



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z HLEDISKA OPTIMALIZACE MZDOVÝCH NÁKLADŮ

EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN TERMS OF WAGE COSTS
OPTIMIZATION

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Dana Konečná

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2018

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav financí
Studentka:	Dana Konečná
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Účetnictví a daně
Vedoucí práce:	Mgr. Helena Musilová
Akademický rok:	2017/18

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

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

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

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

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

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

Základní literární prameny:

ANDRÁŠČÍKOVÁ, M., P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. 10. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014.

ISBN 978-80-7263-857-4.

NEŠČÁKOVÁ, L. Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-2475-124-5.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2017/18

V Brně dne 1.3.2018

L. S.

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
ředitel

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů. Popisuje základní pojmy pracovněprávních vztahů, jeho formy a náležitosti. Teoretická část bakalářské práce se věnuje teoretickým pojmům z pohledu právního, ekonomického i daňového. V druhé části bakalářské práce jsou analyzovány pracovněprávní vztahy provozovny zaměstnavatele, na základě kterých jsou navržena opatření vedoucí k optimalizaci mzdových nákladů.

Abstract

The Bachelor thesis is focused on an employment relationships in terms of wage costs optimization. It describes basic terms of employment relationships, its forms and requisites. The theoretical part of the bachelor thesis deals with theoretical concepts from legal, economic and tax point of view. The second part of the bachelor thesis analyzes an employment relationships of the employers establishment, on the basis of which measures are proposed to optimize wage costs.

Klíčová slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, mzda, náklady, mzdové náklady, optimalizace

Key words

employee, employer, employment, wage, costs, wage costs, optimization

KONEČNÁ, D. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2018. 72 s.
Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 17. 5. 2018

.....

podpis studenta

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí bakalářské práce paní Mgr. Heleně Musilové za vedení a cenné rady, které mi poskytla při tvorbě mé práce. Dále bych ráda poděkovala společnosti ABX. s.r.o. za možnost analýzy pracovněprávních vztahů na jedné z provozoven. V neposlední řadě děkuji mé rodině za poskytnutí podpory po celou dobu studia.

OBSAH

ÚVOD.....	12
1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ	13
1.1 Cíle práce	13
1.1.1 Dílčí cíle	13
1.2 Postupy a metody zpracování	13
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	15
2.1 Pracovněprávní vztahy	15
2.1.1 Zaměstnanec	15
2.1.2 Zaměstnavatel	16
2.1.3 Závislá práce	17
2.2 Vznik pracovního poměru	17
2.2.1 Pracovní poměr	18
2.2.2 Pracovní smlouva	18
2.2.3 Pracovní doba	19
2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	19
2.3.1 Dohoda o pracovní činnosti	20
2.3.2 Dohoda o provedení práce	21
2.4 Skončení pracovního poměru	21
2.4.1 Skončení pracovního poměru dohodou	22
2.4.2 Skončení pracovního poměru výpovědí	22
2.4.3 Skončení pracovního poměru okamžitým zrušením	22
2.4.4 Skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době	23
2.4.5 Odstupné	24
2.5 Odměňování zaměstnanců	24

2.5.1	Mzda.....	25
2.5.2	Povinné příplatky ke mzdě	26
2.5.3	Odměny z dohod	27
2.6	Účtování o mzdách.....	28
2.6.1	Výpočet mzdy	29
2.7	Náklady.....	30
2.7.1	Osobní náklady	31
	Mzdové náklady	31
2.8	Povinné odvody zaměstnavatele z mezd a odměn zaměstnanců	32
2.8.1	Pojistné na sociální zabezpečení.....	32
2.8.2	Zdravotní pojištění	33
2.8.3	Zdanění mezd zaměstnanců.....	34
2.9	Shrnutí teoretické části	35
3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	36
3.1	Představení a popis zaměstnavatele	36
3.1.1	Organizační struktura zaměstnavatele.....	37
3.1.2	Představení provozovny N.....	38
3.1.3	Pracovněprávní vztahy provozovny N	39
3.2	Obsazenost provozovny.....	43
3.3	Analýza zaměstnanců	44
3.4	Analýza mzdových nákladů.....	47
3.4.1	Zaměstnanci zaměstnaní na základě pracovní smlouvy.....	47
3.4.2	Zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	48
3.5	Účtování o mzdách.....	49

3.6	Vývoj tržeb provozovny N	50
3.7	Shrnutí analytické části.....	53
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ	55
4.1	Návrh optimalizace mzdových nákladů zaměstnavatele	55
4.1.1	Omezení provozu v zimních měsících	58
4.1.2	Restrukturalizace zaměstnanců	62
	ZÁVĚR	65
	SEZNAM TABULEK	69
	SEZNAM GRAFŮ	71
	SEZNAM OBRÁZKŮ	72

ÚVOD

Pro vypracování bakalářské práce jsem si vybrala okruh pracovněprávních vztahů, jelikož zaměstnání hraje v životě každého člověka významnou roli. Z určité části nastavuje kvalitu života díky získávání finančních prostředků a ovlivňuje také výši starobního důchodu. Pro zaměstnavatele jsou mzdové náklady, dle mého názoru, výraznou nákladovou položkou, proto se pokusím najít vhodný způsob optimalizace. Snižování mzdových nákladů je pojato nejen z hlediska pracovněprávních vztahů, ale také z hlediska ekonomického a daňového.

Pro optimalizaci mzdových nákladů jsem zvolila zaměstnavatele, u kterého jsem dříve vykonávala praxi a měla tak možnost seznámit se s pracovněprávními vztahy na jedné z provozoven. Zaměstnavatele jsem pro účely práce nazvala ABX s.r.o., neboť si nepřije uvádět pravý název. Informace uvedené v práci jsem získala na základě výkonu praxe či na základě osobního rozhovoru, a to jak s jednateli společnosti ABX s.r.o., ředitelem provozoven, tak s hlavní účetní, která zpracovává účetnictví zaměstnavatele.

Práce je rozdělena na několik dílčích částí. V teoretické části vymezím hlavní pojmy z oblasti pracovního práva, které budu dále využívat. Definuji vznik a zánik pracovněprávních vztahů, jejich účastníky. Dále charakterizuji dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podrobněji se budu věnovat mzdám, odvodům z mezd, jejich účtování a také oblasti mzdových nákladů. Následně, v analytické části práce, uvedu obecné informace o společnosti ABX s.r.o. a analyzuji konkrétní problém provozovny. Problémem zkoumané provozovny jsou vysoké mzdové náklady vznikající v souvislosti s nerovnoměrnou obsazeností provozovny během roku. Na základě analytické části práce se pokusím navrhnout zaměstnavateli vhodná řešení optimalizace mzdových nákladů.

1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

První část práce popisuje hlavní cíl, pro jehož splnění je třeba dosáhnout dílčích cílů. Jsou zde také popsány postupy zpracování, díky kterým budou navržena řešení pro optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele.

1.1 Cíle práce

Cílem bakalářské práce je najít ekonomicky nejvýhodnější způsob optimalizace mzdových nákladů jedné z provozoven společnosti ABX s.r.o. Vysoké mzdové náklady na provozovně vznikají v souvislosti s nerovnoměrnou obsazeností provozovny během roku. Pokusím se navrhnout reálná a ekonomicky výhodná řešení, která by zaměstnavatel mohl využít.

1.1.1 Dílčí cíle

K dosažení hlavního, výše zmíněného cíle, je třeba splnit i dílčí cíle, mezi které patří:

- vymezení základních pojmů pracovněprávních vztahů, z hlediska právního, ekonomického a daňového
- analýza současného stavu zaměstnanců provozovny zaměstnavatele, popis jednotlivých druhů práce a s nimi souvisejících mzdových nákladů
- analýza obsazenosti provozovny
- realizace rozhovoru s jednatelem společnosti ABX s.r.o., ředitelem provozovny a hlavní účetní v rámci zajištění podkladů pro vypracování bakalářské práce
- doporučení reálných návrhů pro optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele

1.2 Postupy a metody zpracování

Podklady pro teoretickou část jsou čerpány z odborné literatury v listinné i elektronické podobě, a to jak tuzemské, tak i zahraniční. Využíván je zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V rámci analytické části byl proveden osobní rozhovor s jednatelem společnosti ABX s.r.o., ředitelem provozovny a hlavní účetní. Na základě tohoto

rozhovoru byla provedena analýza obsazenosti provozovny, analýza zaměstnanců a mzdových nákladů a také analýza tržeb.

Pro vypracování analytické části bylo nezbytné zpracovat teoretická východiska týkající se pracovněprávních vztahů, konkrétně definovat pojem zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr a odměňování zaměstnanců. Problematika optimalizace mzdových nákladů z hlediska pracovněprávních vztahů byla popsána z hlediska ekonomického, díky vymezení struktury mzdových nákladů a z hlediska daňového, a to v části, která se věnuje povinným odvodům zaměstnavatele do státního rozpočtu.

Na základě informací z teoretické části práce byly analyzovány mzdové náklady zaměstnavatele, mzdové náklady na zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a tržby provozovny v jednotlivých měsících za roky 2015 – 2017. V neposlední řadě bylo provedeno a graficky znázorněno srovnání mzdových nákladů s vývojem tržeb, díky čemuž bylo zjištěno, jakým procentem se mzdové náklady podílejí na tržbách provozovny. Další část bakalářské práce obsahuje návrhy řešení pro optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele, jež byly předloženy na základě poznatků z analytické části práce.

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

Tato část bakalářské práce charakterizuje teoretická východiska, jež jsou důležitým krokem pro vypracování části analytické. Vysvětlím související pojmy týkající se pracovněprávních vztahů a definuji jejich účastníky. Zaměřím se zejména na vznik a zánik pracovního poměru, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále se tato část práce věnuje mzdám, povinným odvodům z mezd a účtování o mzdách.

2.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou vymezeny v §1 zákoníku práce, jako „*vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.*“ Ustanovení §1a zákoníku práce vyjadřuje taxativní výčet základních zásad pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní vztahy se primárně řídí zákoníkem práce. Pokud tento zákon nelze použít, postupuje se dle občanského zákoníku, ale vždy je povinností dodržet základní zásady pracovněprávních vztahů dle §1a zákoníku práce. (1)

2.1.1 Zaměstnanec

Dle ustanovení §6 zákoníku práce je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Je kladen důraz na zásadu zákazu nucené práce, z čehož plyne, že zaměstnancem se může fyzická osoba stát pouze tehdy, uzavře-li závazkový vztah se zaměstnavatelem v rámci své projevené vůle a smluvní volnosti. Občanský zákoník dále vymezuje v §35, že k závislé práci se může zavázat nezletilý, který dovršil věku patnáct let. Podmínkou výkonu závislé práce dle občanského zákoníku je den nástupu, jenž nesmí být sjednán na den předcházející dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. (1), (8)

2.1.2 Zaměstnavatel

Zákoník práce definuje zaměstnavatele jako osobu, pro kterou se fyzická osoba (zaměstnanec) zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Z pohledu pracovní smlouvy je zaměstnavatelem osoba, jež má vůči druhé straně pohledávku ve smyslu výkonu práce a dluh spočívající v povinnosti poskytnout za výkon práce odměnu. Každá fyzická osoba mající právní osobnost má právo stát se zaměstnavatelem. Fyzická osoba nabývá právní osobnosti narozením, právnická osoba má právní osobnost od jejího vzniku. (1)

Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavateli vznikají povinnosti již před nástupem zaměstnance do zaměstnání. První povinností je zajistit, aby budoucí zaměstnanec absolvoval vstupní lékařskou prohlídku den před nástupem do zaměstnání. Pokud je pracovněprávní vztah uzavřen na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, vzniká zaměstnavateli tato povinnost jen v některých případech. Dále si musí zaměstnavatel vyžádat osobní doklady budoucího zaměstnance, např. občanský průkaz, zdravotní průkaz (pokud je potřeba k výkonu práce), rodný list dítěte (v případě, že bude zaměstnanec uplatňovat daňové zvýhodnění na dítě) a další. Zaměstnavatel má právo pouze na informace související s výkonem práce. Zaměstnavatel je také povinen obeznámit zaměstnance s tím, jaké mu uzavřením pracovní smlouvy vznikají práva a povinnosti, s podmínkami pracovními a podmínkami odměňování. Po vstupu do zaměstnání je povinností vyhotovit pracovní smlouvu, mzdový výměr a osobní spis zaměstnance. Nelze zanedbat školení o BOZP. (1)

Dle § 16 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen „rovně zacházet“ se všemi zaměstnanci, což se týká jak pracovních podmínek, odměňování za práci, tak i poskytnutí stejné příležitosti v případě funkčního či jiného postupu v zaměstnání. Jakákoliv diskriminace je v pracovněprávních vztazích zakázána. V §1a zákoníku práce jsou přesně vymezeny základní zásady uplatňující se v pracovněprávních vztazích. Jednou z těchto zásad je i rovné zacházení se zaměstnanci a již zmíněný zákaz diskriminace. Dále se mezi tyto zásady řadí zajištění uspokojivých a bezpečných

pracovních podmínek pro výkon práce, výše zmíněná povinnost spravedlivého odměňování zaměstnanců a v neposlední řadě patří mezi tyto zásady i zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance a řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.(1), (7)

2.1.3 Závislá práce

Definice pojmu závislá práce je vymezena v §2 zákoníku práce. Hlavním znakem je nadřízenost zaměstnavatele nad zaměstnancem. Zaměstnanec musí práci vykonávat osobně, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Ustanovení §2 zákoníku práce uvádí další podmínky pro výkon závislé práce, a to, že závislá práce musí být vykonávána za plat, mzdu nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném dohodnutém místě. (1), (2)

2.2 Vznik pracovního poměru

Vzniku pracovního poměru předchází výběrové řízení, ve kterém zaměstnavatel posuzuje dovednosti a schopnosti uchazečů pro daný druh práce. Výběr uchazečů je zcela v kompetenci zaměstnavatele, pokud ze zvláštního právního předpisu nevyplývá jiný postup. Z toho plyne, že zákoník práce přesně nedefinuje, jakou má mít výběrové řízení formu, ani jakým způsobem je výběr prováděn. Při výběrovém řízení má zaměstnavatel právo stanovit, co od zaměstnance očekává, tedy jaké má mít budoucí zaměstnanec předpoklady a jaké jsou požadavky zaměstnavatele. Předpoklady vychází ze zákoníku práce, na rozdíl od požadavků, jimiž může být např. loajalita, poctivost, znalost cizího jazyka a další. Povinností zaměstnavatele při výběru budoucích zaměstnanců je rovné zacházení se všemi uchazeči, stejný přístup jak k mužům, tak ženám a respekt zákazu diskriminace. (1), (2)

