



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV EKONOMIKY

INSTITUTE OF ECONOMICS

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY SE ZAMĚŘENÍM NA ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

EMPLOYMENT RELATIONSHIPS FOCUSING ON EMPLOYEE BENEFITS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Michaela Dobešová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2019

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav ekonomiky
Studentka:	Michaela Dobešová
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Ekonomika podniku
Vedoucí práce:	Mgr. Helena Musilová
Akademický rok:	2018/19

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 se zaměřením na zaměstnanecké benefity

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce: Pracovněprávní vztahy z právního a ekonomického hlediska

Analýza současného stavu (problému) z právního a ekonomického hlediska

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

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

Základní literární prameny:

BĚLINA, M., J. PICHRT a kol., Pracovní právo. 7. vyd. Praha: C.H. Beck. 2017. ISBN 978-807-40-6-678.

HLOUŠKOVÁ, P., E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, D. ROUČKOVÁ, Z. SCHMIED, P. SCHWEINER a L. TOMANDLOVÁ, 2018. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 2. 2018. 11. vyd. Olomouc: ANAG. 2018. ISBN 978-80-7554-115-4.

HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-72-3-857-4.

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

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2018/19

V Brně dne 28.2.2019

L. S.

doc. Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.
ředitel

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

Abstrakt

Bakalářská práce se věnuje problematice pracovněprávních vztahů se zaměřením na poskytování zaměstnaneckých benefitů. Teoretická část práce se orientuje na vymezení nejdůležitějších pracovněprávních a ekonomických pojmů pro lepší porozumění problematice. Analytická část bakalářské práce se věnuje popisu konkrétního podnikatele XYZ s.r.o. a jeho aktuální situaci v oblasti zaměstnanosti. Závěr bakalářské práce je věnován řešení problému podnikatele, a to návrhem zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance. Navržené zaměstnanecké benefity se snaží o zvýšení konkurenceschopnosti podnikatele a jeho atraktivity na trhu práce.

Abstract

The thesis is about the issue of labour relations with a focus on providing benefits for employees. The theoretical part of the thesis focuses on defining the most important labor and economic terms for better understanding of the issue. The analytical part of the thesis describes the businessman XYZ s.r.o. and his current employment situation. The end of the thesis looks at the problem of the businessman and structure of employee benefits designed for employees. The benefits try to increase the competitiveness of the businessman and his attractiveness in the labour market.

Klíčové slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, závislá práce, pracovní poměr, pracovní smlouva, pracovní právo, benefity, odměňování, náklady, mzda

Key words

employee, employer, dependent work, employment, employment contract, labour law, benefits, remuneration, costs, wages

Bibliografická citace

DOBEŠOVÁ, Michaela. *Pracovněprávní vztahy se zaměřením na zaměstnanecké benefits* [online]. Brno, 2019 [cit. 2019-05-11]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/119931>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav ekonomiky. Vedoucí práce Helena Musilová.

Čestné prohlášení

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

V drně dne 1. dubna 2019

.....

podpis studenta

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní Mgr. Heleně Musilové za pomoc, vedení a užitečné rady při vypracovávání bakalářské práce. Mé další poděkování patří zaměstnancům podnikatele XYZ s.r.o. za poskytnuté materiály, informace a rady. V neposlední řadě bych ráda poděkovala za podporu během psaní bakalářské práce a během celého studia mé rodině, přátelům a známým.

OBSAH

ÚVOD.....	12
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	13
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	15
1.1 Pracovní právo v právním systému.....	15
1.2 Základní vymezení pracovněprávních vztahů.....	15
1.2.1 Závislá práce.....	17
1.2.2 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů.....	17
1.2.2.1 Zaměstnanec.....	18
1.2.2.2 Zaměstnavatel.....	18
1.3 Vznik pracovního poměru.....	19
1.3.1 Pracovní smlouva.....	19
1.3.2 Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou.....	20
1.3.3 Zkušební doba.....	20
1.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	21
1.4.1 Dohoda o provedení práce.....	22
1.4.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	22
1.5 Pracovní doba a doba odpočinku.....	23
1.5.1 Kratší pracovní doba.....	23
1.5.2 Pracovní doba a přestávky.....	24
1.5.3 Práce přesčas.....	24
1.6 Dovolená.....	25
1.6.1 Dovolená za kalendářní rok.....	25
1.6.2 Dovolená za odpracované dny.....	26

1.6.3	Dodatková dovolená	26
1.7	Odměňování zaměstnanců za výkon práce	26
1.7.1	Mzda	27
1.7.2	Povinné příplatky ke mzdě	27
1.7.3	Plat	28
1.7.4	Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	28
1.8	Zaměstnanecké benefity	29
1.8.1	Nejrozšířenější zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavateli v České republice.....	30
1.9	Podnikání.....	31
1.10	Náklady.....	31
1.10.1	Klasifikace nákladů.....	32
1.11	Výběr zaměstnanců	33
1.12	Výpočet zálohy na daň a čisté mzdy	33
1.12.1	Zdravotní pojištění.....	34
1.12.2	Sociální pojištění.....	35
1.12.3	Slevy na dani.....	35
1.12.4	Daňové zvýhodnění na děti.....	36
1.13	Skončení pracovního poměru	36
1.14	Zaměstnanost v České republice	38
1.15	Shrnutí teoretické části	38
2	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	40
2.1	Představení podnikatele XYZ s.r.o.	40
2.2	Organizační struktura podnikatele	41
2.3	Zaměstnanci podnikatele.....	42

2.3.1	Získávání zaměstnanců	42
2.3.2	Praxe pro studenty vysokých škol	43
2.3.3	Pracovní smlouva.....	44
2.3.4	Pracovní doba a doba odpočinku	44
2.3.5	Druhy práce u podnikatele XY s.r.o.	44
2.3.5.1	Středisko zakázkového controllingu.....	44
2.3.5.2	Středisko technické přípravy výroby	45
2.3.5.3	Středisko materiálně technického zásobování.....	45
2.3.5.4	Středisko stavby.....	46
2.3.5.5	Středisko rozpočtů	47
2.3.6	Aktuální přehled počtu zaměstnanců	47
2.3.7	Počet zaměstnanců jednotlivých středisek.....	48
2.4	Zaměstnanecké benefity u podnikatele XYZ s.r.o.	49
2.5	Náklady na zaměstnance	50
2.5.1	Mzdové náklady na zaměstnance	51
2.5.2	Odborný rozvoj zaměstnanců	53
2.5.3	Pitný režim a ochranné nápoje.....	53
2.5.4	Bezpečnostní ochranné pomůcky	53
2.5.5	Náklady na nábor nových zaměstnanců.....	54
2.6	Shrnutí analytické části	54
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ	56
3.1	Zaměstnanecké benefity.....	56
3.1.1	Příspěvek na stravování	56
3.1.2	Dovolená nad rámec zákona	58
3.1.3	Péče o zdraví.....	59

3.1.3.1	Vitamíny	59
3.1.3.2	Příspěvek na rekreaci.....	61
3.1.4	Kurzy a školení	62
3.1.4.1	Druh práce manažer.....	63
3.1.4.2	Druh práce technik	63
3.1.4.3	Druh práce stavbyvedoucí	63
3.1.4.4	Druh práce stavební dělník.....	64
3.1.5	Služební vozidlo pro soukromé účely.....	64
3.1.6	Příspěvek na doplňkové penzijní spoření	66
3.2	Souhrn všech navrhovaných zaměstnaneckých benefitů	68
3.3	Zhodnocení podnikatelem XYZ s.r.o.....	70
3.4	Shrnutí vlastních návrhů řešení.....	71
ZÁVĚR		72
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY		73
SEZNAM GRAFŮ		77
SEZNAM OBRÁZKŮ.....		78
SEZNAM TABULEK		79

ÚVOD

Bakalářská práce na téma pracovněprávní vztahy se zabývá námětem zaměstnaneckých benefitů nabízených zaměstnancům v rámci výkonu jejich závislé práce, jako odměny ke mzdě. Téma pracovněprávních vztahů je aktuální pro téměř všechny osoby, protože převážná část osob vykonává závislou práci pro zaměstnavatele a získává tak finanční prostředky pro svoji obživu a uspokojení svých potřeb.

Zvolený podnikatel XYZ s.r.o. se zaměřuje na stavební trh a zaměstnává 98 zaměstnanců (ke 31. lednu 2019) vykonávajících různé druhy práce. S poklesem nezaměstnanosti v České republice vyhledávají stávající zaměstnanci jiné druhy práce u konkurence a dochází tak ke ztrátě zaměstnanců podnikatele, jehož nynější stav zaměstnanců je na nižší úrovni, než by potřeboval. V důsledku snižování nezaměstnanosti se zvyšují podnikateli náklady mzdové, protože se snaží udržet svoji nabídku na trhu práce s příliš velkou konkurencí a též náklady na získávání zaměstnanců nových (26).

Účelem bakalářské práce je řešení problému zvyšující se nezaměstnanosti u podnikatele, a v tom důsledku návrh zaměstnaneckých benefitů, které zvýší konkurenceschopnost podnikatele na daném trhu práce i zájem mezi zaměstnanci a ustálí jeho mzdové náklady na zaměstnance na optimální výši, dle jeho uvážení. Další část bakalářské práce se bude věnovat výběru nejvhodnější kombinace zaměstnaneckých benefitů pro podnikatele XYZ s.r.o., která nejvíce vyhovuje jeho zaměření na stavební trh a druhům práce, které podnikatel svým zaměstnancům nabízí.

Doufám, že předložené návrhy budou pro podnikatele XYZ s.r.o. a jeho zaměstnance přínosné, využitelné a přinesou podnikateli předpokládané výsledky.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Podnikatel XYZ s.r.o. se od roku 2016 potýká s nižším počtem zaměstnanců, než tomu bylo právě před rokem 2016. Míra nezaměstnanosti se v České republice rapidně snížila a stále snižuje. Od začátku roku 2016 až do konce roku 2018 klesla o 3,4 %. Míra nezaměstnanosti dosahuje nízkých hodnot, aktuální údaje z března 2019 jsou na hodnotě 3,0 %. Počet volných míst převyšuje počet nezaměstnaných, kdy k tomuto zlomu došlo v dubnu roku 2018 (38).

V důsledku nízké hodnoty nezaměstnanosti (3,0 %, údaj za období březen 2019) má podnikatel zvýšené náklady na získání nových zaměstnanců a udržení zaměstnanců stávajících, a to z důvodu, že se snaží vyrovnat konkurenci na trhu práce. V této souvislosti zvyšuje mzdy svým zaměstnancům a nabízí finanční odměnu pro zaměstnance, kteří doporučí nového zájemce o zaměstnání. Zvýšení mzdových nákladů mezi roky 2017 a 2018 bylo průměrně o 12 %. Stav nízké nezaměstnanosti v České republice vede k negativním důsledkům u podnikatele v podobě nutnosti zvyšování mezd a zvyšování nákladů na stálé obnovování inzerce, jak na webových stránkách, tak v regionálním tisku, protože zájemci o zaměstnání většinou upřednostní jiného podnikatele z důvodu většího počtu zaměstnaneckých benefitů. Podnikatel též přistoupil k získávání zaměstnanců formou zprostředkovatelů práce. Kvůli využívání zprostředkovatelů se náklady podnikatele zvýšily v roce 2017 a 2018 oproti roku 2016 o 170 000 Kč ročně (38, 24).

Snížování míry nezaměstnanosti se podnikatel doposud snažil řešit přes zvyšování mezd zaměstnancům, což bylo pro nové zaměstnance lákavé a přispělo to k zájmu o daný druh práce, avšak není možné pokračovat ve zvyšování mezd donekonečna, a proto je cílem bakalářské práce analýza problému a řešení v podobě návrhů, která přispějí k zájmu nových zaměstnanců o podnikatele XYZ s.r.o. a budou nápomocné při udržení zaměstnanců stávajících, s již získanou praxí.

Metodou, jak zamezit dalšímu zvyšování mezd a zaujmout případně nové zaměstnance na trhu práce, je správná volba a kombinace zaměstnaneckých benefitů.

Pro mnoho zájemců o zaměstnání je právě nabídka zaměstnaneckých benefitů rozhodující pro uzavření pracovněprávního vztahu daného podnikatele, při jinak podobných

podmínkách zaměstnání. Některé ze zaměstnaneckých benefitů jsou daňově uznatelné, což je pro podnikatele výhodou. Na jednotlivé zaměstnanecké benefity se budu zaměřovat konkrétněji, rozeberu jejich výhodnost pro zaměstnance i zaměstnavatele a provedu srovnání. Protože podnikatel podniká na trhu staveb, budu se snažit navrhnout benefity na míru zaměstnancům s daným druhem práce, které podnikatel nabízí a to tak, aby byly výhodné jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Nově navržené možnosti využívání zaměstnaneckých benefitů by tak mohly přilákat více zájemců o dané druhy práce a v důsledku toho, by mohl podnikatel přijímat více zakázek a zvyšovat tak svůj zisk. Došlo by také, jak ke snížení nákladů na neustálé obnovování inzerce a nákladů spojených s výběrovým řízením, tak by personální oddělení mělo větší možnost výběru ze zájemců o daný druh práce a získávalo by tak kvalitnější zaměstnance pro podnikatele a zvýšila by se i konkurenceschopnost podnikatele na trhu práce (40).

Pro vypracování byl zvolen postup práce, který začínal v oslovení podnikatele XYZ s.r.o. Podnikatel souhlasil s analýzou jeho společnosti a díky tomu jsem měla možnost být na 14 dní součástí provozu a provádět tak metodu pozorování, u kterého jsem postupovala systematicky podle jednotlivých středisek podnikatele. Nejprve jsem pomocí metody dotazování zaměstnanců podnikatele zjistila všechny informace o podnikateli a analyzovala konkrétní problém, na který se v bakalářské práci zaměřím. Podnikatel mi dále poskytl všechny potřebné informace a data (40, s. 3–5).

Po upřesnění cíle práce bude následovat teoretická část věnovaná základním pracovněprávním a ekonomickým pojmům, kde bude provedena literární rešerše odborné literatury. Analytická část bakalářské práce využije především metodu analýzy, popíše aktuální situaci podnikatele XYZ s.r.o. a druhy práce, které se budou vztahovat k řešenému problému. Navazující částí jsou návrhy, které se již zaměří na řešení problému v podobě zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance podnikatele a jeho druhy práce včetně výpočtu ekonomické výhodnosti a nákladnosti (40, s. 3–5).

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Tato část bakalářské práce se zaměří na teoretická východiska, která jsou zapotřebí znát pro pochopení problematiky rozebrané v následujících částech práce. Obsahuje především pojmy z oblasti práva pracovního, s propojením pojmů z oblasti ekonomické. Konkrétně se zaměří na postavení pracovního práva v právním systému, vymezení potřebných pracovněprávních a ekonomických pojmů a na jednotlivé fáze pracovního poměru. Součástí teoretické části je též popis aktuálního stavu nezaměstnanosti v České republice a zaměstnaneckých benefitů, které jsou zaměřením bakalářské práce.

1.1 Pracovní právo v právním systému

System českého práva je dělen do dvou odvětví, právo soukromé a právo veřejné. Pracovní právo bychom zařadili do systému práva soukromého. I přes jeho soukromoprávní povahu však vykazuje určité zvláštní prvky. Uplatňuje se zde smluvní volnost, která je však omezena z důvodu ochrany zaměstnance vůči zaměstnavateli, aby nedocházelo k ekonomickým a sociálním nátlakům ze strany zaměstnavatele (2, s. 25).

Pracovněprávními vztahy rozumíme vztahy mezi občany a státními orgány, jako je Ministerstvo práce a sociálních věcí nebo Úřad práce České republiky, dále vztahy mezi zaměstnavateli a státními orgány (například Státní úřad inspekce práce) a také mezi občany a zaměstnavateli v rámci výkonu závislé práce (6, s. 7).

1.2 Základní vymezení pracovněprávních vztahů

Úpravu pracovního práva najdeme především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy v § 1 písm. a). Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (1, § 1).

Mezi další vnitrostátní prameny pracovního práva můžeme zařadit zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. Listina základních práv a svobod obsahuje sociální práva propojená s pracovním právem v Hlavě

čtvrté. Najdeme zde především právo na svobodnou volbu povolání, právo na získávání finančních prostředků pro své životní potřeby skrze práci a také možnost odlišné úpravy práv pro zaměstnávání cizinců, právo sdružovat se a právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu a právo na zvláštní ochranu (3, čl. 26–29).

Úpravu oblasti pracovního práva nalezneme též v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon kompletuje příslušné předpisy Evropské unie, poskytuje úpravu zabezpečování politiky zaměstnanosti státu, jejímž cílem je dosahování maximální zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti (8, §1).

Cílem pracovněprávních předpisů je regulace výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Zákoník práce se snaží o podporu slabší strany v podobě zaměstnance, na jehož straně leží více práv a možností (2, s. 25).

