července 2020 a zbývající část až od 1. ledna 2021.

Dle Schmieda a Roučkové (2021, s. 5) se s účinností od 30. července 2020 mění převážně práva a povinnosti, které nejsou navázané na kalendářní rok či na veřejné rozpočty. Autoři uvádějí konkrétní výčet změn k 30. červenci 2020, a to změny legislativně – technické, kdy došlo například k aktualizacím výčtu směrnic Evropské unie nebo zrušení ustanovení o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví, která byla již překonána. Dále se dle autorů změnila zvláštní úprava výpovědní doby při výpovědi, kterou dá zaměstnanec v souvislosti s přechodem práv a povinností a zároveň byly zpřesněny i tyto podmínky pro přechod práv a povinností z pracovních vztahů. Další významnou změnou podle Schmieda a Roučkové je změna v režimu odvolání vedoucích zaměstnanců nebo vzdání se výkonu vedoucího pracovníka, dále upřesnění pojmů v rámci pracovní doby a rozšíření důvodů, při nichž se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby. Současně byla změna i v oblasti odměňování platem, i v rámci průměrného výdělku a cestovních náhrad, upozornili autoři. Autoři poukázali i na zrušení tzv. stop výdělku u náhrady za ztrátu na výdělku v případě, kdy je ukončena pracovní neschopnost a v případě, kdy dojde k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Dále novela zákoníku práce zavedla informační povinnost v rámci agenturního zaměstnání, zjednodušení vydávání potvrzení o zaměstnání, speciální úpravu běhu lhůt oproti zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, či zjednodušené podmínky pro doručování písemností, podotkli autoři. V neposlední řadě Schmied a Roučková poukazují na precizaci

stávající úpravy přechodu práv a povinností z pracovně-právních vztahů a rozšíření ochrany vysílaných zaměstnanců z jiných členských států Evropské unie do České republiky.

S účinností k 1. lednu 2021 se změnila právní úprava dovolené, která je nyní založena na délce pracovní doby odpracované za týden, podotkli Schmied a Roučková (2021, s. 5). Dochází tak k tomu, že dovolená je ze dnů převedena na hodiny, upřesnili autoři. Autoři dále uvedli, že od ledna 2021 byl rozšířen okruh překážek v práci i z důvodu obecného zájmu, při kterých náleží zaměstnanci pracovní volno. Následně došlo i k rozšíření a zvýšení náhrad škod a nemajetkové újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání, byla zavedena možnost zřízení sdíleného pracovního místa a rozšířil se příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů rovněž na opatření v oblasti prevence rizik vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, upozornili Schmied a Roučková (2021, s. 6).

Dle důvodové zprávy k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění dalších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „důvodová zpráva k novele zákoníku práce“) (2020, s. 33) je třeba odstranit nedostatky, které se již řadu let objevují v rámci institutu dovolené a mohou působit nespravedlivě. Zároveň je potřeba reagovat na světové trendy a přání společnosti, kdy v současné době je kladen důraz na lepší sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců. S tím souvisí, jak uvádí důvodová zpráva k novele zákoníku práce, i možnost flexibilní formy práce, a to jak formou homeworkingu, teleworkingu, kratší pracovní doby či právě nově zavedený institut sdíleného pracovního místa. Z tohoto důvodu nové pojetí institutu dovolené by mělo být pro všechny zaměstnance spravedlivější.

Pro účely této diplomové práce budou detailně rozpracovány nejdůležitější změny, které přinesla novela zákoníku práce, a to institut dovolené a sdíleného pracovního místa. Následně dojde k jejich srovnání.

2.2.1 Právní úprava dovolené před novelou

Institut dovolené byl upraven v ustanoveních § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb, zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2020 (dále jen „zákoník práce v tehdejší znění“). Ustanovení § 211 zákoníku práce v tehdejší znění zakotvovalo tři druhy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Právo na tyto dovolené náleželo zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru za podmínek stanovených zákoníkem práce, stanovilo ustanovení § 211 zákoníku práce v tehdejší znění.

Dle Schmieda (2019, s. 363) patří dovolená k tradiční úpravě pracovně-právních vztahů a garantuje zaměstnancům určitý sociální standard, jelikož právo na odpočinek představuje jedno ze základních práv občana uvedené v Listině základních práv a svobod, a právě dovolená je jistým odpočinkem zaměstnance. Právo na dovolenou, zmínil Schmied, je právem individuálním, tudíž ho nelze převést na někoho jiného, dovolenou tak může čerpat pouze daný zaměstnanec, který má na ni nárok a nemůže ji předelegovat na někoho jiného. Co se týče ustanovení § 211 zákoníku práce v tehdejší znění, Schmied upřesňuje, že ustanovení nevyklučuje možnost sjednání si i jiného druhu dovolené, než které ustanovení § 211 zákoníku práce v tehdejší znění uvádí. Autor však upozorňuje na nutnost zachování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Prvním typem z uvedených dovolených je dovolená za kalendářní rok a její poměrná část. Tento typ dovolené je upraven v ustanoveních § 212 a 213 zákoníku práce v tehdejší znění. Schmied (2019, s. 364) vysvětluje rozdíl mezi dovolenou za kalendářní rok a pouze její poměrnou částí, kdy právo na dovolenou za kalendářní rok vznikne zaměstnanci, který má nepřetržitý pracovní poměr k témuž zaměstnavateli a k němuž konal i práci po dobu alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přičemž za odpracovaný den je považován den, v němž

zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. Kdežto poměrná část dovolené za kalendářní rok dle autora nastupuje v případě, kdy zaměstnanec nemá nepřetržitý pracovní poměr po celý kalendářní rok k témuž zaměstnavateli. V takovém případě pak má zaměstnanec právo na za každý celý kalendářní měsíc, co nepřetržitě trvá jeho pracovní poměr k zaměstnavateli, nárok na jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok, jak uvádí ustanovení § 211 odst. 2 zákoníku práce v tehdejší znění. Schmied k tomuto dodává, že taková situace nastane hlavně v případech, kdy zaměstnanec změnil zaměstnání, pracovní poměr zaměstnance v průběhu kalendářního roku skončil nebo zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru v průběhu kalendářního roku. Základní výměra dovolené činí nejméně čtyři týdny v kalendářním roce, přičemž může být prodloužena bez jakéhokoliv omezení, uvádí Schmied. Musí být však zachována zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace, podotýká Schmied. Odstavec druhý a třetí ustanovení § 213 zákoníku práce v tehdejší znění udává, že dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce v tehdejší znění činí pět týdnů a dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí osm týdnů v kalendářním roce, přičemž ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce v tehdejší znění uvádí jako zaměstnavatele stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkovou organizaci, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, dále jako školskou právnickou osobu zřízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona a v neposlední řadě také jako regionální radu soudržnosti. Schmied (2019, s. 366) k tomuto dodává, že u odstavců 2 a 3 ustanovení § 213 zákoníku práce v tehdejší znění se nelze odchýlit, tudíž v tomto případě uvedeným zaměstnancům nelze jejich dovolenou prodloužit. Samozřejmě s dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou částí je úzce spjato rozvržení pracovní doby. Záleží, zda zaměstnanec má rovnoměrně či nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. U rovnoměrně rozložené pracovní doby je výpočet dovolené jednoduchý, počet odpracovaných dnů za týden se vynásobí výměrou dovolené a výsledkem je počet dnů dovolené za kalendářní rok. Kdežto u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby zákon počítá s celoročním průměrem, uvádí Schmied. Je tedy potřeba celkový počet harmonogramem stanovených pracovních dnů vydělit počtem týdnů v daném období (kalendářní rok) a následně vynásobit počtem týdnů dovolené, na který má zaměstnanec nárok v daný kalendářní rok, upřesňuje Schmied.

Dalším druhem dovolené, je dovolená za odpracované dny, která je upravena v ustanovení § 214 zákoníku práce v tehdejší znění. Jak uvedla Bognárová (2019, s. 881) dovolená za kalendářní rok se vylučuje s dovolenou za odpracované dny, jelikož dovolená za odpracované dny náleží zaměstnanci v případě, kdy zaměstnanec nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů. Dovolená za odpracované dny je podmíněna odpracováním alespoň 21 pracovních dnů v příslušném kalendářní roce, jak stanoví ustanovení § 214 zákoníku práce v tehdejší znění, pak náleží zaměstnanci dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok. K tomuto Bognárová upřesňuje, že počet dní je stanoven jakožto průměrný zaokrouhlený počet pracovních dnů v kalendářním měsíci za rok. Dále autorka upozorňuje na to, že maximální délka dovolené za odpracované dny bude v rozsahu dvě dvanáctiny, protože když zaměstnanec odpracuje 3 x 21 dnů, tj. 63 dnů, vznikne mu již nárok na dovolenou za kalendářní rok a zaměstnavatel tak bude postupovat dle ustanovení § 212 a nikoliv dle ustanovení § 214 zákoníku práce v tehdejší znění.

Posledním typem dovolené je dovolená dodatková, jež je upravena ustanovením § 215 zákoníku práce v tehdejší znění. Tento typ dovolené je určen pouze některým zaměstnancům, a to takovým, jejichž práce je považována za namáhavější a ztíženější dle Bognárové (2019, s. 883).

K takovým zaměstnancům se řadí zaměstnanci, kteří pracují pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a dále zaměstnanci, kteří po celý kalendářní rok konají práce zvláště obtížné, jak udává odstavec první ustanovení § 215 zákoníku práce v tehdejší znění. Výčet zaměstnanců, kteří konají práce zvláště obtížné je uveden v odstavci druhém již zmíněného ustanovení a jsou jimi zaměstnanci, kteří:

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
- i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Bognárová (2019, s. 883) ve svém výkladu uvádí, že dodatková dovolená má zdravotní charakter pro zaměstnance, kteří konají práce obtížnější než jiní zaměstnanci. Proto zde platí zásada, že dodatková dovolená musí být čerpána přednostně a nelze ji nechat proplatit. Výměra dovolené je dle zákoníku práce v tehdejší znění určena jedním týdnem a je podmíněna výkonem práce u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok. V případě, že by zaměstnanec neodpracoval u téhož zaměstnavatele celý kalendářní rok, náleží mu jedna dvanáctina za každých 21 odpracovaných dnů, uvádí ustanovení § 215 zákoníku práce v tehdejší znění. Dále Bognárová upřesňuje, že v případě, kdy je zaměstnanci přiznána dodatková dovolená za zvláště obtížné práce, může mu být zároveň přiznána i dovolená za práce vykonávané pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Aby mohla být pravidla již zmíněných dovolených aplikována v praxi, stanovil zákon pravidla, dle kterých je potřeba se při výpočtu dovolené řídit. Za prvé dle ustanovení § 216 odst. 1 zákoníku práce v tehdejší znění se za nepřetržitě trvání pracovního poměru považuje i situace, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr a bezprostředně na něj naváže novým pracovním poměrem u téhož zaměstnavatele. Dále uvedené ustanovení zákona uvádí, že pokud poměrná část dovolené činí necelý den, zaokroulí se na půl den, a to i v případě výpočtu dovolené v podobě dvanáctin. Obecně lze říct, uvádí Schmied (2019, s. 372), že

pravidlo zaokrouhlení se provádí různým způsobem, ale nelze se od zaokrouhlování na půl dny odchýlit. Tudiž, při nároku na jednu dvanáctinu dovolené z celkových čtyř týdnů, tj. 1,667 dne dovolené, některý zaměstnavatel prováděl zaokrouhlování na 2 dny a některý na 1,5 dne dovolené, upřesňuje Schmied. Dle autora je nejpřesnější zaokrouhlování provedené tak, aby se poměrná část dovolené lišila od vypočtené maximálně o jednu čtvrtinu dne, tzn:

- 1,25 dne na 1 den,
- 1,25 až 1,75 dne na 1,5 dne,
- 1,76 až 2,25 dne na 2 dny,
- 2,26 až 2,75 dne na 2,5 dne atd.

Schmied (2019, s. 372) k tomuto dodává, že toto zaokrouhlování není právně závazné a záleží tak na každém zaměstnavateli, jakým způsobem bude zaokrouhlovat.

Dalším pravidlem je pravidlo čerpání dovolené, kdy zaměstnavatel má právo rozhodnout o termínu dovolené zaměstnance, přičemž by měl mít vyhotovený plán dovolených v souladu s provozními potřebami zaměstnavatele, udává Tomšej (2020, s. 129). Tomšej dále podotýká, že zákon určuje zaměstnavateli kompetenci o dovolených rozhodovat. Zároveň je zde stanovena povinnost zaměstnavatele nařídit dovolenou tak, aby byla vyčerpána v roce, ve kterém na ni vznikl zaměstnanci nárok, zmínil autor. Zároveň zákoník práce v tehdejší znění v ustanovení § 217 odst. 1 určuje, že je potřeba, aby jedna část dovolené zaměstnance činila alespoň dva týdny vcelku, ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne jinak. V případě, kdy zaměstnanec nevyčerpá veškerou dovolenou, na kterou má v daném kalendářním roce nárok, přejde právo určit si takovouto nevyčerpanou dovolenou následující rok k 1. červenci na zaměstnance, upozorňuje Tomšej.

Dovolenou lze i za jistých podmínek krátit, a to v souladu s ustanovením § 223 zákoníku práce v tehdejší znění. Zaměstnavatel má právo krátit dovolenou zaměstnance za neomluvenou zameškanou směnu o 1 až 3 dny, přičemž neomluvené části směn se počítají, podotkl Schmied (2019, s. 383). Dalším způsobem krácení dovolené je absence zaměstnance, zejména pracovní neschopnost, jež nesouvisí s pracovním úrazem ani nemocí z povolání či rodičovskou dovolenou, po dobu alespoň zameškání 100 směn, stanoví ustanovení § 223 zákoníku práce v tehdejší znění. Toto ustanovení stanoví také, že pokud k takovéto situaci dojde, dovolená je krácena o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 zameškaných směn taktéž o jednu dvanáctinu. Zároveň je uvedena i minimální dovolená, která musí být zaměstnanci poskytnuta, pokud u zaměstnavatele má nepřetržitý pracovní poměr po celý kalendářní rok, a to alespoň délka 2 týdnů. Stejně tak je uvedeno, že dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená mohou být krácené pouze pro neomluvenou zameškanou směnu zaměstnance.

S dovolenou je spjata i náhrada mzdy, která zaměstnanci náleží, a to ve výši průměrného výdělku, přičemž nelze zaměstnanci vyplatit nárok na dovolenou v penězích, upřesnil Tomšej (2020, s. 129). Pokud by zaměstnanec chtěl nárok na dovolenou proplatit, je to možné pouze v jediném případě, a to když skončí pracovní poměr, stanoví ustanovení § 222 odst. 2 zákoníku práce v tehdejší znění.

Tomšej (2020, s. 129) dále upozorňuje na situaci, kdy zaměstnavatel odvolá zaměstnance zpět do práce z dovolené, potom zaměstnavatel odpovídá za škodu, jež zaměstnanci vznikne. To znamená, že zaměstnavatel musí zaměstnanci veškeré náklady jím způsobené uhradit.

2.2.2 Právní úprava dovolené po novele

Novela zákoníku práce přinesla radikální změnu pojetí institutu dovolené. Dovolená je v současné době upravena v ustanoveních § 211 až 223 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platém znění (dále jen „zákoník práce“). Dle Šubrtů (2020, s. 44) tak dochází k řadě

významných změn, s nimiž je spojená i nutnost změny počítačových programů zaměstnavatelů. Došlo totiž k výraznému posílení vztahu mezi pracovní dobou a vznikem práva na dovolenou, uvádí Šubrt. Bylo odstraněno zkreslené a nepřesné průměrování dovolené, tudíž institut dovolené by měl být nyní spravedlivější ke všem zaměstnancům, míní Šubrt.

Podle ustanovení § 211 zákoníku práce, náleží zaměstnanci za podmínek stanovených zákonem právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a právo na dodatkovou dovolenou. Jsou zde tak uvedeny dva typy dovolené, na které má zaměstnanec právo. Hůrka (2020, s. 431) k tomuto dodává, že zákon opět umožňuje využít principu „co není zakázáno, je dovoleno“, a tudíž umožňuje sjednat si jakýkoliv další typ dovolené. Autor však upozorňuje, že nesmí být porušena zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace.

Následující ustanovení § 212 zákoníku práce udává výměru dovolené, která činí nejméně čtyři týdny v kalendářním roce. Dle odstavce druhého tohoto ustanovení činí dovolená pět týdnů v kalendářním roce u zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, dále školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona a v neposlední řadě také regionální radu soudržnosti. Poslední možná výměra dovolené je výměra v délce osm týdnů v kalendářním roce, která náleží pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol, jak předepisuje odstavec třetí uvedeného ustanovení zákona. Hůrka (2020, s. 433) k tomuto dodává, že výměra dovolené stanovená v odstavci druhém a třetím je kogentní, tudíž se od ní nelze odchýlit, a to ani ve prospěch zaměstnance. Autor objasňuje výměru dovolené tak, že pro její přesné určení je potřeba počet týdnů převést na dny a následně na jednotlivé hodiny. Za týden dovolené je tedy považována sjednaná pracovní doba zaměstnance v pracovním poměru, dovolená za kalendářní rok je pak součin sjednané týdenní pracovní doby a počtu týdnů poskytnutých zaměstnavatelem, upřesňuje Hůrka. Pokud by však nastala situace, kdy dojde v průběhu kalendářního roku u zaměstnance ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby, přísluší zaměstnanci za tento rok dovolená v poměru dle délky jednotlivých období, ve kterých byla rozdílná délka pracovní doby, i na toto zákon pamatuje, konkrétně v ustanovení § 212 odst. 4 zákoníku práce.

První uvedený typ dovolené je dovolená za kalendářní rok a její poměrná část, již upravuje ustanovení § 213 zákoníku práce. Toto ustanovení stanoví, že dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené náležející zaměstnanci připadá zaměstnanci, který u téhož zaměstnavatele odpracoval práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Dle Hůrky (2020, s. 436) je postup výpočtu dovolené shodný i u zkrácené týdenní pracovní doby či kratší pracovní doby. Hůrka upozorňuje, že výpočet je vždy v hodinách. Zároveň autor odkazuje na situaci, kdy zaměstnanec nebude konat práci u téhož zaměstnavatele po dobu 52 týdnů, v tomto případě musí odpracovat alespoň 4 týdny v rozsahu své stanovené týdenní pracovní doby, aby mu příslušela poměrná část dovolené, poté má nárok za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu na jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok. Pro lepší pochopení výpočtu lze zobecnit, že zaměstnanci pracujícím u téhož zaměstnavatele po dobu 52 týdnů náleží dovolená za kalendářní rok v rozsahu jeho stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, tedy například u zaměstnance, který pracuje týdně 40 hodin a má nárok na 5 týdnů dovolené, činí dovolená za kalendářní rok celkem 200 hodin. Hůrka dále uvádí, že pokud zaměstnanec vlivem rozvrhování pracovní doby zaměstnavatele odpracuje v kalendářním roce více než padesát dva násobků týdenní stanovené pracovní doby, poskytne mu zaměstnavatel nad rámec dovolenou

v rozsahu jedné dvaapadesátiny za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu. V případě, kdy zaměstnanec vlivem zaměstnavatele neodpracuje po daný kalendářní rok počet hodin odpovídající součinu trvání týdnů pracovního poměru a pracovního úvazku zaměstnance, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší dovolená za kalendářní rok v plném rozsahu, upřesňuje Hůrka. Vlivem zaměstnavatele tak nelze zaměstnanci dovolenou za kalendářní rok krátit.

Druhý a poslední typ dovolené, který uvádí zákoník práce, je dovolená dodatková. Tento druh dovolené upravuje ustanovení § 215 zákoníku práce v celkem 8 odstavcích. Jak uvádí Vácha (2021, s. 600), dodatková dovolená náleží pouze někomu a její nárok je závislý na výkonu určitých druhů prací, které jsou klasifikovány jako obtížnější a nebezpečnější než ostatní práce. Dodatková dovolená dle Váchy je důležitá z hlediska zdravotního a je tak zcela nezávislá na dovolené za kalendářní rok a její poměrné části. Dodatková dovolená se jako dovolená za kalendářní rok odvozuje od délky stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance a doby trvání pracovního poměru zaměstnance, upozorňuje Vácha. Je tak důležité, aby pracovní poměr daného zaměstnance, který by měl na dodatkovou dovolenou nárok, trval po dobu celého kalendářního roku, pak by výměra dodatkové dovolené byla 1 týden, tedy stanovená týdenní pracovní doba vyjádřená v hodinách, udává Vácha. Právo na dodatkovou dovolenou mají pouze zaměstnanci, kteří u téhož zaměstnavatele pracují po celý kalendářní rok a vykonávají práci pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a zaměstnanci, kteří konají práce zvláště obtížné, stanoví ustanovení § 215 odst. 1 zákoníku práce. Pokud by zaměstnanec pracoval pouze část kalendářního roku za podmínek uvedených v odstavci prvním ustanovení § 215 zákoníku práce, náleží mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby, jak objasňuje odstavec druhý ustanovení § 215 zákoníku práce. Zároveň zákon uvádí, že zaměstnanec může čerpat dodatkovou dovolenou jak za práce vykonávané pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, tak za práce zvláště obtížné. Práce zvláště obtížné dle ustanovení § 215 odst. 4 zákoníku práce konají zaměstnanci, kteří:

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
- i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Vácha (2021, s. 603) k tomuto výčtu prací zvláště obtížných dodává, že se jedná o výčet taxativní, tudíž nelze pod kategorií prací zvláště obtížných zařadit ještě jiné práce. Dále také uvádí, že v případě, kdy dojde ke změně týdenní pracovní doby v průběhu kalendářního roku, se při výpočtu dodatkové dovolené postupuje jako u dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, tedy zohlední se poměr délky jednotlivých období, ve kterých byla rozdílná délka pracovní doby.

Aby mohla být dovolená, ať už dodatková dovolená či dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část, řádně aplikována, obsahuje zákoník práce i společná ustanovení, která určují jistá pravidla a podmínky pro oba typy dovolené. Do těchto společných ustanovení se řadí ustanovení § 216 až § 223 zákoníku práce.

Prvním velmi důležitým pravidlem stanoveným v ustanovení § 216 odst. 1 zákoníku práce je, že za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení pracovního poměru a následné bezprostřední uzavření nového pracovního poměru zaměstnance u téhož zaměstnavatele. Vácha (2021, s. 605) k tomuto dodává, že se jedná o právní fikci, která je velmi důležitá pro určení nároku dovolené za kalendářní rok.

Dalším velice významným pravidlem je zápočet zameškané doby pro výpočet dovolené. Toto upravuje taktéž ustanovení § 216 zákoníku práce, ovšem v odstavci druhém a třetím. Odstavec druhý tohoto ustanovení zákoníku práce dle Váchy (2021, s. 605) obsahuje taxativní výčet překážek v práci, které se pomocí právní fikce považují pro výpočet dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části a dodatkové dovolené za dobu odpracovanou. To platí maximálně však do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby a ještě za podmínky, že zaměstnanec odpracoval v kalendářním roce alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby mimo překážek v práci, upozornil Vácha. Za překážky v práci se dle ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce považuje:

- a) dočasná pracovní neschopnost, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) karanténa nařízená podle jiného právního předpisu,
- c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- d) jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.

Dále je nutné upravit i situaci, kdy při výpočtu hodin nevyjde dovolená v celých hodinách. Na toto pomýšlí taktéž ustanovení § 216 v odst. 5 zákoníku práce, který určí, že dovolená v příslušném kalendářním roce se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru. Vácha (2021, s. 607) k tomuto podotýká, že od tohoto ustanovení se nelze odchýlit, tudíž i v případě, kdy hodiny vyjdou například 13,1 hodin, má zaměstnanec dovolenou v rozsahu 14 hodin.

