VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ
FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV EKONOMIKY
INSTITUTE OF ECONOMY

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z HLEDISKA OPTIMALIZACE MZDOVÝCH NÁKLADŮ

BAKALÁŘSKA PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE Michaela Balgová
AUTHOR

VEDOUCÍ PRÁCE Mgr. Helena Musilová
SUPERVISOR

BRNO 2017

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovního práva, konkrétně vznikem pracovněprávních vztahů. Charakterizuje vybrané postupy a základní povinnosti zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru. Dále analyzuje problém, který souvisí s přijímáním uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatel má zájem přijmout nového zaměstnance, bez výrazného zvýšení nákladů. Práce bude z toho důvodu zjišťovat, zda má zaměstnavatel nárok na některý z příspěvků poskytovaných úřadem práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Abstract

Bachelor´s thesis deals with issues of labour law, specifically the creation of employment relationships. Characterizes the selected procedures and basic obligations of the employer before the commencement of employment. There is also a problem with receiving jobseekers. The employer has an interest to adopt a new employee, without significantly increasing costs. For this reason thesis will found out if the employer in entitled to one of the allowances provided by the Labour Office under an active employment policy.

Klíčová slova

pracovněprávní vztahy, pracovní poměr, zaměstnanec, zaměstnavatel, osobní náklady, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Key words

employment relationships, employment, employee, employer, personal costs, agreements to work outside the scope of employment

Bibliografická citace

BALGOVÁ, M. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2017. 62 s. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 26. května 2017

……..

podpis studenta

Poděkování

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Heleně Musilové za veškeré její rady a připomínky při psaní závěrečné práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům společnosti SBGROUP, s.r.o. za poskytnutí potřebných podkladů pro zpracování bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD 11

1 CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ 12

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA 14

2.1 Pracovněprávní vztahy z právního hlediska 14

2.1.1 Zaměstnanec 15

2.1.2 Zaměstnavatel 15

2.2 Pracovní poměr 15

2.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru 16

2.2.2 Pracovní smlouva 16

2.2.3 Náležitosti pracovní smlouvy 16

2.2.4 Zkušební doba 18

2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr 19

2.3.1 Dohoda o provedení práce 19

2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti 20

2.4 Oznamovací a ohlašovací povinnost zaměstnavatele 21

2.4.1 Pojistné na sociální zabezpečení 21

2.4.2 Zdravotní pojištění 22

2.5 Aktivní politika zaměstnanosti 23

2.6 Příspěvky na zaměstnance poskytované Úřadem práce 24

2.6.1 Zřízení společensky účelného pracovního místa 24

2.6.2 Zaměstnání osoby zdravotně postižené 24

2.6.3 Odborné praxe pro mladé do 30 let 25

2.6.4 Chráněné pracovní místo 26

2.7 Pracovněprávní vztahy z ekonomického a daňového hlediska 26

2.7.1 Mzdové náklady ... 27
2.7.2 Daň z příjmu fyzických osob ... 27
2.7.3 Sleva na dani za zaměstnance se zdravotním postižením ... 28
2.8 Vybrané pojmy z finanční analýzy ... 28
2.8.1 Horizontální analýza ... 28
2.8.2 Vertikální analýza ... 28
2.8.3 Doba obratu pohledávek ... 29
2.9 Shrnutí teoretické části ... 29
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA ... 30
3.1 Představení vybraného zaměstnavatele ... 30
3.1.1 Předmět podnikání zaměstnavatele ... 30
3.1.2 Charakteristika pracovněprávních vztahů u zaměstnavatele ... 31
3.1.3 Struktura pracovněprávních vztahů u zaměstnavatele ... 31
3.1.4 Obsah pracovní smlouvy ... 33
3.2 Vývoj tržeb ... 33
3.3 Vývoj mzdových nákladů v letech 2014 – 2016 ... 36
3.4 Vymezení pracovního místa pro nového zaměstnance ... 40
3.5 Vertikální analýza nákladů ... 41
3.6 Doba obratu pohledávek ... 42
3.7 Shrnutí analytické části ... 43
4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ ... 44
4.1 Pracovněprávní vztah založený pracovní smlouvou a dohodou o pracovní činnosti ... 44
4.2 Plánované náklady na zřízení společensky účelného pracovního místa ... 48
4.2.1 Plánované náklady na zaměstnance odborné praxe pro mladé do 30 let ... 48

4.3 Plánované náklady za zaměstnance se zdravotním postižením 50
4.4 Shrnutí vlastních návrhů řešení 52
ZÁVĚR 53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 55
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ 58
SEZNAM GRAFŮ 59
SEZNAM OBRÁZKŮ 60
SEZNAM TABULEK 61
PŘÍLOHY 62

ÚVOD

Problematika pracovního práva je téma, které bude vždy aktuální. Práce dává lidem finanční prostředky, které slouží k uspokojení jejich potřeb. Základní informace ze zákoníku práce představují důležité znalosti pro každého z nás. Na pracovněprávní vztah se lze podívat ze dvou úhlů pohledu, a to jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Jedná se o smluvní strany základních pracovněprávních vztahů, které mají podle zákoníku práce vymezená práva a povinnosti.

V dnešní době různá média upozorňují na nízkou míru nezaměstnanosti. Trh práce nabízí velké množství volných pracovních míst. I přes to se však setkáváme s jedinci, kteří jsou nezaměstnaní. Příčin může být několik. Lidé mají většinou zájem o pracovní místa, která odpovídají k jejich vzdělání a přinesou jim kariérní růst.

Zaměstnavatel má za úkol tvořit poptávku po pracovní síle na trhu práce. Zaměstnavatel se rozhodne pro přijetí nového zaměstnance do pracovněprávního vztahu, aby se například stal výkonnější, dosahoval potřebného zisku a zlepšoval své postavení na trhu. Každý pracovněprávní vztah představuje finanční zátěž pro zaměstnavatele.

Do popředí se dostává otázka, zda má zaměstnavatel k dispozici finance pro úhradu nákladů na nového zaměstnance. Osobní náklady tvoří výrazný podíl v celkových provozních nákladech. Ve většině případů je obtížné snížit osobní náklady jiným způsobem než snížením počtu zaměstnanců nebo snížením mzdy. Z této úvahy vychází problematika závěrečné práce. Základní myšlenkou této bakalářské práce je navrhnout zaměstnavateli možnosti přijímání nových zaměstnanců, aniž by významně zvyšoval náklady. Ušetřené peníze mohou být využity jiným způsobem, například na rozvoj podnikání.

Právní předpis, který v České republice upravuje pracovní právo je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Bakalářská práce bude vycházet převážně z tohoto zákona. Existuje ale i více pramenů pracovního práva. Dalšími jsou zejména Listina základních práv a svobod, zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákon o inspekci práce, zákon o kolektivním vyjednávání, zákon o zaměstnanosti nebo zákon o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.

1 CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Každý zaměstnanec představuje pro svého zaměstnavatele náklady. Podnikatelé mají zájem uzavřít pracovněprávní vztah s novým zaměstnancem, ovšem nový zaměstnanec přináší finanční zátěž. Z každé mzdy musí zaměstnavatel odvést sociální pojištění ve výši 25 % z hrubé mzdy, které zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Dále musí odvést zdravotní pojištění ve výši 9 % z hrubé mzdy.

Někteří zaměstnavatelé hledají cestu, jak výdaje snížit.

Zaměstnavatel může využít příspěvky poskytované státem na zaměstnance. Jedná se o příspěvky na úhradu mzdy od státu ze státního rozpočtu. Příspěvky podporují převážně osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněné. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením nebo s nedostatečnou praxí.

Jelikož se jedná o příspěvky poskytované státem, jsou zde přesně vymezená kritéria. Pokud zaměstnavatel příspěvek obdrží, nelze dokonce vyloučit i možnost jeho odebrání či sankce za porušení podmínek. Financování zaměstnavatele formou příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti je vhodné jak pro zaměstnavatele, který se snaží ušetřit náklady, tak i pro zaměstnavatele s finančními potížemi. Zaměstnavatel by měl však uvažovat dlouhodobě. Pokud má finanční potíže, není vhodné přijímat zaměstnance, protože po vyčerpání dotací bude muset uhradit náklady na jeho mzdu ze svých prostředků nebo s ním rozvázat pracovní poměr.

Hlavním cílem bakalářské práce je provést podrobnou analýzu řešeného pracovněprávního problému u konkrétního zaměstnavatele, a to jak z hlediska pracovněprávních předpisů, tak i z hlediska ekonomického. Zhodnotit a navrhnout zaměstnavateli, jak optimalizovat mzdové náklady v průběhu trvání pracovněprávního vztahu. Dílčí cíle bakalářské práce jsou následující:

- na základě rešerše odborné literatury zpracovat teoretické poznatky o vzniku pracovněprávních vztahů a zhodnotit ekonomické hledisko problematiky
- vypracovat analýzu problému, který souvisí s pracovněprávními vztahy u vybraného zaměstnavatele

- vytvořit návrhy řešení, ve kterých bude zhodnocena jejich ekonomická náročnost, klady a zápory a realizovatelnost v praxi.

První myšlenka pro zpracování této bakalářské práce vznikla při odborné praxi, pro kterou mají studenti, třetího ročníku Fakulty podnikatelské, Vysokého Učení Technického v Brně, vymezené první dva týdny v 5. semestru.

V rámci postupu práce jsem v době odborné praxe zjistila, jaký problém zaměstnavatel řeší. Následně jsem prostudovala odbornou literaturu, podle které jsem zpracovala teoretická východiska práce. Zaměřila jsem se na vybrané teoretické poznatky z oboru práva, ekonomie a daní. Na základě zjištěných informací od zaměstnavatele jsem vypracovala analýzu současného stavu z právního a ekonomického hlediska. Získané informace jsem následně využila pro zpracování vlastních návrhů řešení.

Povinná odborná praxe by měla poskytnout studentům vstupní údaje pro zpracování bakalářské praxe. Rozhodla jsem se informovat zaměstnavatele o problematice závěrečné práce. Dále jsme spolu rozebrali finanční a personální situaci u podnikatele a zhodnotili, proč je vhodné o příspěvky zažádat.

Na základě toho, že se budu v analytické části závěrečné práce zabývat přijetím nového zaměstnance, jsem se rozhodla teoretickou část zaměřit na vznik pracovněprávních vztahů. Po zpracování teoretické části naváže analýza problému, kde bude charakterizován vybraný zaměstnavatel. Vlastní návrh řešení doporučí zaměstnavateli nejvhodnější variantu z hlediska optimalizace mzdových nákladů.

Při psaní bakalářské práce budou použity zejména tyto metody zpracování. Bude využita převážně analýza a srovnávání. Dále bude práce vycházet z odborné literatury, kde hlavním literárním pramenem bude zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Využito bude české a zahraniční odborné literatury. Dále budou srovnány různé možnosti uzavření pracovněprávního vztahu pro vybraného zaměstnavatele. Budou analyzovány mzdové náklady zaměstnavatele za vybrané roky. K analýze finančního stavu zaměstnavatele budou použity vybrané ukazatele finanční analýzy.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Teoretická část práce pojednává o základních pojmech z oblasti pracovního práva, které jsou potřebné k pochopení problematiky analytické části práce. Konkrétně se jedná o náležitosti potřebné ke vzniku pracovněprávního vztahu. V rámci teorie jsou vymezeny typy pracovněprávních vztahů včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Kapitola také uvádí informace o podmínkách, za nichž lze získat příspěvky na přijetí zaměstnance od státních institucí. Závěr teoretické části představí ekonomické a daňové aspekty pracovněprávních vztahů, zejména osobní náklady na zaměstnance.

2.1 Pracovněprávní vztahy z právního hlediska

Pracovněprávní vztahy jsou upravovány pracovním právem a jsou také nazývány jako společenské vztahy (1).

O pracovněprávním vztahu lze obecně hovořit jako o vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, který může vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Uvedené smluvní strany mají rovné postavení do okamžiku uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Vztah nadřízenosti a podřízenosti je jeden ze základních znaků závislé práce. Zaměstnanec, který má slabší postavení, vykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele (2).

„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ (3, § 2 (1))

K rozlišení pracovní práva od ostatních právních odvětví slouží pojem závislá práce. Jedná se především o občanské právo, jelikož předmětem občanskoprávních vztahů nemůže být závislá práce (4).

Tab. 1: Pracovněprávní vztahy (Vlastní zpracování dle 11, s. 33)

Pracovněprávní vztahy	
Pracovní poměr	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
Pracovní smlouva	Dohoda o provedení práce
	Dohoda o pracovní činnosti

2.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, která je způsobilá vlastním právním jednáním brát na sebe povinnosti a práva. Uzavřením pracovněprávního vztahu se zavazuje vykonávat závislou činnost pro zaměstnavatele (5).

Nezletilá osoba, která je mladší patnácti let nebo neukončila povinnou školní docházku nemůže vykonávat závislou práci (6).

