

# Finanční dopad změn Zákoníku práce ve vybrané společnosti

Pavla Hrochová



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

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Pavla Hrochová  
Osobní číslo: M21019  
Studijní program: B0412P050001 Finance a finanční technologie  
Forma studia: Prezenční  
Téma práce: Finanční dopad změn Zákoníku práce ve vybrané společnosti

## Zásady pro vypracování

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

### I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši zabývající se mzdovými náklady a změnami Zákoníku práce.

### II. Praktická část

- Analyzujte mzdové náklady společnosti za současných podmínek.
- Aplikujte nové zákonné podmínky a analyzujte jejich finanční dopady na mzdové náklady společnosti.
- Na základě výsledků navrhněte konkrétní doporučení vhodná k optimalizaci mzdových nákladů společnosti.

### Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London, United Kingdom; New York, NY: KoganPage, 2020. ISBN 978-1-78966-103-3.
- PELCL, Luděk. *Příručka mzdové účetní: zaručená mzda, stravné*. Český Těšín: Poradce, 2022. ISBN 978-80-7365-476-4.
- SKÁLOVÁ, Jana a SUKOVÁ, Anna a kolektiv. *Podvojný účetnictví 2023*. 29. vydání. Praha: Grada, 2023. ISBN 978-80-271-3980-4.
- TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce – Komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Praha: Grada, 2023. ISBN 9788027139811.
- VYBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2023 praktický průvodce*. 26. vydání. Praha: Grada, 2023. ISBN 978-80-271-3982-8.

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

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2024**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **17. května 2024**

L.S.

---

**prof. Ing. David Tuček, Ph.D.**  
děkan

---

**doc. Ing. Adriana Knápková, Ph.D.**  
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 5. února 2024

**PROHLÁŠENÍ AUTORA  
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**Prohlašuji, že**

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

**Prohlašuji,**

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: .....

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá finančním dopadem změn Zákoníku práce ve vybrané společnosti. Hlavním cílem této práce je navrhnout doporučení vhodných k optimalizaci mzdových nákladů. Pro dosažení cíle je ve vybrané společnosti provedena finanční analýza nákladů a výnosů. Následně jsou propočítány mzdové náklady zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce, které jsou porovnávány s předpokládanými náklady pro rok 2024. Pokud bude zachován stávající počet dohodářů a odpracují stejný počet hodin, jako v roce 2023, tak se mzdové náklady společnosti zvýší o 546 374 Kč. Navrženými doporučeními vhodnými k optimalizaci mzdových nákladů jsou buď snížení počtu zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce nebo úplné propuštění všech dohodářů, což by muselo být řešeno službami externí společnosti. Posledním doporučením je rozvrhnutí směn tak, aby měsíční odměna nepřesahovala limit pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Klíčová slova: Zákoník práce, pracovněprávní vztahy, mzdové náklady, legislativní změny, mzdová politika, finanční analýza.

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with the financial impact of changes to the Labour Code in a selected company. The main objective of this thesis is to propose recommendations suitable for optimizing the wage costs. In order to achieve the objective, a financial cost-benefit analysis is carried out in the selected company. Subsequently, the wage costs of the employees working on a work performance agreement are calculated and compared with the projected costs for 2024. If the current number of agreement workers is maintained and they work the same number of hours as in 2023, the company's wage costs will increase by 546 374 Kč. The proposed recommendations suitable for optimising the wage costs are either to reduce the number of employees working under a performance agreement or to dismiss all contract workers completely, which would have to be handled by an external company. The last recommendation is to stagger the shifts so that the monthly remuneration does not exceed the social and health insurance threshold.

Keywords: Labor Code, labor-law relations, wage costs, legislative changes, wage policy, financial analysis.

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Pavlíně Kirschnerové, Ph.D. za odborné vedení, věnovaný čas na konzultacích a nespočet užitečných rad při psaní bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat Ing. Evě Nimrichterové, své rodině, partnerovi a přátelům za podporu během celého vysokoškolského studia.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE .....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 FINANČNÍ ANALÝZA .....</b>	<b>12</b>
1.1    PODKLADY PRO FINANČNÍ ANALÝZU .....	12
1.1.1    Rozvaha.....	12
1.1.2    Výkaz zisku a ztrát .....	13
1.1.3    Přehled o peněžních tocích (cash flow) .....	13
1.1.4    Přehled o změnách vlastního kapitálu .....	13
1.1.5    Příloha účetní závěrky .....	13
1.1.6    Vzájemné provázanosti a souvztažnosti mezi účetními výkazy .....	14
1.2    NÁKLADY A VÝNOSY.....	14
1.2.1    Náklady.....	14
1.2.2    Mzdové náklady .....	15
1.2.3    Výnosy.....	15
<b>2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY .....</b>	<b>16</b>
2.1    DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	16
2.1.1    Pracovní poměr.....	17
2.1.2    Dohoda o provedení práce .....	18
2.1.3    Dohoda o pracovní činnosti .....	18
<b>3 MZDOVÉ ODMĚŇOVÁNÍ.....</b>	<b>20</b>
3.1    ZÁKLADNÍ LEGISLATIVA UPRAVUJÍCÍ MZDOVÉ ODMĚŇOVÁNÍ.....	20
3.2    MZDA A ODMĚNA Z DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR .....	21
3.2.1    Mzda .....	21
3.2.2    Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	23
3.3    SLOŽKY MZDY.....	23
3.3.1    Příplatky.....	23
3.3.2    Náhrady mezd .....	25
3.4    ODVODY Z MEZD.....	26
3.4.1    Sociální pojištění .....	26
3.4.2    Zdravotní pojištění.....	26
3.4.3    Daň z příjmů.....	26
<b>4 LEGISLATIVNÍ ZMĚNY PLATNÉ PRO ROK 2024 .....</b>	<b>28</b>
4.1    ZMĚNY ZÁKONÍKU PRÁCE.....	28
4.2    ZMĚNY ZÁKONA O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ.....	31
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>32</b>
<b>5 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉ SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>33</b>

5.1	MZDOVÁ POLITIKA SPOLEČNOSTI.....	33
5.2	VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI.....	34
<b>6</b>	<b>INTERNÍ ANALÝZA SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>35</b>
6.1	ZAMĚSTNANCI .....	35
6.2	FORMY PRACOVNÍCH SMLUV.....	36
<b>7</b>	<b>HOSPODAŘENÍ SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>38</b>
7.1	ANALÝZA NÁKLADŮ SPOLEČNOSTI.....	38
7.1.1	Analýza mzdových nákladů společnosti.....	39
7.1.2	Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech společnosti.....	39
7.2	ANALÝZA VÝNOSŮ SPOLEČNOSTI.....	40
7.2.1	Podíl mzdových nákladů na celkových výnosech společnosti.....	41
7.3	VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ SPOLEČNOSTI.....	41
<b>8</b>	<b>ILUSTRATIVNÍ PŘÍKLADY VÝPOČTŮ MEZD ZAMĚSTNANCŮ A MZDOVÝCH NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELE .....</b>	<b>43</b>
8.1	PROPOČTY MEZD .....	43
8.1.1	Mzda průměrného zaměstnance pracujícího na hlavní pracovní poměr.....	43
8.1.2	Odměny na základě dohod o provedení práce .....	45
8.2	PROPOČTY MZDOVÝCH NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELE .....	48
<b>9</b>	<b>ZHODNOCENÍ SITUACE A DOPORUČENÉ NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ PRO VYBRANOU ORGANIZACI.....</b>	<b>52</b>
9.1	ZHODNOCENÍ SITUACE.....	52
9.2	DOPORUČENÉ NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ PRO ANALYZOVANOU ORGANIZACI .....	55
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>57</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>66</b>



## ÚVOD

Tato bakalářská práce se zabývá finančním dopadem změn Zákoníku práce na vybranou společnost v České republice. V roce 2023, kdy došlo k značným legislativním úpravám, se mění mnoho aspektů týkajících se mzdové politiky a odvodů z mezd, což má významný vliv na finanční zdraví firem do dalších let. Cílem této práce je poskytnout doporučení vhodná pro optimalizaci mzdových nákladů společnosti na základě podrobné analýzy změn a jejich dopadů na ekonomickou situaci vybrané společnosti, zaměřené především na mzdové náklady a jejich strukturální změny.

Teoretická část práce se věnuje finanční analýze a zdrojům sloužícím pro získání potřebných dat pro kompletní provedení této analýzy, dále je věnována pozornost podrobnému přehledu, pracovněprávních vztahů, metod mzdového odměňování a představení relevantní legislativy, včetně nejnovějších změn Zákoníku práce platných primárně pro rok 2024. Tyto teoretické základy poskytují rámec pro hlubší pochopení finančního dopadu legislativních změn na praxi společnosti.

Praktická část je zaměřena na aplikaci teoretických poznatků v konkrétním podnikatelském prostředí. Představuje zde vybranou společnost, její mzdovou politiku, vývoj zaměstnanosti a provádí interní analýzu zaměstnanců a forem pracovních smluv. Detailní analýza mzdových nákladů společnosti, včetně ilustrativních příkladů výpočtů mezd a mzdových nákladů zaměstnavatele, umožňuje posoudit, jak především změny Zákoníku práce ovlivní finanční výkonnost společnosti.

V závěru práce jsou shrnuty klíčové poznatky a doporučení pro optimalizaci mzdové politiky a adaptaci na novou legislativu. Tímto způsobem práce přispívá k lepšímu porozumění důležitých aspektů novely Zákoníku práce a aplikaci na finance společnosti.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem této bakalářské práce je navrhnout doporučení vhodných k optimalizaci mzdových nákladů vybrané společnosti v souvislosti s analýzou finančního dopadu změn Zákoníku práce pro rok 2024 na vybranou společnost. Změny v Zákoníku práce zasahují do mzdové politiky firmy, včetně nákladů na mzdy a povinné odvody.

Mezi dílčí cíle práce lze zařadit:

- identifikaci klíčových legislativních změn Zákoníku práce a jejich potenciální dopad na nákladovou strukturu společnosti,
- provedení detailní analýzy mzdových nákladů ve vybrané společnosti a identifikace změny ve struktuře nákladů způsobené novou legislativou.

Metody zpracování práce jsou rozděleny na teoretické a praktické. V teoretické části je práce založena na rešerši odborné literatury, zákonných předpisů a odborných článků týkajících se pracovního práva a finanční analýzy.

Praktická část práce využívá kvantitativní metody finanční analýzy, konkrétně analýzu výkazu zisku a ztrát a mzdových dat poskytnutých společností. Tato data zahrnují přehledy o mzdách, odvodech a dalších souvisejících nákladech před a po legislativních změnách. Prostřednictvím propočtů odměn plynoucích z dohod o provedení práce byly zjištěny mzdové náklady za rok 2023 a porovnány s rokem 2024. Dále byly vypočteny nároky na dovolenou a její následná nákladovost pro společnost. V souvislosti s proplácením příplatku za práci svátek a náhrad za dovolené se celkové vyplácené měsíční odměny zvýší. V této souvislosti pak byly propočítány náklady zaměstnavatele spojené s odvody sociálního a zdravotního pojištění. Pro lepší orientaci a představu je v poslední kapitole zpracován ilustrativní výpočet nákladovosti v roce 2024, který se týká pouze osob zaměstnaných na základě dohody o provedení práce.

V závěrečné části práce byla pro lepší orientaci a představu využita srovnávací metoda pro posouzení mzdové politiky společnosti a doporučení pro optimalizaci mzdových nákladů v návaznosti na nové legislativní požadavky.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 FINANČNÍ ANALÝZA

Hlavním úkolem finanční analýzy je ucelený rozbor dosažených výsledků hospodaření společnosti a zhodnocení současné finanční situace podniku. Finanční analýza je nedílnou součástí finančního rozhodování a plánování (Knápková et al., 2017).

Výsledky finanční analýzy mají sloužit jak externím, tak interním uživatelům hlavně za účelem předcházení riziku a minimalizace ztrát, které jsou s podnikáním spjaté. Mezi externí uživatele lze zařadit například finanční instituce, dodavatele či odběratele. Do interních uživatelů finanční analýzy pak patří vlastníci společností, manažeři a management podniku nebo zaměstnanci (Kubičková a Jindřichovská, 2022). Dle Robinsona et al. (2015) je důležité přesně definovat konečný cíl finanční analýzy. Analytici potřebují vědět, kde najít relevantní data, jak je vhodně zpracovat a následně správně interpretovat výsledky.

Kubičková a Jindřichovská (2022) také uvádějí kritéria, podle kterých lze zjistit, zda je podnik finančně zdravý. V případě, že:

- je schopný hradit své závazky včas,
- zhodnocuje vlastní i cizí vložené prostředky,
- nedosahuje vysoké zadluženosti,
- vykazuje znaky rentability, likvidity a ziskovosti.

## 1.1 Podklady pro finanční analýzu

K nejzákladnějším podkladům pro finanční analýzu se řadí zejména účetní výkazy, kterými jsou rozvaha, výkaz zisku a ztrát, výkaz cash flow, přehled o změnách vlastního kapitálu. Dále se pak pro plnohodnotnou finanční analýzu využívá ještě příloha účetní závěrky a vzájemné provázanosti a souvztažnosti mezi účetními výkazy (Knápková et al., 2017). V následujících kapitolách budou jednotlivé výkazy popsány blíže.

### 1.1.1 Rozvaha

Rozvaha podává souhrnný obraz o stavu majetku a zdrojů jeho krytí. Tento účetní výkaz je sestavován vždy k určitému okamžiku, tímto okamžikem bývá takzvaný rozvahový den. Rozvaha je rozdělena na dvě strany, stranu aktiv, která se skládá z majetku společnosti a stranu pasiv, kde se nachází zdroje financování majetku. Pro rozvahu v České republice platí bilance, kdy se aktiva musí rovnat pasivům. Aktiva se dále skládají z dlouhodobého a

krátkodobého (oběžného) majetku. Pasivní strana rozvahy obsahuje nejprve vlastní kapitál a pod ním se uvádí kapitál cizí. Jednotlivé rozvahové položky na stranách rozvahy jsou řazeny dle likvidnosti. Likvidita vyjadřuje schopnost přeměnit majetek na peníze. Od rozvahy se odvozují další účetní výkazy (Březinová, 2023).

### **1.1.2 Výkaz zisku a ztrát**

Podle Rosse et al. (2018) vyjadřuje výkaz zisku a ztrát neboli „výsledovka“ výkonnost podniku za určité období, nejčastěji za 1 kalendářní rok. Odečtením nákladů od výnosů lze zjistit, zda podnik dosahuje zisku nebo ztráty.

### **1.1.3 Přehled o peněžních tocích (cash flow)**

Účelem výkazu cash flow je informování uživatelů o použití peněžních prostředků a o jejich zdrojích. Výkaz peněžních toků se skládá ze 3 částí podnikových činností, jedná se o provozní, investiční a finanční činnost. Z tohoto výkazu lze vyčíst, jak firma hospodaří nebo jestli se jí daří dodržovat rozložení finančních zdrojů v závislosti na strategii financování (Wahlen, Baginski, Bradshaw, 2018).

### **1.1.4 Přehled o změnách vlastního kapitálu**

Přehled o změnách vlastního kapitálu podává informace o změnách konkrétních položek vlastního kapitálu. Zda došlo ke snížení či zvýšení. Forma tohoto výkazu není standardizovaná ani regulovaná, tzn. že může mít výkaz libovolnou formu (Kubičková a Jindřichovská, 2022).