Tomšej (2022, s. 133) dále uvádí, že o termínu čerpání dovolené zaměstnance má právo rozhodnout zaměstnavatel s ohledem na jeho provozní potřeby, a to vždy tak, aby dovolená za kalendářní rok byla vyčerpána v tom roce, ve kterém na ni vznikne zaměstnanci nárok. Pokud by však zaměstnanec celou dovolenou v daném kalendářním roce nevyčerpал a dále ani po následující půl rok, tak počínaje 1. červencem následujícího roku přechází právo určit si dovolenou na zaměstnance, uvádí ustanovení § 218 odst. 4 zákoníku práce. To neplatí, převedl-li si zaměstnanec část své dovolené na základě písemné žádosti do následujícího roku, stanoví ustanovení § 218 odst. 2 zákoníku práce.

Zákon v ustanovení § 217 zákoníku práce dále stanoví, že v případě, že dovolenou nařizuje zaměstnavatel, alespoň jedna její část musí činit nejméně 2 týdny v celku, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Tomšej (2022, s. 134) dodává, že při čerpání dovolené pořád dochází k tomu, že se běžně čerpá po dobu celé stanovené směny zaměstnance, pokud by však zaměstnanec chtěl čerpat pouze část své směny, tak to lze, ale minimálně v délce její poloviny. Toto se nevztahuje na dočerpání zůstatku dovolené, dodává autor.

Dále zákon v ustanovení § 223 zákoníku práce neopomíná také možnost dovolenou krátit, a to pro neomluvenou absenci, kdy části jednotlivých zameškaných směn lze sčítat, poté zaměstnavatel může dovolenou krátit o počet neomluveně zameškaných hodin, musí však vždy zaměstnanci zůstat dovolená alespoň v délce 2 týdnů, pokud zaměstnancův pracovní poměr trval po dobu celého kalendářního roku.

Dle Tomšeje (2022, s. 134) je taktéž nutné zmínit, že zaměstnanci po dobu čerpání dovolené náleží náhrada mzdy v plné výši, tedy ve výši průměrného výdělku. Dovolenou však nelze zaměstnanci proplatit, to lze jen v případě skončení pracovního poměru zaměstnance, upozorňuje autor.

V neposlední řadě může nastat i situace, kdy zaměstnavatel bude nucen dovolenou zaměstnanci zrušit, v takovém případě pak zaměstnavatel bude odpovídat za škodu, která tímto zaměstnanci vznikla, podotýká Tomšej (2022, s. 134). Tudíž bude povinnen takovou škodu zaměstnanci nahradit.

2.2.3 Srovnání právní úpravy dovolené před novelou a po novele

Institut dovolené prošel velmi zásadní úpravou provedenou pomocí novely zákoníku práce. Jak je zřejmé z kapitoly 2.2.1 a 2.2.2 této diplomové práce, změn bylo opravdu hodně.

První z nich je zrušení dovolené za odpracované dny. Dovolená za odpracované dny byla v podstatě vtělena do dovolené za kalendářní rok a její poměrnou část, kdy ustanovení § 213 odstavce 3 zákoníku práce uvádí stejné pravidlo pro vznik dovolené za poměrnou část kalendářního roku jako uváděla dříve dovolená za odpracované dny.

Další podstatnou změnou je zrušení podmínky odpracování alespoň 60 dnů, jak podotýká Šubrt (2020, s. 45), u dovolené za kalendářní rok. Autor uvádí, že doba 60 dnů se objevuje pouze u započitatelných překážek v práci v podobě odpracovaných 12týdenních pracovních dob.

Snad nejzásadnější změnou je přepočítání dovolené na hodiny, kdy dovolená je sice dána v násobku týdnů, ale následně vynásobena týdenní pracovní dobou, upřesňuje Šubrt (2020, s. 45). Tudíž nárok na dovolenou má zaměstnanec dán přímo v hodinách, nikoliv ve dnech, jak tomu bylo doposud.

Aby zaměstnanec dosáhl na dovolenou za kalendářní rok, není potřeba již mít nepřetržitý pracovní poměr u zaměstnavatele po celý kalendářní rok, ale stačí, aby zaměstnanec odpracoval při nepřetržitém trvání pracovního poměru alespoň 52 týdnů, srovnal Šubrt (2020, s. 45). Je tak tedy nově rozhodující i doba výkonu práce, dodal Šubrt.

Jak již bylo zmíněno, dovolená za odpracované dny byla zrušena, nicméně poměrná část dovolené zůstává. Aby nyní zaměstnanec mohl čerpat poměrnou část dovolené, je nutné, aby pracovní poměr zaměstnance k zaměstnavateli trval nepřetržitě alespoň po dobu 4 týdnů a zaměstnanec odpracoval alespoň 4týdenní pracovní dobu, upozornil Šubrt (2020, s. 46). Do této doby se započítávají i započitatelné náhradní doby dle ustanovení § 212 odstavce 3 zákoníku práce. Poměrná část dovolené pak činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu jednu dvaapadesátinu této pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené dle ustanovení § 213 odst. 4 zákoníku práce. K tomuto Šubrt dodává, že v případě 40hodinové týdenní pracovní doby činí dovolená za 1 týden zhruba 0,769 hodin. Dále Šubrt upřesňuje, že zákon připouští pouze celé násobky týdenní pracovní doby, tudíž nelze započítat jednotlivé dny, kdy v případě, že zaměstnanec odpracoval například 17 týdnů a 3 dny, tak mu přísluší dovolená pouze za odpracovaných 17 týdnů a ke zbylým odpracovaným 3 dnům se nepřihlíží.

Další velice důležitou změnou je zaokrouhlování hodin dovolené na celé hodiny nahoru, a to dle ustanovení § 216 odstavce 5 zákoníku práce.

S tím souvisejí i překážky v práci, jejichž právní úprava se značně změnila, a to tak, že před novelou zákoníku práce se překážky v práci nepovažovaly za výkon práce, podotýká Šubrt (2020, s. 46), kdežto nyní, tedy po novele zákoníku práce, se překážky v práci do výše 20násobku stanovené týdenní pracovní doby za výkon práce považují, upozorňuje Šubrt. Dále autor uvádí příklad, kdy při 40hodinové pracovní době se překážky v práci do 800 hodin považují za výkon práce. Nárok na dovolenou tak vzniká zaměstnanci pouze do vyčerpání uvedeného limitu, nad stanovený limit již právo na dovolenou nevzniká, tudíž dovolená se již nekrátí, jak tomu bylo před novelou zákoníku práce, uvádí Šubrt (2020, s. 49). Aby zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo i za dobu překážek v práci, je potřeba, aby zaměstnanec odpracoval alespoň 12násobek stanovené týdenní pracovní doby v kalendářním roce, upřesňuje Šubrt.

U dodatkové dovolené dle Šubrt (2020, s. 50) dochází opět ke změně výměry dovolené, kdy zaměstnanci náleží dovolená v rozsahu délky stanovené pracovní doby, jestliže zaměstnanec odpracoval v podzemí či při výkonu prací zvláště obtížných celý kalendářní rok. Pokud by zaměstnanec odpracoval pouze část kalendářního roku, náleží mu za každou odpracovanou uvedenou pracovní dobu jedna dvaapadesátina stanovené týdenní pracovní doby, jak uvádí ustanovení § 215 odst. 2 zákoníku práce. Zároveň autor odkazuje na ustanovení § 216 odst. 2 a ustanovení § 348 odst. 1 zákoníku práce, kdy těmito ustanoveními, které upravují náhradní doby, se náhradní doby nepovažují pro nárok na dodatkovou dovolenou za výkon práce. Právo na dodatkovou dovolenou tak dle Šubrt vzniká pouze na základě skutečného výkonu práce a za čerpání dovolené. Zároveň dle ustanovení § 215 odst. 4 písmena j) zákoníku práce došlo k rozšíření výčtu prací zvláště obtížných, mezi které se nyní řadí i čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách, obsluhování čistíren odpadních vod, kdy zaměstnanci přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Další změna se týká možnosti převedení dovolené do následujícího kalendářního roku, kdy nyní je to možné pouze na základě písemné žádosti dle ustanovení § 218 odst. 2 zákoníku práce. Zároveň v rámci čerpání dovolené došlo k tomu, že dovolenou lze čerpat nejméně v délce poloviny směny, pokud nejde o zbývající část nevyčerpané dovolené, uvádí Šubrt (2020, s. 52).

S čerpáním dovolené souvisí i změna čerpání dovolené během svátku, dle ustanovení § 219 odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnanec může v den svátku čerpat dovolenou, jestliže má v den svátku odpracovat svou směnu.

Poslední velice zásadní změnou je zrušení krácení dovolené pro překážky v práci, upozorňuje Šubrt (2020, s. 52). Krátit dovolenou lze nyní pouze za zameškané neomluvené směny, a to

o počet zameškaných neomluvených hodin, které může zaměstnavatel i sčítat v rámci jednotlivých směn, uvádí ustanovení § 222 zákoníku práce. Zaměstnanci však musí být poskytnuta dovolená alespoň v rozsahu 2 týdnů, jestli pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, upřesňuje ustanovení § 222 odst. 3 zákoníku práce.

2.2.4 Právní úprava sdíleného pracovního místa

Novela zákoníku práce zavádí zcela nový institut, a to institut sdíleného pracovního místa. Dle Schmieda a Roučkové (2021, s. 163) bylo hlavním důvodem zavedení tohoto institutu možnost širšího využití zaměstnanců s kratšími pracovními úvazky do pracovního poměru a snaha umožnit zaměstnancům lepší propojení pracovního života s životem osobním. Tento institut upravuje ustanovení § 317a zákoníku práce celkem v šesti odstavcích.

První odstavec zmíněného ustanovení zákona upravuje základní princip, který spočívá v tom, že zaměstnavatel má možnost uzavřít se dvěma a více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce dohody, na základě kterých si budou zaměstnanci sami rozvrhovat pracovní dobu do směn, a to vždy po vzájemné dohodě tak, aby každý ze zaměstnanců sdíleného pracovního místa dosáhl průměrné týdenní pracovní doby nejdéle v období čtyř týdnů. Zároveň je zde stanovena i podmínka, že souhrn délky týdenní pracovní doby všech zaměstnanců sdíleného pracovního místa nesmí být delší než stanovená týdenní pracovní doba.

Dohoda zaměstnavatele se zaměstnanci musí být dle odstavce druhého tohoto ustanovení zákoníku práce písemná a musí stanovit bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby. K tomuto Tomšej (2022, s. 159) dodává, že obsah dohody pro správné využití tohoto institutu je klíčový, jelikož obsahuje veškeré mantinely a zásady, kterými se zaměstnanci řídí. Zároveň, požaduje-li zaměstnavatel, aby zaměstnanec zastupoval nepřítomného zaměstnance na témže sdíleném pracovní místě, musí mu k tomu dát zaměstnanec výslovný souhlas v této dohodě, upozorňuje Tomšej.

Zaměstnanci, kteří pracují na témže sdíleném pracovním místě mají dle odstavce třetího ustanovení § 317a zákoníku práce povinnost předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh vztahující se k danému sdílenému pracovnímu místu, a to alespoň jeden týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Pokud by zaměstnanci zaměstnavateli takovýto společný písemný rozvrh nepředložili, určí rozvržení směn zaměstnavatel, dodává zmiňované ustanovení zákona.

Zákon pamatuje i na ukončení takového vztahu, a to v odstavci pátém, kdy závazek z uzavřené dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze rozvázat písemnou dohodou ke konkrétnímu datu, případně rovněž obě strany mohou využít výpověď i bez uvedení důvodu. Výpovědní lhůta pak běží ode dne, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně v délce patnácti dnů, upřesňuje dané ustanovení. K tomuto upřesňuje Svoboda a Kadlubiec (2020) na internetových stránkách epravo.cz, že v případě rozvázání dohody nezaniká pracovní poměr zaměstnance, zaměstnavatel je i nadále povinen přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu jeho sjednaného pracovního úvazku. Autoři tuto skutečnost považují za velice nekomfortní pro zaměstnavatele, neboť právě tato skutečnost může hrát roli při zavedení předmětného institutu. Pokud by došlo k situaci, kdy závazek z dohody zanikne pouze u jednoho zaměstnance, u ostatních zaměstnanců stejného sdíleného pracovního místa se pracovní režim uchová do konce probíhajícího čtyřtýdenního vyrovnávacího období, upřesňuje odstavec šestý § 317a zákoníku práce.

Tomšej (2022, s. 159) k tomuto institutu dodává, že jeho využitím zaměstnavatel zcela rezignuje na své právo rozvrhovat zaměstnancům pracovní dobu a nechává zaměstnancům jistou volnost.

Vzhledem k tomu, že se jedná o úplnou novinku, nelze stanovit, jaký přístup k ní budou mít jednotliví zaměstnavatelé a zda ji budou hojně využívat.

2.3 Institut stravenkového paušálu

Institut stravenkového paušálu přináší takzvaný peněžitý příspěvek na stravování přímo do výplaty zaměstnance. Jeho existenci zavedl zákon č. 609/2020 Sb., přezdívaný jakožto daňový balíček. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. ledna 2021 a dle článku na internetových stránkách epravo.cz (2021) autorů Kadlubiece a Mayerové zrušil i superhrubou mzdu. Autoři uvádějí, že se jedná o daňové zvýhodnění peněžitého příspěvku na stravování, zjednodušeně řečeno pojmem stravenkový paušál.

Dle Rindové a Rohlíkové (2021, s. 17) stravenkový paušál představuje alternativu ke klasickým papírovým stravenkám a jeho hranice osvobozená u zaměstnance od daně z příjmů je stanovena do výše 70 % horního limitu stravného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin stanovené pro zaměstnance odměňované platem. Autoři pak odkazují na ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, které specifikuje takovéto zaměstnance. Jimi jsou dle uvedeného ustanovení zákoníku práce zaměstnanci, jejichž zaměstnavatelem je:

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Horní hranice stravného je stanovena vždy vyhláškou, konkrétně pro rok 2022 je to vyhláška č. 511/2021 Sb., vyhláška o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad (dále jen „vyhláška“). Tuto hranici stanoví ustanovení § 3 písmena a), kdy konkrétní horní hranice pro rok 2022 je 118 Kč. V roce 2021 dle Rindové a Rohlíkové (2021, s. 17) byla horní hranice 108 Kč. Pelc (2021, s. 87-118) k tomuto dodává, že vyhlášku každoročně vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Prvopočátek peněžitého příspěvku vychází ze zákoníku práce, podotýkají Kadlubiec s Mayerovou (2021) ve svém článku. Jedná se konkrétně o ustanovení § 236 zákoníku práce, které udává povinnost zaměstnavatele umožnit svým zaměstnancům ve všech směnách stravování. Zároveň toto ustanovení zákona dává prostor zaměstnavateli poskytovat zaměstnanci stravování přímo či nepřímo, upozorňují autoři článku. Důležité je i výslovné vyloučení dotčení daňových předpisů, jelikož právě ty jsou pro využití stravenkového paušálu, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, stěžejní, dodávají autoři.

Právě zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), upravuje dle ustanovení § 1 daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob. Dle Pelce (2015 s. 13) tento zákon představuje hmotněprávní normu a představuje jeden z nejdůležitějších zákonů vůbec, jelikož zajišťuje transfer daní ze soukromého sektoru do sektoru veřejného. Důležitým ustanovením ve vztahu ke stravenkovému paušálu je právě ustanovení § 6 odsta. 9 zákona o daních z příjmů a ustanovení § 24 odst. 2 zákona o daních z příjmů.

První ze zmíněných ustanovení, tedy ustanovení § 6 odst. 9 zákona o daních z příjmů se vztahuje k zaměstnanci, kdy písmeno b) stanovuje, že od daně jsou osvobozeny hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajištěného prostřednictvím jiných subjektů nebo peněžité příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle zákoníku práce do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. K tomuto Rindová s Rohlíkovou (2021, s. 17) uvádějí, že v roce 2020 část upravující peněžité příspěvek v tomto ustanovení chyběla a naopak ustanovení upravovalo pouze závodní stravování a nepeněžní plnění. Pelc (2021, s. 87-118) podotýká, že právě zákon č. 609/2020 Sb. změnil původní definici ustanovení, když umožnil kromě nepeněžitého příspěvku zaměstnavatele na stravování i peněžité příspěvek, který je posuzován jakožto daňový výdaj zaměstnavatele a u zaměstnance nepodléhá dani z příjmů fyzických osob. Pelc upřesňuje, že se jedná o benefit nenáročný, tudíž je na vůli zaměstnavatele, zda bude nad rámec sjednané odměny za práci takovýto benefit poskytovat. Zároveň autor upozorňuje, že v případě, kdy by zaměstnanec měl jak nepeněžní příspěvek, tak peněžité příspěvek, tak daňové výhody se týkají pouze jednoho z uvedených benefitů. Veškeré platby nad limit, jakožto i plnění nepeněžní, nemohou být daňově zvýhodněny, tedy u zaměstnance by se jednalo o příjem ze závislé činnosti a u zaměstnavatele by se nejednalo o účinný daňový výdaj.

Druhé ze zmíněných ustanovení – ustanovení § 24 odst. 2 zákona o daních z příjmů je směřováno k zaměstnavateli, přičemž upravuje výdaje zaměstnavatele, které zaměstnavatel dle odstavce 1 zmíněného ustanovení vynaloží na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Konkrétně ke stravenkovému paušálu se vztahuje odstavec 2 písmeno j), který stanoví, že výdaji dle odstavce 1 jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované jako nepeněžní plnění až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, nebo na peněžité příspěvek na stravování.

Dále zákon upřesňuje, že příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Pokud by délka směny zaměstnance byla delší než 11 hodin, má zaměstnanec právo na další jedno jídlo, přičemž i tento výdaj lze uplatnit jako náklad zaměstnavatele, dodává ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 zákona o daních z příjmu. Toto ustanovení jako takové upravuje situaci, kdy v průběhu směny dojde k vzniku nároku na stravné a zároveň vznikne na stravné nárok na pracovní cestě, v takovémto případě pak nelze příspěvek na stravování uplatnit jako náklad. Zároveň zmíněné ustanovení považuje stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení avšak prostřednictvím jiných subjektů za stravování ve vlastním stravovacím zařízení.

Dle Rindové a Rohlíkové (2021, s. 18) tak zavedením stravenkového paušálu nedochází ke změně využívání institutu stravenek, tudíž tento institut lze používat dále jako doposud. Naopak peněžní paušál byl nově vtělen do zákona, upozorňují autorky. Ve srovnání s klasickou stravenkou autorky uvádějí, že peněžité příspěvek neboli stravenkový paušál má opačný daňový režim než stravenka. Pro lepší představu uvádějí příklad, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za odpracovanou směnu buďto stravenku ve výši 100 Kč v plně hrazené částce nebo peněžité příspěvek ve výši 100 Kč. Při poskytnutí stravenky autorky udávají, že stravenka ve výši 100 Kč je osvobozena u zaměstnance a u zaměstnavatele vstupuje do nákladů ve výši 70 % horní hranice stravného stanoveného vyhláškou, tedy aktuálně ve výši 82,60 Kč.

U peněžitého příspěvku je tomu opačně, do nákladů zaměstnavatele se započítá celých 100 Kč, kdežto u zaměstnance je osvobozenou pouze 70 % horní hranice stravného stanoveného vyhláškou, tedy 82,60 Kč porovnávají autorky.

Autoři článku Kadlubiec s Mayerovou (2021) k využívání stravenkového paušálu uvádějí, že přináší řadu výhod pro zaměstnavatele, jimž odpadnou starosti s objednáváním papírových stravenek případně s dobíjením stravenkových karet, zároveň není potřeba částečné úhrady ze strany zaměstnance, jelikož zaměstnavatel v rámci stravenek mohl přispívat maximálně do výše 55% ceny jednoho jídla neboli hodnoty stravenky. K tomuto upřesňují, že pokud by chtěl zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci stravenkový paušál ve vyšší hodnotě než je 70% horní hranice stravného stanoveného vyhláškou, část příspěvku převyšující limit pak podléhá dani z příjmů a i odvodům na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. Nicméně i část příspěvku přesahující limit si může zaměstnavatel započítat do svých nákladů, vysvětlují autoři.

Samotné ministerstvo financí České republiky ve svém článku na svých internetových stránkách (2020) osvětluje výhody stravenkového paušálu a slibuje si od jeho zavedení rozšíření benefitů pro zaměstnance. Uvádí totiž, že řada firem nemá své vlastní stravovací zařízení a ani nenabízí stravenky z důvodu administrativní náročnosti, nemožnosti jejich využití v místě výkonu práce nebo například kvůli provizím, které si stravenkové společnosti při odběru stravenek účtují. Stravenkovým paušálem však veškeré peripetie mizí, jelikož zde nejsou žádné skryté výdaje v podobě placeného zprostředkovatele. Jako další výhodu udává Ministerstvo financí možnost u státních organizací hradit částečně peněžní příspěvek zaměstnancům prostřednictvím Fondu kulturních a sociálních potřeb, tzv. FKSP. Toto umožňuje vyhláška č. 114/2002 Sb, vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb, která v ustanovení § 7 stanoví, že z fondu lze přispívat zaměstnancům na stravování podle právních předpisů upravujících stravování v organizační složce státu, příspěvkové organizaci a státním podniku a na peněžitý příspěvek na stravování, nejvýše však 45 % tohoto příspěvku. Ministerstvo upozorňuje, že v případě využití úhrady z FKSP je potřeba nastavení možnosti a výše úhrady ve vnitřních předpisech jednotlivé státní organizace.

Stravenkový paušál přináší výhody ale i zaměstnancům, kteří dostanou peníze přímo do výplaty, uvádí Ministerstvo financí (2020). Zaměstnanec si tak může takovéto peníze použít na cokoli a nemá starosti se stravenkami, jelikož ne všechna stravovací zařízení stravenky akceptují. Ministerstvo financí upozorňuje dále na to, že zaměstnanec nemusí dokládat, zda utratil peníze za oběd, ale je téměř jisté, že zaměstnanec takto získané peníze formou stravenkového paušálu utratí za jídlo, jelikož jídlo je základní potřebou pro lidskou existenci.

2.4 Metodika

Tato diplomová práce je tvořena čtyřmi na sebe navazujícími kapitolami, přičemž první z nich je úvod, druhou představuje teoreticko-metodologická část, dále pak analytická část a v neposlední řadě také závěr. Teoreticko-metodologická část i část analytická jsou rozpracovány do jednotlivých podkapitol, které se zabývají problematikou vztahující se k tématu této diplomové práce, a to k novele zákoníku práce a stravenkovému paušálu.

Úvod představuje diplomovou práci jako takovou, popisuje cíl práce i nastiňuje stěžejní problematiku, kterou tato diplomová práce řeší. Na úvod navazuje teoreticko-metodologická část práce, která byla zpracována pomocí literární rešerše především právních předpisů a jednotlivých komentářů k nim. V rámci literární rešerše jsou použity i odborné články či rozhodnutí soudů, která prohlubují jednotlivá ustanovení zákonů, stejně tak i zahraniční literatura. V rámci teoreticko-metodologické části práce byla použita i metoda komparace různých zdrojů vztahující se k problematice této diplomové práce. V rámci této kapitoly byly

představeny základní pojmy vztahující se k problematice novely zákoníku práce a stravenkovému paušálu, a to pojmy jako pracovně-právní vztah, zaměstnavatel, zaměstnanec nebo dovolená. S ohledem na téma této diplomové práce následně teoreticko-metodologická část srovnala právní úpravu před novelou zákoníku práce a po novele zákoníku práce a zaměřila se především na institut dovolené, jelikož ten dosáhl největších změn. Konkrétně u institutu dovolené byla použita metoda komparace. Zároveň v rámci této části diplomové práce byl představen nově zavedený institut sdíleného pracovního místa, který doposud nebyl právně upraven. Stejně tak jako institut stravenkového paušálu. Při ohledu na stravenkový paušál byly rozpracovány výhody tohoto institutu s praktickým uvedením příkladů.

Po představení základní problematiky a pochopení jednotlivých nových zavedených institutů, jakožto institutu sdíleného pracovního místa, stravenkového paušálu nebo zásadních změn v rámci právní úpravy a výpočtu dovolené následuje analytická část této diplomové práce. Analytická část práce se zaměřuje především na výsledky kvantitativního výzkumu, a to dotazníkového šetření, které bylo základem pro její zpracování. Před samotným spuštěním dotazníkového šetření proběhlo také pilotní šetření v českém jazyce, které mělo za úkol odhalit nejasnosti, porozumění či vhodnost zvolených otázek. Pilotního šetření se zúčastnilo celkem 10 osob, přičemž 3 z nich byli zaměstnanci ze soukromého sektoru, 3 zaměstnanci ze státního sektoru, 2 zaměstnavatelé ze soukromé sféry a 2 zaměstnavatelé ze státní sféry. Po vyhodnocení pilotního šetření došlo k drobným změnám v rámci formulace jednotlivých otázek.

