



# 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

Terezie Plecítá

### VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2021

# Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav financí
Studentka:	<b>Terezie Plecítá</b>
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Účetnictví a daně
Vedoucí práce:	<b>Mgr. Helena Musilová</b>
Akademický rok:	2020/21

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 a ekonomiky.

### **Základní literární prameny:**

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

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

TOMŠEJ, J. Zákoník práce v praxi. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-247-3-71-2.

VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví 2020. 23. vydání. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1-32-2.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2020/21

V Brně dne 28.2.2021

L. S.

---

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

---

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

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovněprávních vztahů z hlediska optimalizace mzdových nákladů ve vybrané stavební společnosti. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy týkající se pracovněprávních vztahů z právního, daňového a ekonomického hlediska. Na základě analýzy současného stavu pracovněprávních vztahů zaměstnavatele jsou navržena řešení, která vedou k optimalizaci mzdových nákladů.

## **Klíčová slova**

pracovněprávní vztahy, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní smlouva, mzdové náklady, zaměstnanecké benefity

## **Abstract**

The bachelor's thesis deals with the issue of employment relations in terms of optimizing wage costs in a selected construction company. The theoretical part defines the basic concepts related to employment relations from a legal, tax and economic point of view. Based on the analysis of the current state of employment relations of the employer, solutions are proposed that lead to the optimization of wage costs.

## **Key words**

employment relations, employer, employee, employment contract, wage costs, employee benefits

### **Bibliografická citace**

PLECITÁ, Terezie. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů* [online]. Brno, 2021 [cit. 2021-05-16]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/135333>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí 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 16. května 2021

.....  
*podpis autora*

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Heleně Musilové za cenné rady, věcné připomínky a odbornou pomoc při zpracování této práce. Dále bych chtěla vyjádřit poděkování zaměstnavateli a jeho zaměstnancům za poskytnutí podkladů a informací potřebných pro zpracování bakalářské práce. Na závěr bych chtěla poděkovat své rodině a blízkým za podporu a trpělivost během celého mého studia.

# OBSAH

ÚVOD .....	11
1. CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ .....	12
1.1 Cíle práce .....	13
2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA .....	14
2.1 Pracovněprávní vztahy a jejich subjekty .....	14
2.1.1 Závislá práce .....	15
2.2 Pracovní poměr .....	15
2.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru .....	15
2.2.2 Pracovní smlouva.....	16
2.2.3 Vznik pracovního poměru .....	16
2.2.4 Zkušební doba.....	17
2.2.5 Doba trvání pracovního poměru .....	17
2.2.6 Skončení pracovního poměru .....	17
2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	20
2.3.1 Dohoda o provedení práce .....	20
2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti .....	21
2.4 Pracovní doba.....	21
2.4.1 Délka a rozvržení pracovní doby .....	21
2.4.2 Práce přesčas.....	22
2.4.3 Doba odpočinku.....	22
2.5 Odměňování zaměstnanců .....	23
2.5.1 Minimální mzda a zaručená mzda .....	24
2.5.2 Příplatky ke mzdě .....	24
2.5.3 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	25



2.5.4	Zaměstnanecké výhody.....	25
2.6	Zákonné odvody z mezd zaměstnanců.....	26
2.6.1	Pojistné na sociální zabezpečení.....	26
2.6.2	Veřejné zdravotní pojištění.....	27
2.6.3	Daň z příjmu ze závislé činnosti.....	27
	Srážková daň.....	28
2.7	Výpočet čisté mzdy a účtování o mzdách.....	29
2.7.1	Výpočet mzdy.....	29
2.7.2	Účtování o mzdách.....	30
2.8	Náklady zaměstnavatele.....	31
2.9	Shrnutí.....	32
3.	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	33
3.1	Charakteristika zaměstnavatele.....	33
3.2	Organizační strukturu zaměstnavatele.....	34
3.2.1	Organizační struktura.....	34
3.2.2	Zedník.....	35
3.2.3	Věková struktura zaměstnanců.....	36
3.3	Proces přijímání nových zaměstnanců.....	38
3.4	Obsah pracovní smlouvy zedníka.....	39
3.5	Zaměstnanecké výhody a jejich daňová uznatelnost.....	40
3.6	Odměňování zaměstnanců.....	41
3.6.1	Výpočet a zaúčtování mzdy.....	41
3.6.2	Celkové osobní náklady zaměstnavatele.....	44
3.7	Ostatní náklady související se zaměstnanci.....	45
3.8	Ekonomické zhodnocení vybraných tržeb a nákladů zaměstnavatele.....	45

3.9	Zhodnocení situace na trhu práce.....	46
3.10	Shrnutí .....	47
4.	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ .....	48
4.1	Inzerce a způsob prezentování volných pracovních míst.....	48
4.2	Přijetí nových zaměstnanců.....	49
4.2.1	Přijetí tří zaměstnanců na pracovní poměr .....	50
4.2.2	Přijetí dvou zaměstnanců na základě pracovního poměru a dvou zaměstnanců na základě dohod o provedení práce .....	52
4.2.3	Porovnání variant dle 4.2.1 a 4.2.2 .....	53
4.3	Benefity .....	54
4.3.1	Stravenky a stravenkový paušál.....	55
4.3.2	Příspěvek na volnočasové aktivity.....	57
4.3.3	Sick days .....	59
4.4	Zhodnocení návrhů zaměstnavatelem .....	61
4.5	Shrnutí.....	61
	ZÁVĚR .....	64
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	66
	SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ .....	69
	SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK.....	70
	SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ .....	71
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	72

# ÚVOD

Pracovněprávní vztahy se dotýkají každého ekonomicky aktivního člověka. Téměř každý z nás bude pravděpodobně jednou zaměstnaný nebo bude v pozici zaměstnavatele a bude někoho zaměstnávat. Z tohoto důvodu by měl každý pracovnímu právu věnovat patřičnou míru pozornosti a dobře jej znát. Mzdové náklady představují pro zaměstnavatele značnou část celkových nákladů. Zaměstnavatelé se proto snaží tyto náklady snižovat. Bakalářská práce se zaměřuje na optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele podnikajícího ve stavebnictví a na řešení nedostatečného počtu zaměstnanců s druhem práce zedník.

Cílem bakalářské práce je navrhnout vhodná řešení stanovených problémů u vybraného zaměstnavatele a dosáhnout tak optimálních mzdových nákladů. Všechny návrhy budou obsahovat ekonomické, právní a daňové zhodnocení.

Samotná práce je rozdělena do čtyř kapitol. V první kapitole bude vymezen hlavní cíl práce a dílčí cíle práce, které povedou ke splnění hlavního cíle. Dále zde budou nastíněny metody a postup zpracování práce. Druhou kapitolu tvoří teoretické východisko práce. Hlavními zdroji při psaní teoretické části jsou odborné knihy a aktuální znění zákonů. Třetí kapitola se bude zabývat analýzou pracovněprávních vztahů vybraného zaměstnavatele. V této kapitole budou vymezeny pracovněprávní problémy zaměstnavatele. Podklady pro analytickou část tvoří především rozhovory s podnikatelem, jeho interní dokumenty a účetní výkazy. Poslední kapitola obsahuje vlastní návrhy řešení stanovených problémů včetně jejich ekonomického zhodnocení a porovnání se současným stavem. Všechny kapitoly budou definovány z právního, daňového, ekonomického a účetního hlediska.

# 1. CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Pro zpracování bakalářské práce byl zvolen podnikatel sídlící na Vysočině, který se zabývá stavební činností. K datu 31.12. 2020 zaměstnává celkem 73 zaměstnanců a potýká se se dvěma pracovněprávními problémy (1).

Hlavním problémem podnikatele je nedostatek zaměstnanců. Podnikatel má dlouhodobě nedostatek zaměstnanců pro druh práce zedník, což se negativně promítá do jeho ekonomické situace. Stávající zedníci musí vykonávat práci přesčas. To pro zaměstnavatele představuje zvýšení mzdových nákladů ve formě příplatků za práci přesčas. Na práci, kterou jeho zaměstnanci nestihnou vykonat ani nad rámec své pracovní doby, si musí zaměstnavatel zajistit služby externích dodavatelů, které pro něj představují další náklady. Pokud se podnikateli nepodaří najít dodavatele, který mu potřebné zednické práce zajistí, je nucen zakázky, které nezvládne zrealizovat, odmítnout. Odmítnutí zakázky se pak negativně promítá do výsledku hospodaření, protože nedochází k požadované výši zisku. Zároveň to nevytváří dobré jméno podnikatele. Zákazník, který je odmítnutý, už se na podnikatele v budoucnu nemusí obrátit s jinou poptávkou a podnikatel tak přichází o možné budoucí zakázky (1).

Zaměstnavatel má velmi jednoduchý systém náborem nových zaměstnanců. Nabídku práce inzeruje pouze na svých webových stránkách a na Úřadu práce (1).

Druhým problémem podnikatele je nepropracovaný systém zaměstnaneckých benefitů, který v dnešní době jen stěží konkuruje na trhu práce. K 31.12. 2020 zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům dovolenou v rozsahu 4 týdnů a benefit v podobě stravenek v hodnotě 100 Kč (1). Zaměstnavatel má zájem udržet si stávající zaměstnance, se kterými je velice spokojený, a zároveň získat nové kvalitní zaměstnance. Zaměstnanecké benefity znamenají pro zaměstnavatele zvýšení nákladů, ale zároveň se jedná o účinný nástroj k motivaci zaměstnanců k lepším pracovním výsledkům. Pro uchazeče o práci mohou být benefity rozhodujícím faktorem, kterého zaměstnavatele zvolit. Pokud budou zaměstnanci spokojeni, je pravděpodobné, že budou svoji práci vykonávat kvalitně a nebudou mít potřebu změnit zaměstnavatele, což je pro zaměstnavatele žádoucí. Benefity budou zkoumány z ekonomického a daňového hlediska tak, aby byly pro zaměstnavatele ekonomicky výhodné.

## 1.1 Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je celková optimalizace mzdových nákladů. Práce se zaměřuje na navržení vhodných řešení nastíněných problémů zaměstnavatele. V návrhové části práce budou představeny nejvhodnější formy pracovněprávních vztahů pro doplnění chybějících zaměstnanců včetně výpočtu mzdových nákladů. Dále budou navrženy nové zaměstnanecké benefity, které by měly přispět k větší spokojenosti zaměstnanců, budou konkurenceschopné na trhu práce a pro zaměstnavatele budou ekonomicky a daňově výhodné.

Dílčí cíle, které pomohou k dosažení hlavního cíle:

- na základě rešerše odborné literatury a právních předpisů bude zpracována teoretická část práce, která je důležitým východiskem pro analytickou a návrhovou část,
- analýza mzdových nákladů a pracovněprávních vztahů zaměstnavatele,
- analýza současné situace na trhu práce v oblasti stavebnictví v ČR.

### Metody a postupy zpracování

Ke zpracování teoretické části bude použita metoda rešerše odborné literatury, odborných článků a pracovněprávních předpisů, zejména zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Ke zpracování analytické části poslouží především metoda analýzy interních dokumentů. Dále metoda dotazování a rozhovorů se zaměstnavatelem a zaměstnanci. V návrhové části bude aplikována metoda komparace, která slouží k hodnocení a srovnávání poznatků (2). Ke zpracování analytické a návrhové části přispějí také poznatky z teoretické části. Ve všech částech bakalářské práce, jak v části teoretické, tak i v části analytické a návrhové, budou problémy řešeny komplexně.

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

V této kapitole jsou charakterizována základní teoretická východiska související s pracovními vztahy, která budou dále využita v analytické a návrhové části. Jsou zde definovány základní právní pojmy, popsán výpočet čisté mzdy a vysvětleno účtování mezd.

Při zpracování teoretické části byly použity relevantní právní předpisy a odborná literatura. Nejvýznamnějším pramenem pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Důležitým prováděcím předpisem k tomuto zákonu je nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě (3 str. 59). Pokud nelze použít zákoník práce, řídí se pracovní vztahy občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se zásadami pracovních vztahů (4). Stěžejním předpisem pro mzdové účetnictví je zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhláška č. 500/2002 Sb. a České účetní standardy.

Bakalářská práce se svým charakterem zaměřuje na pracovní vztahy v podnikatelském sektoru, proto se teoretická část věnuje především zákoníku práce a je vynechán zákon o státní službě, který z hlediska zaměření práce není relevantním právním předpisem.

### **2.1 Pracovní vztahy a jejich subjekty**

Pracovní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (3 str. 72). Za základní pracovní vztah je považován pracovní poměr. Dalšími pracovními vztahy jsou pak vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Všechny tyto vztahy se musí řídit právními předpisy (5 str. 7).

Subjekty pracovních vztahů jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci. Aby se subjekty mohly účastnit pracovních vztahů, musí být svéprávné a mít právní osobnost (5 str. 8).

**Zaměstnavatelem** může být fyzická nebo právnická osoba. Za zaměstnavatele je považován i stát (3 str. 78). Zaměstnavatel jako právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku (6). Jako osoba fyzická ji má od svého narození do smrti (6).

**Zaměstnancem** může být pouze fyzická osoba, která dosáhla věku minimálně 15 let a má ukončenou povinnou školní docházku. Zaměstnanec se zavazuje k výkonu závislé práce (5 str. 8).

### **2.1.1 Závislá práce**

Závislá práce se vykonává vždy v pracovněprávním vztahu. Platí zde nadřazenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance. Zaměstnanec je závislý na zaměstnavateli. Svou práci vykonává zaměstnanec osobně, na pracovišti, v pracovní době, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů. Za práci pak zaměstnanci záleží mzda, plat nebo dohodnutá odměna (4 § 2), (7).

## **2.2 Pracovní poměr**

Pracovní poměr je nejčastějším pracovněprávním vztahem. Z pracovního poměru vyplývá závazek pro zaměstnavatele, a to přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a za vykonanou práci mu poskytovat mzdu. Zaměstnanec má povinnost konat pro zaměstnavatele osobně práci dle jeho pokynů a má právo po něm požadovat za vykonanou práci výplatu mzdy (3 str. 170). V pracovním poměru je zaměstnanci přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní doby (4 § 24b).

### **2.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru**

Postup výběru zaměstnance není v zákoníku práce upraven. Je tedy plně v kompetenci zaměstnavatele, jaké podmínky si stanoví. Musí se ale vyvarovat podmínkám, které by byly diskriminační. Zaměstnavatel smí od uchazeče o práci vyžadovat pouze údaje bezprostředně související s uzavřením pracovní smlouvy. Obecně je známo, že by od něj neměl zjišťovat informace o zdravotním stavu a plánovaném rodičovství. Před uzavřením smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování (4 § 30), (8).

### 2.2.2 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je důležitý právní dokument, kterým se zakládá pracovní poměr. Obsahuje práva a povinnosti smluvních stran. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, ve dvou vyhotoveních, kdy každá strana obdrží jedno vyhotovení (8).

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy:

- a) „*druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
- b) *místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*
- c) *den nástupu do práce.*“ (4 § 34)

**Druh práce** by měl být v pracovní smlouvě vždy uveden co nejpřesněji. Je možné do pracovní smlouvy zahrnout i více druhů práce (9).

**Místo výkonu práce** je důležité pro to, aby zaměstnavatel nemohl zaměstnanci nařizovat práci na jiném místě, než které bylo sjednané ve smlouvě. Obvykle se shoduje s pracovištěm zaměstnance. Je možné sjednat i více míst, kde bude zaměstnanec práci vykonávat (9).

**Den nástupu do práce** se zpravidla sjednává na konkrétní datum. Může být sjednaný i určitou událostí, která však musí být přesně specifikována. Den nástupu do práce nemusí být stejný jako den podpisu pracovní smlouvy (9 str. 11). „*Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.*“ (4 § 34)

Pracovní smlouva dále obsahuje informace o délce dovolené, výpovědní době, rozvržení týdenní pracovní doby, výši mzdy a způsobu odměňování a údaje o kolektivních smlouvách. Pokud tyto informace nejsou v pracovní smlouvě zahrnuty, je zaměstnavatel povinen o nich zaměstnance nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru písemně informovat (4 § 37). Ve smlouvě se sjednává také doba trvání pracovního poměru a délka zkušební doby (7).

### 2.2.3 Vznik pracovního poměru

Převážně se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou. V případech stanovených zákoníkem práce vzniká jmenováním (4 § 33). „*Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, nebo dnem, který byl uveden jako*



*den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.*“ (4 § 36) Se vznikem pracovního poměru musí souhlasit obě smluvní strany (5 str. 18).

