



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

**PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z HLEDISKA
OPTIMALIZACE MZDOVÝCH NÁKLADŮ**

EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN TERMS OF WAGE COSTS OPTIMIZATION

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Alena Vorlová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2018

Zadání bakalářské práce

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

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

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

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

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

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

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

Základní literární prameny:

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

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

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

ISBN 978-80-7263-857-4.

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

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

V Brně dne 1.3.2018

L. S.

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

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

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá pracovněprávními vztahy, konkrétně se zaměřuje na osobní náklady vybraného zaměstnavatele. Cílem práce je tyto náklady optimalizovat. Teoretická část objasňuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Další část se věnuje analýze současného stavu odměňování zaměstnanců a analýze příspěvků od Úřadu práce. V závěru jsou navržena optimální řešení, která vedou k ekonomické a daňové úspoře.

Abstract

The bachelor thesis deals with employment relations, specifically focuses on the personal costs of the selected employer. The purpose of this thesis is to optimize these costs. The theoretical part explains the relationship between the employer and the employee. The next part is devoted to the analysis of the current state of remuneration of employees and the analysis of contributions from the Labor office. In conclusion there are proposed optional solutions that lead to economic and tax savings.

Klíčová slova

pracovněprávní vztahy, náklady, mzdové náklady, zaměstnanec, zaměstnavatel, optimalizace, zákoník práce

Key words

employment relationships, costs, labor costs, employee, employer, optimalization, labour law

Bibliografická citace

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

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 20. května 2018

.....

podpis autora

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu jednateři, který mi ochotně poskytl všechny informace a byl velmi vstřícný. Rovněž děkuji paní Mgr. Heleně Musilové, vedoucí bakalářské práce. Celou dobu byla velkou oporou. Bez jejích cenných rad by tato práce nemohla vzniknout.

OBSAH

ÚVOD.....	11
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	14
1.1 Pracovněprávní vztahy	14
1.1.1 Vztah k občanskému zákoníku	14
1.1.2 Závislá činnost	14
1.1.3 Zaměstnanec	15
1.1.4 Zaměstnavatel	15
1.2 Pracovní poměr	15
1.2.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou	16
1.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou	16
1.3 Pracovní smlouva.....	16
1.3.1 Druh práce.....	16
1.3.2 Místo výkonu práce.....	17
1.3.3 Den nástupu do zaměstnání	17
1.4 Zkušební doba.....	17
1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	18
1.5.1 Rozdíl mezi pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr	18
1.5.2 Dohoda o provedení práce	18
1.5.3 Dohoda o pracovní činnosti	18
1.6 Odměňování zaměstnanců	19
1.6.1 Mzda	19
1.6.2 Plat	20
1.6.3 Odměny z dohod	20
1.7 Pracovní doba.....	20
1.7.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	21
1.7.2 Pružná pracovní doba.....	21
1.7.3 Práce přesčas.....	21

1.8	Dovolená	22
1.8.1	Dovolená za kalendářní rok	22
1.9	Pracovněprávní vztahy z ekonomického a daňového hlediska.....	23
1.9.1	Náklady podniku	23
1.9.2	Slevy na daních při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	23
1.10	Povinné odvody ze mzdy zaměstnanců	24
1.10.1	Veřejné zdravotní pojištění	24
1.10.2	Sociální zabezpečení	24
1.10.3	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....	25
1.10.4	Výpočet čisté mzdy	26
1.11	Zúčtování se zaměstnanci a institucemi.....	27
1.12	Aktivní politika zaměstnanosti	28
1.12.1	Zadávání volných míst.....	28
1.12.2	Osoby se zvýšenou péčí Úřadu práce	29
1.12.3	Zprostředkování zaměstnání agenturami práce	29
1.12.4	Osoby se zdravotním postižením	29
1.12.5	Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	30
1.12.6	Poskytování příspěvků	30
1.12.7	Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	31
1.12.8	Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	32
1.12.9	Chráněný trh práce.....	32
1.12.10	Společensky účelná pracovní místa	33
1.12.11	Příspěvek na zapracování.....	35
1.13	Shrnutí teoretické části.....	35
2	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	36
2.1	Základní informace o zaměstnavateli	36
2.2	Vývoj hrubých mezd zaměstnance s druhem práce elektromechanik navíječ	37
2.3	Náklady na odměňování zaměstnance s druhem práce elektromechanik navíječ	38

2.3.1	Zaměstnanec vykonávající práci na základě pracovního poměru.....	39
2.3.2	Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	41
2.4	Příspěvky poskytované Úřadem práce ČR	43
2.4.1	Příspěvky poskytované Úřadem práce v Jihomoravském kraji	44
2.5	Účtování mzdových nákladů a výpočet čisté mzdy	46
2.6	Shrnutí analytické části	49
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ.....	50
3.1	Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	50
3.1.1	Roční mzdové náklady na zaměstnance pracující na základě pracovní smlouvy a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	55
3.2	Využití příspěvků na vyhrazené společensky účelné pracovní místo v Jihomoravském kraji	57
3.2.1	Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo.....	57
3.2.2	Celková úspora ročních mzdových nákladů na zaměstnance s využitím příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo.....	59
3.2.3	Využití příspěvků na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením v Jihomoravském kraji	60
3.3	Shrnutí návrhů řešení	61
	ZÁVĚR	66
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	67
	SEZNAM TABULEK.....	70
	SEZNAM PŘÍLOH.....	72

ÚVOD

Pro bakalářskou práci jsem si vybrala téma pracovněprávních vztahů. Zajímavé na něm je, že se dotýká každého z nás. Většina lidí bude jednoho dne zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Z tohoto důvodu by si každý měl osvojit alespoň základní pojmy, práva a povinnosti z oblasti pracovněprávních vztahů.

Práce se zabývá zejména problematikou odměňování nového zaměstnance u vybraného zaměstnavatele. Především řeší zefektivnění osobních nákladů. Cílem je dosažení ekonomické a daňové výhodnosti. Posuzování výhodnosti je prováděno z pohledu zaměstnavatele, který následně subjektivně zvolí nejvhodnější řešení.

Bakalářská práce je rozdělena do čtyř částí. Nejprve vymezuje cíle, metody a postupy zpracování práce, následují teoretická východiska práce, analýza současného stavu pracovněprávních vztahů a v závěru jsou zpracovány vlastní návrhy řešení.

Teoretická východiska práce vymezují právní pojmy dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Zaměřují se na pracovněprávní vztahy a jejich vznik, průběh a zánik. Definují osobní náklady zaměstnavatele, uvádí procentuální výši daně z příjmů ze závislé činnosti a nákladů na odvody sociálního a zdravotního pojištění. Tato část se věnuje i Úřadu práce ČR, který realizuje aktivní politiku zaměstnanosti. Dále jsou vymezeny náklady z ekonomického a daňového hlediska včetně účtování mezd.

Analýza současného stavu pracovněprávních vztahů vyhodnocuje výši mzdových nákladů zaměstnavatele na nového zaměstnance při zaměstnávání na základě pracovní smlouvy i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Analyzuje a vyčísluje příspěvky od Úřadu práce, které může vybraný zaměstnavatel získat v Jihomoravském kraji.

Vlastní návrhy řešení rozpracovávají jednotlivé návrhy a porovnávají je z hlediska výše nákladů a původních požadavků zaměstnavatele. Následně jsou zaměstnavatelem zhodnoceny.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Právnícká osoba ABC, s. r. o. podniká v oblasti elektrotechnické výroby a průmyslové automatizace. Zaměstnává 5 zaměstnanců s druhem práce elektromechanik navíječ. Jedná se o manuální práci, konkrétně navíjení servopohonů (1).

Zaměstnavateli v roce 2017 vzrostly oproti minulému roku objednávky o 5 %. Jelikož chce zaměstnavatel všechnu poptávku uspokojit, stát se výkonnějším a získat lepší místo na trhu, rozhodl se zvýšit počet zaměstnanců. Další zaměstnance doplní jeho tým elektromechaniků, a pomůže mu s výkonností. Pokud by tak neučinil, jeho zákazníci by odešli ke konkurenci. Tím by tržby nerostly očekávanou rychlostí (1).

Práce si klade za hlavní cíl předložit zaměstnavateli několik variant řešení, která může využít při obsazování nového pracovního místa. Tyto varianty by měly optimalizovat mzdové náklady.

Nejprve byl osloven zaměstnavatel a poté zjištěno s jakým ekonomickým problémem se potýká. Následně byla zpracována teoretická část práce. Podle informací, které poskytl zaměstnavatel byla zpracována analýza jeho současného stavu pracovněprávních vztahů z právního, daňového a ekonomického hlediska. S využitím teoretické a analytické části byly vypracovány vhodné návrhy řešení. Tyto návrhy byly následně předloženy zaměstnavateli ke zhodnocení.

Dílním cílem je zpracování teoretických východisek, jež vycházejí z literární rešerše. Ta pojednává o základních poznatcích z oblasti pracovněprávních vztahů a tvoří informační základnu pro analytickou část. Nejčastěji bylo čerpáno za zákoníku práce a literatury s ním související. Dále z literatury řešící účetní a daňovou problematiku a z literatury z oblastí ekonomie.

Analýza současného stavu rozebírá stávající mzdové náklady zaměstnavatele. Dále se zaměřuje na analýzu příspěvků od Úřadu práce ČR. Ten jich poskytuje velkou škálu, v různých výších a s různými podmínkami. Bude kontaktován místě příslušný Úřad práce a zpracován přehled o aktuálně poskytovaných příspěvcích.

V kapitole Vlastní návrhy řešení budou předkládány jednotlivé varianty řešení, které byly zjištěny v analytické části. Zároveň budou tyto varianty porovnávány na základě výše

nákladů s nimi spojených. Dále bude dílčím cílem zjistit, který návrh řešení bude pro zaměstnavatele nejvhodnější z jeho pohledu.

Metody zpracování, které byly v práci využity, představují zejména literární rešerše, které čerpají z tematické literatury, příslušných právních předpisů a interních dokladů zaměstnavatele. V další části byl charakterizován zaměstnavatel a zanalyzován jeho pracovněprávní problém. V celé práci jsou využívány metody jako analýza a porovnávání. Byly zanalyzovány mzdové náklady zaměstnavatele a podrobně popsána náplň práce a mzdové náklady na nového zaměstnance. V návrhové části bylo porovnáno několik variant řešení, který vyplynuly z analytické části.

V práci jsou využity rozhovory a korespondence s jednatelem zaměstnavatele, které poskytly výchozí informace pro analytickou část. A v neposlední řadě byly použity analytické postupy při zjišťování informací souvisejících s Úřadem práce.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE:

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Kapitola se věnuje základním pojmům z oblasti pracovněprávních vztahů. Jedná se zejména o pojmy týkající se vzniku pracovního poměru, pracovní doby, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vymezuje informace o programu aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR, výpočtu a účtování mezd a dalších daňových a ekonomických hlediscích z toho vyplývajících. Ze zpracované literární rešerše vychází analytická část.

1.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou takové vztahy, které vznikají a zanikají na základě skutečností podle práva. Základními vztahy jsou pracovní poměry založené buď na základě pracovní smlouvy nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jsou vymezeny v zákoníku práce jako vztahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce (2, s. 53; 3, s. 25; 4, s. 7; 5, § 1).

1.1.1 Vztah k občanskému zákoníku

Pracovněprávní vztahy upravuje zákoník práce. Jestliže zákoník práce problematiku neupravuje, může se využít občanského práva. Jde o tzv. princip subsidiarity. Občanský zákoník lze využít tam, kde není problematika zakotvena v zákoníku práce. Zároveň toto jednání nesmí být v rozporu s jinými zásadami definovanými v zákoníku práce (4, s. 13; 5, § 4; 6, s. 13).

1.1.2 Závislá činnost

Závislá činnost je taková činnost, kterou zaměstnanec jako podřízený vykonává pro svého nadřízeného zaměstnavatele. Práci vykonává podle jeho pokynů, jeho jménem a osobně. Závislá práce se vykonává za mzdu, plat, či odměnu. Náklady a odpovědnost nese zaměstnavatel. Zaměstnanec pracuje v místě pracoviště, nebo na dohodnutém místě (5, § 2).

1.1.3 Zaměstnanec

Zaměstnanec je osoba, která se v základním pracovněprávním vztahu zavázala k výkonu závislé činnosti. Jde vždy o osobu fyzickou. Od 1. 1. 2014, kdy začal být účinný nový občanský zákoník, se může zaměstnancem stát osoba, která splňuje následující podmínky. Fyzická osoba musí mít ukončené základní vzdělání, aby mohla být zaměstnána v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a zároveň musí dovršit 15 let věku. Dohody, týkající se odpovědnosti k ochraně hodnot a odpovědnosti za ztrátu svěřené věci, je možno uzavírat se zaměstnanci, kteří již dovršili 18 let (2, s. 60-61, 140; 5, § 6; 7, s. 58).

1.1.4 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou fyzická osoba plní práci, ke které se zavázala. Může se jednat nejen o osobu fyzickou, ale i právnickou. Fyzická osoba může být zaměstnavatelem, jestliže má právní osobnost a svéprávnost. Právní osobnost má každý člověk od narození až do smrti. Plnou svéprávnost získává nabytím zletilosti. Právnická osoba se může stát zaměstnavatelem, jestliže má právní osobnost. Tu získává vznikem a ztrácí zánikem (2, s. 61-63, 140; 5, § 7).

1.2 Pracovní poměr

Pracovním poměrem se rozumí pracovněprávní vztah, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na základě pracovní smlouvy. V porovnání s pracemi konanými mimo pracovní poměr, je pracovní poměr dominantním pracovněprávním vztahem. To platí z hlediska objemu závislé práce i tradičnosti tohoto vztahu (4, s. 17; 5, § 33).

Obsahem pracovněprávního poměru jsou práva a povinnosti, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se například o:

- povinnost zaměstnavatele přidělovat práci zaměstnanci podle pracovní smlouvy,
- právo zaměstnance požadovat umožnění výkonu sjednané práce,
- povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci sjednaný plat nebo mzdu za vykonanou práci,
- právo zaměstnance tyto výplaty požadovat,

- povinnost zaměstnance konat práci osobně a dle pokynů zaměstnavatele, který má zase právo to po zaměstnanci vyžadovat (2, s. 143).

1.2.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou

Pokud není výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, má se za to, že je na dobu neurčitou. Takto uzavřený pracovní poměr se ukončuje z důvodů stanovených zákonem (2, s. 173; 4, s. 24; 8, s. 12).

1.2.2 Pracovní poměr na dobu určitou

Mezi stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem nesmí doba určitá přesáhnout 3 roky a nesmí být prodloužena více než dvakrát (4, s. 24).