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 100 respondentů. Oslovení probíhalo rozposláním dotazníku 20 osobám v okolí autorky práce, které spadaly do relevantního vzorku respondentů, následně tito respondenti rozeslali dotazníkové šetření dále. Dotazníkové šetření probíhalo ve dnech 1. 1. 2022 až 14. 1. 2022 a ke sběru dat byl využit internetový portál survio.com, aby byla zajištěna anonymita jednotlivých respondentů. Dotazníkové šetření se uskutečnilo v českém jazyce. Dotazníkové šetření bylo rozděleno celkem do čtyř oblastí, přičemž první z nich byla oblast demografická, druhou oblastí byla oblast znalosti zákoníku práce a jeho změn, třetí oblast se týkala stravenkového paušálu a poslední čtvrtá oblast se týkala preventivních opatření. Zároveň byly stanoveny také nulové hypotézy:

- Mezi zaměstnanci státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce.
- Mezi zaměstnavateli státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti předpisů týkajících se výkonu práce.

Pro vyhodnocování stanovených hypotéz byla určena hranice 3 %, to znamená, že pokud bude rozdíl v porovnání jednotlivých výsledků menší než 3 %, bude se tento rozdíl považovat za nesignifikantní a výsledky budou považovány za totožné.

Vyhodnocení dotazníkového šetření bylo stěžejní částí analytické části práce. Pro vyhodnocení kvantitativního výzkumu byl použit program Excel, pomocí kterého byly vytvořeny tabulky a grafy, které popisují výsledky dotazníkového šetření. Byla použita metoda popisné statistiky. Zároveň došlo k vyhodnocení jednotlivých stanovených hypotéz.

Mezi limity zvoleného výzkumu lze zařadit nedostatečně velký vzorek respondentů, jelikož dotazníkového šetření se sice zúčastnilo celkem 100 osob. Tento počet respondentů je příliš malý na to, aby závěry dotazníkového šetření byly aplikovány plošně na celou společnost. Zejména, co se týče zaměstnavatelů, kdy zaměstnavatelů státní sféry bylo pouze v počtu 2 osob a zaměstnavatelů ze soukromé sféry bylo v počtu 11 osob. O to více jsou výsledky vztahující se k zaměstnavatelům obou sektorů zkreslené.

Na základě získaných informací došlo k formulaci jednotlivých preventivních opatření a doporučení, která by mohla být v praxi zaměstnavateli i zaměstnanci aplikována. Pokud by

zaměstnavatelé a zaměstnanci jednotlivá opatření či doporučení aplikovali a implementovali do svých vnitřních předpisů, lze očekávat zlepšení informovanosti o právech a povinnostech vztahujících se k výkonu práce na obou stranách, tedy jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Poslední kapitolou této diplomové práce je závěr, který představuje shrnutí celé práce. Zaměří se zejména na cíl této práce, výsledek zpracování teoreticko-metodologické části práce i analytické části práce. Podtrhne použité výzkumné metody, jejich výsledky a hypotézy a posoudí, zda byl naplněn cíl této diplomové práce.

3 Analytická část práce

Analytická část práce ve svém úvodu uvádí nejdůležitější dopady novely zákoníku práce a zavedení stravenkového paušálu. Ty posléze slouží jako základní materiál pro zpracování analytické části diplomové práce. Následně je vyhodnocen kvantitativní výzkum provedený pomocí dotazníkového šetření a zároveň jsou i statisticky ověřeny stanovené hypotézy. V neposlední řadě tato část diplomové práce přináší i řadu doporučení a návrhy preventivních opatření, které by mohly zaměstnancům, ale i jejich zaměstnavatelům pomoci lépe se orientovat v problematice týkající se pracovního práva.

3.1 Dopady novely zákoníku práce a využívání stravenkového paušálu v praxi

Dopady novely zákoníku práce do praxe jsou velmi stěžejní, jelikož došlo k rapidní změně výpočtu dovolené. Od 1. 1. 2021 se dovolená již nevypočítá v řádech dnů, ale v řádech hodin. Pro lepší porozumění daným výpočtům popsaným v teoreticko-metodologické části práce jsou uvedeny konkrétní výpočty.

Vzorec č. 1 výpočtu dovolené v souvislosti s pracovní dobou podle právního stavu do konce roku 2020 (Šubrt, 2020, s. 41):

$$DTD = \frac{PS \times DT}{PT} \quad (1)$$

kde:

DTD je nárok na dovolenou v pracovních dnech,

PS je počet plánovaných pracovních směn v kalendářním roce vycházející ze stanovené týdenní pracovní doby bez ohledu na čerpání dovolené,

DT je počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec v roce nárok,

PT je počet týdnů v roce.

Šubrt (2020, s. 41) uvádí, že tento rozšířený vzorec byl vhodný zejména pro výpočet dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kdy zaměstnanci náleželo tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadalo v celoročním průměru podle rozvržení pracovní doby. Pro počet týdnů v roce je ideální udávat číslo 52 v případě, kdy pracovní poměr trvá po celý rok. V ideální situaci, kdy je rovnoměrně rozvržena pracovní doba do 5 dnů v týdně a výměra dovolené činí 5 týdnů, příslušelo zaměstnanci při užití výše uvedeného vzorce celkem 25 dnů dovolené.

Pokud by došlo do konce roku 2020 během kalendářního roku ke změně pracovní doby, například z rovnoměrně rozložené týdenní pracovní doby 40 hodin, tedy 8 hodin denně, na kratší pracovní dobu například 30 hodin týdně při počtu 4 směn v týdnu v délce 7,5 hodiny, bylo potřeba pro přepočítání dovolené zvolit následující výpočet.

Vzorec č. 2 pro přepočítání dovolené vycházející z délky týdenní pracovní doby dle právního stavu do konce roku 2020 (Šubrt, 2020, s. 43):

$$\text{nový PDdov} = \text{dosav. PDdov} \times \text{nová TPD} : \text{dosav. TPD} \quad (3)$$

kde:

novýPDdov je počet pracovních dnů dovolené při nové délce týdenní pracovní doby,

dosav.PDdov je dosavadní počet pracovních dnů dovolené,

nováTPD je nová délka týdenní pracovní doby,

dosav.TPD je dosavadní délka týdenní pracovní doby.

Dle Šubrt (2020, s. 43) byl do konce roku 2020 nejsložitější výpočet dovolené, když v rámci kalendářního roku došlo k přechodu zaměstnance z režimu rovnoměrného rozvržení pracovní doby do nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nebo naopak. V tomto případě pak zaměstnanci náležela dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby, dodává autor. Zároveň upozorňuje na to, že tímto nedocházelo ke změně délky dovolené, ale pouze ke změně jejího přepočtu na pracovní dny. Z toho tedy vyplývá, že bylo potřeba dovolenou posuzovat vždy dle aktuálního režimu pracovní doby zaměstnance, stejně tak i předchozí čerpanou dovolenou bylo potřeba přepočítat do aktuálního režimu pracovní doby zaměstnance, udává Šubrt.

Od 1. 1. 2021 došlo k revoluční změně výpočtu dovolené, kdy se nově dovolená udává v hodinách. Pro přiznání dovolené za kalendářní rok již není nutné trvání pracovního poměru nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, ale stačí, aby pracovní poměr trval v kalendářním roce alespoň 52 týdnů. Dále musí zaměstnanec odpracovat alespoň 52násobek stanovené týdenní pracovní doby, jak udává ustanovení § 213 odst. 1 zákoníku práce. To znamená, že při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin týdně, musí zaměstnanec odpracovat 40 x 52, tj. 2 080 hodin. Konkrétní výše dovolené se tak vypočte následovně.

Vzorec č. 3 pro výpočet dovolené v souvislosti s pracovní dobou dle právního stavu od 1. 1. 2021 (Schmied, 2021, s. 109):

$$\text{dovolená za kalendářní rok} = \text{TPD} \times \text{výměra} \quad (3)$$

kde:

dovolená za kalendářní rok je dovolenou, na kterou má zaměstnanec nárok při splnění podmínek stanovených v ustanovení § 213 zákoníku práce,

TPD je týdenní pracovní doba zaměstnance,

výměra je počet týdnů dovolené, které zaměstnanci náleží.

Díky vzorci č. 3 tak lze snadno vypočítat, že zaměstnanci s týdenní pracovní dobou 40 hodin týdně a výměrou dovolené 5 týdnů náleží dovolená za kalendářní rok v délce 200 hodin.

Pokud by zaměstnanec nesplnil podmínky pro přiznání nároku na dovolenou za kalendářní rok, náleží zaměstnanci poměrná část dovolené z předpokladů uvedených v teoreticko-metodologické části diplomové práce, tedy pracovní poměr zaměstnance trval alespoň 4 týdny a zaměstnanec odpracoval alespoň čtyřnásobek stanovené týdenní pracovní doby. Pro výpočet poměrné části dovolené se tak použije následující vzorec.

Vzorec č. 4 pro výpočet poměrné části dovolené v souvislosti s pracovní dobou dle právního stavu od 1. 1. 2021 (Schmied, 2021, s. 109):

$$\text{poměrná část dovolené} = \text{početTPD} \times \frac{1}{52} \text{TPD} \times \text{výměra} \quad (4)$$

kde:

poměrná část dovolené za kalendářní rok je dovolenou, na kterou má zaměstnanec nárok při splnění podmínek stanovených v ustanovení § 213 zákoníku práce,

početTPD je počet odpracovaných týdnů v délce týdenní pracovní doby,

TPD je týdenní pracovní doba zaměstnance,

Výměra je počet týdnů dovolené, které zaměstnanci náleží.

Schmied (2021, s. 109) k tomuto výpočtu, tedy ke vzorci č. 4 udává, že dovolenou lze vypočítat pouze za celou odpracovanou týdenní pracovní dobu, tudíž například při odpracování 248 hodin při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin vychází, že zaměstnanec odpracoval 6 týdnů a 8 hodin, přičemž k 8 hodinám se nepřihlíží. Zaměstnanec má tak nárok při využití vzorce č. 4 na 24 hodin dovolené po zaokroulení celých hodin nahoru, upřesňuje Schmied.

Posledním velice důležitým vzorcem je vzorec, který se dá použít za situace, kdy dojde v průběhu kalendářního roku ke změně délky pracovní doby. Zaměstnanec tedy ze stanovené týdenní pracovní doby v délce 40 hodin přejde na kratší pracovní dobu v rozsahu 30 hodin týdně, pak se použije tento vzorec.

Vzorec č. 5 pro přepočítání dovolené vycházející z délky týdenní pracovní doby dle právního stavu od 1. 1. 2021 (Šubrt, 2020, s. 48):

$$dD_{\text{hod}} = \text{součet odprac. doby v hod.} : 52 \times dTD \quad (5)$$

kde:

dD_{hod} je délka dovolené v hodinách,

součet odprac. doby v hod. je součet odpracované doby v hodinách za daný kalendářní rok,

dTD je délka dovolené v týdnech.

Z výše uvedených vzorců a jednotlivých výpočtů je tak jasně vidět, že institut dovolené prošel zásadní změnou, jelikož dříve se dovolená stanovovala v jednotlivých dnech, kdežto nyní je

stanovena v hodinách. Dovolená za kalendářní rok zároveň po novele zákoníku práce může vzniknout i takovému zaměstnanci, který odpracuje 52násobek své týdenní pracovní doby a pracovní poměr daného zaměstnance trvá alespoň nepřetržitě po dobu 52 týdnů. V praxi to znamená, že pokud by zaměstnanec uzavřel pracovní poměr u zaměstnavatele např. až od 2. 1. daného roku a uběhlo by 52 týdnů a po tyto týdny řádně pracoval v délce stanovené týdenní pracovní doby, má nárok na dovolenou za kalendářní rok. Oproti tomu předchozí úprava toto neumožňovala, jelikož podmínka pro přiznání dovolené za kalendářní rok byla, že pracovní poměr zaměstnance musí být nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.

Zároveň je vidět, že byl posílen vztah mezi pracovní dobou a vznikem práva na dovolenou, kdy rozsah práva na dovolenou se odvíjí od odpracovaných hodin. Pro řadu zaměstnanců je tak výpočet dovolené po novele zákoníku práce mnohem přívětivější, jelikož se nejen zaokrouhluje na celé hodiny nahoru, ale v řadě případů je i spravedlivější, například při změně délky pracovní doby.

Další zásadní novinkou je zavedení stravenkového paušálu, který představuje benefit na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele. Dle informací uvedených v teoreticko-metodologické části diplomové práce jsou představeny tabulky, která udávají informace k roku 2022 týkající se peněžitého příspěvku na stravování a stravenek.

První tabulkou je tabulka ukazující vztah stravenky a daňových výhod.

Tabulka č. 1 Vztah stravenky a daňových výhod.

	Hodnota	Zaměstnanec		Zaměstnavatel
		Osvobození od daně	Zdanitelný příjem	Daňově uznatelný náklad
Stravenka	100 Kč	100 Kč	0 Kč	55 Kč

(zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č. 1 popisuje daňové výhody při hodnotě stravenky ve výši 100 Kč poskytnuté zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravenku ve výši 100 Kč, může si sám uplatnit pouze daňově uznatelný náklad ve výši maximálně 55% hodnoty stravenky, což je v tomto případě 55 Kč. To vychází z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 zákona o daních z příjmů, které sice stanoví horní limit příspěvku odkazem na danou vyhlášku, tj. 70 % horní hranice stravného stanoveného vyhláškou, tj. pro rok 2022 částka 82,60 Kč, ale zároveň stanoví i maximální výši 55 % z ceny jednoho jídla, tj. z hodnoty jedné stravenky. Z tohoto důvodu je tak možné jako náklad uplatnit pouze 55 Kč. U zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně v plné výši dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů.

Oproti tomu následující tabulka ukazuje vztah stravenkového paušálu a daňových výhod.

Tabulka č. 2 Vztah stravenkového paušálu a daňových výhod.

	Hodnota	Zaměstnanec		Zaměstnavatel
		Osvobození od daně	Zdanitelný příjem	Daňově uznatelný náklad
Stravenkový paušál	100 Kč	82,60 Kč	17,40 Kč	100 Kč

(zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č. 2 udává vztah stravenkového paušálu a daňových výhod, kdy stravenkový paušál, který poskytl zaměstnavatel zaměstnanci je ve výši 100 Kč. Pokud by zaměstnavatel poskytl

stravenkový paušál zaměstnanci ve výši 100 Kč, může si celých 100 Kč započíst jako daňově uznatelný náklad, a to dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 zákona o daních příjmů, kde ke stravenkovému paušálu neboli peněžitému příspěvku na stravování není stanoven žádný limit. Kdežto zaměstnanec má peněžitý příspěvek ve výši 100 Kč osvobozen od daně pouze v částce 82,60 Kč, tedy 70 % horní hranice stravného stanoveného vyhláškou, kdy tato podmínka je přímo uvedena v ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů. Zbývající částka ve výši 17,40 Kč pak bude zdaněna jako příjem ze závislé činnosti zaměstnance.

Z výše uvedených tabulek, tj. tabulky č. 1 a tabulky č. 2, vyplývá, že stravenkový paušál je výhodný pro zaměstnavatele vždy, jelikož si ho zaměstnavatel může započíst jako daňově uznatelný náklad bez limitu. Zaměstnanec však má osvobozen peněžitý příspěvek na stravování pouze do 70 % horní hranice stravného stanoveného vyhláškou, tedy pro rok 2022 maximálně do výše 82,60 Kč. Zaměstnanci se tak vyplatí stravenkový paušál v případě, kdy bude poskytován do maximální stanovené výše, která podléhá osvobození od daně z příjmů. V případě stravenek je daňové osvobození bez limitu, tudíž zaměstnanec nemusí danit žádnou část ze stravenky, nicméně zaměstnavatel může poskytnout příspěvek maximálně do výše 55% hodnoty stravenky navíc omezené limitem 70 % horní hranice stravného stanoveného vyhláškou, tedy maximálně 82,60 Kč, zbytek tak musí zaměstnanec doplatit ze svých peněz, je mu to tedy strženo z platu. V případě hodnoty stravenky ve výši 100 Kč je to 45 Kč, které budou za každou stravenku zaměstnanci strženy.

Výhodnost stravenkového paušálu či stravenek ve vztahu k čistému výdělku zaměstnance znázorňují následující tabulky.

Tabulka č. 3 Čistý výdělek ve vztahu se stravenkovým paušálem.

Počet odpracovaných dní	20
Stravenkový paušál na den	75,60 Kč
Hrubá mzda za měsíc	34 000 Kč
Čistá mzda za měsíc	27 480 Kč
Stravenkový paušál za měsíc	+ 1 512 Kč
Mzda k výplatě na účet	28 992 Kč

(zdroj: 2021, Kučera)

Tabulka č. 3 vychází z roku 2021, kdy maximální osvobozená výše stravenkového paušálu činila 75,60 Kč. Tabulka č. 3 počítá s počtem 20 odpracovaných dnů v měsíci a výši stravenkového paušálu v maximální daňově uznatelné výši pro zaměstnance a hrubou mzdou ve výši 34 000 Kč. Zaměstnanci tak navíc přibude ke mzdě za daný měsíc při zavedení stravenkového paušálu celkem 20 x 75,60 Kč, tj. 1 512 Kč. Zaměstnavatel si může jako náklad uplatnit taktéž celou částku.

V kontrastu s tabulkou č. 3 je uvedena tabulka, která ukazuje souvislost mezi čistým výdělkem a stravenkami.

Tabulka č. 4 Čistý výdělek ve vztahu se stravenkami.

Počet odpracovaných dní	20
Hodnota jedné stravenky	137 Kč
Příspěvek zaměstnavatele (55 %)	75,35 Kč
Příspěvek zaměstnance (45 %)	61,65 Kč
Hrubá mzda za měsíc	34 000 Kč
Čistá mzda za měsíc	27 480 Kč
Srážka ze mzdy za stravenky	- 1 233 Kč
Mzda k výplatě na účet	26 247 Kč
Hodnota stravenek za celý měsíc	+ 2 740 Kč
Zaměstnanec celkem dostane	28 987 Kč (z toho 2 740 Kč ve stravenkách)

(zdroj: 2021, Kučera)

Tabulka č. 4 dle autora článku Petra Kučery na internetovém portálu peníze.cz (2021) vychází z daňově optimální hodnoty stravenky pro rok 2021, tedy 137 Kč. Dále jsou uvedeny stejné podmínky jako u tabulky č. 3, tedy hrubá mzda ve výši 34 000 Kč a 20 odpracovaných dní. Z tabulky č. 4 je tak zřejmé, že zaměstnavatel jako daňový náklad může započítat pouze částku ve výši 75,35 Kč na jednu stravenku, tudíž částku 61,65 Kč, která představuje rozdíl do plné výše stravenky musí doplatit zaměstnanec. Zaměstnanec se tak z platu za daný měsíc srazí částka $20 \times 61,65$ Kč, tj. 1 233 Kč. O tuto částku se mu pak sníží čistý příjem, nicméně na stravenkách dostane částku 2 740 Kč. Celkem tedy zaměstnanec v součtu se stravenkami dostane 28 987 Kč.

Při porovnání tabulky č. 3 a tabulky č. 4 vychází pro zaměstnance lépe stravenkový paušál, a to sice pouze o 5 Kč. Nicméně peněžitý příspěvek na stravování zaměstnanec dostane rovnou do svého příjmu a může ho použít na cokoli, tedy i mimo stravu. Pro zaměstnavatele je poté stravenkový paušál taktéž výhodnější, když si jako daňový náklad uplatní stejnou částku jako při stravence v hodnotě 137 Kč a odpadne mu řada administrativních úkonů souvisejících se stravenkami včetně placení provize za zprostředkování stravenky.

Z výše uvedených příkladů je zřejmé, že stravenkový paušál se vyplatí zaměstnancům v případě, kdy budou od zaměstnavatele dostávat stravenkový paušál ve výši maximálně do 70% horní hranice stravného stanoveného vyhláškou, kdy je tento příjem daňově osvobozen. Pokud by zaměstnanec dostával peněžitý příspěvek na stravování nad limit této hranice, zbývající částka by podléhala zdanění a již by to nebylo pro zaměstnance tak výhodné jako například stravenky, které jsou daňově osvobozeny bez limitu. V případě zaměstnavatele je pro něj jasně výhodnější stravenkový paušál, který lze bez limitu uznat jako daňový náklad, kdežto u stravenky je zaměstnavatel omezen 55% hodnotou stravenky a 70% hranicí horního limitu stravného stanoveného vyhláškou.

3.2 Výsledky výzkumu

Předmětem této kapitoly je kvantitativní výzkum realizovaný formou dotazníkového šetření, které se uskutečnilo v lednu 2022 prostřednictvím internetového portálu survio.com. V rámci

tohoto výzkumu byla oslovena široká veřejnost, která je aktivně pracující, případně vystupuje na straně zaměstnavatele. Návratnost dotazníkového šetření byla 61,35 %, když dotazník si otevřelo 163 oslovených subjektů a odpovědělo 100 respondentů. Celkem se tak dotazníkového šetření účastnilo 100 respondentů, přičemž jednotlivé odpovědi jsou vyhodnoceny v rámci této kapitoly. Samotný dotazník tvoří přílohu číslo 1 této diplomové práce. Jednotlivé odpovědi jsou dány do kontextu s aktuální právní úpravou zákoníku práce a institutu stravenkového paušálu a prokazují informovanost a zájem jednotlivých zaměstnavatelů a zaměstnanců o danou problematiku. Dotazníkové šetření je omezeno pouze na aktivní jedince, tzn. jedince do věku 75 let a zahrnuje i právnické osoby, které působí na straně zaměstnavatele. Dotazníkové šetření neprokazuje znalosti lidí ve starobním či invalidním důchodu, stejně tak znalosti mladistvých, kteří ještě nemohou pracovat, případně znalosti osob čerpajících rodičovský příspěvek, jelikož z tohoto výzkumu byli vyřazeni. Další nerelevantní skupinou, která nebyla do výzkumu zahrnuta jsou osoby samostatně výdělečně činné, které nemají žádného zaměstnance. Tento přístup byl zvolen z důvodu potřeby aktuálního vzorku aktivně pracujících zaměstnanců a činných zaměstnavatelů k prokázání jejich znalostí.

Dotazníkové šetření je rozděleno celkem od čtyř částí a sčítá celkem 24 otázek, z čehož první oblast je oblastí demografickou a skládá se celkem z pěti otázek. Část první tak popisuje pohlaví, státní nebo soukromou sféru, věk, vzdělání, zda respondent vystupuje na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele a zda je právnickou osobou. Díky informacím z první části dotazníku lze ve spojení s následující částmi vyhodnotit různé závislosti a tyto statisticky prokázat. Druhá část dotazníku je částí nejobsáhlejší a má celkem 9 otázek. Týká se znalostí zákoníku práce a jeho změn, zároveň prokazuje znalosti jednotlivých respondentů a taktéž jejich informovanost. Následující třetí část dotazníkového šetření o 7 otázkách se vztahuje k institutu stravenkového paušálu a dokazuje informovanost respondentů o fungování a možnosti využití tohoto institutu v praxi. Poslední částí dotazníkového šetření je část nazvaná preventivní opatření v rozsahu 3 otázek, která se zabývá informovaností jednotlivých zaměstnanců a předáváním informací jednotlivým zaměstnancům zaměstnavateli. Tato část má za úkol prokázat jakým způsobem dochází k předávání informací a který způsob by byl nejvhodnější.

Celé dotazníkové šetření probíhalo v českém jazyce, a to z důvodu zachycení vzorku zaměstnanců či zaměstnavatelů, kteří se řídí pouze českým právním řádem a vztahuje se na ně tak zákoník práce a daňové přepisy. Při vyhodnocení výsledků byla objevena chyba v rámci jednoho dotazníku, která je detailněji popsána právě u dané chybně zodpovězené otázky, z tohoto důvodu tak byl daný dotazník vyřazen a v interpretaci jednotlivých výsledků bylo počítáno pouze s 99 respondenty. Následně jsou popsány a vyhodnoceny jednotlivé otázky dotazníkového šetření.