### **1.1.5 Příloha účetní závěrky**

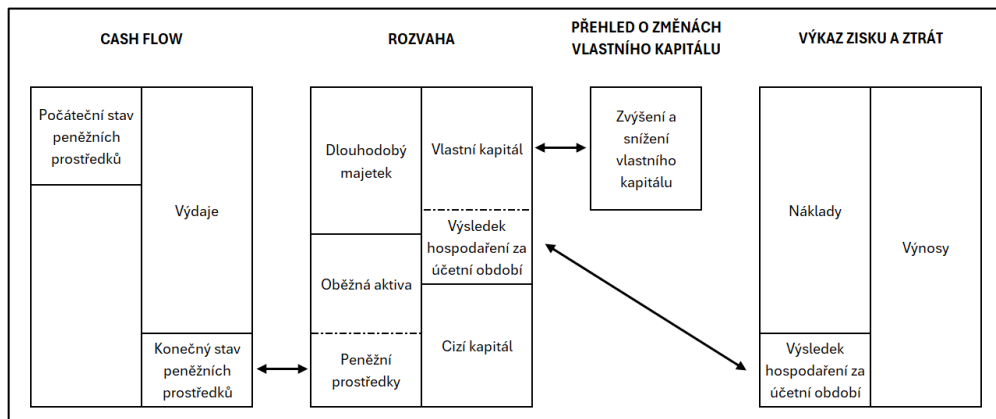
Úkolem účetní závěrky je informovat příslušné uživatele (finanční úřad, banky, soudy, představenstvo společnosti) o stavu majetku a jeho krytí, o finanční situaci a o výsledku hospodaření účetní jednotky (Šteker a Otrusinová, 2021).

Březinová (2023) uvádí, že příloha účetní závěrky slouží jako jakýsi komentář k informacím, které jsou obsaženy v účetních výkazech. Příloha zahrnuje obecné účetní zásady, použité účetní metody, způsoby oceňování a odepisování majetku, ale také i informace o účetní jednotce (podniku). Mezi tyto informace se řadí například jméno, sídlo, právní forma účetní jednotky, předmět jejího podnikání nebo také okamžik, ke kterému byla sestavena účetní závěrka a příloha účetní závěrky.

### 1.1.6 Vzájemné provázanosti a souvztažnosti mezi účetními výkazy

Mezi jednotlivými účetními výkazy existuje oboustranný vztah, kterému se jinak říká vzájemná provázanost a souvztažnost mezi účetními výkazy. Tento vztah je graficky přiblížen na obrázku 1 (Knápková et al., 2017).

Obrázek 1 Provázanost účetních výkazů



(Zdroj: 1 Vlastní zpracování podle Knápkové et al., 2017)

## 1.2 Náklady a výnosy

### 1.2.1 Náklady

Náklady vyjadřují účelové využití vstupních činitelů, přesněji hospodářských prostředků a práce. Vznik nákladů je vázán na realizaci jednotlivých podnikových operací (Skálová a Suková, 2023).

Náklady se nejen podle svého účelu rozdělují do několika skupin. Popesko a Papadaki (2016) klasifikují náklady následovně:

- druhové členění – například spotřeba materiálu, provozní, osobní a finanční náklady,
- účelové členění – například technologické náklady a náklady na obsluhu a řízení,
- kalkulační členění – například přímé a nepřímé náklady,
- členění nákladů v závislosti objemu uskutečněných výkonů – například fixní, variabilní nebo smíšené náklady,
- rozdělení nákladů produktu a období.

### 1.2.2 Mzdové náklady

Mzdové náklady spadají pod osobní náklady. Zpravidla tvoří velmi významnou část nákladů společnosti. Zahrnují totiž všechny náklady, které se vážou k mzdovým nárokům, a to zejména mzdy, náhrady mezd, příplatky atd. Velikost mzdových nákladů se odvíjí od velikosti společnosti. Pravidlem bývá, že menší společnosti mají nižší mzdové náklady než společnosti větší. Hlavním důvodem je pochopitelně počet zaměstnanců. Mzdové náklady jsou tedy v penězích vyjádřené prostředky, které byly vynaloženy na zaplacení pracovníků a výdajů s nimi spojených (Co to jsou mzdové náklady?, 2023).

### 1.2.3 Výnosy

Výnosy představují v penězích oceněné prodané výkony. Pro firmu znázorňují její úspěch na trhu nebo úhradu vynaložených nákladů a zisku (Skálová a Suková, 2023).

Výnosy se nejčastěji dělí na 3 základní skupiny:

- provozní výnosy – do této skupiny spadají například tržby za vlastní výrobky a zboží,
- finanční – do této skupiny spadají například kurzové zisky a úroky,
- mimořádné – do této skupiny spadají například plnění od pojišťovny (povodně).  
(Výnosy - členění, účtování, tržby a HV, b. r.)

## 2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Pracovněprávní vztah vzniká při výkonu závislé práce. Závislou prací se myslí práce, která je uskutečňována v případě splnění následujících kritérií:

- mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vztah podřízenosti a nadřízenosti (zaměstnavatel je svému zaměstnavateli podřízený),
- závislá práce je vykonávána za plat, mzdu nebo také za odměnu vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- práce je plněna na jméno a dle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji vykonává osobně,
- závislá práce může být realizována výhradně v základním pracovněprávním vztahu (Pelcl, 2022).

Pracovněprávní vztah je vymezen základním právním předpisem, kterým je zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Tento vztah nastává mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Tomšej, 2023).

Zákoník práce definuje zaměstnance a zaměstnavatele následovně (Česko, 2023):

- *„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*
- *„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*

### 2.1 Druhy pracovněprávních vztahů

Pelcl (2022) uvádí, že se mezi základní pracovněprávní vztahy řadí jak pracovní poměr, tak i dohody o provedení práce a o pracovní činnosti. Vrajík, 16-120, In: Vrajík et al., 2024 upozorňuje na to, že pracovněprávní vztahy se také dělí na individuální a kolektivní. Přičemž individuální pracovněprávní vztah může nastat pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zatímco kolektivní pracovněprávní vztah je navazován spíše mezi skupinami, například mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem.



### 2.1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr může vzniknout dvěma primárními způsoby. Tím nejčastějším z nich je vznik na základě pracovní smlouvy. Druhým méně používaným způsobem je jmenování (Vrajík, 16-120, In: Vrajík et al., 2024).

Zákoník práce definuje pouze dva způsoby vzniku pracovního poměru:

- uzavřením pracovní smlouvy,
- jmenováním na vedoucí pracovní místo v zákonem vymezených případech (Česko, 2006).

Vznik, změna a zánik pracovní smlouvy musí být proveden písemnou formou a ve dvou stejnopisech. Z důvodu toho, že každá smluvní strana musí obdržet jedno originální vyhotovení. Za smluvní strany na pracovní smlouvě se považují zaměstnavatel a zaměstnanec (Česko, 2006).

Vznik pracovního poměru má jasnou a výstižnou definici (Česko, 2006):

*„Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“*

Pracovní smlouva musí obsahovat několik náležitostí. Mezi ty povinné se řadí právě den nástupu do práce, místo výkonu práce a druh práce, který bude zaměstnanec pro svého zaměstnavatele realizovat. Mezi nepovinné náležitosti pracovní smlouvy se často řadí například zkušební doba – zda a jak dlouho bude trvat, je také možné upřesnit, jestli je pracovní smlouva sestavována na dobu určitou či neurčitou. Pokud se tato skutečnost v pracovní smlouvě nevyskytuje, automaticky se předpokládá, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou. V případě, že se sjedná pracovní poměr na dobu určitou, nesmí tato doba překročit 3 roky. Po skončení uplynulé tříleté doby lze tuhle dobu prodloužit pouze dvakrát. Často se do pracovní smlouvy uvádí i informace o mzdě a způsobu jejího vyplácení nebo například informace o délce dovolené (Vybíhal a Přib, 2023).

Pro stanovení zkušební doby upravuje Zákoník práce elementární podmínky. Jedná se například o délku této doby, která nesmí být smluvená na dobu delší, než je polovina stanovené lhůty trvání pracovního poměru. Přesněji zkušební doba nemůže přesahovat 3 měsíce bezprostředně po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru u řadových

zaměstnanců nebo 6 měsíců bezprostředně po sobě jdoucích v případě pracovního poměru u vedoucích pracovníků (Česko, 2006).

Povinnostmi zaměstnavatele vyplývajících z pracovního poměru jsou přidělování práce v rozsahu týdenní pracovní doby a podle sjednané pracovní smlouvy, vytváření vhodných pracovních podmínek, vyplácení odměny za odvedenou práci a plnit další pracovní podmínky, které jsou stanoveny právními a vnitropodnikovými předpisy. Zaměstnavatel je také povinen podávat odborové organizaci zprávy o nově navázaných pracovních poměrech. Povinností zaměstnance je vykonávat určenou práci osobně na základě pracovní smlouvy v plánované týdenní pracovní době. A zároveň se zaměstnanec zavazuje plnit povinnosti, které vychází z pracovního poměru (Česko, 2006).

Pracovní poměr může být ukončen pouze dohodou, výpovědí, zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením ať už ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnance (Česko, 2006).

### **2.1.2 Dohoda o provedení práce**

Dalšími typy základních pracovněprávních vztahů jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tak jako má své náležitosti pracovní smlouva, mají své náležitosti i tyto dohody, které budou popsány v následující části. Pro obě varianty však platí, že musí být stejně jako pracovní smlouva vyhotoveny v písemné formě, ve dvou stejnopisech, z nichž jeden stejnopis dostane každá smluvní strana (Vrajík, 16-120, In: Vrajík et al., 2024).

Dohoda o provedení práce je charakteristická dobou trvání pracovněprávního vztahu. A to tak, že jeho platnost je omezena limitem odpracovaných hodin, který činí 300 hodin u jednoho zaměstnavatele za jeden kalendářní rok. K povinným náležitostem této dohody se řadí vymezení prací, které budou na základě jejího sjednání konány a určení doby, po kterou bude dohoda platit. Tato doba může být určitá i neurčitá. Zpravidla se však sjednává nejdéle na 1 kalendářní rok, právě kvůli dodržení limitu 300 hodin. Výjimkou není ani lhůta, která je stanovena na 2 kalendářní měsíce (Vrajík, 16-120, In: Vrajík et al., 2024).

### **2.1.3 Dohoda o pracovní činnosti**

Druhým typem dohod konaných mimo pracovní poměr je dohoda o pracovní činnosti. Tato dohoda je také charakteristická dobou trvání pracovněprávního vztahu, avšak zcela jinak než dohoda předešlá. Počet hodin v tomto případě není číselně stanoven, dokonce i délka trvání

pracovněprávního vztahu může přesahovat jeden kalendářní rok, tedy 52 týdnů. Rozsah práce vykonávané během této dohody nesmí překročit polovinu odpracovaných hodin týdně, a to v průměru počítaném za celou dobu, na kterou byla tato dohoda uzavřena. Polovinou odpracovaných hodin týdně se však nemyslí 20 hodin. Je nutné stanovit v jakém směnném provozu zaměstnanec pracuje a potom teprve z této doby stanovit polovinu. Zároveň není třeba, aby zaměstnanec každý týden odpracoval pouze polovinu jeho stanovené doby. Je možné, aby některý týden odpracoval celou pracovní dobu a některý týden pracoval kratší časový úsek. To ovšem neznamená, že bude nejprve pracovat jako by byl zaměstnaný na plný úvazek a poté by nepracoval vůbec, aby se mohla doba zprůměrovat a vyšlo to do limitu. V tomto případě by se jednalo o tzv. zastřený pracovní poměr. Povinné náležitosti jsou velice podobné jako u dohody o provedení práce. Musí být stanovená práce, doba, po kterou je dohoda o pracovní činnosti sjednána. Dále pak ještě rozsah pracovní doby (Vrajík, 16-120, In: Vrajík et al., 2024).

### 3 MZDOVÉ ODMĚŇOVÁNÍ

Peněžní ohodnocení je největší motivací pro získání a udržení si kvalifikovaných pracovníků. Kvalita odvedené práce by měla být náležitě ohodnocena, protože právě na základě kvalitně odvedené práce se může podnik posouvat a dosahovat vyšších cílů. Podnik by měl své zaměstnance odměňovat spravedlivě s ohledem na náplň práce nebo na plnění ročních cílů (Armstrong a Taylor, 2020).

Šubrt (2018) upozorňuje na to, že odměňování zaměstnanců je nutné chápat i v širším pojetí. Odměňování je celý systém obsahující soubor různých plnění ze strany zaměstnavatele, jenž je nástrojem obzvláště personálního oddělení, které se zabývá řízením lidských zdrojů. Tento soubor se skládá z pracovních podmínek, zaměstnaneckých výhod a mnoha dalších částí, jejichž prostřednictvím dosahuje zaměstnanec uspokojení jeho hmotných a společenských potřeb. Mzda a plat nejsou jedinou složkou odměňování zaměstnance, ale jsou složkou nejvýznamnější.

Podle Macháčka (2019) k motivaci zaměstnanců přispívá poskytování zaměstnaneckých benefitů. Tedy různých peněžních nebo nepeněžních plnění zaměstnancům od jejich zaměstnavatele nad rámec sjednané mzdy. Zaměstnanecké benefity taktéž vedou ke spokojenosti zaměstnanců s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a vedou tak k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli.

#### 3.1 Základní legislativa upravující mzdové odměňování

Vybíhal a Přib (2023) uvádí právní předpisy, které bezprostředně souvisí s mzdovou problematikou, jedná se například o:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 396/2023 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého

pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

## 3.2 Mzda a odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

### 3.2.1 Mzda

Mzdou se chápe peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, které vyplácí zaměstnavatel svému zaměstnanci. Existuje několik druhů mezd (Klímová, 2022). Prvním z nich je **minimální mzda**, která vyjadřuje minimální přípustnou částku, kterou lze zaměstnanci vyplatit. Právo na minimální mzdu mají všichni zaměstnanci zaměstnaní na základě jakéhokoliv pracovněprávního vztahu bez rozdílu. Žádný další druh mzdy nebo odměny vyplácené na základě dohod nesmí být nižší než právě minimální mzda (Vrajík, 2024). V případě, že by mzda nebo odměna z dohody nedosáhla minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci doplatek (Schmied a Roučková, 2023).

V České republice je minimální mzda používána od roku 1991. Výše této mzdy pro rok 2023 činila za měsíc 17 300 Kč, za jednu odpracovanou hodinu byl minimální nárok na 103,80 Kč. Avšak mzda je každým rokem valorizována, tudíž k 1.1.2024 činila minimální mzda 112,50 za hodinu, což znamená, že za měsíc je to 18 900 Kč. Z výše uvedeného je zřejmý nárůst hodinově o 8,70 Kč, měsíčně pak o 1 600 Kč (Přehled o vývoji částek minimální mzdy, 2024).

Tabulka 1 Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhloeno na 10 hal.)
40	112,50
38,75	116,10
37,5	120,00

(Zdroj: 2 Vlastní zpracování podle Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2024)

**Zaručená mzda** náleží pouze zaměstnancům zaměstnaným na pracovní poměr. Zaručená mzda je rozdělena do 8 skupin podle její minimální výše. Minimální výše zaručené mzdy závisí na složitosti, namáhavosti a v neposlední řadě i na odpovědnosti vykonávané práce.