Pracovní právo spočívá na funkci organizační a ochranné. Zaměstnavateli je právní úpravou poskytováno mnoho nástrojů, kterými může docházet k organizaci a řízení práce (funkce organizační), avšak na druhé straně je zapotřebí zajistit zaměstnancům příznivé podmínky pro výkon jejich práce (funkce ochranná) (2, s. 25).

V § 1a zákoníku práce nalezneme demonstrativní výčet základních zásad, které se v pracovněprávních vztazích uplatňují a mají normativní povahu. Nejedná se tedy pouze o pouhé proklamace, nicméně jde o relativně novou úpravu, protože v dřívější úpravě najdeme především povinnosti zaměstnavatele a oprávnění zaměstnance. Další zásady, mimo těchto obecných nacházejících se v zákoníku práce, najdeme například v Listině základních práv a svobod. Jedná se zejména o právo na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky, zákaz nucených prací, právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky žen, mladistvých nebo osob zdravotně postižených (2, s. 31; 1, § 1a; 3, čl. 9 a 26–29).

V případech, kdy nebude možné použít zákoník práce, budou se pracovněprávní vztahy řídit zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů upravených v § 1a. Tento vztah dvou právních předpisů funguje na vzájemném vztahu subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem a další předpisy, jako například zákoník práce, působí vůči němu jako předpisy zvláštní. Pokud tedy

nenalezneme konkrétní úpravu v předpisu zvláštním, použije se předpis obecný (1, § 4; 4).

Za vnitrostátní pramen pracovního práva považujeme i vnitropodnikové předpisy, které zakládají mzdová, platová nebo jiná práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (6, s. 15).

1.2.1 Závislá práce

Úpravu závislé práce nalezneme v § 2 zákoníku práce, jedná se o předmět úpravy pracovního práva. Hlavním smyslem závislé práce je vztah nadřízenosti a podřízenosti. Předpokládá se nadřízenost zaměstnavatele vůči podřízenosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích (2, s. 33).

Znaky závislé práce jsou pro pracovní právo podstatné, jinak by se o závislou práci jednat nemohlo. Dalšími nezbytným znakem je práce vykonávána jménem zaměstnavatele, dle jeho pokynů a osobně vykonávána zaměstnancem. Dále musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci dle druhu práce, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na domluveném místě (1, § 2).

Osobní výkon zaměstnance je nezbytný a nemůže být nahrazen výkonem jiné osoby, a to ani blízké nebo příbuzné (37, s. 29)

Zákoník práce stanovuje také kogentní úpravu pro § 3 a to, že závislou práci je možné vykonávat pouze v základním pracovněprávním vztahu. Mezi tyto vztahy patří pracovní poměr (§ 30 a násl.) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 a násl.). Pokud by zaměstnanec uzavřel jinou než zmíněnou dohodu se zaměstnavatelem, nemohlo by dojít k ochraně, která je zajišťována pracovněprávními předpisy (2, s. 34).

1.2.2 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Zákoník práce obsahuje i vymezení pojmu zaměstnanec (§ 6) a zaměstnavatel (§ 7). Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou smluvní strany základních pracovněprávních vztahů (2, s. 39).

1.2.2.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem rozumíme „*fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ I v tomto případě platí určité podmínky, které je nutné dodržet při vzniku pracovněprávního vztahu se zaměstnancem. Závislá práce je u nezletilých osob mladších 15 let nebo nezletilých, kteří nedokončili povinnou školní docházku, ze zákona zakázána. Zaměstnání těchto osob je zakázáno mimo případy, kdy jde o výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti. Zaměstnancem se tedy může stát i nezletilý, který však dovršil nejméně 15 let věku a dokončil povinnou školní docházku nebo vykonává některou ze zmíněných činností (1, § 6; 5, § 34–35).

V případě smrti zaměstnance, zaniká i pracovněprávní vztah a není možný jeho převod na dědice nebo jinou osobu (1, § 48 odst. 4).

1.2.2.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem rozumíme „*osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Za zaměstnavatele můžeme považovat jak fyzickou, tak právnickou osobu (1, § 7).

Fyzická osoba má právní osobnost, která vzniká narozením a zaniká smrtí osoby. Právní osobnosti se není možné vzdát a ani ji nelze omezit. V oblasti pracovněprávních vztahů je právní osobnost podstatná při úmrtí zaměstnavatele. Obecně smrtí zaměstnavatele pracovní vztah nezaniká, pokud může dojít k pokračování zaměstnavatele dědicem zůstavitele při živnosti. Pokud však oprávněná osoba v živnosti nadále pokračovat nechce, zaniká pracovněprávní vztah uplynutím 3měsíční lhůty od smrti zaměstnavatele (5, § 23; 1, § 342; 9, s. 61).

Svéprávnost člověka je „*způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).*“ (5, § 15 odst. 2)

Svéprávnost se nabývá postupně s přibývajícím věkem člověka, avšak plné svéprávnosti nabude člověk dovršením zletilosti. Svěprávnost lze nabýt i před dosažením 18 let věku, a to přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství. Předpokládá se, že zaměstnavatel je plně svéprávný. Pokud ne, je možné, aby jednal jako nezletilá osoba se

souhlasem zákonného zástupce a přivolením soudu pro provoz obchodního závodu nebo jiné obdobné výdělečné činnosti. Zde podmínku dosažení určitého věku lze překonat přivolením soudu (35, s. 62; 5 § 30, § 33).

Právnícká osoba může být v základním pracovněprávním vztahu vždy jen v postavení zaměstnavatele, avšak ve zmíněném postavení se vyskytuje častěji než osoba fyzická. I právnícká osoba má právní osobnost, a to od svého vzniku do svého zániku (5, § 118).

1.3 Vznik pracovního poměru

Pracovněprávní vztahy vznikají nejčastěji na základě pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Při vzniku pracovního poměru by neměla existovat žádná omezení, která brání ve vzniku pracovněprávního poměru. Mírné omezení však můžeme najít v podobě vzniku pracovního poměru s osobou, která se dopustila trestné činnosti. U některého druhu práce může dojít k omezení vzniku pracovního poměru s osobou, která se dopustila trestné činnosti v souvislosti s daným druhem práce (9, s. 169).

Pracovní poměr může vzniknout na základě pracovní smlouvy nebo jmenováním. Jmenování je však užíváno především pro vedoucí zaměstnance v oblasti veřejné správy (6, s. 34).

1.3.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je výsledkem dvoustranného jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a spočívá na souhlasném projevu obou stran. Dalším znakem pracovní smlouvy je svobodná vůle zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnanec si vybírá zaměstnavatele, druh práce, místo výkonu této práce, a to vše tak, aby to co nejvíce vyhovovalo jeho potřebám, zájmům a též kvalifikaci a vzdělání, kterého dosáhl. Zaměstnavatel má též právo výběru zaměstnance, který bude pro jeho podnikání přínosem (9, s. 172).

Pracovní smlouva musí obsahovat zákonem předepsané náležitosti, bez kterých by nemohlo dojít k platnému uzavření pracovní smlouvy. Mezi tyto náležitosti dle zákoníku práce, § 34 náleží:

- 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.*“ (1, § 34)

Pokud pracovní smlouva splňuje všechny tyto náležitosti, je uzavřena v písemné formě a strany se na obsahu shodly, může dojít k uzavření pracovní smlouvy a následnému vzniku pracovního poměru (1, § 34).

1.3.2 Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou

V pracovní smlouvě můžeme naleznout též ujednání o době trvání pracovního poměru, avšak nejedná se o nezbytnou náležitost pracovní smlouvy. Trvání pracovního poměru můžeme rozdělovat na dobu určitou a neurčitou. Pokud nenajdeme úpravu trvání doby v pracovní smlouvě předpokládáme, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (6, s. 35, 9, s. 173).

Pokud smlouva obsahuje ujednání o časové omezenosti, je nutné se jím řídit. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat na maximální dobu 3 roky a od vzniku pracovního poměru můžeme tuto dobu maximálně dvakrát prodloužit. Nejdéle tak vznikne pracovní poměr na dobu určitou na dobu 9 let (1, § 39).

1.3.3 Zkušební doba

V pracovní smlouvě je též možné, ne však nezbytné, ujednání zkušební doby u zaměstnance. Výhody zkušební doby jistě najdeme na obou stranách subjektů pracovní smlouvy, a to především v ověření pracovních schopností zaměstnance a zjištění pracovních podmínek zaměstnavatele (6, s. 35).

„Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popř. den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“ (1, § 35 odst. 3)

Ujednání o zkušební době musí být písemné, pokud by došlo k ústnímu ujednání, jednalo by se o jednání relativně neplatné. I sjednání zkušební doby delší než 3 měsíce způsobí

neplatnost ujednání, s výjimkou zkušební doby v maximální délce 6 měsíců pro vedoucí druhu práce. Zkušební doba se však prodlužuje o celodenní překážky v práci, kdy zaměstnanec práci nekoná (10, s. 27).

1.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou stejně jako pracovní smlouva dvoustranným právním jednáním, kde je nutný projev vůle obou stran ke vzniku pracovněprávního vztahu. Výhodnou těchto dohod je možnost využití pouze pro příležitostné činnosti menšího rozsahu než u pracovního poměru. Práce konané na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou též pracovněprávním vztahem, kde se vyžaduje osobní výkon zaměstnance za odměnu za práci (9, s. 328–329).

Mezi základní znaky patří:

- omezených rozsah výkonu práce,
- slabší právní postavení zaměstnance,
- posílení smluvní volnosti (9, s. 328–329).

Na práce konané na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují ustanovení o pracovním poměru, mimo případy, které nalezneme v § 77 zákoníku práce. Mezi tyto případy patří převedení na jinou práci, dočasné přidělení, odstupné, které v daných případech získává zaměstnanec při rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem, pracovní doba a doba odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolená, skončení pracovního poměru, odměňování a náhrada cestovních výdajů spojených s pracovní cestou (1, § 77 odst. 2).

Z tohoto ustanovení však také vyplývá, že na práce konané na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebude platit § 39 odst. 2 zákoníku práce o omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. U prací konaných na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti pracovnímu poměru je možnost je uzavírat opakovaně (10, s. 47).

U prací konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutnost stanovit výši odměny přímo v dohodě o provedení práce nebo pracovní činnosti. Ve

smlouvě zakládající pracovní poměr není výše mzdy nebo platu nutné uvádět, dokonce se nedoporučuje z důvodu časté změny (36, s. 111).

Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracích konanými mimo pracovní poměr je možné provést několika způsoby. Strany si mohou domluvit skončení dohodou nebo může jedna ze stran skončit výpovědí, anebo okamžitým zrušením. Výpověď je jednostranným právním jednáním a může být podána jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem s patnáctidenní výpovědní dobou, počínaje dnem, kdy byla doručena druhé straně. Okamžité zrušení je možné pouze v případech, kdy si to strany ujednaly v dohodě a také v případech, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 a § 56 zákoníku práce (6, s. 54; 9, s. 333).

1.4.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o provedení určitého druhu práce za sjednanou odměnu. Dohoda o provedení práce je sjednána v písemné podobě a rozsah práce nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce. Pokud by došlo k uzavření dohody na rozsah delší než 300 hodin, dohoda by byla neplatná a za překročení 300hodinového limitu lze zaměstnavateli uložit pokutu za nedodržení zákonem předepsaného maximálního rozsahu tohoto limitu. Dohodu lze uzavřít ke splnění určitého jednoho úkolu pro zaměstnavatele nebo i na činnost, která je vykonávána v opakujícím se intervalu po delší dobu. Často je však využívána pro příležitostnou činnost, pro kterou je lepší užít dohody než pracovního poměru. Stejně jako pracovní poměr, lze práci na základě dohody sjednat na dobu určitou i neurčitou, a to podle uvážení obou stran a druhu činnosti, který bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat (1, § 75; 6, s. 53).

1.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti není limitována rozsahem práce, jako tomu bylo u dohody o provedení činnosti ve stanovené výši 300 hodin za kalendářní rok. Je tedy vhodné, sjednat tuto dohodu na výkon činnosti, která by přesáhla tento limit, avšak je nutné dbát povinnosti, nepřesáhnout 20 hodin za týden (polovinu týdenní pracovní doby). Stejně

jako dohoda o provedení práce je uzavírána v písemné podobě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a lze ji sjednat na dobu určitou nebo neurčitou (1, § 76; 6, s. 54).

Tabulka 1: Přehled základních náležitostí dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (Zdroj: vlastní zpracování dle 9, s. 335)

	Dohoda o pracovní činnosti	Dohoda o provedení práce
Vznik	písemná pracovní smlouva	písemná pracovní smlouva
Náležitosti dohody	druh práce, rozsah práce, odměna	druh práce, rozsah práce, doba trvání, odměna
Rozsah výkonu práce	max. v průměru 20 hodin za týden	max. 300 hodin za rok

1.5 Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba je doba, ve které zaměstnanec vykonává práci pro svého zaměstnavatele na stanoveném pracovišti a dbá přitom pokynů, které mu zaměstnavatel nebo pověřený zaměstnanec zadá. Zákonem stanovená délka pracovní doby je maximálně 40 hodin v týdnu u pracovního poměru, čas přesahující tuto dobu pak považujeme jako práci přesčas (1, § 78 odst. 1 písm. a; 6, s. 56).

1.5.1 Kratší pracovní doba

Pracovní dobu lze sjednat i na kratší dobu, než v rozsahu 40 hodin týdně. Jedná se o individuální dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dle jejich potřeb. Kratší pracovní doba tak může zahrnovat práci pouze v některých dnech v týdnu, avšak bude tomu odpovídat i výše mzdy nebo platu zaměstnance. Kratší pracovní dobu nelze ze zákona požadovat po zaměstnavateli, mimo výjimky v podobě těhotných žen, zaměstnanců pečujících o dítě do 15 let nebo u osob na jejichž pomoci je někdo závislý. Kratší pracovní dobu v těchto případech zaměstnavatel povolí, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody (1, § 241; 6, s. 56).

1.5.2 Pracovní doba a přestávky

Délka jedné směny zaměstnance nesmí přesáhnout 12 hodin za den a délka směny zaměstnance mladšího 18 let nesmí přesáhnout 8 hodin za den. Začátek a konec směny určuje zaměstnavatel s přihlédnutím ke svým potřebám. Doba přípravy na práci se do směny nezapočítává. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh, kde bude určeno, které dny a jak dlouhou směnu bude zaměstnanec vykonávat, a to nejméně dva týdny před začátkem období (mimo stanovené výjimky), které rozvrh práce udává (6, s. 57).

Přestávka v práci je nutná pro odpočinek nebo stravování zaměstnance, a to vždy nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce. Přestávku lze rozdělit, ale jedna její část nesmí být kratší než 15 minut. Přestávka nesmí být na začátku nebo na konci směny. U mladistvých (osob mladších 18 let) je povinná přestávka po 4,5 hodinách nepřetržité práce (6, s. 61).

Bezpečnostní přestávka je potom přestávka pro zaměstnance, kteří vykonávají jednotvárné činnosti nebo druh jejich práce jednostranně zatěžuje jejich organizmus (6, s. 61).

1.5.3 Práce přesčas

Práce přesčas je práce konaná pro zaměstnavatele, stanovená nad hranici jeho pracovní doby a nad rámec rozvrhu pracovních směn. Práci přesčas je možné konat nevíce 8 hodin v týdnu, maximálně 150 hodin ročně a to výjimečně, když to vyžadují vážné provozní důvody. Nad stanovený rozsah je možné požadovat práci přesčas pouze po dohodě se zaměstnancem (6, s. 59).

Stanovení práce přesčas však není možné těhotným ženám, zaměstnancům mladším 18 let, zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 1 roku, pokud nedošlo k předchozí dohodě (1, § 241 odst. 3 a § 245 odst. 1).

1.6 Dovolená

Zaměstnanci, kteří vykonávají svoji práci v pracovněprávním poměru, mají dle zákona právo na dovolenou ve stanoveném rozsahu. Jedná se o dobu odpočinku, kterou zaměstnanec potřebuje k regeneraci. V této době zaměstnanec nadále pobírá náhradu mzdy nebo plat ve stejné výši, jako kdyby práci vykonával. Tato skutečnost dovolenou odlišuje od jiných dob odpočinku. Délka dovolené je zákonem stanovena pro různé zaměstnance (6, s. 63; 9, s. 219).

Dovolená může být i krácena, a to z důvodu existence překážek na straně zaměstnance, například v podobě dlouhodobé pracovní neschopnosti nebo rodičovské dovolené zaměstnance. Ke krácení dojde za prvních 100 zmeškaných pracovních dnů o 1/12. Za každých následujících 21 dní o další 1/12 (6, s. 66; 1, § 223 odst. 1).

1.6.1 Dovolená za kalendářní rok

Na dovolenou za kalendářní rok má zaměstnanec nárok za konání pracovního poměru u zaměstnavatele, a to alespoň v délce 60 dní v kalendářním roce. Zaměstnanec však musí vždy odpracovat převážnou část své směny (6, s. 63; 9, s. 220).

Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr u zaměstnavatele a u stejného zaměstnavatele vznikne nový pracovní poměr, pak bude mít zaměstnanec nárok na dovolenou za nepřetržitě konání pracovního poměru, i když došlo k ukončení a vzniku nového pracovního poměru, avšak u stejného zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec nemá pracovní poměr u zaměstnavatele po celý kalendářní rok a splnil podmínku 60 dnů, náleží mu právo na poměrnou část dovolené, a to v rozsahu 1/12 dovolené za každý celý kalendářní měsíc, kdy nepřetržitě konal práci (6, s. 63–64; 9, s. 220).

Délka dovolené je zákonem stanovena na 4 týdny. Zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, státních fondů, určených příspěvkových organizací, školských právnických osob zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo regionální rada regionu soudržnosti mají délku dovolené stanovenou na 5 týdnů a u pedagogických zaměstnanců stanovuje zákon délku dovolené 8 týdnů (1, § 213).

1.6.2 Dovolená za odpracované dny

Právo na dovolenou za odpracované dny mají zaměstnanci, kterým nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok a ani na její poměrnou část, protože nesplnili podmínku odpracování minimálně 60 dnů nepřetržité práce z různých důvodů. Délka dovolené činí 1/12 za každých 21 odpracovaných dní. Dovolená za odpracované dny je tak v maximálním rozsahu 2/12, následně by zaměstnanec již splnil povinnost odpracovat 60 dní a měl by tak nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část (6, s. 64–65).

1.6.3 Dodatková dovolená

Posledním druhem dovolené podle zákoníku práce je dovolená dodatková. Dodatková dovolená je určena pro speciální třídu zaměstnanců, kteří pracují v podzemí nebo konají práce zvláště obtížné. Smyslem dodatkové dovolené, je tak poskytnout těmto zaměstnancům delší dobu odpočinku pro regeneraci a odpočinek z důvodu náročnosti jejich druhu práce. Délka dovolené se tak prodlužuje o 1 týden. Za dodatkovou dovolenou není možné požadovat náhradu mzdy v případě jejího nevyčerpání. Dodatková dovolená se vždy čerpá přednostně, vůči dovolené zákonem stanovené pro všechny zaměstnance (6, s. 65).

1.7 Odměňování zaměstnanců za výkon práce

„Současná česká právní úprava odměňování výkonu závislé práce vychází z významných dokumentů mezinárodního práva a legislativy Evropské unie.“ (6, s. 67)

Spravedlivé odměňování patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů a též je součástí ústavního pořádku České republiky, konkrétní úpravu nalezneme v Listině základních práv a svobod v článku 28: *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci.“ (3, čl. 28; 10, s. 75)*

Odměňování zaměstnanců v pracovním poměru je za jejich vykonanou práci zadanou zaměstnavatelem, nenáleží jim tak odměna pouze z existence pracovního poměru. Odměna je poskytována v peněžité podobě nebo též zákoník práce připouští formu

naturální mzdy. Naturální plnění však není možné v případě, kdy zaměstnanec pobírá plat (10, s. 75).

1.7.1 Mzda

Mzda náleží zaměstnancům, kteří nejsou zaměstnání u zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Mzdu pobírají zaměstnanci, kteří jsou zaměstnání u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost (6, s. 68; 10, s. 75).

„Mzda je odměna zaměstnance v pracovním poměru za vykonanou práci, která se mu poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahování pracovních výsledků.“
(10, s. 75)

Zaměstnavatel si se zaměstnancem sjedná výši mzdy, která však nesmí být nižší než mzda minimální. Minimální sazba mzdy je vždy stanovena pro týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin a od 1. 1. 2019 činní 13 350 Kč za měsíc nebo 79,80 Kč za hodinu. Oproti roku 2018 byla minimální mzda zvýšena o 1 150 Kč (10, s. 75; 11).

Odměna za vykonanou práci v podobě mzdy je sjednána v pracovní smlouvě. Pokud není sjednána ve smlouvě, je možné, aby byla stanovena vnitřním předpisem podnikatele nebo určena mzdovým výměrem. Sjednání mzdy je možné před započítáním výkonu práce pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel podává zaměstnanci informace o způsobu odměňování, splatnosti mzdy a místě výplaty mzdy, pokud nejsou tyto informace poskytnuty v pracovní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele (1, § 113).

1.7.2 Povinné příplatky ke mzdě

Zákoník práce upravuje povinné příplatky ke mzdě v části šesté, která se věnuje odměňování. Konkrétně se jedná o 5 povinných příplatků (1, § 114–118).

Zaměstnanci náleží mzda nebo náhradní volno za práci, kterou koná přesčas. Zaměstnanec má právo na mzdu navýšenou o 25 % nebo náhradní volno podle dohody (1, § 114).

Za práci konanou ve svátek, má zaměstnanec nárok na náhradní volno, a to nejpozději do konce 3 měsíce následujícího po výkonu práce. Po dobu čerpání náhradního volna má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy. Je na vůli zaměstnance a zaměstnavatele, zdali se dohodnou, že místo náhradního volna obdrží zaměstnanec za práci konanou ve svátek příplatek (35, s. 244).

Za noční práci, náleží zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši 10 % nejméně. Lze sjednat i příplatek vyšší (1, § 116).

I za práci konanou ve ztíženém prostředí, vzniká zaměstnanci právo na příplatek ke mzdě v minimální výši 10 % z minimální mzdy stanovené nařízením vlády (1, § 117).

Dalším povinným příplatkem je příplatek za práci v sobotu a neděli. Zaměstnanci náleží mzda zvýšená o nejméně 10 % (1, § 118).

1.7.3 Plat

Odměna v podobě platu náleží zaměstnancům, kteří jsou zaměstnaní u zaměstnavatele vyjádřeném v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Výši platu není možné ujednat dohodou stran, ale je určován podle zákona a nařízení vlády. Plat je stejně jako u mzdy poskytován zaměstnanci za výkon ujednaného druhu práce. Zaměstnanec je odměňován podle platového tarifu, a to vždy podle platové třídy a stupně, do kterého spadá (6, s. 69; 10, s. 77).

1.7.4 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnanec zaměstnaný za základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nepobírá mzdu ani plat nezávisle na oblasti, ve které působí zaměstnavatel. Zaměstnanci náleží odměna za práci, a to vždy podle ujednání mezi oběma stranami. Strany zde uplatňují smluvní volnost, avšak není možné ujednat odměnu nižší, než je minimální mzda stanovená nařízením vlády o minimální mzdě (6, s. 69).

1.8 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnaneckým benefitem rozumíme plnění navíc, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec jejich odměny na základě pracovněprávního vztahu, a to dle svobodné vůle zaměstnavatele (12, s. 30).

Zaměstnanecké výhody neboli zaměstnanecké benefity jsou určité formy odměny, které jsou zaměstnancům podnikatele poskytovány z důvodu, že jsou u něj zaměstnání. Zaměstnanecké benefity většinou nejsou přímo propojeny s výkonem práce zaměstnance. V některých případech však lze při rozdělování zaměstnaneckých benefitů přihlížet k druhu práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává, k jeho postavení u podnikatele, době, po kterou je zaměstnanec zaměstnán nebo k zásluhám za vykonanou práci (22, s. 130).

Zaměstnanecké benefity můžeme získávat v podobě plnění peněžitého, ale i nepeněžitého. Měly by zaměstnance motivovat a zlepšovat jejich přístup k zaměstnavateli. Hlavním účelem zaměstnaneckých benefitů, je zvýšení postavení zaměstnavatele v nepřeborném množství konkurence na trhu. Nabídka zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele je pro zaměstnance mnohdy rozhodujícím faktorem v případě, kdy vybírají z více pracovních nabídek na tentýž druh práce. V souvislosti se zaměstnaneckými benefitů dochází k podpoře volnočasových aktivit zaměstnance a tím ke snížení pracovního stresu a posílení potřebného odpočinku, což se pozitivně projeví při výkonu a produktivitě při práci pro zaměstnavatele (13, s. 15).

Zaměstnanecké benefity je možné zaměstnancům nabízet těmito způsoby:

- fixní benefity pro všechny zaměstnance – zaměstnanci mají ve vnitřním předpisu vymezeny veškeré benefity a je na jejich uvážení, které a kolik budou čerpat, například může jít o benefity ve formě stravenek, příspěvků na rekreační pobyty nebo vzdělávání, příspěvky na sportovní aktivity a mnoho dalších,
- flexibilní benefity podle druhu práce – zaměstnavatel vybere určité množství benefitů z nepřeborné nabídky a každý zaměstnanec je bude

moci čerpat do stanovené výše, například dle druhu práce, na kterém se nachází nebo dle počtu odpracovaných let pro podnikatele (13, s. 15).

„Zákoník práce, založený na filozofii „co není zakázáno, je dovoleno“, umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům a různá plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů, přičemž zakotvení těchto plnění nemusí být obsahem jen kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, ale mnohdy postačí i zakomponování těchto plnění v pracovní smlouvě, resp. jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. Jedná se např. o následující plnění zaměstnavatele: odstupné, cestovní náhrady nebo odborný rozvoj zaměstnance.“ (13, s. 22)

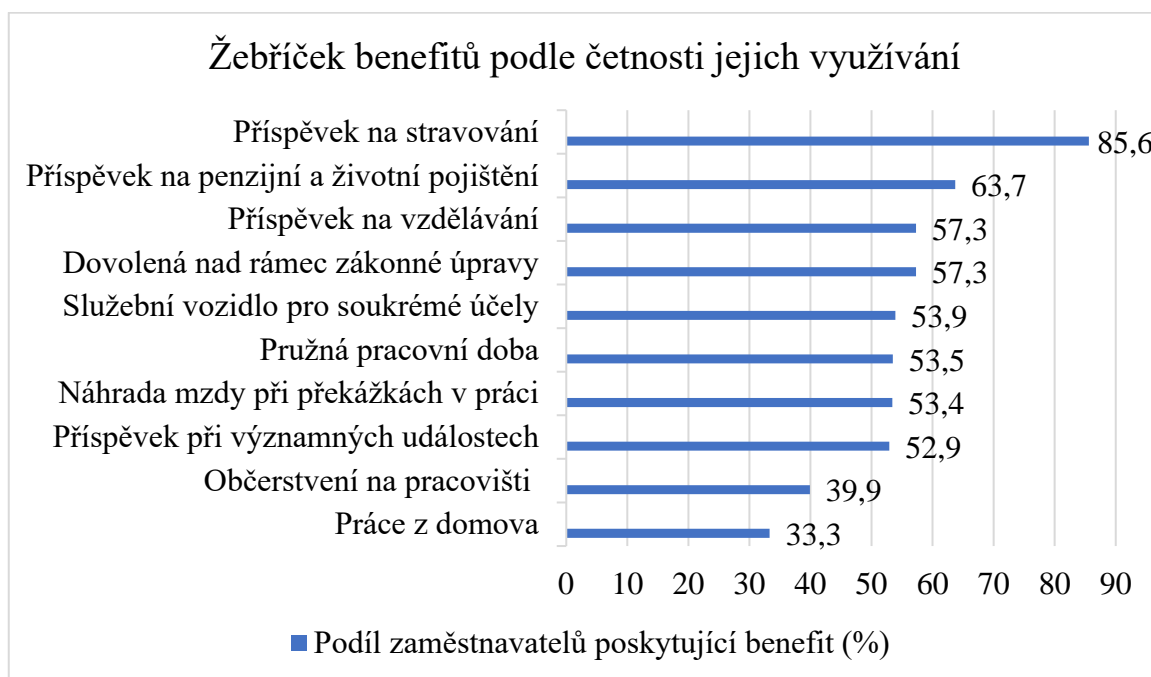
Nejoptimálnějším řešením využívání zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance, je zvolení možnosti, kdy benefity jsou osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nenavyšují základ pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. Na druhé straně by pro zaměstnavatele měly být tyto benefity daňově uznatelné (13, s. 16).

Poskytování zaměstnaneckých benefitů záleží čistě na zaměstnavateli a z toho důvodu je možné, aby si sám zvolil, pro jaký okruh zaměstnanců chce benefity poskytovat. Je možné je nabízet všem zaměstnancům podnikatele, pouze vybranému okruhu zaměstnanců nebo konkrétně vybraným zaměstnancům dle aktuální situace (například podpora při dlouhodobé nemoci nebo finanční neschopnosti zaměstnance) (13, s. 17).

Zaměstnavatel by při volbě zaměstnaneckých benefitů měl uvážit, které benefity bude nejvhodnější zvolit, a to z důvodu, že zvolené benefity mohou být důležitým faktorem pro zvýšení konkurenceschopnosti. Využívání dobře zvolených benefitů, má schopnosti přilákat a udržet si zaměstnance. Z toho důvodu je potřeba, aby byl sestaven určitý plán poskytovaných benefitů (23, s. 86).

1.8.1 Nejrozšířenější zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavateli v České republice

Dle výzkumu prováděného v roce 2016 došlo ke zjištění, že nejvíce podnikatelů poskytuje právě pět různých benefitů svým zaměstnancům. Žebříček oblíbenosti 10 různých druhů benefitů se nachází v následujícím grafu (14, s. 4–6).



Graf 1: Žebříček benefitů podle četnosti jejich využívání v roce 2016 (Zdroj: vlastní zpracování dle 14, s. 6)

1.9 Podnikání

„Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.“ (5, § 420)

Podnikatele vymezuje ustanovení občanského zákoníku v § 420. Smyslem podnikání potom je vyhledávání a zjišťování mezer na trhu. Podnikatel potřebuje zaujmout zákazníky novým produktem nebo službou, kterou doposud jiný podnikatel na trh neuvedl. Podnikatel se tímto krokem snaží o konkurenceschopnost na velice zaplněném trhu. Potřebou podnikání je schopnost znovurozdělení získaných prostředků pro jejich budoucí rozšíření a neustálý posun s rozvíjejícím se trhem a konkurencí (16, s. 10).

1.10 Náklady

„Náklady podniku vyjadřují synteticky v peněžních jednotkách účelově zaměřenou spotřebu vstupních výrobních faktorů při činnosti daného podniku za určité období, která

je zaměřená na určitý výsledek (vstupy, výkony, výstupy) činnosti daného podniku (výrobky či služby) včetně dalších nutných nákladů spojených s činností podniku v tomto období.“ (16, s. 46)

Náklady, které jsou podnikem vynaloženy pro výrobní činnost nebo poskytování služeb, by při jejich správném rozvrhování měly přinést podniku výnosy v peněžité formě (16, s. 46).

1.10.1 Klasifikace nákladů

Náklady je nutné třídit vhodnou metodou, která zajistí podnikateli jejich efektivitu. Díky klasifikaci nákladů je možné vzniklé náklady analyzovat a řídit jejich vývoj. Druhovému třídění nákladů je nejobvyklejší metoda. Tato metoda náklady rozděluje do skupin podle podobnosti nákladů a vyjadřuje to, co bylo spotřebováno. Druhovému členění využijeme pro zhotovení základních účetních výkazů. Mezi základní nákladové druhy řadíme: spotřebu materiálu, energie, osobní náklady, odpisy hmotného a nehmotného majetku, služby a finanční náklady. Osobní náklady jsou „*mzdové náklady, odměny členů orgánu společnosti a družstva, náklady na sociální zabezpečení a sociální náklady.*“ (16, s. 52–53; 41, s. 31–33).

Dále existuje třídění nákladů podle účelu jejich vynaložení. Třídění podle účelu se zaměřuje na náklady a analyzuje, jak byly vynaloženy. „*Zajímá nás například, zda byl určitý osobní náklad (mzda) vynaložen přímo na výrobu daného produktu, anebo zda byl vynaložen na administrativu. Z tohoto úhlu pohledu pak členíme náklady na: náklady technologické, náklady na obsluhu a řízení.*“ (41, s. 34)

Členění nákladů kalkulační je podobné již zmíněnému členění nákladů podle účelu. Kalkulační členění nákladů dělíme na náklady přímé a nepřímé, a to podle toho, zdali jsou přímo vázány na daný druh výkonu nebo jestli se váží k celému procesu. Příkladem přímých nákladů mohou být mzdové náklady výrobního dělníka, které se váží přímo k danému výkonu, a naopak u nepřímých nákladů bude náklad například pronájem skladovací haly (41, s. 36–37).

Náklady můžeme také klasifikovat podle vázanosti na objem produkce. Mezi ně patří náklady variabilní a fixní. Variabilní náklady jsou náklady proměnné, které jsou vázány

na objem vyprodukované produkce. S růstem produkce dochází i k růstu nákladů. Oproti variabilním nákladům stojí náklady fixní, které se s objemem produkce nemění a jsou stabilní. Jejich výše se však může měnit, pokud dojde k překročení určité hranice produkce (16, s. 53–54).

