



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

Eva Ducháčková

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2019

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav financí
Studentka:	Eva Ducháčková
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Účetnictví a daně
Vedoucí práce:	Mgr. Helena Musilová
Akademický rok:	2018/19

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

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

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

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

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

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

Základní literární prameny:

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

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

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

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

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

V Brně dne 28.2.2019

L. S.

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

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

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovněprávních vztahů z hlediska optimalizace mzdových nákladů. Teoretická část charakterizuje základní pojmy pracovněprávních vztahů z pohledu právního, ekonomického, účetního a daňového. V analytické části je rozebrán problém konkrétního zaměstnavatele, který souvisí s nedostatkem zaměstnanců. Na základě toho jsou navržena optimální řešení, které vedou ke snížení mzdových nákladů při vytváření nových pracovních míst a v době trvání pracovněprávního vztahu.

Abstract

The Bachelor's thesis deals with the issue of labor-law relations in terms of optimization of wage costs. The theoretical part describes the basic terms of employment relationships from legal, economic, accounting and tax point of view. The analytical part analyzes the problem of a particular employer, which is related to the lack of employees. Based on this, optimal solutions are proposed that reduce wage costs while creating new job opportunities and in the duration of the employment relationship.

Klíčová slova

pracovněprávní vztah, pracovní smlouva, mzdové náklady, zaměstnanec, zaměstnavatel

Keywords

employment relationship, employment contract, wage costs, employee, employer

Bibliografická citace

DUCHÁČKOVÁ, Eva. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů* [online]. Brno, 2019 [cit. 2019-05-11]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/119929>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Helena Musilová.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 10. května 2019

podpis autora

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala své vedoucí bakalářské práce paní Mgr. Heleně Musilové za její odborné vedení, cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat vybrané společnosti za spolupráci a informace, které mi poskytla pro zpracování bakalářské práce. V neposlední řadě děkuji své rodině, přátelům a blízkým, kteří mě během celého studia podporovali.

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	12
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	14
2.1 Pracovněprávní vztahy	14
2.1.1 Závislá práce	14
2.2 Subjekty pracovněprávních vztahů	15
2.2.1 Zaměstnanec	15
2.2.2 Zaměstnavatel	15
2.3 Vznik pracovního poměru	16
2.3.1 Postup před vznikem pracovního poměru	16
2.3.2 Pracovní smlouva.....	16
2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	17
2.4.1 Dohoda o provedení práce.....	18
2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	18
2.5 Kratší pracovní doba	18
2.6 Odměňování zaměstnanců	19
2.6.1 Mzda.....	19
2.6.2 Minimální mzda	19
2.6.3 Povinné příplatky ke mzdě	20
2.6.4 Odměny z dohod.....	21
2.7 Účtování a výpočet mzdy	21
2.7.1 Účtování mzdy.....	21
2.7.2 Výpočet mzdy	22

2.8	Pracovní doba.....	23
2.8.1	Délka a rozvržení pracovní doby	23
2.8.2	Směna	24
2.8.3	Práce přesčas.....	24
2.8.4	Práce v sobotu a v neděli	24
2.8.5	Noční práce	25
2.8.6	Přestávka v práci	25
2.9	Průměrný výdělek	25
2.10	Veřejné zdravotní pojištění	26
2.11	Pojistné na sociální zabezpečení	27
2.12	Daň z příjmu fyzických osob	28
2.12.1	Zdanění příjmů ze závislé činnosti.....	28
2.12.2	Slevy na dani a daňové zvýhodnění	29
2.13	Náklady zaměstnavatele.....	30
2.13.1	Osobní náklady	31
2.14	Shrnutí teoretické části.....	31
3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	32
3.1	Základní informace o zaměstnavateli.....	32
3.2	Organizační struktura	33
3.3	Analýza stávajících pracovněprávních vztahů.....	34
3.3.1	Pracovní doba	35
3.4	Proces přijímání zaměstnanců	36
3.4.1	Požadavky na nové zaměstnance	37
3.4.2	Náklady související s přijetím nového zaměstnance.....	38

3.5	Analýza mzdových nákladů zaměstnavatele	39
3.5.1	Mzdové náklady ve vedlejší sezóně – druh práce pekař	39
3.5.2	Mzdové náklady ve vedlejší sezóně – druh práce prodavačka	41
3.5.3	Mzdové náklady v hlavní sezóně – druh práce pekař	42
3.5.4	Mzdové náklady v hlavní sezóně – druh práce prodavačka	44
3.6	Vývoj mzdových nákladů zaměstnavatele na všechny zaměstnance	45
3.7	Účtování mezd	46
3.8	Shrnutí analytické části	47
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ	48
4.1	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	48
4.1.1	Dohoda o provedení práce	49
4.1.2	Dohoda o pracovní činnosti	53
4.1.3	Srovnání návrhů řešení na snížení mzdových nákladů v hlavní pracovní sezóně	57
4.1.4	Zaměstnání 2 zaměstnanců na DPČ namísto 1 zaměstnance v PP	58
4.2	Poskytnutí odměny zaměstnancům za doporučení nového zaměstnance	61
4.3	Shrnutí vlastních návrhů řešení	61
4.4	Názor zaměstnavatele na realizovatelnost návrhů v praxi	62
	ZÁVĚR	63
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	64
	SEZNAM TABULEK	67
	SEZNAM GRAFŮ	69
	SEZNAM OBRÁZKŮ	70
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	71

ÚVOD

Pro bakalářskou práci jsem si zvolila téma pracovněprávní vztahy, neboť jsou velmi významnou součástí našich životů. Každý se alespoň jednou během života dostane do postavení zaměstnance či zaměstnavatele. Tato problematika je pro nás velmi důležitá, jelikož díky finančním prostředkům, které za výkon práce získáváme, můžeme uspokojit své potřeby a mít možnost seberealizace. Proto by každý z účastníků pracovněprávních vztahů měl ovládat základní znalosti, práva a povinnosti.

Bakalářská práce se zabývá optimalizací mzdových nákladů u konkrétního zaměstnavatele, který se zaměřuje na výrobu a prodej pekařských a cukrářských výrobků. U tohoto zaměstnavatele je díky rostoucí poptávce po zboží a nedostatku pracovních sil, hlavním problémem práce přesčas zaměstnanců. A právě kvůli těmto skutečnostem se zvyšují mzdové náklady společnosti.

Bakalářská práce je rozdělena do čtyř základních částí. První část vymezuje cíl práce, metody a postupy zpracování práce. Druhá část je část teoretická, která definuje základní pojmy z oblasti pracovněprávních vztahů z právního, ekonomického, účetního a daňového hlediska. Zaměřuje se na vznik pracovněprávních vztahů, jejich účastníky, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a odměňování zaměstnanců. Podrobně se také věnuje dani z příjmu fyzických osob, účtování, výpočtu mzdy a nákladům zaměstnavatele. Při zpracování této části jsem čerpala především ze zákoníku práce a z odborné literatury se zaměřením na pracovní právo.

Třetí část se zabývá analýzou současného problému zaměstnavatele, kde uvádím obecné informace o zaměstnavateli a vymezuji výši mzdových nákladů. Poslední část práce je zaměřena, na základě teoretických poznatků a provedených analýz, na vlastní návrhy řešení, které by měly vést ke snížení mzdových nákladů zaměstnavatele. Tyto návrhy budou předloženy zaměstnavateli ke zhodnocení.

1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Práce se zaměřuje na problematiku nedostatku zaměstnanců na druh práce pekař a prodavačka v hlavní pracovní sezóně v období Vánoc, tedy především v měsících listopad a prosinec. Kvůli rostoucí poptávce po zboží a nedostatku pracovních sil není zaměstnavatel schopen pokrýt všechny své zakázky. V důsledku tohoto problému vykonávali zaměstnanci v minulých letech práci přesčas. Tudiž zaměstnavatel musel platit mzdu a příplatky za práci přesčas, což se projevilo v mzdových nákladech, které vzrostly. S tímto problémem vzniká zaměstnavateli i administrativa navíc související s inzercí volných pracovních pozic. Pokud subjekt zaměstná nového zaměstnance, musí ho některý ze stálých zaměstnanců zaškolit. Začne se tak vytvářet tzv. ztrátový čas, při kterém opět zaměstnavatel nebude moci pokrýt poptávku po svém zboží. Jestliže se subjekt nedaří nalézt vhodné zaměstnance na nabízená pracovní místa, je nucen zvýšit mzdové ohodnocení, aby si alespoň stále zaměstnance udržel. To vše má v ekonomice subjektu za následek právě růst mzdových nákladů, které se v této práci budu snažit zoptimalizovat.

Hlavním cílem bakalářské práce je navrhnout danému subjektu optimalizaci mzdových nákladů a zároveň doporučit takové řešení, které by mohl zaměstnavatel využít a bylo tak pro něj ekonomicky nejvýhodnější.

Díličí cíle bakalářské práce jsou:

- vypracování teoretické části s využitím odborné literatury, kde vymezím základní pojmy z hlediska právního, ekonomického, účetního a daňového
- analýza současného stavu mzdových nákladů konkrétního zaměstnavatele
- návrh vhodného řešení, které bude vést k optimalizaci mzdových nákladů

Nejprve jsem oslovila zaměstnavatele, který splňoval podmínky zadání bakalářské práce. Seznámila se s jeho podnikatelskou činností a dle rozhovoru s jednatelem jsme společně vymezili problém v oblasti pracovněprávních vztahů. Po nastudování odborné literatury a příslušných zákonů jsem vypracovala teoretickou část práce. Dále jsem podle informací získaných od zaměstnavatele nastínila základní informace o subjektu a o jeho výši mzdových nákladů. Na základě teoretické části a provedených analýz jsem na závěr

bakalářské práce navrhla zaměstnavateli nejefektivnější způsoby, jak optimalizovat mzdové náklady v hlavní pracovní sezóně.

Při psaní bakalářské práce jsem použila několik metod zpracování. V teoretické části čerpám z literárních rešerší, abych získala všeobecný přehled k danému tématu. Informace o zaměstnavateli mi byly poskytnuty zejména z osobních rozhovorů s účetní, s jednatelem společnosti a také z interních dokladů, na základě kterých jsem vypracovala analytickou část práce. V návrhovém řešení jsem využila metodu srovnávací, kde porovnávám navržená řešení ke snížení mzdových nákladů zaměstnavatele (14, s. 3-4).

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

Teoretická část definuje základní pojmy z oblasti pracovněprávních vztahů z právního, ekonomického, účetního a daňového hlediska. Zaměřuje se především na vznik pracovněprávních vztahů, jejich účastníky, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a odměňování zaměstnanců. Podrobně se také věnuje dani z příjmu fyzických osob, účtování mzdy, výpočtu mzdy a nákladům zaměstnavatele. Na základě teoretické části bude vypracovaná část analytická a návrhová.

2.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou všechny právní vztahy vznikající výkonem závislé práce mezi dvěma subjekty, nejčastěji zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tyto vztahy se řídí pracovněprávními předpisy, jež obsahují práva a povinnosti smluvních stran a zároveň plní funkci organizační a ochranou. Funkce organizační pomáhá zaměstnavatelům ve vedení a řízení zaměstnanců a funkce ochranná zabezpečuje práva zaměstnanců. Jedním ze základních pracovněprávních předpisů je zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce (1, s. 16-17).

Pracovněprávní vztahy lze rozdělit na individuální a kolektivní:

- individuální pracovní vztahy představují ty vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- kolektivní pracovní vztahy jsou vztahy, pro které je typické, že subjekt není individuální zaměstnanec, ale odborová organizace (2, s. 56).

2.1.1 Závislá práce

Klíčový pojem závislá práce definuje zákoník práce v § 2. Jedná se o práci, která musí splňovat tyto hlavní rysy:

- nadřízenost zaměstnavatele nad zaměstnancem,
- práce, která je vykonávána osobně zaměstnancem,

- výkon práce musí být proveden jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů (3, s. 16).

Dále zákon stanovuje, že práce musí být vykonávána:

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- za náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- ve stanovené pracovní době,
- na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě (3, s. 16), (30).

2.2 Subjekty pracovněprávních vztahů

Za subjekty pracovněprávních vztahů označuje zákoník práce smluvní strany, které musí mít právní osobnost a svéprávnost (1, s. 19). Právní osobností se rozumí mít práva a povinnosti v mezích právního řádu. *„Svéprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem.“* (4, § 15) Účastníky pracovněprávních vztahů mohou být zaměstnanec, zaměstnavatel nebo odborová organizace (1, s. 19).

2.2.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavazuje k osobnímu výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Může jím být však pouze člověk, který nabývá způsobilost uzavřít pracovněprávní vztah dosažením 15 let věku a současně dokončil povinnou školní docházku. Zaměstnanci mladší 15 let mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti (5, s. 72-73).

2.2.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je fyzická nebo právnická osoba, pro kterou se zaměstnanec zavázal k osobnímu výkonu práce v pracovněprávním vztahu. Způsobilost u FO vzniká narozením, v případě PO od okamžiku jejího vzniku. Zaměstnavatelem může být PO soukromého práva (akciová společnost, společnost s ručeným omezením, aj.), veřejného práva (obec, kraj, aj.) nebo i stát (5, s. 72).

2.3 Vznik pracovního poměru

Podle zákoníku práce může pracovní poměr vzniknout pouze na základě uzavření pracovní smlouvy nebo jmenováním. V naprosté většině případů se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou. Jmenování je přípustné v případech, které jsou v zákoníku práce vymezeny taxativně. Jedná se zejména o pracovní poměr vedoucích organizačních složek a útvarů státu. U obou způsobů vzniku pracovněprávního vztahu platí pravidlo, že pracovní poměr může vzniknout pouze na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele (5, s. 131-132), (3, s. 31).

Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do zaměstnání. Tento den určuje zaměstnavatel po vzájemné dohodě se zaměstnancem (6, s. 26).

2.3.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Při výběru fyzických osob je na zaměstnavateli, jaké uchazeče o zaměstnání vybere na základě jejich kvalifikačních předpokladů a jiných očekávání. Zaměstnavatel může od fyzické osoby vyžadovat pouze ty údaje, které souvisí s uzavřením pracovní smlouvy a jsou relevantní pro plnění povinností zaměstnance (3, s. 32).

Zaměstnavatel je povinen před vznikem pracovního poměru seznámit fyzickou osobu:

- s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy,
- s pracovními podmínkami,
- s podmínkami odměňování, za nichž má práci vykonávat,
- s podmínkami, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů (7, s. 8).

2.3.2 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost, která zakládá pracovní poměr. Je to dvoustranné právní jednání, které spočívá v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Jakmile se smluvní strany dohodnou na podstatných náležitostech a dalších skutečnostech, které jsou důležité ke sjednání pracovního poměru, je pracovní smlouva uzavřena (2, s. 172).

