Komparace pracovních a mzdových podmínek standardních a agenturních zaměstnanců

Gabriela Žeravčíková

Bakalářská práce
2022

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Gabriela Žeravčíková**
Osobní číslo:	**M19200**
Studijní program:	**B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor:	**Účetnictví a daně**
Forma studia:	**Prezenční**
Téma práce:	**Komparace pracovních a mzdových podmínek standardních a agenturních zaměstnanců**

Zásady pro vypracování

Úvod
Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.
I.Teoretická část

- Prostudujte odbornou literaturu a zpracujte poznatky z oblasti mzdového účetnictví, pracovněprávních vztahů a zdanění zaměstnanců.

II. Praktická část

- Představte vybranou společnost.
- Analyzujte mzdové, daňové a pracovněprávní podmínky standardních a agenturních zaměstnanců.
- Proveďte komparaci zjištěných výsledků a navrhněte vhodnou variantu využití pracovního poměru.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong´s handbook of human resource management practice.*15th edition. London, United Kingdom: KoganPage, 2020, 763 s. ISBN 978-0-7494-9827-6.
HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady*. Praha: ESAP, 2021, 296 s. ISBN 978-80-907398-4-0.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.
URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017, 157 s. ISBN 9788027102273.
VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2021 praktický průvodce*. Praha: Grada, 2021, 480 s. ISBN 978-80-271-4216-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Pavlína Kirschnerová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **11. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2022**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: ……

……
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá komparací pracovních a mzdových podmínek standardních a agenturních zaměstnanců. Teoretická část obsahuje vymezení pojmů souvisejících s pracovněprávními vztahy, mzdovou problematikou a daňovou uznatelností benefitů. Zvolený problém byl řešen za využití teorie a pracovněprávního a mzdového srovnání pracovního poměru vzniklého na základě pracovní smlouvy, dohod a zaměstnání v rámci dočasného přidělení agenturních zaměstnanců. Navržené řešení obsahuje doporučení nejvhodnější varianty pracovního poměru pro společnost na základě pracovních a mzdových podmínek a daňové uznatelnosti benefitů.

Klíčová slova: mzda, zaměstnanec, zaměstnavatel, dohody, pracovní poměr, dočasně přidělený agenturní zaměstnanec

ABSTRACT

This Bachelor thesis deals with the comparative working and wage conditions of standard and agency employees. The theoretical part contains definitions of terms related to employment relations, wage issues, and the tax-deductibility of benefits. The problem chosen was solved using the theory and employment and pay comparison of employment relationships arising from employment contracts, agreements, and employment within the temporary assignment of agency staff. The proposed solution includes a recommendation of the most appropriate employment relationship option for a society based on working and wage conditions and the tax-deductibility of benefits.

Keywords: wage, employee, employer, agreements, employment relationship, a temporary agency employee

„Ať se stane cokoliv, věřte, že možná někde, z nějakého důvodu, který vy nemusíte vědět a možná se ho ani nikdy nedozvíte, je právě toto v této chvíli to nejlepší řešení pro vás.“- Michal Hrehuš

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce paní Ing. Pavlíně Kirschnerové, Ph.D., za její odborné vedení, velmi obohacující rady a pomoc dopracovat se k danému cíli.

Děkuji také příteli a rodině za jejich podporu během studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD **9**
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE **10**
I TEORETICKÁ ČÁST **11**
1 PRACOVNÍ PRÁVO **12**
1.1 SUBJEKTY 12
1.1.1 Zaměstnavatel 12
1.1.2 Zaměstnanec 12
1.1.3 Zaměstnanec, který má uzavřený pracovněprávní vztah na základě dohod 13
1.2 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU 13
1.3 ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU 14
1.4 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 15
1.4.1 Ukončení pracovního poměru dohodou 15
1.4.2 Ukončení pracovního poměru výpovědí 16
1.4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru 17
1.4.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době 17
1.4.5 Ukončení pracovního poměru uplynutím doby 17
2 MZDOVÁ PROBLEMATIKA **18**
2.1 MZDA A DRUHY MEZD 18
2.1.1 Hrubá mzda 19
2.1.2 Minimální mzda 19
2.1.3 Naturální mzda 19
2.1.4 Zaručená mzda 20
2.1.5 Odměna z dohody 20
2.2 PROBLEMATIKA PŘÍPLATKŮ A NÁHRAD MEZD 21
2.2.1 Příplatky 21
2.2.2 Náhrady mzdy 22
2.3 NÁROKY ZAMĚSTNANCE 24
2.3.1 Dovolená 25
2.3.2 Pracovní oblečení 25
2.4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY 25
2.4.1 Příspěvek na penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění 26
2.4.2 Příspěvek na zdravotní benefity, kulturu, sport či rekreaci 27
2.4.3 Příspěvek na stravování 27
2.4.4 Sick days 28
2.4.5 Odborný rozvoj zaměstnance 28
2.4.6 Zaměstnanecké benefity v případě dohod konaných mimo pracovní poměr 28
3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ **29**

3.1.1 Agentura práce 29
3.1.2 Dočasné přidělení agenturního zaměstnance 29
3.1.4 Mzdové podmínky dočasně přiděleného agenturního zaměstnance 31
II PRAKTICKÁ ČÁST 32
4 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉ SPOLEČNOSTI 33
4.1 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI 33
4.2 VÝVOJ PRACOVNÍKŮ VE SPOLEČNOSTI Z 35
4.3 ZAMĚSTNANCI SPOLEČNOSTI 36
4.3.1 Kmenoví zaměstnanci 36
4.3.2 Zaměstnanec, který má uzavřený pracovněprávní vztah na základě dohod 39
4.3.3 Dočasně přidělení agenturní zaměstnanci vybraného podniku 40
5 ANALÝZA PRACOVNÍCH, MZDOVÝCH A DAŇOVÝCH PODMÍNEK 42
5.1 KALKULACE NÁKLADŮ NA PRACOVNÍ DEN (PONDĚLÍ AŽ PÁTEK) 42
5.1.1 Ranní směna 42
5.1.2 Odpolední směna 43
5.1.3 Noční směna 45
5.2 KALKULACE NÁKLADŮ NA PRÁCI V SOBOTU 46
5.2.1 Ranní směna 46
5.2.2 Odpolední směna 47
5.2.3 Noční směna 48
5.3 SOUHRN NÁKLADŮ NA MONTÁŽNÍ DĚLNÍKY ZA MĚSÍC 50
5.3.1 Měsíční náklady na ranní směnu 51
5.3.2 Měsíční náklady na odpolední směnu 52
5.3.3 Měsíční náklady na noční směnu 53
6 VYHODNOCENÍ PODMÍNEK 54
6.1 DOPORUČENÍ 56
ZÁVĚR 58
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 59
INTERNETOVÉ ZDROJE 61
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK 62
SEZNAM OBRÁZKŮ 63
SEZNAM TABULEK 64

ÚVOD

Na zaměstnávání pracovníků má od roku 2020 vliv onemocnění COVID-19, kvůli kterému firmy postrádaly pracovníky v důsledku izolace či karantény. Firmy, které nebyly závislé na místě, odkud jejich zaměstnanec pracuje, nabízely svým zaměstnancům práci z domova neboli home office. Home office se poté dostal do popředí poskytovaných benefitů.

Některé podniky však tuto možnost nabídnout svým zaměstnancům nemohly, aby zachovaly chod výroby, a tak se musely vypořádat s problémem, kdy zaměstnanec nemohl v důsledku onemocnění přijít do práce. Kmenoví zaměstnanci byli zastupováni zaměstnanci na dohodu (brigádníky) anebo dočasně přidělenými agenturními zaměstnanci. V některých případech docházelo i k zastavení linky, a tím byl narušen chod výroby, jelikož nahrazení nebylo možné.

Teoretická část se zabývá pracovním právem, mzdovou problematikou, daňovou uznatelností benefitů a dočasně přidělenými agenturními zaměstnanci. V kapitole pracovního práva jsou uvedeny základní pojmy jako jsou subjekty (zaměstnavatel, zaměstnanec, zaměstnanec, který má uzavřený pracovněprávní vztah na základě dohody), vznik, změna nebo skončení pracovního poměru. Ve mzdové problematice jsou vysvětleny druhy mezd (minimální, zaručená, hrubá, naturální) a odměny z dohod. Dále jsou zmíněny druhy příplatků, které zaměstnanec může obdržet, náhrady mzdy a zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o dani z příjmů a daňové uznatelnosti u zaměstnavatele. Poslední kapitola teoretické části je věnována agenturnímu zaměstnávání, jsou zde zmíněny subjekty smluvního vztahu jako agentura práce a uživatel. Zabývá se také pracovními a mzdovými podmínkami dočasně přidělených agenturních zaměstnanců.

V praktické části je využito teoretické části ke komparaci pracovních a mzdových podmínek standardních a agenturních zaměstnanců. Podle komparace je poté vydáno doporučení, který z pracovněprávních vztahů na základě daných podmínek společnosti a daňové výhodnosti z pohledu zaměstnavatele je v určité fázi pracovního poměru výhodnější.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je porovnat pracovní a mzdové podmínky standardních a agenturních zaměstnanců a navrhnout variantu či kombinaci variant, které budou pro podnik vhodné.

Teoretická část je formována metodou literární rešerše, která obsahuje poznatky pracovního práva. Konkrétně se zabývá subjekty pracovněprávního vztahu, vznikem, změnou či skončením pracovního poměru. Dále je zmíněna mzdová problematika, která se zabývá druhy mezd a složkami mezd. Využito je také poznatků ohledně zaměstnaneckých benefitů. V poslední kapitole jsou uvedeny poznatky ohledně vztahu mezi agenturou práce a uživatelem a dočasným přidělením agenturního zaměstnance.

Praktická část je věnována porovnávání jednotlivých pracovněprávních vztahů na základě pracovních podmínek a kalkulací mezd standardních a agenturních zaměstnanců ve Společnosti Z. Všechny potřebné informace a údaje jsou poskytovány společností, jelikož využívá všech porovnávaných pracovních vztahů. Standardními zaměstnanci se rozumí zaměstnanec, který má pracovní poměr uzavřen na základě pracovní smlouvy a zaměstnanec, který má uzavřen pracovněprávní vztah na základě dohody (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Dále je řešena situace spojená s dočasným přidělením agenturních zaměstnanců k uživateli.

Prvně bude představena společnost a rozebrána situace na trhu práce ve Zlínském kraji. Dále bude navazovat jednotlivé zobrazení pracovních a mzdových podmínek všech zmíněných druhů zaměstnaneckého poměru na základě vzorových smluv, které společnost poskytla. Z těchto vzorových smluv budou porovnávány pracovní a mzdové podmínky. Následná analýza bude spočívat v kalkulaci mezd montážních dělníků v třísměnném provozu. Montážní dělníci jsou zaměstnaní na základě pracovní smlouvy či dohody anebo jsou pronajatí od agentury práce na základě rámcové smlouvy o dočasném přidělení k uživateli. V poslední kapitole bude využito komparace výsledků analýzy pracovních podmínek, kalkulací mezd a daňové uznatelnosti poskytovaných benefitů z pohledu zaměstnavatele. Na základě těchto výsledků bude doporučena vhodná varianta využití pracovněprávního vztahu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNÍ PRÁVO

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP) je základním zdrojem pracovněprávní úpravy. Jedná se o základní předpis, ve kterém jsou obsaženy odpovědi na základní otázky pracovního práva, a měl by ho tak mít každý personalista, mzdový účetní, ale i zaměstnanec, který se o tuto problematiku zajímá (Tomšej, 2021, str. 9).

1.1 Subjekty

Primárními subjekty v oblasti pracovního práva jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, mezi těmito subjekty vznikají pracovněprávní vztahy. Pojem zaměstnanec se dále dělí na zaměstnance, který má uzavřen pracovní poměr se zaměstnavatelem na základě pracovní smlouvy a zaměstnance, který má uzavřen pracovněprávní vztah na základě dohody (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) (Neščáková, 2013, str. 14).

1.1.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba neboli zaměstnanec zavázala k výkonu závislé činnosti v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem se může stát:

- fyzická osoba, která je oprávněná podnikat nebo osoba samostatně výdělečně činná;
- občan, který chce přijmout druhého občana do pracovního poměru;
- právnická osoba (obchodní korporace, družstvo, veřejná vysoká škola, organizační složka státu, příspěvková organizace, státní podnik, občanské sdružení, politická strana);
- obec jako veřejnoprávní korporace;
- stát, a to v případě, že účastníkem pracovněprávních vztahů je Česká republika; v tomto případě je stát právnickou osobou a zaměstnavatelem, přičemž za stát jedná a vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů organizační složka státu, která jménem státu zaměstnává zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu (Vybíhal, 2021, str. 20-21).

1.1.2 Zaměstnanec

Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala vykonávat závislou práci pro zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu. Fyzická osoba, která dosáhla 15 let

věku má způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnanec (Vybíhal, 2021, str. 21).

Podle Hůrky (2020, str. 63) mohou osoby, které jsou mladší 15 let nebo osoby, které nedokončily povinnou školní docházku (základní školu) vykonávat pouze činnosti související s uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činností za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.

1.1.3 Zaměstnanec, který má uzavřený pracovněprávní vztah na základě dohod

Zaměstnanec, který má uzavřený pracovněprávní vztah na základě dohod (brigádník), může vykonávat práci konanou mimo pracovní poměr dvěma způsoby, a to na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Dohoda o provedení práce má rozsah práce 300 hodin za kalendářní rok. Rozsah práce obsahuje také dobu práce, kterou zaměstnanec konal pro zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V této dohodě musí být uvedena doba, po kterou bude platit tento pracovně právní vztah (Česko, 2006).

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel uzavírat se zaměstnancem, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Není možné vykonávat práci na základě dohody o pracovní činnosti v rozsahu, který převyšuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Ve smlouvě musí být stanoveno, na jakou činnost se dohoda uzavírá, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá (Česko, 2006).

1.2 Vznik pracovního poměru

Podle zákoníku práce (§ 36) pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Vznik pracovního poměru může nastat:

- jmenováním;
- na základě pracovní smlouvy.

Jmenováním se rozumí, že se na základě zákoníku práce (§ 33 odst. 3) zakládá pracovní poměr především v případech stanovených zvláštními právními předpisy a nestanoví-li to zvláštní právní předpis. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu. Souhlas se jmenováním zaměstnance je vždy nezbytný, i když se jedná o jednostranný právní akt. Na rozdíl od jmenování je vztah mezi zaměstnavatelem a

zaměstnancem, který je založen na základě pracovní smlouvy, dvoustranným právním aktem. Mezi základní náležitosti pracovní smlouvy patří druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena před nástupem do práce, nejpozději však v den nástupu do práce (Schmied, 2020, str. 32).

