



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

Klára Létalová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2018

Zadání bakalářské práce

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

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

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

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

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

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

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

Základní literární prameny:

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

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

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

ISBN 978-80-7263-857-4.

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

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

V Brně dne 1.3.2018

L. S.

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

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

Abstrakt

Bakalářská práce se věnuje problematice pracovněprávních vztahů, zejména jejich vzniku. Práce je zaměřena na optimalizaci mzdových nákladů, které vznikají při zaměstnávání nových zaměstnanců. Teoretická část práce se zabývá objasněním základních pojmů spojených s pracovněprávními vztahy. Na základě provedené analýzy současného stavu odměňování zaměstnanců konkrétního zaměstnavatele jsou navržena optimální řešení, která vedou k optimalizaci mzdových nákladů.

Abstract

Bachelor's thesis deals with issues of employment relationships, especially of their creation. The thesis is focused on optimization of wage costs that arise when new employees are employed. Theoretical part of the bachelor thesis is focused on the basic terms of employment relationships. Based on analysis of current situation of rewarding of employee are suggested optimal solution, which lead to optimizes the wage costs.

Klíčová slova

mzdové náklady, pracovněprávní vztah, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel

Key words

wage costs, employment relationships, labor law, employee, employer

Bibliografická citace

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

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a 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 18. května 2018

Klára Létalová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Heleně Musilové za odborné vedení, cenné rady a připomínky, a pomoc při psaní této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnavateli a jeho zaměstnancům za poskytnutí informací a podkladů pro zpracování bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	11
1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	13
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	15
2.1 Pracovněprávní vztahy	15
2.1.1 Zaměstnanec	16
2.1.2 Zaměstnavatel	16
2.1.3 Závislá práce	16
2.2 Pracovní poměr	17
2.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru	17
2.2.2 Pracovní smlouva.....	18
2.2.3 Pracovní poměr na dobu určitou	20
2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	20
2.3.1 Dohoda o provedení práce	21
2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti	21
2.4 Odměňování zaměstnanců	22
2.4.1 Minimální mzda.....	22
2.4.2 Mzda	22
2.4.3 Plat	23
2.4.4 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	23

2.4.5	Povinné příplatky k dosažené mzdě.....	24
2.5	Odvody ze mzdy	25
2.5.1	Daňové odvody ze mzdy.....	25
2.5.2	Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální pojištění	29
2.6	Výpočet a účtování mzdy.....	31
2.6.1	Účtování mezd	32
2.7	Náklady zaměstnavatele.....	33
2.8	Shrnutí teoretické části	34
3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	35
3.1	Informace o subjektu.....	35
3.2	Organizační struktura subjektu	36
3.3	Zaměstnanci subjektu.....	37
3.3.1	Druhy práce a jejich pracovní náplň	37
3.3.2	Pracovní doba	38
3.4	Analýza obsahu pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřených zaměstnavatelem.....	38
3.5	Náklady spojené s pracovním místem.....	39
3.6	Mzdové náklady zaměstnavatele.....	40
3.6.1	Mzdové náklady v hlavní pracovní sezóně.....	41
3.6.2	Mzdové náklady ve vedlejší pracovní sezóně.....	43

3.7	Proces přijímání nových zaměstnanců	44
3.7.1	Požadavky na nové zaměstnance	44
3.7.2	Mzdové náklady na nového zaměstnance	44
3.8	Shrnutí	46
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ	47
4.1	Návrhy řešení vedoucí k optimalizaci mzdových nákladů	47
4.1.1	Snížení nákladů na přijetí nového zaměstnance	48
4.1.2	Dohoda o pracovní činnosti	50
4.1.3	Dohoda o provedení práce	55
4.1.4	Pracovní poměr	60
4.2	Shrnutí a zhodnocení návrhů řešení	62
	ZÁVĚR	65
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	67
	SEZNAM OBRÁZKŮ	70
	SEZNAM TABULEK	71

ÚVOD

Pro bakalářskou práci jsem zvolila téma týkající se problematiky pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní vztahy jsou významnou součástí života. Téměř každý ekonomicky aktivní člověk se alespoň jednou za život stane jedním z účastníků pracovněprávního vztahu, ať už jako zaměstnanec anebo zaměstnavatel. Každý by proto měl mít alespoň základní znalosti pracovněprávních vztahů.

V bakalářské práci se budu zabývat optimalizací mzdových nákladů u konkrétního subjektu. Zaměstnavatel, kterého jsem oslovila, je na trhu poměrně nový. Svou činnost zahájil v roce 2016. Z důvodu rostoucí poptávky je zapotřebí, aby zaměstnavatel přijal nové zaměstnance s druhem práce dělník. S přijetím nových zaměstnanců je spojené zvýšení mzdových nákladů.

Bakalářská práce je rozdělena do tří základních částí. První částí jsou teoretická východiska práce, druhou částí je analýza současného problému u vybraného subjektu a třetí částí jsou vlastní návrhy řešení. V teoretické části bakalářské práce definuji základní pojmy týkající se pracovněprávních vztahů z právního, daňového, účetního a ekonomického hlediska. Z právního hlediska se zaměřím především na vznik pracovněprávních vztahů a jejich druhy, na účastníky těchto pracovněprávních vztahů, na odměňování zaměstnanců na základě pracovního poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z daňového a účetního hlediska se budu věnovat dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, povinným odvodům ze mzdy a výpočtu a následnému zúčtování mzdy. Na závěr teoretické části rozčlením náklady zaměstnavatele z ekonomického hlediska a zatřídím mzdové náklady. Obsahem analytické části bakalářské práce bude analýza současného problému konkrétního zaměstnavatele. Provedu podrobný rozbor mzdových nákladů zaměstnavatele a dokumentů, na základě kterých jsou uzavřeny pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. Objasním požadavky, které musí splňovat noví zaměstnanci, aby byli zaměstnavatelem přijati do pracovněprávního vztahu, a analyzuji náklady, které souvisí s přijetím nového zaměstnance. Ve třetí části bakalářské práce navrhu zaměstnavateli na základě teoretických poznatků a provedených analýz řešení, která povedou k optimalizaci jeho mzdových nákladů. Jednotlivé návrhy řešení

podrobně objasním a zhodnotím jejich přínos zaměstnavateli. Závěrem vyberu nejvhodnější návrh řešení, který zaměstnavateli poskytne největší přínos a bude pro něj z hlediska realizovatelnosti a snížení nákladů nejvýhodnější.

1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Hlavním cílem bakalářské práce je optimalizovat mzdové náklady konkrétního zaměstnavatele, především ty, které souvisejí se zaměstnáním nových zaměstnanců s druhem práce dělník v hlavní pracovní sezóně, tedy v měsících červnu, červenci, srpnu a září. Z důvodu rostoucí poptávky po nabízených službách je zaměstnavatel nucen navýšit počet zaměstnanců s druhem práce dělník. Jestliže počet dělníků nenavýší, hrozí, že nebude schopen dostát všem svým závazkům a přijde tak o část tržeb. V bakalářské práci se zaměřím mimo jiné i na to, jaký zvolit pracovněprávní vztah. Budu se zabývat otázkou, zda je pro konkrétního zaměstnavatele výhodnější zvolit pracovní poměr nebo jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to jak z hlediska právního, ekonomického, tak z hlediska daňového a účetního.

Dílní cíle bakalářské práce jsou:

- pomocí literární rešerše zpracovat teoretická východiska pro pracovněprávní vztahy z hlediska pracovního práva, ekonomiky, účetnictví a daní,
- analyzovat mzdové náklady konkrétního zaměstnavatele při současném systému zaměstnávání a odměňování zaměstnanců,
- analyzovat mzdové náklady spojené s přijetím nových zaměstnanců,
- na základě provedených analýz navrhnout zaměstnavateli řešení vhodná pro optimalizaci mzdových nákladů v hlavní pracovní sezóně.

Pro zpracování bakalářské práce jsem použila několik metod zpracování. Při psaní teoretické části bakalářské práce jsem využila literární rešerši, kdy teoretická východiska práce čerpám z odborné literatury a souvisejících zákonů. V analytické části práce jsem využila zejména metodu analýzy, kterou jsem provedla na základě osobních rozhovorů s účetní, stavbyvedoucím a jednatelem a na základě interních dokumentů zaměstnavatele. V návrhové části jsem využila metodu srovnávání, kde mezi sebou porovnávám jednotlivá navržená řešení ke snížení mzdových nákladů zaměstnavatele (17, s. 3–5).

Nejprve jsem oslovila konkrétního zaměstnavatele a seznámila jsem se s jeho ekonomickou činností prostřednictvím odborné praxe v délce dvou týdnů. Na základě rozhovoru s jednatelem jsem vymezila problém, kterým se budu v bakalářské práci zabývat. Zaměstnavatel, kterého jsem oslovila, působí v oblasti stavebnictví. Jedná se o poměrně nového zaměstnavatele, který byl založen koncem roku 2016 (20). V souvislosti s vymezeným problémem zpracuji teoretická východiska práce spojená s pracovněprávními vztahy z hlediska právního, daňového, účetního a ekonomického. V analytické části práce se budu zabývat současným systémem zaměstnávání zaměstnanců a jejich odměňováním. Na základě rozhovoru s jednatelem a se stavbyvedoucím analyzuji mzdové náklady spojené se zaměstnáním nových zaměstnanců potřebných pro hlavní pracovní sezónu 2018. Na závěr bakalářské práce navrhnou zaměstnavateli řešení, jak optimalizovat mzdové náklady v hlavní pracovní sezóně.

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

V teoretické části práce definuji základní pojmy z oblasti pracovního práva, daní, účetnictví a ekonomiky, které souvisí s pracovními vztahy a které budou využity pro zpracování analytické části práce a pro zpracování vlastních návrhů řešení. Jedná se o pojmy spojené se vznikem pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměňováním zaměstnanců, povinnými odvody z mezd zaměstnanců, daní z příjmů fyzických osob, výpočtem a účtováním mzdy zaměstnance a náklady zaměstnavatele.

2.1 Pracovní právní vztahy

Jako pracovní právní vztah můžeme označit každý vztah, který je spojen s výkonem závislé práce, a je upraven pracovními předpisy. Pracovní právní předpisy plní dvě základní funkce, funkci ochranou a funkci organizační. Funkce ochranná hájí zájmy a práva zaměstnanců a zajišťuje jim odpovídající podmínky pro výkon závislé práce. Funkce organizační slouží zaměstnavateli k řízení a vedení zaměstnanců. Základním předpisem, který upravuje pracovní právní vztahy, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákoník práce (1, s. 16–17).

Podle zákoníku práce může být závislá práce konána na základě těchto pracovních vztahů:

- pracovní poměr,
- pracovní vztah založený dohodou o pracovní činnosti,
- pracovní vztah založený dohodou o provedení práce (2, s. 30).

2.1.1 Zaměstnanec

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (4, § 6) Zaměstnancem se může stát taková fyzická osoba, která má právní osobnost – je způsobilá mít práva a povinnosti, a je svéprávná – svým vlastním právním jednáním nabývá práva a povinnosti (1, s. 58). Zaměstnancem se může stát fyzická osoba, která dovršila věk patnácti let, a den nástupu do práce tohoto zaměstnance nesmí předcházet dni, kdy ukončí svou školní docházku (5, § 35).

2.1.2 Zaměstnavatel

„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (4, § 7) Zaměstnavatelem se může stát každá fyzická osoba, která má právní osobnost a je svéprávná, a každá právnická osoba (1, s. 60–63).

2.1.3 Závislá práce

Pojem závislá práce je definován v § 2 zákoníku práce. Zákoník práce stanovuje základní znaky závislé práce a pravidla, za jakých musí být závislá práce vykonávána jedním subjektem pro druhý (2, s. 29).

Zákoník práce definuje závislou práci taxativně výčtem čtyř rysů. Za závislou práci lze považovat:

- práci, při níž je evidentní vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- práci, která je vykonávána na základě pokynů zaměstnavatele,
- práci konanou jménem zaměstnavatele,
- práci vykonávanou osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele (3, s. 28).

Povinnosti, které musí zaměstnavatel při výkonu závislé práce splnit, definuje zákoník práce takto: práce je vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, práce je

vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, práce je vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě (2, s. 29). V případech, kdy se jedná o práci závislou, zákoník práce stanovuje, že tato práce musí být vždy vykonávána na základě pracovněprávního vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy (3, s. 28).

2.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci v pracovním poměru, na rozdíl od zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, náleží větší pracovněprávní ochrana (1, s. 131). Pracovní poměr se zpravidla zakládá pracovní smlouvou, případně jmenováním, pokud tak stanoví zákoník práce nebo jiný právní předpis (1, s. 138).

2.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Před vznikem pracovního poměru vznikají dle § 30 až § 32 zákoníku práce zaměstnavateli tyto práva a povinnosti:

- výběr fyzických osob, které se uchází o zaměstnání, z hlediska kvalifikace a nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je zcela v působnosti zaměstnavatele, nestanoví-li zvláštní zákon jinak (4, § 30),
- při jednání před vznikem pracovního poměru smí zaměstnavatel od svého budoucího zaměstnance požadovat jen takové údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy (4, § 30),
- zaměstnavatel je povinen seznámit svého budoucího zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy s právy a povinnostmi, které z uzavření pracovní smlouvy zaměstnanci plynou, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za kterých má práci konat, a povinnostmi vyplývajícími ze zvláštních právních předpisů, které se vztahují k předmětu pracovního poměru (4, § 31),

- stanoví-li zvláštní právní předpis, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se jeho budoucí zaměstnanec před vznikem pracovního poměru podrobil vstupní lékařské prohlídce (4, § 32).

Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce sjednaným v pracovní smlouvě (8, s. 85).

Vstupní lékařská prohlídka

Zaměstnavatel je povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku vždy před vznikem pracovního poměru. Dále před vznikem pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže se jedná o výkon práce rizikové dle zákona o ochraně veřejného zdraví, nebo je součástí výkonu práce činnost, pro kterou jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem, a před vznikem vztahu obdobného pracovněprávnímu vztahu (18, § 59).