1.3 Pracovní smlouva

Pracovní smlouvou se zakládá pracovní poměr. Jsou v ní stanoveny základní podmínky ohledně vykonávání práce. Musí být výlučně písemná a musí obsahovat údaje o druhu práce, místě výkonu práce a o dni nástupu. Pokud tyto informace pracovní smlouva neobsahuje, je neplatná. Pracovní smlouva se vyhotovuje ve dvou provedeních. Jedno z nich musí obdržet zaměstnanec. Totéž platí i u změn pracovní smlouvy. Tyto případné změny musí být rovněž v písemné podobě a jedno vyhotovení musí dostat zaměstnanec (4, s. 20-21; 8, s. 8-9; 9, s. 27-28).

1.3.1 Druh práce

Zaměstnavatel určuje zaměstnanci druh práce. Podle tohoto určení mu bude později přidělovat práci. V zájmu zaměstnance by měl být druh práce sjednán co nejpřesněji. Z toho, co je napsáno v pracovní smlouvě, vyplývá, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat a jakou nikoli. Zaměstnanec je povinen vykonávat i práce vedlejší, které se většinou pojí k druhu práce, který má jako hlavní. V pracovní smlouvě může být sjednáno i více druhů práce. To se děje například u zaměstnavatele, který má malý počet zaměstnanců nebo jsou práce sezónního charakteru (8, s. 10; 9, s. 23-24).

1.3.2 Místo výkonu práce

Místem výkonu práce se rozumí místo, kde bude zaměstnanec vykonávat práci. Může se jednat o konkrétní adresu, kde má zaměstnavatel sídlo, ale může jít i o celý okres, kraj nebo celou Českou republiku. V pracovní smlouvě může být uvedeno více míst výkonu práce. Pokud má například zaměstnavatel více poboček po České republice, může do smlouvy uvést jejich adresy. Konkrétní místo výkonu práce se nazývá **pracoviště**. Rozumí se jím přesně určený prostor, kde dochází k výkonu práce. Jsou to například konkrétní kanceláře, dílny atd. (8, s. 10; 9, s. 26).

1.3.3 Den nástupu do zaměstnání

V pracovní smlouvě musí být uveden i den nástupu do zaměstnání. Tímto konkrétním dnem vzniká samotný pracovněprávní vztah se všemi právy a povinnostmi, které z něj plynou. Většinou bývá uvedeno konkrétní datum, ale nemusí tak být vždy. Stačí, pokud je informace o nástupním dni dostatečně určitá. Například prvním kalendářním dnem měsíce, který následuje po měsíci, kdy bylo ukončeno vysokoškolské vzdělání nebo prvním dnem po dni, kdy stávající zaměstnanec odešel do důchodu. Doba mezi sjednáním pracovní smlouvy a nástupním dnem není omezena. Většinou se pohybuje v řádu týdnů, ale může jít i o měsíce. Den nástupu do zaměstnání může připadnout i na sobotu, neděli nebo svátek. Pokud zaměstnanec nenastoupí v tento sjednaný nástupní den do práce, může zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy. Toto lze udělat, pokud zaměstnanec nepřišel, ačkoli mu v tom nebránila překážka v práci nebo do jednoho týdne neuvědomil zaměstnavatele o důvodu své nepřítomnosti (8, s. 11; 9, s. 26-27).

1.4 Zkušební doba

Na začátku nového pracovněprávního vztahu se většinou zaměstnanec ani zaměstnavatel nechtějí hned vázat. Pokud si v pracovní smlouvě dohodnou zkušební dobu, vyplatí se to oběma. Zaměstnavatel si vyzkouší pracovní výkon zaměstnance a ověří si všechny jeho uváděné dovednosti. Zaměstnanec se seznámí s prostředím a s kolektivem, který může v této zkušební době bez závazků opustit. Pracovní poměr může ve zkušební době skončit z jakéhokoli důvodu. Obě strany se mohou svobodně rozhodnout, zda po jejím uplynutí přejde pracovněprávní vztah do dlouhodobé spolupráce. Podle zákoníku práce může být

zkušební doba sjednána na maximálně 3 po sobě jdoucí měsíce (nebo maximálně na 6 po sobě jdoucích měsíců u vedoucího zaměstnance) od vzniku pracovního poměru, a to písemně (4, s. 22; 13, s. 33-34; 6, s. 77).

1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tyto dohody jsou svým způsobem doplňkové pracovněprávní vztahy, které jsou sjednávány mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o výkonu závislé činnosti za odměnu. Jsou uzavírány v případě, kdy pracovní poměr není pro strany účelný (2, s. 327).

1.5.1 Rozdíl mezi pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají stejné znaky jako pracovní poměry. Mají omezený rozsah výkonu práce, pracovní doba nemusí být rozvržena, nevztahují se na ně právní úpravy ohledně přeložení, skončení pracovního poměru, odstupného, pracovní doby, odměňování atd. (4, s. 57).

1.5.2 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce se sjednává na rozsah práce, který nepřesáhne 300 hodin za kalendářní rok. Hodiny se u všech dohod mezi týměž zaměstnavatelem a zaměstnancem sčítají. V dohodě musí být vždy uvedena doba, na kterou se sjednává. Logicky tedy půjde o dohodu na dobu určitou. Dohoda by měla obsahovat informace o odměně, rozsahu pracovních hodin, místu výkonu, době trvání a samozřejmě by nemělo chybět vymezení práce. Dohoda o provedení práce končí nejčastěji vzájemnou dohodou nebo splněním. Další důvody skončení musí být sjednány (2, s. 334-335; 4, s. 59; 8, s. 28).

1.5.3 Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti se vykonává práce, která nepřesahuje polovinu týdenní pracovní doby, nejdéle za období 52 týdnů v roce (nejčastěji tedy jde o maximálně 20 hodin týdně). Při jejím uzavírání je nutné určit dobu, na kterou se dohoda uzavírá, rozsah pracovní doby a vymežit sjednané práce. Sjednané práce lze vymežit pouze druhově. Dohoda o pracovní činnosti může být sjednána i na dobu neurčitou. Lze

ji ukončit dohodou smluvních stran nebo jednostranně, a to i bez udání důvodu s výpovědní dobou 15 dnů (4, s. 58; 8, s. 29-30).

1.6 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců je základním znakem závislé práce a hlavním rysem pracovněprávních vztahů. Pokud by se práce konala bezúplatně, nemůžeme hovořit o pracovněprávních vztazích. Odměňování je zakotveno v zákoníku práce, který zároveň definuje jednotlivé typy odměn. Odměna může mít formu mzdy, platu nebo odměny z dohod (2, s. 227; 4, s. 79; 8, s. 87).

1.6.1 Mzda

Mzdou se rozumí odměňování za práci, která se vykonává na základě pracovního poměru, který vznikl pracovní smlouvou. Abychom mohli hovořit o mzdě, musí se zaměstnavatel pohybovat v podnikatelské sféře. Tato odměna v sobě může zahrnovat i nepeněžitě plnění. Výše mzdy nemusí být nutně uvedena v pracovní smlouvě. Mzda může být obsahem separátní dohody nebo tzv. manažerské smlouvy. Zaměstnavatel může také určit výši mzdy jednostranně ve vnitřním předpisu nebo mzdovým výměrem. Pokud bude mzda určena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem, musí se zaměstnavatel řídit zásadami:

- minimální mzdy,
- zaručené mzdy,
- zásadou stejné odměny za stejnou práci,
- zásadou zákazu diskriminace (2, s. 235; 4, s. 79; 8, s. 88; 10, s. 35).

Částka, kterou dostane zaměstnanec za odvedenou práci, je v této podobě hrubou mzdou (2, s. 235; 4, s. 79; 8, s. 88; 10, s. 35).

Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší možná odměna za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat ani odměny z dohod nemohou být nižší než tato zákonem stanovená částka, a to ani když je práce vykonávána nekvalitně. Minimální mzda by měla zajišťovat slušnou minimální životní úroveň pro každého zaměstnance, který ji pobírá. Podle zákoníku práce

minimální mzda pro rok 2018 činí 73,20 Kč za hodinu a **12 200 Kč za měsíc** (2, s. 237; 4, s. 80-81; 5, § 111).

Průměrná mzda

Průměrná mzda se vypočítá ze mzdových nákladů zaměstnavatelů a počtu jejich zaměstnanců. Výše průměrné mzdy v České republice je uveřejňována ve Sbírce zákonů. Podklady, které jsou potřebné k výpočtu průměrné mzdy podává Český statistický úřad. Pro výpočty příspěvků od Úřadu práce je důležitá výše průměrné mzdy, která se objevila v České republice **za poslední tři čtvrtletí předcházejícího roku**. Výše průměrné mzdy za toto období roku 2017 byla **28 761 Kč** (11, §57; 12; 27).

1.6.2 Plat

Plat dostává zaměstnanec za práci konanou dle pracovní smlouvy, kde v roli zaměstnavatele vystupuje veřejný sektor. Odměna za práci plyne z veřejných rozpočtů. V zákoníku práce najdeme výčet zaměstnavatelů, kteří odměňují platem. Jsou to například stát, územní samosprávné celky, státní fondy atd. (2, s. 235; 4, s. 79; 5, § 122; 8, s. 88).

1.6.3 Odměny z dohod

Tyto odměny se od mzdy a platu liší druhem pracovněprávního vztahu. Odměny z dohod dostanou ti zaměstnanci, kteří se zaměstnavatelem uzavřeli dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti (4, s. 79).

1.7 Pracovní doba

Život zaměstnance lze rozdělit na dobu odpočinku a pracovní dobu. Jeho povinností je dodržovat všechny pokyny týkající se práce v pracovní době. Zaměstnanec má práva, která pracovní dobu omezují a regulují. V pracovní době dochází k realizaci pracovněprávních vztahů, jelikož se práva a povinnosti pro smluvní strany uskutečňují v této době. Zaměstnanec musí plnit podle pokynů zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy a zároveň dodržovat povinnosti, které obecně vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnavatel zase musí přidělovat práci a dodržovat pracovní podmínky jako délku a rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou na pracovní době

dohodnout, ale celkově nesmí odpracované hodiny přesáhnout 40 hodin týdně. Pokud zaměstnanec pracuje ve třísměnném režimu, nesmí jeho pracovní doba překročit 37,5 hodiny týdně. U dvousměnného režimu je to 38,75 hodiny týdně. Nezletilý zaměstnanec může odpracovat maximálně 8 hodin v jeden den, což činí maximálně 40 hodin za týden. Pracovní doba se nerozvrhuje na kalendářní měsíce, ale počítá se na týdny (2, s. 205; 4, s. 61).

1.7.1 Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nejčastěji bývá rovnoměrná pracovní doba 8 hodin 5 dní v týdnu. Zaměstnanec odpracuje na jedné pracovní směně maximálně 12 hodin, a celková pracovní doba nepřesáhne 40 hodin za týden (4, s. 62; 8, s. 67).

1.7.2 Pružná pracovní doba

Zaměstnavatel určuje základní časový úsek pracovní doby. V něm vyžaduje, aby byl zaměstnanec přítomen na pracovišti. Přítomnost ve volitelný časový úsek nechává na rozhodnutí zaměstnance (6, s. 227).

1.7.3 Práce přesčas

Práce přesčas je doba, kdy zaměstnanec pracuje na žádost nebo se souhlasem zaměstnavatele mimo dobu pracovní směny a nad počet stanovených hodin práce v týdnu. Zaměstnavatel může práci přesčas nařídít, ale celkové množství nesmí překročit 150 hodin za rok a zároveň nesmí jít o více než 8 hodin za týden. Pokud je nutné odpracovat více hodin, než je tento počet, může se tak dít na základě dohody se zaměstnancem. I zde platí pravidlo, že nesmí jít o více než 8 hodin týdně a zároveň nesmí být toto období delší než 26 týdnů (pokud v kolektivní smlouvě není uvedeno jinak, protože pak by se mohlo jednat až o 52 týdnů). Zaměstnanec může dostat od zaměstnavatele za práci přesčas náhradní volno. Hodiny, které byly odpracovány jako přesčasové a za které bylo poskytnuto náhradní volno, se poté do limitu hodin práce přesčas nepočítají (4, s. 65; 5, § 93; 8, s. 74).

Za práci přesčas náleží zaměstnanci odměna. Nejenže musí dostat mzdu, která mu za odpracovanou dobu vznikla, ale zároveň musí dostat příplatek za práci přesčas. Tento příplatek se musí rovnat minimálně 25% průměrného výdělku pokud zaměstnanec nedostal náhradní volno, které by mělo být vyčerpáno do třech kalendářních měsíců od jeho udělení (5, § 114; 8, s. 75).

1.8 Dovolená

Dovolená je čas volna, který není čerpán mezi pracovními směnami, ale je čerpán místo nich. V tuto dobu by se měl zaměstnanec regenerovat a zotavit. Podle zákoníku práce rozlišujeme tři druhy dovolené:

- dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- dovolenou za odpracované dny,
- dodatkovou dovolenou (4, s. 71; 5, § 212; 8, s. 79).

Jednotlivé typy se určují podle počtu odpracovaných dnů a podle délky trvání pracovního poměru. Vybraný zaměstnavatel poskytuje nejčastěji dovolenou za kalendářní rok, proto nebudou ostatní druhy dále vysvětlovány (1; 4, s. 71; 5, § 212; 8, s. 79).

1.8.1 Dovolená za kalendářní rok

Zaměstnanec má nárok na dovolenou. Tento nárok vzniká, jestliže zaměstnanec nepřetržitě koná práci alespoň 60 dní v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Dovolená činí pro zaměstnance, který pracuje za mzdu, nejméně 4 týdny. Pro zaměstnance pracující ve státní sféře, kteří berou plat, pak nejméně 5 týdnů. Zaměstnanec pracující jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník dosáhne na 8 týdnů dovolené v kalendářním roce. Pokud zaměstnanec neodpracoval celý rok, má nárok na jednu dvanáctinu celkové dovolené za každý odpracovaný měsíc. Musí ovšem nejprve splnit podmínku odpracovaných 60dní (4, s. 71; 5, § 212-214; 8, s. 79).

1.9 Pracovněprávní vztahy z ekonomického a daňového hlediska

Pracovněprávní vztahy mohou být vymezeny nejen z právního hlediska ale i z hlediska ekonomického a daňového. V následující kapitole jsou popsány náklady jako takové, mezi které patří i mzdové náklady. Následují povinné odvody zaměstnavatele za zaměstnance, daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a slevy na dani.

1.9.1 Náklady podniku

Náklady mohou být obecně rozděleny několika způsoby. Jestliže budeme vycházet z výkazu zisku a ztrát, jsou náklady členěny druhově na provozní, finanční a mimořádné. Mezi provozní náklady patří odpisy dlouhodobého majetku, náklady na spotřebu materiálu a energie nebo osobní náklady jimiž jsou **mzdové náklady a náklady související s odměňováním**. Celkové náklady podniku se dělí na fixní a variabilní (14, s. 65-66; 15, s. 155).