Podmínky pro poskytování zaručené mzdy a její nejnižší úroveň stanoví vláda nařízením (Co je to zaručená mzda a jak se liší od minimální mzdy?, 2021).

Tabulka 2 Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro rok 2024

Skupina prací	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	112,50	18 900
2.	116,10	19 500
3.	126,80	21 300
4.	129,80	21 800
5.	143,30	24 100
6.	158,20	26 600
7.	174,70	29 400
8.	225,00	37 800

(Zdroj: 3 Vlastní zpracování podle nařízení vlády č. 396/2023 Sb.)

**Hrubá mzda** je dohodnutá částka jako odměna za provedenou práci před odečtením sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance. Hrubá mzda se tedy skládá z dohodnuté základní částky, potencionálních prémie, odměn nebo osobního ohodnocení či dalších příplatků, například za práci ve svátek (Hrubá mzda 2024, c2000-2024).

**Čistá mzda** je reálná částka, kterou zaměstnanec ve výplatním termínu obdrží. Lze ji získat z hrubé mzdy následovně:

Obrázek 2 Schéma výpočtu čisté mzdy

<b>ZÁKLADNÍ MZDA</b>
+ příplatky
+ prémie a odměny
+ náhrady mezd
<b>= HRUBÁ MZDA</b>
- pojistné na SP (za zaměstnance 7,1 %)
- pojistné na ZP (za zaměstnance 4,5 %)
- záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti
<b>= ČISTÁ MZDA</b>

(Zdroj: 4 Vlastní zpracování podle Výpočet čisté mzdy v roce 2024 - online kalkulačka, c2000-2024)

**Tarifní mzda** se odvíjí od tarifních stupňů mzdy, které stanovuje vláda České republiky svým nařízením. Výši tarifní mzdy si však může zaměstnavatel upravit a následně si k jednotlivým tarifním stupňům přiřazuje pracovní pozice ve firmě. Tyto stupně se zpravidla

vyskytují v mzdových předpisech společnosti. Tarifní mzda zaměstnance se tedy skládá z příslušné měsíční tarifní částky, případných příplatků a náhrad mzdy (Tarifní mzda a vše, co o ní potřebujete vědět, c2016–2024).

#### FORMY MZDY:

Nejméně motivační formou mzdy je **mzda časová**. Její výše je závislá na odpracovaném času, tudíž není možné přesně změřit odvedený výkon. **Úkolová mzda** závisí na množství výkonu. Například: pracovník dostane mzdu za vymalování určité plochy, za počet výrobků, které vyrobí nebo opracuje. Poslední nejznámější formou mzdy je **podílová mzda**. Principem je vyplácení určitého podílu z tržeb, které je vyjádřeno v %. Tato mzda se týká hlavně pracovníků obchodních činností. (Vybíhal a Přib, 2023)

Podstatou **naturální mzdy** je nepeněžní plnění. Naturální mzda se v České republice vyplácí spíše výjimečně a pouze v případě souhlasu zaměstnance za předem stanovených podmínek. Naturální mzdou jsou myšleny například výrobky, výkony nebo služby s výjimkou tabákových výrobků a lihovin (Šubrt, 2018).

*„Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě a to tak, aby odpovídala ceně výrobků, výkonů, prací nebo služeb, kterou zaměstnavatel účtuje svým odběratelům. Nebo v ceně obvyklé anebo v částce, kterou je úhrada zaměstnance za naturální plnění poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá tržní cena“ (Pelcl, 2022, s. 27).*

### 3.2.2 Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může poskytnout zaměstnavatel pouze zaměstnancům, kteří pracují na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Forma odměny z těchto dohod je stejná jako v případě platu, přesněji se tedy jedná o peněžní plnění (Pelcl, 2022).

## 3.3 Složky mzdy

### 3.3.1 Příplatky

Pro výpočet příplatků je nutné znát průměrný výdělek každého zaměstnance, samozřejmě ale také způsob jeho výpočtu a jeho přesnou výši. Dle Šubrta (2018) lze vypočítat dva druhy průměrného výdělku, v prvním, tedy nejčastějším, případě se jedná o průměrný hodinový výdělek, ve druhém případě pak o průměrný měsíční výdělek. Dříve se také využíval průměrný denní výdělek, ten se však v současnosti nepoužívá.

Průměrný hodinový výdělek lze zjistit vydělením součtu hrubých mezd součtem všech skutečně odpracovaných hodin, a to i včetně těch přesčasových za rozhodné období, kterým je v tomto případě myšleno čtvrtletí. Zjednodušeně řečeno, pokud se vydělí 3 hrubé mzdy zaměstnance počtem všech skutečně odpracovaných hodin za tohle období tohoto zaměstnance vyjde podíl, který činí výši průměrného hodinového výdělku. Tohle číslo se pak vyjadřuje v zákonné měně, tou je v České republice koruna česká (Kč) a to s podrobností zaokrouhlení na haléře, tedy dvě desetinná místa. Zaokrouhlování zákonem podrobněji upravováno není, jsou tedy možné dvě varianty, a to zaokrouhlování nahoru, tak jak se v účetnictví zaokrouhluje většina dosažených výsledků (například základ daně, daň nebo sociální a zdravotní pojištění při výpočtu mzdy). V druhém případě je možné daný výsledek zaokrouhlit dle matematických pravidel (Šubrt, 2018).

Zákoník práce stanovuje, že zaměstnanci mají nárok na příplatky nad rámec sjednané mzdy, to znamená, že jsou povinné. Tyto příplatky jsou zpravidla vypláceny více způsoby (Schmied a Roučková, 2023).

Za **práci přesčas** náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25 % jeho průměrného výdělku. V případě souhlasu zaměstnance a zaměstnavatele lze místo vyplacení příplatku poskytnout zaměstnanci náhradní volno (Tomšej, 2023).

**Práce v noci** je ohodnocena mzdou a náležitým příplatkem za noční práci, který činí nejméně 10 % průměrného výdělku zaměstnance. Zákoník práce však umožňuje sjednání jiné minimální výše. Noční práce je časově ohraničena, a to v době od 22:00 do 6:00 hodin (Schmied a Roučková, 2023).

Mzda za **práci v sobotu a v neděli** má stejné podmínky jako mzda za práci v noci, tzn. zaměstnanci pracujícímu o víkendu přísluší příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku nebo v jiné minimální výši, která bude sjednána (Schmied, Roučková, 2023).

**Práce ve svátek** má taktéž dvě možnosti. Zaměstnanec dostane za práci ve svátek svoji mzdu a následně si vyčerpá náhradní volno, za které mu přísluší náhrada mzdy. Nebo může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci příplatek ve výši 100 % průměrného měsíčního výdělku a tím pádem, již zaměstnanci nebude poskytnuto náhradní volno. S touto možností však musí souhlasit obě smluvní strany. V praxi je druhá možnost častěji využívána (Tomšej, 2023).

**Práci ve ztíženém pracovním prostředí** přesněji definuje nařízení vlády: „Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce je prostředí, ve



*kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.* “ Zatěžujícím vlivem se myslí například radiační činnost kategorie pracovníků A, zvýšený tlak nad 400 kPa, pracovní činnosti spojené s vyšetřováním a léčením hospitalizovaných infekčních osob, nadměrný prach a hluk apod. Za tuto práci má zaměstnanec nárok na příplatek, jehož výše činí nejméně 10 % ze základní sazby minimální mzdy (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 2023).

### 3.3.2 Náhrady mezd

Náhrada mzdy je zaměstnanci vyplácena v případech, kdy zaměstnanec nepracuje, ale dostává od zaměstnavatele zapláceno. Výše náhrady mzdy se stanovuje specificky v jednotlivých případech. Typickým příkladem, kdy zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci náhradu mzdy je v případě čerpání dovolené zaměstnancem (Pelcl, 2022). Náhrada za dovolenou se vyplácí ve výši průměrného výdělku (X.4.5 Náhrada za dovolenou, 2024). Náhrada mzdy je zaměstnanci taktéž poskytována v prvních 14 dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Po tuto dobu je zaměstnanci vypláceno 60 % průměrného výdělku (Česko, 2006). Dalším příkladem, kdy má zaměstnanec právo na náhradu mzdy je při překážkách v práci (Šubrt, 2018). Pro bližší určení náhrady mzdy se rozděluje, zda se jedná o překážky v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele (Česko, 2006). Mezi překážky na straně zaměstnavatele se zahrnují prostoje a přerušování práce způsobené živelnými podmínkami. V případě prostojů má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku, ve druhém případě, tedy pokud nemůže zaměstnanec vykonávat práci z důvodu nepříznivých povětrnostních či jiných živelných podmínek výše náhrady činí pouze 60 % průměrného výdělku. Ze strany zaměstnavatele však mohou nastat i jiné překážky v práci, těmi je myšlený například nedostatek práce pro zaměstnance, v takovém případě zaměstnancům náleží náhrada ve výši 60 % průměrného výdělku. Do překážek na straně zaměstnance se řadí například lékařské vyšetření nebo zákroky, které nelze podstoupit mimo pracovní dobu a stejně tak i v případě, že zaměstnanec jde jako doprovod rodinného příslušníka, svatba, narození dítěte nebo pohřeb a další. Mateřskou, rodičovskou a otcovskou dovolenou, ošetřování a péči o dítě do 10 let či jiného člena domácnosti proplácí ČSSZ (Česko, 2006; Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., c2010-2024).

### 3.4 Odvody z mezd

#### 3.4.1 Sociální pojištění

Sociální pojištění se řídí především zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sociální pojištění se odvádí správě sociálního zabezpečení a je určeno na výplatu důchodů, dávek nemocenského pojištění a státní podporu zaměstnanosti (Pelcl, 2022).

Zaokrouhluje se na celé koruny nahoru. V současné době činí sociální pojištění za zaměstnance 7,1 %, za zaměstnavatele pak 24,8 % (Ztratil, 2024).

#### 3.4.2 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Stejně jako sociální pojištění se zaokrouhluje taktéž na celé koruny nahoru. Zdravotní pojištění za zaměstnance činí 13,5 % a je hrazeno třetinově, jednu třetinu, která činí 4,5 % platí zaměstnanec a zaměstnavatel hradí zbývající dvě třetiny, které činí celých 9 % (Pelcl, 2022).

Zdravotní pojištění se odvádí zdravotním pojišťovnám, je určeno na financování lékařské, lázeňské a zdravotní péče, úhradu léků, zdravotnických pomůcek nebo pitvu (Víte co je hlavním úkolem zdravotní pojišťovny..., c2024).

#### 3.4.3 Daň z příjmů

Daň je nenávratná, neekvivalentní, povinná a účelová platba státu, respektive do státního rozpočtu. Daň z příjmů patří do přímých, důchodových daní. Veškeré informace o dani z příjmů lze najít v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (ve znění pozdějších předpisů). Touto daní se zdaňují příjmy nejen fyzických, ale i právnických osob (Krajňák, 2022).

Daň z příjmů se rozděluje na zálohu na daň a daň vybíranou srážkou. Pro uplatnění slev na daň z příjmů je nutné rozlišovat, zda má zaměstnanec podepsané prohlášení k dani. Prohlášení k dani může být podepsáno zaměstnancem na určité období pouze u jednoho zaměstnavatele, zpravidla tam, kde má zaměstnanec vyšší příjmy. Prohlášení musí mít poplatník (zaměstnanec) podepsané nejpozději do 15. února za příslušné zdaňovací období

nebo do 30 dnů od nástupu do zaměstnání, nelze ho tedy podepisovat zpětně (Vybíhal a Příb, 2023).

Záloha na daň (zálohová daň) se počítá vždy u zaměstnanců pracujících na základě pracovní smlouvy. Dále u zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce, jejichž měsíční příjem přesáhl daný limit (10 000 Kč do 30. 6. 2024; 10 500 Kč od 1. 7. 2024) nebo měli podepsané prohlášení k dani. A u zaměstnanců pracujících na dohodu o pracovní činnosti, jejichž příjem přesáhl limit (4 000 Kč pro rok 2024) nebo pokud jejich měsíční příjem tento limit nepřesáhl, ale tito zaměstnanci mají podepsané prohlášení k dani. Daň vybíraná srážkou (srážková daň) se tedy počítá pouze v ojedinělých případech (Česko, 1992).

## 4 LEGISLATIVNÍ ZMĚNY PLATNÉ PRO ROK 2024

### 4.1 Změny Zákoníku práce

V rámci digitalizace Zákoník práce od 1. října 2023 umožňuje zaměstnavatelům uzavírat pracovní smlouvy elektronicky, s podmínkou zaslání na soukromou elektronickou adresu zaměstnance. Tato adresa může být soukromý email nebo datová schránka zaměstnance, zaměstnanec tuto adresu však musí sdělit písemně. Velmi podobné podmínky platí i doručování písemností od zaměstnavatele pro zaměstnance. V případě doručování písemností emailem je však nutný elektronický podpis zaměstnavatele, zaměstnavatel je také povinen informovat zaměstnance o podmínkách doručení. Dokument je považován za doručený, když zaměstnanec potvrdí jeho převzetí nebo po uplynutí 15denní lhůty (XVII.1 Doručování písemností zaměstnanci, 2024). Zaměstnanci je dále umožněno odstoupit od smlouvy do 7 dní od jejího vzniku, pokud nebylo zahájeno plnění a odstoupení je provedeno písemně. Další změnou Zákoníku práce je vložení nového paragrafu 37, který upravuje informování o obsahu pracovního poměru (Schmied a Roučková, 2023).

Nově také platí povinnost zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu zaměstnanci a informovat ho o ní nebo její případné změně nejméně 3 pracovní dny dopředu, pokud se vzájemně nedohodnou na době jiné, pravděpodobně kratší. Dále má zaměstnanec právo požádat o změnu svého pracovněprávního vztahu. Toto právo mu přísluší, jestliže v předcházejících 12 měsících trvala jedna z těchto dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr alespoň 180 dní. Zaměstnavatel má pak povinnost informovat zaměstnance o svém rozhodnutí do jednoho měsíce (Novinky v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavedené zákonem č. 281/2023 Sb. Změny účinné k 1. říjnu 2023, 2023).

Zaměstnavatel je v návaznosti na Zákoník práce povinen poskytnout svým zaměstnancům nepřetržitý denní odpočinek, a to v časovém rozmezí 11 ze 24 hodin po sobě bezprostředně jdoucích. U mladistvých zaměstnanců je tato lhůta 12 hodin. Co se týče nepřetržitého odpočinku v týdnu, má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnancům nepřetržitý týdenní odpočinek v délce minimálně 35 hodin pro zaměstnance starší 18 let, pro ty, kteří nedosahují 18 let věku platí minimální hranice 48 hodin (Česko, 2006).

Z hlediska nákladovosti na straně zaměstnavatele proběhla nejvýraznější změna Zákoníku práce v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně hlavně v rámci dohody o provedení práce. Tyto změny jsou podrobněji popsány v následující kapitole.