#### **2.2.4 Zkušební doba**

Je-li stanovena zkušební doba, musí být sjednána písemně, a to nejpozději v den nástupu do práce. Většinou bývá obsažena v pracovní smlouvě. Podle zákoníku práce nesmí být zkušební doba delší než 3 měsíce, respektive 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců, ode dne vzniku pracovního poměru. Stanovená zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována a nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru (4 § 35), (8).

#### **2.2.5 Doba trvání pracovního poměru**

U doby trvání pracovního poměru jsou dvě možnosti sjednání jeho délky. Pracovní poměr se může uzavřít buď na dobu určitou, která je předem stanovena, nebo na dobu neurčitou, kdy není předem známo, jak dlouho bude pracovní poměr trvat (9 str. 12).

##### **Pracovní poměr na dobu neurčitou**

*„Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.“* (4 § 39) Výhodou pracovního poměru na dobu neurčitou je, že zaměstnavatel i zaměstnanec mají větší jistotu trvání pracovněprávního vztahu (9 str. 12).

##### **Pracovní poměr na dobu určitou**

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou je vymezena v pracovní smlouvě. Tato doba může být určena přesným datem, uvedením časového období, dobou trvání určité práce nebo na základě jiné skutečnosti, která není spojena s konkrétním datem (např. rodičovská dovolená). Sjednaná doba trvání pracovního poměru mezi dvěma stranami může být maximálně 3 roky a může být opakována nejvýše dvakrát. Pokud zaměstnanec pokračuje v práci i po uplynutí sjednané doby, jedná se o práci na dobu neurčitou, je však povinen o tom zaměstnavatele vždy písemně informovat. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Ke skončení dochází ze zákona a už nejsou nutné další kroky (4 § 39), (9 stránky 13-16).

#### **2.2.6 Skončení pracovního poměru**

Právní úprava vychází z potřeb zaměstnanců, kterým zajišťuje stabilitu zaměstnání. Zároveň jim dává možnost zaměstnání svobodně ukončit, a to i bez udání důvodu.

Současně dává možnost zaměstnavatelům rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci, kteří jsou nadbyteční nebo poruší zvlášť hrubým způsobem své pracovní povinnosti. Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu. V některých případech i po skončení pracovního poměru přetrvávají určitá práva a povinnosti, zejména týkající se odměňování zaměstnanců a náhrady škody (3 str. 241).

Zákoník práce umožňuje rozvázání pracovního poměru:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době (4 § 48).

*„Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.“ (4 § 48)*

### **Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru dohodnou, končí pracovní poměr dohodnutým dnem. Dohoda musí být písemná a každá strana obdrží jedno vyhotovení (4 § 49). Návrh na skončení pracovního poměru může dát zaměstnanec i zaměstnavatel, ten zároveň musí uvést důvod skončení, pokud ho o to zaměstnanec požádá (10).

### **Výpověď**

Výpověď je jednostranný právní akt, který musí být písemný. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen v zákonem stanovených případech. Důvod výpovědi už poté nesmí změnit. Pracovní poměr končí po uplynutí výpovědní doby. Ta je stejně dlouhá pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně dva měsíce. Výpovědní doba začíná běžet první den kalendářního měsíce následujícího po měsíci doručení výpovědi. Pokud druhá strana souhlasí, může být výpověď odvolána (4 § 50,51), (10).

Kdy může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci:

- zaměstnavatel nebo jeho část se ruší,
- zaměstnavatel nebo jeho část se přemísťuje,
- zaměstnanec se stane nadbytečným,
- zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku dále vykonávat sjednanou práci,

- zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- zaměstnanec nesplňuje právní podmínky pro výkon sjednané práce,
- u zaměstnance jsou důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo závažně porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů,
- zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou svoji pracovní povinnost (4 § 52).

Zaměstnavateli se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. **Ochrannou dobou** se rozumí doba, kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, vykonává vojenské cvičení, je dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce, zaměstnankyně je těhotná nebo na mateřské a rodičovské dovolené, zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči (4 § 53), (10).

#### **Okamžité zrušení pracovního poměru**

Okamžité zrušení pracovního poměru lze použít zcela výjimečně, a to pouze v zákonem stanovených případech. Zaměstnavatel může pracovní poměr zrušit okamžitě, pokud zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem pracovní povinnosti nebo je pravomocně odsouzený za trestný čin k nepodmíněnému odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (nebo na dobu delší než 6 měsíců, pokud byl trestný čin vykonaný v souvislosti s pracovními úkoly). *„Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“* (4 § 55) Zaměstnanec může k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit, pokud podle lékařského posudku nemůže dále vykonávat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu v době 15 dnů neumožní výkon jiné práce. Druhým důvodem k okamžitému zrušení ze strany zaměstnance je, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo její část do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti (4 § 56), (10).

#### **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Během zkušební doby může zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pro toto zrušení se vyžaduje písemná forma a pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, není-li v něm uvedeno jinak (4 § 66), (10).

## **2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Kromě pracovního poměru lze závislou práci vykonávat i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozdílem mezi pracovním poměrem a pracovněprávním vztahem založeným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je především omezený rozsah výkonu práce. Pokud je to možné, měl by zaměstnavatel zajišťovat plnění úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru (4 § 1). U dohod nemá zaměstnavatel povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, nevztahují se na ně ani podmínky uvedené v §77 zákoníku práce (5 str. 57).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr musí být sjednány písemně, jinak jsou neplatné. Dohody se vytváří ve dvou vyhotoveních. Jedno vyhotovení předá zaměstnavatel zaměstnanci, druhé si nechá (4 § 77).

Zrušit tento pracovněprávní vztah lze na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance, výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem podání výpovědi, nebo okamžitým zrušením, pro které platí stejné podmínky jako pro pracovní poměr. Zrušení právního vztahu musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží (4 § 77).

### **2.3.1 Dohoda o provedení práce**

Uzavřením dohody o provedení práce vzniká pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou práci pro zaměstnavatele. Rozsah výkonu práce je omezen na odpracování maximálně 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele (4 § 75).

V dohodě by měl být vymezen:

- druh práce,
- doba, na kterou se dohoda uzavírá,
- odměna a rozsah práce (3).

Pokud měsíční odměna nepřesáhne 10 000 Kč, neodvádí se z ní zdravotní ani sociální pojištění (3 str. 439). Z částky nad 10 000 Kč zaměstnavatel strhává zaměstnanci 6,5 % na sociální pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění. Dohoda o provedení práce do 10 000 Kč je výhodná především pro zaměstnance, kteří mají uzavřený také pracovní poměr, případně za ně platí zdravotní pojištění stát (studenti, důchodci, osoby

na rodičovské dovolené). Při podepsaném prohlášení poplatníka k dani z příjmu fyzických osob se pak hrubý příjem rovná čistému (10).

### **2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Na základě dohody o pracovní činnosti lze vykonávat práci v rozsahu nepřekračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Právní vztah vzniklý touto dohodou se svými charakteristikami podobá pracovnímu poměru. Práce sjednaná v dohodě musí být druhově určena a opakovat se. Dohoda o pracovní činnosti může být sjednána na dobu určitou i neurčitou (4 § 76), (3 str. 436). Odvod sociálního a zdravotního pojištění závisí na výši měsíční odměny. Do konce roku 2020 platilo, že pokud je odměna do 2 999 Kč měsíčně, neodvádělo se z ní sociální ani zdravotní pojištění. Odměna od 3 000 Kč měsíčně podléhala zákonným odvodům. Od roku 2021 je rozhodná částka zvýšena na 3 499 Kč, respektive 3 500 Kč. Výpočet pojistného a daně je obdobný jako u dohody o provedení práce nad 10 000 Kč (10), (11).

## **2.4 Pracovní doba**

V pracovní době je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, respektive je v pracovní době připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Do pracovní doby se nezapočítává doba odpočinku, která není pracovní dobou (4 § 78). Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby jednotlivých zaměstnanců a na žádost jim umožní do evidence nahlédnout (4 § 96), (12).

*„Směna je předem stanovená pracovní doba. Pokud se zaměstnanci střídají vzájemně po 12 hodinách v rámci 24 hodin, které jdou po sobě, jedná se o dvousměnný pracovní režim. Pokud se však zaměstnanci střídají po 8 hodinách v rámci 24 hodin, které jdou po sobě, jedná se o třisměnný pracovní režim.“ (12)*

### **2.4.1 Délka a rozvržení pracovní doby**

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který také nařizuje začátek a konec pracovní směny. Zaměstnanec je povinen být na pracovišti od začátku pracovní doby až po její skončení (4 § 81). Zpravidla se pracovní doba rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Zákonem stanovená pracovní doba je 40 hodin týdně. Pokud zaměstnanci pracují ve dvousměnném pracovním režimu, mají týdenní pracovní dobu 38,5 hodin.

Pro zaměstnance ve vícesměnném režimu pak platí, že jejich pracovní doba činí 37,5 hodin týdně (4 § 79). „Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období.“ (4 § 84)

**Pružná pracovní doba** je rozvržena na základní pevnou část a pohyblivou část. Pevnou část stanovuje zaměstnavatel a je to doba, kdy zaměstnanec musí být v práci. Pohyblivá část je obvykle upravena interními předpisy a podle těch si ji zaměstnanec určuje sám. Součet pevné a pohyblivé doby tvoří stanovenou pracovní dobu (4 § 85), (12).

Zaměstnanec a zaměstnavatel mají právo sjednat si kratší pracovní dobu. V tomto případě zaměstnanci přísluší mzda, která odpovídá délce pracovní doby (4 § 80), (12).

#### **2.4.2 Práce přesčas**

Práci přesčas vykonává zaměstnanec na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad rámec stanovené pracovní doby. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou představuje práci přesčas až práce překračující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nemůže zaměstnavatel práci přesčas nařídit (4 § 78). Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku. Týdenní limit pro práci přesčas u jednoho zaměstnance je 8 hodin. Limit na kalendářní rok je 150 hodin u jednoho zaměstnance. Tento limit je možné překročit pouze na základě dohody se zaměstnancem (4 § 93). Práce přesčas může být konána před začátkem pracovní doby nebo po jejím skončení, vždy však v době odpočinku zaměstnance (3 str. 269).

#### **2.4.3 Doba odpočinku**

Doba odpočinku není pracovní dobou zaměstnance a nezapočítává se do pracovní doby (5).

**Přestávka v práci** rozděluje pracovní směnu zaměstnance. Slouží k občerstvení a krátkému oddechu. Zaměstnavatel je povinen ji poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách výkonu práce (u mladistvého nejdéle po 4,5 hodinách). Délka přestávky činí nejméně 30 minut, může být rozdělena do více částí, přičemž jedna z nich musí být dlouhá alespoň 15 minut. Přestávku nařizuje zaměstnavatel a neposkytuje se na začátku a konci pracovní doby (4 § 88), (5 str. 67).

**Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami** je doba odpočinku, která začíná po skončení jedné směny a končí před začátkem směny druhé. Zaměstnavatel musí rozvrhnout pracovní dobu tak, aby tato doba odpočinku trvala alespoň 11 hodin (4 § 90), (5 str. 68).

**Nepřetržitý odpočinek v týdnu** slouží k regeneraci zaměstnance po pracovním týdnu. Zaměstnavatel je povinen ho poskytnout zaměstnanci v rámci každých 7 dní v době trvání minimálně 35 hodin, respektive 48 hodin u mladistvého (4 § 92), (5 str. 69).

**Dovolená** je nejvýznamnější doba odpočinku. Je to právo zaměstnance v pracovním poměru na dlouhodobější odpočinek, jehož účelem je zajistit regeneraci jeho pracovní síly. Zaměstnanec má během dovolené právo na poskytování náhrady mzdy. Tím se dovolená výrazně odlišuje od ostatních dob odpočinku, které jsou poskytovány bez náhrady mzdy (3 str. 281).

Zaměstnanec má nárok na dovolenou za kalendářní rok, pokud u jednoho zaměstnavatele odpracoval v nepřetržitém pracovním poměru alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Případně má nárok na její poměrnou část. Poměrnou měsíční částí je jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok. V podnikatelském sektoru je délka dovolené stanovena na nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dovolenu lze bez jakéhokoliv omezení prodloužit (4 § 212).

## **2.5 Odměňování zaměstnanců**

System odměňování je důležitou součástí strategie podnikatele. Zásadně ovlivňuje spokojenost zaměstnanců a zároveň reprezentuje zaměstnavatele a určuje jeho atraktivitu na trhu práce. Práce za úplatu je základním znakem závislé práce. Pokud by zaměstnanci za práci nenáležela odměna, pak se nejedná o pracovněprávní vztah. Mzda má pro zaměstnance motivační, regulační a kompenzační funkci. Stanovení mzdy závisí na dosaženém vzdělání, složitosti práce a odpovědnosti zaměstnance (4 § 109), (3 str. 294), (13).

Zákoník práce rozlišuje dva pojmy:

**Mzda** je peněžní a naturální plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci v podnikatelské sféře (4 § 109). V zákoníku práce je zakotvena zásada minimální a zaručené hodnoty mzdy (3).

**Plat** je peněžní plnění poskytované zaměstnancům, zaměstnaným ve státním sektoru (4 § 109).

Při sjednávání odměny se zaměstnavatel musí řídit zásadou spravedlivého odměňování a zásadou, která říká, že za stejnou práci náleží zaměstnancům stejná odměna (4 § 110). V podnikatelské sféře se mzda sjednává buď v pracovní smlouvě, nebo se stanovuje vnitřním předpisem zaměstnavatele, nebo ve mzdovém výměru. Vždy musí být sjednána před nástupem zaměstnance do práce (4 § 113). Mzda je splatná po vykonání práce a musí být vyplacena nejpozději v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (4 § 141).

### **2.5.1 Minimální mzda a zaručená mzda**

**Minimální mzda** je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Do mzdy se pro tento účel nezahrnují příplatky ke mzdě (4 § 111). Výše minimální mzdy je upravena vládním nařízením č. 567/2006 Sb., nařízení vlády 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. Pro rok 2021 je výše minimální mzdy stanovena na 15 200 Kč měsíčně. Minimální hodinová sazba je tedy 90,50 Kč (10).

**Zaručená mzda** představuje nejnižší přípustnou odměnu pro zaměstnance vykonávající určitý druh práce. Je rozdělena do 8 skupin podle složitosti a odpovědnosti práce. Úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než minimální mzda (4 § 112).

### **2.5.2 Příplatky ke mzdě**

Zaměstnavatel musí podle zákoníku práce poskytovat zaměstnancům příplatky ke mzdě za práci konanou přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a příplatek za práci ve ztíženém prostředí (5 str. 83).

Za práci **přesčas** náleží zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se se zaměstnavatelem nedohodl na poskytnutí náhradního volna, případně neměli už mzdu sjednanou s přihlédnutím k občasné práci přesčas. Práce přesčas nesmí překročit 150 hodin za kalendářní rok (4 § 114), (5 str. 83).



Pokud zaměstnanec pracuje ve **svátek**, přísluší mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, nebo příplatek ve výši nejméně 100 % průměrného výdělku (4 § 115), (5 str. 83).

Příplatek za práci **v noci** činí nejméně 10 % průměrného výdělku (4 § 116), (5 str. 83).

Za dobu **práce ve ztíženém prostředí** náleží zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 10 % minimální mzdy (4 § 117), (5 str. 83).

Za dobu práce **v sobotu a v neděli** má zaměstnanec nárok na příplatek ke mzdě ve výši nejméně 10 % průměrné mzdy. Tento příplatek náleží zaměstnanci bez ohledu na to, zda pro něj tyto dny představují dny nepřetržitého odpočinku nebo jsou součástí stanovené pracovní doby (4 § 118), (5 str. 83).

### **2.5.3 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pokud zaměstnanec pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má nárok na odměnu. Odměna a způsob vyplácení se sjednává v dohodě. Výše odměny nesmí být nižší, než je vládou stanovená minimální mzda. Zaměstnanci, který je zaměstnaný mimo pracovní poměr, nenáleží povinné příplatky ke mzdě. Současně nemá nárok na placenou dovolenou (4 § 138), (5 str. 57).

