

# **Analýza mezd ve firmě Česká zbrojovka a. s. Uherský Brod**

Radmila Halová

---

Bakalářská práce  
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav financí a účetnictví  
akademický rok: 2013/2014

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Radmila Halová**  
Osobní číslo: **M11596**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Účetnictví a daně**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Analýza mezd ve firmě Česká zbrojovka a.s.**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Proveďte literární rešerši doporučené literatury a zpracujte teoretické poznatky týkající se mzdového účetnictví.

#### II. Praktická část

- S využitím aktuálních zákonů analyzujte mzdy ve firmě Česká zbrojovka a.s. při různém způsobu zaměstnávání na základě pracovně-právních vztahů.
- Zhodnoťte analýzu a navrhněte možná řešení.

### Závěr


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

Seznam odborné literatury:

ČESKO. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy:  
s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 1239 s. ISBN  
978-80-7263-713-3.  
GIRLICH, Gerhard C. Crashkurs Lohn- und Gehaltsabrechnung Alle Lohnbestandteile  
sicher im Griff. 1., neue Ausg. München: Vahlen, Franz, 2011, 244s. ISBN  
978-380-0638-314.  
PELECH, Petr. Daně z příjmů: s komentářem 2013. 13. aktualizované vydání. Olomouc:  
ANAG, 2013, 1056 s. ISBN 978-80-7263-784-3.  
ŠUBRT, Bořivoj. Abeceda mzdové účetní 2013. 23. aktualizované vydání. Olomouc:  
ANAG, 2013, 576 s. ISBN 978-80-7263-800-0.  
ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. Zákon o nemocenském pojištění od 1. 1. 2012:  
s komentářem a příklady. 5. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 279 s. ISBN  
978-807-2637-256.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Eva Kolářová, Ph.D.  
Ústav financí a účetnictví  
Datum zadání bakalářské práce: 22. února 2014  
Termín odevzdání bakalářské práce: 16. května 2014

Ve Zlíně dne 22. února 2014

  
prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
děkanka



  
Ing. Eliška Pastuszková, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním 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<sup>1</sup>;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou 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<sup>2</sup>;
- podle § 60<sup>3</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

<sup>1</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

<sup>2</sup> 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, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

<sup>3</sup> 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, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60<sup>4</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a použité informační zdroje jsem citovala;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 1.5.2014

Helena!

<sup>4</sup> 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, § 60 Školní dílo:

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídá k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá analýzou mezd ve společnosti Česká zbrojovka a.s. Uherský Brod při různých způsobu zaměstnávání. Je složena ze dvou částí, části teoretické a části praktické. V teoretické části jsou shrnuty poznatky z oblasti daní z příjmu, zákoníku práce, sociálního a zdravotního pojištění. Praktická část je zaměřena na analýzu mezd ve firmě. Důraz je kladen na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V závěru bakalářské práce jsou navržena řešení pro uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na základě zjištěných skutečností.

Klíčová slova:

daň, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, mzda, pracovní poměr, zdravotní a sociální pojištění

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with an analysis of wages in the company Czech zbrojovka a.s. Uherský Brod at various ways of employment. The bachelor work is divided in two parts, theoretical and practical. The theoretical part summarises the income tax data, the Labour Code, social and health insurance. The practical part specialises on analysis of wages in the company. Emphasis is placed on contracts of employment performed outside of the employment relationship. The final part of bachelor thesis suggests solutions for the conclusion of agreements on work performed outside of the employment relationship, based on the ascertained facts.

Key words:

Agreement on work activity employment, Employment agreement, Health and social insurance, Taxes, Wages.

Touto cestou bych chtěla poděkovat paní Alexandře Zábranové, vedoucí personálního oddělení ve firmě Česká zbrojovka a. s., panu Normanu Gromanovi, vedoucímu projektové kanceláře ve firmě Česká zbrojovka a. s., za čas, odbornou pomoc a interní materiály potřebné ke zpracování mé bakalářské práce.

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

# OBSAH

ÚVOD.....	10
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
<b>1 MZDA.....</b>	<b>13</b>
<b>2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....</b>	<b>14</b>
2.1 PRACOVNÍ POMĚR.....	15
2.2 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	16
2.2.1 Dohoda o provedení práce § 75 ZP (DPP).....	16
2.2.2 Dohoda o pracovní činnosti § 76 ZP (DPČ) .....	17
<b>3 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB.....</b>	<b>18</b>
3.1 POPLATNÍCI A PŘEDMĚT DANĚ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB .....	18
3.1.1 Předmět daně z příjmů fyzických osob .....	19
3.2 OSVOBOZENÍ OD DANĚ, ZÁKLAD DANĚ A DAŇOVÁ ZTRÁTA .....	20
3.3 PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI .....	20
3.3.1 Co se za příjem ze závislé činnosti nepovažuje a předmětem daně není .....	21
3.3.2 Příjmy osvobozené od daně.....	22
3.3.3 Základ daně, slevy na dani .....	23
3.4 DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ – II. PILÍŘ DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU.....	24
<b>4 POJIŠTĚNÍ.....</b>	<b>26</b>
4.1 VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD .....	26
4.2 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	26
4.3 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A SOUBĚH ČINNOSTÍ Z POHLEDU ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	28
4.3.1 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) .....	28
4.3.2 Dohody o provedení práce (DPP) .....	29
4.4 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ.....	29
4.4.1 Maximální vyměřovací základ .....	30
4.4.2 Podmínky účasti .....	30
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>31</b>
<b>5 ANALÝZA MEZD VE FIRMĚ ČESKÁ ZBROJOVKA A.S. ....</b>	<b>32</b>
5.1 PROFIL SPOLEČNOSTI.....	32
5.2 CHARAKTERISTIKA FIRMY DLE ZÁPISU V OR.....	32
5.3 MZDY V ČESKÉ ZBROJOVCE .....	34
5.4 DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V ČESKÉ ZBROJOVCE.....	37
5.4.1 Pracovní poměr .....	37
5.4.2 Výhody a nevýhody pracovního poměru.....	38
5.4.3 Dohoda o provedení práce.....	39
5.4.4 Dohoda o pracovní činnosti.....	39



5.4.5	Agenturní zaměstnávání .....	39
5.4.6	Vývoj počtu zaměstnanců .....	39
5.5	ANALÝZA MEZD PŘI RŮZNÉM ZPŮSOBU ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	40
5.5.1	Pracovní smlouva .....	40
5.5.2	Dohody o provedení práce .....	43
5.5.3	Dohody o pracovní činnosti – malý a velký rozsah, krátkodobé zaměstnání.....	46
5.5.4	Letní brigády .....	50
5.6	EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND .....	51
5.6.1	Aktuální zapojení České zbrojovky a.s. v rámci ESF – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost .....	52
<b>ZÁVĚR .....</b>		<b>55</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>		<b>57</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>		<b>59</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>		<b>60</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>		<b>61</b>

## ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma Daň z příjmu ze závislé činnosti, kde se zaměřím na zdaňování mezd včetně odvodů zdravotního a sociálního pojištění při různém způsobu zaměstnávání zaměstnanců podle pracovněprávních vztahů.

Úvodem bych chtěla zmínit některé důležité změny zákonů, které mají na daň fyzických osob a tudíž mzdu zaměstnanců zásadní vliv, v teoretické části se zaměřím na mzdu z pohledu daňového, zákoníku práce (zaměstnávání osob), sociálního a zdravotního pojištění a v praktické části porovnam různé možnosti odvodu pojištění a dani z příjmu v závislosti na druhu pracovněprávního vztahu. V závěru se dostanu k doporučení pro firmu Česká zbrojovka a.s.

Hlavním úkolem daní je zajistit příjmy do státního rozpočtu a rozpočtu jednotlivých stupňů územní samosprávy. Daně přispívají k provádění zamýšlené fiskální politiky státu. Zákon o daních z příjmů patří mezi hlavní zákony české daňové soustavy, nalezneme ho pod číslem 586/1992 Sb. a již nesčetněkrát byl upraven novelami.

Dne 5. 10. 2007 prezident republiky podepsal návrh zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů, který obsahuje vládní daňovou reformu a byla nejrozsáhlejší novelou od existence daňové soustavy z roku 1992. Tato reforma vstoupila v platnost od 1. 1. 2008 a mezi nejzákladnější změny týkající se dani z příjmu fyzických osob patřilo zavedení jednotné sazby daně z příjmů na 15 %, výpočet daně ve výši tzv. „superhrubé“ mzdy u zaměstnanců, zvýšení slev na dani, zrušení společného zdanění manželů, daňová neuznatelnost povinně hrazeného pojistného na sociální a zdravotní pojištění u OSVČ, zrušení minimálního základu daně.

Konec roku 2013 nám přináší další velké změny v daňových zákonech a to Zákonným opatřením Senátu č. 344/2013 Sb., o změně daňových zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a o změně některých zákonů.

Důležitým momentem v roce 2012 je přijetí nového občanského zákoníku pod číslem 89/2012 Sb., kdy 1. 1. 2014 nabyl účinnosti. Ministerstvo spravedlnosti ČR tak dokončilo práce na rekodifikaci soukromého práva. V jejím rámci byl schválen nejen nový občanský zákoník, ale také nový zákon o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.).

Nový občanský zákoník reaguje na potřebu změny v soukromém právu. Současný občanský zákoník byl přijat v roce 1964. Od té doby byl již mnohokrát upravován (novelizován). Vychází z poměrů 60. let a z tehdejších názorů na soukromé právo. To zapříčinilo jeden z největších nedostatků tohoto zákoníku – roztříštěnost úpravy občanskoprávních vztahů v několika různých právních předpisech. Nový občanský zákoník klade důraz nejen na naše demokratické právní tradice, ale i na principy a standardy soukromého práva v Evropě. (Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013–2014)

Vytvořením a přijetím nového občanského zákoníku, jež bylo nezbytné vzhledem k rozsáhlým společenským změnám v ČR, se i v oblasti soukromého práva zařadíme mezi ostatní vyspělé evropské země. (Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013–2014)

Ve své bakalářské práci vzpomenu i tzv. Důchodovou reformu. „Obsahem reformy je možnost dobrovolného fondového penzijního spoření (tzv. opt-out) v podobě vyvedení 3 % sociálního pojištění na soukromé individuální účty občanů ČR vedené u penzijních společností za podmínky dodatečné vlastní platby ve výši 2 % ze základu pro výpočet odvodu na sociální pojištění.“ (© MPSV ČR, 2011) Jedná se o tzv. Důchodové spoření = II. pilíř důchodového systému. Vstup do dobrovolného opt-outu byl umožněn lidem mladším 35 let. Jejich rozhodnutí je pak nevratné, ze systému již nebudou moci vystoupit (pokud nedojde k jeho úplnému zrušení). Zda využijí tento systém lidé starší 35 let, se mohli rozhodnout do konce prvního pololetí 2013.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 MZDA

Co je to vlastně mzda? Mzdou můžeme rozumět odměnu za práci v pracovním poměru (u dohod se jedná o odměny), vyplácenou ve výplatním termínu měsíčně zpětně. Jedná se o peněžitě a nepeněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci. Na rozdíl od platu je vyplácena v soukromém sektoru, zatímco plat náleží jen zaměstnancům zákonem určených institucí. Může se skládat z těchto složek: základní mzda, odměny, příplatky, doplatky, náhrady mzdy a různé výkonnostní složky mzdy.

Šubrt et al (2014, s. 94) uvádí, že „mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, uváděl toto znění: „Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ (Tomandlová et al, 2001, s. 472) Co se za mzdu nepovažuje, jsou různá další plnění, jako např. odměna za pracovní pohotovost, odstupné, cestovní náhrady.

Od roku 2006 není zákon o mzdě v platnosti, ale řídíme se Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. Ten v § 109 odst. 2 uvádí: „Mzda je peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci“ (Andraščíková, 2012, s. 214).