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (3, § 6)

2.1.2 Zaměstnavatel

Podle zákoníku práce můžeme rozlišit dva typy zaměstnavatelů. Jedná o fyzické osoby, které jsou samostatně výdělečně činné nebo právnické osoby (5).

„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (3, § 7)

2.2 Pracovní poměr

Kapitola popisuje postup při vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Uzavřením pracovního poměru vyplývají pro smluvní strany práva a povinnosti. Zaměstnavatel má povinnost seznámit budoucího zaměstnance s těmito právy a povinnostmi ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Je důležité, aby byl zaměstnanec předem informován zaměstnavatelem o požadavcích a podmínkách, za jakých bude práci vykonávat. Budoucí zaměstnanec by měl tedy ještě před podpisem pracovní smlouvy přesně vědět, co má od budoucího pracovněprávního vztahu očekávat (8).

Také zaměstnavatel má oprávnění požadovat od budoucího zaměstnance jisté informace a údaje, které jsou nezbytné k rozhodnutí o přijetí do zaměstnání. Je potřeba znát profesní zkušenosti i některé osobní údaje, proto zaměstnavatel v praxi nejčastěji vyžaduje například vyplněný osobní dotazník, strukturovaný životopis, výpis z rejstříku trestů, doklady o kvalifikaci a dosavadní praxi, potvrzení od předchozího zaměstnavatele o zaměstnání a osvědčení o zdravotní způsobilosti. Požadované dokumenty se mohou lišit dle charakteru práce (8).

2.2.2 Pracovní smlouva

Dokument zakládající nový pracovněprávní vztah se nazývá pracovní smlouva. Uzavření pracovní smlouvy se považuje za nejdůležitější krok při vzniku nového pracovního poměru (7).

„Pracovní smlouva je dokument vznikající na základě právního jednání mezi vámi a vaším zaměstnavatelem, který zakládá pracovní poměr. Zároveň pracovní smlouva stanoví základní podmínky, za nichž budete po celou dobu trvání pracovního poměru práci vykonávat. Z pohledu zaměstnance jde tedy o velmi důležitou listinu, které byste měli vždy věnovat dostatečnou pozornost a před podpisem si ji pečlivě pročíst.“ (7, s. 8)

2.2.3 Náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva obecně upravuje vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dalším znakem takové smlouvy je, že se jedná o práci výměnou za úplatu. Odměna za vykonanou

práci se zdá být nezbytnou součástí pracovní smlouvy. Nastává otázka, co musí pracovní smlouva obsahovat a dále co by měla obsahovat (9).

Každá pracovní smlouva musí obsahovat jisté formální a obsahové náležitosti, aby byla platná. Pracovní smlouva má stanovenou písemnou formu. Písemné vyhotovení musí být podepsáno nejpozději v den, který je ve smlouvě uveden jako datum nástupu do zaměstnání. Při nedodržení písemné formy dokumentu, není zákonem stanovena neplatnost pracovní smlouvy. V takovém případě zaměstnavateli hrozí vysoká pokuta od Inspektorátu práce. Po uzavření pracovní smlouvy obdrží jedno vyhotovení písemnosti zaměstnanec a druhé zaměstnavatel (7).

Ke své platnosti vyžaduje pracovní smlouva pouze tři důležité údaje, to je druh práce, místo výkonu práce a datum nástupu do zaměstnání. K těmto třem podstatným náležitostem mohou být dále v pracovní smlouvě sjednány i další podmínky, které jsou uvedeny v následujícím odstavci. Pokud pracovní smlouva neobsahuje níže uvedené podmínky, musí o nich zaměstnavatel svého nového zaměstnance písemně informovat nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru (7).

Ostatní podmínky uvedené v pracovní smlouvě jsou například: údaj o bližším označení druhu a místa výkonu práce, údaj o délce dovolené, údaj o rozvržení pracovní doby, údaj o způsobu odměňování, ujednání o zkušební době nebo konkurenční doložce (7).

Druh práce je jedním ze tří povinných údajů, který zajišťuje platnost pracovní smlouvy a měl by být sjednán co nejpřesněji. Vždy by mělo být jasné, jakou práci je povinen zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Pokud je ujednáno široké nebo méně jednoznačné označení druhu práce, zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat více úkolů. Pracovní smlouva může obsahovat více druhů práce, protože v některých případech není jednoduché vymezit druh práce tak, aby bylo možno pod něj přiřadit úkoly spadající k zaměstnání (7).

Místo výkonu práce je další povinná náležitost každé pracovní smlouvy. Stejně jako druh práce, tak i tato informace by měla být uvedena co nejpřesněji. Údaj je důležitý zejména proto, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci na jiném místě, než je ujednáno v pracovní smlouvě. Výjimku tvoří vyslání zaměstnance na pracovní cestu. Pokud je místo výkonu práce uvedeno v pracovní smlouvě široce nebo neurčitě, například

pouze Brno nebo provozovny na území České republiky, může zaměstnavatel požadovat výkon práce kdekoli v tomto místě (7).

„Místo výkonu práce se obvykle shoduje s pracovištěm zaměstnance. Rozumí se jím určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, v nichž zaměstnanec dohodnutou práci vykonává.“ (7, s. 10)

Třetí povinnou náležitostí v pracovní smlouvě je datum nástupu do práce, které se zpravidla uvádí přesným datem. Většinou se sjednává první den v měsíci i přes to, že se může jednat o nepracovní den, tzn. sobotu nebo neděli. Den nástupu do zaměstnání může být určeno i jinak než přesným datem. Podmínkou je, že údaj musí být jednoznačný a nesmí zde být pochybnost o tom, o který den se jedná. Příkladem může být čtrnáctý den od ukončení studia. Datum uzavření pracovní smlouvy se nemusí shodovat s datem nástupu do práce. Vznik pracovního poměru připadá na den nástupu do práce. Pokud například z důvodu nemoci nenastoupíme do zaměstnání v určený den i tak platí, že došlo ke vzniku pracovního poměru (7).

„Pracovní poměr pak vzniká právě dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, a nezáleží na tom, zda jste v tento den do zaměstnání skutečně dorazili.“ (7, s. 12)

2.2.4 Zkušební doba

Výše uvedené náležitosti pracovní smlouvy nejsou obvykle celým obsahem písemnosti. Zkušební doba patří mezi častá ujednání, která se v pracovních smlouvách vyskytují. Nejedná se však o povinnou náležitost pracovní smlouvy. Zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucí od vzniku pracovního poměru, případně šest měsíců u vedoucího zaměstnance. Důležitá je zejména informace, že zkušební doba musí být sjednána písemně (12).

2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pokud není účelné přijímat zaměstnance do pracovního poměru, může zaměstnavatel využít dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto pracovněprávní vztahy jsou vhodné pro zaměstnance, kteří chtějí vykonávat práci menšího rozsahu (11).

Lze říci, že se jedná o doplňkový pracovněprávní vztah, který se používá zejména v případech, kdy není možné sjednat pracovní poměr. Existují dva typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to je dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Uzavřením uvedeného pracovněprávního vztahu nevzniká pracovní poměr (11).

2.3.1 Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce lze charakterizovat jako právní jednání, ve kterém vzniká pracovněprávní vztah (11).

„Dohoda o provedení práce je dvoustranné právní jednání, kterým vzniká základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah výkonu práce je omezen.“ (11, s. 36)

Do omezeného rozsahu 300 hodin se započítává také doba práce, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce ve stejném kalendářním roce. Pokud by byla uzavřena dohoda, která by umožňovala vykonávat práci nad stanovený rozsah, odporovala by zákonu. Zaměstnavateli by tak hrozilo riziko postihu ze strany Inspekce práce (11).

Stejně jako u pracovní smlouvy, tak i zde je vyžadována písemná forma dohody. Dohoda však není neplatná, pokud zaměstnavatel nedodrží písemnou formu. Dokument se vystavuje ve dvou vyhotoveních, z toho jedno přísluší zaměstnanci a jedno zaměstnavateli. Jediná povinná náležitost u dohody o provedení práce je doba, na kterou se dohoda uzavírá. Ostatní náležitosti ve dohodě jsou ponechány na vůli účastníků. Dohoda o provedení práce určuje úkol, který má být vykonáván pro zaměstnavatele a odměnu, která nesmí být nižší než minimální mzda (11).

Konkrétní způsob ukončení dohody o provedení práce není zákonem dán. Zákoník práce uvádí, že lze použít pro ukončení uvedeného pracovněprávního vztahu úpravu danou

pro dohodu o pracovní činnosti. Nejčastěji dohoda o provedení práce končí zejména uplynutím doby, na kterou byla sjednána nebo splněním úkolu. Dále je možno využít ukončení formou dohody účastníků, výpovědí nebo okamžitým zrušením za podmínek jako v dohodě o pracovní činnosti (11).

2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dalším druhem pracovněprávního vztahu je dohoda o pracovní činnosti (11).

„Dohoda o pracovní činnosti je také dvoustranné právní jednání, kterým se zakládá základní pracovněprávní vztah, v němž zaměstnanec koná závislou práci pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této práce je omezen.“ (11, s. 37)

Dohoda o pracovní činnosti nedovoluje vykonávat práci v rozsahu, který překračuje průměr poloviny stanovené týdenní pracovní doby za dobu jejího trvání, nejdéle za období 52 týdnů. Obecně lze říci, že týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout dvacet hodin. Při uzavření dohody o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma a musí v ní být uvedeny následující náležitosti (11).

Nezbytnou náležitostí je uvedení sjednané práce, která musí mít charakter závislé práce druhově určené. Dalšími náležitostmi jsou rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Každá dohoda o pracovní činnosti se posuzuje samostatně a není možno sčítat odpracované hodiny v jednom kalendářním roce s jinou dohodou o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele (11).

Kromě výše uvedených náležitostí se v dohodě o pracovní činnosti sjednává například odměna, která nesmí být nižší než minimální mzda. Jelikož se jedná o výkon závislé práce, měla by být odměna v dohodě sjednána i přes to, že není zákoníkem práce stanovena jako podstatná náležitost. V dohodě o pracovní činnosti je možné dále sjednat například dovolenou nebo právo na pracovní volno při osobních překážkách v práci (11).

Právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti zaniká zejména ke dni sjednanému v písemnosti. V případě výpovědi je dohoda zrušena uplynutím patnáctidenní výpovědní doby. Výpovědní doba přitom začíná běžet již dnem doručení výpovědí. Účastníci mohou výpovědí zrušit dohodu o pracovní činnosti z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu.

Pracovněprávní vztah formou dohody o pracovní činnosti lze ukončit i okamžitým zrušením. Výpovědní doba pro dohodu o pracovní činnosti je 15 dní (11).

2.4 Oznamovací a ohlašovací povinnost zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel bude zaměstnávat v pracovněprávním vztahu zaměstnance, vzniká mu povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele to znamená, že bude muset spolupracovat zejména s okresní správou sociálního zabezpečení a se zdravotními pojišťovnami (13).

2.4.1 Pojistné na sociální zabezpečení

V České republice je právní úprava sociálního pojištění zahrnuta zejména v následujících předpisech:

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (13).

Do pojistného na sociální zabezpečení je zahrnuto pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (13).

„Zaměstnavatel je poplatníkem pojistného na nemocenské pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.“ (13, s. 14)

Procentní sazba z vyměřovacího základu za rozhodné období určuje výši pojistného. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc. Sazba pro výpočet pojistného u zaměstnavatele je 25 % z vyměřovacího základu, z toho 2,3 % tvoří nemocenské pojištění, 21,5 % důchodové pojištění a 1,2 % je na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnance je sazba pojistného 6,5 % procenta z vyměřovacího základu (14).

„Zaměstnavatel je povinen odvádět i pojistné, které je povinen platit zaměstnanec. Pojistné odvedené za zaměstnance srazí zaměstnavatel z jeho příjmů, které mu zúčtoval.“ (14, § 8)

Zaměstnavatel má povinnost předkládat přehled o výši vyměřovacích základů a o výši pojistného příslušné okresní správě sociálního zabezpečení do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Dále musí zaměstnavatel také zajistit odvod pojistného (13).

2.4.2 Zdravotní pojištění

V České republice je právní úprava zdravotního pojištění upravena zejména v následujících předpisech:

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (13).

Zaměstnavatelé mají vůči zdravotním pojišťovnám zákonem danou oznamovací povinnost. Za nedodržení oznamovací povinnosti mohou být sankciováni. Oznamovací povinnost vyplývá ze zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, podle kterého zaměstnavatel podává pomocí formuláře hromadné oznámení zaměstnavatele (13).

„Veškerá oznámení se provádějí v příslušné lhůtě (obvykle do 8 dnů, pokud příslušný právní předpis nestanoví jinak) od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, a vždy na formulářích k tomu určených. V případě pracovních úrazů je příslušná lhůta stanovena do 5. dne po skončení příslušného měsíce pro zaslání kopie záznamů o pracovních úrazech.“ (13, s. 18)

Pokud nastane skutečnost, kterou je zaměstnavatel povinen oznámit u příslušné zdravotní pojišťovny, musí tak učinit do 8 dnů od vzniku skutečnosti (13).