#### 4.1.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce je stejně jako v minulých letech limitovaná počtem odpracovaných hodin, který nesmí přesáhnout 300 odpracovaných hodin za jeden kalendářní rok. Do této doby se však nezapočítává doba, po kterou může zaměstnanec nově čerpat dovolenou, když zaměstnanec nepracuje z důvodu překážky v práci nebo svátku a v případě, kdy si zaměstnanec čerpá náhradní volno, které mu náleží za práci přesčas nebo práci ve svátek. Mzda nebo odměna z dohod nesmí být nižší, než je výše minimální mzdy. Pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se myslí minimální hodinová mzda, nikoliv měsíční. Do minimální mzdy nebo odměny z dohod se ale nezahrnují příplatky za práci ve svátek, ve ztíženém prostředí, za práci o víkendu, v noci anebo mzda ani plat za práci přesčas (Česko, 2006).

##### **Příplatky za práci v sobotu a neděli, státní svátky, v noci či ve ztíženém prostředí**

Zaměstnancům zaměstnaným na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr přísluší odměny, které kompenzují práci ve svátek, v noci, v sobotu a neděli a taktéž za práci ve ztíženém prostředí. Na příplatek za práci přesčas nemá zaměstnanec zaměstnaný na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nárok (Česko, 2006).

##### **Nárok na pracovní volno z důvodu překážky v práci**

Zaměstnanci náleží pracovní volno bez náhrady mzdy, když u něj nastane překážka v práci z důvodu obecného zájmu, kterými jsou například tábory nebo darování krve apod. Dále se zde zahrnuje i pohřeb, lékařské ošetření nebo prohlídka, doprovod dítěte k lékařskému vyšetření nebo svatba (Novinky v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavedené zákonem č. 281/2023 Sb. Změny účinné k 1. říjnu 2023, 2023).

##### **Povinnost hlásit příslušné OSSZ výše příjmů jednotlivých dohodářů**

Do 20. dne následujícího měsíce jsou zaměstnavatelé povinni hlásit příjmy zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. A to v případě, že úhrn všech příjmů zaměstnance pracujícího na 2 a více dohod o provedení práce přesáhl limit 17 500 Kč nebo v případě, že zaměstnanec pracuje pouze na jednu dohodu o provedení práce a jeho měsíční příjem přesáhl 10 500 Kč. Okresní správa sociálního zabezpečení pak informuje zaměstnance a jeho zaměstnavatele o účasti zaměstnance na pojištění. Tato částka je limitem pro účast na nemocenském pojištění. Zaměstnavatelé musí také hlásit nové zaměstnance i ukončení dohod do 8 dnů okresní správě sociálního zabezpečení (Práce na DPP v roce 2024: Změny, limit, výpočet mzdy a dovolená,

c2001-2024; Dohody o provedení práce a pracovní činnosti s účinností od 1.10.2023 nově a nevýhodně, další změny od 1.1.2024 a 1.7.2024, 2023).

Nyní, k 17.4.2024 se však projednává posunutí účinnosti právě pro limity sloužící k odvodům sociálního a zdravotního pojištění. V případě schválení návrhu by si zaměstnanec sám počátkem každého měsíce zvolil, kterou dohodu o provedení práce bude mít jako tu hlavní, která se bude oznamovat, a právě u této hlavní dohody by zůstal limit 25 % z průměrné mzdy. Avšak zaměstnavatel na základě zaměstnancova rozhodnutí bude tuto skutečnost hlásit České správě sociálního zabezpečení. Ohlašovací povinnost by tak byla ponechána v platnosti od 1.7.2024 a změny v odvádění příslušných výší limitů by platily až od 1.1.2025. (Společné úsilí se vyplatilo! U dohod o provedení práce dojde ke zjednodušení., c2006-2024)

### **Dovolená pro dohodu o provedení práce**

Právo na dovolenou vznikne nově zaměstnancům pracujícím na dohodu o provedení práce, a to za velmi podobných podmínek, jako je tomu u zaměstnanců zaměstnaných na hlavní pracovní poměr. Pro dohodáře vznikne právo na dovolenou v případě současného splnění dvou podmínek:

- zaměstnanec musí odpracovat nepřetržitě alespoň 28 kalendářních, přičemž
- pro předmět dovolené odpracoval minimálně 80 hodin (Novinky v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavedené zákonem č. 281/2023 Sb. Změny účinné k 1. lednu 2024, 2023).

Pak zaměstnanci s rozsahem 300 hodin na 1 dohodu o provedení práce náleží dovolená přibližně 23,08 hodiny. Právo na dovolenou se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru, tudíž má zaměstnanec nárok na 24 hodin dovolené. Jestliže tuto dobu zaměstnanec nevyčerpá do uplynutí dohody o provedení práce je zaměstnavatel povinen nevybranou část zaměstnanci proplatit, tento fakt může mít nepříznivý dopad vzhledem k tomu, že se tato částka započítá do odměny z dohody a může to vést k odvodu pojistného a daně z příjmů (Dohody o provedení práce a pracovní činnosti s účinností od 1.10.2023 nově a nevýhodně, další změny od 1.1.2024 a 1.7.2024, 2023).

## 4.2 Změny Zákona o nemocenském pojištění

### Limity pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů

Nově také platí, že od 1.7.2024 se zvedá limit pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů u dohod o provedení práce. Tyto limity jsou odvozeny jako procentuální podíl na průměrné měsíční mzdě, která je pro rok 2024 stanovená na 43 967 Kč a zaokrouhluje se na celé pětisetkoruny dolů. V případě, že má zaměstnanec dohodu o provedení práce u dvou a více zaměstnavatelů platí pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů limit 40 % z průměrné měsíční mzdy, což představuje částku 17 500 Kč. 25 % podíl z průměrné mzdy náleží zaměstnancům pracujícím na dohodu o provedení práce pouze u jednoho zaměstnavatele. 25 % podíl pak činí 10 500 Kč. U dohody o pracovní činnosti se nic nemění a limit zůstává 3 999 Kč (Česko, 2006). Jak již bylo zmíněno výše, v polovině dubna tohoto roku (2024) se projednává změna pro tyto limity, ta však zatím k 29.4.2024 není schválena.

### Nemocenské pojištění

Další změnou, která je účinná od 1.1. 2024 je nemocenské pojištění. Dochází k navýšení sazby sociálního pojištění ze stávajících 6,5 % na 7,1 %. Rozdíl činí 0,6 %, který se bude nově odvádět za nemocenské pojištění. Tato částka bude odváděna, tak jako dosud zaměstnancem (Česko, 2023).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## 5 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Vybraná společnost je ryze česká, vybudovaná dvěma bratry a působící výhradně na území České republiky. Společnost lze zařadit mezi malé podniky, tedy podnik do 50 zaměstnanců. Podnik je společností s ručením omezeným a vznikl v roce 2003. Podniká na základě živnostenského oprávnění na provozování zámečnictví a kovovýroby. Zpočátku firma nezaměstnávala zaměstnance a zakázky řešila subdodavatelsky. Postupným vývojem firmy začala přijímat více a více zakázek, které už bylo neefektivní a taky ztrátové řešit v podniku subdodavatelsky. Firma tak začala postupně zaměstnávat kvalifikované pracovníky. Z počátku nabízela jen úvazky na pracovní smlouvu, později však začala zaměstnávat i pracovníky na dohodu o provedení práce. Podnik v posledních letech prosperuje, takže v současné době zaměstnává 45 zaměstnanců v různých pracovních pozicích na různé pracovní úvazky. Podnik má několik významných velkých odběratelů, své služby ale poskytuje neomezeně pro jakékoliv odběratele. Stálými zákazníky jsou například také menší podniky či živnostníci.

Mezi cíle společnosti pro rok 2024 si firma stanovila například udržení všech 45 stávajících zaměstnanců, které k 31.12.2023 evidovala. Dále pak zvýšení celkového obrátu nebo také zvýšení propagace mezi obyvatelstvo, tím by pak mohla přilákat nové potenciální zákazníky.

Základní kapitál společnosti činí 20 000 000 Kč. Společnost vede účetnictví a jejím zdaňovacím obdobím je kalendářní rok. Vedením personální agendy je pověřen jednatel společnosti a zpracování mzdové agendy včetně veškerých hlášení a podání je řešeno pomocí dodavatelských služeb účetní kanceláře. Účetní a daňová kancelář provádí všechny úkony, mimo zadávání bankovních transakcí, tzn. že podklady k platbě předává jednatelem a ten zajišťuje provedení úhrad.

### 5.1 Mzdová politika společnosti

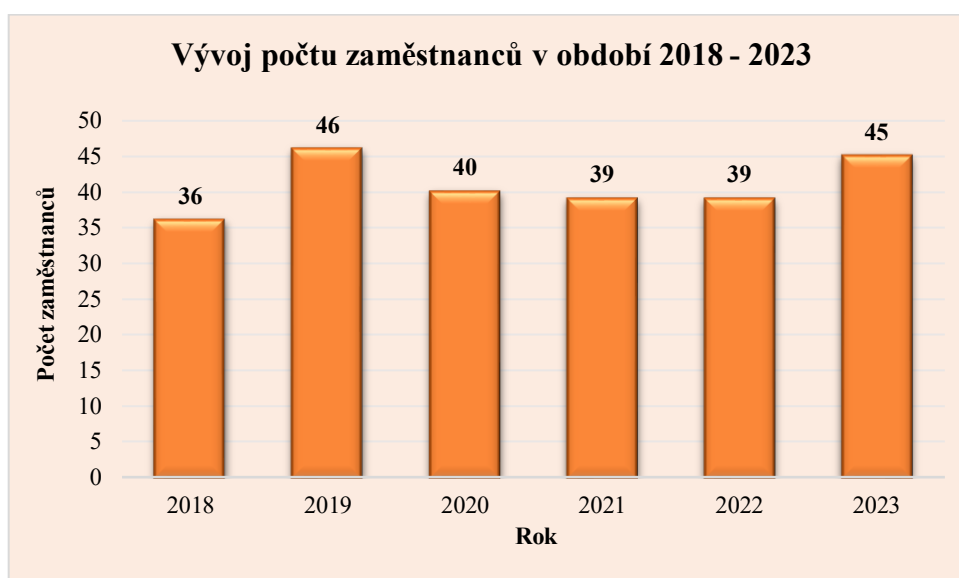
Systém odměňování je ve zvolené společnosti řešen mzdovým předpisem firmy, který uvádí mzdové tarify pro jednotlivé kategorie zaměstnanců v návaznosti na stanovené úrovně zaručené mzdy. Dále určuje začátek a konec směny, přestávky v práci a rozvržení pracovní doby, pro jednotlivé zaměstnance a provozy. Mzdový předpis firmy popisuje i nároky a čerpání dovolené. Plán dovolených sestavuje počátkem roku jednatel, ten jej předkládá zaměstnancům. Skutečné čerpání a změny v plánu dovolených řeší jednatel po dohodě s konkrétním zaměstnancem. Případné překážky v práci ze strany zaměstnanců jsou řešeny

pověřeným zaměstnancem. Evidence pracovní doby se provádí ručně do záznamových archů. Na konci každého měsíce jsou jednotlivé archy potvrzené jednatelem předány ke zpracování mezd účetní a daňové kanceláři.

## 5.2 Vývoj zaměstnanosti

V současnosti má podnik stále 45 zaměstnanců. Z toho je 1 řídicí pracovník, konkrétně jednatel společnosti. V roce 2018 měla společnost 36 zaměstnanců, což bylo nejméně za analyzované období. Tento nízký počet byl způsoben menší hospodářskou krizí, za kterou stálo snížení poptávky po firemních výrobcích. V roce 2019 se situace zlepšila a firma zaměstnala 10 nových pracovníků, za účelem uspokojení rostoucí poptávky. Především se jednalo o pracovníky přijaté na hlavní pracovní poměr, 4 z 10 nových pracovníků byli přijati na základě dohody o provedení práce. V roce 2020 však nastal pokles, kdy firma propustila 6 zaměstnanců hlavního pracovního poměru kvůli dopadům pandemie Covid-19 na její činnost. V letech 2021 a 2022 se počet zaměstnanců ustálil na čísle 39, což znamená, že firma dokázala udržet svoji pozici na trhu a přizpůsobit se změnám v poptávce. V roce 2023 došlo k dalšímu nárůstu, kdy firma od 1.1. 2023 zaměstnává 45 zaměstnanců. K tomuto nárůstu došlo v návaznosti na zlepšení ekonomické situace podniku a rozšíření nabídky služeb.

Graf 1 Vývoj počtu zaměstnanců v období 2018-2023



(Zdroj: 5 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

## 6 INTERNÍ ANALÝZA SPOLEČNOSTI

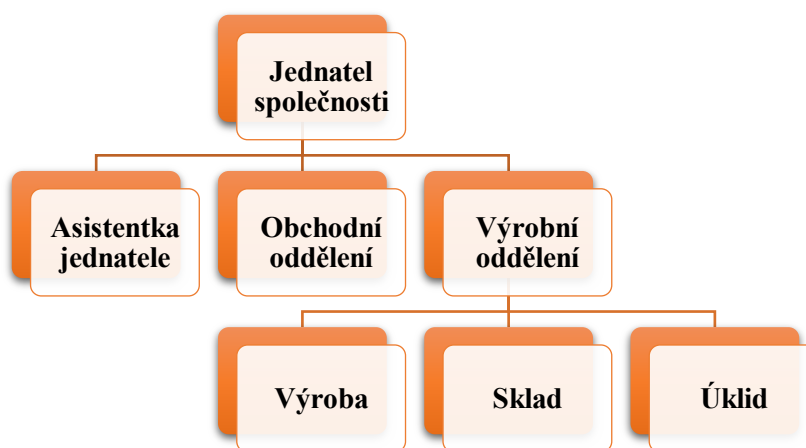
Tato část práce se zaměřuje na interní analýzu společnosti. Jedná se o přiblížení vnitřního fungování společnosti a také toho, jakými lidskými zdroji podnik disponuje. Nejprve je specifikováno personální složení společnosti, které graficky znázorňuje organizační struktura vybrané společnosti. Dále se kapitola zabývá pracovními útvary a jejich úkoly a v neposlední řadě i formami pracovních smluv, které upravují pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

### 6.1 Zaměstnanci

Společnost využívá primárně standardní (plné) pracovní úvazky a dohody o provedení práce. Dohody o pracovní činnosti společnost zatím nevyužívá. Zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr jsou odměňováni buď tarifní nebo hodinou mzdou. Záleží, v jakém provozu pracují. U veškerých dohod o provedení práce společnost používá hodinovou sazbu s konkrétním určením, kolik hodin bude daná práce trvat. A to z důvodu hlídání limitu odpracovaných hodin jednotlivých dohodářů, kterým DPP umožňuje v rámci dohody o provedení práce u jednoho zaměstnavatele odpracovat pouze 300 hodin za kalendářní rok, tak jak již bylo zmíněno v teoretické části práce. Zaměstnanci pracující na základě DPP spolupracují s vybranou společností během celého kalendářního roku. Se studenty, které by mohla společnost zaměstnávat primárně v období hlavních letních prázdnin nemá dobré zkušenosti, a tak studenty nevyhledává.

Pro lepší přehlednost byla na základě interních dat společnosti zpracována organizační struktura společnosti.