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, a to nejpozději v den nástupu do práce. Každá strana obdrží jedno vyhotovení smlouvy, podepsané zaměstnancem a zaměstnavatelem (7, s. 9).

Aby byla pracovní smlouva platná, musí obsahovat tyto podstatné náležitosti:

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat,
- místo výkonu práce,
- datum nástupu do práce (2, s. 172).

Kromě základních náležitostí lze v pracovní smlouvě dohodnout další ujednání, jako je zkušební doba, druh pracovního poměru nebo kratší pracovní doba (6, s. 25).

Druh práce může být dohodnut úzce či široce. Širší vymezení je nevýhodné pro zaměstnance, ale výhodné pro zaměstnavatele, jelikož mu umožňuje snadnější převádění na jiné práce. Naopak úzké vymezení může způsobit zaměstnavateli při změnách činnosti problémy (6, s. 25).

Místo výkonu práce je místo, kde zaměstnanec vykonává dohodnutou práci. Většinou se shoduje s pracovištěm zaměstnance. Pokud je v pracovní smlouvě uvedena přesná a úplná adresa, nemůže zaměstnavatel zaměstnance bez jeho souhlasu poslat vykonávat práci kamkoliv jinde (7, s. 10-11).

Datum nástupu do práce si určují smluví strany po dohodě. Tímto dnem vzniká pracovní poměr a často bývá označen kalendářním dnem (6, s. 26).

2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními jednáními, kterými vzniká doplňkový pracovněprávní vztah mezi smluvními stranami. Uzavřením DPP a DPČ nevzniká pracovní poměr. Obě dohody se vyznačují větší flexibilitou a volností obou stran (2, s. 327), (7, s. 27).

Rozdíly mezi PP a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr:

- omezený rozsah výkonu práce,
- zaměstnavatel nemusí rozvrhnout pracovní dobu,

- nevztahuje se právní úprava převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení PP, cestovních náhrad a odměňování s výjimkou minimální mzdy (8, s. 57), (2, s. 331).

2.4.1 Dohoda o provedení práce

DPP může být uzavřena na jakýkoliv druh práce. Rozsah práce může být sjednán nejvýše na 300 hodin v jednom kalendářním roce. Odpracované hodiny na základě dohody uzavřené mezi stejnými smluvními stranami v jednom roce se sčítají. U dohod jednoho zaměstnance s více zaměstnavateli se odpracované hodiny nesčítají (3, s. 150).

Dle zákoníku práce je třeba v dohodě uvést dobu, na kterou se uzavírá, vymezení pracovního úkolu, místo výkonu práce, rozsah pracovních hodin a výši odměny, která nesmí být nižší, než je minimální mzda. Dohoda musí být uzavřena písemně. Hlavní výhoda DPP spočívá v tom, že vedle srážkové daně ve výši 15 % se z ní až do částky 10 000 Kč měsíčně neodvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění (3, s. 150), (30).

2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

DPČ se uzavírá vždy písemně a musí v ní být uvedeny ujednání o druhu práce, sjednání rozsahu pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Může být sjednaná jak na dobu určitou, tak i neurčitou. Dle zákoníku práce není možné vykonávat práci na DPČ ve větším rozsahu, než je polovina stanovené týdenní pracovní doby (většinou jde o polovinu ze 40 hodin, tedy 20 hodin týdně) (3, s. 151).

Od DPP se tato dohoda liší v povinných odvodech. Pokud je měsíční odměna vyšší nebo rovna 2 500 Kč, odvádí se pojistné na zdravotní i sociální pojištění (3, s. 152). Dle nařízení vlády s číslem 213/2018 Sb. se limit pro odvod sociálního a zdravotního pojištění od 1. ledna 2019 změnil na částku 3 000 Kč (25), (32).

2.5 Kratší pracovní doba

Zaměstnavatel je povinen při rozřazování směn přihlížet k zaměstnancům pečujícím o děti. Pokud zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanci, kteří dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního

předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II-IV požádají o kratší pracovní dobu, musí zaměstnavatel žádosti vyhovět (4, § 241).

2.6 Odměňování zaměstnanců

Dle zákoníku práce přísluší zaměstnanci za vykonanou práci odměna ve formě mzdy, platu, nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozdíl mezi mzdou a platem spočívá v povaze zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel působí v podnikatelském sektoru náleží zaměstnanci mzda. Platem jsou odměňování zaměstnanci u zaměstnavatele ve veřejném sektoru. Veřejným sektorem se rozumí stát, územní samosprávný celek, státní fond, školská PO řízená Ministerstvem školství nebo příspěvková organizace (7, s. 88), (29, s. 127).

Účelem odměňování zaměstnanců je spravedlivé oceňování jeho skutečného výkonu a efektivní stimulování zaměstnance k vykonání a dosažení požadovaného výkonu. Díky odměňování získávají zaměstnanci možnost vlastního ekonomického zajištění a uspokojení vlastních potřeb (1, s. 128).

2.6.1 Mzda

Podle zákoníku se za mzdu označuje peněžní plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci v soukromém sektoru. Je poskytována v pracovním poměru podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dle obtížnosti pracovních podmínek a dosahovaného pracovního výkonu (1, s. 128-129), (29, s. 126).

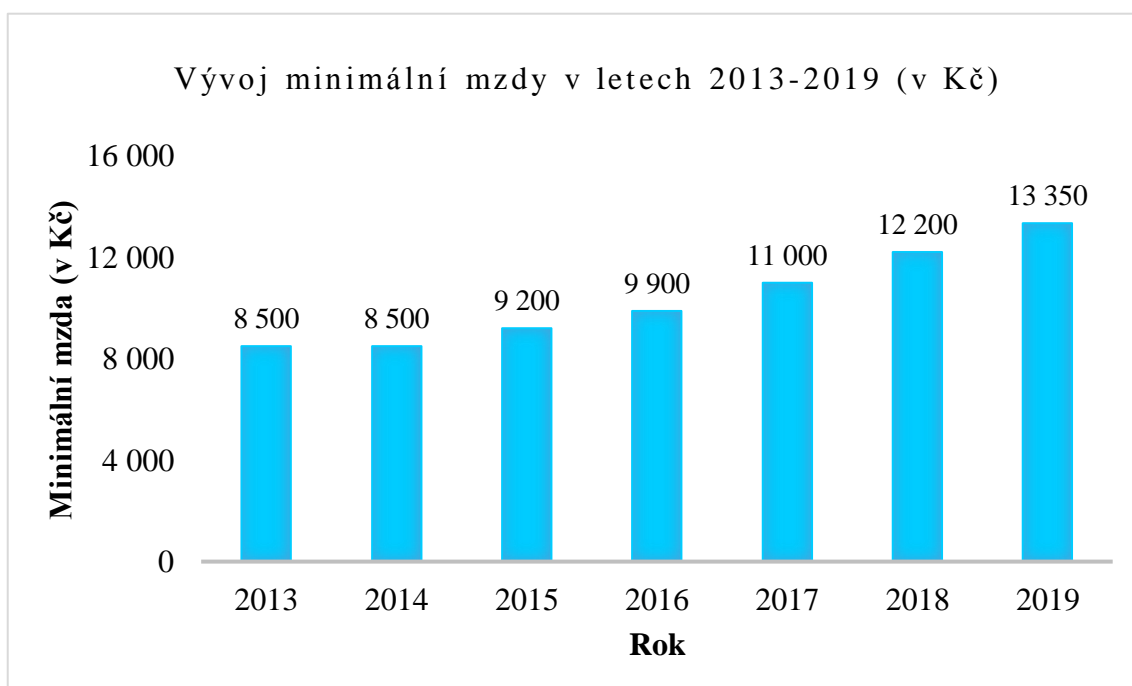
Mzda se sjednává před začátkem výkonu práce, a to buď v pracovní smlouvě, nebo je stanovena zaměstnavatelem vnitřním předpisem anebo se určuje mzdovým výměrem. Je splatná po vykonání práce nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu (1, s. 129).

2.6.2 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za výkon práce v pracovním poměru či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mzda, plat ani odměna z dohody nesmí být nižší než zákonem stanovená hranice minimální mzdy, a to ani

v případě nekvalitního výkonu práce. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje odměna za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práce, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a ani za práci o víkendu (2, s. 237-238).

Výše základní sazby minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, zpravidla k 1. lednu (2, s. 238). Základní sazba hodinové minimální mzdy v roce 2018 činila 73,20 Kč, výše měsíční minimální mzdy pak činila 12 200 Kč (9). Od 1. ledna 2019 došlo ke zvýšení hodinové minimální mzdy na 79,80 Kč, a tedy měsíční minimální mzda činí 13 350 Kč (26).



Graf č. 1: Vývoj minimální mzdy v letech 2013-2019 (v Kč) (Zdroj: vlastní zpracování dle 26)

2.6.3 Povinné příplatky ke mzdě

Zaměstnancům, kteří musejí pracovat za nestandardních podmínek, náleží podle zákoníku práce mzdové zvýhodnění. Zaměstnavatel je povinen takto pracujícímu zaměstnanci poskytnout povinné příplatky. Tyto příplatky slouží jako kompenzace za narušení osobního života zaměstnance (5, s. 272), (31).

Mzda za práci přesčas – zaměstnanci přísluší mzda navýšená o příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku nebo mu může být poskytnuto náhradní volno místo příplatku, pokud se obě smluvní strany dohodnou (3, s. 143).

Mzda za práci ve svátek – zaměstnanci přísluší mzda a náhradní volno nebo pokud zaměstnavatel i zaměstnanec souhlasí, může mu být poskytnut příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku (3, s. 144).

Mzda za noční práce, mzda za práci v sobotu a v neděli, mzda za práci ve ztíženém prostředí – zaměstnanci přísluší mzda navýšená o příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Lze sjednat i nižší výši příplatku (3, s. 144).

2.6.4 Odměny z dohod

Za výkon práce na základě DPP či DPČ nenáleží zaměstnanci mzda nebo plat, ale odměna. Neřídí se tedy zákonnými pravidly o mzdě a platu, tudíž nemusí zahrnovat povinné příplatky s nimi spojené. Nelze sjednat nižší odměnu, než činí stanovená sazba minimální mzdy a rovněž nesmí být porušena zásada rovnosti v odměňování. Výše odměny se sjednává v příslušné dohodě (10, s. 116).

2.7 Účtování a výpočet mzdy

Veškerý výkon práce vynaložený na výrobu a jiné činnosti se plynule zachycuje v evidenci práce a mezd. Hlavními účty pro účtování mezd je účet 521 – *Mzdové náklady* a účet 331 – *Zaměstnanci*. Základními podklady pro toto účtování jsou zúčtovací a výplatní listiny, které zachycují veškeré časové a úkolové mzdy, základní platy, příplatky a náhrady mzdy podle zákonných předpisů a prémie a odměny za individuální výsledky zaměstnanců. Každý zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance vést mzdový list za každý kalendářní měsíc a celé zdaňovací období (11, s. 227, 231).

2.7.1 Účtování mzdy

Tabulka níže zobrazuje jednotlivé operace spojené s účtováním mzdy, se kterými se v účetnictví setkáváme.

Tabulka č. 1: Účtování mzdy (Zdroj: vlastní zpracování dle 11, s. 229)

ÚČETNÍ OPERACE	MD	D
Nárok zaměstnance na mzdu	521	331
Záloha na daň z příjmu (případně daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby)	331	342
Odvod sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance	331	336
Odvod sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele	524	336
Srážky ze mzdy zaměstnance	331	379
Splátky zápůjčky zaměstnanci	331	335
Výplata mzdy v hotovosti	331	211
Výplata mzdy bezhotovostně	331	221

2.7.2 Výpočet mzdy

Tabulka níže zobrazuje podrobný výpočet mzdy i se solidárním zvýšením daně o 7 %.

Tabulka č. 2: Výpočet měsíční mzdy (Zdroj: vlastní zpracování dle 11, s. 228)

VÝPOČET MĚSÍČNÍ MZDY		
ř. 1	Hrubá mzda zaměstnance (vč. příplatků, prémie a osobního ohodnocení)	
ř. 2	+ sociální pojištění za zaměstnavatele (25 %)	25 % z ř. 1
ř. 3	+ zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9 %)	9 % z ř. 1
ř. 4	= základ daně = superhrubá mzda (zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru)	ř. 1 + ř. 2 + ř.3
ř. 5	Daň 15 % (záloha na daň)	15 % z ř. 4
ř. 6	Solidární zvýšení daně u zálohy 7 % (pokud je kladný rozdíl mezi HM a 4násobkem průměrné mzdy)	7 % z (HM - 112 902 Kč)

ř. 7	Daň (záloha na daň) po příp. zvýšení o solidární zvýšení daně u zálohy (zaokrouhlená na celé koruny nahoru)	ř. 5 + ř. 6
ř. 8	- slevy na dani	§ 35ab, § 35d ZDP
ř. 9	= Daň po slevách a se zohledněním příp. daňového zvýhodnění na děti	ř. 7 – ř.8
ř. 11	- sociální pojištění za zaměstnance (6,5 %)	6,5 % z ř. 1
ř. 12	- zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	4,5 % z ř. 1
ř. 13	- záloha na daň	ř. 9
ř. 14	+ daňový bonus (pokud daňové zvýhodnění na děti není možné uplatnit celé formou slevy na dani)	§ 35d ZDP
ř. 15	Částka k výplatě = čistá mzda zaměstnance	ř. 1 – ř. 11 – ř. 12 – ř. 13 + ř. 14

2.8 Pracovní doba

Pracovní doba je časový úsek, v němž musí být zaměstnanec připraven k vykonávání práce podle pokynů zaměstnavatele (6, s.44).

2.8.1 Délka a rozvržení pracovní doby

Délka pracovní doby závisí na dohodě obou smluvních stran, ale nesmí překročit zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, která činí obecně nejvýše 40 hodin týdně (8, s. 61).

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem domluvit i na kratší pracovní době, pokud k tomu mají důvody:

- provozní (ze strany zaměstnavatele),
- zdravotní (ze strany zaměstnance),
- jiné vážné důvody (ze strany zaměstnance) (6, s. 47).

Pracovní doba by měla být zpravidla rozvržena do pětidenního pracovního týdne. Rozvržení týdenní pracovní doby má na starosti zaměstnavatel, který je povinen vypracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s ním všechny zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které je rozvrh stanoven (6, s. 44-45).

Typy rozvržení pracovní doby:

- rovnoměrné rozvržení pracovní doby (zaměstnavatel rozvrhuje směny tak, že jejich součet v týdnu odpovídá stanovené týdenní délce pracovní doby),
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (nevyžaduje se zde naplnění stanovené týdenní pracovní doby v jednotlivých týdnech, ale až v průměru za delší období),
- pružné rozvržení pracovní doby (zaměstnavatel určí úseky základní a volitelné pracovní doby a jejich začátky a konce) (7, s. 67-68).