Fixní náklady

Fixní náklady nemůže firma měnit. S rozsahem výroby jsou stále stejné. Fixní náklady firmě vznikají i když nevyrábí, jsou to zejména náklady na pojištění, nájemné, ochrana objektu apod. (15, s. 155).

Variabilní náklady

Variabilní náklady jsou náklady, které se s objemem vyrobené produkce mění. Jestliže firma nevyrábí, nebudou variabilní náklady vznikat. Jedná se například o spotřebu surovin, práce apod. (15, s. 155).

1.9.2 Slevy na daních při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jestliže zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením, může si uplatnit slevu na dani ve výši 18 000 Kč za každou takovou osobu. Pokud zaměstnává osoby s těžším zdravotním postižením, může si uplatnit slevu na dani ve výši 60 000 Kč za každou takovou osobu. O osobách se zdravotním postižením pojednává kapitola 1.12.4 (16, s. 199; 17, s. 265).

1.10 Povinné odvody ze mzdy zaměstnanců

Zaměstnavatel musí povinně odvádět za zaměstnance pojistné na veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (18, s. 141-142, 168-169).

1.10.1 Veřejné zdravotní pojištění

Plátcí veřejného zdravotního pojištění jsou zaměstnavatel, pojištěnec (zaměstnanec) a stát. Zaměstnanec odvádí pojistné na veřejné zdravotní pojištění, jestliže má pouze příjmy ze závislé činnosti. Tyto příjmy jsou zároveň buď osvobozeny nebo nejsou předmětem daně. Zaměstnanec odvádí pojistné i v případě, že pracuje na základě dohody o provedení práce a jeho měsíční odměna je vyšší než 10 000 Kč nebo pracuje na základě dohody o pracovní činnosti a jeho odměna je vyšší než 2 500 Kč. Zaměstnavatel odvádí pojistné na veřejné zdravotní pojištění za své zaměstnance (18, s. 141-142).

Pojistné na veřejné zdravotní pojištění činí 13,5 % za kalendářní měsíc (není-li stanoveno jinak). Vypočítá se z vyměřovacího základu, tedy z úhrnu příjmů, které zaměstnanec měl ze závislé činnosti za měsíc. Tyto příjmy musí podléhat zdanění a zaměstnavatel je v souvislosti se zaměstnáním zúčtoval. Minimální vyměřovací základ činí minimální mzda. Pojistné se zaokrouhluje na celé Kč nahoru (18, s. 152-153, 160).

Jednu třetinu (4,5 %) pojištění je povinen platit zaměstnanec. Zbylé dvě třetiny (9 %) odvádí zaměstnavatel. Odvod celého pojistného (13,5 %) provádí zaměstnavatel, a to se splatností od 1. do 20. dne následujícího měsíce u příslušné zaměstnancovy pojišťovny. Zároveň zaměstnavatel pojišťovně podává Přehled o platbách pojistného (18, s. 160-161).

1.10.2 Sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení se stanovuje z vyměřovacího základu zaměstnance. Musí ho platit osoby, které mají odvody na nemocenské a důchodové pojištění a mají příjmy, které jsou započitatelné do vyměřovacího základu. Vyměřovací základ za kalendářní měsíc tvoří všechny příjmy, které zaměstnanec měl ze závislé činnosti (18, s. 168-169).

Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 25 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Z toho 21,5 % tvoří odvod na důchodové pojištění, 2,3 % odvod na nemocenské pojištění

a 1,2 % odvod na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec odvádí 6,5 % ze svého vyměřovacího základu. Tato částka se odvádí na jeho důchodové pojištění. Pojistné se zaokrouhluje na celé Kč nahoru. Odvádí ho zaměstnavatel okresní správě sociálního zabezpečení se splatností od 1. do 20. dne následujícího měsíce (18, s. 168-169).

Odvádět pojistné na sociální zabezpečení musí i zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce jejichž odměna přesahuje 10 000 Kč za měsíc a zaměstnanci pracující na základě dohody o pracovní činnosti jejichž odměna přesahuje 2 500 Kč za měsíc (18, s. 141-142, 169).

1.10.3 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Příjmy a daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Poplatníky této daně jsou fyzické osoby, zaměstnanci, plátcí jsou zaměstnavatelé. Základem daně z příjmů fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti snížené o pojistné na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění placené za zaměstnavatele (18, s. 281, 293).

Zaměstnanci pracujícím na základě dohody o provedení práce, jehož odměna přesahuje 10 000 Kč za měsíc, se strážejí pojistné na veřejné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení a jeho záloha na daň se stanoví ze superhrubého příjmu (o výpočtu superhrubé mzdy pojednává kapitola 1.10.4). Stejně je tomu u zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti s odměnou vyšší než 2 500 Kč za měsíc (18, s. 294).

Zaměstnanci, který podepsal u zaměstnavatele Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, bude zaměstnavatel provádět výpočet daně, roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění. Zaměstnanci bude uplatněna sleva na poplatníka, případně další slevy na dani, na které bude mít nárok (18, s. 295).

Srážková daň

Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce, který nemá odměnu vyšší než 10 000 Kč měsíčně a který nepodepsal u zaměstnavatele Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, daní svůj příjem zvláštní sazbou. Tato zvláštní sazba daně neboli daň vybíraná srážkou činí 15 % ze základu daně. Stejná daň se

použije i pro příjmy vyšší než 2 500 Kč, které má zaměstnanec pracující na základě pracovní činnosti, který také toto prohlášení nepodepsal (18, s. 295).

Záloha na daň

Zálohu na daň srazí plátce, zaměstnavatel. Příjmy zaměstnance se snižují o částky, které jsou od daně osvobozeny a zvýšeny o povinné pojistné (na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění) za zaměstnavatele. Tato částka se zaokrouhlí na 100 Kč nahoru (pokud je nižší než 100 Kč, zaokrouhlí se na celé Kč nahoru). Ze zaokrouhlené sumy se vypočítá 15 %, které činí zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Stejný postup se aplikuje u všech zaměstnanců bez ohledu na to, jestli podepsali Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (18, s. 297).

Sleva na dani na poplatníka

Každému poplatníkovi náleží sleva na dani ve výši 24 840 Kč za rok. Záloha na daň se snižuje o 1/12 této slevy tedy o 2 070 Kč. Celá částka slevy náleží poplatníkovi za rok v plné výši. Nezáleží kolik měsíců pracoval (18, s. 307).

Slevy na dani na invaliditu

Slevy na invaliditu se dělí na základní slevu a rozšířenou slevu. Základní sleva má výši 2 520 Kč za rok (210 Kč za měsíc) a může si ji uplatnit poplatník, kterému byl přiznán invalidní důchod 1. nebo 2. stupně. Rozšířená sleva má výši 5 040 Kč za rok (420 Kč měsíčně). Uplatnit si ji může poplatník, kterému byl přiznán invalidní důchod 3. stupně. Jestliže je poplatník vlastníkem průkazu s označením zvláště těžké postižení nebo zvláště těžké postižení s průvodcem, může si ročně uplatnit slevu 16 140 Kč (1 345 Kč za měsíc). Slevy na dani na invaliditu se sčítají a uplatňují se maximálně do výše zálohy na daň z příjmů (18, s. 309).

1.10.4 Výpočet čisté mzdy

Zaměstnanci pracující v pracovním poměru dostávají mzdu či plat. Tato mzda je hrubou mzdou zaměstnance. Pro výpočet čisté mzdy se hrubá mzda zvyšuje o pojistné placené zaměstnavatelem. Takto zvýšená hrubá mzda se nazývá superhrubá mzda. Z ní se určí 15 %, které jsou zálohou na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Od zálohy se odečtou slevy na dani, které si zaměstnanec může v daném měsíci uplatnit. Ty mu sníží

skutečně odváděnou zálohu na dani. Dále se z hrubé mzdy určí pojistné placené zaměstnancem. Čistá mzda se následně vypočítá jako hrubá mzda, od které se odečte záloha na daň po odečtení slev, a ještě odečteme pojistné placené zaměstnancem. Výsledná částka je čistá mzda a vyplatí se zaměstnanci. Pro lepší přehlednost je postup výpočtu čisté mzdy znázorněn v tabulce číslo 1 (19).

Tabulka č. 1: Výpočet čisté mzdy

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 19)

Operace	
Hrubá mzda	
Pojistné za zaměstnavatele	Sociální zabezpečení
	Veřejné zdravotní pojištění
Superhrubá mzda	
Základ daně	
Záloha na daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti (15 %)	
Slevy na dani	Na poplatníka
	Na invaliditu (základní)
Záloha na daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti po slevách	
Pojistné za zaměstnance	Sociální zabezpečení
	Veřejné zdravotní pojištění
Čistá mzda	

1.11 Zúčtování se zaměstnanci a institucemi

V účetnictví se pro transakce vyplývající z pracovněprávních vztahů používají konkrétní účty. Účtuje se na nich hrubá mzda, náhrady mezd nebo sociální dávky. Účty ve skupině 33 zobrazují různé dluhy zaměstnavatele k zaměstnancům nebo naopak jeho pohledávky. V této skupině najdeme i účty, které souvisí se zúčtováním s institucemi. Na nich se účtují částky, které souvisí se sociálním zabezpečením a zdravotním pojištěním. Zde záleží i na tom, zda je poplatníkem zaměstnavatel nebo zaměstnanec. Ve skupině 34 jsou účty zachycující splatnou daň z příjmů. V tomto případě je poplatníkem zaměstnavatel.

Souvztažný účet k daním z příjmů je ve skupině 59, která zachycuje náklady z nich vzniklé (20, s. 104-107).

Tabulka č. 2: Zúčtování se zaměstnanci a institucemi

(Zdroj: 21, s. 91)

Účetní operace	MD	D
Zúčtování hrubé mzdy	521	331
Pojistné placené zaměstnavatelem	524	336
Pojistné placené zaměstnancem	331	336
Zúčtování zálohy na daň po slevě	331	342
Vyplacení čisté mzdy zaměstnanci	331	221

Názvy účtů použité v tabulce: 521 - Mzdové náklady, 331 – Zaměstnanci, 524 – Zákonné sociální pojištění, 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, 342 - Ostatní přímé daně, 221 – Bankovní účty (21, s. 90-91).

1.12 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti jsou opatření, která se snaží zajistit maximálně možnou úroveň zaměstnanosti ve státě. Zabezpečuje ji ministerstvo a **Úřad práce**. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, příspěvek na zapracování nebo společensky účelná pracovní místa. Součástí opatření je i podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (11, § 104-105).

1.12.1 Zadávání volných míst

Pokud chce zaměstnavatel nabídnout volné pracovní místo, může tak učinit ve spolupráci s Úřadem práce. Aby se tak stalo, musí navštívit kontaktní pracoviště, které je mu místně příslušné. To znamená, které je v okrese, kde bude nový zaměstnanec pracovní činnost vykonávat. Zaměstnavatel oznámí volné pracovní místo a jeho charakteristiku. Volným pracovním místem se myslí takové místo, které nově vzniklo nebo bylo uvolněno a zaměstnavatel pro něj hodlá získat nového zaměstnance nebo jej dočasně obsadit zaměstnancem přiděleným agenturou práce (11, § 35; 22).

1.12.2 Osoby se zvýšenou péčí Úřadu práce

Úřad práce eviduje osoby, kterým věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Tyto osoby potřebují zvýšenou péči kvůli svému věku, zdravotnímu stavu, péči o dítě nebo z jiného závažného důvodu (11, §33).

Úřad práce řadí přednostně do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tyto skupiny uchazečů:

- dlouhodobě evidované (déle než 12 měsíců),
- do 25let včetně absolventů škol bez praxe,
- pečující o dítě do 10let,
- osoby se zdravotním postižením,
- rodiče vracející se z mateřské a rodičovské dovolené,
- je důvodný předpoklad pro jejich dlouhodobou evidenci,
- je jim třeba věnovat zvýšenou péči z nějakého jiného důvodu (23).

1.12.3 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Agentura práce zprostředkovává lidem zaměstnání. Může tak činit na území České republiky nebo zprostředkovávat českým občanům zaměstnání v zahraničí. Do České republiky mohou ve spolupráci s agenturou práce přicházet i zahraniční zaměstnanci. Agentura může zaměstnance dočasně přidělit k zaměstnavateli na základě písemné dohody, která se týká tohoto dočasného přidělení. Vybraný zaměstnavatel chce stálého zaměstnance, proto nebudou dále služby agentury práce brány v úvahu (1; 11, §58, §66).

1.12.4 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou znevýhodněné, a proto se jim na trhu práce poskytuje zvýšená ochrana. Osoby se zdravotním postižením jsou takové fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány jako:

- invalidní s invaliditou prvního nebo druhého stupně (dále jen osoba se zdravotním postižením),

- invalidní s invaliditou třetího stupně (dále jen osoba s těžkým zdravotním postižením),
- zdravotně znevýhodněné (11, §67).

Osoba se zdravotním postižením musí toto postižení prokázat příslušným posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím o invaliditě. Osoba s těžkým zdravotním postižením potvrzuje tento stupeň invalidity potvrzením nebo posudkem od orgánu sociálního zabezpečení (16, s. 192).

Osoba zdravotně znevýhodněná je taková, která sice může vykonávat soustavnou činnost v zaměstnání, ale kvůli dlouhodobě špatnému zdravotnímu stavu (delšímu než rok), nemůže být či zůstat v pracovněprávním vztahu. Nemůže vykonávat dosavadní povolání nebo nemůže využít již získanou kvalifikaci ani ji dále rozvíjet (11, §67).

Úřad práce, konkrétně krajské pobočky, vedou evidenci těchto osob se zdravotním postižením. V záznamech jsou informace o osobě a jejím zdravotním postižení, o omezeních pracovního uplatnění apod. (11, §68).

1.12.5 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jestliže má zaměstnavatel více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, musí zaměstnávat i osoby se zdravotním postižením. Počet těchto osob se počítá jako povinný podíl na celkovém počtu zaměstnanců jednoho zaměstnavatele. Podle zákona činí tento povinný podíl 4 %. Vybraný zaměstnavatel nemá více než 25 zaměstnanců, nemusí tedy tento podíl plnit. Zaměstnavatel v současnosti nezaměstnává žádnou osobu se zdravotním postižením (1; 11, §81).

1.12.6 Poskytování příspěvků

Zaměstnavatel, nebo fyzická osoba může požádat o poskytnutí příspěvku na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jednotlivé žádosti o příspěvky musí obsahovat:

- žadatelovy identifikační údaje,
- předmět a místo podnikání,
- druh příspěvku, o který žádá.