Pokud zaměstnavatel uzavírá pracovní smlouvu, musí seznámit svého budoucího zaměstnance:

- s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy;
- s pracovními podmínkami;
- s podmínkami odměňování;
- s povinnostmi vyplývajících ze zvláštních právních předpisů;
- s případným podrobením vstupní lékařské prohlídky před uzavřením pracovní smlouvy (Vybíhal, 2021, str. 24).

Před vznikem pracovního poměru je důležitá také lékařská prohlídka, bez které bude zaměstnanec považován za osobu zdravotně nezpůsobilou. Lékařské prohlídce se nově musejí podrobit všichni, kdo jsou přijímáni do pracovního poměru (Šubrt a kol., 2021, str. 51).

Se vznikem pracovního poměru také souvisí zkušební doba. Zkušební doba musí být sjednána písemně a bývá nejčastěji stanovena na 3 měsíce. Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance (Česko, 2006).

1.3 Změny pracovního poměru

Podle zákoníku práce (§ 40 odst. 1), je možné změnit obsah pracovního poměru, pouze pokud se dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem na jeho změně. Změna pracovního poměru může nastat v situaci, kdy je zaměstnanec jmenován na vedoucí pracovní místo podle zákoníku práce (§ 33 odst. 3), k němuž dojde po vzniku pracovního poměru. Změnu pracovního poměru může uskutečnit pouze zaměstnavatel a musí být záznam o změně pracovního poměru uveden písemně.

Při změně druhu práce zákoník práce uvádí případy, kdy:

- zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci (zdravotní nezpůsobilost, zákaz činnosti);
- zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, ale musí přihlížet k zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho pracovním schopnostem a kvalifikaci;
- zaměstnavatel převádí zaměstnance jednostranně;
- zaměstnavatel převádí zaměstnance s jeho souhlasem (Hůrka, 2019, str. 31).

1.4 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr lze ukončit několika způsoby, a to:

- dohodou;
- výpovědí;
- okamžitým zrušením;
- zrušením ve zkušební době;
- uplynutím doby (Vybíhal, 2021, str. 33).

Výpovědní doba podle zákoníku práce (§ 51 odst. 1 a 2) musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a trvá nejméně 2 měsíce, s výjimkami. Tato lhůta začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Podle Šubrta (2019, str. 13) zákoník práce rozlišuje pojmy „skončení“ a „rozvázání“ pracovního poměru. Skončení pracovního poměru se týká všech případů ukončení pracovního poměru (například uplynutí času nebo rozhodnutí příslušného orgánu), zatímco rozvázání pracovního poměru je skončení projevem vůle stran (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době). Pro rozvázání pracovního poměru platí povinnost, že tak musí být učiněno písemně.

1.4.1 Ukončení pracovního poměru dohodou

Návrh na dohodu může dát kterákoliv ze stran (zaměstnanec i zaměstnavatel) a musí být tento dokument podepsán oběma stranami. Pokud tak nebude učiněno, dohoda se stává neplatnou a je potřeba tuto vadu napravit, například dodatečným podpisem jedné ze stran.

Takto uzavřený pracovní poměr končí sjednaným dnem. Pozdější odvolání dohody není přípustné, jelikož se obecně má za to, že ani jedna ze stran nebyla zvýhodněna a nebyl na žádnou stranu vytvářen nátlak (Šubrt a kol., 2019, str. 15; Neščáková, 2013, str. 22-23).

1.4.2 Ukončení pracovního poměru výpovědí

Výpověď je jednostranný právní akt, který může nastat ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu a je povinen výpověď doručit zaměstnavateli. K rozvázání pracovního poměru dochází uplynutím výpovědní doby. Výpověď musí mít písemnou formu a musí být uveden důvod výpovědi (pouze pokud výpověď podává zaměstnavatel) (Hůrka, 2019, str. 46).

Zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů, které jsou uvedeny v zákoníku práce (§ 52):

- může se jednat o rušení zaměstnavatele nebo jeho částí (zaměstnanci náleží odstupné);
- přemístění zaměstnavatele nebo jeho částí (zaměstnanci náleží odstupné);
- nadbytečnost zaměstnance (zaměstnanci náleží odstupné);
- zdravotní nezpůsobilost;
- nesplnění předpokladů pro výkon sjednané práce;
- závažné porušení povinnosti;
- porušení zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance podle zákoníku práce (§ 301 a).

Odstupné náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru. Odstupné náleží zaměstnanci ve výši nejméně:

- 1násobku jeho průměrného výdělku, pokud trval pracovní poměr méně než 1 rok;
- 2násobku jeho průměrného výdělku, pokud trval pracovní poměr alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
- 3násobku jeho průměrného výdělku, jestliže trval pracovní poměr alespoň 2 roky (Vybíhal, 2022, str. 38).

1.4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru může nastat z obou stran, ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Ze strany zaměstnavatele jsou tyto důvody výjimečné a mohou nastat v případě, že byl zaměstnanec odsouzen za trestný čin, anebo pokud zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem porušil právní předpisy vztahující se k vykonávané práci. Okamžité zrušení pracovního poměru musí mít písemnou formu a musí být uveden důvod (Vybíhal, 2021, str. 37-38).

Ze strany zaměstnance může nastat okamžité zrušení pracovního poměru v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatí mzdu, náhradu mzdy nebo jakoukoli část mzdy do 15 dnů od doby splatnosti nebo pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci jinou práci (z důvodu zdravotní neschopnosti nadále konat současnou práci) do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku. Zaměstnanci v tomto případě náleží částka ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (Česko, 2006).

1.4.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Ve zkušební době může rozvázat pracovní poměr zrušením zaměstnanec i zaměstnavatel. Pracovní poměr ve zkušební době lze zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Avšak zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem ukončit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. V případě, že nastane zrušení pracovního poměru ve zkušební době, musí být tak učiněno písemně. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, pokud není stanoveno jinak (Hůrka, 2019, str. 53).

1.4.5 Ukončení pracovního poměru uplynutím doby

Uplynutím doby končí pouze pracovní poměr na dobu určitou, kdy pracovní poměr končí ke sjednanému dni v pracovní smlouvě. Pracovní poměr na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Pokud je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, není zaměstnavatel povinen upozorňovat zaměstnance na skutečnost, že jeho pracovní poměr končí (Neščáková, 2013, str. 85).

2 MZDOVÁ PROBLEMATIKA

Tato kapitola se bude zabývat mzdovou problematikou, která úzce navazuje na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Mzdová problematika je však upravována také dalšími zákony, například zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a také nařízeními vlády, vyhláškami ministerstev či sděleními ministerstev (Vybíhal, 2022, str. 88).

2.1 Mzda a druhy mezd

V České republice rozlišujeme několik druhů mezd, jako jsou hrubá, čistá, minimální, zaručená, naturální a průměrná. V pracovněprávním vztahu při vzniku pracovního poměru se nejčastěji využívá pojem hrubá mzda. Obecně se za mzdu považuje peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci (Vybíhal, 2021, str. 92). Peníze ve formě mzdy nebo jiného druhu odměny jsou považovány podle Armstronga (2020, str. 258) za nejchtěnější odměnu, která motivuje zaměstnance k výkonu práce.

Podle zákoníku práce (§ 113 odst. 1) je mzda sjednána v pracovní smlouvě nebo je stanovena vnitřním předpisem anebo je určována mzdovým výměrem. Základem je, že mzda, kterou bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, musí být sjednána před začátkem výkonu práce. Podle Tomší (2008, str. 67) se jedná o dodržení podmínky, že každý zaměstnanec před tím, než začne pracovat, má prokazatelný dokument o mzdě, která mu přísluší za vykonanou práci. Na základě slov Šubrta (2022, str. 139) zákon ponechává zaměstnavatelům volnou ruku při stanovení podnikového mzdového systému.

Mzda má podle Šubrta (2018, str. 39) několik funkcí, a to:

- funkci stimulační neboli motivační, která vyjadřuje, že mzda je jedním z motivátorů pracovat;
- funkci regulační neboli alokační, která se projevuje na trhu práce, kdy budoucí zaměstnanci hledají práci;
- funkci diferenciační, která vyjadřuje skutečnost, že mzda musí být rozdělována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce;
- funkci alimentační neboli sociální, která vyjadřuje, že mzda je potřebná pro obživu zaměstnanců a jejich rodin;

- funkci kompenzační, která má za úkol kompenzovat zaměstnancům jejich práci navíc, například práce přesčas, v noci, ve svátek, v sobotu a v neděli, práci ve ztíženém pracovním prostředí.

2.1.1 Hrubá mzda

Hrubá mzda je peněžní odměna, která je základem pro výpočet čisté mzdy. Pro podnik je částka hrubé mzdy klíčová, protože tato částka společně se sociálním a zdravotním pojištěním za podnik je náklad společnosti. V podnikatelské sféře je potřeba vždy posoudit, zda má příslušné plnění povahu mzdy podle zákoníku práce (Šubrt a kol., 2022, str. 139).

Z hrubé mzdy je poté vypočítáno zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanci je z jeho hrubé mzdy strženo 11 % na pojistné (4,5 % zdravotní pojištění, 6,5 % pojistné na sociální zabezpečení) a daň. Zaměstnavatel musí za zaměstnance odvést pojistné ve výši 33,8 % z hrubé mzdy (9 % zdravotní pojištění, 24,8 % sociální pojistné).

2.1.2 Minimální mzda

Podle Vybíhala (2021, str. 93) je minimální mzda absolutně nejnižší přípustná výše odměny za práci konanou v pracovním poměru. Mzda nebo odměny nesmí být nižší, než je stanovená minimální mzda. Do částky minimální mzdy se nezahrnuje příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v sobotu a neděli.

Minimální mzda v roce 2021 činila 15 200 Kč za kalendářní měsíc nebo 90,50 Kč za hodinu. V roce 2022 činí 16 200 Kč za kalendářní měsíc nebo 96,40 Kč na hodinu. Minimální mzda se zvýšila o 1 000 Kč. Pokud vyplacená celková mzda nedosáhne výše minimální mzdy, musí být zaměstnavatelem doplacena alespoň do výše minimální mzdy (Šubrt a kol., 2019, str. 52).

2.1.3 Naturální mzda

Zaměstnavatel může poskytovat naturální mzdu zaměstnanci pouze s jeho souhlasem a za společně dohodnutých podmínek. Zaměstnavatel však musí zaplatit zaměstnanci v peněžní formě nejméně příslušnou sazbu minimální mzdy, případně nejnižší úroveň příslušné sazby zaručené mzdy. Naturální mzdu lze poskytovat formou výrobku, výkonu, práce a služby. Nelze však poskytovat naturální mzdu ve formě lihovin (Šubrt a kol., 2018, str. 59).

2.1.4 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou se rozumí mzda, na kterou má zaměstnanec právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru. Vláda stanoví nařízením nejnižší úroveň zaručené mzdy – pokud tak není stanoveno v kolektivní smlouvě nebo jiném vnitřním předpisu. Zaručená mzda je odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací (Vybíhal, 2021, str 93).

Jak uvádí Šubrt (2019, str. 53) na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) se zaručená mzda nevztahuje. Rozdělení výše zaručené mzdy je uvedeno v tabulce č. 1.

Tabulka 1 - Zaručená mzda pro pracovní dobu 40 hodin/týdně v letech 2021 a 2022

Rozdělení skupin (soukromý sektor)	**Zaručená mzda v roce 2021**		**Zaručená mzda v roce 2022**	
	Kč/měsíc	Kč/hodiny	Kč/měsíc	Kč/hodiny
1.	15 200	90,50	16 200	96,40
2.	16 800	99,90	17 900	106,50
3.	18 500	110,30	19 700	117,50
4.	20 500	121,80	21 800	129,80
5.	22 600	134,40	24 100	143,30
6.	24 900	148,40	26 600	158,20
7.	27 500	163,90	29 400	174,70
8.	30 400	181,00	32 400	192,80

Zdroj: Finance.cz, 2021/2022, vlastní zpracování

2.1.5 Odměna z dohody

Odměna z dohody je peněžité plnění, kterou poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel za práci vykonanou mimo pracovní poměr. Může nastat ve dvou situacích, a to odměna z dohody o provedení práce a z dohody o pracovní činnosti. V případech dohod navíc není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Pro práce konané mimo pracovní poměr neplatí právní úprava stanovená pro výkon práce v pracovním poměru

týkající se odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru, převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, dovolené, výkonu práce (který nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a cestovních náhrad (Vybíhal, 2021, str. 44-92).

2.2 Problematika příplatků a náhrad mezd

Ve mzdových předpisech je konkrétně řešena problematika příplatků. Zákoník práce a následně na něj navazující nařízení vlády stanoví druhy příplatků ve formě:

- příplatku za práci přesčas;
- příplatku za práci ve svátek;
- příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- příplatku za noční práci;
- příplatku za práci v sobotu a neděli (Vybíhal, 2021, str. 95).

Příplatky jsou vypláceny povinně neboli obligatorně, jejich výše je v předpisech stanovena jako minimální. Zaměstnavatel má právo výši příplatků kompletně, ale i samostatně paušalizovat. Nesmí nastat diskriminace na pracovišti podle pohlaví, dle zákona o mzdě musí dostávat stejnou mzdu za stejnou práci obě pohlaví (Vybíhal, 2021, str. 95).

V důsledku poskytnutí příplatků či náhrad mezd je důležité neopomenout pojem průměrný výdělek. Na základě **průměrného výdělku** se stanovují výše různých nároků zaměstnanců. Průměrný výdělek by měl zobrazovat skutečnou výdělečnou úroveň zaměstnance. Průměrný výdělek zjišťuje zaměstnavatel pro pracovněprávní účely z hrubé mzdy zaměstnance za kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se může zjišťovat jako průměrný hrubý hodinový výdělek, průměrný hrubý měsíční výdělek nebo průměrný čistý měsíční výdělek. Pro různé formy průměrného výdělku náleží jiný způsob výpočtu (Vybíhal, 2021, str. 114-115).

2.2.1 Příplatky

Výše zmíněné druhy příplatků se mohou kombinovat, v důsledku toho se sčítají. V následujících odstavcích jsou podrobněji zobrazeny jednotlivé příplatky.

V případě práce přesčas přísluší zaměstnanci příslušná mzda za odpracovanou dobu a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud nebylo dohodnuto jinak, například náhradní volno. Jestliže zaměstnanec nebude mít poskytnuto od zaměstnavatele zmíněné

náhradní volno do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas, má zaměstnanec nárok na zvýšenou mzdu, a to nejméně o 25 % průměrného výdělku (Vybíhal, 2021, str. 96).