Obrázek 3 Organizační struktura společnosti



(Zdroj: 6 Vlastní zpracování podle interních dokumentů společnosti)

Zaměstnanci jsou rozděleni do několika provozů. **Pracovníci ve výrobě** pracují převážně na jednu, ranní, směnu s 40hodinovou týdenní pracovní dobou a jsou odměňováni hodinovou sazbou. Jinými slovy je jejich práce ohodnocena časovou mzdou. **Výrobní pracovníci** jsou zaměstnání jak na základě hlavního pracovního poměru, tak i na základě dohody o provedení práce a všichni jsou odměňováni časovou mzdou. **Techničtí pracovníci** jsou odměňováni tarifní mzdou. U nich jsou případné přesčasy řešeny následným čerpáním náhradního volna. V mimořádných případech se sjednává odměna dle dohody. **Asistentka jednatele** je odměňována tarifní mzdou. Její pracovní náplní je především administrativní chod firmy, je také prostředníkem mezi zaměstnanci a jednatelem společnosti, dohlíží na dodržování datumů při platbách či fakturaci, které provádí jednatel. Zajišťuje průběžná potřebná školení zaměstnanců apod. Asistentka se také částečně stará o marketingovou propagaci firmy. Za chod **obchodního oddělení** odpovídá vedoucí, který má pod sebou dva zaměstnance. Všichni tito zaměstnanci jsou odměňováni taktéž tarifní mzdou. Náplní práce těchto pracovníků je prezentace a nabízení služeb a produktů firmy, vyjednávání o cenách, termínech a podmínkách dodání, uzavírání smluv a objednávek nebo také řešení reklamací a požadavků zákazníků. **Výrobní oddělení** je nejrozsáhlejším článkem firmy, ať už z pohledu počtu zaměstnanců nebo například dle rozlohy pracoviště. V čele výroby stojí dva vedoucí směny neboli mistři. Ti zodpovídají za zbývajících 11 zaměstnanců a za pracovníky zaměstnané na DPP. 11 zaměstnanců má firma rozmístěné do tří podskupin, tou první podskupinou a zároveň nejpodstatnější jsou **výrobní dělníci**, tito zaměstnanci jsou odměňováni hodinovou mzdou, a to jak zaměstnanci hlavního pracovního poměru, tak i dohodáři, dále pak druhou podskupinu tvoří **skladník**, který je odměňován tarifní mzdou a poslední podskupinou výrobního oddělení je **úklid**, kde jsou zaměstnané 2 pracovnice, kterým náleží odměna ve formě hodinové mzdy.

## 6.2 Formy pracovních smluv

Tato kapitola je zaměřena na dva typy pracovněprávního vztahu, které vybraná společnost využívá. Jak bylo zmíněno výše, společnost využívá práce na dohodu o provedení práce, těch pro rok 2023 uzavřela celkem s 27 pracovníky. Zbýlých 18 pracovníků je zaměstnaných na hlavní pracovní poměr. Z tabulky č. 3 vyplývá, že počet zaměstnanců na pracovní poměr a pracujících na základě dohody o provedení práce je v posledních letech přibližně stejný. Tato situace platí prozatím i pro rok 2024.

Tabulka 3 Rozdělení zaměstnanců dle forem pracovních smluv v období 2018–2023

<b>ROK</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Hlavní pracovní poměr</b>	10	16	10	14	14	18
<b>Dohoda o provedení práce</b>	26	30	30	25	25	27
<b>CELKEM</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>45</b>

(Zdroj: 7 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

Důvodem, proč společnost využívá více dohod, než pracovních poměrů je nestabilita stejného objemu zakázek a potřeba rychle reagovat na změny v poptávce. V některých obdobích pokryjí potřeby zákazníků sami zaměstnanci v hlavním pracovním poměru, ale v jiných obdobích je nutné zapojit i pracovníky zaměstnané na základě dohody o provedení práce, kteří mají potřebné kvalifikace a zkušenosti. Tímto způsobem společnost šetřila náklady na mzdy, daně a sociální pojištění, ale také si udržuje dobré vztahy s tzv. „dohodáři“, jak se těmto pracovníkům zaměstnaných na dohodu o provedení práce lidově přezdívá, kteří jsou ochotni spolupracovat i v budoucnu. Tato situace se však v souvislosti s novelou Zákoníku práce pro rok 2024 změní, a to například tím, že pracovníkům zaměstnaným na DPP vznikne nárok na dovolenou. Nejen tímto faktem se společnosti od následujícího roku zvednou mzdové náklady a tím se tedy zvýší i náklady celkové.

## 7 HOSPODAŘENÍ SPOLEČNOSTI

### 7.1 Analýza nákladů společnosti

Pohyb celkových nákladů analyzované společnosti v období 2018-2022 lze vidět v tabulce č. 4. Pokud se jedná o výkonovou spotřebu, lze si všimnout, že nejvyšší hodnoty dosahovala v roce 2022. Spotřeba materiálu a energie totiž dosahovala 8 300 tis. Kč. Hlavním důvodem tohoto nárůstu je zdražování cen energií nejen v souvislosti s válkou na Ukrajině. Osobní náklady společnosti činily v roce 2019 téměř 16 milionů korun. Za touto částkou stojí fakt, že v roce 2019 společnost zaměstnávala nejvíce pracovníků od začátku jejího působení. Úpravy hodnot v provozní oblasti tvoří v analyzovaném období pouze úprava hodnot pohledávek.

Tabulka 4 Vývoj nákladů společnosti v období 2018-2022

(v tis. Kč)	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Náklady</b>	<b>13 229</b>	<b>23 890</b>	<b>13 727</b>	<b>18 638</b>	<b>18 776</b>
<b>Výkonová spotřeba</b>	<b>5 650</b>	<b>6 358</b>	<b>4 785</b>	<b>7 578</b>	<b>8 680</b>
Náklady vynaložené na prodané zboží	0	0	0	0	0
Spotřeba materiálu a energie	5 325	5 900	4 325	7 203	8 300
Služby	325	458	460	375	380
<b>Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Aktivace (-)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Osobní náklady</b>	<b>7 009</b>	<b>15 994</b>	<b>7 748</b>	<b>10 158</b>	<b>9 562</b>
<b>Úpravy hodnot v provozní oblasti</b>	<b>0</b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>150</b>	<b>20</b>
Úprava hodnot DM	0	0	0	0	0
Úprava hodnot zásob	0	0	0	0	0
Úprava hodnot pohledávek	0	200	0	150	20
<b>Ostatní provozní náklady</b>	<b>114</b>	<b>449</b>	<b>220</b>	<b>96</b>	<b>70</b>
Zůstatková cena prodaného DM	0	350	1	0	0
Zůstatková cena prodaného materiálu	0	0	0	0	0
Daně a poplatky	58	66	60	63	30
Rezervy v provozní oblasti	0	0	0	0	0
Jiné provozní náklady	56	33	159	33	40
<b>Úpravy hodnot a rezervy ve finanční oblasti</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Nákladové úroky a podobné náklady</b>	<b>400</b>	<b>360</b>	<b>280</b>	<b>200</b>	<b>160</b>
<b>Ostatní finanční náklady</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>14</b>
<b>Daň z příjmů</b>	<b>0</b>	<b>517</b>	<b>676</b>	<b>440</b>	<b>270</b>

(Zdroj: 8 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

Dále lze vidět, že ostatní provozní náklady se od roku 2019 daří společnosti snižovat. Ke klesání došlo také v položce nákladových úroků. To je způsobeno tím, že společnost snižuje

své zadlužení, tzn. že splácí úvěry. Jeden úvěr se společnosti podařil splatit úplně a druhý, menší úvěr pravidelně splácí.

### 7.1.1 Analýza mzdových nákladů společnosti

Tato část kapitoly se věnuje propočtům a analýze mzdových nákladů společnosti v letech 2018-2022. Z tabulky č. 5 je patrné, že k největšímu nárůstu osobních nákladů došlo v roce 2019, to bylo způsobeno přijetím 10 nových zaměstnanců. Naopak nejnižší náklady podnik vykázal v roce 2018, kdy zaměstnával pouze 36 zaměstnanců. Největší podíl osobních nákladů tvoří mzdové náklady, ty jsou stěžejní položkou těchto nákladů. Výše nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění vychází právě z mzdových nákladů a vypočítají se jako procentní podíl. Do 30. června roku 2019 činilo sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele celkem 34 %, z toho sociální pojištění činilo 25 % z hrubých mezd zaměstnanců a zdravotní pojištění bylo 9 % z hrubých mezd zaměstnanců. Od 1.7.2019 se však sazba sociálního pojištění za zaměstnavatele snížila o 0,2 %, takže sociální pojištění zaměstnavatelé odvádí ve výši 24,8 % z hrubých mezd zaměstnanců. Do ostatních nákladů společnost zahrnuje pojištění.

Tabulka 5 Rozbor osobních nákladů společnosti v období 2018-2022

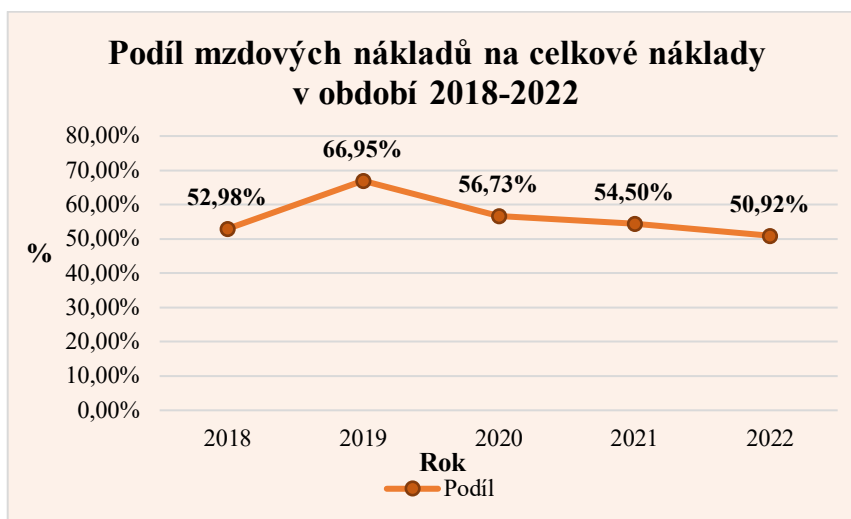
(v tis. Kč)	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Osobní náklady</b>	<b>7 008 714</b>	<b>15 994 379</b>	<b>7 786 982</b>	<b>10 158 446</b>	<b>9 561 540</b>
Mzdové náklady	5 452 085	10 726 987	6 091 179	7 900 420	7 415 073
Náklady na sociál. zabezp., zdravot. pojištění a ostat. nákl.	1 556 629 623	5 267 392	1 695 803	2 258 026	2 146 467
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	965 623	4 104 587	1 035 519	1 401 620	1 342 673
Ostatní náklady	591 006	1 162 805	660 284	856 406	803 794

(Zdroj: 9 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

### 7.1.2 Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech společnosti

V analyzovaném období tvořily osobní náklady společnosti téměř polovinu nákladů celkových, což je zřejmé z grafu č. 2. V roce 2019 osobní náklady tvořily dokonce 65 % celkových nákladů společnosti, naopak nejnižší podíl lze pozorovat v roce 2022.

Graf 2 Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech v období 2018-2022



(Zdroj: 10 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

## 7.2 Analýza výnosů společnosti

Celkové výnosy analyzované společnosti v období 2018-2022 rostou, což vyplývá z tabulky č. 6. Lze tedy říci, že se společnosti daří. V jiných provozních výnosech si společnost eviduje získané dotace. Společnost nedisponuje žádným dlouhodobým finančním majetkem a nemá žádné úrokové výnosy, z čehož je zřejmé, že celkové výnosy tvoří tržby z prodeje výrobků a služeb, proto jsou hodnoty v těchto položkách ve výsledovce nulové ve všech analyzovaných letech.

Tabulka 6 Vývoj výnosů společnosti v období 2018-2022

(v tis. Kč)	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Výnosy</b>	<b>14 593</b>	<b>25 389</b>	<b>16 609</b>	<b>20 510</b>	<b>20 085</b>
<b>Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb</b>	13 937	24 673	16 523	20 300	19 125
<b>Tržeb za prodej zboží</b>	0	0	0	0	0
<b>Ostatní provozní výnosy</b>	650	705	76	200	948
Tržby z prodaného DM	0	320	0	0	0
Tržby z prodaného materiálu	450	300	60	0	0
Jiné provozní výnosy	200	85	16	200	948
<b>Výnosy z ostatního DFM</b>	0	0	0	0	0
<b>Výnosy z DFM – podíly</b>	0	0	0	0	0
<b>Výnosové úroky a podobné výnosy</b>	0	0	0	0	0
<b>Ostatní finanční výnosy</b>	6	11	10	10	12

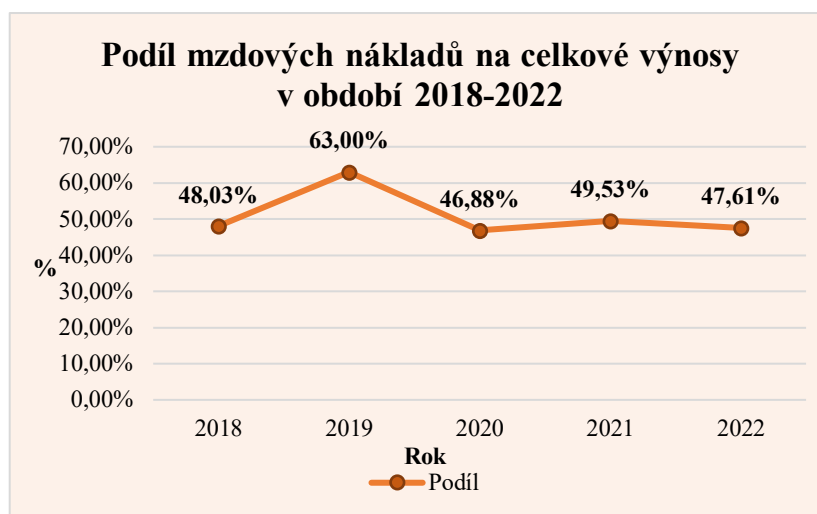
(Zdroj: 11 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)



### 7.2.1 Podíl mzdových nákladů na celkových výnosech společnosti

Podíl mzdových nákladů a celkových výnosů společnosti v grafickém vyjádření zobrazuje graf č. 3. Na první pohled je zřejmé, že v analyzovaném období v roce 2019 je podíl mzdových nákladů na výnosech 63 %, a to z důvodu nízkých celkových výnosů a vysokých mzdových nákladů v souvislosti s nejvyšším počtem zaměstnanců. V ostatních letech je podíl téměř stejný.

Graf 3 Podíl mzdových nákladů na celkových výnosech v období 2018-2022



(Zdroj: 12 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti v období 2018-2022)

### 7.3 Výsledek hospodaření společnosti

Společnosti se v analyzovaném období dařilo dosahovat zisku převážně v rozmezí 1 309 – 1 872 tisíc Kč, pouze v roce 2020 dosáhla společnost zisku téměř 3 miliony Kč. Tato skutečnost byla způsobena poklesem spotřeby materiálu a energií, protože společnost byla nucena omezit výrobu kvůli nedostatečnému odbytu v souvislosti s pandemií Covid-19.