2.2.2 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je právní dokument, který vzniká na základě právního jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní smlouva stanoví základní podmínky, za nichž bude zaměstnanec svou práci v průběhu trvání pracovního poměru vykonávat (6, s. 8). Pracovní smlouva je obecně vyváženým smluvním vztahem, kdy jsou si obě smluvní strany, zaměstnanec i zaměstnavatel, před zákonem rovny (3, s. 75). Pracovní smlouva musí mít vždy písemnou formu. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení pracovní smlouvy, podepsané oběma smluvními stranami (6, s. 9).

Náležitosti pracovní smlouvy lze rozdělit na náležitosti obligatorní a náležitosti fakultativní. Náležitosti obligatorní jsou závazné, povinné a stanoví je přímo zákon. Mezi obligatorní náležitosti pracovní smlouvy patří:

- druh práce,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce (3, s. 75).

Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy jsou volitelné, nepovinné. Jsou to všechna ustanovení, která lze do pracovní smlouvy zapracovat (3, s. 77). Jedná se především o:

- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

V případech, kdy pracovní smlouva neobsahuje údaje o výše uvedených fakultativních náležitostech pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen písemně seznámit svého zaměstnance s těmito právy a povinnostmi. Zaměstnavatel musí takto učinit nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru (6, s. 9). Dalšími fakultativními náležitostmi pracovní smlouvy mohou být například sjednání zkušební doby, souhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty, dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty a další (3, s. 77).

Zaměstnavatel má právo odstoupit od pracovní smlouvy, jestliže zaměstnanec nenastoupí do práce ve sjednaný den. Zaměstnavatel může takto učinit pouze v případě, kdy zaměstnanci nebránila v nástupu do práce žádná překážka v práci, nebo o této překážce v práci neinformoval zaměstnavatele do jednoho týdne (8, s. 76–80). Odstoupení od pracovní smlouvy musí být písemné a zaměstnavatel může využít tohoto práva pouze dokud zaměstnanec do práce nenastoupil (4, § 34; 8, s. 80).

2.2.3 Pracovní poměr na dobu určitou

Doba trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou je přesně stanovena v pracovní smlouvě. Délka takového pracovního poměru může být určena přesným datem skončení pracovního poměru, časovým intervalem určeným pomocí týdnů, měsíců nebo let, dobou trvání určitých prací anebo na základě jiných skutečností, které nejsou spojeny s konkrétním datem (6, s. 13).

Dle zákoníku práce platí pro pracovní poměr na dobu určitou tyto podmínky: pracovní poměr na dobu určitou uzavřený mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem nesmí přesáhnout dobu trvání tří let, pracovní poměr na dobu určitou je možné opakovaně uzavřít nebo prodloužit nejvýše dvakrát, a jestliže mezi pracovními poměry na dobu určitou uzavřenými mezi týmiž smluvními stranami uplyne doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se již nepřihlíží (6, s. 14).

2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

„Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustrannými právními jednáními, kterými dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.“ (7, s. 327) Tento typ pracovněprávního vztahu se uzavírá v případě, kdy pro účastníky pracovněprávního vztahu není účelné uzavřít pracovní poměr (7, s. 327). Dle zákoníku práce jsou dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Takto uzavřený pracovněprávní vztah poskytuje zaměstnavateli i zaměstnanci jednodušší a volnější způsob zaměstnávání (8, s. 161–162). Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se využívají zejména v případě sezónních prací a pracovněprávních vztahů studentů středních a vysokých škol v denním studiu (6, s. 27).

Dle zákoníku práce platí pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr stejná ustanovení jako pro pracovní poměr. S výjimkou následujících ustanovení:

- převedení a přeložení na jinou práci,
- dočasné přeložení,

- odstupné,
- pracovní doba a doba odpočinku (výkon práce v rámci dohody o provedení práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích),
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolená,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování (s výjimkou minimální mzdy).
- cestovní náhrady (6, s. 31; 8, s. 162).

Smluvní strany se mohou dohodnout na sjednání i některých těchto ustanovení. U dohody o provedení práce je možné sjednat například poskytnutí cestovních náhrad nebo odstupného. U dohody o pracovní činnosti je možné sjednat i právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a právo na dovolenou (6, s. 31; 8, s. 162).

2.3.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce se vyznačuje zejména omezením rozsahu práce. Rozsah práce nesmí přesáhnout 300 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Do rozsahu práce se započítává také doba práce, která byla vykonána na základě jiné dohody o provedení práce u stejného zaměstnavatele (3, s.112–113). Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně (8, s. 163). Dle zákoníku práce musí dohoda o provedení práce obsahovat sjednanou dobu, na kterou se dohoda uzavírá (4, § 75). Dále by v dohodě o provedení práce mělo být uvedeno vymezení práce, vymezení doby, na kterou se dohoda uzavírá, výši sjednané odměny a rozsah práce (7, s. 334)

2.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je omezena rozsahem práce, kdy vykonaná práce nesmí přesáhnout v průměru polovinu stanovené týdenní doby. Stanovená týdenní doba se

může u každého zaměstnavatele lišit, nicméně nesmí překročit maximální hranici čtyřiceti hodin týdně. Rozsah práce konané na dohodu o pracovní činnosti nesmí tedy přesáhnout limit v průměru dvaceti hodin za týden. Tento limit se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle za období 52 týdnů. Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně a zaměstnanci náleží jedno vyhotovení této dohody. Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou (3, s. 114). Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a sjednanou dobu, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá (7, s. 332)

2.4 Odměňování zaměstnanců

Dle zákoníku práce náleží zaměstnanci za vykonanou práci odměna. Touto odměnou jsou mzda, plat a odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (6, s. 88). Odměňování zaměstnanců se řídí zásadou rovného zacházení. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, náleží stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce, která má stejnou nebo srovnatelnou složitost, odpovědnost a namáhavost a je konána za stejných či srovnatelných pracovních podmínek při stejných nebo srovnatelných pracovních výkonech a výsledcích práce (3, s. 272).

2.4.1 Minimální mzda

Zákoník práce definuje minimální mzdu jako nejnižší přípustnou výši odměny, která náleží zaměstnanci za vykonanou práci v základním pracovněprávním vztahu. Výše minimální mzdy je upravována prostřednictvím příslušného nařízení vlády (3, s. 273–274). Nařízení vlády č. 286/2017 Sb. ze dne 21. srpna 2017 upravuje výši minimální mzdy na 12 200 Kč a hodinovou minimální mzdu na 73,20 Kč. Tyto sazby minimální mzdy nabyli účinnosti dnem 1. ledna 2018 (9, s. 1).

2.4.2 Mzda

Mzda je odměnou zaměstnance za práci konanou na základě pracovního poměru. Zpravidla se jedná o odměňování v podnikatelské sféře. Zákoník práce definuje mzdu

jako peněžité plnění, ale také jako nepeněžité plnění ve formě naturální mzdy (3, s. 269). Zaměstnanci přísluší dle zákoníku práce za určitých podmínek k dosažené mzdě příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (3, s. 276–277).

Mzda může být stanovena třemi způsoby. Prvním je sjednání mzdy v pracovní smlouvě na základě vzájemné dohody, dalším způsobem je určení mzdy jednostranně na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele a posledním způsobem je stanovení mzdy jednostranně mzdovým výměrem (8, s. 230–232). Je-li mzda stanovena jednostranně, může být jednostranně zaměstnavatelem měněna. V opačném případě, kdy je výše mzdy stanovena na základě dohody, musí zaměstnanec se změnou výše mzdy souhlasit (6, s. 89). V případě, kdy mzdu určuje zaměstnavatel, je zcela v jeho kompetenci, kterou formu mzdy zvolí, jestli hodinovou, měsíční či úkolovou. Zaměstnavatel také stanovuje pevné a pohyblivé části mzdy a další složky mzdy zaměstnance jako jsou prémie, odměny, bonusy a další zvýhodnění zaměstnance. Zákoník práce požaduje pouze respektování institutu minimální mzdy (3, s. 269).

2.4.3 Plat

Plat je peněžité plnění za vykonanou práci, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele definovaného v souladu s ustanovením § 109, odst. 3 zákoníku práce (3, s. 270). Tito zaměstnavatelé působí ve veřejném sektoru. Platy zaměstnanců jsou financovány částečně nebo zcela z veřejných zdrojů (8, s. 243).

Bakalářská práce je zaměřena na optimalizaci mzdových nákladů zaměstnavatele působícího v soukromém podnikatelském sektoru. Zaměstnanci zaměstnavatele jsou odměňováni mzdou nebo odměnou z dohody. Z tohoto důvodu nebude dále v bakalářské práci pojednáváno o platu ani o povinných příplatcích k dosaženému platu.

2.4.4 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Odměna z dohody představuje peněžité plnění, které je spojeno s výkonem práce na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Výše

odměny a podmínky jejího poskytování musí být stanoveny smluvně přímo v dohodě o provedení práce anebo v dohodě o pracovní činnosti. Při stanovení výše odměny z dohody musí smluvní strany respektovat statut minimální mzdy (8, s. 266–267).

2.4.5 Povinné příplatky k dosažené mzdě

Povinné příplatky k dosažené mzdě jsou příplatky stanovené zákonem, které náleží zaměstnanci, jestliže mu na tyto příplatky vznikl za zákonem stanovených podmínek nárok. Obecně platí, že příplatek kompenzuje nějakou nevýhodu nebo ztížení při výkonu práce (3, s. 275).

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za vykonanou práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku. Zákoník práce umožňuje sjednání i jiné minimální výše příplatku za práci v sobotu a v neděli a jiný způsob určení tohoto příplatku. Příplatek je tedy možné stanovit nejen procentuálně, ale i pevnou částkou (3, s. 276).

Mzda za práci přesčas

Zaměstnanci náleží za práci přesčas dosažená mzda a příplatek za práci přesčas ve výši minimálně 25 % průměrného výdělku. Jestliže se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou, může být zaměstnanci poskytnuto náhradní volno v rozsahu práce přesčas místo vyplacení příplatku. Náhradní volno musí být čerpáno během následujících tří měsíců od výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době. Nedojde-li k vyčerpání náhradního volna, přísluší zaměstnanci příplatek za práci přesčas (3, s. 276).

Mzda za práci ve svátek

Za práci ve svátek náleží zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu vykonané práce ve svátek. Náhradní volno musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout nejpozději do konce třetího měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Zaměstnanci náleží za dobu tohoto náhradního volna mzda ve výši 100 % průměrného výdělku. Dohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel, může být místo poskytnutí náhradního volna za práci ve svátek poskytnut příplatek

k dosažené mzdě, nejméně však ve výši 100 % průměrného výdělku. Zaměstnanci, který nepracoval, protože svátek připadl na jeho běžný pracovní den, náleží za tento den příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku. Tento příplatek je kompenzací za mzdu, která mu v důsledku tohoto svátku ušla (3, s. 276).

Mzda za noční práci

Za dobu noční práce zaměstnanci přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Zákoník práce umožňuje sjednání i jiné minimální výše příplatku za noční práce a jiného způsobu určení tohoto příplatku (3, s. 276).

Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy. Vymezení ztíženého pracovního prostředí stanoví vláda nařízením (3, s. 276).

2.5 Odvody ze mzdy

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen odvádět srážky ze mzdy a jiných příjmů, které zaměstnanci plynou z pracovněprávního vztahu (6, s. 98). Zaměstnavatel odvádí povinně ze mzdy tyto srážky:

- záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby daně,
- pojistné na sociální zabezpečení,
- pojistné na zdravotní pojištění (12, s. 218).

2.5.1 Daňové odvody ze mzdy

Povinností zaměstnavatele je odvádět správci daně daň vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně a zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (12, s. 218). Zdaňování příjmů fyzických osob upravuje zákon č. 568/1992 Sb. o daních

z příjmů. Předmětem daně z příjmů jsou **příjmy ze závislé činnosti**, příjmy ze samostatné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z nájmu a ostatní příjmy. Příjmem se rozumí příjem peněžní i nepeněžní (10, § 3).

Příjmy ze závislé činnosti

Příjmy ze závislé činnosti jsou především příjmy z pracovněprávního vztahu nebo obdobného poměru, v nichž poplatník – zaměstnanec je povinen dbát příkazů plátce – zaměstnavatele (10, § 6). Zákon o dani z příjmů definuje pro své účely pojem zaměstnanec a pojem zaměstnavatel. Zaměstnancem dle zákona o dani z příjmů je osoba, která má příjmy ze závislé činnosti nebo pobírá funkční požitky dle § 6 zákona o dani z příjmu. Tyto příjmy mohou být peněžní i nepeněžní. Příjmy ze závislé činnosti jsou taxativně vyjmenovány v § 6 odst. 1 a 2 zákona o dani z příjmů. Zaměstnavatelem dle zákona o dani z příjmů může být i osoba, která nesplňuje formální podmínky pro příslušný právní vztah, ale k osobám, které pro ni vykonávají práci, se chová jako k zaměstnancům (11, s. 295–296).

Zákon o dani z příjmů dále uvádí i příjmy, které nejsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Tyto příjmy upravuje § 9 odst. 9 zákona o dani z příjmu. Těmito příjmy jsou například hodnota bezplatného stravování na pracovních cestách, hodnota osobních ochranných pracovních prostředků a obuvi, náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů pro výkon práce a další. Dalšími plněními, které nepodléhají zdanění daní z příjmů, jsou příjmy osvobozené od daně. Tyto příjmy upravuje § 6 odst. 9 zákona o dani z příjmu. Tyto osvobozené příjmy se ve většině případů považují za takzvané zaměstnanecké benefity, kterými jsou například stravování poskytnuté na pracovišti, nealkoholické nápoje ke spotřebě na pracovišti, příspěvky na kulturní a sportovní akce a další (12, s. 217).