Šubrt (2018, str. 166) uvádí, že práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně z vážných provozních důvodů, a to do 8 hodin v každém jednotlivém týdnu a 150 hodin v roce. Nad tyto limity lze konat přesčasy na základě dohody se zaměstnancem, nejvýše však do celkového nepřekročitelného limitu 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle zákoníku práce (§ 117) přísluší zaměstnanci nejméně ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy. V kolektivní smlouvě může být dohodnuta jiná výše příplatku. Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., § 6 odst. 1 se ztěžujícím vlivem rozumí koncentrace prachu a chemických látek, hluk, vibrace, zvýšený tlak a další.

Za noční práci přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Za práci v noci se rozumí práce od 22.00 hodin do 6.00 hodin. Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (Vybíhal, 2021, str. 104).

V rámci práce v sobotu a neděli náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec vykonává práci v zahraničí, může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout příplatek za práci v sobotu a neděli v dny, které v dané zemi připadají na dny nepřetržitého odpočinku (Vybíhal, 2021, str. 105).

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek v rozsahu práce konané ve svátky nebo náhradní volno. Příplatek za práci ve svátek je poskytován ve výši 100 % průměrného výdělku.

2.2.2 Náhrady mzdy

Náhradou mzdy se rozumí ostatní plnění, které jsou zaměstnanci vyplaceny, ale přitom s jeho pracovním výkonem bezprostředně nesouvisejí. Jedná se o plnění, které nahrazuje mzdu, kdy zaměstnanec nepracuje nebo ani nemůže pracovat z důvodů uvedených v zákoně. Náhrada mzdy se poskytuje za dobu čerpání dovolené, u důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (pracovní neschopnost, karanténa), u jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance a u jiných úkonů v obecném zájmu (Vybíhal, 2020, str. 108).

Náhrada mzdy za svátek náleží zaměstnanci, který má mzdu stanovenou hodinovým tarifem. Náhrada je vyplacena zaměstnanci ve výši průměrného výdělku, jestliže svátek připadne na den, kdy měl jít zaměstnanec do práce, ale kvůli svátku musel zůstat doma. Podle Vybíhala (2021, str. 98) patří náhrada mzdy za svátek v praxi k těm nejsložitějším, které účetní řeší, proto by se účetní měla seznámit s fondem pracovní doby, který je veden v plánovacím kalendáři. V následující tabulce č. 2 je zobrazen fond pracovní doby pro 40hodinovou týdenní pracovní dobu.

Tabulka 2 – Fond pracovní doby, fond pracovní doby včetně svátků v hodinách

Měsíc	Fond pracovní doby/fond pracovní doby včetně svátků	Fond pracovní doby/fond pracovní doby včetně svátků
	2021	2022
leden	160/168	168/168
únor	160/160	160/160
březen	184/184	184/184
duben	160/176	152/168
květen	168/168	176/176
červen	176/176	176/176
červenec	160/176	152/168
srpen	176/176	184/184
září	168/176	168/176
říjen	160/168	160/168
listopad	168/176	168/176
prosinec	176/184	168/176
celkem	2016/2088	2016/2080

Zdroj: Kalendar.beda.cz, 2021/2022, vlastní zpracování

Fondem pracovní doby se rozumí doba (počet dní, počet hodin), která je stanovená pro příslušný měsíc od pondělí do pátku, bez dnů pracovního klidu a bez dní, na které připadá

svátek. Fond pracovní doby, který obsahuje placené svátky (počet dní, počet hodin), je stanoven pro příslušný měsíc ve dnech od pondělí do pátku i včetně svátků, připadající na tyto dny. Svátky, které připadají na sobotu a neděli, se do tohoto fondu nezapočítávají (Vybíhal, 2021, str. 98).

Fond pracovní doby se musí rozlišovat podle pracovního režimu. Maximální délka, po kterou zaměstnanec vykonává práci je 40 hodin týdně. Pokud však zaměstnanec pracuje v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu, délka pracovní doby nesmí přesáhnout 37,5 hodin týdně. U zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem nesmí délka pracovní doby přesáhnout 38,75 hodin týdně. Pro osoby mladší 18 let platí, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin (Hůrka, 2019, str. 61).

Náhrada mzdy za dovolenou náleží zaměstnanci za dobu čerpání dovolené ve výši průměrného výdělku a musí být vždy poskytnuta za stejnou dobu, v níž je dovolená poskytována (čerpána). V případě, že zaměstnanci vznikne nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, přísluší mu i tato náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou může být vyplacena pouze při skončení pracovního poměru (Šubrt a kol., 2022, str. 87).

Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti je poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci za pracovní dny prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti či karantény. Účelem této právní úpravy je zamezení zneužívání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavateli, tak i zaměstnanci. Po dobu dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci za prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku za pracovní dny (směny) (Šubrt a kol., 2022, str. 90).

2.3 Nároky zaměstnance

Zaměstnavatel musí zaměstnanci naplánovat pracovní směny nejméně dva týdny dopředu. Zaměstnanci mají nárok na poskytnutí bezpečného pracovního prostředí, čerpání dovolené, odborného rozvoje (školení, zvyšování kvalifikace) a případné zajištění zvláštních pracovních podmínek. Nedílnou součástí je poskytování závodní preventivní péče zaměstnancům. V následujících podkapitolách je podrobněji vysvětlena problematika dovolené a daňová uznatelnost pracovního oblečení (Vybíhal, 2022, str. 60).

2.3.1 Dovolená

Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovním poměru podle zákoníku práce (§ 211), vzniká právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a právo na dodatkovou dovolenou. Základní výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, avšak zákoník práce uvádí výjimky (5 týdnů ve státní sféře, 8 týdnů ve školství). Dovolenou můžeme dělit podle Hůrky (2019, str. 71) na:

- dovolenou za kalendářní rok nebo poměrnou část této dovolené;
- dodatkovou dovolenou;
- dovolenou nad rámec zákoníku práce.

2.3.2 Pracovní oblečení

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci pracovní oblečení, obuv, čistící a dezinfekční prostředky, nepovažují se tyto prostředky za příjmy ze závislé činnosti a nejsou předmětem daně. V případě, že zaměstnavatel hradí zaměstnanci výše zmíněné výdaje paušální částkou, jsou tyto výdaje považovány za prokázané do výše paušálu stanoveného zvláštními předpisy nebo paušálu uvedeného v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise nebo v jiné pracovní smlouvě za předpokladu, že výše paušálu byla zaměstnavatelem prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů (Česko, 1992).

2.4 Zaměstnanecké benefity

Při poskytování benefitů je důležité nezapomenout na daňové důsledky. Tyto důsledky je potřeba zvážit na obou stranách, a to jak na straně zaměstnavatele, který benefit poskytuje a řeší, zda je daný benefit daňově uznatelný, tak u zaměstnance, kde musí rozhodnout, zda příjem podléhá zdanění či je osvobozen (Beránek, 2022, str. 12).

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout několik druhů benefitů, mezi nejčastější benefity pro zaměstnance patří:

- příspěvky související s prací z domova;
- benefity související s péčí o zdraví;
- příspěvky na penzijní a soukromé pojištění;
- poskytování stravenek (Macháček, 2021, str. 2).

Jak uvádí Macháček (2021, str. 1), díky zaměstnaneckým benefitům se zvyšuje i konkurenceschopnost firmy na trhu práce. Podle Urbana (2017, str. 46) motivuje zaměstnavatel za pomocí zaměstnaneckých benefitů zaměstnance, aby pro něj pracovali a byli spokojenější a motivovanější. Podle Armstronga (2020, str. 247) je motivace základem řízení a udržování chování, a také dodává energii zaměstnancům. Na základě Armstrongových poznatků (2015, str. 61) můžeme dělit motivaci na vnitřní a vnější. Vnitřní motivace může vzniknout z faktorů, které si zaměstnanci sami vytvořili, a které ovlivňují jejich chování. Může to být v důsledku uvědomění, že se jedná o důležitou práci a mají příležitost udělat pokrok v rozvoji. Vnější motivace nepochází z vlastní iniciativy, je poskytována ze strany zaměstnavatele. Může se jednat o odměny, vyšší platy, ale i o tresty.

Zaměstnanecké benefity můžeme také rozdělit podle toho, kde a na jaký účel jsou poskytovány, může se jednat o:

- zdravotní a důchodové benefity;
- benefity, které jsou poskytované na pracovišti;
- benefity, které jsou využívány v době pracovního volna;
- benefity směřující ke vzdělání a vybavení zaměstnance;
- platové a finanční benefity (Macháček, 2021, str. 1).

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat dvěma způsoby, a to fixním a flexibilním. **Fixní způsob** poskytování benefitů spočívá v tom, že zaměstnancům jsou na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu poskytovány základní zaměstnanecké benefity, může se jednat o stravenky, mobilní telefon, auto, příspěvky na kulturní a sportovní aktivity. **Flexibilní způsob** (cafeteria systém) poskytování benefitů je zakládán na balíčku, který stanoví zaměstnavatel a je na zaměstnanci, které benefity si na základě příslušných bodů vybere. Body jsou určovány podle toho, jak je například zaměstnanec dlouho zaměstnán u zaměstnavatele a podle postavení. Pokud zaměstnavatel poskytuje benefity, musí tato skutečnost být uvedena v kolektivní smlouvě nebo jiném vnitřním předpisu. Na základě uvedení se tyto výdaje stávají daňově uznatelnými výdaji (náklady) (Macháček, 2021, str. 2-10).

2.4.1 Příspěvek na penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění

Z hlediska zaměstnance je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Z hlediska

zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově uznatelné bez ohledu na roční poskytnutou výši zaměstnanci, pokud to vyplývá z vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy (Macháček, 2021, str. 10; Česko, 1992).

2.4.2 Příspěvek na zdravotní benefity, kulturu, sport či rekreaci

V současné době poskytují zaměstnavatelé více benefitů spojených se zlepšováním zdravotního komfortu. Jsou poskytovány zaměstnancům příspěvky na vitamíny, očkování, preventivní zdravotní programy, nadstandardní zdravotní prohlídky. Daňové řešení benefitů se liší u obou stran, jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance (Macháček, 2021, str. 129).

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nepeněžní příspěvek na kulturní nebo sportovní akce, jedná se pro zaměstnavatele o daňově neuznatelný výdaj (Česko, 1992).

Výjimkami jsou výdaje (náklady) vynaložené:

- v rámci BOZP a hygienické vybavení pracovišť;
- na pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou;
- na provoz vlastních vzdělávacích zařízení;
- na vzděláváním a rekvalifikaci zaměstnanců (Česko, 1992).

2.4.3 Příspěvek na stravování

Nejčastější formou příspěvku na stravování zaměstnancům patřilo poskytování stravenek zaměstnavatelem. Výše nominální hodnoty stravenky není nijak stanovena, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Nastává i situace, že zaměstnavatel poskytuje stravenky zaměstnanci bezplatně. Stravenku může zaměstnanec uplatit kdekoliv, kde se dá stravenkou platit za nákup potravin. Stravenky jsou pro firmy daňově uznatelné do výše 55 % ceny stravenky (Macháček, 2021, str. 41).

V případě provozu závodního stravování může zaměstnavatel uvádět svými daňově uznatelnými výdaji pouze výdaje, které souvisí s provozem, bez hodnoty potravin. Může se jednat o spotřebu energií, odpisy dlouhodobého majetku (i technické zhodnocení), zakoupení drobného hmotného majetku, údržbu a opravy tohoto zařízení (Česko, 1992).

2.4.4 Sick days

Podle Macháčka (2021, str. 141) jsou sick days poskytovány zaměstnancům za účelem krátkodobého zotavení v případě zdravotních problémů, bez nutnosti dokladovat potvrzení ošetřujícího lékaře. Poskytnutí tohoto volna není žádným zákonem upravováno, bývá ale často upravováno, například v kolektivní smlouvě nebo jiném vnitřním předpisu. V kolektivní smlouvě nebo jiném vnitřním předpisu by mělo být také zmíněno, jakým způsobem se oznamuje čerpání sick days zaměstnavateli. Délka sick days bývá obvykle stanovena v rozsahu 3 až 5 dnů v kalendářním roce.

2.4.5 Odborný rozvoj zaměstnance

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Zaměstnavatel je povinen zaškolit a zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace. Zaměstnanci náleží po dobu zaškolení a zaučení mzda. Náklady spojené se zaškolením hradí zaměstnavatel. Taktéž odborná praxe je považována za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Prohlubováním kvalifikace zaměstnance se rozumí, průběžné doplňování, udržování či obnovování kvalifikace zaměstnance, kterým se nemění podstata kvalifikace. Prohlubování kvalifikace umožňuje zaměstnanci vykonávat sjednané práce. Zvýšení kvalifikace nastává v případech, kdy se jedná o změnu hodnoty kvalifikace nebo získaní či rozšíření kvalifikace (Macháček, 2021, str. 89-90).

2.4.6 Zaměstnanecké benefity v případě dohod konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr může poskytnout zaměstnanci benefity, které jsou osvobozeny od daně z příjmů, v podobě:

- nepeněžního příspěvku na vzdělání související s předmětem činnosti;
- příspěvku na stravování (podmínkou je účast zaměstnance během pracovní směny po dobu minimálně 3 hodin);
- příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění do výše 50 000 Kč (Hnátek, 2021, str. 280-281).

3 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Kvůli ekonomické situaci, výrobním potřebám i situaci na trhu práce je potřeba větší flexibility i pružnosti pracovních sil ve firmách. Tuto možnost nabízí uživatelům agentury práce prostřednictvím dočasného přidělení agenturních zaměstnanců (Jouza a kol., 2005, str. 13).

3.1.1 Agentura práce

Na základě povolení od Úřadu práce České republiky může agentura práce působit na trhu práce jako zprostředkovatel zaměstnání, který dosazuje správné lidi na správná místa. Agentury práce jsou specializované subjekty a odpovídají za:

- druh práce, kterou bude agenturní zaměstnanec vykonávat;
- pracovní prostředí, ve kterém bude agenturní zaměstnanec pracovat;
- bezpečnost agenturních zaměstnanců;
- poskytnutí instrukcí nebo pomoci;
- potřebnou kvalifikaci agenturních zaměstnanců pro danou funkci (Jouza a kol., 2005, str. 13-34; Tomšej, 2021, str. 28).