1.11 Výběr zaměstnanců

Podnikatel při výkonu své podnikatelské činnosti zaměstnává určitý počet zaměstnanců, které potřebuje k výkonu činnosti, na kterou se zaměřuje. Potřeba a objem zaměstnanců bude záležet na trhu práce na kterém se podnikatel pohybuje. Počet zaměstnanců záleží na objemu práce, kterou potřebuje podnikatel za dané období vykonat. Výpočet potřebného počtu zaměstnanců zajistí efektivitu práce a podnikatel tak bude dosahovat vyšších zisků a nebude mít zbytečné náklady na nevyužité zaměstnance (16, s. 137).

Dalším důležitým krokem podnikatele, mimo výběr vhodného trhu pro podnikání, je také vhodný výběr zaměstnanců, kteří budou vykonávat daný druh práce pro podnikatele. Pro úspěšné podnikání je nutné umět získat kvalifikované a schopné zaměstnance, naučit se využívat jejich schopnosti a udržet si zaměstnance po potřebnou dobu. K udržení zaměstnanců mohou sloužit vhodné pracovní podmínky, odpovídající mzdové ohodnocení a odměny ve formě benefitů (16, s. 93).

1.12 Výpočet zálohy na daň a čisté mzdy

Mzda získaná zaměstnancem od zaměstnavatele je nejčastěji udávána jako hrubá mzda. Čistá mzda je následně vyplácena zaměstnanci a vypočte se z hrubé mzdy po odečtení zálohy na dani z příjmu fyzických osob, sociálního a zdravotního pojištění. Výši čisté mzdy ovlivňují různé slevy na dani, které lze odečíst od zálohy na daň a výše daně se v důsledku toho snižuje. Je možné, aby slevy pokryly celou částku zálohy na daň. Daňové zvýhodnění na děti je daňovým bonusem a je možné ho čerpat až do kladných hodnot. V určitých případech se tak může stát, že výše daně bude ve formě bonusu (17, s. 133).

Tabulka 2: Výpočet zálohy na dani a čisté mzdy (Zdroj: vlastní zpracování dle 19, s. 163 a 178)

Hrubá mzda
+ sociální pojištění (25 %)
+ zdravotní pojištění (9 %)
= základ pro výpočet daňové zálohy (zaokrouhlené na celé stokoruny nahoru)
= záloha na daň před slevou (15 % ze základu pro výpočet daňové zálohy)
- sleva poplatníka (24 840 Kč/rok)
- sleva na manžela (24 840 Kč/rok)
- sleva na invaliditu (2 520 Kč/rok nebo 5 040 Kč/rok)
- sleva na držitele průkazu ZTP/P (16 140 Kč/rok)
- sleva na studenta (4 020 Kč/rok)
= záloha na daň před daňovým zvýhodněním
- daňové zvýhodnění na děti
= záloha na dani po slevách nebo daňový bonus
Hrubá mzda
- sociální pojištění (6,5 %)
- zdravotní pojištění (4,5 %)
- záloha na dani/daňový bonus
= čistá mzda

1.12.1 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je pojištění, které zaměstnavatel odvádí povinně státu. Celková výše zdravotního pojištění je 13,5 %. Jedna třetina z 13,5 % je hrazena zaměstnancem (4,5 %) a zbytek (9 %) je hrazen zaměstnavatelem. Tato částka je vždy zaokrouhlena na celé koruny směrem nahoru. Zaměstnavatel následně odvádí tuto částku příslušné zdravotní pojišťovně (17, s. 358).

Placení zdravotního pojištění podléhají příjmy osob, které mají trvalý pobyt na území České republiky nebo nemají trvalý pobyt, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který provozuje svoji činnost a má sídlo na území České republiky (17, s. 315).

Zaměstnavatel je povinen upozornit příslušnou zdravotní pojišťovnu na to, že je v pracovním vztahu se zaměstnancem nebo, že došlo k ukončení pracovního vztahu. Dále

zaměstnavatel upozorňuje zdravotní pojišťovnu na změnu zdravotní pojišťovny zaměstnancem a také upozorňuje na skutečnosti, kdy pojistné neplatí a státu tak vznikne povinnost k zaplacení pojistného za zaměstnance (17, s. 321).

1.12.2 Sociální pojištění

Sociální pojištění je pojištění, které poskytuje zabezpečení před nečekanými životními situacemi. Ze sociálního pojištění bude zaměstnanec čerpat v případě ztráty zaměstnání, v době pracovní neschopnosti, kdy není schopen vykonávat práci nebo ve stáří, v podobě starobního důchodu nebo v mnoha dalších životních situacích, kdy bude nezbytné využití sociálního pojištění. Zaměstnanec tak odvádí část svých příjmů ze zaměstnání k zajištění své budoucí potřeby a zajišťuje si tak jistotu a stabilitu do budoucna, v případě nenadálých životních situací (18, s. 9–10).

Zaměstnavatel je poplatníkem sociálního pojištění, a to v celkové výši 25 %. Z toho 2,3 % je nemocenské pojištění, 21,5 % důchodové pojištění a zbylých 1,2 % je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatel odvádí pojistné i za zaměstnance, a to ve výši 6,5 % (17, s. 412; 20, § 7).

1.12.3 Slevy na dani

Slevy na dani jsou poskytovány určitým skupinám osob. Díky slevám na dani je možné snížit zálohu na daň z příjmu fyzických osob. Každý druh slevy má vymezený okruh osob, na které se vztahuje, a to v zákoně o daních z příjmu.

Slevu na manžela/manželku ve výši 24 840 Kč za rok je možné uplatnit, pokud manžel/manželka nezískává příjem za práci vyšší než 68 000 Kč za rok. Pokud je manžel/manželka držitelem průkazu ZTP/P, pak se částka 24 840 Kč zdvojnásobuje (21, § 35 ba odst. 1 písm. b).

Sleva na invaliditu osobě, které je přiznán invalidní důchod, je rozdělena podle stupně invalidity. Základní sleva je poskytována pro invaliditu prvního a druhého stupně, a to ve výši 2 520 Kč. Rozšířená sleva pro invaliditu třetího stupně nebo pro jiný důchod dle zákona o důchodovém pojištění, je ve výši 5 040 Kč (21, § 35 ba odst. 1 písm. c, d)).

Pokud je poplatník držitelem průkazu ZTP/P, pak má možnost využít slevy z titulu držitele průkazu, a to ve výši 16 140 Kč (21, § 35 ba odst. 1 písm. e).

Sleva na studenta je poskytována poplatníkovi, který je právě v přípravách na budoucí povolání a jeho věk nepřesáhl 26 let nebo 28 let v případě doktorského studia. Pokud splňuje předepsané náležitosti, potom má právo na slevu ve výši 4 020 Kč (21, § 35 ba odst. 1 písm. f).

1.12.4 Daňové zvýhodnění na děti

Poplatník má možnost využít „*daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor.*“ (21, § 35c)

Výše slevy se určuje podle počtu dětí žijících s poplatníkem ve společné domácnosti. Rozdílem daňového zvýhodnění na děti oproti slevám na dani, je možnost vzniku daňového bonusu. Daňový bonus je daňové zvýhodnění odečtené od daňové povinnosti poplatníka, získaný rozdíl v kladných hodnotách je daňovým bonusem (21, § 35c).

Tabulka 3: Daňové zvýhodnění na děti (Zdroj: vlastní zpracování dle 21, § 35c)

jedno dítě	15 204 Kč
druhé dítě	19 404 Kč
třetí dítě a každé další dítě	24 204 Kč

1.13 Skončení pracovního poměru

Zaměstnání vykonávané v pracovním poměru může být ukončeno jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Úprava skončení pracovního poměru se však více zaměřuje na zaměstnance a snaží se o jejich ochranu a poskytnutí větší stability a jistoty. Ustanovení týkající se skončení pracovního poměru najdeme v § 48 zákoníku práce. Jedná se o kogentní ustanovení, od kterých se strany nemohou odchýlit například ujednáním ve smlouvě (6, s. 44; 9, s. 191).

Ke skončení pracovního poměru může dojít i v důsledku vzniku určité právní události, a to nezávisle na jednání stran, například úmrtím zaměstnance nebo zaměstnavatele. V pracovním právu však převážně mluvíme o skončení pracovního poměru na základě právního jednání stran. Mezi tato právní jednání patří skončení:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době (6, s. 44; 1, § 48).

Skončení pracovního poměru dohodou musí být provedeno dvoustranným právním jednáním, které je v písemné formě. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodnou na skončení pracovního poměru včetně konkrétního termínu nebo vykonáním práce. Jelikož se jedná o dohodu, tak není potřebné uvádět důvody, proč ke skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dochází. Uvedení důvodu v dohodě o skončení pracovního poměru se však doporučuje (6, s. 44).

Výpověď je oproti dohodě jednostranné právní jednání, které může být provedeno i proti vůli jedné ze stran pracovního poměru. Výpověď je v písemné formě a výpovědní doba činní dva měsíce. *„Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.“* (1, § 51; 6 s. 45)

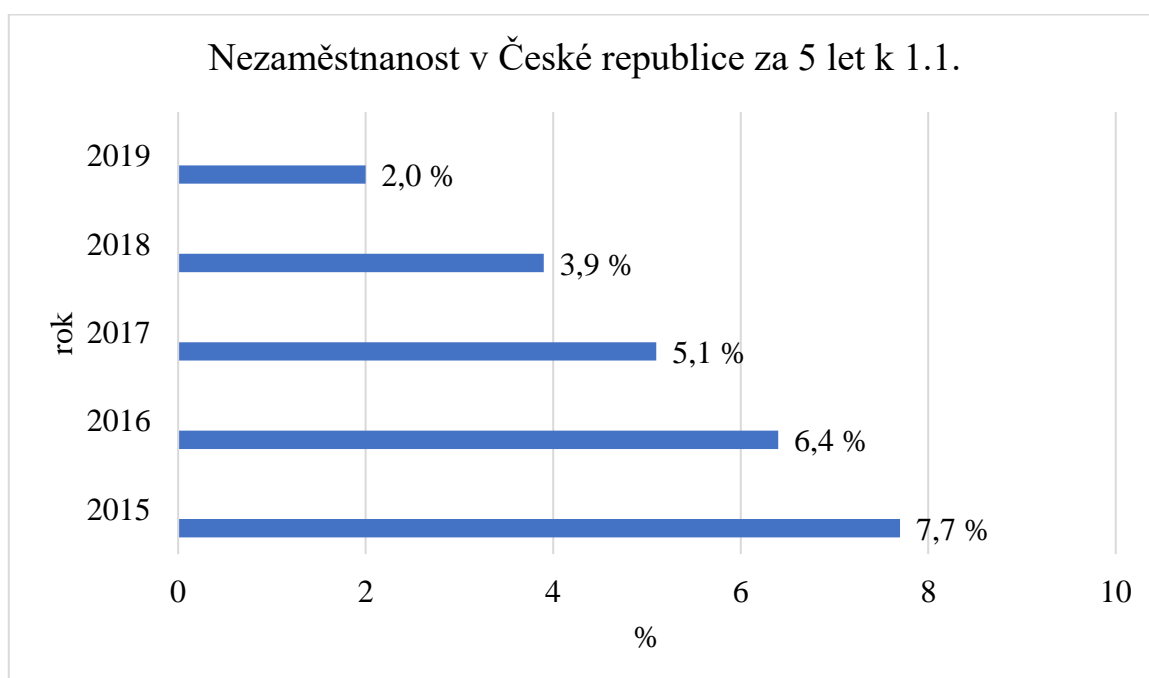
Podání výpovědi je však komplikovanější, a to především na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z důvodů, které určuje zákoník práce v § 52. Zaměstnanec pak může podat výpověď zaměstnavateli z jakýchkoliv důvodů (1, § 50).

K okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele. Jedná se o jednostranné právní jednání, kdy dochází ke skončení pracovního poměru ze zvláště závažných důvodů. *„Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají jeho doručením druhé straně.“* (6, s. 47)

Skončení pracovního poměru ve zkušební době je možné pouze za předpokladu, že zkušební doba je ujednána a musí být v písemné podobě. Pracovní poměr skončený ve zkušební době skončí dnem, kdy dojde k doručení této písemnosti (6, s. 48).

1.14 Zaměstnanost v České republice

V České republice se míra nezaměstnanosti stále snižuje. V březnu 2019 se nachází na hladině 3,0 %. Tato hodnota je nejnižší dosažená za posledních 22 let. S poklesem nezaměstnanosti rostou i odměny za vykonanou práci a podnikatelům se tak navyšují náklady na zaměstnance. Počet nezaměstnaných již nepřevyšuje počet nabídek na zaměstnání, jak tomu bylo doposud. Růst nákladů na zaměstnance ovšem začíná mít dopad na některé podnikatele, což může vést až k nutnosti ukončit jejich podnikání. Snižování nezaměstnanosti má pro zaměstnance velké výhody, ti tak mají možnost volby širšího spektra zaměstnání a též vyšší šance na získání zaměstnání, o které se ucházejí. Dle statistik, bylo v říjnu 2018 nejméně nezaměstnaných lidí od roku 1996 (38; 15).



Graf 2: Nezaměstnanost v České republice od roku 2015 do 2019 vždy k 1. lednu daného roku (Zdroj: vlastní zpracování dle 15)

1.15 Shrnutí teoretické části

Teoretická část bakalářské práce se zaměřila na pracovněprávní vztahy z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Podrobněji jsou vymezeny pojmy týkající se pracovního

práva, které pomůžou k lepší orientaci v problematice. Teoretická část je postupně seřazena od vzniku pracovněprávního vztahu, přes náležitosti tohoto vztahu, až ke skončení pracovněprávního vztahu. Závěrem teoretické části je ekonomická část, která zahrnuje náklady podnikatele, výpočet mzdy, daňové povinnosti a nezaměstnanost v České republice.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Část bakalářské práce věnovaná analýze současného stavu, se bude zabírat analýzou stávající situace podnikatele XYZ s.r.o. a umožní tak identifikaci problému a zpracování návrhů. Popíše aktuální stav z ekonomického a pracovněprávního pohledu, ve kterém se podnikatel právě nachází. Analýza se bude především věnovat zaměstnancům podnikatele, stávajícím zaměstnaneckým benefitům, které podnikatel pro zaměstnance nabízí a nákladům na zaměstnance.

Z důvodu přání o zachování některých utajených informací, je v bakalářské práci podnikatel představován jako podnikatel XYZ s.r.o.

Zdroje využívané v této části budou především rozhovory se zaměstnanci podnikatele několika středisek. Hlavní rozhovory budou vedeny s personálním odborníkem, a to především o informacích ohledně zaměstnanců podnikatele, přijímání nových zaměstnanců a popis druhů práce a jejich náplň. Dále s vedoucím ekonomického a daňového oddělení, budou rozhovory vedeny ohledně informací z ekonomické oblasti, a to především o osobních a mzdových nákladech na zaměstnance (24; 32).

Provedená analýza stávajícího problému u podnikatele bude dále sloužit k vypracování návrhů na zlepšení situace u podnikatele.

2.1 Představení podnikatele XYZ s.r.o.

Podnikatel XYZ s.r.o. vznikl a byl zapsán do obchodního rejstříku v roce 2011 a podniká jako společnost s ručením omezeným. Jeho primární oblastí podnikání je trh se stavbami. Zde podnikatel nabízí služby jako generální poskytovatel staveb, avšak pouze na českém trhu. Jedná se tedy o čistě českého podnikatele, který se vždy v žebříčku mezi konkurenčními podnikateli v České republice umisťuje do 20. pozice (26).

Podnikatel vznikl transformací původní společnosti formou odštěpení sloučením a od roku 2011 podniká jako samostatný subjekt (26).

Podnikatel nabízí široké spektrum služeb na trhu a díky vysoké kvalifikaci se zaměřuje i na ty nejnáročnější stavby. Oblast činnosti podnikatele je výstavba budov, a to

především výstavba nebytových budov. Jako vedlejší činnost však poskytuje instalaci průmyslových strojů a zařízení, silniční nákladní dopravu, architektonickou činnost a mnoho dalších činností v tomto oboru (26).

Cílem podnikatele je dobrá komunikace se zákazníkem a vyhovění veškerým jeho požadavkům a nárokům. Aby podnikatel mohl být co nejbližší veškerým zákazníkům, nachází se jeho provozovny v hlavním městě Praha a také v Brně. Centrála se nachází v Jihomoravském kraji. Podnikatel spolupracuje s odbornými učilišti a Fakultou stavební VUT v Brně. Podnikatel také finančně podporuje celou řadu projektů, od charitativních až po sportovní a vzdělávací. Podnikatel nevlastní velké množství dlouhodobého majetku z důvodu, že všechny potřebné budovy a stroje využívá formou nájmu. Z krátkodobého i dlouhodobého hlediska je to pro něj výhodnější a umožňuje mu to větší flexibilitu a modernizaci (24).