2.8.2 Směna

Pojem směna znamená část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn zaměstnavatelem (6, s. 44).

2.8.3 Práce přesčas

Práce přesčas označuje práci, kterou zaměstnanec koná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Za takovou práci náleží zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku. Práci přesčas je možné nařídit jen ve výjimečných případech, pokud jde o vážný provozní důvod (2, s. 212).

Práci přesčas lze nařídit jen do výše stanovených limitů. Týdenní limit u jednoho zaměstnance činí 8 hodin a roční limit je stanoven na maximálně 150 hodin práce přesčas u jednoho zaměstnance. Nad stanovené limity není zaměstnanec povinen vykonávat práci přesčas (2, s. 212).

2.8.4 Práce v sobotu a v neděli

Zaměstnanci za práci o víkendu přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Jelikož musí konat práci ve dnech nepřetržitého odpočinku, znamená to pro zaměstnance zásah do jeho osobního života. Je možnost si sjednat i jinou minimální výši a způsob určení přeplatku (5, s. 274).

2.8.5 Noční práce

Noční práci se rozumí práce, která je konaná v rozmezí mezi 22. a 6. hodinou. Za zaměstnance vykonávající práci v noci se považuje ten, který odpracuje v noci nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů (2, s. 213), (31).

Pracovní doba jednoho zaměstnance pracujícího v noci smí být rozvržena do směn o maximální délce 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanci za hodinu noční práce náleží příplatek ke mzdě ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku (2, s. 213), (6, s. 53).

2.8.6 Přestávka v práci

Přestávka v práci je doba odpočinku, která se nezapočítává do pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen poskytnout přestávku zaměstnanci na občerstvení a na oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Mladistvému zaměstnanci musí být poskytnuta přestávka již nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Pokud se jedná o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo (8, s. 67).

Délka přestávky je nejméně 30 minut, ale může být rozdělena do několika částí, přičemž jedna část musí být dlouhá nejméně 15 minut. Přestávka se neposkytuje na začátku ani na konci pracovní doby (6, s. 48).

2.9 Průměrný výdělek

Podle průměrného výdělku se v pracovním právu určují různé částky jako je náhrada mzdy, odstupné nebo povinné příplatky. Průměrný výdělek se určuje z hrubého výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí neboli rozhodné období. Při výpočtu se vychází z příjmu zaměstnance a z doby jakou zaměstnanec odpracoval. Do příjmu se musí zahrnout veškeré platby, tedy odměna za vykonanou práci. Kromě základní mzdy se musí zahrnout i variabilní složky mzdy, bonusy, příplatky apod. (3, s. 146-147).

Pokud by zaměstnanec v předchozím čtvrtletí neodpracoval alespoň 21 dnů, vychází se z pravděpodobného výdělku, který představuje výdělek zaměstnance, kterého by zřejmě dosáhl za práci v rozhodném období (3, s. 146-147).

2.10 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění se řídí především zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (6, s. 138). Plátcí zdravotního pojištění jsou *zaměstnanci*, kterým plynou příjmy ze závislé činnosti dle ZDP s výjimkou osob činných na základě DPP s příjmem do 10 000 Kč za kalendářní měsíc. A dále jejich *zaměstnavatelé*, kteří jsou povinni platit část pojistného za zaměstnance (11, s. 226). U osob zaměstnaných na základě DPČ odvádí zaměstnavatel pojistné v případě, že je výše příjmu:

- do roku 2018 alespoň 2 500 Kč a
- od roku 2019 alespoň 3 000 Kč (27, s. 1).

Pokud výše příjmu u DPČ nedosáhne rozhodné částky, neplní zaměstnavatel ve zdravotním pojištění žádné oznamovací povinnosti. V tomto případě musí být osoba registrována u zdravotní pojišťovny jako:

- zaměstnanec v pracovním poměru zakládajícím účast na ZP,
- osoba samostatně výdělečně činná nebo
- osoba, za kterou pojistné platí stát (27, s. 2).

Není-li však využita ani jedna z výše uvedených možností, stává se osoba za příslušný měsíc osobou bez zdanitelných příjmů a má povinnost uhradit pojistné v částce 1 803 Kč (27, s. 2).

Sazba pojistného činí celkem 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období (kalendářní měsíc), který se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Zaměstnavatel je povinen hradit a odvádět za zaměstnance část pojistného ve výši 9 % (2/3 z 13,5 %). Zároveň odvádí na účet dané zdravotní pojišťovny i pojistné, které si hradí zaměstnanec ve výši 4,5 % (1/3 z 13,5 %), a to srážkou z jeho mzdy i bez souhlasu zaměstnance (6, s. 160).

Pro zaměstnance je vyměřovacím základem úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů FO a nejsou od daně osvobozeny. Minimálním vyměřovacím

základem je pro zaměstnance minimální mzda (6, s. 153). Splatnost pojistného při odvodu zaměstnavatelem je stanovena od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (6, s. 161).

Tabulka č. 3: Výše zdravotního pojištění za rok 2018 a 2019 (Zdroj: vlastní zpracování dle 11, s. 226)

VÝŠE ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ	
Plátce pojistného	Sazba pojistného
Zaměstnavatel	9,0 %
Zaměstnanec	4,5 %
Celkem zdravotní pojištění	13,5 %

2.11 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení se řídí především zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Toto pojistné se skládá z důchodového pojištění, nemocenského pojištění a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (6, s. 168).

Poplatníci sociálního pojištění jsou zaměstnanci, kteří jsou považováni za nemocensky nebo důchodově pojištěné osoby a zaměstnavatelé, FO nebo PO, které zaměstnávají alespoň 1 zaměstnance (11, s. 226). Podle zákona jsou povinny platit pojistné ty osoby, které se účastní nemocenského a důchodového pojištění a mají příjem započitatelný do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (6, s. 169).

Sazba pojistného se stanovuje z vyměřovacího základu za rozhodné období (kalendářní měsíc) a činí:

- u zaměstnavatele 25 % (z toho 21,5 % připadá na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti),
- u zaměstnanců 6,5 % (jen důchodové pojištění) (6, s. 168-169).

Zaměstnavatelé jsou povinni vypočítat a odvést pojistné za zaměstnance, které se sráží ze mzdy zaměstnance a odvádí se na účet dané okresní správy sociálního zabezpečení.

Částka pojistného je splatná ve lhůtě od 1. dne do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (6, s. 169).

Tabulka č. 4: Výše sociálního pojištění za rok 2018 a 2019 (Zdroj: vlastní zpracování dle 11, s. 226)

VÝŠE SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ				
Plátce pojistného	Důchodové pojištění	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	Nemocenské pojištění	Celkem sociální pojištění
Zaměstnavatel	21,5 %	1,2 %	2,3 %	25,0 %
Zaměstnanec	6,5 %	0,0 %	0,0 %	6,5 %

2.12 Daň z příjmu fyzických osob

Kapitola daň z příjmu fyzických osob se zabývá povinností zaměstnavatele se registrovat k dani a odvádět příslušnému správci daně zálohu na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Jsou zde i charakterizovány slevy na dani a daňové zvýhodnění.

„Předmětem daně z příjmů FO jsou:

- *příjmy ze závislé činnosti (§ 6),*
- *příjmy ze samostatné činnosti (§ 7),*
- *příjmy z kapitálového majetku (§ 8),*
- *příjmy z nájmu (§ 9),*
- *ostatní příjmy (§ 10).“ (12, § 3)*

Každý z těchto příjmů tvoří samostatné dílčí základy daně a z nich je poté sestaven celkový základ daně. Příjem může mít podobu jak peněžního, tak i nepeněžního příjmu i příjmu dosaženého směnou (13, s. 33).

2.12.1 Zdanění příjmů ze závislé činnosti

Zdanění příjmů FO ze závislé činnosti upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (6, s. 281). Poplatníkem daně z příjmů ze závislé činnosti je vždy FO, tedy zaměstnanec a plátcem daně zaměstnavatel (FO nebo PO) (14, s. 65).

Příjmy ze závislé činnosti jsou v zákoně vymezeny § 6. Patří mezi ně především příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru zaměstnance, tj. příjmy z pracovního poměru, z DPČ a DPP v penězích či naturáliích. V ZDP v § 6, odst. 7 nalezneme příjmy, které může zaměstnanec obdržet, ale nejsou předmětem daně, např. náhrady cestovních výdajů. V § 6, odst. 9 ZDP jsou vymezeny příjmy, které jsou předmětem daně, ale jsou osvobozené, např. příjmy poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci (6, s. 282-290).

Při počítání záloh na daň ze závislé činnosti se přihlíží k tomu, zda poplatník podepsal prohlášení k dani, či nikoliv. Prohlášení nesmí poplatník podepsat u více plátců na stejné období najednou. Musí si vybrat jen jednoho z nich, u kterého prohlášení k dani podepíše. Pokud tak poplatník učiní, plátce mu provede výpočet daně, roční zúčtování záloh, uplatní slevy na dani a daňové zvýhodnění a přihlédně k nezdanitelným částím základu daně (6, s. 294-295).

Plátce daně odvádí daň z příjmů ze závislé činnosti formou měsíční zálohy na daň nebo zvláštní sazbou daně (tzv. srážkovou daní 15 %) (13, s. 44). Srážkovou daní se zdaňují příjmy plynoucí z dohody o provedení práce, kde výše příjmu nepřesáhne v kalendářním měsíci částku 10 000 Kč a zároveň zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani. Srážková daň se týká i dohody o pracovní činnosti, kde výše příjmu nepřesáhne 2 500 Kč za kalendářní měsíc a současně zaměstnanec nemá u zaměstnavatele podepsané prohlášení k dani. Hranice příjmů pro srážkovou daň ve výši 2 500 Kč zůstala pro rok 2019 stejná (6, s. 295), (28).

2.12.2 Slevy na dani a daňové zvýhodnění

Vypočítaná daň se snižuje o osobní slevy na dani, které jsou spjaté s osobou poplatníka nebo s osobami, které jsou v úzkém vztahu k poplatníkovi. Tyto slevy jsou upraveny ZDP v § 35ba (15, s. 117).

Tabulka č. 5: Slevy na dani (Zdroj: vlastní zpracování dle 15)

SLEVY NA DANI	
Druh slevy	Roční hodnota
Na poplatníka	24 840 Kč
Na manžela/manželku	24 840 Kč
Na manžela/manželku držitele průkazu ZTP/P	49 680 Kč
Na invaliditu 1. a 2. stupně poplatníka	2 520 Kč
Na invaliditu 3. stupně poplatníka	5 040 Kč
Pro držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč
Pro studenta	4 020 Kč

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě je vymezeno v ZDP § 35c a je potřeba mu věnovat více pozornosti, neboť může nabývat i podoby daňového bonusu. Nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě má poplatník žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti (15, s. 126).

Částka daňového zvýhodnění je odstupňována podle počtu dětí. Pro rok 2018 lze na první dítě uplatnit 15 204 Kč, na druhé dítě 19 404 Kč a na třetí a každé další vyživované dítě 24 204 Kč. Pokud jde o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka na dvojnásobek (15, s. 126).

2.13 Náklady zaměstnavatele

Náklady zaměstnavatele představují spotřebu živé a zvěčnělé práce v peněžním vyjádření, která byla vynaložena na činnost firmy (16). Základem pro optimalizaci nákladů je poznání toho, z jakých složek se náklady skládají, jak reagují na změny a jaký mají vztah k podnikovým výkonům (17, s. 27).

Náklady zaměstnavatele ve finančním účetnictví lze druhově rozdělit do několika skupin:

- spotřeba materiálu, energie a externích služeb,
- osobní náklady (mzdy, sociální náklady),

- odpisy,
- spotřeba použití externích prací a služeb,
- finanční náklady (17, s.32).

2.13.1 Osobní náklady

Osobní náklady, náklady vynaložené na pracovní sílu, mají velký vliv na podnik jako celek. Podle vztahu k podnikovým výkonům a ziskovosti se rozdělují na přímé a nepřímé osobní náklady (17, s. 21).

Do přímých osobních nákladů neboli jednicových mzdových nákladů, patří mzdy zaměstnanců, kteří se přímo podílejí na tvorbě podnikových výkonů. U nepřímých osobních nákladů, tedy režijních nákladů, se jedná o náklady na mzdy těch zaměstnanců, kteří se na výrobě nepodílejí přímo, ale zajišťují činnosti, které jsou pro chod podniku nezbytné (17, s. 22-23).

2.14 Shrnutí teoretické části

Teoretická část se zabývala pojmy z oblasti pracovněprávních vztahů, které slouží k pochopení analytické a návrhové části bakalářské práce. Nejprve jsou z hlediska právního charakterizováni účastníci pracovněprávních vztahů a vznik a postup před vznikem pracovního poměru. Dále se tato část zaměřila na odměňování zaměstnanců a pracovní dobu. Z hlediska účetního a daňového se teoretická východiska věnovala zejména účtování operací souvisejících se mzdou, výpočtu mzdy, informacím ohledně daně z příjmu ze závislé činnosti a dalším. V závěru teoretické části jsou z hlediska ekonomického rozebrány náklady zaměstnavatele, především osobní náklady.

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

Tato část bakalářské práce se zaměřuje na analýzu současného problému daného subjektu, který souvisí s optimalizací mzdových nákladů. V úvodu jsou uvedeny základní informace a organizační struktura. Dále jsou analyzovány pracovněprávní vztahy u vybraného zaměstnavatele a výše mzdových nákladů v hlavní a vedlejší sezóně. Veškeré informace potřebné pro analýzu byly získány především z osobních rozhovorů se zaměstnanci a z interních dokumentů od zaměstnavatele. Díky informacím a dosaženým výsledkům v této části budou zaměstnavateli navržena optimální řešení ke snížení mzdových nákladů. Zaměstnavatel si nepřeje informace o společnosti zveřejňovat, proto nebude v práci uváděn skutečný název společnosti, ale bude nahrazen fiktivním názvem „XYZ“. Zároveň nebude uváděno ani IČO a ani sídlo společnosti.

3.1 Základní informace o zaměstnavateli

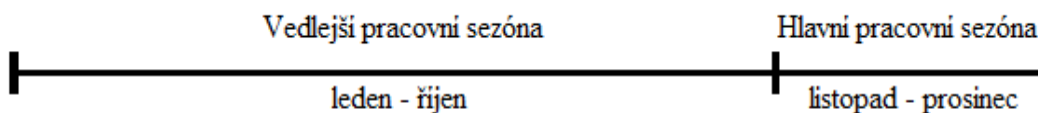
Úplný počátek malé rodinné společnosti sahá do roku 1910. Během dlouhého působení na trhu si společnost vybuodovala dobrou pověst, přičemž svůj úspěch staví především na kvalitních výrobcích a spokojenosti zákazníků. Neustále své výrobky zlepšuje a do stávajícího sortimentu se snaží nové výrobky zařazovat. Od doby vzniku se výroba průběžně zvětšovala a v roce 1991 došlo ke změně právní formy z fyzické osoby podnikající dle živnostenského zákona, na společnost s ručením omezeným. Za zaměstnavatele jedná jednatel samostatně a je zde zároveň zaměstnaný spolu s dalšími 11 zaměstnanci (19).