2.2.1 Pracovní poměr

„Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.“ Tak definuje pracovní poměr §33 zákoníku práce. (1)

Pracovní poměr vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem nesjedná dobu trvání pracovního poměru, považuje se za pracovní poměr na dobu neurčitou. Sjedná-li se doba trvání pracovního poměru, pak se jedná o pracovní poměr na dobu určitou, jehož doba trvání nesmí být více než tři roky a může být maximálně dvakrát prodloužen. Vymezení doby trvání nemusí být jen přesným termínem, ale také:

- dnem skončení pracovního poměru
- časovým úsekem
- provedením práce (např. u sezónních zaměstnání)
- doby trvání pracovní překážky (např. pracovní neschopnost jiného zaměstnance). (3)

2.2.2 Pracovní smlouva

Ustanovení §34 zákoníku práce stanovuje obligatorní náležitosti pracovní smlouvy, aby byla považována za platnou, a to:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat
- místo výkonu práce, ve kterém má být práce vykonávána
- den nástupu do práce. (1)

Co se týká druhu práce, mohou být stručně popsány činnosti, které bude zaměstnanec vykonávat. Ke každému druhu práce stanoví zaměstnavatel pracovní náplň, tedy specifikuje konkrétní činnosti, které bude po zaměstnanci požadovat. Místo výkonu práce musí být co nejpřesněji vymezeno, například musí být uvedena obec či kraj, v nejlepším případě adresa zaměstnance. Zaměstnavatel může v pracovní smlouvě uvést i více míst výkonu práce. Den nástupu do zaměstnání stanovený v pracovní smlouvě je

považován za vznik pracovního poměru, a to platí i v případě, že se zaměstnanec do zaměstnání nedostaví. V tomto případě má zaměstnavatel právo odstoupit od pracovní smlouvy. Pracovní smlouva má také fakultativní náležitosti, kterými jsou například zkušební doba, doba trvání poměru, práva a povinnosti smluvních stran, pracovní doba a rozvržení pracovní doby, údaje o výši mzdy nebo platu a další. (1)

Povinností je, aby pracovní smlouva byla uzavřena písemně a každá strana, tzn. zaměstnanec i zaměstnavatel, obdržela jedno vyhotovení. (1)

2.2.3 Pracovní doba

Dle ustanovení §78 zákoníku práce je pracovní dobou doba, ve které má zaměstnanec povinnost vykonávat pro zaměstnavatele práci. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, přičemž délka pracovní doby nesmí přesáhnout 40 hodin týdně. U zaměstnanců s třísměnným pracovním režimem nesmí pracovní doba přesáhnout 37,5 hodiny týdně, s dvousměnným pracovním režimem nesmí být pracovní doba zaměstnance vyšší než 38,75 hodiny týdně. Pracovní doba také určuje začátek a konec směn a délka jedné směny nesmí být delší než 12 hodin. (1)

Nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a odpočinek, a to v trvání nejméně 30 minut. Tyto přestávky se neposkytují na začátku a konci pracovní doby a do pracovní doby se nezapočítávají. (1)

Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat práci přesčas jen po vzájemné dohodě. Týká – li se práce přesčas vážných provozních důvodů, může ji zaměstnavatel nařídit, ovšem nesmí činit více než 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. (1)

2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovněprávní vztahy mohou vznikat také na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Předpokladem pro vznik dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je potřeba zaměstnanců, jež budou vykonávat pracovní činnosti menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce. (9)

Dle ustanovení §77 zákoníku práce musí být dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřeny písemně, přičemž jedno vyhotovení dohody si ponechá zaměstnavatel a druhé odevzdá zaměstnanci. Na zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje stejná právní úprava jako na zaměstnance vykonávajícího práci na základě pracovní smlouvy, s výjimkou uvedenou v §77 odst. 2, zákoníku práce. Uzavřením právního vztahu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se může zaměstnavatel vyhnout mnoha povinnostem plynoucích z uzavření pracovní smlouvy a taktéž uspořít finance ve formě odstupného. Není – li sjednán způsob skončení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, lze tento právní vztah skončit dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke sjednanému dni, výpovědí z jakéhokoliv důvodu či výpovědí bez udání důvodu. Výpovědní lhůta činí 15 dní a začíná běžet v den doručení výpovědi druhé straně. Dalším způsobem skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je okamžité zrušení, ovšem pouze v případě, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Skončení právního vztahu musí mít písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží. (1)

2.3.1 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodě o pracovní činnosti se věnuje §76 zákoníku práce. Zaměstnavatel ji může uzavřít s fyzickou osobou, i když rozsah práce nebude přesahovat 300 hodin v témže kalendářním roce. Podmínkou dohody o pracovní činnosti je skutečnost, že fyzická osoba nemůže vykonávat práci, jejíž rozsah překračuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin. Povinností je uvést v dohodě o pracovní činnosti:

- sjednanou práci
- pracovní dobu
- dobu, na kterou se uzavírá. (1)

2.3.2 Dohoda o provedení práce

Druhá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterou blíže specifikuje §75 zákoníku práce je dohoda o provedení práce. Rozsah práce nesmí přesahovat 300 hodin v kalendářním roce, přičemž do rozsahu práce je započtena i doba práce konaná v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Dohoda o provedení práce musí ze zákona obsahovat:

- určení pracovních úkonů
- místo výkonu
- dobu, na kterou se uzavírá
- rozsah pracovních hodin
- odměnu. (1)

2.4 Skončení pracovního poměru

V následující kapitole je upraveno skončení pracovního poměru jako základního pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr lze rozvázat jen čtyřmi způsoby, které jsou uvedeny v §48 zákoníku práce, a to:

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době. (1)

Od těchto způsobů rozvázání pracovního poměru se nelze odklonit. Z toho vyplývá, že ukončení pracovního poměru jiným než zmíněným způsobem se neakceptuje. (1)

Ke skončení pracovního poměru dochází také:

- uplynutí doby u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou
- smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele
- soudní nebo správní rozhodnutí (týká se cizinců). (1)

2.4.1 Skončení pracovního poměru dohodou

Dohoda je jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, v jejímž důsledku dochází k rozvázání pracovního poměru ke sjednanému dni, přičemž se skončením pracovního poměru musí souhlasit obě strany. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí mít písemnou formu a obě smluvní strany musí obdržet jedno vyhotovení. Co se týká obsahu, je jedinou povinností uvést den skončení pracovního poměru, kterým může být jakýkoliv dosud neuplynulý den. V dohodě o rozvázání pracovního poměru může a nemusí být uveden důvod rozvázání, odstupné a vypořádání práv a povinností jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. (1), (3)

2.4.2 Skončení pracovního poměru výpovědí

Velmi častým způsobem skončení pracovního poměru je výpověď jedné ze stran, a to na základě vlastní vůle. Právo dát zaměstnanci výpověď má zaměstnavatel jen z taxativních důvodů uvedených v §52 zákoníku práce a tento důvod nesmí měnit, kdežto zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo dokonce nemusí důvod uvádět vůbec. Je zákonnou povinností, aby byla výpověď písemná a doručena druhé smluvní straně, jinak se k ní nepřihlíží. Pokud je podána výpověď, končí pracovní poměr uplynutím nejméně dvouměsíční výpovědní lhůty, která začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. (1), (3)

2.4.3 Skončení pracovního poměru okamžitým zrušením

Skončení pracovního poměru okamžitým zrušením je výjimečným způsobem skončení pracovního poměru. Jedná se o jednostranné právní jednání, kterým dochází k ukončení pracovního poměru okamžikem doručení. Dle §55 zákoníku práce smí zaměstnavatel ukončit pracovní poměr tímto způsobem jen tehdy:

- pokud zaměstnanec úmyslně spáchal trestný čin a byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo pokud úmyslně spáchal trestný čin při plnění pracovních povinností a následkem

tohoto činu bylo pravomocné odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců

- porušil-li zaměstnanec povinnost, která mu vyplývá z právních předpisů vztahující se k výkonu práce zvláště hrubým způsobem. (1), (3)

Okamžité rozvázání pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené či zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou je dle ustanovení §55 odst. 2 zákoníku práce nepřípustné. (1)

Ke skončení pracovního poměru okamžitým zrušením může dojít i ze strany zaměstnance, a to jen z důvodů uvedených v §56 odst. 1 zákoníku práce. Těmito důvody jsou:

- zaměstnanec dále nemůže konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb a zaměstnavatel mu v době 15 dnů ode dne předložení posudku neumožnil výkon jiné práce, která by jeho zdraví neohrožovala
- zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, plat nebo náhradu mzdy či platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti. (1), (3)

Pokud dojde k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem, přísluší mu od zaměstnavatele náhrady mzdy či platu, a to ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby. (1)

2.4.4 Skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době

Zkušební doba je důležitá jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zaměstnanec ve zkušební době zjistí, zda mu daný druh práce vyhovuje či zda platí ujednání, na kterých se se zaměstnavatelem domluvil. Zaměstnavatel si ověří, zda zaměstnanec splňuje předpoklady a požadavky zmíněné u výběrového řízení. Zaměstnavatel i zaměstnanec mají právo skončit pracovní poměr ve zkušební době, a to z jakéhokoliv důvodu, anebo bez udání důvodu. Povinností ovšem je, aby takové zrušení pracovního poměru bylo písemné a byl v něm uveden den, kdy ke skončení pracovního poměru dojde. (3)

2.4.5 Odstupné

Dojde-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v §52 písm. a) až d) zákoníku práce nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné. Minimální výši odstupného udává §67 odst. 1 písm. a) až d) zákoníku práce. (1)

Odstupné lze rozdělit na zákonné a smluvní. Zákonné odstupné náleží zaměstnanci, pokud došlo k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Smluvní odstupné funguje na principu „co není zakázáno, je povoleno“. To znamená, že §67 zákoníku práce stanovuje povinnost poskytnout odstupné ve vyjmenovaných důvodech, ale neomezuje poskytnout odstupné ve vyšší částce, než je stanovena zákonem. Zaměstnavatel má povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné ve výplatním termínu ihned po skončení pracovního poměru. (1), (3)

Smyslem odstupného je kompenzovat zaměstnanci ztrátu zaměstnání po dobu prvních 6 měsíců po skončení pracovního poměru, z čehož plyne, že pokud zaměstnanec znovu po velmi krátké době nastoupí ke stejnému zaměstnavateli, musí vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. (3)

2.5 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců je velmi důležitou činností, neboť zaměstnance může motivovat k lepším výkonům a efektivnější práci. Výše odměny se odvíjí od schopností a dovedností zaměstnance. (3)

Odměnou za vykonanou práci může být mzda, pokud je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele, jež působí jako podnikatel nebo plat, a to tehdy, když zaměstnanec vykonává práci pro veřejný sektor. Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, náleží mu za vykonanou práci odměna z dohody. Zaměstnavatel nesmí při odměňování zaměstnanců nikoho zvýhodňovat, i zde platí zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace. (7)

2.5.1 Mzda

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci“, není-li v zákoníku práce uvedeno jinak. (1)

Výše mzdy je stanovena v pracovní smlouvě, stejně jako podmínky, za kterých je mzda zaměstnanci vyplacena. Každému zaměstnanci má být mzda poskytnuta podle toho, jak namáhavou práci vykonává, zda ji vykonává ve ztížených pracovních podmínkách, podle jeho výkonnosti a pracovních výsledků. Za mzdu nelze pokládat peněžité plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci z jiných důvodů, než je poskytnutí odměny za vykonanou práci, např. cestovní náhrady, odstupné, náhrady mzdy a další. (5)

Povinností zaměstnavatele je vydat zaměstnanci v den nástupu do práce mzdový výměr, který obsahuje informace o mzdě, pokud tyto údaje nejsou uvedeny v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Mzdový výměr je jednostranné písemné opatření, kterým zaměstnavatel určuje způsob odměňování a výši mzdy. (10)

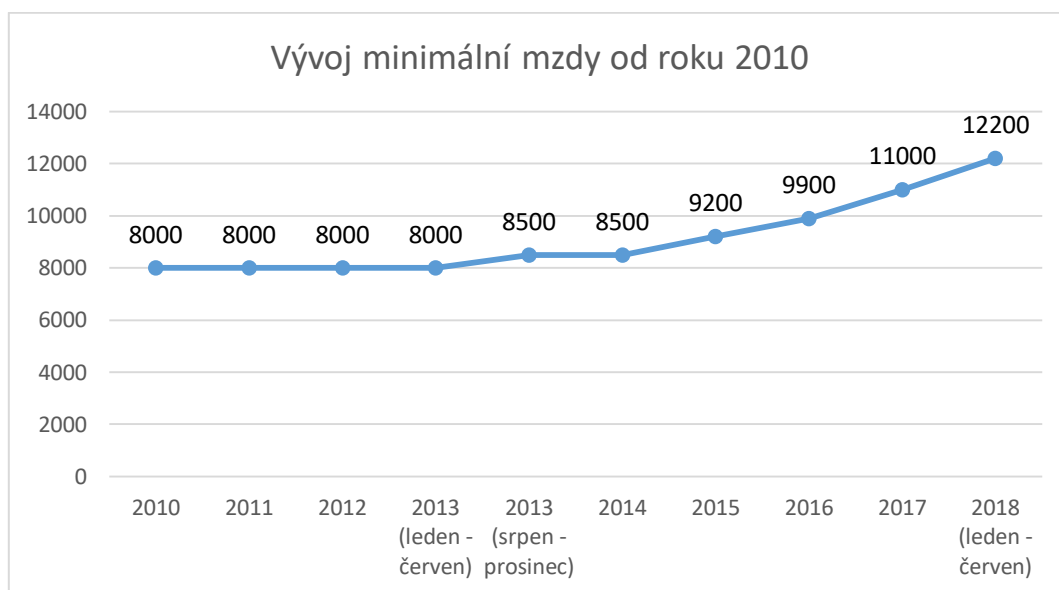
Minimální mzda

Minimální mzdou je myšlena nejnižší výše odměny, kterou zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci. Pod tuto hranici zaměstnavatel nesmí klesnout ani v případě, že by vykonaná práce nespĺňovala kvalitu. Dle některých ekonomů má minimální mzda negativní vliv na produktivitu a výkonost zaměstnanců, neboť zaměstnanec již předem ví, že bude odměněn minimální mzdou a není motivován ke kvalitnější práci. (6)

Dle mého je toto tvrzení velice individuální.

