



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Bakalářská práce

Minimální mzda

Vypracovala: Petra Wernerová

Vedoucí práce: doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.

České Budějovice 2014

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra WERNEROVÁ**
Osobní číslo: **E11758**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Minimální mzda**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomiky**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:

Analyzovat jeden z atributů pracovně-právních vztahů se zaměřením na širší podnikové souvislosti jeho existence na straně jedné a následně v kontextu uplatnění na příkladu vybraného podnikatelského subjektu

Osnova:

1. Literární rešerše
2. Charakteristika institutu minimální mzdy
3. Využití minimální mzdy
4. Analýza osobních nákladů ve vybraném podnikatelském subjektu
5. Dopad uplatnění minimální mzdy na vývoj vybraných ukazatelů daného podnikatelského subjektu

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Baštýř, Ivo. (2005) Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR. Praha, VÚPSV

Chomátová, Ludmila. (2003) Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR. Praha, VÚPSV

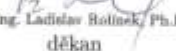
Růžička, Michal. (2011) Časoprostorové a infrastrukturní aspekty procesu sociální exkluze. Sociologický časopis / Czech Sociological Review 47 (2): 273-295.

Časopis Ekonom, Economia


Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: 8. března 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2014


doc. Ing. Ladislav Holínek, Ph.D.
děkan

JHŮČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
S. J. 13 20
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 12. března 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 30. dubna 2014

Petra Wernerová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí bakalářské práce paní doc. Ing. Ivaně Faltové Leitmanové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky. Děkuji taktéž paní Ing. Jaroslavě Urbánkové za vstřícnost, ochotu a čas věnovaný spolupráci na této práci.

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Literární rešerše	4
2.1. Osobní náklady.....	4
2.2. Mzda, plat a odměny z dohod	5
2.3. Charakteristika minimální mzdy	6
2.3.1. Definice minimální mzdy	6
2.3.2. Funkce minimální mzdy.....	7
2.4. Problematika ustanovení minimální mzdy.....	9
2.4.1. Stanovení minimální mzdy na trhu práce – teoretický přístup.....	9
2.4.2. Přístupy ke stanovení minimální mzdy.....	10
2.4.3. Mechanismy utváření minimálních mezd.....	10
2.4.4. Veličiny zohledňované při stanovení úrovně minimální mzdy	14
2.4.5. Ekonomické a sociální dopady minimální mzdy	15
2.5. Využití minimální mzdy.....	19
2.6. Minimální mzda v České republice.....	20
2.6.1. Sazba a podmínky poskytování minimální mzdy v České republice.....	20
2.6.2. Zákonné souvislosti minimální mzdy v České republice	22
3. Cíl a metodika	26
4. Praktická část	29
4.1. Vývoj a zákonné souvislosti minimální mzdy v České republice	29
4.1.1. Vývoj minimální mzdy v České republice	29
4.1.2. Aktuální sazba minimální mzdy.....	30
4.1.3. Zákonné souvislosti odvíjející se od sazby minimální mzdy.....	30
4.1.4. Mzdové zatížení zaměstnavatele na pracovní pozici odměňovanou minimální mzdou při standardní 40hodinové pracovní době	33
4.2. Charakteristika vybrané společnosti.....	34
4.2.1. Historie společnosti	35
4.2.2. Organizační struktura společnosti	35
4.3. Lidské zdroje společnosti	36
4.4. Mzdový systém ve společnosti.....	39
4.5. Analýza osobních nákladů ve vybraném podnikatelském subjektu	43

4.5.1.	Analýza celkových osobních nákladů.....	43
4.5.2.	Analýza jednotlivých složek osobních nákladů.....	46
4.5.2.1.	Mzdové náklady.....	46
4.5.2.2.	Náklady na zákonné sociální a zdravotní pojištění a ostatní sociální pojištění.....	49
4.5.2.3.	Zákonné a ostatní sociální náklady	50
4.6.	Dopad uplatnění minimální mzdy na vývoj vybraných ukazatelů daného podnikatelského subjektu.....	52
4.6.1.	Aplikace minimální mzdy v podniku.....	52
4.6.1.1.	Aplikace minimální mzdy u zaměstnance v pracovním poměru	52
4.6.1.2.	Aplikace minimální mzdy u zaměstnanců zaměstnaných mimo pracovní poměr	56
4.6.1.3.	Aplikace minimální mzdy na pracovní činnosti zajišťované specializovanými firmami	57
4.6.2.	Názor vedení společnosti na minimální mzdu	59
4.7.	Analýza vybraných ekonomických a sociálních souvislostí minimální mzdy s bližším zaměřením na Českou republiku.....	60
4.7.1.	Vybrané ekonomické a sociální souvislosti minimální mzdy v České republice	60
4.7.2.	Vybrané ekonomické a sociální souvislosti minimální mzdy ve vybraných státech světa	64
5.	Závěr.....	69
I.	Summary	71
II.	Přehled použitých zdrojů	72
III.	Seznam grafů, schémat, vzorců a tabulek	
IV.	Seznam příloh	
V.	Přílohy	

1. Úvod

Institut minimální mzdy, jeho samotné ustanovení, úroveň a důsledky, patří jistě k tématům, o kterých se neustále diskutuje. Existují četné skupiny autorů, kteří shledávají vlivy minimální mzdy jako pozitivní. Stejně tak se ale na druhé straně vyskytují mnohé názory poukazující na negativní důsledky ať již samotného zavedení, nebo zvyšování úrovně minimální mzdy.

Cílem práce je analyzovat institut minimální mzdy v širším pojetí a jeho následné uplatnění na vybraném podnikatelském subjektu. Velmi často se setkáváme, a to zejména v médiích, s různými pojednáními o důsledcích uplatnění minimální mzdy ve vztahu k zaměstnanci. Jak ale pocítují ustanovení minimální mzdy podniky? Jaký mají vůbec na minimální mzdu názor?

Mzdové náklady, a tím pádem i celkové osobní náklady, představují pro společnost velmi významnou nákladovou položku. Záměrem každé společnosti je udržet si dlouhodobě náklady na co nejnižší úrovni. Jako vhodné řešení se jeví právě optimalizace osobních nákladů vzhledem k jejich často výraznému podílu k celkovým nákladům. Je možné považovat snižování mezd v podnikatelském subjektu, třeba až na úroveň minimální mzdy, jako vhodný prostředek snižování nákladů?

Odpovědi na výše zmíněné otázky budou v práci prezentovány na vybrané společnosti.

2. Literární rešerše

2.1. Osobní náklady

Autorizovaný institut manažerských účetních (2003) osobní náklady definuje jako: „*Náklady spojené se zaměstnanci, které zahrnují hrubé mzdy, náhrady za svátky, příspěvek zaměstnavatele na státní pojištění, platbu penzijních plánů, nemocenské pojištění a další požitky, např. ochranné pracovní oděvy a příspěvek na stravování.*“

Wöhe a Kislingerová (2007) pojali osobní náklady následujícím způsobem: „*K osobním nákladům patří všechny náklady, které vznikají bezprostředně nebo zprostředkovaně využitím výrobního činitele práce.*“

Ojedinelý náhled má Popesko (2009), který vymezuje osobní náklady jako náklady vynaložené na pracovní sílu, které dělí na:

- přímé osobní náklady spojené se mzdami pracovníků ve výrobě nebo se mzdami pracovníků realizujících podnikové výkony,
- nepřímé osobní náklady spjaté s technicko-hospodářskými pracovníky a zaměstnanci v administrativě.

Dle Váchala a Vochozky (2013) osobní náklady zahrnují:

- mzdové náklady,
- odměny členům orgánů společnosti a družstva,
- náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění,
- sociální náklady.

V účetnictví náleží osobním nákladům účtová skupina 52. Dle opatření Ministerstva financí čj. 281/89 759/2001, kterým se stanoví účtová osnova a postupy účtování pro podnikatele, se tato skupina dále člení na jednotlivé účty následujícím způsobem:

52 - Osobní náklady

520 - Osobní náklady

521 - Mzdové náklady

522 - Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti

523 - Odměny členům orgánů společnosti a družstva

524 - Zákonné sociální pojištění

525 - Ostatní sociální pojištění

526 - Sociální náklady individuálního podnikatele

527 - Zákonné sociální náklady

528 - Ostatní sociální náklady

Osobní náklady v současnosti představují jednu z nejvýznamnějších nákladových položek ve výkazu zisku a ztrát (Váchal & Vochozka, 2013).

2.2. Mzda, plat a odměny z dohod

Mzda je dle zákoníku práce definována jako peněžité plnění nebo nepeněžité (naturální) plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za práci, při čemž musí být zohledněna složitost, namáhavost a odpovědnost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky.

Mzda je vyplácena zaměstnancům v podnikatelské sféře. Právní úprava mzdy je poměrně volná. Umožňuje zaměstnavateli zvolit si vlastní způsob odměňování a poskytování mezd svým zaměstnancům (Tomší, 2008).

Plat dle zákoníku práce náleží pracovníkům ve veřejných službách a správě. Odměňování těchto zaměstnanců je stanoveno zákonem.

Odměny z dohod ani podmínky poskytování zákoník práce neupravuje. Jejich sjednání nechává na konkrétních dohodách.

2.3. Charakteristika minimální mzdy

Minimální mzda ve světě existuje již řadu let. Poprvé zavedl institut minimální mzdy v roce 1894 Nový Zéland. O dva roky později i Austrálie (Durdisová, 2005).

Dle Lajtkepové (2009) se zákonná minimální mzda poprvé objevila až v roce 1912 ve státě Massachusetts ve Spojených státech amerických.

Lajtkepová (2009) udává dva časové mezníky v historii minimální mzdy v České republice:

- Minimální mzda byla zákonným způsobem v České republice zavedena zákonem č. 3/1991 Sb. ze dne 5. 12. 1990.
- Sazby a podmínky uplatnění minimální mzdy byly definovány až nařízením vlády č. 99/1991 Sb. účinného od února 1991.

2.3.1. Definice minimální mzdy

Zákoník práce definuje minimální mzdu takto: „*Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu.*“

Dle zákoníku práce se základními pracovněprávními vztahy rozumí vztahy vytvořené na základě pracovního poměru nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Žádná odměna za práci tedy nesmí podkročit stanovenou minimální mzdu. Mzda za práci přes čas, příplatky za práci ve svátek, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí se v tomto případě nezohledňují.

Minimální mzda je nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen podle právního předpisu (majícího sílu zákona) nebo na základě smlouvy (zpravidla kolektivní mezi ním a zaměstnanci obvykle zastupovanými odbory) poskytnout za vykonanou práci nebo jako plnění vyplývajícího z pracovního poměru.

(Baštýř, 2005)

Durdisová (2005) nahlíží na minimální mzdu následujícím způsobem: „*Minimální mzda je nejnižší možné plnění, které je zaměstnavatel povinen poskytnout pracovníkovi za vykonanou práci při plné pracovní době.*“

2.3.2. Funkce minimální mzdy

Minimální mzda je institut, který má zamezit poskytování nepřiměřeně nízkých mezd všem zaměstnancům. Funkcí minimální mzdy není však jen ochrana zaměstnanců, ale i ochrana zaměstnavatelů.

Barošová (1995) vymezuje v obecném pojetí dvě funkce minimální mzdy, a sice ekonomickou a sociální. Ekonomická funkce dle autorky spočívá ve třech úrovních. Za první, minimální mzda se stává výchozím bodem pro stanovení ostatních mezd. Za druhé, minimální mzda určuje dolní hranici přímých nákladů na mzdy a za třetí, minimální mzda brání podnikatelským subjektům v „nekalé soutěži“. Pod sociální funkcí si tatáž autorka představuje, že minimální mzda zajišťuje určitou formu přežití z výdělků na jedné straně a zároveň ovlivňuje platební neschopnost a nezaměstnanost na straně druhé.

Baštýř (2005) uvádí a detailněji popisuje taktéž dvě základní funkce minimální mzdy, které se vztahují v obou případech jak k zaměstnavatelům, tak k zaměstnancům. Uvádí sociálně-ochrannou funkci a kriteriální funkci minimální mzdy.

Sociálně-ochranná funkce ve vztahu k zaměstnancům

Sociálně-ochranná funkce je dlouhodobě prvotním účelem minimální mzdy. Minimální mzda by měla zaměstnance ochraňovat před chudobou a zároveň by měla být stanovena na takové úrovni, aby umožňovala všem zaměstnancům uspokojovat své skromné životní potřeby (Tomší, 2008).

Kriteriální funkce ve vztahu k zaměstnancům

Minimální mzda by měla zaměstnance nejen chránit, ale také je dostatečně motivovat. Motivovat tím směrem, aby vyvíjeli iniciativu k hledání a vykonávání legální práce za mzdu. Zde narážíme na úzkou souvislost minimální mzdy se sociálními

příjmy. Aby došlo k naplnění kriteriální funkce ve vztahu k zaměstnancům, musí být minimální mzda pro zaměstnance výhodnější než pobírání sociálních příjmů. Obecně lze tedy říci, že čím vyšší je úroveň minimální mzdy oproti sociálním příjmům, tím bude populace více motivována k vykonávání práce za mzdu (Baštýř, 2005).

Pracovníci pobírající pravidelnou mzdu budou motivováni k vykonávání práce za mzdu, pokud bude jejich ekonomické a sociální postavení významně odlišné od osob nepobírajících pravidelnou mzdu (Durdisová, 2005).

„Čím vyšší je koeficient náhrady, tj. poměr disponibilního důchodu pracovníka v situaci, kdy je zaměstnaný a jeho disponibilního důchodu v situaci, kdy pracuje, tím menší je jeho zájem hledat si pracovní místo,“ takto popisuje souvislost mzdy a sociálních příjmů Brožová (2006).

Kriteriální funkce ve vztahu k zaměstnavatelům

Minimální mzda pro zaměstnavatele představuje nejnížší možnou úroveň nákladů na mzdy pracovníků. Každý podnikatelský subjekt musí mít minimálně takové výnosy, aby byl schopen pokrýt alespoň minimální mzdové a s nimi související náklady. Pokud by tohoto nebyl schopen, je nucen svou činnost ukončit (Baštýř, 2005).

Ochranná funkce ve vztahu k zaměstnavatelům

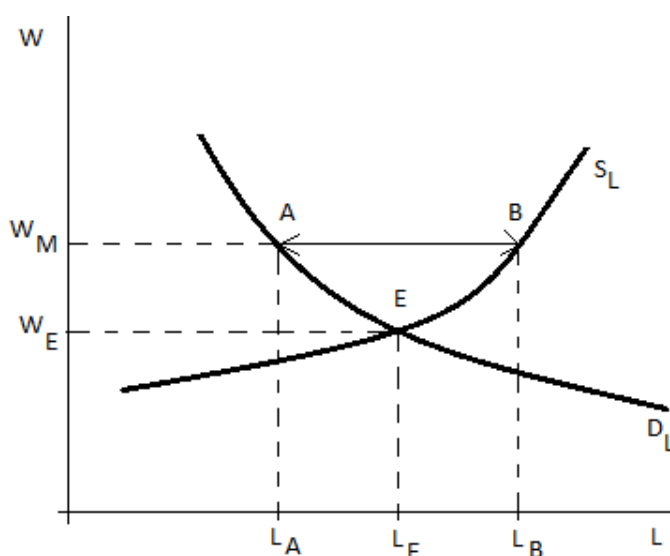
Jak již bylo vysvětleno v předchozím odstavci, minimální mzda vymezuje pro zaměstnavatele nejnížší nepodkročitelnou úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců. Po zavedení minimální mzdy tedy dochází v tomto směru k nastolení rovných podmínek konkurence, čímž se zamezuje mzdovému podbízení zaměstnanců, takzvanému mzdovému dumpingu (Baštýř, 2005).

Minimální mzda musí dosahovat takové úrovně, aby motivovala uchazeče daného státu k vykonávání práce za minimální mzdu. Pokud tomu tak nebude, zaměří se zaměstnavatelé na zahraniční trhy s pracovníky, kteří budou ochotni pracovat i za nižší mzdy. Dochází ke mzdové diskriminaci ze strany zaměstnavatelů a sociálnímu dumpingu ze strany zahraničních pracovníků (Durdisová, 2005).

2.4. Problematika ustanovení minimální mzdy

2.4.1. Stanovení minimální mzdy na trhu práce – teoretický přístup

Stanovení minimální mzdy vzhledem k trhu práce je znázorněno na grafu č. 1. Osa x představuje množství práce (L). Osa y vyjadřuje mzdovou sazbu (W). Bod E představuje rovnováhu mezi nabídkou práce (S_L) a poptávkou po práci (D_L) na trhu práce. V bodě E tedy hovoříme o rovnovážné mzdové sazbě. Ta znázorňuje ideální stav, který je v praxi velmi těžko realizovatelný.



Graf 1: Stanovení minimální mzdy na trhu práce

Zdroj: vlastní

Mimo rovnovážný stav mohou nastat situace, kdy je minimální mzda stanovena nad rovnovážnou úrovní nebo pod rovnovážnou úrovní. Pokud je minimální mzda stanovena nad rovnovážným bodem E, klesá zaměstnanost z tohoto bodu do bodu A. Firmy méně poptávají. Oproti rovnovážnému stavu navíc vzniká nezaměstnanost znázorněná úsečkou AB, která vyjadřuje rozdíl mezi nabízenou prací (bod A) a zaměstnaností (bod B). Tento rozdíl vyjadřuje nedobrovolnou nezaměstnanost. Poptávané množství práce je větší než nabízené množství práce. Jinak řečeno množství pracovníků, kteří by byli ochotni pracovat při takto stanovené mzdě, převyšuje množství práce, kterou firmy nabízejí.

2.4.2. Přístupy ke stanovení minimální mzdy

Baštýř (2008) udává dva základní přístupy ke stanovení minimální mzdy, a sice:

- regulační,
- tržně liberální.

Regulační přístup dle autora zastávají příznivci stanovení minimální mzdy. Shledávají stanovení minimální mzdy za potřebné vzhledem k jejím funkcím.

Tržně liberální přístup vychází dle Baštýře (2008) z předpokladu svobodného utváření mezd na trhu práce. Zásahem do trhu práce pak může dojít k deformacím trhu práce a mzdy. Z tohoto důvodu by minimální mzda neměla být zavedena.

Durdisová (2005) uvádí přístup sociální a přístup liberální. Sociální přístup k minimální mzdě dle této autorky nenahlíží na mzdu pouze jako na cenu práce, ale zohledňuje také určité potřeby člověka, zachování jeho důstojnosti a zabezpečení rodiny.

Liberální přístup dle téže autorky oprostuje mzdu od jakýchkoliv sociálních aspektů. Nahlíží na ni pouze jako na ekonomickou kategorii. Mzda je považována za cenu práce. Liberální přístup k minimální mzdě se opírá o regulační mechanismy trhu a usiluje o co možná nejnižší státní zásah do ekonomických i sociálních oblastí.

2.4.3. Mechanismy utváření minimálních mezd

V zásadě lze shrnout mechanismy utváření minimálních mezd do dvou hlavních skupin. Chomátová (2003) hovoří o stanovení minimální mzdy zákonem a kolektivním vyjednáváním.

Obdobně způsoby stanovení minimální mzdy udává i Baštýř (2005). Vymezuje:

1. statutární utváření minimální mzdy,
2. smluvní utváření minimální mzdy.

Následující schéma č. 1 podrobněji znázorňuje základní systém mechanismů utváření minimálních mezd.

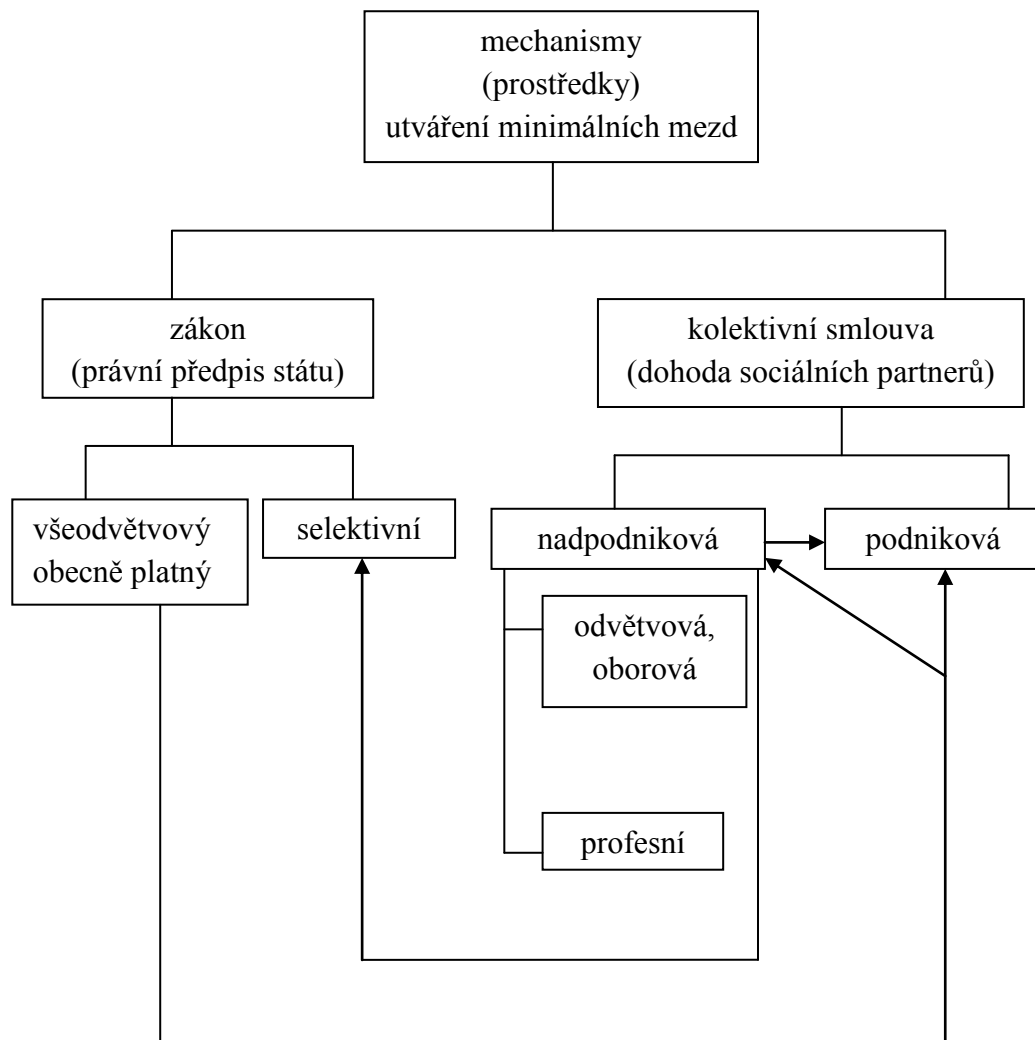


Schéma 1: Systém mechanismů utváření minimálních mezd

Zdroj: Baštýř, 2005

Barošová (2005) uvádí, že minimální mzdové systémy v konkrétních státech:

- sledují odlišné cíle,
- využívají odlišné mechanismy a postupy,
- používají odlišná kritéria pro ustanovení minimální mzdy a její přizpůsobení,
- aplikují různý rozsah pokrytí.