Předmět podnikání:

- pekařství a cukrářství,
- výroba potravinářských výrobků,
- velkoobchod,
- specializovaný maloobchod,
- hostinská činnost,

- silniční motorová doprava nákladní (19).

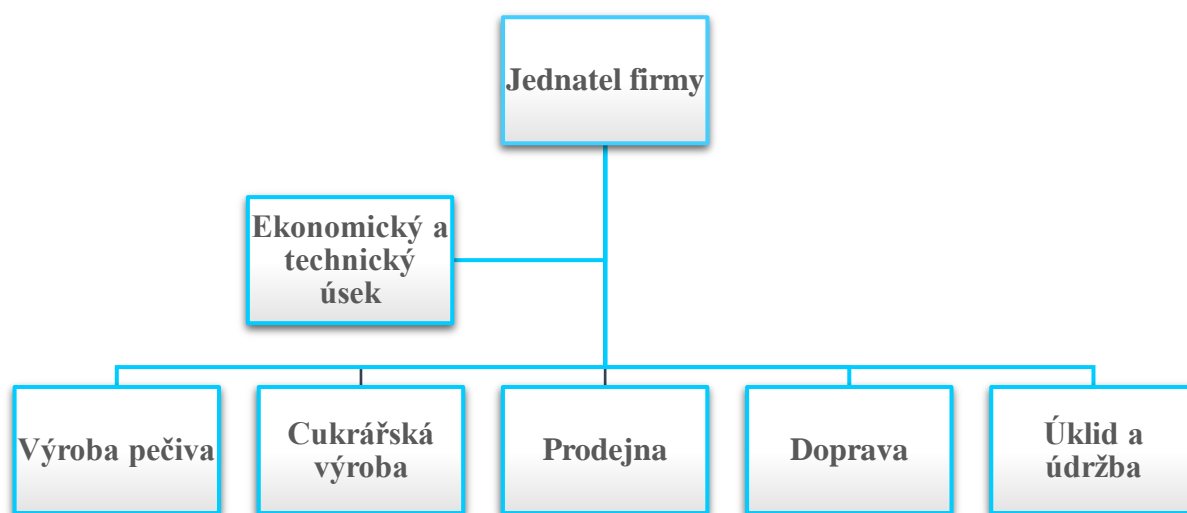
Výrobu je možné rozdělit na hlavní pracovní sezónu, kdy zaměstnavatel dosahuje nejvyšších výnosů, ale také se projevují vyšší mzdové náklady vzhledem k nadměrné práci přesčas, a na vedlejší pracovní sezónu (19).



Obrázek č. 1: Znázornění hlavní a vedlejší pracovní sezóny (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)

3.2 Organizační struktura

Jak již bylo zmíněno, v současné době subjekt zaměstnává dohromady 12 zaměstnanců na základě pracovního poměru. I přes rozšiřování sortimentu a nárůst nových zákazníků se tento počet zaměstnanců nijak výrazně nemění. Organizační struktura zaměstnavatele je jednoduchá, neboť se jedná o malou obchodní společnost s malou členitostí organizační struktury. XYZ, s. r. o. je tvořena liniově štábní strukturou, která se vyznačuje jasnou kompetencí a jednoduchými vztahy podřízenosti a nadřízenosti. Dělí se na 6 úseků: ekonomický a technický úsek, výroba pečiva, cukrářská výroba, prodejna, doprava, úklid a údržba. Graficky je toto organizační schéma zobrazeno na obrázku níže (20).

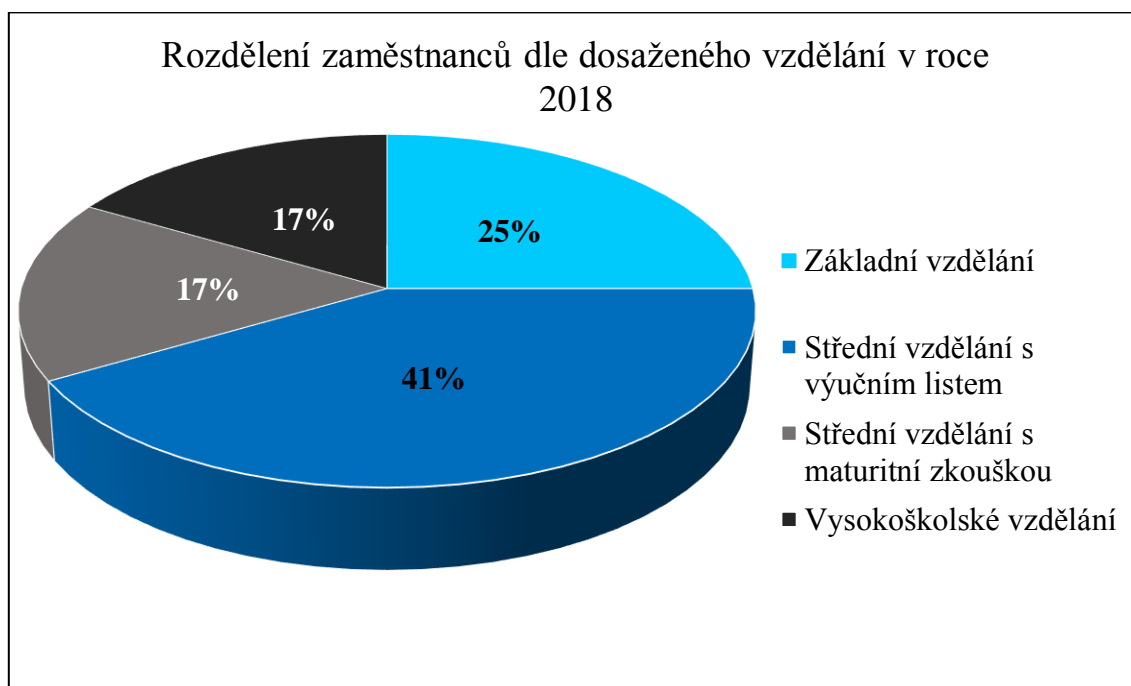


Obrázek č. 2: Organizační struktura zaměstnavatele (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)

3.3 Analýza stávajících pracovněprávních vztahů

Ke dni 31. 12. 2018 zaměstnavatel zaměstnává 12 zaměstnanců, včetně jednoho zaměstnance na kratší pracovní dobu. U většiny zaměstnanců převažuje základní vzdělání nebo vyučení bez maturity, které je vzhledem k manipulační práci dostačující. Graficky je toto rozdělení zaměstnanců podle dosaženého vzdělání zobrazeno níže. Pracovní poměr, bez ohledu na druh vykonávané práce, je uzavírán se všemi zaměstnanci pracovní smlouvou na dobu neurčitou a současně se v pracovní smlouvě sjednává 3měsíční zkušební doba. Zaměstnankyně, která pečuje o dítě mladší 15 let, je u zaměstnavatele zaměstnaná na kratší pracovní dobu na druh práce uklízečka (19).

Každý zaměstnanec má u zaměstnavatele podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmu FO ze závislé činnosti. Subjekt v současné době žádnou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevyužívá, avšak z důvodu rostoucích zakázek v hlavní pracovní sezóně, o uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel uvažuje (19).



Graf č. 2: Rozdělení zaměstnanců dle dosaženého vzdělání v roce 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 19)

3.3.1 Pracovní doba

Rozvržení a stanovení pracovní doby je určeno v interní směrnici zaměstnavatele. Pracovní doba se u jednotlivých druhů práce liší. Tato část se zaměřuje na pracovní dobu zaměstnanců s druhem práce pekař a prodavačka, a to především z důvodu práce přesčas a nedostatku zaměstnanců. Ostatní zaměstnanci mají po celý kalendářní rok pracovní dobu stejnou, tedy osm a půl hodin denně. Ze zákona mají nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce nárok na přestávku v délce trvání 30 minut, která se nezapočítává do pracovní doby. Zaměstnanec na kratší pracovní dobu má pracovní dobu stanovenou na 6 hodin denně (21).

Pekaři

Ke dni 31. 12. 2018 zaměstnavatel zaměstnává 2 pekaře. Zaměstnanec s druhem práce pekař pracuje v jednosměnném pracovním režimu a jeho pracovní doba je od neděle do pátku vždy od 20:00 hodin do 4:30 hodin, tedy 8 a půl hodiny každý den. Přestávku čerpá v době od 0:30 hodin do 1:00 hodin. Pokud je vyšší potřeba práce, především v hlavní pracovní sezóně, tedy v měsících listopad a prosinec, pracují pekaři přesčas, jelikož z důvodu nedostatku zaměstnanců není zaměstnavatel jinak schopen pokrýt veškeré své závazky. Každý zaměstnanec s druhem práce pekař, odpracoval v celé hlavní pracovní sezóně roku 2018 přibližně 50 hodin práce přesčas. Za práci přesčas, za práci v noci a za práci o víkendu dostávají zaměstnanci povinné příplatky ke mzdě v zákonné výši (21).

Prodavačky

Ke dni 31. 12. 2018 zaměstnavatel zaměstnává celkem 2 prodavačky. Zaměstnanec s druhem práce prodavačka pracuje ve dvousměnném pracovním režimu a její pracovní doba je od pondělí do pátku. Ranní směna začíná v 4:30 hodin a končí v 12:30 hodin a odpolední začíná v 12:00 hodin a končí v 20:00 hodin. Zaměstnanci mají půl hodiny na předání směny a *vždy po týdnu se střídají na ranní a odpolední směnu*. Obě směny čerpají povinnou přestávku, která činí 30 minut. I u tohoto druhu práce dochází nejvíce v hlavní pracovní sezóně k práci přesčas, kdy zaměstnanci prodávají i v sobotu. Ranní směna začíná v 6:00 hodin a končí v 12:00 hodin a odpolední směna začíná v 11:30 hodin a končí v 17:30 hodin. Každý zaměstnanec s druhem práce prodavačka, odpracoval v celé

hlavní pracovní sezóně roku 2018 průměrně 24 hodin práce přesčas. Zaměstnanci dostávají za práci přesčas, za práci v noci a za práci o víkendu povinné příplatky ke mzdě v zákonné výši (21).

Tabulka č. 6: Rozvržení týdenní pracovní doby pro druh práce pekař a prodavačka (Zdroj: vlastní zpracování dle 21)

ROZVRŽENÍ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY					
	Pekař	Prodavačka			
Pracovní režim	Jednosměnný provoz	Dvousměnný provoz			
Pracovní doba	Neděle-pátek	Pondělí-pátek		Sobota	
Směna	Noční	Ranní	Odpolední	Ranní	Odpolední
Začátek směny (h)	20:00	4:30	12:00	6:00	11:30
Konec směny (h)	4:30	12:30	20:00	12:00	17:30

3.4 Proces přijímání zaměstnanců

Do pracovního procesu přijímá zaměstnavatel ty zaměstnance, kteří splňují požadavky pro určitý druh práce, který mají vykonávat. Danému subjektu chybí u obou druhů práce pekař a prodavačka jeden zaměstnanec. Potřebuje tedy získat celkem dva nové zaměstnance, aby plně pokryl svou poptávku po výrobcích. Doposud se problém s nedostatkem zaměstnanců řešil prací přesčas. (19).

Jak většina zaměstnavatelů, tak i tento subjekt využívá několik metod pro získávání nových zaměstnanců. Jednou z nich je doporučení současným zaměstnancem. Jedná se o nejlevnější a efektivní variantu, jelikož vysoké náklady na získávání uchazečů odpadají a díky potřebným informacím získaných od stávajícího zaměstnance si nový uchazeč může vytvořit určitou představu o volném pracovním místě (19).

Dále zaměstnavatel vyvěšuje plakáty do výlohy v prodejně s potřebnými informacemi a popisem o volném pracovním místě. Zaměstnavatel spolupracuje s úřadem práce, ale tuto formu již moc nevyužívá, protože s kvalitou uchazečů o práci z úřadu práce nebyl příliš spokojen. Také umísťuje nabídky na webový portál www.prace.cz a další, na sociální síť nebo využívá inzerci v regionálních novinách. Průměrně ročně za inzerci zaplatí 10 000 Kč – 20 000 Kč (19).

Od každého potenciálního zaměstnance požaduje zaměstnavatel zaslání životopisu. Uchazeči, kteří nesplňují požadavky na daný druh práce se vyřadí a vybraní kandidáti jsou pozváni na krátký osobní pohovor. Pokud je vybrán vhodný uchazeč pro daný druh práce, musí doložit zaměstnavateli veškeré potřebné dokumenty, podrobit se lékařské prohlídce, která je u tohoto zaměstnavatele nezbytnou podmínkou, podepsat pracovní smlouvy a seznámit se se všemi interními předpisy. Dále musí zaměstnanec absolvovat školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a na závěr zaměstnavatel provede zaškolení zaměstnance na určeném pracovním místě. Nový zaměstnanec obdrží svoji skříňku na osobní věci, pracovní oděv a obuv. To však neplatí pro všechny zaměstnance, viz následující kapitola 3.4.2 (19).

3.4.1 Požadavky na nové zaměstnance

Na druh práce pekař vyžaduje zaměstnavatel od nových zaměstnanců manuální zručnost, pečlivost, spolehlivost, fyzickou zdatnost, dobrý zdravotní stav, odpovědnost za kvalitu výrobků a minimálně střední odborné vzdělání s výučním listem nejlépe v oboru gastronomie, pekařství. Předchozí praxe nebo znalost práce je výhodou, ale není však podmínkou. V případě neznalosti práce zaměstnavatel nové zaměstnance zaučí (22).

Na druh práce prodavačka vyžaduje zaměstnavatel milé vystupování, samostatnost, spolehlivost, pečlivost, ochotu pracovat a učit se novým věcem a mít smysl pro pořádek. Pro tento druh práce je postačující základní vzdělání. Předchozí pracovní zkušenosti nejsou podmínkou, jelikož náplň práce je jednoduchá a noví zaměstnanci se rychle zaučují (22).