Odvod daně vybírané srážkou

Zaměstnanci se ze mzdy odvede daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby daně ve výši 15 %, jestliže se jedná o příjmy na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a úhrnná výše příjmů u jednoho zaměstnavatele za kalendářní měsíc nepřesáhne 10 000 Kč z dohody o provedení práce a 2 500 Kč z dohody o pracovní činnosti, a

jestliže zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani (12, s. 218). Zaměstnavatel stanoví základ daně (mzdu) a srazí 15% daň, kterou poukáže svému místně příslušnému správci daně do konce měsíce následujícího po kalendářním měsíci, kdy povinnost provést srážku podle zvláštní sazby daně vznikla (25, s. 77).

Tab. 1 Výpočet daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně (Vlastní zpracování dle 25, s. 77)

VÝPOČET DANĚ VYBÍRANÉ SRÁŽKOU	
Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
Základ daně = odměna z dohody do 10 000 Kč	Základ daně = odměna z dohody do 2 500 Kč
Základ daně zaokrouhlený na celé koruny dolů	Základ daně zaokrouhlený na celé koruny dolů
15 % zvláštní sazba daně ze zaokrouhleného základu daně, zaokrouhlená na celé koruny dolů	15 % zvláštní sazba daně ze zaokrouhleného základu daně, zaokrouhlená na celé koruny dolů

Záloha na daň

Povinnost srazit zálohu na daň plátcí (zaměstnavateli) vzniká vždy při výplatě nebo připsání mzdy poplatníkovi (zaměstnanci). Zaměstnavatel odvede zálohu na daň příslušnému správci daně do 20. dne kalendářního měsíce, ve kterém vznikla povinnost srazit zálohu na daň (25, s. 81). Zaměstnavatel vypočte zálohu na daň ve výši 15 % z úhrnu příjmů ze závislé činnosti zaměstnance sníženého o osvobozené příjmy a zvýšeného o povinné pojistné. V případě, kdy příjem zaměstnance ze závislé činnosti přesáhne v daném měsíci čtyřnásobek průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení, zaměstnavatel zvýší zálohu na daň o solidární zvýšení daně ve výši 7 % (12, s. 219–220). U zálohy na daň je možné uplatnit slevy a daňová zvýhodnění, jestliže zaměstnanec podepsat u zaměstnavatele prohlášení poplatníka k dani z příjmů ze závislé činnosti. Obsahem prohlášení poplatníka je prohlášení o skutečnostech, které jsou rozhodné pro přiznání slev a daňových zvýhodnění (25, s. 81)

Slevy na dani

Od vypočtené zálohy na daň lze odečíst tyto slevy:

- základní sleva 24 840 Kč na poplatníka, měsíčně 2 070 Kč
- sleva na manželku (manžela) 24 840 Kč, lze uplatnit pouze v rámci ročního zúčtování daňových záloh nebo daňovém přiznání, roční vlastní příjmy manželky (manžela) nesmí přesáhnout 68 000 Kč,
- základní sleva na invaliditu 2 520 Kč, měsíčně 210 Kč (invalidita prvního a druhého stupně),
- rozšířená sleva na invaliditu 5 040 Kč, měsíčně 420 Kč (invalidita třetího stupně),
- sleva na držitele průkazu ZTP/P 16 140 Kč, měsíčně 1345 Kč,
- sleva na studenta 4 020 Kč, měsíčně 335 Kč (lze uplatnit do 26 let, u doktorského studijního programu do 28 let),
- sleva za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení ve výši prokazatelně vynaložených výdajů, lze uplatnit pouze v rámci ročního zúčtování daňových záloh nebo daňovém přiznání (12, s. 220; 13, s. 72–79).

Daňové zvýhodnění

U vypočtené zálohy na daň lze kromě slev uplatnit také daňové zvýhodnění na vyživované dítě (děti) ve společně hospodařící domácnosti:

- na první vyživované dítě 15 204 Kč, měsíčně 1 267 Kč,
- na druhé vyživované dítě 19 404 Kč, měsíčně 1 617 Kč,
- na třetí vyživované dítě 24 204 Kč, měsíčně 2 017 Kč (12, s. 220; 13, s. 96).

Jestliže je záloha na daň nižší než výše daňového zvýhodnění, lze tento měsíční daňový bonus vyplatit až do výše 5 025 Kč. Příjem zaměstnance v tomto případě musí činit alespoň polovinu minimální mzdy (12, s. 220).

Tab. 2 Výpočet zálohy na daň v roce 2018 (Vlastní zpracování dle 13, s. 108–112)

VÝPOČET ZÁLOHY NA DAŇ		
	Hrubá mzda	
+	Pojistné na sociální pojištění 25 % z hrubé mzdy	hrazeno zaměstnavatelem
+	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy	hrazeno zaměstnavatelem
=	Superhrubá mzda – základ daně	
≐	Zaokrouhlený základ daně	měsíčně na 100 Kč nahoru, ročně na 100 Kč dolů
*	Sazba daně	15 % ze zaokrouhleného základu daně
=	Daň	
-	Slevy na dani	
=	Daň po slevách	
-	Daňové zvýhodnění – sleva	
-	Daňové zvýhodnění – daňový bonus	
=	Záloha na daň	

2.5.2 Odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální pojištění

Zaměstnavatel má povinnost hlásit správě sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovně vznik a skončení pracovního poměru a podávat měsíční hlášení o odvedené částce pojistného (12, s. 223). Zaměstnavatel odvádí pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální pojištění za své zaměstnance i za sebe samotného. Zaměstnavatel je povinen odvést pojistné do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy byla mzda zúčtována. Pojistné, které odvádí zaměstnavatel sám za sebe, je pro zaměstnavatele daňově účinné a je součástí jeho nákladů (12, 222).

Pojistné na zdravotní pojištění

Plátcí pojistného na zdravotní pojištění jsou zaměstnanci, kterým plynou příjmy ze závislé činnosti, a jejich zaměstnavatelé. Výjimkou jsou zaměstnanci, kteří konají práci

na základě dohody o provedení práce, jestliže jejich příjem nepřesáhl 10 000 Kč za kalendářní měsíc, a zaměstnanci, kteří konají práci na základě dohody o pracovní činnosti, jestliže jejich příjem nepřesáhl 2 500 Kč za kalendářní měsíc (12, s. 221). Zaměstnavatel vypočte výši pojistného na zdravotní pojištění procentem z hrubé mzdy/odměny zaměstnance (12, s. 224).

Tab. 3 Sazby pojistného na zdravotní pojištění v roce 2018 (Upraveno dle 12, s. 222)

SAZBY POJISTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	
Plátce zdravotního pojištění	Sazba pojistného
Zaměstnavatel	9,0 %
Zaměstnanec	4,5 %

Pojistné na sociální pojištění

Sociální pojištění se skládá ze tří složek: důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (12, s. 222).

Tab. 4 Pojištěné osoby (zaměstnanci) z pohledu důchodového a nemocenského pojištění (Vlastní zpracování dle 12, s. 221)

SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ		
Zaměstnanci	Důchodové pojištění	Nemocenské pojištění
Pracovní poměr	Ano	Ano
Dohoda o provedení práce	Ano (příjem > 10 000 Kč měsíčně)	Ano (příjem > 10 000 Kč měsíčně)
Dohoda o pracovní činnosti	Ano (příjem > 2 500 Kč měsíčně)	Ano (příjem > 2 500 Kč měsíčně)

Plátcí pojistného na sociální pojištění jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, a zaměstnanci, kteří jsou důchodově a nemocensky pojištěni (12, s. 222). Zaměstnavatel vypočte výši pojistného z hrubé mzdy/odměny zaměstnance (12, s. 224).

Tab. 5 Sazby pojistného na sociálního pojištění a jeho složky v roce 2018 (Upraveno dle 12, s. 222)

SAZBY POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ				
Plátcí sociálního pojištění	Důchodové pojištění	Nemocenské pojištění	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	Sociální pojištění
Zaměstnavatel	21,5 %	2,3 %	1,2 %	25,0 %
Zaměstnanec	6,5 %	X	X	6,5 %

2.6 Výpočet a účtování mzdy

Zúčtovací vztahy k zaměstnancům se týkají zejména mzdové problematiky. S tou bezprostředně souvisí i otázky spojené se zúčtováním zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, odvodů na sociální a zdravotní pojištění, srážek penzijního připojištění a jiných dalších srážek z mezd ve prospěch externích subjektů (13, s. 376).

Pro výpočet a účtování mezd je prvotním dokumentem zúčtovací a výplatní listina, která zachycuje mzdu zaměstnance (úkolovou, časovou a další), základní platy (u technickohospodářských pracovníků), příplatky a náhrady mzdy, prémie a odměny (12, s. 223).

Tab. 6 Výpočet měsíční mzdy v roce 2018 (Vlastní zpracování dle 12, s. 224)

VÝPOČET MĚSÍČNÍ MZDY	
Základní mzda	(časová, úkolová, ...)
+ Příplatky	
+ Prémie a osobní ohodnocení	
= Hrubá mzda	
- Pojistné na sociální zabezpečení 6,5 %	(hrazené zaměstnancem)
- Pojistné na veřejné zdravotní pojištění 4,5 %	(hrazené zaměstnancem)
- Záloha na daň po slevách a daňovém zvýhodnění	(výpočet dle Tab. 1 Výpočet zálohy na daň v roce 2018)
= Částka k výplatě	

2.6.1 Účtování mezd

Základním předpisem, který upravuje účetnictví, je zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Vedení účetnictví je dále upraveno Vyhláškou č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o účetnictví, a Českými účetními standardy pro jednotlivé typy účetních jednotek (12, s. 11).

Účet 331 – Zaměstnanci

Na účet 331 se účtují závazky vůči zaměstnancům. Na tomto účtu se evidují veškeré nároky zaměstnanců na mzdu, zúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, dluhy z odvodů zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance a veškeré srážky ze mzdy zaměstnance (12, s. 133).

Účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

Na účet 336 se účtují odvody pojistného na zdravotní pojištění a pojistného na sociální pojištění, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance i za sebe samotného (12, s. 134).

Účet 342 – Ostatní přímé daně

Na účtu 342 se evidují dluhy vůči státu, které plynou z titulu daně z příjmů fyzických osob (12, s. 136).

Účet 521 – Mzdové náklady

Účet 521 je nákladovým účtem, na kterém se zachycují hrubé mzdy zaměstnanců (12, s. 408).

Účet 524 – Zákonné sociální pojištění

Na účet 524 se účtují odvody pojistného na zdravotní pojištění a odvody pojistného na sociální pojištění, které hradí zaměstnavatel (12, s. 408).

Tab. 7 Účtování mzdy v roce 2018 (Upraveno dle 12, s. 224; 13, s. 377)

ÚČTOVÁNÍ MZDY				
Číslo	Doklad	Účetní operace	Má dáti	Dal
1	Zúčtovací a výplatní listina	Hrubá mzda zaměstnance	521	331
2	Interní doklad	Záloha na daň z příjmů / daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby daně	331	342
3	Interní doklad	Předpis pojistného na sociální pojištění hrazeného zaměstnancem	331	336
4	Interní doklad	Předpis pojistného na zdravotní pojištění hrazeného zaměstnancem	331	336
5	Interní doklad	Předpis pojistného na sociální pojištění hrazeného zaměstnavatelem	524	336
6	Interní doklad	Předpis pojistného na zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem	524	336
7	Pokladní doklad / výpis z Bú	Úhrada mzdy zaměstnanci	331	Pokladna / bankovní účet

2.7 Náklady zaměstnavatele

Mzdové náklady tvoří důležitou část provozních nákladů a významně ovlivňují produktivitu a výkonnost podniku (16, s. 1). Náklady jsou základní ekonomickou veličinou a lze na ně nahlížet jak z pohledu finančního účetnictví, tak z pohledu manažerského účetnictví. Finanční účetnictví vnímá náklady jako úbytek ekonomického prospěchu, který se projevuje úbytkem aktiv a přírůstkem dluhů. Manažerské pojetí nákladů je založeno na vnímání nákladů jako hodnotově vyjádřeného, účelného vynaložení ekonomických zdrojů souvisejících s ekonomickou činností (14, s. 27–28). Pro účinné řízení nákladů je třeba náklady členit. Zejména se jedná o členění druhové, kalkulační a účelové (15, s. 77).

Druhové členění nákladů dělí náklady takto:

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

- spotřeba externích prací a služeb,
- finanční náklady (14, s. 32).

Dle účelu, na který byly náklady vynaloženy, se náklady dělí na náklady technologické (náklady na jednicový materiál, **mzdové náklady dělníků**, odpisy strojů a další) a náklady na obsluhu a řízení (**mzdy řídicích pracovníků**, náklady na informační systém a další) (14, s. 34–35). Kalkulační členění nákladů rozlišuje náklady přímé (náklady na jednicový materiál, **mzdové náklady výrobních dělníků** a další) a náklady nepřímé (odpisy strojů, pronájem haly, **mzdy řídicích pracovníků** a další) (14, s. 37).

2.8 Shrnutí teoretické části

V teoretické části bakalářské práce jsem objasnila základní pojmy z oblasti pracovněprávních vztahů. Nejprve jsem definovala pojem závislá práce, účastníky pracovněprávních vztahů a základní pracovněprávní vztahy. Zaměřila jsem se především na vznik a postup před vznikem pracovního poměru a vznikem dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Dále jsem se věnovala pojmu minimální mzda, odměňování zaměstnanců a ze zákona povinným příplatkům ke mzdě. V další části teoretické části práce jsem se zaměřila na výpočet mzdy, odvody pojistného na zdravotní a sociální pojištění, odvod daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a účtování všech základních operací souvisejících se mzdou zaměstnance. Na závěr teoretické části jsem se věnovala členění nákladů zaměstnavatele z ekonomického hlediska.