Právní úprava je vytyčena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Výši a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Nárok na minimální mzdu platí pro všechny zaměstnance v pracovním poměru i pro právní vztahy, jež jsou založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. (1)

Dne 21. 7. 2017 přijala vláda ČR nařízení, které zvyšuje sazbu minimální mzdy od 1. 1. 2018 na 12 200 Kč za měsíc. (9)



Graf 1: Vývoj minimální mzdy od roku 2010 1 (Zdroj: mpsv.cz)

2.5.2 Povinné příplatky ke mzdě

Povinností zaměstnavatele je poskytnout zaměstnancům příplatky za práci v noci, v sobotu a neděli, ve svátek, za práci přesčas a také za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Tyto příplatky mají být kompenzací za zásah do osobního života zaměstnance. (10)

Příplatek za práci v noci

Příplatek za noční práci přísluší zaměstnanci, jež koná práci v noční době, kterou §78 zákoníku práce vymezuje jako dobu od 22:00 do 6:00. Za hodinu noční práce náleží zaměstnanci příplatek ve výši 10% průměrného výdělku. (10)

Příplatek za práci v sobotu a neděli

Zaměstnanci vykonávajícímu práci v sobotu a neděli přísluší příplatek, a to ve výši 25% průměrného hodinového výdělku. Příplatek za práci v sobotu a v neděli má zaměstnanci kompenzovat zásah do jeho osobního života. (10)

Příplatek za práci ve svátek

Práce ve svátek je zaměstnanci ze zákona kompenzována náhradním volnem ve stejném rozsahu, jako byl rozsah práce konané ve svátek. Zákoník práce stanovuje možnost kompenzace formou příplatku za práci konanou ve svátek po vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výše tohoto příplatku činí 100% průměrného výdělku za každou hodinu práce konané ve svátek. (10)

Příplatek za práci přesčas

Koná – li zaměstnanec práci přesčas, činí výše příplatku za takto konanou práci nejméně 25% průměrného výdělku. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci příplatek za práci přesčas tehdy, pokud není mzda sjednaná s přihlédnutím k případné práci přesčas. (10)

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci příplatek ve výši minimálně 10% částky, kterou stanoví zákoník práce v §111 odst. 2 zákoníku práce jako základní sazbu minimální mzdy. (10)

2.5.3 Odměny z dohod

Dle ustanovení §109 zákoníku práce je odměna z dohody specifikována jako peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Výše odměny a podmínky pro její poskytnutí se sjednávají písemně, což platí pro dohodu o provedení práce i dohodu o pracovní činnosti. Zároveň platí, že výše odměny z dohody nesmí být menší, než je stanovená minimální mzda.

Struktura a forma odměn není zákoníkem práce blíže specifikována, záleží tedy na zaměstnavateli, jak bude postupovat. (1)

2.6 Účtování o mzdách

Povinností každého zaměstnavatele je po ukončení měsíce zpracovat výpočet mezd. Tomuto výpočtu předchází několik prací, a to:

- průběžný sběr dat
- výpočet mezd zaměstnanců
- kontrola tohoto výpočtu a oprava chyb
- finální zpracování mezd
- sestavení mzdové uzávěrky. (5)

Aby byl zaměstnavatel či ten, kdo má účtování o mzdách v náplni práce schopen správně vypočítat mzdu zaměstnance, je třeba znát základní údaje o zaměstnanci. Těmi jsou rodné číslo, místo narození, bydliště, zdravotní pojišťovna, rodinný stav zaměstnance, druh a místo výkonu práce a druh pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec musí doložit pracovní výkaz (evidenci) obsahující počet odpracovaných a neodpracovaných hodin, včetně popisu o jakou absenci se jednalo např. dovolená, svátek, pracovní volno bez náhrady příjmu a další. (5)

Směrná účtová osnova vymezuje označení a uspořádání účtových tříd, skupin a účtu. V souvislosti s účtováním mezd udává šest základních účtů, kterými jsou:

- 221 – Bankovní účty,
- 331 – Zaměstnanci,
- 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění,
- 342 – Ostatní přímé daně,
- 521 – Mzdové náklady,
- 524 – Zákonné sociální pojištění. (4), (5)

V tabulce níže je popsán vzor účtování mezd. Pro účely tohoto výpočtu je nutno zmínit, že všichni zaměstnanci, zaměstnaní na základě pracovní smlouvy, podepsali Prohlášení poplatníka k uplatnění měsíčních slev na dani.

Tabulka 1: Vzor účtování mezd 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě⁵)

Účetní případ	MD	D
Hrubá mzda zaměstnance	521	331
Sociální pojištění zaměstnance	331	336
Zdravotní pojištění zaměstnance	331	336
Záloha na daň	331	342
Sociální pojištění – placené zaměstnavatelem za zaměstnance	524	336
Zdravotní pojištění – placené zaměstnavatelem za zaměstnance	524	336
Výplata mzdy z bankovního účtu	331	221
Odvod sociálního pojištění	336	221
Odvod zdravotního pojištění	336	221
Odvod FÚ	342	221

2.6.1 Výpočet mzdy

Nejprve je třeba vypočítat hrubou mzdu zaměstnance, kterou tvoří základní mzda, popřípadě příplatky, odměny či náhrada mzdy. K této hrubé mzdě se připočte zdravotní pojištění za zaměstnance ve výši 9% a sociální pojištění ve výši 25%, přičemž obě výsledné částky se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Tím se získá tzv. superhrubá mzda, která se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru, čímž získáme základ daně. Dále se z tohoto výsledku vypočítá 15% zálohová daň. Z této částky lze uplatnit slevy na dani dle §35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ovšem pouze do výše sražené zálohy. Výsledkem je záloha na daň po slevách. Poplatníkovi, který podepsal prohlášení k dani, poskytne plátce daně měsíční daňové zvýhodnění ve výši 1/12 roční částky formou slevy na dani, daňového bonusu či jejich kombinací. Z hrubé mzdy zaměstnance se v konečné fázi odčítá zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance. Zdravotní

pojistné ve výši 4,5%, sociální pojistné ve výši 6,5%. Dále se odečte záloha na daň a přičte daňový bonus. Tímto postupem se vypočítá čistá mzda zaměstnance. (12)

Pro větší přehled je postup výpočtu čisté mzdy zaměstnance zaznamenán do tabulky:

Tabulka 2: Výpočet mzdy 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě¹²)

Hrubá mzda zaměstnance
+ sociální pojištění za zaměstnavatele 25% z hrubé mzdy
+ zdravotní pojištění za zaměstnavatele 9% z hrubé mzdy
= superhrubá mzda (základ daně) zaokrouhlená na stokoruny nahoru
Záloha na daň 15% ze superhrubé mzdy
- slevy na dani
= záloha na daň po slevách
- daňové zvýhodnění
= Záloha na daň (výsledná)
Hrubá mzda
- sociální pojištění za zaměstnance 6,5% z hrubé mzdy
- zdravotní pojištění za zaměstnance 4,5% z hrubé mzdy
- záloha na daň
+ daňový bonus
= Čistá mzda zaměstnance

2.7 Náklady

Náklady představují spotřebované výrobní faktory v peněžních jednotkách. Jsou důležitým ukazatelem hospodaření ekonomického subjektu. Jejich charakteristickým rysem je účelnost, což znamená, že každý náklad se vztahuje k nějakému výrobku či službě. Pokud je úmyslem zaměstnavatele náklady optimalizovat, měl by znát jejich strukturu a vztah k výkonům v podniku. Lze je členit podle různých kritérií, např. dle vztahu k objemu výkonů na fixní a variabilní, podle místa vzniku na externí a interní.

V rámci finančního účetnictví je nejčastější druhové členění nákladů, přičemž mezi nákladové druhy mohou patřit finanční náklady, spotřeba materiálu, osobní náklady či odpisy. Vzhledem k tématu mé práce se zaměřím pouze na osobní náklady, které tvoří dvě hlavní skupiny nákladů, a to přímé osobní náklady a nepřímé osobní náklady. (13)

2.7.1 Osobní náklady

Osobní náklady, tedy náklady vynakládané na pracovní sílu mají významný vliv na podnik a pro zaměstnavatele jsou velmi důležitým ukazatelem. Dělí se na přímé a nepřímé osobní náklady, z nichž oba tyto druhy mají odlišné chování i vztah k podnikovým výkonům. Přímé osobní náklady tvoří mzdy zaměstnanců přímo se podílejících na výkonech podniku. V případě nepřímých osobních nákladů se jedná o náklady na administrativní a technicko – hospodářské zaměstnance, jež se na výkonech podniku nepodílí, ale zajišťují činnosti zabezpečující chod podniku. (13)

Mzdové náklady

Vzhledem k povaze práce budou blíže charakterizovány náklady mzdové, do kterých se řadí mzdové náklady zvýšené o částky, které je povinen zaměstnavatel za zaměstnance hradit. Z hlediska účetního se mzdové náklady nacházejí na nákladovém účtu 521 – Mzdové náklady. Jsou tvořeny veškerými mzdovými nároky zaměstnanců za vykonanou práci a zahrnují i náhrady za tuto práci. Pro zahrnování částek do mzdových nákladů je rozhodující den, ve kterém byly zúčtovány. (5)

Ostatní osobní náklady

Do této skupiny nákladů jsou zahrnovány odměny za práci, jež jsou poskytované v souvislosti s jiným pracovněprávním vztahem, než je pracovní poměr. Těmi jsou např.:

- odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- odměny za objevy, vynálezy, průmyslové vzory
- odměny z veřejných soutěží

- odstupné poskytované dle zákoníku práce a další. (5)

2.8 Povinné odvody zaměstnavatele z mezd a odměn zaměstnanců

V následující kapitole jsou vymezeny zákonné odvody z mezd zaměstnanců, které má zaměstnavatel, v souvislosti se zaměstnáváním zaměstnancům povinnost provádět odvody z mezd. Tyto odvody se v účetnictví zaměstnavatele projevují jako náklady.

2.8.1 Pojistné na sociální zabezpečení

Odvody pojistného na sociální zabezpečení upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje tři platby, a to:

- nemocenské pojištění,
- důchodové pojištění,
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (14)

Zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří jsou účastni nemocenského a důchodového pojištění, mají povinnost platit pojistné. Platby pojistného za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. (14)

Výpočet pojistného je stanoven procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období. U zaměstnanců se rozhodným obdobím rozumí kalendářní měsíc, za který pojistné platí. Nejdříve se stanoví vyměřovací základ všech zaměstnanců, jež jsou účastni nemocenského a důchodového pojištění. Dále zaměstnanec odvádí pojistné ve výši 6,5% z vyměřovacího základu, zaměstnavatel ve výši 25% z úhrnu vyměřovacích základů všech zaměstnanců. Celkovou částku pojistného odvede zaměstnavatel na účet příslušné OSSZ. (14)

Výše uvedené informace platí pro zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy. Co se týká zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je třeba rozlišovat odvody z odměn u dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Pokud výše odměny z dohody o provedení práce přesáhne 10 000 Kč za kalendářní měsíc, jsou zaměstnavatel i zaměstnanec povinni odvádět

z této odměny pojistné na sociální zabezpečení, a to ve výši 6,5% za zaměstnance a 25% za zaměstnavatele. Nepřesáhne – li odměna z dohody o provedení práce měsíční částku 10 000 Kč, odvody se neprovádí. V případě dohody o pracovní činnosti závisí odvody na sociální pojištění na sjednání podmínek pracovní doby. Pokud je sjednaná pracovní doba malého rozsahu a odměna z dohody o pracovní činnosti nepřesahuje částku 2500 Kč za měsíc, nevzniká zaměstnavateli ani zaměstnanci povinnost odvodů. Přesáhne-li odměna 2500 Kč za měsíc, sráží se odvody na sociální pojištění za zaměstnavatele i zaměstnance ze skutečně vyplacených příjmů. (14)

2.8.2 Zdravotní pojištění

„Veřejné zdravotní pojištění (dále jen „zdravotní pojištění“) je druh zákonného pojištění, na jehož základě je plně nebo částečně hrazena zdravotní péče poskytnutá pojištěnci s cílem zachovat nebo zlepšit jeho zdravotní stav. Rozsah poskytované zdravotní péče je dán zákonem č. 48/1997 Sb.“ (15)

Zákon č. 48/1997 Sb. určuje tři skupiny plátců pojistného – stát, zaměstnavatel a pojištěnec. Pro účely práce je stěžejní plátce zaměstnavatel, který má povinnost odvádět platby pojistného za zaměstnance. Výpočet pojistného je stanoven procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období. U zaměstnanců se rozhodným obdobím rozumí kalendářní měsíc. Zaměstnanci se sráží 4,5% z vyměřovacího základu, zaměstnavatel odvádí 9% z vyměřovacího základu. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel odvede na účet příslušné zdravotní pojišťovny pojistné ve výši 13,5%. (15)

Přesáhne - li výše odměny z dohody o provedení práce 10 000 Kč za kalendářní měsíc, jsou zaměstnavatel i zaměstnanec povinni odvádět z této odměny pojistné na zdravotní pojištění, a to ve výši 4,5% za zaměstnance a 9% za zaměstnavatele. Nepřesáhne – li odměna z dohody o provedení práce měsíční částku 10 000 Kč, odvody pojistného na zdravotní pojištění se neprovádí. Co se týká dohody o pracovní činnosti, závisí odvody na zdravotní pojištění na sjednání podmínek pracovní doby. Je - li sjednaná pracovní doba malého rozsahu a odměna z dohody o pracovní činnosti nepřesahuje částku 2500 Kč za měsíc, nevzniká zaměstnavateli ani zaměstnanci povinnost odvodů. Přesáhne-li

odměna 2500 Kč za měsíc, sráží se odvody na zdravotní pojištění za zaměstnavatele i zaměstnance ze skutečně vyplacených příjmů. (15)