Tabulka 7 Výsledek hospodaření v období 2018-2022

Rok	Výnosy	Náklady	Zisk
2018	14 593	13 229	1 364
2019	25 389	23 890	1 499
2020	16 609	13 727	2 882
2021	20 510	18 638	1 872
2022	20 085	18 776	1 309

(Zdroj: 13 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

Ve stejné souvislosti došlo i ke snížení mzdových nákladů v důsledku rozvázání 6 pracovních poměrů. V roce 2022 zisk společnosti poklesl téměř o 500 tisíc Kč v důsledku neuhrazených pohledávek od dlouhodobého odběratele. Tento odběratel byl jeden z největších odběratelů společnosti, v první polovině roku 2023 se však finanční situace tohoto odběratele zlepšila. Ovšem podle interních dat společnosti daný odběratel opět neuhradil některé pohledávky, a tak se společnost nemůže v budoucnu na tento zdroj příjmů spoléhat. Tato skutečnost je pro následující období velmi klíčová. V důsledku neuhrazených pohledávek se podnik v současnosti pokouší odprodávat zbytkový materiál ze skladu, aby si zlepšil cash flow. Ačkoliv společnost nemá dlouhodobé dluhy a závazky, hrozí, že v případě zvýšení nákladů společnosti bude muset společnost reagovat rozvázáním některých pracovněprávních vztahů. Protože se v současnosti nejví naděje na odbyt z důvodu, že společnost vyrábí speciální výrobky na zakázku a v malých sériích. Z tohoto důvodu by se mohla společnost v budoucnu dostat do ztráty.

## 8 ILUSTRATIVNÍ PŘÍKLADY VÝPOČTŮ MEZD ZAMĚSTNANCŮ A MZDOVÝCH NÁKLADŮ ZAMĚSTNAVATELE

V první části kapitoly budou provedeny konkrétní propočty a rozbor mezd vybraných pracovníků podniku. Druhá část této kapitoly je věnována propočtům mzdových nákladů zaměstnavatele.

### 8.1 Propočty mezd

V uvedených příkladech budou propočítány mzdy u vybraných zaměstnanců společnosti. Nejprve budou vždy slovně napsány vstupní údaje k výpočtu mzdy a následně bude v tabulce názorně vypočítána mzda zaměstnance, a to jak za rok 2023, tak i za rok 2024, kde budou aplikovány změny Zákoníku práce. Za výpočtem mzdy bude následovat odstavec, který se věnuje komentáři dosažených výsledků.

Mzda a odměny za práci plynoucí z dohod o provedení práce jsou počítány za měsíc červenec. Červenec byl zvolen z toho důvodu, že by měly být v platnosti již všechny zmíněné legislativní úpravy, které s mzdovým odměňováním souvisí. Dalším důvodem výběru sedmého měsíce je fakt, že v letních měsících, zpravidla v období července a srpna, si zaměstnanci čerpají dovolené pro strávení společného času se svými blízkými. A vzhledem k tomu, že si dovolenou budou moci čerpat i dohodáři, předpokládá se červenec za vhodný měsíc pro výpočet mzdových nákladů v letech 2023 a 2024. Dále se ve výpočtech promítne i skutečnost, že převážná většina pracovníků v roce 2023 pracovala 5.7., což je státní svátek, který připadl na pracovní den, protože bylo nutné dodělat velkou zakázku, kterou firma získala, včas. Aby byl zachován stejný počet odpracovaných hodin, předpokládá se, že i v následujícím roce 2024 budou zaměstnanci pracovat ve svátek, a to ve stejném počtu hodin jako v roce 2023. V červenci v obou analyzovaných letech vychází odlišný počet pracovních dnů, což ale nemá vliv na počet odpracovaných hodin.

#### 8.1.1 Mzda průměrného zaměstnance pracujícího na hlavní pracovní poměr

Mzdy pracovníků hlavního pracovního poměru se v souvislosti s novými legislativními podmínkami téměř nezmění. Co se týče nákladovosti pro podnik, nedojde k žádné změně. Byť se zvýší sazba sociálního pojištění za zaměstnance z původních 6,5 % na 7,1 %, na mzdové náklady společnosti se to nijak nepoděpíše, protože sociální pojištění bude, tak jako do posud odvádět sám zaměstnanec. Rozdíl, který činí 0,6 % se bude nově odvádět za nemocenské pojištění.

Výpočtu čisté mzdy zaměstnance, který pracuje ve společnosti na základě hlavního pracovního poměru se věnuje tabulka č. 7. Jedná se o průměrného zaměstnance výroby, konkrétně obráběče kovů. Jehož týdenní pracovní doba trvá 40 hodin týdně. Zaměstnanec je odměňován měsíční tarifní mzdou. Dle mzdového výměru mu náleží průměrná základní mzda ve výši 28 000 Kč. Tato částka bude zachována i pro výpočet čisté mzdy v roce 2024. Mzdový výměr tohoto zaměstnance je uveden v přílohách (Příloha P I Mzdový výměr) na konci práce. Zmíněný zaměstnanec v červenci pracoval v jeden státní svátek, který připadl na pracovní den a dva dny čerpal dovolenou. V červenci roku 2023 zaměstnanec pracoval celkem 18 dní. Dále si v sedmém měsíci vzal dovolenou ve dnech 10. a 11. července. Zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani, tzn. uplatňuje slevu na poplatníka a dále uplatňuje daňové zvýhodnění na 2 děti. Pro rok 2024 se předpokládá stejné rozložení pracovních dnů a dnů, kdy zaměstnanec nepracoval, jako v roce 2023.

Tabulka 8 Výpočet mzdy zaměstnance výroby

<b>Zaměstnanec výroby</b>	<b>07/2023</b>	<b>07/2024</b>
Odpracováno – dny/hod	18/144	18/144
Neodpracováno – dny/hod	3/24	3/24
Svátek	1/8	1/8
Dovolená	2/16	2/16
Nemoc	--	--
Základní mzda	24 000	24 000
Dovolená	2 761	2 761
Příplatek za práci ve svátek	1 380	1 380
<b>Hrubý příjem</b>	<b>28 141</b>	<b>28 141</b>
Sociální pojištění	1 830	1 999
Zdravotní pojištění	1 267	1 267
<b>Hrubý příjem po snížení SP a ZP</b>	<b>25 044</b>	<b>24 875</b>
Základ daně z příjmů	28 200	28 200
Záloha na daň z příjmů	4 230	4 230
Sleva na dani	2 570	2 570
Záloha na DP po slevě	1 660	1 660
Měsíční daňové zvýhodnění	3 127	3 127
- z toho měsíční sleva na dani	1 660	1 660
- z toho měsíční daňový bonus	1 467	1 467
Záloha na DP po daňovém zvýhodnění	-1 467	-1 467
<b>Čistá mzda</b>	<b>26 511</b>	<b>26 342</b>
Výživné, exekuce, ostatní srážky	0	0
<b>Doplatek</b>	<b>26 511</b>	<b>26 342</b>
<b>NÁKLAD ZAMĚSTNAVATELE</b>	<b>37 653</b>	<b>37 653</b>

(Zdroj: 14 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

Na základě výpočtu lze vidět, že k zásadní změně částek opravdu nedošlo. Náklady zaměstnavatele zůstávají stejné. Změna nastala pouze v položce sociálního pojištění zaměstnance z důvodu zmiňovaného zvýšení sazby za sociální pojištění. V řádcích dovolená a příplatek za práci ve svátek se k uvedeným částkám přišlo výpočtem, kdy se hodiny vybrané na dovolenou nebo hodiny, na které připadl státní svátek vynásobily průměrným hodinovým výdělkem, který pro účely výpočtů v třetím čtvrtletí kalendářního roku činil 172,55 Kč.

### 8.1.2 Odměny na základě dohod o provedení práce

V této části budou propočítány 3 varianty mezd pracovníků, kteří v podniku pracují na základě dohody o provedení práce. Varianty mezd pracovníků se odvíjí z rozdělení dohodářů do tří pracovních skupin, podle náročnosti práce. Jedná se o kvalitáře, obráběče kovů a frézáře. V první skupině kvalitářů pracují ve společnosti 4 ženy a 1 muž, na ostatních dvou zmíněných pozicích z kategorie dohodářů pracují pouze muži. Firma má dohody o provedení práce se zaměstnanci nastavené tak, že v každém měsíci by měli odpracovat stejnou dobu, tj. 25 hodin měsíčně, pokud jim to jejich hlavní zaměstnání umožní. Nastávají ale i měsíce, kdy odpracují ve společnosti více hodin z jakéhokoliv důvodu, například když má firma větší zakázku. O tyto hodiny pak v jiných měsících pracují méně. A to za účelem dodržení 300 odpracovaných hodin za rok u jednoho zaměstnavatele. Nikdo ze zaměstnanců zaměstnaných na dohodu o provedení práce nemá podepsané prohlášení k dani a neuplatňuje si žádná daňová zvýhodnění v této společnosti. Pro případ, že by zaměstnanci na základě dohody o provedení práce pracovali ve státní svátek, vybraná společnost po vzájemné domluvě s těmito zaměstnanci stanovila, že za práci ve svátek bude poskytovat pouze příplatek ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku.

Do první skupiny s nejnižší měsíční odměnou spadají pracovníci, kteří pracují na pozici kvalitář/kvalitářka. Vzorová dohoda o provedení práce, která byla uzavřena koncem roku 2022 a nabyla platnosti 1.1.2023 je přiložena do příloh (Příloha P II Dohoda o provedení práce). V červenci roku 2023 odpracovala zaměstnankyně na pozici kvalitářky celkem 22 hodin, z toho jeden den pracovala ve svátek (5.7.), a to přesně 2 hodiny. Tato skutečnost je v tabulce č. 8 zvýrazněna červeně. Zaměstnankyně v tomto měsíci čerpala dovolenou v délce 2 hodin, za kterou jí přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku, který na počítané období činil stejnou výši jako hodinová odměna této pracovnice, a to 240 Kč/1 hodina.

Tabulka 9 Výpočet měsíční odměny kvalitářky

Kontrola kvality + balení výrobku (m/ž)							
Červenec 2023				Červenec 2024			
Den v měsíci	Počet hodin	Hrubá mzda		Den v měsíci	Počet hodin	Hrubá mzda	
3.	3	Sociální pojištění	-	3.	3	Sociální pojištění	-
4.	3	Zdravotní pojištění	-	4.	3	Zdravotní pojištění	-
5.	2	Základ daně	5 280	5.	2	Základ daně	6 240
10.	3	Srážková daň 15 %	792	10.	3	Srážková daň 15 %	936
11.	3	Sleva na poplatníka	-	11.	3	Sleva na poplatníka	-
12.	3	Záloha na daň po slevách	0	12.	3	Záloha na daň po slevách	0
17.	3	Záloha na daň po daň. zvýhod.	0	17.	3	Záloha na daň po daň. zvýhod.	0
19.	2	<b>Čistá mzda</b>	<b>4 488</b>	19.	2	<b>Čistá mzda</b>	<b>5 304</b>
<b>celkem</b>	<b>22</b>	<b>Náklad zaměstnavatele</b>	<b>5 280</b>	<b>celkem</b>	<b>22</b>	<b>Náklad zaměstnavatele</b>	<b>6 240</b>

(Zdroj: 15 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

V tabulce č. 9 lze pozorovat zvýšení hrubé mzdy kvalitářky, toto navýšení je způsobeno proplacením dovolené a práce ve svátek. V závislosti na tuto změnu se změnila i výše srážkové daně, která se zvýšila o 144 Kč. Čistá mzda kvalitářky za měsíc červenec v roce 2024 činila 5 304 Kč, což je o 816 korun více oproti roku 2023. Vzhledem k tomu, že mzda kvalitářky nepřesáhla limit pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, činí náklady zaměstnavatele v roce 2023 5 280 Kč, zatímco v roce 2024 došlo k navýšení o 960 Kč na předpokládaných 6 240 Kč.

Mzdě jednoho z obráběčů kovů, kteří tvoří druhou mzdovou skupinu dohodáři ve výrobě se věnuje tabulka č. 10. Tento zaměstnanec odpracoval v červenci 25 hodin, z toho 7 hodin pracoval ve svátek, opět je to ve výpočtu zvýrazněno červeně. Tento zaměstnanec se opravdu striktně snaží dodržovat pouze 25 odpracovaných hodin v této společnosti, důvodem je právě odvod sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů. Ve svátek 5.7.2023 musel pracovat 7 hodin, protože bylo nutné dohotovit slíbenou zakázku včas. A tato skupina tvoří pouze 7 obráběčů a 1 mistra. Následně se předpokládá, že by ke konci měsíce mohl čerpat dovolenou v délce 2 hodin, za což mu náleží náhrada mzdy. Hodinová mzda obráběčů kovů je ve výši 280 Kč/1 hodina.

Tabulka 10 Výpočet měsíční odměny obráběče kovů

Obráběč kovů (m)							
Červenec 2023				Červenec 2024			
Den v měsíci	Počet hodin	Hrubá mzda	7 000	Den v měsíci	Počet hodin	Hrubá mzda	9 520
3.	5	Sociální pojištění	-	3.	5	Sociální pojištění	-
4.	7	Zdravotní pojištění	-	4.	7	Zdravotní pojištění	-
5.	7	Základ daně	7 000	5.	7	Základ daně	9 520
10.	3	Srážková daň 15 %	1 050	10.	3	Srážková daň 15 %	1 428
11.	3	Sleva na poplatníka	-	11.	3	Sleva na poplatníka	-
		Záloha na daň po slevách	0			Záloha na daň po slevách	0
		Záloha na daň po daň. zvýhod.	0			Záloha na daň po daň. zvýhod.	0
		<b>Čistá mzda</b>	<b>5 950</b>			<b>Čistá mzda</b>	<b>8 092</b>
<b>celkem</b>	<b>25</b>	<b>Náklad zaměstnavatele</b>	<b>7 000</b>	<b>celkem</b>	<b>25</b>	<b>Náklad zaměstnavatele</b>	<b>9 520</b>

(Zdroj: 16 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

Z tabulky č. 10 je patrné, že i když by tento zaměstnanec pracoval v roce 2024 za stejných podmínek a dodržel by stejnou skladbu odpracovaných hodin, tak by stále nedosáhl limitu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a ani daně z příjmů. K navýšení mzdy v roce 2024 došlo z důvodu proplacené práce ve svátek a to tak, že mu byl proplacen příplatek za práci ve svátek v plné výši průměrného hodinového výdělku a také tento pracovník dostal proplacenou náhradu za dovolenou, na kterou měl nárok si ji čerpat. Z výpočtu čisté mzdy a nákladů zaměstnavatele je možno také vyčíst, že se v obou letech počítala daň vybíraná srážkou. Závěrem lze říci, že oproti roku 2023 se zaměstnanci zvedne čistá mzda o 2 142 Kč a mzdové náklady společnosti se zvýší o 2 520 Kč.

Poslední skupinu dohodářů ve výrobě tvoří frézari. Jedná se o nejvíce odměňovanou skupinu. Vysoké odměňování je odůvodněno především velkou náročností a nutnou pečlivostí jejich práce. Hodinová odměna frézářů činí 360 Kč/1 hodina. Vybraný zaměstnanec odpracoval v sedmém měsíci roku 2023 taktéž 25 hodin, z toho jako většina jeho kolegů vyhověl vedení a pracoval 5.7.2023 (státní svátek) 6 hodin. Z rozložení pracovních hodin v tomto měsíci, které je viditelné v tabulce č. 11, je patrné, že zaměstnanci vyhovuje spíše kratší směna rozložená do několika dní. Což je způsobeno tím, že vybraný zaměstnanec pracuje u jiného zaměstnavatele na stejné pracovní pozici, kterou je frézář. Zaměstnanci bylo namodelováno, že by si mohl v červenci čerpat 4 hodiny dovolené a věnovat ho odpočinku či relaxaci s rodinou.