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

V této části bakalářské práce se budu věnovat analýze současného stavu odměňování zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele. Analýza bude provedena na základě osobních rozhovorů se zaměstnanci zaměstnavatele a na základě interních dokumentů zaměstnavatele. Dále se budu zabývat analýzou mzdových nákladů spojených se zaměstnáním nových zaměstnanců. Výsledky těchto analýz budou využity v návrhové části práce, kde budou zaměstnavateli navržena optimální řešení. Tato řešení povedou k optimalizaci mzdových nákladů, zejména u zaměstnanců s druhem práce dělník. V případě nových pracovněprávních vztahů se zaměřím především na vhodnou volbu pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel si přeje být anonymizován, na základě této skutečnosti bude skutečná obchodní firma nahrazena firmou „XYZ“ a v práci nebude uvedeno IČ ani DIČ zaměstnavatele.

3.1 Informace o subjektu

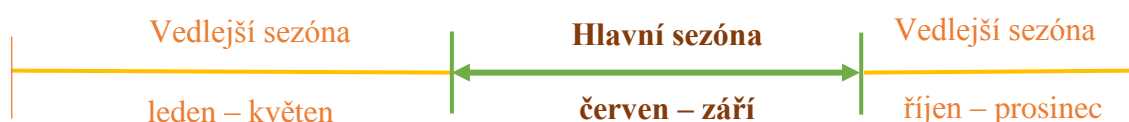
Zaměstnavatel „XYZ“ s. r. o. byl založen zakladatelskou listinou a vznikl v září 2016 zapsáním do Obchodního rejstříku vedeného u Krajského soudu v Brně (19).

Předmět podnikání:

- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- hostinská činnost,
- **provádění staveb, jejich změn a odstraňování,**
- prodej kvasného lihu, konzumního lihu a lihovin (19).

Zaměstnavatel „XYZ“ s. r. o. se věnuje především provádění staveb, jejich změn a odstraňování. Další výše vyjmenované činnosti subjektu slouží pouze jako vedlejší doplňkové činnosti mimo hlavní pracovní sezónu stavebních prací. Z tohoto důvodu se v bakalářské práci budu zabývat pouze předmětem podnikání provádění staveb, jejich změn a odstraňování (20).

Zaměstnavatel „XYZ“ s. r. o. sídlí v Jihomoravském kraji. Za zaměstnavatele jedná jednatel samostatně (19). Zaměstnavatel v současné době zaměstnává pouze 2 zaměstnance – účetní a stavbyvedoucího (21). Vzhledem k povaze činnosti subjektu lze aktivitu podnikání rozdělit do dvou sezón. Hlavní pracovní sezóna představuje pro zaměstnavatele období dosahování nejvyšších výnosů, ale je také spojena se zvýšenými mzdovými náklady (21).

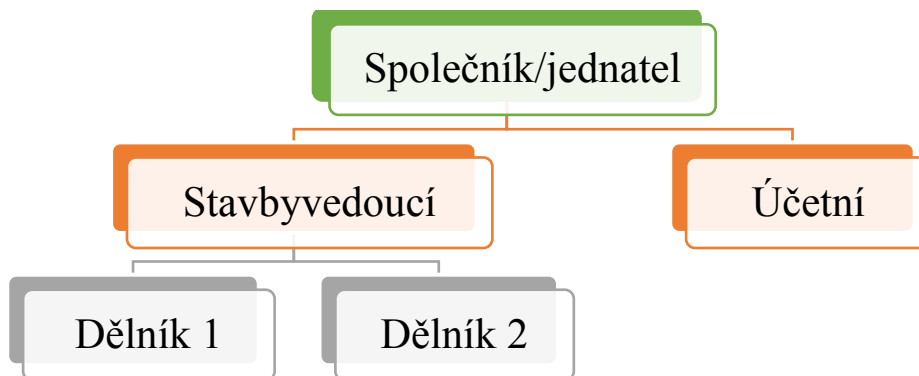


Obrázek 1: Hlavní a vedlejší pracovní sezóna (Vlastní zpracování dle 21)

Bakalářská práce se věnuje především mzdovým nákladům, které přímo souvisejí s výkonem prací v hlavní pracovní sezóně. Ve vedlejší sezóně subjekt nedosahuje výnosů ze stavební činnosti. Mzdové náklady v tomto období tvoří pouze mzda zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni formou pracovního poměru, jedná se o zaměstnance s druhem práce účetní a stavbyvedoucí (21).

3.2 Organizační struktura subjektu

V hlavní pracovní sezóně 2017 zaměstnavatel zaměstnával 2 zaměstnance formou pracovního poměru. Dále zaměstnával dva dělníky formou dohody o pracovní činnosti. Společník vykonává funkci jednatele na základě smlouvy o výkonu funkce. Tuto funkci vykonává bezplatně (21).



Obrázek 2: Organizační schéma zaměstnavatele – hlavní sezóna 2017 (Vlastní zpracování dle 21)

Ve vedlejší sezóně zaměstnavatel zaměstnává pouze stavbyvedoucího a účetní formou pracovního poměru (21).



Obrázek 3: Organizační schéma zaměstnavatele – vedlejší sezóna 2017 (Vlastní zpracování dle 20)

3.3 Zaměstnanci subjektu

Kapitola se bude věnovat analýze pracovněprávních vztahů zaměstnavatele „XYZ“ s. r. o. Bude vymezena pracovní náplň jednotlivých druhů práce a nastíněna pracovní doba.

3.3.1 Druhy práce a jejich pracovní náplň

V této kapitole budou popsány jednotlivé druhy práce a jejich pracovní náplň. Jedná se o druh práce stavbyvedoucí, účetní a dělník (21).

Stavbyvedoucí

Stavbyvedoucí řídí a organizuje stavební práce. Náplní práce stavbyvedoucího v hlavní pracovní sezóně je zajistit řádný průběh stavebních prací u zakázek zaměstnavatele. Stavbyvedoucí zodpovídá za realizaci staveb v souladu s příslušnou stavební dokumentací. Zodpovídá za bezpečnost práce na pracovišti. Jeho přímými podřízenými

jsou dělníci. Ve vedlejší pracovní sezóně vykonává stavbyvedoucí práci obchodního zástupce, kdy vytypovává potencionální zákazníky, jedná s potencionálními zákazníky, konzultuje speciální požadavky potencionálních zákazníků na nabízené služby, sjednává a zajišťuje obchodní závazky (21, 29).

Účetní

Náplní práce účetní je zajištění veškerých činností spojených s účetnictvím zaměstnavatele. Vede účetní knihu, účtuje operace spojené s ekonomickou činností subjektu, vyřizuje daňová přiznání, komunikuje s daňovým poradcem, sestavuje účetní závěrku a zpracovává interní směrnice, vede mzdovou agendu (21).

Dělník

Dělník je přímým podřízeným stavbyvedoucího a práci vykonává podle jeho pokynů a pod jeho dohledem. Náplní práce dělníka je přemísťování materiálů, příprava materiálu a stavění z připraveného materiálu. Další náplní práce dělníka je příprava objektů k rekonstrukci (21).

3.3.2 Pracovní doba

Pracovní doba zaměstnanců se u jednotlivých druhů práce liší. V hlavní pracovní sezóně, tedy v měsících červnu, červenci, srpnu a září pracuje stavbyvedoucí v pravidelných osmihodinových směnách a dělníci pracují v pravidelných čtyřhodinových směnách. Ve vedlejší pracovní sezóně je pracovní doba stavbyvedoucího stanovena na osm hodin denně. Účetní má pracovní dobu po celý kalendářní rok stejnou a pracuje osm hodin denně (21).

3.4 Analýza obsahu pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřených zaměstnavatelem

Zaměstnanci s druhem práce stavbyvedoucí a účetní jsou zaměstnání na základě pracovní smlouvy. Obě pracovní smlouvy obsahují zákonné náležitosti. Dále je v pracovní smlouvě zakotveno bližší označení druhu a místa výkonu práce, délka dovolené, délka výpovědní doby, týdenní pracovní doba a její rozvržení, výše měsíční

mzdy, její splatnost, termín a způsob výplaty mzdy a údaj o kolektivních smlouvách. Obě pracovní smlouvy jsou uzavřeny na dobu neurčitou, zkušební doba je stanovena v délce dvou měsíců (23).

Zaměstnanci s druhem práce dělník jsou zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti. Dohoda obsahuje všechny povinné náležitosti. V dohodě je uvedena výše měsíční odměny, způsob a termín výplaty odměny a místo výkonu práce. Všechny dohody o pracovní činnosti jsou uzavřeny na dobu určitou od 1. června do 30. září (23).

3.5 Náklady spojené s pracovním místem

Zaměstnavatel požaduje, aby všichni noví zaměstnanci podstoupili vstupní lékařskou prohlídku. Náklady na tuto vstupní lékařskou prohlídku činí **650,- Kč** a jsou zcela hrazeny zaměstnavatelem (24).

Zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům pracovní oděv a obuv. Tento náklad je spojený především s pracovním místem stavbyvedoucího a dělníka. Povaha pracovního místa účetní nevyžaduje žádný speciální pracovní oděv ani obuv. V následující tabulce jsou znázorněny jednotlivé nákladové položky pracovního oděvu (24).

Tab. 8: Náklady spojené s jedním pracovním místem – pracovní oděv a obuv (Vlastní zpracování dle 28)

NÁKLADY NA PRACOVNÍ ODĚV A OBUV ZAMĚSTNANCE			
Položka	Cena/kus	Počet kusů	Celkem
Montérky – kalhoty	599,00 Kč	1	599,00 Kč
Montérky – blůza	559,00 Kč	1	559,00 Kč
Vesta	419,00 Kč	1	419,00 Kč
Tričko	159,00 Kč	4	636,00 Kč
Obuv	699,00 Kč	1	699,00 Kč
Ochranné rukavice	78,00 Kč	3	234,00 Kč
Náklady celkem	x	x	3146,00 Kč

3.6 Mzdové náklady zaměstnavatele

V následujících tabulkách jsou na základě interních účetních dokladů analyzovány mzdové náklady zaměstnavatele. Všichni zaměstnanci podepsali prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a jsou jim ze mzdy odváděny příslušné daně a uplatňovány slevy. Zaměstnanci v roce 2017 nekonali práci přesčas ani ve dnech pracovního klidu. V níže uvedené tabulce jsou znázorněny výpočty měsíčních mezd a odměn jednotlivých zaměstnanců s druhem práce stavbyvedoucí, účetní a dělník (22).

Tab. 9: Výpočet měsíční mzdy/odměny zaměstnance a celkových měsíčních mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance (Vlastní zpracování dle 28)

VÝPOČET MĚSÍČNÍ MZDY/ODMĚNY ZAMĚSTNANCE			
	Stavbyvedoucí	Účetní	Dělník
Měsíční mzda/odměna	18 400 Kč	16 000 Kč	8 400 Kč
Délka týdenní pracovní doby	40 h	40 h	20 h
Měsíční hrubá mzda/odměna	18 400 Kč	16 000 Kč	8 400 Kč
SP za zaměstnavatele	4 600	4 000	2 100 Kč
ZP za zaměstnavatele	1 656	1 440	756 Kč
Superhrubá mzda/dílčí základ daně	24 656 Kč	21 440 Kč	11 256 Kč
Zaokrouhlená superhrubá mzda/dílčí základ daně	24 700	21 500	11 300 Kč
Záloha na daň (15 %)	3 705	3 225	1 695 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070	2 070	2 070 Kč
Záloha na daň po slevě	1 635	1 155	0 Kč
SP za zaměstnance	1 196	1 040	546 Kč
ZP za zaměstnance	828	720	378 Kč
Čistá měsíční mzda/odměna	14 741	13 085	7 476 Kč
Celkové měsíční mzdové náklady na zaměstnance	24 656 Kč	21 440 Kč	11 256 Kč

V níže uvedené tabulce jsou znázorněny celkové mzdové náklady, které zaměstnavateli vznikly v roce 2017. Zaměstnanci s druhem práce stavbyvedoucí a účetní byli u zaměstnavatele zaměstnáni po celý rok 2017. Zaměstnanci s druhem práce dělník byli u zaměstnavatele zaměstnáni na dobu určitou v období červen až září, tedy čtyři měsíce. Zaměstnanci nekonali práci přesčas ani ve svátek. Dělníci nemají sjednaný nárok na dovolenou. Výpočty mzdových nákladů jsou pouze orientační. Při výpočtech není počítáno s náhradou mzdy za dovolenou nebo pracovní neschopností zaměstnanců, neboť se budou tyto náklady každý rok lišit (24, 30).

Tab. 10: Mzdové náklady zaměstnavatele v roce 2017 (Vlastní zpracování dle 28)

MZDOVÉ NÁKLADY ZAMĚSTNAVATELE V ROCE 2017			
	Stavbyvedoucí	Účetní	Dělníci
Počet zaměstnanců	1	1	2
Počet odpracovaných měsíců	12	12	4
Hrubá měsíční mzda/odměna	18 400 Kč	16 000 Kč	8 400 Kč
Hrubá mzda/odměna celkem	220 800 Kč	192 000 Kč	67 200 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	55 200 Kč	48 000 Kč	16 800 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	19 872 Kč	17 280 Kč	6 048 Kč
Mzdové náklady celkem	295 872 Kč	257 280 Kč	90 048 Kč
Celkové mzdové náklady zaměstnavatele v roce 2017	643 200 Kč		

3.6.1 Mzdové náklady v hlavní pracovní sezóně

V hlavní pracovní sezóně zaměstnavatel zaměstnával účetní, stavbyvedoucího a dělníky. V roce 2017 byli zaměstnavatelem zaměstnáni dva dělníci. V roce 2018 zaměstnavatel předpokládá zvýšení počtu dělníku z důvodu navýšení zakázek na 4 dělníky (24). V níže uvedené tabulce jsou znázorněny mzdové náklady, které zaměstnavateli vznikly v hlavní pracovní sezóně roku 2017 v měsících červnu, červenci,

srpnu a září. Jedná se tedy u jednoho zaměstnance o čtyřnásobek mzdy/odměny převzaté z tabulky č. 10. Zaměstnanci nekonali práci přesčas ani ve svátek. Dělníci nemají sjednaný nárok na dovolenou. Výpočty mzdových nákladů jsou pouze orientační. Při výpočtech není počítáno s náhradou mzdy za dovolenou nebo pracovní neschopností zaměstnanců, neboť se budou tyto náklady každý rok lišit (30).