Je nutné, aby žadatel o jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti doložil doklady, které osvědčí, že skutečnosti, kvůli kterým se o příspěvek žádá, jsou pravdivé. Dále musí prokázat, že si založil účet u peněžního ústavu (11, § 118).

1.12.7 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Jestliže zaměstnavatel zřídí pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, může od Úřadu práce dostat příspěvek. Toto pracovní místo musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením nejméně po dobu 3 let. Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu se zdravotním postižením, může dostat příspěvek v maximální výši osminásobku průměrné mzdy, která byla v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předcházejícího roku. Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu s těžkým zdravotním postižením, může dostat příspěvek v maximální výši dvanáctinásobku průměrné mzdy, která byla v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předcházejícího roku. Kdyby zaměstnavatel zřídil deset a více těchto pracovních míst, mohl by dostat za zaměstnání osoby se zdravotním postižením až desetinásobek a za zaměstnání osoby s těžkým zdravotním postižením až čtrnáctinásobek průměrné mzdy národního hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku. O této průměrné mzdě pojednává kapitola 1.6.1 Vybraný zaměstnavatel zřizuje pouze jedno pracovní místo, proto nebude s příspěvků za zřízení deseti a více pracovních míst kalkulováno (1; 11, § 75).

Tabulka č. 3: Výše příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením v roce 2018

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 11, §75; 12)

Osoba	Maximální výše příspěvku	Průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2017 (v Kč)	Maximální výše příspěvku pro rok 2018 (v Kč)
Se zdravotním postižením	8násobek průměrné mzdy	28 761	230 088

S těžkým zdravotním postižením	12násobek průměrné mzdy	28 761	345 132
---------------------------------------	-------------------------	--------	----------------

Z tabulky vyplývá, že za zřízení pracovního místa pro osobu s těžkým zdravotním postižením může zaměstnavatel dostat příspěvek ve výši až 345 132 Kč.

1.12.8 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na úhradu provozních nákladů, jestliže zaměstnává osobu se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel splní všechny podmínky Úřadu práce, může dostat roční příspěvek ve výši 48 000 Kč na jednu takovou osobu (11, § 76).

1.12.9 Chráněný trh práce

Zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci jsou více než z 50% tvořeni osobami se zdravotním postižením, mohou tvořit chráněný trh práce. Jestliže tyto zaměstnavatelé chtějí patřit do chráněného trhu práce, musí mít s Úřadem práce uzavřenou písemnou dohodu o uznání (11, § 78).

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Příspěvek se poskytuje zaměstnavatelům, kteří jsou součástí chráněného trhu práce. Peníze musí být použity na úhradu mezd, platů nebo dalších nákladů spojených s pracovním místem obsazeným osobou se zdravotním postižením. Příspěvek může mít výši až 75% měsíčních skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy takové osoby. Maximálně však může zaměstnavatel dostat 12 000 Kč měsíčně za osobu se zdravotním postižením (maximálně 5 000 Kč, jestliže se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou). Zaměstnavatel dále může získat paušální částku 1 000 Kč za měsíc na osobu se zdravotním postižením, kterou použije na náklady vynaložené na zaměstnávání této osoby. Příspěvek se poskytuje zpětně za čtvrtletí (11, § 78a).

Tabulka č. 4: Výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce v roce 2018

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 11, §78a)

Osoba	Paušální složka příspěvku (v Kč)	Maximální příspěvek na mzdy (v Kč)	Maximální měsíční výše příspěvku (v Kč)
Se zdravotním postižením	1 000	12 000	13 000
Zdravotně znevýhodněná	1 000	5 000	6 000

1.12.10 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo je takové pracovní místo, které zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce pro osoby, jež si nemohou najít pracovní uplatnění jinak. O společensky účelné pracovní místo může požádat i sám uchazeč o zaměstnání, který chce konat samostatnou výdělečnou činnost. Úřad práce může poskytnout příspěvek na tato společensky účelná pracovní místa. Pokud by bylo zřízeno 5 a více společensky účelných pracovních míst, musí si Úřad práce zajistit vypracování odborného posudku (11, §113).

Jestliže zaměstnavatel požádá o příspěvek, musí se posoudit míra nezaměstnanosti, která byla v okrese jeho sídla v přecházejícím kalendářním měsíci před podáním žádosti. Pokud její podíl nedosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti, který je v České republice, může zaměstnavatel dostat maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy, které se objevila v národním hospodářství v posledních třech čtvrtletích předcházejícího roku. O průměrné mzdě více pojednává kapitola 1.6.1. Pokud by došlo ke zřízení 10 a více společensky účelných pracovních míst, mohl by příspěvek na jedno takovéto místo činit až šestinásobek výše zmíněné průměrné mzdy. Vybraný zaměstnavatel zřizuje pouze jedno pracovní místo, proto nebude dále brán v potaz příspěvek za 10 a více společensky účelných pracovních míst (1; 11, §113).

Jestliže zaměstnavatel požádá o příspěvek a výše nezaměstnanosti v okrese jeho sídla za předcházející kalendářní měsíc dosáhne nebo přesáhne průměrný podíl nezaměstnanosti

v České republice, může dostat vyšší příspěvek. Na jedno společensky účelné pracovní místo může dostat maximálně šestinásobek průměrné mzdy, která byla v národním hospodářství v předchozím roce za první až třetí čtvrtletí. Pokud zaměstnavatel zřídí 10 a více společensky účelných pracovních míst, může dosáhnout na maximální částku, která se rovná osminásobku výše zmíněné průměrné mzdy. Vybraný zaměstnavatel zřizuje pouze jedno pracovní místo, proto nebude s příspěvkem za 10 a více vyhrazených společensky účelných pracovních míst počítáno (11, § 113).

Tabulka č. 5: Maximální výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa v roce 2018

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 11, §113; 12)

Nezaměstnanost	Maximální počet násobků průměrné mzdy	Průměrná mzda (v Kč)	Maximální příspěvek (v Kč)
Nižší než průměrná	4	28 761	115 044
Stejná nebo vyšší než průměrná	6	28 761	172 566

Z tabulky lze zjistit, že pokud se v okrese sídla zaměstnavatele bude míra nezaměstnanosti pohybovat pod úrovní celorepublikové průměrné nezaměstnanosti, mohl by zaměstnavatel dostat jednorázový příspěvek od Úřadu práce ve výši až 115 044 Kč. Pokud ovšem dosáhne nezaměstnanost v jeho okrese stejné nebo vyšší úrovně, než je průměrná nezaměstnanost v celé republice, mohl by zaměstnavatel získat jednorázový příspěvek až ve výši 172 566 Kč.

Zaměstnavatel také může dostat **příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa**. Ten poskytuje Úřad práce až do výše, v jaké zaměstnavatel vynaložil prostředky na mzdu tohoto zaměstnance. Prostředky vynaložené na mzdu zahrnují pojistné na veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, které za sebe odvedl zaměstnavatel. Tento příspěvek se může poskytovat nejdéle 24 měsíců (11, §113).

1.12.11 Příspěvek na zapracování

Zaměstnavatel zaměstnávající osobu, které Úřad práce věnuje zvýšenou péči, může dostat příspěvek na zapracování. O osobách, kterým Úřad práce věnuje zvýšenou péči více pojednává kapitola 1.12.2. Příspěvek může být poskytován maximálně 3 měsíce. Částka na jednu fyzickou osobu, která zapracovává zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (11, §116).

1.13 Shrnutí teoretické části

Teoretická východiska práce zpracovávala literární rešerše týkající se pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Čerpala zejména ze zákoníku práce, literatury o problematice z oblasti účetnictví, daní a ekonomie. Vysvětleny byly pojmy jako zaměstnanec a zaměstnavatel, pracovní poměr, náklady, povinné odvody ze mzdy zaměstnanců, aktivní politika zaměstnanosti. Byl popsán výpočet čisté mzdy a zúčtování se zaměstnanci a institucemi. Dále teoretická část rozebírala příspěvky, který poskytuje Úřad práce.

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

Tato část bakalářské práce se bude zabývat analýzou současného stavu pracovněprávních vztahů z právního, daňového a ekonomického hlediska u vybraného zaměstnavatele. Představí zaměstnavatele a předmět jeho podnikání. Analyzuje problém, se kterým se potýká, a charakterizuje pracovněprávní vztahy, které má se zaměstnanci. Vyčíslí mzdové náklady zaměstnavatele, které mu vznikají v souvislosti se zaměstnáváním osob na základě pracovního poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zároveň se bude zabývat spoluprací s Úřadem práce v Jihomoravském kraji, kterou by mohl vybraný zaměstnavatel využít. Je zde vymezeno účtování mzdových nákladů a vypočtena daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

2.1 Základní informace o zaměstnavateli

Vybraný zaměstnavatel je zapsán v obchodním rejstříku od roku 2007. Jeho právní formou je společnost s ručením omezeným. Sídlo zaměstnavatele se nachází v Brně. Zaměstnavatel je plátcem DPH. Na jeho žádost nebude v celé práci uváděno jeho jméno, IČO ani DIČ (24).

Předměty podnikání dle obchodního rejstříku jsou:

- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení,
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- oprava silničních vozidel (24).

Zaměstnavatel měl v minulosti ještě jiné předměty podnikání, v těch už ale v současné době nepodniká. Základní kapitál má výši 200 000 Kč a byl již řádně splacen. Zaměstnavatel má dva jednatele, kteří jsou statutárním orgánem (1; 24).

Zaměstnavatel má dvě provozovny. Předmětem první provozovny je prodej skútrů a náhradních dílů, uzavírání dlouhodobých smluv s dodavateli, aktualizace e-shopu, celkové zajištění provozu a personalistika. Předmětem činnosti druhé provozovny je vinutí servopohonů. V druhé provozovně pracuje 5 zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy s náplní práce elektromechanik navíječ a sezónní zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáváni na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V obou střediscích pracuje na základě pracovní smlouvy celkem 8 stálých zaměstnanců a jednou či dvakrát do roka několik zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracovní činnosti konaných mimo pracovní poměr (25).

Tato práce se zaměřuje na zaměstnávání osoby s druhem práce elektromechanik navíječ. Zaměstnavatel se rozhodl přijmout nového zaměstnance mezi 5 stávajícími zaměstnanci se stejným druhem práce, aby dokázal pokrýt poptávku po výrobcích. Nový zaměstnanec bude navíjet servopohony. Tato práce není fyzicky náročná a může ji vykonávat i osoba se zdravotním postižením. Zaměstnavatel nepožaduje vyučení v oboru, ale bere ho jako výhodu. Po novém zaměstnanci požaduje trpělivost, pečlivost a vztah k ruční práci. Součástí pracovní smlouvy bude zkušební doba v délce 3měsíců. Zaměstnavatel se zavázal, že po tuto dobu zajistí zaměstnanci pracujícímu na základě pracovní smlouvy hrubou měsíční mzdu 17 300 Kč. Po skončení zkušební doby se hrubá měsíční mzda zvýší na 24 500 Kč. K této mzdě může každý zaměstnanec dostat ohodnocení za individuální výkon. Odměna, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je 100 Kč za hodinu (1).

Vybraný zaměstnavatel chce zaměstnat nového zaměstnance od dubna 2018. Náklady na odměňování tedy budou počítány od tohoto měsíce. Pro lepší srovnání v návrhové části budou vypočítány mzdové náklady za rok, tedy od dubna 2018 do března 2019 (1).

2.2 Vývoj hrubých mezd zaměstnance s druhem práce elektromechanik navíječ

Z komunikace se zaměstnavatelem byla sestavena tabulka, která udává vývoj hrubých mezd, o kterých více pojednává kapitola 1.6.1. Zaměstnanec má stálou hrubou měsíční

mzdu, ke které se přidává ohodnocení za výkon. Kvůli různě vysokému ohodnocení za výkon nemají všichni zaměstnanci stejnou mzdu (25).

Zaměstnanec pracuje ve zkušební době za hrubou mzdu ve výši 17 300 Kč za měsíc. Po skončení zkušební doby má jeho hrubá mzda výši 24 500 Kč za měsíc. Za výkon na pracovišti může od zaměstnavatele dostat ohodnocení. Pro výpočty bude používána jako hrubá mzda nového zaměstnance 24 500 Kč, kterou bude zaměstnanec dostávat po skončení zkušební doby, a která nezahrnuje žádné výkonnostní ohodnocení. Nelze totiž dopředu zjistit, jaký bude jeho výkon na pracovišti a jak velké ohodnocení získá (25).

Tabulka č. 6: Vývoj hrubých mezd 2013-2017

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 25)

Měsíční hrubá mzda po zkušební době	2013 (v Kč)	2014 (v Kč)	2015 (v Kč)	2016 (v Kč)	2017 (v Kč)
Základ	-	-	-	22 500	24 500
Základ + ohodnocení	26 700	27 300	29 100	29 700	30 400

Od roku 2013 je vidět nárůst hrubých měsíčních mezd, který je spjat se zlepšením pozice zaměstnavatele na trhu. V roce 2017 dosahoval zaměstnanec průměrně na hrubou měsíční mzdu 30 400 Kč. Meziročně se hrubá měsíční mzda zvýšila asi o 2 %. Mezi rokem 2014 a 2015 vzrostla hrubá mzda o 6,5 % (25).

2.3 Náklady na odměňování zaměstnance s druhem práce elektromechanik navíječ

Tato kapitola bude zjišťovat, jaké náklady vzniknou zaměstnavateli, pokud bude nový zaměstnanec vykonávat práci na základě pracovního poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže bude mít zaměstnávání stejnou podobu, jakou zaměstnavatel doposud realizoval.

2.3.1 Zaměstnanec vykonávající práci na základě pracovního poměru

Zaměstnavatel požaduje, aby zaměstnancova pracovní doba odpovídala standardní pracovní době 40 hodin za týden, a to v pracovních dnech od pondělí do pátku. Zaměstnanec bude pracovat v jednosměnném režimu a na každé směně odpracuje 8 hodin. O pracovní době podrobněji pojednává kapitola 1.7. Zaměstnanec bude pracovat tři měsíce ve zkušební době, která s ním bude v pracovní smlouvě sjednána. Po tuto dobu bude zaměstnanec pobírat hrubou měsíční mzdu ve výši 17 300 Kč, což odpovídá čisté měsíční mzdě 14 000 Kč. Zkušební dobu podrobněji popisuje kapitola 1.4. Výpočet čisté mzdy je obsahem kapitoly 1.10.4. Jakmile se zaměstnanec zapracuje a zkušební doba skončí, jeho hrubá měsíční mzda vzroste na 24 500 Kč. Tuto částku hrubé mzdy dostane zaměstnanec automaticky pokud splní požadované nároky na danou konkrétní práci ve firmě. V opačném případě může zaměstnavatel zaměstnanci nabídnout jiné možnosti v jeho zařazení, a to písemnou úpravou popisu práce, a nebo ihned ukončit jeho pracovněprávní vztah (25).