Tabulka 11 Výpočet měsíční odměny frézaře

Frézař (m)							
Červenec 2023				Červenec 2024			
Den v měsíci	Počet hodin	Hrubá mzda	9 000	Den v měsíci	Počet hodin	Hrubá mzda	12 600
4.	6	Sociální pojištění	-	4.	6	Sociální pojištění	895
5.	6	Zdravotní pojištění	-	5.	6	Zdravotní pojištění	567
12.	3	Základ daně	9 000	11.	3	Základ daně	12 600
13.	3	Srážková daň 15 %	1 350	12.	3	Záloha na daň 15 %	1 890
14.	3	Sleva na poplatníka	-	23.	3	Sleva na poplatníka	-
18.	2	Záloha na daň po slevách	0	25.	2	Záloha na daň po slevách	1 890
20.	2	Záloha na daň po daň. zvýhod.	0	26.	2	Záloha na daň po daň. zvýhod.	1 890
		<b>Čistá mzda</b>	<b>7 650</b>			<b>Čistá mzda</b>	<b>9 248</b>
<b>celkem</b>	<b>25</b>	<b>Náklad zaměstnavatele</b>	<b>9 000</b>	<b>celkem</b>	<b>25</b>	<b>Náklad zaměstnavatele</b>	<b>16 859</b>

(Zdroj: 17 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

Z tabulky č. 11 je na první pohled zřejmé, že pokud by zaměstnanec pracoval v roce 2024 za stejných podmínek, jako v roce 2023 bylo by to pro něj i pro zaměstnavatele nevýhodné. Náklady zaměstnavatele by se zvedly téměř na dvojnásobek, v porovnání s rokem 2023. Zaměstnanec by navíc přesáhl limit pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů a připravil by se tak o 3 352 Kč. Tento rozdíl však způsobuje mimo příplatek za práci ve svátek i fakt, že si zaměstnanec čerpal 4 hodiny dovolené, za což mu náleží náhrada mzdy ve výši 1 440 Kč. Tato částka vychází z průměrného hodinového výdělku vynásobeného 4 hodinami, po které byla dovolená čerpána.

## 8.2 Propočty mzdových nákladů zaměstnavatele

Náklady zaměstnavatele se zvednou obzvláště v případě, když podnik bude dále spolupracovat s tolika zaměstnanci na základě dohody o provedení práce. V případě hlavních pracovních poměrů k zásadnímu zvyšování nákladovosti zaměstnavatele docházet nebude.

V tabulce č. 12 jsou vypočítány celkové mzdové náklady za všechny zaměstnance pro červenec roku 2023. Do mzdových nákladů nejsou započítány ostatní náklady. Tabulka také uvádí údaje a výpočty pro červenec 2024, tyto údaje jsou však pouze předpokládané, tak aby bylo vidět, o kolik se společnosti mzdové náklady zvýší při zachování výše mezd a stejného počtu zaměstnanců po aplikování nových legislativních změn. Ke změně dojde pouze v případě dohod o provedení práce, kde si lze všimnout, že se podniku zvednou hrubé mzdy



a odvody sociálního a zdravotního pojištění. Hrubé mzdy dohodářů se za měsíc červenec zvýší o 66 640 Kč a odvody SP a ZP vzrostou na 40 281 Kč. Celkově tedy v případě zachování stejných podmínek v červenci v letech 2023 a 2024 zaplatí zaměstnavatel za červenec 2024 o 106 921 Kč navíc.

Tabulka 12 Předpokládaný vývoj mzdových nákladů za měsíc červenec v letech 2023 a 2024

Období	Údaj	Tarifní mzda	Hodinová mzda	Dohoda o provedení práce	CELKOVÉ MZDOVÉ NÁKLADY
Červenec 2023	Počet zaměstnanců	6	12	27	
	Hrubé mzdy	182 112	372 353	206 920	
	Odvody SP a ZP	61 555	125 856	0	
	<b>CELKEM</b>	<b>243 667</b>	<b>498 209</b>	<b>206 920</b>	<b>948 796</b>
Červenec 2024	Počet zaměstnanců	6	12	27	
	Hrubé mzdy	182 112	372 353	273 560	
	Odvody SP a ZP	61 555	125 856	40 281	
	<b>CELKEM</b>	<b>243 667</b>	<b>498 209</b>	<b>313 841</b>	<b>1 055 717</b>

(Zdroj: 18 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

V rámci všech dohod o provedení práce ke zvyšování nákladů zaměstnavatele bude docházet z důvodu proplácení příplatků za práci ve svátek nebo náhrad za čerpání dovolené. Tyto položky se počítají z průměrného hodinového výdělku. Průměrný hodinový výdělek vycházel ve stejné výši jako hodinová sazba pracovníků, protože v předešlém čtvrtletí odpracovali stejné množství hodin. U zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce nedochází k výrazné změně průměrného výdělku, protože se zaměstnavatel snaží plánovat těmto pracovníkům směny ve stejné hodinové dotaci pro každý měsíc. Průměrný hodinový výdělek pro kvalifikované činí 240 Kč/1 hodina, pro obráběče kovů činí 280 Kč/1 hodina a pro frézáře, nejvíce odměňovanou skupinu, činí tento průměrný hodinový výdělek 360 Kč/1 hodina. Výpočet průměrného hodinového výdělku spočívá ve vydělení součtu mezd za předcházející čtvrtletí součtem odpracovaných hodin za předcházející čtvrtletí. V analyzované společnosti se o víkendech pracuje zřídka. V případě, že taková situace nastane, společnost se snaží danou práci zvládnout bez využití pracovních sil dohodářů, čímž si v souvislosti s proplácením práce o víkendech jednoznačně ulevila a nemusí tak nastavovat jiné rozvržení pracovní doby.

Zvýšení mzdových nákladů společnosti má spojitost i s vyššími odvody sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele v důsledku proplácení příplatků za práci ve svátek

a náhrad za čerpání dovolené. Pokud budou dohodáři dosahovat měsíčního výdělku stále do limitu, tak se pro zaměstnavatele mzdové náklady nijak nezmění. Zaměstnavatel by ale musel dopředu plánovat směny pouze na všední dny, na které nepřipadá žádný státní svátek a musel by zohlednit nárok na dovolenou. Malou úlevou pro zaměstnavatele je předpokládané zvýšení limitu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, který by měl od 1.7.2024 činit 10 500 Kč za jeden kalendářní měsíc u jednoho zaměstnavatele.

Právo na dovolenou vzniká, pokud dohoda o provedení práce trvá alespoň 4 týdny v kalendářním roce a tento pracovník odpracuje nejméně 80 hodin. K výpočtu dovolené slouží vzorec, pomocí kterého lze přesně stanovit počet hodin dovolené, na které má zaměstnanec pracující na dohodu o provedení práce nárok, a které jsou přímo úměrné počtu skutečně odpracovaných hodin.

Pro vypočtení nároku na dovolenou je nutné znát násobek fiktivní týdenní pracovní doby, která je Zákoníkem práce stanovena na 20 hodin týdně. Násobek fiktivní týdenní pracovní doby se pak vydělí počtem týdnů v kalendářním roce (tj. 52) a následně se postupně vynásobí. Nejprve fiktivní týdenní pracovní dobou a následně výměrou dovolené. V analyzované společnosti je výměra dovolené stanovena na 4 týdny. Po dosažení 300 skutečně odpracovaných hodin zaměstnance, činí násobek fiktivní týdenní pracovní doby 15 ( $300/20 = 15$ ), což se dosadí do celého vzorce společně s ostatními neznámými, tzn.:  $(15/52*20*4) = 23,0769$ . Nárok na dovolenou se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru, tudíž vznikne zaměstnanci, který odpracoval celých 300 hodin nárok na 24 hodin dovolené v kalendářním roce, ve kterém je platná dohoda o provedení práce.

Náhrada za dovolenou se proplácí v plné výši průměrného hodinového výdělku. Jelikož společnost zaměstnává stále celkem 27 dohodářů a každému z nich vznikne plný nárok na dovolenou, zvednou se mzdové náklady společnosti v souvislosti s proplácením náhrad za dovolené o 205 440 Kč. Tabulka č. 13 znázorňuje přesné zvýšení nákladovosti spojené s dovolenou pro dohody o provedení práce jednotlivých skupin.

Tabulka 13 Nákladovost dovolené u dohodářů

Pracovní skupina	Průměrný výdělek (Kč / hod.)	Počet zaměstnanců (ve skupině)	Počet hodin dovolené (na 1 zaměstnance)	Počet hodin dovolené (na celou skupinu)	Celkový mzdový náklad (na celou skupinu v Kč)
1. skupina – kvalitaři	240	5	24	120	28 800
2. skupina – obráběči kovů	280	7	24	168	47 040
3. skupina – frézari	360	15	24	360	129 600
<b>CELKEM</b>		<b>27</b>	<b>72</b>	<b>648</b>	<b>205 440</b>

(Zdroj: 19 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

Největší nárůst mzdových nákladů lze pozorovat u třetí skupiny dohodářů, která má nejvyšší průměrný výdělek a zároveň se jedná o nejvíce početnou skupinu. Naopak k nejmenšímu nárůstu nákladovosti dojde u první skupiny dohodářů, která se zaměřuje na kontrolu kvality a balení výrobků, a to z důvodu nejmenšího průměrného výdělku a současně i nejmenšího počtu zaměstnanců.

V roce 2023 dohodáři ve společnosti nepracovali žádný den o víkendu. Ale všichni zaměstnanci pracujících na základě dohody o provedení práce pracovali ve 2 státní svátky v květnu. Každý kontrolor kvality pracoval dohromady za dva dny svátku celkem 7 hodin, každý obráběč kovů odpracoval ve státní svátky v květnu celkem 12 hodin a frézaři jednotlivě za dva dny státních svátků odpracovali jednotlivě 9 hodin. Celkově v květnu zaměstnanci odpracovali 254 hodin. V červenci 2023, pracovalo ve státní svátek (5.7.) pouze 21 dohodářů, a to v různých délkách směn, které se pohybovaly v rozmezí 2-7 hodin. Za červenec tak pracovníci pracovali ve svátek v celkovém počtu 106 hodin. Vcelku za státní svátky v roce 2023 tak bylo dohodáři odpracováno 360 hodin.

Přesnému rozvržení nákladů spojených s prací ve svátek se věnuje tabulka č. 14. Z propočtů uvedených v této tabulce (č. 14) vyplývá, že jsou nejvíce nákladovou skupinou opět frézaři. Nákladovost v souvislosti s proplacením práce ve svátek u nich činí 68 040 Kč, tato částka vznikla vynásobením průměrného výdělku počtem odpracovaných hodin ve svátek za celou pracovní skupinu. Stejně se postupovala i v ostatních dvou pracovních skupinách, kde však v souvislosti s nižším průměrným výdělkem není až tak vysoký nárůst nákladů.

Tabulka 14 Nákladovost práce ve svátek u dohodářů

Pracovní skupina	Průměrný výdělek (Kč / hod.)	Počet zaměstnanců (ve skupině)	Počet hodin práce ve svátek (na celou skupinu)	Celkový mzdový náklad (na celou skupinu v Kč)
1. skupina – kvalitáři	240	5	51	12 240
2. skupina – obráběči kovů	280	7	120	33 600
3. skupina – frézaři	360	15	189	68 040
<b>CELKEM</b>		<b>27</b>	<b>360</b>	<b>113 880</b>

(Zdroj: 20 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

V souvislosti s proplácením práce ve svátek se analyzované společnosti zvedne nákladovost celkem o téměř 114 tisíc Kč. A to za předpokladu, že společnost v roce 2024 rozvrhne směny dohodářům na dny, na které připadají státní svátky, tak jako v roce 2023, tj. v květnu 2 dny práce ve svátek a v červenci 1 den práce ve svátek.

## 9 ZHODNOCENÍ SITUACE A DOPORUČENÉ NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ PRO VYBRANOU ORGANIZACI

### 9.1 Zhodnocení situace

V analyzovaném období v letech 2018-2022 se náklady společnosti zvyšovaly, což znamená, že podniku narůstaly zakázky a v souvislosti s tím rostly i tržby. K poklesu nákladů i výnosů došlo v podniku pouze v roce 2020 a to v důsledku pandemie Covid-19. V tomto období společnost zaznamenala výrazný pokles pohledávek. Avšak v následujícím roce 2021 se situace začala vyvíjet k lepšímu a podnik začal získávat více zakázek, které mimo jiné vedly ke zvyšování mezd zaměstnanců. Podniku se také podařilo snížit zadlužení, což je patrné z klesajících hodnot v položce nákladových úroků a podobných nákladů ve výkazu zisku a ztrát, který se nachází v první polovině práce. Následně se podniku daří i v růstu, co se týče počtu zaměstnanců. Podle interních zpráv od jednatele společnosti firma k 31.1. 2024 stále zaměstnávala 45 zaměstnanců, to je druhá nejvyšší hodnota od samotného začátku podniku. Tato skutečnost se ale očekává jako zlomová v rozhodování pro pokračování, respektive vznik nových dohod o provedení práce v návaznosti na změny Zákoníku práce.

Tabulka č. 15 poskytuje přehled zvýšení mzdových nákladů společnosti, které se zvýší z důvodu legislativní změny upravující odměňování pracovníků pracujících na dohody o provedení práce. Tabulka je rozdělena podle pracovních skupin dohodářů. V tabulce jsou uvedeny částky, které byly získány postupnými propočty jednotlivých složek odměn plynoucích z dohod o provedení práce. Jedná se o náhrady za dovolenou, příplatky za práci ve svátek a také o odvody sociálního a zdravotního pojištění, které společnosti nově vzniknou v důsledku zvýšení měsíčních odměn přesahující limit, který je stanoven Zákonem o nemocenském pojištění. Jak se již dalo předpokládat z výše propočítaných tabulek zaměřených na aplikaci nových legislativních podmínek na mzdové náklady společnosti, největší podíl na zvýšení nákladovosti vybrané společnosti má pracovní skupina frézařů.

Tabulka 15 Zvýšení nákladovosti podle skupin dohodářů v letech 2023 a 2024

Pracovní skupina	Rok 2023	Rok 2024	Rozdíl celkem
1. skupina – kvalitáři	360 000	401 040	41 040
2. skupina – obráběči kovů	588 000	700 490	112 490
3. skupina – frézaři	1 620 000	2 012 844	392 844
<b>CELKEM</b>	<b>2 568 000</b>	<b>3 114 374</b>	<b>546 374</b>

(Zdroj: 21 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

V komparaci s rokem 2023 se předpokládá zvýšení nákladovosti u třetí, nejvíce odměňované skupiny o necelých 393 tisíc Kč.

Tabulka č. 16 se věnuje podrobně celkovým rozdílům ve mzdových nákladech plynoucích pouze ze vztahů se zaměstnanci zaměstnanými na základě dohody o provedení práce. Tabulka je rozdělena na jednotlivé měsíce v letech 2023 a 2024. V roce 2024 se však jedná pouze o modelaci nákladovosti a to tak, že jsou zachovány stejné vstupní údaje pro výpočty mzdové nákladovosti jako v roce 2023 a čerpání dovolené se předpokládá převážně v druhé polovině roku, v době, kdy dohodářům vznikne nárok na dovolenou.