Zákoník práce je součástí soukromého práva a upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Skládá se ze čtrnácti částí a postupně se věnuje těmto kapitolám, např. vymezení pracovněprávních vztahů, vzniku a ukončení pracovního poměru, dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní době a době odpočinku, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, odměňování za práci, překážkám v práci, dovolené, péči o zaměstnance, a dalším. V příloze jsou pak uvedeny charakteristiky platových tříd.

## 2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

V zákoníku práce se dozvíme, že pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovněprávními vztahy jsou rovněž vztahy kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem, resp. mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem.

Zaměstnancem je vždy fyzická osoba, zaměstnavatelem je buď fyzická osoba (OSVČ), nebo právnická osoba (např. obchodní společnost, družstvo, územní samosprávný celek, příspěvková organizace, apod.). „Způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti (být zaměstnancem) a způsobilost k právním jednáním vzniká zásadně dosažením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky.“ (Šubrt et al, 2014, s. 30)

Současný zákoník práce je postaven na třech konstrukčních principech:

- 1) upravuje závislou práci,
- 2) je navázán na občanský zákoník,
- 3) vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Pod § 2 ZP najdeme definice závislé práce

- 1) „Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.
- 2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“ (*Zákoník práce*, 2013, s. 11)

Jestliže by některý z těchto znaků splněn nebyl, o závislou práci by se nejednalo a právní vztah by bylo možné řešit podle nového občanského zákoníku.

Závislá práce může být vykonávána v základním pracovněprávním vztahu podle ZP. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Prioritu má pracovní poměr jako nejčastější základní pracovněprávní vztah. U dohod jsou nároky zaměstnanců omezeny, což platí i pro nemocenské a důchodové pojištění.

## 2.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou a výjimečně jmenováním.

Pracovní smlouva musí být uzavřena v písemné formě, min. ve 2 vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. Smlouva musí být písemně uzavřena a musí být oběma smluvními stranami podepsána buď předem, nebo v den nástupu zaměstnance do práce. Předepsané náležitosti pracovní smlouvy jsou:

- ✓ sjednaný druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán,
- ✓ místo nebo místa výkonu práce,
- ✓ den nástupu do práce.

Druh práce a místo výkonu práce vymezují rámec, v němž je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci ukládat pracovní úkoly. Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je jím místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Je-li však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, kde nejčastěji začínají cesty zaměstnance k výkonu práce. Pro účely cestovních náhrad může být uvedena pouze jedna obec. (Šubrt et al, 2014)

V Německu je místo výkonu práce specifikováno trochu jinak. „*Pravidelné místo výkonu práce* v cestovních nákladech znamená, že je požadováno být v sídle společnosti zaměstnavatele v průměru jeden den v pracovním týdnu v roce (viz bod 9.4 R3 s. 1-3 LStr). Přitom nehraje žádnou roli, zda pracovník je neustále po určitou dobu ve firmě a pak už ne, nebo zda chodí do firmy v průběhu roku jen sporadicky. Rozhodující je pouze počet dní. Je-li zaměstnanec méně než 46 dní v roce (52 kalendářní pracovní týdny minus 6 týdnů dovolené) na pracovišti, nejedná se o pravidelné místo výkonu práce.“ (vlastní překlad)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> „Regelmäßige Arbeitsstätte“ bedeutet im Reisekostenrecht, dass der Firmensitz des Arbeitgebers im Jahr an durchschnittlich einem Tag pro Arbeitswoche aufgesucht wird (vgl. R 9.4 Abs. 3 S. 1 bis 3 LStR). Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum laufend in der Firma ist und anschließend nicht mehr oder ob er während des Jahres sporadisch in die Firma kommt. Maßgebend ist allein die Anzahl der Tage. Ist der Arbeitnehmer weniger als 46 Tage im Jahr (52 Kalenderarbeitswochen abzüglich 6 Urlaubswochen) an einer Arbeitsstätte, so liegt keine regelmäßige Arbeitsstätte vor. (Girlich, 2011, s. 140)

Sjednaným dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr a sjednává se na dobu neurčitou, nebo určitou. Podle novely ZP 2012 je možné „sjednat dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou nejdéle na 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nebo prodloužena nejvýše 2x.“ (Šubrt et al, 2014, s. 46)

Dále součástí pracovní smlouvy může být ujednání o zkušební době, která musí být sjednána písemně, jinak by bylo toto ujednání neplatné. Maximální délka je 3 měsíce, u vedoucího zaměstnance je možné sjednat zkušební dobu až na 6 měsíců. U pracovního poměru na dobu určitou nesmí zkušební doba přesáhnout polovinu jeho délky.

Novela ZP 2012 obnovila možnost dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a ZP), a to na základě písemné dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem.

## **2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr obsahuje § 74 až § 77 ZP. V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, je možné je proto využít i pro tzv. nepravidelnou výpomoc. Obě dohody musí být písemné.

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují ustanovení zákoníku práce týkající se výkonu práce v pracovním poměru s četnými výjimkami. Například se neuplatní ustanovení o pracovní době a době odpočinku, výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Dále se neuplatní ustanovení o příplatcích, překážkách v práci apod. Zaměstnanec pracující na základě dohod má právo na cestovní náhrady pouze v případě, že to bylo v dohodě sjednáno a bylo rovněž dohodnuto pravidelné pracoviště. Taktéž případný nárok na dovolenou musí být v dohodě sjednán. (Šubrt et al, 2014)

### **2.2.1 Dohoda o provedení práce § 75 ZP (DPP)**

„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení



práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“ (*Zákoník práce*, 2013, s. 26)

Zaměstnanec konající práce na dohodu o provedení práce je účasten nemocenského, a tím i důchodového pojištění, jestliže jeho příjem z dohody v kalendářním měsíci přesáhne částku 10 000 Kč. Pokud v tomto kalendářním měsíci vznikne zaměstnanci pracovní neschopnost, má po dobu trvání dohody v prvních 2 týdnech nárok na náhradu odměny.

### 2.2.2 Dohoda o pracovní činnosti § 76 ZP (DPČ)

- 1) „Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.
- 2) Na základě DPČ není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.
- 3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.
- 4) V DPČ musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.
- 5) Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení DPČ může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.“ (*Zákoník práce*, 2013, s. 26)

Za práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší mzda či plat, ale odměna. Její výše a podmínky pro její poskytování jsou sjednány v příslušné dohodě. Odměňování se neřídí zákonnými pravidly o mzdě, takže odměna nemusí zahrnovat povinné složky mzdy či platu, jako jsou např. příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, v sobotu a v neděli, za práci v noci apod.

### 3 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB

Příjmy ze závislé činnosti jsou součástí zákona o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., a to konkrétně § 6. Ještě v roce 2013 měla tato část zákona název: Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky. Je to důsledkem zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., o změně daňových zákonů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a o změně některých zákonů, který přináší mnoho změn v terminologii zákona o daních z příjmů. Mezi další změny v terminologii můžeme zařadit např. termín lhůta a doba – zatímco lhůta označuje časový úsek, v jehož průběhu by mělo dojít k nějakému úkonu, termín doba označuje časový úsek, jehož samotným uplynutím dochází k nějakému právnímu následku. Termín „půjčka“ je nahrazen termínem „zápůjčka“, místo termínu „závazek“ máme „dluh“. Termín „společnost“ je nahrazen termínem „obchodní korporace“, současně „společnost“ nahrazuje dosavadní „sdružení“ atd.

Změny v dani z příjmu jsou vyvolány i zrušením zákona o dani dědické, darovací a dani z převodu nemovitostí, neboť příjem z dědění a darování se nově stává příjmem podléhajícím dani z příjmů.

Fyzické osoby (nerezidenti), kteří si mohou nárokovat položky tvořící nezdánitelnou část základu daně podle § 15 zákona za podmínky, že jsou rezidenty členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu a dále za podmínky, že jejich příjmy ze zdrojů v ČR tvoří nejméně 90 % jejich celosvětových příjmů – musí tyto poplatníci prokázat výši svých zdanitelných příjmů ze zdrojů v zahraničí potvrzením zahraničního správce daně, vydaným na tiskopisu našeho Ministerstva financí.

#### 3.1 Poplatníci a předmět daně z příjmů fyzických osob

Poplatníci daně z příjmů fyzických osob (§ 2):

- 1) „Poplatníky daně z příjmů fyzických osob jsou fyzické osoby. Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, nebo daňovými nerezidenty.
- 2) Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, pokud mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují. Daňoví rezidenti České republiky mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí.

- 3) Poplatníci jsou daňovými nerezidenty, pokud nejsou uvedeni v odstavci 2 nebo to o nich stanoví mezinárodní smlouvy. Daňoví nerezidenti mají daňovou povinnost, která se vztahuje jen na příjmy plynoucí ze zdrojů na území české republiky (§ 22). Poplatníci, kteří se na území České republiky zdržují za účelem studia nebo léčení, jsou daňovými nerezidenty a mají daňovou povinnost, která se vztahuje pouze na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, i v případě, že se na území České republiky obvykle zdržují.
- 4) Poplatníky obvykle se zdržujícími na území České republiky jsou ti, kteří zde pobývají alespoň 183 dnů v příslušném kalendářním roce, a to souvisle nebo v několika obdobích; do doby 183 dnů se započítává každý započatý den pobytu. Bydlištěm na území České republiky se pro účely tohoto zákona rozumí místo, kde má poplatník stálý byt za okolností, z nichž lze usuzovat na jeho úmysl trvale se v tomto bytě zdržovat.“ (Marková, 2014, s. 9)

### 3.1.1 Předmět daně z příjmů fyzických osob

- 1) „Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou
  - a) příjmy ze závislé činnosti (§ 6),
  - b) příjmy ze samostatné činnosti (§ 7),
  - c) příjmy z kapitálového majetku (§ 8),
  - d) příjmy z nájmu (§ 9),
  - e) ostatní příjmy (§ 10).
- 2) Příjmem ve smyslu odstavce 1 se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou.“ (Marková, 2014, s. 9)

Předmětem daně nejsou např.:

- a) příjmy získané nabytím akcií nebo podílových listů, ...
- b) úvěry nebo zápůjčky s výjimkou příjmu, který věřitel nabyl z vrácené půjčky ...
- c) příjmy z rozšíření rozsahu nebo vypořádání společného jmění manželů,

- d) „příjem plynoucí poplatníkovi uvedenému v § 2 odst. 2, který vypomáhá s domácími pracemi v zahraničí, nebo poplatníkovi uvedenému v § 2 odst. 3, který vypomáhá s domácími pracemi v České republice, a to za stravu a ubytování, jde-li o příjem k uspokojování základních sociálních, kulturních nebo vzdělávacích potřeb (au-pair).“ (Marková, 2014, s. 9)

### 3.2 Osvobození od daně, základ daně a daňová ztráta

§ 4 ZDP dosáhl velkých změn a to v souvislosti se zrušením zákona o dani dědické a darovací, neboť příjem z dědění a darování se nově stává příjmem podléhajícím dani z příjmů a je zahrnut právě v tomto paragrafu. Původně je zde zachován odst. 3, který zní:

„Osvobození pravidelně vyplácených důchodů a penzí uvedených v odstavci 1 písm. h) se nepoužije v případě, kdy součet příjmů podle § 6 a dílčích základů daně podle § 7 a 9 u poplatníka přesáhne ve zdaňovacím období částku 840 000 Kč. Do příjmů podle § 6 se pro účely tohoto ustanovení nezahrnují příjmy od daně osvobozené, ani příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby.“ (Marková, 2014, s. 12)

Ovšem, i tady je nutné zmínit, že pro zdaňovací období let 2013 až 2015 se ustanovení § 4 odst. 3 ZDP nepoužije.

### 3.3 Příjmy ze závislé činnosti

§ 6 odst. 1 ZDP specifikuje, co jsou příjmy ze závislé činnosti:

- a) Plnění v podobě příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru a dále funkčního požitku.
- b) Příjmy za práci – člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným, komanditisty komanditní společnosti.
- c) Odměny – člena orgánu právnické osoby, orgánu právnické osoby, likvidátora.
- d) Příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává. (Marková, 2014)

Poplatník s příjmy ze závislé činnosti je dále označen jako „zaměstnanec“, plátce příjmu jako „zaměstnavatel“.