### **2.5.4 Zaměstnanecké výhody**

Zaměstnanecké výhody představují určité dodatečné benefity peněžité nebo nepeněžité hodnoty. Tyto benefity zvýhodňují zaměstnance a zvyšují atraktivitu zaměstnavatele. Nepředstavují odměnu za vykonanou práci, ale jsou součástí péče o zaměstnance. Zaměstnanecké výhody mohou být sjednány v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, případně stanoveny vnitřními předpisy. Zaměstnavatel může výhody poskytovat plošně všem zaměstnancům nebo zvolit kafetéria systém, který umožňuje jednotlivým zaměstnancům využívat benefity podle svých individuálních preferencí a potřeb. V praxi se často využívá kombinace obou systémů, kdy zaměstnavatel některé výhody, jako například stravenky, poskytuje plošně a zároveň má zaměstnanec možnost vybrat si další benefity, například na sport a kulturu (14 str. 135).

Zaměstnanecké výhody:

- sociální povahy (pojištění, dovolená, kultura, sport);

- související s prací (doprava, ubytování, vzdělání);
- spojené s postavením v zaměstnání (automobil, podnikový byt, notebook).

## **Stravenky**

Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat příspěvek na stravné ve formě stravenek. Tento příspěvek není upraven v zákoníku práce a jedná se tak o nepovinný benefit. Poskytování stravenek zaměstnavatel může upravit vnitřním předpisem, případně kolektivní smlouvou. Nárok na stravenky vzniká každý pracovní den, pokud zaměstnanec odpracuje alespoň 3 hodiny (11). Daňová uznatelnost stravenek je řešena v kapitole 2.8.

## **Stravenkový paušál**

Od 1. 1. 2021 může zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům stravenkový paušál. Ten představuje možnost příspěvku zaměstnavatele zaměstnanci na stravování v peněžité formě. Výhodou stravenkového paušálu oproti klasickým stravenkám je odpadnutí administrativy spočívající v obstarávání a následném rozdělování stravenek, které musí zaměstnavatel zařizovat. Zaměstnanci nemusí zjišťovat, ve kterých restauracích a obchodech jsou stravenky uplatňovány a nemusí hlídat dobu platnosti (11). Daňová uznatelnost stravenkového paušálu bude vymezena v kapitole 2.8.

## **2.6 Zákonné odvody z mezd zaměstnanců**

Poplatníkem povinných zákonných odvodů na sociální a zdravotní pojištění v České republice jsou zaměstnavatelé i zaměstnanci. Zaměstnanec nemá ve vztahu k placení pojistného žádné povinnosti. Plátcem zákonných odvodů je zaměstnavatel, který je za zaměstnance vypočítá, strhne mu je z odměn a odvede je příslušným institucím. Z vypočtené hrubé měsíční mzdy zaměstnavatel zaměstnancům sráží daň z příjmu fyzických osob, příspěvek na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (4 § 147), (3 str. 323), (15).

### **2.6.1 Pojistné na sociální zabezpečení**

Sociální pojištění je upraveno v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné placené na sociální zabezpečení zahrnuje platby na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek

na státní politiku zaměstnanosti. Povinnosti platit sociální pojištění mají všichni zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří se účastní nemocenského pojištění (15).

Sazby pojistného:

- zaměstnavatel 24,8 % (z toho 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti);
- zaměstnanec 6,5 %.

Pojistné se počítá každý měsíc, a to jako násobek sazby a vyměřovacího základu. Pojistné se zaokrouhuje na koruny nahoru. Zaměstnavatel pak sečte pojistné za sebe i zaměstnance a celkovou částku odvede nejpozději do 20. dne následujícího kalendářního měsíce příslušné OSSZ (16), (15).

### **2.6.2 Veřejné zdravotní pojištění**

Pojistné na veřejné zdravotní pojištění upravuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Výše zdravotního pojištění činí 13,5 %. Sazba pro zaměstnance je stanovena ve výši 4,5 % a vypočítá se z hrubé mzdy, která je vyměřovacím základem. Sazba pro zaměstnavatele je zbylých 9 % a vyměřovacím základem je úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců. Pojistné se zaokrouhuje na koruny nahoru. Zaměstnavatel odvádí pojistné, které je povinen hradit za zaměstnance a současně i pojistné, které platí zaměstnanci. Pojistné se odvádí nejpozději 20. den následujícího kalendářního měsíce na účty zdravotních pojišťoven, u kterých jsou zaměstnanci pojištěni (17), (11).

### **2.6.3 Daň z příjmu ze závislé činnosti**

Výpočet a odvod daně z příjmu ze závislé činnosti je upraven zákonem č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Za příjem ze závislé činnosti je považováno peněžité plnění ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Za příjem jsou považovány také funkční požitky. Poplatníkem daně z příjmu je zaměstnanec, jehož příjmy podléhají dani z příjmu. Plátcem daně je zaměstnavatel, který daň vypočítá a odvede (18). Sazba daně z příjmu fyzických osob činí 15 %. Příjmy ze závislé činnosti se zdaňují buď formou měsíční zálohy na daň, nebo daní vybíranou srážkou (19).

## **Srážková daň**

Příjmy zdaňované srážkovou daní jsou upraveny v § 6 zákona o dani z příjmu. Plátce použije srážkovou daň, pokud zaměstnanec nemá podepsané prohlášení k dani a současně dosahuje příjmů na základě dohody o provedení práce do 10 000 Kč nebo jeho příjmy v úhrnné výši nepřesahují u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. Po skončení zdaňovacího období může zaměstnanec příjmy a sraženou daň zahrnout do daňového přiznání (19).

## **Záloha na daň z příjmu**

Do konce roku 2020 byl základem pro výpočet zálohy na daň z příjmu úhrn příjmů ze závislé činnosti za příslušný kalendářní měsíc snížený o částky, které jsou od daně osvobozeny, a zvýšený o povinné sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. Od 1. 1. 2021 je základem pro výpočet zálohy na daň z příjmu hrubá měsíční mzda (11). Tento základ se zaokrouhluje do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. Sazba zálohy na kalendářní měsíc činí 15 %. Vypočtená záloha se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Pokud poplatník učinil u zaměstnavatele prohlášení k dani, sníží se záloha o měsíční slevu na dani. Vypočtenou zálohu na daň je zaměstnavatel povinen odvést příslušnému správci daně nejpozději do 20. dne měsíce, v němž povinnost odvést daň vznikla (18), (20).

## **Sleva na dani pro poplatníky**

Poplatník má nárok snížit si daň z příjmů o slevu na poplatníka, pokud má u zaměstnavatele podepsané prohlášení k dani. Tato sleva byla do konce roku 2020 ve výši 2070 Kč měsíčně (24 840 Kč ročně). Od začátku roku 2021 je stanovena na 2 320 Kč měsíčně, respektive 27 840 Kč ročně (18 § 35ba). Prohlášení k dani může mít zaměstnanec podepsané v jeden okamžik vždy jen u jednoho zaměstnavatele. Pokud je zaměstnanci přiznán invalidní důchod, pak má navíc nárok na slevu 210 Kč pro invaliditu I. a II. stupně, 420 Kč pro invaliditu III. stupně, sleva na držitele průkazu ZTP/P ve výši 1 345 Kč měsíčně (20).

## **Daňové zvýhodnění na děti**

Pokud má poplatník vyživované dítě, které s ním žije ve společné domácnosti, má nárok na daňové zvýhodnění na dítě. Daňové zvýhodnění na dítě si může uplatnit vždy jen jeden

z rodičů. Pokud je v jedné domácnosti vyživovaných dětí více, posuzují se společně. Slevu na dani může poplatník uplatnit až do výše vypočtené daňové povinnosti. Je-li daňové zvýhodnění vyšší než daňová povinnost, vypočtený rozdíl je daňovým bonusem, který je poplatníkovi připočten ke mzdě. Nárok na daňový bonus má poplatník, který měl ve zdaňovacím období příjmy alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy (19), (20), (18).

**Tabulka č. 1 Daňové zvýhodnění dle § 35c ZDP**

(Zdroj: vlastní zpracování dle (18))

<b>Daňové zvýhodnění dle § 35c ZDP</b>	<b>Měsíční částka v Kč</b>	<b>Roční částka v Kč</b>
Na první dítě	1 267	15 204
Na druhé dítě	1 617	19 404
Na třetí a každé další dítě	2 017	24 204

## **2.7 Výpočet čisté mzdy a účtování o mzdách**

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci zaměstnanců a pro každého zaměstnance zvlášť jeho mzdový list. Z tohoto listu lze vyčíst informace o mzdě, sražených zálohách a o dani sražené podle zvláštní sazby, a to za každý měsíc (20).

### **2.7.1 Výpočet mzdy**

Základem pro výpočet čisté mzdy je **hrubá mzda**. Ta se skládá ze základní mzdy, osobního příplatku, náhrady mzdy za dovolenou a odměn. Podnikatelské subjekty uplatňují různé formy stanovení základní mzdy. V praxi je to především mzda časová a úkolová. **Časová mzda** se uplatňuje u činností, u kterých nelze objektivně měřit výsledek práce pomocí hodnotových ukazatelů. Pro výpočet mzdy slouží odpracovaný čas a mzdový tarif zaměstnance. **Úkolová mzda** je závislá na výkonu zaměstnance. Spočítá se jako skutečný výkon krát úkolová sazba na jednotku. Z hrubé mzdy zaměstnavatel spočítá sociální a zdravotní pojištění, které hradí za zaměstnance a sociální a zdravotní pojištění, které hradí zaměstnanec. Základem výpočtu zálohy daně z příjmu je od roku 2021 hrubá mzda. Ta se zaokrouhluje na stokoruny nahoru. Zaměstnavatel spočítá 15% zálohu na daň a pokud má zaměstnanec podepsané prohlášení o poplatníkovi, odečte z daně slevu 2 320 Kč. Pokud má zaměstnanec děti, může si

uplatnit daňové zvýhodnění na děti. Čistá mzda se vypočítá jako rozdíl hrubé mzdy a vypočítané zálohy na daň, sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnancem (20).

**Tabulka č. 2 Výpočet čisté mzdy**  
(Zdroj: vlastní zpracování dne (20))

<b>Hrubá mzda</b>
- sociální pojištění 6,5 %
- zdravotní pojištění 5,5 %
- záloha na daň z příjmu
<b>= Čistá mzda zaměstnance</b>

### 2.7.2 Účtování o mzdách

Mzdové účetnictví se řídí především zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhláškou č. 500/2002 Sb. a Českými účetními standardy. Bližší popis účetních případů a postup jejich účtování je definován v účetních standardech (19).

Pro evidenci zúčtovacích vztahů k zaměstnancům a institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění je vyhrazená 33. účtová skupina. Pro větší přehlednost se doporučuje analytické členění účtů. Mzdy musí být zaúčtovány v období, ve kterém byla práce vykonána (21 str. 40).

Mezi nejpoužívanější účty v praxi patří:

- 521 – mzdové náklady,
- 522 – příjmy společníků ze závislé činnosti,
- 524 – náklady na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem,
- 331 – závazek k zaměstnancům ze závislé činnosti,
- 336 – zúčtování s OSSZ a zdravotními pojišťovnami,
- 342 – daň z příjmu fyzických osob (zálohová, srážková),
- 366 – závazek ke společníkům ze závislé činnosti.

**Tabulka č. 3 Účtování mezd**  
(Zdroj: vlastní zpracování dle (21))

<b>Popis účetního případu</b>	<b>Má dáti</b>	<b>Dal</b>
Předpis hrubé mzdy	521.1	331
Náhrada mzdy za pracovní neschopnost	521.2	331
Sociální pojištění (zaměstnanec 6,4 %)	331	336
Zdravotní pojištění (zaměstnanec 4,5 %)	331	336
Záloha na daň z příjmů	331	342
Individuální srážky	331	379
Sociální pojištění (zaměstnavatel 24,8 %)	524	336
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel 9 %)	524	336
Výplata mzdy na bankovní účet	331	221

## **2.8 Náklady zaměstnavatele**

Výsledek hospodaření podniku je ovlivňován výší nákladů a výnosů. Vynaložené náklady, pokud jsou správně investovány, se podniku vrací ve formě výnosů. Je proto nezbytné náklady podrobně členit a jejich výši usměrňovat (22 str. 20).

Mezi nejčastější ekonomické členění nákladů patří členění podle druhu na: spotřebu (materiál, energie), externí služby (nájem, opravy a udržování), osobní náklady (mzdy, sociální a zdravotní pojištění), odpisy a finanční náklady (úroky, kurzové náklady).

Dále se náklady mohou členit na přímé (jednicové) a nepřímé (režijní). Toto členění je využíváno při sestavování kalkulací (22 str. 20).

V účetnictví jsou náklady zachyceny v účtové třídě 5. a dělí se zde na náklady provozní a finanční.

**Osobní náklady** mají na celkové výši nákladů významný podíl. Mzdy zaměstnanců patří, stejně jako náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, mezi přímé osobní náklady a jsou daňově uznatelné, pokud jsou zaplacené (21).

Náklady pro zaměstnavatele, pokud je poskytuje, představují i stravenky a stravenkový paušál. Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, je 55 % hodnoty **stravenky** pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad. Maximální výše odčitatelné položky ovšem nesmí překročit 70 % hodnoty stravného, které zaměstnavatel přispívá na pracovní cesty. Toto platí, pokud je příspěvek na stravování poskytován zaměstnanci v pracovním poměru, který je na směně alespoň po dobu 3 hodin. Pokud zaměstnavatel hradí více, je náklad nad 55 % vždy daňově neuznatelný (18 § 24). Výše příspěvku **stravenkového paušálu** není nijak limitována, avšak osvobozený od daně z příjmů je pouze do výše 70 % horní hranice stravného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. V roce 2021 je tak maximální výše daňově uznatelného příspěvku, který nepodléhá zákonným odvodům a dani, 75,60 Kč. Částka poskytnutá nad tuto hranici pak podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a zákonným odvodům (11).

## **2.9 Shrnutí**

V teoretické části byly nejdříve vymezeny základní pracovněprávní pojmy. Poté byl podrobně charakterizován pracovní poměr, jeho vznik a zánik. Charakterizovány byly také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Další podkapitola byla věnována pracovní době a době odpočinku. Závěrem bylo definováno odměňování zaměstnanců a současně vysvětlený a zaúčtovaný výpočet čisté mzdy včetně zákonného pojištění a daně z příjmu ze závislé činnosti. V kapitole je uvedený výpočet čisté mzdy, který platil do konce roku 2020, a dále jsou zde uvedeny změny platné od 1. 1. 2021. V závěru jsou charakterizovány náklady, které podnikatelům vznikají včetně osobních a mzdových nákladů a jejich daňová uznatelnost.



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

Tato část bakalářské práce se zabývá analýzou pracovněprávních vztahů konkrétního zaměstnavatele a bude následně využita jako podklad pro návrhovou část. Na začátku kapitoly jsou uvedeny základní informace a charakteristika zaměstnavatele. Následuje organizační struktura podnikatele a podrobnější popis pracovní činnosti, způsobu odměňování a pracovní doby zaměstnanců s druhem práce zedník. Dále je zde charakterizován proces přijímání nových zaměstnanců a náklady s tímto spojené. V kapitole jsou zmíněny zaměstnanecké benefity, které zaměstnavatel poskytuje, a jejich daňová uznatelnost. V závěru jsou zaúčtované mzdy, vypočítané náklady na jednoho zaměstnance s druhem práce zedník a jsou zde vyčísleny celkové mzdové náklady zaměstnavatele od roku 2016 do konce roku 2020. Kapitola je zakončena zhodnocením vybraných nákladů a tržeb podnikatele a zhodnocením aktuální situace na trhu práce.

Analytická část je psána na základě rozhovorů se zaměstnavatelem, účetních výkazů a interních dokumentů podnikatele. Většina údajů v této kapitole je platná k 31. 12. 2020, pokud není uvedeno jinak.

Na přání zaměstnavatele nebude v celé práci uvedený název podnikatele, jeho IČO ani adresa sídla. Skutečná obchodní firma bude nahrazena fiktivním označením ABC, s. r. o.

#### **3.1 Charakteristika zaměstnavatele**

Zaměstnavatel ABC, s. r. o. je obchodní společnost zapsaná v obchodním rejstříku, která vznikla na začátku roku 2008. Sídlo společnosti se nachází na Vysočině (23).

Podnikatel se zabývá stavbou převážně zemědělských, bytových a občanských staveb. Realizuje projekty pro soukromé osoby i pro jiné podnikatele, kterým pomáhá s realizací jejich projektů. Zajišťuje kompletní stavební činnost od projektu, realizace až po kolaudaci. Podnikatel v roce 2018 rozšířil své aktivity a nově má i vlastní podnikovou prodejnu se stavebninami, hospodářskými a zahrádkářskými potřebami (24).