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, které je zaměstnavatel si sám vypočítat. Rozhodném období se rozumí kalendářní měsíc, pokud není stanoveno jinak (15).

2.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Stát má za úkol vytvářet politiku zaměstnanosti v České republice. Jednotlivé úřady práce a ministerstvo práce a sociálních věcí vykonávají státní správu v oblastí státní politiky zaměstnanosti. Hospodářská a sociální politika státu má jako jeden ze základních cílů dosahovat plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Jedním ze základních práv občana je právo na zaměstnání. Jednou z charakteristik státní politiky zaměstnanosti je, že usiluje o:

- rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce

- efektivní využití pracovních sil

- právo občanů na zaměstnání (16).

„Hlavním cílem všech nástrojů APZ je umožnit lidem, kteří jsou delší dobu bez práce nebo jsou jinak znevýhodnění na trhu práce, zachování nebo naopak získání pracovních návyků. Součástí APZ je podpora vytváření nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou zaměstnat uchazeče o zaměstnání nebo uchazečům o zaměstnání, jež chtějí vykonávat samostatně výdělečnou činnost.‘‘ (17, s. 15)

Podstata aktivní polity zaměstnanosti vyplývá z toho, že pokud zaměstnavatel bude chtít přijmout do nového pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, může obdržet příspěvek na částečnou úhradu osobních nákladů na zaměstnance včetně povinných odvodů. Zaměstnavatel má tak motivaci přijmout uchazeče o zaměstnání (17).

Aktivní politika zaměstnanosti obsahuje souhrn nástrojů, které stát využívá k udržení maximální možné úrovni zaměstnanosti. Stát se snaží různými příspěvky zaměstnavatelům podporovat zřizování nových pracovních míst. Tato opatření jsou financována ze státního rozpočtu a patří sem zejména:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa

- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (16).

Bakalářská práce se bude v následujících kapitolách dále věnovat podrobněji některým příspěvkům za zaměstnance poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, a to z toho důvodu, že tyto teoretické poznatky budou dále využity pro vypracování návrhové části práce.

2.6 Příspěvky na zaměstnance poskytované Úřadem práce

Výše uvedenou aktivní politikou zaměstnanosti, stát podporuje zaměstnanost. Dnešní podnikatelé mají možnost získat různé druhy příspěvků od státních institucí. Příspěvky jsou poskytovány za účelem zaměstnání osob, které se bezúspěšně snaží uplatnit na trhu práce. Nejčastějšími nezaměstnanými osobami jsou zejména absolventi nebo zdravotně postižené osoby (17).

2.6.1 Zřízení společensky účelného pracovního místa

Zaměstnavatel může vytvořit společensky účelné pracovní místo, vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání. Na takto vytvořené pracovní místo poskytuje úřad práce příspěvek na mzdové náklady, maximálně do výše 15 tisíc korun českých měsíčně (17).

„Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou taková místa vytvořit, mohou dostat od ÚP ČR příspěvek na mzdové náklady jednoho zaměstnance max. do výše 15 tisíc Kč měsíčně, a to po dobu maximálně jednoho roku. V případě, že zaměstnají mladého člověka do 30 let, uchazeče nad 50 let věku, osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci ÚP ČR nepřetržitě déle než 24 měsíců, může se částka vyšplhat až na 24 tisíc Kč měsíčně.“ (17, s. 16)

2.6.2 Zaměstnání osoby zdravotně postižené

Osobám zdravotně postiženým je poskytována na trhu práce zvýšená ochrana (18).

„Ochrana v pracovněprávních vztazích u zaměstnanců se zdravotním postižením je zakotvena v ZP. Zákon o zaměstnanosti upravuje a definuje přístup k zaměstnávání osob, kterým je poskytována zvýšená péče. Zdravotní postižení je v tomto zákoně zohledňováno tak, aby odpovídalo mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům zdravotně handicapovaných osob.‘‘ (18, s. 183)

Za zdravotně postižené osoby jsou považovány osoby invalidní ve třetím stupni a osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni. Dále se za osoby se zdravotním postižením považují osoby zdravotně znevýhodněné a osoby, které se již nevyskytují v žádném invalidním stupni po dobu 12 měsíců ode dne posouzení (18).

Se zaměstnáváním osob zdravotně postižených souvisí plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postiženým, kde právní předpis stanovuje podmínky zaměstnání. Zaměstnáváním osob zdravotně postižených se rozumí zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných (18).

„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu, který činní 4 % z celkové počtu zaměstnanců, nebo odebírat výrobky či služby od firem zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP a pracují na chráněném pracovním místě (CHPM) nebo zadáváním zakázek těmto subjektům.‘‘ (17, s. 26)

„Osoba zdravotně znevýhodněná je osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využit dosavadní kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.‘‘ (18, s. 184)

2.6.3 Odborné praxe pro mladé do 30 let

Úřad práce České republiky vytvořil projekt, který je zaměřený na mladé uchazeče o zaměstnání. Jedná se o odborné praxe pro mladé do 30 let, které nabízí absolventům škol (17).

„Spolupráce ÚP ČR a zaměstnavatelů je založena na poskytování mzdových příspěvků na SÚPM – vyhrazená, na která firmy přijímají absolventy škol, kteří jsou bez praxe.

Vytipované uchazeče osloví ÚP ČR a nabídne jim pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou u konkrétního zaměstnavatele. Doba takto sjednané podpory trvá minimálně 3 měsíce. Při výběru uchazečů do odborných praxí spolupracuje ÚP ČR nejen se zaměstnavateli v regionu, ale vychází i z konkrétní nabídky volných pracovních míst a požadavků podniků na kvalifikaci, znalosti a možnosti nových pracovníků.'' (17, s. 30)

Pokud úřad práce a zaměstnavatel uzavřou vzájemnou dohodu, může být zaměstnavateli poskytnut na vytvořené společensky účelné pracovní místo měsíční příspěvek na celkové mzdové náklady, a to až do výše 24 000 Kč. Částka je určena na úhradu mzdy, včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Nové místo mohou dostat uchazeči, kteří jsou zaevidování na úřadu práce a od doby, kdy ukončili studium, odpracovali nejvýše dva roky (17).

„Cílem je umožnit mladým lidem získání potřebné praxe. Právě nově nabyté pracovní zkušenosti pak mohou zúročit při hledání práce.'' (17, s. 30)

2.6.4 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je upraveno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (19).

„Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.'' (19, § 75 (1))

2.7 Pracovněprávní vztahy z ekonomického a daňového hlediska

Vznik nového pracovněprávního vztahu má pro zaměstnavatele jak personální, tak i ekonomické hledisko. Získávání a výběr zaměstnanců je procesem personální strategie a politiky zaměstnavatele. Řízení a klasifikace nákladů představuje jednu z nejvýznamnějších disciplín u podnikatele a je úkolem managementu náklady

usměrňovat a řídit. Náklady nejsou považovány za neovlivnitelné a bývá stále častěji kladen důraz na cílené ovlivňování nákladů (20).

2.7.1 Mzdové náklady

„Osobní náklady (tedy náklady vynakládané na pracovní sílu) jsou další skupinou nákladů, které mají významný vliv na podnik jako celek.“ (20, s. 21)

Mzdové náklady lze rozdělit do dvou významných skupin, které mají odlišné charakteristiky:

- přímé mzdové náklady

- nepřímé mzdové náklady (20).

Pod přímé mzdové náklady spadají mzdy pracovníků, kteří se přímo podílí na výrobě nebo na realizaci podnikových výkonů. Pod druhou skupinu, tedy nepřímých mzdových nákladů, se řadí zaměstnanci, kteří se na realizaci výkonu podniku nepodílejí přímo, ale zajišťují činnosti nezbytné pro chod podniku. Jedná se především o administrativní a technicko-hospodářské zaměstnance. U mzdových nákladů lze z dlouhodobého hlediska sledovat nepřetržitý růst. Je obtížné snižovat hodnotu těchto nákladů jiným způsobem než snížením počtu zaměstnanců nebo snižováním mezd (20).

2.7.2 Daň z příjmu fyzických osob

Předmětem daně z příjmu fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti, ze samostatné činnosti, z kapitálového majetku, z nájmu a ostatní příjmy. Za příjmy ze závislé činnosti jsou považovány příjmy z pracovněprávního vztahu. Za základ daně jsou považovány příjmy ze závislé činnosti, které jsou zvýšené o částku odpovídající pojistnému na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Při výpočtu záloh na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti se základ daně zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru. Sazba daně z příjmu fyzických osob činí 15 %. Vypočtená daň je následně snížena o slevy na dani (23).

2.7.3 Sleva na dani za zaměstnance se zdravotním postižením

Poplatníkům dani z příjmu fyzických osob a právnických osob přísluší sleva na dani za zdaňovací období ve výši 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (23).

2.8 Vybrané pojmy z finanční analýzy

Tato kapitola teoretické části bakalářské práce charakterizuje vybrané pojmy z finanční analýzy, které budou následovně využity při analýze vybraného zaměstnavatele.

2.8.1 Horizontální analýza

Horizontální analýza udává zaměstnavateli přehled o kolik se změnili jednotlivé položky finančních výkazů v čase. Horizontální analýzu lze vyjádřit v absolutních číslech nebo v procentním zastoupení. Absolutní vyjádření umožňuje objektivnější pohled na jednotlivé položky. Cílem horizontální analýzy je vyjádřit velikost změn jednotlivých položek (24).

2.8.2 Vertikální analýza

Vertikální analýza účetních výkazu vyjadřuje procentní zastoupení jednotlivých v položek v rozvaze nebo ve výkazu zisku a ztráty. Vertikální analýza je vždy vyjadřována relativně, tedy v procentním vyjádření. Zjišťujeme podílové zastoupení jednotlivých položek účetních výkazů k celkové bilanční sumě (24).

Účetními výkazy jsou rozvaha a výkaz zisku a ztrát. Pokud posuzuje formou % podílu náklady z výkazu zisku a ztráty, posuzujeme tyto nákladové položky: výkonová spotřeba, osobní náklady, úpravy hodnot v provozní oblasti, ostatní provozní náklady, nákladové úroky a podobné náklady, ostatní finanční náklady, daň z příjmu. Tyto jednotlivé náklady jsou součtem celkových nákladů (24).

2.8.3 Doba obratu pohledávek

Ukazatel doba obratu pohledávek vyjadřuje průměrný počet dní, za které zaměstnavatel zinkasuje pohledávky od svých odběratelů. Říká nám tedy, za jak dlouhou dobu zákazník podnikateli zaplatí. Zpravidla se jedná o bezúročné pohledávky. Doba obratu pohledávek je vyjádřena jako podíl krátkodobých pohledávek a ročních tržeb (24).

2.9 Shrnutí teoretické části

Teoretická část bakalářské práce se nejprve zaměřuje na pracovněprávní vztahy, kde jsou charakterizovány smluvní strany pracovněprávních vztahů, to je zaměstnavatel a zaměstnanec. Dále je vymezen pracovní poměr a dohody o pracích konané mimo pracovní poměr. Další část bakalářské práce byla zaměřena na aktivní politiku zaměstnanosti, která je tvořena státem. V závěru byly uvedeny ekonomické aspekty a daňové aspekty pracovněprávních vztahů.

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

V této části bakalářské práce bude provedena analýza současného stavu z právního a ekonomického hlediska u konkrétního zaměstnavatele. Budou uvedeny základní informace vybraného zaměstnavatele, zejména bude vymezen jeho předmět podnikání a charakteristika pracovněprávních vztahů zaměstnavatele. Část analýzy současného stavu bude zobrazovat vývoj osobních nákladů zaměstnavatele. Analýza podnikatele bude zaměřena na jeho poslední tři roky působení na trhu, tedy roky 2014, 2015 a 2016. Budou rozebrány jednotlivé složky nákladů formou finanční analýzy, které nastíní finanční zdraví podnikatele. Dále bude charakterizováno pracovní místo, na které má zaměstnavatel zájem uzavřít nový pracovněprávní vztah.