3.4.2 Náklady související s přijetím nového zaměstnance

Zaměstnavatel svým zaměstnancům zajišťuje pracovní oblečení a obuv. Tyto náklady se u jednotlivých úseků liší a pohybují se mezi 1 000 Kč – 2 500 Kč na jednoho zaměstnance za rok a jsou vyčísleny v tabulce č. 7 níže. Ekonomického úseku, úklidu a údržby se tyto náklady netýkají. Pracovní místo účetní nevyžaduje žádné speciální pracovní oblečení. To platí i pro zaměstnance úklidu a údržby, kteří si pracovní oblečení nosí své z domu. Zaměstnavatel těmto zaměstnancům údržbu oblečení ani prací prostředky neproplácí. Dále zaměstnavatel proplácí zaměstnancům povinnou vstupní lékařskou prohlídku, na kterou náklady činí 600 Kč. Poté se každý rok musejí zaměstnanci podrobit pravidelné lékařské prohlídce, která činí opět 600 Kč (22).

S novým pracovním místem jsou spojené také náklady, které nelze přesně na jednoho zaměstnance vyčíslit, protože jsou vyčíslené na více nových pracovních míst. Jedná se především o náklady vzniklé na inzerci, které činí 10 000 Kč – 20 000 Kč ročně. Také se sem řadí náklady, které vzniknou na zaškolení nového zaměstnance. Zaškolení zaměstnavatel provádí prostřednictvím svých zkušených zaměstnanců, kteří se nemohou během zaučování věnovat své běžné činnosti a tím tak vzniká tzv. ztrátový čas ve výrobě. Tento čas zaměstnavatel musí zaměstnancům proplatit, i když nejsou produktivní (22).

Tabulka č. 7: Vyčíslené roční náklady na pracovní oděv a obuv dle jednotlivých druhů práce (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)

NÁKLADY NA OBUV A PRACOVNÍ ODĚV								
	PEKAŘ		CUKRÁŘ		PRODAVAČ		ŘIDIČ	
	Cena	Množství	Cena	Množství	Cena	Množství	Cena	Množství
Kalhoty	400 Kč	2 ks	400 Kč	2 ks	-	-	-	-
Mikina	-	-	-	-	400 Kč	1 ks	400 Kč	1 ks
Tričko	120 Kč	3 ks	120 Kč	3 ks	120 Kč	3 ks	120 Kč	3 ks
Bunda	-	-	-	-	-	-	600 Kč	1 ks
Zástěra	150 Kč	2 ks	150 Kč	2 ks	150 Kč	2 ks	-	-

Obuv	800 Kč	1 ks	800 Kč	1 ks	-	-	-	-
Sítka na vlasy	40 Kč	4 ks	40 Kč	4 ks	-	-	-	-
Celkem	2 420 Kč	x	2 420 Kč	x	1 060 Kč	x	1 360 Kč	x

3.5 Analýza mzdových nákladů zaměstnavatele

Tato část se zabývá analýzou mzdových nákladů, které se opět týkají především zaměstnanců s druhem práce pekař a prodavačka. Zaměřuje se na hlavní i vedlejší pracovní sezónu. Hlavní pracovní sezóna připadá na období listopad-prosinec a vedlejší pracovní sezóna na období leden-říjen. Mzdové náklady zahrnují hrubou mzdu, zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a příplatky za práci přesčas, za práci v noci a za práci o víkend. Zaměstnavatel vyplácí mzdu, nikoli plat, proto o platu dále nepojednávám (23).

Výpočty nejsou přesné, ale jen orientační. Do výpočtů nezahrnuji náhradu mzdy za dovolenou ani náhradu za pracovní neschopnost zaměstnanců, protože se tyto náklady každý rok liší. Jelikož sleva na dítě dle § 35c zákona o daních z příjmu neovlivňuje mzdové náklady zaměstnavatele, ale jen čistou mzdu, do výpočtů ji také nezahrnuji. Předpokládá se, že všichni zaměstnanci mají podepsané prohlášení poplatníka z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a mají tak nárok na slevu na poplatníka, kterou jsem při výpočtech od daně odečetla. Práci ve státní svátky nezahrnuji a ostatní příplatky jsou již v hrubé mzdě započteny. U druhu práce prodavačka jsem nerozlišovala ranní a odpolední směnu, protože se obě prodavačky na směnách po týdně střídají a obě směny jsou stejně dlouhé. V roce 2018 vykonávali zaměstnanci nejvíce práce přesčas oproti předcházejícím rokům, tudíž se výpočty budou soustředit právě na daný rok 2018 (23).

3.5.1 Mzdové náklady ve vedlejší sezóně – druh práce pekař

Hrubá měsíční mzda včetně příplatků se měsíčně pohybuje okolo 23 500 Kč na zaměstnance, který vykonává druh práce **pekař**. V níže uvedené tabulce jsou vypočítány měsíční náklady na jednoho a na dva zaměstnance ve vedlejší pracovní sezóně, kdy se nepočítá s příplatky za práci přesčas. Příplatky za práci v noci a za práci

o víkendu jsou již v hrubé mzdě zahrnuty. Oba příplatky u zaměstnavatele činí 10 % z průměrného výdělku zaměstnance. Dále jsou uvedené celkové měsíční mzdové náklady na jednoho a na dva zaměstnance a celkové mzdové náklady za celou vedlejší pracovní sezónu (23).

Tabulka č. 8: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance vykonávající druh práce pekař ve vedlejší pracovní sezóně 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)

VÝPOČET MZDY VE VEDLEJŠÍ SEZÓNĚ – DRUH PRÁCE PEKAŘ		
	1 zaměstnanec	2 zaměstnanci
Hrubá mzda (vč. příplatků za práci v noci a o víkendu)	23 500 Kč	47 000 Kč
SP hrazené zaměstnavatelem 25 %	5 875 Kč	11 750 Kč
ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %	2 115 Kč	4 230 Kč
Superhrubá mzda	31 490 Kč	62 980 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	31 500 Kč	63 000 Kč
Záloha na daň 15 %	4 725 Kč	9 450 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	4 140 Kč
Záloha na daň po slevách	2 655 Kč	5 310 Kč
SP za zaměstnance 6,5 %	1 528 Kč	3 056 Kč
ZP za zaměstnance 4,5 %	1 058 Kč	2 116 Kč
Čistá mzda	18 259 Kč	36 518 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance	31 490 Kč	62 980 Kč
Celkové mzdové náklady za oba zaměstnance za celou vedlejší pracovní sezónu	629 800 Kč	

Ve výše uvedené tabulce můžeme vidět, že zaměstnavatel za jednoho zaměstnance, který vykonává druh práce pekař, zaplatí měsíčně ve vedlejší pracovní sezóně přibližně 31 490 Kč. Celkové mzdové náklady za oba zaměstnance ve vedlejší pracovní sezóně činí 629 800 Kč ($62\,980 \times 10 = 629\,800$ Kč).

3.5.2 Mzdové náklady ve vedlejší sezóně – druh práce prodavačka

Hrubá měsíční mzda včetně příplatků se měsíčně pohybuje okolo 15 500 Kč na zaměstnance, který vykonává druh práce **prodavačka**. V tabulce níže jsou vyčísleny měsíční náklady na jednoho a na dva zaměstnance ve vedlejší pracovní sezóně, kdy se nepočítá s příplatky za práci přesčas. Jelikož pracovní doba prodavačky u ranní směny začíná již v 4:30 hodin, má tento zaměstnanec také nárok na příplatek za práci v noci ve výši 10 % průměrného výdělku, neplatí u odpolední směny. Příplatek je v hrubé mzdě zahrnut. V tabulce jsou také vypočítány celkové měsíční mzdové náklady na jednoho a na dva zaměstnance a celkové mzdové náklady za celou vedlejší pracovní sezónu.

Tabulka č. 9: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance vykonávající druh práce prodavačka ve vedlejší pracovní sezóně 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)

VÝPOČET MZDY VE VEDLEJŠÍ SEZÓNĚ – DRUH PRÁCE PRODAVAČKA		
	1 zaměstnanec	2 zaměstnanci
Hrubá mzda (vč. příplatku za práci v noci)	15 500 Kč	31 000 Kč
SP hrazené zaměstnavatelem 25 %	3 875 Kč	7 750 Kč
ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %	1 395 Kč	2 790 Kč
Superhrubá mzda	20 770 Kč	41 540 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	20 800 Kč	41 600 Kč
Záloha na daň 15 %	3 120 Kč	6 240 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	4 140 Kč
Záloha na daň po slevách	1 050 Kč	2 100 Kč

SP za zaměstnance 6,5 %	1 008 Kč	2 016 Kč
ZP za zaměstnance 4,5 %	698 Kč	1 396 Kč
Čistá mzda	12 744 Kč	25 488 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance	20 770 Kč	41 540 Kč
Celkové mzdové náklady za oba zaměstnance za celou vedlejší pracovní sezónu	415 400 Kč	

Z tabulky lze vyčíst, že zaměstnavatel za jednoho zaměstnance, který vykonává druh práce prodavačka, zaplatí měsíčně ve vedlejší pracovní sezóně přibližně 20 770 Kč. Celkové mzdové náklady za oba zaměstnance ve vedlejší pracovní sezóně činí 415 400 Kč ($41\,540 \times 10 = 415\,400$ Kč).

3.5.3 Mzdové náklady v hlavní sezóně – druh práce pekař

V hlavní pracovní sezóně v roce 2018 došlo ke zvýšení poptávky po sezónních výrobcích. Díky tomu došlo k nárůstu celkových mzdových nákladů zaměstnavatele, jelikož každý zaměstnanec s druhem práce **pekař** odpracoval navíc 50 h práce přesčas za celou hlavní pracovní sezónu, oba dva pekaři odpracovali celkem 100 h práce přesčas. Tedy každý měsíc odpracoval jeden zaměstnanec s druhem práce pekař 25 h práce přesčas. Každý pracovní den odpracoval zaměstnanec o 1-2 hodiny navíc. Za tyto hodiny navíc zaplatil zaměstnavatel zaměstnanci mzdu za práci přesčas a příplatek za práci přesčas. Průměrný hodinový výdělek v listopadu a prosinci činil 133,6 Kč. Příplatky za práci v noci a za práci o víkendu jsou již v hrubé mzdě zahrnuty. Oba příplatky u zaměstnavatele činí 10 % z průměrného výdělku zaměstnance (23).

Tabulka č. 10: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance vykonávající druh práce pekař v hlavní pracovní sezóně 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)

VÝPOČET MZDY V HLAVNÍ SEZÓNĚ – DRUH PRÁCE PEKAŘ		
	1 zaměstnanec	2 zaměstnanci
Hrubá mzda (vč. příplatků za práci v noci a o víkendu)	23 500 Kč	47 000 Kč
Mzda za práci přesčas	3 250 Kč	6 500 Kč
Příplatek za práci přesčas 25 %	835 Kč (25 % z (25 x 133,6))	1 670 Kč (25 % z (50 x 133,6))
Hrubá mzda celkem	27 585 Kč	55 170 Kč
SP hrazené zaměstnavatelem 25 %	6 897 Kč	13 794 Kč
ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %	2 483 Kč	4 966 Kč
Superhrubá mzda	36 965 Kč	73 930 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	37 000 Kč	74 000 Kč
Záloha na daň 15 %	5 550 Kč	11 100 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	4 140 Kč
Záloha na daň po slevách	3 480 Kč	6 960 Kč
SP za zaměstnance 6,5 %	1 794 Kč	3 588 Kč
ZP za zaměstnance 4,5 %	1 242 Kč	2 484 Kč
Čistá mzda	21 069 Kč	42 138 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance	36 965 Kč	73 930 Kč
Celkové mzdové náklady za oba zaměstnance za celou vedlejší pracovní sezónu	147 860 Kč	

Při porovnání tabulky č. 10 s tabulkou č. 8 můžeme vidět, že se měsíční mzdové náklady na jednoho zaměstnance navýšily o 5 475 Kč ($36\,965 - 31\,490 = 5\,475$ Kč). Celkově zaměstnavatel za 50 hodin práce přesčas, měsíčně zaplatil navíc o 10 950 Kč ($5\,475 \times 2 = 10\,950$ Kč) na mzdových nákladech, tedy o 21 900 Kč ($10\,950 \times 2 = 21\,900$ Kč) za celou hlavní pracovní sezónu. Vše je zapříčiněno prací přesčas, jelikož se zvýší hrubá mzda a tím i pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem.

3.5.4 Mzdové náklady v hlavní sezóně – druh práce prodavačka

Kvůli zvýšení poptávky po sezónních výrobcích v hlavní pracovní sezóně došlo i k nárůstu celkových mzdových nákladů na zaměstnance s druhem práce **prodavačka**. Jelikož každý zaměstnanec v hlavní pracovní sezóně musel chodit do práce i dvě soboty v měsíci na 6 hodinové směny, odpracoval tak každý z nich navíc 12 h práce přesčas za měsíc. Za odpracované hodiny navíc zaplatil zaměstnavatel zaměstnanci mzdu za práci přesčas a za práci o víkendu a příplatky za práci přesčas a za práci o víkendu. Příplatek za práci v noci je v hrubé mzdě již zahrnut. Průměrný hodinový výdělek v listopadu a prosinci činil 108,5 Kč (23).

Tabulka č. 11: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance vykonávající druh práce prodavačka v hlavní pracovní sezóně 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)

VÝPOČET MZDY V HLAVNÍ SEZÓNĚ – DRUH PRÁCE PRODAVAČKA		
	1 zaměstnanec	2 zaměstnanci
Hrubá mzda (vč. příplatků za práci v noci)	15 500 Kč	31 000 Kč
Mzda za práci přesčas	1 260 Kč	2 520 Kč
Příplatek za práci přesčas 25 %	325,5 Kč (25 % z (12 x 108,5))	651 Kč (25 % z (24 x 108,5))
Příplatek za práci o víkendu 10 %	130,5 Kč (10 % z (12 x 108,5))	261 Kč (10 % z (24 x 108,5))
Hrubá mzda celkem	17 216 Kč	34 432 Kč

SP hrazené zaměstnavatelem 25 %	4 304 Kč	8 608 Kč
ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %	1 550 Kč	3 100 Kč
Superhrubá mzda	23 070 Kč	46 140 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	23 100 Kč	46 200 Kč
Záloha na daň 15 %	3 465 Kč	6 930 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	4 140 Kč
Záloha na daň po slevách	1 395 Kč	2 790 Kč
SP za zaměstnance 6,5 %	1 120 Kč	2 240 Kč
ZP za zaměstnance 4,5 %	775 Kč	1 550 Kč
Čistá mzda	13 926 Kč	27 852 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance	23 070 Kč	46 140 Kč
Celkové mzdové náklady za oba zaměstnance za celou vedlejší pracovní sezónu	92 280 Kč	

Pokud srovnáme tabulku č. 11 s tabulkou č. 9 můžeme vidět, že se měsíční mzdové náklady na jednoho zaměstnance navýšily o 2 300 Kč ($23\,070 - 20\,770 = 2\,300$ Kč). Celkově zaměstnavatel za 24 hodin práce přesčas, tj. 2 soboty po dvou 6 hodinových směnách, měsíčně zaplatil navíc o 4 600 Kč ($2\,300 \times 2 = 4\,600$ Kč) na mzdových nákladech, tedy o 9 200 Kč ($4\,600 \times 2 = 9\,200$ Kč) za celou hlavní pracovní sezónu.