1. Část dotazníkového šetření – demografické údaje

Otázka č. 1: Vyberte, zda jste muž, žena nebo právnická osoba.

Otázka č. 1 má za úkol zjistit, zda daný respondent je fyzickou či právnickou osobou. Pokud je osobou fyzickou, tak zda je jedná o muže nebo ženu. Z celkového počtu 99 respondentů bylo zjištěno, že dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 44 mužů, 49 žen a 6 právnických osob. Z tohoto lze usuzovat, že dotazníkové šetření bylo genderově vyrovnané, neboť rozdíl v počtu dotazovaných žen a mužů byl minimální. Co se týče počtu právnických osob, na začátku výzkumu bylo počítáno s tím, že dotazník vyplní více fyzických osob, tedy mužů a žen.

Otázka č. 2: Vyberte, zda vystupujete na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele.

Otázka druhá navazuje na otázku první a rozlišuje vzorek respondentů na zaměstnance a zaměstnavatele, přičemž z výsledků výzkumu vyšlo najevo, že se dotazníku zúčastnilo celkem 86 zaměstnanců a 13 zaměstnavatelů. V rámci vyhodnocování výsledků byla zjištěna chyba, kdy jeden respondent vyplnil, že je právnickou osobou v otázce první a posléze v otázce druhé vyplnil, že je zaměstnanec, což z hlediska právního řádu České republiky není možné. Z tohoto důvodu byl celý jeho dotazník z výsledků výzkumu vyřazen.

Ve vztahu k první otázce byla vytvořena následující kontingenční tabulka.

Tabulka č. 5 Rozvrstvení zaměstnanců a zaměstnavatelů.

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Muž	41	3	44
Žena	45	4	49
Právnická osoba	0	6	6
Celkem	86	13	99

(zdroj: Vlastní zpracování)

Tato kontingenční tabulka ukazuje vztah mezi fyzickými či právnickými osobami a tím, zda vystupují na straně zaměstnance či na straně zaměstnavatele. Z výsledků je patrné, že nejvíce v tomto výzkumu vystupovalo na straně zaměstnance žen. Na straně zaměstnavatele vystupovalo nejvíce právnických osob a nejméně bylo mužů jakožto zaměstnavatelů. Zkoumaný vzorek kopíruje fakt, že v České republice je více zaměstnanců než zaměstnavatelů.

Otázka č. 3: Vyberte, zda svůj výkon práce/činnost vykonáváte v soukromém nebo státním sektoru.

V této třetí otázce bylo klíčové zjistit, zda fyzické osoby či právnické osoby působí v rámci pracovních vztahů v soukromém nebo státním sektoru. Z celkem 99 respondentů vyšlo najevo, že 65 jich působí v soukromém sektoru a 34 v sektoru státním. Při využití kontingenční tabulky ve spojení s fyzickými či právnickými osobami bylo zjištěno, že ve státním sektoru je z osloveného vzorku pouze 9 mužů, kdežto 23 žen. V soukromém sektoru se naopak pohybuje více mužů, a to konkrétně 35, kdežto žen pouze 26. Co se týče právnických osob, ze soukromého sektoru se zúčastnilo dotazníkového šetření celkem 4 právnické osoby a ze státního sektoru celkem 2.

Další prokazatelné fakty odhaluje souvislost soukromého či státního sektoru s tím, zda respondent vystupuje na straně zaměstnance či zaměstnavatele. Tuto spojitost ukazuje následující tabulka.

Tabulka č. 6 Rozvrstvení soukromého a státního sektoru ve vztahu k zaměstnanci či zaměstnavateli.

	Soukromý sektor	Státní sektor	Celkem
Zaměstnanec	54	32	86
Zaměstnavatel	11	2	13
Celkem	65	34	99

(zdroj: Vlastní zpracování)

Tato tabulka č. 6 ukazuje propojení soukromého či státního sektoru ve spojení s pozicí zaměstnance či zaměstnavatele. Jak je vidno, nejvíce respondentů bylo ze soukromého sektoru a vystupovalo na straně zaměstnance, celkem 54 ze všech respondentů. Z počtu dotazovaných zaměstnavatelů bylo taktéž více respondentů ze soukromého sektoru, a to celkem 11. Naopak nejméně respondentů bylo na straně zaměstnavatele ze státního sektoru, a to pouze 2. Zaměstnanců ze státního sektoru bylo 32. Výsledky tohoto propojení byly očekávané, jelikož zaměstnavatelů v soukromém sektoru vystupuje mnohem více než v sektoru státním. Stejně tak je to se zaměstnanci.

Otázka č. 4: Do jaké věkové kategorie spadáte?

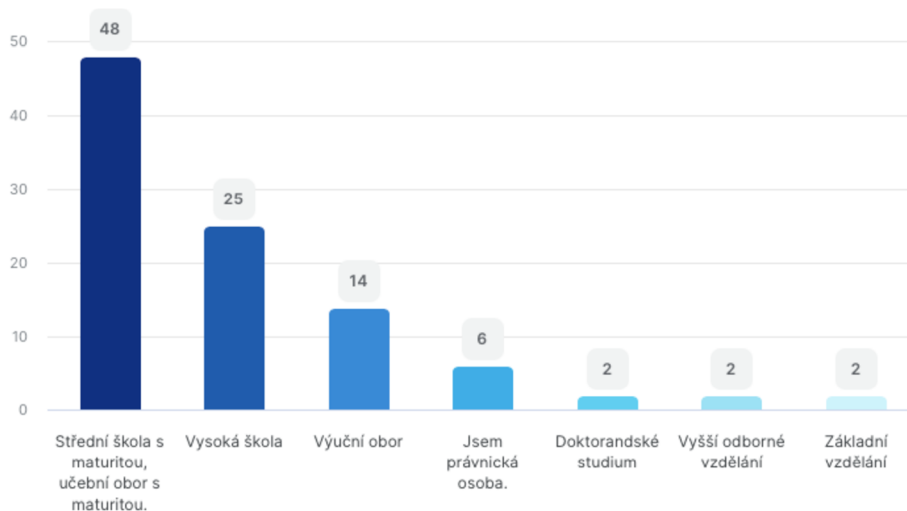
Následující otázka měla za cíl zjistit věkové rozložení respondentů. V této otázce byly celkem 4 možné odpovědi, a to 15–25 let/26–50 let/51–75 let/jsem právnická osoba. Otázka byla popsána tak, že v případě, kdy dotazníkové šetření vyplňuje právnická osoba, zaškrtně políčko jsem právnická osoba. Věkové kategorie byly zvoleny dle mladého věku, středního věku a období stárnutí. Při volbě věkového rozmezí bylo počítáno s tím, že dotazník budou vyplňovat respondenti aktivní v pracovně-právních vztazích, tudíž jako horní hranice byla zvolena hranice 75 let. Současný věk odchodu do starobního důchodu je stanoven na 65 let, tudíž dotazníkové šetření zohlednilo i možnost pracovně-právního vztahu během starobního důchodu. Z výsledků této otázky bylo zjištěno, že v kategorii 15–25 let se zúčastnilo celkem 20 osob, v kategorii 26–50 let se zúčastnilo celkem 54 osob a v kategorii 51–75 let celkem 20 osob. Jsem právnická osoba vybralo celkem 5 právnických osob. Nejvíce tak byli respondenti ve středním věku 26–50 let, což se dalo předpokládat, jelikož do věku 26 let řada osob ještě studuje a není tak účastníkem pracovně-právních vztahů. Stejně tak u věkové kategorie 51–75 let bylo předpokládáno, že respondentů nebude tak velké množství jako u středního věku.

Otázka č. 5: Jaké máte nejvýše dosažené ukončené vzdělání?

Pátá otázka, které uzavírala demografickou část dotazníkového šetření, byla zaměřena na nejvýše dosažení ukončené vzdělání. Bylo zde na výběr celkem ze 7 možností odpovědí, a to: základní vzdělání/výuční obor/střední škola s maturitou, učební obor s maturitou/vyšší odborné vzdělání/vysoká škola/doktorandské studium/jsem právnická osoba. Fyzické osoby vybíraly své nejvýše dosažené ukončené vzdělání a právnické osoby měly za úkol vybrat jsem právnická osoba. Rozvrstvení vzdělání ve vztahu ke všem 99 respondentům ukazuje následující graf.

Graf č. 1 Nejvýše dosažené ukončené vzdělání.

5. Jaké máte nejvýše dosažené ukončené vzdělání? Pokud jste právnická osoba, zaškrtněte jsem právnická osoba.



(zdroj: Survio na základě výsledků dotazníkového šetření)

Z výše zobrazeného grafu vyplývá, že nejvíce respondentů byly fyzické osoby se střední školou s maturitou či s učebním oborem s maturitou, a to v počtu 48 z celkových 99 respondentů. Druhou největší skupinou byli respondenti s vysokou školou v počtu 25 osob. Naopak nejméně bylo v dotazovaném vzorku osob se základním vzděláním, vyšším odborným vzděláním a doktorandským vzděláním, a to vždy pouze 2 osoby.

2. Část dotazníkového šetření – znalost zákoníku práce a jeho změn

Otázka č. 6: Zajímáte se v rámci svého výkonu práce/činnosti pravidelně o svá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce?

Otázka č. 6 je první otázkou druhé části dotazníkového šetření, která měla za úkol ověřit znalosti zákoníku práce a jeho změn. Šestá otázka byla cílena na zjištění, zda se respondenti pravidelně zajímají o svá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, a to buď v rámci svého výkonu práce či při výkonu své činnosti. Na výběr měli respondenti celkem ze tří odpovědí, a to ano/ne/zřídka. Z celkem 99 dotazovaných zvolilo celkem 44 osob odpověď zřídka, 39 osob vybralo odpověď ano a 16 osob odpověď ne. Z výsledků tak vyplývá, že celkem 83 respondentů se alespoň někdy zajímá o svá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce.

Předpokládalo se, že více se budou zajímat o svá práva a povinnosti vyplývající z pracovně-právních vztahů zaměstnavatelé, neboť právě oni mají povinnost informovat o změnách své zaměstnance, zejména pak zaměstnavatelé ve státní sféře. Díky využití kontingenční tabulky a spojení výsledků otázky č. 6 s otázkou č. 2, vyšlo najevo, že z celkem 13 dotázaných zaměstnavatelů, se jich pravidelně o svá práva a povinnosti vyplývající z jejich činnosti v rámci pracovně-právních vztahů zajímá 9, což je 69,23 % dotázaných zaměstnavatelů. Oproti tomu pouze 1 zaměstnavatel zvolil odpověď ne, což je 7,69 % dotázaných zaměstnavatelů. Odpověď zřídka zvolilo 23,08 % zúčastněných zaměstnavatelů, tj. celkem 3 zaměstnavatelé. Ve vztahu k zaměstnancům pak bylo zjištěno, že celkem 30 zaměstnanců z 86 zúčastněných zaměstnanců zvolilo odpověď ano, což představuje 34,88 % dotázaných zaměstnanců. Odpověď ne vybralo

15 zaměstnanců, tedy 17, 44 % dotazovaných zaměstnanců. Poslední možnost výběru neboli odpověď zřídka zaškrtno 41 zaměstnanců, což činí 47,67 % zúčastněných zaměstnanců. Díky tomuto porovnání je zřejmé, že zaměstnavatelé se opravdu aktivněji zajímají v rámci své činnosti o jednotlivá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce.

S ohledem na stanovenou hypotézu byly srovnány zaměstnavatelé vystupující ve státní sféře se zaměstnavateli soukromé sféry ve vztahu k odpovědi ano, kdy zaměstnavatelé státní sféry byli celkem 2 a zaměstnavatelé soukromé sféry celkem v počtu 7. Oba státní zaměstnavatelé odpověděli na tuto otázku ano, tedy ve státní sféře by na straně zaměstnavatele měl být 100% zájem o práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce a vztahující se k činnosti jednotlivých zaměstnavatelů. V soukromém sektoru by tento zájem měl být u 7 zaměstnavatelů z celkem 11 dotazovaných, tj. 63,64 %.

Otázka č. 7: Sledujete aktivně změny týkající se zákoníku práce?

Následující otázkou bylo zjištěno, zda dotazovaní sledují aktivně změny týkající se zákoníku práce, tudíž oproti předchozí otázce nejde pouze o zájem, ale o aktivní činnost. Otázka umožňovala opět tři různé odpovědi, kdy respondenti měli na výběr z možnosti ano/ne/občas. Nejčastější zvolenou odpovědí byla odpověď občas, která získala celkem 44 hlasů. Pro odpověď ne hlasovalo celkem 34 zúčastněných. Naopak pro odpověď ano pouze 21 účastníků výzkumu.

Zajímavé je porovnání pomocí kontingenční tabulky ve spojení s předchozí otázkou, tedy otázkou mapující zájem o práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce. Výsledky jsou následující.

Tabulka č. 7 Zájem vs. aktivní činnost.

		Aktivně sledují změny			
		Ano	Ne	Občas	Celkem
Zajímají se o změny	Ano	21	4	14	39
	Ne	0	15	1	16
	Zřídka	0	15	29	44
	Celkem	21	34	44	99

(zdroj: Vlastní zpracování)

Tato tabulka č. 7 rozvíjí zájem respondentů v rámci svého výkonu práce/činnosti o jednotlivá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce a aktivní činnost spočívající ve sledování změn týkajících se zákoníku práce. První vertikální sloupec tabulky reflektuje odpovědi na otázku: Zajímáte se v rámci svého výkonu práce/činnosti pravidelně o svá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce?. První horizontální řádek tabulky vykazuje výsledky na otázku č. 7, tedy na to, zda jednotliví respondenti aktivně sledují změny týkající se zákoníku práce. Z tohoto propojení lze vysledovat ochotu jednotlivých respondentů k aktivní činnosti neboli ke sledování změn týkajících se zákoníku práce.

Na odpověď vztahující se k zájmu o jednotlivá práva a povinnosti týkající se pracovně-právních vztahů odpovědělo ano 39 respondentů. Ovšem z těchto 39 respondentů pouze 21 sleduje aktivně změny týkající se zákoníku práce. Zbylých 18 respondentů, kteří odpověděli, že mají zájem o svá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, zvolili v následující otázce v počtu 4 osob odpověď ne a v počtu 14 osob odpověď občas. Z toho je tedy viditelné, že respondenti se sice zajímají, ale již aktivně v takovém množství nesledují změny týkající se zákoníku práce.

Naopak oproti tomu 16 respondentů odpovědělo v otázce č. 6, že se nezajímají v rámci výkonu své práce či činnosti o jednotlivá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, v otázce č. 7 posléze odpověděli v počtu 15 osob, že ani aktivně nesledují změny týkající se zákoníku práce. Pouze jeden dotazovaný uvedl, přestože nemá zájem o jednotlivá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, tak občas změny zákoníku sleduje. Z tohoto propojení je zřejmé, že pokud osoby nemají zájem o jednotlivá práva a povinnosti v pracovně-právních vztazích, nesledují ani jejich změny.

Posledním možným propojením je propojení odpovědi zřídka u otázky č. 6 s možnostmi u otázky č. 7. Jak tabulka ukazuje, celkem 44 dotazovaných zvolilo v rámci otázky č. 6 odpověď zřídka, následně pak v následující otázce zvolili v počtu 15 osob odpověď ne a v počtu 29 odpověď občas. Z toho vyplývá, že pokud se osoby pouze zřídka zajímají o svá práva a povinnosti vztahující se k výkonu práce či jejich činnosti vyplývající ze zákoníku práce, pak pouze občas sledují změny týkající se zákoníku práce.

Z tabulky č. 7 je tak vidět rozdíl v zájmu o jednotlivá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce a v aktivním sledování změn. Kdy plošně bylo prokázáno, že více lidí se zajímá o svá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, ale již je aktivně v takové míře nesledují.

Otázka č. 8: Změnil se zákoník práce v posledních dvou letech?

Osmá otázka měla za úkol prokázat znalost změn zákoníku práce. Dotazovaní měli na výběr z celkem 3 odpovědí, kdy první z nich byla ano, druhá ne a třetí nevím. Z celkem 99 dotazovaných odpovědělo 51 respondentů ano, což byla správná odpověď. Skupina v počtu 42 osob zvolila odpověď nevím a posledních 6 dotazovaných zvolilo odpověď ne. Z uvedených počtů tak je zřejmé, že 51,52 % dotazovaných zvolila správnou odpověď, pouhých 6,06 % respondentů zvolilo špatnou odpověď a 42,42 % dotazovaných odpověď na tuto otázku nevědělo.

Díky této otázce bylo zjištěno, že zhruba polovina společnosti v České republice ví o změně zákoníku práce. Podíl společnosti, který neví, zda zákoník práce prošel v posledních dvou letech změnou, je překvapivě velký, celých 42,42 % dotazovaných.

Dle stanovených hypotéz lze předpokládat, že mezi zaměstnanci státního a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce a stejně tak mezi zaměstnavateli ve státním a soukromém sektoru není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce. Následující kontingenční tabulka vyjadřuje spojení této osmé otázky s otázkou č. 2 a 3, tedy s tím, zda dotazovaný vystupuje na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele v soukromé či státní sféře.

Tabulka č. 8 Znalost změny zákoníku práce v souvislosti se zaměstnanci/zaměstnavateli ve státním či soukromém sektoru.

	Ano	Ne	Nevím	Celkem
Zaměstnanec státní sféra	19	1	12	32
Zaměstnanec soukromá sféra	22	4	28	54
Zaměstnavatel státní sféra	2	0	0	2
Zaměstnavatel soukromá sféra	8	1	2	11
Celkem	51	6	42	99

(zdroj: Vlastní zpracování)

Z tabulky č. 8. vychází, že z celkem 13 zaměstnavatelů jich 10 odpovědělo správně, 1 špatně a 2 zaměstnavatelé nevěděli. Procentuálně tedy 76,92 % zaměstnavatelů ví, že se zákoník práce v posledních dvou letech změnil, 7,69 % zaměstnavatelů odpovědělo špatně, tedy myslí si, že se zákoník práce v posledních dvou letech nezměnil a zbylých 15,38 % zaměstnavatelů neví, zda k nějakým změnám došlo.

V porovnání se soukromým a státním sektorem vyšlo najevo, že zaměstnavatelé ve státním sektoru, kterých bylo celkem 2 z 13 zúčastněných zaměstnavatelů dotazníkového šetření, odpověděli na tuto otázku vždy správně, tedy byla zde 100% úspěšnost odpovědi. Zaměstnavatelů v soukromém sektoru bylo 11, přičemž správně odpovědělo 8 z nich, což je 72,73 % z dotazovaných zaměstnavatelů vystupujících v soukromé sféře, špatně odpověděl pouze 1 zaměstnavatel ze soukromé sféry, tj. 9,09 % zaměstnavatelů soukromé sféry a o změně nevěděli celkem 2 zaměstnavatelé ze soukromé sféry, tj. 18,18 % zúčastněných zaměstnavatelů ze soukromé sféry.

Ve vztahu k zaměstnancům, kterých se zúčastnilo dotazníkového šetření celkem 86, bylo zjištěno, že celkem 41 zaměstnanců odpovědělo na tuto otázku správně, 5 zaměstnanců zvolilo špatnou odpověď a 40 zaměstnanců nevědělo, zda k nějakým změnám v zákoníku práce v posledních dvou letech došlo. V přepočtu na procenta pak vyšlo, že 47,67 % zaměstnanců má znalost spočívající v tom, že došlo ke změně v zákoníku práce v posledních dvou letech. Špatnou odpověď zvolilo 5,81 % dotazovaných zaměstnanců a odpověď neví celkem 46,51 % zúčastněných zaměstnanců. Obecně lze tedy soudit, že pouze necelá polovina zaměstnanců ví, že došlo ke změně v rámci zákoníku práce v posledních dvou letech. Téměř stejné procento neví, jestli k nějakým změnám v rámci zákoníku práce v posledních dvou letech vůbec došlo.

Co se týče rozvrstvení zaměstnanců na soukromý a státní sektor bylo zjištěno, že z celkem 32 zúčastněných zaměstnanců působících ve státním sektoru ví o změně zákoníku práce celkem 19 osob, což představuje 59,38 % zaměstnanců státního sektoru. Další 12 zaměstnanců státní sféry, tj. 37,5 % neví, zda k nějaké změně v rámci zákoníku práce v posledních dvou letech došlo a pouze 1 zaměstnanec státní sféry, což tvoří 3,13 %, odpověděl špatně, tedy, že k žádným změnám v rámci zákoníku práce v posledních dvou letech nedošlo. V rámci soukromé sféry se dotazníkového šetření zúčastnilo celkem 54 zaměstnanců, kteří v počtu 22 osob odpověděli na otázku č. 8 ano, tedy zvolilo správnou odpověď. Procentuálně tak správnou odpověď zvolilo celkem 40,74 % zaměstnanců soukromé sféry. Odpověď ne, čili špatnou odpověď, zvolili celkem 4 zaměstnanci soukromé sféry, tedy 7,41 % dotazovaných zaměstnanců soukromé sféry.

Poslední možností byla odpověď neví, kterou v rámci zaměstnanců soukromé sféry zvolilo celkem 51,85 %, což je celkem 28 osob vystupujících na straně zaměstnance v soukromé sféře.

Z výše uvedené tabulky tak vyplývá, že ve vztahu ke stanoveným hypotézám, kdy se předpokládalo, že mezi zaměstnanci či zaměstnavateli soukromého nebo státního sektoru není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce, nebyly tyto teze potvrzeny. U zaměstnavatelů bylo zjištěno, že státní sektor má 100% znalost a ví, že v posledních dvou letech došlo ke změně v zákoníku práce, kdežto zaměstnavatelé soukromého sektoru ví o těchto změnách pouze ze 72,73 %. Je tedy patrné, že státní sektor je lépe informován než sektor soukromý.

V rámci zaměstnanců státní a soukromé sféry nebyla stanovená hypotéza taktéž potvrzena, jelikož zaměstnanci státní sféry mají podstatně lepší informovanost, když správně jich odpovědělo celých 59,38 %, kdežto zaměstnanců soukromé sféry pouze 40,74 %. Je tedy patrné, že zaměstnanci státního sektoru jsou lépe informováni. To dokládá i porovnání špatných odpovědí na tuto otázku, kdy v soukromém sektoru odpovědělo více jak dvakrát tolik zaměstnanců na tuto otázku špatně oproti zaměstnancům státního sektoru.

Otázka č. 9: Pokud se zákoník práce v posledních dvou letech změnil, které z následujících změn proběhly?

Otázka č. 9 se zaměřovala již přímo na jednotlivé změny zákoníku práce, kdy respondenti měli na výběr z celkem 3 možností odpovědí. První variantou byla odpověď ve znění: úprava institutu dovolené, zavedení sdíleného pracovního místa. Další možností byla změna pracovní doby a jako poslední odpověď mohli respondenti zvolit odpověď: žádné změny nenastaly. Správnou odpovědí byla první možnost z výše uvedených, tedy úprava institutu dovolené, zavedení sdíleného pracovního místa. Pro tuto odpověď hlasovalo celkem 77 osob z 99 dotazovaných. Odpověď změna pracovní doby zvolilo pouze 5 osob a odpověď žádné změny nenastaly celkem 17 osob. Špatně tak na tuto odpověď odpovědělo v součtu 17 + 5, tj. celkem 22 osob. Procentuálně tak lze říci, že 77,77 % dotazovaných má znalost o změnách, které v rámci zákoníku práce v posledních dvou letech nastaly. Tento výsledek lze hodnotit jako velice dobrý, jelikož více jak tři čtvrtiny společnosti ví, k jakým změnám v rámci zákoníku práce v posledních dvou letech došlo.