3.1 Představení vybraného zaměstnavatele

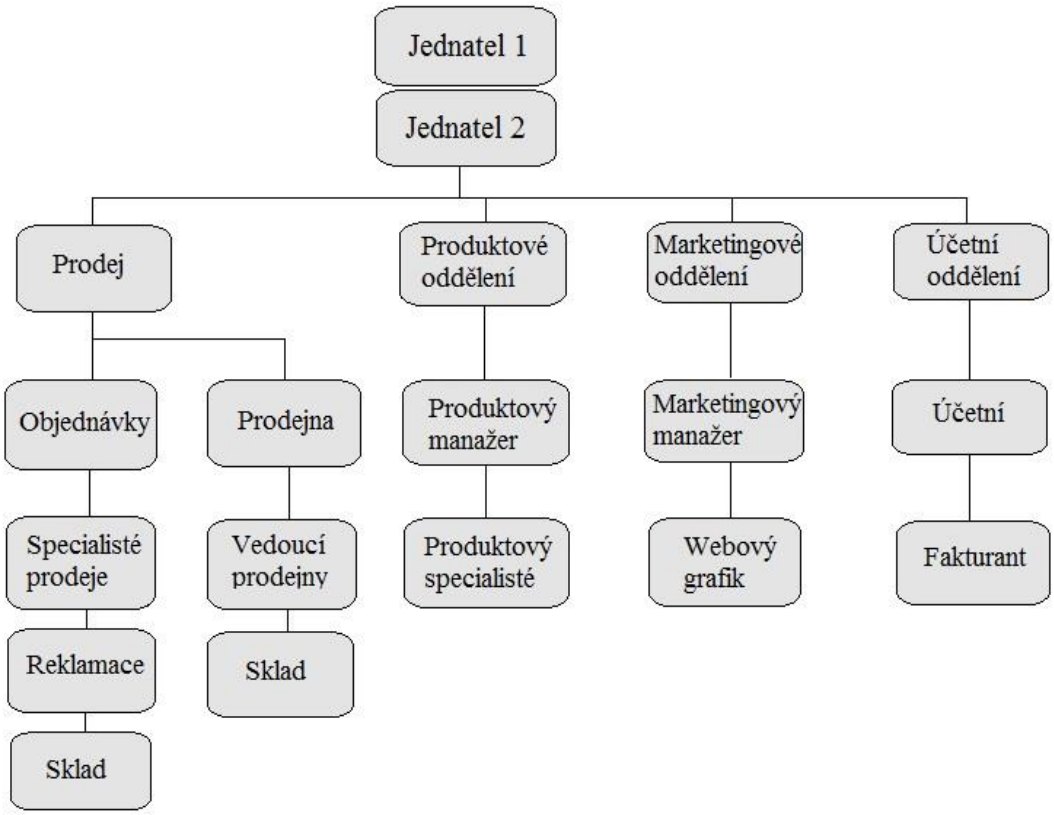
Zaměstnavatel provozuje síť internetových obchodů. Jedná se o několik autorizovaných e-shopů, které se zaměřují především na sportovní potřeby. Prodejce nabízí svým zákazníkům výběr zboží z následujících značek: Babolat, Dolomite, Head, Merrell, Teva, Mizuno, New Balance, Salomon, Stiga, Uvex a Wilson. Výběr sortimentu je široký, vyberou si muži, ženy i děti všech věkových kategorií. Kromě internetového prodeje má zaměstnavatel i kamennou prodejnu v Brně na ulici Údolní (21).

3.1.1 Předmět podnikání zaměstnavatele

SB GROUP, s. r. o. má jako předmět podnikání uvedený v obchodním rejstříku výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 a 3 živnostenského zákona. Zaměstnavatel byl zapsán do obchodního rejstříku dne 1. října 2009. Obchodní společnost má dva společníky, kteří jsou zároveň i jednatelé. Jménem obchodní korporace jedná každý z jednatelů samostatně. Zaměstnavatel má základní kapitál ve výši 200 000 Kč (22).

3.1.2 Charakteristika pracovněprávních vztahů u zaměstnavatele

Organizační struktura u zaměstnavatele není příliš složitá. Jedná se o menší obchodní společnost, kde některá pracovní místa jsou obsazena zaměstnanci přijatými na základě pracovního poměru a některá na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Obchodní společnost se dělí na jednotlivá oddělení, kterými jsou účetní oddělení, marketingové oddělení, produktové oddělení a prodejní oddělení (21).



Obr. 1: Organizační struktura zaměstnavatele (Vlastní zpracování dle 21)

3.1.3 Struktura pracovněprávních vztahů u zaměstnavatele

Ke dni 31. 12. 2016 má zaměstnavatel uzavřený pracovněprávní vztah s 10 zaměstnanci na základě pracovní smlouvy a se 7 zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti. U žádného zaměstnance nebyly využiti příspěvky poskytované na základě aktivní politiky zaměstnanosti a žádná zaměstnankyně není na mateřské ani rodičovské dovolené.

Zaměstnavatel momentálně nezaměstnává více než 25 zaměstnanců, proto nemusí plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením (21).

V následující tabulce jsou uvedeny počty zaměstnanců u zaměstnavatele za každý měsíc v roce 2016. Zaměstnanci jsou rozděleni podle druhu pracovněprávního vztahu (21).

Tab. 2: Struktura pracovněprávních vztahů u vybraného zaměstnavatele v letech 2014, 2015 a 2016 (Vlastní zpracování dle 21)

Měsíc	Pracovní poměr			Dohoda o pracovní činnosti		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Leden	4	7	7	7	10	10
Únor	4	7	7	7	10	11
Březen	4	7	7	7	10	11
Duben	4	7	7	7	10	11
Květen	4	7	7	8	9	10
Červen	4	7	7	8	9	10
Červenec	4	7	8	8	10	10
Srpen	5	7	8	9	10	10
Září	5	7	8	9	11	8
Říjen	6	7	9	10	8	7
Listopad	6	7	9	10	8	7
Prosinec	7	7	10	10	10	7

Z tabulky je patrné, že počet pracovněprávních vztahů uzavřených formou pracovní smlouvy se neustále zvyšuje. Naopak počet pracovněprávních vztahů uzavřených na základě dohody o pracovní činnosti se snižuje. Lze tedy předpokládat, že v budoucnu se bude počet pracovněprávních vztahů na základě pracovní smlouvy stále navyšovat. Je zde tedy patrná potřeba dalšího zaměstnance. Z ekonomického hlediska uzavírání nových pracovněprávních vztahů není optimální řešení, jelikož se zaměstnavateli zvyšují mzdové náklady (21).

3.1.4 Obsah pracovní smlouvy

Pracovní smlouva u zaměstnavatele je tvořena třemi povinnými náležitostmi. Zaměstnavatel tedy splňuje podmínky podle zákoníku práce, které jsou uvedené v teoretické části práce (21).

Další náležitosti, které obsahuje pracovní smlouva u zaměstnavatele jsou:

- stanovená týdenní pracovní doba

- doba trvání pracovního poměru a zkušební doba sjednaná na 3 měsíce

- náplň práce

- mzdové podmínky

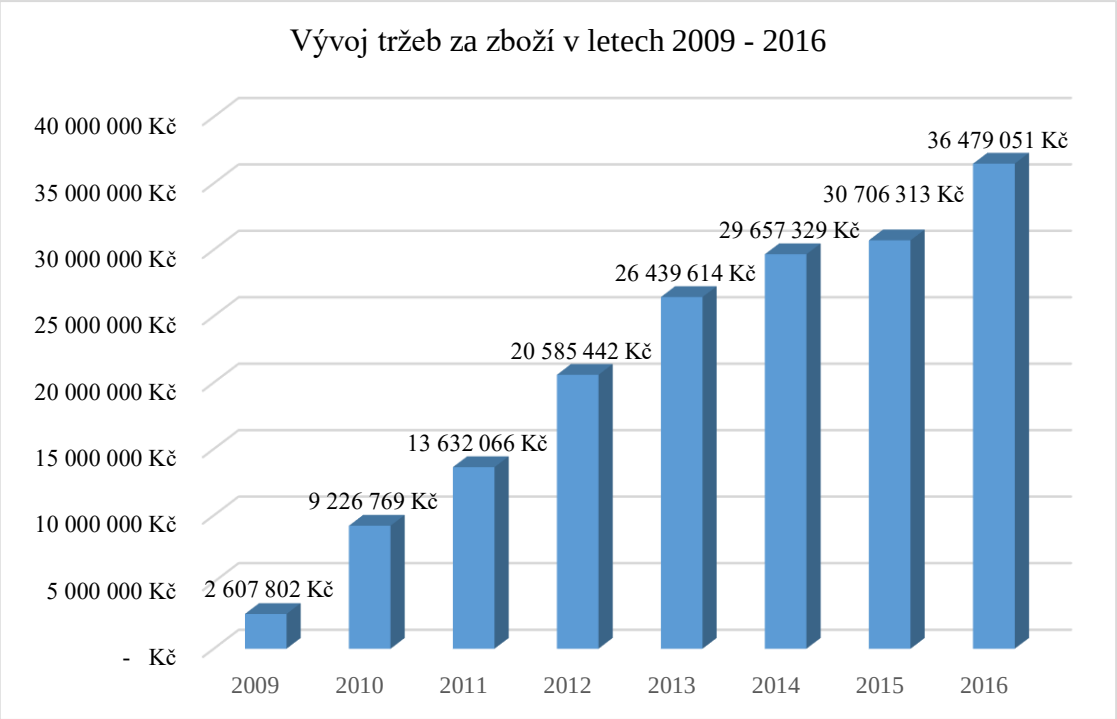
- povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

- výpovědní důvody a doba se řídí zákoníkem práce v platném znění (21).

Po prostudování pracovní smlouvy u zaměstnavatele je zřejmé, že informace, které jsou obsaženy v pracovní smlouvě jsou dostačující. Není tedy potřeba vytvářet návrh na úpravu pracovní smlouvy (21).

3.2 Vývoj tržeb

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnavatel působí na trhu od roku 2009. Následujíc graf znázorňuje tržby zaměstnavatele od roku 2009 do roku 2016. Jedná se o tržby za prodej zboží (25).



Graf 1: Vývoj tržeb v letech 2009 – 2016 (Vlastní zpracování dle 25)

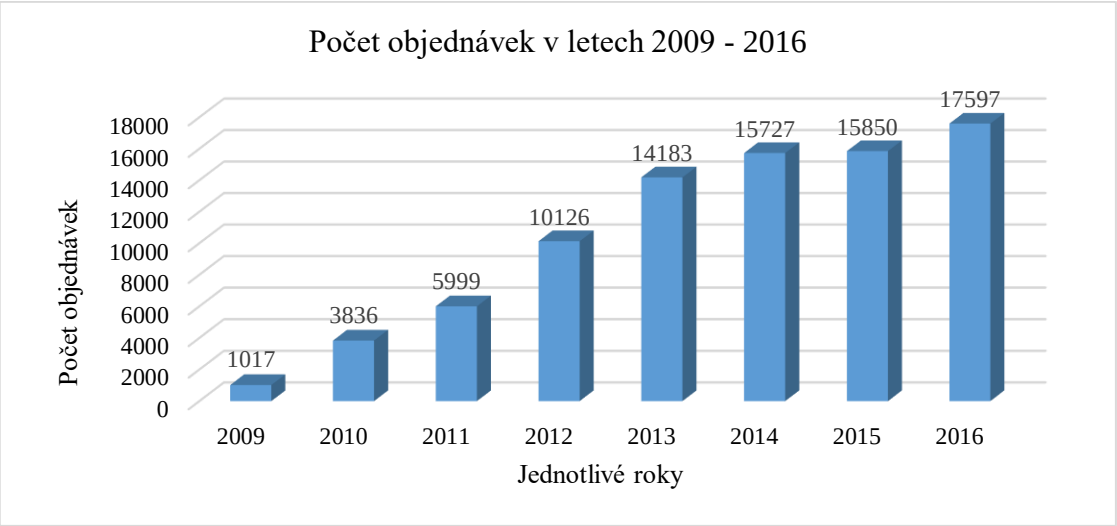
Z grafu lze vyčíst, že postupem času zaměstnavateli tržby neustále rostou. Vysoký nárůst tržeb za zboží je zaznamenán z roku 2009 na rok 2010. V tomto období podnikatel nabízel svým zákazníkům k prodeji pouze tři značky zboží. Další vysoký skok je zaznamenán z roku 2011 na 2012, kde se tržby zvedly o 6 953 376 Kč. Tento skok je s vysokou pravděpodobností způsoben přidáním dalších tří značek zboží do sortimentu. Celkově lze říci, že nejvyšší růsty tržeb byli v počátcích působení zaměstnavatele, tedy přibližně do roku 2013. Od roku 2013 do roku 2015 jsou růsty tržeb menší. Zaměstnavatel sice i v tomto období rozšiřoval nabídku sortimentu, ovšem navýšení tržeb už nejsou tak velké. Velký nárůst je opět zaznamenán v roce 2016 a to na 5 772 738 Kč (25).

Meziroční vývoj tržeb za prodej zboží je zhodnocen pomocí horizontální analýzy. Následující tabulka zobrazuje meziroční růst tržeb v Kč a v % za jednotlivá období. (24).

Tab. 3: Meziroční růst tržeb za prodej zboží v Kč a % (Vlastní zpracování dle 24)

Období	Meziroční růst v Kč	Meziroční růst v %
2009 – 2010	6 618 967 Kč	254 %
2010 – 2011	4 405 297 Kč	48 %
2011 – 2012	6 953 376 Kč	51 %
2012 – 2013	5 854 172 Kč	27 %
2013 – 2014	3 217 705 Kč	12 %
2014 – 2015	1 048 984 Kč	4 %
2015 – 2016	5 772 738 Kč	19 %

Jelikož zaměstnavatel provozuje internetový prodej, velikost tržeb závisí na počtu objednávek. Počet objednávek podnikatele v jednotlivých letech je zachycen v grafu (25).