Velké změny dosáhl daňový zákon v § 6 odst. 4 výkladem o srážkové dani. „Příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, jedná-li se o příjmy podle odstavce 1 plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejich úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, a zaměstnanec u tohoto plátce daně nepodepsal prohlášení k dani podle § 38k odstavce 4, 5 nebo 7 anebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 7.“ (Marková, 2014, s. 14)

Za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla, poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely a to za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Je-li částka posuzovaná jako příjem zaměstnance nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla, pokud je poskytnuto vozidel více, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % v úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel. (Marková, 2014)

### **3.3.1 Co se za příjem ze závislé činnosti nepovažuje a předmětem daně není**

Jsou to cestovní náhrady poskytované v souvislosti s výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, hodnota bezplatného stravování na pracovních cestách. Náhrady musí být do výše stanovené předpisem pro zaměstnance zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 zákoníku práce, jinak se stávají zdanitelným příjmem.

Dále „hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích a čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování těchto ochranných prostředků, pracovních oděvů a obuvi,“ (Marková, 2014, s. 14) a další.

Nutno dodat, že i náhrady za opotřebení vlastního náradí a zařízení pro výkon práce nejsou předmětem daně. Výdaje na tyto pomůcky mohou být hrazeny zaměstnavatelem paušální částkou.

### 3.3.2 Příjmy osvobozené od daně

- ✓ Nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- ✓ Hodnota stravování poskytnutá jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, dále hodnota nealkoholických nápojů poskytnutá jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti a to vždy ze sociálního fondu, ze zisku.
- ✓ Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu, z čistého zisku, v úhrnu nejvýše ve výši 20 000 Kč za kalendářní rok ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, tělovýchovná a sportovní zařízení. Hodnota nepeněžních darů poskytovaných z FKSP do výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance.
- ✓ Hodnota přechodného ubytování poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, kdy nejde o ubytování při pracovní cestě. Maximální výše je 3 500 Kč a obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště.
- ✓ Příjmy za práci žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy.
- ✓ Příjmy do výše 500 000 Kč vyplácené z FKSP, sociálního fondu a čistého zisku poskytnuté jako sociální výpomoc zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádné situace v důsledku živelní pohromy.
- ✓ Platba zaměstnavatele jako příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití, nebo důchodové pojištění. Týká se celkového úhrnu maximálně 30 000 Kč ročně.
- ✓ Příjem za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény do výše minimálního nároku určeného zvláštním právním předpisem. (Marková, 2014)

### 3.3.3 Základ daně, slevy na dani

Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti zvýšené o částku odpovídající pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel (zákon č. 589/1992 Sb., č. 592/1992 Sb.). Nyní je výše tohoto pojištění 34 %, z toho 9 % činí zdravotní pojištění a 25 % sociální pojištění.

Měsíční záloha na daň činí 15 % ze základu daně zaokrouhlená na celá sta Kč nahoru. Novinkou ve zdaňování příjmů pro rok 2013 je tzv. solidární zvýšení daně. Solidární zvýšení daně činí 7 % z kladného rozdílu mezi součtem příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně podle § 6 a podle § 7 v příslušném zdaňovacím období a 48násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. Pro potřeby měsíčního výpočtu solidárního zvýšení daně se použije rozdíl mezi základem daně dle § 6 a 4násobkem průměrné mzdy. Pro rok 2014 činí 4násobek průměrné mzdy 103 768 Kč (4 x 25 942). (Marková, 2014)

Vypočtená daň se měsíčně snižuje u poplatníka, který na zdaňovací období podepsal daňové prohlášení o:

- ✓ základní slevu ve výši 2 070 Kč,
- ✓ slevu na invaliditu ve výši 210 Kč, pokud poplatník pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,
- ✓ slevu na invaliditu ve výši 420 Kč, je-li poplatník příjemcem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- ✓ slevu na držitele průkazu ZTP/P ve výši 1 345 Kč, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P,
- ✓ slevu na studenta ve výši 335 Kč, pokud se poplatník soustavně připravuje na budoucí povolání studiem a to do dovršení věku 26 let, nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let. (Pelech, 2013)

Daňový rezident má nárok i na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti.

Daňové zvýhodnění lze uplatnit formou:

- ✓ slevy na dani,
- ✓ daňového bonusu,
- ✓ slevy na dani a daňového bonusu.

Měsíčně lze uplatnit daňové zvýhodnění na 1 dítě ve výši 1 117 Kč, pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se daňové zvýhodnění na 2násobek. Výše slevy na dani lze uplatnit maximálně do výše daňové povinnosti, výše daňového bonusu v měsíci minimálně 50 Kč a maximálně 5 025 Kč. Aby mohl být daňový bonus vyplacen, je nutné splnit podmínku příjmů ve výši alespoň poloviny minimální mzdy stanovené podle § 111 ZP.

Do těchto příjmů se nezahrnují příjmy od daně osvobozené a příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně. V roce 2013 činila minimální mzda 8 000 Kč, z toho polovina pak byla 4 000 Kč, v roce 2014 je platná minimální mzda 8 500 Kč, polovina činí 4 250 Kč. (Šubrt et al, 2014)

### **3.4 Důchodové spoření – II. pilíř důchodového systému**

1. 1. 2013 vstoupil v platnost nový důchodový systém a to zákonem č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, a zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Výběr a odvod důchodového spoření upravuje zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření. A proč je důchodové spoření zahrnuto v kapitole o daních z příjmů?

Správcem Centrálního registru smluv je totiž Specializovaný finanční úřad. Plátcem pojistného je zaměstnavatel, a pokud je plátcem registrován u správce daně k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pak je současně registrován k pojistnému na důchodové spoření.

„Poplatníkem pojistného na důchodové spoření je účastník důchodového spoření. Účast na důchodovém spoření vzniká registrací smlouvy o důchodovém spoření mezi fyzickou osobou a penzijní společností v Centrálním registru smluv, a to od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém Rozhodnutí o registraci smlouvy nabylo právní moci.



Smlouva musí být uzavřena písemně.“ (Šubrt et al, 2014, s. 290) Rozhodnutí o registraci smlouvy vydává Specializovaný finanční úřad. Účastník oznamuje svému zaměstnavateli rozhodné skutečnosti o své účasti v systému důchodového spoření.

Základem pojistného na důchodové spoření je součet dílčího základu pojistného ze závislé činnosti a dílčího základu pojistného ze samostatné výdělečné činnosti za kalendářní rok. Vyměřovací základ pro výpočet důchodového spoření je shodný s vyměřovacím základem pro sociální pojištění. Taktéž i zde platí maximální základ pojistného na důchodové spoření, který je shodný s maximálním vyměřovacím základem pro placení pojistného na důchodové pojištění. Pro rok 2014 je stanovena částka 1 245 216 Kč.

Obdobně jako u sociálního pojištění sleduje každý plátce hodnotu základu samostatně a pokud dovrší vyměřovací základ maximální výše, důchodové spoření se nesráží a neodvádí. Pokud má zaměstnanec v průběhu roku více zaměstnavatelů, sráží se pojistné z každého zaměstnání. V případě, že zaměstnanec překročí v úhrnu příjmů od všech zaměstnavatelů limit maximálního vyměřovacího základu, pak bude přeplatek na důchodovém spoření po skončení roku vypořádán. (Šubrt et al, 2014)

Sazba pojistného na důchodové spoření činí 5 %. Z toho:

- ✓ 3 % je převod z důchodového pojištění (I. pilíř) a na důchodové pojištění zůstává odvod ve výši 3,5 % z původních 6,5 %,
- ✓ 2 % si hradí zaměstnanec z vlastních zdrojů navíc.

## 4 POJIŠTĚNÍ

### 4.1 Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.

Kromě zúčtovaného příjmu se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného zahrnuje i částka odpovídající 1 % ze vstupní ceny služebního vozidla používaného i pro soukromé účely, dále rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou poskytnutou zaměstnanci jako nepeněžité plnění, náhrady cestovních výdajů nad stanovenou výši uvedené zákoníkem práce, plnění při poskytování náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti nad částku stanovenou zákonem. (Šubrt et al, 2014)

Do vyměřovacího základu zaměstnance podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, se nezahrnují např. tyto příjmy:

- ✓ náhrada škody podle zákoníku práce,
- ✓ odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné,
- ✓ odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
- ✓ jednorázová sociální výpomoc poskytnutá k překlenutí mimořádné situace vzniklé v důsledku živelní pohromy,
- ✓ plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně po uplynutí 1 roku ode dne skončení zaměstnání. (Šubrt et al, 2014)

### 4.2 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění v České republice se řídí zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů a dále zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Podle zákona č. 48/1997 Sb. podléhají zdravotnímu pojištění osoby, které:

- a) mají na území ČR trvalý pobyt,
- b) na území ČR trvalý pobyt nemají, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR. (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, © 2010)

„Zaměstnáním se pro tento účel rozumí výkon činnosti podle § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb. za předpokladu, že zaměstnanec je účasten zdravotního pojištění (tzn. je z pohledu zdravotního pojištění považován za zaměstnance), přičemž pracovní právní vztah je uzavřen podle českých, příp. cizích právních předpisů.“ (Šubrt et al, 2014, s. 309)

Zaměstnanec je plátcem pojistného s výjimkou

- ✓ osoby, která má pouze příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny,
- ✓ žáka nebo studenta, který má pouze příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků za práci z praktického výcviku,
- ✓ osoby činné na základě dohody o provedení práce, která v kalendářním měsíci nedosáhla příjmu ve výši částky, jež je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění podle zákona upravujícího nemocenské pojištění,
- ✓ osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu, a další.

V zákoně se dále uvádí, kdy je stát plátcem pojistného za pojištěnce a to především za

- ✓ nezaopatřené děti podle zákona o státní sociální podpoře,
- ✓ poživatele důchodů z důchodového pojištění,
- ✓ příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající PPM,
- ✓ uchazeče o zaměstnání včetně uchazečů, kteří přijali krátkodobé zaměstnání,
- ✓ osoby, které jsou příjemci dávek nemocenského pojištění a další. (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, © 2010)

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období (měsíc).

Minimální vyměřovací základ zaměstnance se snižuje na poměrnou část odpovídající počtu kalendářních dnů, pokud zaměstnání netrvalo celý kalendářní měsíc, zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci, anebo se zaměstnanec stal v průběhu kalendářního měsíce osobou, za kterou platí pojistné i stát.

### **4.3 Pracovněprávní vztahy a souběh činností z pohledu zdravotního pojištění**

U většiny zaměstnavatelů jsou uzavírány pracovněprávní vztahy pracovní smlouvou podle zákoníku práce. V tomto případě se musí zabezpečit odvod pojistného na zdravotní pojištění ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance, přitom respektovat minimální vyměřovací základ, což je minimální mzda ve výši 8 500 Kč, pokud zaměstnanec není od placení pojistného alespoň z minimální mzdy osvobozen.

Z poskytnutého neplaceného volna nebo neomluvené nepřítomnosti v práci je nutné zajistit platby pojistného poměrnou částí minimální mzdy připadající na jeden kalendářní den v daném měsíci. Doplatek zdravotního pojištění probíhá prostřednictvím zaměstnavatele. (Šubrt et al, 2014)

#### **4.3.1 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)**

Při uzavření dohody o pracovní činnosti se z hlediska zdravotního pojištění sleduje zúčtovaný hrubý příjem. Nedosáhne-li v kalendářním měsíci zúčtovaný hrubý příjem částky 2 500 Kč, účast na zdravotním pojištění nevzniká a nevzniká ani povinnost pro zaměstnavatele placení pojistného.

Pokud je zaměstnanci zúčtován příjem v rozmezí 2 500 Kč až 8 499 Kč a na zaměstnance se vztahuje povinnost odvodu pojistného nejméně z minimální mzdy, provádí zaměstnavatel dopočet do minimálního vyměřovacího základu tak, aby v uvedeném měsíci byl odvod pojistného v částce 1 148 Kč (13,5 % z 8 500 Kč).