Tab. 11: Mzdové náklady v hlavní pracovní sezóně 2017 (Vlastní zpracování dle 28)

MZDOVÉ NÁKLADY V HLAVNÍ PRACOVNÍ SEZÓNĚ 2017			
	Stavbyvedoucí	Účetní	Dělník
Hrubá mzda/odměna zaměstnance	73 600 Kč	64 000 Kč	33 600 Kč
Počet zaměstnanců	1	1	2
Hrubá mzda/odměna celkem	73 600 Kč	64 000 Kč	67 200 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	18 400 Kč	16 000 Kč	16 800 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	6 624 Kč	5 760 Kč	6 048 Kč
Mzdové náklady celkem	98 624 Kč	85 760 Kč	90 048 Kč
Celkové mzdové náklady zaměstnavatele	274 432 Kč		

Tab. 12: Povinné odvody ze mzdy/odměny, odvedené zaměstnavatelem v hlavní pracovní sezóně 2017 (Vlastní zpracování dle 28)

POVINNÉ ODVODY ZE MZDY/ODMĚNY			
	Stavbyvedoucí	Účetní	Dělníci
Záloha na daň po slevě	6 540 Kč	4 620 Kč	0 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	18 400 Kč	16 000 Kč	16 800 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	6 624 Kč	5 760 Kč	6 048 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	4 784 Kč	4 160 Kč	4 368 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	3 312 Kč	2 880 Kč	3 024Kč

Ve výše uvedené tabulce jsou znázorněny údaje týkající se povinných odvodů ze mzdy za období hlavní pracovní sezóny, které odvádí zaměstnavatel finančnímu úřadu, státní správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám (22).

3.6.2 Mzdové náklady ve vedlejší pracovní sezóně

Ve vedlejší pracovní sezóně tvoří mzdové náklady pouze mzda stavbyvedoucího a účetní. Stavební práce v této sezóně neprobíhají a není tedy třeba, aby zaměstnavatel zaměstnával dělníky. Zaměstnanci nekonali práci přesčas ani ve svátek. Výpočty mzdových nákladů jsou pouze orientační. Při výpočtech není počítáno s náhradou mzdy za dovolenou nebo pracovní neschopností zaměstnanců, neboť se budou tyto náklady každý rok lišit. V níže uvedené tabulce jsou znázorněny mzdové náklady, které vznikly zaměstnavateli ve vedlejší pracovní sezóně roku 2017. Vedlejší sezóna připadá na období od ledna do dubna a od října do prosince. Jedná se tedy o osminásobky mezd převzaté z tabulky č. 10 (21, 30).

Tab. 13: Mzdové náklady zaměstnavatele ve vedlejší pracovní sezóně 2017 (Vlastní zpracování dle 28)

MZDOVÉ NÁKLADY VE VEDLEJŠÍ PRACOVNÍ SEZÓNĚ 2017		
	Stavbyvedoucí	Účetní
Hrubá mzda zaměstnance	147 200 Kč	128 000 Kč
Počet zaměstnanců	1	1
Hrubá mzda celkem	147 200 Kč	128 000 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	36 800 Kč	32 000 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	13 248 Kč	11 520 Kč
Mzdové náklady celkem	197 248 Kč	171 520 Kč
Celkové mzdové náklady zaměstnavatele	368 768 Kč	

Tab. 14: Povinné odvody ze mzdy, odvedené zaměstnavatelem ve vedlejší pracovní sezóně 2017 (Vlastní zpracování dle 28)

POVINNÉ ODVODY ZE MZDY		
	Stavbyvedoucí	Účetní
Záloha na daň	13080 Kč	9 240 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	36 800 Kč	32 000 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	13 248 Kč	11 520 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	9 568 Kč	8 320 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	6 624 Kč	5 760 Kč

Ve výše uvedené tabulce jsou znázorněny údaje týkající se povinných odvodů ze mzdy za období hlavní pracovní sezóny, které odvádí zaměstnavatel příslušnému finančnímu úřadu, státní správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám (22).

3.7 Proces přijímání nových zaměstnanců

Pro účely této bakalářské práce se budu věnovat procesu přijímání nových zaměstnanců s druhem práce dělník. Zaměstnavatel předpokládá v nadcházející hlavní pracovní sezóně zaměstnání čtyř nových dělníků (24).

3.7.1 Požadavky na nové zaměstnance

Zaměstnavatel požaduje od nových zaměstnanců s druhem práce dělník zejména spolehlivost, důslednost, fyzickou zdatnost, manuální zručnost a alespoň střední odborné vzdělání ukončené závěrečnou zkouškou s výučním listem. Předchozí zkušenosti ze stejného nebo podobného oboru jsou výhodou, nikoliv však podmínkou (24, 27).

3.7.2 Mzdové náklady na nového zaměstnance

V následující tabulce jsou znázorněny mzdové náklady, které by zaměstnavateli vznikly zaměstnáním nového dělníka. Odměna dělníka je vypočtena v režimu současného

odměňování – dělník je zaměstnán formou dohody o pracovní činnosti, odměna za práci je shodná s odměnou, která náležela dělníkům zaměstnaným v roce 2017, a pracovní doba je totožná s pracovní dobou dělníků zaměstnaných v roce 2017. Ke mzdovým nákladům jsou připočteny i náklady související s pracovním místem, tj. náklady na vstupní lékařskou prohlídku zaměstnance a náklady na pracovní oděv zaměstnance. Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Výpočty mzdových nákladů jsou pouze orientační. Při výpočtech není počítáno s náhradou mzdy za dovolenou nebo pracovní neschopností zaměstnanců, neboť se budou tyto náklady každý rok lišit (22).

Tab. 15: Náklady zaměstnavatele související se zaměstnáním nového zaměstnance s druhem práce dělník na základě dohody o pracovní činnosti (Vlastní zpracování dle 28)

NÁKLADY NA NOVÉHO ZAMĚSTNANCE	
Měsíční odměna	8 400 Kč
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	2 100 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	756 Kč
Měsíční mzdové náklady na jednoho dělníka	11 256 Kč
Počet měsíců	4
Mzdové náklady na jednoho dělníka celkem	45 024 Kč
Vstupní lékařská prohlídka	650 Kč
Pracovní oděv	3 146 Kč
Celkové náklady na jednoho dělníka	48 820 Kč

Celkové náklady na jednoho nového dělníka, vypočtené jako součet čtyřnásobku měsíční odměny zaměstnance a nákladů na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní oděv zaměstnance, činí **48 820 Kč**.

Předpokládané mzdové náklady v hlavní pracovní sezóně 2018

Zaměstnavatel plánuje v roce 2018 z důvodu rostoucí poptávky po jím nabízených službách navýšit počet zaměstnanců s druhem práce dělník na čtyři zaměstnance. V tabulce č. 15 byly vypočteny celkové mzdové náklady na jednoho nového zaměstnance s druhem práce dělník zahrnující i náklady na vstupní lékařskou prohlídku zaměstnance a pracovní oděv. Zaměstnavatel předpokládá, že celkové mzdové náklady na zaměstnance s druhem práce dělník v hlavní pracovní sezóně 2018 budou ve výši **195 280 Kč**, tedy ve výši čtyřnásobku celkových mzdových nákladů na jednoho dělníka z tabulky č. 15 (22, 24, 27).

3.8 Shrnutí

V této části bakalářské práce byly analyzovány jednotlivé druhy práce, jejich pracovní náplň a pracovní doba, byla posouzena správnost a úplnost pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Byl proveden rozbor současného odměňování zaměstnanců a nákladů zaměstnavatele v hlavní pracovní sezóně i vedlejší pracovní sezóně roku 2017. Dále byly propočteny náklady zaměstnavatele související se zaměstnáním nového zaměstnance s druhem práce dělník. Součástí těchto nákladů jsou i jednorázově vynaložené náklady zaměstnavatele na pracovní oděv zaměstnance a vstupní lékařskou prohlídku.

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Cílem této části práce je navrhnout zaměstnavateli, na základě výsledků provedené analýzy a pomocí poznatků z teoretické části práce, vhodná řešení, která povedou k optimalizaci jeho mzdových nákladů. Zaměřím se na mzdové náklady, jež vznikají zaměstnavateli během hlavní pracovní sezóny v měsících červnu, červenci, srpnu a září. Zaměstnavatel plánuje navýšit počet zaměstnanců s druhem práce dělník, vzhledem k této skutečnosti se zaměřím právě na tyto mzdové náklady a také na volbu vhodného pracovněprávního vztahu.

4.1 Návrhy řešení vedoucí k optimalizaci mzdových nákladů

V této části práce se budu zabývat jednotlivými návrhy řešení, které pomohou zaměstnavateli optimalizovat výši mzdových nákladů. Z důvodu rostoucí poptávky je zaměstnavatel nucen navýšit počet zaměstnanců. Navýšení počtu zaměstnanců plánuje zaměstnavatel pouze u druhu práce dělník. Jedná se o navýšení z původních dvou dělníků na čtyři. Zaměstnavatel plánuje tedy zaměstnat čtyři nové zaměstnance. Jak je z provedené analýzy zřejmé, každý dělník pracoval pouze v hlavní pracovní sezóně, jeho týdenní pracovní doba činila 20 hodin a zaměstnanec odpracoval celkem 336 hodin. Zaměstnanec nekonal práci přesčas, ani ve svátek. V hlavní pracovní sezóně 2018 zaměstnavatel nepředpokládá změnu v pracovní době, zaměstnanci tedy budou pracovat opět 20 hodin týdně v měsících červen, červenec, srpen a září a zaměstnavatel nepředpokládá, že by museli zaměstnanci konat práci přesčas, ani ve svátky (27). Mzdové náklady na jednoho dělníka činily v hlavní pracovní sezóně 2017 45 024 Kč. Mzdové náklady zaměstnanců s druhem práce stavbyvedoucí a účetní činily v hlavní pracovní sezóně 184 384 Kč a zaměstnavatel nepředpokládá změnu výše těchto nákladů v roce 2018. V návrzích je také třeba zohlednit náklady, které zaměstnavateli vzniknou zaměstnáním nového zaměstnance. Konkrétně se jedná o náklady na vstupní lékařskou prohlídku ve výši 650,- Kč a náklady na pracovní oděv ve výši 3 146,- Kč.

4.1.1 Snížení nákladů na přijetí nového zaměstnance

Nejdříve se zaměřím na snížení vstupních nákladů. Náklady, které zaměstnavateli vznikají zaměstnáním nového zaměstnance, lze rozčlenit na náklady vynaložené na vstupní lékařskou prohlídku, kterou zaměstnavatel vyžaduje u každého svého zaměstnance, a na náklady na pracovní oděv a obuv zaměstnance, které poskytuje zaměstnancům s druhem práce stavbyvedoucí a dělník.

Vstupní lékařská prohlídka

Jak vyplývá z teoretické části práce (kapitola 2.2.1), vstupní lékařská prohlídka je povinná pro zaměstnance zaměstnané formou pracovního poměru, v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je povinnost vstupní lékařské prohlídky pouze v případě, jedná-li se o práci rizikovou, v ostatních případech zaměstnavatel může, ale nemusí lékařskou vstupní prohlídku vyžadovat. Zaměstnavatel v rámci kategorizace práce zařadil práci dělníka do druhé kategorie (27). Dle platných právních předpisů tedy není práce dělníka prací rizikovou (31, § 39, 27). Proto zaměstnavateli navrhuji, aby vyžadoval podstoupení vstupní lékařské prohlídky pouze po zaměstnancích, kteří jsou nebo budou zaměstnání formou pracovního poměru.

Tab. 16: Snížení nákladů na vstupní lékařskou prohlídku (Vlastní zpracování dle 18, § 59, 24)

VSTUPNÍ LÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA				
	Povinnost vstupní lékařské prohlídky	Původní náklad zaměstnavatele	Nový náklad zaměstnavatele	Rozdíl
Pracovní poměr	ANO	650 Kč	650 Kč	0 Kč
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	NE *	650 Kč	0 Kč	650 Kč

*jestliže se nejedná o práci rizikovou

Jestliže zaměstnavatel bude po svých budoucích zaměstnancích s druhem práce dělník požadovat podstoupení vstupní lékařské prohlídky pouze v případě pracovního poměru, náklady na vstupní lékařskou prohlídku dělníka zaměstnaného na základě některé

z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se sníží o **650 Kč** na jednoho zaměstnance.

Pracovní oděv a obuv zaměstnance

Dále navrhuji zaměstnavateli snížení nákladů na přijetí nového zaměstnance pomocí snížení počtu kusů některých částí pracovního oděvu. Jedná se především o ty části pracovního oděvu, které zaměstnanec v období hlavní pracovní sezóny pravděpodobně nevyužije. Hlavní pracovní sezóna zaměstnavatele připadá na měsíce červen, červenec, srpen a září. Další snížení počtu kusů částí pracovního oděvu jsem konzultovala přímo se zaměstnavatel a po společné dohodě jsem provedla snížení počtu kusů u níže uvedených částí pracovního oděvu.