Graf 2: Počet objednávek v letech 2009 -2016 (Vlastní zpracování dle 25)

Z předchozího grafu je patrné, že počet objednávek zaměstnavatele má rostoucí trend. Z analýzy vývoje tržeb a počtu objednávek, lze odvodit, že zaměstnavateli, s rostoucím trendem tržeb, bude růst i potřeba nových zaměstnanců (25).

V posledních třech letech, tedy 2014, 2015 a 2016, lze vyčíst mírnou stabilizaci tržeb. Stabilizaci tržeb potvrzuje i horizontální analýza tržeb, ze které je zřejmé, že meziroční změny tržeb za zboží nepřesahují hranici 20 % (25).

3.3 Vývoj mzdových nákladů v letech 2014 – 2016

Jak již bylo zmíněno výše, za poslední tři roky je patrné, že se stav tržeb zaměstnavatele mírně stabilizoval. Z tohoto důvody budou z hlediska mzdových nákladů následně rozebrány pouze předchozí tři roky zaměstnavatele (25).

Následující tři tabulky znázorňují celkové mzdové náklady vybraného zaměstnavatele v letech 2014 až 2016. Každá tabulka znázorňuje jeden rok, který je rozdělen na jednotlivé měsíce ve vybraném roce. Z tabulek lze vyčíst hrubou mzdu, zdravotní a sociální pojištění odváděné zaměstnavatelem za zaměstnance za každý měsíc i rok (25).

V první polovině roku 2014 jsou celkové mzdové náklady nízké a nedosahují ani 150 000 Kč. V tomto období je průměrný počet uzavřených pracovněprávních vztahů formou pracovní smlouvy pouze čtyři a formou dohody o pracovní činnosti je sedm. Nárůst analyzovaných nákladů lze vidět od druhé poloviny roku. Zde se počet uzavřených pracovněprávních vztahů formou pracovní smlouvy zvyšuje v srpnu na pět, v říjnu na šest a v prosince na sedm. Zvyšuje se i počet uzavřených pracovněprávních vztahů formou dohody o pracovní činnosti, který činí průměrně devět zaměstnanců. V prosinci se celkové mzdové náklady zaměstnavatele blíží téměř k 200 000 Kč (25).

Tab. 4: Vývoj mzdových nákladů u zaměstnavatele v roce 2014 v Kč (Vlastní zpracování dle 25)

Měsíc	Hrubá mzda	Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	Sociální pojištění za zaměstnavatele	Celkové mzdové náklady
Leden	84 953	7 646	21 238	113 837
Únor	84 523	7 607	21 131	113 261
Březen	84 563	7 611	21 141	113 315
Duben	85 147	7 663	21 287	114 097
Květen	94 650	8 519	23 663	126 832
Červen	93 522	8 417	23 381	125 320
Červenec	93 863	8 448	23 466	125 777
Srpen	108 416	9 757	27 104	145 277
Září	108 435	9 759	27 109	145 303
Říjen	124 658	11 219	31 165	167 042
Listopad	124 663	11 920	31 166	167 749
Prosinec	141 596	12 744	35 399	189 739
Celkem	1 228 989	111 310	307 250	1 647 549

V roce 2015 byl průměrný počet zaměstnanců u zaměstnavatele 7. Na rozdíl od ostatních analyzovaných let, zde můžeme vidět mírný pokles mzdových nákladů. Tento pokles souvisí i s analyzovanými tržbami, u kterých nebyl zaznamenám významný růst, avšak ani pokles, viz graf č. 1. Ve vztahu k roku 2014 můžeme vidět vysoký růst celkových mzdových nákladů. V roce 2014 tvoří celkové mzdové náklady 1 647 549 Kč a v roce 2015 jsou 2 224 223 Kč. Nejvyšší mzdové náklady jsou zaznamenány na začátku roku 2015 a naopak nejnižší jsou na konci období. Je to způsobeno tím, že počet uzavřených pracovněprávních vztahů na základě dohody o pracovní činnosti je v říjnu a listopadu pouze osm. Celkové mzdové náklady však nejsou ovlivněny počtem uzavřených pracovněprávních vztahů formou pracovní smlouvy, protože zde zůstává počet zaměstnanců sedm (25).

Tab. 5: Vývoj mzdových nákladů u zaměstnavatele v roce 2015 v Kč (Vlastní zpracování dle 25)

Měsíc	Hrubá mzda	Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	Sociální pojištění za zaměstnavatele	Celkové mzdové náklady
Leden	144 995	13 050	36 249	194 294
Únor	142 761	12 849	35 690	191 300
Březen	149 634	13 467	37 409	200 510
Duben	144 934	13 044	36 234	194 212
Květen	136 897	12 321	34 224	183 442
Červen	135 905	12 231	33 976	182 112
Červenec	144 909	13 042	36 227	194 178
Srpen	136 613	12 295	34 153	183 061
Září	142 585	12 833	35 646	191 064
Říjen	122 365	11 013	30 591	163 969
Listopad	120 845	10 876	30 211	161 932
Prosinec	137 425	12 368	34 356	184 149
Celkem	1 659 868	149 389	414 966	2 224 223

Zaměstnavatel uzavřel v roce 2016 nový pracovněprávní vztah na základě pracovní smlouvy se třemi zaměstnanci. Přijetí nových zaměstnanců souvisí s vysokým nárůstem tržeb. Na konci roku 2016 jsou celkové mzdové náklady zaměstnavatele nejvyšší. Přibližně v polovině roku lze vidět, že celkové mzdové náklady překračují částku 200 000 Kč. Pokud bude vývoj zaměstnavatele pokračovat stejným způsobem i v dalších letech, bude s vysokou pravděpodobností dosahováno stále vyšších mzdových nákladů (25).

Tab. 6: Vývoj mzdových nákladů u zaměstnavatele v roce 2016 v Kč (Vlastní zpracování dle 25)

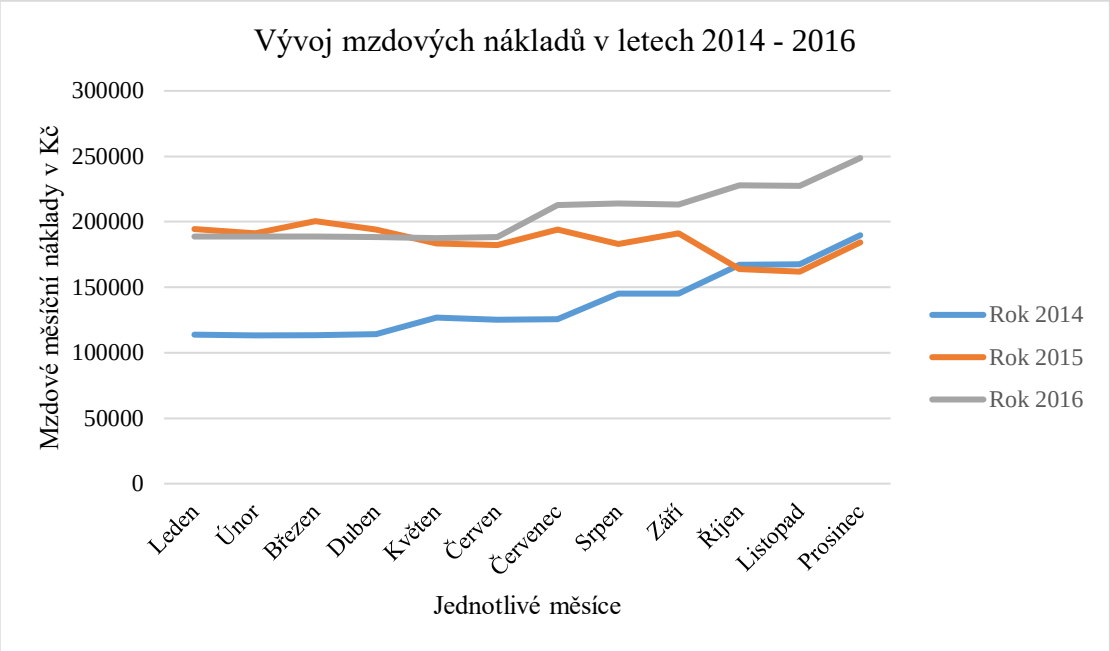
Měsíc	Hrubá mzda	Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	Sociální pojištění za zaměstnavatele	Celkové mzdové náklady
Leden	140 914	12 682	35 229	188 825
Únor	140 802	12 672	35 201	188 675
Březen	140 912	12 682	35 228	188 822
Duben	140 702	12 663	35 176	188 541
Květen	139 951	12 596	34 988	187 535
Červen	140 606	12 655	35 152	188 413
Červenec	158 924	14 303	39 731	212 958
Srpen	159 811	14 383	39 953	214 147
Září	158 980	14 308	39 745	213 033
Říjen	169 926	15 293	42 482	227 701
Listopad	169 729	15 276	42 432	227 437
Prosinec	185 617	16 706	46 404	248 727
Celkem	1 846 874	166 219	461 721	2 474 814

Z analýzy mzdových nákladů a růstu tržeb lze vyvodit, že zaměstnavateli se daří, tudíž může uzavírat nové pracovněprávní vztahy. Jak již však bylo zmíněno v předchozí kapitole – struktura pracovněprávních vztahů u zaměstnavatele, viz tabulka č. 2, uzavírání nových pracovněprávních vztahů není z ekonomického hlediska považováno za optimální řešení. Uzavírání nových pracovněprávních vztahů zvyšuje mzdové náklady zaměstnavatele. Z tohoto problému vychází cíl, kterým je optimalizace mzdových nákladů. Pokud zaměstnavatel bude hledat možnosti, jak mzdové náklady snížit, může ušetřené finanční prostředky využít pro rozvoj podnikání nebo například pro uzavírání dalších pracovněprávních vztahů (25).

Předchozí tři tabulky porovnávají celkové mzdové náklady zaměstnavatele za poslední tři roky. Tabulky však neposkytují přehled o výši mezd pro jednotlivé druhy práce. Tyto informace nebyl zaměstnavatel ochotný poskytnou pro vypracování analýzy současného stavu. Nelze tedy odvodit, zda zaměstnavatel zvyšuje, případně snižuje mzdy

zaměstnancům. Kvůli tomuto omezení, lze tedy pouze porovnat vývoj celkových mzdových nákladů (21).

Při porovnání vývoje mzdových nákladů v letech 2014 až 2016 zjistíme, že mzdové náklady zaměstnavatele postupem času rostou. Růstovou tendenci mzdových nákladů lze potvrdit následujícím grafem (25).



Graf 3: Vývoj mzdových nákladů v letech 2014 – 2016 (Vlastní zpracování dle 25)

Z grafu je patrné, že vývoj mzdových nákladů v letech 2014 až 2016 má spíše rostoucí tendenci. Pokud srovnáme analýzu mzdových nákladů a analýzu tržeb, tak lze zjistit, že při vyšších tržbách se také zvyšují mzdové náklady. Nejvyšší mzdové náklady jsou zaznamenány na konci roku 2016. Graf tedy potvrzuje výše zmíněný předpoklad, že s postupem času zaměstnavatel bude potřebovat nové zaměstnance. V tomto období jsou však také vysoké tržby za zboží, které jsou způsobeny vysokým počtem objednávek (25).

3.4 Vymezení pracovního místa pro nového zaměstnance

Zaměstnavatel má zájem uzavřít nový pracovněprávní vztah s druhem práce fakturant. Jedná se o pracovní poměr na dobu určitou a stanovená týdenní pracovní doba je 40 hodin. Náplň práce fakturanta je následující:

- evidence a kontrola vydaných a přijatých faktur

- účtování v pokladně a kontrola pokladních hotovostí

- párování došlých plateb s otevřenými objednávkami

- inventura skladových zásob

- řešení reklamací a vystavování dobropisů

- práce s kmenovými kartami zboží (26).

Požadavky na zaměstnance, kterého zaměstnavatel hledá jsou:

- požadované vzdělání střední odborné s maturitou

- vynikající znalost práce na počítači

- znalost účetního programu Money S3

- pečlivost, samostatnost a zodpovědnost

- obecná orientace v daňové oblasti (26).

3.5 Vertikální analýza nákladů

Vertikální analýza nákladů udává přehled o procentuálním zastoupení jednotlivých složek nákladů ve výkazu zisku a ztrát za analyzované roky 2014, 2015 a 2016. Uvedená tabulka znázorňuje procentuální zastoupení výkonové spotřeby, úprav hodnot v provozní oblasti, osobních nákladů, ostatních provozních nákladů, nákladových úroků, ostatních finančních nákladů a daně z příjmu. Zaměstnavateli poskytuje informace o tom, jak se meziročně vyvíjeli jednotlivé složky nákladů (24).