Přesáhne-li zúčtovaný hrubý příjem zaměstnance na DPČ minimální vyměřovací základ (minimální mzdu), odvede se pojistné ve výši 13,5 % ze skutečně zúčtovaného příjmu.

Dále je nutné u DPČ věnovat pozornost souběhu těchto dohod. V rozhodném období se pro účely placení pojistného na zdravotní pojištění sčítají příjmy zaměstnance v zaměstnáních

zakládajících účast na zdravotním pojištění. Naopak příjmy na dohodu o pracovní činnosti nezakládající účast na zdravotním pojištění (příjem nedosahuje 2 500 Kč) se ve zdravotním pojištění pro účely vzniku zaměstnání nesčítají. (Šubrt et al, 2014)

#### 4.3.2 Dohody o provedení práce (DPP)

U dohod o provedení práce došlo od 1. 1. 2012 k zásadní změně. Osoba činná na základě DPP se nepovažuje ve zdravotním pojištění za zaměstnance, pokud v kalendářním měsíci nedosáhla rozhodného příjmu, jež je podmínkou pro účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění. Pokud výše zúčtovaného příjmu přesáhne v kalendářním měsíci částku 10 000 Kč, dochází k povinnosti platit pojistné ze zúčtovaného příjmu, osoba se považuje za zaměstnance.

Souběh více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele v jednom kalendářním měsíci nemá na vznik pojištění žádný vliv. Dohoda o provedení práce se každá posuzuje samostatně. To znamená, že příjmy z těchto dohod se pro účely veřejného zdravotního pojištění nesčítají. (Šubrt et al, 2014)

#### 4.4 Sociální pojištění

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti definuje v § 3 kdo je pro účely tohoto zákona zaměstnavatel a kdy jsou tito zaměstnavatelé poplatníky pojistného.

„Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného na nemocenské pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pokud zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance.“ (Šubrt et al, 2014, s. 397)

Druhou skupinu poplatníků tvoří fyzické osoby a to povinně zaměstnanci, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmu a nejsou od této daně osvobozeny, a to především

- ✓ zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce,
- ✓ členové družstva, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci,

- ✓ fyzické osoby, které jsou do funkce voleny nebo jmenovány a další.

Dobrovolně mohou být pojištěni OSVČ a zahraniční zaměstnanci. (Šubrt et al, 2014)

#### 4.4.1 Maximální vyměřovací základ

Pro odvod pojistného je stanoven maximální vyměřovací základ, po jehož dosažení již zaměstnanec ani zaměstnavatel neplatí pojistné. Pro rok 2014 je stanoven maximální vyměřovací základ ve výši 48násobku průměrné mzdy v částce 1 245 216 Kč (48 x 25 942 Kč). Sazby pojistného činí pro zaměstnavatele 25 % z úhrnů vyměřovacích základů (26 % u zaměstnavatele s počtem zaměstnanců nižší než 26 zaměstnanců a pokud se pro tuto sazbu rozhodne); z toho činí 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnance, který není účasten důchodového spoření, činí pojištění 6,5 % z vyměřovacího základu anebo 3,5 % u zaměstnance, který je účasten důchodového spoření (II. pilíř). (Šubrt et al, 2014)

#### 4.4.2 Podmínky účasti

Podmínkou účasti na nemocenské i důchodové pojištění je dosažení příjmu alespoň ve výši 2 500 Kč. Tato hranice se netýká zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, kdy pro účast na pojištění musí být zúčtován příjem vyšší než 10 000 Kč.

Pokud mají zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti sjednán nižší příjem než 2 500 Kč nebo nemají příjem sjednaný vůbec, jedná se o tzv. zaměstnání malého rozsahu, kdy účast na pojištění vzniká v tom měsíci, kdy je dosažen příjem alespoň v již zmiňované výši 2 500 Kč. (Ženíšková, 2012)

Od roku 2014 se ruší podmínka trvání zaměstnání v délce alespoň 15 kalendářních dnů, tzv. krátkodobé zaměstnání, u kterého podmínka příjmu nebyla brána v úvahu, a toto zaměstnání nezakládalo účast na pojištění.

Na rozdíl od zdravotního pojištění se sčítají souběžné příjmy v témže měsíci z titulu malého rozsahu, a pokud součet příjmů přesáhne rozhodného příjmu 2 500 Kč, je zaměstnanec účasten pojištění v těch měsících, kdy došlo k dosažení rozhodného příjmu. Příjmy se rovněž sčítají u dohod o provedení práce (rozhodný příjem 10 000 Kč). (Ženíšková, 2012)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 ANALÝZA MEZD VE FIRMĚ ČESKÁ ZBROJOVKA A.S.

### 5.1 Profil společnosti

Česká zbrojovka, a.s. Uherský Brod je dlouholetým výrobcem ručních palných zbraní. Původně byl podnik zaměřen na výrobu ručních vojenských zbraní, avšak s postupem času byla výroba rozšířena také o výrobky pro civilní použití, a to jak v oblasti sportovní, tak i lovecké. Hlavním předmětem činnosti společnosti je tedy vývoj, výroba a prodej loveckých a sportovních zbraní, zbraní pro policejní a vojenské účely a výroba dílů pro automobilový a letecký průmysl. (Česká zbrojovka, 2013)

V současné době Česká zbrojovka představuje jednoho z největších světových producentů ručních zbraní, což je také podloženo prodejem do přibližně stovky zemí světa.

### 5.2 Charakteristika firmy dle zápisu v OR

#### Založení akciové společnosti

Česká zbrojovka a. s. (dále jen "společnost") byla založena jednorázově Fondem národního majetku České republiky se sídlem v Praze 1, Gorkého náměstí 32 (dále jen "zakladatel"), jako jediným zakladatelem na základě zakladatelské listiny ze dne 22. dubna 1992 ve formě notářského zápisu.

#### Firma a sídlo společnosti

- |                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Firma:                           | Česká zbrojovka a.s.                |
| 2. Sídlo společnosti:               | Uherský Brod, Svatopluka Čecha 1283 |
| 3. Identifikační číslo společnosti: | 46 34 59 65                         |
| 4. Právní forma:                    | Akciová společnost                  |

(Akciová společnost je kapitálovou společností, jejíž základní kapitál je tvořen akciemi o určité jmenovité hodnotě. A.s. odpovídá za porušení svých závazků celým svým majetkem, akcionář neručí za závazky a.s.).

V roce 1993 byla založena dceřiná společnost CZ Export Praha s.r.o. a po rozdělení republiky v roce 1993 byla na Slovensku založena dceřiná společnost UNION CS, s.r.o. se síd-



lem v Martině. V lednu 1997 byla založena dceřiná společnost CZ-USA ve městě Kansas City.

Dne 4. června 2008 schválil statutární orgán společnosti Česká zbrojovka a.s. jako nástupnická společnost a dne 2. června 2008 schválil statutární orgán společnosti EXIMAT a.s. jako zanikající společnost Návrh smlouvy o sloučení, na základě které se Česká zbrojovka a.s. a EXIMAT a.s. slučují do společnosti Česká zbrojovka a.s. s rozhodným dnem fúze 1. ledna 2008.

Od 1. 9. 2008 právně na společnost Česká zbrojovka a.s. přešla dceřiná společnost BRNO RIFLES, s.r.o. se sídlem v Brně – Zábrdovicích, která od 2. července 2010 změnila název obchodní firmy na ZBROJOVKA BRNO, s.r.o. se sídlem v Brně – Zábrdovicích. (Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2012-2014)

Mateřskou společností společnosti jsou RO INVEST 1, SE a European Holding Company, SE. Společnost je součástí konsolidačního celku mateřských společností.

### **Základní kapitál společnosti**

Základní kapitál společnosti činí 481 245 800 Kč, splaceno: 100 %. Dříve základní kapitál společnosti činil 687 494 000 Kč.

### **Akcie**

1. Základní kapitál společnosti, je rozdělen na 687 494 kmenových akcií na jméno, v listinné podobě, o jmenovité hodnotě jedné akcie 700 Kč.
2. S akcií jsou spojena práva akcionáře jako společníka podílet se v souladu se zákonem a stanovami společnosti na jejím řízení, jejím zisku a na likvidačním zůstatku při zániku společnosti.
3. Akcie byly splaceny v celém rozsahu. Se všemi akciemi jsou spojena stejná práva.

Česká zbrojovka a. s. je podnik působící v oblasti přesného strojírenství v oborech zbraní pro ozbrojené složky armády a policie, jakož i pro sportovní a lovecké účely; výrobků, dílů a sestav pro letecký a automobilový průmysl a v neposlední řadě speciálního náradí pro strojírenskou výrobu. (Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2012-2014)

Podle klasifikace NACE můžeme Českou zbrojovku a.s. zařadit do sekce C Zpracovatelský průmysl a to především CZ-NACE 25 – Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení. V této sekci se nově objevuje výroba zbraní a střeliva pod číslem 25.4, kdy původně byla zařazená do všeobecného strojírenství. V podílu skupiny CZ-NACE 25 na tržbách za prodej vlastních výrobků a služeb v roce 2012 se Výroba zbraní a střeliva podílí 1,8 %. Největší podíl má sekce 25.9 Výroba ostatních kovodělných výrobků a to výší 21,2 %.

Oddíl CZ-NACE 25 se v rámci zpracovatelského průmyslu v roce 2012 řadí na 2. místo podílem 8,2 % na tržbách za vlastní výrobky a služby. Na průměrném počtu zaměstnanců téměř 12,8 % a významný podíl má i na účetní přidané hodnotě celého zpracovatelského průmyslu a to s 11,5 %. (MPO, © 2012)

### 5.3 Mzdy v České zbrojovce

V České zbrojovce jsou v pracovním poměru zaměstnaní zaměstnanci v různých profesních skupinách (kategoriích) a proto i forma mzdy je odlišná. Kategorie zaměstnanců se člení:

- ✓ THP (technicko-administrativní pracovník),
- ✓ výrobní dělník úkolový a časový,
- ✓ nevýrobní dělník.

Základní mzda v jednotlivých profesních skupinách je sestavena dle katalogu zaměstnání a tarifními třídami dle Kolektivní smlouvy.

Pro kategorii THP se používá měsíční mzda, která je stanovena v manažerské smlouvě, v pracovní smlouvě nebo v dohodě o změně pracovní smlouvy a sjednaných pracovních podmínkách.

Výrobní dělníci jsou dále rozlišeni na úkolové a časové, časový dělník je odměňován časovou tarifní mzdou, kdežto úkolový dělník má zaručenou tarifní mzdu, ale svou šikovností si může vydělat více, než činí jeho tarifní sazba. Zaměstnavatel může v odůvodněných případech u zaměstnanců výrobních i nevýrobních dělníků dohodnout základní tarifní mzdu nad rámec těchto mzdových tarifů.

Mzda zaměstnance se skládá ze základní (tarifní) mzdy, příplatků, doplatků, prémie, odměn apod.