Mezi náklady, které dále vznikají zaměstnavateli, patří sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které bude za zaměstnance odvádět. Pojistné na veřejné zdravotní pojištění je popsáno v kapitole 1.10.1 a pojistné na sociální zabezpečení je obsahem kapitoly 1.10.2 této práce. Náklady na odměňování nového zaměstnance, které vzniknou zaměstnavateli od ledna do prosince 2018 jsou popsány v tabulce níže. Výpočty jsou pouze orientační, jelikož nezahrnují náhrady za dovolenou, náhrady za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti aj. (25).

Tabulka č. 7: Roční náklady na odměňování jednoho zaměstnance pracujícího na základě pracovní smlouvy

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 18; 25)

Měsíc	Hrubá mzda (v Kč)	Pojistné na sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (v Kč)	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (v Kč)	Náklady na odměňování celkem (v Kč)
2018				
Duben	17 300	4 325	1 557	23 182
Květen	17 300	4 325	1 557	23 182
Červen	17 300	4 325	1 557	23 182
Červenec	24 500	6 125	2 205	32 830
Srpen	24 500	6 125	2 205	32 830
Září	24 500	6 125	2 205	32 830
Říjen	24 500	6 125	2 205	32 830
Listopad	24 500	6 125	2 205	32 830
Prosinec	24 500	6 125	2 205	32 830
Celkem	198 900	49 725	17 901	266 526
2019				
Leden	24 500	6 125	2 205	32 830
Únor	24 500	6 125	2 205	32 830
Březen	24 500	6 125	2 205	32 830
Celkem	73 500	18 375	6 615	98 490
Celkem	272 400	68 100	24 516	365 016

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že zaměstnavatelovy náklady na odměňování jednoho nového zaměstnance zaměstnaného na základě pracovní smlouvy budou přibližně **365 016 Kč za 12 měsíců**. V nákladech jsou zahrnuty hrubé mzdy, pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, které hradí zaměstnavatel.

2.3.2 Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel příležitostně zaměstnává zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Oba tyto typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou více popsány v kapitole 1.5. Většinou takové zaměstnance přijímá v létě jako pomocnou pracovní sílu ke stávajícím zaměstnancům. Následující kapitoly popisují situaci, jak by vypadalo odměňování nového zaměstnance, kdyby byl přijat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr způsobem, který zaměstnavatel aplikoval do této doby (1, 25).

Dohoda o provedení práce

Pracovní doba zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o provedení práce musí být podle požadavků zaměstnavatele stejná, jakou má zaměstnanec pracující na základě pracovní smlouvy, tedy 40 hodin za týden, což se rovná 8hodinám denně od pondělí do pátku. Délku pracovní doby podrobněji popisuje kapitola 1.7. Zaměstnanec pracující na základě této dohody může pro zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin za rok. Pokud bude zaměstnanec pracovat 8 hodin za den, odpracuje v dubnu 2018 160 hodin. V květnu 2018 odpracuje 168 hodin. Součet odpracovaných hodin za oba měsíce v roce 2018 činí 328 hodin, což převyšuje zákonem stanovenou maximální hranici 300 hodin za rok. V květnu 2018 tedy bude moci zaměstnanec odpracovat pouze 140 hodin. Zaměstnanec zaměstnaný na základě dohody o provedení práce bude za těchto podmínek pracovat v období od dubna do května 2018. Počet pracovních hodin lze zjistit z pracovního kalendáře, který je obsahem přílohy číslo 1 a 2 (1; 25).

Měsíční odměna zaměstnance je stanovena na **100 Kč za hodinu**. Tato odměna je obsahem dohody o provedení práce a je stejná jakou dostávají zaměstnanci se stejným druhem práce na základě tohoto pracovního poměru. Odměna z dohody o provedení práce se vypočítá tak, že se vynásobí počet hodin, které zaměstnanec odpracoval v měsíci, s výší odměny, která mu za práci náleží. Jelikož zaměstnanec v obou měsících překročí příjem ve výši 10 000 Kč, musí za něj zaměstnavatel odvést pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. O pojistném na sociální zabezpečení a pojistném na veřejné zdravotní pojištění podrobně pojednává kapitola 1.10.1 a 1.10.2. Níže jsou vyčísleny náklady na odměňování tohoto zaměstnance (25; 28, s. 141-142, 168-169).

Tabulka č. 8: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce v roce 2018

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 18; 25)

Měsíc	Odměna z dohody (v Kč)	Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele (v Kč)	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele (v Kč)	Náklady na odměňování celkem (v Kč)
Duben	16 000	4 000	1 440	21 440
Květen	14 000	3 500	1 260	18 760
Celkem	30 000	7 500	2 700	40 200

Z tabulky vyplývá, že náklady, které vznikají zaměstnavateli, na odměňování zaměstnance, který vykonává práci na základě dohody o provedení práce dosahují **40 200 Kč za 300 odpracovaných hodin**.

Pro občasnou výpomoc je tento způsob zaměstnávání pro zaměstnavatele dostačující. Zejména v létě nehrozí nedostatek zájemců o práci na základě této dohody, jelikož studenti, kteří nejvíce tuto dohodu preferují, mají čas pracovat.

Dohoda o pracovní činnosti

Zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti má stejné podmínky jako zaměstnanec pracující na základě pracovní smlouvy. Zaměstnavatel v dohodě se zaměstnancem nesjednává zkušební dobu. Odměna z dohody o pracovní činnosti je 100 Kč za hodinu. Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti nesmí pracovat více hodin, než je průměrně polovina stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnanec tedy může odpracovat maximálně 20 hodin za týden a jeho odměna bude záležet na počtu odpracovaných hodin v týdnu (viz příloha č. 1 a 2). I v tomto případě musí zaměstnavatel odvést za tohoto zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, jelikož jeho odměna přesáhne 2 500 Kč za měsíc. O pojistném na sociální zabezpečení a pojistném na veřejné zdravotní pojištění podrobně pojednává kapitola 1.10.1 a 1.10.2. Pracovní doba je popsána v kapitole 1.7 této práce (25).

Následující tabulka vyčísľuje odměny v jednotlivých měsících podle počtu odpracovaných hodin za týden. Počet pracovních dnů v měsíci ukazuje kalendář, který je součástí přílohy číslo 1 a 2. Tabulka vypočítává náklady na odměňování, které by zaměstnavateli vznikly od dubna do prosince 2018, pokud by zaměstnal nového zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti.

Tabulka č. 9: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti v roce 2018

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 18; 25)

Měsíc	Odměna z dohody (v Kč)	Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele (v Kč)	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele (v Kč)	Náklady na odměňování celkem (v Kč)
Duben	8 800	2 200	792	11 792
Květen	10 000	2 500	900	13 400
Červen	8 800	2 200	792	11 792
Červenec	9 600	2 400	864	12 864
Srpen	10 000	2 500	900	13 400
Září	8 000	2 000	720	10 720
Říjen	10 000	2 500	900	13 400
Listopad	9 600	2 400	864	12 864
Prosinec	8 400	2 100	756	11 256
Celkem	83 200	20 800	7 388	111 388

Z tabulky číslo 9 vyplývá, že náklady na odměňování zaměstnance, který bude pracovat na základě dohody o pracovní činnosti od dubna do prosince 2018 dosahují výšky **111 388 Kč**.

2.4 Příspěvky poskytované Úřadem práce ČR

Úřad práce ČR poskytuje zaměstnavatelům příspěvky na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, na podporu

zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněné trhu práce, na zřízení a vyhrazení společensky účelného pracovního místa, na zapracování (11, §75-76, §78-78a, §113, §116).

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce se obecně poskytuje zaměstnavatelům, kteří mají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Vybraný zaměstnavatel nezaměstnává žádnou osobu se zdravotním postižením, proto nemůže tento příspěvek od Úřadu práce získat. Dále tedy nebude s tímto příspěvkem kalkulováno (1; 11, §78a).

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, na vyhrazené společensky účelné pracovní místo a na zapracování může poskytnout krajská pobočka Úřadu práce, která je místě příslušná pro potencionálního uchazeče o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel má sídlo v Brně, se dále předpokládá, že potencionální zaměstnanec bydlí v Jihomoravském kraji (11, §116-118).

2.4.1 Příspěvky poskytované Úřadem práce v Jihomoravském kraji

Úřad práce v Jihomoravském kraji poskytuje v roce 2018 následující příspěvky. **Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo** je poskytován v plné výši stejně jako **příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením**. Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa se neposkytuje. Příspěvek na zapracování se neposkytuje. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se neposkytuje (26).

Úřad práce v Jihomoravském kraji eviduje v roce 2018 uchazeče o zaměstnání, kterým poskytuje zvýšenou péči. Všechny částky, které poskytuje jako příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo jsou pro vybraného zaměstnavatele dostupné. Úřad práce eviduje i uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením i s těžkým zdravotním postižením. Zaměstnavatel tedy může tyto osoby zaměstnat a dostat příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (26).

Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo. O tomto příspěvku více pojednává kapitola 1.12.10. Zaměstnavatel může

o příspěvek požádat prostřednictvím předepsaného formuláře, který je uveden v příloze číslo 3 (11, §22, §113).

Tabulka č. 10: Příspěvky na vyhrazená společensky účelná pracovní místa v Jihomoravském kraji v roce 2018

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 23)

Uchazeči o zaměstnání	Měsíční výše příspěvku (v Kč)	Maximální doba poskytování	Maximální výše příspěvku (v Kč)
V evidenci déle než 3 měsíce			
Důvodný předpoklad setrvání v evidenci	10 000	6	60 000
Starší 50let	13 000	6	78 000
Rodiče po mateřské a rodičovské dovolené			
Osoby se zdravotním postižením			
Uchazeči do 25 let s praxí kratší než 2 roky			
Osoby starší 55let	15 000	12	180 000
V evidenci déle než 12 měsíců	10 000	6	60 000
V evidenci déle než 24 měsíců	15 000	12	180 000

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Úřad práce v Jihomoravském kraji poskytoval i příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. O tomto příspěvku více pojednává kapitola 1.12.7. Pro výpočet příspěvku je důležitá průměrná mzda, která byla v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2017. O této průměrné mzdě pojednává kapitola 1.6.1.

Tabulka č. 11: Výše příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením v roce 2018

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 11, §75; 12)

Osoba	Maximální výše příspěvku	Průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2017 (v Kč)	Maximální výše příspěvku pro rok 2018 (v Kč)
Se zdravotním postižením	8násobek průměrné mzdy	28 761	230 088
S těžkým zdravotním postižením	12násobek průměrné mzdy	28 761	345 132

Z tabulky je patrné, že zaměstnavatel může dostat v roce 2018 jednorázový příspěvek 230 088 Kč pokud zaměstná osobu se zdravotním postižením a 345 132 Kč jestliže zaměstná osobu s těžkým zdravotním postižením.

2.5 Účtování mzdových nákladů a výpočet čisté mzdy

Náklady, které vznikají zaměstnavateli na odměňování zaměstnanců a skutečná částka (čistá mzda), která je zaměstnancům vyplacena, se liší. Výpočet čisté mzdy je uveden v kapitole 1.10.4.

Pro zjednodušení bude předpokládáno, že zaměstnanec podepsal u vybraného zaměstnavatele Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Zaměstnanec tedy uplatňuje slevu na poplatníka. Pokud by zaměstnanec byl osobou se zdravotním postižením, může uplatnit slevu na invaliditu. O těchto slevách pojednává kapitola 1.10.3. Zaměstnanec může mít nárok na další slevy a daňová zvýhodnění, ovšem nelze předem odhadnout na která, proto bude dále počítáno pouze se slevou na poplatníka a na invaliditu. V kapitole 1.11 jsou popsány zúčtovací vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, které se objevují v tabulce číslo 12 a 13 (25; 28; s. 307, 309).

Výpočet mzdy bude vycházet z informací zjištěných v kapitole 2.3.1. Tedy z výše mzdových nákladů na zaměstnance vykonávajícího práci na základě pracovního poměru. Stanovení odměny z dohody o provedení práce s odměnou vyšší než 10 000 Kč za měsíc a z dohody o pracovní činnosti s odměnou vyšší než 2 500 Kč za měsíc, by bylo stejné jako u pracovního poměru (28, s. 294).

Za zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce s odměnou do 10 000 Kč za měsíc nemusí zaměstnavatel odvádět pojistné na veřejné zdravotní pojištění ani pojistné na sociální zabezpečení. Zaměstnanec zároveň podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, a proto mu bude strhávána záloha na daň z příjmů. O záloze na daň z příjmů a jejím výpočtu pojednává kapitola 1.10.3 a 1.10.4 (18, s. 141-142, 169).

Tabulka č. 12: Účtování mzdových nákladů a výpočet čisté mzdy zaměstnance vykonávajícího práci na základě pracovního poměru u vybraného zaměstnavatele

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 28, s. 294, 307, 309; 29, s. 91; 33)

Operace		Částka (v Kč)	Účtování	
			MD	D
Hrubá mzda		24 500	521	331
Pojistné za zaměstnavatele	Sociální zabezpečení	6 125	524	336
	Veřejné zdravotní pojištění	2 205	524	336
Superhrubá mzda		32 830	-	-
Základ daně		32 900	-	-
Záloha na daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti (15 %)		2 865	-	-
Slevy na dani	Na poplatníka	2 070	-	-
Záloha na daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti po slevách		2 865	331	342
Pojistné za zaměstnance	Sociální zabezpečení	1 593	331	336

	Veřejné zdravotní pojištění	1 103	331	336
Čistá mzda		18 939	331	221

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci měsíčně čistou mzdu ve výši 18 939 Kč. Náklady na mzdu jsou ovšem 32 830 Kč. Rozdíl mezi tím, jaké mzdové náklady má zaměstnavatel a částkou, která je zaměstnanci skutečně vyplacena, je 13 891 Kč.