Tab. 7: Vertikální analýza nákladů (Vlastní zpracování dle 24)

	2014	2015	2016
Celkové náklady	100 %	100 %	100 %
Výkonová spotřeba	92,5 %	90,5 %	91,54 %
Úpravy hodnot v provozní oblasti	0,06 %	0,38 %	0 %
Osobní náklady	5,53 %	7,2 %	7,12 %
Ostatní provozní náklady	0,98 %	0,57 %	0,1 %
Nákladové úroky a podobné náklady	0,36 %	0,41 %	0,3 %
Ostatní finanční náklady	0,57 %	0,84 %	0,94 %
Daň z příjmu	0 %	0,1 %	0 %

Nejvyšší podíl nákladů má ve všech letech výkonová spotřeba. Nejvyšší je v roce 2014 a naopak nejnižší v roce 2015. Výkonová spotřeba zahrnuje náklady vynaložené na prodané zboží, spotřebu materiálu a energie a služby. Největší podíl z výkonové spotřeby tvoří náklady vynaložené na prodané zboží, jejichž podíl je v roce 2014 a 2015 77 % a v roce 2016 tvoří 79 %. Celkově lze však říci, že množství výkonové spotřeby je téměř vyrovnané. Z předchozí tabulky tedy plyne problém neustále se zvyšujících nákladů, se kterým souvisí cíl práce optimalizace mzdových nákladů zaměstnavatele (24).

I ve vertikální analýze nákladů lze vidět, že osobní náklady mají růstovou tendenci. Osobní náklady zahrnují mzdové náklady, náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady. Nárůst osobních nákladů souvisí se vznikem nových pracovněprávních vztahů u zaměstnavatele. Osobní náklady tvoří druhou největší složku nákladů ve všech analyzovaných letech (24).

3.6 Doba obratu pohledávek

Vzhledem k předmětu podnikání zaměstnavatele je dobré se zaměřit na dobu obratu pohledávek. Uvedený poměrový ukazatel, doba obratu pohledávek, ukazuje průměrný počet dní, za které zaměstnavatel inkasuje peněžení prostředky za objednávky od svých zákazníků. Tabulka znázorňuje dobu obratu pohledávek za vybrané roky 2014, 2015 a 2016 (24).

Tab. 8: Doba obratu pohledávek u zaměstnavatele (Vlastní zpracování dle 24)

	2014	2015	2016
Krátkodobé pohledávky	237 000 Kč	350 793,50 Kč	310 996,36 Kč
Tržby	26 889 000 Kč	26 466 426,84 Kč	31 275 324,31 Kč
Doba obratu pohledávek	3 dny	5 dní	4 dny

Z tabulky lze vyčíst, že zaměstnavatel nemá problémy s úhradami za objednávky od svých zákazníků. V jednotlivých analyzovaných letech se počet dní nijak významně neliší. V průměru doba obratu pohledávek vychází na 4 dny. Díky době obratu pohledávek můžeme vidět, že zaměstnavatel má dostatek financí pro úhradu dalších zaměstnanců nebo například nákupu nového zboží. Z toho tedy plyne, že nebude problém s úhradami na další náklady (24).

3.7 Shrnutí analytické části

V analytické části bakalářské práce byly uvedeny informace o vybraném zaměstnavateli. Byl zobrazen vývoj tržeb, které byli poté zpracovány horizontální analýzou. V letech 2009 až 2010 a 2011 až 2012 byly zaznamenány nejvyšší tržby za prodej zboží. Dále byly rozebrány mzdové náklady za roky 2014 – 2016 a dále byla provedena analýza nákladů díky vybraným ukazatelům finanční analýzy. Bylo zjištěno, že osobní náklady zaměstnavatele se postupně zvyšují. Nejvyšší podíl nákladů však obsahuje výkonová spotřeba, a to vlivem nákupu zboží. Vzhledem ke zjištění peněžních prostředků zaměstnavatele byla zjištěna doba obratu pohledávek za poslední tři roky. Dále bylo uvedeno, že zaměstnavatel má zájem uzavřít nový pracovněprávní vztah s druhem práce fakturant. Byly zjištěny požadavky na zaměstnance, kterého zaměstnavatel hledá.

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Tato část bakalářské práce zpracovává vlastní návrhy řešení pracovněprávních vztahů u vybraného zaměstnavatele. Zaměstnavateli budou představeny jednotlivé návrhy, při kterých bude možno uzavřít pracovněprávní vztah s novým zaměstnance na základě optimalizace provozních nákladů. Jednotlivá řešení se zaměřují na uzavření pracovněprávního vztahu prostřednictvím pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a využití příspěvků nabízených úřadem práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

4.1 Pracovněprávní vztah založený pracovní smlouvou a dohodou o pracovní činnosti

V následujícím návrhu bude porovnáno, zda je pro zaměstnavatele výhodnější uzavřít pracovněprávní vztah s jedním zaměstnancem na základě pracovní smlouvy nebo se dvěma zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti. Z důvodu pokrytí stanovené týdenní pracovní doby jsou uvedeni dva zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti.

V prvním případě má modelový zaměstnanec uzavřený pracovní poměr a u zaměstnavatele podepsal prohlášení poplatníka k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Kromě slevy na poplatníka neuplatňuje žádné jiné slevy a daňová zvýhodnění.

Zaměstnanec v pracovněprávním vztahu na základě pracovní smlouvy u zaměstnavatele je odměňován hodinovou mzdou 95 korun na hodinu. Zaměstnanci mají stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, měsíčně jde tedy průměrně o 160 hodin. Základem k výpočtu čisté mzdy u zaměstnavatele je měsíční hrubá mzda ve výši 15 200 Kč (21).

Tab. 9: Výpočet čisté mzdy zaměstnance za měsíc (Vlastní zpracování dle 23)

Hrubá mzda	15 200 Kč
Sociální pojištění – zaměstnanec	988 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnanec	684 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel	3 800 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	1368 Kč
Superhrubá mzda	20 368 Kč
Základ daně	20 400 Kč
Daň podle § 16 zákona o dani z příjmu	3 060 Kč
Sleva na dani podle § 35ba zákona o dani z příjmu – sleva na poplatníka	2070 Kč
Daň po slevě	990 Kč
Čistá mzda	12 538 Kč
Náklady zaměstnavatele	20 368 Kč

Ve druhém případě jsou pro modelovou situaci uvedeni dva zaměstnanci, se kterými má zaměstnavatel uzavřený pracovněprávní vztah na základě dohody o pracovní činnosti. Oba zaměstnanci podepsali prohlášení poplatníka k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Zaměstnanci uplatňují slevu na poplatníka. Vzhledem k charakteru pracovněprávního vztahu se předpokládá, že zaměstnanci studují, proto uplatňují i slevu na studenta. Náklady zaměstnavatele představují součet hrubé mzdy, zdravotního a sociálního pojištění odváděné zaměstnavatelem za zaměstnance (23).

Odměna z dohody o pracovní činnosti činní u zaměstnavatele 70 korun za hodinu. Každý zaměstnanec odpracuje 20 týdně, tedy 80 hodin za měsíc. Odměna z dohody o pracovní činnosti je tedy stanovena na 5 600 korun za měsíc (21).

Tab. 10: Výpočet odměny z dohody o pracovní činnosti (Vlastní zpracování dle 23)

Odměna z dohody o pracovní činnosti	5 600 Kč	5 600 Kč
Sociální pojištění - zaměstnanec	364 Kč	364 Kč
Zdravotní pojištění - zaměstnanec	252 Kč	252 Kč
Sociální pojištění - zaměstnavatel	1 400 Kč	1 400 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	504 Kč	504 Kč
Superhrubá mzda	7504 Kč	7504 Kč
Základ daně	7 600 Kč	7 600 Kč
Daň podle § 16 zákona o dani z příjmu	1 140 Kč	1 140 Kč
Sleva na dani podle § 35ba zákona o dani z příjmu – sleva na poplatníka	2070 Kč	2070 Kč
Sleva na dani podle § 35ba zákona o dani z příjmu – sleva na studenta	335 Kč	335 Kč
Daň po slevách	0 Kč	0 Kč
K výplatě	4 984 Kč	4 984 Kč
Náklady zaměstnavatele	7 504 Kč	7 504 Kč

Pokud by zaměstnanci v uvedených pracovněprávních vztazích nepodepsali prohlášení poplatníka k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, výpočet by byl bez slev na dani. Zaměstnanci mohou mít dohodu o pracovní činnosti jako tzn. „vedlejší pracovní poměr‘‘ a jiný pracovněprávní vztah mít uzavřený u dalšího zaměstnavatele. Pokud by tedy podepsali prohlášení poplatníka k dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti u jiného zaměstnavatele, nemohli by ve výše uvedeném případě uplatnit slevy. V tomto případě by se pravděpodobně nejednalo o studenta. Uplatnění slev na dani a daňových výhod však nijak neovlivní náklady zaměstnavatele. Náklady zaměstnavatele představují součet hrubé mzdy, zdravotního a sociálního pojištění odváděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

U zaměstnanců, kteří mají pracovněprávní vztah založený na dohody o pracovní činnosti, preferuje zaměstnavatel dlouhodobější spolupráci. U zaměstnanců, kteří mají

pracovněprávní vztah založený pracovní smlouvou, preferuje zaměstnavatel pracovní smlouvu na dobu určitou. Při porovnání nákladové výhodnosti těchto dvou forem je proto vycházeno z celkových ročních mzdových nákladů. Celkové roční hrubé mzdy jsou vypočítány jako dvanáctinásobek hrubé mzdy pro pracovněprávní vztah formou pracovní smlouvy nebo dvanáctinásobek odměny z dohod o pracovní činnosti pro pracovněprávní vztah formou dohody o pracovní činnosti. Celkové sociální a zdravotní pojištění je vypočítáno jako dvanáctinásobek zdravotního a sociálního pojištění odváděné zaměstnavatelem. Celkové roční mzdové náklady představují součet těchto jednotlivých položek. Při výpočtu celkových mzdových nákladů je vycházeno z tabulek č. 9 a 10.

Tab. 11: Porovnání ročních mzdových nákladů u pracovněprávního vztahu založeného pracovní smlouvou a dohodou o pracovní činnosti u zaměstnavatele (Vlastní zpracování dle 23)

	Pracovní poměr – 1 zaměstnanec	Dohoda o pracovní činnosti – 2 zaměstnanci
Hrubá mzda	182 400 Kč	134 400 Kč
Sociální pojištění 25 %	45 600 Kč	33 600 Kč
Zdravotní pojištění 9 %	16 416 Kč	12 096 Kč
Celkové roční mzdové náklady	244 416 Kč	180 096 Kč

Pokud porovnáváme, zda je výhodnější uzavřít pracovněprávní vztah se zaměstnancem na základě pracovní smlouvy s týdenní pracovní dobou 40 hodin nebo dva zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti s týdenní pracovní dobou 20 hodin zjistíme, že varianty jsou nákladově odlišné. Je to z toho důvodu, že zaměstnavatel odlišně odměňuje jednotlivé pracovněprávní vztahy.

4.2 Plánované náklady na zřízení společensky účelného pracovního místa

Jako druhý návrh řešení bych doporučila zaměstnavateli zvážit zřízení společensky účelného pracovního místa, z toho důvodu, že na společensky účelné pracovní místo může obsadit zaměstnance na základě odborné praxe pro mladé do 30 let.

Pokud má zaměstnavatel zájem využít některý z příspěvků poskytovaný úřadem práce, je povinen vytvořit pro budoucího zaměstnance společensky účelné pracovní místo. První krok zahrnuje dohoda o vyhrazení společensky účelného pracovního místa, která se uzavře mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Následně zaměstnavatel připraví pracovní pozici a poté je uzavřena pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (26).

Plánované náklady na druh práce fakturant jsou vyčísleny přibližně na částku 20 000 Kč. Částka nezahrnuje mzdové náklady. Tato částka zahrnuje pouze náklady na pořízení počítače, licence účetního softwaru, kancelářských potřeb, pracovního stolu a židle (26).

4.2.1 Plánované náklady na zaměstnance odborné praxe pro mladé do 30 let

Na základě vytvoření společensky účelného pracovního místa vychází návrh na přijetí nového zaměstnance v rámci odborných praxí pro mladé do 30 let. Další návrh se zabývá možností využití příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně se jedná o projekt odborné praxe pro mladé do 30 let (26).

Na základě komunikace s Úřadem práce pro Brno-město bohužel nebyly zjištěny konkrétní částky příspěvku. Úřad práce nebyl ochotný poskytnou lepší informace pro potřeby zpracování bakalářské práce. Informace pro vypracování bakalářské práce byly poskytnuty zaměstnankyní podnikatele, která má potřebné podklady k dané problematice, jelikož zaměstnavatel zvažuje využití některých z příspěvků od Úřadu práce České republiky.

V odborných praxích jsou dvě výše příspěvku od úřadu práce:

- 16 750 Kč za měsíc – většina druhů práce

- 20 100 Kč za měsíc – pro odbornější druhy práce, například obor informačních technologií a jiné (26).