Prémie THP se vyplácí zaměstnancům za splnění předem stanovených ukazatelů, které jsou měřitelné nebo hodnotitelné množstvím, kvalitou, hospodárností a efektivností dle platného prémiového řádu. Pro výrobní a nevýrobní dělníky jednotlivých hospodářských středisek je stanovena kolektivní měsíční prémie. (*Motivační program, 2014*)

Odměny lze poskytnout zaměstnancům za práce jednorázové nebo mimořádné, které příznivě ovlivnily hospodaření útvaru nebo a.s. Cílové a mimořádné odměny využívá vedení společnosti ke splnění předem stanovených cílů či termínovaných úkolů. Cílová odměna se vyplácí po dokončení projektu. (*Motivační program, 2014*)

Přílohou kolektivní smlouvy je Finanční a sociální program, který zaručuje zaměstnancům další příplatky a doplatky ke mzdě, které jsou vyšší, než uvádí zákoník práce. Jako příklad můžeme uvést:

- ✓ mzda za práci přesčas – za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 31 % průměrného výdělku, tj. o 6 % více, než kolik uvádí zákoník práce,
- ✓ příplatek za práci v odpolední směně – poskytuje se příplatek ve výši 7,50 Kč/hod, příplatek se neposkytuje za práci přesčas. Zákoník práce příplatek za práci v odpolední směně neukládá,
- ✓ příplatek za práci v noci – zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, minimálně však ve výši 11 Kč/hod,
- ✓ příplatek o sobotách a nedělích – za dobu práce v sobotu a neděli se poskytuje příplatek ve výši:
  - 30 % průměrného výdělku u nepřetržitých pracovních režimů, tj. 20 % nad rámec zákoníku práce;
  - 35 % průměrného výdělku u ostatních pracovních režimů, tj. 25 % nad rámec zákoníku práce. (*Finanční a sociální program, 2014*)

Další položkou Finančního programu je odstupné při ukončení pracovního poměru, kdy při skončení pracovního poměru podle § 52 písm. a), b) a c) zákoníku práce se zvyšuje odstupné podle délky zaměstnání:

- ✓ trvá-li pracovní poměr k zaměstnavateli déle než 15 let, odstupné se zvyšuje o jeden průměrný měsíční výdělek nad rámec stanovený zákoníkem práce,
- ✓ trvá-li pracovní poměr k zaměstnavateli déle než 30 let, odstupné se zvyšuje o dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku nad rámec stanovený zákoníkem práce. (*Finanční a sociální program, 2014*)

Fond odměn – jubilea – odměny se poskytují za vykonanou práci pro společnost. Odměny mohou být poskytnuty zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval v a.s. nepřetržitě nejméně 5 let, a to:

- ✓ při dosažení 50 let věku,
- ✓ při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní, předčasný starobní nebo invalidní důchod.

Fond odměn – skončení pracovního poměru – odměny se poskytují za vykonanou práci při skončení pracovního poměru podle § 52 písm. a), b), c) a d) zákoníku práce. Odměny mohou být poskytnuty zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval v a.s. nepřetržitě nejméně 8 let, diferencovaně podle délky zaměstnání v a.s. (*Finanční a sociální program, 2014*)

Společnost taktéž přispívá měsíčně na penzijní připojištění zaměstnanců podle délky zaměstnání v CZUB následovně:

<u>Délka zaměstnání</u>	<u>Výše měsíčního příspěvku</u>
1 – 10 let	400 Kč
11 – 20 let	500 Kč
21 – 30 let	600 Kč
31 a více let	700 Kč

Mezi sociální výhody patří např. 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na vyřizování osobních záležitostí či rekonvalescenci (tzv. Osobní volno).

Nad rámec stanovený zákoníkem práce a prováděcími předpisy poskytuje zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy v tomto rozsahu:

- ✓ 2 pracovní dny v souvislosti s narozením vlastního dítěte,
- ✓ 5 pracovních dnů v průběhu roku osamělým matkám a mužům pečujícím o zdravotně postižené děti,
- ✓ 1 pracovní den z důvodu vlastní svatby,
- ✓ 3 pracovní dny při úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastního nezaopatřeného dítěte nebo nezaopatřeného dítěte v péči nahrazující péči rodičů,
- ✓ 1 pracovní den při úmrtí rodičů vlastních i nevlastních, rodičů manžela (manželky), druha (družky), prarodičů, sourozenců vlastních i nevlastních, snachy a zetě.

Nad rámec stanovený zákoníkem práce a prováděcími předpisy poskytuje zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady mzdy v tomto rozsahu:

- ✓ 2 týdny matkám a otcům v době školních prázdnin, kteří pečují o děti do 10 let věku,
- ✓ 6 měsíců zaměstnancům postiženým mimořádnou rodinnou událostí (péče o rodinného příslušníka apod.). (*Finanční a sociální program, 2014*)

Dále poskytuje příspěvek pro studující děti zaměstnanců ve výši 1 500 Kč na ozdravné, sportovní a vzdělávací akce pořádané základními a středními školami a na akce pořádané i jinými oprávněnými organizátory.

## 5.4 Druhy pracovněprávních vztahů v České zbrojovce

### 5.4.1 Pracovní poměr

Společnost Česká zbrojovka a.s. přijímá zaměstnance především do pracovního poměru. Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou nebo neurčitou. Dříve se sjednával pracovní poměr více na dobu neurčitou. V současné době využívá zaměstnavatel možnosti

zaměstnání na dobu určitou (obvyklá délka pracovního poměru 0,5 roku až 1 rok) se zkušební dobou 3 měsíce. Po uplynutí doby určité se převážná většina pracovních poměrů sjednává na dobu neurčitou.

#### 5.4.2 Výhody a nevýhody pracovního poměru

Pracovní poměr na dobu určitou má své výhody i nevýhody. Pro společnost z hlediska nákladů je doba určitá jakousi výhodou, neboť ušetří prostředky na poskytování penzijního připojištění. Vnitřní směrnicí je dáno, že příspěvek na penzijní připojištění se poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou. Další výhodou je skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby v případě nedostatku práce (nevyplácí se odstupné). Doba určitá dává možnost této korekce zaměstnanců při výkyvech ve výrobě a nebo v celé ekonomice. Samozřejmě doba určitá dává i možnost výběru zaměstnanců pro další činnost ve společnosti, pokud pracovník i po roce svou práci nezvládá, společnost s ním ukončí pracovní poměr. Naopak schopného zaměstnance dále zaměstná na dobu neurčitou. Formu pracovního poměru na dobu určitou je dobré především využívat i na zástupy zaměstnanců, jako je například zástup za mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanci vidí v pracovním poměru na dobu určitou takovou určitou míru nejistoty, ale domnívám se, že to by mohl být signál pro jejich motivaci k lepším výkonům, aby se mohli stát stálými zaměstnanci společnosti. Mladí lidé taktéž řeší svou bytovou potřebu formou úvěrů a hypoték, kdy mají problém tyto úvěry získat, pokud na potvrzení od zaměstnavatele je napsáno, že pracovní poměr je sjednán na dobu určitou a skončí x-tého dne.

Pracovní poměr na dobu neurčitou je jakýmsi signálem jistoty zaměstnání a pro zaměstnavatele znamená veškeré plnění, které určuje zákoník práce, pokud chce se zaměstnancem pracovní poměr ukončit. Například výši odstupného neurčuje pouze zákoník práce, ale ve finančním programu společnosti se udává, kolik měsíců odstupného obdrží zaměstnanec nad rámec zákoníku práce.

Ve finančním a sociálním programu České zbrojovky je stanovena odměna při skončení pracovního poměru pro nadbytečnost a při odchodu do důchodu.

### 5.4.3 Dohoda o provedení práce

Zaměstnávání na dohodu o provedení práce bývá ve společnosti ojedinělé, především tehdy, pokud se jedná o práci nahodilou, jednorázovou a která nepřekročí 300 hodin v kalendářním roce. Týká se to především práce překladatelů, výzkumných a vývojových pracovníků, kdy odvedou určitou práci a dostanou za ni odměnu.

### 5.4.4 Dohoda o pracovní činnosti

Četněji se objevuje zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti, kdy tato práce nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, která se posuzuje po celou dobu trvání DPČ, nejdéle však 52 týdnů. Tyto dohody se uzavírají nejčastěji pro potřebu nahodilé práce, výpomoci a především pro studenty v období prázdnin. Ve výjimečných případech umožňuje společnost studentům pracovat na DPČ i v průběhu školního roku v době jejich volna, např. odpoledne, víkendy apod.

### 5.4.5 Agenturní zaměstnávání

Česká zbrojovka a.s. již několik let využívá „Agenturní zaměstnávání“, které je právní formou pronájmu pracovní síly. Agenturní práci upravují zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jiné právnické osobě (uživateli) na základě dohody mezi ní a uživatelem. Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce je uzavírána na každého jednotlivého zaměstnance, pracovněprávní nároky zaměstnance uspokojuje agentura práce, ale pracovní a mzdové podmínky nesmí být horší než podmínky zaměstnance uživatele. Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, nebo dohodou mezi agenturou práce a zaměstnancem. Agentura může svého zaměstnance přidělit ke stejnému uživateli nejdéle na 12 kalendářních měsíců, pokud o to zaměstnanec požádá, může u uživatele pracovat i delší dobu.

### 5.4.6 Vývoj počtu zaměstnanců

Co se týče počtu zaměstnanců České zbrojovky a.s. došlo v roce 2009 k poklesu zaměstnanců, a to především díky ekonomické krizi. V dalších letech je vidět nárůst zaměstnanců, kdy tento nárůst můžeme spojovat i v souvislosti s výkony podniku. V tabulce je uveden počet zaměstnanců zvláště u agentury práce a na základě pracovního poměru a dohod

ve společnosti. Pokud porovnáme vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti s vývojem v odvětví, i zde dochází k nárůstu počtu zaměstnanců.

Tabulka 1: *Vývoj počtu zaměstnanců ve firmě Česká zbrojovka a.s. a odvětví 25.4 Výroba zbraní a střeliva dle CZ-NACE (vlastní zpracování)*

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>CZ UB</b>	1 266	1 185	1 164	1 209	1 256	1 358
<b>Dohody</b>	106	86	99	179	83	150
<b>Agentury</b>	145	27	48	118	152	190
<b>CZ NACE</b>	3 281	3 172	3 262	3 267	3 459	

## 5.5 Analýza mezd při různém způsobu zaměstnávání

### 5.5.1 Pracovní smlouva

Co je pro firmu výhodnější? Základním a nejčastějším způsobem zaměstnání je pracovní poměr, který se dá sjednat na dobu určitou nebo neurčitou. Vhodné je využít alespoň pro 1. rok zaměstnání pracovní smlouvu na dobu určitou. Co se týče odvodů zdravotního a sociálního pojištění, všechny tyto příjmy na základě pracovní smlouvy podléhají dani z příjmu (pokud se nejedná o příjmy osvobozené) a tím i odvodům. Ovšem pokud by rozsah práce byl tak malý a mzda by byla ve smlouvě sjednaná nižší než 2 500 Kč, jednalo by se o zaměstnání malého rozsahu a odvody na pojištění by byly jen z těch příjmů, které by v příslušném měsíci přesáhly částku 2 500 Kč.

Pro způsob zdanění je vždy rozhodné, má-li zaměstnanec (poplatník daně z příjmů) podepsáno Prohlášení. Prohlášení nemůže být podepsáno současně u více plátců. Podepsáním Prohlášení může poplatník získat daňové výhody, jako je základní sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč, sleva na invaliditu, studentská sleva a daňové zvýhodnění na děti. U poživatele starobního důchodu již základní slevu na poplatníka nelze uplatnit. Daňové prohlášení podepsané může mít a při ročním zúčtování daně má možnost uplatnit nezdanitelné částky např. z titulu darů, příspěvku na své penzijní připojištění, soukromé životní pojištění apod.



Při zjišťování základu daně je nutné brát na zřetel i nepeněžitá plnění, jako je např. používání služebního auta pro soukromé účely, příspěvek na bydlení a jiná naturální plnění. Také je potřeba vědět, zda zaměstnavatel neplatí náhradu mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti, neboť tento příjem by podléhal odvodům zdravotního a sociálního pojištění a dani z příjmu.