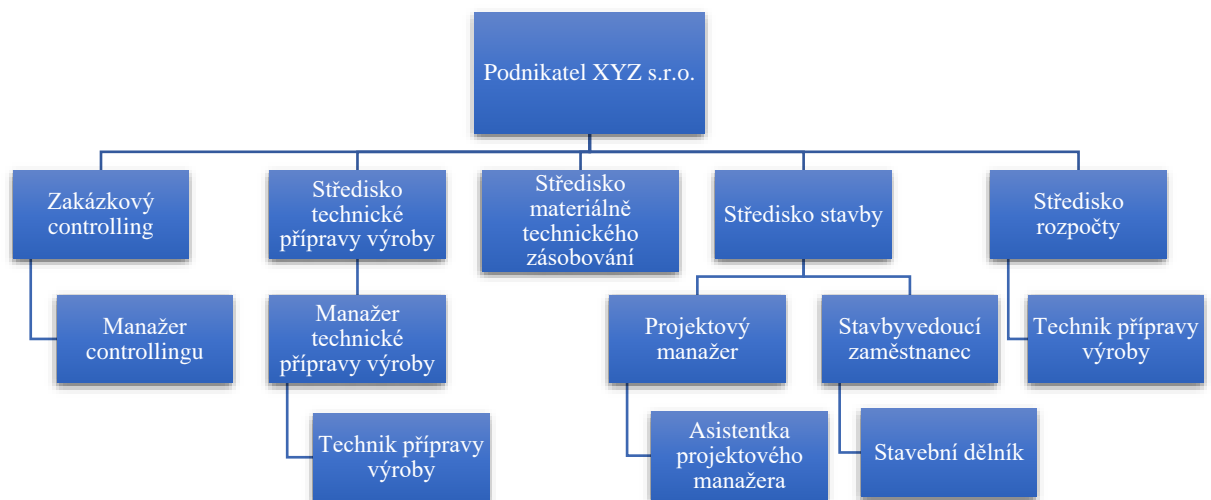
Na své zaměstnance klade vysoké požadavky v oblasti kvalifikace a dodržování pracovněprávních standardů. Své zaměstnance si pečlivě vybírá na výběrových řízeních, kterých se vždy účastní odborník z oblasti personalistiky a též odborně vzdělaný budoucí nadřízený zaměstnanec. Na manažerské druhy práce vždy vyhledává zaměstnance s vysokoškolským vzděláním v oblasti stavební. Na zaměstnance jsou zaměstnavatelem kladeny vysoké nároky, z důvodu požadavků na vysokou kvalitu provedení práce, avšak jsou jim též poskytovány výborné a velice výhodné podmínky při výkonu práce (24).

Podnikatel se zaměřuje na řízení kvality a bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ale také na systém ochrany s prioritou ochrany životního prostředí. Zaměřuje se především na činnost ovlivňující životní prostředí a dodržování zákonných požadavků v oblasti životního prostředí. Podnikatel je držitelem certifikátu ISO 9001, 14001 a 18001 (24).

2.2 Organizační struktura podnikatele

Fungování podnikatele je rozděleno do pěti středisek, která se zaměřují vždy na konkrétní druh práce a jeho výkon. Všechna střediska spolu spolupracují a díky tomu dochází ke

snadné koordinaci práce a k požadovaným výsledkům. Jednotlivá střediska zaměstnávají různé počty zaměstnanců, dle potřeby, na různé druhy práce (26).



Obrázek 1: Organizační struktura zaměstnanců podniku XYZ s.r.o. (Zdroj: vlastní zpracování dle 26)

2.3 Zaměstnanci podniku

Zaměstnavatel nabízí různé druhy práce pro své zaměstnance. Zaměstnanci jsou zaměstnáváni na základě pracovní smlouvy. Pracovní smlouva zaměstnavatele obsahuje náležitosti, které jsou uvedeny v kapitole 1. 3. 1. Pracovní smlouva je se zaměstnanci uzavírána na dobu neurčitou a zaměstnanci jsou vždy přidělováni na dané zakázky zadávané zaměstnavateli (24).

2.3.1 Získávání zaměstnanců

Zaměstnavatel za účelem získat zájemce o zaměstnání, vystavuje inzerci na webových stránkách, na úřadu práce a v regionálním tisku. Od roku 2017 však podnikatel pozoruje

komplikace při získávání kvalifikovaných zájemců na dané druhy práce. Tuto skutečnost si zaměstnavatel vysvětluje snížením nezaměstnanosti v České republice. Z tohoto důvodu přistoupil zaměstnavatel i na zaměstnávání v rámci zprostředkovatelů práce (24).

Zprostředkovatel práce zajišťuje podnikateli nábor a výběr zaměstnanců, kteří následně uzavírají pracovní poměr přímo se zaměstnavatelem. Podnikatel v aktuální chvíli využívá 9 zprostředkovatelů práce. Finanční odměna pro zprostředkovatele práce je 2,5násobek mzdy zaměstnance, jehož nábor a výběr agentura zajistí. Tato forma zaměstnávání tak navyšuje náklady podnikatele, avšak napomáhá mu k získání kvalifikovaných zaměstnanců (24).

Zaměstnavatel nejprve vystaví nabídku s informací o volném druhu práce. Následně čeká, jak velký zájem tato inzerce vyvolá a každému zájemci o zaměstnání nejpozději do 14 dnů od zaslání životopisu odepisuje. Dle zaslanych životopisů podrobně vybírá nejvhodnější zájemce a ty následně kontaktuje a pozve je na výběrové řízení. Vždy se jedná o minimálně 2 zájemce a maximálně 10, aby měli odborníci na každého zájemce dostatek prostoru (24).

U výběrového řízení je vždy přítomný odborník z personálního oddělení a potenciální budoucí nadřízený zaměstnanec zájemce o zaměstnání. Po dokončení výběrového řízení, jsou vybráni nejvhodnější zájemci, kteří jsou následně schvalováni shodným projevem všech přítomných u výběrového řízení a také samotným ředitelem podnikatele. Uchazeči jsou hodnoceni na základě jejich kvalifikace, zkušeností a přístupu k zaměstnání. Vybraný zájemce je kontaktován a jsou s ním následně dohodnuty další podrobnosti (24).

2.3.2 Praxe pro studenty vysokých škol

Podnikatel též poskytuje praxi pro studenty vysokých škol se zaměřením na stavební oblast, kde mají možnost vybraní studenti nastoupit do zaměstnání i bez výběrového řízení po ukončení svého studia, a to na základě svého výkonu při praxích. Tito studenti nejčastěji vykonávají druh práce stavbyvedoucí nebo technickou přípravu výroby (24).

2.3.3 Pracovní smlouva

Zaměstnanci jsou zaměstnáváni na základě pracovní smlouvy se zaměstnavatelem. Ve výjimečných případech zaměstnavatel uzavírá dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se zaměstnanci v letních měsících na druh práce stavební dělník nebo se studenty studujícími stavební obory. Pracovní smlouva obsahuje zákonem dané náležitosti dle kapitoly 1. 3. 1 a dále osobní údaje zaměstnance a informační údaje o zaměstnavateli včetně podpisů obou stran (24).

2.3.4 Pracovní doba a doba odpočinku

U každého druhu práce je vymezena náplň zaměstnance, kterou musí zaměstnanec vykonávat osobně v pracovní době. Všichni zaměstnanci vykonávají své zaměstnání 8 hodin denně, vždy s povinnou přestávkou dle kapitoly 1. 5. 2, 5 dní v týdnu a náleží jim zákonná dovolená dle kapitoly 1. 6 (24).

2.3.5 Druhy práce u podnikatele XY s.r.o.

Podnikatel XYZ s.r.o. je dělen do 5 středisek, kdy každé ze středisek vykonává určitou oblast potřebnou pro fungování podnikatele. V každém středisku se nachází různé druhy práce a počty zaměstnanců (26).

2.3.5.1 Středisko zakázkového controllingu

Středisko zakázkového controllingu vyřizuje a zpracovává zakázky, které podnikatel přijímá k realizaci staveb (26).

2.3.5.1.1 Manažer controllingu

Manažer controllingu je zaměstnanec, který je vždy zaměstnáván v rámci pracovního poměru a je u něj vyžadováno vysokoškolské vzdělání v oblasti ekonomické. Zaměstnanec odpovídá za zpracování analýzy realizačních a režijních zakázek z pohledu nákladů materiálových, mzdových a také za dopravu, dodavatelské a další služby. Jeho

náplní práce je dohlížení na sestavování plánovaných nákladů a výnosů ve všech útvarech podnikatele. Dále zpracovává analýzy a provádí kontrolu návrhů investorských a dodavatelských smluv, také odpovídá za kontrolu vytavených objednávek. Podílí se též na analýze odchylek plánu a spolupracuje na jejich odstranění (26).

Jelikož se zaměstnanec pohybuje i v obchodní činnosti, je vyžadováno, aby měl dobré komunikační dovednosti a ovládal anglický jazyk. Měl by též vlastnit řidičské oprávnění, a to řidičský průkaz skupiny B, tedy pro motorová vozidla do 3,5 tuny (26).

2.3.5.2 Středisko technické přípravy výroby

Středisko technické přípravy výroby se zabývá přípravou technických řešení a plány na technickou proveditelnost staveb (26).

2.3.5.2.1 Manažer technické přípravy výroby

Manažer technické přípravy výroby je zaměstnanec, u kterého je vyžadováno vysokoškolské vzdělání v oboru technickém nebo stavebním. Je odpovědný za úplnost, technickou a ekonomickou správnost všech vlastních vstupů a výstupů zpracovávaných jeho podřízenými zaměstnanci technické kontroly výroby. K výkonu zaměstnání získává dokumenty, technické zprávy, časový harmonogram stavby a rozpočet stavby s výrobním příkazem. Podílí se též na tvorbě rozpočtu stavby a výrobního příkazu, kde zpracovává jednotlivé položky a hodnotí optimální řešení stavby. K jeho další činnosti patří též kontrola průběhu stavby a návrhy na změnu materiálu stavby (26).

2.3.5.2.2 Technik přípravy výroby

Technik přípravy výroby je podřízeným zaměstnancem manažera, a též u tohoto druhu práce je vyžadováno vysokoškolské vzdělání ve stavební oblasti. Technik je povinen se řídit pokyny manažera a jeho náplň práce je shodná s prací manažera (26).

2.3.5.3 Středisko materiálně technického zásobování

Středisko zásobování se zabývá řízením zásob pro provádění staveb (26).

2.3.5.3.1 Manažer materiálně technického zásobování

Manažer zásobování je zaměstnáván v pracovním poměru a je na tento druh práce vyžadováno vysokoškolské vzdělání v technickém oboru. Manažer zpracovává a řídí zásobování s dodavateli podle potřeb stavby (26).

2.3.5.4 Středisko stavby

Středisko stavby je nejrozšířenějším a nejdůležitějším střediskem, kde dochází k realizaci zakázek a plánů stavby. Zaměstnává též nejvíce zaměstnanců pro různé druhy práce (26).

2.3.5.4.1 Projektový manažer

Projektový manažer sleduje získané zakázky a následně plánuje jejich výstavbu v podobě podrobného projektu. Při výkonu jeho práce je mu nápomocná asistentka. Podmínkou pro výkon tohoto druhu práce je vysokoškolské vzdělání (26).

2.3.5.4.2 Asistentka projektového manažera

Asistentka projektového manažera obstarává administrativní činnost v rámci tohoto střediska a je nápomocna při vytváření projektů (26).

2.3.5.4.3 Stavbyvedoucí zaměstnanec

Stavbyvedoucí zaměstnanec je zaměstnáván vždy v rámci pracovního poměru a je zde vyžadováno vysokoškolské vzdělání ve stavebním oboru. Stavbyvedoucí provádí příjem zakázek a odpovídá za manipulaci, údržbu majetku zákazníka a skladování dodávek na stavbách. Kontroluje a ohlašuje ztráty, poškození a vyřizuje podněty a stížnosti zákazníka (26).

Podřízenými zaměstnanci stavbyvedoucího zaměstnance jsou stavební dělníci, kterým stavbyvedoucí ukládá příkazy a dbá na provádění základních školení primárně v oblasti bezpečnosti ochrany zdraví při práci (26).

2.3.5.4.4 Stavební dělník

Stavební dělníci jsou zaměstnanci, kteří mohou být zaměstnáváni i na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. U tohoto druhu práce již není vyžadováno vysokoškolské vzdělání, ale postačuje střední vzdělání bez maturity (26).

Stavební dělník je kvalifikovaný zaměstnanec, který provádí zadané stavení práce, jakož i pomocné, přípravné, obslužné a manipulační práce při stavebních pracích. Manipuluje se stavebními hmotami, obsluhuje stavební stoje a další zařízení stavební výroby. Provádí přípravné, dokončovací a stavební práce včetně výroby používaného materiálu (malt, betonu a dalších směsí) (26).

U stavebních dělníků se požaduje kvalifikace v některém z následujících oborů: vazač, jeřábník, lešenář, práce ve výškách, obsluha přenosných motorových pil a obsluha manipulačních vozíků (26).

2.3.5.5 Středisko rozpočtů

Středisko rozpočtů sestavuje plány rozpočtu jednotlivých prováděných zakázek podnikatele (26).

2.3.5.5.1 Technik přípravy výroby

Technik přípravy výroby ve středisku rozpočtů dohlíží na správné sestavování rozpočtů prováděných staveb. Pro technika přípravy výroby se vyžaduje vysokoškolské vzdělání v oblasti stavební (26).

2.3.6 Aktuální přehled počtu zaměstnanců

Aktuální přehled počtu zaměstnanců pro jednotlivé druhy práce v jednotlivých střediscích podnikatele XYZ s.r.o. k 1. 1. 2019 (26).

Tabulka 4: Aktuální přehled počtu zaměstnanců k 1. 1. 2019 (Zdroj: vlastní zpracování dle 26)

Středisko	Druh práce	Počet zaměstnanců
Zakázkový controlling	Manažer controllingu	1
Technická příprava výroby	Manažer technické přípravy výroby	1
	Technik přípravy výroby	6
Materiálně technické zásobování	Manažer materiálně technického zásobování	1
Stavby	Projektový manažer	1
	Asistentka manažera	1
	Stavbyvedoucí	11
	Stavební dělník	75
Rozpočty	Technik přípravy výroby	1
Celkem		98

2.3.7 Počet zaměstnanců jednotlivých středisek

Jednotlivá střediska mají různý počet zaměstnanců, a to vždy podle náročnosti práce. Největší počet zaměstnanců je vyžadován u střediska stavby, kde k výstavbě je zapotřebí mnoha zaměstnanců. Podnikatel mnohdy provádí více zakázek zároveň a potřebuje tedy umístit zaměstnance zároveň na několik míst (26).

Technická příprava výroby je též vykonávána větším počtem zaměstnanců z důvodu několika souběžných zakázek u podnikatele (26).

Tabulka 5: Počet zaměstnanců jednotlivých středisek podnikatele k 1. 1. 2019 (Zdroj: vlastní zpracování dle 26)

Středisko	Počet zaměstnanců
Zakázkový controlling	1
Technická příprava výroby	7
Materiálně technické zásobování	1
Stavby	88
Rozpočty	1

2.4 Zaměstnanecké benefity u podnikatele XYZ s.r.o.

Podnikatel XYZ s.r.o. v současné době nevyužívá žádné, v praxi hojně využívané, zaměstnanecké benefity pro své zaměstnance (12; 24).

U podnikatele je však možnost využití tzv. „home office“ pro zaměstnance s druhem práce manažer (manažer controllingu, manažer technické přípravy výroby, manažer materiálně technického zásobování a projektový manažer). Pokud se nemůže zaměstnanec z určitého důvodu dostavit na pracoviště, může tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli a ve výjimečných případech využít benefitu, který mu zaměstnavatel nabízí. V důsledku tohoto zaměstnaneckého benefitu nemusí využívat dovolené pro nenadálé situace. Všichni zaměstnanci, pro který je zaměstnanecký benefit určen, jej využívají a oceňují. Zaměstnanecký benefit ve formě tzv. „home office“ nenavyšuje ani neovlivňuje náklady podnikatele (24).

Pro zaměstnance, kteří vykonávají druh práce s vyšší fyzickou náročností (stavbyvedoucí a stavební dělníci) nabízí zaměstnavatel zaměstnanecký benefit ve formě rehabilitací. Díky rehabilitacím dochází u zaměstnanců ke zlepšení jejich fyzického stavu a často tak předchází i mnoha zraněním. Zaměstnání ve fyzicky náročném odvětví mnohdy působí na zaměstnance negativně, a proto se snaží podnikatel o pravidelné udržování kondice svých zaměstnanců. Tento zaměstnanecký benefit je osvobozen od daně z příjmu i od odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, protože se jedná

o nepeněžitě plnění. U zaměstnavatele nejde o daňově uznatelný náklad. Celkové náklady na tento zaměstnanecký benefit jsou u podnikatele XYZ s.r.o. 95 000 Kč za rok (24).