Výše uvedené částky jsou v superhrubé mzdě. To znamená, že zaměstnavateli jsou poskytnuty příspěvky na úhradu hrubé mzdy a zákonného pojištění. Hrubá mzda zaměstnance by měla přibližně o 1 000 Kč přesahovat poskytnutý příspěvek. Takto navýšená hrubá mzda zaměstnavatelem slouží pro větší motivaci pro zaměstnance. Navýšení hrubé mzdy však záleží na zvážení zaměstnavatele (26).

Na druh práce fakturant je možno získat příspěvek ve výši 16 750 Kč měsíčně. Výše je již zmíněno, že se jedná o superhrubou mzdu, což je 12 500 Kč v hrubé mzdě za měsíc. Zaměstnavatel je ochotný uvést v pracovní smlouvě sjednat hrubou mzdu ve výši 13 433 Kč měsíčně (26).

Tab. 12: Výpočet čisté mzdy zaměstnance odborné praxe pro mladé do 30 let (Vlastní zpracování dle 26)

Hrubá mzda	13 433 Kč
Superhrubá mzda (po zaokrouhlení)	18 100 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	873 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec	604 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel	3358 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	1209 Kč
Daň podle § 16 zákona o dani z příjmu	2 715 Kč
Sleva na dani podle § 35ba zákona o dani z příjmu – sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň po slevě	645 Kč
Čistá mzda	11 311 Kč
Náklady zaměstnavatele	17 395 Kč

Zaměstnavatel preferuje pracovní smlouvu na dobu určitou. V tomto případě musí být v pracovní smlouvě sjednána doba převyšující minimálně dvojnásobek doby poskytování příspěvku. V pracovní smlouvě musí být tedy sjednán pracovní poměr na dva roky.

Maximální doba poskytování příspěvku je rok. Druhý rok trvání pracovněprávního vztahu zaměstnavatel uhradí mzdové náklady z vlastních prostředků (26).

Tab. 13: Osobní náklady na zaměstnance odborné praxe za 24 měsíců (Vlastní zpracování dle 26)

Náklady na vytvoření společensky účelného pracovního místa	20 000 Kč
Hrubá mzda	322 392 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel	80 592 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	29 016 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele za 24 měsíců	452 000 Kč
Odečtení příspěvku od úřadu práce za 24 měsíců	- 201 000 Kč
Náklady zaměstnavatele po odečtení příspěvku za 24 měsíců	251 000 Kč

4.3 Plánované náklady za zaměstnance se zdravotním postižením

Poslední návrh řešení pro zaměstnavatele se zabývá náklady za zaměstnance se zdravotním postižením. Jako první krok musí zaměstnavatel učinit zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, na který stát poskytuje příspěvek. Výše příspěvku dosahuje maximálně osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Podle Českého statistického úřadu dosáhla průměrná mzda výše 27 000 Kč za první až třetí čtvrtletí roku 2016. V následujícím výpočtu bude počítáno s přibližnou částkou 216 000 Kč, což odpovídá osminásobku částky 27 000 Kč (26).

I v tomto případě bohužel Úřad práce pro Brno-město nebyl ochotný poskytnou lepší informace pro potřeby zpracování bakalářské práce. Informace byly poskytnuté zaměstnankyní podnikatele, která má potřebné podklady k dané problematice, jelikož zaměstnavatel zvažuje využití některých z příspěvků od Úřadu práce České republiky.

Přibližné náklady na vytvoření chráněného pracovního místa jsou 20 000 Kč. Tato částka zahrnuje náklady na pořízení počítače, licence účetního softwaru, kancelářských potřeb, pracovního stolu a židle (26).

Pokud se zaměstnavatel rozhodne uzavřít pracovněprávní vztah se zaměstnancem se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením, může uplatnit slevu na dani podle § 35 (1) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu ve výši 18 000 Kč. Uvedenou slevu na dani uplatní poplatník za zdaňovací období, kterým je kalendářní rok (26).

Následující výpočet vychází z předpokladu, že zaměstnavatel odměňuje zaměstnance v pracovněprávním vztahu založeném pracovní smlouvou hodinou mzdou 95 korun na hodinu, tedy tak jak je tomu v prvním návrhu řešení. Délka stanovené pracovní doby je 40 hodin týdně. Tabulkové řešení zobrazuje roční mzdové náklady za zaměstnance se zdravotním postižením (26).

Tab. 14: Roční mzdové náklady na zaměstnance se zdravotním postižením (Vlastní zpracování dle 26)

Hrubá mzda	182 400 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel	45 600 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	16 416 Kč
Náklady na vytvoření chráněného pracovního místa	20 000 Kč
Celkové roční náklady na zaměstnance se zdravotním postižením	264 416 Kč
Příspěvek na chráněné pracovní místo	- 216 000 Kč
Sleva na dani podle § 35 (1) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu	- 18 000 Kč
Celkové roční náklady po odečtení slevy na dani a příspěvku	30 416 Kč

Zaměstnavatel má povinnosti vytvořit chráněné pracovní místo a udržet ho tři roky. V tomto návrhu se tedy dále musí předpokládat úhrada mzdy pro zaměstnance za následující dva roky. Roční částka mzdových nákladů je 244 416 Kč, výpočet je stejný jako v tabulce č. 1 pro 1 zaměstnance na základě pracovní smlouvy. V této částce je zahrnuta hrubá mzda, sociální zabezpečení a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. Dále zaměstnavatel musí zřídit chráněné pracovní místo s náklady ve výši 20 000 Kč, proto jsou celkové náklady zaměstnavatele ve výši 264 416 Kč za rok.

V uvedeném návrhu není počítáno s těžkým zdravotním postižením, a to vzhledem k charakteru postižení.

4.4 Shrnutí vlastních návrhů řešení

Poslední část bakalářské práce se zabývala vlastními návrhy řešení, které představují zaměstnavateli jednotlivé varianty možností uzavření pracovněprávního vztahu s novým zaměstnancem z hlediska optimalizace mzdových nákladů. Byly představeny tři varianty řešení, z nichž dvě zahrnují příspěvky od úřadu práce.

V prvním řešení byly porovnány varianty při uzavření pracovněprávního vztahu s jedním zaměstnancem na základě pracovní smlouvy nebo se dvěma zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti. Jelikož zaměstnavatel odměňuje odlišně tyto druhy pracovněprávních vztahů, je pro něj výhodnější uzavřít pracovněprávní vztah se dvěma zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti. Negativum však je, že nezaručuje zaměstnavateli dlouhodobou spolupráci. Na druhou stranu tato forma pracovněprávního vztahu nabízí krátkou výpovědní dobu 15 dní.

Pokud by měl zaměstnavatel zájem využít příspěvků státu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Doporučila bych mu variantu s využitím projektu odborných praxí pro mladé do 30 let. Zde musí hradit mzdové náklady ze svých prostředků až druhý rok trvání pracovněprávního vztahu. Pokud by chtěl využít příspěvek na chráněné pracovní místo, musí takto vytvořené místo držet po dobu tří let. Zde musí hradit mzdové náklady se svých prostředků celé tři roky a odečte si pouze příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa. Z daňového hlediska je však varianta s uzavřením pracovněprávního vztahu se zaměstnancem se zdravotním postižením nejvýhodnější, protože si zaměstnavatel může odečíst slevu na dani ve výši 18 000 Kč ročně.

Pro prostudování zpracovaných návrhů řešení se vybraný zaměstnavatel se rozhodl pro druhou variantu řešení. Tedy pro vznik pracovněprávního vztahu na základě projektu odborných praxí pro mladé do 30 let. Zaměstnavatel zvažuje využít příspěvky státu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti pro nového zaměstnancem s druhem práce fakturant. Zaměstnavatel preferuje pracovní smlouvu dobu určitou, v tomto případě jsou to dva roky trvání pracovněprávního vztahu.

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout zaměstnavateli optimalizaci mzdových nákladů. Výše uvedené návrhy splňují cíle, které byly stanoveny v první kapitole bakalářské práce, tedy cíl práce, metody a postupy zpracování.

ZÁVĚR

Zpracovaná bakalářská práce se zabývala problematikou pracovního práva. Byl stanoven cíl, který měl navrhnout zaměstnavateli uzavírání nových pracovněprávních vztahů z hlediska optimalizace mzdových nákladů.

V teoretické části bakalářské práce byly vymezeny základní pojmy týkající se pracovněprávních vztahů. Byli charakterizováni účastníci pracovněprávních vztahů a jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů, tedy pracovní smlouva a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále byli zmíněny oznamovací a ohlašovací povinnosti zaměstnavatele. Další část teoretické části se zaměřovala na vybrané druhy příspěvků poskytované zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. V závěru byla zmíněna teorie z oblasti ekonomie a daní.

Analytická část se zaměřovala na vybraného zaměstnavatele pro zpracování bakalářské práce. Byl popsán vybraný podnikatel a byly charakterizovány pracovněprávní vztahy u zaměstnavatele. Dále byly analyzovány tržby a náklady zaměstnavatele. Pro zpracování této analýzy byly použity vybrané ukazatelé finanční analýzy, konkrétně vertikální a horizontální analýza. Bylo zjištěno, že největší podíl z celkových nákladů tvoří výkonová spotřeba z důvodu vysokých nákladů vynaložených na nákup zboží. Druhou nejvyšší položku z celkových nákladů tvoří osobní náklady. Mzdové náklady byly rozebrány tabulkovým i grafickým zpracováním a bylo zjištěno, že náklady na mzdy se zaměstnavateli postupně zvyšují. Dále analytická část práce zjistila, že zaměstnavatel má zájem uzavřít pracovněprávní vztah s druhem práce fakturant a byla vymezena náplň práce zaměstnance. Vzhledem k předmětu podnikání zaměstnavatele byla zjištěna doba obratu pohledávek. Bylo vypočítáno, že zákazníci hradí objednávky včas. Průměrná doba objednávek za roky 2014, 2015 až 2016 byly 4 dny.

Za přijatelné řešení považuji uzavření pracovněprávních vztahů se dvěma zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti místo jednoho zaměstnance na základě pracovní smlouvy. Jelikož zaměstnavatel odlišně odměňuje zaměstnance v pracovněprávním vztahu na základě pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti, je pro něj výhodnější tato varianta. Jak již bylo zmíněno ve shrnutí vlastních návrhů řešení, negativum je, že

dohoda o pracovní činnosti nezaručuje dlouhodobou spolupráci, avšak nabízí zaměstnavateli výpovědní dobu 15 dní.

Druhý návrh se zaměřoval na pracovněprávní vztah se zaměstnancem odborné praxe pro mladé do 30 let. Díky komunikaci s úřadem práce a zaměstnankyní vybraného zaměstnavatele jsem zjistila výši a délku poskytování příspěvků na plánovanou obsazovanou pozici. Zaměstnavatel preferuje pracovněprávní vztah na dobu určitou, v tomto případě to musí být dva roky. Na základě poskytnutých informací byly vyčísleny náklady na zaměstnance na 24 měsíců. Toto řešení považuji za nejpřijatelnější z hlediska mzdových nákladů.

Poslední návrh řešení se zaměřil na uzavření pracovněprávního vztahu se zaměstnancem se zdravotním postižením. Úřad práce by v tomto případě poskytl příspěvek na úhradu nákladů na vytvoření chráněného pracovního místa, které však musí být vytvořeno po dobu tří let. Zaměstnavatel by tedy musel minimálně tři roky hradit mzdu zaměstnanci ze svých prostředků. I přes to, že je příspěvek na úhradu nákladů na vytvoření chráněného pracovního místa vysoký, nepovažuji toto řešení z hlediska mzdových nákladů výhodné. Z daňového hlediska je toto řešení nejvýhodnější, protože si zaměstnavatel může odečíst slevu na dani ve výši 18 000 za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.

Zaměstnavatel by však měl uvažovat dlouhodobě, protože po vyčerpání příspěvků od státu bude muset hradit mzdové náklady ze svých prostředků. Pokud by měl finanční potíže, lze předpokládat, že nebude moci v budoucnu uhradit zaměstnanci mzdové náklady. U zaměstnavatele vybraného pro zpracování bakalářské práce bylo zjištěno, že inkasuje finanční prostředky od svých zákazníků v průměru za 4 dny. Zaměstnavatel má tedy dostatek finančních prostředků pro úhradu mzdových nákladů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

(2) 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.

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

(4) PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

(5) NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávníky: rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady.* Praha: Grada, 2012. ISBN: 978-80-247-4091-1.

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

(7) MACHAČ, M., M. KRISTÝN, L. OBŠASNÍK a kol. *Vyznejte se v pracovním právu: Nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN: 978-80-265-0266-1.

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

(9) PERSSON, Anders. *The Contract of Employment - Ethical Dimensions. Journal of Business Ethics* [online]. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers. 2006, č. 66, s. 407 – 415. [cit. 2016-10-27]. ISSN 01674544. Dostupné z: http://link.springer.com.ezproxy.lib.vutbr.cz/article/10.1007/s10551-006-0022-5

(10) INTERNET LEGAL. *Vzory-zdarma.cz* [online]. Praha: Internet legal, 1. červen 2011 [cit. 2016-10-30]. Dostupné z: http://www.vzory-zdarma.cz/o-nas/

(11) VANĚČKOVÁ, Jana. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. Praha: České vysoké učení technické, 2016. ISBN: 978-80-01-05894-7.