Agentura práce musí zajistit ve spolupráci s uživatelem rovnocenné pracovní a mzdové podmínky. O povolení stát se agenturou práce může zažádat jakákoli právnická osoba, která působí jako zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích. Pokud vykonává podnik tuto činnost bez povolení, jedná se o porušení pracovněprávních předpisů a úřad práce může uložit podniku pokutu (Jouza a kol., 2005, str. 25).

3.1.2 Dočasné přidělení agenturního zaměstnance

Jedná se o dočasné poskytnutí zaměstnance agenturou práce uživateli k výkonu práce. Vztah mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem vzniká na základě uzavření dohody o dočasném přidělení, pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo písemného pokynu (Hůrka, 2019, str. 36).

Z těchto smluv musí vyplývat závazek agentury zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a závazek zaměstnance vykonávat práci podle pokynů uživatele. Délka dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli nesmí přesáhnout 12 po sobě jdoucích

kalendářních měsíců. Výjimkou je, pokud zaměstnanec o to sám požádá nebo pokud vykonává práci za zaměstnance, který je na rodičovské nebo mateřské dovolené (Hůrka, 2019, str. 36; Tomšej, 2021, str. 28).

3.1.3 Smluvní vztah mezi uživatelem a agenturou práce

Podmínky smluvního vztahu mezi uživatelem a agenturou práce určuje rámcová dohoda o dočasném přidělení zaměstnanců, která musí obsahovat úvodní ustanovení, předmět dohody, dobu trvání dohody a způsoby jejího ukončení, cenu, případně platební podmínky, práva a povinnosti jednotlivých smluvních stran, náhradu škody, sankční ujednání, kontaktní osoby a závěrečná ustanovení. Na základě předmětu dohody je stanoveno, že objednávka uživatele musí obsahovat zejména:

- počet požadovaných agenturních zaměstnanců;
- druh práce, místo výkonu práce agenturních zaměstnanců;
- požadovanou kvalifikaci;
- pracovní dobu a její rozvržení;
- dobu trvání dočasného přidělení (Jouza a kol., 2005, str. 64).

Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem je uzavřena na dobu určitou a lze ji ukončit různými způsoby:

1. ukončení na základě vzájemné písemné dohody smluvních stran ke sjednanému datu;
2. ukončení písemnou výpovědí adresovanou jedné ze smluvních stran druhé, výpovědní doba v tomto případě činí jeden měsíc a počíná běžet dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena smluvní straně;
3. ukončení v podobě jednostranného prohlášení formou elektronické zprávy prostřednictvím personálního oddělení lze využít v následujících případech:
    a. ze strany dočasně přiděleného zaměstnance, kdy uživatel porušuje mzdové a pracovní podmínky,
    b. ze strany uživatele, pokud se dočasně přidělený zaměstnanec nedostaví nebo přestane docházet do práce,
    c. ze strany uživatele, pokud dojde u dočasně přiděleného zaměstnance k naplnění některého z důvodů uvedených v § 52 ZP,

d. ze strany uživatele, pokud se stává dočasně přidělený zaměstnanec nadbytečným,

e. ze strany agentury práce, kdy uživatel porušuje mzdové a pracovní podmínky stanovené touto dohodou (Jouza a kol., 2005, str. 66).

Uživatel je povinen po dobu trvání dočasného přidělení zaměstnance přidělovat pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jeho práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky, dodržovat pracovní a mzdové podmínky na totožné úrovni se srovnatelným kmenovým zaměstnancem, zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, dodržovat pracovněprávní a další předpisy (ve vztahu k dočasně přiděleným zaměstnancům). Dále musí uživatel seznámit přidělené zaměstnance se svými vnitřními předpisy, s předpisy upravující ochranu bezpečnosti a zdraví při práci, s protipožárními předpisy a veškerými dalšími nutnými předpisy (Jouza a kol., 2005, str. 64-65).

3.1.4 Mzdové podmínky dočasně přiděleného agenturního zaměstnance

V rámci dočasného přidělení agenturních zaměstnanců by měly být podle Jouzy (2005, str. 67) mzdové a pracovní podmínky stejné, jako má srovnatelný kmenový zaměstnanec, aby nedocházelo k diskriminaci na pracovišti. Při dočasném přidělení agenturního zaměstnance, je mzda, kterou agenturní zaměstnanec obdrží, vyplácena agenturou práce na základě úhrady faktury od uživatele. V případě práce přesčas je pro každého zaměstnance stanoven maximální limit 8 hodin práce přesčas za týden. Za kalendářní rok to může být maximálně 416 hodin, přičemž nařízená práce přesčas může být 150 hodin. Zbylých 266 hodin práce přesčas odpracuje pro zaměstnavatele zaměstnanec, který udělil souhlas na vykonání práce přesčas (Jouza a kol., 2005, str. 138).

Dočasně přidělenému agenturnímu zaměstnanci nevzniká pracovněprávní nárok na **poskytování stravování** (případně stravenek). Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpisy se na pronajaté zaměstnance přímo nevztahují a ZP poskytování stravování (či ostatních benefitů) jako nárok neupravuje a ani nezmocňuje kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis, aby je jako nárok upravily. Zaměstnavatel je pouze povinen podle ZP umožnit zaměstnanci stravování. Pokud však uvedené dokumenty upravují nárok, jehož konkretizaci umožňuje pracovněprávní předpis (např. **prodloužení dovolené**), je nutno tuto úpravu přenést i na pronajatého zaměstnance (Jouza a kol., 2005, str. 72).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

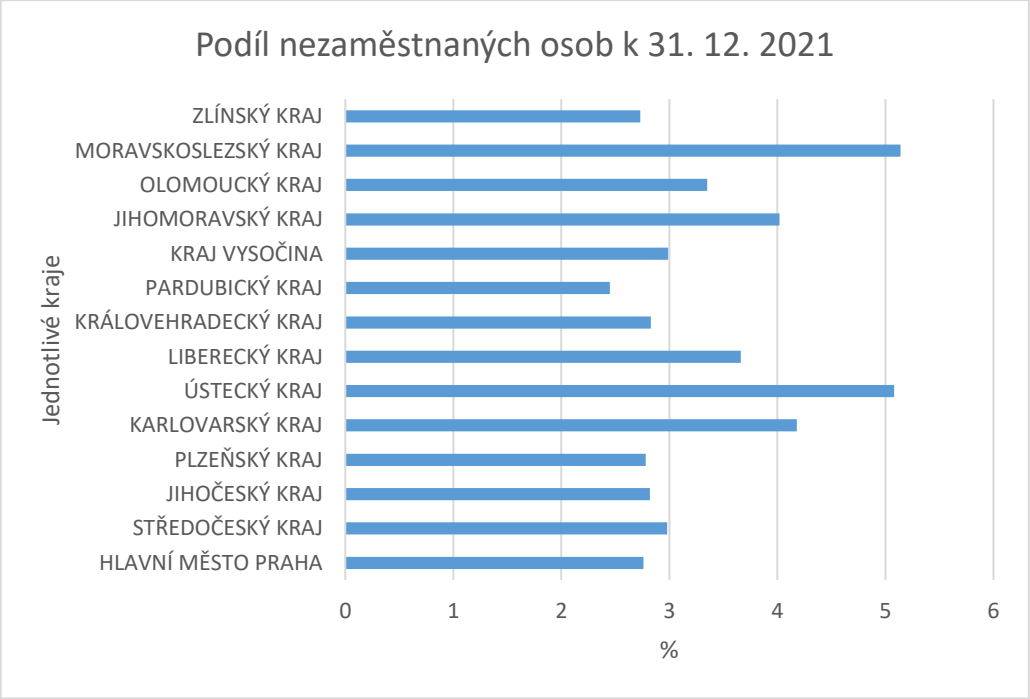
Z důvodu citlivých interních informací byla se společností sepsána smlouva o mlčenlivosti, proto bude společnost v následujících kapitolách označována jako Společnost Z.

Společnost Z, která je komanditní společností, poskytuje od roku 1994 služby v oblasti výroby a kompletace komponentů pro automobilový, elektrotechnický a spotřební průmysl. Jedná se o velký podnik, na základě členění podle počtu zaměstnanců a velikosti obratu. V rámci 28 let podnikání se společnost rozrostla o další dvě pobočky.

4.1 Vývoj zaměstnanosti

Společnost Z se nachází ve Zlínském kraji, který se mezi jednotlivými kraji řadí mezi kraje, kde je nejnižší nezaměstnanost. V důsledku nízké nezaměstnanosti ve Zlínském kraji neměla Společnost Z příliš velké možnosti přijímat nové zaměstnance. V prosinci 2021 byl zjištěn podíl nezaměstnaných osob ve Zlínském kraji 2,73 %. V porovnání s údaji v lednu 2021 se podíl snížil o 0,71 %. V následujícím grafu č. 1 je zobrazen podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích v prosinci 2021.

Graf 1 – Podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2021 v jednotlivých krajích

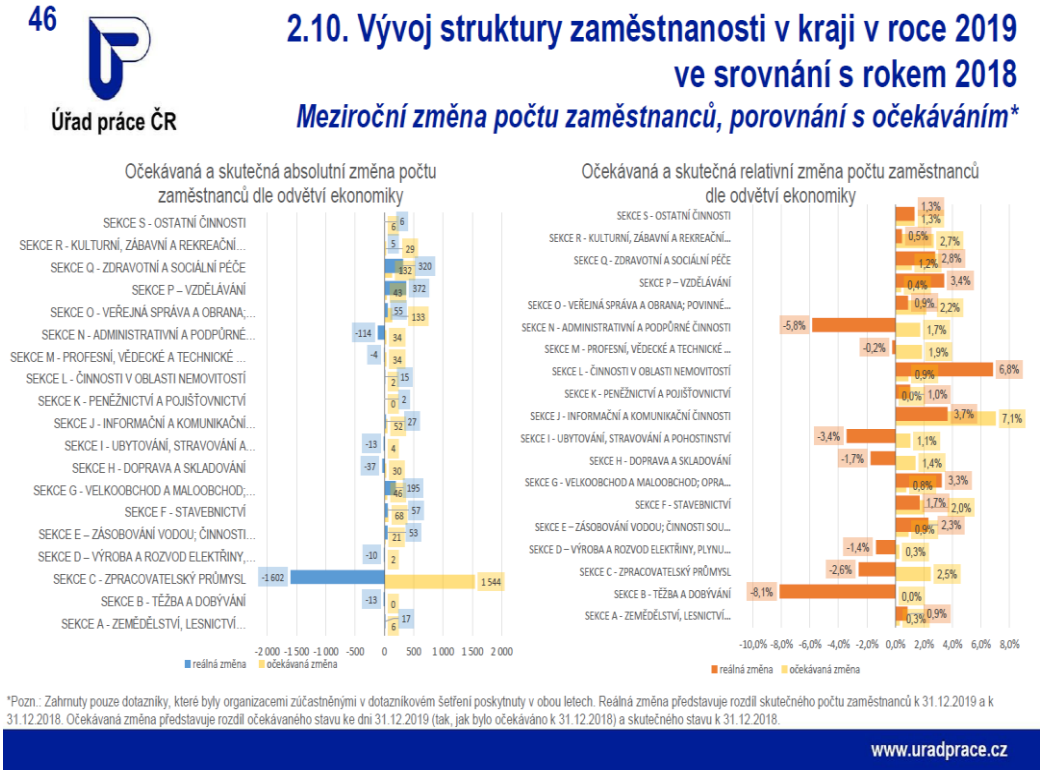


Zdroj: ČSÚ, 2021, vlastní zpracování

S nízkou nezaměstnaností souvisí i vývoj struktury zaměstnanosti na trhu. Z obrázku 2 lze vidět, že v roce 2019 se nenaplnilo očekávání zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání ve

zpracovatelském průmyslu, proto se počet zaměstnanců ve výrobě neměl možnost zvyšovat. Na následujícím obrázku č. 2 je zobrazen vývoj struktury zaměstnanosti.

Obrázek 2 – Vývoj struktury zaměstnanosti ve Zlínském kraji



Zdroj: Uradprace.cz, 2019

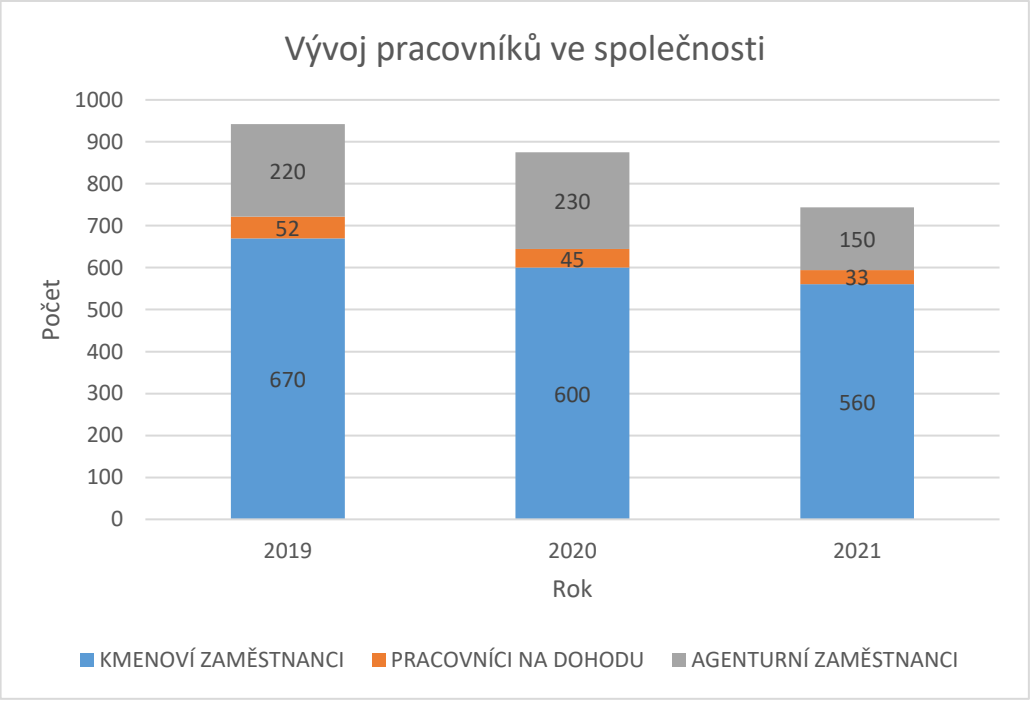
Možným důvodem, proč zaměstnanců ve zpracovatelské průmyslu chybí, je i vícesměnný, nerovnoměrně rozložený a nepřetržitý provoz, který nepatří mezi lákavé podmínky pro možné budoucí zaměstnance.