Při zaměření se na špatné odpovědi vyšlo najevo, že pouze 2 zaměstnavatelé odpověděli špatně, přičemž oba tyto zaměstnavatelé byli ze soukromého sektoru a podle jejich odpovědí se jednalo o fyzické osoby, konkrétně ženy ve věku 26-50 let a 51-75 let, které mají základní vzdělání či střední školu s maturitou/učební obor s maturitou. Z toho lze vyvozovat, že právnické osoby jakožto zaměstnavatelé mají lepší znalosti než fyzické osoby jakožto zaměstnavatelé, a to platí i ve vztahu k soukromému a státnímu sektoru, jelikož obě tyto zaměstnavatelky jsou ze soukromého sektoru.

V rámci této otázky odpovědělo celkem 20 zaměstnanců chybně, přičemž celkem 7 ze státního sektoru a 13 ze soukromého sektoru. Na první pohled je vidno, že zaměstnanci státního sektoru mají lepší znalosti než zaměstnanci soukromého sektoru. Je však potřeba vzít v potaz i celkový počet zaměstnanců ze státní a soukromé sféry, neboť zaměstnanců ze státní sféry se tohoto dotazníkového šetření zúčastnilo méně než zaměstnanců soukromé sféry. V tomto poměru pak vychází, že celkem 21,88 % zaměstnanců státního sektoru odpovědělo chybně a 24,07 % zaměstnanců soukromé sféry odpovědělo chybně. Vzhledem ke stanovenému kritériu v metodice výzkumu tak mají zaměstnanci obou sfér srovnatelnou chybovost.

Při rozboru špatných odpovědí zaměstnanců vyšlo najevo, že pouze 2 zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním odpověděli na otázku č. 9 špatně z celkových 23 osob, které uvedly, že mají vysokoškolské vzdělání. Nejčastějšími respondenty, kteří odpověděli na tuto

otázku špatně, byli zaměstnanci se střední školou s maturitou/učebním oborem s maturitou nebo výučním oborem. Z těchto informací vyplývá, že vzdělání ovlivňuje míru znalostí, kdy čím vyšší dosažené vzdělání respondent má, tím je větší pravděpodobnost správné odpovědi, tedy vyšší míra znalostí.

Otázka č. 10: Jaké druhy dovolené může zaměstnanec v rámci aktuální právní úpravy za ideálních podmínek čerpat?

Další otázka si kladla za cíl zjistit orientaci jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů v institutu dovolené, který se rapidně k 1. 1. 2021 změnil. Do konce roku 2020 totiž existovaly 3 druhy dovolené, a to dovolená za kalendářní rok a její poměrná část, dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená. Od 1. 1. 2021 však existují pouze 2 druhy dovolené, a to dovolená za kalendářní rok a její poměrná část a dodatková dovolená. Účastníci výzkumu měli na výběr z celkem 4 možností: dovolená za kalendářní rok a její poměrná část/dovolená za odpracované dny/dodatková dovolená/ani jedna z výše uvedených odpovědí není správná. Zároveň poprvé měli účastníci výzkumu možnost zaškrtnout více než jednu odpověď, kterou považují za správnou.

Na tuto otázku odpovědělo zcela správně pouze 15 zúčastněných osob, tedy tyto osoby zvolily jednak odpověď dovolená za kalendářní rok a její poměrná část a dodatková dovolená. Následující tabulka ukazuje, kolik zaměstnanců ze soukromého sektoru a státního sektoru a kolik zaměstnavatelů ze soukromého a státního sektoru zvolilo správnou odpověď.

Tabulka č. 9: Správná odpověď na otázku č. 10 ve vztahu k zaměstnancům/zaměstnavatelům v soukromém a státním sektoru.

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Soukromá sféra	6	4	10
Státní sféra	4	1	5
Celkem	10	5	15

(zdroj: Vlastní zpracování)

Z výše uvedené tabulky tak vyplývá, že pouze 5 zaměstnavatelů ze zúčastněných 13 odpovědělo na otázku vztahující se k ověření znalostí o druhu dovolené zcela správně, z nichž byl 1 ze státní sféry a 5 ze sféry soukromé. Tedy úspěšnost této odpovědi ve vztahu k zaměstnavatelům ze státní a soukromé sféry byla 50 % u zaměstnavatelů státní sféry a 45,45 % u zaměstnavatelů sféry soukromé. Z tohoto vyplývá, že zaměstnavatelé státní sféry mají lepší znalosti, neboť ve větší míře na otázku č. 10 odpověděli správně oproti zaměstnavatelům sféry soukromé.

Co se týče zaměstnanců, odpovědělo na tuto otázkou pouze 10 zaměstnanců správně z celkem 86 zúčastněných zaměstnanců na výzkumu. Ve vztahu k zaměstnancům se jednalo konkrétně o 6 zaměstnanců ze soukromé sféry a 4 zaměstnance ze státní sféry. V poměru celkových zaměstnanců ze soukromého sektoru, což bylo 54 dotazovaných pak na tuto otázku odpovědělo zcela správně pouze 11,11 % zaměstnanců soukromé sféry. Zaměstnanců ze státní sféry se účastnilo dotazníkového šetření celkem 32, tudíž při správné odpovědi pouze 4 z nich, je úspěšnost odpovědi pouze 12,5 %. Při porovnání státní a soukromé sféry pak vychází, že znalosti ohledně druhů dovolené mají zaměstnanci státního sektoru i soukromého sektoru srovnatelné.

Otázka č. 11: V jakých jednotkách se vypočítává nárok zaměstnance na dovolenou?

Následující otázka byla postavena tak, že měla za cíl zjistit, zda jednotliví účastníci výzkumu ví, v jakých jednotkách se vypočítává nárok zaměstnance na dovolenou. Tato otázka byla zvolena proto, jelikož jednou z nejdůležitějších změn v rámci novely zákoníku práce byla právě změna přepočtu dovolené ze dnů na hodiny. Respondenti tak měli na výběr z možných dvou odpovědí na tuto otázku, a to odpověď v hodinách a odpověď ve dnech. Správná odpověď byla odpověď v hodinách, kdy tuto odpověď zvolilo celkem 76 respondentů, což je 76,77 % ze všech zúčastněných na výzkumu. Špatnou odpověď zvolilo pouze 23 respondentů, tedy 26,26 % dotazovaných. Z tohoto zjištění vyplývá, že více jak tři čtvrtiny společnosti vědí, v jakých jednotkách se aktuálně vypočítává dovolená.

Při spojení s otázkou č. 2, tedy s tím, zda respondent vystupuje na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele, bylo zjištěno, že celkem 64 zaměstnanců odpovědělo na tuto odpověď správně a 22 zaměstnanců špatně. V rámci zaměstnavatelů byla větší úspěšnost správné odpovědi, kdy pouze 1 zaměstnavatel odpověděl na tuto otázku špatně a zbylých 12 zaměstnavatelů správně. Je tedy zřejmé, že zaměstnavatelé mají větší přehled o aktuálních informacích vztahujících se konkrétně k vypočítávání nároku na dovolenou než zaměstnanci.

S ohledem na zaměstnance státní a soukromé sféry bylo zjištěno, že celkem 26 zaměstnanců pracujících ve státním sektoru odpovědělo na tuto otázku správně, což činí celkem 81,25 % zaměstnanců státní sféry zúčastněných na tomto výzkumu. Zaměstnanců soukromé sféry se výzkumu zúčastnilo celkem 54, přičemž 38 z nich odpovědělo na otázku č. 11 správně, to je 70,37 % dotazovaných zaměstnanců soukromého sektoru. Z těchto informací vychází, že zaměstnanci státního sektoru mají lepší znalosti týkající se aktuálního výpočtu dovolené.

Ohledně zaměstnavatelů v soukromém nebo státním sektoru bylo zjištěno, že zaměstnavatelé ve státním sektoru mají 100% znalost výpočtu dovolené, neboť všichni dotazovaní zaměstnavatelé působící ve státní sféře odpověděli na tuto otázku správně. Zaměstnavatelé v soukromé sféře již nemají takové znalosti jako zaměstnavatelé ve sféře státní, jelikož na otázku, v jakých jednotkách se vypočítává nárok zaměstnance na dovolenou odpověděli pouze v 10 z 11 dotazovaných správně, tedy v přepočtu na procenta tj. 90,91 %. Nicméně i přesto, že zaměstnavatelé působící v soukromé sféře nemají 100% znalost, dá se jejich znalost považovat za vysokou, protože ji má přes 90 % dotazovaných zaměstnavatelů ze soukromé sféry.

Z uvedených výsledků k otázce č. 11 tak vychází, že jak zaměstnanci státního sektoru, tak zaměstnanci soukromého sektoru mají ohledně výpočtu dovolené dobré znalosti, přičemž zaměstnanci státní sféry jsou na tom o něco lépe. Stejně tak je tomu u zaměstnavatelů.

Otázka č. 12: Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele po celý kalendářní rok se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin a má nárok na 5 týdnů dovolené. Kolik dovolené za kalendářní rok dle aktuální právní úpravy zaměstnanci náleží?

Otázka č. 12 si kladla za úkol ověřit oproti předchozí otázce praktickou znalost výpočtu dovolené, kdy uvedla konkrétní příklad a chtěla po jednotlivých respondentech uvést konkrétní výpočet nároku na dovolenou za kalendářní rok. Odpověď na tuto otázku čítala celkem 3 možnosti, kdy první z nich byla odpověď 200 hodin, druhá 25 dní a třetí možností byla odpověď 5 týdnů. Správná odpověď na tuto otázku byla 200 hodin, což odpovídalo tomuto výpočtu: $40 \times 5 = 200$ hodin, tedy stanovená týdenní pracovní doba vynásobená výměrou dovolené.

Správnou odpověď z počtu 99 respondentů uvedlo celkem 63 dotazovaných. Dalších 21 dotazovaných uvedlo odpověď 25 dní, tedy odpověď špatnou, která však do konce roku 2020 byla odpovědí správnou, jelikož do konce roku 2020 se vypočítávala dovolená ve dnech.

Poslední možnost 5 týdnů zvolilo 15 respondentů. Úspěšnost této odpovědi tak byla 63,64 %, což znamená, že více jak polovina společnosti dokáže správně vypočítat nárok na dovolenou za kalendářní rok daného zaměstnance.

Při zhodnocení této otázky ve spojení se soukromým a státním sektorem a tím, zda daný respondent vystupoval na straně zaměstnance či zaměstnavatele vyšly najevo tyto hodnoty, které zachycuje následující tabulka.

Tabulka č. 10 Správná odpověď na otázku č. 12 ve vztahu k zaměstnancům/zaměstnavatelům v soukromém a státním sektoru.

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Soukromá sféra	31	10	41
Státní sféra	20	2	22
Celkem	51	12	63

(zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č. 10 zachycuje rozvrstvení jednotlivých respondentů, kteří na otázku č. 12 odpověděli správně, tedy zvolili odpověď 200 hodin. Ze 63 osob, které zvolily správnou odpověď, bylo celkem 51 zaměstnanců a 12 zaměstnavatelů, přičemž 41 bylo ze soukromé sféry a 22 ze státního sektoru.

Při propojení státního sektoru či soukromého sektoru a tím, zda jednotliví respondenti, kteří odpověděli správně, vystupují na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele bylo zjištěno, že zaměstnavatelé ze státní sféry dokážou ve 100 % správně vypočítat nárok zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok. Zaměstnavatelé ze soukromého sektoru pak vypočtou správně dovolenou za kalendářní rok jednotlivého zaměstnance v 10 z celkem 11 případů, tj. správnost 90,91 %.

Při porovnání s výsledky předchozí otázky, tedy otázky č. 11, vychází vyhodnocení zaměstnavatelů státního a soukromého sektoru naprosto totožně s touto otázkou. To znamená, že zaměstnavatelé obou sektorů mají stejnou teoretickou i praktickou znalost výpočtu dovolené, přičemž zaměstnavatelé ze státního sektoru mají tyto znalosti lepší, jelikož v obou rozebraných otázkách – otázka č. 11 a otázka č. 12 byl jejich výsledek stoprocentní.

Co se týče zaměstnanců, kteří odpověděli na tuto otázku správně ve srovnání s jejich pozicí v soukromém nebo státním sektoru, bylo zjištěno, že zaměstnanců pracujících ve státním sektoru, kteří prokázali praktickou znalost výpočtu dovolené za kalendářní rok je 20 z celkem 32 dotazovaných. Oproti tomu zaměstnanců pracujících v soukromé sféře je 54 a 31 z nich odpovědělo na tuto otázku správně. V přepočtu na procenta pak vychází, že zaměstnanci státní sféry dokázali v 62,5 % odpovědět na tuto otázku správně, tedy vypočítat daný příklad. Zaměstnanci soukromé sféry poté odpověděli na tuto otázku v 57,41 % správně. Opět je z těchto výsledků vidno, že zaměstnanci státní sféry mají lepší praktické znalosti výpočtu dovolené než zaměstnanci soukromé sféry. Ve spojení s předchozí otázkou, tj. otázka č. 11 je zřejmé, že zaměstnanci státního sektoru mají lepší teoretické i praktické znalosti týkající se výpočtu nároku dovolené za kalendářní rok.

Zajímavé je ještě propojení správné odpovědi na otázku č. 11 s odpověďmi na tuto otázku, což ukazuje následující tabulka.

Tabulka č. 11 Porovnání teoretických a praktických znalostí výpočtu dovolené.

	200 hodin	25 dní	5 týdnů	Celkem
Zaměstnanec soukromá sféra	31	3	4	38
Zaměstnanec státní sféra	20	5	1	26
Zaměstnavatel soukromá sféra	10	0	0	10
Zaměstnavatel státní sféra	2	0	0	2
Celkem	63	8	5	76

(zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č. 11 bere v potaz pouze respondenty, kteří odpověděli na otázku č. 11 správně, tedy prokázali své teoretické znalosti při výpočtu dovolené, když odpověděli, že nárok na dovolenou se vypočítává v hodinách. Tuto znalost prokázalo celkem 76 respondentů, z nichž 64 bylo zaměstnanců (26 státní sektor, 38 soukromý sektor) a 12 zaměstnavatelů (2 státní sektor, 10 soukromý sektor). Následně bylo zjištěno, co respondenti, kteří odpověděli na otázku č. 11 správně, odpověděli na otázku č. 12. Toto spojení by mělo ověřit i jejich praktickou znalost, tedy zda jsou schopni vypočítat konkrétní nárok zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok. Tuto praktickou znalost prokázalo celkem 63 dotazovaných ze 76, kteří prokázali znalost teoretickou, tudíž 82,89 % dotazovaných, kteří prokázali teoretickou znalost výpočtu dovolené, ji dokáží vypočítat i prakticky. Zaměstnavatelé státního i soukromého sektoru jsou v tomto stoprocentní, neboť ani jeden z nich, co prokázal teoretickou znalost výpočtu dovolené neodpověděl na otázku č. 12 špatně.

Co se týče zaměstnanců, tak ti svou praktickou znalost výpočtu nároku na dovolenou za kalendářní rok již v takové míře jako zaměstnavatelé neprokázali. Zaměstnanci s teoretickou znalostí totiž ve 13 případech odpověděli na otázku č. 12 chybně, když zvolili odpověď 25 dní nebo odpověď 5 týdnů. Ve spojení s tím, zda šlo o zaměstnance soukromého nebo státního sektoru bylo zjištěno, že celkem 7 zaměstnanců ze soukromé sféry má znalosti pouze teoretické a nikoliv praktické. U zaměstnanců státní sféry to bylo celkem 7 zaměstnanců, kteří prokázali teoretické znalosti, praktické však ne. Procentuálně se jedná o 23,08 % zaměstnanců státní sféry, kteří praktickými znalostmi nedisponují. U zaměstnanců soukromé sféry je to pak 18,42 %.

Jedná se tedy o první výsledek, kdy zaměstnanci státní sféry vyšli v porovnání se zaměstnanci soukromé sféry hůře, neboť prokázání jejich praktických znalostí ve vztahu k výpočtu nároku dovolené vykazovalo vyšší chybovost. Oproti tomu zaměstnavatelé z obou sektorů prokázali, že pokud mají teoretické znalosti, pak mají i znalosti praktické.

Otázka č. 13: Slyšeli jste někdy o institutu sdíleného pracovního místa?

Další otázka se již vztahovala k institutu sdíleného pracovního místa, který představila novela zákoníku práce jako novinku, jež je možno zavést od 1. ledna 2021. Cílem otázky bylo zjistit, zda společnost má vůbec povědomí o tomto institutu. Na výběr tak měli respondenti celkem ze 3 odpovědí. První odpověď byla ano, druhá ne a třetí nevím. Nejvíce dotazovaných vybralo odpověď ne, a to celkem ve 47 případech z celkových 99. Na druhém místě skončila odpověď ano s počtem 42 hlasů a odpověď nevím zvolilo 10 respondentů. Z výsledků tak vyplývá, že 47,47 % dotazovaných neslyšelo o institutu sdíleného pracovního místa, 42,42 % dotazovaných

o tomto institutu slyšelo a 10,10 % respondentů neví, zda slyšeli o institutu sdíleného pracovního místa.

Díky využití kontingenční tabulky byly dány do souvislosti odpovědi na tuto otázku s odpověďmi na otázku č. 2, tedy na otázku, ve které daný respondent vybral, zda vystupuje na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele a taktéž s odpověďmi na otázku č. 3, zda vystupuje respondent ve státním nebo soukromém sektoru při výkonu své práce/činnosti. Bylo prokázáno následující.

Tabulka č. 12 Ponětí o institutu sdíleného pracovního místa ve vztahu k zaměstnancům/zaměstnavatelům ve státní či soukromé sféře.

	Ano	Ne	Nevím	Celkem
Zaměstnanec soukromá sféra	16	31	7	54
Zaměstnanec státní sféra	15	14	3	32
Zaměstnavatel soukromá sféra	9	2	0	11
Zaměstnavatel státní sféra	2	0	0	2
Celkem	42	47	10	99

(zdroj: Vlastní zpracování)

Z tabulky č. 12 je vidět rozvrstvení společnosti ve vztahu k ponětí o institutu sdíleného pracovního místa. O institutu sdíleného pracovního místa tak slyšelo celkem 31 zaměstnanců, z toho 16 ze soukromého sektoru a 15 ze sektoru státního. Neslyšelo o něm celkem 45 zaměstnanců, přičemž 31 z nich bylo ze soukromé sféry a 14 ze sféry státní. Odpověď neví zvolilo celkem 10 zaměstnanců. Procentuálně potom 46,85 % zaměstnanců státního sektoru již slyšelo o institutu sdíleného pracovního místa. V porovnání se zaměstnanci soukromého sektoru je vidět, že zaměstnanci státní sféry jsou lépe informováni, neboť pouze 29,63 % zaměstnanců soukromého sektoru slyšelo o institutu sdíleného pracovního místa.

Ve vztahu k zaměstnavatelům poté vyšlo najevo, že zaměstnavatelé státní sféry mají 100% znalost, neboť všichni zaměstnavatelé státní sféry odpověděli, že již o institutu sdíleného pracovního místa slyšeli. Kdežto zaměstnavatelé ze soukromé sféry slyšeli o institutu sdíleného pracovního místa pouze z 81,82 %. Zaměstnavatelé ze státní sféry jsou tak lépe informováni než zaměstnavatelé soukromé sféry.

Otázka č. 14: Jaký je základní princip sdíleného pracovního místa?

Následující otázka měla za úkol zjistit, zda respondenti ví, jaký je základní princip institutu sdíleného pracovního místa. Jak již bylo řečeno v rámci teoretické části, institut sdíleného pracovního místa je absolutní novinkou a lze ho využívat od počátku roku 2021. V praxi je tak pouhý rok. Respondenti měli na výběr z celkem tří odpovědí, kdy první z nich zněla: Spočívá v tom, že zaměstnavatel má možnost uzavřít se dvěma a více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce dohody, na základě kterých si budou zaměstnanci sami rozvrhovat pracovní dobu do směn. Druhou volbou byla odpověď: Spočívá v tom, že zaměstnavatel má možnost uzavřít se dvěma a více zaměstnanci dohody, na základě kterých si budou zaměstnanci sami rozvrhovat pracovní dobu do směn. Poslední odpovědí byla odpověď neví. Správnou odpovědí byla odpověď první, tedy spočívá v tom, že zaměstnavatel má

možnost uzavřít se dvěma a více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce dohody, na základě kterých si budou zaměstnanci sami rozvrhovat pracovní dobu do směn.

Ze zjištěných výsledků vyšlo najevo, že nejvíce osob zvolilo odpověď 'nevím', a to v počtu 46. Správnou odpověď pak vybralo 44 osob a 9 osob uvedlo chybnou odpověď. Procentuálně tak správně odpovědělo celkem 44,44 % dotazovaných. Opět došlo k porovnání odpovědí u zaměstnanců a zaměstnavatelů v rámci státního či soukromého sektoru, kdy vyšlo najevo, že celkem 33 zaměstnanců odpovědělo na tuto otázku správně, z nichž 18 jsou zaměstnanci státního sektoru a 15 zaměstnanci sektoru soukromého. Úspěšnost správné odpovědi u zaměstnanců státního sektoru je 18 z celkem 32 dotazovaných zaměstnanců státního sektoru, tj. 56,25 %. U zaměstnanců soukromého sektoru je pak úspěšnost 15 z 54 dotazovaných zaměstnanců soukromého sektoru, tj. 27,78 %. Je zde tedy vidět velký rozdíl ve znalostech týkajících se institutu sdíleného pracovního místa, neboť zaměstnanci státního sektoru mají takřka dvojnásobnou znalost, co zaměstnanci soukromého sektoru.

Co se týče zaměstnavatelů, ze 13 zúčastněných odpovědělo celkem 11 správně, z nichž 2 byli ze státního sektoru a 9 ze sektoru soukromého. Jak je vidno, státní sektor zaměstnavatelů byl opět 100%, jelikož celkový počet zúčastněných zaměstnavatelů působících ve státním sektoru byl 2. Zaměstnavatelé soukromého sektoru pak mají znalost o institutu sdíleného pracovního místa v rozsahu 81,81 %, když 9 z 11 dotazovaných zaměstnavatelů soukromého sektoru odpovědělo na tuto otázku správně. Při porovnání zaměstnavatelů státního a soukromého sektoru je zřejmé, že zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší znalosti než zaměstnavatelé soukromého sektoru.

Následně bylo i vyhodnoceno, kolik zaměstnanců státního a soukromého sektoru a kolik zaměstnavatelů státního a soukromého sektoru, kteří odpověděli na otázku, zda slyšeli někdy o institutu sdíleného pracovního místa, odpověděli na tuto otázku č. 14 správně, tedy kolik procent z nich potvrdilo své znalosti. V celkovém součtu to bylo celkem 34 respondentů, kteří slyšeli o institutu sdíleného pracovního místa a zároveň prokázali znalost principu tohoto institutu. Z 34 zmíněných respondentů se jednalo celkem o 10 zaměstnavatelů, z čehož 2 byli ze státního sektoru a 8 ze soukromého sektoru. Z tohoto tak vyplývá, že jeden zaměstnavatel ze soukromého sektoru, tak odpověděl na otázku č. 14 sice správně, ale v otázce přecházející neuvedl, že již slyšel o institutu sdíleného pracovního místa. Po detailním rozboru jednotlivých odpovědí bylo zjištěno, že tento zaměstnavatel uvedl v otázce č. 13 odpověď 'ne'. Znalost institutu sdíleného pracovního místa tak prokázalo 100 % zaměstnavatelů státního sektoru. V sektoru soukromém pak byla ve vztahu k odpovědi ano na otázku č. 13 prokázána znalost u 8 z 9 zaměstnavatelů soukromého sektoru, tj. 88,89 %, kteří v otázce č. 13 uvedli, že slyšeli o institutu sdíleného pracovního místa. V tomto vztahu tak vyšší znalost principu institutu sdíleného pracovního místa mají zaměstnavatelé ze státního sektoru.

3. Část dotazníkového šetření – institut stravenkového paušálu

Otázka č. 15: Slyšeli jste někdy o stravenkovém paušálu?

Otázkou č. 15 je zahájena třetí část dotazníkového šetření, která se vztahuje k institutu stravenkového paušálu a má za úkol dokázat informovanost respondentů o fungování a možnosti využití tohoto institutu v praxi. Tato otázka konkrétně zjišťuje, zda již respondenti někdy slyšeli o institutu stravenkového paušálu a dává jim na výběr ze 3 možností. První možnost odpovědi byla odpověď 'ano', druhá 'ne' a jako poslední možnost byla na výběr možnost 'možná'.