3.6 Vývoj mzdových nákladů zaměstnavatele na všechny zaměstnance

Níže uvedená tabulka č. 12 zobrazuje vývoj mzdových nákladů zaměstnavatele v letech 2016-2018. Tabulka zahrnuje mzdové náklady na všechny zaměstnance za obě pracovní sezóny. Jak můžeme vidět, vývoj mzdových nákladů se každým rokem zvyšuje. Je to především zapříčiněno zvyšující se poptávkou po výrobcích, díky které se musel navýšit počet zaměstnanců, a aby si zaměstnavatel udržel stávající zaměstnance, navýšil i mzdu

zaměstnanců. Každému zaměstnanci v roce 2017 i 2018 zaměstnavatel navýšil hodinovou mzdu průměrně o 10 Kč. Mzda je vždy sjednaná v pracovní smlouvě (24).

Tabulka č. 12: Vývoj mzdových nákladů zaměstnavatele na všechny zaměstnance od roku 2016 do roku 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)

VÝVOJ MZDOVÝCH NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELE			
	2016	2017	2018
Počet zaměstnanců	10	11	12
Hrubá mzda vč. příplatků	1 822 102 Kč	2 216 010 Kč	2 660 176 Kč
SP hrazené zaměstnavatelem 25 %	455 526 Kč	554 003 Kč	665 044 Kč
ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %	163 989 Kč	199 441 Kč	239 416 Kč
Celkové roční mzdové náklady na všechny zaměstnance	2 441 617 Kč	2 969 454 Kč	3 564 636 Kč

3.7 Účtování mezd

Vedení účetnictví u zaměstnavatele se řídí dle zákona o účetnictví č. 563/1991 Sb., prováděcí vyhláškou č. 500/2002 Sb. a dle českých účetních standardů. O účetnictví, daně a personální záležitosti se stará účetní, která je u zaměstnavatele zaměstnána na pracovní poměr. Ke své práci využívá účetní program Pohoda (33).

Účtování mezd vychází z tabulky č. 1 v teoretické části. Zaměstnavatel, jakožto poplatník daně z příjmu právnických osob, daně silniční a daně z přidané hodnoty, je povinen podat za každé předchozí zdaňovací období daňové přiznání k dani z příjmu PO, k dani silniční a k dani z přidané hodnoty (33).

3.8 Shrnutí analytické části

V úvodu analytické části je nejprve představen vybraný zaměstnavatel a popsána jeho organizační struktura. Také je charakterizován proces přijímání nových zaměstnanců, požadavky na zaměstnance a náklady, které s novými zaměstnanci souvisí. Dále jsou analyzovány stávající pracovněprávní vztahy u zaměstnavatele, kdy se bakalářská práce zaměřuje na dva druhy práce, a to na pekaře a prodavačky, kteří v roce 2018 odpracovali nejvíce hodin práce přesčas. Na tyto dva druhy práce byla provedena analýza mzdových nákladů zaměstnavatele v hlavní a vedlejší pracovní sezóně za rok 2018. V závěru je uveden vývoj celkových mzdových nákladů v letech 2016-2018 a údaje o daních a účtování mezd.

Výsledky provedených analýz jsou použity v následující části bakalářské práce, která se zaměřuje na vlastní návrhy řešení.

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Poslední část bakalářské práce navazuje na části předešlé, na výsledky z provedené analýzy a na poznatky z teorie. Věnuje se několika návrhům na snížení mzdových nákladů daného zaměstnavatele, především na mzdové náklady u druhů práce pekař a prodavačka v hlavní pracovní sezóně.

První tři návrhy řešení se zabývají snížením mzdových nákladů, prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Poslední návrh řešení se zaměřuje spíše na udržení stávajících zaměstnanců a také na získání nových zaměstnanců. Všechny návrhy budou podrobně a přehledně objasněny.

Výpočty nejsou opět přesné, ale jen orientační. Předpokládá se, že zaměstnanci mají podepsané prohlášení poplatníka z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a mají tak nárok na slevu na poplatníka. Pokud by zaměstnanci prohlášení u zaměstnavatele podepsané neměli, podléhala by odměna tzv. srážkové dani, která činí 15 % ze základu daně. Zaměstnavatel by tuto daň odvezl příslušnému finančnímu úřadu, ale mzdové náklady na zaměstnance by se nijak nezvýšily.

4.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jedním z návrhů na optimalizaci mzdových nákladů je návrh na uzavření pracovněprávních vztahů se zaměstnanci prostřednictvím některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jelikož, jak bylo v analytické části zjištěno, zaměstnavatel dohodu o provedení práce a ani dohodu o pracovní činnosti nevyužívá, avšak o tomto způsobu uvažuje. Zaměstnavatel by mohl zaměstnat například studenty z řad vysokých škol, lidi na mateřské či rodičovské dovolené nebo lidi v důchodovém věku. V hlavní pracovní sezóně by tento způsob mohl zaměstnavateli zlepšit situaci. Jednak by se vyřešil problém s nedostatkem zaměstnanců, a také by se zaměstnavateli snížily mzdové náklady. Práce přesčas by ubylo a zaměstnavatel by tak nemusel vyplácet žádné příplatky a žádnou mzdu za práci přesčas, za práci o víkendu a za práci v noci. Tím v minulosti docházelo v hlavní pracovní sezóně ke zvyšování celkových nákladů zaměstnavatele, v porovnání s vedlejší pracovní sezónou o více než 15 000 Kč za měsíc.

4.1.1 Dohoda o provedení práce

Prvním návrhem na optimalizaci mzdových nákladů je zaměstnat zaměstnance na základě dohody o provedení práce. Tato forma uzavření pracovněprávního vztahu se využívá spíše pro krátkodobé období. U tohoto způsobu zaměstnání nepodléhá odměna z dohody do 10 000 Kč měsíčně odvodům na zdravotní a sociální pojištění, viz kapitola 2.4.1. Zaměstnanec by byl u subjektu zaměstnaný především v měsíci listopad-prosinec, ale také i například v případech, kdy by zaměstnavatel obdržel větší zakázku během kalendářního roku nebo některý ze stálých zaměstnanců by čerpal dovolenou. Rozsah odpracovaných hodin je u DPP maximálně 300 hodin za rok. Tato podmínka by byla podle zjištěného počtu práce přesčas pro daného zaměstnavatele splnitelná.

Druh práce prodavačka

Podle mého návrhu hodinová sazba u zaměstnance, který na základě DPP vykonává druh práce prodavačka, činí 90 Kč. Vzhledem k jednoduchosti náplně práce a časové flexibilitě oproti zaměstnanci, který vykonává druh práce prodavačka na PP, mi částka 90 Kč přijde přijatelná. Současná průměrná hodinová mzda u zaměstnance, který na základě PP vykonává druh práce prodavačka činí 105 Kč. Vzhledem k počtu 48 hodin práce přesčas v hlavní pracovní sezóně by tento problém vyřešilo **přijetí jednoho zaměstnance na DPP.**

Tabulka níže zobrazuje mzdové náklady na jednoho zaměstnance za jeden měsíc, za dva měsíce a na jednoho zaměstnance, který by u zaměstnavatele odpracoval celých 300 hodin během roku občasnou výpomocí. Průměrně by zaměstnanec měsíčně odpracoval cca 25 hodin v závislosti na množství práce, a tedy odměna by v žádném měsíci nepřesáhla hodnotu 10 000 Kč.

Tabulka č. 13: Výpočet odměny z DPP při přijetí jednoho zaměstnance na druh práce prodavačka na DPP (Zdroj: vlastní zpracování)

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE			
	1 měsíc	2 měsíce	12 měsíců
Odpracované hodiny	24 hodin	48 hodin	300 hodin
Odměna	2 160 Kč	4 320 Kč	27 000 Kč
SP 25 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP 9 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Superhrubá mzda	2 160 Kč	4 320 Kč	27 000 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	2 200 Kč	4 400 Kč	27 000 Kč
Záloha na daň 15 %	330 Kč	660 Kč	4 050 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	4 140 Kč	24 840 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč
SP 6,5 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP 4,5 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá odměna	2 160 Kč	4 320 Kč	27 000 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance	2 160 Kč	4 320 Kč	27 000 Kč

Z výše uvedené tabulky č. 13 vyplývá, že při přijetí jednoho zaměstnance na DPP v hlavní pracovní sezóně na druh práce prodavačka, budou mzdové náklady za měsíc listopad a prosinec činit přibližně 4 320 Kč na dva zaměstnance. Pokud by zaměstnavatel přijal zaměstnance, který by odpracoval celých 300 hodin v průběhu roku, mzdové náklady by činily 27 000 Kč při odměně 90 Kč za hodinu.

Ostatní náklady jsou v celkové výši 1 660 Kč. Jednak zaměstnavatel proplácí zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku v hodnotě 600 Kč, která se každý rok opakuje, a také

zajišťuje zaměstnanci, který vykonává druh práce prodavačka, oblečení v částce 1 060 Kč.

Závěr: Při srovnání výsledků z tabulky č. 13 s částkou 9 200 Kč, kterou musel zaměstnavatel zaplatit navíc na mzdových nákladech na druh práce prodavačka za celou hlavní pracovní sezónu, bych zaměstnavateli doporučila, aby na toto období přijal zaměstnance na dohodu o provedení práce. Pokud by zaměstnavatel tento návrh využil, celkové mzdové náklady na druh práce prodavačka při stejné poptávce po výrobcích by se tak snížily přibližně o 4 880 Kč ($9\,200 - 4\,320 = 4\,880$ Kč), tedy o více jak 50 % za celou hlavní sezónu. Ostatní náklady, které zahrnují vstupní lékařskou prohlídku a zajištění oblečení, budou u obou případů (DPP i PP) ve stejné výši 1 660 Kč. Výhodou DPP je, že zaměstnavatel nemusí zaměstnanci vyplácet žádné povinné příplatky ke mzdě a ani žádné náhrady mzdy za dovolenou, jelikož na dovolenou nemá tento zaměstnanec nárok.

Druh práce pekař

Hodinová sazba u zaměstnance, který by na základě DPP vykonával druh práce pekař, činí podle mého návrhu 105 Kč. Vzhledem k požadavkům na vyučení a časové flexibilitě oproti zaměstnanci, který vykonává druh práce pekař na PP, mi částka 105 Kč přijde přijatelná ve srovnání s částkou minimální mzdy 79,8 Kč. Současná průměrná hodinová mzda u zaměstnance, který na základě PP vykonává druh práce pekař činí 130 Kč. Dle výsledků z analytické části činí práce přesčas 100 hodin za celou hlavní sezónu. I v tomto případě by bylo postačující **přijmout jednoho zaměstnance na DPP**, který by tento problém vyřešil.

Níže uvedená tabulka zobrazuje mzdové náklady na jednoho zaměstnance za jeden měsíc, za dva měsíce a na jednoho zaměstnance, který by u zaměstnavatele odpracoval celých 300 hodin. Pokud by zaměstnanec každý měsíc odpracoval průměrně 50 hodin, byl by u zaměstnavatele zaměstnán na DPP 6 měsíců. Odměna za práci při počtu 50 odpracovaných hodin by v žádném měsíci nepřesáhla hodnotu 10 000 Kč.

Tabulka č. 14: Výpočet odměny z DPP při přijetí jednoho zaměstnance na druh práce pekař na DPP
(Zdroj: vlastní zpracování)

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE			
	1 měsíc	2 měsíce	6 měsíců
Odpracované hodiny	50 hodin	100 hodin	300 hodin
Odměna	5 250 Kč	10 500 Kč	31 500 Kč
SP 25 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP 9 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Superhrubá mzda	5 250 Kč	10 500 Kč	31 500 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	5 300 Kč	10 500 Kč	31 500 Kč
Záloha na daň 15 %	795 Kč	1 590 Kč	4 770 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	4 140 Kč	12 420 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč
SP 6,5 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP 4,5 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá odměna	5 250 Kč	10 500 Kč	31 500 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance	5 250 Kč	10 500 Kč	31 500 Kč

Z výše uvedené tabulky č. 14 vyplývá, že při přijetí jednoho zaměstnance na DPP v hlavní pracovní sezóně na druh práce pekař, budou mzdové náklady za měsíc listopad a prosinec činit přibližně dohromady 10 500 Kč. Pokud by zaměstnavatel přijal zaměstnance, který by odpracoval celých 300 hodin v průběhu roku, mzdové náklady by činily 31 500 Kč při odměně 105 Kč za hodinu.

Ostatní náklady jsou v celkové výši 3 020 Kč. Jednak zaměstnavatel proplácí zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku v hodnotě 600 Kč, která se každý rok opakuje,

a také zajišťuje zaměstnanci, který vykonává druh práce pekař, oblečení v částce 2 420 Kč.

Závěr: Při srovnání výsledků z tabulky č. 14 s částkou 21 900 Kč, kterou musel zaměstnavatel zaplatit navíc na mzdových nákladech na druh práce pekař za celou hlavní pracovní sezónu, bych zaměstnavateli doporučila, aby na toto období přijal zaměstnance na dohodu o provedení práce. Pokud by zaměstnavatel tento návrh využil, celkové mzdové náklady na druh práce pekař při stejné poptávce po výrobcích by se tak snížily přibližně o 11 400 Kč ($21\,900 - 10\,500 = 11\,400$ Kč), tedy o více jak 50 % za celou hlavní sezónu. Ostatní náklady, které zahrnují vstupní lékařskou prohlídku a zajištění oblečení, budou u obou případů (DPP i PP) ve stejné výši 3 020 Kč. Výhodou u DPP je, že zaměstnavatel nemusí zaměstnanci vyplácet žádné povinné příplatky ke mzdě a ani žádné náhrady mzdy za dovolenou, jelikož na dovolenou nemá tento zaměstnanec nárok.

4.1.2 Dohoda o pracovní činnosti

Druhým návrhem na optimalizaci mzdových nákladů je zaměstnat zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti. Rozsah odpracovaných hodin může za kalendářní rok přesáhnout 300 hodin, ale není možné vykonávat práci v rozsahu, která překračuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnanec na DPČ může tedy za týden odpracovat pouze 20 hodin. Tato podmínka by byla podle zjištěného počtu práce přesčas pro daného zaměstnavatele splnitelná. Od DPP se tato dohoda liší tím, že pokud je odměna vyšší nebo rovna 2 500 Kč (platilo pro rok 2018), odvádí se zdravotní a sociální pojištění, které činí dohromady 34 %, viz kapitola 2.4.2. Dle nařízení vlády s číslem 213/2018 Sb. se limit pro odvod sociálního a zdravotního pojištění od 1. ledna 2019 změnil na částku 3 000 Kč (25), (32).