Podnikatel též pořádá každoročně vánoční společenské akce pro všechny zaměstnance, kde společně tráví čas a dochází tak ke sblížení jednotlivých zaměstnanců, v čemž shledává velkou výhodu pro následný výkon práce. Navíc zaměstnanci uvítají tuto společenskou akci jako odpočinek v předvánočním čase. Tento zaměstnanecký benefit je osvobozen od daně z příjmu i od odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, protože se jedná o nepeněžitě plnění. U zaměstnavatele nejde o daňově uznatelný náklad. Náklady na společenské akce u podnikatele jsou 20 000 Kč za rok (24).

Další zaměstnanecké benefity zaměstnavatel nevyužívá (24).

Tabulka 6: Náklady na aktuální zaměstnanecké benefity podnikatele XYZ s.r.o. za rok (Zdroj: vlastní zpracování dle 24)

Zaměstnanecký benefit	Celkové náklady za rok
„home office“	0 Kč
Příspěvek na rehabilitace	95 000 Kč
Společenské akce	20 000 Kč
Celkem	115 000 Kč

Celkové náklady na zaměstnanecké benefity podnikatele XYZ s.r.o. jsou 115 000 Kč za rok.

2.5 Náklady na zaměstnance

Podnikatel vynakládá velký poměr financí na mzdové náklady vůči nákladům ostatním. Dalšími náklady jsou náklady na odborný rozvoj zaměstnanců a školení na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Nepřímým nákladem na zaměstnance jsou též náklady související s náborem nových zaměstnanců v podobě inzerce nabízených druhů práce (32).

2.5.1 Mzdové náklady na zaměstnance

Mzdové náklady podnikatele se v posledních letech zvyšují, a to z důvodu zaměstnávání vyššího počtu zaměstnanců s přibývajících zakázkami k výstavbě. Dalším a hlavním důvodem zvyšování mzdových nákladů je zvyšování mezd pro jednotlivé druhy práce v jednotlivých střediscích podnikatele XYZ s.r.o. S poklesem nezaměstnanosti v České republice musel podnikatel přistoupit k zvyšování mezd z důvodu snahy o zvýšení zájmu o daný druh práce. Nejhorší stav sledává u stavebních dělníků, kde zájem o daný druh práce klesá a podnikatel tak ve snaze o získání, respektive o udržení kvalifikovaných zaměstnanců musel přistoupit k navýšení mezd. Aktuálně má podnikatel minimální počet stavebních dělníků a potřeboval by jejich počet zvýšit minimálně o 10 %. Pokud by došlo k navýšení zaměstnanců o více jak 10 % u tohoto druhu práce, pak by měl zaměstnavatel možnost rychlejšího dokončení zakázek nebo by mohl provádět více zakázek zároveň (24).

Tabulka 7: Mzdové náklady, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a ostatní náklady na zaměstnance v období 2015–2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 25, 27, 28 a 39)

Rok	Mzdové náklady	Náklady na s. zabezpečení a z. pojištění	Ostatní náklady
2018 (v celých tisících Kč)	21 636	6 629	210
2017 (v celých tisících Kč)	19 062	6 154	193
2016 (v celých tisících Kč)	16 015	5 348	163
2015 (v celých tisících Kč)	15 977	5 278	172

Mzdové náklady obsahují hrubé mzdy všech zaměstnanců zaměstnaných u podnikatele a jsou vždy souhrnně uváděny za celý rok (26).

Tabulka 8: Osobní náklady na zaměstnance v období 2015–2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 25, 27, 28 a 39)

Rok	Osobní náklady
2018 (v celých tisících Kč)	28 475
2017 (v celých tisících Kč)	25 409
2016 (v celých tisících Kč)	21 526
2015 (v celých tisících Kč)	21 427

Osobní náklady na zaměstnance podnikatele obsahují mzdové náklady, náklady na sociální zabezpečení a náklady na zdravotní pojištění a též ostatní náklady spojené se zaměstnanci (25).

Tabulka 9: Procentuální navýšení osobních nákladů mezi roky 2015–2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 25)

Rok	Procentuální navýšení osobních nákladů mezi roky
2015–2016	0,46 %
2016–2017	18,04 %
2017–2018	12,07 %

Osobní náklady podnikatele se od roku 2016 navýšily. Největší nárůst osobních nákladů na zaměstnance jsme zaznamenali mezi roky 2016 a 2017. Po roce 2016, kdy se míra nezaměstnanosti začala dostávat do stále nižších hodnot (dle kapitoly 1. 14), došlo k růstu osobních nákladů o minimálně 10 % ročně. Do roku 2016 se osobní náklady na zaměstnance zvyšovaly maximálně o 1 % ročně (25).

2.5.2 Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců je realizován především v podobě školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což je pro zaměstnance v oblasti staveb velice důležité, protože může snadno dojít ke vzniku majetkové i nemajetkové újmy zaměstnance i zaměstnavatele. Nejdůležitějším školením je školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterou podnikatel XYZ s.r.o. provádí dle zákona a v pravidelně se opakujících intervalech pro zachování aktuálnosti. Celkové náklady na veškerý odborný rozvoj zaměstnanců u daného podnikatele činí ročně 36 000 Kč (24).

2.5.3 Pitný režim a ochranné nápoje

Podnikatel dále zajišťuje ze zákona svým zaměstnancům pitný režim a také ochranné nápoje v zimních a letních obdobích, kdy jsou zaměstnanci vystavováni nadměrně vysokým nebo nízkým teplotám. Pitný režim je zajišťován pitnou vodou po celý rok bez ohledu na teploty (24).

Ochranné nápoje jsou též zaměstnancům poskytovány ze zákona, a to vždy v předepsaném období a množství podle Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanovují podmínky ochrany zdraví při práci. Pro některé zaměstnance jsou ochranné nápoje nezbytné, protože pracují v náročnějších podmínkách a převážně v letních obdobích jsou jejich organizmy velice zatěžovány. Celkové náklady na zajištění ochranných nápojů činí 5 000 Kč ročně (24).

2.5.4 Bezpečnostní ochranné pomůcky

Další ochranou, kterou podnikatel poskytuje svým zaměstnancům, jsou bezpečnostní ochranné pomůcky včetně oděvů. Při výkonu práce v oblasti staveb je nezbytné užívání bezpečnostních pomůcek a oděvů pro zaměstnance. Podnikatel využívá tyto pomůcky i ke své propagaci, a to primárně umístováním svého loga na oděvy a z toho důvodu je také kladen vysoký důraz na čistotu těchto oděvů. Celkové náklady na bezpečnostní ochranné pomůcky a oděvy jsou 150 000 Kč ročně (24).

2.5.5 Náklady na nábor nových zaměstnanců

Podnikatel podává inzerci na více webových stránkách z důvodů upoutání většího počtu potencionálních zájemců o zaměstnání. Využívá především známých webových portálů s nabídkou zaměstnání, dále inzertních novin regionálního tisku Region a zprostředkovatelů práce. Nově též nabízí svým stávajícím zaměstnancům finanční odměnu za pomoc při hledání nových zaměstnanců. Zaměstnanec, který zprostředkuje nového zaměstnance pro podnikatele, získá jednorázovou odměnu, a to ve výši 10 000 Kč. Tato odměna je rozdělena na 5 000 Kč po skončení zkušební doby nového zaměstnance a 5 000 Kč po roce trvání zaměstnání. Od zavedení této nabídky dosáhlo na finanční odměnu 7 zaměstnanců (24).

Tabulka 10: Náklady na nábor nových zaměstnanců za rok 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 24)

	Náklady na nábor (za rok 2018)
Inzerce na webových stránkách	18 000 Kč
Novinový tisk Region	12 000 Kč
Agenturní zaměstnávání	170 000 Kč
Odměna pro stávající zaměstnance	70 000 Kč
Celkem	270 000 Kč

2.6 Shrnutí analytické části

V analytické části věnované analýze problému podnikatele XYZ s.r.o. byl proveden rozbor aktuálního problému podnikatele působícího na trhu s prováděním staveb. Zhodnotila jsem jeho situaci z hlediska pracovněprávního a ekonomického. Popsala jsem strukturu podnikatele včetně středisek. Představila jsem všech pět středisek, do kterých je veškerá práce ohledně provádění staveb rozdělena a také všechny druhy práce, které se v jednotlivých střediscích nacházejí. Jednotlivé druhy práce jsem konkrétněji vymezila a popsala jejich náplň a požadavky na zaměstnance včetně aktuálního počtu zaměstnanců.

Analýza zaměstnanců byla provedena podrobněji z toho důvodu, abych vyhledala problém a následně dokázala pomocí návrhů tento problém vyřešit. Věnovala jsem se také získávání zaměstnanců a uvedla postup při výběrovém řízení se zájemci o zaměstnání, osoby zúčastněné na výběrovém řízení a následný výběh nejvhodnějších zájemců.

Následně jsou v této části rozebrány náklady podnikatele na zaměstnance a zdůrazněny zaměstnanecké benefity podnikatele. Jako náklady na zaměstnance jsem uvedla mzdové náklady a osobní náklady, dále také náklady na odborný rozvoj zaměstnanců a náklady spojené se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vymezila jsem i zaměstnanecké benefity podnikatele, které aktuálně využívá pouze v nízké míře.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Tato část bakalářské práce se bude věnovat návrhům na řešení aktuálního problému podnikatele XYZ s.r.o., který byl analyzován v části výše uvedené. Zaměřím se na získávání a udržení zaměstnanců podnikatele ve formě zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecké benefity navrhnu a zhodnotím podle výhodnosti, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Všechny zaměstnanecké benefity jsou rozvrženy tak, aby splňovaly určité požadavky. Musí být pro zaměstnavatele co nejvýhodnější z hlediska ekonomického a pro zaměstnance s určitým druhem práce musí být co nejvhodnější, aby byly maximálně využívány a došlo tak k účelnému vynakládání financí. Některé zaměstnanecké benefity budou určeny pro všechny zaměstnance podnikatele XYZ s.r.o. a některé pouze pro zaměstnance s určitým druhem práce z důvodu jejich maximální využitelnosti. Zaměstnanecké benefity budou též zhodnoceny i z ekonomického pohledu.

3.1 Zaměstnanecké benefity

Nabídka zaměstnaneckých benefitů je rozsáhlá. Jednotlivé zaměstnanecké benefity mají pro každého zaměstnance jiný význam, ale i přesto existují mezi zaměstnanci nejoblíbenější benefity a těmi jsou převážně příspěvky na stravování, příspěvek na penzijní spoření nebo prodloužení zákonné dovolené (14).

Zaměstnavatel se může sám rozhodnout, které zaměstnanecké benefity bude nabízet svým zaměstnancům a v jaké výši. Na jeho uvážení též záleží, zdali bude zaměstnanecký benefit poskytován všem zaměstnancům nebo pouze zaměstnanci na určitém druhu práce, pro který bude například vybraný zaměstnanecký benefit nejvýhodnější.

3.1.1 Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování je nejvyužívanějším zaměstnaneckým benefitem v České republice (14).

Jeho velkou výhodou spatřuji v tom, že je možné jej poskytnout pro všechny zaměstnance, bez ohledu na pohlaví, věk nebo zájmy zaměstnance.

Zaměstnavatelé mohou poskytovat tento příspěvek ve dvou formách. Jako první je příspěvek na stravování ve vlastním stravovacím zařízení nebo druhá forma možnosti je příspěvek na stravování prostřednictvím jiných stravovacích jednotek (12, s. 37–38).

Podnikatel XYZ s.r.o. by využíval druhé formy stravování, a to převážně z důvodu časté změny místa výkonu práce. Zaměstnanci si tak mají možnost vybrat preferovanou stravovací jednotku.

Z ekonomického pohledu je příspěvek na stravování velice přínosný. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek až do výše 55 % ceny jídla pro zaměstnance za jeho směnu. Do této výše má pak zaměstnavatel možnost odečtení jako daňově uznatelný náklad. Oproti tomu zaměstnanec hradí zbylou výši stravného a to minimálně 45 %, ale jedná se o plnění, které je podle zákona o daních z příjmu osvobozeno od daně z příjmu (12, s. 37–38).

Tabulka 11: Daňově optimální příspěvek na stravování pro zaměstnance i zaměstnavatele pro rok 2019 – zaokrouhleno na celé Kč (Zdroj: vlastní zpracování dle 12, s. 37)

Osoba	Částka
Zaměstnanec (45 %)	53 Kč
Zaměstnavatel (55 %)	65 Kč
Celkem	118 Kč

Podle výše uvedené tabulky je zřejmé, že nejvyšší daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele je 65 Kč na zaměstnance za jeho směnu. Zaměstnanec pak doplácí 53 Kč a součet těchto částek za celý měsíc nenačtyřuje jeho základ daně (30).

Příspěvek na stravování do výše limitu je považován za maximální výhodu jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel může využít daňové uznatelnosti benefitu a zaměstnanec možnosti, že získá příspěvek na stravné, který nenavýší jeho základ pro výpočet daně z příjmu a ani nebude povinen odvést pojistné na sociální

zabezpečení a na zdravotní pojištění. Zaměstnanecký benefit je určen pro všechny zaměstnance podnikatele XYZ s.r.o. Zavedení tohoto zaměstnaneckého benefitu maximálně doporučuji a věřím, že jej ocení všichni zaměstnanci podnikatele (12, s. 37–38).

Tabulka 12: Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na stravné za rok (Zdroj: vlastní zpracování dle 26)

Příspěvek	Částka
Příspěvek na stravné za směnu/zaměstnanec	65 Kč
Příspěvek na stravné za rok/zaměstnanec	15 015 Kč
Náklady na příspěvek na stravné celkem	1 471 470 Kč

Celkové náklady na zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na stravné jsou ve výši 1 471 470 Kč za rok.

3.1.2 Dovolená nad rámec zákona

Všichni zaměstnanci podnikatele XYZ s.r.o. mají dovolenou v zákonné výši podle kapitoly 1.6. Jelikož se jedná o zaměstnance, kteří vykonávají převážně fyzicky, ale též psychicky náročnou práci, je zapotřebí zajistit jim dostatečný odpočinek, aby byli připraveni k výkonu práce.

Podnikatel musí uvést zvýšení zákonné dovolené ve vnitřním předpisu, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě se zaměstnancem. Zavedení zaměstnaneckého benefitu ve formě dovolené nad rámec zákona přináší zaměstnavateli výhodu v tom, že náhrada mzdy vzniklá za dobu čerpání dovolené je daňově uznatelný náklad. Zaměstnanec tak může využít o týden dovolené navíc, za kterou mu náleží náhrada mzdy ve stanovené výši. Zaměstnanec tak obdrží náhradu mzdy v době, kdy by měl vykonávat svoji práci na pracovišti. Tento příjem zaměstnance však podléhá zdanění a jedná se o zdanitelný příjem zaměstnance ve stejném režimu, jako zbytek jeho mzdy. Zaměstnanec odvádí pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění (12, s. 56).

Tento zaměstnanecký benefit je doporučen pro všechny zaměstnance podnikatele XYZ s.r.o.

Tabulka 13: Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě dovolené nad rámec zákona za rok (Zdroj: vlastní zpracování dle 26)

Náklady	Částka
Dovolená nad rámec zákona/zaměstnanec	4 600 Kč
Celkové náklady na zaměstnanecký benefit	450 800 Kč

Průměrná mzda u podnikatele XYZ s.r.o. je 18 400 Kč za měsíc. Celková výše nákladů na zaměstnanecký benefit ve formě dovolené nad rámec zákona je 450 800 Kč za rok (26).

3.1.3 Péče o zdraví

Z pohledu zaměstnavatele je péče o zdraví zaměstnance nejdůležitější podmínkou pro správný a efektivní výkon práce. Ve oblasti staveb, kde dochází k výkonu náročné práce, je zapotřebí dbát na zdraví a dobrou fyzickou kondici zaměstnanců, aby byla zajištěna bezpečnost při výkonu práce. Mnozí zaměstnanci zapomínají na pravidelnou péči o své zdraví, jíž lze předejít velkému množství onemocnění.

3.1.3.1 Vitamíny

Zaměstnavatel by měl nabízet svým zaměstnancům pravidelné příspěvky na vitamíny, čímž může zajistit lepší zdravotní stav svých zaměstnanců.

Převážně v zimním období, je pro zaměstnance pracující ve venkovním prostředí zapotřebí posilovat imunitu. Odběrem lékárenských přípravků v podobě vitamínů na podporu imunity je možné zamezit lehkému onemocnění, což přináší zaměstnavateli výhody v podobě snížení počtu zaměstnanců v pracovní neschopnosti a v důsledku toho včasného plnění zakázek.

Z ekonomického pohledu není příspěvek na vitaminy výhodný (12, s. 58).

Zaměstnavatel nemůže tento zaměstnanecký benefit využít jako daňově uznatelný náklad, avšak přináší mu o mnoho vyšší výhodu v podobě zvýšení pravděpodobnosti neonemocnění zaměstnance v kritickém období. Pokud bude tedy zaměstnanec vykonávat svoji práci, zaměstnavateli to zajistí vyšší zisk, než co bude muset vynaložit na zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na vitamíny (12, s. 58).