Z hlediska uplatnění minimální mzdy Barošová (2005) rozlišuje všeobecný systém pokrytí minimální mzdy, kdy je sazba minimální mzdy jednotná pro celé území státu, a částečné pokrytí, při kterém se sazba minimální mzdy dotýká pouze určitých skupin zaměstnanců. Konkrétně hovoří o malé skupině nejnižše placených zaměstnanců a o některých profesích nebo odvětvích. Jako třetí možnost uvádí systém minimální mzdy založený na diferenciaci minimální mzdy podle regionů nebo průmyslových odvětví či povolání.

Eyraud a Saget (2005) shledávají za důležité brát v úvahu při klasifikaci mechanismů ustanovení minimální mzdy dva faktory. Za prvé rozsah vládní intervence a roli kolektivního vyjednávání a za druhé počet sazeb minimální mzdy. Na základě těchto dvou faktorů autoři jmenují 4 základní typy mechanismů ustanovení minimální mzdy a jejich kombinace:

- Jedna základní sazba pro celou zemi nebo region, rozhodovací pravomoc je v rukou státu.
- Více sazeb lišících se podle odvětví nebo povolání, rozhodovací pravomoc je v rukou státu.
- Jedna základní sazba pro celou zemi nebo region stanovená na základě kolektivního vyjednávání.
- Více sazeb lišících se podle odvětví nebo povolání stanovených na základě kolektivního vyjednávání.

Dle Tvrdoně (2007) by úroveň minimální mzdy měla být ustanovena na takové úrovni, aby:

- dostatečně motivovala pracovní sílu s nízkými příjmy a nezaměstnané,
- nesvazovala zaměstnavatele.

Minimální mzda stanovená zákonem

V případech, kdy je mzdové minimum stanoveno statutárně, zákon vymezuje sazbu minimální mzdy, okruh a podmínky jejího uplatnění. Zákonem stanovená minimální mzda může být dále upravována nadpodnikovou nebo podnikovou kolektivní smlouvou. Vždy však pouze ve prospěch zaměstnance. Smluvně stanovená mzdová sazba nikdy nesmí podkročit úroveň minimální mzdy, kterou stanovuje zákon. Horní hranice není vymezena. Stanovení jednotné minimální mzdy právním předpisem je mechanismus utváření minimální mzdy poměrně nepružný. Nepružný z toho důvodu, že není schopen svižné reakce na hospodářský vývoj, vývoj spotřebitelských cen, deflace nebo pohyb kupní síly. Další nevýhody lze spatřit například v nerespektování odlišných úrovní mezd v jednotlivých regionech či odvětvích (Baštýř, 2005).

U určitých skupin zaměstnanců existuje předpoklad, že budou dosahovat nižší produktivity práce, což má negativní vliv na jejich zaměstnávání. Pro zaměstnavatele zaměstnávání těchto skupin pracovníků přináší zvýšené jednotkové náklady práce. Aby byla dodržena ochranná funkce mzdy, vymezují některé státy statutárně sníženou sazbu minimální mzdy pro zaměstnance nesplňující podmínky pro uplatnění základní sazby minimální mzdy (Baštýř, 2005).

Statutárně, popřípadě meziodvětvovou smlouvou, je minimální mzda utvářena ve většině států Evropské unie. Systém jednotné právní úpravy minimální mzdy využívají v Evropské unii státy Belgie, Bulharsko, Estonsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Velká Británie a Česká republika (Eurostat, 2013).

Minimální mzda stanovená kolektivní smlouvou

Kolektivní smlouvou lze minimální mzdu ošetřit pouze ve státech, kde dostatečně funguje kolektivní vyjednávání sociálních partnerů na nadpodnikové úrovni. Obě zúčastněné strany, svazy zaměstnavatelů a odborové svazy zaměstnanců, musí být zastoupeny v dostatečném počtu, aby výsledky jejich jednání mohly být považovány za reprezentativní. Kolektivní smlouvy jsou schopny reagovat pružněji, jelikož oproti zákonnému stanovení minimální mzdy nevyužívají jednotného schématu, ale posuzují jednotlivé ukazatele v rámci konkrétního odvětví, oboru či profese. Kolektivními

smlouvami vzniká rozsáhlá množina sazeb (může být však také stanovena pouze jedna), které zohledňují odlišnosti jednotlivých odvětví, oborů a profesí. Rozdílnou výši minimálních sazeb pak na každého zaměstnance připadá jiný disponibilní příjem. Některá mzdová minima tak přináší vyšší uspokojení životních potřeb. Avšak i ta nejnižší mzdová sazba musí být stanovena na takové úrovni, aby ochraňovala zaměstnance před chudobou (Baštýř, 2005).

Na smluvním principu je minimální mzda v rámci Evropské unie ošetřena v Dánsku, Itálii, Rakousku, Finsku, Švédsku (Eurostat, 2013).

2.4.4. Veličiny zohledňované při stanovení úrovně minimální mzdy

Barošová (2005) považuje za důležité zohlednit při stanovování výše minimální mzdy za prvé potřeby zaměstnanců s ohledem na všeobecnou úroveň mezd, životní náklady, dávky sociálního zabezpečení, relativní životní standard jiných sociálních skupin a za druhé ekonomické faktory jako jsou ekonomický rozvoj, úroveň produktivity nebo přání dosáhnout a udržet vysokou úroveň zaměstnanosti.

Z hospodářských veličin jsou brány v potaz index spotřebitelských cen, nominální nebo reálné mzdy a výkonnost národní ekonomiky. Pokud daná země upravuje svou sazbu minimální mzdy dle těchto veličin, jejich růst může mít za následek také růst úrovně minimální mzdy (Baštýř, 2005).

Barošová (2005) jmenuje jako hospodářské veličiny zohledňované při tvorbě sazby minimální mzdy index spotřebitelských cen, platební schopnost obyvatelstva, reálné mzdy a příjmy, zachování kupní síly.

2.4.5. Ekonomické a sociální dopady minimální mzdy

Vzhledem k vymezeným funkcím minimální mzdy vyvstává dle Baštýře (2005) problém stanovení výše minimální mzdy zejména v jejích ekonomických a sociálních souvislostech. Pokud minimální mzda nepřiměřeně roste, rostou taktéž náklady práce zaměstnavatelů, kterým se zaměstnavatelé snaží vyhnout například využíváním zaměstnání bez placení zákonných odvodů nebo využíváním živnostníků. Z druhého pohledu vyšší ustanovení minimální mzdy může zamezit vyplácení „černých mezd“ nad oficiální úrovní mzdy.

Z daňového hlediska se někteří drobní podnikatelé a živnostníci snaží snížit daňový základ odměňováním jinou formou než oficiální mzdou. Oficiálně si tak vyplácejí, sobě, nebo rodinným příslušníkům, pouze minimální mzdy, čímž snižují daňové zatížení podniku (Durdisová, 2005).

Růžička (2011) poukazuje na spojitost minimální mzdy s osobami žijícími v „sociálně vyloučených lokalitách“. U těchto skupin obyvatel majících velmi často pouze minimální vzdělání lze v případě jejich zaměstnání očekávat mzdu na minimální úrovni. Vlivem prostorové exkluze musejí za účelem vyhledávání a vykonávání pravidelného zaměstnání vynakládat značné finanční i časové náklady spojené s přemístěním z místa bydliště do místa zaměstnání. Proto se osoby žijící v „sociálně vyloučených lokalitách“ po zvážení finančních a časových nákladů často uchylují jen ke krátkodobým ekonomickým aktivitám balancujících na hranici zákona nebo k jinak nevýhodným pracím.

Dolado, Felgueroso a Jimeno (2000) poukazují na 4 atributy minimální mzdy, díky kterým ji považují za vhodný redistribuční nástroj:

- Minimální mzda nemá žádné bezprostřední rozpočtové důsledky.
- Minimální mzda motivuje k práci.
- Minimální mzda je administrativně nenáročná.
- Minimální mzda určuje „pravé“ sociální náklady na trzích.

Dle Waltmana (2008) jsou nízké mzdy hlavním důvodem vzniku chudoby a bídy, které dávají prostor pro vznik sociálně patologických jevů. Použitím právních prostředků regulujících nízké mzdy lze zmírnit alespoň některé z těchto důsledků.

Tvrzení Waltmana (2008) je v rozporu s autory Doladem, Felguerosem a Jimenoem (2000), kteří konstatují, že minimální mzda má jen malý vliv na snížení chudoby.

Krebs (2005) shledává institut minimální mzdy jako možné sociálněpolitické opatření, jehož účelem je řešit již existující chudobu. Za vhodnější opatření k řešení chudoby však považuje využití jiné minimální příjmové veličiny, a to životního minima. Dle autora může minimální mzda způsobovat naopak růst chudoby, což vysvětluje tím, že zaměstnavatelé mohou reagovat na zvýšení sazby minimální mzdy propouštěním nejhůře placených zaměstnanců. Rostoucí nezaměstnanost pak může zapříčinit i růst chudoby.

Životním minimem se rozumí takový souhrn statků a služeb, který umožní domácnosti (spotřební jednotce) určité velikosti a určitého složení uspokojovat základní životní potřeby v míře, která je v daném časovém období uznána společností za minimálně nezbytnou pro udržení přiměřené spotřeby a zapojení do normálního života – i když na velice skromné úrovni.

(Krebs, 2005)

Durdisová (2005) hovoří o životním minimu jako o nejnižším možném sociálním příjmu. Vztah minimální mzdy a sociálních příjmů byl zmíněn v kapitole 2.3.2.

Z částky životního minima v České republice vychází poskytování některých dávek ze strany státu. Problematiku chudoby, sociálních dávek a životního minima v prostředí České republiky se detailně zabývají například Horáková, Jahoda, Kofroň, Sirovátka a Šimíková (2013).

Ve vztahu k zaměstnancům podle Tomšího (2008) vysoké mzdové minimum oslabuje stimulační funkci mzdy, jelikož dochází k zužování diferenciačního pásma mezd. Tomší (2008) také shledává negativní působení vysoké minimální mzdy na

zaměstnanost, jelikož po zavedení nepřiměřeně vysoké sazby minimální mzdy se mohou zaměstnavatelé uchýlit k snižování počtu zaměstnanců za účelem snížení nákladů práce.

Rothbard (2001) poukazuje na souvislost zavedení zákonů o minimální mzdě a vzniku nedobrovolné nezaměstnanosti u osob s nízkou produktivitou práce. Autor také zmiňuje, že zákonná minimální mzda likviduje konkurenci zmiňovaných nejméně produktivních jedinců.

Brožová (2006) udává, že zvyšováním minimální mzdy se docíljuje vyšších výdajů domácností, což je pro ekonomiku prospěšné. Negativum naopak shledává (stejně jako Rothbard, 2001) ve vytlačování pracovníků s nízkým mezním produktem, kteří by byli ochotni vzhledem k jejich pracovním možnostem pracovat i za nižší částky, z trhu práce.

Pokud je na trhu subjekt schopný ovlivnit cenu práce, ať už jde o silného nabízejícího službu práce (např. odbory), poptávajícího (např. monopson) nebo vnější zásah na trhu ze strany státu, důsledkem bývá dlouhodobé přetrvávání mzdy vyšší než rovnovážné a vznik a trvání nezaměstnanosti.

(Brožová, 2003)

Protichůdný názor zastávají Dolado, Felgueroso a Jimeno (2000), dle kterých minimální mzda nezaměstnanost nezvyšuje, naopak ji snižuje.

Na zaměstnanost, popřípadě na nezaměstnanost, však působí celá řada faktorů. O tom, zdali jedinec nabízející svou práci na trhu práce bude zaměstnán, rozhoduje vícero faktorů. Faktory mající vliv na zaměstnanost, popřípadě nezaměstnanost, shrnuje schéma č. 2. V levé horní části tohoto schématu jsou vyjmenovány faktory, které jednotlivec pohybující se na trhu práce nemůže ovlivnit. V pravé horní části se nachází výčet faktorů, které nemůže ovlivnit zaměstnavatel (za podmínky, že není dominující na trhu). V dolní části jsou vyjmenovány faktory, které svým rozhodnutím může zaměstnavatel, popřípadě jedinec, ovlivnit (Kuchař, 2007).

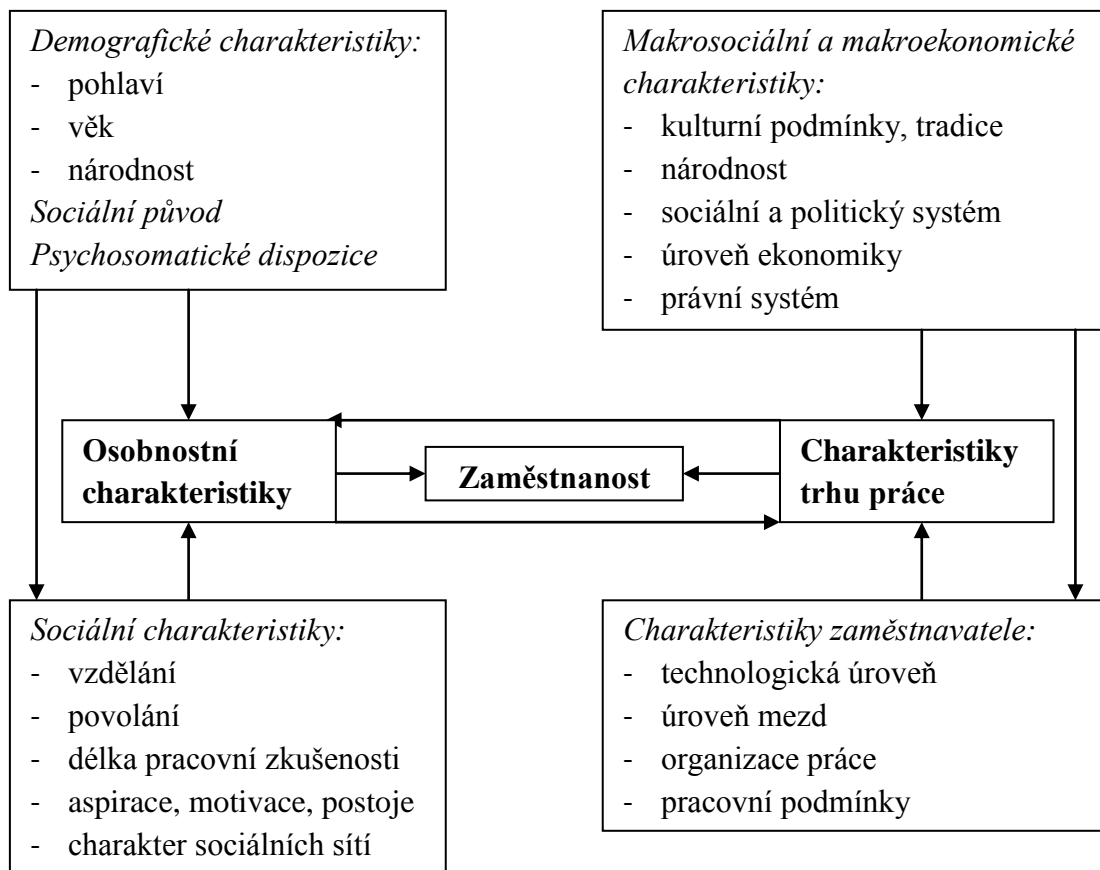


Schéma 2: Faktory ovlivňující zaměstnanost

Zdroj: Kuchař, 2007

Ekonomické dopady minimální mzdy shrnují Dolado, Felgueroso a Jimeno (2000) do následujících 4 tvrzení:

- Minimální mzda nemůže zvýšit nezaměstnanost. Naopak ji snižuje.
- Nepříznivé dopady minimální mzdy jsou vyšší v malých otevřených ekonomikách.
- Nejvíce postiženou skupinou pracovníků jsou mladí pracovníci.
- Pracovníci, kteří jsou odměňováni minimální mzdou, obvykle nepocházejí z nejhudších domácností. Z tohoto důvodu má minimální mzda jen malý vliv na snížení chudoby.

2.5. Využití minimální mzdy

Využití odměňování minimální mzdou je všeobecně spojováno s nekvalifikovanou pracovní silou (spojitost minimální mzdy s nejméně kvalifikovanými pracovníky udává např. Brožová, 2003). Mnoho autorů, zejména zahraničních, se věnovalo výzkumu různých skupin osob a odvětví, kterých se minimální mzda dotýká.

Využívání a náhled na minimální mzdu v České republice analyzovala, mimo jiné, Chomátová (2003), která provedla šetření jak mezi organizacemi, tak mezi zaměstnanci. Největší podíl pracovníků odměňovaných minimální mzdou shledala v pohostinství.

Pohostinstvím, jako odvětvím s nejnižšími mzdovými úrovněmi, se zabývalo také mnoho zahraničních autorů. Četné výzkumy v této oblasti proběhly ve Spojených státech amerických, kde se autoři specializovali na spojitost minimální mzdy s restauracemi rychlého občerstvení. Lajtkepová (2009) zmiňuje například výzkumy Carda a Kruegera z let 1994, 1995 a 2000 nebo výzkum Neumarka a Waschera z roku 2000.

Také ve Velké Británii bylo výzkumem provedeným Low Pay Commission (2013) pohostinství vyhodnoceno jako odvětví, ve kterém je nejvíce využívána minimální mzda. Následoval maloobchod a uklízení práce.

Dle Eurostatu (2006) je v rámci Evropské unie minimální mzda častěji využívána u žen. Výjimkami byly Malta a Maďarsko, kde byli častěji odměňováni minimální mzdou muži.

Vyšší počet žen nežli mužů odměňovaných minimální mzdou odhalil také výzkum Low Pay Commission (2013) ve Velké Británii. Z hlediska věku jsou ve Velké Británii nejvíce odměňováni mladí lidé ve věkové skupině 18 – 20 let.

2.6. Minimální mzda v České republice

2.6.1. Sazba a podmínky poskytování minimální mzdy v České republice

Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

(Zákoník práce)

Minimální mzda je v České republice ze zákona platná pro celé území republiky a vztahuje se na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V České republice jsou zákonem stanoveny dvě sazby minimální mzdy, a sice:

- základní sazba,
- snížená sazba pro poživatele invalidního důchodu.

Sazby minimální mzdy jsou v zákoně uváděny jako hodinové, nebo měsíční částky. Měsíční sazba minimální mzdy je stanovena pro plný pracovní úvazek. V případě zkrácené pracovní doby se minimální hodinová mzda vypočte dle vzorce Ministerstva práce a sociálních věcí (2013a):

$$MM_x = MM_z \times k$$

$$k = \frac{40}{x}$$

(I.)

kde:

MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu

z = 40 hodin

x = jiná stanovená týdenní pracovní doba

Minimální mzda se dotýká rovněž odměn plynoucích z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případech, kdy nelze jednoznačně určit výši odměny z dohody za hodinu, Tomší (2008) využívá vzorce:

$$\text{výše odměny z dohody za hodinu} = \frac{\text{celkový výdělek plynoucí z dohody}}{\text{sjednaný počet hodin}} .$$

(II.)

Výsledek je porovnán s aktuální hodinovou sazbou minimální mzdy. Je-li zaměstnanec odměněn nižší hodinovou sazbou než je stanoveno zákonem, náleží mu doplatek pokrývající tento rozdíl za celkový rozsah vykonané práce (Tomší, 2008).

Nastane-li případ, kdy hrubá mzda zaměstnance po odečtení plnění poskytovaných v souvislosti se zaměstnáním (např. cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost, odstupné nebo náhrady mzdy), mzdy za práci přes čas, příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli, za noční práci a za práci ve svátek nedosáhne ani na minimální mzdovou úroveň, přísluší zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu mezi minimální mzdou a mzdou daného zaměstnance (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013a).