Tab. 17: Snížení nákladů na pracovní oděv a obuv zaměstnance (Vlastní zpracování dle 27, 28)

NÁKLADY NA PRACOVNÍ ODĚV A OBUV ZAMĚSTNANCE					
Položka	Cena/kus	Původní		Nové	
		Počet kusů	Celkem	Počet kusů	Celkem
Montérky – kalhoty	599,00 Kč	1	599,00 Kč	1	599,00 Kč
Montérky – blůza	559,00 Kč	1	559,00 Kč	1	0,00 Kč
Vesta	419,00 Kč	1	419,00 Kč	0	0,00 Kč
Tričko	159,00 Kč	4	636,00 Kč	2	318,00 Kč
Obuv	699,00 Kč	1	699,00 Kč	1	699,00 Kč
Ochranné rukavice	78,00 Kč	3	234,00 Kč	3	234,00 Kč
Náklady celkem	X	X	3 146,00 Kč	x	2 409 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá úspora nákladů ve výši **737 Kč**, dojde-li ke snížení počtu kusů určitých částí pracovního oděvu.

V případě zaměstnání nových zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by zaměstnavatel snížil své náklady na přijetí jednoho nového zaměstnance z původních 3 796 Kč na 2 409 Kč, tedy o **1 387 Kč**, jestliže sníží náklad na vstupní lékařskou prohlídku i pracovní oděv. V případě pracovního poměru dojde ke snížení nákladů pouze v oblasti pracovního oděvu, celkově se jedná o snížení nákladů na přijetí jednoho nového zaměstnance ve výši **737 Kč**.

Výhody a nevýhody navrženého řešení

Výhodou snížení nákladů na přijetí nových zaměstnanců s druhem práce dělník je snížení celkových mzdových nákladů na dělníky zaměstnané v hlavní pracovní sezóně roku 2018. Další výhodou je také to, že v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel nemusí ze zákona vyžadovat vstupní lékařskou prohlídku a sníží tím tak náklady na vstupní lékařskou prohlídku u takto zaměstnaných zaměstnanců o 650 Kč. Snížením počtu kusů určitých částí pracovního oděvu, které dělníci během hlavní pracovní sezóny nevyužijí, vede ke snížení nákladů na pracovní oděv a obuv zaměstnance o 737 Kč.

4.1.2 Dohoda o pracovní činnosti

Další návrh řešení se týká samotného způsobu zaměstnání nových zaměstnanců. Zaměstnavateli navrhuji zaměstnat nové zaměstnance s druhem práce dělník formou dohody o pracovní činnosti, tak jako je zaměstnával doposud. Dohoda o pracovní činnosti představuje pro zaměstnavatele mnoho výhod, viz kapitola 2.3.1. Jestliže měsíční odměna zaměstnance nepřekročí limit 2 500,- Kč, zaměstnavatel z odměny neodvádí zdravotní a sociální pojištění. Podmínkou takto uzavřeného pracovněprávního vztahu je nepřekročení limitu odpracovaných hodin, který činí v průměru 20 hodin za týden.

Návrh zaměstnat nové zaměstnance formou dohody o pracovní činnosti jsem dále rozdělila do dvou variant, kdy v jedné variantě uvažuji o odměně z dohody ve formě měsíční odměny, a ve druhé použiji odměnu hodinovou. Pro výpočty uvažuji s 336 odpracovanými hodinami jedním dělníkem za celou hlavní pracovní sezónu, tak jako v roce 2017, a také s tím, že všichni dělníci podepsali u zaměstnavatele prohlášení

k dani z příjmu fyzických osob. Výpočty mzdových nákladů jsou pouze orientační. Při výpočtech není počítáno s náhradou mzdy za dovolenou nebo pracovní neschopností zaměstnanců, neboť se budou tyto náklady každý rok lišit.

VARIANTA A

Pro tuto variantu zaměstnání nových zaměstnanců s druhem práce dělník jsem zvolila odměnu za práci ve formě měsíční odměny. Tuto měsíční odměnu jsem stanovila ve výši 8 400 Kč. Výše měsíční odměny je stejná jako výše dosavadní odměny, která náležela dělníkům zaměstnaným u zaměstnavatele v roce 2017. Jedná se tedy o znázornění budoucích mzdových nákladů zaměstnavatele za nezměněných podmínek odměňování zaměstnance.

Tab. 18: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti – varianta A (Vlastní zpracování dle 28)

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI				
varianta A				
	1 dělník		4 dělníci	
	1 měsíc	4 měsíce	1 měsíc	4 měsíce
Odměna	8 400 Kč	33 600 Kč	33 600 Kč	134 400 Kč
SP za zaměstnavatele	2 100 Kč	8 400 Kč	8 400 Kč	33 600 Kč
ZP za zaměstnavatele	756 Kč	3 024 Kč	3 024 Kč	12 096 Kč
Dílčí základ daně	11 256 Kč	45 024 Kč	45 024 Kč	180 096 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	11 300 Kč	45 200 Kč	45 200 Kč	180 800 Kč
Záloha na daň (15 %)	1 695 Kč	6 780 Kč	6 780 Kč	27 120 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	8 280 Kč	8 280 Kč	33 120 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
SP za zaměstnance	546 Kč	2 184 Kč	2 184 Kč	8 736 Kč
ZP za zaměstnance	378 Kč	1 512 Kč	1 512 Kč	6 048 Kč
Čistá měsíční odměna	7 476 Kč	29 904 Kč	29 904 Kč	119 616 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance	11 256 Kč	45 024 Kč	45 024 Kč	180 096 Kč

V následující tabulce jsou zahrnuty do mzdových nákladů i náklady související se zaměstnáním nových zaměstnanců, tj. náklady na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní oděv zaměstnance. Pro výpočty byly použity náklady v již optimalizované výši viz. kapitola 4.1.1.

Tab. 19: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti – varianta A (Vlastní zpracování dle 28)

CELKOVÉ MZDOVÉ NÁKLADY		
	1 dělník	4 dělníci
Vstupní lékařská prohlídka	0 Kč	0 Kč
Pracovní oděv	2 409 Kč	9 636 Kč
Celkem vstupní náklady	2 409 Kč	9 636 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance viz. tabulka č. 18	45 024 Kč	180 096
Celkové mzdové náklady na zaměstnance v hlavní pracovní sezóně	47 433 Kč	189 732 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že celkové mzdové náklady na všechny zaměstnance s druhem práce dělník by za rok 2018 činily **189 732 Kč**. Mzdové náklady na jednoho dělníka by činily **47 433 Kč**. V porovnání se mzdovými náklady na nového zaměstnance s druhem práce dělník vypočtenými v kapitole 3.7.2, kdy při nesnížení nákladů na vstupní lékařskou prohlídku a oděv zaměstnance by byly celkové mzdové náklady na nového zaměstnance s druhem práce dělník 48 820 Kč, vznikne zaměstnavateli úspora ve výši **1 387 Kč** na jednoho nově zaměstnaného dělníka. Úspora mzdových nákladů na všechny dělníky by v roce 2018 při použití této varianty činila **5 548 Kč**. Úspora vznikla v důsledku snížení nákladů, které souvisejí se zaměstnáním nových zaměstnanců, tj. náklady na vstupní lékařskou prohlídku a náklady na pracovní oděv dělníka.

VARIANTA B

Pro druhou variantu dohody o pracovní činnosti jsem zvolila jako odměnu za práci odměnu hodinovou. Tu navrhuji ve výši 100 Kč za hodinu. Pro výpočty uvažuji s 336

odpracovanými hodinami za celou hlavní pracovní sezónu 2018, průměrně 84 odpracovaných hodin za měsíc jedním dělníkem.

Tab. 20: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti – varianta B (Vlastní zpracování dle 28)

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI				
varianta B				
	1 dělník		4 dělníci	
	1 měsíc	4 měsíce	1 měsíc	4 měsíce
Odměna	8 400 Kč	33 600 Kč	33 600 Kč	134 400 Kč
SP za zaměstnavatele	2 100 Kč	8 400 Kč	8 400 Kč	33 600 Kč
ZP za zaměstnavatele	756 Kč	3 024 Kč	3 024 Kč	12 096 Kč
Dílčí základ daně	11 256 Kč	45 024 Kč	45 024 Kč	180 096 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	11 300 Kč	45 200 Kč	45 200 Kč	180 800 Kč
Záloha na daň (15 %)	1 695 Kč	6 780 Kč	6 780 Kč	27 120 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	8 280 Kč	8 280 Kč	33 120 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
SP za zaměstnance	546 Kč	2 184 Kč	2 184 Kč	8 736 Kč
ZP za zaměstnance	378 Kč	1 512 Kč	1 512 Kč	6 048 Kč
Čistá měsíční odměna	7 476 Kč	29 904 Kč	29 904 Kč	119 616 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance	11 256 Kč	45 024 Kč	45 024 Kč	180 096 Kč

V následující tabulce jsou zahrnuty do mzdových nákladů i náklady související se zaměstnáním nových zaměstnanců, tj. náklady na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní oděv zaměstnance. Pro výpočty byly použity náklady v již optimalizované výši viz. kapitola 4.1.1.

Tab. 21: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti – varianta B (Vlastní zpracování dle 28)

CELKOVÉ MZDOVÉ NÁKLADY		
	1 dělník	4 dělníci
Vstupní lékařská prohlídka	0 Kč	0 Kč
Pracovní oděv	2 409 Kč	9 636 Kč
Celkem vstupní náklady	2 409 Kč	9 636 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance viz. tabulka č. 20	45 024 Kč	180 096
Celkové mzdové náklady na zaměstnance v hlavní pracovní sezóně	47 433 Kč	189 732 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že celkové mzdové náklady na všechny zaměstnance s druhem práce dělník by za rok 2018 byly **189 732 Kč**. Mzdové náklady na jednoho dělníka by činily **47 433 Kč**. V porovnání se mzdovými náklady na nového zaměstnance s druhem práce dělník vypočtenými v kapitole 3.7.2 vznikne zaměstnavateli úspora ve výši **1 387 Kč** na jednoho nově zaměstnaného dělníka. Úspora mzdových nákladů na všechny dělníky by v roce 2018 při použití této varianty činila **5 548 Kč**. Úspora vznikla v důsledku snížení nákladů na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní oděv zaměstnance.

Výhody a nevýhody navrženého řešení

Výhodou dohody o pracovní činnosti pro zaměstnavatele je to, že není povinen na rozdíl od pracovního poměru zaměstnanci vyplácet povinné příplatky ke mzdě a zaměstnanci nevzniká nárok na dovolenou. Další výhodou pro zaměstnavatele může znamenat znalost mimo jiné i takto uzavíraného pracovněprávního vztahu, jelikož své dosavadní zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnával právě na dohodu o pracovní činnosti.

Nevýhodou pro zaměstnavatele je ovšem limit pro odvody povinného pojištění na zdravotní a sociální zabezpečení, který u dohody o pracovní činnosti činí 2 500 Kč a který zaměstnavatel překročí. Zaměstnavatel je povinen odvádět z odměny zaměstnance 34 % na zdravotní a sociální pojištění. Mezi nevýhody dohody o pracovní činnosti

můžeme zahrnout také krátkou výpovědní dobu, možnou vyšší fluktuaci zaměstnanců a s tím související nárůst nákladů na pracovní oděvy zaměstnanců a také přibude práce pro účetní.

4.1.3 Dohoda o provedení práce

Dalším způsobem zaměstnání nových zaměstnanců s druhem práce dělník může být dohoda o provedení práce. Zaměstnanci v tomto případě nenáleží taková práva jako zaměstnanci v pracovním poměru, viz kapitola 2.3.1, a povinnost odvodů na zdravotní a sociální pojištění vzniká až po překročení limitu, kdy odměna zaměstnance činí alespoň 10 000 Kč za měsíc. Podmínkou dohody o provedení práce je maximální počet odpracovaných hodin zaměstnancem ve výši 300 hodin za rok. Tento limit by pro zaměstnavatele mohl být problematický, jelikož v hlavní pracovní sezóně 2017 odpracoval každý dělník 336 hodin. Tuto situaci by bylo možné vyřešit přijetím jednoho zaměstnance navíc nad předpokládaný počet nových zaměstnanců, zaměstnavatel by tedy místo čtyř nových dělníků zaměstnal dělníků pět. Tento zaměstnanec by odpracoval celkem 144 hodin, tedy 36 hodin za jeden měsíc hlavní pracovní sezóny. Tímto by se eliminovat problém s překročením limitu odpracovaných hodin. Čtyři dělníci by odpracovali během hlavní pracovní sezóny každý 300 hodin a pátý dělník by odpracoval zbylých 144 hodin.

Tak jako v případě dohody o pracovní činnosti, i v návrhu použití dohody o provedení práce uvažuji dvě varianty řešení, kdy v jedné bude použita odměna ve formě měsíční odměny a ve druhé variantě bude použita odměna hodinová. Při výpočtech předpokládám, že všichni zaměstnanci s druhem práce dělník podepsali prohlášení k dani z příjmů fyzických osob. Výpočty mzdových nákladů jsou pouze orientační. Při výpočtech není počítáno s náhradou mzdy za dovolenou nebo pracovní neschopností zaměstnanců, neboť se budou tyto náklady každý rok lišit.

VARIANTA A

Pro variantu A dohody o provedení práce jsem zvolila měsíční odměnu z dohody ve výši 8 400 Kč pro zaměstnance, kteří odpracují celých 300 hodin, a měsíční odměnu 4 032 Kč pro zaměstnance, který odpracuje zbytek předpokládaných pracovních hodin –

144 hodin. Odměna 4 032 Kč byla vypočtena jako podíl odměny zaměstnanců, kteří odpracují 300 hodin, a počtu jimi odpracovaných hodin, násobena počtem odpracovaných hodin dělníkem, který odpracuje zbytek předpokládaných pracovních hodin $\rightarrow \frac{8\,400\text{ Kč} \cdot 4\text{ měsíce}}{300\text{ h}} = 112\text{ Kč} * \frac{144\text{ h}}{4\text{ měsíce}} = 4\,032\text{ Kč}$.