Předmět podnikání zapsaný v obchodním rejstříku:

- provádění staveb, jejich změn a odstraňování,
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- silniční motorová doprava – nákladní provozovaná vozidly nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti přesahující 3,5 tuny, jsou-li určeny k přepravě zvířat nebo věcí (23).

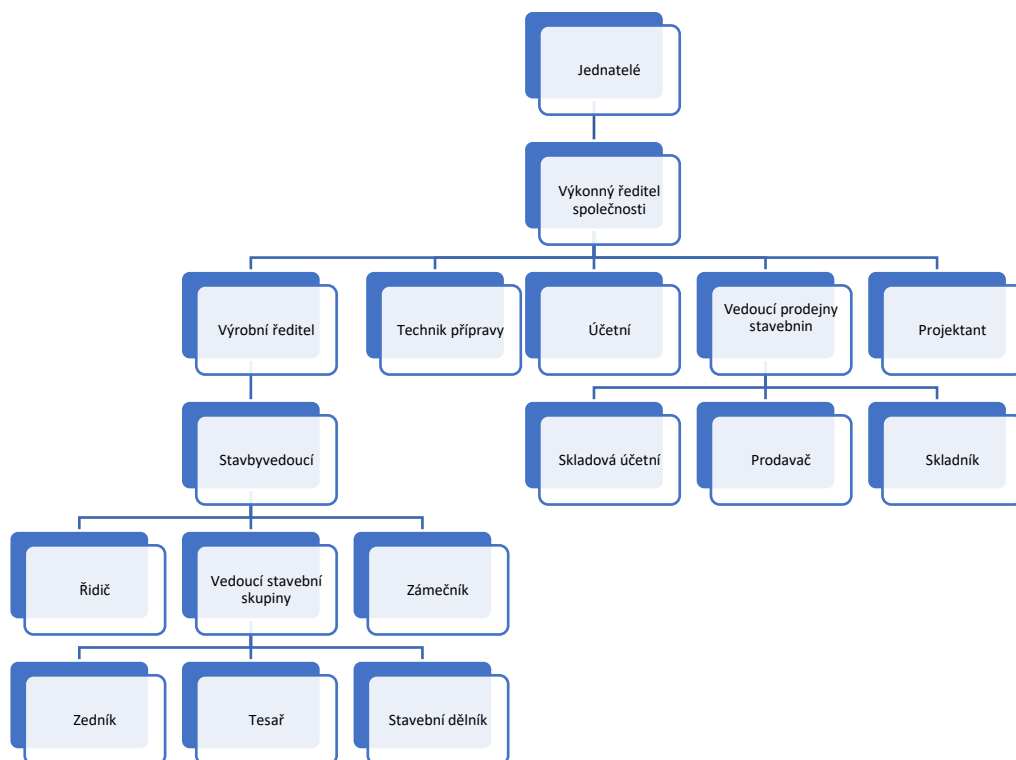
Podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví se společnost řadí mezi střední účetní jednotky. A je tak povinna sestavovat účetní závěrku v plném rozsahu a mít ji ověřenou auditorem (25).

## **3.2 Organizační strukturu zaměstnavatele**

K 31. 12. 2020 zaměstnavatel zaměstnává celkem 73 zaměstnanců. Všichni zaměstnanci jsou ve společnosti zaměstnaní v pracovním poměru. Z toho 72 zaměstnanců má pracovní smlouvu na dobu neurčitou a jeden zaměstnanec je zaměstnaný na dobu určitou (1).

### **3.2.1 Organizační struktura**

Organizační struktura je vzhledem k počtu zaměstnanců poměrně rozsáhlá a je graficky znázorněná v následujícím obrázku. Ve vedení společnosti stojí tři jednatelé. Každý jednatel jedná za společnost samostatně. Jednatelé jsou zároveň společníci společnosti. Jeden z jednatelů je ve společnosti zaměstnán a vykonává funkci výkonného ředitele společnosti. Nejvíce zaměstnanců se nachází na úseku výroby, kde pod vedením výrobního ředitele pracuje 10 stavbyvedoucích, 9 řidičů, 6 zámečníků a 4 vedoucí stavebních skupin. Vedoucí skupin vedou 13 stavebních dělníků, 3 tesaře a 14 zedníků. Zaměstnanců s druhem práce zedník má zaměstnavatel nedostatek. Dále jsou u zaměstnavatele zaměstnání 4 technici přípravy, 2 účetní, 4 zaměstnanci prodejny stavebnin a 2 projektanti. Přes léto, kdy má zaměstnavatel více zakázek, zaměstnává na zednické a stavební práce zpravidla 3 další zaměstnance na základě dohody o provedení práce (1), (26).



**Obrázek č. 1 Organizační struktura zaměstnavatele**  
(Zdroj: (26))

### 3.2.2 Zedník

Zedník představuje ve stavební společnosti velice důležitého zaměstnance. Pracuje na stavbách pod dohledem stavbyvedoucího. Jeho přímým nadřízeným je vedoucí stavební skupiny. Ve skupině spolupracuje zedník s tesaři, stavebními dělníky a ostatními zedníky. Zaměstnavatel má tyto zaměstnance rozděleny celkem do 6 tzv. stavebních skupin, které si stavbyvedoucí podle potřeby rozděluje a přesouvají na potřebné stavby. Hlavní činností zedníka je příprava a úprava stavebních materiálů, betonování základů, výstavba a měření zdí, umístění izolací a další stavební práce (1), (26).

**Pracovní doba** zedníků je rozvržena do pětidenního pracovního týdne. Zedníci pracují od pondělí do pátku, 8 hodin denně. Pracovní dobu mají zaměstnavatelem stanovenou pevně. Začátek pracovní doby je v 6.00 hod. a konec ve 14.30 hod. Během pracovní doby mají jednu třicetiminutovou přestávku na oběd. Vzhledem k nedostatku zaměstnanců vykonávají zedníci práci přesčas v rozsahu 8 až 10 hodin měsíčně. Práci vykonanou přesčas si mohou nechat proplatit. V tomto případě mají nárok na příplatek za práci přesčas. Nebo se mohou se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí náhradního volna.

Zaměstnanci využívají obě tyto možnosti dle svých aktuálních preferencí a možností zaměstnavatele náhradní volno poskytnout (27).

### **Odměňování zedníka**

Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. patří zedník do **3. skupiny prací**. Výše zaručené mzdy pro tuto skupinu je pro rok 2020 stanovena na 17 800 Kč měsíčně, respektive 106,40 Kč/hod. Pro rok 2021 je to pak 18 500 Kč měsíčně, respektive 110,30 Kč/hod (28). Zedník je odměňován časovou mzdou na základě odpracovaných hodin. **Hodinová mzdová sazba** je mzdovým výměrem stanovena na 150 Kč. Zaměstnavatel tak splňuje nařízení vlády o zaručené mzdě. Za **práci přesčas** zaměstnanci náleží příspěvek ve výši 25 % průměrného výdělku, který je v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Pohyblivou složku mzdy tvoří **prémie**. Ty se pohybují v rozmezí 5 až 15 % z násobku fondu pracovní doby za daný měsíc a hodinové mzdové sazby. Výši prémie určuje stavbyvedoucí a odvíjí se od typu stavby a od provedené práce na stavbě daný měsíc. Zedníci mají stejně jako všichni ostatní zaměstnanci nárok na **stravenky** v hodnotě 100 Kč za každý den, kdy odpracovali alespoň tři hodiny (29).

Zaměstnanci, kteří nemají přístup k sociálnímu zařízení, mezi které zedníci patří, mají jednou za čtvrt roku nárok na **příspěvek na osobní ochranné pracovní prostředky**. Jedná se o poukázku Edenred Čistý v hodnotě 100 Kč. Tato poukázka má zaměstnancům sloužit především k nákupu mycích a čistících prostředků. Celkem tedy jeden zaměstnanec dostane ročně příspěvky v **hodnotě 400 Kč**. Náklad na tyto poukázky je pro zaměstnavatele celý daňově uznatelný (30), (31).

### **3.2.3 Věková struktura zaměstnanců**

V následující tabulce jsou uvedeny počty zaměstnanců zaměstnavatele ABC, s. r. o. v kategoriích podle věku. Z tabulky i grafu (vizte níže) vyplývá, že průměrný věk zaměstnanců zaměstnavatele roste, což je způsobeno z velké části tím, že zaměstnanci jsou zde zaměstnáni delší dobu a stárnou zde. Téměř polovina zaměstnanců je ve věku 41–50 let, další velkou část pak tvoří zaměstnanci ve věku nad 51 let, 28 % zaměstnanců je ve věku do 40 let (26).

Jako výhody starších zaměstnanců zaměstnavatel uvádí především zkušenosti v oboru a důvěryhodnost (pokud u zaměstnavatele už pracují několik let). Nevýhodou může být méně energie, častější pracovní neschopnost nebo vyšší mzdové požadavky.

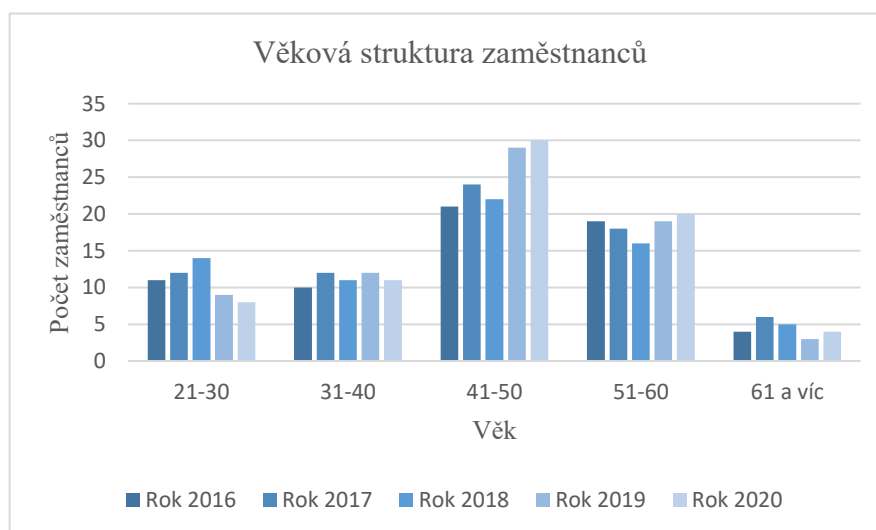
Výhodou mladých zaměstnanců je větší množství energie a nižší mzdové požadavky. Nevýhodou je pak nezkušenost, nedůvěryhodnost a nestabilita (1).

**Tabulka č. 4 Věková struktura a počet zaměstnanců**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (26))

Věk	Rok				
	2016	2017	2018	2019	2020
21–30	11	12	14	9	8
31–40	10	12	11	12	11
41–50	21	24	22	29	30
51–60	19	18	16	19	20
61 a víc	4	6	5	3	4
<b>Celkem</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>72</b>	<b>73</b>

Bylo by vhodné, aby se zaměstnavatel do budoucna zaměřil na přijímání mladších zaměstnanců. Jak tyto zaměstnance k zaměstnavateli přilákat bude dále rozebráno v návrhové části.



**Graf č. 1 Věková struktura zaměstnanců**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (29))

### **3.3 Proces přijímání nových zaměstnanců**

Proces přijímání nových zaměstnanců je **demonstrován na druhu práce zedník**, kterých má zaměstnavatel nedostatek. Pokud zaměstnavatel hledá zaměstnance pro jiný druh práce, liší se jak jeho požadavky, tak náklady související s přijetím nového zaměstnance (1).

#### **Inzerce volných pracovních míst**

Volná pracovní místa jsou prezentována na internetových stránkách podnikatele a na Úřadu práce. V inzerátu je uvedeno minimální množství informací, a to pouze druh práce a kontaktní údaj. Absence podrobnějších informací může potenciální zájemce o práci odradit, nebo se o volném pracovním místě nemusí vůbec dozvědět, protože zaměstnavatel nevyužívá žádné pracovní portály (1). V minulosti využil zaměstnavatel k hledání nového zaměstnance i personální agenturu. S touto službou však nebyl příliš spokojený, proto již služby agentury vícekrát nevyužil (30). Návrhy na zlepšení inzerce budou podrobně rozebrány v návrhové části.

#### **Požadavky na zaměstnance**

Mezi hlavní požadavky zaměstnavatele patří dokončené středoškolské vzdělání v oboru zedník zakončené výučním listem a řidičský průkaz skupiny B. Důležitý je také dobrý zdravotní stav. Dále zaměstnavatel požaduje dochvilnost, pracovitost a schopnost pracovat v týmu (29).

#### **Pohovor a nástup do práce**

Pokud uchazeč o práci splňuje požadavky zaměstnavatele, je pozvaný na osobní pohovor k řediteli. Jestliže se uchazeč se zaměstnavatelem dohodne na vzniku pracovního poměru, podepisují pracovní smlouvu zpravidla na dobu určitou a dnem nástupu do práce začíná zaměstnanci běžet tříměsíční zkušební doba. Po nástupu do práce probíhá povinné školení BOZP a PO. Proškolení zedníka provádí stavbyvedoucí, ke kterému je zaměstnanec přiřazen (29).

#### **Náklady na nového zaměstnance**

Při přijetí nového zaměstnance vznikají zaměstnavateli specifické náklady. Zaměstnavatel je povinen před vznikem pracovního poměru zajistit budoucímu zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku. Po uplynutí zkušební doby má zaměstnanec

nárok na dva kusy pracovních kalhot a pracovní boty, které mu poskytne zaměstnavatel. Během zkušební doby si pracovní oblečení a obuv zajišťuje zaměstnanec sám. Po celou dobu zaměstnání má zaměstnanec k dispozici ochranné pracovní pomůcky, jako je ochranná přilba a pracovní rukavice. Pokud to vyžaduje druh práce, platí zaměstnavatel zaměstnanci také školení. Vstupní školení BOZP a PO provádí zaměstnavatel pomocí svých vedoucích zaměstnanců a nevznikají mu tak žádné externí náklady (29).

**Tabulka č. 5 Náklady při přijetí zaměstnance**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (29))

<b>Náklad</b>	<b>Kdy vzniká</b>	<b>Cena</b>
Vstupní lékařská prohlídka	před vznikem PP	500 Kč
Pracovní oděv, obuv	po uplynutí zkušební doby	3 500 Kč
Školení BOZP a PO	při nástupu do práce	0 Kč
Celkem	x	4000 Kč

### **3.4 Obsah pracovní smlouvy zedníka**

Pracovní smlouvy vyhotovuje zaměstnavatel písemně v souladu se zákoníkem práce. V úvodu je vymezen druh práce. Dále je zde definováno pravidelné pracoviště, kterým je sídlo zaměstnavatele. Místem výkonu práce je území České republiky. V pracovní smlouvě je sjednáno, zda se pracovní poměr uzavírá na dobu určitou, či neurčitou. Ve většině případů zaměstnavatel dává novému zaměstnanci pracovní smlouvu na dobu určitou v délce trvání 6 až 9 měsíců. Je zde stanovena zkušební doba, a to v délce 3 měsíců. Rozsah pracovní doby je 40 hodin týdně. Pracovní doba je rovnoměrně rozvržena do pětidenního pracovního týdne. Ve smlouvě není stanovena výše odměny, tu zaměstnavatel stanovuje samostatným mzdovým výměrem. Mzda je splatná 15. den po uplynutí měsíce, v němž byla práce vykonána. Zaměstnavatel ji zaměstnanci vyplácí hotově ve svém sídle, na přání zaměstnance mu mzdu posílá na bankovní účet. Zaměstnanec má nárok na dovolenou v délce 4 týdnů v kalendářním roce. Výpovědní doba pro skončení pracovního poměru se řídí §51 zákoníku práce (27).

### 3.5 Zaměstnanecké výhody a jejich daňová uznatelnost

Všem zaměstnancům, zaměstnaným na pracovní poměr, poskytuje zaměstnavatel stravenky v hodnotě 100 Kč. Zaměstnavatel hradí 55 % hodnoty stravenky. Zbýlých 45 % hradí zaměstnanec. Zaměstnavatel mu příslušnou částku strhává měsíčně ze mzdy. Stravenky zaměstnavatel nakupuje pravidelně každý měsíc od dodavatele Edenred v počtu podle podkladů od mzdové účetní. Následně vydá stravenky zaměstnancům (1), (30).

Při výpočtu výdeje stravenek do spotřeby (v tabulce vizte níže) bylo počítáno se 73 zaměstnanci a 20 pracovními dny v měsíci, které všichni zaměstnanci odpracovali. Skutečné náklady na stravenky jsou nižší z důvodů čerpání dovolené a pracovní neschopnosti, kdy zaměstnanci na stravenky nevzniká nárok.