Tabulka 2: Výpočet čisté mzdy, odvodů na sociální a zdravotní pojištění a daně (vlastní zpracování)

Hrubá mzda v Kč	10 000	20 000	80 000	150 000	150 000
Pojistné na SP (25 %) ZL	2 500	5 000	20 000	37 500	38 625
Pojistné na ZP (9,5 %) ZL	900	1 800	7 200	13 500	13 905
Základ daně zaokrouhlený	13 400	26 800	107 200	201 000	207 100
Částka pro výpočet solidárního zvýšení	0	0	0	46 232	50 732
Záloha na daň 15 %	2 010	4 020	16 080	30 150	31 065
Solidární zvýšení 7 %	0	0	0	3 236	3 551
Záloha na daň	2 010	4 020	16 080	33 387	34 617
<b>Záloha na daň po slevě (- 2 070)</b>	<b>0</b>	<b>1 950</b>	<b>14 010</b>	<b>31 317</b>	<b>32 547</b>
Pojistné na SP (6,5 %) ZC	650	1 300	5 200	9 750	10 043
Pojistné na ZP (4,5 %) ZC	450	900	3 600	6 750	6 953
<b>Čistá mzda</b>	<b>8 900</b>	<b>15 850</b>	<b>57 190</b>	<b>102 183</b>	<b>100 457</b>
1 % PC služebního vozidla					1 000
Příspěvek na přechodné ubytování					6 000
Stravné při pracovní cestě nad rámec ZP					1 000

SP = sociální pojištění, ZP = zdravotní pojištění, ZC = zaměstnanec, ZL = zaměstnavatel.

Tabulka názorně ukazuje odvody na zdravotní a sociální pojištění a odvody na daň při různé výši hrubé mzdy. Poslední sloupec znázorňuje stejnou výši hrubé mzdy, ale povinnost odvodů pojištění a daně z nepeněžitěho plnění. Náklady zaměstnavatele můžeme vyčíslit následovně:

Tabulka 3: *Náklady zaměstnavatele (vlastní zpracování)*

Hrubá mzda v Kč	10 000	20 000	80 000	150 000	150 000
Náklady zaměstnavatele celkem	13 400	26 800	107 200	201 000	210 530

V příkladu je uveden náklad zaměstnavatele při používání služebního vozidla jen 1 % vstupní ceny vozidla (náklady na mzdy), ale samozřejmě tyto náklady jsou daleko vyšší. Kdybychom v příkladu použili příspěvek na penzijní připojištění třeba ve výši 500 Kč, je tento příspěvek čistý náklad, není již zvýšen o 34 % ve formě pojištění.

Pro zajímavost je vhodné na příkladech ukázat a porovnat výši čisté mzdy zaměstnance, který je účastníkem důchodového spoření (II. pilíř). Náklady zaměstnavatele se v tomto případě nemění, mění se pouze struktura odvodů sociálního pojištění zaměstnance.

Tabulka 4: *Čistá mzda účastníka důchodového spoření (vlastní zpracování)*

Hrubá mzda v Kč	10 000	20 000	80 000	150 000	150 000
Záloha na daň po slevě (- 2 070)	0	1 950	14 010	31 317	32 547
Pojistné na SP (3,5 %) ZC	350	700	2 800	5 250	5 408
Pojistné na SP (5 %) ZC	500	1 000	4 000	7 500	7 725
Pojistné na ZP (4,5 %) ZC	450	900	3 600	6 750	6 953
<b>Čistá mzda</b>	<b>8 700</b>	<b>15 450</b>	<b>55 590</b>	<b>99 183</b>	<b>97 367</b>

Proč se při sjednávání mzdy a jejich částí mluví vždy o hrubé částce? Hrubá mzda je takový základ, stavební kámen, výpočtů dalších položek mzdy a jejich odvodů. Pokud mluvíme o minimální mzdě, opět hovoříme o hrubé mzdě. Laik se ale může domnívat, že minimální mzdu ve výši 8 500 Kč dostane tzv. na ruku. Není tomu tak. Vždy záleží na druhu pracov-

něprávního vztahu, na tom, zda poplatník podepíše daňové prohlášení a uplatňuje základní slevu na poplatníka, další slevy např. z důvodu invalidity a daňová zvýhodnění na děti.

V následující tabulce opět názorně vidíme rozdíl čisté mzdy při uplatnění daňového zvýhodnění na dítě formou slevy na dítě a formou daňového bonusu. V příkladu je daňový bonus zahrnut v čisté mzdě pro lepší porovnání, jinak často bývá uváděno, že daňový bonus není součástí čisté mzdy.

Tabulka 5: Čistá mzda při uplatnění daňového zvýhodnění na děti (vlastní zpracování)

Hrubá mzda v Kč	10 000	20 000	80 000	150 000
Pojistné na SP a ZP (11 %) ZC	1 100	2 200	8 800	16 500
Záloha na daň po slevě (- 2 070)	0	1 950	14 010	31 317
Sleva na 2 děti	0	1 950	2 234	2 234
Záloha na daň	0	0	11 776	29 083
Daňový bonus	2 234	284	0	0
<b>Čistá mzda bez daňového zvýhodnění</b>	<b>8 900</b>	<b>15 850</b>	<b>57 190</b>	<b>102 183</b>
Čistá mzda se slevami a bonusem na děti	11 134	18 084	59 424	104 417

Výplata daňového bonusu se poskytuje zaměstnanci v celé výši a zaměstnavatel si pak o vyplacený daňový bonus sníží odvod záloh na daň za příslušný kalendářní měsíc, případně si sníží odvod záloh na daň v následujících měsících, nejpozději do konce zdaňovacího období. Další variantou je požádání správce daně o vrácení chybějící částky.

### 5.5.2 Dohody o provedení práce

Jak již bylo v této práci uvedeno, dohody o provedení práce (DPP) jsou určeny pro rozsah práce nepřekračující v kalendářním roce 300 hodin. DPP jsou pro zaměstnavatele výhodné v tom, že při sjednání výše odměny do 10 000 Kč za kalendářní měsíc, nepodléhají odvodům jak zdravotního, tak i sociálního pojištění. Z daňového hlediska je nově DPP uvedená v daňovém zákoně pro srážkovou daň, pokud poplatník nepodepíše Prohlášení. Taktéž se musí brát v úvahu, zda poplatník není poživitelem starobního důchodu. DPP jsou výhodné jak pro důchodce, tak i pro zaměstnance, kteří mají řešen jiný pracovněprávní vztah, jsou

tedy důchodově i zdravotně pojištění z jiného zaměstnání, nebo jsou osobami, za které platí pojištění stát. Pokud by ovšem touto osobou nebyl, musí se v zákonné lhůtě sám přihlásit u zdravotní pojišťovny jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů a doplatit měsíční pojistné ve výši 1 148 Kč.

Pozornost musí být věnována i souběhu dvou a více DPP u jednoho zaměstnavatele se sjednaným příjmem např. 6 000 Kč, kdy z hlediska zdravotního pojištění se jednotlivé příjmy nesčítají a osoba tak není považována za zaměstnance a nedochází k odvodům zdravotního pojištění. U nemocenského se však příjmy sčítají, osoba je považována za zaměstnance, vzniká povinnost odvodu sociálního pojištění, přihlášení k nemocenskému pojištění a v případě pracovní neschopnosti vyplácet náhradu mzdy za prvních 14 dní pracovní neschopnosti. Pro výpočet odvodu daně z příjmu musíme brát na zřetel skutečnost dosaženého příjmu do 10 000 Kč, nad 10 000 Kč a souběh DPP v případě nepodepsaného prohlášení. Tak jako u nemocenského pojištění se odměna při souběhu DPP sčítá a posuzuje z hlediska daně výše odměny. Pokud výše odměny v příslušném měsíci nepřekročí částku 10 000 Kč, použije se pro výpočet srážková daň. V následujícím příkladu neuvažujeme podepsané Prohlášení, jen pro názornost je prohlášení uplatněno v 1. sloupci.

Tabulka 6: Příklady odvodů pojištění a daně u dohod o provedení práce (vlastní zpracování)

Zúčtovaný příjem	1 DPP 10 000 Kč podepsané Prohlášení, sleva	1 DPP 10 000 Kč	1 DPP 10 001 Kč	2 DPP, každá za 6 000 Kč
SP ZL (25 %)	0	0	2 501	3 000
ZP ZL (9 %)	0	0	901	-
Daň zálohová	0	-	2 025	2 250
Daň srážková	-	1 500	-	-
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	<b>10 000</b>	<b>10 000</b>	<b>13 403</b>	<b>15 000</b>
SP ZC (6,5 %)	0	0	651	780
ZP ZC (4,5 %)	0	0	451	0
<b>Čistá mzda</b>	<b>10 000</b>	<b>8 500</b>	<b>6 874</b>	<b>8 970</b>

Pokud si dobře prohlédneme tabulku a zaměříme se na náklady zaměstnavatele a čistou mzdu zaměstnance, nutí mě zamyslet se nad otázkou, jakým způsobem s dohodou o provedení práce pracovat. Ve firmě se často setkávám s dohodou o provedení práce ve výši 12 000 Kč a navíc zaměstnanec je poživatel starobního důchodu. Není lepší zaměstnance seznámit s okolnostmi výpočtu a domluvit se s ním na odměně 10 000 Kč? Určitě je tato dohoda výhodná jak pro zaměstnavatele, tak i pro důchodce, který rád přivítá každou korunu. V následující tabulce se pokusím provést výpočet čisté mzdy a nákladů zaměstnavatele, jakou výši odměny můžeme snížit na 10 000 Kč, aniž bychom zaměstnance a zaměstnavatele znevýhodnili, provedu tzv. optimalizaci odměny z dohody o provedení práce.

Tabulka 7: *Optimalizace dohody o provedení práce (vlastní zpracování)*

Zúčtováný příjem	1 DPP 10 000 Kč	1 DPP 12 000 Kč	Optimalizace DPP 12 349 Kč
SP ZL (25 %)	0	3 000	3 088
ZP ZL (9 %)	0	1 080	1 112
Daň zálohová	-	2 415	2 490
Daň srážková	1 500	-	-
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	<b>10 000</b>	<b>16 080</b>	<b>16 549</b>
SP ZC (6,5 %)	0	780	803
ZP ZC (4,5 %)	0	540	556
<b>Čistá mzda</b>	<b>8 500</b>	<b>8 265</b>	<b>8 500</b>

Z tabulky je zřejmé, že výše odměny 12 349 Kč je pro zaměstnance stejná jako odměna ve výši 10 000 Kč, čistá mzda u obou činí 8 500 Kč. Sjednání nižší odměny z dohody o provedení práce znamená pro zaměstnavatele úsporu ve výši 6 549 Kč.

Dále je možné srovnat DPP ve výši 12 000 Kč a souběh 2 dohod ve výši 2 x 6 000 Kč, kdy u souběhu dohod dochází k úspoře ve výši 9 % z odměny, neboli ve výši zdravotního pojištění zaměstnavatele. Tato úspora je možná jen do výše jednotlivých dohod 10 000 Kč.

### 5.5.3 Dohody o pracovní činnosti – malý a velký rozsah, krátkodobé zaměstnání

V České zbrojovce je zaměstnávání na dohodu o pracovní činnosti celkem hodně využíváno. Především v období školních prázdnin, je však využíváno i celoročně. Následující tabulka vypovídá o počtu zaměstnanců činných na základě DPČ v jednotlivých měsících roku 2013.

Tabulka 8: Vývoj DPČ v jednotlivých měsících roku 2013

Měsíc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Počet	14	16	21	22	18	42	64	71	48	31	21	24

(Zdroj: interní dokumenty CZUB)

Dohody o pracovní činnosti má společnost sepsané buď na měsíční odměnu, nebo na hodinovou odměnu, podle toho, jakou práci zaměstnanec vykonává. Podle způsobu sepsání dohody je pak nutné tyto dohody setřídit na zaměstnání malého rozsahu a ostatní zaměstnání.

U zaměstnání malého rozsahu je v dohodě sepsána odměna nižší než 2 500 Kč, u hodinové sazby se uvádí sazba např. 70 Kč/hod. a dále rozsah týdenní pracovní doby. Jelikož u dohody většinou nevíme, kolik hodin bude zaměstnanec v týdnu pracovat, uvádí se do dohody, že zaměstnanec bude pracovat v průměru 20 hodin týdně. Slůvko „v průměru“ zařadí dohodu mezi malý rozsah, neboť nemůžeme předem spočítat, kolik bude činit zaměstnancova měsíční odměna.