V roce 2021 nastala situace, kdy se Společnosti Z zvyšovaly náklady na mzdy, jelikož kmenoví zaměstnanci byli často v izolaci či karanténě. Po tuto dobu jim příslušela náhrada mzdy ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku. Navíc Společnost Z musela na zastoupení kmenových zaměstnanců využít jiných možností zaměstnávání. Docházelo i k zastavení dané výroby.

4.2 Vývoj pracovníků ve Společnosti Z

V roce 2019 Společnost Z zaměstnávala 942 montážních dělníků, z toho 670 kmenových zaměstnanců, 52 pracovníků na dohodu a 220 dočasně přidělených agenturních zaměstnanců. V roce 2020 se začal počet montážních dělníků snižovat, celkem Společnost Z zaměstnávala 875 montážních dělníků. Počet kmenových zaměstnanců se snížil o 70 montážních dělníků na počet 600. Snížil se také počet pracovníků na dohodu o 7 na počet 45, ale zvýšil se počet dočasně přidělených agenturních zaměstnanců na počet 230. Rok 2021 značí pro Společnost Z nejvyšší úbytek všech montážních dělníků. V průběhu roku Společnost Z zaměstnává pouze 560 kmenových zaměstnanců, 33 pracovníků na dohodu a pronajímá si pouze 150 dočasně přidělených agenturních zaměstnanců. Oproti roku 2019 se snížil počet pracovníků v roce 2021 o 21 %. V grafu č. 3 je vyobrazena situace spojená se zmiňovaným úbytkem kmenových zaměstnanců ve výrobě, a s tím i neustálá potřeba dočasně přidělených agenturních zaměstnanců a pracovníků na dohodu.

Graf 3 – Vývoj pracovníků ve Společnosti Z v letech 2019, 2020, 2021



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 3 lze poznat, že na konci roku 2020 musela Společnost Z navýšit počet pronajatých agenturních zaměstnanců, aby zachovala plynulý chod výroby. I přesto, že společnost využila všech zmíněných možností, nastala situace, kdy musela zastavit některé stroje na

výrobu, protože je neměl kdo obsluhovat. Úbytek pronajatých agenturních zaměstnanců a kmenových zaměstnanců v roce 2021 značí situaci, kdy celosvětově chyběly na trhu čipy. Postupný úbytek zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod je spojen s nepříliš lákavými podmínkami Společnosti Z nabízených pro tuto variantu zaměstnání.

4.3 Zaměstnanci společnosti

Společnost Z využívá možnosti zaměstnání na základě pracovní smlouvy a dohody. Dále využívá možnosti dočasného přidělení agenturních zaměstnanců. Pro okruh pracovníků ve výrobním oddělení je stanoven třísměnný provoz, proto stanovená délka týdenní pracovní doby nesmí pro zaměstnance překročit 37,5 hodin týdně. Z pravidla v roce 2021 je využito montážních dělníků na ranní směně 300, na odpolední směně 205 a na noční směně 205. Celkem tedy Společnost Z využívá 710 montážních dělníků. Každá směna trvá 7,5 hodin a k tomu mají zaměstnanci nárok na půl hodinu pauzy. V tabulce č. 3 je uvedeno rozvržení směn.

Tabulka 3 – Délka směny

Ranní směna	Odpolední směna	Noční směna
6:00 – 14:00	14:00 – 22:00	22:00 – 6:00

Zdroj: vlastní zpracování

Ve Společnosti Z je využíváno hodinového mzdového tarifu. Výše základní mzdy činí 130 Kč na hodinu pro kmenové a dočasně přidělené zaměstnance. Pracovníci na dohodu mají stanovenou výši 115 Kč na hodinu. Průměrný výdělek se ve Společnosti Z liší, v průměru mají průměrný výdělek na hodinu montážní dělníci ve výši 139 Kč.

4.3.1 Kmenoví zaměstnanci

Ve Společnosti Z zastupují výrobu převážně kmenoví zaměstnanci (graf 3), kteří vykonávají většinově práci montážních dělníků. Kmenoví zaměstnanci ve výrobě jsou děleni na montážní dělníky a mistry. Mistr zastává funkci vedoucího pracovníka, který má dozor nad určitou činností, například nad výrobou komponentů do automobilového průmyslu. Mistr také zaškoluje pracovníky, pokud je přijat nový montážní dělník, který vykonává činnost, při které musí být seznámen s postupem. Montážní dělníci jsou nepostradatelnou součástí výroby, jelikož na základě jejich práce může společnost fungovat na trhu. V roce 2021 je již většina montážních dělníků zaměstnána na dobu neurčitou, jedná se o 499 montážních

dělníků. Ostatní montážní dělníci jsou zatím zaměstnáni na dobu určitou, počet montážních dělníků na dobu určitou činí 61.

V průběhu roku 2021 počet kmenových zaměstnanců fluktuoval. Mohla za to situace daná trhem. Na úbytek dělníků mělo vliv kromě již výše zmíněného třísměnného provozu i nízké mzdové ohodnocení. Společnost byla donucena trhem práce, aby zvýšila mzdové ohodnocení a zlepšila benefity pro své pracovníky ve výrobě. Největší úbytek kmenových zaměstnanců byl v roce 2020 (graf 3), kdy nedílnou součástí byl i COVID-19, jelikož situace ve Společnosti Z byla nejistá.

Podmínky pracovněprávního vztahu

Na základě poskytnuté pracovní smlouvy můžeme shrnout pracovní podmínky kmenových zaměstnanců. Ve Společnosti Z je specifické, že v pracovní smlouvě je uvedena podmínka mlčenlivosti v rámci obchodního tajemství, aby bylo zamezeno prozrazení výrobní strategie společnosti. Zkušební doba kmenového zaměstnance je stanovena na délku 3 měsíců od vzniku pracovního poměru.

Stanovení a výplata mzdy, příplatky

Ve Společnosti Z využívají stanovení mzdy mzdovým výměrem. Mzda je vyplácena nejpozději do 12. dne následujícího po měsíci, za nějž má být poskytnuta. K zajištění plynulého chodu výroby musela Společnost Z začít vyplácet příplatek za odpolední směny ve výši 10 %, a dále musela navýšit příplatek za sobotu a neděli z 10 % na 25 % a příplatek za práci v noci z 10 % na 15 %.

Dovolená a její následné čerpání

Jedná se o soukromý sektor, ve kterém je základní délka dovolené stanovená na 4 týdny. Pokud chce zaměstnanec čerpat dovolenou, musí tuto skutečnost schválit Společnost Z, z důvodu výpadku zaměstnance na pracovní pozici. Ve Společnosti Z je nastaven systém dovolené tak, že zaměstnanec si o dovolenou zažádá nejpozději dva týdny dopředu.

Pracovní oděv

Pracovní oděvy dostávají zaměstnanci na pracovištích, kde musí být chráněn výrobek (ESD zóna – zde pracovníci dostávají pracovní pláště, trička a obuv) a také na pracovištích, kde pracovní oděv chrání zaměstnance (dle vyhodnocení rizik bezpečnostním technikem, to znamená, že vybavení pracovními oděvy je různé podle typů pracovních míst – pracovní

boty, montérky, výstražné vesty, zimní bundy, různé typy rukavic, brýlí, čepice, ochranné přílby). Podmínky, které jsou vypracované bezpečnostním technikem, jsou zveřejněny ve vnitropodnikové směrnici a zaměstnanci jsou z nich proškoleni.

Nabízené benefity

Společnost Z využívá fixních benefitů, které slouží k dlouhodobému udržení kmenových zaměstnanců a možné konkurenceschopnosti mezi ostatními výrobními společnostmi. Pro kmenové zaměstnance jsou benefity rozděleny na základě délky zaměstnání. Pro přehlednost byla vytvořena tabulka č. 4 nabízených benefitů uvedených v kolektivní smlouvě.

Tabulka 4 – Nabízené benefity společně s podmínkami

Nabízené benefity	Podmínky společnosti
Stravování	Závodní jídelna s dotovanými cenami obědů
Příspěvek na penzijní připojištění	Příspěvek 50 % ve výši spořené částky, max. do výše 1000 Kč
Sick days	Pro zaměstnance, kteří mají omluvenou absenci maximálně 18 pracovních dní za celý předcházející rok
Odměny	Vánoční odměny, příplatky ve mzdě vyplácené nad rámec zákona, náborové odměny za doporučení
Vzdělávání	Možnost jazykového vzdělávání zdarma

Zdroj: vlastní zpracování

Stravování je nabízeno formou závodní jídelny s dotovanými cenami obědů. Kmenoví zaměstnanci mají dotovanou částku obědů stanovenou na 65 Kč, druhou část peněžní částky (40 Kč) si zaměstnanec doplatí sám v souhrnu za celý měsíc na začátku následujícího měsíce, pokud využije možnosti obědu v závodní jídelně. Na **příspěvek na penzijní připojištění** má kmenový zaměstnanec nárok, pokud je zaměstnán na dobu neurčitou nebo odpracoval ve společnosti tři měsíce (skončila mu zkušební doba) a má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. Kmenovým zaměstnancům je nabízeno pět dnů volna navíc (**sick days**), pokud má absenci (zákonné překážky v práci) maximálně 18 pracovních dnů za celý předcházející rok. Při neomluvené absenci ztrácí zaměstnanec nárok na sick days. Neomluvenou absencí se rozumí nepřítomnost na pracovišti v pracovní době, tzn., pokud se zaměstnanec bez omluvy nedostaví na svou směnu. Tímto benefitem se snaží společnost předejít neomluvené absenci zaměstnanců a z její strany ztrátě na zisku. **Odměny** jsou dány výkonem zaměstnance, například pokud zaměstnanec pracoval přesčas, když bylo nutné

z provozních důvodů anebo nevznikaly při jeho práci ztráty. Podmínky poskytnutí **možnosti vzdělávání** jsou pro zaměstnance obdobné, jako v případě příspěvku na penzijní pojištění.

Výpovědní doba

Výpovědní doba je stanovena ve Společnosti Z na dva měsíce. Po tuto dobu musí zaměstnanec chodit do práce, nebo případně může využít čerpání dovolené. Po tyto dva měsíce však Společnost Z vyplácí zaměstnanci mzdu, která je stanovena mzdovým výměrem a ke mzdě náleží zaměstnanci i odstupné v případech uvedených v zákoně. Ve Společnosti Z nastává i situace, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodnou na kratší výpovědní době (v tomto případě pracovní poměr končí dohodou).

4.3.2 Zaměstnanec, který má uzavřený pracovněprávní vztah na základě dohod

Společnost Z využívá možnosti zaměstnání na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Ve větším zastoupení je však zastoupení zaměstnání na základě dohody o provedení práce, jelikož v rámci tohoto pracovněprávního vztahu mají zaměstnanci možnost vyššího výdělku, ze kterého nemusí odvádět zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. V rámci dohod nenabízí Společnost Z benefity.

Podmínky dohody o provedení práce

V roce 2021 bylo uzavřeno 24 dohod o provedení práce. Ve vzoru smlouvy, kterou poskytla Společnost Z, jsou uvedeny povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance. Na základě bezpečnostních podmínek musí společnost poskytnout potřebný materiál, nářadí, ochranné prostředky a pomůcky.

Podmínky dohody o pracovní činnosti

V roce 2021 uzavřela společnost dohod o pracovní činnosti 9. Ve Společnosti Z je stanoven třísměnný provoz, v důsledku toho pracovní doba kmenového zaměstnance činí 37,5 hodin týdně. Avšak zaměstnavatel je oprávněn pracovníkovi na dohodu o pracovní činnosti přidělovat práci dle zákoníku práce v maximálním rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu této stanovené pracovní doby. V případě Společnosti Z je to 18,75 pracovních hodin. Výpovědní doba je stanovena na 3 dny, počínaje běžet dnem doručení výpovědi smluvní straně nebo okamžitým zrušením z důvodů uvedených v zákoníku práce.

4.3.3 Dočasně přidělení agenturní zaměstnanci vybraného podniku

Společnost Z se nachází ve vztahu s dočasně přiděleným agenturním zaměstnancem jako uživatel. Uživatel musí zajistit pro pronajatého agenturního zaměstnance srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, jaké má kmenový zaměstnanec na dané pracovní pozici. Ve Společnosti Z dohlíží na tyto podmínky účetní a personalistka. Pokud agentura práce ubytovává agenturní zaměstnance, musí jim v rámci auditu zajistit i podmínky, které odpovídají českým limitům pro bydlení, jako například teplá voda, čisté zázemí. V roce 2021 bylo pronajato 150 agenturních zaměstnanců.

V rámci uplatnění daňové uznatelnosti benefitů agenturních zaměstnanců nemá uživatel na toto uplatnění nárok, protože benefity jsou poskytovány ze strany agentury práce. Ve Společnosti Z jsou agenturní zaměstnanci přiděleni obvykle na 3 měsíce, z tohoto hlediska by nevznikal agenturním zaměstnancům ani nárok.

Podmínky vztahu mezi agenturou práce a uživatelem

Podmínky tohoto vztahu určuje rámcová dohoda o dočasném přidělování zaměstnanců agentury práce. Uživatel vyplácí agentuře práce částku ve výši 230 Kč za hodinu. Tato částka se dělí na:

- 130 Kč na základní mzdu,
- na příplatky,
- a na náklady agentury práce.

Podmínky vztahu uživatele s agenturním zaměstnancem

Mezi uživatelem (Společností Z) a agenturním zaměstnancem nevzniká pracovněprávní vztah. Tento smluvní vztah se řídí podmínkami z dohody, kterou má uživatel uzavřenou s agenturou práce a následně i podle podmínek, které má společnost stanovena pro své kmenové zaměstnance na dané pracovní pozici. Rámcová dohoda o dočasném přidělení zaměstnanců agentury práce je stanovena na 3 měsíce, v ojedinělých případech bývá uzavřena na 6 měsíců. V rámci této dohody je i stanoveno, kde bude přidělený zaměstnanec vykonávat práci pro uživatele. Pokud Společnost Z nebude již dočasně přiděleného zaměstnance potřebovat z důvodu nadbytečnosti, stačí tuto skutečnost oznámit 3 dny dopředu agentuře práce, která to následně oznámí dočasně přidělenému zaměstnanci.

Stanovení a výplata mzdy

Mzdy jsou vypláceny uživatelem (Společností Z) agentuře práce, která poté vyplácí mzdy svým agenturním zaměstnancům. Společnost Z musí dodat podklady pro vystavení faktury agentuře nejpozději do 4 pracovních dnů měsíce následujícího po měsíci plnění.