**Tabulka č. 6 Účtování o stravenkách**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (1))

Doklad	Text	Částka	Účtování
PFA	Nákup stravenek 1 460 ks po 100 Kč	146 000 Kč	213/321
VBU	Úhrada faktury z bankovního účtu	146 000 Kč	321/221
ID	Výdej stravenek do spotřeby (1460 ks)	146 000 Kč	-
	- 55 % hradí zaměstnavatel	80 300 Kč	527/213
	- 45 % hradí zaměstnanec	65 700 Kč	335/213
ZVL	Úhrada pohledávky srážkou ze mzdy	65 700 Kč	331/335

Zaměstnavatel splňuje podmínky zmíněné v kapitole 2.8 a veškeré náklady, spojené se stravenkami, pro něj představují daňové uznatelný náklad.

Daňově uznatelné náklady na stravenky v letech:

- **2018:** 616 990 Kč (celkem vydaná do spotřeby 11 218 ks stravenek);
- **2019:** 693 000 Kč (celkem vydaná do spotřeby 12 600 ks stravenek);
- **2020:** 701 030 Kč (celkem vydaná do spotřeby 12 746 ks stravenek) (32), (30).



Žádné další benefity zaměstnavatel svým zaměstnancům neposkytuje. Možnosti zaměstnaneckých výhod a jejich daňová uznatelnost budou podrobně rozebrány v návrhové části.

### 3.6 Odměňování zaměstnanců

V následující části bude podrobně popsán způsob výpočtu mezd zaměstnanců zaměstnavatele ABC a jejich zaúčtování. Následně budou uvedeny celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance a jejich vývoj v čase. Účetnictví i mzdovou agendu vede zaměstnavatel v programu INFOpower. V tomto programu jsou také sestavovány rozpočty (30).

#### 3.6.1 Výpočet a zaúčtování mzdy

Postup výpočtu čisté mzdy zaměstnanců bude demonstrován na zaměstnanci s druhem práce zedník. Způsob výpočtu i účtování mezd je u všech zaměstnanců stejný, liší se pouze jednotlivé hodinové sazby ve mzdě a výše prémie (29). Mzda bude vypočítána jednak způsobem platným k 31. 12. 2020, a poté bude uvedený výpočet mzdy od 1. 1. 2021 včetně vyšší slevy na poplatníka.

Pro výpočet mzdy v následující tabulce je fond pracovní doby 20 pracovních dní (160 hodin), hodinová mzdová sazba je 150 Kč, výše prémie je stanovena na 10 %, což je průměrná hodnota výše prémie, které zaměstnavatel poskytuje, zaměstnanec odpracoval 8 hodin práce přesčas a průměrný hodinový výdělek je 170 Kč. Zaměstnanec má podepsané prohlášení poplatník daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a uplatňuje daňové zvýhodnění na 1 dítě.

**Tabulka č. 7 Výpočet mzdy zedníka do 31. 12. 2020**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (29))

Text	Výpočet	Částka	Účtování
Základní mzda	150 Kč x 168 h	25 200 Kč	-
Příplatek za práci přesčas	(170 Kč x 0,25) x 8 h	340 Kč	-
Prémie	(150 Kč x 160 h) x 0,10	2 400 Kč	-
<b>Hrubá mzda</b>	<b>25 200 + 340 + 2400</b>	<b>27 940 Kč</b>	521/331

Sociální pojištění zaměstnavatel	27 940 Kč x 0,248	6 930 Kč	524/336.1
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	27 940 Kč x 0,09	2 515 Kč	524/336.2
<b>Superhrubá mzda (zaokr.)</b>	<b>27 940 + 6 930 + 2 515</b>	<b>37 400 Kč</b>	-
Daň z příjmu 15 %	37 400 x 0,15	5 610 Kč	-
Sleva na poplatníka v roce 2020	-	2 070 Kč	-
Daň po slevě	5 610 – 2 070	3 540 Kč	-
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	-	1 267 Kč	-
Konečná daň	3 540 - 1 267	2 273 Kč	331/342
Sociální pojištění zaměstnanec	27 940 x 0,065	1 817 Kč	331/336.1
Zdravotní pojištění zaměstnanec	27 940 x 0,045	1 258 Kč	331/336.2
<b>Čistá mzda k výplatě</b>	<b>HM – 2273-1817-1258</b>	<b>22 592 Kč</b>	331/221
<b>Náklady na 1 zedníka</b>	<b>HM + 6 930 + 2 515</b>	<b>37 385 Kč</b>	-

Základní mzda zedníka je tvořena hodinovou mzdou, která se násobí počtem všech odpracovaných hodin v daném měsíci. Příplatek za práci přesčas ve výši 25 % je počítán z přesčasových hodin a z částky hodinového průměrného výdělku. Prémie spočítáme jako násobek stanovené výše prémie, měsíčního fondu pracovní doby a hodinové odměny za práci. Hrubá mzda je tvořena základní mzdou, příplatky a prémie. Čistá mzda zaměstnance se rovná hrubé mzdě snížené o sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnanci. Náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance spočítáme jako součet hrubé mzdy a sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnavatelem.

Účty pro účtování zaměstnavatel používá stejné, jako jsou uvedeny v teoretické části. Analyticky rozlišuje účty sociálního a zdravotního pojištění (30).

V následující tabulce je uveden výpočet mzdy platný od roku 2021.

**Tabulka č. 8 Výpočet mzdy zedníka od 1. 1. 2021**

(zdroj: vlastní zpracování dle (29))

Text	Výpočet	Částka	Účtování
Základní mzda	150 Kč x 168 h	25 200 Kč	-
Příplatek za práci přesčas	(170 Kč x 0,25) x 8 h	340 Kč	-
Prémie	(150 Kč x 160 h) x 0,10	2 400 Kč	-
<b>Hrubá mzda</b>	<b>25 200 + 340 + 2400</b>	<b>27 940 Kč</b>	521/331
Sociální pojištění zaměstnavatel	27 940 Kč x 0,248	6 930 Kč	524/336.1
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	27 940 Kč x 0,09	2 515 Kč	524/336.2
<b>Základ daně (zaokr. HM)</b>	-	<b>28 000 Kč</b>	-
Daň z příjmu 15 %	28 000 x 0,15	4 200 Kč	-
Sleva na poplatníka v roce 2021	-	2 320 Kč	-
Daň po slevě	4 200 - 2 320	1 880 Kč	-
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	-	1 267 Kč	-
Konečná daň	1 880 - 1 267	613 Kč	331/342
Sociální pojištění zaměstnanec	27 940 x 0,065	1 817 Kč	331/336.1
Zdravotní pojištění zaměstnanec	27 940 x 0,045	1 258 Kč	331/336.2
<b>Čistá mzda k výplatě</b>	<b>HM - daň - SP - ZP</b>	<b>24 252 Kč</b>	331/221
<b>Náklady na 1 zedníka</b>	<b>HM + 6 930 + 2 515</b>	<b>37 385 Kč</b>	-

Mzda se od roku 2021 liší ve výpočtu zálohy na daň z příjmu. Změnou základu daně vychází zaměstnanci mzda v roce 2021 ve výši 24 525 Kč. Oproti mzdě z roku 2020, která byla ve výši 22 529 Kč, dochází ke zvýšení čisté mzdy o 1 723 Kč. Náklady zaměstnavatele zůstávají stejné, stejně tak výše sociálního a zdravotního pojištění.

### 3.6.2 Celkové osobní náklady zaměstnavatele

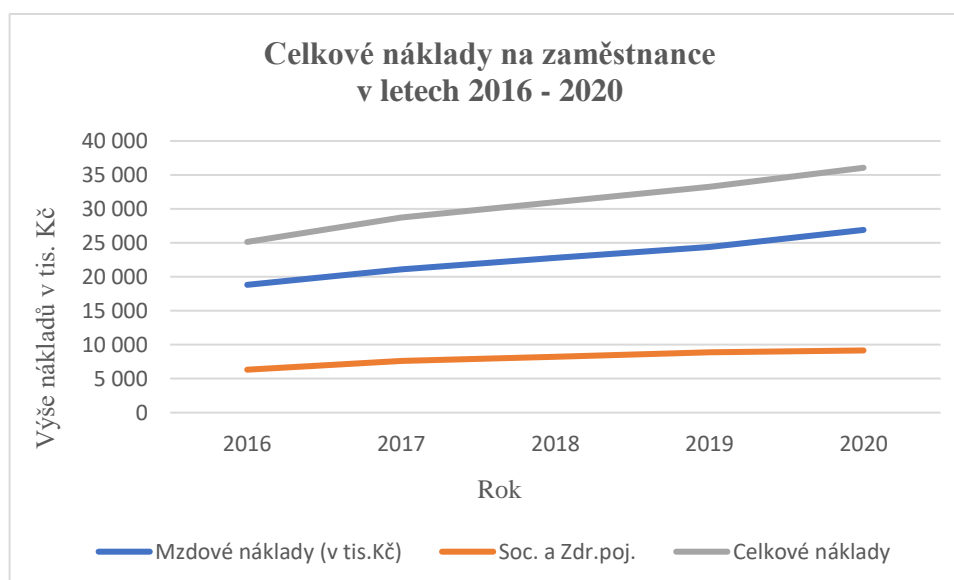
Velkou část nákladů zaměstnavatele tvoří mzdové náklady, které se rovnají hrubým mzdám a v účetnictví jsou zaznamenány na účtu 521. Další část osobních nákladů tvoří náklady na sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel sleduje na účtu 524. Oba tyto náklady jsou daňově uznatelné a tvoří celkové náklady na zaměstnance. Přestože se počet zaměstnanců v letech 2016–2020 zásadně neměnil, náklady mírně rostou (32). Údaje v následující tabulce jsou uvedeny v tisících Kč.

**Tabulka č. 9 Celkové náklady na zaměstnance**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (32))

Rok	Mzdové náklady	SZP	Celkové náklady
2016	18 817	6 320	25 137
2017	21 098	7 624	28 722
2018	22 768	8 214	30 982
2019	24 389	8 874	33 263
2020	26 899	9 152	36 051

V následujícím grafu lze vývoj nákladů vidět přehledně v čase.



**Graf č. 2 Celkové náklady na zaměstnance v letech 2016–2020**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (32))

### 3.7 Ostatní náklady související se zaměstnanci

Zaměstnavateli vznikají kromě osobních nákladů ještě další náklady související se zaměstnanci. Jednou za rok probíhá proškolení všech zaměstnanců na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a požární ochranu. Toto roční přeškolení dělá zaměstnavateli externí školitel. Školení BOZP a PO stojí dohromady 180 Kč za jednoho zaměstnance. Za všech 73 zaměstnanců zaměstnavatel hradí ročně 13 140 Kč. Zaměstnancům, kteří mají profesní způsobilost řidičů, hradí zaměstnavatel profesní přezkoušení v hodnotě 1 200 Kč za jednoho řidiče. Všem zaměstnancům s řidičským oprávněním skupiny B hradí zaměstnavatel ročně referenční školení. Toto školení provádí autoškola a za jednu osobu hradí 80 Kč. Pravidelné přeškolení hradí zaměstnavatel také zaměstnancům, kteří mají jeřábnický, svářečský nebo vazačský průkaz (30).

### 3.8 Ekonomické zhodnocení vybraných tržeb a nákladů zaměstnavatele

V následující tabulce je zobrazený vývoj vybraných nákladů a výnosů v letech 2018 až 2020. V těchto letech měl již zaměstnavatel vlastní podnikovou prodejnu a vykazuje od té doby tržby za prodej zboží. Údaje v následující tabulce jsou uvedeny v tisících Kč.

**Tabulka č. 10 Vývoj nákladů a výnosů v letech 2018–2020**  
(Zdroj: Vlastní zpracování dle (32))

<b>Položka</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Tržby z prodeje služeb	252 968	320 622	343 017
Tržby za prodej zboží	29 089	17 876	14 666
Výkonová spotřeba	217 939	266 828	288 471
Mzdové náklady	22 768	24 389	26 899
Náklady na SZP	7 597	8 181	9 152

Z hodnot lze vyčíst, že zaměstnavateli se ekonomicky daří. Jeho celkové tržby rostou. Vzrostly však pouze tržby z prodeje služeb. Tržby z prodeje zboží poklesly, což je do značné míry způsobené tím, že prodejna se zbožím musela být z důvodů vládních

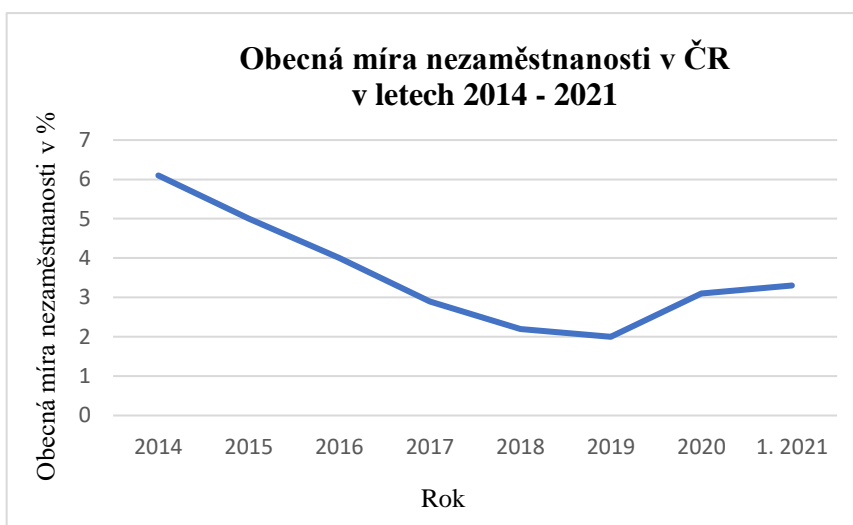
nařízení část roku 2020 uzavřena. Náklady na mzdy a sociální a zdravotní pojištění rostly, což odpovídá zvýšení počtu zaměstnanců.

### 3.9 Zhodnocení situace na trhu práce

V této části je nastíněna aktuální situace na trhu práce, jak se vyvíjí nezaměstnanost a jaká je její výše k 28. 2. 2021. Následně jsou uvedeny průměrné mzdy v ČR a porovnána konkurence schopnost mezd zaměstnavatele ABC, s. r. o. s těmito průměry.

#### Vývoj nezaměstnanosti

Z grafu (vizte níže) můžeme vyčíst, že i přes stále probíhající koronavirovou krizi je nezaměstnanost v České republice na nízkých hodnotách. Obecná míra nezaměstnanosti za 4. čtvrtletí roku 2020 byla 3,1 %. K 31. 1. 2021 nezaměstnanost vzrostla o 0,2 p. b. na 3,3 %. Jedná se o první nárůst nezaměstnanosti od roku 2014, kdy se nezaměstnanost pohybovala nad 6 %. Na Vysočině, kde se zaměstnavatel nachází, dosahuje nezaměstnanost ke konci února roku 2021 hodnoty 3,52 % (33). Rostoucí míra nezaměstnanosti pro zaměstnavatele znamená větší pravděpodobnost obsazení volných pracovních míst.



**Graf č. 3 Vývoj nezaměstnanosti v ČR**  
(Zdroj: Vlastní zpracování dle (33))

#### Srovnání mezd

Průměrná hrubá měsíční mzda zedníka v ČR za 1. pololetí roku 2020 je 24 531 Kč měsíčně (142 Kč/hod). Z toho tvoří 11,9 % odměny a 2,5 % příplatky. Tito zaměstnanci mají měsíčně průměrně 3,6 hodin přesčasů (34).

**Tabulka č. 11 Srovnání mezd zedníků ve společnosti ABC s průměrem v ČR**  
(Zdroj: Vlastní zpracování dle (34))

<b>Položka</b>	<b>Průměr v ČR</b>	<b>Zedníci ABC</b>	<b>Rozdíl</b>
Hrubá mzda	24 531 Kč	27 940 Kč	+ 13,89 %
Podíl odměn/prémii na HM	11,90 %	10,00 %	- 1,9 p. b.
Podíl příplatků na HM	2,50 %	1,52 %	- 0,98 p. b.
Průměrná měsíční práce přesčas	3,6 hodin	9 hodin	+ 5,4 hodin

Zedníci zaměstnavatele ABC, s. r. o. mají v porovnání s celorepublikovým průměrem o 13,89 %, respektive o 3 409 Kč vyšší hrubé mzdy. Naopak podíl prémie a příplatků na hrubé mzdě je oproti průměru nižší, což znamená, že vyšší hrubá mzda zedníků zaměstnavatele ABC je způsobena vyšší základní mzdou. Zaměstnanci zkoumaného zaměstnavatele mají o 5,4 hodin více přesčasů, což je zapříčiněno nedostatkem zedníků u zaměstnavatele ABC.