Souvislost hrubé mzdy, minimální mzdy a doplatku do výše minimální mzdy znázorňuje schéma č. 3.

Celková hrubá mzda		
Redukovaná hrubá mzda	Mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli	
	Doplatek do minimální mzdy	
Minimální mzda		
Celková hrubá mzda včetně doplatku		
Redukovaná hrubá mzda	Mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli	Doplatek do minimální mzdy

Schéma 3: Doplatek do minimální mzdy

Zdroj: Tomší, 2008

2.6.2. Zákonné souvislosti minimální mzdy v České republice

Změnu úrovně minimální mzdy nepocítují jen zaměstnanci pobírající mzdu v této minimální výši, ale také zaměstnavatelé, u kterých se změna minimální mzdové sazby projeví v nákladech vynakládaných na zaměstnance odměňované minimální mzdou. Tato souvislost minimální mzdy a nákladů na pracující pobírající minimální mzdu již byla zmíněna například v kapitole 2.3.2. a kapitole 2.4.5.

Institut minimální mzdy souvisí hned s několika záležitostmi vycházejícími ze zákona. Úroveň minimální mzdy se tak u zaměstnavatelů i zaměstnanců promítá ve více oblastech.

Legislativa České republiky využívá institutu minimální mzdy jak ve vztahu k zaměstnanci, tak ve vztahu k zaměstnavateli následovně:

- **Využití minimální mzdy v zákoně o daních z příjmu**

V souvislosti se zákonem o daních z příjmu má minimální mzda dva významy. Za prvé zákon o daních z příjmu zmiňuje minimální mzdu v případě osvobození od daně z příjmu u příjmů majících charakter pravidelného důchodu nebo penze. Osvobozen od daně je úhrn zmíněných ročních příjmů nejvýše v hodnotě 36násobku minimální mzdy platné k 1. lednu kalendářního roku.

Za druhé zákon o daních z příjmu využívá institutu minimální mzdy ve spojení s daňovým zvýhodněním na vyživované dítě žijící s poplatníkem daně z příjmu ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu, respektive ve spojení s daňovým bonusem vznikajícím u poplatníka, u kterého jmenované daňové zvýhodnění převyšuje daňovou povinnost. Daňový bonus může získat pouze poplatník, jehož roční příjem činí v daném zdaňovacím období alespoň 6násobek minimální mzdy platné k počátku zdaňovacího období.

- **Využití minimální mzdy v zákoníku práce**

Zákoník práce v první řadě minimální mzdu definuje. Využívá ji však také ve vztahu k naturální mzdě, ve vztahu k práci ve ztíženém pracovním prostředí a v souvislosti se zaručenou mzdou.

Nejen minimální mzda ochraňuje zaměstnance před poskytováním nepřiměřeně nízkých mezd a platů ze strany zaměstnavatelů. Jako ochranný prvek před tímto jednáním působí také zaručená mzda, která představuje nejnižší úroveň výdělku u zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu, která není sjednána kolektivní smlouvou (Tomší, 2013).

Zaručená mzda oproti minimální mzdě zohledňuje složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce. Právo zaměstnance na zaručenou mzdu vyvstává na základě zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového či platového výměru při stanovené týdenní 40hodinové pracovní době. Ošetření jiné stanovené

týdenní pracovní doby je na stejném principu jako u minimální mzdy (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009).

Ohledně naturální mzdy zákoník práce říká, že zaměstnanec smí být odměňován naturální mzdou pouze s jeho souhlasem a při dodržení sjednaných podmínek. Zároveň naturální mzda smí být poskytována jen nad úrovní minimální mzdy. Zaměstnanec má tedy ze zákona nárok na peněžité plnění alespoň ve výši stanovené minimální mzdy, případně ve výši příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Od minimální mzdy se odvíjí také výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Dle zákoníku práce náleží zaměstnanci za odpracovanou dobu ve ztíženém pracovním prostředí nejen dosažená mzda, ale také příplatek v částce nejméně 10 % ze základní sazby minimální mzdy.

- **Využití minimální mzdy v zákoně o zaměstnanosti**

Institut minimální mzdy figuruje taktéž v zákoně o zaměstnanosti. Zde je využíván v souvislosti se zařazením a vedením uchazečů o zaměstnání v evidenci příslušné krajské pobočky Úřadu práce při současném vykonávání pracovní činnosti. Uchazeč je zařazen a veden v evidenci i v případě, že vykonává pracovní činnost, z níž plynoucí měsíční výdělek nepřekročí polovinu stanovené minimální mzdy.

- **Využití minimální mzdy v zákoně o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**

Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele hovoří o minimální mzdě při rozhodování Úřadu práce o mzdových nárocích zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele. Mzdový nárok na úrovni minimální mzdy je zaměstnanci za této situace přiznán v případě, že nelze určit přesnou výši jeho mzdového nároku.

- **Využití minimální mzdy v zákoně o pojistném na veřejné všeobecné zdravotní pojištění**

Významnou roli hraje minimální mzda ve spojení se zdravotním pojištěním. Minimální mzda dle zákona o pojistném na veřejné všeobecné zdravotní pojištění představuje minimální vyměřovací základ zaměstnance a zároveň minimální mzda slouží jako vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění u osob bez zdanitelných příjmů. Na minimální mzdě, jakožto minimálním vyměřovacím základě pro účely zdravotního pojištění, závisí placení pojistného v různých specifických situacích, které podrobněji rozebírá například Daněk (2013).

3. Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce je analyzovat jeden z atributů pracovně-právních vztahů se zaměřením na širší podnikové souvislosti jeho existence na straně jedné a následně v kontextu uplatnění na příkladu vybraného podnikatelského subjektu.

Teoretická i praktická část práce je rozdělena na dvě dílčí části. První část pokaždé zachycuje problematiku osobních nákladů a druhá část pojednává o institutu minimální mzdy. Obě tyto části jsou v práci průběžně propojovány.

Teoretická část práce byla zpracována na základě dostupné literatury a dalších zdrojů týkajících se osobních nákladů a minimální mzdy. Využívány byly knižní, periodické i internetové zdroje. V rámci minimální mzdy bylo hojně čerpáno z výzkumných zpráv. V mnoho oblastech bylo odkazováno na právní předpisy České republiky. Prostudovány byly jak zdroje v českém jazyce, tak cizojazyčné zdroje.

V praktické části je zpracováno několik okruhů. Zprvu je popsán vývoj minimální mzdy a zákonné souvislosti tohoto institutu v České republice.

Poté práce přechází ve stěžejní část zaměřenou na vybraný podnikatelský subjekt. Nejdříve je tento subjekt představen, následuje analýza vývoje osobních nákladů v daném podniku. Po zhodnocení současného stavu v podniku a analýze vývoje osobních nákladů se práce zabývá analýzou dopadu uplatnění minimální mzdy na vývoj vybraných ukazatelů ve zvoleném podnikatelském subjektu.

Účetním obdobím ve zvolené společnosti je hospodářský rok. Z tohoto důvodu analýza neodráží stav v jednotlivých letech, ale je přizpůsobena specifickému účetnímu období daného podniku.

K vytvoření praktické části zaměřené na analýzu ve vybraném podnikatelském subjektu byly využity primární zdroje dat (hloubkové individuální rozhovory se zaměstnanci v podniku, a to zejména s vedením společnosti) i sekundární zdroje dat (materiály zpracované vedením společnosti, dokumenty z účetní evidence podniku).

Praktická část práce je zakončena analýzou vybraných ekonomických a sociálních souvislostí minimální mzdy. Analyzována je zde především souvislost minimální mzdy a chudoby a souvislost minimální mzdy s průměrnou mzdou ve vybraných státech světa s bližším zaměřením na Českou republiku. V rámci celosvětového pohledu byly vybrány následující státy:

- Bulharsko jako země dlouhodobě se řadící mezi členské státy Evropské unie s nejvyšší mírou chudoby a nejnižší minimální mzdou,
- Nizozemsko, které se naopak dlouhodobě řadí mezi členské státy Evropské unie s nejnižší mírou chudoby,
- Lucembursko jako členská země Evropské unie s nejvyšší minimální mzdou,
- Spojené státy americké jako jedna z nejvyspělejších zemí světa, kde je institutu minimální mzdy věnována velká pozornost.

Míra chudoby pro Českou republiku byla převzata z Českého statistického úřadu. Míry chudoby pro ostatní členské země Evropské unie byly čerpány z databáze Eurostatu. Ve všech těchto případech míra chudoby vyjadřuje podíl osob pod hranicí chudoby z celkového počtu osob v daném státě. Hranice příjmové chudoby je dle Českého statistického úřadu, popřípadě Eurostatu, určena 60% mediánu ekvivalizovaného příjmu. Ekvivalizovaný příjem vyjadřuje podíl disponibilního příjmu domácnosti a počtu spotřebních jednotek v této domácnosti.

Údaje k ukazateli míry chudoby pro Spojené státy americké byly převzaty z databáze Census Bureau. Tento americký statistický úřad přebírá k určení počtu osob pod hranicí chudoby hranici chudoby stanovenou americkou vládou. Uvedená míra chudoby tak vyjadřuje počet osob pod hranicí chudoby ustanovenou vládou Spojených států amerických z celkového počtu osob.

Údaje pro průměrnou mzdu v České republice byly získány z Českého statistického úřadu. Pro vybrané státy Evropské unie a Spojených států amerických byly údaje převzaty z databáze United Nations Economic Commission for Europe. Vždy se jedná o hrubou nominální částku na přepočtené počty zaměstnanců.

V rámci České republiky byl také analyzován dopad minimální mzdy na nejméně kvalifikované osoby (osoby bez vzdělání a osoby se základním vzděláním). Údaje k počtu těchto osob byly převzaty z Českého statistického úřadu. Český statistický úřad považuje za nezaměstnané osoby starší 15let včetně splňující tři kritéria, a sice nebyly zaměstnané, aktivně hledaly práci a byly připraveny k nástupu do práce. Jako výjimku Český statistický úřad udává na základě definice Eurostatu osoby, nehledající práci z důvodu, že ji již našly, avšak nastupují do práce až v době pozdější. Nejdéle však do 3 měsíců. Tato skupina osob je zařazena taktéž mezi nezaměstnané.

S ohledem na dostupnost údajů byla analýza vybraných ekonomických a sociálních souvislostí provedena v letech 2005 – 2012.

Práce je vhodně doplňována tabulkami, grafy, popřípadě schémata zpracovanými v počítačových programech Microsoft Word a Microsoft Excel.

4. Praktická část

4.1. Vývoj a zákonné souvislosti minimální mzdy v České republice

4.1.1. Vývoj minimální mzdy v České republice

Tabulka č. 1 znázorňuje vývoj minimální mzdy od roku 1991, kdy byla poprvé v České republice zavedena.

Tabulka 1: Vývoj výše minimální mzdy v České republice

Období	Minimální mzda	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 (únor)	2 000	10,80
1992 (leden)	2 200	12,00
1996 (leden)	2 500	13,60
1998 (leden)	2 650	14,80
1999 (leden)	3 250	18,00
1999 (červenec)	3 600	20,00
2000 (leden)	4 000	22,30
2000 (červenec)	4 500	25,00
2001 (leden)	5 000	30,00
2002 (leden)	5 700	33,90
2003 (leden)	6 200	36,90
2004 (leden)	6 700	39,60
2005 (leden)	7 185	42,50
2006 (leden)	7 570	44,70
2006 (červenec)	7 955	48,10
2007 (leden)	8 000	48,10
2013 (srpen)	8 500	50,60

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013b

Celkem byla sazba minimální mzdy od roku zavedení změněna 16x. Od roku 1991 do roku 2007 se minimální mzda měnila téměř každý rok. V některých letech (rok 1999, 2000 a rok 2006) byla sazba minimální mzdy upravena i 2x. Sazba minimální mzdy nebyla upravována v letech 1993 a 1994. V roce 2007 se růst minimální mzdové sazby na dlouhou dobu, nejdelší od jejího zavedení, zastavil. Poslední úprava sazby minimální mzdy proběhla v srpnu roku 2013.

4.1.2. Aktuální sazba minimální mzdy

Nařízením vlády ze dne 16. července 2013 (Nařízení vlády č. 210/2013 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů) se minimální mzda zvedá z původních 8 000 Kč platných od 1. ledna 2007 na současných 8 500 Kč za měsíc pro týdenní pracovní dobu 40hodin.

Hodinová sazba minimální mzdy při zkrácené pracovní době je vypočtena v tabulce č. 2.

Tabulka 2: Hodinová minimální mzda při zkrácené pracovní době

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhлено na 10 hal.)	
	<i>základní sazba</i>	<i>nižší sazba</i>
40	50,60	48,10
38,75	52,20	49,70
37,5	54,00	51,30

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013a

Právní předpisy České republiky stanovují následující dvě sazby:

- základní sazbu minimální mzdy činící 8 500 Kč za měsíc, popřípadě 50,60 Kč za hodinu,
- sazbu minimální mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu ve výši 8 000 Kč za měsíc, popřípadě 48,10 Kč za hodinu.

4.1.3. Zákonné souvislosti odvíjející se od sazby minimální mzdy

Minimální a zaručená mzda

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní 40hodinovou pracovní dobu jsou uvedeny v tabulce č. 3. Vykonávané práce jsou rozděleny dle namáhavosti, odpovědnosti a složitosti do 8 skupin, z nichž každé náleží vlastní nejnižší úroveň zaručené mzdy. Pro 1. skupinu prací, kde jsou zařazeny práce s nejmenší odpovědností,

práce nejméně namáhavé a složité, je nejnižší úroveň zaručené mzdy totožná se sazbou minimální mzdy.

Tabulka 3: Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400
3.	61,70	10 400
4.	68,10	11 400
5.	75,20	12 600
6.	83,00	13 900
7.	91,70	15 400
8.	101,20	17 000

Zdroj: Nařízení vlády č. 210/2013 Sb.

Při omezeném pracovním uplatnění zaměstnanců nejnižší úrovně zaručené mzdy odpovídají údajům uvedených v tabulce č. 4.

Tabulka 4: Nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Zdroj: Nařízení vlády č. 210/2013 Sb.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance se týkají poživatelů invalidního důchodu.

Minimální mzda a osvobození od daně z příjmů a daňový bonus

V tabulce č. 5 jsou uvedeny minimální výše ročních příjmů ve formě pravidelného důchodu nebo penze pro účely osvobození od daně z příjmu a minimální výše příjmů poplatníka daně z příjmu pro získání daňového bonusu. Pro srovnání jsou uvedeny roky 2013 a 2014.

Tabulka 5: Minimální výše ročních příjmů ve formě pravidelného důchodu nebo penze pro účely osvobození od daně z příjmu a minimální výše ročních příjmů poplatníka daně z příjmu pro získání daňového bonusu v letech 2013 a 2014 (v Kč)

Platnost k:	Minimální výše příjmů ve formě pravidelného důchodu nebo penze pro účely osvobození od daně z příjmu	Minimální výše příjmů poplatníka daně z příjmu pro získání daňového bonusu vzniklého na základě daňového zvýhodnění na vyživované dítě
1. 1. 2013	288 000	48 000
1. 1. 2014	306 000	51 000

Zdroj: vlastní

Pro určení minimálních částek výše jmenovaných příjmů je rozhodující sazba minimální mzdy platná k počátku kalendářního roku. V tabulce č. 5 je patrný odraz zvýšení minimální mzdové sazby provedené v srpnu 2013 právě na těchto částkách.

Minimální mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Výše příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí při sazbě minimální mzdy platné od 1. 8. 2013 je následující:

- Za každou odpracovanou hodinu ve ztíženém pracovním prostředí činí tento příplatek 5,06 Kč,
- Za celý měsíc odpracovaný ve ztíženém pracovním prostředí pak příplatek činí 850 Kč.

Minimální mzda a zdravotní pojištění

Výše minimálního vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění je shodná s úrovní minimální mzdy. Od 1. 8. 2013 je tedy minimální vyměřovací základ 8 500 Kč. Zaměstnavatel odvádí měsíčně z této částky pojistné ve výši 13,5 %, což činí 1 148 Kč. Jeho nákladem jsou pak 2/3 vypočtené částky, a tedy 765 Kč. Zbylá 1/3 je stržena zaměstnanci ze mzdy.

4.1.4. Mzdové zatížení zaměstnavatele na pracovní pozici odměňovanou minimální mzdou při standardní 40hodinové pracovní době

Tabulka č. 6 poskytuje náhled na roční výši mzdových nákladů a nákladů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení při odměňování minimální mzdou na jednoho zaměstnance. Pro srovnání jsou uvedené sazby platné od 1. ledna 2007 a 1. srpna 2013.

Tabulka 6: Roční mzdové náklady zaměstnavatele na pracovníka odměňovaného minimální mzdou (v Kč)

	Při sazbě minimální mzdy platné od 1. ledna 2007 do 31. července 2013	Při sazbě minimální mzdy platné od 1. srpna 2013
<i>Hrubá mzda</i>	96 000	102 000
<i>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</i>	24 000	25 500
<i>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</i>	8 640	9 180
<i>Celkové mzdové náklady zaměstnavatele</i>	128 640	136 680

Zdroj: vlastní

Zvýšení minimální mzdové sazby uskutečněné v roce 2013 vyvolalo nárůst ročních nákladů zaměstnavatele na pozice odměňované minimální mzdou (nebereme-li v potaz sociální náklady zaměstnavatele) z 128 640 Kč na 136 680 Kč. Procentuálně náklady vzrostly přibližně o 6 %.

4.2. Charakteristika vybrané společnosti

GEFOS inženýring, s.r.o. je v rámci Jihočeského kraje největší společností co do druhu a rozsahu poskytovaných činností. Společnost spolupracuje s partnery jak ze soukromé sféry, tak ze sféry státní správy a samosprávy.

Identifikační údaje společnosti

Název: GEFOS inženýring, s.r.o.

Sídlo: Plánská 1854/6, 370 07, České Budějovice

IČ: 251 66 891

DIČ: CZ25166891

Společnost je zapsána do obchodního rejstříku vedeného Krajským soudem v Českých Budějovicích, oddíl C, vložka 7361 od 18. 9. 1997.

Jak již z názvu vyplývá, společnost má právní formu společnosti s ručením omezeným, jejíž základní kapitál činí 100 000 Kč. GEFOS inženýring, s.r.o. je dceřinou společností firmy GEFOS a.s. Společnost GEFOS inženýring, s.r.o. se sídlem v Českých Budějovicích byla založena za účelem plnění místních zakázek. Za společnost jedná a zastupuje ji navenek jednatel na základě smlouvy o výkonu funkce. Jednatel, v tomto případě jednatelka, je dle pracovní smlouvy zároveň ředitelkou společnosti. Jednatelka vykonává svou funkci na základě smlouvy o výkonu funkce, ve které má mimo jiné, ujednanou i určitou výši finanční odměny.

Společnost poskytuje širokou škálu činností, které lze souhrnně rozdělit do čtyř oblastí:

- projektová činnost,
- inženýrská činnost,
- právní vztahy k nemovitostem,
- práce související (zahrnující například geodetické zaměření zájmové lokality, tvorbu geometrických plánů, studie hlukového zatížení, akustické studie a další).

4.2.1. Historie společnosti

18. 9. 1997 ... vznik společnosti s názvem GEFOS-AIR, s.r.o.

18. 1. 1999 ... změna názvu společnosti na GEFOS-TRADE, s.r.o., změna v pozici jednatele

1. 4. 2011 ... změna v pozici jednatele, rozšíření předmětu podnikání

1. 4. 2013 ... změna názvu společnosti na GEFOS inženýring, s.r.o.

V letech 1998 - 2007 firma zajišťovala pouze správu budovy. Klíčovým rokem byl pro společnost rok 2008, ve kterém zvítězila ve výběrovém řízení celorepublikově významné firmy. Následně uspěla v několika dalších výběrových řízeních, což této firmě umožnilo nadále se ekonomicky i personálně rozvíjet.