Tabulka č. 13: Účtování mzdových nákladů a výpočet čisté mzdy zaměstnance se zdravotním postižením vykonávajícího práci na základě pracovního poměru u vybraného zaměstnavatele

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 28, s. 294, 307, 309; 29, s. 91; 33)

Operace		Částka (v Kč)	Účtování	
			MD	D
Hrubá mzda		24 500	521	331
Pojistné za zaměstnavatele	Sociální zabezpečení	6 125	524	336
	Veřejné zdravotní pojištění	2 205	524	336
Superhrubá mzda		32 830	-	-
Základ daně		32 900	-	-
Záloha na daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti (15 %)		2 865	-	-
Slevy na dani	Na poplatníka	2 070	-	-
	Na invaliditu (základní)	210	-	-
Záloha na daň z příjmů fyzické osoby ze závislé činnosti po slevách		2 655	331	342
Pojistné za zaměstnance	Sociální zabezpečení	1 593	331	336

	Veřejné zdravotní pojištění	1 103	331	336
Čistá mzda		19 149	331	221

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci se zdravotním postižením, který si uplatňuje základní slevu na invaliditu, čistou měsíční mzdu ve výši 19 149 Kč. Náklady na mzdu jsou ovšem 32 830 Kč. Rozdíl mezi tím, jaké mzdové náklady má zaměstnavatel a částkou, která je zaměstnanci skutečně vyplacena, je 13 681 Kč. Čistá mzda zaměstnance uplatňujícího rozšířenou slevu na invaliditu ve výši 420 Kč měsíčně by byla 19 359 Kč měsíčně. Rozdíl čisté mzdy a skutečných mzdových nákladů by byl 13 471 Kč měsíčně.

2.6 Shrnutí analytické části

Tato část práce byla zaměřena na vybraného zaměstnavatele. Byl představen jeho obor podnikání a počet zaměstnanců. Byly stanoveny náklady, které vzniknou zaměstnavateli při zaměstnávání zaměstnance s náplní práce elektromechanik navíječ v pracovním poměru. Zároveň byly vyčísleny náklady, které by mu vznikly, kdyby zaměstnal zaměstnance s touto náplní práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stávajícím způsobem, který realizoval doposud. Pozornost byla věnována příspěvkům, které poskytuje Úřad práce v Jihomoravském kraji. Byla stanovena maximální výše těchto příspěvků pro vybraného zaměstnavatele. Dále byla vypočítána čistá mzda, kterou dostane zaměstnanec při uplatnění slevy na poplatníka a při uplatnění slevy na invaliditu. Zároveň s tím byly uvedeny zaměstnavatelovy zúčtovací vztahy se zaměstnanci a institucemi.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Čtvrtá část práce se zabývá návrhy řešení daného problému. Podle nich může vybraný zaměstnavatel dosáhnout úspory v oblasti odměňování nového zaměstnance, kterého musí z důvodu rostoucí poptávky po výrobcích přijmout. Úřad práce může vybranému zaměstnavateli poskytnout některé příspěvky, které byly rozebrány v analytické části. Z analytické části vyplývá, že **roční náklady na odměňování** zaměstnance v pracovním poměru, jehož náplní práce je elektromechanik navíječ, jsou **365 016 Kč**. Náklady na odměňování zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce a na základě dohody o pracovní činnosti při dosavadním způsobu zaměstnávání jsou zpracovány v kapitole 2.3.2 (1).

Zaměstnavateli vznikají kromě mzdových nákladů i náklady na zřízení nového pracovního místa. Na pracovní pomůcky a další vybavení pro nového zaměstnance vynaloží zaměstnavatel náklady ve výši **38 000 Kč**. Vlastní návrhy řešení vycházejí z informací, které byly zjištěny v analytické části. Výpočty jsou pouze přibližné, jelikož nezahrnují náhrady za dovolenou, náhrady za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti apod. Pro lepší srovnání všech návrhů řešení jsou mzdové náklady vyčísleny za rok, tedy od dubna 2018 do března 2019. Úspora mzdových nákladů v % bere jako 100 % roční mzdové náklady na zaměstnance pracujícího na základě pracovní smlouvy (1).

3.1 Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pokud bude zaměstnavatel chtít, může zaměstnat nového zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanec tedy může se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Oba tyto typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou více vysvětleny v kapitole 1.5.2 a 1.5.3.

Dohoda o provedení práce

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnat na novém pracovním místě s náplní práce elektrotechnik navíječ zaměstnance na základě dohody o provedení práce, byly by náklady na jeho odměňování 40 200 Kč za 300 odpracovaných hodin. Postup výpočtu je

obsahem kapitoly 2.3.2. Zaměstnavatel ovšem nechce jen dočasnou výpomoc. Protože zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce může u jednoho zaměstnavatele odpracovat pouze 300 hodin za rok, musí zaměstnavatel zaměstnat takových zaměstnanců 7, aby bylo odpracováno 40 hodin týdně po celý rok. Náklady na odměňování jednoho zaměstnance jsou 40 200 Kč za 300 odpracovaných hodin, jak by vypadaly roční náklady na 7 zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o provedení práce s odměnou vyšší než 10 000 Kč je obsahem tabulky číslo 14.

Od dubna 2018 do března 2019 je celkem 2 000 hodiny, které můžou zaměstnanci odpracovat. Každý odpracuje na základě dohody o provedení práce 300 hodin a poté bude přijat nový zaměstnanec. Na 6 těchto zaměstnanců bude muset zaměstnavatel vynaložit náklady na odměňování ve výši $6 \times 40\,200\text{ Kč} = 241\,200\text{ Kč}$. Sedmý zaměstnanec odpracuje pouze 200 hodin. Počet pracovních hodin v měsíci lze zjistit z kalendáře, který je obsahem přílohy číslo 1 a 2.

Tabulka č. 14: Náklady na odměňování zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o provedení práce s odměnou převyšující 10 000 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: kapitoly 2.3.2)

Počet zaměstnanců	Počet odprac. hodin	Odměna z dohody (v Kč)	Pojistné na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele (v Kč)		Náklady na odměňování celkem (v Kč)
6	1 800	180 000	45 000	16 200	241 200
1	200	20 000	5 000	1 800	26 800
Celkem	2 000	200 000	50 000	18 000	268 000

Jestliže zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce nebude pobírat odměnu vyšší než 10 000 Kč za měsíc, nebude za něj zaměstnavatel muset platit pojistné na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnavatel chce, aby bylo odpracováno 40 hodin za týden, tedy 8 hodin v jednom pracovním dni. Odměna z dohody o provedení práce je 100 Kč za hodinu. Aby v dubnu 2018 bylo odpracováno 160 hodin, a přitom nebylo jednomu zaměstnanci vyplaceno více než 10 000 Kč, musí zaměstnavatel

zaměstnat na základě dohody o provedení práce 2 zaměstnance současně. Jelikož mohou oba odpracovat maximálně 300 hodin za rok, ale zároveň nesmí dostat odměnu vyšší než 10 000 Kč, může každý z nich odpracovat maximálně 100 hodin v jednom měsíci. V tabulce číslo 15 jsou uvedeny mzdové náklady, které zaměstnavateli vzniknou, při zaměstnávání jednoho zaměstnance na základě dohody o provedení práce s odměnou nepřevyšující 10 000 Kč měsíčně (25; 28, s. 141-142, 168-169).

Tabulka č. 15: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce s odměnou nepřevyšující 10 000 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 25; 28, s. 141-142, 168-169)

Měsíc	Počet maximálně možných odpracovaných hodin	Výše odměny
Duben	100	10 000
Květen	100	10 000
Červen	100	10 000
Celkem	300	30 000

Jestliže bude zaměstnanec dostávat odměnu do 10 000 Kč za měsíc, budou celkové náklady na odměnu **30 000 Kč za 300 odpracovaných hodin**. Zaměstnavatel ale musí přijmout současně dva zaměstnance, aby se pracovalo ve všech pracovních dnech v týdnu. Odměna žádného zaměstnance však nesmí překročit 10 000 Kč za měsíc. Zaměstnanci mohou odpracovat celkem 2 000 hodin od dubna 2018 do března 2019 včetně. Při tomto způsobu zaměstnávání musí zaměstnavatel zaměstnat 6 zaměstnanců pracujících postupně 300 hodin tak, aby v jednom měsíci nepracovali více jak 100 hodin. Jeden další zaměstnanec, odpracuje zbývajících počet hodin do 2 000, to je 200 hodin. Celkem tedy musí během roku zaměstnat 7 zaměstnanců na základě dohody o provedení práce.

Tabulka č. 16: Náklady na odměňování zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o provedení práce s odměnou nepřevyšující 10 000 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 25; 28, s. 141-142, 168-169)

Počet zaměstnanců	Počet odpracovaných hodin	Náklady na odměňování celkem (v Kč)
6	1 800	180 000

1	200	20 000
Celkem	2 000	200 000

Dohoda o pracovní činnosti

Jestliže by zaměstnavatel obsadil nové pracovní místo zaměstnancem zaměstnaným na základě dohody o pracovní činnosti, byly by náklady spojené s jeho odměňováním 111 388 Kč od dubna do konce roku 2018. Výpočet těchto nákladů je obsahem kapitoly 2.3.2. Jestliže by tento zaměstnanec pracoval v období od dubna 2018 do března 2019 vypadaly byly by náklady na jeho odměňování tak, jak je uvedeno v tabulce číslo 17.

Tabulka č. 17: Náklady na odměňování prvního zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 18; 25)

Měsíc	Odměna z dohody (v Kč)	Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele (v Kč)	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele (v Kč)	Náklady na odměňování celkem (v Kč)
2018				
Celkem	83 200	20 800	7 388	111 388
2019				
Leden	10 000	2 500	900	13 400
Únor	8 800	2 200	792	11 792
Březen	8 800	2 200	792	11 792
Celkem	27 600	6 900	2 484	36 984
Celkem	110 800	27 700	9 872	148 372

Z tabulky číslo 17 vyplývá, že náklady na odměňování zaměstnance, který bude pracovat na základě dohody o pracovní činnosti dosahují pro zaměstnavatele výše **148 372 Kč za 12 měsíců**. Výše odměny se v jednotlivých měsících liší podle počtu odpracovaných hodin za týden (viz příloha číslo 1 a 2).

Aby byla splněna podmínka zaměstnavatele a bylo odpracováno 40 hodin za týden, musí zaměstnavatel přijmout 2 zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti. Náklady

na odměňování tohoto druhého zaměstnance jsou vypočítány v tabulce číslo 18. Odměna z dohody druhého zaměstnance se liší podle počtu odpracovaných hodin v týdnech (počet pracovních hodin lze vyčíst z kalendáře, který je obsahem přílohy číslo 1 a 2). První zaměstnanec odpracuje maximální počet hodin a druhý zaměstnanec odpracuje zbylé hodiny v týdnu. Z tohoto důvodu nejsou odměny ani výše nákladů u obou zaměstnanců stejné.

Tabulka č. 18: Náklady na odměňování druhého zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 18; 25)

Měsíc	Odměna z dohody (v Kč)	Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele (v Kč)	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele (v Kč)	Náklady na odměňování celkem (v Kč)
2018				
Duben	7 600	1 900	684	10 184
Květen	6 800	1 700	612	9 112
Červen	8 000	2 000	720	10 720
Červenec	6 400	1 600	576	8 576
Srpen	8 400	2 100	756	11 256
Září	7 200	1 800	648	9 648
Říjen	8 400	2 100	756	11 256
Listopad	8 000	2 000	720	10 720
Prosinec	6 000	1 500	540	8 040
Celkem	66 800	16 700	6 012	89 512
2019				
Leden	7 600	1 900	684	10 184
Únor	7 200	1 800	648	9 648
Březen	8 000	2 000	720	10 720
Celkem	22 800	5 700	2 052	30 552

Celkem	89 600	22 400	8 064	120 064
---------------	---------------	---------------	--------------	----------------

Z tabulky je zřejmé, že náklady na odměňování druhého zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti činí **120 064 Kč za 12 měsíců**. Když se sečtou náklady na odměňování obou zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o pracovní činnosti dosahují tyto celkové náklady výše **266 928 Kč za 12 měsíců**. Odpracováno bude přitom 8 hodin denně od pondělí do pátku od dubna 2018 do března 2019.

Tabulka č. 19: Náklady na odměňování dvou zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o pracovní činnosti

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 18; 25)

Zaměstnanec	Odměny z dohody (v Kč)	Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnavatele (v Kč)	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění za zaměstnavatele (v Kč)	Náklady na odměňování celkem (v Kč)
1.	110 800	27 700	9 872	148 372
2.	89 600	22 400	8 064	120 064
Celkem	200 400	50 100	17 936	268 436

3.1.1 Roční mzdové náklady na zaměstnance pracující na základě pracovní smlouvy a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Obsahem této kapitoly je porovnání mzdových nákladů, které vzniknou v souvislosti se zaměstnáváním nového zaměstnance na základě pracovní smlouvy a nákladů na odměňování zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Informace vycházejí z kapitol 2.3.1 a 3.1.

Zaměstnavatel požaduje, aby se pracovalo 40 hodin týdně (8 hodin denně). Zaměstnavatel může tuto podmínku splnit, pokud zaměstná osobu na základě pracovní smlouvy. Jestliže zaměstná 7 osob na základě dohody o provedení práce, také tuto podmínku splní. Podmínka bude splněna i když zaměstná 2 osoby na základě dohody o pracovní činnosti. Porovnání nákladů na odměňování v těchto případech je obsahem následující tabulky.

Tabulka č. 20: Srovnání mzdových nákladů při zaměstnávání zaměstnance na základě pracovního poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: kapitoly 2.3.1 a 3.1)

Druh	Počet zaměstnanců	Hrubá mzda/odměna (v Kč)	Sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění (v Kč)		Náklady celkem (v Kč)	Úspora mzdových nákladů (v %)
Pracovní poměr	1	272 400	68 100	24 516	403 016	-
Dohoda o provedení práce	7 (odměna vyšší než 10 000 Kč měsíčně)	200 000	50 000	18 000	306 000	24
	7 (odměna nižší než 10 000 Kč měsíčně)	200 000	-	-	238 000	41
Dohoda o pracovní činnosti	2	200 400	50 100	17 936	306 436	23

Z tabulky vyplývá, že nejvýhodnější pro zaměstnavatele bude zaměstnat 7 zaměstnanců na základě dohody o provedení práce tak, aby ani jeden nepracoval více než 100 hodin měsíčně a jeho odměna nepřevýšila 10 000 Kč měsíčně. V takovém případě zaměstnavatel nemusí odvádět pojistné na sociální zabezpečení ani na zdravotní pojištění. Celkové roční náklady na toto pracovní místo pak budou 238 000 Kč což je o 165 016 Kč (o 41 %) nižší částka, než kdyby zaměstnavatel zaměstnal 1 zaměstnance na základě pracovní smlouvy. Jako nevýhoda se jeví množství zaměstnanců a jejich střídání na pracovišti.

3.2 Využití příspěvků na vyhrazené společensky účelné pracovní místo v Jihomoravském kraji

Úřad práce v Jihomoravském kraji poskytuje několik příspěvků, které se liší podle stanovených kritérií. O příspěvcích, které se poskytují v Jihomoravském kraji pojednává kapitola 2.4.1. Úřad práce v Jihomoravském kraji eviduje uchazeče o zaměstnání spadající do níže popsanych skupin uchazečů (26).

3.2.1 Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo

Pokud se zaměstnavatel rozhodne přijmout zaměstnance, který je evidován na Úřadu práce v Jihomoravském kraji jako osoba, které se věnuje zvýšená péče, bude mít příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo následující podobu.