Nejvíce dotazovaných zvolilo odpověď ano, a to v počtu 65 osob. Odpověď ne zvolilo 19 osob a 15 respondentů uvedlo, že možná o tomto institutu slyšelo. Celkem tedy 65,66 % všech dotazovaných někdy slyšela o stravenkovém paušálu.

Ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům soukromého a státního sektoru vyšlo najevo, že celkem 54 zaměstnanců obou sektorů o stravenkovém paušálu někdy slyšelo, 18 zaměstnanců o tomto institutu neslyšelo a 14 zaměstnanců obou sfér uvedlo odpověď možná. U zaměstnavatelů vyšlo najevo, že celkem 11 zaměstnavatelů již někdy o institutu stravenkového paušálu slyšelo, pouze jeden zaměstnavatel neslyšel a jeden možná slyšel. Z toho vyplývá, že zaměstnavatelé jsou více informovaní než jednotliví zaměstnanci.

Při využití kontingenční tabulky a spojení pozice zaměstnance a zaměstnavatele se státním a soukromým sektorem a s odpovědí na tuto otázku č. 15 bylo zjištěno následující.

Tabulka č. 13 Ponětí o institutu stravenkového paušálu ve vztahu k zaměstnancům/zaměstnavatelům ve státní či soukromé sféře.

	Ano	Ne	Možná	Celkem
Zaměstnanec soukromá sféra	33	14	7	54
Zaměstnanec státní sféra	21	4	7	32
Zaměstnavatel soukromá sféra	9	1	1	11
Zaměstnavatel státní sféra	2	0	0	2
Celkem	65	19	15	99

(zdroj: Vlastní zpracování)

Výše uvedená tabulka tak ukazuje, kolik zaměstnanců ze státní a soukromé sféry a kolik zaměstnavatelů ze státní a soukromé sféry již někdy slyšelo o stravenkovém paušálu. Z dat v tabulce č. 13 pak vychází, že celkem 54 zaměstnanců již někdy slyšelo o stravenkovém paušálu, přičemž z těchto 54 zaměstnanců je 33 ze soukromé sféry a 21 ze sféry státní. V poměru k počtu zúčastněných zaměstnanců ze státního sektoru, tj. 32, tak již 65,63 % někdy slyšelo o institutu stravenkového paušálu. Ohledně zaměstnanců soukromého sektoru je to 33 z celkem 54 zúčastněných zaměstnanců soukromé sféry, tedy 61,11 % z nich již někdy slyšelo o stravenkovém paušálu. Je tedy zřejmé, že zaměstnanci státní sféry jsou lépe informovaní ve vztahu k existenci stravenkového paušálu, neboť o něm slyšeli ve větší míře než zaměstnanci soukromého sektoru.

Ohledně zaměstnavatelů pak z celkem 13 zúčastněných, kdy 11 jich bylo ze soukromé sféry a 2 ze sféry státní, bylo zjištěno, že zaměstnavatelé státní sféry ve 100 % slyšeli o stravenkovém paušálu. Zaměstnavatelů ze soukromé sféry slyšelo o stravenkovém paušálu celkem 9 z 11 dotázaných, tj. 81,82 %. Z tohoto porovnání pak vyplývá, že zaměstnavatelé ve státním sektoru mají lepší informace než zaměstnavatelé soukromé sféry.

Otázka č. 16: Co je to stravenkový paušál?

Následující otázka zjišťovala, zda jednotliví respondenti vědí, co je to stravenkový paušál. Odpověď na tuto otázku umožňovala celkem 4 různé odpovědi, a to peněžitý příspěvek na stravování/nepeněžní plnění ve formě stravenek/dotovaná strava v rámci závodního stravování/nevím. Správná odpověď byla odpověď ve formě peněžitý příspěvek na stravování.

Nejčastěji vybranou odpovědí byla odpověď peněžítý příspěvek na stravování, tedy odpověď správná, a to v 57 případech z 99, tj. 57,58 %. Odpověď nepeněžní plnění ve formě stravenek zvolilo celkem 21 dotazovaných, odpověď dotovaná strava v rámci závodního stravování zvolili celkem 4 respondenti a odpověď nevím celkem 17 dotazovaných.

S ohledem na zaměstnance a zaměstnavatele obou sektorů bylo zjištěno, že správně na otázku č. 16 odpovědělo celkem 47 zaměstnanců a 10 zaměstnavatelů. Zaměstnanců, kteří vybrali správnou odpověď a vykonávají svou práci v soukromém sektoru je 28 a zaměstnanců, kteří vybrali správnou odpověď a vykonávají svou práci ve státním sektoru je 19. Vzhledem k počtu dotazových zaměstnanců sektoru soukromého, tedy počtu 54, jich 28 odpovědělo správně, což je v přepočtu na procenta celkem 51,85 %. U zaměstnanců státního sektoru pak odpovědělo správně na tuto otázku z 32 dotázaných zaměstnanců státního sektoru celkem 19, tj. 59,36 %. Z těchto výsledků tak vyplývá, že státní sektor zaměstnanců má lepší znalosti o stravenkovém paušálu než zaměstnanci soukromého sektoru, jelikož ví, že institut stravenkového paušálu představuje peněžítý příspěvek na stravování.

U zaměstnavatelů obou sfér vyšlo najevo, že všichni dotazovaní zaměstnavatelé ze státní sféry odpověděli na tuto otázku správně, tedy mají 100% úspěšnost na odpověď u této otázky. Zaměstnavatelé ze soukromé sféry odpověděli na tuto otázku celkem v 8 z 11 případů správně, tedy je zde 72,73% úspěšnost. Při porovnání jednotlivých zaměstnavatelů pak vyšlo najevo, že zaměstnavatelé ze státní sféry mají lepší znalost institutu stravenkového paušálu.

Další porovnání výsledků na tuto otázku nastalo při propojení s přechozí otázkou, kdy respondenti odpověděli na otázku č. 15 ano. Toto propojení prokázalo, zda respondenti, kteří již slyšeli o stravenkovém paušálu, vědí, co stravenkový paušál přesně znamená. Celkem tak z 65 respondentů, kteří odpověděli na otázku č. 15 ano, odpovědělo na šestnáctou otázku správně 50 osob. Z těchto 50 osob šlo o 10 zaměstnavatelů a 40 zaměstnanců. Zaměstnavatelé ze státní sféry opět prokázali 100% znalost, zaměstnavatelé ze soukromé sféry poté z počtu 9 zaměstnavatelů soukromé sféry, kteří již slyšeli o institutu stravenkového paušálu, pak odpověděli v počtu 8 správně na otázku, co je to stravenkový paušál. Úspěšnost je tak zde 88,89 %. Zaměstnanci, kteří již slyšeli o stravenkovém paušálu, byli v počtu 21 zaměstnanci státní sféry a z těch 21 zaměstnanců státní sféry zvolilo správnou odpověď na tuto otázku celkem 15 zaměstnanců státní sféry, což činí 71,43 %. U zaměstnanců ze soukromého sektoru to bylo celkem 33 dotazovaných, kteří již někdy slyšeli o stravenkovém paušálu a z těch 33 dotazovaných pak správnou odpověď zvolilo v součtu 25 dotazovaných zaměstnanců soukromého sektoru, tudíž 75,76 % dotazovaných zaměstnanců soukromé sféry. Zaměstnanci soukromé sféry, kteří uvedli, že již slyšeli o stravenkovém paušálu tak prokázali větší znalost než zaměstnanci státní sféry ve vztahu k významu stravenkového paušálu, výsledky se však liší pouze minimálně. Může to být z důvodu toho, že v tomto srovnání nebylo počítáno s odpovědí možná, kterou mohli respondenti zvolit v otázce č. 15.

Otázka č. 17: Od kdy lze využívat stravenkový paušál?

Tato otázka ověřovala znalost společnosti vztahující se k institutu stravenkového paušálu, a to konkrétně od kdy je možné stravenkový paušál využívat. Na výběr měli respondenti z celkem 4 odpovědí, přičemž první možnou odpovědí bylo od roku 2020. Druhou odpovědí, kterou měli dotazovaní na výběr, byla odpověď od roku 2021, která byla odpovědí správnou. Další, třetí možností pak bylo od roku 2022 a jako poslední mohli zvolit odpověď nevím. Nejvíce z dotazovaných zvolilo odpověď správnou, a to odpověď od roku 2021, kdy tato odpověď byla zvolena v počtu 37 hlasů z 99 možných. Úspěšnost této otázky tak byla 37,37 % ze všech dotazovaných. Druhou nejvíce volenou odpovědí byla odpověď nevím v počtu 33 ze všech 99 dotazovaných. Odpověď od roku 2020 zvolilo celkem 20 osob a odpověď od roku 2020 celkem 9 účastníků dotazníkového šetření. Z těchto plošných výsledků lze vyčíst, že přestože

osoby již slyšely o stravenkovém paušálu, nemají o něm již takové informace, neboť správnou odpověď zvolilo pouze 37,37 % všech dotazovaných.

Opět při porovnání ve sféře státní a soukromé ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům a zaměstnavatelům vyšlo, že správnou odpověď zvolilo pouze 29 zaměstnanců a 8 zaměstnavatelů. Z 29 zaměstnanců to bylo 19 zaměstnanců soukromého sektoru a 10 zaměstnanců sektoru státního. Úspěšnost zaměstnanců v odpovědi na tuto otázku byla ve státním sektoru 10 z 32 dotázaných, tj. 31,25 % a v soukromém sektoru 19 z 54 zúčastněných zaměstnanců soukromého sektoru, tj. 35,19 %. Jak je vidno, zaměstnanci soukromého sektoru ve větší míře ví, od kdy lze vypočítat stravenkový paušál.

Ve vztahu k jednotlivým zaměstnavatelům, kteří se pohybují ve státní a soukromé sféře a kteří odpověděli na otázku č. 17 správně, bylo zjištěno, že celkem 2 ze 2 zúčastněných zaměstnavatelů státního sektoru má znalost, od kdy lze využívat institut stravenkového paušálu, tedy je zde 100% úspěšnost odpovědi na tuto otázku. Ohledně zaměstnavatelů soukromého sektoru výsledky ukázaly, že pouze 6 z celkových 11 zaměstnavatelů soukromého sektoru, kteří se dotazníkového šetření zúčastnili, odpovědělo na tuto otázku správně. Úspěšnost zaměstnavatelů soukromého sektoru je tak 54,55 %. Na základě tohoto rozboru tak lze říct, že zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší informace vztahující se k stravenkovému paušálu, neboť ve 100 % odpověděli na otázku od kdy lze využívat stravenkový paušál správně.

Otázka č. 18: Jaká je aktuální maximální výše stravenkového paušálu osvobozená od daně z příjmů u zaměstnance?

Následující otázka si kladla za úkol zjistit, zda účastníci výzkumu vědí, jaká je maximální výše stravenkového paušálu osvobozená od daně z příjmů u zaměstnance. Tato otázka byla zvolena proto, aby bylo zjištěno, zda si dotazovaní uvědomují dopady stravenkového paušálu na daň z příjmů zaměstnance a ví tak, v čem spočívá jeho princip. Dotazovaní měli na výběr z celkem 4 odpovědí: 82,60 Kč/75,60Kč/Není zde žádný limit/Nevím. Nejvíce četnou odpovědí se stala odpověď nevím, a to v počtu 52 hlasů z 99 dotazovaných. Správnou odpověď, tedy odpověď 82,60 Kč zvolilo pouze 26 osob z celkového vzorku. Úspěšnost odpovědi na tuto otázku tak byla pouze 26,26 % ze všech dotazovaných.

Při porovnání správné odpovědi na tuto otázku se zaměstnanci a zaměstnavateli obou sektorů, bylo zjištěno, že pouze 16 zaměstnanců zvolilo správnou odpověď na otázku č. 18. Zaměstnavatelů odpovědělo správně celkem 10 z celkových 13 zúčastněných. Při rozvrstvení jednotlivých zaměstnanců na státní a soukromý sektor bylo zjištěno, že 8 zaměstnanců ze soukromé sféry odpovědělo na tuto otázku správně a taktéž i 8 zaměstnanců ze státní sféry. Procentuálně tak odpovědělo na tuto otázku 8 z 54 zaměstnanců soukromého sektoru, tedy 14,81 %. U zaměstnanců státní sféry to bylo 8 z 32 účastníků vystupujících v pozici zaměstnance ve státní sféře, tudíž 25 %. Ohledně aktuální maximální výše stravenkového paušálu, která je osvobozena od daně z příjmu u zaměstnance, prokázali lepší znalosti zaměstnanci státního sektoru.

U zaměstnavatelů vyšlo najevo, že všichni zaměstnavatelé ze státního sektoru odpověděli na tuto otázku správně. Zaměstnavatelé ze soukromého sektoru pak v počtu 8 z 11 dotazovaných zaměstnavatelů soukromého sektoru, úspěšnost správné odpovědi je tedy u zaměstnavatelů soukromé sféry 72,73 %. Při porovnání úspěšnosti odpovědi na tuto otázku pak vychází, že zaměstnavatelé státního sektoru jsou ve vztahu k aktuální maximální výši stravenkového paušálu, která je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů, lépe informováni.

Otázka č. 19: Jaká je aktuální maximální výše stravenkového paušálu uznatelného jako daňový náklad zaměstnavatele?

Tato otázka zjišťovala, zda společnost ví, jaká je aktuální maximální výše stravenkového paušálu, která je uznatelná jako daňový náklad zaměstnavatele. Otázka č. 19 byla zvolena v souvislosti s otázkou č. 18, jelikož stravenkový paušál představuje výhody jednak pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Dotazovaní při odpovědi na tuto otázku měli celkem 4 možnosti, které jsou totožné s odpověďmi na otázku č. 18, tedy odpověď 82,60 Kč, či 75,60Kč, či Není zde žádný limit, nebo Nevím. Opět nejvíce četnou odpovědí byla odpověď „Není zde žádný limit“, zvolilo jen 25 účastníků dotazníkového šetření, to znamená, že úspěšnost této otázky byla pouze 25,25 %.

Následně byli pomocí kontingenční tabulky porovnány výsledky dotazovaných, kteří zvolili na tuto otázku správnou odpověď. Ze srovnání vychází, že na tuto otázku odpovědělo celkem 25 osob správně, přičemž 17 z nich bylo zaměstnanci a 8 z nich zaměstnavateli. Ze zmíněných 17 zaměstnanců šlo o 11 zaměstnanců ze soukromého sektoru a o 6 zaměstnanců ze státní sféry. V poměru 11 z 54 zúčastněných zaměstnanců soukromé sféry byla správnost odpovědi na tuto otázku 20,37 % u zaměstnanců soukromé sféry. Zaměstnanci státní sféry potom na tuto otázku odpověděli v počtu 6 z 32 dotazovaných správně, tedy úspěšnost odpovědi zde byla 18,75 %. Znalosti v této oblasti tedy mají zaměstnanci obou sektorů srovnatelné.

U 8 zaměstnavatelů, kteří na tuto otázku odpověděli správně, bylo zjištěno, že 6 z nich byli zaměstnavatelé soukromé sféry a 2 zaměstnavatelé ze státního sektoru. Opět při použití procentuální úspěšnosti tak vychází, že zaměstnavatelé státního sektoru mají 100% znalost odpovědi na otázku č.19, tedy ví, jaká je maximální výše stravenkového paušálu uznatelného jako daňový náklad zaměstnavatele. Oproti tomu zaměstnavatelé soukromého sektoru tuto znalost mají pouze v 54,55 %, neboli 6 z 11 zaměstnavatelů soukromého sektoru tuto znalost má. Jak je vidno, zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší informovanost ve vztahu k aktuální maximální výši stravenkového paušálu, kterou si může zaměstnavatel uplatnit jako daňový náklad.

Dále byla tato otázka vyhodnocena i v souladu s předcházející otázkou – otázkou č. 18, aby bylo vidět, kolik zaměstnanců či zaměstnavatelů státní a soukromé sféry se plně orientuje v této problematice. Došlo tedy k propojení správné odpovědi na otázku č. 18 a propojení správné odpovědi na otázku č. 19 ve vztahu k pozici zaměstnanec/zaměstnavatel a tím, zda vystupují v soukromé nebo státní sféře. Díky tomuto propojení bylo zjištěno, že pouze 17 respondentů z celkových 99 odpovědělo na otázku č. 18 i otázku č. 19 správně, tedy svou znalost prokázalo pouze 17,17 % dotazovaných. Při rozvrstvení těchto respondentů, kteří odpověděli na obě zmíněné otázky správně, bylo zjištěno, že se jedná o 7 zaměstnavatelů (2 ze státního sektoru, 5 ze soukromého sektoru) a 10 zaměstnanců (4 ze státní sféry, 6 ze soukromého sektoru). Procentuálně tak byla znalost ohledně daňových aspektů stravenkového paušálu prokázána u 53,85 % všech zúčastněných zaměstnavatelů a 11,63 % všech zúčastněných zaměstnanců. Je tedy patrné, že zaměstnavatelé mají lepší znalost ohledně daňových aspektů stravenkového paušálu než zaměstnanci.

Při rozložení na soukromý a státní sektor pak vyšlo najevo, že zaměstnavatelé soukromého sektoru mají tuto znalost (správná odpověď na otázku č. 18 a č. 19) v rozsahu 5 z 11, tj. 45,45 % zaměstnavatelů ze soukromého sektoru ví, jaké jsou daňové aspekty stravenkového paušálu. Oproti tomu zaměstnavatelé státního sektoru to vědí ve 100 %. U zaměstnanců své vědomosti prokázalo celkem 6 z 54 zaměstnanců soukromého sektoru, tj. 11,11 % a u zaměstnanců státního sektoru to bylo 4 z 32, tj. 12,5 % všech zaměstnanců státního sektoru. Lze tak vyhodnotit, že zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší znalosti ohledně daňových

aspektů stravenkového paušálu než zaměstnavatelé ze soukromé sféry. U zaměstnanců jednotlivých sfér jsou výsledky vyrovnané, tedy není zde žádný rozdíl v informovanosti ohledně daňových aspektů vztahujících se ke stravenkovému paušálu.

Otázka č. 20: Jsou výhodnější stravenky nebo peněžitý příspěvek na stravování?

Následující otázka sleduje přehled společnosti vztahující se k výhodnosti stravenek a peněžitého příspěvku na stravování. Otázka dává respondentům na výběr z celkem 5 odpovědí, kdy první možnou odpovědí je odpověď stravenky. Druhá odpověď, která je osobám umožněna, je odpověď peněžitý příspěvek na stravování. Následně mohou zvolit i odpověď, že oboje je stejně výhodné. Další čtvrtou možnou odpovědí je odpověď: Záleží na konkrétní výši stravenky nebo peněžitého příspěvku na stravování, a zda se jedná o zaměstnance nebo zaměstnavatele. Poslední možnou odpovědí je odpověď nevím. Správnou odpovědí je čtvrtá možnost, tedy odpověď: Záleží na konkrétní výši stravenky nebo peněžitého příspěvku na stravování, a zda se jedná o zaměstnance nebo zaměstnavatele. Správně pak na tuto otázku odpovědělo celkem 37 respondentů, tudíž úspěšnost odpovědi této otázky byla 37,37 % ze všech dotazovaných.

Při zohlednění počtu zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří odpověděli na tuto otázku správně vyšlo najevo, že otázku správně zodpovědělo 8 zaměstnavatelů a 29 zaměstnanců. Z těchto 8 zaměstnavatelů se jednalo o 2 zaměstnavatele státní sféry a 6 zaměstnavatelů soukromé sféry. Úspěšnost odpovědi zaměstnavatelů státní sféry na tuto otázku tak byla 100 %, u zaměstnavatelů soukromé sféry to bylo 54,55 %. Je tedy zřejmé, že zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší ponětí o výhodnosti institutu stravenkového paušálu ve vztahu ke stravenkám.

U zaměstnanců, kteří zvolili správnou odpověď na tuto dvacátou otázku, bylo prokázáno, že se jednalo o 13 zaměstnanců státního sektoru a 16 zaměstnanců soukromé sféry. Správně tak na tuto otázku odpovědělo 13 z 32 zaměstnanců státního sektoru, tj. 40,63 % a u zaměstnanců soukromého sektoru to bylo 16 z 54 zaměstnanců soukromého sektoru, tedy 29,63 %. Z těchto výsledků pak vyplývá, že zaměstnanci státního sektoru mají lepší přehled o výhodnosti stravenek a stravenkového paušálu, když zvolili správnou odpověď, a to že záleží na konkrétní výši stravenky nebo peněžitého příspěvku na stravování a zda se jedná o zaměstnance nebo zaměstnavatele.

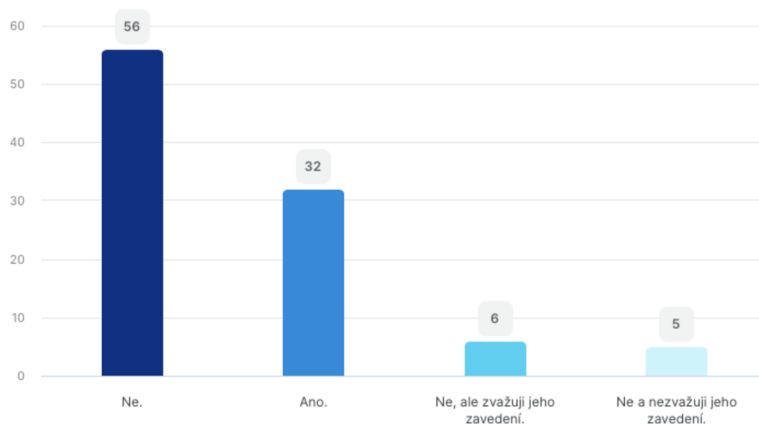
Otázka č. 21: Využíváte stravenkový paušál? Pokud jste zaměstnavatel a nevyužíváte stravenkový paušál, zvažujete jeho zavedení?

Poslední otázka třetí části dotazníkového šetření byla cílena na zjištění, jaké procento dotazovaných využívá stravenkový paušál. Zarovně v případě zaměstnavatelů byla tato otázka upřesněna tak, že pokud jednotliví zaměstnavatelé stravenkový paušál nevyužívají, jestli zvažují jeho zavedení. Odpovědi na tuto otázku byly celkem 4, přičemž první možnost byla ano, druhá ne, třetí ne, ale zvažuji jeho zavedení a poslední čtvrtou možností byla odpověď ne a nezvažuji jeho zavedení.

Jednotliví respondenti odpověděli na otázku č. 21 tak, jak ukazuje následující graf.

Graf č. 2: Využívání stravenkového paušálu a jeho zavedení

21. Využíváte stravenkový paušál? Pokud jste zaměstnavatel a nevyužíváte stravenkový paušál, zvažujete jeho zavedení?



(zdroj: Survio na základě výsledků dotazníkového šetření)

Výše zobrazený graf zachycuje odpovědi jednotlivých respondentů na otázku č. 21, kdy 56 respondentů z 99 dotazovaných odpovědělo na otázku, zda využívají stravenkový paušál ne, což činí 56,57 %. Druhou nejčtenější odpovědí byla odpověď ano, a to v počtu 32 dotazovaných, tj. 32,32 %. Odpověď ne, ale zvažuji jeho zavedení zvolilo celkem 6 dotazovaných a odpověď ne a nezvažuji jeho zavedení zvolilo celkem 5 dotazovaných.

Důležité je ještě podotknout že odpověď ne, ale zvažuji jeho zavedení a odpověď ne a nezvažuji jeho zavedení byla určena pouze pro zaměstnavatele. Při využití kontingenční tabulky v souvislosti s otázkou č. 2 a č. 3 bylo zjištěno, že odpovědi určené pro zaměstnavatele zvolilo i 5 zaměstnanců. Tudíž tyto jejich odpovědi jsou chybné, jelikož jednotliví zaměstnanci nemohou stravenkový paušál zavést a nebude tak s nimi ve vyhodnocení počítáno.