4.2.2. Organizační struktura společnosti

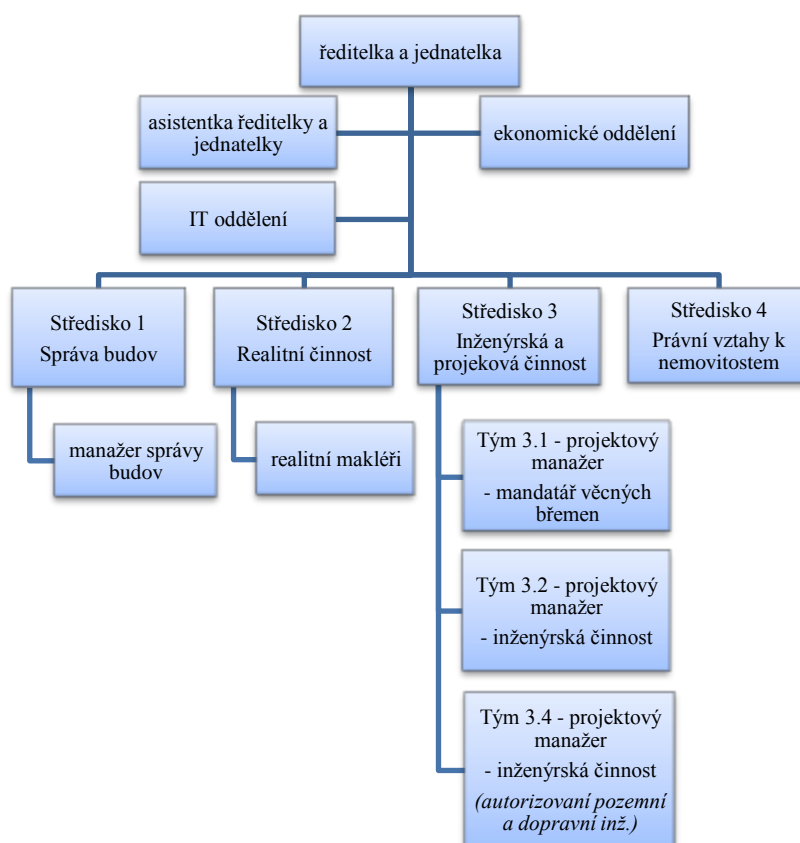


Schéma 4: Organizační struktura vybrané společnosti

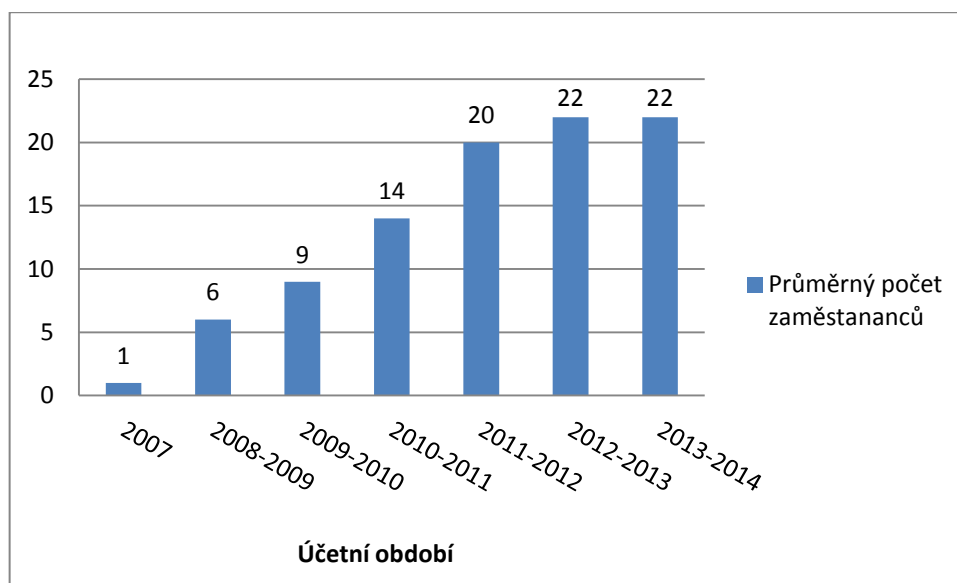
Zdroj: firemní databáze, 2013

Z organizační struktury uvedené ve schématu č. 4 je patrné, že společnost vykazuje tzv. střediskové hospodaření, a to z důvodu sledování ziskovosti jednotlivých zakázek, obchodních aktivit a středisek.

Ředitelka společnosti představuje TOP management firmy. Střední management reprezentují projektoví manažeři, kteří řídí skupinu zaměstnanců podílejících se na určitém projektu. Nižší management zastupují obchodní a techničtí manažeři. Ani obchodní, ani techničtí manažeři neřídí žádné zaměstnance.

4.3. Lidské zdroje společnosti

Společnost na lidské zdroje nahlíží jako na nejvýznamnější firemní zdroj. V současné době (k 1. 1. 2014) zaměstnává 24 zaměstnanců. Vývoj průměrného počtu zaměstnanců firmy za jednotlivá hospodářská období je znázorněn v grafu č. 2.



Graf 2: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců ve zvoleném podniku

Zdroj: vlastní

Do roku 2008 si společnost udržovala stabilně nízký počet zaměstnanců. V období, kdy společnost zajišťovala jen správu budovy (viz kapitola 4.2.1.), byl ve firmě zaměstnán jediný zaměstnanec, a sice správce budovy. Po klíčovém vítězství ve výběrovém řízení v roce 2008 a následném ekonomickému rozvoji společnost rostla

i po stránce personální. Do dalších let ale přijímání nových zaměstnanců není plánováno. Vlivem hospodářské krize je pro společnost čím dál složitější zajistit včas potřebné finanční prostředky na pokrytí všech svých nákladů.

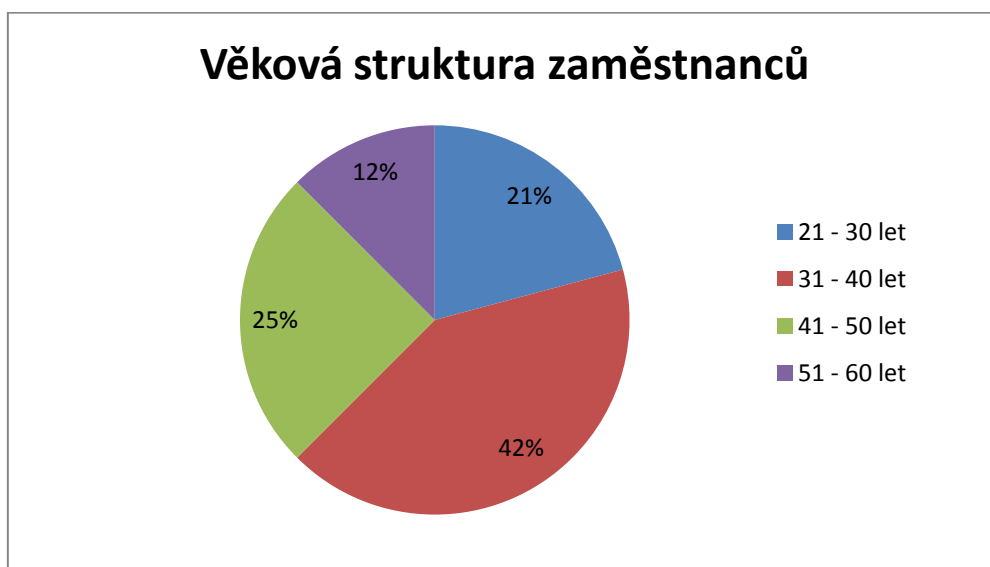
Věková struktura zaměstnanců je poměrně rozmanitá. Věk zaměstnanců se pohybuje v rozmezí od 22 do 50 let. Věkovou strukturu zaměstnanců zachycuje tabulka č. 7.

Tabulka 7: Věková struktura zaměstnanců ve vybraném podniku k 1. 1. 2014

	Věk v letech					
	<i>Do 20</i>	<i>21 - 30</i>	<i>31 - 40</i>	<i>41 -50</i>	<i>51 - 60</i>	<i>61 a více</i>
Počet zaměstnanců	0	5	10	6	3	0

Zdroj: vlastní

Jak je z tabulky č. 7 patrné, ve společnosti nejsou zastoupeny pouze dvě věkové kategorie, a to konkrétně věková kategorie „do 20“ a kategorie „61 a více“. Procentuální zastoupení zbývajících věkových skupin znázorňuje graf č. 3.



Graf 3: Procentuální zastoupení věkových skupin ve vybraném podniku k 1. 1. 2014

Zdroj: vlastní

Společnost upřednostňuje smíšený kolektiv se zastoupením více věkových skupin. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou zaměstnanci ve věku od 31 let do 40 let. Věk není při přijímání nových zaměstnanců rozhodující.

Aktuální (k 1. 1. 2014) vzdělanostní struktura zaměstnanců ve firmě je následující:

- počet vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců: 5,
- počet středoškolsky vzdělaných zaměstnanců s maturitou: 19.

Zaměstnancům je v rámci benefitního systému umožněno zvyšovat nebo prohlubovat svou kvalifikaci, pokud to také odpovídá zájmu a potřebám firmy. Prohlubováním kvalifikace jsou zamýšleny kurzy prohlubující odbornost, různé semináře, konference, jazykové kurzy, vzdělání manažerského typu a kurzy zaměřené na rozvoj osobnosti zaměstnanců. Zvyšovat svou kvalifikaci zaměstnanec může studiem nebo školením, které mu umožní získat vyšší úroveň stupně vzdělání. Finanční prostředky určené k financování vzdělávání zaměstnanců jsou předem pečlivě plánovány, stejně tak jako samotné vzdělávání zaměstnanců (viz kapitola 4.4.).

Kvalifikační požadavky jsou specifické pro každou pracovní pozici a detailně jsou zaznamenány v popisu pracovního místa té které pracovní pozice. V každém popisu pracovního místa jsou z hlediska kvalifikace popsány:

- požadavky na délku praxe,
- úroveň požadovaného vzdělání,
- odborné dovednosti a znalosti,
- osobnostní požadavky a obecné způsobilosti.

Všichni zaměstnanci musí splňovat následující požadavky:

- minimálně středoškolské vzdělání,
- řidičský průkaz skupiny B,
- znalost práce s počítačem,
- organizační schopnosti,
- komunikativnost.

Značná část pracovních pozic ve společnosti GEFOS inženýring, s.r.o. klade požadavky na odbornou znalost právních předpisů České republiky. Zaměstnanci na těchto pozicích musí prokázat dostatečné odborné znalosti zejména obchodního zákoníku, občanského zákoníku, katastrálního zákona, stavebního zákona, energetického zákona a zákona o vyvlastnění.

4.4. Mzdový systém ve společnosti

Pracovníci jsou zaměstnáváni na základě pracovní smlouvy, čímž mezi oběma stranami vzniká pracovní poměr, nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Umožňuje-li to povaha pracovní činnosti, upřednostňuje firma uzavírání pracovních smluv. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr společnost sjednává jen ve výjimečných situacích, povětšinou v oblasti administrativy, kde upřednostňuje dohodu o provedení pracovní činnosti. Nejčastějšími osobami zaměstnanými prostřednictvím dohod jsou studenti. V současné době společnost neviduje žádného pracovníka zaměstnaného na základě dohody. Vedení personální agendy je čistě v kompetenci ředitelky společnosti.

Mzdy ve společnosti GEFOS inženýring, s.r.o. vycházejí z vnitropodnikového předpisu. Jednotlivé pracovní pozice jsou definovány v katalogu pracovních pozic, kde jsou také zařazeny do tarifní třídy s příslušným mzdovým tarifem. Mzdový tarif představuje minimální částku, kterou musí být zaměstnanec na dané pracovní pozici odměňován. Společnost má definovaných 8 tarifních tříd. Zařazení pracovních pozic do jednotlivých tarifních tříd v podniku odpovídá řazení pracovních pozic do 8 skupin prací definovaných pro účely zaručené mzdy. Stejně tak minimální mzdové tarify

jednotlivých tarifních tříd odpovídají nejnižším úrovním zaručené mzdy jednotlivých skupin prací definovaných pro účely zaručené mzdy.

Ne všechny pracovní pozice ve společnosti definované jsou v současné době (k 1. 1. 2014) obsazeny zaměstnancem. Tím pádem i některé tarifní třídy zůstávají nevyužité.

Smluvní mzda konkrétního zaměstnanec se odvíjí od tarifního stupně, do kterého byla jím zastávaná pracovní pozice zařazena, a zároveň odráží stupeň vzdělání, rozsah dalšího vzdělání a praktické znalosti a dovednosti požadované pro výkon práce, složitost předmětu práce a pracovní činnosti, organizační a řídicí náročnost, míru odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, fyzickou, smyslovou a duševní zátěž.

Smluvní mzda každého zaměstnance má podobu časové mzdy měsíční a stanovuje se vždy ve výši odpovídající stanovené týdenní pracovní době ve společnosti, což platí i pro zkrácené pracovní úvazky.

Vedle fixní mzdy společnost poskytuje svým zaměstnancům osobní ohodnocení a roční prémie. Každá tarifní třída má definovanou maximální výši osobního ohodnocení, kterou může zaměstnanec měsíčně získat. Osobní ohodnocení je zaměstnancům poskytováno za kvalitní plnění pracovních úkolů.

Roční prémie sledují prémiový příslib, který je každoročně sestaven pro rok následující. Prémiový příslib je specifický pro každou pracovní pozici. Jsou v něm uvedena kritéria, na základě kterých je roční prémie vyplácena, termíny splnění i konkrétní částky, které zaměstnanec může při splnění stanovených kritérií obdržet. Roční prémie sledují v obecné rovině kritéria uvedená v tabulce č. 8.

Tabulka 8: Kritéria pro vyplácení ročních prémie ve zvolené společnosti

Kritérium	Pro koho je kritérium směrodatné
<i>Splnění hospodářského výsledku firmy</i>	všechny pracovní pozice
<i>Splnění obrátu firmy</i>	všechny pracovní pozice
<i>Splnění vlastních výkonů</i>	jednotlivá střediska
<i>Konkrétní kritérium (např. splnění určitého cíle)</i>	jednotliví zaměstnanci

Zdroj: vlastní

Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou vždy sjednány přímo v konkrétní dohodě hodinovou sazbou.

Zaměstnanecké výhody má společnost definované ve své vnitropodnikové směrnici, kde lze nalézt přesné podmínky čerpání a poskytování daného benefitu.

Benefitní program společnosti se skládá ze tří částí. Zahrnuje:

- výhody sociální povahy zahrnující příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění,
- výhody vztahující se k práci zahrnující týden dovolené nad rámec zákona, příspěvek na stravování a výhody pečující o odborný rozvoj zaměstnanců,
- výhody zohledňující postavení ve firmě zahrnující přidělení mobilního telefonu, užívání firemního automobilu i pro soukromé účely.

Celková výše odměn pracovníků, a tím i mzdové a s nimi související náklady, se odvíjejí od mzdových a personálních plánů společnosti. Oba plány jsou součástí „Podnikatelského plánu firmy GEFOS inženýring“, který sestavuje ředitelka společnosti a schvaluje jediný vlastník. Podnikatelský plán vchází v platnost vždy k 1. dni nového hospodářského období. Součástí plánů je v první řadě zhodnocení uplynulého období co do splnění cílů a tvorba plánů na nové hospodářské období.

Personální plán obsahuje informace o počtu zaměstnanců, vytvořených pracovních místech, plánovaných pracovních činnostech a to na podkladě organizační struktury firmy. Při tvorbě tohoto plánu vychází ředitelka společnosti z plánované firemní strategie, cílů společnosti, plánu finančního a marketingového. Pro každé hospodářské období dochází k revizi počtu zaměstnanců a pracovních pozic. Plánuje-li firma rozvoj nových aktivit, posuzuje ředitelka, zdali odbornost stávajících zaměstnanců vyhovuje plánu těchto nových aktivit. Je-li nutné utvořit nové pracovní pozice, informace k této aktivitě (způsob a forma získání nového zaměstnance včetně plánu finančních nákladů na tuto aktivitu) je součástí právě tohoto personálního plánu. Stejně tak bývá součástí personálních plánů i potřeba snížit stav zaměstnanců z konkrétního důvodu. Personální plán obsahuje i informace o požadavku na neustálé celoživotní vzdělávání zaměstnanců v členění dle jednotlivých pracovních pozic. Součástí informací je i plán finančních nákladů na tuto aktivitu.

Mzdový plán navazuje na plán personální. Obsahuje již konkrétní seznam všech zaměstnanců s uvedením výše aktuálních personálních nákladů a plán personálních nákladů na nový hospodářský rok (hrubé mzdy, osobní hodnocení, všechny druhy prémie, odvody). Součástí mzdového plánu je informace o předpokládané výši finančních prostředků, které mají být použity v procesu celoživotního vzdělávání v členění pro každého zaměstnance (plán osobního rozvoje zaměstnance).

4.5. Analýza osobních nákladů ve vybraném podnikatelském subjektu

4.5.1. Analýza celkových osobních nákladů

Jak již bylo vysvětleno v kapitole 4.2.1., klíčovým rokem byl pro společnost rok 2008. Rozdíl mezi obdobími před rokem 2008 a po roce 2008 lze demonstrovat právě na osobních nákladech. Za účetní období 2007 činily osobní náklady ve společnosti ■■■■■ Kč. Tato částka představuje osobní náklady v té době na jediného zaměstnance. Následující účetní období 2008 - 2009 vzrostly osobní náklady na ■■■■■ Kč. V procentuálním vyjádření osobní náklady vzrostly o ■■■ %.

Nutno brát v potaz jednak změnu účetního období popsanou níže, různorodý rozsah nabízených činností a zvýšení stavu zaměstnanců.

V roce 2008 došlo ke změně účetního období. Do konce roku 2007 byl pro společnost účetním obdobím kalendářní rok. Následující účetní období 2008 – 2009 došlo k přechodu na hospodářský rok. Tato změna v prvním hospodářském roce znamenala úpravu účetních a daňových záznamů na nestandardní prodloužené období 15 měsíců (období od 1. 1. 2008 do 31. 3. 2009), které musel předem schválit finanční úřad v Českých Budějovicích.

Vzhledem k vyjmenovaným okolnostem jsou níže analyzovány osobní náklady za poslední po sobě jdoucí čtyři účetní období, které jsou porovnatelné co do:

- charakteru nabízených činností a prováděných prací,
- účetního období, tj. hospodářský rok počínající 1. 4. a končící vždy 31. 3. následujícího roku,
- počtu zaměstnanců.

Data k účetnímu období 2013 – 2014 v době provádění analýzy (únor, březen 2014) nebyla dostupná.

Vývoj celkových osobních nákladů za jednotlivá sledovaná účetní období znázorňuje tabulka č. 9 a následně graf č. 4.

Tabulka 9: Vývoj celkových osobních nákladů ve zvoleném podniku (v Kč)

	Účetní období			
	2009 -2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Osobní náklady	■	■	■	■

Zdroj: vlastní

Výše celkových osobních nákladů, stejně tak jako jednotlivé složky osobních nákladů, se odvíjejí od počtu zaměstnanců. Osobní náklady společnosti GEFOS inženýring, s.r.o. měly v analyzovaném období vzrůstající charakter, který kopíroval zvyšující se počet zaměstnanců. Největší nárůst osobních nákladů byl zaznamenán v účetním období 2011 – 2012, kdy došlo k navýšení stavu zaměstnanců o největší počet pracovníků, a to o 6. V účetním období 2012 - 2013 skončil personální růst společnosti a pro následující účetní období 2013 – 2014 zůstal stav zaměstnanců stejný. Stejně tak i další faktory mající vliv na jednotlivé složky osobních nákladů (úroveň mezd, sazby zdravotního a sociálního pojištění a jiné) zůstaly neměnné. Dá se tedy předpokládat, že celkové osobní náklady za účetní období 2013 – 2014 budou dosahovat obdobných hodnot jako v předchozím účetním období.



Graf 4: Vývoj celkových osobních nákladů ve zvoleném podniku (v Kč)

Zdroj: vlastní

Podíly jednotlivých složek osobních nákladů na celkových osobních nákladech jsou uvedeny v tabulce č. 10. Podíly jednotlivých položek osobních nákladů kolísaly během sledovaného období pouze mírně. Největší část osobních nákladů reprezentují mzdové náklady, které představují jednu z nejvýznamnějších nákladových položek podniku vůbec. Analýza jednotlivých složek osobních nákladů je předmětem kapitoly 4.5.2.

Tabulka 10: Podíl jednotlivých složek osobních nákladů na celkových osobních nákladech dle účetního členění ve zvoleném podniku (v %)

	Účetní období			
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Mzdové náklady	74,41	73,16	73,09	72,85
Zákonné sociální pojištění	23,92	25,14	24,94	25,33
Ostatní sociální pojištění	0,00	0,00	0,14	0,11
Zákonné sociální náklady	1,67	1,71	1,82	1,70
Ostatní sociální náklady	0,00	0,00	0,01	0,00

Zdroj: vlastní

Podíl osobních nákladů na celkových nákladech se ve sledovaném období pohyboval od ■ % do ■ %. Pro jednotlivá účetní období jsou podíly osobních nákladů na celkových nákladech zachyceny v tabulce č. 11.

Tabulka 11: Osobní náklady ve vztahu k celkovým nákladům ve zvoleném podniku

	Účetní období			
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Celkové náklady (v Kč)	■	■	■	■
Osobní náklady (v Kč)	■	■	■	■
Podíl osobních nákladů na celkových nákladech (v %)	■	■	■	■

Zdroj: vlastní

Nejvýznamnější položkou ve výkazu zisku a ztrát je ve společnosti GEFOS inženýring, s.r.o. výkonová spotřeba zahrnující spotřebu energií, opravy a udržování, nájemné, cestovné a další. Osobním nákladům náleží druhá příčka. ■

■ Třetí nejvýznamnější položkou ve výkazu zisku a ztrát co do podílu k celkovým nákladům jsou daně a poplatky. Ostatní nákladové položky jsou v porovnání s těmito třemi položkami zanedbatelné.

4.5.2. Analýza jednotlivých složek osobních nákladů

4.5.2.1. Mzdové náklady

Do roku 2009 - 2010 firma s uvedeným počtem zaměstnancům (graf č. 2) zpracovávala zakázky, které získala výhrou ve výběrovém řízení v období 2008 - 2009. Firma podepsala s investorem dlouhodobou, tj. 3letou rámcovou smlouvu na tvorbu konkrétních prací. Práce vykazovaly konkrétní zisk, a to v období tzv. ekonomického blahobytu. Zaměstnancům byla vyplácena fixní měsíční mzda i osobní ohodnocení a roční prémie ve 100% výši.