Z pohledu zaměstnance se v případě nepeněžitého plnění nejedná o zdanitelný příjem. V tomto důsledku nedojde k navýšení základu pro výpočet daně z příjmu, ani k odvodu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pokud by se jednalo o finanční částku, tedy peněžitě plnění, pak by od daně z příjmu osvobozeno nebylo. Zaměstnanec může čerpat tyto benefity jako nepeněžitě plnění do neomezené výše (12, s. 57; 21, § 6 odst. 9 písm. d)).

Zaměstnanec neobdrží finanční částku, ale má možnost odběru výrobků, čímž má též zaměstnavatel příležitost zajistit, že příspěvek bude využit k účelu, ke kterému byl určen.

Zaměstnanecký benefit ve formě odběru vitamínu je vhodný pro druh práce stavební dělník (uvedený v kapitole 2.3.5.4.4) a stavbyvedoucí (uvedený v kapitole 2.3.5.4.3). Tito zaměstnanci vykonávají práci ve ztížených podmínkách, a to převážně v zimním období. Vhodná výše tohoto příspěvku je 500 Kč na zaměstnance u druhu práce stavební dělník a stavbyvedoucí. Tato částka byla zvolena po odhadu průměrných nákladů na vitamíny dostupné v lékárnách v České republice.

Tabulka 14: Náklady na příspěvky na vitamíny pro zaměstnance pro druh práce stavební dělník a stavbyvedoucí za rok (Zdroj: vlastní zpracování)

Druh práce	Počet zaměstnanců	Náklad na jednoho zaměstnance	Celkové náklady
Stavební dělník	75	500 Kč	37 500 Kč
Stavbyvedoucí	11	500 Kč	5 500 Kč
Celkem	86		43 000 Kč

Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na vitamíny pro vybrané zaměstnance podnikatele jsou 43 000 Kč za rok.

3.1.3.2 Příspěvek na rekreaci

Příspěvek na rekreaci, jako zaměstnanecký benefit, je vhodný pro oblast staveb, protože tato oblast přináší velkou fyzickou námahu a je zapotřebí dbát na zdraví zaměstnanců a jejich pravidelný odpočinek, aby jejich výkon práce nebyl nijak ohrožen.

Zaměstnavatel tak poskytuje příspěvek na rekreaci v určité výši jako nepeněžitě plnění zaměstnanci. U zaměstnavatele se nejedná o daňově uznatelný náklad stejně jako u vitamínových prostředků, avšak přináší zaměstnanci výhody, které se mohou následně promítnout v jeho výkonu práce (21, § 25 odst. 1 písm. h)).

Oproti tomu u zaměstnance se nejedná o zdanitelný příjem, a to až do výše 20 000 Kč za zdaňovací období, což přináší zaměstnanci velkou výhodu, protože nedojde k navýšení základu pro výpočet daně z příjmu, ani k odvodu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (21, § 6 odst. 9 písm. d)).

V důsledku tohoto zaměstnaneckého benefitu má zaměstnanec motivaci využít možnosti odpočinku v některém rekreačním středisku, dle vlastního uvážení. V tomto středisku si zaměstnanec odpočine a následně bude lépe připraven k výkonu práce.

Zaměstnanec může využít příspěvku od zaměstnavatele, který pokryje veškeré náklady na rekreaci nebo zbytek doplatit ze svého výdělku dle uvážení.

Tento zaměstnanecký benefit je doporučen pouze pro některé zaměstnance, a to konkrétně pro zaměstnance s druhem práce manažer (manažer controllingu uvedený v kapitole 2.3.5.1.1, manažer technické přípravy výroby uvedený v kapitole 2.3.5.2.1 a manažer technického zásobování uvedený v kapitole 2.3.5.3.1) a technik (technik přípravy výroby uvedený v kapitole 2.3.5.2.2 a technik přípravy výroby uvedený v kapitole 2.3.5.5.1), všech středisek podnikatele. Celkem se jedná o 11 zaměstnanců podnikatele XYZ s.r.o.

Příspěvek na jednoho zaměstnance zvoleného druhu práce je 10 000 Kč za jeden kalendářní rok s možností čerpat jej kdykoliv během roku dle vlastního uvážení. Částka

10 000 Kč je zvolena jako optimální výše částky pro rekreaci zaměstnance po dobu minimálně 7 dní.

Tabulka 15: Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na rekreaci za rok (Zdroj: vlastní zpracování)

Druh práce	Počet zaměstnanců daného druhu práce	Roční příspěvek na rekreaci pro 1 zaměstnance	Celkem za rok
Manažer	4	10 000 Kč	40 000 Kč
Technik	7	10 000 Kč	70 000 Kč
Celkem	11		110 000 Kč

Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na rekreaci jsou 110 000 Kč za rok.

3.1.4 Kurzy a školení

Vzdělávání v podobě kurzů a školení pro zaměstnance přináší výhodu jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Zaměstnanci prohloubí své dosavadní znalosti a budou atraktivnější pro zaměstnavatele, protože mají možnost výkonu různých druhů práce v důsledku zvýšené kvalifikace. Školení a kurzy tak mohou být pro zaměstnance motivační. Zaměstnavatelé spatřují výhodu v podobě zlepšení kvality a efektivity práce.

Kurzy a školení by měly být určeny pro všechny zaměstnance podnikatele, aby došlo k prohloubení jejich znalostí a k následnému zlepšení pracovního výkonu. Každý druh práce vyžaduje jiný druh vzdělání. Kurzy budou organizovány v pracovní době zaměstnanců.

Z ekonomického pohledu jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné náklady spojené s nepeněžitým vzděláváním zaměstnanců, pokud se jedná o vzdělání, které souvisí s předmětem činnosti podnikatele (12, s. 34–35).

Zaměstnanec je osvobozen od daně z příjmu vyjma mzdy, kterou by zaměstnanec v této souvislosti obdržel (21, § 6 odst. 9 písm. a)).

Vyčíslení celkových nákladů na zaměstnanecký benefit ve formě vzdělávání není možné, protože ceny kurzů se liší u různých poskytovatelů, a z toho důvodu byl zvolen roční limit pro vzdělávání ve výši 150 000 Kč, který bude každý rok rozdělen mezi jednotlivé druhy práce. Dále jsou navrženy druhy kurzů, které se hodí pro zaměstnance na daném druhu práce.

3.1.4.1 Druh práce manažer

Pro zaměstnance zaměstnané na druhu práce manažer jsou nejvhodnější vzdělání v podobě kurzu věnovanému vedení zaměstnanců, protože se jedná o nadřízeného zaměstnance. Dalším vhodným vzděláním je určitě kurz time managementu, který zajistí správné nakládání s časem, což je velice důležité při plnění zakázek, které mají určité časové limity.

Pro zaměstnance s druhem práce manažer je též nutné mít dobré komunikační a obchodní znalosti, a to při jednání s klienty. Vhodný by byl kurz komunikace a řízení vztahů s klienty.

3.1.4.2 Druh práce technik

U zaměstnanců s druhem práce technik je vhodný kurz time managementu pro zefektivnění výkonu práce.

3.1.4.3 Druh práce stavbyvedoucí

Zaměstnanec s druhem práce stavbyvedoucí by měl disponovat dobrými komunikačními znalostmi, protože často komunikuje s klienty podnikatele.

Stavbyvedoucí je též nadřízeným zaměstnancem stavebního dělníka, takže obdobně jako pro zaměstnance s druhem práce manažer je vhodné školení pro vedoucí zaměstnance.

3.1.4.4 Druh práce stavební dělník

Stavební dělník nepřichází do přímého styku s klienty, a proto není zapotřebí žádných kurzů na zlepšení jednání, avšak je potřeba, aby byl dělník maximálně vyškolen v oboru, ve kterém pracuje, včetně všech nových technik v oblasti staveb.

Těmto zaměstnancům je vhodné navíc umožnit kurzy pro rozšíření jejich kvalifikace a ušetřit tím náklady na přijímání nových zaměstnanců pro zvolené druhy práce. Vhodné vzdělání se nabízí jako zedník, obkladač, natěrač a mnoho dalšího dle preferencí zaměstnanců a aktuálního vývoje trhu.

3.1.5 Služební vozidlo pro soukromé účely

Zaměstnanec s druhem práce stavbyvedoucí (uvedený v kapitole 2.3.5.4.3) má k dispozici služební vozidlo, které využívá k výkonu své práce. Jako vhodný zaměstnanecký benefit se jeví použití tohoto vozidla i pro jeho soukromé účely. Zaměstnanec má možnost ušetřit vysoké pořizovací náklady na vlastní vozidlo a mít jej v užívání od podnikatele i pro své osobní cesty.

Zaměstnavatel postupně vozidlo odpisuje, jako v případě, že by jej využíval pouze k podnikatelské činnosti. Další náklady spojené s vozidlem jsou daňově uznatelné náklady mimo pohonné hmoty pro soukromou spotřebu. Cena vozidla k užívání však zvyšuje zdanitelný příjem zaměstnance. Zaměstnanec odvádí pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Příjem zaměstnance je navýšen o 1 % ze vstupní ceny vozidla. Pokud by 1 % z ceny vozidla bylo nižší, než částka 1 000 Kč, pak předpokládáme, že se příjem zaměstnance vlivem užití vozidla zvýší o 1 000 Kč (33; 21, § 6 odst. 6).

Tabulka 16: Srovnání využití a nevyužití vozidla k soukromým účelům za měsíc pro jednoho zaměstnance (Zdroj: vlastní zpracování dle 31)

	Bez vozidla (v Kč)	S vozidlem (v Kč)
Hrubá mzda zaměstnance	25 000	25 000
Zvýšení příjmu poskytnutím vozidla (1 % ze vstupní ceny)	-	4 000
Zvýšená hrubá mzda vlivem vozidla	25 000	29 000
Sociální pojištění (zaměstnanec) – 6,5 %	1 625	1 885
Zdravotní pojištění (zaměstnanec) – 4,5 %	1 125	1 305
Sociální pojištění (zaměstnavatel) – 25 %	6 250	7 250
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel) – 9 %	2 250	2 610
Superhrubá mzda (zaokrouhlená na 100 Kč nahoru)	33 500	38 900
Daň před slevou (15 %)	5 025	5 835
Sleva na poplatníka (při podpisu prohlášení)	2 070	2 070
Daň po slevě	2 955	3 765
Sleva na dani na 1 dítě	1 267	1 267
Daň	1 688	2 498
Čistá mzda	20 562	19 312
Mzdové náklady zaměstnavatele	33 500	34 860

Předpokládáme, že vstupní cena vozidla je 400 000 Kč a hrubá mzda zaměstnance je 25 000 Kč za měsíc. Zaměstnanec podepsal prohlášení a uplatňuje tak slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč za měsíc a má jedno dítě, na které si uplatňuje slevu 1 267 Kč za měsíc.

Použití vozidla pro soukromé účely a s tím spojené náklady navyšují jednotlivé položky a snižují tak čistou mzdu zaměstnance o 1 250 Kč měsíčně a navyšují mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance o 1 360 Kč za měsíc.

Tento zaměstnanecký benefit není z čistě ekonomického pohledu příliš výhodný. Zaměstnanci se snižuje příjem ze závislé činnosti, avšak pořízení vlastního vozidla přináší vyšší náklad než využití vozidla podnikatele. Zaměstnanec nebude muset vynakládat jednorázovou vysokou finanční částku na nákup vozidla a má tak možnost získat za 1 250 Kč měsíčně vozidlo od zaměstnavatele. Pohonné hmoty jsou hrazeny zaměstnancem, protože je u zaměstnavatele není možné použít jako daňově uznatelný náklad.

Tento zaměstnanecký benefit je vhodný pro zaměstnance s druhem práce stavbyvedoucí, a to z důvodu, že tito zaměstnanci již využívají vozidlo k výkonu práce a nedojde tak k navýšení nákladů zaměstnavatele na pořízení vozidla. Zaměstnanecký benefit bude využívat 11 zaměstnanců.

Tabulka 17: Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě vozidla k soukromým účelům za rok (Zdroj: vlastní zpracování dle 26)

Náklady pro zaměstnavatele	Částka
Vozidlo k soukromým účelům/zaměstnanec	1 360 Kč
Vozidlo k soukromým účelům – celkem za rok	179 520 Kč

Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě vozidla k soukromým účelům zaměstnance jsou pro zaměstnavatele 179 520 Kč za rok.

3.1.6 Příspěvek na doplňkové penzijní spoření

Zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na doplňkové penzijní spoření je pro zaměstnance velice lákavé a přistupuje k jeho zavedení mnoho zaměstnavatelů, a to z několika důvodů (14).

Doplňkové penzijní spoření umožňuje zaměstnanci získat příspěvek na zajištění do stáří. Zaměstnavatel tak například místo navýšení mzdy zaměstnance přikročí k využití zaměstnaneckého benefitu a bude tuto částku odevzdávat zaměstnanci na penzijní spoření, což přináší výhodu v tom, že tato částka nepodléhá odvodu pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotního pojištění a tím se částka nesnižuje a zaměstnanec ji získává v plné výši na spoření (12, s. 41).

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci zvolenou částkou. Příspěvek je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem do libované výše, pokud zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na doplňkové penzijní spoření uvede v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní smlouvě. Do 50 000 Kč za rok se u zaměstnavatele neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Příspěvek na doplňkové penzijní spoření do částky 50 000 Kč za rok se pro zaměstnance nezahrnuje do základu pro výpočet daně z příjmu, ani se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Částka 50 000 Kč je nově navýšena od roku 2017 z původních 30 000 Kč. Pokud se zaměstnanec rozhodne přispívat na penzijní spoření také sám, pak má nárok na státní příspěvek. Výše státního příspěvku se odvíjí od výše příspěvku zaměstnance. Nejnížší možná částka, která zajistí nárok na státní příspěvek, činí 300 Kč měsíčně (21, § 6 odst. 9 písm. p); 12, s. 41; 29, § 14).

Velkou výhodou tohoto druhu spoření je zabezpečení ve stáří, kdy zaměstnanec s pomocí zaměstnavatele dopředu odkládá finanční částky pro zajištění. Zaměstnanci mohou však spatřovat nevýhodu v nízké likviditě tohoto spoření (12, s. 41).

Zaměstnanecký benefit ve formě doplňkového penzijního spoření je určen pro všechny zaměstnance podnikatele XYZ s.r.o. Zaměstnanec si následně může sám na penzijní spoření přispívat, například v důsledku snahy o získání státního příspěvku.

Pro podnikatele XYZ s.r.o. navrhuji příspěvek 500 Kč měsíčně pro jednoho zaměstnance, tedy 6 000 Kč za rok. Tato částka představuje pouze příspěvek, který může zaměstnanci v budoucnu přilepšit, avšak má převážně motivovat zaměstnance, aby si sám na doplňkové penzijní spoření přispíval.

Tabulka 18: Náklady na zaměstnanecký benefit – doplňkové penzijní spoření (Zdroj: vlastní zpracování)

Počet zaměstnanců podnikatele	Měsíční příspěvek na 1 zaměstnance	Roční příspěvek na 1 zaměstnance	Celkem za rok
98	500 Kč	6 000 Kč	588 000 Kč

Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na penzijní spoření jsou v celkové výši 588 000 Kč za rok.

3.2 Souhrn všech navrhovaných zaměstnaneckých benefitů

Všechny navržené zaměstnanecké benefity jsou vybrány dle zaměření a aktuální situace podnikatele. Některé zaměstnanecké benefity jsou určeny jako fixní pro všechny zaměstnance podnikatele. Jedná se o tyto zaměstnanecké benefity: příspěvek na stravné, dovolená nad rámec zákona, kurzy a školení a příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Další jsou flexibilní benefity a ty jsou určeny pouze pro zaměstnance s určitým druhem práce. Jedná se o tyto zaměstnanecké benefity: příspěvek na vitamíny, příspěvek na rekreaci a služební vozidlo pro soukromé účely. Třídění zaměstnaneckých benefitů bylo provedeno podle kapitoly 1.8 (13, s. 15).

Zaměstnanecké benefity jsou navrženy převážně podle jejich oblíbenosti mezi zaměstnanci celorepublikově podle šetření ČMKOS (uvedené v kapitole 1.8.1) a podle rozhovoru s podnikatelem XYZ s.r.o. (14, 24).

Převážná většina zaměstnaneckých benefitů je pro zaměstnavatele výhodná z toho důvodu, že se jedná o daňově uznatelný náklad, čímž dochází k snížení daňového základu zaměstnavatele. U zaměstnanců je výhodné, pokud zaměstnanecký benefit nezvyšuje základ na výpočet daně z příjmu a není nutné odvádět pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

Oproti aktuálním nákladům na zaměstnanecké benefity (uvedené v tabulce 6), které podnikatel využívá, došlo návrhem k jejich výraznému zvýšení, avšak, jak bylo zmíněno výše, jedná se převážně o daňově uznatelná náklady a výhody jejich zavedení převýší náklady na jejich užívání.