### **3.10 Shrnutí**

V analytické části byl představen zaměstnavatel, jeho předmět podnikání a organizační struktura. Z organizační struktury jsou zde zvláště charakterizováni zaměstnanci s druhem práce zedník. Podrobný popis zahrnuje jejich pracovní činnost, pracovní dobu a způsob, jakým jsou odměňováni. Dále je v kapitole definován proces přijímání nových zaměstnanců od inzerce, přes pracovní pohovor, pracovní smlouvu až po nástup do zaměstnání. Pozornost při zpracovávání celé analytické části byla zaměřena především na zedníky z důvodů toho, že jich má zaměstnavatel nedostatek a návrhová část se tak bude týkat především těchto zaměstnanců. Dále je zde zmíněný jediný benefit, který zaměstnavatel poskytuje, a to stravenky a jejich daňová uznatelnost. V závěru je popsán postup výpočtu a účtování čisté mzdy zedníka. Jsou zde uvedeny celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance a jejich vývoj v posledních třech letech. Kapitola je zakončena ekonomickým zhodnocením zaměstnavatele a stručným zhodnocením aktuální situace na trhu práce.

## 4. VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Poslední část této práce se zabývá vlastními návrhy na zlepšení nedostatků u zaměstnavatele ABC, s. r. o. zjištěných v analytické části. Zaměřuje se především na získání nových zaměstnanců s druhem práce zedník. Se získáním nových zaměstnanců v první řadě souvisí návrh na zlepšení inzerce volných pracovních míst. Dále jsou rozebrány možnosti doplnění stavu zaměstnanců s přijetím nových zaměstnanců pouze na pracovní poměr a přijetím zaměstnanců na pracovní poměr doplněným o dvě dohody o provedení práce. V tabulkách jsou propočítány mzdové a osobní náklady na přijetí zaměstnanců. Obě varianty jsou porovnány jak z hlediska nákladů, tak z hlediska dalších výhod a nevýhod. Poslední návrh obsahuje novou strukturu benefitů pro zaměstnance tak, aby si zaměstnavatel udržel stávající zaměstnance a zároveň by lepšími zaměstnaneckými výhodami mohl přilákat nové uchazeče o práci. V závěru kapitoly je zpětná vazba zaměstnavatele na tyto konkrétní návrhy a celkové shrnutí všech návrhů.

### 4.1 Inzerce a způsob prezentování volných pracovních míst

Způsob, jakým zaměstnavatel inzeruje volná pracovní místa, je podrobně popsán v kapitole 3.3. Současná inzerce je velice jednoduchá a stručná. Zaměstnavatel by měl nabídku práce formulovat konkrétněji tak, aby uchazečům o zaměstnání umožnil posoudit, zda jsou vhodnými kandidáty a zda jim budou vyhovovat pracovní podmínky zaměstnavatele (14). V následujících bodech se zaměříme na zlepšení obsahu inzerátu a na způsob jeho publikování.

#### Formulace nabídky

Kromě druhu práce, který zaměstnavatel v inzerátu uvádí, je nezbytné uvést i další informace. Zaměstnavatel by mohl napsat příklady činností, které zedníci běžně v práci vykonávají tak, aby si uchazeč dokázal představit, co konkrétně tato práce obnáší. Chybět by neměly **nezbytné požadavky** zaměstnavatele na zaměstnance, tedy dosažené vzdělání a řídicí průkaz. Dále je vhodné v inzerátu uvést další **žádoucí požadavky**, mezi které patří praxe v oboru a zaslání životopisu. Tyto informace jsou pro zájemce důležité, aby věděli, zda jsou vhodným kandidátem. Uchazeče o práci zajímá také, jakou odměnu jim



zaměstnavatel za práci nabízí. Nakonec zaměstnavatel vhodně uvádí kontaktní údaje, přes které může uchazeč v případě zájmu zaměstnavatele kontaktovat (14), (29).

**Vzor, jak by mohl inzerát vypadat:** Zaměstnavatel ABC přijme do svého kolektivu zedníky na pracovní poměr. Vaší náplní práce bude příprava stavebních materiálů, výstavba a stavění zdí, umístování izolací a další. Vhodným kandidátem jste, pokud máte ukončené středoškolské vzdělání s výučním listem v oboru zedník a jste držiteli řidičského průkazu skupiny B. Výhodou pro Vás je praxe v oboru. Nabízíme Vám práci v jednosměnném provozu s pracovní dobou rovnoměrně rozvrženou od pondělí do pátku. Odměnou pro Vás bude nadprůměrná mzda v oboru, stravenky v hodnotě 100 Kč, příspěvek na mycí a čisticí prostředky a 4 týdny dovolené. V případě zájmu nás kontaktujte telefonicky na uvedené telefonní číslo nebo e-mailem.

### **Zveřejnění nabídky**

Cílem při zveřejnění volného pracovního místa je, aby se nabídka dostala k co největšímu množství možných kandidátů tak, aby měl zaměstnavatel co největší šanci najít vhodného zaměstnance. Vhodné by bylo zveřejnit inzeráty, kromě vlastních webových stránek a Úřadu práce, i na různých **pracovních portálech**, případně na sociálních sítích (14). Jednorázová inzerce na pracovním portálu Jobs.cz stojí 6 900 Kč bez DPH (35). Standardní inzerce na portálu Práce.cz stojí 3 900 Kč bez DPH (36). Tento inzerát je zobrazen 30 dní a každý týden je přesunut mezi nejnovější nabídky. Pokud by si zaměstnavatel založil některou ze sociálních sítí, například facebook, kromě inzerce pracovních míst zdarma by také získal prostor pro prezentování svých výrobků, zboží a služeb. Na sociálních sítích jsou přímo skupiny zaměřené na hledání práce. Některé tyto skupiny na Vysočině mají více jak 13 000 členů (37). Další možností je inzerce v regionálním tisku. Horácké noviny, které patří mezi trojici nejsilnějších regionálních periodik v ČR a jsou rozšířené po celé Vysočině, nabízí inzerci od 2 367 Kč bez DPH. Inzerce o velikosti 1/16 strany se poté nachází na inzertní straně a je součástí 17 000 výtisků, které jsou každý týden vytištěny (38).

## **4.2 Přijetí nových zaměstnanců**

Tato část se zabývá návrhy na vyřešení nedostatku zaměstnanců s druhem práce zedník. Zaměstnavatel by rád přijal 3 nové zedníky na pracovní poměr tak, aby stávající zedníci

nemuseli pracovat přesčas a zároveň se zvýšila výrobní kapacita podniku (30). Návrh je rozdělen do dvou částí. V první části se počítá pouze s přijetím zaměstnanců na pracovní poměr. V druhé části je jeden pracovní poměr nahrazený dvěma dohodami o provedení práce. O zpracování návrhu, který by obsahoval dohodu o pracovní činnosti, zaměstnavatel nemá zájem. Na základě dohod mimo pracovní poměr u něj byli vždy zaměstnaní zaměstnanci, pro které je DPP výhodnější a je přesvědčen, že to tak bude i do budoucna. Níže bude podrobně rozebráno, jak se změní čisté příjmy zaměstnanců, kteří již nebudou pracovat přesčas, a jak se změní mzdové náklady zaměstnavatele, který bude zaměstnávat více zaměstnanců.

Celkové čisté příjmy zaměstnanců na pracovní poměr jsou počítány podle legislativy platné od 1. 1. 2021. Vypočítané náklady zaměstnavatele jsou pouze orientační, protože v nich není počítáno s dovolenou ani pracovní neschopností.

#### 4.2.1 Přijetí tří zaměstnanců na pracovní poměr

První varianta počítá s tím, že zaměstnavatel přijme 3 nové zedníky na pracovní poměr. Při přijetí tří zaměstnanců na pracovní poměr je třeba počítat s tím, že zaměstnavatel bude muset třikrát uhradit náklady související s přijetím nového zaměstnance, vizte Tabulka č. 5. V tomto případě jsou tyto náklady celkem **12 000 Kč**. Účtování a výpočet mzdy zůstane stejný. Změní se pouze to, že zaměstnanci už nebudou pracovat přesčas, takže z hrubé mzdy ubudou příplatky za práci přesčas. Výše prémie zůstává stejná, protože přesčasové hodiny na jejich výši neměly vliv. V tabulce níže je, stejně jako v celé práci, počítáno s 20 pracovními dny.

**Tabulka č. 12 Náklady na 1 zaměstnance, který nebude vykazovat práci přesčas**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Tabulka č. 7)

Text	Výpočet	Částka
Základní mzda	150 Kč x 160 h	24 000 Kč
Prémie	(150 Kč x 160 h) x 0,10	2 400 Kč
<b>Hrubá mzda</b>	<b>24 000 + 2 400</b>	<b>26 400 Kč</b>
Sociální pojištění zaměstnavatel	26 400 Kč x 0,248	6 548 Kč

Zdravotní pojištění zaměstnavatel	26 400 Kč x 0,09	2 376 Kč
<b>Základ daně</b>	-	<b>26 400 Kč</b>
Daň z příjmu 15 %	26 400 x 0,15	3 960 Kč
Sleva na poplatníka	-	2 320 Kč
Daň po slevě	3 960 – 2 320	1 640 Kč
Daňové zvýhodnění na 1 dítě	-	1 267 Kč
Konečná daň	1 640 - 1 267	373 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	26 400 x 0,065	1 716 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec	26 400 x 0,045	1 188 Kč
<b>Čistá mzda k výplatě</b>	<b>HM – 373-1716-1188</b>	<b>23 123 Kč</b>
<b>Náklady na 1 zedníka</b>	<b>HM + 6 548 + 2 376</b>	<b>35 324 Kč</b>

Z tabulky lze vyčíst, že pokud zaměstnanec nebude pracovat přesčas (měsíčně tedy průměrně o 8 hodin méně) jeho čistá měsíční mzda se sníží z 24 252 Kč na 23 123 Kč, tedy o 1 129 Kč. Oproti tomu získá volný čas, který může věnovat rodině a svým zálibám. **Mzdové náklady zaměstnavatele se díky odbourání přesčasů sníží z 37 385 Kč na 35 324 Kč, tedy o 2 061 Kč měsíčně na jednoho zedníka.** Úsporu nákladů pak může použít na úhradu nových zaměstnaneckých benefitů, případně zvážit zvýšení hodinové sazby zaměstnanců.

**Tabulka č. 13 Celková změna měsíčních nákladů na všechny zedníky**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Tabulky č. 7 a Tabulky č. 11)

Počet zedníků	Současný stav = 14	Po aplikování návrhu - 17
Měsíční osobní náklady	14 x 37 385 = <b>523 390 Kč</b>	17 x 35 324 = <b>600 508 Kč</b>

Celkové osobní náklady zaměstnavatele s přijetím tří nových zedníků, kdy žádný zedník nebude pracovat přesčas a zároveň bude zajištěna dostatečná výrobní kapacita podnikatele, vzrostou z 523 390 Kč na 600 508 Kč, zvýší se tedy o 77 118 Kč měsíčně. Zaměstnavatel už nebude platit příspěvky za práci přesčas, díky dostatku zedníků nebude

muset platit za zednické služby žádným externím dodavatelům a zároveň bude mít dostatek zaměstnanců, takže se nestane, že by musel z kapacitních důvodů odmítat nějakou zakázku.

#### **4.2.2 Přijetí dvou zaměstnanců na základě pracovního poměru a dvou zaměstnanců na základě dohod o provedení práce**

Druhou variantu, kterou by zaměstnavatel mohl využít, představuje přijetí dvou zaměstnanců na pracovní poměr a dvou zaměstnanců na dohodu o provedení práce. V první variantě je počítáno s přijetím tří zaměstnanců na pracovní poměr, kteří při 8hodinové směně a 20 pracovních dnech odpracují dohromady 480 hodin měsíčně. Ve druhé variantě by 2 zaměstnanci na pracovní poměr odpracovali dohromady 320 hodin měsíčně. Zbývajících 160 hodin za měsíc by bylo rozděleno mezi zaměstnance zaměstnané na DPP. Zaměstnavatel by měl tedy 16 zedníků na hlavní pracovní poměr a 2 zaměstnance na dohodu o provedení práce. V tomto případě by byly náklady spojené s přijetím nových zedníků v hodnotě **8 000 Kč** (vizte Tabulka č. 5). Náklady spojené s přijetím zaměstnanců na DPP zaměstnavateli nevznikají. Tito zaměstnanci nemusí podstoupit lékařskou prohlídku a pracovní oblečení a obuv si zajišťují sami.

#### **Dohoda o provedení práce**

Jak je zmíněno výše, na základě dohod o provedení práce budou zaměstnaní dva zaměstnanci. Je předpokládáno, že tyto zaměstnanci by byli studenti, případně aktivní důchodci. Vlivem koronavirových opatření odpadla spouště studentů možnost práce na DPP v restauracích, obchodech a službách, kde často pracují. Je proto velice pravděpodobné, že tyto studenti by o práci na DPP měli zájem. 160 hodin, které je nutné, aby zaměstnanci na DPP dohromady odpracovali, by bylo mezi tyto dva zaměstnance rozděleno rovnoměrně. Každý by odpracoval 80 hodin měsíčně. Do práce by chodili 10krát do měsíce na 8hodinové směny, kdy by stejně jako zaměstnance na PP měli během pracovní doby přestávku 30 minut. Jednotlivé dny, kdy půjdou do práce, by jim určil stavbyvedoucí tak, aby byla pokryta potřebná práce. Zaměstnanci na DPP by byli odměňováni na základě hodinové sazby ve výši **120 Kč**. Tato odměna je na Vysočině v současnosti u dohod o provedení práce obvyklá. Nárok na prémie by jim nevznikla. V následující tabulce je počítáno s tím, že zaměstnanci nebudou mít podepsané prohlášení poplatníka.

**Tabulka č. 14 Výpočet odměny z dohody o provedení práce**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 2.3.1)

Text	Výpočet	Částka	Účtování
Základní mzda = hrubá mzda	120 Kč x 80 h	9 600 Kč	521/331
Srážková daň 15 %	9 600 Kč x 0,15	1 440 Kč	-
Sleva na poplatníka	-	2 070 Kč	-
Daň po slevě	1 440 Kč - 2 070 Kč	0 Kč	-
<b>Čistá mzda</b>	9 600 Kč - 0 Kč	9 600 Kč	-

Odměna zaměstnance na DPP je do 10 000 Kč, takže se z ní nemusí odvádět sociální ani zdravotní pojištění. Přestože zaměstnanec nemá podepsané prohlášení poplatníka, jeho výsledná daňová povinnost je 0 Kč a hrubá mzda se tak rovná čisté mzdě. Při zaměstnání dvou zaměstnanců na základě DPP bude mít zaměstnavatel na jejich odměny náklady ve výši 19 200 Kč měsíčně.

**Pracovní poměr**

Na pracovní poměr budou ve druhé variantě zaměstnání pouze dva noví zaměstnanci. Výpočet mzdy a celkových nákladů zaměstnavatele na 1 zaměstnance v pracovním poměru by byl stejný jako v Tabulka č. 12. Hrubá mzda jednoho zedníka by byla opět 26 400 Kč a náklady zaměstnavatele 35 324 Kč. Osobní náklady na 16 zedníků by dosahovaly měsíčně 565 184 Kč.

Celkem by zaměstnavatel za dva zaměstnance zaměstnané na základě DPP (19 200 Kč) a 16 zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru (565 168 Kč) vznikaly měsíční náklady ve výši 584 368 Kč.

**4.2.3 Porovnání variant dle 4.2.1 a 4.2.2**

V následující tabulce jsou uvedené měsíční náklady předchozích dvou variant na všechny zedníky tak, aby bylo možné porovnat, která varianta je pro zaměstnavatele výhodnější z hlediska nákladů.