2.8.3 Zdanění mezd zaměstnanců

Zaměstnanci jsou označováni za poplatníky daně z příjmů fyzických osob a z tohoto titulu jsou povinni zdanit příjmy ze závislé činnosti, a to pravidelné i jednorázové. Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 definuje v §6 veškerá plnění, jež jsou označována jako příjmy ze závislé činnosti a také příjmy, které předmětem daně nejsou. Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti odvádí zaměstnavatel zaměstnanci ze mzdy formou měsíčních záloh či formou srážkové daně. (16)

Záloha na daň z příjmů

Záloha na daň z příjmů je jedním ze dvou systémů zdanění příjmů ze závislé činnosti. Výši zálohy vypočítá zaměstnavatel a podle zákona o daních z příjmů ji odvede ve stanoveném termínu. Způsob stanovení záloh popisuje §38 zákona o daních z příjmů. Odvívá se od toho, zda poplatník u zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani z příjmů ze závislé činnosti. Pokud ano, zdanění příjmů bude provedeno dle §38h zákona o daních z příjmů, z čehož plyne, že výše zálohy na daň z příjmů bude 15% ze základu daně. Dále se záloha na daň sníží o částku slevy na poplatníka, která dle §35ba zákona o dani z příjmů činí 2070 Kč. (16)

Nepodepsal-li zaměstnanec prohlášení k dani z příjmů u svého zaměstnavatele, výše zálohy bude opět 15% ze základu daně, nicméně nelze tuto částku snížit o výše zmíněnou slevu. Odvody zálohové daně se zasílají na účet příslušného finančního úřadu. (16)

Srážková daň

Druhým systémem zdanění příjmů ze závislé činnosti je zdanění 15% srážkovou daní. Tento způsob zdanění je využíván pouze u zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to v případě, že zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani z příjmů ze závislé činnosti. Stejně jako v případě záloh na

daň z příjmů se odvody srážkové daně zasílají na účet příslušného finančního úřadu.
(16)

Od roku 2018 platí novela §6 odst. 4 zákona o daních z příjmů, která pojednává o zdanění příjmů srážkovou daní. Zdanění příjmů srážkovou daní se použije, pokud zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani z příjmů, jedná-li se o příjmy:

- z dohody o provedení práce, v případě, že výše těchto příjmů nepřesáhne částku 10 000 Kč za měsíc, nebo
- příjmy z dohody o pracovní činnosti v úhrnné výši nepřesahující částku 2 500 Kč za měsíc. (16)

2.9 Shrnutí teoretické části

Teoretická část práce se věnovala pojmům souvisejícím s pracovněprávními vztahy. Co se týká vzniku pracovního poměru, definovala jsem pojmy pracovní smlouva a pracovní doba. Charakterizovala jsem dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a popsala oba druhy. V další kapitole jsem se zaměřila na skončení pracovního poměru a jeho formy. Zabývala jsem se také odměňováním zaměstnanců. Definovala jsem pojem mzda a minimální mzda, jejíž vývoj od roku 2010 jsem zaznamenala do grafu. K odměňování zaměstnanců patří i povinné příplatky ke mzdě, kterým je věnována samostatná podkapitola. Dále jsem vymezila odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Co se týká mezd, věnovala jsem se jejich účtování a výpočtu, a to slovně i graficky. Předposlední kapitola se věnuje nákladům zaměstnavatele a v návaznosti na téma práce je blíže specifikována skupina nákladů osobních a mzdových.

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

Následující část práce se věnuje konkrétnímu problému zaměstnavatele, a to společnosti ABX s.r.o. Společnost provozuje tři provozovny, jež pro účely bakalářské práce nazveme provozovna N, A a O. Budu pracovat s fiktivními názvy provozoven i celé společnosti, jelikož zaměstnavatel si nepřeje informace o společnosti zveřejňovat.

Bakalářská práce je zaměřena na optimalizaci mzdových nákladů z hlediska pracovněprávních vztahů, a to z hlediska ekonomického, daňového i účetního. Na výše zmíněnou společnost jsem se zaměřila z toho důvodu, že jsem měla možnost vykonávat praxi na jedné z provozoven, díky které jsem se seznámila s hlavním problémem zaměstnavatele, kterým jsou vysoké mzdové náklady v souvislosti se sezónností provozovny.

V analytické části pracuji se strukturou mzdových nákladů provozovny N, neboť zde je problém vysokých mzdových nákladů nejvyšší ze všech tří provozoven. Svou pozornost věnuji zejména mzdovým nákladům zaměstnavatele a problému sezónnosti, který může být jednou z příčin vysokých mzdových nákladů. Zaměřuji se i na analýzu vývoje tržeb během roku. Podkladem pro zpracování analytické části bude rozhovor s ředitelem provozovny N, interní informace, jako jsou pracovní smlouvy, účetní výkazy a informace od mzdové účetní, na základě kterých budu schopna stanovit přesnou strukturu mzdových nákladů.

3.1 Představení a popis zaměstnavatele

Společnost ABX s.r.o. vznikla v roce 2009. Statutární orgán tvoří tři jednatele, z nichž alespoň dva společně jednají jménem společnosti. Společnost ABX s.r.o. provozuje provozovnu A, provozovnu N a provozovnu O. Současně k datu 1. 1. 2018 zaměstnává 69 zaměstnanců. (11), (20)

Hlavním předmětem její činnosti je:

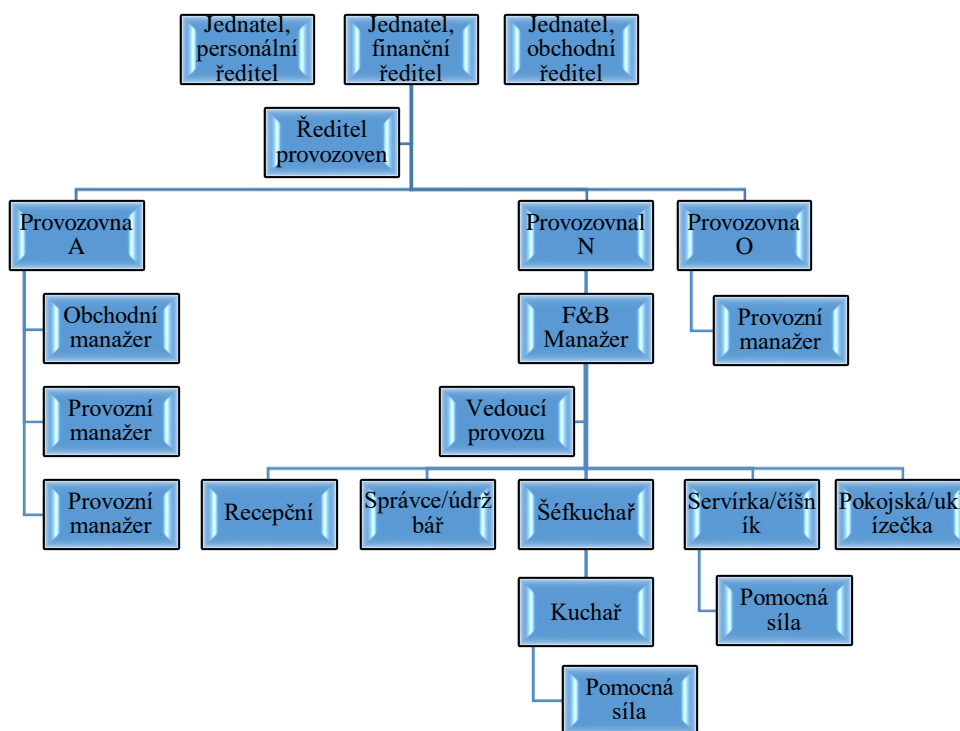
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- hostinská činnost. (11)

Dle slov jednatelů je základním cílem ABX s.r.o. poskytování kvalitních služeb a dosažení finančních cílů, jež směřují k ziskovosti tohoto subjektu. (19)

3.1.1 Organizační struktura zaměstnavatele

Jak je již výše zmíněno, statutární orgán tvoří 3 jednatelé, z nichž každý má na starost personální, obchodní či finanční záležitosti. Jednatelům je podřízen ředitel provozoven A, N i O, jemuž jsou delegovány pravomoci od jednatelů společnosti, tedy má právo zčásti rozhodovat o personálních, obchodních i finančních záležitostech. Řádný chod všech tří provozoven zajišťují obchodní a provozní manažeři. (19)

Co se týká provozovny N, vedoucímu provozu a F&B manažerovi jsou podřízeni šéfkuchař, servírka/číšník, recepční, pokojská/uklízečka a správce/údržbář provozovny. Šéfkuchaři jsou podřízeni kuchaři a pomocná síla v kuchyni. Servírka/číšník deleguje úkoly pomocné síle. Na obrázku níže je graficky znázorněna hierarchie zaměstnanců společnosti ABX s.r.o. Jelikož je analytická část práce zaměřena na provozovnu N, je zde podrobně popsána hierarchie zaměstnanců pouze této provozovny. Informace o organizační struktuře mi byly poskytnuty od jednatelů společnosti ABX s.r.o. (19)



Obr. 1: Organizační struktura ABX s.r.o. 1 (Zdroj: poskytnuto od jednatelů společnosti ABX s.r.o.)

3.1.2 Představení provozovny N

Provozovna se nachází blízko Olomouce na rozhraní Oderských vrchů a Nízkého Jeseníku. Většina komplexu je tvořena pokoji kategorie ***Superior, dále provozovna nabízí i apartmány, business apartmán či pokoj bezbariérový. Je zde také možnost konání oslav, školení, teambuildingů a dalších společenských akcí, jelikož provozovna disponuje pěti sály s klimatizací i audiovizuální technikou. Součástí komplexu je i restaurace s kapacitou 120 míst a parkoviště pro 80 aut a 2 autobusy. (17)

Okolí provozovny zdobí udržovaná zahrada s jezírkem, k dispozici je tenisový kurt, dětské hřiště či trampolína. Zaměstnavatel spolupracuje se ski-areálem, díky čemuž mají návštěvníci možnost vyzkoušet nejdelší bobovou dráhu v České republice. Informace o provozovně jsou čerpány z webových stránek společnosti ABX s.r.o. (17)

3.1.3 Pracovněprávní vztahy provozovny N

Zaměstnavatel zaměstnával k datu 1. 1. 2018 celkem 21 zaměstnanců, kteří vykonávají devět druhů práce. O každodenní řádný chod provozovny se stará vedoucí provozu a F&B manažer. Chod gastronomického úseku má na starost šéfkuchař, kterému jsou přímo podřízeni kuchaři a pomocná síla. Řádný chod restaurace zajišťují zaměstnanci s druhem práce „Servírka/číšník“, kteří delegují úkoly zaměstnancům s druhem práce „Pomocná síla“. Check in/check out hostů má na starost recepční a úklid pokojů je hlavní pracovní náplní zaměstnance vykonávajícího druh práce „Pokojská/uklízečka“. Technické záležitosti a okolí budovy má na starost správce/údržbář. (19)

K datu 1. 1. 2018 zaměstnával zaměstnavatel na provozně N 16 zaměstnanců na základě pracovní smlouvy a 5 zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměry se zaměstnanci, kteří vykonávají práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou uzavírány pro druh práce „Servírka/číšník“, „Pokojská/uklízečka“ a „Pomocná síla“. Všechny druhy práce, včetně pracovní náplně zaměstnanců, jsou níže podrobně popsány. Všichni zaměstnanci provozovny N jsou povinni řídit se organizačním řádem a všemi směrnicemi. Informace o jednotlivých druzích práce a počtu zaměstnanců jsem získala od ředitele provozovny a jsou platné k 1. 1. 2018. (18)

Z níže charakterizovaných druhů práce a s nimi souvisejících pracovních náplní lze odvodit, že pracovní náplň zaměstnance s druhem práce „F&B Manažer“ je z velké části shodná s pracovní náplní zaměstnance s druhem práce „Vedoucí provozu“. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel zaměstnává dva zaměstnance pro výkon totožných činností, čímž mu vznikají zbytečné mzdové náklady.

Vzhledem k nízké obsazenosti provozovny počátkem a koncem roku převládá celoročně vyšší stav zaměstnanců, než je potřeba. S tím souvisí i vznik vysokých mzdových nákladů, proto se zaměřuji na jejich optimalizaci.