Délka pracovní doby, práce přesčas

Pracovní doba dočasně přiděleného zaměstnance je stanovena dohodou stran na 160 hodin za měsíc, do této pracovní doby se nezapočítává práce přesčas, kdy platí pro dočasně přiděleného zaměstnance totožné podmínky jako pro kmenového zaměstnance. Jednotlivé výše příplatků jsou vypláceny ve stejné výši a formě jako u kmenových zaměstnanců.

Dovolená a následné čerpání dovolené

Dočasně přidělení zaměstnanci jsou u agentury práce zaměstnáni na základě pracovní smlouvy, v důsledku toho mají nárok na 20 dní dovolené. Čerpání dovolené probíhá u zaměstnavatele, v tomto případě agentury práce, která musí délku požadované dovolené schválit s ohledem na uživatele.

Pracovní oděv

Ochranné pracovní pomůcky poskytuje Společnost Z dočasně přidělenému agenturnímu zaměstnanci při nástupu na pracoviště. Také musí zajistit prostory pro odkládání věcí a prostory pro převlékání. Pracovní oděv společně s ochrannými pomůckami je pro uživatele daňově uznatelným nákladem.

5 ANALÝZA PRACOVNÍCH, MZDOVÝCH A DAŇOVÝCH PODMÍNEK

Následující kapitola se zabývá analýzou pracovních a mzdových podmínek standardních a agenturních zaměstnanců. Na základě shrnutí pracovních podmínek v kapitole 4 jsou analyzovány jednotlivé výše výdajů na zaměstnání kmenových zaměstnanců spojené s výplatou mezd, příplatků a poskytování benefitů. Dále podmínky a výše výdajů za zaměstnance zaměstnané na základě dohod a za dočasně přidělené agenturní zaměstnance.

Z důvodu využití nerovnoměrného rozdělení směn v třísměnném provozu jsou rozděleny jednotlivé kapitoly na odpracovanou směnu v pracovní den, například v pondělí a na odpracovanou směnu v den pracovního klidu, například v sobotu.

5.1 Kalkulace nákladů na pracovní den (pondělí až pátek)

V následující kapitole je zobrazena kalkulace mzdových nákladů na pracovní den při ranní, odpolední a noční směně, kdy nenáleží montážnímu dělníkovi příplatek za sobotu a neděli. Pracovním dnem se rozumí den od pondělí do pátku, na který zaměstnanci připadla směna.

5.1.1 Ranní směna

Ranní směna probíhá od 6:00 do 14:00. Od 11:00 do 11:30 je stanovena polední pauza na oběd. V následující tabulce č. 5 je zobrazena kalkulace mzdových nákladů na ranní směnu u jednotlivých zaměstnaneckých poměrů.

V případě kmenového zaměstnance je využita částka za práci ve výši 130 Kč na hodinu. Zaměstnanec při směně odpracuje 7,5 hodin. Z výše hrubé mzdy 975 Kč, musí Společnost Z vynaložit náklady na pojistné ve výši 330 Kč. Celodenní mzdový náklad na kmenového zaměstnance činí 1 305 Kč. Kmenovému zaměstnanci je navíc poskytován benefit v podobě příspěvku na stravování, z tohoto důvodu se zvyšují náklady na kmenového zaměstnance o 65 Kč. Celková výše, kterou Společnost Z uhradí za jednoho zaměstnance na ranní směně je 1 370 Kč. Kmenový zaměstnanec je o 21 % méně nákladný, než dočasně přidělený agenturní zaměstnanec.

Nejnižší mzdové náklady na ranní směnu jsou při zaměstnání pracovníka na dohodu. Tyto náklady jsou o 16 % nižší než náklady na kmenového zaměstnance. Pracovníkovi na dohodu je poskytována odměna ve výši 115 Kč na hodinu. Pracovník na dohodu odpracuje 7,5 hodin. Celková výše nákladů na pracovníka na dohodu činí 1 155 Kč, jelikož mu není poskytován

příspěvek na stravování. Součástí této výše nákladů na mzdy je i pojistné, které hradí zaměstnavatel ve výši 33,8 %. Z jednodenní kalkulace mzdy není možné určit, zda pojistné bude součástí výdělku nebo ne.

Mzda dočasně přiděleného zaměstnance se skládá ze základní mzdy ve výši 975 Kč a nákladů agentury práce ve výši 750 Kč. Ve Společnosti Z je dočasně přidělenému zaměstnanci poskytnuta základní mzda ve výši 130 Kč na hodinu, jelikož musí být hrazena ve srovnatelné výši, jako kmenovému zaměstnanci.

Tabulka 5 – Kalkulace ranní směny

	Kmenový zaměstnanec	Pracovník na dohodu	Dočasně přidělený agenturní zaměstnanec
Základní mzda	975 Kč	863 Kč	975 Kč
Hrubá mzda	975 Kč	863 Kč	975 Kč
Pojistné (33,8 %)	330 Kč	292 Kč	-
Náklady agentury práce	-	-	750 Kč
Mzdové náklady	**1 305 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**
Příspěvek na stravování	65 Kč	-	-
Celková výše nákladů	**1 370 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

5.1.2 Odpolední směna

Odpolední směna začíná v 14:00 a končí v 22:00, pauza je stanovena od 19:00 do 19:30. Při odpracování odpolední směny je kmenovým zaměstnancům a dočasně přiděleným zaměstnancům vyplácen příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Výše nákladů agentury práce se mění, v důsledku zvýšení hrubé mzdy agenturního zaměstnance. Průměrný výdělek pro kmenového zaměstnance a dočasně přiděleného agenturního zaměstnance je stanoven na 139 Kč. V tabulce č. 6 je zobrazena kalkulace mzdy montážního dělníka při určitém zaměstnaneckém poměru na odpolední směně.

Tabulka 6 - Kalkulace odpolední směny

	Kmenový zaměstnanec	Pracovník na dohodu	Dočasně přidělený agenturní zaměstnanec
Základní mzda	975 Kč	863 Kč	975 Kč
Příplatek za odpolední směnu (10 % PV)	105 Kč	-	105 Kč
Hrubá mzda	1 080 Kč	863 Kč	1 080 Kč
Pojistné (33,8 %)	366 Kč	292 Kč	-
Náklady agentury práce	-	-	645 Kč
Mzdové náklady	**1 446 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**
Příspěvek na stravování	65 Kč	-	-
Celková výše nákladů	**1 511 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

Oproti tabulce č. 5 jsou mzdové náklady za kmenového zaměstnance vyšší v důsledku poskytnutí příplatku. Hrubá mzda kmenového zaměstnance se skládá ze základní mzdy ve výši 975 Kč a příplatku za odpolední směnu ve výši 105 Kč. Z částky hrubé mzdy kmenového zaměstnance vznikají Společnosti Z náklady na pojistné ve výši 366 Kč. Po zahrnutí příspěvku na stravování ve výši 65 Kč, činí celková částka za kmenového zaměstnance 1 511 Kč. Při odpracované odpolední směně a po zahrnutí příplatku na stravování je kmenový zaměstnanec o 12 % méně nákladný, než dočasně přidělený agenturní zaměstnanec.

V případě dočasně přiděleného zaměstnance se výše uhrazené částky 1 725 Kč skládá ze základní mzdy ve výši 975 Kč, příplatku za odpolední směnu 105 Kč a nákladů agentury práce ve výši 645 Kč.

Kmenový zaměstnanec je o 31 % nákladnější než pracovník na dohodu. Pracovníkovi na dohodu není hrazen příplatek za odpolední směnu a ani příspěvek na stravování. Proto je částka 1155 Kč, kterou Společnost Z poskytne pracovníkovi na dohodu totožná jako v případě ranní směny.

5.1.3 Noční směna

Při odpracované noční směně, která trvá 7,5 hodin, náleží kmenovému zaměstnanci a dočasně přidělenému agenturnímu zaměstnanci zvýšený příplatek z 10 % na 15 % průměrného výdělku. Tabulka č. 7 zobrazuje kalkulaci mzdových nákladů na noční směnu, kdy je poskytován zmíněný příplatek.

Tabulka 7 - Kalkulace noční směny

	Kmenový zaměstnanec	Pracovník na dohodu	Dočasně přidělený agenturní zaměstnanec
Základní mzda	975 Kč	863 Kč	975 Kč
Příplatek za práci v noci (15 % PV)	157 Kč	-	157 Kč
Hrubá mzda	1 132 Kč	863 Kč	1 132 Kč
Pojistné (33,8 %)	383 Kč	292 Kč	-
Náklady agentury práce	-	-	593 Kč
Mzdové náklady	**1 515 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**
Příspěvek na stravování	65 Kč	-	-
Celková výše nákladů	**1 580 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

Mzda kmenového zaměstnance se skládá ze základní mzdy ve výši 975 Kč a příplatku ve výši 157 Kč. V případě příplatku se vychází z výše průměrného výdělku 139 Kč a odpracované doby, tedy 7,5 hodin. Po zahrnutí nákladů na pojistné ve výši 383 Kč, vznikají Společnosti Z náklady na mzdy ve výši 1 515 Kč. Při noční směně je poskytováno zaměstnanci stravování jako u ranní či odpolední směny. Společnost Z hradí zaměstnanci příspěvek na stravování ve výši 65 Kč, tím vzrostou náklady na kmenového zaměstnance na částku 1 580 Kč.

Náklady na pracovníka na dohodu jsou vynaloženy v totožné částce, jako v případě ranní či odpolední směny ve výši 1 155 Kč, jelikož není pracovníkovi poskytován příplatek za noční směnu a ani příspěvek na stravování.

Základní mzda dočasně přiděleného agenturního zaměstnance je poskytnuta za 7,5 hodin ve výši 975 Kč. Příplatek za noční směnu ve výši 15 % průměrného výdělku činí 157 Kč. S výší

poskytnutého příplatku dočasně přidělenému agenturnímu zaměstnanci se snižuje částka, která pokrývá náklady agentury práce.

5.2 Kalkulace nákladů na práci v sobotu

Nerovnoměrné rozdělení týdnů zahrnuje i práci o víkendu. Následné kalkulace jsou počítány na den práce (7,5 hodin) o víkendu na jednotlivých směnách. Kmenovému a dočasně přidělenému zaměstnanci náleží za práci v sobotu a neděli zvýšený příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Průměrný výdělek je stanoven na 139 Kč. Kmenovému zaměstnanci je poskytována základní mzda ve výši 130 Kč na hodinu. Za dočasně přiděleného zaměstnance je hrazena částka 230 Kč. Tato částka je rozdělena na úhradu základní mzdy, příplatků a nákladů agentury práce. Pracovníkovi na dohodu je poskytována odměna ve výši 115 Kč na hodinu.

5.2.1 Ranní směna

V rámci ranní směny bude poskytován příplatek za sobotu a neděli pouze za jeden den. Začátek, pauza a konec ranní směny je nastaven totožně jako u pracovního dne. Příspěvek na stravování je zaměstnanci hrazen i o víkendu ve výši 65 Kč. Následující tabulka č. 8 zobrazuje kalkulaci ranní směny o víkendu u jednotlivých zaměstnaneckých poměrů.

Tabulka 8 - Kalkulace ranní směny o víkendu

	Kmenový zaměstnanec	Pracovník na dohodu	Dočasně přidělený agenturní zaměstnanec
Základní mzda	975 Kč	863 Kč	975 Kč
Příplatek za sobotu a neděli (25 % PV)	261 Kč	-	261 Kč
Hrubá mzda	1 236 Kč	863 Kč	1 236 Kč
Pojistné (33,8 %)	418 Kč	292 Kč	-
Náklady agentury práce	-	-	489 Kč
Mzdové náklady	**1 654 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**
Příspěvek na stravování	65 Kč	-	-
Celková výše nákladů	**1 719 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

Kmenovému zaměstnanci je hrazena částka 130 Kč na hodinu, při odpracované směně v délce 7,5 hodin mu přísluší 975 Kč. V rámci poskytnutí zvýšeného příplatku za práci v sobotu a v neděli se hrubá mzda kmenového zaměstnance zvýšila o 261 Kč. Dále je kmenovému zaměstnanci hrazeno 65 Kč na oběd. Celkové náklady na kmenového zaměstnance činí 1 719 Kč. Oproti tabulce č. 5 kdy je kmenový zaměstnanec o 21 % méně nákladnější než dočasně přidělený agenturní zaměstnanec, se náklady na kmenového zaměstnance liší s náklady na dočasně přiděleného zaměstnance pouze o 6 Kč.

Odměna pracovníka na dohodu zůstává neměnná, jelikož se na něj, podle kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů Společnosti Z, nevztahuje povinnost poskytnutí příplatku za práci v sobotu a neděli a ani příspěvek na stravování.

Mzda agenturního zaměstnance se skládá ze základní mzdy 975 Kč za 7,5 hodin, příplatku za práci v sobotu a neděli ve výši 261 Kč a nákladů agentury práce ve výši 489 Kč. Celkem Společnost Z za dočasně přiděleného zaměstnance uhradí částku 1 725 Kč.

5.2.2 Odpolední směna

Při odpracované odpolední směně je montážnímu dělníkovi poskytován příplatek za odpolední směnu ve výši 10 % průměrného výdělku a příplatek za sobotu a neděli ve výši 25 % průměrného výdělku. Tabulka č. 9 zobrazuje kalkulace odpolední směny a zmíněné příplatky, které kmenovému a dočasně přidělenému agenturnímu zaměstnanci přísluší.

V případě práce na odpolední směně v sobotu (či v neděli) se základní mzda kmenového a dočasně přiděleného agenturního zaměstnance navyšuje o 35 % průměrného výdělku v podobě příplatku za práci v sobotu a v neděli a příplatku za odpolední směnu. Pouze u kmenového zaměstnance vznikají vyšší mzdové náklady, jelikož dočasně přidělený zaměstnanec má příplatek hrazen v celkové částce 230 Kč.

Za kmenového zaměstnance vznikají Společnosti Z náklady ve výši 1 860 Kč. Tato částka zahrnuje základní mzdu ve výši 975 Kč, zmíněné příplatky ve výši 366 Kč, pojistné hrazené zaměstnavatelem ve výši 454 Kč a příspěvek na stravování ve výši 65 Kč. Po zahrnutí příspěvku na stravování je výše nákladů na kmenového zaměstnance o 135 Kč vyšší než výše nákladů vynaložená na dočasně přiděleného zaměstnance.