Tabulka č. 21: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo 1

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: kapitol 2.3.1 a 2.4.1)

Položka	Částka (v Kč)
Předpokládané roční náklady na odměňování jednoho zaměstnance	365 016
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	38 000
Příspěvek při zaměstnání osoby, která je v evidenci	
déle než 3 měsíce a existuje důvodný předpoklad jejího setrvání v evidenci	- 60 000
Déle než 12 měsíců	
Celkem	343 016

Jestliže zaměstnavatel zaměstná zaměstnance na základě pracovní smlouvy, který je v evidenci Úřadu práce jako osoba, která je v evidenci déle než 3 měsíce a existuje důvodný předpoklad jejího setrvání v evidenci nebo je v evidenci déle než 12 měsíců, může dostat příspěvek ve výši 60 000 Kč. Roční mzdové náklady budou při uplatnění tohoto příspěvku **342 016 Kč**.

Tabulka č. 22: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo 2

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: kapitol 2.3.1 a 2.4.1)

Položka	Částka (v Kč)
Předpokládané roční náklady na odměňování jednoho zaměstnance	365 016
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	38 000
Příspěvek při zaměstnání osoby, která je v evidenci déle než 3 měsíce	
Starší 50let	- 78 000
Rodiče po mateřské a rodičovské dovolené	
Osoby se zdravotním postižením	
Uchazeči do 25 let s praxí kratší než 2 roky	
Celkem	325 016

Zaměstnavatel také může zaměstnat osoby které jsou v evidenci Úřadu práce déle než 3 měsíce a jsou starší 50let, rodiči po mateřské a rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením, osoby do 25let s praxí kratší než 2 roky. Na tyto osoby dostane příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo ve výši 78 000 Kč. Mzdové náklady pak budou **325 016 Kč** za rok. Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu se zdravotním postižením, může si uplatnit **slevu na dani** za zaměstnávání této osoby ve výši **18 000 Kč** za rok. Pokud zaměstná osobu s těžkým zdravotním postižením, může si uplatnit stejnou **slevu** ve výši **60 000 Kč** za rok.

Tabulka č. 23: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo 3

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: kapitol 2.3.1 a 2.4.1)

Položka	Částka (v Kč)
Předpokládané roční náklady na odměňování jednoho zaměstnance	365 016

Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	38 000
Příspěvek při zaměstnání osoby, která je v evidenci	
déle než 3 měsíce a je starší 55let	- 180 000
Déle než 24 měsíců	
Celkem	223 016

Jestliže zaměstnavatel zaměstná osobu, která je v evidenci Úřadu práce déle než 3 měsíce a je starší 55let nebo je v evidenci déle než 24 měsíců, může žádat o příspěvek ve výši 180 000 Kč. Mzdové náklady pak budou činit **223 016 Kč** za rok.

3.2.2 Celková úspora ročních mzdových nákladů na zaměstnance s využitím příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo

Porovnání všech tří variant využití příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo obsahuje následující tabulka. Varianty 1, 2 a 3 jsou seřazeny podle předchozích výpočtu z tabulek číslo 21, 22 a 23.

Tabulka č. 24: Shrnutí ročních mzdových nákladů na zaměstnance s využitím příspěvků na vyhrazené společensky účelné pracovní místo

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: tabulek č. 21, 22, 23)

Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo	Celkové roční mzdové náklady před optimalizací (v Kč)	Celkové roční mzdové náklady po optimalizaci (v Kč)	Úspora mzdových nákladů (v Kč)	Úspora mzdových nákladů (v %)
Varianta 1	403 016	343 016	60 000	15
Varianta 2	403 016	325 016	78 000	19
Varianta 3	403 016	223 016	180 000	45

Z tabulky je zřejmé, že nejvýhodnější, co se úspory týká, je pro zaměstnavatele zaměstnat osobu, která je v evidenci Úřadu práce déle než 3 měsíce a je starší 55let nebo je v evidenci déle než 24 měsíců. Od Úřadu práce pak získá příspěvek ve výši 180 000 Kč

za rok (15 000 Kč měsíčně). Roční mzdové náklady na odměňování jednoho zaměstnavatele klesnou ze 403 016 Kč na **223 016 Kč** což je úspora 45 %.

3.2.3 Využití příspěvků na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením v Jihomoravském kraji

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením je vysvětlen v kapitole 1.12.7. Zaměstnavatel může o tento příspěvek žádat, pokud zaměstná osobu se zdravotním postižením nebo osobu s těžkým zdravotním postižením. O osobách se zdravotním postižením pojednává kapitola 1.12.4. Slevy na daních za zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou předmětem kapitoly 1.9.2. Výše příspěvku a výpočet mzdových nákladů po uplatnění příspěvku je obsahem tabulky číslo 25 a 26.

Tabulka č. 25: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 11, §75; 12)

Položka	Částka (v Kč)
Předpokládané roční náklady na odměňování jednoho zaměstnance	365 016
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	38 000
Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	- 230 088
Celkem	172 928

Jestliže zaměstnavatel zaměstná zaměstnance se zdravotním postižením a zažádá o příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, dostane od Úřadu práce 230 088 Kč. Celkové roční náklady na odměňování nového zaměstnance pak budou **172 928 Kč**. Zároveň si zaměstnavatel může uplatnit **slevu** za zaměstnávání osoby se zdravotním postižením ve výši **18 000 Kč** za každý rok.

Tabulka č. 26: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu s těžkým zdravotním postižením

(Zdroj: Vlastní zpracování dle 11, §75; 12)

Položka	Částka (v Kč)
Předpokládané roční náklady na odměňování jednoho zaměstnance	365 016
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	38 000
Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu s těžkým zdravotním postižením	- 345 132
Celkem	57 884

Zaměstnavatel může zaměstnat osobu s těžkým zdravotním postižením. Od Úřadu práce dostane příspěvek na zřízení pracovního místa pro tuto osobu ve výši 345 132 Kč. Mzdové náklady zaměstnavatele pak budou činit **57 884 Kč**. Zaměstnavatel si zároveň může uplatnit **slevu** za zaměstnávání osoby s těžkým zdravotním postižením, která činí **60 000 Kč** za každý rok.

3.3 Shrnutí návrhů řešení

Zaměstnavateli byly předloženy návrhy obsažené v tabulce číslo 27. Nejvíce ekonomické se zdají ty, které počítají s příspěvkem od Úřadu práce. Navrhnuty byly i varianty, které může zaměstnavatel uskutečnit i bez spolupráce s Úřadem práce. Šlo zejména o rozdíly celkových ročních mzdových nákladů při zaměstnávání osob na základě pracovní smlouvy a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Tabulka č. 27: Srovnání všech návrhů řešení

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: kapitoly 4)

Druh	Výše příspěvků (v Kč)	Celková výše ročních mzdových nákladů (v Kč)	Sleva na dani (v Kč)	Celková úspora mzdových nákladů (v %)	Pořadí
Pracovní poměr, 1 zaměstnanec	-	403 016	-	-	9.
Dohoda o provedení práce, 7 zaměstnanců (odměna do 10 000 Kč)	-	238 800	-	41	4.
Dohoda o provedení práce, 7 zaměstnanců (odměna nad 10 000 Kč)	-	307 072	-	24	6.
Dohoda o pracovní činnosti, 2 zaměstnanci	-	304 928	-	23	5.
Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo 1	60 000	343 016	-	15	8.
Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo 2	78 000	325 016	-/ 18 000/ 60 000	19	7.

Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo 3	180 000	223 016	-	45	3.
Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	230 088	172 928	18 000	57	2.
Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu s těžkým zdravotním postižením	345 132	57 884	60 000	86	1.

Z výsledků vyplývá, že největší optimalizace mzdových nákladů dosáhne zaměstnavatel, když zaměstná osobu s těžkým zdravotním postižením a využije příspěvek od Úřadu práce na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Mzdové náklady budou v tomto případě **57 884 Kč** za rok. Zaměstnavatel si zároveň bude moci uplatnit **slevu** na zaměstnávání osoby s těžkým zdravotním postižením ve výši **60 000 Kč** za rok. Druhé nejlepší optimalizace dosáhne zaměstnavatel s využitím stejného příspěvku při zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Mzdové náklady budou v tomto případě **172 928 Kč** za rok a ještě si bude moci uplatnit **slevu** na dani za zaměstnávání osoby se zdravotním postižením ve výši **18 000 Kč** za rok.

Zaměstnavatel dosáhne velké optimalizace i s využitím příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo. Celkové roční náklady při realizaci 2. varianty s tímto příspěvkem budou **223 016 Kč** za rok. Nízkých celkových ročních nákladů na odměňování dosáhne i při zaměstnání 7 zaměstnanců na základě dohody o provedení práce, kdy odměna jednoho nebude přesahovat 10 000 Kč za měsíc. Tyto náklady budou **238 800 Kč** za rok.

Příspěvky od Úřadu práce nejsou poskytovány pořád a opakovaně. Jejich výše a podmínky jejich udělení se mění podle průměrné mzdy nebo míry nezaměstnanosti.

Všechna řešení, která počítají s využitím příspěvku od Úřadu práce, jsou proto ve výši vypočítané v této práci platná pouze 12 měsíců od dubna 2018 do března 2019. V dalším roce nebudou mzdové náklady sníženy o příspěvky. Zaměstnavatel se může dostat do situace, kdy budou porušeny některé podmínky spolupráce s Úřadem práce a bude muset příspěvek vrátit nebo dostane jen jeho část. Nejpravděpodobnějším porušením podmínek může být nesplnění doby zaměstnání zaměstnance, na nějž byl příspěvek poskytnut (11).

Zaměstnavatel si ovšem může v každém roce uplatnit slevu na zaměstnávání osoby se zdravotním postižením. Tato sleva je podmíněna pouze povinností zaměstnávat takovou osobu (19, s. 199; 22, s. 265).

Jak již bylo uvedeno, nejvyšší úspory dosáhne zaměstnavatel v případě, když zaměstná osobu se zdravotním postižením a využije příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Vyšší úsporu bude moci vykazovat i tehdy, když tímto způsobem zaměstná osobu s těžkým zdravotním postižením. Zaměstnavatel by měl zvážit, jak náročná bude práce pro tyto osoby a zda ji budou se svým postižením zvládat.

Zaměstnavatele zaujaly zejména návrhy, podle kterých by měl zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Nejvíce zvažuje, že zažádá o příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením nebo o příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo, pokud zaměstná osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel by chtěl snižovat daň z příjmů o slevu na dani za zaměstnávání osoby se zdravotním postižením každý rok. Náplň práce elektromechanik navíc, by podle zaměstnavatelova nynějšího uvážení byla pro osobu s těžkým zdravotním postižením komplikovaná a zaměstnavatel tudíž tuto osobu zaměstnávat nebude. Osobu se zdravotním postižením se zaměstnávat nezdárá, stejně tak jako osoby starší 55let (27).

Dále zaměstnavatele zaujaly i návrhy týkající se zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za 7 zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce, jejichž odměna nepřevyší 10 000 Kč měsíčně, by nemusel odvádět pojištění na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Jako poněkud komplikované se mu zdá střídání tohoto počtu zaměstnanců během roku. Dva zaměstnanci pracující na základě dohody o pracovní činnosti by mu vyhovovali více,

i když by celkové roční náklady na jejich odměňování byly vyšší než v případě zaměstnávání 7zaměstnanců na základě dohody o provedení práce (27).

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo určit a doporučit zaměstnavateli několik variant na obsazení nového pracovního místa tak, aby jejich realizací dosáhl optimalizace nákladů na odměňování zaměstnance. Dále si práce kladla za cíl zpracovat teoretická východiska na základě literární rešerše, v analytické části rozebrat současný stav mzdových nákladů a předložit vlastní návrhy řešení. Hlavní cíl práce byl splněn a zaměstnavateli bylo předloženo několik návrhů řešení.

Teoretická část práce byla věnována literární rešerši. Vymezila základní teoretický rámec pracovněprávních vztahů z právního, daňového, účetního a ekonomického hlediska. Zabývala se zejména pracovním vztahem, jeho vznikem a trváním, právy a povinnostmi zaměstnance i zaměstnavatele. Dále analyzovala postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce a daně spojené s jejich zaměstnáváním. V této části je popsána aktivní politika zaměstnanosti, Úřad práce a hlavní příspěvky, které zaměstnavatelům poskytuje.

Analytická část byla věnována zaměstnavateli. Byl upřesněn obor podnikání vybraného zaměstnavatele, počet jeho zaměstnanců a popsáno nové pracovní místo. Dále následovaly výpočty nákladů na odměňování nového zaměstnance se kterými se v dalších kapitolách kalkuluje. Velkou část práce tvoří rozbor příspěvků, které může vybraný zaměstnavatel získat od Úřadu práce v Jihomoravském kraji.

Návrhová část obsahovala návrhy řešení. Všechny varianty vycházely z informací zjištěných v analytické části. Nakonec byl sestaven souhrn všech návrhů a poukázáno na ty, jejichž realizace přináší nejvyšší optimalizaci mzdových nákladů. Návrhy byly předloženy zaměstnavateli k posouzení a výběru. Obsahem této části jsou i zaměstnavatelovy názory k variantám.