Zaměstnanec by byl u subjektu opět zaměstnaný především v měsíci listopad-prosinec, ale také i v případech, kdy by zaměstnavatel obdržel větší zakázku během kalendářního roku nebo některý ze stálých zaměstnanců by čerpal dovolenou.

Druh práce prodavačka

Hodinovou sazbu u zaměstnance, který na základě DPČ vykonává druh práce prodavačka, navrhuji opět odměnu ve výši 90 Kč, jako u DPP. Vzhledem k jednoduchosti náplně práce a časové flexibilitě oproti zaměstnanci, který vykonává druh práce

prodavačka na PP, mi částka 90 Kč přijde přijatelná. Současná průměrná hodinová mzda u zaměstnance, který na základě PP vykonává druh práce prodavačka činí 105 Kč. Vzhledem k počtu 48 hodin práce přesčas v hlavní pracovní sezóně by tento problém vyřešilo **přijetí jednoho zaměstnance na DPČ**.

Tabulka níže zobrazuje mzdové náklady na jednoho zaměstnance za jeden měsíc, za dva měsíce a na jednoho zaměstnance, který by u zaměstnavatele odpracoval celých 300 hodin za rok. Pokud by zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele opět průměrně 25 hodin za měsíc, výše odměny při hodinové sazbě 90 Kč by v žádném měsíci nepřesáhla částku 3 000 Kč.

Tabulka č. 15: Výpočet odměny z DPČ při přijetí jednoho zaměstnance na druh práce prodavačka na DPČ (Zdroj: vlastní zpracování)

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI			
	1 měsíc	2 měsíce	12 měsíců
Odpracované hodiny	24 hodin	48 hodin	300 hodin
Odměna	2 160 Kč	4 320 Kč	27 000 Kč
SP 25 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP 9 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Superhrubá mzda	2 160 Kč	4 320 Kč	27 000 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	2 200 Kč	4 400 Kč	27 000 Kč
Záloha na daň 15 %	330 Kč	660 Kč	4 050 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	4 140 Kč	24 840 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč
SP 6,5 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP 4,5 %	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá odměna	2 160 Kč	4 320 Kč	27 000 Kč

Mzdové náklady na zaměstnance	2 160 Kč	4 320 Kč	27 000 Kč
--	----------	----------	-----------

Z výše uvedené tabulky č. 15 vyplývá, že při přijetí jednoho zaměstnance na DPČ budou mzdové náklady na zaměstnance ve stejné výši, jako u DPP. Důvodem je to, že odměna v žádném měsíci nepřesáhla částku 3 000 Kč, tudíž by zaměstnavatel neodváděl zdravotní a sociální pojištění. V hlavní pracovní sezóně na druh práce prodavačka, budou tedy mzdové náklady za měsíc listopad a prosinec činit přibližně dohromady 4 320 Kč. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl přijmout zaměstnance na delší dobu a odpracoval by stejný počet hodin, jako u DPP, tedy 300 hodin v průběhu roku, mzdové náklady by činily 27 000 Kč při odměně 90 Kč za hodinu.

Ostatní náklady jsou v celkové výši 1 660 Kč. Jednak zaměstnavatel proplácí zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku v hodnotě 600 Kč, která se každý rok opakuje, a také zajišťuje zaměstnanci, který vykonává druh práce prodavačka, oblečení v částce 1 060 Kč.

Závěr: Vzhledem k tomu, že jsou výsledky z tabulky č. 15 v porovnání s tabulkou č. 13 totožné, bych při stejném množství odpracovaných hodin a stejně vysoké odměně, zaměstnavateli doporučila i tento návrh. V případě, že by počet odpracovaných hodin byl vyšší a odměna přesáhla částku 3 000 Kč, bych doporučovala raději návrh s DPP. Pokud by zaměstnavatel toto řešení využil, celkové mzdové náklady na druh práce prodavačka při stejné poptávce po výrobcích by se tak snížily přibližně o 4 880 Kč ($9\,200 - 4\,320 = 4\,880$ Kč), tedy o více jak 50 % za celou hlavní sezónu. Ostatní náklady, které zahrnují vstupní lékařskou prohlídku a zajištění oblečení, budou u obou případů (DPČ i PP) ve stejné výši 1660 Kč. Výhodou u DPČ je, stejně jako u DPP, že zaměstnavatel nemusí zaměstnanci vyplácet žádné povinné příplatky ke mzdě a ani žádné náhrady mzdy za dovolenou, jelikož na dovolenou nemá tento zaměstnanec nárok. Nevýhodou jsou povinné odvody sociálního a zdravotního pojištění při odměně 3 000 Kč a výše.

Druh práce pekař

Hodinovou sazbu u zaměstnance, který by na základě DPČ vykonával druh práce pekař, navrhuji opět 105 Kč, jako u DPP. Vzhledem k požadavkům na vyučení a časové flexibilitě oproti zaměstnanci, který vykonává druh práce pekař na PP, mi částka 105 Kč

přijde přijatelná ve srovnání s částkou minimální mzdy 79,8 Kč. Současná průměrná hodinová mzda u zaměstnance, který na základě PP vykonává druh práce pekař činí 130 Kč. Dle výsledků z analytické části činí práce přesčas 100 hodin za celou hlavní sezónu. I v tomto případě by bylo postačující **přijmout jednoho zaměstnance na DPČ**, který by tento problém vyřešil.

Níže uvedená tabulka zobrazuje mzdové náklady na jednoho zaměstnance za jeden měsíc, za dva měsíce a na jednoho zaměstnance, který by byl u zaměstnavatele zaměstnán po celý rok, přibližně by tedy při odpracování 50 hodin za měsíc odpracoval za rok 600 hodin. Pokud by zaměstnanec každý měsíc odpracoval průměrně 50 hodin, měsíční odměna by při hodinové sazbě 105 Kč přesáhla v každém měsíci hodnotu 3 000 Kč. Zaměstnavatel by tak musel odvádět sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka č. 16: Výpočet odměny z DPČ při přijetí jednoho zaměstnance na druh práce pekař na DPČ
(Zdroj: vlastní zpracování)

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI			
	1 měsíc	2 měsíce	12 měsíců
Odpracované hodiny	50 hodin	100 hodin	600 hodin
Odměna	5 250 Kč	10 500 Kč	63 000 Kč
SP 25 %	1312,5 Kč	2 625 Kč	15 750 Kč
ZP 9 %	472,5 Kč	945 Kč	5 670 Kč
Superhrubá mzda	7 035 Kč	14 070 Kč	84 420 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	7 100 Kč	10 100 Kč	84 500 Kč
Záloha na daň 15 %	1 065 Kč	2 130 Kč	12 780 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	4 140 Kč	24 840 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč
SP 6,5 %	342 Kč	684 Kč	4 104 Kč
ZP 4,5 %	237 Kč	474 Kč	2 844 Kč

Čistá odměna	4 671 Kč	9 342Kč	56 052 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance	7 035 Kč	14 070 Kč	84 420 Kč

Z výše uvedené tabulky č. 16 vyplývá, že při přijetí jednoho zaměstnance na DPČ v hlavní pracovní sezóně na druh práce pekař, budou mzdové náklady za měsíc listopad a prosinec činit přibližně dohromady 14 070 Kč. Pokud by zaměstnavatel přijal zaměstnance, který by byl zaměstnán u zaměstnavatele po celých rok průměrně na 600 hodin, mzdové náklady by tak činily celkem 84 420 Kč při odměně 105 Kč za hodinu.

Ostatní náklady jsou v celkové výši 3 020 Kč. Jednak zaměstnavatel proplácí zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku v hodnotě 600 Kč, která se každý rok opakuje, a také zajišťuje zaměstnanci, který vykonává druh práce pekař, oblečení v částce 2 420 Kč.

Závěr: Při srovnání výsledků z tabulky č. 16 s částkou 21 900 Kč, kterou musel zaměstnavatel zaplatit navíc na mzdových nákladech na druh práce pekař za celou hlavní pracovní sezónu, bych v rámci možností zaměstnavateli doporučila i toto řešení, zaměstnat zaměstnance na dohodu o pracovní činnosti. Pokud by zaměstnavatel tento návrh využil, celkové mzdové náklady na druh práce pekař při stejné poptávce po výrobcích by se tak snížily přibližně o 7 830 Kč ($21\,900 - 14\,070 = 7\,830$ Kč), tedy o více jak 35 % za celou hlavní sezónu. Ostatní náklady, které zahrnují vstupní lékařskou prohlídku a zajištění oblečení, budou u obou případů (DPČ i PP) ve stejné výši 3 020 Kč. Výhoda u DPČ je opět to, že odpadá povinnost vyplácet zaměstnancům povinné příplatky ke mzdě a náhrady mzdy za dovolenou, jelikož na dovolenou nemá tento zaměstnanec nárok. Nevýhodou řešení oproti DPD jsou odvody sociálního a zdravotního pojištění z hrubé mzdy.

4.1.3 Srovnání návrhů řešení na snížení mzdových nákladů v hlavní pracovní sezóně

V následující tabulce jsou srovnány varianty na úsporu mzdových nákladů v hlavní pracovní sezóně při přijetí zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo

pracovní poměr. Údaje v tabulce jsou určeny na jednoho zaměstnance při zaměstnání na dobu dvou měsíců. Podrobnější výpočty jsou obsaženy v kapitolách 4.1.1 a 4.1.2.

Tabulka č. 17: Srovnání úspor mzdových nákladů u jednotlivých druhů práce za hlavní pracovní sezónu (Zdroj: vlastní zpracování dle tabulek č. 13, č. 14, č. 15 a č. 16)

ÚPORY MZDOVÝCH NÁKLADŮ ZA HLAVNÍ PRACOVNÍ SEZÓNU		
	Druh dohody	Úspora
Pekař	DPP	11 400 Kč
	DPČ	7 830 Kč
Prodavačka	DPP	4 880 Kč
	DPČ	4 880 Kč

Při porovnání úspor za hlavní pracovní sezónu u druhu práce pekař v tabulce č. 17 můžeme vidět, že při přijetí zaměstnance na DPP ušetří zaměstnavatel o 3 570 Kč ($11\,400 - 7\,830 = 3\,570$ Kč) více než u zaměstnání zaměstnance na DPČ. Tento rozdíl je způsoben právě odvodem sociálního a zdravotního pojištění u DPČ, kdy odměna za práci přesahuje částku 3 000 Kč. Zaměstnavateli bych tedy doporučila spíše variantu přijmout zaměstnance na základě DPP, protože je z několika hledisek výhodnější.

Při porovnání úspor za hlavní pracovní sezónu u druhu práce prodavačka v tabulce č. 17 můžeme vidět, že úspora je v obou případech stejná, tedy 4 880 Kč. Tento výsledek způsobilo to, že odměna u DPČ v žádném měsíci nepřesáhla částku 3 000 Kč, která značí hranici pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. V takovém případě bych zaměstnavateli doporučila obě varianty. Pokud by však odměna přesáhla částku 3 000 Kč za měsíc, navrhovala bych spíše opět variantu přijmout zaměstnance na základě DPP.

4.1.4 Zaměstnání 2 zaměstnanců na DPČ namísto 1 zaměstnance v PP

Třetím návrhem na optimalizaci mzdových nákladů je zaměstnat **místo jednoho zaměstnance v pracovním poměru, dva zaměstnance na DPČ**. Jelikož je u **druhu práce prodavačka** dostačující podmínka mít jen základní vzdělání, zabývala jsem se i tímto návrhem. Možností, kdy by zaměstnavatel zaměstnal místo jednoho zaměstnance

v pracovním poměru, dva zaměstnance na DPČ u druhu práce pekař, jsem se nezabývala, jelikož podmínkou je mít minimálně střední odborné vzdělání s výučním listem a jedná se o složitější práci.

Oba zaměstnanci by se během týdne střídali podle časových možností ale tak, aby ani jeden z nich nepřesáhl polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin za týden. Dle počtu odpracovaných hodin zaměstnance v pracovním poměru za celý rok by každý z nich v průměru odpracoval 75 hodin za měsíc, což odpovídá 900 hodin za rok. Při výpočtech počítám opět s hodinovou sazbou 90 Kč, kdy odměna již přesáhne částku 3 000 Kč každý měsíc. Výpočty mzdových nákladů na jednoho a na dva zaměstnance při odpracování jednoho měsíce nebo celého roku, jsou uvedeny v tabulce níže.

Tabulka č. 18: Výpočet odměny z DPČ při přijetí dvou zaměstnanců na druh práce prodavačka na DPČ místo jednoho zaměstnance v pracovním poměru (Zdroj: vlastní zpracování)

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI				
	1 zaměstnanec		2 zaměstnanci	
	1 měsíc	12 měsíců	1 měsíc	12 měsíců
Odpracované hodiny	75 hodin	900 hodin	150 hodin	1 800 hodin
Odměna	6 750 Kč	81 000 Kč	13 500 Kč	162 000 Kč
SP 25 %	1 687,5 Kč	20 250 Kč	3 375 Kč	40 500 Kč
ZP 9 %	607,5 Kč	7 290 Kč	1 215 Kč	14 580 Kč
Superhrubá mzda	9 045 Kč	108 540 Kč	18 090 Kč	217 080 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	9 100 Kč	108 600 Kč	18 100 Kč	217 100 Kč
Záloha na daň 15 %	1 365 Kč	16 290 Kč	2 715 Kč	32 565 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	24 840 Kč	4 140 Kč	49 680 Kč

Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
SP 6,5 %	439 Kč	5 265 Kč	878 Kč	10 530 Kč
ZP 4,5 %	304 Kč	3 645 Kč	608 Kč	7 290 Kč
Čistá odměna	6 007 Kč	72 090 Kč	12 014 Kč	144 180 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance	9 045 Kč	108 540 Kč	18 090 Kč	217 080 Kč

Z výše uvedené tabulky č. 18 vyplývá, že při přijetí dvou zaměstnanců na DPČ místo jednoho zaměstnance v pracovním poměru, budou mzdové náklady za celý rok, při odpracování 75 hodin každý měsíc jedním zaměstnancem, činit přibližně 217 800 Kč.

Ostatní náklady *pro dva* zaměstnance, kteří by vykonávali druh práce prodavačka, jsou v celkové výši 3 320 Kč. Jednak zaměstnavatel proplácí zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku v hodnotě 600 Kč (1 200 Kč pro dva zaměstnance), která se každý rok opakuje, a také zajišťuje zaměstnanci, který vykonává druh práce prodavačka, oblečení v částce 1 060 Kč (2 120 Kč pro dva zaměstnance).