Tabulka 19: Přehled všech navržených zaměstnaneckých benefitů pro podnikatele XYZ s.r.o. z pohledu uznatelného nákladu a zdanitelného příjmu, včetně celkových ročních nákladů (Zdroj: vlastní zpracování dle 21)

Zaměstnanecký benefit	Uznatelný náklad zaměstnavatele	Zdanitelný příjem zaměstnance	Celkové náklady za rok (v Kč)
Příspěvek na stravování	Ano	Ne	1 471 470
Dovolená nad rámec zákona	Ano	Ano	450 800
Péče o zdraví – vitamíny (nepeněžitě plnění)	Ne	Ne	43 000
Péče o zdraví – příspěvek na rekreaci (nepeněžitě plnění)	Ne	Ne	110 000
Kurzy a školení	Ano	Ne	150 000
Služební vozidlo pro soukromé účely	Ano	Ano	179 520
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření	Ano	Ne	588 000
Celkem za rok			2 992 790

Pro podnikatele XYZ s.r.o. jsem vybrala 7, dle mého uvážení, nejvhodnějších zaměstnaneckých benefitů pro všechny zaměstnance podnikatele.

Nejvýhodnější zaměstnanecké benefity budou pro podnikatele XYZ s.r.o. ty, které jsou daňově uznatelné v plné výši a jsou finančně nejméně náročné.

Předpokládám, že všechny navržené zaměstnanecké benefity budou pro zaměstnance podnikatele XYZ s.r.o. atraktivní a dojde k jejich hojnému využívání. Zvolila jsem zaměstnanecké benefity, u kterých předpokládám, že budou přínosné pro všechny

zaměstnance, pro které jsou určeny a že podnikateli získají přínos, který převyší náklady spojené s jejich poskytováním.

Výsledkem zavedení zaměstnaneckých benefitů by mělo být vyřešení problému podnikatele s nízkým počtem zaměstnanců a také omezení růstu mzdových nákladů na zaměstnance, které mohou být nahrazeny zaměstnaneckými benefity.

3.3 Zhodnocení podnikatelem XYZ s.r.o.

Podnikateli XYZ s.r.o. byl předložen návrh zaměstnaneckých benefitů včetně jeho ekonomického zhodnocení. Jelikož podnikatel doposud nevyužíval téměř žádné zaměstnanecké benefity, tak jejich návrh přivítal (34).

Výhodu v užívání zaměstnaneckých benefitů spatřuje v oslovení nových zájemců o zaměstnání, pro které je nabídka zaměstnaneckých benefitů rozhodující při výběru zaměstnavatele (34).

Podnikatel se vyjádřil i k jednotlivým zaměstnaneckým benefitům. O zavedení příspěvku na stravné podnikatel uvažoval už delší dobu, takže se mu ekonomické zhodnocení líbilo. Sám ale zvažuje, že bude poskytovat příspěvek v nižší částce. Zaměstnanecký benefit ve formě dovolené nad rámec zákona hodnotí kladně a předpokládá, že jeho zavedení by mohlo posílit jeho nabídku na trhu práce. Příspěvek na vitamíny podnikatel nejprve hodnotil negativně, a to z důvodu toho, že se nejedná o daňově uznatelný náklad, avšak po zjištění, že se jedná o poměrně nízký náklad, který může omezit počet zaměstnanců v pracovní neschopnosti po dobu zimního období, kdy nejvíce dochází ke vzniku onemocnění, se pak rozhodl pro jeho zavedení. Příspěvek na rekreaci hodnotí podnikatel kladně a zvažuje jeho výměnu za stávající příspěvky na rehabilitaci. Kurzy, školení a příspěvek na doplňkové penzijní spoření hodnotí pozitivně. Zaměstnanecký benefit ve formě vozidla pro soukromé účely hodnotí pozitivně, protože pokud bude zaměstnancům nabízet vozidla k soukromým účelům, pak nebude muset pronajímat nákladná hlídaná parkoviště (34).

Podnikatel zvažuje zavést všechny navržené zaměstnanecké benefity a vyzkoušet je v praxi. Po roce vyhodnotí jejich využívání a popřípadě upraví výše příspěvků nebo

například rozšíří okruh zaměstnanců, pro které není zaměstnanecký benefit nyní navržen (34).

Celkovou výhodu vidí podnikatel v zaměstnaneckých benefitech, které jsou daňově uznatelné, nenavýšují v takové míře náklady na zaměstnance a nesnižují tak zisk podnikatele (34).

Podnikatel také pozitivně ohodnotil zpracování návrhů této práce, a to především jasné a podrobné popsání každého zaměstnaneckého benefitu (34).

3.4 Shrnutí vlastních návrhů řešení

Navrhla jsem 7, dle mého uvážení, nejvhodnějších zaměstnaneckých benefitů pro podnikatele XYZ s.r.o. Zhodnotila jsem všechny z ekonomického pohledu, uvedla jejich nákladnost a doporučila pro konkrétní zaměstnance podnikatele.

Všechny zaměstnanecké benefity jsou jednotlivě popsány a zhodnoceny tak, aby tvořily maximální výhodu pro zaměstnavatele, avšak byly přínosné i pro zaměstnance. U zaměstnavatele šlo především o nalezení zaměstnaneckých benefitů, které jsou daňově uznatelným nákladem a u zaměstnance jsme se snažila o vymezení nejoblíbenějších a nejvíce využitelných zaměstnaneckých benefitů v praxi. Pro zaměstnance je samozřejmě přínosné, pokud zaměstnanecký benefit není zdanitelným příjmem a neodvádí se pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

Podnikatel XYZ s.r.o. návrhy zhodnotil a plánuje je využívat ke svému podnikání a zaujmout tak větší počet zájemců o zaměstnání a též odměnit své stávající zaměstnance, kteří jistě zaměstnanecké benefity ocení a budou je využívat. Vlastní návrhy práce jsou tak realizovatelné i v praxi.

ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo vyřešit vzniklou situaci u podnikatele XYZ s.r.o., který se potýká s nedostatečným počtem zaměstnanců pro výkon svého podnikání. Příčinou je nízká nezaměstnanost v České republice, a tedy velká konkurence na trhu práce. Podnikatel XYZ s.r.o. nenabízel svým zaměstnancům téměř žádné zaměstnanecké benefity, pouze ty uvedené v kapitole 2.4.

Problém s nízkou zaměstnaností u podnikatele je řešen zhodnocením celkové situace podnikatele a navržením zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance.

Teorie práce se zabývá základními pracovněprávního pojmy z pohledu právního a ekonomického, které jsou následně využívány v celé bakalářské práci. V teoretické části je postupováno od vzniku pracovněprávního vztahu, přes náležitosti pracovněprávního vztahu, až po jeho skončení. Dále zde najdeme aktuální vývoj nezaměstnanosti v České republice a rozebrání zmiňovaných zaměstnaneckých benefitů dle oblíbenosti podle dotazníkového šetření.

Analytická část je základní částí pro následný návrh, protože zhodnocuje situaci a problémy podnikatele XYZ s.r.o. Velká část je věnována analýze počtu zaměstnanců podnikatele a náplně jejich práce, která je podstatná pro vhodné navržení zaměstnaneckých benefitů.

Návrhová část, jak již bylo zmíněno, pracuje s výsledky analytické části a nabízí vhodné řešení problému podnikatele navržením zaměstnaneckých benefitů. Všechny zaměstnanecké benefity jsou ekonomicky zhodnoceny. Došlo též ke zvážení, pro jaké zaměstnance budou nejvhodnější, v jaké výši a kdy naopak je zaměstnanec s daným druhem práce nevyužije a nebude tedy efektivní je nabízet. Jsou upřednostňovány zaměstnanecké benefity, které jsou pro podnikatele daňově uznatelné a pro zaměstnance jsou osvobozené od daně z příjmu a neodvádí se z nich pojistné na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.

Závěrem došlo ke zhodnocení celé situace včetně pohledu podnikatele XYZ s.r.o. na provedené návrhy, který je zhodnotil kladně a využitelně. Cíle, které byly pro bakalářskou práci stanoveny, jsou naplněny, došlo k řešení situace z pohledu zaměstnaneckých benefitů a návrh je využitelný i v praxi.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) Česká republika. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. In: *Zákoník práce*. Ostrava: Sagit, 2017. Úplné znění, č. 1170. ISBN 978-80-7488-202-9.
- (2) HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 2. 2018*. Olomouc: ANAG, 2018, 1296 s. ISBN 978-80-7554-115-4.
- (3) Česká republika. Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb. In: *Ústava ČR, Listina základních práv a svobod*. Ostrava: Sagit, 2016. Úplné znění, č. 1158. ISBN 978-80-7488-189-3.
- (4) *Nález č. 116/2008 Sb.: Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. 2008. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-116>.
- (5) Česká republika. Občanský zákoník č. 89/2012 Sb. In: *Občanský zákoník*. Ostrava: Sagit, 2018. Úplné znění, č. 1275. ISBN 978-80-7488-308-8.
- (6) VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. EDUCOpress, 110 s. ISBN 978-80-7408-158-3.
- (7) Česká republika. Ústava České republiky č. 1/1993 Sb. In: *Ústava ČR, Listina základních práv a svobod*. Ostrava: Sagit, 2016. Úplné znění, č. 1158. ISBN 978-80-7488-189-3.
- (8) Česká republika. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. In: *Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost*. Ostrava: Sagit, 2017. Úplné znění, č. 1221. ISBN 978-80-7488-253-1.
- (9) BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- (10) SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2017, 167 s. ISBN 978-80-7554-058-4.

- (11) Česká republika. *Nářizení vlády č. 273/2018 Sb., kterým se mění nařizení vlády č. 567/2006 sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů ze dne 20. 11. 2018.* Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34685/NV_273_2018.pdf.
- (12) KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP: sociální fondy, benefity a jiná plnění.* Olomouc: ANAG, 2018, 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.
- (13) MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- (14) Závěrečná zpráva – benefity: Výsledky průzkumu – dotazníkové šetření. ČMKOS: *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. Praha, 2016, 15 s., [cit. 2018-11-02]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/754/vysledky-pruzkumu-benefity/17805>.
- (15) Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2018–5 let. *Kurzy.cz* [online]. [cit. 2018-11-01]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?G=4&A=2&page=1>.
- (16) MARTINOVIČOVÁ, Dana, Miloš KONEČNÝ a Jan VAVŘINA. *Úvod do podnikové ekonomiky.* Praha: Grada, 2014, 208 s. ISBN 978-80-247-5316-4.
- (17) ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2018.* Olomouc: ANAG, 2018, 631 s. ISBN 978-80-7554-117-8.
- (18) ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení.* Praha: Grada, 2012, 352 s. ISBN 978-80-247-3724-9.
- (19) PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2018.* 26. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 392 s. ISBN 978-80-7554-114-7.
- (20) Česká republika. Zákon o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti č. 589/1992 Sb. In: *Sociální pojištění.* Ostrava: Sagit, 2017. Úplné znění, č. 1246. ISBN 978-80-7488-279-1.

- (21) Česká republika. Zákon o daních z příjmu č. 586/1992 Sb. In: *Daně z příjmu, evidence tržeb*. Ostrava: Sagit, 2018. Úplné znění, č. 1239. ISBN 978-80-7488-272-2.
- (22) DUDA, Jiří. The Requirements of University Students in the Employee Benefits by a Prospective Employer. *Procedia Economics and Finance* [online]. Brno, 2014, 130-137 s. [cit. 2018-12-06]. ISSN 2212-5671. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567114003281#bibl0005>.
- (23) DULEBOHN, James H., Janice C. MOLLOY, Shaun M. PICHLER a Brian MURRAY. Employee benefits: Literature review and emerging issues. *Human Resource Management Review* [online]. 2009, 86-103 s. [cit. 2018-12-07]. ISSN 1053-4822. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482208000831>.
- (24) ZAMĚSTNANEC PERSONÁLNÍHO ODDĚLENÍ. *Interview*. Jihomoravský kraj. 17. 9. 2018.
- (25) *Výroční zpráva za rok 2017*. Jihomoravský kraj: Podnikatel XYZ s.r.o, 2018. Dostupné z: <https://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/uvod.aspx>.
- (26) *Interní dokumenty podnikatele*. Jihomoravský kraj. 2018.
- (27) *Výroční zpráva za rok 2016*. Jihomoravský kraj: Podnikatel XYZ s.r.o, 2017. Dostupné z: <https://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/uvod.aspx>.
- (28) *Výroční zpráva za rok 2015*. Jihomoravský kraj: Podnikatel XYZ s.r.o, 2016. Dostupné z: <https://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/uvod.aspx>.
- (29) Česká republika. Zákon č. 427/2001 Sb. o doplňkovém penzijním spoření. In: *Penzijní spoření a připojištění*. Ostrava: Sagit, 2018. Úplné znění, č. 1261. ISBN 978-80-7488-294-4.
- (30) *Vyhláška č. 333/2018 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, ze dne 19. prosince 2018*. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34791/Vyhlaska_333_2018.pdf.
- (31) KADLEC, Michal. Firemní auto z pohledu zaměstnance. *Portal.pohoda.cz* [online]. 29.5.2013 [cit. 2019-02-12]. Dostupné z:

<https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/firemni-auto-z-pohledu-zamestnance/>.

- (32) ZAMĚSTNANEC EKONOMICKÉHO ODDĚLENÍ. *Interview*. Jihomoravský kraj. 19. 9. 2018.
- (33) ZAMĚSTNANEC EKONOMICKÉHO ODDĚLENÍ. *Interview*. Jihomoravský kraj. 25. 9. 2018.
- (34) VÝKONNÝ ŘEDITEL. *Interview*. Jihomoravský kraj. 25. 2. 2019.
- (35) BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 7., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- (36) NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-2475-124-5.
- (37) HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- (38) Statistiky nezaměstnanosti: Měsíční statistika nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2019 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.
- (39) *Výroční zpráva za rok 2018*. Jihomoravský kraj: Podnikatel XYZ s.r.o, 2019.
- (40) ZEMAN, Karel. *Metodika pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze* [online]. 2013 [cit. 2019-05-05]. Dostupné z: <https://nf.vse.cz/wp-content/uploads/page/1069/Metodika-pro-psani%CC%81-BP-a-DP-29-9-2014-12.pdf>.
- (41) POPESKO, Boris a Šárka PAPADAKI. *Moderní metody řízení nákladů: Jak dosáhnout efektivního vynakládání nákladů a jejich snížení*. 2. Praha: Grada Publishing, 2016, 264 s. ISBN 978-80-247-5773-5.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Žebříček benefitů podle četnosti jejich využívání v roce 2016.....	31
Graf 2: Nezaměstnanost v České republice od roku 2015 do 2019 vždy k 1. lednu daného roku	38

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Organizační struktura zaměstnanců podnikatele XYZ s.r.o..... 42

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Přehled základních náležitostí dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	23
Tabulka 2: Výpočet zálohy na dani a čisté mzdy	34
Tabulka 3: Daňové zvýhodnění na děti	36
Tabulka 4: Aktuální přehled počtu zaměstnanců k 1. 1. 2019.....	48
Tabulka 5: Počet zaměstnanců jednotlivých středisek podnikatele k 1. 1. 2019.....	49
Tabulka 6: Náklady na aktuální zaměstnanecké benefity podnikatele XYZ s.r.o. za rok	50
Tabulka 7: Mzdové náklady, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a ostatní náklady na zaměstnance v období 2015–2018.....	51
Tabulka 8: Osobní náklady na zaměstnance v období 2015–2018.....	52
Tabulka 9: Procentuální navýšení osobních nákladů mezi roky 2015–2018.....	52
Tabulka 10: Náklady na nábor nových zaměstnanců za rok 2018	54
Tabulka 11: Daňově optimální příspěvek na stravování pro zaměstnance i zaměstnavatele pro rok 2019 – zaokrouhleno na celé Kč	57
Tabulka 12: Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na stravné za rok	58
Tabulka 13: Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě dovolené nad rámec zákona za rok	59
Tabulka 14: Náklady na příspěvky na vitamíny pro zaměstnance pro druh práce stavební dělník a stavbyvedoucí za rok.....	60
Tabulka 15: Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na rekreaci za rok	62
Tabulka 16: Srovnání využití a nevyužití vozidla k soukromým účelům za měsíc pro jednoho zaměstnance	65
Tabulka 17: Náklady na zaměstnanecký benefit ve formě vozidla k soukromým účelům za rok.....	66
Tabulka 18: Náklady na zaměstnanecký benefit – doplňkové penzijní spoření.....	68
Tabulka 19: Přehled všech navržených zaměstnaneckých benefitů pro podnikatele XYZ s.r.o. z pohledu uznatelného nákladu a zdanitelného příjmu, včetně celkových ročních nákladů.....	69