F&B Manažer

Zaměstnanec vykonávající tento druh práce je povinen zabezpečit řádné fungování provozovny, zejména gastronomické části. Jeho hlavní náplní práce je řídit, kontrolovat

a vést zaměstnance stravovacího úseku, správy, údržby a úklidu provozovny. V jeho kompetenci je také operativně rozhodovat o záležitostech nutných k zajištění plynulého provozu, kontrolovat dodržování pracovní kázně zaměstnanců a kontrolovat stav celého objektu. V případě zjištěných nedostatků je povinen řešit je s odpovědným personálem. Tento druh práce dále zahrnuje příjem a evidenci objednávek, a to jak formou emailů, faxů či telefonicky. V neposlední řadě je zde zahrnuta tvorba kalkulací a cenových nabídek na služby, které provozovna poskytuje. F&B manažerovi je podřízen zaměstnanec s druhem práce „Vedoucí provozu“. Přímými podřízenými zaměstnanci vykonávajícího tento druh práce jsou vedoucí restaurace, šéfkuchař, recepční, pokojská/uklízečka a správce/údržbář. Očekává se od něj vstřícný, odpovědný a přátelský přístup. (19), (20)

Vedoucí provozu

Hlavní pracovní náplní zaměstnance vykonávajícího druh práce „Vedoucí provozu“ je zabezpečit stoprocentní chod provozovny, což znamená řídit a kontrolovat veškeré zaměstnance a reprezentovat zaměstnavatele při obchodních jednání s klienty. Zaměstnanec vykonávající tento druh práce je povinen účastnit se pravidelných pracovních porad vedoucích středisek, aby mohl dále delegovat úkoly podřízeným zaměstnancům. Náplň práce zaměstnance s druhem práce „Vedoucí provozu“ je dále shodná s náplní práce zaměstnance vykonávajícího druh práce „F&B Manažer“. Všechny informace dále předává řediteli. Jeho přímými podřízenými jsou všichni zaměstnanci provozovny. Nadřízenými jsou ředitel provozoven a jednatele společnosti ABX s.r.o. (19), (20)

Recepční

Povinností zaměstnance vykonávajícího tento druh práce je zabezpečit plynulý chod recepce, telefonní ústředny a hotelových informací. Nese odpovědnost za hotelovou hudbu, prezentační tabuli a LCD a také za správnost a funkčnost těchto zařízení. Hlavní pracovní náplní je evidence hostů, příjem plateb za ubytování a příprava vyúčtování akcí konaných na provozovně. (19), (20)

Šéfkuchař

Zaměstnanec vykonávající druh práce „Šéfkuchař“ má za úkol rozdělovat práci a zadávat úkoly pomocnému personálu kuchyně, sestavovat jídelníčky a je zodpovědný za ekonomiku kuchyně. Pro hosty připravuje snídaně, vypomáhá v kuchyni při vaření a odpovídá za správnou kontrolu jakosti a trvanlivosti zboží. Do zaměstnání musí chodit čistě oděný a upravený a také se od něj očekává aktivní přístup k sebevzdělávání v gastronomické oblasti. Jeho přímými podřízenými jsou kuchař a pomocná síla. (19), (20)

Kuchař/kuchařka

Povinností zaměstnance je neustálá spolupráce s šéfkuchařem a zabezpečení řádného chodu kuchyně. Kuchař je zodpovědný za jakost a trvanlivosti zboží, kontrolu nesprávné manipulace se zbožím a materiálem, jako je například vynášení zboží mimo provozovnu. Jeho náplní práce je příprava pokrmů pro hosty restaurace a klienty, dodržení dané receptury a zajištění kvality jídel. Má právo úkolovat pomocný personál kuchyně a v rámci možností je povinen jim poskytnout výpomoc. (19), (20)

Pomocná síla

Pracovní náplní zaměstnance je úklid všech pracovních povrchů, mytí a leštění nádobí a skla, dále přípravné práce v kuchyni, mezi které patří například čištění zeleniny. V jeho kompetenci je obsluha jednotlivých strojů v kuchyni a s tím související odpovědnost za jejich čistotu a správný chod. Je povinen plnit všechny úkoly v rámci jeho pracovního zařazení. (19), (20)

Servírka/číšník

Pracovní náplní zaměstnance je především zajistit řádný chod restaurace, poskytnout pomoc s přípravou snídaní pro hosty a připravit občerstvení pro klienty ve školících místnostech. Aby zajistil bezpečný chod restaurace, je nutná komunikace s personálem kuchyně a profesionální přístup. (19), (20)

Správce/údržbář

Zaměstnanec je povinen po příchodu do zaměstnání zkontrolovat knihu závad a kamerový systém z předešlé noci. Zabezpečuje technickou podporu akcím, koordinuje přípravu sálů, kontroluje úklid všech prostor a provádí údržbu zahradního jezírka. Vykonává fyzický dohled na vodovodní řád, rozvod elektrické energie, eviduje také všechny technologické celky provozovny, kterými jsou vzduchotechnika, topení, výtahy a klimatizace. (19), (20)

Pokojská/uklízečka

Hlavní náplní práce zaměstnance je starat se o čistotu pokojů a prostorů k ubytování. Její povinností je zajistit čistotu wellness prostorů a všech společných prostorů provozovny. (19), (20)

Pro účely práce je také potřeba zmínit délku pracovního poměru zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy, neboť zejména těchto zaměstnanců se bude optimalizace mzdových nákladů týkat. Informace o počtu zaměstnanců vykonávajících daný druh práce jsou zmíněny v kapitole 3. 4 Analýza zaměstnanců. Informace o délce pracovního poměru všech zaměstnanců byly získány na základě rozhovoru s hlavní účetní. (20)

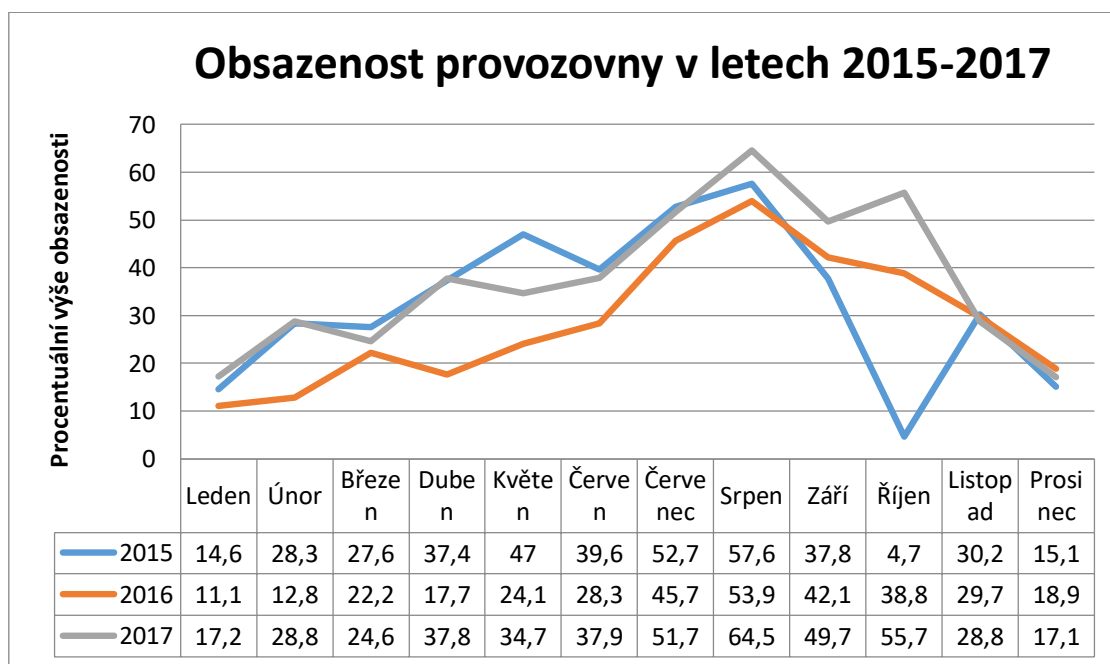
- F&B Manažer – v pracovním poměru od 1. 5. 2016
- Vedoucí provozu – v pracovním poměru od 1. 10. 2017 do 30. 9. 2017
- Recepční – v pracovním poměru od 1. 1. 2016
- Šéfkuchař – v pracovním poměru od 1. 10. 2017
- Kuchař 1 – k 31. 3. 2018 byl ukončen pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnance
- Kuchař 2 – k 5. 2. 2018 zrušil pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodů
- Servírka – v pracovním poměru od 1. 1. 2015
- Pokojská 1 – v pracovním poměru od 1. 2. 2016
- Pokojská 2 – v pracovním poměru od 1. 3. 2017

- Pomocná síla – v pracovním poměru od 1. 4. 2015
- Správce/údržbář – v pracovním poměru od 1. 6. 2016

3.2 Obsazenost provozovny

Nízká obsazenost mimo sezónu je jedním z problémů, se kterým se zaměstnavatel od roku 2015 potýká. V období, kdy je provozovna méně obsazená, konkrétně v měsících leden, únor, listopad a prosinec, vznikají zaměstnavateli zbytečné mzdové náklady na zaměstnance s druhem práce „Servírka/číšník“, „Pokojská/uklízečka“ a „Pomocná síla“. Zaměstnavateli vznikají i další náklady, například náklady na provoz a údržbu provozovny. Vzhledem k tématu práce budou vyčísleny pouze náklady mzdové, ovšem z pohledu zaměstnavatele je nutné uvažovat o nákladech komplexně. Oproti tomu tržby za poskytované služby rostou počátkem a koncem roku velmi pomalým tempem. (18)

Na základě informací poskytnutých od ředitele provozovny N byl vytvořen graf zobrazující procentuální výši obsazenosti provozovny každý měsíc od roku 2015 do roku 2017. Stav obsazenosti je analyzován v rozmezí let 2015 - 2017, neboť do roku 2014 byla obsazenost vyvážená. (18)



Graf 2: Obsazenost provozovny v letech 2015 - 2017 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě¹⁸⁾)

Z informací uvedených v grafu vyplývá, že na začátku roku je obsazenost provozovny velmi nízká, nicméně začátkem jara se začíná zvyšovat. Nejvyšších hodnot dosahuje v letních měsících, tedy v červnu, červenci a srpnu. V těchto měsících se obsazenost provozovny pohybuje okolo 50% z celkové kapacity, z čehož vyplývá, že právě v těchto měsících potřebuje zaměstnavatel více zaměstnanců, aby zabezpečil řádný chod provozovny. Dle osobního názoru ředitele provozovny jsou důvodem nárůstu obsazenosti letní prázdniny, kdy provozovnu navštěvují zejména rodiny s dětmi. Začátkem podzimu se návštěvnost provozovny opět snižuje, ale pokles návštěvníků není tak rapidní. Většina hostů v tomto ročním období využívá wellness voucherů, které zaměstnavatel poskytuje na slevových portálech. Klesající tendenci obsazenosti zaznamenává zaměstnavatel počátkem zimních měsíců, konkrétně v měsíci listopadu a prosinci, kdy se obsazenost provozovny pohybuje mezi 20% - 30% celkové kapacity. (18)

Z grafu je zřejmé, že nejméně příznivé výsledky vykazuje rok 2016. V průměru byla v tomto roce provozovna obsazena pouze z 28,7%, což je o 8% méně než v předchozím a následujícím roku. V roce 2016 proběhla restrukturalizace provozovny, což dle mého názoru nemá vliv na vývoj obsazenosti během daného roku. Obsazenost nelze do budoucna plánovat, z toho důvodu nelze přisuzovat rozdíly v obsazenosti mezi lety 2015 – 2017 žádným konkrétním faktorům. Co se týká srovnání mezi jednotlivými měsíci, největší rozdíly zaznamenává zaměstnavatel v únoru, dubnu a říjnu.

Dále lze z grafu usoudit, že každoroční pokles obsazenosti zaznamenává provozovna počátkem a koncem roku, konkrétně v měsících leden, únor, listopad a prosinec. V těchto měsících vznikají zbytečné mzdové náklady na zaměstnance s výše zmíněným druhem práce, neboť na provozovně není vzhledem k nízké obsazenosti potřeba tolik pracovní síly. (18)

3.3 Analýza zaměstnanců

Současně k datu 1. 1. 2018 zaměstnává zaměstnavatel 21 zaměstnanců, z nichž 5 je zaměstnáno na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V tabulce níže je uveden stav zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy v jednotlivých měsících od roku 2015 do roku 2017. Nejvyšších hodnot dosahuje počet zaměstnanců v roce 2015, což souvisí s tím, že obsazenost v tomto roce byla vysoká i na začátku podzimu, viz graf. Následující rok se stav zaměstnanců v prvních čtyřech měsících navýšil, přestože obsazenost provozovny v těchto měsících byla průměrně o 8,5% nižší než v roce 2015. Po zbytek roku 2016 se stav zaměstnanců snižoval a k 31. 12. 2016 zaměstnával zaměstnavatel pouze 12 zaměstnanců na základě pracovní smlouvy. V měsících lednu, únoru a březnu roku 2017 evidoval zaměstnavatel 13 zaměstnanců. Tento stav zaměstnanců byl, dle slov ředitele provozovny N ideální, jelikož obsazenost provozovny v prvních třech měsících nepřevýšila 30% celkové kapacity. Z toho plyne, že pracovní činnosti potřebné k zajištění řádného chodu provozovny jsou při nízké obsazenosti schopni vykonávat zaměstnanci v uvedeném počtu. S rostoucí obsazeností v průběhu roku rostl také počet zaměstnanců. Situace se změnila v měsíci listopadu, kdy obsazenost klesla opět pod 30% celkové kapacity provozovny. Následně došlo ke snižování stavu zaměstnanců a k datu 31. 12. 2017 bylo na provozovně N zaměstnáno pouze 16 zaměstnanců na základě pracovní smlouvy. (18)

Tabulky 8, 9 jsou sestaveny na základě informací poskytnutých od ředitele provozovny N. Informace o stavu zaměstnanců jsou platné vždy k poslednímu dni v měsíci daného roku. (18)

Tabulka 3: Vývoj zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy v průběhu let 2015-2017 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě¹⁸)

Počet zaměstnanců	2015	2016	2017
Leden	17	18	13
Únor	17	18	13
Březen	17	18	13
Duben	15	18	16
Květen	18	17	13
Červen	16	17	15
Červenec	16	17	16
Srpen	20	16	17
Září	19	14	17

Říjen	19	15	16
Listopad	18	13	17
Prosinec	16	12	16

Tabulka 9 uvádí počet zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Je zde zaznamenán stav zaměstnanců v jednotlivých měsících v letech 2015 – 2017. (18)

Nejvyšší počet zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr eviduje zaměstnavatel v letních měsících, kdy provozovnu navštěvuje nejvyšší počet hostů, viz tabulka 3. Oproti tomu v zimních měsících, konkrétně počátkem listopadu, již tolik zaměstnanců není potřeba, neboť obsazenost v těchto měsících se snižuje a s tím se snižuje i množství práce.

Tento problém by zaměstnavatel mohl vyřešit tak, že by v zimních měsících zaměstnával na provozovně N pouze zaměstnance na základě pracovní smlouvy. Zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by pracovali zejména v letních měsících, kdy se obsazenost provozovny zvyšuje. Tím by zaměstnavatel mohl optimalizovat mzdové náklady a zachovat řádný chod provozovny.

Tabulka 4: Vývoj zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě¹⁸)

Počet zaměstnanců	2015	2016	2017
Leden	4	3	9
Únor	11	2	10
Březen	13	4	6
Duben	15	6	8
Květen	15	12	11
Červen	15	16	15
Červenec	13	15	11
Srpen	11	17	14
Září	13	16	14

Říjen	12	13	15
Listopad	6	12	13
Prosinec	7	13	5

3.4 Analýza mzdových nákladů

Cílem práce je mzdové náklady vznikající na provozovně N optimalizovat, proto je důležitá jejich struktura. Jsou zde uvedeny mzdové náklady zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto údaje jsou platné k 31. 12. 2017.