Závěr: Pokud sečteme celkové mzdové náklady na jednoho zaměstnance za rok z tabulek č. 9 a č. 11. dostaneme částku 253 840 Kč ($20\,770 \times 10 + 23\,070 \times 2 = 253\,840$ Kč). Při srovnání této částky s výsledkem z tabulky č. 18 bych zaměstnavateli doporučila, aby toto řešení zvážil a případně zaměstnal dva zaměstnance na DPČ místo jednoho zaměstnance v pracovním poměru. Zaměstnavatel by tak na celkových mzdových nákladech na druh práce prodavačka při stejné poptávce po výrobcích ušetřil 36 760 Kč ($253\,840 - 217\,080 = 36\,760$ Kč), tedy o přibližně 15 % za celý rok. Ostatní náklady, které zahrnují vstupní lékařskou prohlídku a zajištění oblečení, budou u tohoto případu ve dvojnásobné výši, tedy 3 320 Kč. Výhodou u DPČ je, že zaměstnavatel nemusí zaměstnanci vyplácet žádné povinné příplatky ke mzdě a ani žádné náhrady mzdy za dovolenou, jelikož na dovolenou nemá tento zaměstnanec nárok. Naopak nevýhodou řešení je, že zaměstnavatel musí za zaměstnance odvádět z hrubé mzdy sociální a zdravotní pojištění v celkové výši 34 %.

4.2 Poskytnutí odměny zaměstnancům za doporučení nového zaměstnance

Poslední návrh se zaměřuje na udržení stávajících zaměstnanců a na získání nových zaměstnanců, pomocí doporučení nového zaměstnance stávajícím.

Na základě toho, že tento zaměstnavatel používá metodu přijímání nového zaměstnance na základě doporučení současným zaměstnancem, bych stávající zaměstnance více motivovala k přivádění nových šikovných uchazečů, kteří v stávajícím zaměstnání nejsou příliš spokojeni a hledají nové pracovní místo. Mým návrhem je zavedení jednorázové odměny těm zaměstnancům, kteří zaměstnavateli doporučí nového zaměstnance. Záleželo by čistě na nich, kolik nových uchazečů by doporučili. Zároveň by však nový zaměstnanec musel odpracovat minimálně 3 měsíce, aby stávající zaměstnanec měl na odměnu nárok. Výši odměny bych stanovila na 3 500 Kč za doporučení jednoho zaměstnance. Podle mého názoru je částka přijatelná, jak pro motivaci zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele jako náklad.

Pokud by se tento návrh osvědčil a metoda doporučení nového zaměstnance současným zaměstnancem se zefektivnila, ostatní metody přijímání nových zaměstnanců by se využívaly méně. Odpadl by tak například čas spojený s vytvářením inzerce na webových portálech a také náklady s touto inzericí spojené, které se pohybují okolo 10 000 Kč – 20 000 Kč. Naopak by však přibýly náklady na odměnu stávajícímu zaměstnanci za doporučení nového zaměstnance do zaměstnání.

4.3 Shrnutí vlastních návrhů řešení

Poslední část bakalářské práce se věnovala vlastním návrhům řešení, které by měly přispět k optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele. První návrh se zabýval přijetím zaměstnanců v hlavní pracovní sezóně na druh práce pekař a prodavačka na základě dohody o provedení práce. Další návrh řešil také přijetím zaměstnanců v hlavní pracovní sezóně na druh práce pekař a prodavačka, ale na základě dohody o pracovní činnosti. Třetí návrh se zabýval možností, kdy by zaměstnavatel uzavřel místo jednoho pracovního poměru na druh práce prodavačka dohodu o pracovní činnosti se dvěma zaměstnanci. U všech těchto návrhů byly vypočítány mzdové náklady, které byly srovnány s výsledky

z analytické části a na závěr bylo provedeno shrnutí u jednotlivých návrhů. Poslední návrh se zaměřil na udržení stávajících zaměstnanců i získání nových zaměstnanců, díky finanční motivaci. Zaměstnavateli zde navrhuji, aby stávající zaměstnance motivoval určitou jednorázovou odměnou za doporučení nového zaměstnance.

4.4 Názor zaměstnavatele na realizovatelnost návrhů v praxi

Jednotlivé návrhy byly předloženy jednateli společnosti. Návrh č. 1, který se věnoval přijetí zaměstnanců na dohodu o provedení práce v hlavní pracovní sezóně, hodnotil zaměstnavatel velice kladně, avšak více ho zaujal návrh DPP pro druh práce pekař, kde se jedná o úsporu mzdových nákladů v celkové výši 11 400 Kč. Jelikož, jak bylo v analytické části uvedeno, o uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uvažuje, návrh č. 1 v následující hlavní pracovní sezóně zrealizuje. Druhý návrh se zabýval přijetím zaměstnanců na dohodu o pracovní činnosti v hlavní pracovní sezóně. Tento návrh zaměstnavatele moc nezaujal, jelikož úspora mzdových nákladů je u druhu práce pekař nižší než u prvního návrhu a u druhu prodavačka je úspora ve stejné výši jako u DPP. Navíc by byl povinen odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění, pokud by odměna přesáhla částku 3 000 Kč. Třetí návrh, zaměřený na možnost zaměstnání dvou zaměstnanců na DPČ namísto jednoho zaměstnance v pracovní poměru, zaujal zaměstnavatele ze všech návrhů nejvíce, neboť by u tohoto návrhu uspořil 36 760 Kč na mzdových nákladech za rok i přesto, že by musel odvádět sociální a zdravotní pojištění při odměně 3 000 Kč a výše. Poslední návrh, který se zabýval udržением stávajících a získáním nových zaměstnanců prostřednictvím finanční odměny, zaměstnavateli přišel taktéž zajímavý a zvaží, zda tento návrh v budoucnu zrealizuje.

ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo navrhnout řešení na optimalizaci mzdových nákladů vybraného zaměstnavatele. Dílčími cíli bylo vypracování teoretické části s využitím odborné literatury, analýza současného stavu mzdových nákladů a navržení vhodného řešení, které by vedlo k optimalizaci mzdových nákladů.

Teoretická východiska definovala obecně základní pojmy z oblasti pracovněprávních vztahů z hlediska právního, ekonomického, účetního a daňového. Zaměřovala se zde na vznik pracovněprávních vztahů, jejich subjekty, pracovní smlouvu, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo také na daň z příjmu fyzických osob, výpočet a účtování mzdy zaměstnance. Analýza současného stavu zaměstnavatele se věnovala obecným informacím a analyzovala mzdové náklady v hlavní a vedlejší pracovní sezóně na zaměstnance s druhem práce pekař a prodavačka. Poslední část čerpala z poznatků z teoretické a analytické části bakalářské práce a zabývala se vlastními návrhy řešení, kde jsem zaměstnavateli doporučila několik návrhů na optimalizaci mzdových nákladů.

První návrh se věnoval přijetí zaměstnanců na dohodu o provedení práce v hlavní pracovní sezóně, další návrh se zabývá přijetím zaměstnanců na dohodu o pracovní činnosti též v hlavní pracovní sezóně. Třetí návrh řešil možnost zaměstnání dvou zaměstnanců na DPČ, místo jednoho zaměstnance v pracovním poměru a poslední návrh se zaměřoval na udržení stávajících a získání nových zaměstnanců za pomoci finanční odměny.

Tyto návrhy na optimalizaci mzdových nákladů byly zaměstnavateli předloženy. Vhodnějším a zajímavým řešením byl pro zaměstnavatele návrh zabývající se možností zaměstnat dva zaměstnance na druh práce prodavačka prostřednictvím dohody o pracovní činnosti, namísto uzavření pracovního poměru s jedním zaměstnancem. U tohoto návrhu by zaměstnavatel dosáhl úspory ve výši 36 760 Kč, tedy 15 % za rok.

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout řešení na optimalizaci mzdových nákladů daného zaměstnavatele, kterého bylo podle mého názoru dosaženo a zaměstnavatel zhodnotil předložené návrhy velice pozitivně.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.
- (2) BĚLINA, M., J. PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4006-678.
- (3) TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2018. ISBN 978-80-247-3471-2.
- (4) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ze dne 1. ledna 2017
- (5) HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
- (6) VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2018: praktický průvodce*. Dvacáté první vydání. Praha: Grada Publishing, 2018, ISBN 978-80-271-0871-8.
- (7) MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.
- (8) HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.
- (9) Přehled o vývoji částek minimální mzdy. MPSV [online]. 2018 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>
- (10) ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-990-8.
- (11) BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILAŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL. *Účetnictví podnikatelů 2018: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.1.2018*. 15. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, xiv, 529 stran. ISBN 978-80-7552-989-3.
- (12) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ze dne 1. července 2017
- (13) PTÁČKOVÁ MÍSAŘOVÁ, Petra a Milena OTAVOVÁ. *Daň z příjmů srozumitelně*. Ostrava: Key Publishing, 2015. Ekonomie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-243-3

- (14) BRYCHTA, Ivan a Jiří VYCHOPENĚ. *Daň z příjmů 2017: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.9.2017*. 13. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, xvi, 536 stran: formuláře. ISBN 978-80-7552-750-9.
- (15) DVOŘÁKOVÁ, Veronika, Marcel PITTERLING a Hana SKALICKÁ. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2018*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-125-5.
- (16) HERALECKÝ, Tomáš, 2016. *Podniková ekonomika: Přednáška*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská.
- (17) POPEŠKO, Boris a Šárka PAPADAKI. *Moderní metody řízení nákladů: jak dosáhnout efektivního vynakládání nákladů a jejich snížení*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2016. Prosperita firmy. ISBN 978-80-247-5773-5.
- (18) ZEMAN, Karel. *Metodika pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze*[online]. 2013 [cit. 2018-12-05]. Dostupné z: <https://nf.vse.cz/wp-content/uploads/page/1069/Methodika-pro-psani%CC%81-BP-a-DP-29-9-2014-12.pdf>
- (19) JEDNATEL. *Interview*. Brno. 7. 1. 2019
- (20) „XYZ“ *Interní dokumenty*. Brno: „XYZ“ s. r. o., 2018
- (21) „XYZ“ *Směrnice pro stanovení a rozvržení pracovní doby*. Brno: „XYZ“ spol. s. r. o., 2019
- (22) JEDNATEL. *Interview*. Brno. 11. 1. 2019
- (23) ÚČETNÍ. *Interview*. Brno. 11. 1. 2019
- (24) ÚČETNÍ. *Interview*. Brno. 22. 1. 2019
- (25) Nařízení vlády č. 213/2018 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2019 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2019 a o zvýšení důchodů v roce 2019 ze dne 19. září 2018

- (26) Přehled o vývoji částek minimální mzdy. *MPSV* [online]. 2019 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>
- (27) DANĚK, Antonín. *Zdravotní pojištění: Dohody a zdravotní pojištění po 1. lednu 2019 v příkladech* [online]. 2019. Praha [cit. 2019-05-06]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5F467317-15E9-4239-A002-99CAADD4F703/25353/NP_2_2019_10_13.pdf
- (28) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ze dne 1. dubna 2019
- (29) NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-2475-124-5.
- (30) HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-72-3-857-4.
- (31) HLOUŠKOVÁ, P., E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, D. ROUČKOVÁ, Z. SCHMIED, P. SCHWEINER a L. TOMANDLOVÁ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 2. 2018*. 11. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-115-4.
- (32) Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 236/2018 Sb., o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění ze dne 11. října 2018
- (33) ÚČETNÍ. *Interview*. Brno. 25.4. 2019

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Účtování mzdy (Zdroj: vlastní zpracování dle 11, s. 229).....	22
Tabulka č. 2: Výpočet měsíční mzdy (Zdroj: vlastní zpracování dle 11, s. 228).....	22
Tabulka č. 3: Výše zdravotního pojištění za rok 2018 a 2019 (Zdroj: vlastní zpracování dle 11, s. 226).....	27
Tabulka č. 4: Výše sociálního pojištění za rok 2018 a 2019 (Zdroj: vlastní zpracování dle 11, s. 226).....	28
Tabulka č. 5: Slevy na dani (Zdroj: vlastní zpracování dle 15)	30
Tabulka č. 6: Rozvržení týdenní pracovní doby pro druh práce pekař a prodavačka (Zdroj: vlastní zpracování dle 21)	36
Tabulka č. 7: Vyčíslené roční náklady na pracovní oděv a obuv dle jednotlivých druhů práce (Zdroj: vlastní zpracování dle 20).....	38
Tabulka č. 8: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance vykonávající druh práce pekař ve vedlejší pracovní sezóně 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20).....	40
Tabulka č. 9: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance vykonávající druh práce prodavačka ve vedlejší pracovní sezóně 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)	41
Tabulka č. 10: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance vykonávající druh práce pekař v hlavní pracovní sezóně 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20).....	43
Tabulka č. 11: Měsíční mzdové náklady na zaměstnance vykonávající druh práce prodavačka v hlavní pracovní sezóně 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20).....	44
Tabulka č. 12: Vývoj mzdových nákladů zaměstnavatele na všechny zaměstnance od roku 2016 do roku 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)	46
Tabulka č. 13: Výpočet odměny z DPP při přijetí jednoho zaměstnance na druh práce prodavačka na DPP (Zdroj: vlastní zpracování)	50
Tabulka č. 14: Výpočet odměny z DPP při přijetí jednoho zaměstnance na druh práce pekař na DPP (Zdroj: vlastní zpracování)	52

Tabulka č. 15: Výpočet odměny z DPČ při přijetí jednoho zaměstnance na druh práce prodavačka na DPČ (Zdroj: vlastní zpracování)	54
Tabulka č. 16: Výpočet odměny z DPČ při přijetí jednoho zaměstnance na druh práce pekař na DPČ (Zdroj: vlastní zpracování)	56
Tabulka č. 17: Srovnání úspor mzdových nákladů u jednotlivých druhů práce za hlavní pracovní sezónu (Zdroj: vlastní zpracování dle tabulek č. 13, č. 14, č. 15 a č. 16)	58
Tabulka č. 18: Výpočet odměny z DPČ při přijetí dvou zaměstnanců na druh práce prodavačka na DPČ místo jednoho zaměstnance v pracovním poměru (Zdroj: vlastní zpracování).....	59

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Vývoj minimální mzdy v letech 2013-2019 (v Kč) (Zdroj: vlastní zpracování dle 26)	20
Graf č. 2: Rozdělení zaměstnanců dle dosaženého vzdělání v roce 2018 (Zdroj: vlastní zpracování dle 19)	34

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Znázornění hlavní a vedlejší pracovní sezóny (Zdroj: vlastní zpracování dle 20)	33
Obrázek č. 2: Organizační struktura zaměstnavatele (Zdroj: vlastní zpracování dle (20)	33

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

FO	Fyzická osoba
PO	Právnícká osoba
DPP	Dohoda o provedení práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
PP	Pracovní poměr
HM	Hrubá mzda
ZDP	Zákon o daních z příjmu
SP	Sociální pojištění
ZP	Zdravotní pojištění
MD	Má dáti
D	Dal