Tabulka 9 - Kalkulace odpolední směny o víkendu

	Kmenový zaměstnanec	Pracovník na dohodu	Dočasně přidělený agenturní zaměstnanec
Základní mzda	975 Kč	863 Kč	975 Kč
Příplatek za sobotu a neděli (25 %)	261 Kč	-	261 Kč
Příplatek za odpolední směnu (10 %)	105 Kč	-	105 Kč
Hrubá mzda	1 341 Kč	863 Kč	1 341 Kč
Pojistné	454 Kč	292 Kč	-
Náklady agentury práce	-	-	384 Kč
Mzdové náklady	**1 795 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**
Příspěvek na stravování	65 Kč	-	-
Celková výše nákladů	**1 860 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

V porovnání s celkovou výší nákladů na pracovníka na dohodu, je celková výše nákladů vynaložená na kmenového zaměstnance o 61 % vyšší. Náklady, které Společnost Z vynaloží na pracovníka na dohodu, zůstávají v totožné výši 1 155 Kč, jako tomu je v případě výpočtů uvedených v tabulce. 5, 6, 7 a 8.

Za dočasně přiděleného agenturního zaměstnance uhradí Společnost Z taktéž totožnou částku. Částka 1 725 Kč se skládá ze základní mzdy ve výši 975 Kč, příplatků ve výši 366 Kč a nákladů agentury práce ve výši 384 Kč.

5.2.3 Noční směna

Noční směna o víkendu je z hlediska poskytování příplatků pro Společnost Z nejnákladnější. Kmenovému a dočasně přidělenému zaměstnanci je poskytován příplatek za noční práci ve výši 15 % průměrného výdělku a příplatek za práci v sobotu a neděli ve výši 25 % průměrného výdělku. Celkem je poskytnut montážnímu dělníkovi příplatek ve výši 40 % průměrného výdělku za odpracovanou hodinu. Poskytnutí příplatku se zobrazí zvýšením mzdových nákladů pouze u kmenových zaměstnanců. Podle kolektivní smlouvy a vnitřních

předpisů nenáleží ani v tomto případě pracovníkovi na dohodu příplatky. Následující tabulka č. 10 zachycuje kalkulaci noční směny vykonávané o víkendu.

Tabulka 10 – Kalkulace noční směny o víkendu

	Kmenový zaměstnanec	Pracovník na dohodu	Dočasně přidělený agenturní zaměstnanec
Základní mzda	975 Kč	863 Kč	975 Kč
Příplatek za sobotu a neděli (25 %)	261 Kč	-	261 Kč
Příplatek za práci v noci (15 %)	157 Kč	-	157 Kč
Hrubá mzda	1 393 Kč	863 Kč	1 393 Kč
Pojistné	471 Kč	292 Kč	-
Náklady agentury práce	-	-	332 Kč
Mzdové náklady	**1 864 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**
Příspěvek na stravování	65 Kč	-	-
Celková výše nákladů	**1 929 Kč**	**1 155 Kč**	**1 725 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

Hrubá mzda kmenového zaměstnance se skládá ze základní mzdy ve výši 975 Kč a příplatků ve výši 418 Kč. Z hrubé mzdy odvede Společnost Z náklady na pojistné ve výši 471 Kč. Kmenovému zaměstnanci je poskytnut příspěvek na stravování ve výši 65 Kč. Celkem je vynaložena za kmenového zaměstnance částka 1 929 Kč.

Náklady na kmenového zaměstnance jsou o 204 Kč vyšší než náklady na dočasně přiděleného zaměstnance. Za dočasně přiděleného agenturního zaměstnance vznikají náklady ve výši 1 725 Kč, součástí této částky je základní mzda 975 Kč, příplatky ve výši 418 Kč a náklady agentury práce ve výši 332 Kč.

Náklady ve výši 1 155 Kč, které Společnost Z uhradí za pracovníka na dohodu, jsou stále nejnižší, jelikož mu nejsou poskytovány příplatky a ani příspěvek na stravování.

5.3 Souhrn nákladů na montážní dělníky za měsíc

V následujících kalkulacích jsou využity hodnoty, které jsou zobrazeny v předchozích tabulkách č. 5, 6, 7, 8, 9 a 10. Cílem následující kapitoly je zobrazit celkové náklady Společnosti Z, které jsou vynaloženy na měsíc provozu při následně stanoveném rozložení jednotlivých pracovněprávních poměrů.

Společnost Z zaměstnává v roce 2021 celkem 743 montážních dělníků. Počet kmenových zaměstnanců v roce 2021 činí 560. Počet dohod má uzavřených 33, většinově je zastoupena dohoda o provedení práce, proto bude v následujících kalkulacích zohledňována. Pracovníci na dohodu, kteří jsou využiti v kalkulacích, zastupují kmenové zaměstnance z důvodu jejich výpadku. Dočasně přidělených zaměstnanců je pronajato 150. V tabulce č. 11 je zobrazen počet montážních dělníků, který je v průběhu roku 2021 nejčastější.

Tabulka 11 – Průměrné využití montážních dělníků v roce 2021

	Kmenoví zaměstnanci	Pracovníci na dohodu	Dočasně přidělení agenturní zaměstnanci
Ranní směna	254	4	42
Odpolední směna	150	1	54
Noční směna	150	1	54

Zdroj: vlastní zpracování

Montážní dělník má nerovnoměrně rozdělen pracovní dobu. Společnost Z rozvrhuje pracovní dobu tak, aby z pravidla odpracoval montážní dělník v třísměnném provozu 37,5 hodin týdně. Zaměstnanec tak průměrně odpracuje 150 hodin měsíčně, z toho 15 hodin odpracuje ve dnech pracovního klidu (práce v sobotu a neděli). Počty dělníků se různě mění v závislosti na výrobě.

Při vzniku pracovního poměru obdrží montážní dělník 3 kusy pracovních triček, 1 kus pracovních kalhot a 1 pár pracovní obuvi. Celkem je pracovní oblečení poskytováno v hodnotě 1 000 Kč na montážního dělníka jednou za půl roku. Pracovní oblečení je poskytováno kmenovému zaměstnanci, ale i dočasně přidělenému zaměstnanci dle dohody mezi uživatelem a agenturou práce. Výjimkou je pracovník na dohodu, kterému není poskytnuto pracovní oblečení, na které nemá na základě vnitřních předpisů a kolektivní smlouvy nárok.

Příspěvek na stravování obdrží kmenový zaměstnanec v každém směnném provozu. Stravné je kmenovému zaměstnanci poskytováno ve výši 65 Kč. Příspěvek na penzijní pojištění ve výši 1 000 Kč je poskytován všem montážním dělníkům, kteří mají uzavřen pracovní poměr na základě pracovní smlouvy. V následné kalkulaci nejsou kmenoví zaměstnanci rozděleni na základě toho, jestli mají uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou či neurčitou.

5.3.1 Měsíční náklady na ranní směnu

Na ranních směnách v průběhu měsíce pracuje celkem 300 montážních dělníků. Dle informací Společnosti Z v průměru za měsíc pracuje 254 kmenových zaměstnanců, 4 pracovníci na dohodu a 42 dočasně přidělených zaměstnanců. Tabulka č. 12 zobrazuje náklady Společnosti Z, které vznikají při využití daného počtu montážních dělníků.

Tabulka 12 – Kalkulace měsíčních nákladů na ranní směnu

	Kmenoví zaměstnanci	Pracovníci na dohodu	Dočasně přidělení agenturní zaměstnanci
Mzdové náklady	**6 804 263 Kč**	**92 322 Kč**	**1 449 000 Kč**
Příspěvek na stravování	330 200 Kč	-	-
Pracovní oblečení	254 000 Kč	-	42 000 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	254 000 Kč	-	-
Celkem	7 642 463 Kč	92 322 Kč	1 491 000 Kč
Celková výše nákladů	**9 225 785 Kč**		

Zdroj: vlastní zpracování

Při ranní směně uhradí Společnost Z za mzdové náklady 254 kmenových zaměstnanců částku 6 804 263 Kč. Tato částka zahrnuje základní mzdu za 150 hodin, příplatek za sobotu a neděli ve výši 25 % průměrného výdělku za 15 hodin a náklady na pojistné hrazené zaměstnavatelem ve výši 33,8 %. V rámci kalkulace měsíce je poskytován pro všechny kmenové zaměstnance příspěvek na stravování ve výši 65 Kč (celkem 330 200 Kč), benefit v podobě příspěvku na penzijní připojištění v celkové výši 254 000 Kč a pracovní oblečení v celkové hodnotě 254 000 Kč.

Mzdové náklady na pracovníky na dohodu zahrnují základní mzdu za 150 hodin při výši odměny 115 Kč na hodinu a pojistné hrazené zaměstnavatelem ve výši 33,8 %.

Výše nákladů na dočasně přidělené agenturní zaměstnance činí 1 491 000 Kč, tyto náklady zahrnují základní mzdu, příplatek za sobotu a neděli, náklady agentury práce a částku vynaloženou na poskytnutí pracovního oblečení.

5.3.2 Měsíční náklady na odpolední směnu

Na odpoledních směnách v pracuje celkem 205 montážních dělníků, z toho 150 kmenových zaměstnanců, 1 pracovník na dohodu a 54 dočasně přidělených agenturních zaměstnanců. V měsíční kalkulaci odpolední směny, která je uvedena v tabulce č. 13, je navíc zohledněn příplatek za odpolední směnu ve výši 10 % průměrného výdělku.

Tabulka 13 – Kalkulace měsíčních nákladů na odpolední směnu

	Kmenoví zaměstnanci	Pracovníci na dohodu	Dočasně přidělení agenturní zaměstnanci
Mzdové náklady	**4 436 726 Kč**	**23 081 Kč**	**1 863 000 Kč**
Příspěvek na stravování	195 000 Kč	-	-
Pracovní oblečení	150 000 Kč	-	54 000 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	150 000 Kč	-	-
Celkem	4 931 726 Kč	23 081 Kč	1 917 000 Kč
Celková výše nákladů	**6 871 807 Kč**		

Zdroj: vlastní zpracování

Mzdové náklady kmenového zaměstnance zahrnují náklady na základní mzdu ve výši 2 925 000 Kč, náklady na příplatky ve výši 390 938 Kč a náklady na pojistné ve výši 1 120 788 Kč. Tyto náklady se navyšují o příspěvek na stravování ve výši 195 000 Kč, o částku na pracovní oblečení ve výši 150 000 Kč. Příspěvek na penzijní pojištění obdrží všichni kmenový zaměstnanci. Celková částka, kterou Společnost Z vynaloží na kmenové zaměstnance, činí 4 931 726 Kč.

Mzdové náklady na pracovníky na dohodu činí 23 081 Kč, z toho 17 250 Kč je výše základní mzdy a 5 831 Kč uhradí Společnost Z na pojistném.

Vůči agentuře práce vznikají Společnosti Z náklady ve výši 1 863 000 Kč. K tomu jsou vynaloženy další náklady na pracovní oblečení ve výši 54 000 Kč, celkem Společnost Z poskytne na dočasně přidělené agenturní zaměstnance 1 917 000 Kč.

5.3.3 Měsíční náklady na noční směnu

Na nočních směnách v průběhu měsíce pracuje celkem 205 montážních dělníků, z toho 150 kmenových zaměstnanců, 1 pracovník na dohodu a 54 dočasně přidělených agenturních zaměstnanců. Následující tabulka č. 14 zobrazuje měsíční kalkulaci na noční směnu.

Tabulka 14 – Kalkulace měsíčních nákladů na noční směnu

	Kmenoví zaměstnanci	Pracovníci na dohodu	Dočasně přidělení agenturní zaměstnanci
Mzdové náklady	**4 645 955 Kč**	**23 081 Kč**	**1 863 000 Kč**
Příspěvek na stravování	195 000 Kč	-	-
Pracovní oblečení	150 000 Kč	-	54 000 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	150 000 Kč	-	-
Celkem	5 140 955 Kč	23 081 Kč	1 917 000 Kč
Celková výše nákladů	**7 081 036 Kč**		

Zdroj: vlastní zpracování

V rámci noční směny Společnost Z celkem vynaloží částku 7 081 036 Kč, kdy náklady na kmenového zaměstnance činí 5 140 955 Kč, náklady na pracovníka na dohodu jsou 23 081 Kč a náklady na dočasně přiděleného agenturního zaměstnance jsou hrazeny ve výši 1 917 000 Kč. Mzdové náklady jsou hrazeny za odpracovanou dobu 150 hodin, z toho 15 hodin spadá na dny pracovního klidu. Kmenovému zaměstnanci a dočasně přidělenému zaměstnanci je navíc poskytován příplatek za práci v noci ve výši 15 % průměrného výdělku a za práci v sobotu a neděli ve výši 25 % průměrného výdělku. Celková částka vynaložená na příplatky kmenových zaměstnanců činí 547 313 Kč. Za dočasně přidělené agenturní zaměstnance Společnost Z uhradí agentuře práce 1 863 000 Kč, náklady na pracovní oblečení dočasně přiděleným zaměstnancům činí 54 000 Kč a zmíněné příplatky jsou zahrnuty v celkové částce, která je hrazena agentuře práce.

Celkové náklady na montážní dělníky Společnosti Z, které vynaloží na měsíc provozu, činí **23 178 628 Kč.** V této částce jsou zahrnuty náklady na ranní směnu ve výši 9 225 785 Kč, náklady na odpolední směnu ve výši 6 871 807 Kč a náklady na noční směnu ve výši 7 081 036 Kč.

6 VYHODNOCENÍ PODMÍNEK

Na základě analýzy mzdových, daňových a pracovních podmínek standardních a agenturních zaměstnanců lze stanovit, který pracovní poměr je pro Společnost Z nejvýhodnější. V rámci pracovních a mzdových podmínek je porovnávána zkušební doba, délka pracovní doby, práce přesčas, mzda, příplatky, pracovní oděv, nabízené benefity a výpovědní doba.

Výhodnost je rozdělena na jednotlivé fáze pracovního poměru, a to na:

1. komparaci při vzniku;
2. komparaci průběhu;
3. komparaci při skončení.

Při vzniku lze posuzovat výhodnost pouze podle pracovních podmínek, jelikož mzdové náklady za montážní dělníky se zobrazí až po měsíci existence pracovního poměru. Společnost Z přijímá kmenového zaměstnance na základě pracovní smlouvy. Při zaměstnání kmenového zaměstnance může po dobu zkušební doby skončit se zaměstnancem pracovní poměr bez uvedení důvodu. Kmenový zaměstnanec nemá ve zkušební době dle podmínek společnosti nárok na benefity, má nárok pouze na zvýhodněné stravování. Pracovník na dohodu není zaměstnán se zkušební dobou, pouze je zaškolen. Agenturní zaměstnanec je přijímán na základě dohody o dočasném přidělení, součástí dočasného přidělení zaměstnance není zkušební doba.