Pokud by bylo v dohodě napsáno, že zaměstnanec bude pracovat 20 hodin týdně, dá se dovodit, že měsíc má 4 týdny, tudíž práce bude v délce 20 hodin x 4 týdny = 80 hodin. Dále se dá spočítat měsíční příjem, tj. 80 hod. x 70 Kč a jsme na hodnotě 5 600 Kč. Tento příjem již není zaměstnáním malého rozsahu, ale ostatním.

Proč rozlišujeme zaměstnání malého rozsahu a ostatní zaměstnání? U obou zaměstnání můžeme mít zúčtovaný příjem ve výši 2 000 Kč, ale z hlediska odvodů pojistného se z uvedené částky při zaměstnání malého rozsahu pojistné neodvádí, kdežto u ostatního zaměstnání je povinnost pojistné odvést. Dále u zaměstnání malého rozsahu je nutné sledovat příjem každý měsíc, neboť v těch měsících, kdy není zúčtovaný příjem alespoň v rozhodném příjmu 2 500 Kč, zaměstnanec není účasten nemocenského pojištění a ani

zdravotního pojištění. Do zdravotní pojišťovny musí zaměstnavatel takového zaměstnance pro příslušný měsíc odhlásit. Zaměstnanec si pak sám musí svoji povinnost ke své zdravotní pojišťovně splnit, tak jak to bylo uvedeno již u dohody o provedení práce.

Zaměstnání malého rozsahu má vliv i na důchodové pojištění. Důchodově je zaměstnanec pojištěn při dosažení rozhodného příjmu 2 500 Kč, při nižším příjmu pojištěn není a pro výpočet důchodu se takový měsíc nezapočítává do odpracovaných let.

Tabulka 9: *Porovnání zaměstnání malého rozsahu a ostatního zaměstnání (vlastní zpracování)*

Zúčtovaný příjem	Malý rozsah 2 000 Kč	Ostatní zaměstnání 2 000 Kč	Malý rozsah 2 500 Kč	Ostatní zaměstnání 2 500 Kč
SP ZL (25 %)	0	500	625	625
ZP ZL (9 %)	0	180	225	225
<b>Náklad ZL</b>	<b>2 000</b>	<b>2 680</b>	<b>3 350</b>	<b>3 350</b>

Při souběhu více zaměstnání malého rozsahu u jednoho zaměstnavatele je od 1. 1. 2014 zaměstnanec účasten nemocenského pojištění též, pokud úhrn započitatelných příjmů dosahuje částky rozhodného příjmu 2 500 Kč. Ještě v loňském roce se dalo využít souběhu zaměstnání malého rozsahu, aniž by zaměstnavatel pocítil nárůst mzdových nákladů. Vzhledem k tomu, že mnohé firmy těchto zaměstnání hodně využívaly, až zneužívaly, je pro tato zaměstnání nastavena povinnost odvodu sociálního pojištění.

Jinak je tomu u zdravotního pojištění, kde zůstává povinnost odvodu pojištění při souběhu více dohod jen u těch zaměstnání, která zakládají účast na zdravotním pojištění. Určitě lépe to vystihne příklad, kde je simulovaná situace souběhu 3 zaměstnání malého rozsahu.

Tabulka 10: *Souběh zaměstnání malého rozsahu v roce 2013 a 2014 (vlastní zpracování)*

Zúčtovaný příjem	Malý rozsah 2013 sjednaná odměna 3 x 2 000 Kč	Malý rozsah 2014 sjednaná odměna 3 x 2 000 Kč
SP ZL (25 %)	0	1 500
ZP ZL (9 %)	0	0
<b>Náklad ZL</b>	<b>6 000</b>	<b>7 500</b>

V uvedeném příkladu jsou při souběhu 3 zaměstnání malého rozsahu při sjednané i zúčtované odměně na každou dohodu ve výši 2 000 Kč náklady zaměstnavatele rozdílné o rozdíl odvodů na sociální pojištění, tj. ve výši 1 500 Kč. Pokud bychom chtěli ještě porovnat malý rozsah se zaměstnáním na pracovní smlouvu, náklad zaměstnavatele by byl ještě vyšší o odvod zdravotního pojištění ve výši 540 Kč.

Co se ještě podařilo zákonodárcům zrušit, je tzv. krátkodobé zaměstnání (KZ). Krátkodobé zaměstnání znamenalo, že zaměstnání trvalo nebo mělo trvat alespoň 14 kalendářních dnů. Z titulu krátkodobého zaměstnání nebyla povinnost odvodu sociálního pojištění a nebyla stanovena hranice příjmu. U krátkodobého zaměstnání mohla činit odměna 50 000 Kč a zaměstnanec nebyl účasten nemocenského pojištění. Za krátkodobé zaměstnání se považovalo další takové zaměstnání, které nebylo uzavřeno u téhož zaměstnavatele dříve než za půl roku.

Zdravotní pojištění nezná pojem krátkodobé zaměstnání a zaměstnání malého rozsahu. Z pohledu zdravotního pojištění se pojistné odvádí z každého příjmu v případě pracovního poměru uzavřeného na základě pracovní smlouvy. V případě uzavření dohod o pracovní činnosti se za zaměstnance pro účely zdravotního pojištění považuje osoba, která dosáhla příjmu 2 500 Kč. Na názorném výpočtu můžeme vidět náklady zaměstnavatele v roce 2013 při využití krátkodobého zaměstnání, DPČ a DPP.

Tabulka 11: *Porovnání krátkodobého zaměstnání s DPP a DPČ v roce 2013 (vlastní zpracování)*

Zúčtovaný příjem	DPP 5 000 Kč	DPČ 5 000 Kč	KZ 5 000 Kč	DPP 50 000 Kč	DPČ 50 000 Kč	KZ 50 000 Kč
SP ZL (25 %)	0	1 250	0	12 500	12 500	0
ZP ZL (9 %)	0	450	450	4 500	4 500	4 500
<b>Náklad zaměstnavatele</b>	<b>5 000</b>	<b>6 700</b>	<b>5 450</b>	<b>67 000</b>	<b>67 000</b>	<b>54 500</b>

V České zbrojovce se krátkodobé zaměstnání neobjevilo, zaměstnání bylo většinou dlouhodobého charakteru anebo se řešilo formou dohody o provedení práce. Při detailnějším šetření by se možná našla dohoda, na kterou se krátkodobé zaměstnání mohlo využít.



Co se ve společnosti běžně objevuje, je souběh zaměstnání na pracovní smlouvu a na některou z dohod, dále to mohou být 2 dohody o pracovní činnosti, z nichž 1 je zaměstnáním malého rozsahu a 2. je ostatním zaměstnáním. V těchto případech je nutné posuzovat každé zaměstnání zvlášť, oddělit si, co je zaměstnání ostatní a co je zaměstnání malého rozsahu a v kterém zaměstnání vzniká povinnost odvodů na zdravotní a sociální pojištění.

Uvedme si pár příkladů pro lepší pochopení problému, viz tabulka č. 12.

Tabulka 12: Příklady souběhu zaměstnání (vlastní zpracování)

Text/ účast na nemocenském a zdravotním pojištění	SP	ZP
PP <sup>2</sup> na dobu neurčitou 20 000 Kč měsíčně DPČ na dobu neurčitou 2 400 Kč měsíčně	ANO NE	ANO NE
DPČ na dobu neurčitou 10 000 Kč měsíčně DPČ od 1. do 14. 1. 2014, sjednaný a zúčtovaný příjem a) 5 000 Kč b) 2 000 Kč	ANO ANO NE	ANO ANO NE
Dvě DPČ na dobu neurčitou, sjednaný a zúčtovaný příjem a) 2 400 Kč b) 2 000 Kč	ANO	NE
DPČ od 1. do 14. 1. 2014, sjednaný příjem 5 000 Kč, zúčtovaný 2 000 Kč	ANO	NE
DPČ na dobu neurčitou, měsíční příjem nesjednán, v lednu zúčtovaný 3 000 Kč PP od 27. ledna, sjednaná mzda 80 Kč/hod, pracuje 4 hod/den, zúčtováno do ledna 1 600 Kč	ANO ANO	ANO ANO
První DPP od 1. 1. do 31. 3., do dubna zúčtována odměna 8 000 Kč Druhá DPP od 15. 4. do 30. 6., do dubna zúčtována odměna 4 000 Kč	NE NE	NE NE

U posledního příkladu bych chtěla upozornit na to, že i když jsou odměny zúčtovány v jednom měsíci, patří příjem zúčtovaný po skončení zaměstnání do měsíce, v kterém zaměst-

<sup>2</sup> Pracovní poměr

nání skončilo, tzn., odměna 8 000 Kč zúčtovaná v dubnu patří pro posouzení vzniku pojištění do měsíce března.

#### 5.5.4 Letní brigády

Při zaměstnávání studentů o letních prázdninách firma využívá dohody o pracovní činnosti a vzhledem k činnosti, kterou studenti vykonávají, se v dohodě sjednává sazba, za kterou studenti pracují a maximální týdenní úvazek. Jedná se tak o zaměstnání malého rozsahu. Z tohoto zaměstnání odvody zdravotního a sociálního pojištění vznikají, pokud je příjem v měsíci alespoň ve výši 2 500 Kč, nedochází však většinou ke srážce daně z příjmu, protože student má podepsané daňové prohlášení a uplatňuje svoji základní slevu, případně slevu studentskou.

Jaké chyby se však firma u těchto studentů dopouští? Uvedu pojem „poslední prázdniny“. Firma zaměstnává mnoho studentů na dohodu o pracovní činnosti, kdy tito studenti ukončí středoškolské studium a chtějí si „jen přivydělat“, než v září nastoupí v plné síle do pracovního poměru, nebo nastoupí na vysokoškolské studium, ale v tuto dobu ještě neví, zda budou na vysokou školu přijati.

Poslední prázdniny mají návaznost na zákon o státní sociální podpoře, který stanovuje, kdy dítě nelze považovat za nezaopatřené, a to:

- ✓ vykonávalo po celý kalendářní měsíc výdělečnou činnost,
- ✓ mělo po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci,
- ✓ obě výše uvedené skutečnosti na sebe v průběhu kalendářního měsíce navazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc.

Dítě, soustavně se připravující na budoucí povolání, neboli student, se považuje za nezaopatřené nejdéle do 26. roku věku.

Hned 1. bod je tím kamenem úrazu – po celý kalendářní měsíc výdělečná činnost. Pokud tedy mají studenti sepsanou dohodu o pracovní činnosti od 1. července do 31. srpna, ztrácí tím nárok na studentskou slevu na dani, rodiče ztrácí nárok na uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti podle

§ 35c ZDP, neboť již dle zákona o státní a sociální podpoře se nejedná o nezaopatřené dítě. Tato situace má další návaznost a to na zdravotní pojištění. Pokud tento „brigádník“ již nesplňuje podmínku nezaopatřenosti, vztahuje se na něj povinnost odvodu pojistného nejméně z minimální mzdy. Je-li mu zúčtován hrubý příjem v měsíci v rozpětí 2 500 Kč až 8 499 Kč, provádí zaměstnavatel dopočet do minimálního vyměřovacího základu tak, aby byl v příslušném měsíci odvod pojistného v částce 1 148 Kč, čímž se brigádníkovi sníží čistá mzda.

Proto bych v těchto případech doporučovala sepsání dohody o pracovní činnosti od 2. července do 30. srpna, čímž je podmínka nezaopatřenosti dítěte splněna. Tímto opatřením se sníží pracnost administrativy mzdových účetních, které dodatečně řeší vzniklou situaci se zdravotní pojišťovnou na základě dodatečně předložených dokladů. Předpokládám, že se naopak zvýší spokojenost brigádníků, kteří budou mít vyšší čistou mzdu a jejich rodiče budou mít možnost uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě.

## 5.6 Evropský sociální fond

Hlavním posláním Evropského sociálního fondu (ESF) je rozvíjení zaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Mezi cíle Evropského sociálního fondu patří především

- ✓ sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin a pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- ✓ celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- ✓ zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- ✓ boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- ✓ rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- ✓ tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,

- ✓ rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- ✓ rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- ✓ zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- ✓ stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014)

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu. Dalšími partnery realizace jsou Úřad práce, orgány místní a regionální samosprávy.