Celkem 6 zaměstnavatelů odpovědělo, že stravenkový paušál již využívá, 1 zaměstnavatel odpověděl, že nevyužívá, 3 zaměstnavatelé odpověděli, že stravenkový paušál nevyužívají, ale zvažují jeho zavedení a poslední 3 zaměstnavatelé zvolili odpověď ne a nezvažují jeho zavedení. Celkem tak 6 ze 13 zúčastněných zaměstnavatelů již stravenkový paušál využívá, tj. 46,15 %. Jeho zavedení pak zvažuje celkem 23,08 % dotazovaných zaměstnavatelů.

Při ohledu na soukromý a státní sektor u zaměstnavatelů vyšlo najevo, že 6 zaměstnavatelů soukromého sektoru již tento institut využívá, v soukromém sektoru tedy využívá institut stravenkového paušálu již 54,55 % zaměstnavatelů. Odpověď ne a nezvažují jeho zavedení zvolili celkem 3 zaměstnavatelé, z nichž 2 jsou ze státní sféry a jeden ze soukromého sektoru. Z tohoto vyplývá, že ve státní sféře zaměstnavatelé nevyužívají stravenkový paušál vůbec a ani nezvažují jeho zavedení, neboť všichni zaměstnavatelé státního sektoru vybrali odpověď ne a nezvažují jeho zavedení. Zavedení stravenkového paušálu poté zvažují 3 z 11 zaměstnavatelů soukromé sféry, tj. 27,27 %.

Ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům vyšlo najevo, že 26 zaměstnanců obou sektorů má stravenkový paušál a 55 zaměstnanců obou sfér stravenkový paušál nevyužívá. Při porovnání se státní a soukromou sférou bylo dokázáno, že 15 zaměstnanců soukromého sektoru využívá stravenkový paušál, tj. 15 z 54 dotazovaných zaměstnanců soukromé sféry, tedy 27,78 %. Ze státní sféry pak stravenkový paušál využívá celkem 11 zaměstnanců, což je v přepočtu

34,38 %. Oproti tomu stravenkový paušál nevyužívá celkem 21 zaměstnanců státní sféry a 34 zaměstnanců soukromé sféry. V přepočtu na procento pak vychází, že 62,63 % zaměstnanců státní sféry nevyužívá stravenkový paušál. U zaměstnanců soukromé sféry je to 62,96 %, kteří nevyužívají stravenkový paušál.

Z výsledků tak vyplývá, že zaměstnanci státní sféry ve větší míře stravenkový paušál nemají, než že by ho využívali. U zaměstnanců soukromé sféry je tomu také tak. Co se týče jednotlivých zaměstnavatelů, tak zaměstnavatelé státní sféry stravenkový paušál nevyužívají a ani neplánují jeho zavedení. Zaměstnavatelé soukromého sektoru oproti tomu ve vyšší míře využívají stravenkový paušál nebo zvažují jeho zavedení.

Při vyhodnocení této otázky vyšlo najevo, že se výsledky zaměstnanců s výsledky zaměstnavatelů neshodují, což může být zapříčiněno tím, že vzorek státních zaměstnavatelů byl malý. Ve vztahu k soukromé sféře to může být tím, že jednotliví zaměstnanci státní sféry nemají patřičné znalosti týkající se institutu stravenkového paušálu a iprestože ho reálně mohou čerpat, mají za to, že ho nevyužívají.

4. Část dotazníkového šetření – preventivní opatření

Otázka č. 22: Získáváte pravidelně informace od svého zaměstnavatele týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce/poskytujete pravidelně svým zaměstnancům informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce?

Následující otázka je první otázkou poslední části dotazníkového šetření, která je nazvaná preventivní opatření. Tato poslední část výzkumu má za úkol prokázat, zda dochází k předávání informací týkajících se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce, jakým způsobem dochází k předávání těchto informací a který způsob by byl nejvhodnější.

Otázka č. 22 se tak konkrétně zaměřuje na zjištění, zda jednotliví zaměstnanci získávají informace či zaměstnavatelé pravidelně poskytují informace ve vztahu k aktuálním právům a povinnostem vycházejícím ze zákoníku práce. Respondenti měli na výběr z celkem 3 možných odpovědí, a to ano/ne/zřídka. Nejvíce četnou odpovědí byla odpověď zřídka, která dostala celkem 39 hlasů. Odpověď ne byla zvolena v 32 případech z celkových 99. Odpověď ano zvolilo pouze 28 dotazovaných, což je jen 28,28 % ze všech dotazovaných.

Při využití kontingenční tabulky ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům bylo zjištěno, že 8 zaměstnavatelů pravidelně poskytuje svým zaměstnancům informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce, 3 zaměstnavatelé takovéto informace poskytují pouze zřídka a 2 zaměstnavatelé takovéto informace neposkytují. Následně bylo vyhodnoceno i o jaké zaměstnavatele se jedná, zaměstnavatelé státního sektoru ve 100 % uvedli odpověď ano, tedy pravidelně poskytují svým zaměstnancům informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce. Zaměstnavatelé soukromého sektoru pak takovéto informace poskytují pouze v 54,55 %, zřídka pak v 27,27 % a neposkytuje je poté 18,18 % zaměstnavatelů soukromého sektoru.

Co se týče zaměstnanců, uvedlo odpověď ano celkem 20 zaměstnanců, odpověď zřídka 36 zaměstnanců a odpověď ne 30 zaměstnanců. Pouze 20 zaměstnanců z 86 dotazovaných je tak pravidelně informováno od svého zaměstnavatele o aktuálních právech a povinnostech vyplývajících ze zákoníku práce, což činí 23,26 %. Při ohledu na soukromý a státní sektor bylo zjištěno, že odpověď ano zvolilo celkem 11 zaměstnanců soukromého sektoru a 9 zaměstnanců státního sektoru, což je 20,37 % zaměstnanců soukromé sféry a 28,13 % zaměstnanců státní sféry. Odpověď zřídka pak vybralo 19 zaměstnanců soukromého sektoru, což činí 35,19 % a 17 zaměstnanců státního sektoru, tj. 53,13 %. Poslední možnost, tedy odpověď ne, zvolilo

celkem 6 zaměstnanců státní sféry a 24 zaměstnanců soukromé sféry. Procentuálně tak dané informace vůbec nezískává 18,75 % zaměstnanců státní sféry a 44,44 % zaměstnanců soukromé sféry.

Díky této otázce tak bylo dokázáno, že zaměstnavatelé státního sektoru informace vyplývající ze zákoníku práce pravidelně svým zaměstnancům poskytují, zaměstnavatelé soukromého sektoru takovéto informace spíše poskytují. Zaměstnanci však mají na toto jiný názor, neboť při jejich zohlednění vyšlo, že zaměstnanci státního sektoru získávají dané informace ve více jak 50 % jen zřídka a zaměstnanci soukromé sféry dokonce v nejvyšší míře uvedli, že takovéto informace nezískávají.

Otázka č. 23: Jakým způsobem získáváte od svého zaměstnavatele informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce/jakým způsobem informujete své zaměstnance o informacích týkajících se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce?

Předposlední otázka dotazníkového šetření si kladla za cíl zjistit, jakým způsobem dochází k předávání informací týkajících se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce. Respondenti zde měli na výběr z celkem 4 odpovědí. První možnou odpovědí byla odpověď pravidlené porady, druhou vnitřní pošta, třetí vnitřní předpisy a poslední možností byla odpověď nezískávám/neinformuji.

Nejčteněji zvolenou odpovědí byla odpověď nezískávám/neinformuji v počtu 35 hlasů z celkových 99 hlasů. Na druhém místě se umístila odpověď vnitřní předpisy s celkovým počtem 22 hlasů. Stejný počet hlasů získala i odpověď pravidlené porady. Nejméně respondentů zvolilo odpověď vnitřní pošta, a to v počtu 20 z 99 dotazovaných. Z těchto výsledků tak vyplývá, že 35,35 % respondentů nezískává od svého zaměstnavatele informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce, případně neinformuje své zaměstnance o informacích týkajících se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce.

S ohledem na zaměstnance a zaměstnavatele jednotlivých sfér vyšlo najevo, že celkem 33 zaměstnanců, z nichž 25 ze soukromé sféry a 8 ze státní sféry takovéto informace od svého zaměstnavatele nezískává. Procentuálně pak 25 z 54 zaměstnanců soukromé sféry, tj. 46,30 % zaměstnanců soukromé sféry nezískává takovéto informace. U zaměstnanců státní sféry je to 8 z celkových 32, tedy 25 %. Je tak zřejmé, že zaměstnanci státní sféry jsou lépe informováni, jelikož informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce od svého zaměstnavatele získávají. Dále bylo zjištěno, že odpověď pravidlené porady zvolilo celkem 10 zaměstnanců soukromé sféry a 7 zaměstnanců státní sféry. Pomocí pravidelných porad tak získává aktuální informace vztahující se k zákoníku práce celkem 18,52 % zaměstnanců soukromé sféry, a 21,88 % zaměstnanců státní sféry. Odpověď vnitřní předpisy vybralo celkem 7 zaměstnanců soukromé sféry, tj. 12,96 % zaměstnanců soukromé sféry a 11 zaměstnanců státní sféry, tudíž 34,38 % zaměstnanců státní sféry. Poslední možnost, tedy odpověď vnitřní pošta, odpovědělo celkem 12 zaměstnanců ze soukromého sektoru, tedy 22,22 % dotazovaných zaměstnanců soukromého sektoru. Oproti tomu ve státním sektoru je vnitřní pošta využívána pouze v 5 z 32 dotazovaných případů, tedy 15,63 % zaměstnanců ve státním sektoru je informováno o aktuálních právech a povinnostech vyplývajících ze zákoníku práce prostřednictvím vnitřní pošty. V souhrnu tak lze uvést, že zaměstnanci soukromého sektoru v 46,30 % informace vztahující se k aktuálním právním a povinnostem vyplývajícím ze zákoníku práce nezískávají, pokud je získávají, tak nejčastěji formou vnitřní pošty, posléze formou pravidelných porad a v poslední řadě formou vnitřních předpisů. U zaměstnanců státního sektoru vyšlo najevo, že 25 % z nich takovéto informace nezískává,

pokud je získává, tak nejvíce prostřednictvím vnitřních předpisů, poté prostřednictvím pravidelných porad a posléze vnitřní poštou.

U zaměstnavatelů bylo pomocí kontingenční tabulky zjištěno, že celkem 2 zaměstnavatelé soukromého sektoru neinformují své zaměstnance o aktuálních právech a povinnostech vyplývajících ze zákoníku práce, tj. 18,18 % zaměstnavatelů ze soukromého sektoru. Zaměstnavatelé státního sektoru informují v 50 % pomocí vnitřní pošty a v 50 % pomocí vnitřních předpisů. Pravidelné porady využívá celkem 5 z 11 dotazovaných zaměstnavatelů soukromého sektoru, tedy 45,45 %. Odpověď vnitřní poštou zvolili celkem 2 zaměstnavatelé ze soukromé sféry a odpověď vnitřní předpisy pouze 1 zaměstnavatel soukromé sféry. Z těchto výsledků pak vyplývá, že zaměstnavatelé soukromého sektoru nejvíce využívají pravidelné porady k tomu, aby předali aktuální informace týkající se zákoníku práce svým zaměstnancům.

Otázka č. 24: Co by dle Vás pomohlo k zajištění lepší informovanosti zaměstnanců v rámci aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce?

Poslední otázkou dotazníkového šetření byla otázka č. 24, která si kladla za cíl zjistit, jakou formu předávání informací by jednotliví zaměstnanci a zaměstnavatelé preferovali. Respondenti měli na výběr z celkem 5 odpovědí a mohli zaškrtnout více možností. První možnost byla předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu. Druhá možnost byla pravidelné porady, další poté zavedení školení. Další na výběr byla také odpověď aktualizace vnitřních předpisů. Poslední na výběr byla odpověď: není potřeba takovéto informace předávat.

Nejčtenější odpovědí se stala odpověď předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu, kdy tato odpověď získala celkem 42 hlasů. Při rozboru jednotlivých výsledků bylo zjištěno, že tuto odpověď zvolilo celkem 5 zaměstnavatelů, z nichž jeden byl ze státního sektoru a 4 ze soukromého sektoru a dále 37 zaměstnanců, z nichž 26 bylo ze soukromého sektoru a 11 ze státního sektoru.

Oproti tomu nejméně zvolenou odpovědí byla odpověď není potřeba takovéto informace předávat, když ji vybralo pouze 9 z 99 respondentů. Jednalo se o 9 zaměstnanců, z nichž 3 byli ze státního sektoru a 6 ze sektoru soukromého.

Zaměstnavatelé státního sektoru uvedli v 50 % odpověď zavedení školení a v dalších 50 % odpověď prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu. Zaměstnavatelé soukromého sektoru pak nejčteněji zvolili odpověď zavedení školení, a to v počtu 5 z 11 zaměstnavatelů soukromého sektoru. Posléze pak vybrali odpověď předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu v počtu 4 hlasů a stejně tak i odpověď aktualizace vnitřních předpisů, také v počtu 4 hlasů. Odpověď pravidelné porady zvolili celkem 3 zaměstnavatelé soukromého sektoru a odpověď „není potřeba takovéto informace předávat“ nezvolil ani jeden zaměstnavatel soukromého sektoru. Je tedy vidět, že zaměstnavatelé soukromého sektoru nejvíce navrhuje ke zlepšení předávání informací vztahujících se k aktuálním právům a povinnostem vyplývajícím ze zákoníku práce zavedení školení. Oproti tomu zaměstnavatelé státního sektoru se domnívají, že ke zlepšení by vedlo nejen zavedení školení, ale i předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu.

U zaměstnanců soukromého sektoru bylo zjištěno, že nejvíce by mohlo ke zlepšení informovanosti zaměstnanců o jednotlivých právech a povinnostech vztahujících se k zákoníku práce předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu, když takovouto odpověď zvolilo celkem 26 zaměstnanců soukromého sektoru. Na druhém místě skončily pravidelné porady s počtem 17 hlasů, dále zavedení školení v počtu 11 hlasů. Nejméně zvolenou variantou byla varianta aktualizace vnitřních předpisů, kterou zaškrtnulo pouze 5 zaměstnanců soukromého sektoru. Je tedy vidět, že zaměstnanci soukromého sektoru by

preferovali pro předávání jednotlivých informací vztahujících se k zákoníku práce předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu.

Zaměstnanci státního sektoru pak nejvíce doporučují zavedení školení, kdy tuto odpověď vybralo celkem 13 zaměstnanců státního sektoru ze 32 zúčastněných. V těsném závěsu skončila odpověď pravidelné porady a předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu, kdy každá z těchto odpovědí získala celkem 11 hlasů. Nejméně je pro zaměstnance státního sektoru účinná aktualizace vnitřních předpisů.

Zhodnocení dotazníkového šetření

Po dokončení rozboru jednotlivých otázek dotazníkového šetření došlo ještě k vyhodnocení celkové správnosti odpovědí na otázky č. 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 19 a 20, které odhalují znalosti zkoumaného vzorku. Na všechny zmíněné otázky, které prokazovaly konkrétní znalost jednotlivých respondentů, odpovědělo správně celkem 8 z 99 dotazovaných, což je 8,08 %. Z těchto 8 osob, které prokázaly své znalosti, se jednalo o 4 zaměstnavatele a 4 zaměstnance.

Z těchto 4 zaměstnavatelů byli 3 ze soukromého sektoru a 1 ze sektoru státního. V přepočtu tak prokázalo celkem 3 z 11 zaměstnavatelů soukromého sektoru své znalosti, tj. 27,27 % a u zaměstnavatelů státního sektoru to byl 1 ze 2, tedy 50 % zaměstnavatelů státního sektoru prokázalo svou znalost. Zároveň bylo zjištěno, že z těchto 4 zaměstnavatelů se jednalo o 3 právnické osoby a jednu ženu ve věku 51-75 let s vysokoškolským vzděláním.

V rámci zaměstnanců, kteří zodpověděli správně všechny zmíněné otázky vyšlo najevo, že se jedná o 2 zaměstnance soukromého sektoru a 2 zaměstnance státního sektoru. Stoprocentní znalost mají tak v soukromém sektoru 2 z 54 zaměstnanců soukromého sektoru, tj. 3,70 %. V rámci zaměstnanců státního sektoru jsou to pak 2 z 32 zaměstnanců státního sektoru, tj. 6,25 %. Zaměstnanci, kteří zodpověděli správně všechny otázky mají vysokoškolské nebo doktorandské vzdělání a jedná se o ženy, přičemž 3 z nich jsou ženy ve věku 26-50 let a jedna ve věku 51-75 let.

Následně došlo k vyhodnocení stanovených nulových hypotéz, a to:

- Mezi zaměstnanci státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce.
- Mezi zaměstnavateli státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti předpisů týkajících se výkonu práce.

Ve vztahu ke komplexní správnosti odpovědí na předmětné dotazníkové šetření bylo zjištěno, že mezi zaměstnanci státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce, jelikož při porovnání veškerých správných odpovědí v rámci dotazníkové šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci státního sektoru jsou stoprocentně znalí v rámci právních předpisů týkajících se výkonu práce v 6,25 % a zaměstnanci soukromého sektoru v 3,70 %. Vzhledem ke stanovené hranici 3 % tak hypotéza byla potvrzena, jelikož bylo stanoveno, že pokud bude rozdíl v porovnání jednotlivých výsledků menší než 3 %, bude se tento rozdíl považovat za nesignifikantní.

Druhá hypotéza že mezi zaměstnavateli státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti předpisů týkajících se výkonu práce nebyla potvrzena, jelikož při porovnání výsledků zaměstnavatelů státního sektoru a soukromého sektoru, kteří odpověděli v rámci dotazníkového šetření na otázky prokazující jejich znalost zcela správně, vyšlo najevo, že zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší znalosti než zaměstnavatelé sektoru soukromého. Hypotéza tak byla vyvrácena.

3.3 Návrhy preventivních opatření a doporučení

Na základě výsledků čtvrté části dotazníkového šetření lze sestavit jednotlivá doporučení a navrhnout preventivní opatření, která pomohou k zajištění lepší informovanosti zaměstnanců v rámci aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce. Pokud budou zaměstnavatelé i zaměstnanci jednotlivá opatření či doporučení aplikovat a implementují je do svých vnitřních předpisů, lze očekávat zlepšení informovanosti o právech a povinnostech vztahujících se k výkonu práce na obou stranách, tedy jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Jak vyšlo najevo ve zhodnocení dotazníkového šetření, celková úspěšnost dotazníkového šetření byla pouze 8,08 % ze všech dotazovaných, konkrétně 30,77 % zaměstnavatelů obou sfér dokázalo odpovědět na otázky prokazující znalost zcela správně a jen 4,65 % zaměstnanců obou sfér dokázalo prokázat své znalosti zcela bez chyby. Úspěšnost je tak velmi malá, ačkoliv se problematika týká velmi důležitých práv a povinností, které jsou součástí každodenního života jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů, nehledě na to, zda svůj výkon práce/činnost vykonávají v soukromém nebo státním sektoru.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že ti, kteří mají 100% znalost, získávají nebo poskytují informace prostřednictvím vnitřních předpisů, pravidelných porad nebo vnitřní pošty. V největší míře pak v počtu 3 z 8 byla uvedena odpověď pravidelné porady a odpověď vnitřní předpisy. Odpověď vnitřní pošta byla zvolena celkem dvakrát. Je tedy patrné, že pravidelné porady, vnitřní předpisy i vnitřní pošta jsou funkčními prostředky k předávání jednotlivých informací týkajících se práv a povinností vztahujících se k výkonu práce.

Respondenti, kteří dokázali zcela správně odpovědět na veškeré otázky prokazující znalost, uvedli, že dle jejich názoru nejvíce k zajištění lepší informovanosti v rámci aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce povede zavedení školení, což zvolilo celkem 6 z 8 respondentů, kteří dokázali správně zodpovědět dotazníkové šetření. Druhé pak skončilo předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu.

Dále je nutné vzít v potaz i respondenty, kteří uvedli na otázku č. 22 (Získáváte pravidelně od svého zaměstnavatele informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce/poskytujete pravidelně svým zaměstnancům informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce?) odpověď ne. Těch bylo celkem 32 a nejvíce z nich navrhovalo, že by ke zlepšení informovanosti zaměstnanců pomohlo předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu, a to v počtu 17 hlasů. Dále pak tito respondenti zmínili ještě zavedení školení v počtu 8 hlasů a pravidelné porady v počtu 7 hlasů. Naopak nejméně volili aktualizaci vnitřních předpisů, kterou vybral pouze jeden respondent ze 32 respondentů, kteří na otázku č. 22 odpověděli ne.

Respondenti, kteří odpověděli na otázku č. 22 ano, tedy že získávají pravidelně od svého zaměstnavatele informace vztahující se k zákoníku práce nebo že pravidelně takového informace svým zaměstnancům poskytují, dokázali odpovědět zcela správně na otázky dotazníkového šetření prokazující ony znalosti v 6 z 28 případů. Těchto 6 respondentů pak zvolilo, že informace získávají/poskytují nejčastěji prostřednictvím pravidelných porad v počtu 3 ze 6, dále v počtu 2 ze 6 prostřednictvím vnitřních předpisů a 1 z 6 respondentů uvedl vnitřní poštu.

Z výše uvedených srovnání je tak patrné, že pravidelné porady jsou dobrým nástrojem k předávání informací a jejich účinnost je poměrně vysoká, neboť z 8 respondentů, kteří dokázali vyplnit dotazníkové šetření správně, právě 3 z nich informace získávají/poskytují prostřednictvím pravidelných porad. O něco méně účinné jsou vnitřní předpisy, které sice získaly taktéž 3 hlasy z 8 jako pravidelné porady, ale v případě respondentů, kteří zvolili

na otázku č. 22 odpověď ano, bylo prokázáno, že pouze 2 ze 6 takovýchto respondentů takovéto informace získali/předali formou vnitřní předpisů, oproti tomu pravidelné porady dostaly 3 ze 6 hlasů.

Dále je nutné vzít v potaz přání jednotlivých zaměstnanců, kdy nejvíce z nich uvedlo, že dle jejich názoru by k zajištění lepší informovanosti jednotlivých zaměstnanců v rámci aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce pomohlo předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty a e-mailu. Tuto odpověď uvedlo celkem 37 zaměstnanců z 86 dotazovaných, tj. 43,02 %. V počtu 28 hlasů pak byly zvoleny pravidelné porady, tedy 32,56 % zaměstnanců se domnívá, že pravidelné porady by přispěly ke zlepšení jejich informovanosti. Dále pak 24 z 86, tj. 27,91 %, dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že zavedení školení by zlepšilo informovanost jednotlivých zaměstnanců v rámci aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce.

Ideální je tak zavedení kombinace pravidelných porad, na kterých by docházelo k předávání jednotlivých informací týkajících se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce. Následně by po proběhnutí těchto porad došlo k rekapitulaci nejdůležitějších bodů porady a rozposlání těchto bodů prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu. Díky tomuto postupu by zaměstnanci měli dané informace neustále u sebe a mohli by se k nim tak kdykoliv vrátit. Zároveň tyto informace zaměstnanci neuslyší pouze jednou na poradě, ale následně si je přečtou znovu díky rozposlání vnitřní poštou nebo e-mailem. Je tak pravděpodobné, že si více zaměstnanců dané informace zapamatuje.

Zároveň je vhodné, aby zaměstnavatelé pravidelně sledovali veškeré změny týkající se aktuálních práv a povinností ve vztahu k pracovně-právním vztahům a následně tyto informace předávali dále zaměstnancům. Důležitá je hlavně správnost předaných informací, tedy zaměstnavatelé se musí v dané problematice řádně orientovat a rozumět jí. Pokud tomu tak bude a zaměstnavatelé využijí pro předávání daných informací kombinaci pravidelných porad a předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu, měla by se informovanost zaměstnanců o aktuálních právech a povinnostech vztahujících se k pracovně-právním vztahům zvýšit.