3.4.1 Zaměstnanci zaměstnaní na základě pracovní smlouvy

Základní složka i pohyblivá složka mzdy zaměstnance je uvedena ve mzdovém výměru. Pohyblivou složku mzdy tvoří osobní ohodnocení, jehož výše je stanovena dle šikovnosti a pracovního nasazení zaměstnance. (20)

Pracuje – li zaměstnanec v noci, o víkendu či ve svátek, náleží mu za takovou práci příplatky. Výše příplatků je uvedena v kapitole 2.4.2 Povinné příplatky ke mzdě. Příplatky za práci přesčas nejsou uvedeny, neboť mzda je sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. (20)

V tabulce 5 je uvedena základní měsíční hrubá mzda zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy, počet zaměstnanců vykonávajících daný druh práce, osobní ohodnocení a příplatky ke mzdě. Na základě informací o průměrném výdělků zaměstnanců, které mi byly poskytnuty od hlavní účetní, byla vypočítána výše příplatků ke mzdě. Příplatky za práci ve svátek nejsou v tabulce uvedeny, neboť údaje v tabulce jsou platné k 31. 12. 2017 a v tomto měsíci žádný ze zaměstnanců ve svátek nepracoval. (20)

Tabulka 5: Výše měsíční hrubé mzdy zaměstnance, osobního ohodnocení a příplatků ke mzdě 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě²⁰)

Druh práce	Počet zaměstnanců	Základní hrubá měsíční mzda v Kč	Osobní ohodnocení v Kč	Příplatky za práci v noci v Kč	Příplatky za práci o víkendu v Kč
F&B Manažer	1	30 000	4 000	0	0
Vedoucí provozu	1	22 000	2 000	0	0
Recepční	3	18 000	2 000	501,60	1 317,70
Pokojská/uklízečka	2	12 000	500	0	565,50
Šéfkuchař	1	25 000	4 000	0	0
Kuchař	3	21 000	4 000	0	0
Servírka/číšník	2	18 000	2 000	0	0
Pomocná síla	1	15 000	2 000	0	0
Správce/údržba	2	20 000	2 000	0	0
	Celkem	309 000	39 000	1 504,80	2 448,70

Na základě poznatků z praxe jsem usoudila, že v době, kdy je nízká návštěvnost provozovny, vznikají zaměstnavateli zbytečné mzdové náklady v souvislosti se zaměstnanci s druhem práce „Servírka/Číšník“, „Pomocná síla“ a „Pokojská/uklízečka“. Jedním z řešení tohoto problému by mohlo být snížení stavu zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy.

3.4.2 Zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pro přesnost struktury mzdových nákladů je důležitý stav zaměstnanců vykonávajících určitý druh práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto informace jsou uvedeny v tabulce níže společně s výší odměny na jednoho zaměstnance a jsou platné k 31. 12. 2017. K tomuto datu zaměstnává zaměstnavatel zaměstnance s druhem práce „Servírka/číšník“, „Recepční“ a „Pomocná síla“. Zaměstnanci

zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou využívání zejména při vyšší obsazenosti provozovny. (18)

Za účelem zkvalitnění návrhů pro optimalizaci mzdových nákladů jsem vedla rozhovor s ředitelem provozovny, na základě kterého jsem usoudila, že stav zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je ideální k pokrytí všech pracovních činností vznikajících při vyšší obsazenosti provozovny. (18)

Výše odměny zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je pro všechny druhy práce stejná, a to 100 Kč/hod. V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není uvedeno osobní ohodnocení ani příplatky k odměnám, proto zaměstnancům zaměstnaným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nejsou vypláceny.

Tabulka 6: Výše odměny zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě²⁰)

Druh práce	Počet zaměstnanců vykonávajících daný druh práce	Výše odměny na 1 zaměstnance	Osobní ohodnocení V Kč na 1 zaměstnance	Příplatky za práci v noci a o víkendu
Servírka/číšník	3	100 Kč/hod	0	0
Recepční	1	100 Kč/hod	0	0
Pomocná síla	1	100 Kč/hod	0	0

3.5 Účtování o mzdách

Veškerou účetní a personální agendu společnosti ABX s.r.o. zpracovává hlavní účetní jedné z dceřiných společností, a to na základě dohody o provedení práce. Zaměstnanci provozovny se tedy starají pouze o poskytování služeb svým zákazníkům a údržbu. Všechny účetní operace jsou účtovány v účetním programu HELIOS Orange. Veškeré informace týkající se účtování ve společnosti byly získány od hlavní účetní. (20)

3.6 Vývoj tržeb provozovny N

V následující kapitole se zaměřím na vývoj tržeb za jednotlivé měsíce v rozmezí let 2015 – 2017. Tyto informace, získané od hlavní účetní, jsem zpracovala do tabulky. Veškeré hodnoty uváděné v tabulkách 10, 11 a 12 jsou uváděny v Kč. (20)

V následujících tabulkách jsou uvedeny tržby provozovny v jednotlivých měsících v průběhu let 2015 - 2017, celkové mzdové náklady a dále výše měsíčních mzdových nákladů připadajících na zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy. (18), (20)

Tabulka 7: Vývoj měsíčních tržeb a mzdových nákladů v roce 2015 v Kč 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě^{18,20})

	Tržby	Mzdové náklady celkem	Mzdové náklady zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy	Mzdové náklady zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
01/2015	336 872	298 681	295 996	2685
02/2015	764 961	309 311	286 461	22 850
03/2015	783 514	315 454	278 951	36 503
04/2015	608 218	335 101	295 966	39 135
05/2015	1 023 023	401 003	337 618	63 385
06/2015	1 110 393	367 435	382 322	39 113
07/2015	1 220 581	380 897	339 767	41 130
08/2015	1 328 552	417 660	374 870	42 790
09/2015	910 837	368 809	341 366	27 443
10/2015	1 056 322	387 298	351 483	35 815
11/2015	687 076	372 373	360 690	11 683
12/2015	425 256	321 965	301 555	11 410
Celkem	10 255 605	4 329 987	3 947 045	373 942

Z tabulky vyplývá, že se tržby od května do října 2015 pohybovaly kolem 1 000 000 Kč. V těchto měsících vznikaly zaměstnavateli mzdové náklady v rozmezí 360 000 – 420 000 Kč za měsíc. Od května do října zaměstnával zaměstnavatel celkem okolo 30 zaměstnanců, což je, dle slov ředitele provozovny, velké množství vzhledem k velikosti provozovny. (18)

Počátek a konec roku 2015 není z hlediska tržeb a celkových mzdových nákladů příliš pozitivní, neboť v lednu tohoto roku byly celkové mzdové náklady nižší než celkové tržby pouze o 38 191 Kč. V měsíci prosinci je rozdíl mzdových nákladů a tržeb o několik desítek tisíc vyšší, nicméně rozdíl tvoří pouhých 103 291 Kč. Co se týká mzdových nákladů z obou druhů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jsou počátkem i koncem roku tyto náklady nejnižší. Souvisí to opět s nízkou obsazeností provozovny, tudíž zde není tolik práce například pro zaměstnance s druhem práce „Pokojská/uklízečka“ či „Servírka/číšník“. (18)

K optimalizaci mzdových nákladů by mohl zaměstnavatel přispět restrukturalizací zaměstnanců pro tyto druhy práce.

Tabulka 8: Vývoj měsíčních tržeb a mzdových nákladů v roce 2016 v Kč 1
(Zdroj: vlastní zpracování^{18,20})

	Tržby	Mzdové náklady celkem	Mzdové náklady zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy	Mzdové náklady zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
01/2016	261 318	329 250	324 237	5013
02/2016	325 357	309 296	305 296	4000
03/2016	509 364	343 543	337 630	5913
04/2016	501 302	318 457	308 964	9493
05/2016	741 057	338 554	319 844	18 710
06/2016	1 131 557	447 507	405 662	41 845
07/2016	851 577	366 451	317 868	48 583

08/2016	1 149 671	395 345	317 735	77 610
09/2016	992 366	407 615	354 537	53 078
10/2016	741 985	339 458	299 992	39 466
11/2016	409 065	258 877	223 559	35 318
12/2016	352 184	247 816	216 221	31 595
Celkem	7 966 803	4 102 169	3 731 545	370 624

Tržby v letní sezóně roku 2016 nabývají nižších hodnot než v roce předešlém, ale celkové mzdové náklady se stále pohybují v rozmezí 350 000 Kč – 450 000 Kč za měsíc. Tržby za prosinec a leden roku 2016 poklesly oproti tržbám v těchto měsících roku 2015 o 148 626 Kč, ale celkové mzdové náklady za tyto měsíce poklesly oproti minulému roku pouze o 43 580 Kč. Nejhorší výsledky vykazovalo hospodaření provozovny v měsíci lednu roku 2016, kdy celkové mzdové náklady přesáhly celkové tržby. V měsíci únoru jsou celkové mzdové náklady nižší než celkové tržby o pouhých 16 061 Kč. To je pro zaměstnavatele nepříznivá situace, neboť kromě mzdových nákladů vznikají i další náklady, které musí hradit. V listopadu tohoto roku byly celkové mzdové náklady menší než celkové tržby pouze o necelých 105 000 Kč.

Tabulka 9: Vývoj měsíčních tržeb a mzdových nákladů v roce 2017 v Kč 1
(Zdroj: vlastní zpracování^{18,20})

	Tržby	Mzdové náklady celkem	Mzdové náklady zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy	Mzdové náklady zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
01/2017	341 885	240 954	215 244	25 710
02/2017	545 853	251 820	218 169	33 651
03/2017	438 358	239 576	223 493	16 083

04/2017	746 007	280 214	254 874	25 340
05/2017	686 951	258 886	215 476	43 410
06/2017	988 313	311 686	261 963	49 723
07/2017	1 009 350	368 700	304 752	63 948
08/2017	1 348 496	364 815	285 825	78 990
09/2017	1 352 156	385 645	334 510	51 135
10/2017	953 051	375 302	308 604	66 698
11/2017	901 721	381 224	317 286	63 938
12/2017	562 115	309 258	275 138	34 120
Celkem	9 874 250	3 768 080	3 215 334	552 746

Z tabulky lze dovodit, že se provozovně v roce 2017 vedlo lépe než předchozí rok, neboť už od čtvrtého měsíce roku 2017 dosahovala provozovna vysokých tržeb a tuto bilanci si udržela až do listopadu. Tržby se v těchto měsících pohybovaly v průměru okolo 998 000 Kč. Mzdové náklady se oproti minulému roku snížily každý měsíc zhruba o 50 000 Kč – 100 000 Kč. To je pro zaměstnavatele velmi pozitivní. Co se týká porovnání mzdových nákladů a celkových tržeb počátkem a koncem roku 2017, to je v měsících leden, únor, listopad a prosinec, nepříliš pozitivní výsledky vykazoval měsíc leden. Zde byly celkové mzdové náklady pouze o necelých 101 000 Kč menší, než celkové tržby.

3.7 Shrnutí analytické části

V úvodu analytické části bakalářské práce je představena společnost ABX s.r.o., jsou zde uvedeny základní informace o společnosti, jako je vznik, celkový počet zaměstnanců a hlavní činnost. Nachází se zde také popis organizační struktury celé společnosti, a to jak slovně, tak graficky. Analýza současného stavu je zaměřena na provozovnu N, proto je zde podrobně popsána a jsou zde vymezeny také pracovněprávní vztahy na provozovně. Dále je provedena analýza obsazenosti, zaměstnanců a s nimi souvisejících mzdových nákladů v průběhu let 2015 – 2017. V samostatné kapitole je popsán způsob účtování mezd zaměstnanců provozovny N. V závěru analytické části je uvedena analýza tržeb provozovny, díky které lze porovnat

vývoj tržeb a mzdových nákladů provozovny v jednotlivých měsících v letech 2015 - 2017. Informace z analytické části slouží k vytvoření návrhů pro optimalizaci mzdových nákladů.

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Následující část práce je věnována návrhům řešení hlavního problému provozovny N, a to optimalizaci mzdových nákladů. Pokusím se navrhnout zaměstnavateli taková řešení, která budou ekonomicky výhodná a realizovatelná.

4.1 Návrh optimalizace mzdových nákladů zaměstnavatele

Z tabulky 10 vyplývá, že se celkové mzdové náklady od roku 2015 snižují, nicméně důležitým ukazatelem je podíl celkových mzdových nákladů na celkových tržbách provozovny. Z tabulky 10 lze zjistit, jaké procento z tržeb představují mzdové náklady provozovny v jednotlivých měsících v rozmezí let 2015 - 2017. Tuto číselnou hodnotu, získanou pomocí podílu celkových tržeb s celkovými mzdovými náklady, jsem zaznačila do následující tabulky.

Tabulka 10: Procentuální výše mzdových nákladů podílejících se na tržbách v průběhu let 2015-2017 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z tabulky 9)

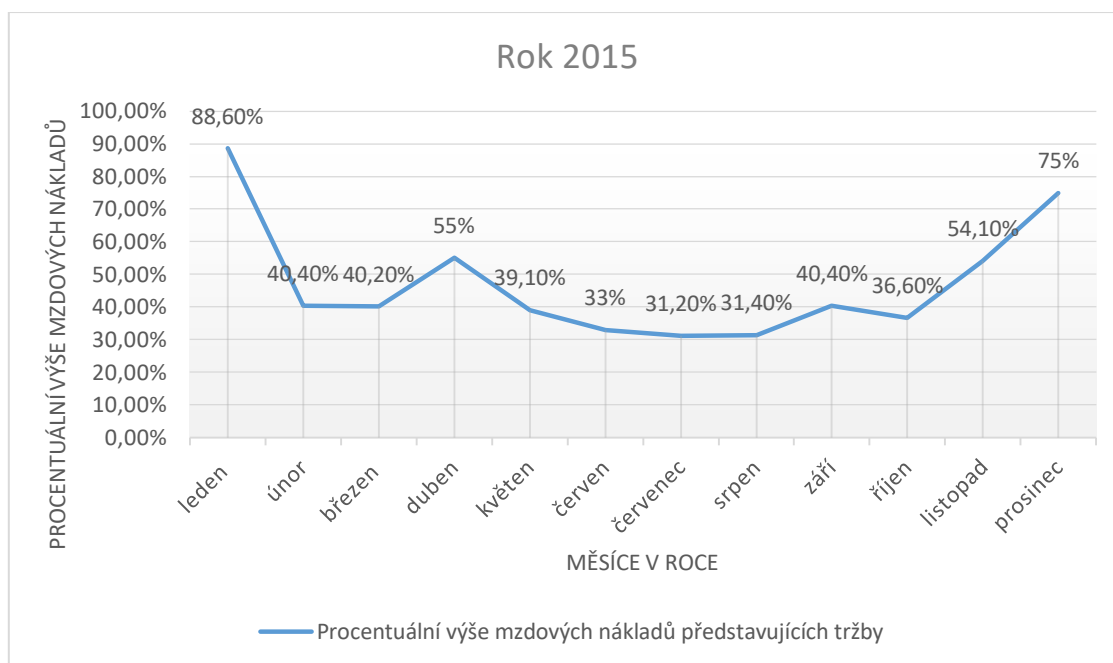
Měsíc	2015	2016	2017
Leden	88,6 %	125 %	70,4 %
Únor	40,4 %	95 %	46,1 %
Březen	40,2 %	67,4 %	54,6 %
Duben	55 %	63,5 %	37,5 %
Květen	39,1 %	45,6 %	37,6 %
Červen	33 %	39,5 %	31,5 %
Červenec	31,2 %	43 %	36,5 %
Srpen	31,4 %	34,3 %	27 %
Září	40,4 %	41 %	28,5 %
Říjen	36,6 %	45,7 %	39,3 %
Listopad	54,1 %	63,2 %	42,2 %
Prosinec	75 %	70,3 %	55 %

V lednu roku 2015 tvoří mzdy až 88,6 % celkových tržeb, dalším kritickým měsícem je prosinec téhož roku, kdy mzdové náklady dosahují 75% podílu. V měsících dubnu a listopadu se podíl mzdových nákladů pohybuje kolem 55%. V ostatních měsících se procento mzdových nákladů na celkových tržbách pohybuje okolo 30 – 40% procent.