Tab. 22: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o provedení práce – varianta A (Vlastní zpracování dle 28)

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE					
varianta A					
	4 dělníci – 300 hodin			1 dělník – 144 hodin	
	1 dělník / 1 měsíc	1 dělník / 4 měsíce	4 dělníci / 4 měsíce	1 měsíc	4 měsíce
Odměna	8 400 Kč	33 600 Kč	134 400 Kč	4 032 Kč	16 128 Kč
SP za zaměstnavatele	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP za zaměstnavatele	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Dílčí základ daně	8 400 Kč	33 600 Kč	134 400 Kč	4 032 Kč	16 128 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	8 400 Kč	33 600 Kč	134 400 Kč	4 100 Kč	16 200 Kč
Záloha na daň (15 %)	1 260 Kč	5 040 Kč	20 160 Kč	615 Kč	2 460 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	8 280 Kč	33 120 Kč	2 070 Kč	8 280 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
SP za zaměstnance	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP za zaměstnance	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá měsíční odměna	8 400 Kč	33 600 Kč	134 400 Kč	4 032 Kč	16 128 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance	8 400 Kč	33 600 Kč	134 400 Kč	4 032 Kč	16 128 Kč

Z tabulky č. 22 vyplývá, že mzdové náklady na všech pět zaměstnanců s druhem práce dělník by v hlavní pracovní sezóně 2018 byly **150 528 Kč**. Mzdové náklady na jednoho zaměstnance se liší v závislosti na tom, kolik zaměstnanec odpracuje hodin. Mzdové náklady na zaměstnance, který odpracuje celých 300 hodin během hlavní pracovní sezóny, by činily **33 600 Kč** a náklady na zaměstnance, který odpracuje zbytek pracovních hodin, by byly ve výši **16 128 Kč**.

V následující tabulce jsou zahrnuty do mzdových nákladů i náklady související se zaměstnáním nových zaměstnanců, tj. náklady na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní oděv zaměstnance. Pro výpočty byly použity náklady v již optimalizované výši viz. kapitola 4.1.1.

Tab. 23: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě dohody o provedení práce – varianta A (Vlastní zpracování dle 28)

CELKOVÉ MZDOVÉ NÁKLADY		
	1 dělník	5 dělníků
Vstupní lékařská prohlídka	0 Kč	0 Kč
Pracovní oděv	2 409 Kč	12 045 Kč
Celkem vstupní náklady	2 409 Kč	12 045 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance viz. tabulka č. 22	33 600 Kč / 16 128 Kč	150 528 Kč
Celkové mzdové náklady na zaměstnance v hlavní pracovní sezóně	36 009 Kč / 18 537 Kč	162 573 Kč

Jak vyplývá z tabulky uvedené výše, celkové mzdové náklady na všech 5 dělníků by činily za hlavní pracovní sezónu **162 573 Kč**, celkové mzdové náklady na jednoho dělníka se opět liší v závislosti na počtu odpracovaných hodin. Celkové mzdové náklady na dělníka, který odpracuje v hlavní pracovní sezóně 300 hodin, by byly ve výši **36 009 Kč**, náklady na dělníka, který odpracuje zbytek předpokládaných hodin, by činily **18 537 Kč**. Úspora celkových mzdových nákladů v porovnání s předpokládanými mzdovými náklady pro rok 2018 viz kapitola 3. 7. 2 činí **32 707 Kč**. Tento rozdíl je způsoben především tím, že zaměstnavateli nevznikla povinnost odvádět srážku 34 % povinného pojištění na sociální a zdravotní zabezpečení, která tvoří podstatnou část mzdových nákladů. Dalším faktorem ovlivňujícím výši úspory mzdových nákladů je i počet dělníků, kterých je v tomto případě 5, čímž vzrostly náklady na pracovní oděvy dělníků.

VARIANTA B

Pro variantu B dohody o provedení práce jsem zvolila odměnu hodinovou opět ve výši 100 Kč. Předpokládám, že čtyři dělníci odpracují během hlavní pracovní sezóny každý

300 hodin, průměrně 75 hodin za měsíc a jeden zbývající dělník 144 hodin, 36 hodin za měsíc.

Tab. 24: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o provedení práce – varianta B (Vlastní zpracování dle 28)

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE					
varianta B					
	4 dělníci – 300 hodin			1 dělník – 144 hodin	
	1 dělník / 1 měsíc	1 dělník / 4 měsíce	4 dělníci / 4 měsíce	1 měsíc	4 měsíce
Odměna	7 500 Kč	30 000 Kč	120 000 Kč	3 600 Kč	14 400 Kč
SP za zaměstnavatele	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP za zaměstnavatele	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Dílčí základ daně	7 500 Kč	30 000 Kč	120 000 Kč	3 600 Kč	14 400 Kč
Zaokrouhlený dílčí základ daně	7 500 Kč	30 000 Kč	120 000 Kč	3 600 Kč	14 400 Kč
Záloha na daň (15 %)	1 125 Kč	4 500 Kč	18 000 Kč	540 Kč	2 160 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	8 280 Kč	33 120 Kč	2 070 Kč	8 280 Kč
Záloha na daň po slevě	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
SP za zaměstnance	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
ZP za zaměstnance	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá měsíční odměna	7 500 Kč	30 000 Kč	120 000 Kč	3 600 Kč	14 400 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance	7 500 Kč	30 000 Kč	120 000 Kč	3 600 Kč	14 400 Kč

Z tabulky č. 24 vyplývá, že mzdové náklady na všech pět dělníků v hlavní pracovní sezóně 2018 by činily **134 400 Kč**. Mzdové náklady na jednoho zaměstnance se liší v závislosti na tom, kolik zaměstnanec odpracuje hodin. Mzdové náklady na zaměstnance, který odpracuje celých 300 hodin během hlavní pracovní sezóny, by činily **30 000 Kč** a náklady na zaměstnance, který odpracuje zbytek pracovních hodin, by byly ve výši **14 400 Kč**.

V následující tabulce jsou zahrnuty do mzdových nákladů i náklady související se zaměstnáním nových zaměstnanců, tj. náklady na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní oděv zaměstnance. Pro výpočty byly použity náklady v již optimalizované výši viz. kapitola 4.1.1.

Tab. 25: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě dohody o provedení práce – varianta B (Vlastní zpracování dle 28)

CELKOVÉ MZDOVÉ NÁKLADY		
	1 dělník	5 dělníků
Vstupní lékařská prohlídka	0 Kč	0 Kč
Pracovní oděv	2 409 Kč	12 045 Kč
Celkem vstupní náklady	2 409 Kč	12 045 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance viz. tabulka č. 24	30 000 Kč / 14 400 Kč	134 400 Kč
Celkové mzdové náklady na zaměstnance v hlavní pracovní sezóně	32 409 Kč / 16 809 Kč	146 445 Kč

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že celkové mzdové náklady na všech pět dělníků zaměstnaných na základě dohody o provedení práce s použitím odměny hodinové by v hlavní pracovní sezóně 2018 činily **146 445 Kč**. Mzdové náklady na jednoho dělníka se opět liší v závislosti na počtu odpracovaných hodin. Úspora celkových mzdových nákladů na zaměstnance v hlavní pracovní sezóně 2018 by byla **48 835 Kč** v porovnání s předpokládanými mzdovými náklady vypočtenými v kapitole 3. 7. 2. Rozdíl tak jako v přechozí variantě způsobila skutečnost, že zaměstnavateli nevznikne povinnost k odvodům na zdravotní a sociální pojištění, a také změna formy odměny z měsíční na hodinovou. Tak jako v předchozí variantě je dalším faktorem ovlivňujícím výši úspory mzdových nákladů počet dělníků, kdy s rostoucím počtem dělníků rostou i náklady na pracovní oděvy zaměstnanců.

Výhody a nevýhody navrženého řešení

Výhodou dohody o provedení práce je, tak jako u dohody o pracovní činnosti, že zaměstnanci nevzniká nárok na dovolenou ani na povinné příplatky ke mzdě. Hlavní

výhodou tohoto pracovněprávního vztahu pro zaměstnavatele je, že povinnost odvádět za takto zaměstnané zaměstnance sociální a zdravotní pojištění vzniká až po překročení limitu. Limit pro povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění činí alespoň 10 000 Kč odměny zaměstnance. Zaměstnavatel tento limit ani v jedné variantě návrhu nepřekročí a tato povinnost mu tedy nevzniká.

Nevýhodou pro zaměstnavatele v případě dohody o provedení práce může být omezení, které udává, že takto zaměstnaný zaměstnanec nesmí odpracovat za kalendářní rok více jak 300 hodin. Návrh, jak tento problém eliminovat, jsem uvedla přímo v jednotlivých variantách dohody o provedení práce. Řešením tohoto problému je zaměstnání pěti dělníků místo čtyř. Zaměstnáním dělníků na základě dohody o provedení práce sice vznikne úspora mzdových nákladů, nicméně se ale také s rostoucím počtem zaměstnanců zvýší náklady na pracovní oděvy. Další nevýhodou je možná vyšší fluktuace zaměstnanců a s tím související růst nákladů na pracovní oděvy. Taktéž se zvyšuje objem práce pro účetní.

4.1.4 Pracovní poměr

Jako další možnost zaměstnání nových zaměstnanců s druhem práce dělník a pokrytí všech plánovaných hodin práce pro hlavní pracovní sezónu 2018 navrhuji zaměstnavateli zaměstnat nové dělníky formou pracovního poměru na dobu určitou od 1. června do 30. září. Teoretické poznatky o právech a povinnost zaměstnavatele a zaměstnance v pracovním poměru jsou uvedeny v kapitole 2.2. V tomto případě by zaměstnavatel nepotřebovat dělníky čtyři, ale pouze dva, kdy by týdenní pracovní doba dělníka zaměstnaného v pracovním poměru činila 40 hodin. Zaměstnavateli navrhuji odměnu ve výši 16 800 Kč měsíčně, tedy ve výši dvojnásobku odměny dělníka zaměstnaného v roce 2017, který pracoval 20 hodin týdně. Při výpočtech uvažuji, že všichni zaměstnanci podepsali prohlášení k dani z příjmů fyzických osob. Výpočty mzdových nákladů jsou pouze orientační. Při výpočtech není počítáno s náhradou mzdy za dovolenou nebo pracovní neschopností zaměstnanců, neboť se budou tyto náklady každý rok lišit.

Tab. 26: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě pracovního poměru (Vlastní zpracování dle 28)

PRACOVNÍ POMĚR				
	1 dělník		2 dělníci	
	1 měsíc	4 měsíce	1 měsíc	4 měsíce
Hrubá mzda	16 800 Kč	67 200 Kč	33 600 Kč	134 400 Kč
SP za zaměstnavatele	4 200 Kč	16 800 Kč	8 400 Kč	33 600 Kč
ZP za zaměstnavatele	1 512 Kč	6 048 Kč	3 024 Kč	12 096 Kč
Superhrubá mzda	22 512 Kč	90 048 Kč	45 024 Kč	180 096 Kč
Zaokrouhlená superhrubá mzda	22 600 Kč	90 100 Kč	45 100 Kč	180 100 Kč
Záloha na daň (15 %)	3 390 Kč	13 560 Kč	6 780 Kč	27 120 Kč
Sleva na dani (poplatník)	2 070 Kč	8 280 Kč	4 140 Kč	16 560 Kč
Záloha na daň po slevě	1 320 Kč	5 280 Kč	2 640 Kč	10 560 Kč
SP za zaměstnance	1 092 Kč	4 368 Kč	2 184 Kč	8 736 Kč
ZP za zaměstnance	756 Kč	3 024 Kč	1 512 Kč	6 048 Kč
Čistá měsíční mzda	13 632 Kč	54 528 Kč	27 264 Kč	109 059 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance	22 512 Kč	90 048 Kč	45 024 Kč	180 096 Kč

V následující tabulce jsou zahrnuty do mzdových nákladů i náklady související se zaměstnáním nových zaměstnanců, tj. náklady na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní oděv zaměstnance. Pro výpočty byly použity náklady v již optimalizované výši viz. kapitola 4.1.1.

Tab. 27: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě pracovního poměru (Vlastní zpracování dle 28)

CELKOVÉ MZDOVÉ NÁKLADY		
	1 dělník	2 dělníci
Vstupní lékařská prohlídka	650 Kč	1 300 Kč
Pracovní oděv	2 409 Kč	4 818 Kč
Celkem vstupní náklady	3 059 Kč	6 118 Kč
Mzdové náklady na zaměstnance viz. tabulka č. 26	90 048 Kč	180 096 Kč
Celkové mzdové náklady na zaměstnance v hlavní pracovní sezóně	93 107 Kč	186 214 Kč

Z výpočtu celkových mzdových nákladů zaměstnavatele zahrnujících i náklady na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní oděv zaměstnanců uvedeného v tabulce č. 27 vyplývá, že celkové mzdové náklady na zaměstnance zaměstnané na základě pracovního poměru by v hlavní pracovní sezóně 2018 činily **186 214 Kč** a celkové mzdové náklady na jednoho dělníka v pracovním poměru by byly **93 107 Kč**. V porovnání s předpokládanými mzdovými náklady vypočtenými v kapitole 3. 7. 2 vznikne zaměstnavateli úspora ve výši **9 066 Kč**. Úspora vznikla v důsledku nízkých nákladů na pracovní oděvy zaměstnanců, kdy se s nižším počtem dělníků snížily i náklady na pracovní oděvy. V případě pracovního poměru vzrostly v porovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr náklady na vstupní lékařskou prohlídku.

Výhody a nevýhody navrženého řešení

Výhodou navrženého řešení je, že zaměstnavateli stačí zaměstnat pouze dva zaměstnance na základě pracovního poměru, aby pokryl celkový počet hodin, který musí být během hlavní pracovní sezóny 2018 dělníky odpracován. Tím se sníží i náklady na pracovní oděvy zaměstnanců a sníží se objem práce pro účetní.

Hlavní nevýhodou pro zaměstnavatele je, že zaměstnanci plyne právo z pracovního poměru na dovolenou, příplatky ke mzdě a další viz kapitola 2. 2, a také povinnost odvádět za takto zaměstnané zaměstnance zdravotní a sociální pojištění ve výši 34 % z hrubé mzdy. Nevýhodou v porovnání s návrhy týkajícími se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je povinnost zajistit zaměstnancům zaměstnaným na základě pracovního poměru vstupní lékařskou prohlídku.