Práce vycházela z několika způsobů zaměstnávání nového zaměstnance při jejichž realizaci zaměstnavatel optimalizuje mzdové náklady. Zaměstnavatel díky ní nejen možnosti spolupráce s Úřadem práce a jak využívat slevy na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce zaměstnavateli pomohla, což byl primární cíl.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) PŘIDAL, Hynek. *Re: Bakalářská práce* [e-mailová komunikace]. 6. 11. 2017 8:35 [cit. 2017-11-06].
- (2) BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- (3) ANDRÁŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2.
- (4) HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.
- (5) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006.
- (6) NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: GRADA, 2014. ISBN 978-80-247-5124-5.
- (7) HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- (8) MACHÁČ, Martin a kol. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.
- (9) BEZOUŠKA, Petr, Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde Praha, 2010. ISBN 978-80-7201-795-9.
- (10) HALABRINOVÁ, Dagmar. *Praktický průvodce podnikatele: aneb jak vést daňovou evidenci*. Brno: Aprofitail Czech Republic, 2016. ISBN 978-80-905622-2-6.
- (11) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004.
- (12) Průměrné mzdy. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, ©2018 [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2017>

- (13) Co to je, když se řekne průměrná mzda. *Finance.cz* [online]. ©2018 [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/42752-co-to-je-kdyz-se-rekne-prumerna-mzda/>
- (14) MARTINOVIČOVÁ, Dana. *Základy ekonomiky podniku*. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-50-8.
- (15) VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-190-3.
- (16) DANĚK, Antonín, Jana DORČÁKOVÁ, Zdeňka LEIBLOVÁ, Dana LUKEŠOVÁ, Martin MIKYSKA, Věra PŘÍHODOVÁ, Helena PŘIKRYLOVÁ, Alena SKOUMALOVÁ, Růžena ŠIMČÍKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Abeceda mzdové účetní*. 26. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-990-8.
- (17) BRYCHTA, Ivan a Jiří VYCHOPENĚ. *Meritum Daň z příjmů 2017*. 13. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-750-9.
- (18) VYBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2018, praktický průvodce*. Dvacáté první vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-0871-8.
- (19) Popis výpočtu čisté mzdy. *Vypocet.cz* [online]. Praha ©2018 [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>
- (20) SEDLÁČEK, Jaroslav a kol. *Finanční účetnictví: postupy účtování*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-644-6.
- (21) SKÁLOVÁ, Jana a kolektiv. *Podvojně účetnictví 2018*. Dvacáté čtvrté vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-271-0868-8.
- (22) Zadávací volných míst. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha ©2018 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/udrzbavm>
- (23) Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti v JmK na rok 2018. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Generální ředitelství Úřadu práce ČR, ©2018 [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
- (24) Mladá fronta. *Finance.cz* [online]. ©2018 [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <https://rejstrik.finance.cz>

- (25) PŘIDAL, Hynek. *Re: Bakalářská práce* [e-mailová komunikace]. 18. 1. 2018 19:28 [cit. 2018-01-18].
- (26) BAŽANTOVÁ, Michaela. *Příspěvky poskytované Úřadem práce v Jihomoravském kraji* [telefonické sdělení]. Úřad práce České republiky – krajská pobočka Brno. 14. 4. 2018.
- (27) PŘIDAL, Hynek. *Re: Bakalářská práce* [e-mailová komunikace]. 15. 4. 2017 8:35 [cit. 2018-04-15].
- (28) Kupní síla. *Plánovací kalendář 2018 ke stažení a vytištění* [online]. ©2018 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://kupnisila.cz/planovaci-kalendar-ke-stazeni-vytisteni/>
- (29) Kupní síla. *Plánovací kalendář 2018 ke stažení a vytištění* [online]. ©2018 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://kupnisila.cz/wp-content/obrazky/kalendare/planovaci-kalendar-2019.pdf>

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Výpočet čisté mzdy	27
Tabulka č. 2: Zúčtování se zaměstnanci a institucemi	28
Tabulka č. 3: Výše příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením v roce 2018.....	31
Tabulka č. 4: Výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce v roce 2018	33
Tabulka č. 5: Maximální výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa v roce 2018.....	34
Tabulka č. 6: Vývoj hrubých mezd 2013-2017.....	38
Tabulka č. 7: Roční náklady na odměňování jednoho zaměstnance pracujícího na základě pracovní smlouvy	40
Tabulka č. 8: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce v roce 2018.....	42
Tabulka č. 9: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti v roce 2018.....	43
Tabulka č. 10: Příspěvky na vyhrazená společensky účelná pracovní místa v Jihomoravském kraji v roce 2018	45
Tabulka č. 11: Výše příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením v roce 2018.....	46
Tabulka č. 12: Účtování mzdových nákladů a výpočet čisté mzdy zaměstnance vykonávajícího práci na základě pracovního poměru u vybraného zaměstnavatele	47
Tabulka č. 13: Účtování mzdových nákladů a výpočet čisté mzdy zaměstnance se zdravotním postižením vykonávajícího práci na základě pracovního poměru u vybraného zaměstnavatele	48
Tabulka č. 14: Náklady na odměňování zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o provedení práce s odměnou převyšující 10 000 Kč	51

Tabulka č. 15: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o provedení práce s odměnou nepřevyšující 10 000 Kč	52
Tabulka č. 16: Náklady na odměňování zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o provedení práce s odměnou nepřevyšující 10 000 Kč	52
Tabulka č. 17: Náklady na odměňování prvního zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti	53
Tabulka č. 18: Náklady na odměňování druhého zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti	54
Tabulka č. 19: Náklady na odměňování dvou zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o pracovní činnosti	55
Tabulka č. 20: Srovnání mzdových nákladů při zaměstnávání zaměstnance na základě pracovního poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	56
Tabulka č. 21: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo 1	57
Tabulka č. 22: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo 2	58
Tabulka č. 23: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo 3	58
Tabulka č. 24: Shrnutí ročních mzdových nákladů na zaměstnance s využitím příspěvků na vyhrazené společensky účelné pracovní místo	59
Tabulka č. 25: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	60
Tabulka č. 26: Předpokládané roční mzdové náklady na zaměstnance s využitím příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu s těžkým zdravotním postižením	61
Tabulka č. 27: Srovnání všech návrhů řešení	62

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Pracovní kalendář 2018	I
Příloha č. 2: Pracovní kalendář 2019	II
Příloha č. 3: Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání.....	III

Příloha č. 1: Pracovní kalendář 2018

svátky státní a ostatní **významné dny**

2018

Pracovních dnů roku 2018		250	261 *	
pro den	8. hod	7.5. hod	8. hod	7.5. hod
Pracovních hodin roku 2018		2000	1875	2088 *
				1957,5 *

Měsíc	Týden						Měsíc		Čtvrtletí	
	pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle	číslo týdne	pracovních dnů	svátků po-pá
leden	1	2	3	4	5	6	7	1	4	1
	8	9	10	11	12	13	14	2	5	0
	15	16	17	18	19	20	21	3	5	0
	22	23	24	25	26	27	28	4	5	0
	29	30	31	0	0	0	0	5	3	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	1	2	3	4	5	2	0
únor	0	0	0	1	2	3	4	5	2	0
	5	6	7	8	9	10	11	6	5	0
	12	13	14	15	16	17	18	7	5	0
	19	20	21	22	23	24	25	8	5	0
	26	27	28	0	0	0	0	9	3	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	1	2	3	4	9	2	0
březen	0	0	0	1	2	3	4	9	2	0
	5	6	7	8	9	10	11	10	5	0
	12	13	14	15	16	17	18	11	5	0
	19	20	21	22	23	24	25	12	5	0
	26	27	28	29	30	31	0	13	4	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
duben	0	0	0	0	0	0	0	1	13	0
	2	3	4	5	6	7	8	14	4	1
	9	10	11	12	13	14	15	15	5	0
	16	17	18	19	20	21	22	16	5	0
	23	24	25	26	27	28	29	17	5	0
	30	0	0	0	0	0	0	18	1	0
	0	1	2	3	4	5	6	18	3	1
květen	7	8	9	10	11	12	13	19	4	1
	14	15	16	17	18	19	20	20	5	0
	21	22	23	24	25	26	27	21	5	0
	28	29	30	31	0	0	0	22	4	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
červen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	4	5	6	7	8	9	10	23	5	0
	11	12	13	14	15	16	17	24	5	0
	18	19	20	21	22	23	24	25	5	0
	25	26	27	28	29	30	0	26	5	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Počítání týdnů určuje od roku 1995 ČSN ISO 8601 takto:

a) 1. týden roku určuje to, že obsahuje první pracovní den (po Novém roce, tj. 2. až 4. ledna);

b) do té doby dobíhá 52. (nebo 53., např. 2012/2013) týden předešlého roku (jakoby nuly) v daném roce.

Měsíc	Týden						Měsíc		Čtvrtletí	
	pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle	číslo týdne	pracovních dnů	svátků po-pá
červenec	0	0	0	0	0	0	1	26	0	0
	2	3	4	5	6	7	8	27	3	2
	9	10	11	12	13	14	15	28	5	0
	16	17	18	19	20	21	22	29	5	0
	23	24	25	26	27	28	29	30	5	0
	30	31	0	0	0	0	0	31	2	0
	0	0	1	2	3	4	5	31	3	0
srpen	6	7	8	9	10	11	12	32	5	0
	13	14	15	16	17	18	19	33	5	0
	20	21	22	23	24	25	26	34	5	0
	27	28	29	30	31	0	0	35	5	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
září	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	2	3	4	5	6	7	40	5	0
	8	9	10	11	12	13	14	41	5	0
	15	16	17	18	19	20	21	42	5	0
	22	23	24	25	26	27	28	43	5	0
	29	30	31	0	0	0	0	44	3	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
říjen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
listopad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
prosinec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Příloha č. 2: Pracovní kalendář 2019

svátky státní a ostatní **významné dny**

2019

Pracovních dnů roku 2019	251	261 *
pro den	8 hod	7,5 hod
Pracovních hodin roku 2019	2008	1882,5
	2008 *	1957,5 *

Měsíc	Týden					Měsíc		Čtvrtletí	
	pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle	číslo týdne	pracovních dnů
leden	0	1	2	3	4	5	6	1	22
únor	0	0	0	0	1	2	3	5	1
březen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
duben	0	0	0	0	0	0	0	0	0
květen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
červen	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Počítání týdnů určuje od roku 1996 ČSN ISO 8601 takto:
a) 1. týden roku určuje to, že obsahuje první pracovní den (po Novém roce, tj. 2. až 4. ledna);
b) do té doby došlo 52. (nebo 53., např. 2012/2013) týden předešlého roku (jakýkoli nuly) v daném roce.

Měsíc	Týden					Měsíc		Čtvrtletí	
	pondělí	úterý	středa	čtvrtek	pátek	sobota	neděle	číslo týdne	pracovních dnů
červenec	1	2	3	4	5	6	7	27	4
srpen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
září	0	0	0	0	0	0	0	0	0
říjen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
listopad	0	0	0	0	0	0	0	0	0
prosinec	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Příloha č. 3: Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání



Úřad práce ČR

SÚPM vyhrazené

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání

**§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

A. Identifikační údaje žadatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název žadatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma žadatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	ID datové schránky*:		
E-mail:			

* je-li zřízena

B. Adresa pro doručování⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

¹⁾ Vyplňte název žadatele uvedený např. ve veřejném rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení; je-li žadatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vyplňte jen v případě, je-li žadatelem fyzická osoba.

³⁾ Vyplňte právní formu žadatele, například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, spolek, společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k druhu práce (profesi) vyhrazeného pracovního místa.

⁵⁾ Nevyplňujte, je-li shodná s adresou sídla.

C. Oprávněný zástupce žadatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

E. Bankovní spojení žadatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:	Var. symbol*:
-------------	------------	---------------

*nepovinný údaj

Celkový počet vyhrazených pracovních míst, na která je žádost podávána:

F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

Žadatel ☐ je ☐ není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.
Žadatel ☐ byla ☐ nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

G. Prohlášení žadatele:

1. Žadatel čestně prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části J, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci žadatele (ani žadatel-fyzická osoba) a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Žadatel v případě poskytnutí příspěvku souhlasí se zveřejněním identifikačních údajů: u právnické osoby název, IČ, sídlo, u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, sídlo a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.
3. V případě poskytnutí příspěvku nebude žadatel na stejný účel, tj. na tu část mzdových nákladů, která bude ve výši poskytnutého příspěvku Úřadu práce ČR, nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU ani jiných veřejných zdrojů.
4. Žadatel prohlašuje, že uvedené údaje jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti. Pokud žadatel prokazuje splnění podmínky bezdlužnosti sám, čestně prohlašuje, že údaje uvedené v předložených potvrzeních o bezdlužnosti jsou pravdivé a odpovídající skutečnosti.

V	dne
---	-----

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)

Žadatel (název žadatele):

IČ:

RČ (u FO):

H.1 ☐ **NEŽÁDÁ** ☐ **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u finančního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

H.2 ☐ **NEŽÁDÁ** ☐ **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u celního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

I. ☐ **NEŽÁDÁ** ☐ **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

J. ☐ **NEŽÁDÁ** ☐ **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

Seznam zdravotních pojišťoven (název, kód, obec), u kterých jsou pojištěni zaměstnanci žadatele:
(žadatel-fyzická osoba uvede i zdravotní pojišťovnu, u které je sám pojištěn)

--

V	dne
---	-----

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)

K. Doložte prosím k žádosti následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti. Údaje v potvrzení musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání. **V případě, že instituce, vystavující potvrzení o bezdlužnosti, není schopna potvrdit skutečnosti obsažené v tomto potvrzení ke dni jeho vydání, potvrzení budou Úřadem práce ČR akceptována, pokud datum, ke kterému bezdlužnost příslušná instituce zjistila, nebude starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti.** Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení Úřadu práce ČR.
2. U žadatele, který není veden ve veřejném rejstříku, doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování, pokud toto není v rejstříku nebo jiném dokladu o právní formě uvedeno.
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
4. Charakteristiku pracovního místa (formulář je přílohou této žádosti).

Úřad práce ČR může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytné k posouzení žádosti.

Potvrzení o bezdlužnosti – viz bod K.1.

V případě, že žadatel nevyužije možnosti uvedené v části H, I a J, dokládá Úřadu práce ČR, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození⁶⁾“ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození⁶⁾“ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištění jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození⁶⁾“ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.

Má-li žadatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout žadateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je žadatel rovněž povinen doložit.

V případě potřeby bližších informací se žadatel může obrátit na Úřad práce ČR.

Počet příloh:

⁶⁾ Je-li žadatelem cizinec bez přiděleného rodného čísla, dokládá potvrzení uvedená v bodě K.1. a), b), c) vystavená na vlastní číslo plátce, pod kterým je u příslušné instituce veden.

Příloha č.:

Charakteristika pracovního místa

V případě vyhrazení pracovních míst současně pro více uchazečů o zaměstnání vyplňte charakteristiku pracovního místa pro každého zvlášť.*

Druh práce, který bude sjednán v pracovní smlouvě (profese):

CZ – ISCO¹⁾:

Pracovní místo ☐ je ☐ není vhodné pro osobu se zdravotním postižením.

Popis pracovní činnosti:

Místo výkonu práce (uveďte místo výkonu práce, které bude sjednáno v pracovní smlouvě):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

Předpokládané datum obsazení pracovního místa:		Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek):	
Pracovní poměr bude sjednán na dobu:	☐ neurčitou	☐ určitou do:	
Předpokládaná hrubá mzda (Kč/měsíc):		Směnnost:	
Pracovní doba od:		do:	
Délka požadované praxe:			
Požadované vzdělání:	Stupeň:	Obor studia:	

Další požadavky:

Pracovní místo je vyhrazeno pro uchazeče o zaměstnání:

Příjmení:	Jméno:	Datum narození:
-----------	--------	-----------------

Žadatel bere na vědomí, že pracovní smlouva s uchazečem o zaměstnání, který nastoupí na SÚPM vyhrazené, může být uzavřena až po podpisu dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce ČR.

V dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)

*tisk samostatné stránky - po umístění kurzoru na této stránce zadat tisk aktuální stránky

¹⁾ ([http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(cz_isco\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco)), systematická část)