Rok 2016 začínal velmi kriticky, neboť celkové mzdové náklady za měsíc leden byly vyšší než celkové tržby v tomto měsíci. Z toho vyplývá, že přestože zaměstnavatel vynaložil veškeré tržby na pokrytí mzdových nákladů, byly mzdové náklady v měsíci lednu stále o 25 % vyšší. Dalším kritickým měsícem je únor, ve kterém podíl mzdových nákladů na tržbách tvořil 95 %. V prosinci se podíl oproti minulému roku snížil, nicméně o pouhých 5 %. V měsících březnu, dubnu a listopadu tvořil podíl mzdových nákladů na celkových tržbách 65%. Z ekonomického hlediska byl rok 2016 spíše neúspěšný, neboť polovinu roku bylo procento podílu mzdových nákladů na celkových tržbách vyšší než 50 %.

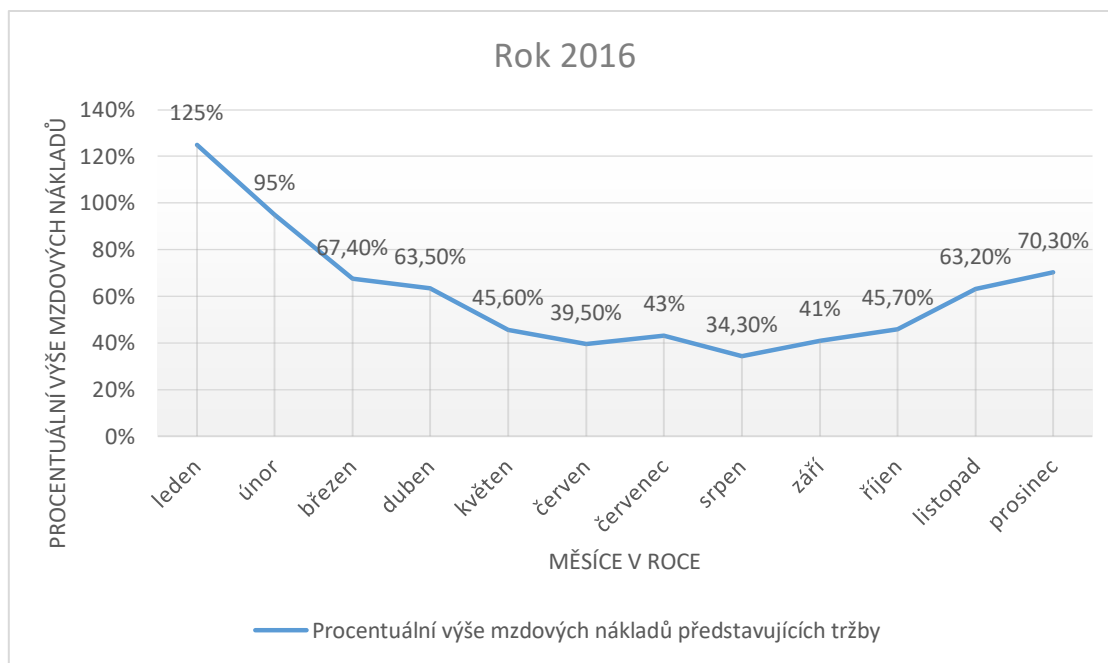
Nejlepší výsledky vykazoval rok 2017, který měl pouze tři kritické měsíce, a to leden, ve kterém mzdové náklady tvořily 70,4% celkových tržeb, březen s podílem 54,6 % a prosinec, kdy mzdové náklady představovaly 55 % celkových tržeb.

Všechny číselné hodnoty pro každý rok byly pro větší přehlednost zaneseny do grafu.



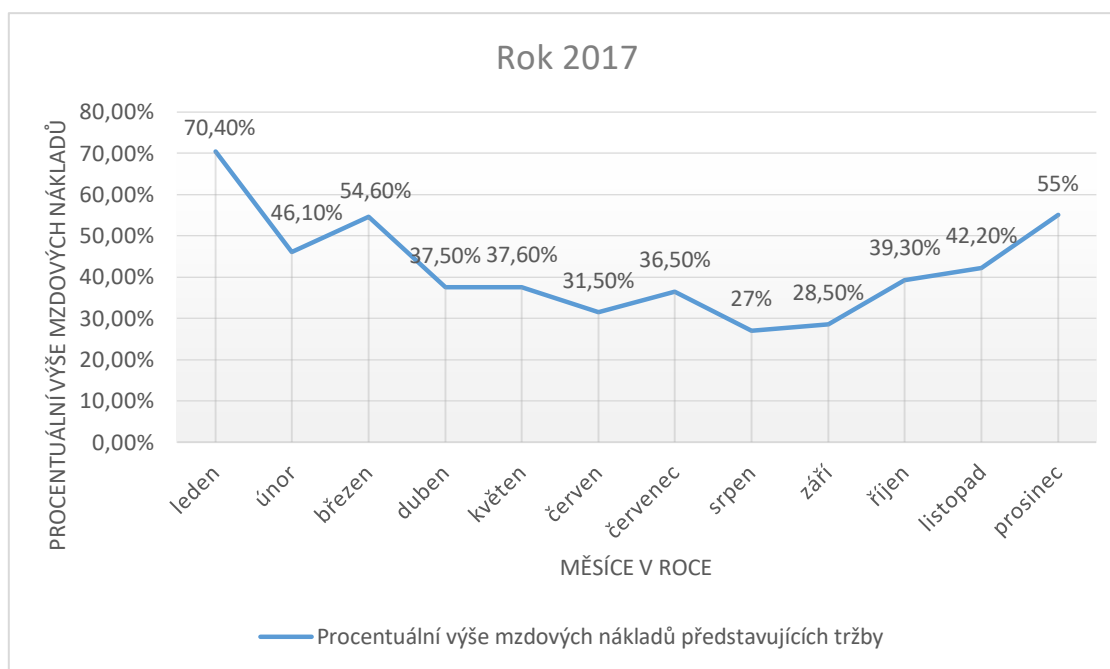
Graf 3: Procentuální výše mzdových nákladů představujících tržby v roce 2015 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z tabulky 10)

Z křivky je jasné vidět, že počátkem a koncem roku 2015 představují mzdové náklady velké procento z tržeb. V letní sezóně, od května do října je patrný pokles až k 30%, nicméně jsou zde dva výkyvy, a to v měsících duben a září.



Graf 4: Procentuální výše mzdových nákladů představujících tržby v roce 2016 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z tabulky 10)

Jak je již zmíněno, na počátku roku 2016 se provozovně vedlo velmi špatně. Z grafu je zřejmé, že podíl mzdových nákladů na celkových tržbách má klesající tendenci, nicméně hodnoty až do dubna tohoto roku stále převyšují 50 %. Letní sezóna se již poměrně ustálila, ale v porovnání s rokem 2015 je podíl celkových mzdových nákladů na celkových tržbách každý měsíc o 3 – 6% vyšší. V sedmém měsíci roku 2016 tvoří mzdové náklady 43 % celkových tržeb. Příčinou může být nepříliš vysoká obsazenost provozovny v tomto měsíci a s tím související pokles celkových tržeb.



Graf 5: Procentuální výše mzdových nákladů představujících tržby 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z tabulky 10)

Co se týká podílu mzdových nákladů na celkových tržbách, vykazuje rok 2017 nejlepší výsledky. Po většinu roku nepřesahuje procentní podíl mzdových nákladů na celkových tržbách více než 50 %, nepříznivé výsledky vykazuje měsíc březen s 54,6 % a opět zimní měsíce leden a prosinec. Z toho vyplývá, že rok 2017 lze považovat za úspěšný.

4.1.1 Omezení provozu v zimních měsících

Jak je již výše zmíněno, v zimních měsících provozovna nevykazuje tak vysoké tržby, ale zaměstnavateli stále vznikají mzdové náklady. Jedná se zejména o měsíce leden, únor, listopad a prosinec. Zaměstnavatel uhradí mzdy zaměstnanců, ale musí vynaložit peněžní prostředky i na další náklady, například za provoz či údržbu provozovny a jejího okolí. Z toho plyne, že po uhrazení ostatních nákladů může být hospodaření provozovny ztrátové, což jistě není cílem provozu. (18), (22)

Návrh:

Jedním z řešení by tedy mohlo být omezení provozu počátkem a koncem roku, konkrétně v lednu, únoru, listopadu a prosinci. Jak je výše zmíněno, na základě výkonu

praxe na provozovně jsem vyzorovala, že během týdne je návštěvnost provozovny nižší. V těchto měsících by tedy provozovna fungovala pouze pro gastronomické účely a mimořádné akce. V návaznosti kapitoly 3.1.3 Pracovněprávní vztahy provozovny N, jenž popisuje celoročně vysoký stav zaměstnanců provozovny vzhledem k nízké obsazenosti, by bylo vhodné snížit stav zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy. Zaměstnavatel by ukončil pracovní poměr se zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti. Na základě nového návrhu by zaměstnavatel zaměstnával 9 zaměstnanců na základě pracovní smlouvy, kteří by se starali o chod provozovny po celý rok. Počet zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by byl ponechán a zaměstnavatel by tuto pracovní sílu využíval v závislosti na obsazenosti provozovny v hlavní sezóně, tedy od března do dubna.

Vzhledem k tomu, že v roce 2018 došlo ke skončení pracovního poměru zaměstnance s druhem práce „Vedoucí provozu“ a dvou zaměstnanců s druhem práce „Kuchař“, navrhuji uskutečnění návrhu počátkem roku 2019. V tabulce níže je popsán nový stav zaměstnanců včetně vyčíslení mzdových nákladů k 1. 1. 2019.

Tabulka 11: Stav zaměstnanců a výše měsíčních mzdových nákladů¹ (Zdroj: vlastní zpracování na základě²⁰)

Druh práce	Počet zaměstnanců	Základní hrubá měsíční mzda v Kč	Osobní ohodnocení v Kč	Příplatky za práci v noci v Kč	Příplatky za práci o víkendu v Kč	Měsíční mzdové náklady
F&B Manažer	1	30 000	4 000	0	0	34 000
Recepční	3	18 000	2 000	501,60	1 317,70	65 458
Šéfkuchař	1	25 000	4 000	0	0	29 000
Kuchař	1	21 000	4 000	0	0	25 000
Servírka/číšník	1	18 000	2 000	0	0	20 000
Správce/údržbář	2	20 000	2 000	0	0	44 000
Celkem		188 000	24 000	1 504,80	3 953,10	217

						458
--	--	--	--	--	--	-----

Následující tabulka zobrazuje srovnání mzdových nákladů k 31. 12. 2017 a k 1. 1. 2019, tedy po realizaci návrhu:

Tabulka 12: Porovnání mzdových nákladů před realizací návrhu a po realizaci návrhu 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z kapitoly 3.4.1 a tabulky 11)

	Před omezením provozu a snížením stavu zaměstnanců	Omezený provoz a snížený stav zaměstnanců
Měsíční hrubé mzdy v Kč	351 954	217 458
Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v Kč	119 664	73 936
Měsíční mzdové náklady celkem v Kč	471 618	291 394
Roční mzdové náklady celkem	5 659 416	3 496 728

Z tabulky lze vyčíst, že měsíční úspora mzdových nákladů při realizaci návrhu bude 180 224 Kč a ročně by zaměstnavatel snížil mzdové náklady o 2 162 688 Kč, to je o 38%.

Se snížením stavu zaměstnanců souvisí také náklady na odstupné propuštěných zaměstnanců. Jak je výše zmíněno, zaměstnanci by byli propuštěni z nadbytečnosti, tedy na základě §52 písm. c zákoníku práce. Z tohoto titulu jim náleží odstupné dle délky pracovního poměru. Informace o výši odstupného jsou uvedeny v tabulce níže a byly zjištěny na základě údajů z kapitoly 3.3 Analýza zaměstnanců.

Tabulka 13: Výše odstupného 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z kapitoly 3.1.3)

Druh práce	Výše odstupného v Kč
Vedoucí provozu	0
Pokojská 1	38 064
Pokojská 2	25 376
Kuchař 1	0
Kuchař 2	0
Servírka/číšník 1	61 860
Pomocná síla	52 245
Celkem	177 545

Celková výše odstupného činí 177 545 Kč. Tuto částku by zaměstnavatel musel vynaložit v souvislosti se snížením stavu zaměstnanců. Z toho vyplývá, že i při realizaci daného návrhu by zaměstnavateli vznikaly náklady, nicméně pouze jednorázově.

Výhody:

Hlavní výhodou realizace návrhu, po vyplacení odstupného, je snížení ročních mzdových nákladů o 1 985 143 Kč, což je 35%. To je pro zaměstnavatele ekonomicky velmi výhodné. Další výhodou je délka pracovního poměru zaměstnanců s druhem práce „Vedoucí provozu“, díky čemuž zaměstnavatel nemusí zaměstnanci s tímto druhem práce platit odstupné, neboť pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou.