V tabulce č. 12 je patrný propad průměrné mzdy v období 2010 – 2011 a současně z grafu č. 2 vyplývá nárůst počtu zaměstnanců, a to o 5, oproti období 2009 - 2010. Potřeba většího počtu zaměstnanců reagovala na získání klíčových obchodních zakázek s konkrétním termínem zhotovení prací. S počtem 9 zaměstnanců firma nebyla schopna zaručit splnění zakázky v požadovaném termínu.

Bylo nutné přijmout nové zaměstnance, kteří:

- Ve zkušební době 3 měsíců pobírají pouze základní (fixní) plat bez pohyblivé složky mzdy.
- Roční prémiový příslib mohou získat až po odpracování 1 hospodářského období.

Způsob organizačního zajištění nových zaměstnanců v době do 1 roku od jejich zaměstnání, současně s ekonomickými následky globální krize, způsobil propad průměrné mzdy ve firmě. Novým zaměstnancům byla vyplácena pouze základní mzda bez měsíčního osobního ohodnocení a bez výplaty ročních prémie.

Tabulka 12: Vývoj průměrné hrubé mzdy na jednoho zaměstnance ve zvoleném podniku (v Kč)

	Účetní období			
	<i>2009-2010</i>	<i>2010-2011</i>	<i>2011-2012</i>	<i>2012-2013</i>
Průměrná hrubá mzda	19 215	16 168	19 184	21 404

Zdroj: *vlastní*

Výhledově je zvyšování průměrné mzdy ve firmě velmi nepravděpodobné. Vedení společnosti vzhledem k aktuální ekonomické situaci neplánuje zvyšovat mzdy. Naopak kariérní růst a nové schopné vedoucí pracovníky by přivítalo. Samozřejmě s kariérním postupem zaměstnance se dá předpokládat i zvýšení úrovně jeho mzdy. Vzhledem ke zřetelné souvislosti mezi úrovní mezd a kariérním růstem lze usoudit, že stagnace mezd v podniku ovlivňuje i kariérní růst zaměstnanců dané společnosti.

Výše popisovaná mzdová a personální situace v účetním období 2010 – 2011 se odrazila i na vývoji mzdových nákladů zaznamenaných v tabulce č. 13 a grafu č. 5.

Tabulka 13: Vývoj mzdových nákladů ve zvoleném podniku (v Kč)

	Účetní období			
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Mzdové náklady	████████	████████	████████	████████

Zdroj: vlastní

Ve sledovaném období měly mzdové náklady vzrůstající charakter. Avšak v účetním období 2010 – 2011 mzdové náklady vzrostly „jen“ o ████████ Kč. Následující účetní období se již mzdové náklady zvýšily o ████████ Kč. Tento nárůst byl zapříčiněn na jedné straně zvýšením počtu zaměstnanců a na straně druhé zaměstnanci zaměstnaní v účetním období 2010 – 2011 splnili kritéria odpracované doby v podniku pro získání osobních ohodnocení a ročních prémie. Nově přijímaní zaměstnanci v období 2011 – 2012 splnili kritéria odpracované doby v účetním období 2012 – 2013, ve kterém mzdové náklady vzrostly o ████████ Kč, ačkoliv nově zaměstnaní v tomto období byli pouze dva zaměstnanci.



Graf 5: Vývoj mzdových nákladů ve zvoleném podniku (v Kč)

Zdroj: vlastní

Z grafu č. 5 je jasně viditelný výše popsaný nárůst mzdových nákladů v účetním období 2011 – 2012 i vzrůstající charakter mzdových nákladů v jednotlivých účetních obdobích.

4.5.2.2. Náklady na zákonné sociální a zdravotní pojištění a ostatní sociální pojištění

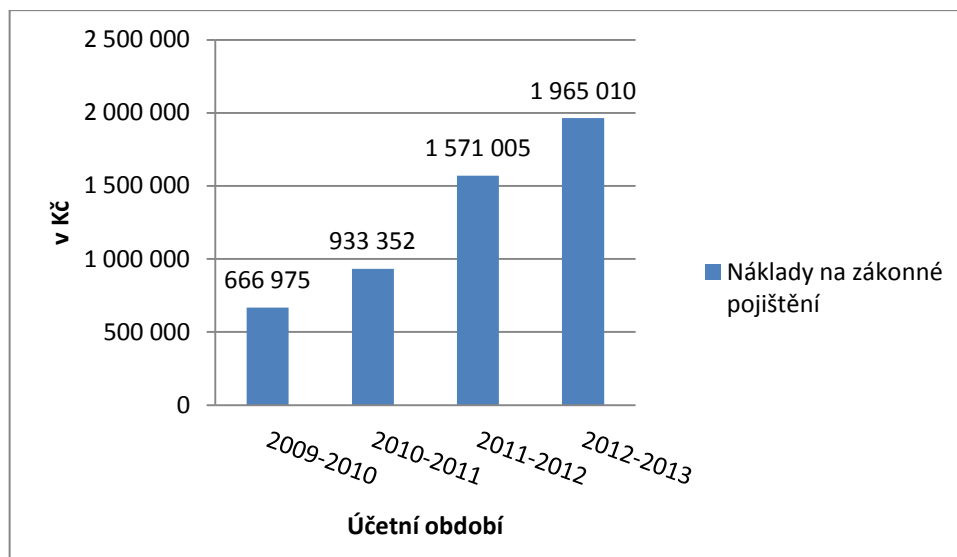
Vývoj výše nákladů na odvody sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnavatelem a celkových nákladů na zákonné pojištění ve sledovaném období vyobrazuje graf č. 6 a tabulka č. 14.

Tabulka 14: Vývoj výše nákladů zaměstnavatele na zdravotní a sociální pojištění ve zvoleném podniku (v Kč)

	Účetní období			
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Zákonné pojištění - celková částka	666 975	933 352	1 571 005	1 965 010
Zákonné sociální pojištění	479 903	684 156	1 166 883	1 452 206
Zákonné zdravotní pojištění	186 659	247 556	404 122	512 804

Zdroj: vlastní

Výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění se odvíjí od aktuálního počtu zaměstnanců, úrovně vyplácených mezd a zákonem stanovených sazeb zdravotního a sociálního pojištění. V analyzovaném časovém období nedošlo ke změně sazeb sociálního a zdravotního pojištění. Společnost tak nyní (k 1. 1. 2014) každý měsíc hraří 9 % zdravotního pojištění a 25 % sociálního pojištění z hrubé mzdy zaměstnance.



Graf 6: Výše nákladů zaměstnavatele na zákonné zdravotní a sociální pojištění ve zvoleném podniku (v Kč)

Zdroj: vlastní

Kromě zákonných pojištění společnost eviduje v rámci svého benefitního systému také příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění zaměstnanců, které byly zavedeny v účetním období 2011 – 2012. Tato skupina benefitů je určena pouze velmi úzké skupině zaměstnanců. Náklady na pokrytí těchto benefitů jsou v poměru s ostatními složkami velmi nízké, proto jim nebude věnována větší pozornost.

4.5.2.3. Zákonné a ostatní sociální náklady

V rámci zákonných sociálních nákladů společnost účtuje o příspěvcích na stravování a proplácení povinných lékařských prohlídek.

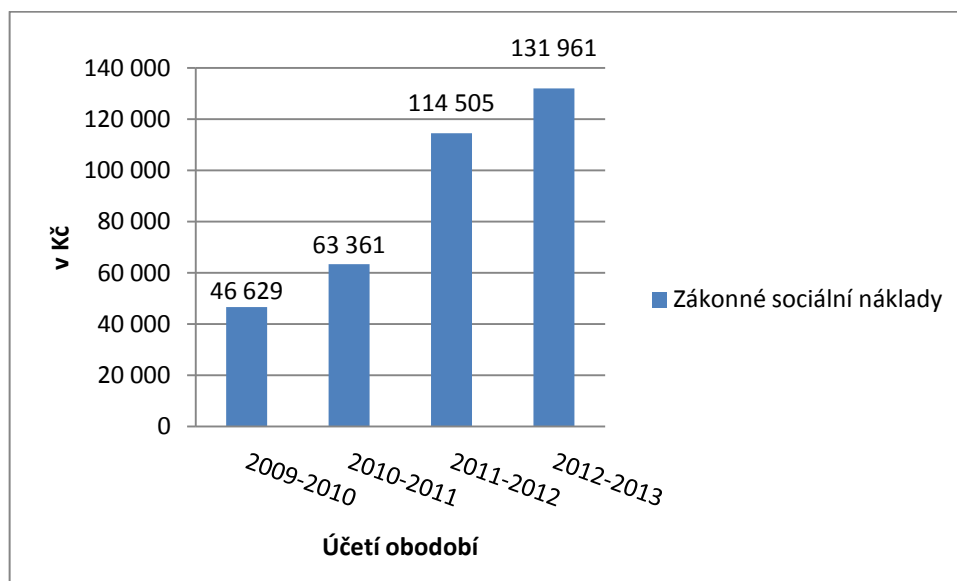
Vývoj zákonných sociálních nákladů zachycuje tabulka č. 15 a graf č. 7.

Tabulka 15: Vývoj zákonných sociálních nákladů v podniku (v Kč)

	Účetní období			
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Zákonné sociální náklady	46 629	63 361	114 505	131 961

Zdroj: vlastní

Nejvýznamnější položkou zákonných sociálních nákladů jsou příspěvky na stravování. Zaměstnanci vzniká nárok na jednu stravenku v hodnotě 60 Kč každý den, ve kterém odpracuje alespoň 3 hodiny ze stanovené pracovní doby a zároveň nevykonává služební cestu delší než 5 hodin. Výše příspěvku zaměstnavatele činí 33 Kč. Zbylá část nehrazená zaměstnavatelem je zaměstnanci srážena ze mzdy na základě dohody o srážce ze mzdy.



Graf 7: Vývoj výše zákonných sociálních nákladů (v Kč)

Zdroj: vlastní

Náklady na proplácení povinných lékařských prohlídek a ostatní sociální náklady jsou v porovnání s ostatními nákladovými položkami zanedbatelné. Graf č. 7 tak v podstatě odráží pouze trend ve vývoji nákladů vynaložených společností na příspěvky na stravování.

4.6. Dopad uplatnění minimální mzdy na vývoj vybraných ukazatelů daného podnikatelského subjektu

4.6.1. Aplikace minimální mzdy v podniku

K analyzování dopadu uplatnění minimální mzdy ve vybraném podniku byly zvoleny tyto modelové situace:

- Aplikace minimální mzdy na nejméně mzdově ohodnocenou pracovní pozici, a to ve dvou situacích:
 1. Zaměstnanec nyní zaměstnaný na zvolené pracovní pozici by byl odměňován měsíční minimální mzdou, respektive nejnižší úrovní zaručené mzdy, při čemž se změna v odměňování aplikuje přímo na uplynulé účetní období 2012 – 2013.
 2. Zaměstnanec nyní zaměstnaný na této pozici by byl nahrazen novým zaměstnancem odměňovaným minimální měsíční sazbou, respektive nejnižší úrovní zaručené mzdy. Zjišťován je vliv na budoucí účetní období.
- Aplikace minimální hodinové mzdy na zaměstnance vykonávající pracovní činnost na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- Aplikace minimální mzdy na pracovní činnosti zajišťované specializovanou firmou.

4.6.1.1. *Aplikace minimální mzdy u zaměstnance v pracovním poměru*

Nejdříve aplikujeme minimální mzdu, respektive nejnižší úroveň zaručené mzdy, na zvolenou pracovní pozici v rámci uplynulého účetního období 2012 -2013. Hovoříme tedy o situaci, kdy by byl zaměstnanec nyní zaměstnaný na zvolené pracovní pozici odměňován měsíční nejnižší úrovní zaručené mzdy již ve zmiňovaném účetním období. Mzda u této pozice není sjednána kolektivní smlouvou. Je tedy nutno při výpočtech zohlednit nejen úroveň minimální mzdy, ale taktéž úroveň zaručené mzdy.

Detailní popis pracovní pozice, na níž je minimální mzda aplikována, je uveden v příloze č. 2.

Vzhledem k charakteru vykonávané pracovní činnosti byla pro účely stanovení nejnižší úrovně minimální mzdy pracovní pozice zařazena do 3. skupiny prací, což odpovídá také zařazení této pracovní pozice ve vnitropodnikovém předpise analyzované společnosti (viz kapitola 4.4.).

Hodnota sociálních nákladů vynaložených na tuto pozici zůstává zachována, jelikož zde hovoříme pouze o stravenkách, na které má nárok každý zaměstnanec bez ohledu na úroveň jeho mzdy (omezující jsou pouze kritéria zmíněná v kapitole 4.5.2.3.). Ve výpočtech souvisejících se současným odměňováním dané pracovní pozice bylo počítáno s vyplácením měsíčního osobního ohodnocení v plné výši. V účetní období 2012 - 2013 byla zaměstnanci přiznána také roční prémie, která bude taktéž zachována. Po aplikaci zaručené mzdy by tedy byl zaměstnanec 11 měsíců odměňován nejnižší úrovní zaručené mzdy a v jednom měsíci by získal mzdu 9 800 Kč a roční prémie.

Změny vyvolané aplikací zaručené mzdy v účetním období 2012 – 2013 jsou vyjádřeny v tabulce č. 16. Celkem by společnost za podmínek popisovaných výše při aplikaci minimální mzdy snížila své náklady o 83 616 Kč. V procentuálním vyjádření došlo ke snížení osobních nákladů přibližně o 1 %.

Tabulka 16: Celkové osobní náklady podniku před a po zavedení nejnižší úrovně zaručené mzdy na vybranou pozici v účetním období 2012 – 2013 (v Kč)

	Při aktuální mzdě	Při zaručené mzdě	O kolik by se snížily náklady v případě uplatnění zaručené mzdy
<i>Mzdové náklady</i>	5 650 667	5 588 267	62 400
<i>Zákonné sociální pojištění</i>	1 452 206	1 436 606	15 600
<i>Zákonné zdravotní pojištění</i>	512 804	507 188	5 616
Osobní náklady	7 756 358	7 672 742	83 616

Zdroj: vlastní

Z ekonomického hlediska se snížení mzdy u analyzované pracovní pozice jeví jako vhodný způsob snížení nákladů. Společnosti by se snížily nejen mzdové náklady, ale i s nimi související náklady na odvody hrazené zaměstnavatelem. Snížením nákladů touto cestou by se docílilo zvýšení zisku společnosti, což by zajisté ocenila nejen samotná společnost GEFOS inženýring, s.r.o., ale i její mateřská společnost rozhodující a přerozdělení zisku.

Na straně druhé by vlivem snížení nákladů došlo ke zvýšení daňového základu z daně z příjmů právnické osoby. V účetním období 2012 – 2013 výsledek hospodaření před zdaněním činil v zaokrouhlené částce 120 000 Kč. Daň z příjmu právnických osob při sazbě platné v tomto období činila 23 000 Kč. Výsledek hospodaření po zdanění činí 97 000 Kč. V případě, že by došlo k výše popsanému uplatnění zaručené mzdy, hospodářský výsledek před zdaněním by se zvýšil na částku 204 000 Kč. Daň z příjmů právnických osob by v tomto případě činila 39 000 Kč, hospodářský výsledek po zdanění pak 165 000 Kč. Uplatnění zaručené mzdy na zvolenou pracovní pozici by se tedy i přes vyšší zdanění hospodářského výsledku kladně odrazilo na výsledku hospodaření společnosti. Nutno zdůraznit, že se jedná jen o velmi hrubé výpočty nezohledňující ostatní okolnosti působící na výslednou výši daně z příjmu právnických osob.

Tabulka č. 17 popisuje druhou zvažovanou situaci, a sice, že zaměstnanec nyní zaměstnaný na této pozici by byl nahrazen novým zaměstnancem odměňovaným nejnižší úrovní zaručené mzdy platnou pro 3. skupinu prací.

Pro výpočty byly využity aktuální sazby sociálního a zdravotního pojištění a nejnižší úrovně zaručené mzdy platné k 1. 1. 2014. V rámci současného odměňování bylo počítáno s vyplácením osobního ohodnocení v maximální výši.

Současně při výpočtech nebyla zohledněna roční prémie, která na dané pozici:

- Je vyplácena až po odpracování jednoho hospodářského období.
- Je vyplácena dle hospodářských výsledků firmy.

Sociální náklady byly přepočteny dle počtu pracovních dnů v následujícím účetním období společnosti (účetní období 2014 – 2015). V tomto období bylo zjištěno 254 pracovních dnů.

Při aktuální sazbě zaručené mzdy pro 3. skupinu prací by měsíční mzda klesla přibližně o 31 %.

Tabulka 17: Roční osobní náklady připadající na zvolenou pracovní pozici před a po zavedení nejnižší úrovně zaručené mzdy pro účetní období 2014 – 2015 (v Kč)

	Při současném odměňování	Při odměňování zaručenou mzdou	O kolik by se snížily náklady v případě uplatnění zaručené mzdy
<i>Mzdové náklady</i>	180 000	124 800	55 200
<i>Sociální pojištění</i>	45 000	31 200	13 800
<i>Zdravotní pojištění</i>	16 200	11 232	4 968
<i>Sociální náklady</i>	8 382	8 382	0
Osobní náklady	249 582	175 614	73 968

Zdroj: vlastní

Jak je z tabulky č. 17 patrné, došlo by ke snížení osobních nákladů o 73 968 Kč. Procentuálně dochází ke snížení osobních nákladů na jednu zvolenou pracovní pozici přibližně o 30 %.

Otázkou zůstává reakce případných zaměstnanců na odměňování na úrovni minimální mzdy. Dá se předpokládat, že ohlasy by nebyly pozitivní. Ačkoliv pracovní pozice využitá k uplatnění minimální mzdy je i v současnosti ohodnocena pod úrovní průměrné mzdy ve společnosti, firma by i tak měla, přinejmenším vzhledem k požadované kvalifikaci, problém pracovní pozici obsadit a následně si zaměstnance udržet.

4.6.1.2. Aplikace minimální mzdy u zaměstnanců zaměstnaných mimo pracovní poměr

U těchto zaměstnanců by po zavedení aktuální hodinové sazby minimální mzdy (platné k 1. 1. 2014) klesla hrubá hodinová mzda na 85 % současné hodinové sazby.

Náklady na sociální a zdravotní pojištění a sociální náklady nelze předem určit, jelikož:

- Sociální náklady se odvíjejí od příspěvků na stravování. Na příspěvek na stravování má zaměstnanec nárok dle zásad uvedených v kapitole 4.5.2.3. Zaměstnancům zaměstnaných na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není rozvržena pracovní doba. Mohou tak v jednom pracovním dni odpracovat více či méně než 3 hodiny.
- Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti mají každá odlišné podmínky odvodů zákonného sociálního a zdravotního pojištění. Rozhodující je pokaždé výše odměny vyplývající z té které dohody. Předem nelze říci, na kterou dohodu bude případně zaměstnanec zaměstnán, a jaká bude vzhledem k nerozvržené pracovní době výše jeho odměny v tom kterém měsíci.

Pokud bychom aplikovali minimální mzdu již na odpracované hodiny osob zaměstnaných mimo pracovní poměr, změnily by se mzdové náklady na hodnoty uváděné v tabulce č. 18.

Všechny hodiny byly odpracovány do srpna 2013. K výpočtům byla tedy využita hodinová sazba minimální mzdy platná od 1. 1. 2007 do 31. 7. 2013. Sociální náklady a náklady na sociální a zdravotní pojištění nelze ze souhrnného ročního počtu odpracovaných hodin z výše vypsanych důvodů určit.

Tabulka 18: Mzdové náklady na zaměstnance zaměstnané mimo pracovní poměr před a po zavedení minimální mzdy v letech 2011 – 2013

Rok	Počet odpracovaných hodin	Mzdové náklady při současném odměňování (v Kč)	Mzdové náklady při odměňování minimální mzdou (v Kč)	O kolik by se snížily náklady v případě uplatnění minimální mzdy (v Kč)
2011	437	26 220	21 020	5 200
2012	452,5	27 150	21 766	5 384
2013	84	5 040	4 041	999

Zdroj: vlastní

Vzhledem k nízkému počtu odpracovaných hodin zaměstnanci zaměstnanými na jednu z dohod a relativně nízké současné hodinové sazbě nedošlo k výraznému snížení nákladů.

4.6.1.3. Aplikace minimální mzdy na pracovní činnosti zajišťované specializovanými firmami

Specializovanou firmou si společnost GEFOS inženýring, s.r.o. nechává zajišťovat uklízení práce. Uklízení práce lze zařadit mezi pracovní činnosti s nízkými nároky na kvalifikaci, na které lze uplatnit odměňování minimální mzdou.

Společnost GEFOS inženýring, s.r.o. vynakládá na uklízení práce zajištěné specializovanou firmou měsíční náklady ve výši v rozmezí od 15 000 Kč do 16 000 Kč. Cena, kterou si specializovaná firma za úklidové práce účtuje, je odvislá od m² a potřeby hygienických prostředků. Potřeba hygienických prostředků kolísá. Z tohoto důvodu nejsou měsíční náklady stanovené pevnou částkou. Roční částka se pak pohybuje od 180 000 Kč do 192 000 Kč.

V případě, že by uklízení práce zajišťoval vlastní zaměstnanec, vynakládala by společnost na tohoto pracovníka roční osobní náklady dle tabulky č. 19. Doba úklidu budovy se pohybuje od 3 do 4 hodin. S případným zaměstnancem by tak byla sjednána

20hodinová týdenní pracovní doba. Sociální náklady uváděné v tabulce č. 19 byly přepočteny dle počtu pracovních dní v účetním období 2014 - 2015.