**Tabulka č. 15 Srovnání nákladů první a druhé varianty**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 4.2.1, 4.2.2)

Náklad	Varianta dle 4.2.1	Varianta dle 4.2.2	
	17 zedníků na PP	16 zedníků na PP	2 zedníci na DPP
Mzdové náklady	26 400 x 17 = <b>448 800 Kč</b>	26 400 x 16 = <b>422 400 Kč</b>	19 200 Kč
SZP zaměstnavatel	(6548+2375) x 17 = <b>151 708 Kč</b>	(6548+2375) x 16 = <b>142 768 Kč</b>	0
Osobní náklady	448 800 + 151 708 = <b>600 508 Kč</b>	565 168 Kč	19 200 Kč
		<b>584 368 Kč</b>	

Velkou **výhodou první varianty** je, že všichni zaměstnanci jsou vázáni pracovní smlouvou, která má delší výpovědní dobu než dohoda o provedení práce, takže zaměstnavatel má jistotu, že kdyby zaměstnanci chtěli ukončit pracovní poměr, má dostatek času na to, aby si našel kvalitní náhradu. **Nevýhodou** je, že má zaměstnavatel vyšší osobní náklady. Zaměstnanci na PP mají ke mzdě nárok také na stravenky, dovolenou a pokud onemocní, tak jim prvních 14 dní pracovní neschopnosti platí náhradu mzdy zaměstnavatel.

**Výhodou druhé varianty** jsou o 16 140 Kč nižší měsíční náklady. Zaměstnanci na DPP nemají nárok na stravenky, placenou dovolenou a v případě pracovní neschopnosti jim zaměstnavatel nevyplácí náhradu mzdy. Poměrně zásadní **nevýhodou** této varianty je limit, který může zaměstnanec u zaměstnavatele na DPP odpracovat, a to pouze 300 hodin ročně. Zaměstnanci by tak u zaměstnavatele mohli na dohodu o provedení práce pracovat jen necelé 4 měsíce. Tato varianta je tak vhodnější pouze k překlenutí dočasného nedostatku zaměstnanců než jako dlouhodobá možnost.

### 4.3 Benefity

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům pouze stravenky, žádný jiný benefit nebo zaměstnaneckou výhodu. Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel si chce udržet stávající zaměstnance, současně má zájem být konkurenceschopný na trhu práce tak, aby měl šanci získávat kvalifikované zaměstnance i v budoucnu. Z tohoto důvodu je nutné

zaměstnancům nabídnout něco, čím je motivuje, aby pro něj pracovali a aby svoji práci odváděli kvalitně a dosahovali tak společně co nejlepších výsledků, které se následně projeví i ve výsledku hospodaření. Benefity jsou ještě více důležité právě nyní, kdy v ČR stále probíhá koronakrize. Spousta zaměstnanců se nyní nedívá pouze na výši mzdy, ale oceňují zaměstnanecké výhody jako například homeoffice, příspěvky na zdravotní péči a sick days. V následujících odstavcích budou představeny návrhy na benefity, které budou pro zaměstnavatele daňově uznatelné a přinesou mu daňovou úsporu a zároveň zajistí zaměstnancům vyšší příjem a přispějí k psychickému i fyzickému zdraví zaměstnanců.

### **4.3.1 Stravenky a stravenkový paušál**

**Stravenky** jsou jedny z nejběžnějších zaměstnaneckých benefitů (31). Na straně podnikatele se jedná o náklad, který mu snižuje základ daně. Stravenky jsou osvobozeny od daně z příjmu a neodvádí se z nich sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnance představují stravenky zvýšení kupní síly. Zvýšení hodnoty stravenky je tak pro zaměstnavatele i zaměstnance výhodnější než zvýšení mzdy (vizte 2.5.4 a 2.8).

Aktuálně poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům stravenky v hodnotě 100 Kč, jak je uvedeno v kapitole 3.5. Zaměstnavatel by ovšem mohl zaměstnancům poskytovat stravenky ve vyšší hodnotě, a přitom mít celý náklad na stravenky stále daňově uznatelný. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravné na pracovní cesty v době trvání 5-12 hodin ve výši 91 Kč (30). Z této částky si může zaměstnavatel uplatnit jako daňově uznatelný náklad maximálně 70 %, tedy **63,70 Kč**. Současně je daňovým nákladem maximálně 55 % hodnoty stravenky. Pro zaměstnavatele je tak v roce 2021 nejvýhodnější stravenka v hodnotě **115 Kč**. Z této hodnoty si může uplatnit 63,25 Kč jako daňově uznatelný náklad. Zbylých 45 % by hradil zaměstnanec, tedy 51,75 Kč/kus by zaměstnavatel strhával zaměstnanci ze mzdy. Porovnání změny celkových příjmů zaměstnance za měsíc je uveden v následující tabulce. Při výpočtu je použita čistá mzda, vizte výpočet 3.6.1., a je počítáno s 20 ks stravenek za měsíc.

Porovnání změny celkových měsíčních nákladů zaměstnavatele na zaměstnance spojených se změnou hodnoty stravenky o 15 Kč je vyobrazen v tabulce, vizte níže.

**Tabulka č. 16 Porovnání měsíčních nákladů zaměstnavatele na 1 zedníka při změně hodnoty stravenek**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Tabulka č. 7 a kapitoly 4.3.1)

<b>Náklady zaměstnavatele</b>	<b>Stravenky 100 Kč</b>	<b>Stravenky 115 Kč</b>
Osobní náklady (HM + SZP)	37 385 Kč	37 385 Kč
Stravenky 55 %	+ 1 100 Kč	+ 1 320 Kč
<b>Celkové náklady na zaměstnance</b>	<b>38 485 Kč</b>	<b>38 705 Kč</b>

Náklady na jednoho zaměstnance se zvýší o 220 Kč za měsíc, respektive o 2 640 Kč za rok. Náklady na všechny zaměstnance vzrostou měsíčně o 16 060 Kč, celkově by při hodnotě stravenek 115 Kč vzrostly podnikateli náklady o **192 720 Kč** za rok. Zvýšení nákladů o 192 720 Kč přinese podnikateli, při sazbě daně z příjmů PO 19 %, **daňovou úsporu ve výši 28 908 Kč** ročně.

**Tabulka č. 17 Porovnání měsíčních příjmů zedníka při hodnotě stravenek 100 Kč a 115 Kč**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle kapitol 3.5, 3.6.1, 4.3.1)

<b>Příjem zaměstnance</b>	<b>Stravenky 100 Kč</b>	<b>Stravenky 115 Kč</b>
Čistá mzda	22 592 Kč	22 592 Kč
Stravenky 45 %	- 900 Kč	- 1 035 Kč
Konečná částka k výplatě	21 692 Kč	21 557 Kč
Hodnota vyplacených stravenek	+ 2000 Kč	+ 2300 Kč
<b>Celkový příjem zaměstnance</b>	<b>23 692 Kč</b>	<b>23 857 Kč</b>

Kupní síla jednoho zaměstnance se tak zvýší o 165 Kč za měsíc, respektive o 1 980 Kč za rok.

Od 1. 1. 2021 mají zaměstnavatelé možnost poskytovat zaměstnancům místo klasických stravenek **stravenkový paušál**, který je vysvětlen v kapitole 2.5.4. V roce 2021 je maximální výše daňově uznatelného příspěvku 75,60 Kč. Z tohoto příspěvku nemusí zaměstnavatel hradit sociální ani zdravotní pojištění. Zaměstnancům by byl příspěvek přičtený k měsíční mzdě. Pokud by zaměstnanec v měsíci opět odpracoval 20 dní, měl by



nárok na stravenkový paušál v hodnotě 1 512 Kč měsíčně. Výše stravenkového paušálu za všech 73 zaměstnanců by byla **110 376 Kč měsíčně**. Celá tato částka pro zaměstnavatele představovala daňově uznatelný náklad.

**Tabulka č. 18 Daňově uznatelné náklady zaměstnavatele na stravenky a stravenkový paušál**  
(Zdroj: Vlastní zpracování dle kapitoly 4.3.1)

<b>Daňově uznatelné náklady</b>	<b>Stravenka 115 Kč</b>	<b>Paušál 75,60 Kč</b>
Měsíční náklady na 1 zaměstnance	63,25 Kč	75,60 Kč
Měsíční náklady na 73 zaměstnanců	4 617,25 Kč	5 518,80 Kč

Pokud jsou srovnávány stravenky v hodnotě 115 Kč a stravenkový paušál ve výši 75,60 Kč, představují stravenky nižší daňově uznatelný náklad. Pokud by zaměstnavatel využíval stravenkový paušál, odpadly by mu administrativní činnosti spojené s nákupem stravenek a jejich rozdělováním, zároveň by neplatil žádné poplatky za nákup stravenek. Zároveň vyšší náklady na stravenkový paušál přinášejí vyšší daňovou úsporu vzhledem k dani z příjmu podnikatele.

### **4.3.2 Příspěvek na volnočasové aktivity**

Zaměstnavatel by dále mohl svým zaměstnancům poskytovat příspěvek na volnočasové aktivity. Tento benefit by ocenili především mladší zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují (1). Na základě rozhovoru s těmito zaměstnanci je tento příspěvek do návrhů zahrnutý. Dodavatel Edenred, od kterého zaměstnavatel nakupuje stravenku, nabízí benefitní kartu Edenred Benefits. Pro zaměstnavatele by tak bylo jednoduché objednat od dodavatele i tento benefit. Z této karty mohou zaměstnanci hradit své sportovní aktivity, vzdělávání (knihy a různé kurzy), kulturu (kina, divadla, koncerty), ale i zdravotní péči (léky, vitamíny, ochranné zdravotní prostředky). Tento příspěvek je osvobozen od odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnancům přináší úsporu za volnočasové aktivity včetně zdravotní péče. Tento benefit je velkým přínosem pro psychickou i fyzickou pohodu zaměstnanců.

Výši částky, kterou budou mít zaměstnanci na kartě k dispozici, si stanovuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel ABC, s. r. o. by mohl tento příspěvek poskytovat

zaměstnancům jednou ročně ve výši 5 000 Kč na jednoho zaměstnance. Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům 13. mzdu, ani žádné příspěvky k narozeninám, které často poskytuje konkurence. Výše příspěvku je stanovena tak, aby pro zaměstnavatele nepředstavovala tak velký náklad jako například 13. mzda, ale zároveň to nebyla pro zaměstnance úplně zanedbatelná částka. Roční výše příspěvků pro všech 73 zaměstnanců by činila 365 000 Kč. Zaměstnavatel by benefit mohl využít například jako vánoční dárek pro své zaměstnance a poděkování za spolupráci v uplynulém roce.

V následující tabulce jsou srovnány náklady zaměstnavatele, pokud by zaměstnanci poskytl jednorázovou odměnu 5 000 Kč ve mzdě, a náklady, když zaměstnanci poskytnou 5 000 Kč na Edenred kartě.

**Tabulka č. 19 Náklady na příspěvek na volnočasové aktivity pro zaměstnance**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (31))

<b>Náklad</b>	<b>Příspěvek do mzdy</b>	<b>Edenred Card</b>
Odměna	5 000 Kč	5 000 Kč
SZP 33,8 %	1 690 Kč	0 Kč
DPPO 19 %	0 Kč	950 Kč
<b>Náklady na 1 zaměstnance</b>	<b>6 690 Kč</b>	<b>5 950 Kč</b>
<b>Úspora na 1 zaměstnance</b>		<b>740 Kč</b>
<b>Úspora na 73 zaměstnanců</b>		<b>54 020 Kč</b>

Pokud by zaměstnavatel nechtěl zaměstnanci poskytovat benefit, ale zvýšit hrubou mzdu, příspěvek do mzdy by pro zaměstnavatele představoval daňově uznatelný náklad. Z této částky by zaměstnavatel musel uhradit i sociální a zdravotní pojištění ve výši 33,8 %. Z příspěvku na Edenred Card se neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Jedná se ale o daňově neuznatelný náklad, který zvyšuje základ daně z příjmů právnických osob a o 19 % této částky se zvýší výsledná daňová povinnost. Náklady s Edenred Card jsou oproti možnému zvýšení mzdy nižší o 740 Kč na jednoho zaměstnance. Úspora nákladů na všechny zaměstnance činí 54 020 Kč.

### Výhody příspěvku na volnočasové aktivity:

- Zaměstnavatel ušetří na odvodech sociálního a zdravotního pojištění;
- Motivace zaměstnanců;
- Snadné objednání a distribuce zaměstnancům;
- Zvýšení čistého příjmu zaměstnanců;
- Široká možnost využití;
- Rychlá a bezkontaktní platba.

Pokud by zaměstnanec dostal příspěvek ve výši 5 000 Kč do mzdy, musel by z této částky odvést sociální a zdravotní pojištění. Tento příjem podléhá také dani z příjmu. Oproti tomu příspěvek ve formě benefitu pro zaměstnance představuje čistý příjem.

### 4.3.3 Sick days

V posledních letech zaměstnavatelé často poskytují jako benefit sick days, neboli zdravotní volno. Toto volno může zaměstnanec, na rozdíl od pracovní neschopnosti, čerpat bez lékařského potvrzení. Spousta zaměstnanců chodí do práce, i když se necítí zdravotně dobře. Hlavním důvodem je, že nechtějí přijít o část svých příjmů, která je při pracovní neschopnosti nižší než běžná mzda, a zároveň nechtějí nebo už nemohou čerpat dovolenou. Podstatou sick days je, aby se zaměstnanec vyléčil z krátké zdravotní indispozice, která snižuje jeho pracovní výkon, a zároveň neohrozil zdraví kolegů, případně své tým, že by nemoc podcenil a v budoucnu by musel nastoupit na dlouhodobou pracovní neschopnost. Tento benefit může být pro zaměstnavatele velice přínosný hlavně nyní, kdy hrozí, že zaměstnanec půjde do práce i přesto, že se necítí dobře a později se může ukázat, že je pozitivní na koronavirus. To by znamenalo, že všichni zaměstnanci, kteří byli s nakaženým v kontaktu, by museli do karantény. Zaměstnavatel by tak přišel na 14 dní o zaměstnance, snížila by se výrobní kapacita podniku, zaměstnavatel by nestihl plnit zakázky, takže by měl nespokojené odběratele a musel by platit sankce za nedodržení termínů. Sick days nejsou upraveny v zákoníku práce a jejich čerpání je tak plně v kompetenci zaměstnavatele. Obvykle se poskytuje 3 až 5 dní na rok.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel ABC nechce zvyšovat dovolenou o 5 dní, navrhuje pro zaměstnance **3 sick days ročně**. Nevyčerpané pracovní volno se nepřevádí do dalšího roku, ani nevzniká zaměstnanci nárok na jeho proplacení.

Nejvhodnější je, aby zaměstnavatel umožnil **čerpání zdravotního volna na základě oznámení** nadřízené osobě. Při čerpání sick days bude mít zaměstnanec **nárok na 80 % hrubé mzdy**. Tato výše je volena tak, aby měl zaměstnanec více, než je náhrada za pracovní neschopnost a zároveň, aby měl zaměstnavatel nižší náklady, než když je zaměstnanec v práci.

**Tabulka č. 20 Výpočet nákladů na Sick days**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Tabulka č. 7, (39))

<b>Text</b>	<b>Výpočet</b>	<b>Částka</b>
Hrubá mzda za 3 dny	$27\,940 \times 3/20$	4 191,00 Kč
80 % z hrubé mzdy	$4191 \times 0,80$	3 352,80 Kč
SP 24,8 % zaměstnavatel	$3\,352,80 \times 0,248$	832,00 Kč
ZP 9 % zaměstnavatel	$3\,352,80 \times 0,09$	302,00 Kč
SP 6,5 % zaměstnanec	$3\,352,80 \times 0,065$	218,00 Kč
ZP 4,5 % zaměstnanec	$3\,352,80 \times 0,045$	151,00 Kč
Daň z příjmu 15 %	$5\,400 \times 0,15$	810,00 Kč
<b>Příjem zaměstnance</b>	$4\,191 - 218 - 151 - 810$	<b>3 012,00 Kč</b>
<b>Náklad zaměstnavatele</b>	$4\,191 + 832 + 302$	<b>5 325,00 Kč</b>

V porovnání s dovolenou jsou sick days pro zaměstnavatele výhodnější. Náhrady mzdy za dovolenou se počítají z průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí, který je zpravidla vyšší, protože obsahuje prémie a zákonné příplatky. Zatímco základ pro výpočet náhrady mzdy při čerpání sick days si může zaměstnavatel určit sám. Zaměstnavatel ABC, s. r. o. poskytuje zaměstnancům 4 týdny placené dovolené. Vyšší dovolenou zaměstnancům poskytovat nechce. Sick days by tak mohly být přijatelným kompromisem pro zaměstnavatele a bonusem pro zaměstnance.

Příjem poskytovaný během sick days není osvobozen od daně z příjmu a vztahují se na něj stejné odvody jako na klasickou mzdu. Plnění, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytne, je daňově uznatelným nákladem (39).