Nevýhody:

Částečnou nevýhodou návrhu mohou být náklady na odstupné, nicméně tyto náklady budou vynaloženy pouze jednorázově.

Realizovatelnost v praxi:

V praxi je realizování tohoto návrhu ekonomicky výhodné, neboť v dlouhodobém hledisku by snížení mzdových nákladů až o 35% mohlo vést k lepšímu hospodaření provozovny a také by se snížilo procento, jakým se mzdové náklady podílejí na tržbách. Zaměstnavatel se s tímto návrhem ztotožňuje a uvažuje jeho realizaci v praxi.

4.1.2 Restrukturalizace zaměstnanců

Další z možností optimalizace mzdových nákladů zaměstnavatele by mohla být částečná restrukturalizace druhů práce, konkrétně Vedoucího provozu a F&B Manažera. Z kapitoly 3.1.3 vyplývá, že pracovní náplň těchto zaměstnanců je víceméně shodná. Zaměstnanci s druhem práce F&B Manažer náleží měsíční hrubá mzda ve výši 30 000 Kč a osobní ohodnocení ve výši 4 000 Kč za měsíc, zaměstnanci s druhem práce Vedoucí provozu je stanovena hrubá mzda 22 000 Kč za měsíc a osobní ohodnocení ve výši 2 000 Kč měsíčně. Tyto údaje jsou k dispozici v tabulce 5, nacházející se v kapitole 3.3 Mzdové náklady zaměstnavatele.

Z toho vyplývá, že zaměstnavatel zaměstnává dva zaměstnance s velmi podobnou pracovní náplní a za tyto zaměstnance mu vznikají mzdové náklady v celkové výši 58 000 Kč za měsíc.

Návrh:

Zaměstnavatel by mohl optimalizovat mzdové náklady zrušením druhu práce Vedoucí provozu a zanecháním pouze jednoho zaměstnance s druhem práce F&B Manažer. Na základě osobního rozhovoru se zaměstnancem daného druhu práce navrhuji navýšit základní hrubou mzdu pro tento druh práce o 8 000 Kč, což je částka, která by zaměstnance, dle jeho slov, motivovala ke kvalitním pracovním výkonům. Výše nenárokové složky mzdy, tedy osobního ohodnocení zaměstnance, s druhem práce F&B Manažer by bylo ponecháno ve stejné výši. (21)

Danou variantu jsem se rozhodla kalkulovat z toho důvodu, neboť dle informací z kapitoly 3.1.3 Pracovněprávní vztahy provozovny N, by pro zaměstnavatele bylo výhodnější neprodloužit pracovní poměr zaměstnanci s druhem práce „Vedoucí provozu“, kterému pracovní poměr končí k 30. 9. 2018. Z toho vyplývá, že zaměstnavateli nebudou vznikat náklady za odstupné.

Následující tabulka popisuje výši celkových měsíčních a ročních mzdových nákladů, jak při zachování stávajících druhů práce, tak při zaměstnávání pouze jednoho zaměstnance s druhem práce F&B Manažer s navýšenou měsíční hrubou mzdou o 8 000 Kč.

Tabulka 14: Porovnání výše mzdových nákladů před restrukturalizací a po restrukturalizaci zaměstnanců 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z kapitoly 3.4)

	Před restrukturalizací		Po restrukturalizaci
	Vedoucí provozu	F&B Manažer	F&B Manažer
Hrubá mzda	24 000 Kč	34 000 Kč	42 000 Kč
Sociální pojištění za zaměstnavatele – 25%	6 000 Kč	8 500 Kč	10 500 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele – 9%	2 160 Kč	3 060 Kč	3 780 Kč
Superhrubá mzda	32 160 Kč	45 560 Kč	56 280 Kč
Zaokrouhlení superhrubé mzdy = základ daně	32 200 Kč	45 600 Kč	56 300 Kč
Záloha na daň – 15%	4 830 Kč	6 840 Kč	8 445 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň (výsledná)	2 760 Kč	4 770 Kč	6 375 Kč
Sociální pojištění za zaměstnance – 6,5%	1 560 Kč	2 210 Kč	2 730 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnance – 4,5%	1 080 Kč	1 530 Kč	1 890 Kč
Čistá mzda zaměstnance	18 600 Kč	25 490 Kč	31 005 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady	77 720 Kč		56 280 Kč
Celkové roční mzdové náklady	932 640 Kč		675 360 Kč

Při závěrečném srovnání vidíme, že v případě zaměstnávání pouze jednoho zaměstnance s druhem práce F&B Manažer by se měsíční náklady snížily o 21 440 Kč a roční mzdové náklady až o 257 280 Kč.

Výhody:

Výhodou návrhu je, že zaměstnavateli nebudou vznikat náklady na odstupné, neboť zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem s druhem práce „Vedoucí provozu“ pracovní poměr na dobu určitou, který končí ke dni 30. 9. 2018.

Nevýhody:

Nevýhodou návrhu by mohla být přílišná zátěž zaměstnance s druhem práce „F&B Manažer“, neboť po restrukturalizaci by vykonával více pracovních činností, než doposud.

Realizovatelnost v praxi:

Dle názoru zaměstnavatele je řešení optimalizace mzdových nákladů touto cestou vhodné, nicméně jedná se o řešení problému v malém měřítku. Dle mého názoru je restrukturalizace zaměstnanců s výše zmíněnými druhy práce snadno realizovatelná a ekonomicky výhodná.

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů. Cílem práce bylo optimalizovat mzdové náklady vybrané provozovny společnosti ABX s.r.o., která se potýká s problémem vysokých mzdových nákladů v souvislosti s nerovnoměrnou obsazeností během roku.

V teoretických východiscích práce byly charakterizovány základní pojmy z oblasti pracovněprávních vztahů. Zabývala jsem se vznikem i skončením pracovního poměru, odměňováním zaměstnanců a s tím souvisejícími odvody z mezd a odměn zaměstnanců. V souvislosti s odměňováním jsem definovala osobní a mzdové náklady zaměstnavatele a také účtování a výpočet mezd zaměstnance.

V analýze současného stavu provozovny jsem zvolila období let 2015 – 2017. Zkoumám vývoj zaměstnanců, obsazenosti a tržeb v jednotlivých měsících v rozmezí těchto let. Z analýzy obsazenosti jsem zjistila, že nízká obsazenost provozovny je zejména počátkem a koncem roku, konkrétně v měsících leden, únor, listopad a prosinec. V těchto měsících vznikají zaměstnavateli zbytečné náklady na zaměstnance s druhem práce „Servírka/číšník“, „Pokojská/uklízečka“ a „Pomocná síla“, neboť na provozovně není potřeba tolik pracovní síly.

Analýza zaměstnanců popisuje celoročně vysoký stav zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy v průběhu všech zkoumaných let. Z analýzy také vyplynulo, že nejvíce zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr potřebuje zaměstnavatel v letních měsících, což souvisí s vyšší obsazeností provozovny v měsících červen, červenec a srpen.

V analýze mzdových nákladů zaměstnance byl proveden výpočet mzdových nákladů zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy, které zaměstnavatel evidoval k datu 31. 12. 2017. V tabulkách byl uveden počet zaměstnanců vykonávající daných druh práce, jejich hrubá měsíční mzda, osobní ohodnocení a příplatky za práci, a to jak pro zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy, tak na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V závěru práce byla také provedena analýza tržeb provozovny, ve které byly tržby porovnány se mzdovými náklady. Na základě této analýzy jsem byla schopna určit, jakým procentem se mzdové náklady podílejí na celkových tržbách.

Poznatky z analytické části práce jsem využila k návrhům řešení optimalizace mzdových nákladů a předložila dvě řešení, která jsou dle mého názoru realizovatelná v praxi a jsou pro zaměstnavatele ekonomicky výhodná.

Prvním návrhem bylo omezení provozu v zimních měsících. Součástí návrhu je kalkulace mzdových nákladů před uvedením návrhu do praxe a po uvedení návrhu do praxe. Pro větší přehled jsou tyto propočty zobrazeny graficky. S realizováním návrhu souvisí i vyplacení odstupného zaměstnanců, se kterými by musel zaměstnavatel skončit pracovní poměr. Vyčíslení nákladů na odstupné je součástí návrhu.

Druhým návrhem byla restrukturalizace zaměstnanců, konkrétně zaměstnanců s druhem práce „Vedoucí provozu“ a „F&B Manažer“, neboť pracovní náplň těchto zaměstnanců je z velké části shodná. Zaměstnavateli jsem navrhla neprodlužovat pracovní poměr zaměstnanci s druhem práce „Vedoucí provozu“, kterému končí pracovní poměr k 30. 9. 2018 a přenechání veškerých úkolů související s tímto druhem práce zaměstnanci s druhem práce „F&B Manažer“. Součástí návrhu je i navýšení mzdy zaměstnanci s druhem práce „F&B Manažer“, které by mělo zajistit motivaci a kvalitní výkon práce. Propočty nákladů na zaměstnance před realizováním návrhu a po realizaci návrhů jsou opět zobrazeny graficky a také slovně okomentovány.

Cíle práce, vytyčené v úvodu bakalářské práce, jsem splnila. Zaměstnavateli jsem navrhla řešení, díky kterým by mohl optimalizovat mzdové náklady na provozovně jak v malém, tak ve větším rozsahu. Výhodou návrhů je také to, že na sebe svým způsobem navazují, z čehož vyplývá, že pokud by bylo omezení provozu pro zaměstnavatele příliš velkým krokem, může se zaměřit nejprve na realizování návrhu popisujícího restrukturalizaci zaměstnanců.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- (1) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006
- (2) HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 9788072638574.
- (3) SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2017: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2017. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4.
- (4) Zákon č. 563/1991 Sb., zákon o účetnictví.
- (5) *Mzdy ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ..* Praha: ASPI, 2004-, **2016**(13). Meritum (ASPI). ISBN 9788075520630.
- (6) GELOSO, Vincent. The Turnover-Reducing Effects of the Minimum Wage May Harm the Economy. *Economic Affairs* [online]. 2016, **36**(3), 318-325 [cit. 2017-12-13]. ISSN 02650665. Dostupné z: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.lib.vutbr.cz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=77dab8ff-bcf0-4a8d-804c-4e1bfb5bc927%40sessionmgr4006>
- (7) ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 9788073802776.
- (8) Zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník ze dne 3. února 2012
- (9) *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online]. Praha [cit. 2018-03-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/>
- (10) HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788075541154
- (11) *Veřejný rejstřík a sbírka listin: Úplný výpis z obchodního rejstříku* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2015 [cit. 2018-03-26].

- (12) ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2018*. 28. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 631 stran: formuláře, tiskopisy. ISBN 978-80-7554-117-8.
- (13) POPESKO, Boris a Šárka PAPADAKI. *Moderní metody řízení nákladů: jak dosáhnout efektivního vynakládání nákladů a jejich snížení*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2016. Prosperita firmy. ISBN 9788024757735.
- (14) Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- (15) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- (16) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
- (17) Webové stránky společnosti ABX s.r.o. [online]. Společnost ABX s.r.o., 2017 [cit. 2018-04-26].
- (18) Interview s ředitelem provozoven, Olomouc, 16. 1. 2018.
- (19) Interview s jednateli společnosti ABX s.r.o., Olomouc, 16. 1. 2018.
- (20) Interview s hlavní účetní provozovny N, Břeclav, 10. 1. 2018.
- (21) Interview se zaměstnanci provozovny N, Olomouc, 17. 1. 2018.
- (22) Výroční zprávy společnosti ABX s.r.o.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vzor účtování mezd 2 (Zdroj: vlastní zpracování na základě5).....	29
Tabulka 2: Výpočet mzdy 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě12).....	30
Tabulka 3: Vývoj zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy v průběhu let 2015-2017 1 (Zdroj: <i>vlastní zpracování na základě18</i>).....	45
Tabulka 4: Vývoj zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr 1 (Zdroj: <i>vlastní zpracování na základě18</i>).....	46
Tabulka 5: Výše měsíční hrubé mzdy zaměstnance, osobního ohodnocení a příplatků ke mzdě 1 (Zdroj: <i>vlastní zpracování na základě20</i>).....	48
Tabulka 6: Výše odměny zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr 1 (Zdroj: <i>vlastní zpracování na základě20</i>).....	49
Tabulka 7: Vývoj měsíčních tržeb a mzdových nákladů v roce 2015 v Kč 1 (Zdroj: <i>vlastní zpracování na základě18, 20</i>).....	50
Tabulka 8: Vývoj měsíčních tržeb a mzdových nákladů v roce 2016 v Kč 1 (Zdroj: <i>vlastní zpracování18, 20</i>).....	51
Tabulka 9: Vývoj měsíčních tržeb a mzdových nákladů v roce 2017 v Kč 1 (Zdroj: <i>vlastní zpracování18, 20</i>).....	52
Tabulka 10: Procentuální výše mzdových nákladů podílejících se na tržbách v průběhu let 2015-2017 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z tabulky 9).....	55
Tabulka 11: Stav zaměstnanců a výše měsíčních mzdových nákladů1 (Zdroj: <i>vlastní zpracování na základě20</i>).....	59

Tabulka 12: Porovnání mzdových nákladů před realizací návrhu a po realizaci návrhu 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z tabulky 11)	60
Tabulka 13: Výše odstupného 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z kapitoly 3.1.3)	61
Tabulka 14: Porovnání výše mzdových nákladů před restrukturalizací a po restrukturalizaci zaměstnanců 2 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z kapitoly 3.4)	63

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj minimální mzdy od roku 2010 1 (Zdroj: mpsv.cz).....	26
Graf 2: Obsazenost provozovny v letech 2015 - 2017 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě18).....	43
Graf 3: Procentuální výše mzdových nákladů představujících tržby v roce 2015 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z tabulky 10)	56
Graf 4: Procentuální výše mzdových nákladů představujících tržby v roce 2016 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z tabulky 10)	57
Graf 5: Procentuální výše mzdových nákladů představujících tržby 1 (Zdroj: vlastní zpracování na základě informací z tabulky 10)	58

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Organizační struktura ABX s.r.o. 1 (Zdroj: poskytnuto od jednatelů společnosti ABX s.r.o.).....	38
---	----