#### **5.6.1 Aktuální zapojení České zbrojovky a.s. v rámci ESF – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

„Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2008).

#### **MPSV- Výzva č. 94 pro předkládání GP 1.1 - Podnikové vzdělávání**

Cílem výzvy je přispět ke zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků zejména prostřednictvím odborného vzdělávání zaměstnanců a vytváření rozvoje podnikových systémů vzdělávání.

V České zbrojovce a.s. si můžeme povšimnout příslušného letáku pro podnikové vzdělávání, jež znázorňuje obrázek č. 1.

 evropský sociální fond v ČR
  EVROPSKÁ UNIE
  OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
  PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz

Česká zbrojovka a.s. obdržela z Evropského sociálního fondu v ČR a státního rozpočtu ČR v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost dotaci na realizaci vzdělávacího projektu:

**„ČZUB - Brod Way CZ.1.04/1.1.02/94.00329“**

**Cíle projektu:**

Hlavním cílem při realizaci řešení projektu je: Komplexní rozvoj lidských zdrojů ČZUB se zaměřením na zavedení inovativních metod do systému lidských zdrojů a systémový rozvoj odborné kvalifikační úrovně zaměstnanců.

- posílit strategické řízení ve vztahu ke změnám na trhu
- posílit manažerské dovednosti
- zefektivnit činnost obchodu, nákupu a marketingu
- zvýšit úroveň zaměstnanců ve znalosti cizích jazyků
- užívání PC a zajistit další odborné profesní vzdělávání pracovníků.

Projekt bude realizován v období od června 2013 do května 2015.



Obrázek 1: *Leták Podnikové vzdělávání*

### Úřady práce - Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji

Projekt je realizován krajskou pobočkou Úřadu práce ve Zlíně. Hlavním cílem projektu je podpora a zvýšení zaměstnanosti pro mladé do 30 let. Projekt je určen pro uchazeče, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 4 měsíce a mají jen minimální pracovní zkušenosti.

Projekt umožňuje zaměstnavatelům získat příspěvek na mzdové náklady

- ✓ zaměstnance až do výše 20 000 Kč měsíčně po dobu 1 roku,
- ✓ mentora v prvních 2 měsících 10 hodin týdně a další 4 měsíce 5 hodin týdně poměrný podíl nákladů na mzdu.

Výhodou projektu je vychovat si budoucí odborníky, získat názory a nápady nového člověka a především prezentace firmy. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014)



## Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji

Tento projekt je financován z 85 % z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a z 15 % z prostředků státního rozpočtu ČR.

„Podporujeme Vaši budoucnost“  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



Obrázek 2: Leták Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji

### Další možností je zapojení firem do projektu:

„Stáže ve firmách – vzdělávání praxí“, který je spolufinancován z fondů EU – z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, jehož cílem je poskytnout praktické vzdělání stážistům. Poskytovatelem může být OSVČ nebo právnická osoba se sídlem v ČR. Stážistou může být absolvent, nezaměstnaný, osoba s trvalým pobytem na území ČR mimo hl. m. Praha, nesmí být studentem ani OSVČ. (Fond dalšího vzdělávání, 2014)

## ZÁVĚR

V bakalářské práci jsem se zabývala analýzou mezd při různém způsobu zaměstnávání v České zbrojovce a.s. Uherský Brod. Zaměřila jsem se jednak na legislativní úpravu zaměstnávání, odvodů zdravotního a sociálního pojištění a daní, a poté na konkrétní analýzu mezd ve společnosti. Při této analýze mi byl nápomocen Finanční a sociální program společnosti, konzultace s vedoucí personalistiky, hlavní mzdovou účetní a vedoucím projektové kanceláře.

Česká zbrojovka a.s. Uherský Brod jako největší zaměstnavatel regionu má k dnešnímu dni zhruba 1500 zaměstnanců. Jsou to zaměstnanci v pracovním poměru podle zákoníku práce. Dále je zde zaměstnáno asi 20 osob na dohodu o pracovní činnosti a 10 osob na dohodu o provedení práce. Mezi další zaměstnance můžeme zařadit pracovníky zaměstnané prostřednictvím agentury práce. Jedná se o dalších 200 zaměstnanců. Agentury práce zde zastupují Grafton Recruitment s.r.o., pobočka Zlín a Trenkwalder a.s., pobočka Zlín.

V souvislosti se zaměstnáváním důchodců bych doporučila, pokud nejde o opakující se činnosti, a rozsah práce nepřekročí 300 hodin v kalendářním roce, uzavírání dohody o provedení práce, kdy z příjmu do 10 000 Kč nedochází k odvodům zdravotního a sociálního pojištění. Tím dochází k úsporám nákladů firmy a zvýšení příjmů důchodce. Dále u zaměstnání na dohodu o provedení práce bych doporučila jednání se zaměstnancem při sjednávání částky odměny, tzn. použít optimalizaci dohody o provedení práce, která byla v mé bakalářské práci počítána.

Při zaměstnávání studentů o letních prázdninách firma využívá dohody o pracovní činnosti, které jsou uzavírány jako zaměstnání malého rozsahu. Výhodou je ušetření nákladů na pojištění, pokud příjem zúčtovaný v příslušném měsíci nepřekročí částku rozhodného příjmu 2 500 Kč. Vzhledem k problematice „posledních prázdnin“ bych doporučovala sepsání dohody o pracovní činnosti od 2. července do 30. srpna, čímž je splněna podmínka nezaopatřenosti dítěte. Tímto opatřením se sníží pracnost administrativy mzdových účetních a zvýší se efektivita čisté mzdy brigádníka.

Dohody o pracovní činnosti dále zkoumat, zda zaměstnanec skutečně vykonává jednu činnost anebo 2 činnosti, které jsou zaměstnáním malého rozsahu. Tím by se dosáhlo úspory nákladů na zdravotním pojištění. Při souběhu zaměstnání na pracovní smlouvu a jiné čin-

nosti zvážit, zda vykonávaná činnost je náplní práce v pracovním poměru anebo je to jiná činnost, kterou je možné řešit dohodou o provedení práce nebo o pracovní činnosti.

Projekty financované z Evropského sociálního fondu jsou nesporným přínosem nejen při poskytnutí finančních prostředků zapojeným podnikům k financování vzdělávacích aktivit, stáží a rekvalifikací, ale i podporou osob znevýhodněných na trhu práce, např.: mladí absolventi bez pracovních zkušeností a osoby věkové kategorie 50+. Toto přináší nové možnosti pro zvýšení efektivity fungování a rozvoje firmy, přispívá k nárůstu pracovních příležitostí a tím k rozvoji zaměstnanosti. Firmám dává možnost podílet se na výchově svých budoucích odborníků.

Česká zbrojovka a.s. Uherský Brod v maximální možné míře využívá nabídky poskytovatelů dotací z ESF a do projektů se aktivně zapojuje. Tím získává vyšší image mezi zaměstnavateli a státní správou a popularitu mezi uchazeči i zaměstnanci.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária et al., 2012. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-713-3.
- [2] *Finanční a sociální program 2014*, 2014. Uherský Brod: Česká zbrojovka a.s.
- [3] GIRLICH, Gerhard C, 2011. *Crashkurs Lohn- und Gehaltsabrechnung Alle Lohnbestandteile sicher im Griff*. 1., neue Ausg. München: Vahlen, Franz, 244s. ISBN 978-380-0638-314.
- [4] MARKOVÁ, Hana, 2014. *Daňové zákony 2014: úplná znění platná k 1. 1. 2014*. 23. vyd. Praha: Grada, 272 s. ISBN 978-80-247-5171-9.
- [5] *Motivační program na rok 2014*, 2014. Uherský Brod: Česká zbrojovka a.s.
- [6] PELECH, Petr, 2013. *Daně z příjmů: s komentářem 2013*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 1056 s. ISBN 978-80-7263-784-3.
- [7] ŠUBRT, Bořivoj et al., 2013. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 576 s. ISBN 978-80-7263-851-2.
- [8] TOMANDLOVÁ, Ludmila, 2001. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem 2001*. Olomouc: ANAG, 724 s. ISBN 80-726-3044-X.
- [9] *Zákoník práce: podle stavu k 14. 10. 2013*, 2013. Ostrava: Sagit, sv. ÚZ. ISBN 978-80-7488-010-0.
- [10] ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB, 2012. *Zákon o nemocenském pojištění od 1. 1. 2012: s komentářem a příklady*. 5. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 279 s. ISBN 978-807-2637-256.

**Elektronické zdroje**

- [11] Česká zbrojovka a. s., © 2009 - 2014. *CZ, CZ-USA, Dan Wesson, Safari Classics, Brno Rifles – Česká zbrojovka* [online]. [cit. 2013-11-28]. Dostupné z: <http://www.czub.cz/cz/Default.aspx>.

- [12] Fond dalšího vzdělávání: *Stáže ve firmách – vzdělávání praxí* [online]. [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/poskytovatel-stazi>.
- [13] Ministerstvo práce a sociálních věcí, © MPSV ČR 2011. *Důchodová Reforma – změny 2012*. [online]. [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/72>.
- [14] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Nemocenské pojištění. *MPSV.CZ* [online]. [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>.
- [15] Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2008. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), ESF v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.
- [16] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Odborné praxe pro mladé do 30 let ve ZK*. [online]. [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/odborne\\_praxe\\_pro\\_mlade\\_do\\_30\\_let\\_ve\\_zk](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_ve_zk).
- [17] Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013–2014. O novém občanském zákoníku. *Nový občanský zákoník* [online]. [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/o-novem-obcanskem-zakoniku/>.
- [18] Ministerstvo spravedlnosti České republiky, © 2012-2014. Obchodní rejstřík a Sbírka listin. *Sbírka listin* [online]. [cit. 2013-11-28]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?navez=&ic=46345965&obec=&ulice=&forma=&oddil=&vlozka=&soud=&polozek=50&typHledani=prefix&jenPlatne=true>.
- [19] MPO, © 2012. *Analytické materiály a statistiky* [online]. [cit. 2013-11-11]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/cz/ministr-a-ministerstvo/analyticke-materialy/#category238>.
- [20] Ministerstvo zdravotnictví České republiky, © 2010. *Zdravotní pojištění* [online]. [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/Legislativa/obsah/zdravotni-pojisteni\\_1791\\_11.html](http://www.mzcr.cz/Legislativa/obsah/zdravotni-pojisteni_1791_11.html).

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

CZUB Česká zbrojovka a.s. Uherský Brod

DPČ Dohoda o pracovní činnosti

DPP Dohoda o provedení práce

OSVČ Osoba samostatně výdělečně činná

ZDP Zákon o dani z příjmu

ZP Zákoník práce

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1: <i>Leták Podnikové vzdělávání</i> .....	53
Obrázek 2: <i>Leták Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji</i> .....	54

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Vývoj počtu zaměstnanců ve firmě Česká zbrojovka a.s. a odvětví 25.4 Výroba zbraní a střeliva dle CZ-NACE.....	40
Tabulka 2: Výpočet čisté mzdy, odvodů na sociální a zdravotní pojištění a daně.....	41
Tabulka 3: Náklady zaměstnavatele.....	42
Tabulka 4: Čistá mzda účastníka důchodového spoření.....	42
Tabulka 5: Čistá mzda při uplatnění daňového zvýhodnění na děti .....	43
Tabulka 6: Příklady odvodů pojištění a daně u dohod o provedení práce .....	44
Tabulka 7: Optimalizace dohody o provedení práce .....	45
Tabulka 8: Vývoj DPČ v jednotlivých měsících roku 2013.....	46
Tabulka 9: Porovnání zaměstnání malého rozsahu a ostatního zaměstnání .....	47
Tabulka 10: Souběh zaměstnání malého rozsahu v roce 2013 a 2014 .....	47
Tabulka 11: Porovnání krátkodobého zaměstnání s DPP a DPČ v roce 2013 .....	48
Tabulka 12: Příklady souběhu zaměstnání .....	49