#### 4.4 Zhodnocení návrhů zaměstnavatelem

*„Návrhy jsou velmi dobře propracované a určitě si umíme představit, že by se daly zakomponovat do naší firemní strategie, co se týče nabídky zaměstnání (upřesnění požadavků na danou pracovní pozici). Benefity na volnočasové aktivity jsou dobrým nápadem vzhledem k tomu, jaká situace na trhu práce panuje při probíhající epidemii koronaviru a která se nás všech bezesporu dotýká.“ (40)*

#### 4.5 Shrnutí

Tato kapitola obsahuje tři konkrétní návrhy, jak může zaměstnavatel vyřešit problémy, které vyplynuly z analytické části. Návrhy se zabývají problémy z hlediska právního, ekonomického, účetního a daňového.

**První návrh** se zaměřil na zlepšení inzerce volných pracovních míst. Novou **formulaci inzerce** by zaměstnavatel mohl aplikovat okamžitě bez jakýchkoliv nákladů. Náklady na **zveřejnění nabídky** na portálu práce jsou poměrně vysoké a je pravděpodobné, že k tomuto kroku se zaměstnavatel uchýlí, pouze pokud bude mít kritický nedostatek zaměstnanců nebo pokud bude hledat zaměstnance pro druh práce se specifickými a odbornými požadavky.

**Druhý návrh** se zabývá zvýšením počtu zaměstnanců s druhem práce zedník. Zaměstnavatel uvedl, že by potřeboval přijmout tři zaměstnance na pracovní poměr. Návrh obsahuje dvě varianty. **První varianta** počítá s přijetím tří zaměstnanců do pracovního poměru. **Druhá varianta** představuje levnější řešení, kdy zaměstnavatel přijme dva zaměstnance na pracovní poměr a dva zaměstnance na základě dohod o provedení práce. Varianta s dohodami o provedení práce představuje však hlavně krátkodobé řešení, protože zaměstnanec na DPP může u jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin ročně.

**Třetí návrh** představuje tři nové benefity, které by zaměstnavatel mohl svým zaměstnancům poskytnout. První benefit, **stravenky**, již zaměstnavatel poskytuje. V návrhu se zabývá zvýšením hodnoty stravenky o 15 Kč. Toto zvýšení by přineslo zaměstnancům vyšší příjem a zaměstnavateli vyšší náklady. Stravenkami ve vyšší hodnotě by si zaměstnavatel mohl zaplatit již téměř celý oběd, který na Vysočině stojí průměrně 117 Kč (31). V návrhu je podrobně vyčísleno, jaké by tato změna přinesla

ekonomické a daňové změny. Zároveň je zde zahrnutý také stravenkový paušál, který představuje vyšší náklad, ale administrativně je velice jednoduchý. Druhý benefit by byl pro zaměstnavatele nový. Jedná se o **příspěvek na volnočasové** aktivity v podobě Edenred Benefit karty. Tento příspěvek pomáhá k dosažení psychické a fyzické pohody zaměstnanců. Pro podnikatele představuje nedaňový náklad, ale v porovnání s jednorázovým finančním příspěvkem do mzdy je pro zaměstnavatele i zaměstnance výhodnější. Poslední navržený benefit se nazývá **sick days** neboli zdravotní volno. Pro zaměstnance představuje možnost, jak vyléčit drobné nachlazení bez nutnosti návštěvy lékaře. Tři dny volna, které by zaměstnanci tímto získali, by především v době, kdy stále probíhá epidemie koronaviru, byly pro všechny velice přínosné, protože by tak v případě, že by se necítili zdravotně úplně dobře, neohrozili své spolupracovníky. Všechny benefity představují pro zaměstnavatele náklad, ale jsou navrženy tak, aby byly pro zaměstnavatele vždy daňově výhodné a zároveň aby byli spokojeni zaměstnanci. Protože pokud by zaměstnavatel neměl motivované zaměstnance, pravděpodobně by neodváděli svoji práci tak kvalitně, jako když jsou dobře odměňováni a je pečováno i o jejich zdraví, a tím pádem by neměl ani tak spokojené odběratele, kteří mu za odvedenou práci platí.

### **Kombinace všech tří návrhů**

Návrhy jsou sestaveny tak, že je zaměstnavatel může aplikovat všechny naráz, nebo v různých kombinacích. Pokud zaměstnavatel zlepší svůj způsob inzerování volných pracovních míst, je pravděpodobné, že dojde dříve k získání nových zaměstnanců, které potřebuje. To by způsobilo, že by nikdo nepracoval přesčas. Zaměstnancům by se lehce snížila čistá mzda, zaměstnavatelé by se snížily náklady na mzdy a zákonné odvody. Nižší mzda by zaměstnancům mohla být kompenzována nově navrženými benefity, které zaměstnavatel uhradí z nákladů ušetřených na mzdových nákladech a zákonných odvodech.

**Tabulka č. 21 Celková změna nákladů na 1 zedníka po aplikaci návrhů**

(Zdroj: Vlastní zpracování dle Tabulka č. 12, Tabulka č. 16, Tabulka č. 19, Tabulka č. 20)

Náklady na 1 zedníka	Změna nákladů	
	měsíčně	ročně
Snížení HM vlivem absence příplatků	- 2 061 Kč	- 24 732 Kč
Zvýšení hodnoty stravenek o 15 Kč	+ 220 Kč	+ 2 640 Kč
Příspěvek na volnočasové aktivity	x	+ 5 950 Kč
Sick days	x	+ 5 325 Kč
<b>Celkem</b>	<b>x</b>	<b>- 10 817 Kč</b>

Pokud zaměstnavatel zaměstná chybějící zedníky, klesnou mu mzdové náklady vlivem absence příplatku za přesčas na 1 zedníka o **2 061 Kč měsíčně**, tedy o **24 732 Kč ročně**. Pokud by místo stravenek v hodnotě 100 Kč poskytoval stravenky v hodnotě 115 Kč, vzrostou mu měsíční náklady na stravenky za jednoho zaměstnance o **220 Kč**, tedy o **2 640 Kč ročně**. Dále by poskytoval příspěvek na volnočasové aktivity v hodnotě **5 000 Kč ročně**, který není daňově uznatelný a zaměstnavatel by tak platil o **950 Kč** vyšší daň. Tři dny sick days pak vychází na 5 325 Kč. I přesto, že by zaměstnavatel zaměstnancům poskytl všechny benefity, tak díky snížení mzdových nákladů o příplatky za práci přesčas vychází zaměstnavateli ročně náklady na jednoho zedníka nižší o 10 817 Kč.

## ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce byla optimalizace mzdových nákladů zaměstnavatele. Aby bylo možné splnit hlavní cíl práce, byly stanoveny dílčí cíle, které vedly ke splnění hlavního cíle.

Prvním dílčím cílem bylo zpracování teoretické části. V teoretické části je obsažena aktuální právní úprava pracovněprávních vztahů a jsou zde definovány základní odborné pojmy jako například závislá práce, zaměstnavatel a zaměstnanec. Je zde popsán výpočet a účtování mzdy, včetně zálohy na daň z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění. Jsou zde rozebrány náklady zaměstnavatele související se zaměstnanci.

Druhým dílčím cílem byla analýza pracovněprávních vztahů a mzdových nákladů zaměstnavatele. V této části práce byl charakterizovaný zaměstnavatel a jeho zaměstnanci. Pozornost byla zaměřena na zaměstnance s druhem práce zedník, kterých má zaměstnavatel nedostatek. Nedostatek těchto zaměstnanců je zaměstnavatelův největší problém. Stávající zaměstnanci musí konat práci přesčas, za kterou jim náleží zákonný příspěvek ke mzdě ve výši 25 %. V kapitole byly vyčísleny náklady zaměstnavatele, které mu vznikají při přijetí zaměstnanců, byly zde vyčísleny náklady na stravenky, které zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje, a byla vypočítána čistá mzda zedníka. Součástí analytické části je také zhodnocení aktuální situace na trhu práce v ČR.

Posledním dílčím cílem bylo navrhnout vhodná řešení k odstranění problémů zjištěných v analytické části. První návrh se zaměřuje na inzerci volných pracovních míst. Je zde uveden vzor, jak by měl inzerát vypadat. Zaměstnavateli jsou představena místa včetně vyčíslení nákladů na inzerci, kde by mohl nabídky zveřejnit tak, aby oslovil co nejvíce možných kandidátů. Druhý návrh se zabývá přijetím chybějících zaměstnanců. Návrh je rozdělen do dvou variant. První varianta obsahuje vyčíslení nákladů, pokud zaměstnavatel zaměstná tři zaměstnance na pracovní poměr. Druhá varianta obsahuje dohody o provedení práce. Zaměstnavateli je nabídnuto přijmout dva zaměstnance na pracovní poměr a dva zaměstnance na základě dohod o pracovních činnostech. Obě varianty jsou následně srovnány a jsou zde uvedeny jejich výhody a nevýhody. Třetí návrh se zabývá zaměstnaneckými benefity. Zaměstnavateli je navrženo zvýšení hodnoty poskytovaných stravenek, případně zavedení stravenkového paušálu. Dále je navržen příspěvek na volnočasové aktivity. Poslední navržený benefit jsou sick days. Tyto



benefity jsou voleny tak, aby byly pro zaměstnavatele daňově výhodné a pomohly mu zvýšit jeho konkurenceschopnost na trhu práce. V závěru jsou všechny návrhy posouzeny společně a je vyčíslená celková úspora nákladů.

Hlavním cílem bakalářské práce byla optimalizace mzdových nákladů, které jsou vlivem nedostatečného počtu zaměstnanců vysoké. Tohoto cíle bylo v návrhové části dosaženo. A zaměstnavatel tyto návrhy považuje za realizovatelné.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. MZDOVÁ ÚČETNÍ. [ústní sdělení].13. 9. 2020.
2. ŠIROKÝ, Jan, 2019. *Psaní a prezentace odborných textů / Jan Široký a kolektiv*. Praha: Leges. ISBN 978-80-7502-340-7.
3. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
4. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 6. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.
5. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady. 4., aktualiz. vyd.* Praha: Wolters Kluwer, 2014, 145 s. ISBN 978-80-7478-440-8.
6. ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 5. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>.
7. MUSILOVÁ, Helena. *Základy práva*. [Online] [Citace: 5. prosinec 2020.] Dostupné z: <http://zaklady-prava.cz/>.
8. TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018, 195 stran. ISBN 978-80-247-3471-2.
9. MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014, 144 s. : portréty. ISBN 978-80-265-0266-1.
10. STORMWARE, s. r. o. *portál POHODA*. [Online] [Citace: 6. prosinec 2020.] <https://portal.pohoda.cz/>.
11. měšec.cz. [Online] [Citace: 9. prosinec 2020.] Dostupné z: <https://www.mesec.cz/>.
12. *Zákony.centrum*. [Online] [Citace: 2020. prosinec 2020.] Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/>.
13. HR NEWS. [Online] [Citace: 7. prosinec 2020.] Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/>.
14. ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada, 2016, 205 stran : ilustrace. ISBN 978-80-247-5870-1.

15. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Online] [Citace: 8. prosinec 2020.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>.
16. ČESKO. Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 10. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-5>.
17. ČESKO. Zákon č. 592/1992 Sb., České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 10. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>.
18. ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 10. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>.
19. Finanční správa. [Online] [Citace: 9. prosinec 2020.] Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/>.
20. VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2019: praktický průvodce. Dvacáté druhé vydání*. Praha: Grada Publishing, 2019, 472 stran ;. ISBN 978-80-271-2246-2.
21. BULLA, Miroslav. *Pomocník mzdové účetní: k 1.1.2019*. Český Těšín: Poradce, s.r.o, 2019, 80 stran. ISBN 978-80-7365-414-6.
22. TAUŠL PROCHÁZKOVÁ, Petra a Eva JELÍNKOVÁ. *Podniková ekonomika – klíčové oblasti. 1. vydání*. Praha: Grada Publishing, 2018, 256 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0689-9.
23. Ministerstvo spravedlnosti České Republiky. *Veřejný rejstřík a Sběrka listin*. [Online] [Citace: 6. leden 2021.] Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik>.
24. *Webové stránky*. Zaměstnavatel ABC, s. r. o. [Online] [Citace: 10. leden 2021.]
25. ČESKO. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 24. 1. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-563>. [Online]
26. MZDOVÁ ÚČETNÍ. [e-milová komunikace]. 15. 10. 2020.
27. *Pracovní smlouva*. Zaměstnavatel ABC, s. r. o., 2020.

28. ČESKO. 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. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-20.
29. MZDOVÁ ÚČETNÍ. [e-milová komunikace]. 22. 1. 2021.
30. MZDOVÁ ÚČETNÍ. [ústní sdělení]. 18. 2. 2021.
31. Edenred. [online]. [cit. 18.02.2021]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/>. [Online]
32. *Výkaz zisků a ztrát zaměstnavatele ABC, s. r. o. za roky 2018-2019*. Zaměstnavatel ABC, s. r. o.
33. Český statistický úřad. [Online] [Citace: 23. leden 2021.] Dostupné z: <https://www.czso.cz/>.
34. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Online] [Citace: 24. ledna 2021.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>.
35. Jobs.cz. [Online] 2021. [Citace: 18. 2. 2021.] Dostupné z: <https://www.jobs.cz/>.
36. práce.cz. [Online] 2021. [Citace: 18. 2. 2021.] Dostupné z: <https://www.prace.cz/>.
37. Facebook. [Online] 2021. [Citace: 19. 2. 2021.] Dostupné z: <https://www.facebook.com/>.
38. Ceník inzerce. *Horácké noviny* [online]. Třebíč: Yashica, s. r. o., 2021 [cit. 13. 05. 21]. Dostupné z: [https://www.horacke-noviny.com/cenik/cenik\\_horacke\\_noviny.pdf](https://www.horacke-noviny.com/cenik/cenik_horacke_noviny.pdf).
39. EPRAVO.CZ, ©. [Online] [Citace: 20. 2. 2021.] Dostupné z: [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz).
40. MZDOVÁ ÚČETNÍ. [e-mailivá komunikace]. 8. 3. 2021. [Online]

## SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 Organizační struktura zaměstnavatele .....	35
---	----

## SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

Tabulka č. 1 Daňové zvýhodnění dle § 35c ZDP .....	29
Tabulka č. 2 Výpočet čisté mzdy .....	30
Tabulka č. 3 Účtování mezd .....	31
Tabulka č. 4 Věková struktura a počet zaměstnanců .....	37
Tabulka č. 5 Náklady při přijetí zaměstnance .....	39
Tabulka č. 6 Účtování o stravenkách .....	40
Tabulka č. 7 Výpočet mzdy zedníka do 31. 12. 2020 .....	41
Tabulka č. 8 Výpočet mzdy zedníka od 1. 1. 2021 .....	43
Tabulka č. 9 Celkové náklady na zaměstnance .....	44
Tabulka č. 10 Vývoj nákladů a výnosů v letech 2018–2020 .....	45
Tabulka č. 11 Srovnání mezd zedníků ve společnosti ABC s průměrem v ČR .....	47
Tabulka č. 12 Náklady na 1 zaměstnance, který nebude vykazovat práci přesčas .....	50
Tabulka č. 13 Celková změna měsíčních nákladů na všechny zedníky .....	51
Tabulka č. 14 Výpočet odměny z dohody o provedení práce .....	53
Tabulka č. 15 Srovnání nákladů první a druhé varianty .....	54
Tabulka č. 16 Porovnání měsíčních nákladů zaměstnavatele na 1 zedníka při změně hodnoty stravenek .....	56
Tabulka č. 17 Porovnání měsíčních příjmů zedníka při hodnotě stravenek 100 Kč a 115 Kč .....	56
Tabulka č. 18 Daňově uznatelné náklady zaměstnavatele na stravenky a stravenkový paušál .....	57
Tabulka č. 19 Náklady na příspěvek na volnočasové aktivity pro zaměstnance .....	58
Tabulka č. 20 Výpočet nákladů na Sick days .....	60
Tabulka č. 21 Celková změna nákladů na 1 zedníka po aplikaci návrhů .....	63

## SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Graf č. 1 Věková struktura zaměstnanců .....	37
Graf č. 2 Celkové náklady na zaměstnance v letech 2016–2020.....	44
Graf č. 3 Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	46

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR	Česká republika
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
PO	Požární ochrana
Zaokr.	Zaokrouhlená
SZP	Sociální a zdravotní pojištění
SP	Sociální pojištění
ZP	Zdravotní pojištění
p. b.	Procentní bod
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
IČO	Identifikační číslo
DPP	Dohoda o provedení práce
PP	Pracovní poměr
Hod.	Hodina
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
HM	Hrubá mzda