Tabulka 19: Výše ročních osobních nákladů na nově vytvořenou pracovní pozici uklízečky/uklízeče odměňovanou minimální mzdou (v Kč)

<i>Mzdové náklady</i>	51 000
<i>Sociální pojištění</i>	12 750
<i>Zdravotní pojištění</i>	4 590
<i>Sociální náklady</i>	8 316
<i>Osobní náklady</i>	76 656

Zdroj: *vlastní*

Osobní náklady na vytvořenou pracovní pozici, jejíž náplní by byly uklízení práce, jsou v porovnání s náklady při zajišťování uklízení prací specializovanou firmou výrazně nižší. Společnost by však vedle osobních nákladů na tohoto zaměstnance musela každý měsíc vynakládat také náklady na hygienické prostředky využívané při úklidu. Jednorázově by také společnost GEFOS inženýring, s.r.o. musela vynaložit náklady na nákup uklízeního náčiní dle vlastních výpočtů firmy v hodnotě 15 000 Kč.

Problém však vyvstává při potřebě zastoupení pracovníka vykonávajícího tuto pozici. V případě zajišťování uklízení prací specializovanou firmou tato firma odpovídá za zajištění potřebných pracovníků. Pokud by společnost GEFOS inženýring, s.r.o. zaměstnala stálého zaměstnance na uklízení práce a tento zaměstnanec by nebyl schopen po určitou dobu svěřenou práci vykonávat (např. z důvodu nemoci), neměla by firma žádného zaměstnance na pokrytí těchto pracovních činností. Z tohoto důvodu se v oblasti uklízení prací společnost dlouhodobě uchyluje k využívání služeb specializovaných firem.

4.6.2. Názor vedení společnosti na minimální mzdu

Názor vedení společnosti na minimální mzdu v obecné rovině je poměrně rozporuplný. Na jedné straně vedení společnosti shledává nutnost ustanovení institutu minimální mzdy, dokonce je v tomto směru i pro vyšší sazbu minimální mzdy, vzhledem ke vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel. Ustanovení vyšší minimální mzdy by zamezilo spekulacím ze strany zaměstnavatelů a vyplácení „černých mezd“ nad úrovní minimální mzdy, čímž se zaměstnavatelé snaží ušetřit finanční prostředky na daních a odvodech. Na straně druhé si ale vedení společnosti uvědomuje souvislost minimální mzdy se sociální politikou státu. Zvýšení minimální mzdy by v tomto ohledu znamenalo zvýšení nákladů státu na zabezpečení sociální politiky. Souhrnně vedení společnosti zastává kladný postoj k ustanovení institutu minimální mzdy. K její úrovni se již nestaví jednoznačně, jelikož k nalezení optimální hodnoty je zapotřebí zvážit celou řadu aspektů.

4.7. Analýza vybraných ekonomických a sociálních souvislostí minimální mzdy s bližším zaměřením na Českou republiku

4.7.1. Vybrané ekonomické a sociální souvislosti minimální mzdy v České republice

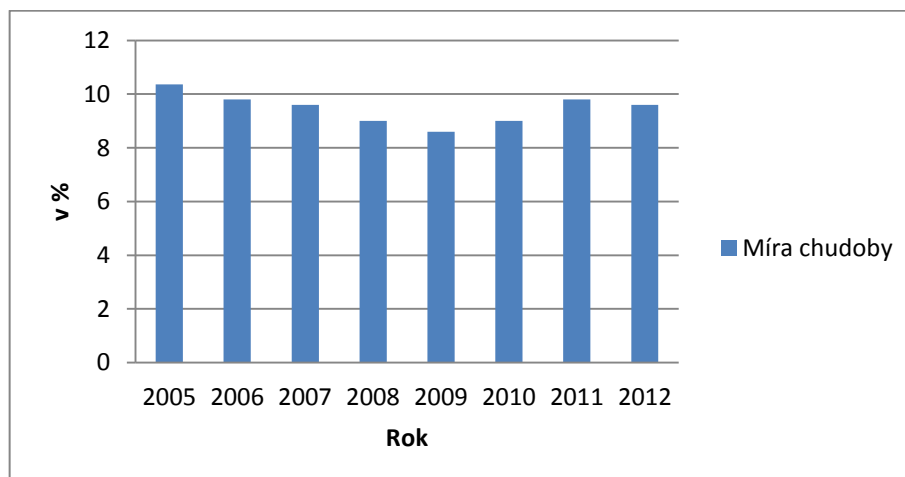
Analýza dopadu minimální mzdy na chudobu v České republice bude provedena za využití ukazatele míry chudoby. Jednotlivé míry chudoby pro analyzované období 2005 – 2012 prezentuje tabulka č. 20 a graf č. 8.

Tabulka 20: Míra chudoby v České republice v letech 2005 – 2012 (v %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Míra chudoby	10,36	9,8	9,6	9	8,6	9	9,8	9,6

Zdroj: vlastní; údaje převzaty z ČSÚ, 2014

V analyzovaném období došlo ke změně minimální mzdy pouze v letech 2005, 2006 a 2007. Ve všech těchto letech míra chudoby klesala. Tento pokles pokračoval i v následujících dvou letech, ačkoliv minimální mzdová sazba zůstala již na stejné úrovni. Po období růstu, který míra chudoby zaznamenávala v letech 2010 a 2011, nastal opět pokles sledovaného ukazatele, a to konkrétně v roce 2012. Ani v roce 2012 však nebyla minimální mzda upravována.



Graf 8: Míra chudoby v České republice v letech 2005 – 2012 (v %)

Zdroj: vlastní; údaje převzaty z ČSÚ, 2014

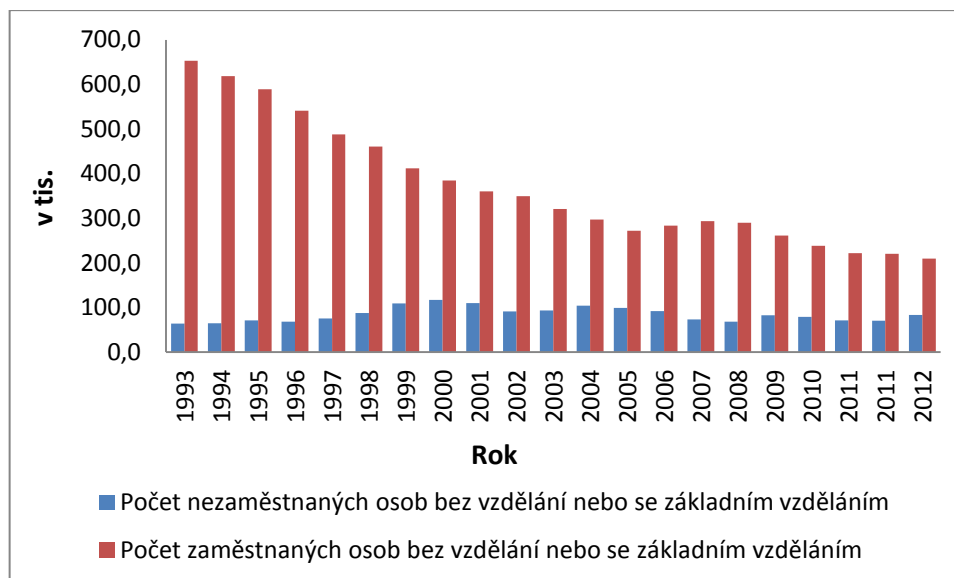
Největší podíl osob s příjmem pod hranicí chudoby v členění dle ekonomické aktivity (viz příloha č. 4 a 5) zaujímají nezaměstnaní, každoročně okolo 50 %.

Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v České republice je analyzován v období od roku 1993 do roku 2012. Jelikož mnoho autorů poukazuje na vliv minimální mzdy na nezaměstnanost nekvalifikované pracovní síly, byly pro zjištění dopadu minimální mzdy na nezaměstnanost použity počty zaměstnaných a nezaměstnaných osob nejméně kvalifikovaných jedinců, a to osob se základním vzděláním nebo dokonce osob bez jakéhokoliv vzdělání. Zmíněné počty znázorňuje graf č. 9. Konkrétní počty nejméně kvalifikovaných zaměstnaných, popřípadě nezaměstnaných, využitě k sestavení grafu jsou uvedeny v příloze č. 7.

Z grafu č. 9 je patrné, že počet zaměstnaných nejméně kvalifikovaných osob má klesající charakter. Nicméně počet nezaměstnaných nejméně kvalifikovaných osob vykazuje téměř stagnující charakter. Lze tedy usuzovat, že pokles zaměstnanosti u nekvalifikované pracovní síly není způsoben ztrátou zaměstnání.

Minimální mzda má malý vliv na nezaměstnanost v České republice již jen z toho důvodu, že je jejím prostřednictvím odměňována jen velmi malá část zaměstnanců. Taktéž z uvedeného grafu č. 9 není patrný výraznější rozdíl v počtu zaměstnaných, popřípadě nezaměstnaných, nekvalifikovaných osob v letech, ve kterých došlo ke změně sazby minimální mzdy.

K zastavení poklesu počtu zaměstnaných nekvalifikovaných osob došlo na krátkou chvíli v letech 2006 a 2007. Nárůst počtu zaměstnaných nejméně kvalifikovaných osob byl v tomto období zároveň doprovázen poklesem počtu nezaměstnaných nekvalifikovaných osob. Jak v roce 2007, tak v roce 2006 (v tomto roce dokonce 2x), byla sazba minimální mzdy změněna. Sazba minimální mzdy však byla v analyzovaném období změněna celkem v 11 letech. V žádném roce však nenastaly stejné změny jako v letech 2006 a 2007. Dá se tedy předpokládat, že nárůst počtu zaměstnaných nejméně kvalifikovaných osob a zároveň pokles počtu nezaměstnaných nejméně kvalifikovaných osob nebyl zapříčiněn zvýšením sazby minimální mzdy.



Graf 9: Počty nezaměstnaných a zaměstnaných nejméně kvalifikovaných pracovníků v České republice v letech 1993 - 2012

Zdroj: vlastní; údaje převzaty z ČSÚ, 2014

Vzhledem k tomu, že výše nebyl prokázán významný vliv minimální mzdy na nezaměstnanost nejméně kvalifikovaných osob, které se minimální mzda nejvíce dotýká, a zároveň bylo zjištěno, že chudobou v České republice jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaní, nepředpokládá se z tohoto důvodu taktéž významný vliv minimální mzdy na chudobu.

Minimální mzda v České republice nemá významný vliv na chudobu také vzhledem k její stanovené úrovni, jelikož roční příjmy zaměstnance odměňovaného minimální mzdou jsou dlouhodobě pod hranicí příjmové chudoby.

Tabulka č. 21 prezentuje vztah životního minima jednotlivce a minimální mzdy v České republice. V tomto případě bylo nutné převést úroveň minimální mzdy na její vyjádření v čisté podobě. Pokles částek životního minima od roku 2007 byl zapříčiněn změnou legislativní úpravy životního minima. Detailněji jsou částky životního minima a jeho úpravy popsány v příloze č. 6.

Tabulka 21: Vztah čisté minimální mzdy a životního minima v České republice v letech 2005 – 2012

Rok	Čistá minimální mzda (platná k 1. 1. daného roku v Kč)	Životní minimum jednotlivce (platné k 1. 1. daného roku v Kč)	Podíl životního minima jednotlivce na čisté minimální mzdě (v %)
2005	5 818	4 300	74
2006	6 379	4 420	69
2007	6 760	3 126	46
2008	7 000	3 126	45
2009	7 120	3 126	44
2010	7 120	3 126	44
2011	7 120	3 126	44
2012	7 120	3 410	49

Zdroj: vlastní výpočty; údaje převzaty z Ministerstva práce a sociálních věcí (2013b), VÚPSV a ČSÚ, 2014

Částky životního minima jsou ve všech sledovaných letech v České republice pod úrovní minimální mzdy, což je pozitivní pro zachování motivace k vyhledávání zaměstnání na místo pobírání sociálních dávek. Výrazným způsobem klesl podíl životního minima jednotlivce právě po výše zmíněných legislativních změnách. Nutno zdůraznit, že částka životního minima po roce 2007 nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení, které se od tohoto roku řídí jinými legislativními kritérii a s životním minimem jako takovým již nemají nic společného tak, jako tomu bylo před rokem 2007.

Tabulka č. 22 popisuje souvislost minimální mzdy a průměrné mzdy v České republice v letech 2005 – 2012.

Tabulka 22: Průměrná mzda, minimální mzda a podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v České republice v letech 2005 - 2012

Rok	Průměrná mzda (v Kč)	Minimální mzda (platná k 1. 1. daného roku v Kč)	Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (v %)
2005	18 344	7 185	39
2006	19 546	7 570	39
2007	20 957	8 000	38
2008	22 592	8 000	35
2009	23 344	8 000	34
2010	23 864	8 000	34
2011	24 455	8 000	33
2012	25 112	8 000	32

Zdroj: vlastní výpočty; údaje převzaty z Ministerstva práce a sociálních věcí (2013b) a ČSÚ, 2014

Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě vykazoval ve sledovaném období klesající trend. Minimální mzda nebyla 6 let upravována. Vývoj minimální mzdy tak v České republice v letech 2005 – 2012 stále více zaostával za vývojem průměrné mzdy.

4.7.2. Vybrané ekonomické a sociální souvislosti minimální mzdy ve vybraných státech světa

Tabulka č. 23 udává průměrné mzdy, minimální mzdy a podíl minimálních mezd na průměrných mzdách v Bulharsku, Nizozemsku, Lucembursku a Spojených státech amerických v letech 2005 - 2012.

Tabulka 23: Průměrná mzda, minimální mzda a podíl minimální mzdy na průměrné mzdě ve vybraných státech v letech 2005 - 2012

Spojené státy americké	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Průměrná mzda (v národní měně)	3795	3962	4152	4258	4295	4399	4518	4587
Minimální mzda (platná k 1. 1. daného roku v národní měně)	893	893	893	1014	1135	1257	1257	1257
Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (v %)	24	23	21	24	26	29	28	27
Bulharsko	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Průměrná mzda ¹ (v národní měně)	-	-	-	538	602	645	697	771
Minimální mzda (platná k 1. 1. daného roku v národní měně)	150	160	180	220	240	240	240	270
Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (v %)	-	-	-	41	40	37	34	35
Lucembursko	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Průměrná mzda (v národní měně)	3757	3859	4024	4138	4226	4347	4442	4490
Minimální mzda (platná k 1. 1. daného roku v národní měně)	1467	1503	1570	1570	1642	1683	1758	1801
Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (v %)	39	39	39	38	39	39	40	40
Nizozemsko	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Průměrná mzda (v národní měně)	2949	3018	3097	3176	3259	3308	3349	3390
Minimální mzda (platná k 1. 1. daného roku v národní měně)	1265	1273	1301	1335	1381	1408	1424	1447
Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (v %)	43	42	42	42	42	43	43	43

Zdroj: vlastní výpočty; údaje převzaty z Eurostatu a UNECE, 2014

¹ Údaje o průměrné mzdě v Bulharsku k rokům 2005, 2006 a 2007 nebyly dostupné.

Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě se ve Spojených státech amerických v letech 2005 – 2012 pohyboval v rozmezí od 21 % do 29 %. Tento podíl zaznamenával růstový charakter kromě let 2006, 2007 a 2012, kdy nedošlo ke změně v úrovni minimální mzdy.

Vývoj minimální mzdy v Bulharsku, stejně jako v České republice, zaostával za vývojem průměrné mzdy. Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v letech 2008 – 2012 vykazoval klesající trend. Avšak hodnoty tohoto podílu jsou každoročně v porovnání s ostatními analyzovanými státy vysoké. V některých letech se Bulharsko co do podílu minimální mzdy na průměrné mzdě přibližovalo podílu minimální mzdy na průměrné mzdě v Nizozemsku, které v rámci analyzovaných států dlouhodobě vykazuje nejvyšší podíl minimální mzdy na mzdě průměrné. Lze tak říci, že minimální mzda je v Bulharsku v rámci státu ustanovena na vysoké úrovni. To již však nelze říct z celoevropského pohledu, jelikož úroveň mezd v Bulharsku se obecně řadí k těm nejnižším v Evropské unii.

Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v Lucembursku vykazuje dlouhodobě obdobné hodnoty. K poklesu podílu minimální mzdy na průměrné mzdě došlo pouze v roce 2008, kdy minimální mzda nebyla upravována. Lze tedy říci, že v této zemi nedochází k zaostávání vývoje minimální mzdy oproti vývoji mzdy průměrné, čehož je dosahováno každoroční úpravou minimální mzdy.

Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v Nizozemsku je v analyzovaném období téměř neměnný a dosahuje v porovnání s ostatními analyzovanými státy nejvyšších hodnot. Stejně jako Lucembursko také Nizozemsko každoročně upravuje úroveň minimální mzdy, čímž zamezuje zaostávání minimální mzdy za průměrnou mzdou.

Tabulka č. 24 a následně graf č. 10 vyobrazují míry chudoby v analyzovaných státech v letech 2005 – 2012.

Tabulka 24: Míra chudoby ve vybraných zemích v letech 2005 – 2012 (v %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Míra chudoby v Nizozemsku	10,7	9,7	10,2	10,5	11,1	10,3	11,0	10,1
Míra chudoby v Bulharsku	14	18,4	22,0	21,4	21,8	20,7	22,2	21,2
Míra chudoby v Lucembursku	13,7	14,1	13,5	13,4	14,9	14,5	13,6	15,1
Míra chudoby ve Spojených státech amerických	12,6	12,3	12,5	13,2	14,3	15,1	15,0	15,0

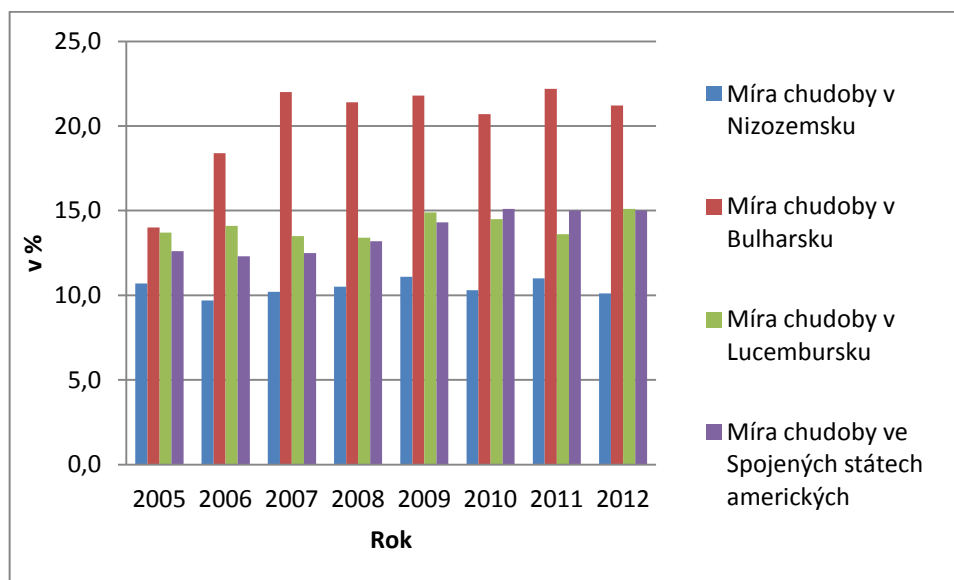
Zdroj: vlastní; údaje převzaty z Eurostatu a Census Bureau, 2014

Nejnižší míra chudoby byla zaznamenána u Nizozemska. Míra chudoby ve sledovaném období u tohoto státu meziročně rostla i klesala. Minimální mzda byla však každoročně zvyšována. Trend ve vývoji míry chudoby tak neodpovídá charakteru vývoje minimální mzdy. Můžeme se tedy domnívat, že v případě Nizozemska vliv minimální mzdy na chudobu je nevýznamný.

Bulharsko se řadí mezi členské země Evropské unie s nejvyšší mírou ohrožení chudobou. Radikální zvýšení míry chudoby Bulharsko zaznamenalo v roce 2006. Od tohoto roku se míra chudoby v tomto státě drží na vysokých hodnotách v porovnání s ostatními členskými zeměmi. Míra chudoby se v Bulharsku zvyšovala, popřípadě snižovala, ať již byla minimální mzda valorizována či nikoliv. I v případě Bulharska tedy nelze předpokládat výrazné ovlivnění chudoby minimální mzdou.

Lucembursko se řadí k členským zemím Evropské unie s nejvyšší mzdovou úrovní obecně. Tento fakt se odráží také na vysoké úrovni minimální mzdy. Porovnáme-li však Lucembursko s Českou republikou zjistíme, že ani vysoko stanovená minimální mzda, neovlivňuje významným způsobem chudobu v daném státě. Česká republika se řadí mezi členské státy Evropské unie s nejnižší minimální mzdou, a přesto

eviduje nižší míru chudoby než Lucembursko s vůbec nejvyšší minimální mzdou v Evropské unii.



Graf 10: Míra chudoby ve vybraných zemích v letech 2005 – 2012 (v %)

Zdroj: vlastní; údaje převzaty z Eurostatu a Census Bureau, 2014

Nahlížen na chudobu v souvislosti s minimální mzdou v celosvětovém pohledu je velice obtížné. Každému je jasné, že nelze srovnávat chudobu rozvojových zemí a chudobu v zemích Evropské unie popisovanou výše. Z tohoto důvodu byla pro světový náhled vybrána jedna z vyspělých zemí, kde je minimální mzdě věnována velká pozornost. Mluvíme o Spojených státech amerických.