4 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo porovnat právní úpravu zákoníku práce před a po jeho novele, osvětlit institut stravenkového paušálu a následně zjistit využití těchto institutů v praxi, tedy zjistit informace od jednotlivých zaměstnavatelů a zaměstnanců, zda jsou informováni o aktuálních právech a povinnostech stanovených zákoníkem práce a možnosti využití stravenkového paušálu. Dílčím cílem poté bylo provedení kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření cíleného na aktivní zaměstnance a zaměstnavatele soukromého a státního sektoru, které mělo za úkol potvrdit či vyvrátit tyto stanovené nulové hypotézy:

- Mezi zaměstnanci státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce.
- Mezi zaměstnavateli státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti předpisů týkajících se výkonu práce.

V celé práci se vycházelo z českého právního řádu a aktuálních právních předpisů, její závěry jsou tak aplikovatelné ve vztahu k českým právním předpisům. Důležité je zmínit, že zpracování dané problematiky bylo pojato jako rozpracování novely zákoníku práce a institutu stravenkového paušálu jako dvou rozdílných institutů, jelikož každý z nich je pro pracovně-právní vztahy důležitý a zaslouží si tak svůj prostor.

Teoreticko-metodologická část diplomové práce zprvu vymezila jednotlivé pojmy, a to pojmy pracovně-právní vztah, zaměstnavatel, zaměstnanec a dovolená, jelikož bez porozumění těmto pojmům by nebylo možné správně porozumět obsahu této diplomové práce.

Další kapitola se již věnovala srovnání právní úpravy před novelou zákoníku práce a po novele zákoníku práce. Byly zde zmíněny jednotlivé změny, které nastaly a s ohledem na jejich důležitost byla detailně rozpracována právní úprava dovolené, která dostala velmi razantních změn a díky tomu potřebovala být podrobně vysvětlena. Od roku 2021 se totiž institut dovolené změnil nejen ve svém výpočtu, tedy již se dovolená nevypočítává ve dnech, ale v hodinách, ale byla zrušena i dovolená za odpracované dny. Dodatková dovolená poté byla rozšířena i pro zaměstnance, kteří při čistění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Dále byl v této kapitole dán prostor právní úpravě sdíleného pracovního místa, jelikož tento institut je v českém právním řádu novinkou a byl rovněž zaveden novelou zákoníku práce.

V následující kapitole teoreticko-metodologické části práce byl představen institut stravenkového paušálu, který byl zaveden takzvaným daňovým balíčkem. Stravenkový paušál lze využívat od roku 2021 ve formě peněžitého příspěvku na stravování, předtím takovouto možnost zákon neupravoval. V souvislosti se stravenkovým paušálem byly představeny i jeho výhody a daňové aspekty ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům a zaměstnavatelům, kteří tento institut využívají, stejně tak důvody k jeho zavedení.

Poslední kapitolou teoreticko-metodologické části byla kapitola nazvaná metodika, která osvětlovala jednotlivé metody, které byly v práci použity. Popisovala průběh kvantitativního výzkumu, který se uskutečnil pomocí dotazníkového šetření. Uváděla limity tohoto výzkumu a stanovila hypotézy, které díky dotazníkovému šetření jsou buď potvrzeny nebo vyvráceny. Dále představila i postupy interpretace získaných dat a jejich vyhodnocení.

V analytické části práce došlo zprvu k praktickému vymezení dopadů novely zákoníku práce formou výpočtů dovolené do konce roku 2020 a od roku 2021, tedy před novelou a po novele zákoníku práce. Byly zde představeny jednotlivé vzorce, které prokázaly změnu způsobu

výpočtu dovolené. Z jednotlivých výpočtů bylo zřejmé, že díky výpočtu dovolené v hodinách došlo k posílení vztahu mezi pracovní dobou a vznikem práva na dovolenou. Posléze byly představeny výhody stravenkového paušálu ve vztahu k daňovým aspektům a ve vztahu k samotným stravenkám. Zároveň zde byl zakomponován i praktický příklad výpočtu, jak stravenkový paušál ovlivní čistý výdělek zaměstnance a jak čistý výdělek zaměstnance ovlivní stravenky. Díky tomuto porovnání bylo zjištěno, že stravenkový paušál se vyplatí zaměstnancům v případě, kdy budou od zaměstnavatele dostávat stravenkový paušál ve výši maximálně do 70 % horní hranice stravného stanoveného vyhláškou, kdy je tento příjem daňově osvobozen. Pokud by zaměstnanec dostával peněžitý příspěvek na stravování nad tuto hranici, zbývající částka by podléhala zdanění a již by to nebylo pro zaměstnance tak výhodné jako stravenky, které jsou daňově osvobozeny bez limitu. U zaměstnavatele je však vždy výhodnější stravenkový paušál, jelikož zaměstnavatel si jej může uznat jako daňový náklad bez limitu. Oproti tomu stravenky smí zaměstnavatel započítat jako daňový náklad pouze do 55 % hodnoty stravenky a zároveň nesmí překročit 70% hranici horního limitu stravného stanoveného vyhláškou.

Druhou kapitolou analytické části byla kapitola popisující výsledky výzkumu, kdy prostřednictvím dotazníkového šetření se výzkumu zúčastnilo celkem 99 respondentů. Dotazníkové šetření bylo rozděleno celkem do 4 částí. První část, demografická část, si kladla za úkol zjistit pohlaví, věk, vzdělání, zda respondent vystupuje v pracovně-právních vztazích na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele a zda vystupuje v takovýchto vztazích v soukromé nebo státní sféře. V první části výzkumu tak bylo zjištěno, že z 99 respondentů je celkem 86 zaměstnanců, z nichž 32 pracuje ve státním sektoru a 54 v sektoru soukromém a 13 zaměstnavatelů, z nichž 2 jsou zaměstnavatelé státní sféry a 11 zaměstnavatelé sféry soukromé.

Druhá část dotazníkového šetření měla za cíl prokázat informovanost respondentů ve vztahu k jednotlivým právům a povinnostem vyplývajících ze zákoníku práce a znalost těchto práv a povinností u jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů vystupujících v obou sférách. Z výsledků vyšlo najevo, že více se o svá práva a povinnosti ve vztahu k pracovně-právním vztahům zajímají zaměstnavatelé než zaměstnanci, jelikož jejich odpovědi na otázky, které ověřovaly znalost, odpověděli ve vyšší míře správně. Ve vztahu k jednotlivým hypotézám bylo zjištěno, že zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší znalosti, jsou lépe informováni a lépe využívají své znalosti v praxi než zaměstnavatelé sektoru soukromého. Ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům vyšlo v rámci druhé části dotazníkového šetření najevo, že ve vztahu k pěti otázkám (otázce č. 8, 11, 12, 13, a 15) jsou lépe informováni zaměstnanci státní sféry než zaměstnanci sféry soukromé. U otázky č. 9 a 10 bylo zjištěno, že není rozdíl ve znalostech mezi jednotlivými zaměstnanci.

Třetí částí dotazníkového šetření byla část vztahující se ke stravenkovému paušálu, která měla za úkol zjistit informovanost respondentů o fungování a možnosti využití tohoto institutu v praxi. Z výsledků vyplynulo, že zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší znalosti ohledně stravenkového paušálu než zaměstnavatelé soukromého sektoru. U zaměstnanců je tomu taktéž, tedy zaměstnanci státního sektoru jsou lépe informováni než zaměstnanci sektoru soukromého. Pouze v jedné otázce, a to otázce č. 19., jsou jejich znalosti srovnatelné. Z výsledků dále vychází, že zaměstnanci státní sféry ve větší míře stravenkový paušál nemají, než že by ho využívali. U zaměstnanců soukromé sféry je tomu také tak. Co se týče jednotlivých zaměstnavatelů, tak zaměstnavatelé státní sféry stravenkový paušál nevyužívají a ani neplánují jeho zavedení. Zaměstnavatelé soukromého sektoru oproti tomu ve vyšší míře využívají stravenkový paušál nebo zvažují jeho zavedení.

Poslední částí dotazníkového šetření byla část nazvaná preventivní opatření, která byla podkladem pro formulaci jednotlivých opatření a doporučení, která zajistí větší informovanost,

a tedy i znalost aktuálních práv a povinností vztahujících se k pracovně-právním vztahům u jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů. Díky této části bylo zjištěno, že jednotliví zaměstnanci a zaměstnavatelé získávají/předávají informace vztahující se k právům a povinnostem vyplývajících ze zákoníku práce pouze zřídka a při výběru, jakým způsobem, vyšla nejčastěji odpověď, že takovéto informace jednotliví zaměstnanci nezískávají. Posléze bylo zjištěno, že dle názoru jednotlivých respondentů, by nejvíce ke zlepšení informovanosti zaměstnanců o jednotlivých právech a povinnostech vztahujících se k pracovně-právním vztahům pomohlo předávat informace prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu.

Díky celkovému vyhodnocení úspěšnosti dotazníkové šetření bylo zjištěno, že pouze 8,08 % respondentů dokázalo odpovědět na všechny otázky, které ověřovaly znalost, zcela správně. Tento výsledek je neuspokojivý, míra znalosti jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatelů vztahující se k jednotlivým právům a povinnostem vyplývajících z pracovně-právních vztahů je malá. Na základě správnosti odpovědí ve všech částech dotazníkového šetření bylo zjištěno, že mezi zaměstnanci státního sektoru a soukromého sektoru není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce, jelikož při porovnání veškerých správných odpovědí v rámci dotazníkové šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci státního sektoru jsou zcela znalí v rámci právních předpisů týkajících se výkonu práce v 6,25 % a zaměstnanci soukromého sektoru v 3,7 %. Vzhledem ke stanovené hranici 3 % tak hypotéza byla potvrzena, jelikož bylo stanoveno, že pokud bude rozdíl v porovnání jednotlivých výsledků menší než 3 %, bude se tento rozdíl považovat za nesignifikantní. Druhá hypotéza pak ve vztahu k zaměstnavatelům státního sektoru a soukromého sektoru nebyla potvrzena, jelikož při porovnání výsledků zaměstnavatelů státního sektoru a soukromého sektoru, kteří odpověděli v rámci dotazníkového šetření na otázky prokazující jejich znalost zcela správně, vyšlo najevo, že zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší znalosti než zaměstnavatelé sektoru soukromého. Hypotéza tak byla vyvrácena.

V závěru analytické části práce pak na základě výsledků dotazníkového šetření byla navržena jednotlivá preventivní opatření a doporučení. Pokud budou jednotliví zaměstnavatelé aplikovat tato doporučení, je pravděpodobné, že dojde ke zlepšení informovanosti a znalostí jednotlivých zaměstnanců. Jedná se zejména o kombinaci pravidelných porad, na kterých by došlo k předávání jednotlivých informací týkajících se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce zaměstnancům. Takovéto informace by posléze měly být zrekapitulovány a rozposlány jednotlivým zaměstnancům prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu.

Literatura

Primární zdroje

Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., ze dne 10. června 2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění dalších předpisů, a některé další související zákony.

Vyhláška č. 114/2002 Sb., ze dne 27. března 2002, vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Vyhláška č. 511/2021 Sb., ze dne 15. prosince 2021, vyhláška o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

Zákon č. 89/2012 Sb., ze dne ze dne 3. února 2012, občanský zákoník.

Zákon č. 90/2012 Sb., ze dne 3. února 2012, zákon o obchodních korporacích.

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce.

Zákon č. 285/2020 Sb., ze dne 10. června 2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění dalších předpisů, a některé další související zákony.

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, zákon o zaměstnanosti.

Zákon č. 455/1991 Sb., ze dne 2. října 1991, živnostenský zákon.

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

Zákon č. 609/2020 Sb., ze dne 22. prosince 2020, zákon, kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony.

Monografie

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. A KOL. et al. *Zákoník práce: komentář*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ E., KNEBL P., ROUČKOVÁ D., SCHMIED Z., SCHWEINER P., TOMANDLOVÁ L. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2019*. 12. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. 1303 s. ISBN 978-80-7554-190-1.

HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. et al. *Zákoník práce: komentář*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9.

KOTTNAUER, A., JOUZA L., HOUŠKOVÁ P., SLÁDEK V., ÚLEHLOVÁ H., VÁCHA J. et al. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. vyd. Praha: Leges, 2021. 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9.

PELC, V. et. al. *Daně z příjmů: zákon s poznámkami a judikaturou*. 1 vyd. Praha: C.H. Beck, 2021. 664 s. ISBN 978-80-7400-833-7.

PELC, V. et al. *Zákon o daních z příjmů: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. 1403 s. ISBN 978-80-7400-517-6.

RINDOVÁ L., ROHLÍKOVÁ L. et al. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2021*. 29. vyd. Olomouc: ANAG, 2021. 463 s. ISBN 978-80-7554-307-3.

ROUČKOVÁ, D., SCHMIED Z. et al. *Zákoník práce k 1. 1. 2021*. 18. vyd. Olomouc: ANAG, 2021. 183 s. ISBN 978-80-7554-300-4.

ŠUBRT, B. et al. *Pracovní doba v souvislostech: s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2021. 175 s. ISBN 978-80-7554-294-6.

TOMŠEJ, J. et al. *Zákoník práce v praxi, komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2020. 200 s. ISBN 978-80-271-2929-4.

TOMŠEJ, J. et al. *Zákoník práce v praxi, komplexní průvodce s řešením problémů*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2021. 200 s. ISBN 978-80-271-3095-5.

TOMŠEJ, J. et al. *Zákoník práce v praxi, komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, 2022. 200 s. ISBN 978-80-271-3538-7.

Odborné články

KADLUBIEC V., MAYEROVÁ E. *Stravenkový paušál (penežitý příspěvek na stravování) – právní a daňové aspekty*. Epravo.cz [online]. 2021, [cit. 2022-01-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/stravenkovy-pausal-penezity-prispevek-na-stravovani-pravni-a-danove-aspekty-112639.html>>.

KADLUBIEC V., SVOBODA P. *Sdílené pracovní místo jako nový institut českého pracovního práva*. Epravo.cz [online]. 2020, [cit. 2021-12-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/sdilene-pracovni-misto-jako-novy-institut-ceskeho-pracovniho-prava-111965.html>>.

KUČERA P. *Stravenkový paušál startuje. Takhle zvýší výplatu*. Peníze.cz [online]. 2021, [cit. 2021-12-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.penize.cz/mzda-a-plat/423741-stravenkovy-pausal-startuje-takhle-zvysi-vyplatu>>.

Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let, 2020*. [online]. 2020 [cit. 2021-09-20]. Dostupné z WWW: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19>.

EUR-LEX. *Judgment of the Court of 3 July 1986. - Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. - Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht - Germany. - Worder - Trainee teacher. - Case 66/85*. [online]. [cit. 2021-09-23]. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:61985CJ0066>>.

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Přehledně: Co přináší stravenkový paušál*, 2020. [online]. 2020 [cit. 2021-12-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/prehledne-co-prinasi-stravenkovy-pausal-39391>>.

SALVIA KRAKEN. *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 3. 2002, 21 Cdo 512/2001*, 2002. [online]. 2002 [cit. 2021-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://kraken.slv.cz/21Cdo512/2001>>.

SALVIA KRAKEN. *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 2. 2004, 21 Cdo 1863/2003*, 2004. [online]. 2004 [cit. 2021-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://kraken.slv.cz/21Cdo1863/2003>>.

SALVIA KRAKEN. *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. 9. 2005, 21 Cdo 2525/2004*, 2005. [online]. 2005 [cit. 2021-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://kraken.slv.cz/21Cdo2525/2004>>.

ZÁKONY PRO LIDI, *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19.1.2004, 21 Cdo 1527/2003*, 2004 [online]. 2004 [cit. 2021-12-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/nscr/21-cdo-1527-2003>>.

Seznam příloh

Příloha 1 Vzor dotazníku	I
--------------------------------	---

Přílohy

Příloha 1 Vzor dotazníku

Dobrý den,

jsem studentkou Vysoké školy ekonomie a managementu v Praze a ve své diplomové práci se zabývám problematikou novely zákoníku práce a stravenkového paušálu. Tímto bych Vás ráda požádala o vyplnění tohoto dotazníku. Zabere Vám to přibližně 10 minut. Dotazník je anonymní.

Předem velice děkuji za Váš čas.

S pozdravem

Mgr. Bc. Markéta Michalides

1. Vyberte, zda jste muž, žena nebo právnická osoba:

Vyberte jednu odpověď

- A. Muž
- B. Žena
- C. Právnická osoba

2. Vyberte, zda vystupujete na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele.

Vyberte jednu odpověď

- A. Zaměstnanec
- B. Zaměstnavatel

3. Vyberte, zda svůj výkon práce/činnost vykonáváte v soukromém nebo státním sektoru.

Vyberte jednu odpověď

- A. Soukromý sektor
- B. Státní sektor

4. Do jaké věkové kategorie spadáte? V případě, že jste právnická osoba, zaškrtněte jsem právnická osoba.

Vyberte jednu odpověď

- A. 15-25 let
- B. 26-50 let
- C. 51-75 let
- D. Jsem právnická osoba.

5. Jaké máte nejvýše dosažené ukončené vzdělání? Pokud jste právnická osoba, zaškrtněte jsem právnická osoba.

Vyberte jednu odpověď

- A. Základní vzdělání
- B. Výuční obor

- C. Střední škola s maturitou, učební obor s maturitou.
- D. Vyšší odborné vzdělání
- E. Vysoká škola
- F. Doktorandské studium
- G. Jsem právnická osoba.

6. Zajímáte se v rámci svého výkonu práce/činnosti pravidelně o svá práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce?

Vyberte jednu odpověď

- A. Ano
- B. Ne
- C. Zřídka

7. Sledujete aktivně změny týkající se zákoníku práce?

Vyberte jednu odpověď

- A. Ano
- B. Ne
- C. Občas

8. Změnil se zákoník práce v posledních dvou letech?

Vyberte jednu odpověď

- A. Ano
- B. Ne
- C. Nevím

9. Pokud se zákoník práce v posledních dvou letech změnil, které z následujících změn proběhly?

Vyberte jednu odpověď

- A. Úprava institutu dovolené, zavedení sdíleného pracovního místa.
- B. Změna pracovní doby.
- C. Žádné změny nenastaly.

10. Jaké druhy dovolené může zaměstnanec v rámci aktuální právní úpravy za ideálních podmínek čerpat?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- A. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část.
- B. Dodatková dovolená.
- C. Dovolená za odpracované dny.
- D. Ani jedna z výše uvedených odpovědí není správná.

11. V jakých jednotkách se vypočítává nárok zaměstnance na dovolenou?

Vyberte jednu odpověď

- A. Ve dnech.
- B. V hodinách.

12. Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele po celý kalendářní rok se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin a má nárok na 5 týdnů dovolené. Kolik dovolené za kalendářní rok dle aktuální právní úpravy zaměstnanci náleží?

Vyberte jednu odpověď

- A. 25 dní

- B. 200 hodin
- C. 5 týdnů

13. Slyšeli jste někdy o institutu sdíleného pracovního místa?

Vyberte jednu odpověď

- A. Ano
- B. Ne
- C. Nevím

14. Jaký je základní princip sdíleného pracovního místa?

Vyberte jednu odpověď

- A. Spočívá v tom, že zaměstnavatel má možnost uzavřít se dvěma a více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce dohody, na základě kterých si budou zaměstnanci sami rozvrhovat pracovní dobu do směn.
- B. Spočívá v tom, že zaměstnavatel má možnost uzavřít se dvěma a více zaměstnanci dohody, na základě kterých si budou zaměstnanci sami rozvrhovat pracovní dobu do směn.
- C. Nevím.

15. Slyšeli jste někdy o stravenkovém paušálu?

Vyberte jednu odpověď

- A. Ano
- B. Ne
- C. Možná

16. Co je to stravenkový paušál?

Vyberte jednu odpověď

- A. Peněžitý příspěvek na stravování
- B. Nepeněžní plnění ve formě stravenek
- C. Dotovaná strava v rámci závodního stravování
- D. Nevím

17. Od kdy lze využívat stravenkový paušál?

Vyberte jednu odpověď

- A. Od roku 2020
- B. Od roku 2021
- C. Od roku 2022
- D. Nevím

18. Jaká je aktuální maximální výše stravenkového paušálu osvobozená od daně z příjmů u zaměstnance?

Vyberte jednu odpověď

- A. 75,60 Kč
- B. 82,60 Kč
- C. Není zde žádný limit
- D. Nevím

19. Jaká je aktuální maximální výše stravenkového paušálu uznatelného jako daňový náklad zaměstnavatele?

Vyberte jednu odpověď

- A. 75,60 Kč
- B. 82,60 Kč
- C. Není zde žádný limit
- D. Nevím

20. Jsou výhodnější stravenky nebo peněžítý příspěvek na stravování?

Vyberte jednu odpověď

- A. Stravenky.
- B. Peněžítý příspěvek na stravování.
- C. Oboje je stejné výhodné.
- D. Záleží na konkrétní výši stravenky nebo peněžitého příspěvku na stravování a zda se jedná o zaměstnance nebo zaměstnavatele.
- E. Nevím.

21. Využíváte stravenkový paušál? Pokud jste zaměstnavatel a nevyužíváte stravenkový paušál, zvažujete jeho zavedení?

Vyberte jednu odpověď

- A. Ano.
- B. Ne.
- C. Ne, ale zvažuji jeho zavedení.
- D. Ne a nezvažuji jeho zavedení.

22. Získáváte pravidelně informace od svého zaměstnavatele týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce/poskytujete pravidelně svým zaměstnancům informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce?

Vyberte jednu odpověď

- A. Ano
- B. Ne
- C. Zřídka

23. Jakým způsobem získáváte od svého zaměstnavatele informace týkající se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce/jakým způsobem informujete své zaměstnance o informacích týkajících se aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce?

Vyberte jednu odpověď

- A. Pravidelné porady
- B. Vnitřní pošta
- C. Vnitřní předpisy
- D. Nezískávám/Neinformuji

24. Co by dle Vás pomohlo k zajištění lepší informovanosti zaměstnanců v rámci aktuálních práv a povinností vyplývajících ze zákoníku práce?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- A. Pravidelné porady.
- B. Předávání informací prostřednictvím vnitřní pošty/e-mailu.
- C. Aktualizace vnitřních předpisů.
- D. Zavedení školení.
- E. Není potřeba takovéto informace předávat.



Novela zákoníku práce ve spojení se stravenkovým paušálem

Mgr. Bc. Markéta Michalides, KEMMA01

Řešená problematika

úvod

S ohledem na aktuální trendy, nabídku a poptávku na trhu práce je nutné neustále novelizovat pracovní právní předpisy a zajistit předávání aktuálních informací.

problém

Novela zákoníku práce a stravenkový paušál

přístup

Došlo k vysvětlení novely zákoníku práce a její srovnání s předchozí právní úpravou, následně pak k osvětlení institutu stravenkového paušálu, což bylo podkladem pro vznik dotazníkového šetření a posléze k formulacím preventivních opatření.

Postup řešení

zdroj

- Právní předpisy
- Odborné publikace

získávání

- Literární rešerše
podpořená judikaturou
- Kvantitativní výzkum

zpracování

Zpracování
problematiky pomocí
diplomové práce.

Výsledky práce

Z výsledků práce vyplynulo, že.....

- Celkovou znalost práv a povinností vztahujících se k výkonu práce má pouze 8,08 % dotazovaných.
- Není rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce mezi zaměstnanci státního sektoru a soukromého sektoru.
- Je rozdíl v informovanosti právních předpisů týkajících se výkonu práce mezi zaměstnavateli státního a soukromého sektoru.
- Zaměstnavatelé státního sektoru mají lepší informovanost.

Doporučení

Na základě výsledků lze doporučit.....



Pravidelně monitorovat jednotlivé změny týkající práv a povinností v pracovně-právních vztazích.



Zajistit předávání jednotlivých změn týkajících se práv a povinností v pracovně-právních vztazích.



Pravidelné porady v kombinaci s předáváním informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu jsou účinné.

Závěr



Práce osvětlila novelu zákoníku práce a institut stravenkového paušálu a prokázala informovanost jednotlivým zaměstnancům a zaměstnavatelům.



Novým řešením je zavedení pravidelných porad ve spojení s předáváním informací prostřednictvím vnitřní pošty nebo e-mailu.



Důležité je orientovat se v aktuálních právech a povinnostech vztahujících se k pracovním vztahům.

VŠEM VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

**DĚKUJI ZA
POZORNOST**