4.2 Shrnutí a zhodnocení návrhů řešení

Na základě provedené analýzy současného problému zaměstnavatele a poznatků z teoretické části práce jsem zaměstnavateli předložila celkem šest návrhů řešení pro možnou optimalizaci jeho mzdových nákladů. Zaměřila jsem se na mzdové náklady v hlavní pracovní sezóně a na mzdové náklady zaměstnanců s druhem práce dělník.

V prvním návrhu řešení jsem se věnovala snížení nákladů, které souvisejí se zaměstnáním nových zaměstnanců. Jedná se o náklad na vstupní lékařskou prohlídku a pracovní oděv a obuv zaměstnance. V dalších návrzích jsem zohlednila snížení těchto nákladů a pro výpočty byly použity již náklady nižší, uvedené v kapitole 4. 1.1.

Druhý a třetí návrh řešení spočíval v zaměstnání zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti. Jednotlivé návrhy se lišily druhem odměny z dohody. V případě varianty A dohody o pracovní činnosti jsem použila odměnu měsíční a pro variantu B dohody o pracovní činnosti odměnu hodinovou. Hlavní výhodou dohody o pracovní činnosti je pro zaměstnavatele především to, že tento způsob zaměstnávání zaměstnanců s druhem práce dělník používá v současné době. Zaměstnanci přijatému na základě dohody o pracovní činnosti nevzniká nárok na dovolenou, ani na povinné příplatky ke mzdě, což by pro zaměstnavatele mohlo znamenat výhodu, pokud by bylo třeba, aby dělníci konali práci přesčas nebo pracovali například ve svátek.

Čtvrtý a pátý návrh řešení se týkal dohody o provedení práce. Jednotlivé návrhy se opět lišily v odměně za práci, pro variantu A dohody o provedení práce jsem použila odměnu měsíční a pro variantu B odměnu hodinovou. Zaměstnáním zaměstnanců na základě dohody o provedení práce získá zaměstnavatel nejvíce výhod v porovnání s ostatními návrhy řešení. Odměna zaměstnanců nepřekročí ani v jednom měsíci hlavní pracovní sezóny 10 000 Kč, zaměstnavatel tudíž není povinen odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění zaměstnance. Tak jako u dohody o pracovní činnosti, zaměstnanci nevzniká právo na dovolenou a ani povinné příplatky ke mzdě. Zaměstnavateli jsem navrhla zaměstnat o jednoho dělníka navíc oproti předpokládanému počtu dělníků, aby pokryl pracovní dobu během hlavní pracovní sezóny a zároveň nepřekročil limit odpracovaných hodin zaměstnancem za kalendářní rok. S tím ovšem souvisí zvýšení nákladů na pracovní oděvy zaměstnanců.

Šestý návrh řešení spočíval v přijetí zaměstnanců na základě pracovního poměru na dobu určitou. V tomto návrhu jsem uvažovala použití měsíční mzdy a zaměstnavateli navrhuji zaměstnat pouze dva dělníky, kteří dostatečně pokryjí potřebnou pracovní dobu v hlavní pracovní sezóně. Tento návrh řešení je pro zaměstnavatele výhodný z důvodu snížení nákladů na pracovní oděv a obuv dělníků.

V níže uvedené tabulce je vyčíslena celková úspora mzdových nákladů při použití jednotlivých návrhů řešení v porovnání s předpokládanými celkovými mzdovými náklady vypočtenými v kapitole 3. 7. 2. Úspora byla vypočtena jako rozdíl mezi předpokládanými celkovými mzdovými náklady, které byly stanoveny ve výši 195 280 Kč, a celkovými mzdovými náklady vypočtenými v jednotlivých návrzích řešení, viz kapitoly 4. 1. 2 až 4. 1. 4.

Tab. 28: Vyčíslení výše úspory jednotlivých návrhů řešení (Vlastní zpracování dle 28)

ÚSPORA MZDOVÝCH NÁKLADŮ V HLAVNÍ PRACOVNÍ SEZÓNĚ 2018	
Návrh řešení	Výše úspory celkových mzdových nákladů
Dohoda o pracovní činnosti – varianta A	5 548 Kč
Dohoda o pracovní činnosti – varianta B	5 548 Kč
Dohoda o provedení práce – varianta A	32 707 Kč
Dohoda o provedení práce – varianta B	48 835 Kč
Pracovní poměr	9 066 Kč

Z tabulky je zřejmé, že největší úsporu mzdových nákladů pro zaměstnavatele představuje pracovněprávní vztah založený na základě dohody o provedení práce, i přes to, že zaměstnáním více zaměstnanců se zvýší náklady na pracovní oděvy a vzroste objem práce pro účetní. Konkrétně se jedná o variantu B s odměnou ve formě hodinové odměny 100 Kč. Tento návrh řešení shledávám pro zaměstnavatele jako nejvýhodnější jak z ekonomického, účetního a daňového hlediska, tak z hlediska právního.

ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo optimalizovat mzdové náklady konkrétního zaměstnavatele, které souvisejí se zaměstnáním nových zaměstnanců s druhem práce dělník v hlavní pracovní sezóně v měsících červnu, červenci, srpnu a září. Dílčími cíli práce bylo zpracovat teoretická východiska práce, analyzovat mzdové náklady konkrétního zaměstnavatele, analyzovat mzdové náklady spojené s přijetím nových zaměstnanců a následně na základě teoretických poznatků a výsledků analýz navrhnout zaměstnavateli řešení vedoucí k optimalizaci mzdových nákladů.

V úvodních kapitolách práce byly stanoveny cíle práce a popsány metody a postupy zpracování. Teoretická část bakalářské práce byla zaměřena na teoretické poznatky týkající se pracovněprávních vztahů. Na pracovněprávní vztahy jsem nahlížela jak z právního a ekonomického hlediska, tak z hlediska daňového a účetního. Analytickou část práce tvořila analýza současného problému konkrétního zaměstnavatele. Prvotně byly uvedeny základní informace o subjektu, poté byly analyzovány mzdové náklady zaměstnavatele. Dále byla analytická část práce věnována rozboru dokumentů, na základě kterých zaměstnavatel uzavírá pracovněprávní vztahy se svými zaměstnanci, požadavků, které jsou kladeny na nové zaměstnance s druhem práce dělník, a analýze mzdových nákladů při přijetí nového zaměstnance s druhem práce dělník. V návrhové části práce bylo na základě teoretických poznatků a poznatků z analytické části práce předloženo zaměstnavateli několik návrhů řešení, díky nimž by došlo k úspoře mzdových nákladů v následující hlavní pracovní sezóně.

Zaměstnavatel shledává mé návrhy jako velice zajímavé. Nejvíce ho zaujal předložený návrh týkající se dohody o provedení práce, jak varianta první, tak druhá. Výše úspory je u dohody o provedení práce v porovnání s ostatními návrhy nejvyšší, v případě první varianty se jedná o úsporu ve výši 32 707 Kč, v případě druhé varianty je úspora vyšší a činí 48 835 Kč. Z hlediska realizovatelnosti zaměstnavatel shledává předložený návrh dohody o provedení práce jako velice vhodný. Tento návrh je pro zaměstnavatele výhodný zejména kvůli úspoře mzdových nákladů a kvůli skutečnosti, že není povinný odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění, jestliže odměna z dohody nepřesáhne 10 000 Kč za měsíc. Dohoda o provedení práce je výhodná i pro zaměstnance, jelikož

zaměstnavatel srazí zaměstnanci z odměny pouze zálohu na daň, případně srážkovou daň, a zbytek odměny vyplatí zaměstnanci (26, 27).

Cílem této práce bylo optimalizovat mzdové náklady konkrétního zaměstnavatele a zvolit vhodný pracovněprávní vztah pro nově zaměstnané zaměstnance. Stanovených cílů bakalářské práce bylo dosaženo a zaměstnavatel přijal předložené návrhy řešení kladně.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- (1) ŠIKÝŘ, Martin. Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.
- (2) HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- (3) NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5.
- (4) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006.
- (5) Zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník ze dne 3. února 2012.
- (6) MACHAČ, Martin. Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.
- (7) BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- (8) ANDRÁŠČÍKOVÁ, M., P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ, P. KNEBL, Z. SCHMIED, L. TOMANDLOVÁ a L. TRYLČ. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. 10. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2.
- (9) NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 286/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů ze dne 21. srpna 2017.
- (10) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ze dne 20. listopadu 1992.

- (11) KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady. 2. vyd. Praha: VOX, 2015. Účetnictví (VOX). ISBN 978-80-87480-33-5.
- (12) Účetnictví podnikatelů: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2017. 14. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. Meritum (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-518-5.
- (13) PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2018. 26. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-114-7.
- (14) POPESKO, Boris a Šárka PAPADAKI. Moderní metody řízení nákladů: jak dosáhnout efektivního vynakládání nákladů a jejich snížení. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2016. Prosperita firmy. ISBN 978-80-247-5773-5.
- (15) HRADECKÝ, Mojmír, Jiří LANČA a Ladislav ŠIŠKA. *Manažerské účetnictví*. Praha: Grada, 2008. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-247-2471-3.
- (16) VOJTESKI KLJENAK, Dragana, Lukic RADOJKO a Dragica JOVANCEVIC. Labor costs analysis in the trade market of Serbia. *MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE* [online]. 2015, 7(3), s. 59-79 [cit. 2017-12-07]. ISSN 2067-2462. Dostupné z: <http://mrp.ase.ro/no73/f4.pdf>
- (17) ZEMAN, Karel. *Metodika pro psaní bakalářských a diplomových prací na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze* [online]. 2013 [cit. 2017-12-09]. Dostupné z: <http://nf.vse.cz/wp-content/uploads/Metodika-pro-psan%C3%AD-BP-a-DP-29-9-2014-12.pdf>
- (18) Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- (19) *Justice.cz: Veřejný rejstřík a Sbírka listin* [online]. Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, c2012-2015 [cit. 2017-12-12]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik>

- (20) JEDNATEL. *Interview*. Tvrdonice. 25. 9. 2017.
- (21) ÚČETNÍ. *Interview*. Tvrdonice. 2. 10. 2017.
- (22) ÚČETNÍ. *Interview*. Tvrdonice. 8. 12. 2017.
- (23) STAVBYVEDOUČÍ. *Interview*. Tvrdonice. 8. 12. 2017.
- (24) JEDNATEL. *Interview*. Tvrdonice. 3. 1. 2018.
- (25) BRYCHTA, Ivan a Jiří VYCHOPĚŇ. Daň z příjmů 2017: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 9. 2017. 13. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-750-9.
- (26) JEDNATEL. *Interview*. Tvrdonice. 25. 3. 2018.
- (27) JEDNATEL. *E-mailová korespondence* [online]. 15. 4. 2018
- (28) „XYZ“ *Interní dokumenty*. Tvrdonice: „XYZ“ s. r. o., 2017.
- (29) JEDNATEL. *Interview*. Tvrdonice 4. 5. 2018
- (30) ÚČETNÍ. *Interview*. Tvrdonice 4. 5. 2018
- (31) Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Hlavní a vedlejší pracovní sezóna.....	36
Obrázek 2: Organizační schéma zaměstnavatele – hlavní sezóna 2017	37
Obrázek 3: Organizační schéma zaměstnavatele – vedlejší sezóna 2017	37

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Výpočet daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně.....	27
Tab. 2 Výpočet zálohy na daň v roce 2018	29
Tab. 3 Sazby pojistného na zdravotní pojištění v roce 2018	30
Tab. 4 Pojištěné osoby (zaměstnanci) z pohledu důchodového a nemocenského pojištění	30
Tab. 5 Sazby pojistného na sociálního pojištění a jeho složky v roce 2018	31
Tab. 6 Výpočet měsíční mzdy v roce 2018	31
Tab. 7 Účtování mzdy v roce 2018	33
Tab. 8: Náklady spojené s jedním pracovním místem – pracovní oděv a obuv	39
Tab. 9: Výpočet měsíční mzdy/odměny zaměstnance a celkových měsíčních mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance	40
Tab. 10: Mzdové náklady zaměstnavatele v roce 2017	41
Tab. 11: Mzdové náklady v hlavní pracovní sezóně 2017	42
Tab. 12: Povinné odvody ze mzdy/odměny, odvedené zaměstnavatelem v hlavní pracovní sezóně 2017.....	42
Tab. 13: Mzdové náklady zaměstnavatele ve vedlejší pracovní sezóně 2017.....	43
Tab. 14: Povinné odvody ze mzdy, odvedené zaměstnavatelem ve vedlejší pracovní sezóně 2017.....	44
Tab. 15: Náklady zaměstnavatele související se zaměstnáním nového zaměstnance s druhem práce dělník na základě dohody o pracovní činnosti	45
Tab. 16: Snížení nákladů na vstupní lékařskou prohlídku.....	48

Tab. 17: Snížení nákladů na pracovní oděv a obuv zaměstnance.....	49
Tab. 18: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti – varianta A.....	51
Tab. 19: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti – varianta A.....	52
Tab. 20: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti – varianta B.....	53
Tab. 21: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti – varianta B.....	54
Tab. 22: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o provedení práce – varianta A.....	56
Tab. 23: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě dohody o provedení práce – varianta A.....	57
Tab. 24: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě dohody o provedení práce – varianta B.....	58
Tab. 25: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě dohody o provedení práce – varianta B.....	59
Tab. 26: Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele při přijetí nového zaměstnance na základě pracovního poměru.....	61
Tab. 27: Zahrnutí vstupních nákladů do celkových mzdových nákladů na nového zaměstnance s druhem práce dělník zaměstnaného na základě pracovního poměru.....	61
Tab. 28: Vyčíslení výše úspory jednotlivých návrhů řešení.....	64