Míra chudoby ve Spojených státech amerických každoročně rostla nebo vykazovala stejnou hodnotu jako v roce předchozím. Jediným rokem, kdy došlo k poklesu míry chudoby, byl rok 2006. Vzhledem k tomu, že míra chudoby v Spojených státech amerických roste, ať již dochází, nebo naopak nedochází k valorizaci minimální mzdy, nelze předpokládat ani v případě tohoto státu výrazný vliv minimální mzdy na chudobu v této zemi.

5. Závěr

Teoretická část bakalářské práce čtenářům poskytla základní teoretické podklady potřebné k pochopení institutu minimální mzdy v České republice a taktéž k pochopení provedené aplikace minimální mzdy ve zvoleném podnikatelském subjektu.

V rámci teoretické části práce si čtenář rovněž mohl utvořit obraz o názorech autorů, kteří se v minulosti věnovali výzkumům minimální mzdy.

Praktická část práce poskytla náhled na širší souvislosti institutu minimální mzdy a možnosti uplatnění minimální mzdy v konkrétním podniku.

Vzhledem k charakteru pracovních činností a požadované kvalifikaci na jednotlivé pracovní pozice je obtížné ve zvoleném podniku aplikovat minimální mzdu, aniž by nedošlo k nějakému negativnímu důsledku ve vztahu k zaměstnanci. Odměňování minimální mzdou je nejvíce spojované s nekvalifikovanými osobami. Pro tuto skupinu osob však GEFOS inženýring, s.r.o. nevytváří žádné pracovní pozice. Pracovní činnosti s nízkými nároky na kvalifikaci (např. uklízení práce) pro společnost zajišťuje specializovaná firma. Zajišťování uklízení prací specializovanou firmou je možné substituovat právě vlastním zaměstnancem, u kterého by se velmi reálně jevil odměňování minimální mzdou. Z hlediska nákladovosti je takto vytvořená nová pracovní pozice uklízečky/uklízeče vhodnějším řešením. Problém však vyvstává v případě potřeby zastoupení tohoto zaměstnance.

Nejreálněji se v daném podniku jeví uplatnění odměňování minimální mzdou u zaměstnanců zaměstnaných na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pobírání minimální hodinové sazby u zaměstnanců na dohodu v současnosti, vzhledem k situaci na trhu práce, není ničím výjimečným. Firmy nabízejí na trhu práce v Jihočeském kraji, vezmeme-li v potaz místo působení společnosti GEFOS inženýring, s.r.o., velmi omezené množství pracovních pozic, které lze vykonávat mimo pracovní poměr. Osoby vyhledávající tento pracovní vztah (značnou skupinu tvoří studenti přivydělávající si ke svému studiu) jsou nuceni přijímat i nabídky platově ohodnocené na úrovni nebo blízké se úrovni minimální mzdy. GEFOS inženýring, s.r.o. zaměstnává na dohody právě studenty, kteří tak zároveň získávají cennou praxi.

Po ekonomické stránce se jeví snižování mezd v podniku jako vhodná cesta ke snížení nákladů, což bylo osvětleno na příkladu nejnižší mzdově ohodnocené pracovní pozici. Uplatnění minimální mzdy by z hlediska nákladovosti společnosti prospělo. Společnosti by se snížily nejen mzdové náklady, ale i s nimi související náklady na odvody hrazené zaměstnavatelem. Snížením nákladů touto cestou by se docílilo zvýšení zisku společnosti, což by zajisté ocenil jak samotný analyzovaný podnikatelský subjekt, tak její mateřská společnost rozhodující o přerozdělení zisku.

Současně bylo v praktické části prokázáno, že minimální mzda v České republice nemá výrazný vliv na zaměstnanost nejméně kvalifikovaných osob, se kterými je minimální mzda nejvíce spojována. Taktéž minimální mzda v České republice nemá významný vliv na snížení, popřípadě zvýšení chudoby. Vliv minimální mzdy na chudobu nebyl prokázán ani na vybraném vzorku států světa.

I. Summary

The aim of this Bachelor Thesis is to analyze one of the attributes of labour-law relations focusing on broader business context of its existence on one hand and consequently in context of application using the example of selected company.

The Thesis is divided into two parts. The first part covers the theoretical background necessary for understanding the institute of minimum wages in general. In the literature, we mostly encounter with various analyses of the minimum wage impact on subjects remunerated the minimum wage or people, who in case of their employment can be expected to be paid the minimum wage. However, this work is primarily focused on the business context of the minimum wage. Wage costs and related personnel costs both represent a significant costs item for each company. To keep the costs generally as low as possible is on behalf of every company. From this perspective the application of the minimum wage seems in economic terms a suitable method to optimise costs.

In the second - application part of the Thesis are several areas evolved right away. At first, the selected business subject is introduced. Then the work moves into an analysis of personnel costs in order to understand the current wage developments in the company. The application of the minimum wage for the selected company in four exemplar situations follows after evaluating the current situation and analysis of personnel costs development.

Minimum wage is generally associated with the low-skilled workers on the labour market. It has also been confirmed in the case of the selected company, where applying the minimum wage on employees occasionally employed a part time job seems to be the most realistic option. In other cases the application of minimum wage on selected work positions in the company brings negatives which prevent implementation of the minimum wage for these positions.

The thesis concludes with an analysis of selected economic and social relations of the minimum wage on the example of selected countries including the Czech Republic with a focus on poverty and average wage.

Key words: minimum wage, personnel costs, business minimum wage relations, labour market, poverty, average wage.

II. Přehled použitých zdrojů

Autorizovaný institut manažerských účetních (2003). *Manažerské účetnictví: oficiální terminologie*. Praha: ASPI.

Barošová, M. (1995). Funkce minimální mzdy. *Práce a mzda*, 43(5), 11–16.

Barošová, M. (2005). Mechanizmy úpravy minimální mzdy. *Rodina a práce*, 1(1).
Dostupné z: <http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>.

Baštýř, I. (2005): *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR*. Praha: VÚPSV.

Baštýř, I. (2008). Utváření, vývoj a fungování minimální mzdy v České republice. *FÓRUM sociální politiky*, 2(5), 18-24.

Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Brožová, D. (2006). *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica.

Daněk, A. (2013). Zdravotní pojištění – dopady zvýšení minimální mzdy v příkladech. *Práce a mzda*, 61(9), 27-33.

Dolado, J. J., Felgueroso, F. & Jimeno, J. F. (2000). *The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal*. Dostupné z:
<ftp://ftp.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp152.pdf>.

Durdisová, J. (2005). *Sociální politika v ekonomické praxi*. Praha: Oeconomica.

Eurostat (2006). Minimum Wages 2006. *Statistic in focus*. Dostupné z:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-009/EN/KS-NK-06-009-EN.PDF.

Eurostat (2013). *Minimum wage statistics*. Dostupné z:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics

Eyraud, F. & Saget, C. (Ed.). (2005). *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*. Geneva: International Labour Organization. Dostupné z:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_208814.pdf.

- Horáková, M., Jahoda, R., Fofroň, P., Sirovátka, T. & Šimíková, I. (2013). *Příjmová chudoba a materiální deprivace v České republice podle indikátorů EU – vývoj v důsledku krize, fiskální konsolidace a sociální reformy*. Praha: VÚPSV.
- Chomátová, L. (2003). *Optimalizace úrovně a relací minimální mzdy v ČR*. Praha: VÚPSV.
- Krebs, V. (2005). *Sociální politika*. Praha: ASPI.
- Kuchař, P. (2007). *Trh práce*. Praha: Karolinum.
- Lajtkepová, E. (2009). Postavení minimální mzdy v mzdové distribuci podnikatelské sféry České republiky. *Ekonomická revue*, 12(2), 51–59.
- Low Pay Commission (2013). *National Minimum Wage*. The Stationery Office.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2009). *Minimální a zaručená mzda*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2013a). *Minimální mzda od 1. 8. 2013*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2013b). *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>.
- Popesko, B. (2009). *Moderní metody řízení nákladů*. Praha: GRADA.
- Rothbard, N. M. (2001). *Ekonomie státních zásahů*. Praha: Liberální institut.
- Růžička, M. (2011). Časoprostorové a infrastrukturní aspekty procesu sociální exkluze. *Sociologický časopis*, 47(2).
- Tomší, I. (2008). *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI.
- Tomší, I. (2013). Minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy v roce 2013. *Práce a mzda*, 61(1), 32-33.
- Tvrdoň, M. (2007). Komparativní analýza minimální mzdy v ČR a ve vybraných zemích EU. *Národohospodářský obzor*, 7(1).
- Váchal, J., & Vochozka, M. (2013). *Podnikové řízení*. Praha: Grada.

Waltman, J. L. (2008). *Minimum Wage Policy in Great Britain and the United States*. New York: Algora Publishing.

Wöhe, G., & Kislingerová, E. (2007). *Úvod do podnikového hospodářství*. Praha: C. H. Beck.

Právní předpisy

Nařízení vlády č. 210/2013 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Opatření Ministerstva financí čj. 281/89 759/2001, kterým se stanoví účtová osnova a postupy účtování pro podnikatele.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Další zdroje:

www.czso.cz

www.vupsv.cz

www.census.gov

www.unece.org

www.epp.eurostat.ec.europa.eu

III. Seznam grafů, schémat, vzorců a tabulek

Grafy

Graf 1: Stanovení minimální mzdy na trhu práce	9
Graf 2: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců ve zvoleném podniku	36
Graf 3: Procentuální zastoupení věkových skupin ve vybraném podniku k 1. 1. 2014 ..	37
Graf 4: Vývoj celkových osobních nákladů ve zvoleném podniku (v Kč)	45
Graf 5: Vývoj mzdových nákladů ve zvoleném podniku (v Kč)	48
Graf 6: Výše nákladů zaměstnavatele na zákonné zdravotní a sociální pojištění ve zvoleném podniku (v Kč).....	50
Graf 7: Vývoj výše zákonných sociálních nákladů (v Kč)	51
Graf 8: Míra chudoby v České republice v letech 2005 – 2012 (v %)	60
Graf 9: Počty nezaměstnaných a zaměstnaných nejméně kvalifikovaných pracovníků v České republice v letech 1993 - 2012	62
Graf 10: Míra chudoby ve vybraných zemích v letech 2005 – 2012 (v %).....	68

Schémata

Schéma 1: Systém mechanismů utváření minimálních mezd	11
Schéma 2: Faktory ovlivňující zaměstnanost.....	18
Schéma 3: Doplatek do minimální mzdy	22
Schéma 4: Organizační struktura vybrané společnosti.....	35

Vzorce

Vzorec I: Výpočet minimální mzdy při zkrácené pracovní době	20
Vzorec II: Výpočet výše odměny z dohody	21

Tabulky

Tabulka 1: Vývoj výše minimální mzdy v České republice	29
Tabulka 2: Hodinová minimální mzda při zkrácené pracovní době.....	30
Tabulka 3: Nejnižší úrovně zaručené mzdy.....	31
Tabulka 4: Nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance	31
Tabulka 5: Minimální výše ročních příjmů ve formě pravidelného důchodu nebo penze pro účely osvobození od daně z příjmu a minimální výše ročních příjmů poplatníka daně z příjmu pro získání daňového bonusu v letech 2013 a 2014 (v Kč).....	32
Tabulka 6: Roční mzdové náklady zaměstnavatele na pracovníka odměňovaného minimální mzdou (v Kč)	33
Tabulka 7: Věková struktura zaměstnanců ve vybraném podniku k 1. 1. 2014	37
Tabulka 8: Kritéria pro vyplácení ročních prémie ve zvolené společnosti	40
Tabulka 9: Vývoj celkových osobních nákladů ve zvoleném podniku (v Kč)	44
Tabulka 10: Podíl jednotlivých složek osobních nákladů na celkových osobních nákladech dle účetního členění ve zvoleném podniku (v %).....	45
Tabulka 11: Osobní náklady ve vztahu k celkovým nákladům ve zvoleném podniku	46
Tabulka 12: Vývoj průměrné hrubé mzdy na jednoho zaměstnance ve zvoleném podniku (v Kč)	47
Tabulka 13: Vývoj mzdových nákladů ve zvoleném podniku (v Kč)	48
Tabulka 14: Vývoj výše nákladů zaměstnavatele na zdravotní a sociální pojištění ve zvoleném podniku (v Kč).....	49
Tabulka 15: Vývoj zákonných sociálních nákladů v podniku	50
Tabulka 16: Celkové osobní náklady podniku před a po zavedení nejnižší úrovně zaručené mzdy na vybranou pozici v účetním období 2012 – 2013 (v Kč).....	53
Tabulka 17: Roční osobní náklady připadající na zvolenou pracovní pozici před a po zavedení nejnižší úrovně zaručené mzdy pro účetní období 2014 – 2015 (v Kč).....	55
Tabulka 18: Mzdové náklady na zaměstnance zaměstnané mimo pracovní poměr před a po zavedení minimální mzdy v letech 2011 – 2013	57
Tabulka 19: Výše ročních osobních nákladů na nově vytvořenou pracovní pozici uklízečky/uklízeče odměňovanou minimální mzdou (v Kč).....	58

Tabulka 20: Míra chudoby v České republice v letech 2005 – 2012 (v %)	60
Tabulka 21: Vztah čisté minimální mzdy a životního minima v České republice v letech 2005 – 2012	63
Tabulka 22: Průměrná mzda, minimální mzda a podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v České republice v letech 2005 - 2012	64
Tabulka 23: Průměrná mzda, minimální mzda a podíl minimální mzdy na průměrné mzdě ve vybraných státech v letech 2005 - 2012	65
Tabulka 24: Míra chudoby ve vybraných zemích v letech 2005 – 2012 (v %)	67

IV. Seznam příloh

Příloha 1: Ukázka popisu pracovního místa ve společnosti 1

Příloha 2: Ukázka popisu pracovního místa ve společnosti 2

Příloha 3: Ukázka popisu pracovního místa ve společnosti 3

Příloha 4: Osoby ohrožené chudobou - vývoj v letech 2005 – 2006


Příloha 5: Osoby ohrožené chudobou - vývoj v letech 2007 – 2012

Příloha 6: Částky životního minima - vývoj v letech 1991 – 2012

Příloha 7: Počty nezaměstnaných a zaměstnaných nejméně kvalifikovaných pracovníků v České republice – vývoj v letech 1993 – 2012

V. Přílohy

Příloha 1: Ukázka popisu pracovního místa ve společnosti 1

		<h1>POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA</h1>	
Pozice:			
Funkce:		Útvar:	Správa budov
Tarifní třída: 3	KZAM: 3		
Kvalifikační požadavky:			
Úroveň požadovaného vzdělání:	VOŠ, VŠ Přípustné: SŠ		Požadovaná praxe: 0 - 1 rok
Směr požadovaného vzdělání:	Obor administrativa, obchod, skladové hospodářství, stavebnictví, strojní či jiný technický směr	Dovednosti: ŘP, Excel, Word, PowerPoint, IS,	
Odborné dovednosti a znalosti:	<p>Sestavování rozpočtů pro nákup, správu a údržbu majetku.</p> <p>Sestavování rozpočtů pro zajišťování provozu a údržby budov a jejich zařízení.</p> <p>Vedení agendy poplatků za nájemné, energie a další služby.</p> <p>Zpracování podkladů pro uzavírání smluv v oblasti nákupu, pronájmu, údržby a správy majetku.</p> <p>Vyřizování nájemného a poplatků za poskytování služeb.</p> <p>Objednávání údržbových a opravářských prací u odborných firem.</p> <p>Přebírání výsledků údržbových a opravářských prací objednaných firem.</p>		
Osobnostní požadavky a obecné způsobilosti:	<p>Na pokročilé úrovni se požadují tyto obecné způsobilosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ písemný projev a komunikace ✓ práce s informacemi ✓ počítačové způsobilosti ✓ numerické způsobilosti 		

	<p>Na elementární úrovni se požadují tyto obecné způsobilosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ jednání s lidmi ✓ pružnost v myšlení a jednání (adaptabilita, flexibilita, přizpůsobivost, improvizální způsobilosti) ✓ ekonomické způsobilosti ✓ právní způsobilost ✓ osobnostní rozvoj
--	--

Nadřízené pracovní místo:	Ředitelka společnosti
Podřízené pracovní místo:	Není
Zastupuje pracovní místa:	Rozsah zastupování:
-	
Hmotná odpovědnost: ANO	Definování hmotné odpovědnosti: Karty CCS, SHELL, OMV, peníze, drobný hmotný i nehmotný majetek potřebný pro správu budovy

Charakteristika
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zajišťuje správu budov, ev. majetku v rozsahu níže uvedených pracovních činností, vyřizuje obchodní a administrativní agendu související s touto činností, tuto archivuje v analogové a elektronické podobě. ✓ Zajišťuje provozuschopnost provozních, technických a technologických zařízení, budov a staveb. ✓ Stará se o předměty (majetek) jemu svěřené (svěřený). ✓ Dodržuje při práci stanovené pracovní postupy, používá stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky (předměty, pomůcky) a ochranná zařízení (jsou-li potřeba) a tato svévolně nemění a nevyřazuje z provozu. ✓ Dodržuje právní aj. předpisy k zajištění BOZP a PO, pravidel silničního provozu. ✓ Řídí se zásadami bezpečného chování na pracovišti. ✓ Vytváří příznivé pracovní podmínky ✓ Plní pracovní úkoly podle pokynů nadřízeného.

Pracovní činnosti
<p>Výkon hospodářské správy při zajišťování provozu a údržby různých budov a zařízení:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ správa klíčů od veškerých prostor, objednávka oprav, údržby, revizí, úklidu aj. potřebných služeb se správou souvisejících vč. přípravy a odsouhlasování podkladů pro fakturaci finančního plnění, ✓ komunikace s PCO, úklidovou službou, ostatními dodavateli služeb, majitelem AB, ✓ přebírá výsledky údržbových a opravářských prací objednaných firem, ✓ provádění drobných oprav a prací v prostorách AB i v jejím okolí v rozsahu dle platné nájemní smlouvy (udržování prostor interiéru i exteriéru ve stavu odpovídajícímu předpisům PO a BOZP),
<p>Vyřizování agendy při výběru nájemného a poplatků za poskytování služeb:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ komunikace s podnájemníky - vyřizování požadavků na opravy, podklady pro fakturaci za podnájem, aj. komunikace, ✓ vyřizuje nájemné a poplatky za poskytování služeb, ✓ koordinace požadavků na pronájem prostor školícího centra vč. přípravy podkladů pro fakturaci za pronájem,
<p>Organizuje a zabezpečuje evakuaci v případě nebezpečí, a to v souladu s evakuačním plánem AB (zodpovídá i za aktualizaci tohoto evakuačního plánu)</p>
<p>Sestavuje rozpočet pro zajišťování provozu a údržby budov a jejich zařízení.</p>
<p>Zabezpečuje plnění úkolů, které pro něho vyplývají z obecně závazných právních předpisů a vnitrofiremních dokumentů.</p>


Zdroje nezbytné pro pracovní proces:		
Pracovní předměty (majetek využívaný pro danou činnost) :	Pracovní pomůcky:	
notebook, mobil, služební auto, ostatní majetek nutný k řádnému provádění pracovních činností v souladu s tímto popisem pracovního místa	MS Office, internet, ostatní SW dle potřeby	
Přístupy do IS		
EKONOM	Práva zápisu	Kontakty
	Práva ke čtení	Kontakty

Všeobecná ustanovení:
<p>Všeobecné ustanovením práva a odpovědnosti zaměstnance jsou vyjádřeny zněním příslušných ustanovení Zákoníku práce. Výkon činností zde vyjmenovaných, popřípadě dalších</p>

potřebných činností v rozsahu pracovní smlouvy nebo dohody, je průběžně upřesňován v rámci pracovního vztahu vedoucího a zaměstnance. U každého zaměstnance se předpokládá potřebná iniciativa při plnění zadaných úkolů a při celkovém rozvoji organizace, která přesahuje rámec tohoto popisu. Popis práce má ze strany zaměstnavatele charakter sdělení zaměstnanci o tom, které činnosti má vykonávat v návaznosti na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě nebo dohodě. Zaměstnanec svým podpisem stvrzuje skutečnost, že byl s popisem práce seznámen

	Přímý nadřízený	Zaměstnanec
Datum:		
Jméno:		
Podpis:		

Příloha 2: Ukázka popisu pracovního místa ve společnosti 2

		<h1>POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA</h1>	
Pozice:			
Funkce:		Útvar:	ředitelky společnosti
Tarifní třída: 3		KZAM: 2	
Kvalifikační požadavky:			
Úroveň požadovaného vzdělání:	VOŠ, VŠ Přípustné: SŠ – ekonomický směr	Požadovaná praxe: 0 - 1 rok	
Směr požadovaného vzdělání:	Obchodní podnikání Ekonomika a management, Ekonomika a podnikání	Dovednosti: ŘP, Excel, Word, PowerPoint, IS, AJ (aktivně slovem i písmem), NJ (aktivně slovem i písmem)	
Odborné dovednosti a znalosti:	Obchodní korespondence, základy administrativy, základy marketingu a obchodu,		
Osobnostní požadavky a obecné způsobilosti:	Organizační a komunikační schopnosti, příjemné vystupování, flexibilita, aktivní a asertivní přístup, přesnost, spolehlivost, schopnost týmové spolupráce		

Nadřízené pracovní místo:	Ředitelka společnosti
Podřízené pracovní místo:	Není
Zastupuje pracovní místa:	Rozsah zastupování:
-	
Hmotná odpovědnost:	Definování hmotné odpovědnosti:

ANO	Ceniny, kolky, peníze, stravenky,
-----	-----------------------------------

Charakteristika
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dodržuje při práci stanovené pracovní postupy, používá stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky (předměty, pomůcky) a ochranná zařízení (jsou-li potřeba) a tato svévolně nemění a nevyřazuje z provozu. ✓ Dodržuje právní aj. předpisy k zajištění BOZP a PO, pravidel silničního provozu. ✓ Řídí se zásadami bezpečného chování na pracovišti. ✓ Vytváří příznivé pracovní podmínky ✓ Plní pracovní úkoly podle pokynů nadřízených.