V průběhu existence pracovního vztahu je pro zaměstnavatele obecně výhodnější, pokud má více zaměstnanců, jelikož je pro zaměstnavatele nákladnější vyplácení příplatků za práci přesčas. Z porovnávaných variant lze stanovit, že nejméně nákladnou variantou jsou pracovníci na dohodu, jelikož jim nejsou hrazeny příplatky, není jim poskytnuto pracovní oblečení a benefity. Avšak pouze tuto variantu nelze z dlouhodobého hlediska využít kvůli omezení časového fondu u dohod o provedení práce a zkrácené pracovní době pracovníka na dohodu o provedení činnosti. Využití pracovníků na dohodu by mělo být v rámci výpomoci, například když čerpají kmenoví zaměstnanci dovolenou, jako úspora nákladů oproti využití dočasně přidělených zaměstnanců.

Při poskytnutí příplatků a příspěvku na stravování kmenovým zaměstnancům je zjištěno, že v případě odpolední a noční směny o víkendu (sobota, neděle) je kmenový zaměstnanec nákladnější než dočasně přidělený zaměstnanec. Společnost Z poskytuje také kmenovým a

dočasně přiděleným agenturním zaměstnancům pracovní oblečení. S tímto poskytnutím vzrůstají náklady, které jsou ale daňově uznatelné. V průběhu pracovněprávního vztahu je důležité uvážit i možnou odpracovanou dobu za měsíc. V následující tabulce č. 15 je zobrazen maximální možný fond pracovních hodin u montážních dělníků.

Tabulka 15 – Maximální možné odpracované hodiny

	Kmenový zaměstnanec	Pracovník na dohodu		Dočasně přidělený agenturní zaměstnanec
		Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti	
Maximální možné odpracované hodiny	37,5 hodin týdně	300 hodin za kalendářní rok	18,75 hodin po dobu 52 týdnů	160 hodin za měsíc

Zdroj: vlastní zpracování

Maximální možné odpracované hodiny u kmenového zaměstnance jsou limitovány týdenní pracovní dobou, kdy Společnost Z může nařídit práci přesčas 150 hodin ročně. Za práci přesčas jsou kmenovému zaměstnanci vyplaceny příplatky ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku. Tyto příplatky navyšují částku mzdy, z které Společnost Z musí navíc uhradit pojistné. V případě pronajatého agenturního zaměstnance je tato doba limitována v rámcové dohodě o dočasném přidělení zaměstnanců na 160 hodin za měsíc. Příplatky za práci přesčas jsou však hrazeny v částce 230 Kč, kterou Společnost Z hradí agentuře. Dočasně přidělený agenturní zaměstnanec obdrží částku, která se týká výkonu práce.

Při ukončení vztahu mezi Společností Z a montážním dělníkem je pro společnost nejvýhodnější varianta s dočasně přiděleným zaměstnancem, jelikož může rozvázat smluvní vztah, aniž by musela vyplácet odstupné, či ho stále zaměstnávat v rámci výpovědní doby. Skutečnost, že Společnost Z již pronajatého agenturního zaměstnance nepotřebuje, oznámí 3 dny dopředu.

6.1 Doporučení

V rámci doporučení je potřeba zmínit i motivaci zaměstnanců. Ve Společnosti Z je využito fixního nabízení benefitů na základě kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu. Pokud by Společnost Z začala nabízet benefity flexibilním způsobem, kmenoví zaměstnanci by byli motivováni ze strany Společnosti Z, ale také by měli svou vnitřní motivaci k dosažení výše bodů, za které by byly různé druhy benefitů poskytovány. Body by byly poskytovány na základě délky zaměstnání, pracovní aktivity či výsledků práce. V případě flexibilního poskytování benefitů (cafeteria systém), by tak kmenoví zaměstnanci měli možnost výběru benefitu podle osobních preferencí.

Dále je Společnost Z schopna ovlivnit náklady, které vynaloží na mzdy. V následující tabulce č. 16 je zobrazen návrh rozložení montážních dělníků. Při současném potřebném počtu 710 pracovníků, využije Společnost Z v návrhu 300 kmenových zaměstnanců na ranní směnu. Na odpolední směnu využije 160 kmenových zaměstnanců a 45 dočasně přidělených zaměstnanců a v případě noční směny využije 100 kmenových zaměstnanců a 105 dočasně přidělených zaměstnanců. Kmenoví zaměstnanci jsou využiti převážně na ranní směnu, jelikož jsou v předchozích kalkulacích (tabulka č. 5 a 8) méně nákladnější než dočasně přidělení zaměstnanci. Na odpoledních a nočních směnách bude využito kombinace kmenových zaměstnanců a dočasně přidělených zaměstnanců. Společnost Z vytváří na pracovišti atmosféru vzájemné kontroly, kdy kmenový zaměstnanec kontroluje dočasně přiděleného zaměstnance a naopak. Společnost Z má s agenturou práce již dlouholeté zkušenosti, proto využívá dočasně přidělené zaměstnance na základě kladných výsledků práce a flexibilního přidělení. Od roku 2020 se v důsledku onemocnění COVID-19 ve Společnosti Z střídají období, kdy je potřeba více zaměstnanců a kdy je zaměstnanců potřeba méně. Toto onemocnění má vliv nejen na samotný počet zaměstnanců, ale také vliv na výrobu v podobně nedostatku komponentů. Pracovníci na dohodu nejsou v kalkulaci využiti, jelikož ovlivňují výši nákladů pozitivně.

V kalkulaci jsou zahrnuty hodnoty z předcházejících tabulek. Pracovní doba je stanovena na 150 hodin za měsíc, z toho 15 hodin činí práce o víkendu. Výše částky zahrnuje základní mzdy (130 Kč/hod.), příplatky ve výši 10 %, 15 % a 25 % průměrného výdělku (PV je stanoven na 139 Kč), pojistné (33,8 %), příspěvek na stravování poskytovaný kmenovým zaměstnancům ve výši 65 Kč, částku hrazenou za pracovní oblečení ve výši 1 000 Kč a příspěvek na penzijní pojištění ve výši 1 000 Kč. Fixní benefity jsou poskytovány všem kmenovým zaměstnancům. V částce dočasně přidělené agenturní zaměstnance jsou zahrnuty

celkové náklady, které vznikají Společnosti Z vůči agentuře práce společně s náklady na pracovní oblečení.

Tabulka 16 – Návrh rozložení montážních dělníků

	Ranní směna	Odpolední směna	Noční směna
Kmenoví zaměstnanci	9 026 530 Kč	5 260 506 Kč	3 427 303 Kč
Dočasně přidělení agenturní zaměstnanci	-	1 597 500 Kč	3 727 500 Kč
Celkem	**9 026 530 Kč**	**6 858 006 Kč**	**7 154 803 Kč**

Zdroj: vlastní zpracování

Na návrh vynaloží Společnost Z náklady ve výši **23 039 339 Kč** za měsíc. Pokud Společnost Z využije návrhu, sníží své celkové náklady měsíčně o 139 289 Kč, v porovnání s celkovými náklady při současném využití montážních dělníků, které činí 23 178 628 Kč.

V návrhu je na ranní směnu vynaloženo 9 026 530 Kč. Tato částka zahrnuje základní mzdy 300 kmenových zaměstnanců ve výši 5 850 000 Kč, příplatek za sobotu a neděli ve výši 156 375 Kč, náklady na pojistné ve výši 2 030 155 Kč, příspěvek na stravování ve výši 390 000 Kč, náklady na pracovní oblečení v hodnotě 300 000 Kč a náklady na benefit ve výši 300 000 Kč. V návrhu je ranní směna o 2 % méně nákladná.

V návrhu při odpolední směně se snížily Společnosti Z náklady oproti skutečnému využití o 13 800 Kč. Na mzdové náklady 160 kmenových zaměstnanců vynaloží částku ve výši 4 732 506 Kč, součástí částky je i pojistné hrazené zaměstnavatelem. Dále je kmenovým zaměstnancům poskytnut příspěvek na stravování ve výši 208 000 Kč, pracovní oblečení v hodnotě 1 000 Kč a příspěvek na penzijní pojištění v hodnotě 1 000 Kč. Celkem vznikají náklady na kmenové zaměstnance za odpolední směnu ve výši 5 260 506 Kč. Náklady na 45 dočasně přidělených zaměstnanců vznikají ve výši 1 552 500 Kč, které je Společnost Z povinna uhradit agentuře práce a náklady na pracovní oblečení v hodnotě 45 000 Kč.

Náklady na noční směnu činí 7 196 649 Kč, součástí této výše jsou náklady za 100 kmenových zaměstnanců ve výši 3 427 303 Kč a náklady na 105 dočasně přidělených zaměstnanců ve výši 3 727 500 Kč. Návrh noční směny je oproti skutečnosti nákladnější o 73 767 Kč, přesto je v celkovém porovnání návrh výhodný.

ZÁVĚR

Při porovnávání pracovních a mzdových podmínek bylo cílem stanovit nejvhodnější využívaný pracovněprávní vztah mezi Společností Z a montážním dělníkem.

Z hlediska vzniku těchto vztahů nebylo možné určit výhodnost, jelikož kmenový zaměstnanec byl ve zkušební době, zaměstnanci na dohodu nenáležela zkušební doba a dočasně přidělený agenturní zaměstnanec měl nastaven podmínky při vzniku pracovního poměru u agentury práce.

Při denní kalkulaci byly porovnávány jednotlivé pracovněprávní vztahy, které jsou zastoupeny ve Společnosti Z. Pracovník na dohodu měl odměnu v totožné výši u všech směn. Tato odměna byla nejnižší i po započtení nákladů na pojistné placené zaměstnavatelem, jelikož pracovník na dohodu měl nižší výši odměny na hodinu. S ohledem na trh práce by bylo využití pracovníka na dohodu možné pouze jako výpomoc, například při absenci kmenového zaměstnance.

V průběhu pracovního poměru je důležité dbát nejen na výši nákladů, ale také i na spokojenost kmenových zaměstnanců, jelikož vnější motivace úzce navazuje na motivaci vnitřní. Bylo by vhodné, pokud by Společnost Z nabízela svým kmenovým zaměstnancům benefity formou cafeteria systému. Kmenový zaměstnanec by si tak mohl vybrat, který benefit je pro něj výhodný. Výše základní mzdy, kterou obdržel kmenový zaměstnanec při práci, byla totožná jako základní mzda dočasně přiděleného agenturního zaměstnance. Rozdíl nastal v placené částce, kterou Společnost Z musela vynaložit na tyto pracovněprávní vztahy. Zatímco za dočasně přiděleného agenturního zaměstnance uhradila jednotnou výši částky, která zahrnovala základní mzdu, příplatky a náklady agentury práce. U kmenového zaměstnance byla výše nákladů zvýšená o příplatky, náklady na pracovní oblečení či poskytnuté benefity. V případě, že by Společnost Z využila návrhu, snížily by se její náklady měsíčně o 139 289 Kč. Pokud by využila navíc výše zmíněné náhrady, kdy za kmenového zaměstnance by pracoval pracovník na dohodu, náklady by se na danou variantu ještě více snížily.

Při ukončení pracovněprávního vztahu byla stanovena kritéria jako výpovědní doba a možnost výplaty odstupného. Nejvýhodněji tak bylo vyhodnoceno dočasné přidělení agenturních zaměstnanců, jelikož Společnosti Z v roli uživatele nevznikají další náklady navíc.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of reward management practice: an evidence-based guide to improving performance through reward*. Fifth edition. London: Kogan Page, 2015, 376 s. ISBN 978-0-7494-7389-1.

BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2022, 134 s. ISBN 978-80-7554-342-4.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 201 s. ISBN 978-8075-98-356-5.

JOUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI, 2005, 203 s. ISBN 80-7357-126-9.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, 2013, 176 s. ISBN 978-80-247-8246-1.

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní*. 31. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2021, 672 s. ISBN 978-80-7554-305-9.

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní*. 32. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2022, 688 s. ISBN 978-80-7554-349-3.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, 583 s. ISBN 978-80-7554-008-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018, 575 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru: navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek: soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. Olomouc: ANAG, 2019, 247 s. ISBN 978-80-7554-218-2.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2021 - s výkladem*. 17. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021, 104 s. ISBN 978-80-271-4125-8.

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008, 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. 25. vydání. Praha: Grada, 2022, 480 s. ISBN 978-80-271-3592-9.

INTERNETOVÉ ZDROJE

ČESKO. Nařízení vlády č. 576/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě ve ztíženém pracovním prostředí. In: Sbírka zákonů České republiky. Dostupné také z: https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_567_2006#p6

ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 7. června 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

ČESKO. Zákon č. 586 ze dne 18. prosince 1992 o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky.* Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR v roce 2021. *Český statistický úřad* [online]. ©2022 [2022-03-03]. Dostupné také z: https://www.czso.cz/csu/xm/podil-nezamestnanych-osob-v-krajich-cr-v-roce-201x

ÚŘAD PRÁCE ČR. Predikce trhu práce. *Predikce trhu práce ve Zlínském kraji* [online]. ©2022 [2022-03-01]. Dostupné také z: https://www.uradprace.cz/web/cz/predikce-trhu-prace-12

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ZP Zákoník práce

PV Průměrný výdělek

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf 1 – Podíl nezaměstnaných osob k 31.12.2021 v jednotlivých krajích.....33
Obrázek 2 – Vývoj struktury zaměstnanosti ve Zlínském kraji.....34
Graf 3 – Vývoj pracovníků ve Společnosti Z v letech 2019, 2020, 2021.....35

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Zaručená mzda pro pracovní dobu 40 hodin/týdně v letech 2021 a 2022 20
Tabulka 2 – Fond pracovní doby, fond pracovní doby včetně svátků v hodinách 23
Tabulka 3 – Délka směny 36
Tabulka 4 – Nabízené benefity společně s podmínkami 38
Tabulka 5 – Kalkulace ranní směny 43
Tabulka 6 - Kalkulace odpolední směny 44
Tabulka 7 - Kalkulace noční směny 45
Tabulka 8 - Kalkulace ranní směny o víkendu 46
Tabulka 9 - Kalkulace odpolední směny o víkendu 48
Tabulka 10 – Kalkulace noční směny o víkendu 49
Tabulka 11 – Průměrné využití montážních dělníků v roce 2021 50
Tabulka 12 – Kalkulace měsíčních nákladů na ranní směnu 51
Tabulka 13 – Kalkulace měsíčních nákladů na odpolední směnu 52
Tabulka 14 – Kalkulace měsíčních nákladů na noční směnu 53
Tabulka 15 – Maximální možné odpracované hodiny 55
Tabulka 16 – Návrh rozložení montážních dělníků 57