(12) HŮRKA, P., K. KOLDINSKÁ, J. PICHRT a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. ISBN: 978-80-7478-440-8.

(13) PELCL, Luděk. *Povinnosti zaměstnavatele: bez chyb, pokut a penále*. Český Těšín: Poradce, 2015. ISBN 978-80-7365-368-2.

(14) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení ze dne 20. listopadu 1992.

(15) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění ze dne 20. listopadu 1992.

(16) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [cit. 2016-12-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz

(17) *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. ISBN 978-80-7421-113-3.

(18) ŠUBRT, B., Z. LEIBLOVÁ, V. PŘÍHODOVÁ a kol. *Abeceda mzdové účetní*. 24. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2014. ISBN: 978-80-7263-851-2.

(19) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004.

(20) POPESKO, B., Š. Papadaki. *Moderní metody řízení nákladů: Jak dosáhnout efektivního vynakládání nákladů a jejich snížení*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5773-5.

(21) SALAČ, V. *Interview*. SB GROUP, Údolní 608/41, 602 00 Brno. 1. 2. 2017.

(22) Úplný výpis z obchodního rejstříku. *Veřejný rejstřík a Sbírka listin* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2009 [cit. 2017-02-01]. Dostupné z: https://or.justice.cz/

(23) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu ze dne 20. listopadu 1992.

(24) RUČKOVÁ, Petra. *Finanční analýza: metody, ukazatele, využití v praxi*. 5. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5534-2.

(25) CÍGLER SOFTWARE. *Money S3* [Software]. [přístup 3. dubna 2017]. Dostupné z: http://www.money.cz/money-s3

(26) ANDRYSOVÁ, Ž. *Interview*. SB GROUP, Údolní 608/41, 602 00 Brno. 16. 2. 2017.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

ZP	Zákoník práce
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
OZP	Osoba se zdravotním postižením
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
CHPM	Chráněné pracovní místo

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj tržeb v letech 2009 – 2016 ……... 34

Graf 2: Počet objednávek v letech 2009 – 2016 …….. 35

Graf 3: Vývoj mzdových nákladů v letech 2014 – 2016 40

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Organizační struktura zaměstnavatele 31

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Pracovněprávní vztahy 15

Tab. 2: Struktura pracovněprávních vztahů u vybraného zaměstnavatele v letech 2014, 2015 a 2016 32

Tab. 3: Meziroční vývoj tržeb za prodej zboží v Kč a v % 33

Tab. 4: Vývoj mzdových nákladů u zaměstnavatele v roce 2014 v Kč 37

Tab. 5: Vývoj mzdových nákladů u zaměstnavatele v roce 2015 v Kč 38

Tab. 6: Vývoj mzdových nákladů u zaměstnavatele v roce 2016 v Kč 39

Tab. 7: Vertikální analýza nákladů 42

Tab. 8: Doba obratu pohledávek u zaměstnavatele 43

Tab. 9: Výpočet čisté mzdy zaměstnance za měsíc 45

Tab. 10: Výpočet odměny z dohody o pracovní činnosti 46

Tab. 11: Porovnání ročních mzdových nákladů u pracovněprávního vztahu založeného pracovní smlouvou a dohodou o pracovní činnosti u zaměstnavatele 47

Tab. 12: Výpočet čisté mzdy zaměstnance odborné praxe pro mladé do 30 let 49

Tab. 13: Osobní náklady na zaměstnance odborné praxe za 24 měsíců 50

Tab. 14: Roční mzdové náklady na zaměstnance se zdravotním postižením 51

PŘÍLOHY

Příloha 1: Vzor pracovní smlouvy

Příloha 1: Vzor pracovní smlouvy (7)

PRACOVNÍ SMLOUVA

uzavřená níže uvedeného dne, měsíce a roku podle § 33 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

(dále jen „***smlouva***“ nebo „***tato smlouva***“)

Čl. 1

Smluvní strany

1.1 **Kapa, s.r.o,** IČ: 12345678, se sídlem Dlouhá 8, 284 01 Kutná Hora, zapsaná v obchodním rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl C, vložka 123, jednající Richardem Moudrým, jednatelem (dále jen „***zaměstnavatel***“).

1.2 **Lukáš Prosil**, r.č.: 123456/0987, bytem Jarní 65, 284 01 Kutná Hora (dále jen „***zaměstnanec***“).

Čl. 2

Druh práce, místo výkonu práce

2.1 Na základě této pracovní smlouvy bude zaměstnanec pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru jako *[BUDE DOPLNĚNO]*.

2.2 Pracovní náplň zaměstnance bude zahrnovat zejména *[BUDE DOPLNĚNO]*.

2.3 Místem výkonu práce je Kutná Hora.

1 Čl. 3

Den nástupu do práce, doba trvání pracovního poměru, zkušební doba

3.1 Zaměstnanec nastoupí do práce dne *[BUDE DOPLNĚNO]* Tímto dnem vzniká pracovní poměr.

3.2 Tento pracovní poměr se sjednává na dobu určitou do 31. ledna 2011

2 Varianta

Tento pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou.

3.3 Smluvní strany si sjednávají zkušební dobu v délce 3 měsíců.

Čl. 4

Mzda

4.1 Smluvní strany se dohodly, že měsíční hrubá mzda zaměstnance činí *[BUDE DOPLNĚNO]*,- Kč (slovy: *[BUDE DOPLNĚNO]* korun českých).

Varianta:

Mzda zaměstnance je stanovena mzdovým výměrem *NEBO* vnitřním předpisem *NEBO* kolektivní smlouvou. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s tímto dokumentem přede dnem uzavření této pracovní smlouvy.

4.2 Zaměstnanec žádá, aby mu zaměstnavatel na svůj náklad a nebezpečí poukazoval mzdu na bankovní účet č. *[BUDE DOPLNĚNO]* vedený u *[BUDE DOPLNĚNO]*, a.s., a to vždy nejpozději do 10. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu.

4.3 Zaměstnavatel může zaměstnanci na základě svého uvážení přiznat mimořádnou odměnu.

Čl. 5

Pracovní doba, dovolená, práce přes čas

5.1 Pracovní poměr založený touto smlouvou je hlavní pracovní poměr. Týdenní pracovní doba je 40 hodin, a to 8 hodin každý pracovní den, tj. od pondělí do pátku.

3 Varianta

Pracovní poměr založený touto smlouvou je hlavní pracovní poměr. Týdenní pracovní doba je 40 hodin a je rozvržena pracovním řádem *NEBO* vnitřním předpisem *NEBO* kolektivní smlouvou. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s tímto dokumentem přede dnem uzavření této pracovní smlouvy.

5.2 Zaměstnanec má právo na přestávky na jídlo a oddech a další přestávky v souladu s právními předpisy; poskytnuté přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.

5.3 Zaměstnanec má za podmínek stanovených zákoníkem práce nárok na dovolenou. Výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce.

5.4 Zaměstnanec je povinen v případě vážných provozních důvodů zaměstnavatele konat práci přesčas. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci práci přesčas nad 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce s tím, že práce přesčas nesmí v průměru za období 26 týdnů přesáhnout 8 hodin týdně a celkově v kalendářním roce nesmí přesáhnout 200 hodin.

5.5 Za práci přesčas je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku stanoveného podle pracovněprávních předpisů nebo náhradní volno.

Varianta

Smluvní strany se dohodly, že za práci přesčas náleží zaměstnanci paušální příplatek ve výši *[BUDE DOPLNĚNO]* ,-Kč měsíčně. Práce přesčas nesmí činit víc než *[BUDE DOPLNĚNO]* hodin za měsíc.

Čl. 6

Práva a povinnosti zaměstnance

6.1 Zaměstnanec má zejména právo:

6.1.1 na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením;

6.1.2 odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob;

6.1.3 a povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí. Zaměstnanec je dále povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví a o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí, při práci.

6.2 Zaměstnanec se zavazuje:

6.2.1 pracovat svědomitě, pilně, řádně, podle svých sil a znalostí, plnit příkazy zaměstnavatele a jím pověřených osob;

6.2.2 postupovat v souladu se zájmy zaměstnavatele a dbát o jeho dobrou pověst;

6.2.3 prohlubovat si potřebnou kvalifikaci pro výkon sjednané práce a na pokyn zaměstnavatele se účastnit školení a podrobit se ověření svých znalostí;

6.2.4 plně využívat stanovenou pracovní dobu;

6.2.5 nevyužívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení bez souhlasu zaměstnavatele pro svou osobní potřebu; zaměstnavatel je oprávněn dodržování této povinnosti přiměřeným způsobem kontrolovat;

6.2.6 dodržovat termíny a úkoly stanovené zaměstnavatelem pro vykonávané práce, upozorňovat na závady, jejichž odstranění není v silách zaměstnance;

6.2.7 v případě potřeby vykonávat nařízené přesčasové práce;

6.2.8 zachovávat mlčenlivost o všech významných skutečnostech, týkajících se činnosti zaměstnavatele nebo jeho obchodních partnerů, o nichž se dozví za trvání svého pracovního poměru nebo v souvislosti s ním.

6.3 Zaměstnanec se dále zavazuje:

6.3.1 dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele;

6.3.2 dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu;

6.3.3 nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích i na jiných místech, kde jsou účinkům kouření vystaveni i nekuřáci;

6.3.4 udržovat v čistotě a pořádku svoje pracovní místo, zajišťovat jeho údržbu a po skončení výkonu práce je vždy řádně uklidit dle pokynů zaměstnavatele nebo pravidel obsažených v pracovním řádu;

6.3.5 chránit majetek zaměstnavatele proti odcizení, zneužití nebo proti jiným škodám, zacházet pečlivě s pracovními nástroji, ochrannými pracovními prostředky a jinými podobnými prostředky.

6.4 Zaměstnanec bere na vědomí, že porušení kterékoli z povinností uvedených výše v tomto článku může být pokládáno za zvlášť hrubé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci s následkem možnosti ukončení pracovního poměru dle § 55 ZPr, případně dle § 52 písm. g) ZPr.

Čl. 7

Povinnosti zaměstnavatele

7.1 Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy.

Čl. 8

Skončení pracovního poměru

8.1 Pracovní poměr zaměstnance může být rozvázán jen způsoby a uvedenými v zákoníku práce a z důvodů tam stanovených.

8.2 Při ukončení pracovního poměru je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli veškeré svěřené obchodní dokumenty, jakož i další věci a hodnoty, které mu byly zaměstnavatelem pro výkon jeho činnosti v rámci pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli svěřeny.

4 Čl. 9

5 Závěrečná ustanovení

9.1 Tato smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

9.2 Tato smlouva je vyhotovena ve dvou (2) stejnopisech s platností originálu, z nichž každý z účastníků obdrží po jednom (1) vyhotovení.

9.3 Sjednaný obsah této smlouvy lze změnit písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími předpisy upravujícími pracovní vztahy.

9.4 Bude-li kterékoli ustanovení této smlouvy neplatné nebo nevymahatelné, nezpůsobuje to neplatnost ani nevymahatelnost ostatních ustanovení této smlouvy, pokud je takové ustanovení oddělitelné od této smlouvy jako celku. Smluvní strany se zavazují vyvinout

maximální úsilí k nahrazení takového ustanovení této smlouvy, které bude svým obsahem a účelem co možná nejbližší obsahu a účelu ustanovení neplatného nebo nevymahatelného.

9.5 Smluvní strany souhlasně prohlašují, že si tuto dohodu řádně přečetly, jejímu obsahu porozuměly, její obsah je srozumitelný a určitý, že jim nejsou známy žádné důvody, pro které by tato smlouva nemohla být řádně plněna nebo které by způsobovaly neplatnost této dohody a že je projevem jejich pravé, svobodné a vážné vůle prosté omylu, projevené při plné způsobilosti k právním úkonům, a dále že tato smlouva nebyla ujednána v tísni za nápadně nevýhodných podmínek a veškerá prohlášení v této smlouvě odpovídají skutečnosti, což vše níže stvrzují svými podpisy.

V Kutné Hoře dne 1. 4. 2010

_____	_____
zaměstnavatel	zaměstnanec

VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
FAKULTA PODNIKATELSKÁ

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav ekonomiky
Studentka:	**Michaela Balgová**
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Ekonomika podniku
Vedoucí práce:	**Mgr. Helena Musilová**
Akademický rok:	2016/17

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

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod
Cíle práce, metody a postupy zpracování
Teoretická východiska práce: Pracovněprávní vztahy z právního 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 studentka bude věnovat problému komplexně, s využitím znalostí získaných během studia, se zaměřením na problematiku právní a ekonomickou.

Základní literární prameny:

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

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

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

PAVLÁTOVÁ, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, 2014. ISBN 978-8--245-2067-4.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2016/17

V Brně dne 28.2.2017

L. S.

doc. Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D. ředitel	doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D. děkan