Pracovní činnosti
Zajišťování administrativní agendy ředitelky společnosti a její koordinace s ostatními útvary.
Zajišťování obchodní korespondence společnosti, její evidence a archivace v analogové i elektronické podobě, Vede knihu přijaté a odeslané korespondence, tuto třídí a účelově přerozděluje zaměstnancům společnosti (distribuce pošty) – vše samostatně a dle pokynů přímého nadřízeného.
Zabezpečuje servis při obchodních jednáních.
Tvoří zápisy z obchodních jednání.
Vede pokladnu v hotovosti, provádí její pravidelnou inventuru (1x / čtvrtletí).
Podílí se na přípravě dokumentace pro výběrová řízení, tj. zajišťuje zadávací dokumentaci, vede archiv kvalifikačních předpokladů pro výběrová řízení.
Vytváří návrhy nabídek prací včetně jejich vyhodnocení.
Vede odpovídající obchodní dokumentaci k výběrovým řízením.
Podílí se na provádění průzkumů a analýz trhu dle zadání, benchmarking.
Provádí přípravu návrhů pro uzavírání obchodních smluv.
Připravuje podklady pro tvorbu reklamy, publikací a propagaci společnosti.
Vytváří a spravuje databázi kontaktů.
Distribuuje stravenky.
Vystavuje objednávky prací, služeb, reklamních předmětů a jiných materiálů či předmětů dle pokynů nadřízeného.

Zabezpečuje plnění úkolů, které pro něho vyplývají z obecně závazných právních předpisů a vnitrofiremních dokumentů.
Je členem inventarizační komise.

Zdroje nezbytné pro pracovní proces:		
Pracovní předměty (majetek využívaný pro danou činnost) :	Pracovní pomůcky:	
notebook, mobil, služební auto	MS Office, internet, ostatní SW dle potřeby	
Přístupy do IS		
EKONOM	Práva zápisu	Kontakty, pokladna
	Práva ke čtení	Kontakty, pokladna

Všeobecná ustanovení:		
<p>Všeobecné ustanovením práva a odpovědnosti zaměstnance jsou vyjádřeny zněním příslušných ustanovení Zákoníku práce. Výkon činností zde vyjmenovaných, popřípadě dalších potřebných činností v rozsahu pracovní smlouvy nebo dohody, je průběžně upřesňován v rámci pracovního vztahu vedoucího a zaměstnance. U každého zaměstnance se předpokládá potřebná iniciativa při plnění zadaných úkolů a při celkovém rozvoji organizace, která přesahuje rámec tohoto popisu. Popis práce má ze strany zaměstnavatele charakter sdělení zaměstnanci o tom, které činnosti má vykonávat v návaznosti na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě nebo dohodě. Zaměstnanec svým podpisem stvrzuje skutečnost, že byl s popisem práce seznámen</p>		
	Přímý nadřízený	Zaměstnanec
Datum:		
Jméno:		
Podpis:		

Příloha 3: Ukázka popisu pracovního místa ve společnosti 3

		<h2>POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA</h2>	
Pozice:			
Funkce:		Útvar:	ředitelky společnosti
Tarifní třída: 4		KZAM: 4	
Kvalifikační požadavky:			
Úroveň požadovaného vzdělání:	VOŠ, VŠ Přípustné: SŠ – ekonomický směr	Požadovaná praxe: 0 - 1 rok	
Směr požadovaného vzdělání:	Ekonomické, účetnictví a finanční řízení, bankovníctví, obchodní podnikání	Dovednosti: ŘP, Excel, Word, PowerPoint, IS, Ekonomický SW, jiný potřebný SW	
Odborné dovednosti a znalosti:	Teoretické znalosti z oblastí: <ul style="list-style-type: none"> ✓ ekonomika podnikatelského subjektu obecně, ✓ principy hospodaření podnikatelského subjektu, hospodářský výsledek, ✓ majetek podnikatelského subjektu (investice, zásoby, ceniny, pohledávky), jeho inventarizace, odpisování, ✓ účetní doklady a jejich evidence, ✓ podvojně a vnitropodnikové účetnictví, ✓ daňová soustava ve vztahu k účetnictví, ✓ podvojně a vnitropodnikové účetnictví, ✓ znalost mzdového účetnictví, ✓ odvody zdravotního a sociálního pojištění, ✓ podnikové účetní systémy, ekonomické informační systémy, ✓ daň z příjmu, ✓ daň z přidané hodnoty, ✓ ostatní daně vztahující se k předmětu podnikání, ✓ kapitálové účty, účtování na kapitálových účtech, ✓ styk s bankou, finančním úřadem, správou sociálního zabezpečení a dalšími institucemi. 		
Osobnostní požadavky a obecné způsobilosti:	Na pokročilé úrovni se požadují tyto obecné způsobilosti: <ul style="list-style-type: none"> ✓ písemný projev a komunikace, ✓ pružnost v myšlení a jednání (adaptabilita, flexibilita, přizpůsobivost, improvizace (způsobilosti)), ✓ počítačové způsobilosti, ✓ ekonomické způsobilosti. Na elementární úrovni se požadují tyto obecné způsobilosti: <ul style="list-style-type: none"> ✓ organizování a plánování práce, ✓ jednání s lidmi, ✓ práce s informacemi, 		

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ numerické způsobilosti, ✓ právní způsobilost, ✓ osobnostní rozvoj. <p>Vysoké požadavky na přesnost a preciznost, praktické myšlení, krátkodobou paměť a koncentraci pozornosti. Dále požadavky na slovní projev, přizpůsobivost, samostatnost, sebekontrolu a sebeovládání, schopnost přijmout odpovědnost, dlouhodobou paměť a rozdělení pozornosti.</p>
--	--

Nadřazené pracovní místo:	ředitelka společnosti
Podřazené pracovní místo:	-
Zastupuje pracovní místa:	Rozsah zastupování:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ředitelka společnosti 	Jednání s finančním úřadem, se státní správou sociálního zabezpečení, se zdravotní pojišťovnou, statistickým úřadem
Hmotná odpovědnost:	Definování hmotné odpovědnosti:
ANO	Ceniny, kolký, peníze, stravenky,

Charakteristika
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Stanovení a úpravy účtové osnovy, volba vhodných účetních metod a postupů k zajištění výstupů odpovídajících platné legislativě, ale i potřebám managementu pro účely řízení a kontrolní činnosti. ✓ Uplatňování vhodných metod a postupů pro zajištění uchování důvěrné povahy informací včetně způsobu jejich archivace a zajištění bezpečnosti informačního systému. ✓ Tvorba, zpracování, kontrola a archivace účetních, mzdových a daňových dokladů v souladu s právními předpisy. ✓ Zajišťuje zpracování výkaznictví společnosti v oblasti podnikového a mzdového účetnictví v souladu s právními předpisy. ✓ Zabezpečuje výplatu mezd a odměn zaměstnancům. ✓ Zabezpečuje činnosti související s kontrolou závazků a pohledávek, inventarizací majetku a zásob včetně vyčíslení výsledků inventarizací. Zastává funkci předsedy inventarizační komise a předsedy škodní komise. ✓ Výpočty odpisů, všech druhů daní a pojištění. ✓ Zabezpečuje sestavení daňového přiznání daně z příjmu právnických osob, daně z přidané hodnoty, silniční daně v souladu s platnou právní legislativou a vnitrofiremními předpisy. ✓ Zabezpečuje tvorbu ostatních účetních, mzdových, daňových aj. dokumentů v souladu s právní legislativou (zejména výkaznictví a podklady pro odvody povinností v oblasti zdravotního, sociálního pojištění a daní). ✓ Zachovává mlčenlivost o informacích a datech, se kterými přichází do styku. ✓ Dodržuje při práci stanovené pracovní postupy, používá stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky (předměty, pomůcky) a ochranná zařízení (jsou-li potřeba) a tato svévolně nemění a nevyřazuje z provozu. ✓ Dodržuje právní aj. předpisy k zajištění BOZP a PO, pravidel silničního provozu. ✓ Řídí se zásadami bezpečného chování na pracovišti. ✓ Vytváří příznivé pracovní podmínky. ✓ Plní pracovní úkoly podle pokynů nadřízeného.

Pracovní činnosti
Vedení účetnictví, daní a pokladních operací společnosti (IS EKONOM).
Provádění účetních zápisů jednotlivých účetních položek.
Shromažďování a kontrola náležitostí účetních dokladů.
Kontrola věcné i formální správnosti účetních dokladů.
Zajišťování fakturace.
Vedení evidence stavu pohledávek společnosti.
Upomínkování nezaplacených faktur po lhůtě splatnosti vč. předávání podkladů pro jejich právní vymáhání.
Penalizace faktur zaplacených po lhůtě splatnosti.
Zabezpečení úhrad dodavatelů faktur, vedení jejich evidence, zabezpečení plateb daní a odvodů za společnost a vztahů ke správcům příslušných daní.
Provádění vzájemných zápočtů pohledávek a závazků.
Příprava daňových hlášení, účetního výkaznictví.
Zpracování výkazů nákladů a výnosů společnosti s jejich členěním na střediska.
Zajišťování inventur a zúčtování jejich výsledků (provádění dokladových inventur a pořizování inventurních soupisů).
Sestavení účetní rozvahy, výkazu zisků a ztrát a peněžních toků společnosti.
Zpracování všech finančních dokladů společnosti vč. bankovních výpisů a saldokonta dodavatelů a odběratelů (v týdenních intervalech i kratších dle povahy dokladů).
Příprava a konečné zpracování výroční zprávy.
Vedení archivu příslušné dokumentace (účetní doklady, daňové doklady, mzdové doklady, objednávky prací a služeb dodavatelů a odběratelů, smlouvy o dílo, ostatní smluvní dokumenty vztahující se k předmětu podnikání společnosti).
Likvidace a prodej nepotřebných hmotných investičních prostředků.
Zajištění vypracování statistických hlášení.
Evidence a výkaznictví osobních vozidel v majetku společnosti.
Evidence leasingových smluv.
Spolupráce s orgány státní správy a ostatními institucemi při provádění účetních kontrol a revizí.
Zabezpečení výplat mezd a odměn zaměstnancům.
Činnosti z oblasti zpracování mezd: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Zpracování měsíčních vstupů pro zpracování mezd vč. kontroly správnosti všech údajů nutných pro správný výpočet mezd, daní, zadání daňových odpočtů, plateb zdravotního pojištění, zúčtování cestovného, mimořádných odměn, pohledávek firmy, stravného, při danění služebních vozidel pro soukromé účely, spotřeby PHM, zadání měsíčních zákonných srážek, evidence odpracovaných a neodpracovaných dní, kontrola vystavené pracovní neschopnosti z hlediska správnosti údajů, termínů proplacení nemocenských dávek, likvidace pracovních úrazů (v případě mimopracovního úrazu zajistí doložené údaje čestným prohlášením zaměstnance), kontrola nabytí právní moci u zákonných srážek a exekucí a zajištění jejich odeslání, kontrola trvání nároků na daňové odpočty u dětí starších 18 let – potvrzení o trvání studia a kontrola znatelnosti školy pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění, a další ✓ archivace docházky za příslušný měsíc pro účely kontrol ✓ ohlašovací povinnost vůči orgánům státní správy dle platných předpisů ✓ kompletní měsíční zpracování mezd ✓ mzdová uzávěrka ✓ tisk výplatních lístků ✓ vedení archivu mzdových dokumentů

<ul style="list-style-type: none"> ✓ vystavování evidenčních listů důchodového pojištění a komunikace s OSSZ ✓ roční zúčtování daně ze závislé činnosti ✓ spolupráce s orgány státní správy (např. Úřady práce, OSSZ, soudy, bankovní instituce, zdravotními pojišťovnami, Finančními úřady, Celní správou, a další) ✓ evidence potvrzení úřadu práce, daňových prohlášení, potvrzení o zdanitelných příjmech, čestných prohlášení nebo objasnění chybějících období pro možnost evidování předešlých dní nemoci rok zpátky pro potřeby správné evidence podpůrčí doby ✓ vystavení potvrzení o čistých příjmech pro účely výplaty dávek státní sociální podpory, potvrzení dokladů pro účely čerpání půjček, úvěrů, hypoték včetně jejich odsouhlasování při konfrontaci s peněžními ústavy ✓ sledování konce podpůrčí doby u dlouhodobě nemocných ✓ zpracovávání statistických výkazů týkající se mezd ✓ průběžné sledování změny v zákonech z pracovníprávní a mzdové oblasti, průběžné udržování a doplňování kvalifikace
Zabezpečuje plnění úkolů, které pro něho vyplývají z obecně závazných právních předpisů a vnitřních dokumentů.
<p>Vede evidenci pracovních úrazů, ohlašuje a zasílá záznamy o pracovních úrazech v rozsahu zákonné povinnosti zaměstnavatele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ vyšetří příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu, ✓ vyhotoví záznam o úrazu a vede dokumentaci o vybraných pracovních úrazech, ✓ vede v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech, ✓ ohlásí pracovní úraz a zašle záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím, ✓ přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.

Zdroje nezbytné pro pracovní proces:		
Pracovní předměty (majetek využívaný pro danou činnost) :	Pracovní pomůcky:	
notebook, telefon, služební auto	MS Office, internet, ostatní SW dle potřeby	
Přístupy do IS		
EKONOM	Práva zápisu	Kontakty, pokladna
	Práva ke čtení	Kontakty, pokladna

Všeobecná ustanovení:		
<p>Všeobecné ustanovením práva a odpovědnosti zaměstnance jsou vyjádřeny zněním příslušných ustanovení Zákoníku práce. Výkon činností zde vyjmenovaných, popřípadě dalších potřebných činností v rozsahu pracovní smlouvy nebo dohody, je průběžně upřesňován v rámci pracovního vztahu vedoucího a zaměstnance. U každého zaměstnance se předpokládá potřebná iniciativa při plnění zadaných úkolů a při celkovém rozvoji organizace, která přesahuje rámec tohoto popisu. Popis práce má ze strany zaměstnavatele charakter sdělení zaměstnanci o tom, které činnosti má vykonávat v návaznosti na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě nebo dohodě. Zaměstnanec svým podpisem stvrzuje skutečnost, že byl s popisem práce seznámen</p>		
	Přímý nadřízený	Zaměstnanec
Datum:		
Jméno:		

Podpis:		
---------	--	--

Příloha 4: Osoby ohrožené chudobou - vývoj v letech 2005 – 2006

	Hranice příjmové chudoby 60% mediánu národního ekvivalizovaného disponibilního příjmu	
	<i>2005</i>	<i>2006</i>
Počet osob pod hranicí chudoby	1 049 260	995 565
Míra chudoby (podíl z celkového počtu osob v ČR v %)	10,36	9,80
Hranice příjmové chudoby (Kč)	80 986	85 714
Osoby s příjmem pod hranicí chudoby podle vybraných charakteristik (podíl těchto osob v příslušné skupině v %)		
Převažující ekonomická aktivita		
pracující celkem	3,49	3,47
zaměstnanci	3,29	3,29
samostatně činní	4,38	4,37
nezaměstnaní	51,37	43,67
důchodci	6,07	6,67
ostatní neaktivní	16,04	14,53

Zdroj: ČSÚ, 2014

Příloha 5: Osoby ohrožené chudobou - vývoj v letech 2007 – 2012

	Hranice příjmové chudoby 60% mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet osob pod hranicí chudoby (v tis.)	980,0	925,2	884,9	936,4	1 022,3	990,3
Míra chudoby (podíl z celkového počtu osob v %)	9,6	9,0	8,6	9,0	9,8	9,6
Hranice příjmové chudoby (Kč)	92 212	101 083	109 184	111 953	113 040	114 953
Osoby s příjmem pod hranicí chudoby podle vybraných charakteristik (podíl těchto osob v příslušné skupině v %)						
Převažující ekonomická aktivita (osoby ve věku 18+)						
pracující celkem	3,3	3,6	3,2	3,7	4,0	4,5
nezaměstnaní	48,6	47,8	46,9	40,6	46,4	46,7
důchodci	6,3	8,0	7,1	6,6	6,7	6,4
ostatní neaktivní	13,1	12,4	13,0	12,9	14,0	13,7

Zdroj: ČSÚ, 2014

Příloha 6: Částky životního minima - vývoj v letech 1991 – 2012

ČÁSTKY ŽIVOTNÍHO MINIMA 1991 - 2013 a) LIVING MINIMUM LEVELS 1991 - 2013 a)												
	Kč měsíčně - Kč per month											
	1991 (29.10.)	1993 (1.3.)	1994 (1.2.)	1995 (1.1.)	1996 (1.1.)	1996 (1.10.)	1997 (1.7.)	1998 (1.4.)	2000 (1.4.)	2001 (1.10.)	2005 (1.1.)	2006 (1.1.)
A. Částka k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb občana (podle věku osoby): Sum for providing nourishment and other essential requirements of primary importance (by age of person):												
DÍTĚ: do 6 let CHILDREN: up to 6 years of age	900	1020	1120	1230	1320	1410	1480	1560	1600	1690	1720	1750
6-10 let 6-10 years	1000	1130	1240	1360	1460	1560	1640	1730	1780	1890	1920	1950
10-15 let 10-15 years	1200	1360	1500	1620	1730	1850	1940	2050	2110	2230	2270	2310
15-26 let b) 15-26 years b)	1300	1470	1620	1780	1900	2030	2130	2250	2310	2450	2490	2530
DOSPĚLÝ ADULTS	1200	1360	1500	1680	1800	1920	2020	2130	2190	2320	2360	2400
B. Částka k zajištění nezbytných nákladů na domácnost (podle velikosti domácnosti): Sum for providing necessary household expenditures (by size of household):												
jednotlivec 1 person	500	600	660	760	860	970	1020	1300	1580	1780	1940	2020
dvě osoby 2 persons	650	780	860	1000	1130	1270	1330	1700	2060	2320	2530	2630
3-4 osoby 3 to 4 persons	800	960	1060	1240	1400	1570	1650	2110	2560	2880	3140	3260
5 a více osob 5 or more persons	950	1140	1260	1400	1580	1770	1860	2370	2870	3230	3520	3660
Částka k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (podle pořadí osoby): c) Sum for providing nourishment and other essential requirements of primary importance (by order of person): c)												
jednotlivec (individual)	3126	3410										
společně posuzované osoby (more members in household):												
první osoba v domácnosti (first member in household)	2880	3140										
druhá nebo další osoba v domácnosti starší 15 let, není nezaopatřeným dítětem (second or next member in household older than 15 years, not children without own income)												
dítě (children) b)	2600	2830										
15-26 let (15-26 years)	2250	2450										
6-15 let (6-15 years)	1960	2140										
do 6 let (up to 6 years of age)	1600	1740										
a)	Celková částka životního minima domácnosti v letech 1991 - 2006 se rovná součtu částek uvedených ad A (tj. podle věku jednotlivých osob) a částek uvedených ad B (tj. podle velikosti domácnosti) Total sum of living minimum level of a household in 1991 - 2006 equals to a sum indicated under A (i.e. by age of individual members) and under B (i.e. by size of the household)											
b)	nezaopatřené dítě bez vlastního příjmu (např. studující) children without own income (students etc.)											
c)	od roku 2007 se celková částka životního minima vícečlenné domácnosti rovná součtu částek "společně posuzovaných osob"; zajištění úhrady nezbytných nákladů na bydlení (dříve "B = částka životního minima k zajištění nezbytných nákladů na domácnost") stanoví předpisy o státní sociální podpoře a o pomoci v hmotné nouzi since 2007 total sum of living minimum level in more member's household equals to a sum indicated under "more members in household"; providing necessary living expenditures (previously "B = Sum of providing necessary household expenditures") set out by State social support and Help in material poverty legislation											

Zdroj: VÚPSV, 2014

Příloha 7: Počty nezaměstnaných a zaměstnaných nejméně kvalifikovaných pracovníků v České republice (v tis.) – vývoj v letech 1993 – 2012

	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>
Počet nezaměstnaných osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání	64,2	64,5	71,5	68,2	75,8	88,1	109,3
Počet zaměstnaných osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání	652,7	618,8	589,3	540,9	487,7	460,6	412,3
	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
Počet nezaměstnaných osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání	117,1	110,1	91,7	93,3	104,6	98,9	91,8
Počet zaměstnaných osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání	384,4	360,1	349,7	321,0	296,9	271,8	283,7
	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Počet nezaměstnaných osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání	73,8	68,1	82,9	79,5	71,6	70,8	83,4
Počet zaměstnaných osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání	293,7	289,8	261,5	238,5	221,7	220,2	209,4

Zdroj: vlastní, údaje převzaty z ČSÚ, 2014