Tabulka 16 Modelované rozdíly ve mzdových nákladech v období 2023-2024

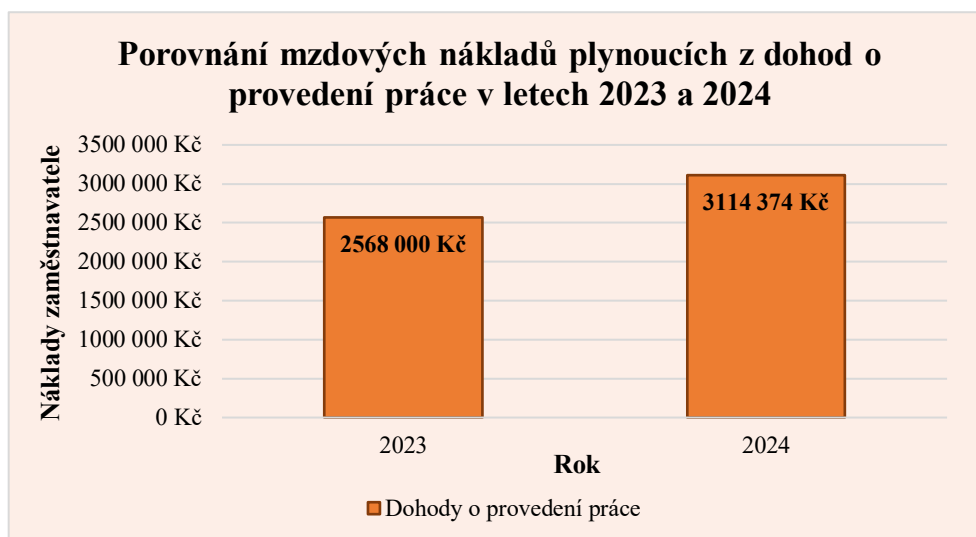
ROK	MĚSÍC	Odměny z dohod	Odvody SP a ZP	Dovolená	Svátek	CELKEM
2023	Leden	192 440 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	192 440 Kč
2024	Leden	192 440 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	192 440 Kč
2023	Únor	207 240 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	207 240 Kč
2024	Únor	207 240 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	207 240 Kč
2023	Březen	221 560 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	221 560 Kč
2024	Březen	221 560 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	221 560 Kč
2023	Duben	229 160 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	229 160 Kč
2024	Duben	229 160 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	229 160 Kč
2023	Květen	214 000 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	214 000 Kč
2024	Květen	214 000 Kč	87 347 Kč	4 900 Kč	80 520 Kč	386 767 Kč
2023	Červen	206 640 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	206 640 Kč
2024	Červen	206 640 Kč	20 932 Kč	17 780 Kč	0 Kč	245 352 Kč
2023	Červenec	206 920 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	206 920 Kč
2024	Červenec	206 920 Kč	40 281 Kč	33 280 Kč	33 360 Kč	313 841 Kč
2023	Srpen	218 600 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	218 600 Kč
2024	Srpen	218 600 Kč	37 003 Kč	37 660 Kč	0 Kč	293 263 Kč
2023	Září	208 240 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	208 240 Kč
2024	Září	208 240 Kč	11 561 Kč	32 860 Kč	0 Kč	252 661 Kč
2023	Říjen	236 760 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	236 760 Kč
2024	Říjen	236 760 Kč	7 606 Kč	20 720 Kč	0 Kč	265 086 Kč
2023	Listopad	223 720 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	223 720 Kč
2024	Listopad	223 720 Kč	7 295 Kč	22 200 Kč	0 Kč	253 215 Kč
2023	Prosinec	202 720 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	202 720 Kč
2024	Prosinec	202 720 Kč	15 029 Kč	36 040 Kč	0 Kč	253 789 Kč
<b>2023</b>	<b>CELKEM</b>	<b>2 568 000 Kč</b>	<b>0 Kč</b>	<b>0 Kč</b>	<b>0 Kč</b>	<b>2 568 000 Kč</b>
<b>2024</b>	<b>CELKEM</b>	<b>2 568 000 Kč</b>	<b>227 054 Kč</b>	<b>205 440 Kč</b>	<b>113 880 Kč</b>	<b>3 114 374 Kč</b>

(Zdroj: 22 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

Největší vzestup částky by podle předpokladu nastal v květnu v roce 2024 v odvodech sociálního a zdravotního pojištění, a to z důvodu, že se předpokládá stejné rozložení odpracovaných hodin jako v květnu roku 2023, kdy zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce již budou mít právo na proplacení práce ve svátek. Celkově lze vidět, že při zachování stejných podmínek by vybranou společností stáli dohodáři v květnu 2024 o 172 767 Kč více v porovnání s květnem minulého roku. Naopak nulový rozdíl lze vidět v prvních čtyřech kalendářních měsících, tato skutečnost vychází z toho, že zaměstnanci v tyto měsíce nepracovali v žádný svátek, a zároveň jim ještě nevzniklo právo na dovolenou. V měsících říjen a listopad je rozdíl v nákladovosti zaměstnavatele tvořen především proplacením náhrad za čerpání dovolené, s čímž souvisí nárůst celkových odměn zaměstnanců a tím pádem v mnoha případech dojde k přesáhnutí limitu pro odvody pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Vybranou společnost při zachování stejného rozvržení pracovních směn a počtu odpracovaných hodin by vyšly dohodáři o více než půl milionu dráž, konkrétně o 546 374 Kč. Což je pro společnost velmi výrazná částka. Změny nákladů zaměstnavatele plynoucích z odměn dohodářů v grafickém vyjádření ukazuje graf č. 4.

Graf 4 Porovnání mzdových nákladů zaměstnavatele plynoucích z dohod o provedení práce v roce 2023 a 2024



(Zdroj: 23 Vlastní zpracování podle interních dat společnosti)

## 9.2 Doporučené návrhy na zlepšení pro analyzovanou organizaci

Vzhledem ke změnám Zákoníku práce, které nabývají účinnosti postupně se očekává, že se mzdové náklady společnosti budou zvyšovat. Jak již znázorňuje modelace v praktické části bakalářské práce. Pro danou společnost je to velmi rizikové a mohla by tak například ztratit svou konkurenceschopnost na trhu. V této kapitole jsou navržena doporučení, která by mohl podnik zvážit v rámci reakce na novelu Zákoníku práce a pro optimalizaci osobních nákladů.

V souvislosti s tím, že byl v rámci analýzy výnosů zjištěn pokles tržeb, který se předpokládá i pro rok 2023 a 2024 není pro společnost vhodné, aby zaměstnávala tolik zaměstnanců pracujících na DPP. Proto je v rámci prvního doporučení navrhováno ukončení části dohod o provedení práce. Přesněji by se jednalo o ukončení 13 dohod o provedení práce z důvodu snižování zaměstnaneckých stavů. Tento počet byl stanoven na základě neformálního rozhovoru s jednatelem společnosti v návaznosti na posouzení dat, z kterého vyplývají minimální počty zaměstnanců pro jednotlivé pracovní skupiny dohodářů. V první skupině dohodářů, kterou tvoří kvalitáři by došlo k propuštění 3 zaměstnanců, ve druhé skupině, frézařů, by se propustili 4 pracovníci a ve skupině frézařů by došlo k propuštění 6 dohodářů. V poslední skupině frézařů je snižování stavů velmi rizikové, a to z důvodu časové náročnosti a preciznosti práce. Práci by ale museli zvládat stálí zaměstnanci společnosti. Což není stabilní s ohledem na různorodost zakázek, které podnik přijímá. Zároveň by to mohlo vést ke snížení kvality odvedené práce těchto zaměstnanců a v dlouhodobém horizontu by stálí zaměstnanci mohli začít ztrácet výkonnost. Pro společnost by se však částečně snížily mzdové náklady. Přesným rozdílem se věnuje tabulka č. 17.

Tabulka 17 Doporučení na snížení zaměstnaneckých stavů

Pracovní skupina	Současný stav		Navrhovaný stav		Optimalizace mzdových nákladů (v Kč)
	Počet zaměstnanců	Mzdové náklady (v Kč)	Počet zaměstnanců	Mzdové náklady (v Kč)	
1. skupina – kvalitáři	5	401 040	2	160 800	240 240
2. skupina – obráběči kovů	7	700 490	3	306 147	394 343
3. skupina – frézaři	15	2 012 844	9	1 212 572	800 272
<b>CELKEM</b>	<b>27</b>	<b>3 114 374</b>	<b>14</b>	<b>1 679 519</b>	<b>1 434 855</b>

(Zdroj: 24 Vlastní zpracování na základě interních dat společnosti)

Mzdové náklady vyčíslené pro rok 2024 by se z částky 3 114 374 Kč snížily na 1 679 519 Kč. První doporučení by tak znamenalo optimalizaci mzdových nákladů ve výši 1 434 855 Kč.

Druhé možné doporučení spočívá v ukončení veškerých dohod o provedení práce a danou práci by vybraná společnost musela zajistit subdodavatelsky. V tomto případě by společnost musela zvážit výhodnost tohoto řešení. A to jak v případě ceny, tak především v případě kvality. Na základě této úvahy by pro rozhodnutí společnosti měla být vysoká kvalita za nižší cenu, než kdyby tuto práci odvedli pracovníci podniku. Pokud by však vybraná společnost na základě analýzy nákladů došla k závěru, že tato varianta vyjde cenově podobně, jako kdyby zaměstnávala pracovníky na dohody o provedení práce. Záleželo by na tom, jaká varianta by firmě přišla výhodnější. V případě propuštění všech zaměstnanců pracujících na základě dohod o provedení práce by společnost snížila své náklady o 3 114 374 Kč, z nichž by mohla využít část právě na zajištění subdodavatelských služeb. Zvážit by se ale také určitě mělo riziko, že podnik nebude moct dohlížet na postupy vybraných prací. Tuto možnost by podle mého názoru, měla oznámit svým pracovníkům a vyslechnout si například i jejich pohled či nápady, jak s touto situací naložit.

Třetím doporučením je zkrácení úvazků dohodářů tak, aby měsíční výdělky jednotlivě nepřesahovaly příslušný limit pro odvody sociálního a zdravotního pojištění. V tomto případě by společnosti nevznikaly náklady spojené s hrazením pojistného za zaměstnavatele a současně by si společnost mohla udržet částečnou flexibilitu, která je spojená právě s dohodami o provedení práce. Náklady by pak společnosti rostly pouze ve spojitosti s nárokem zaměstnanců na dovolenou. Náklady spojené s proplácením náhrad za dovolenou byly pro rok 2024 za předpokladu odpracování 300 hodin u všech 27 dohodářů vyčísleny na 205 440 Kč. V případě, že by se společnost rozhodla zaměstnat pouze 14 dohodářů, tak jak je navrhováno v prvním doporučení, snížila by se nákladovost spojená s dovolenou na 109 440 Kč.

Všechna doporučená řešení mají svá pozitiva a negativa, je tedy nutné, aby společnost důkladně zvážila všechny dopady navrhovaných doporučení, tak aby si dokázala udržet svou konkurenceschopnost na trhu a současně, aby se nedostala do finančních problémů.



## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zaměřila na zkoumání finančního dopadu změn Zákoníku práce pro rok 2024 na vybranou společnost v České republice. Hlavním cílem bylo navrhnout doporučení vhodná k optimalizaci mzdových nákladů společnosti. Výsledky práce odhalují, že změny zákona budou mít značný vliv na mzdové náklady a finanční situaci společnosti.

V teoretické části byly nejprve objasněny základní pojmy a legislativní změny, které byly přijaty v roce 2023, ale mají dělenou účinnost do roku 2024. Detailní analýza těchto změn ukázala, že legislativní úpravy vedly ke zvýšení nákladů na mzdy v důsledku proplácení příplatků za práci ve svátek a náhrad za dovolenou pro zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce.

Praktická část práce demonstrovala tyto dopady pomocí konkrétního příkladu z vybrané společnosti. Finanční data ukázala, že změny v Zákoníku práce přinesly nárůst mzdových nákladů, což mělo přímý dopad na finanční výsledky společnosti. Byly provedeny analýzy mzdových nákladů před a po zavedení změn, které potvrdily, že změny způsobily zvýšení finanční zátěže pro společnost. Společnost tak bude nucena zvážit všechny možnosti, jak by mohla své náklady optimalizovat. Pro lepší přehlednost a orientaci byly sestaveny různé tabulky a grafy, a to za účelem shrnutí slovních komentářů.

V závěrečné části práce byly navrženy doporučení vhodné pro optimalizaci mzdových nákladů, které by společnosti pomohly minimalizovat negativní dopady. Mezi doporučení patřilo zkrácení úvazků dohodářů tak, aby úvazky nepřesahovaly příslušný limit. Dále byly navrženy další alternativní způsoby zaměstnání pracovníků pracujících na DPP, a to včetně možného rozvázání pracovněprávního vztahu.

Celkově tato bakalářská práce poskytla důkladný přehled o vlivu změn Zákoníku práce na finanční situaci ve vybrané společnosti a nabídla užitečné návrhy pro zachování její konkurenceschopnosti v neustále se měnícím legislativním prostředí.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen, 2020. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London, United Kingdom ; New York, NY : KoganPage. ISBN 978-1-78966-103-3.

BŘEZINOVÁ, Hana, 2023. *Rozumíme účetní závěrce podnikatelů*. Online. 5. vydání. Kluwer. ISBN 978-80-7676-672-3. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/AccountSaml/SignIn/?idp=https://shibboleth.utb.cz/idp/shibboleth&returnUrl=/kniha/rozumime-ucetni-zaverce-podnikatelu-5-vydani-11826/>. [cit. 2024-03-28].

*Co je to zaručená mzda a jak se liší od minimální mzdy?*, 2021. Online. Orange Academy. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/zarucena-mzda/>. [cit. 2024-03-28].

*Co to jsou mzdové náklady?*, 2023. Online. Finanční svět. Dostupné z: <https://financi-svet.cz/ostatni/co-to-jsou-mzdove-naklady/#:~:text=Mzdov%C3%A9%20n%C3%A1klady%20jsou%20finan%C4%8Dn%C3%AD%20prost%C5%99edky%2C%20kter%C3%A9%20se%20pou%C5%BE%C3%ADvaj%C3%AD,n%C3%A1roky%20zam%C4%9Bstnanc%C5%AF%2C%20kter%C3%A9%20opat%C5%99%C3%AD%20do%20n%C3%A1klad%C5%AF%20%C3%BA%C4%8Detn%C3%AD%20jednotky..> [cit. 2024-03-29].

ČESKO, 1992. *Zákon č. 586/1992 Sb.*, c2010-2024. Online. In: *Zákony pro lidi*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>. [cit. 2024-03-29].

ČESKO, 2006. *Zákon č. 187/2006 Sb.*, c2010-2024. Online. In: *Zákony pro lidi*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187/zneni-20240701>. [cit. 2024-04-09].

ČESKO, 2023. *Zákon č. 349/2023 Sb.*, c2010-2024. Online. In: *Zákony pro lidi*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-349>. [cit. 2024-04-09].

*Dohody o provedení práce a pracovní činnosti s účinností od 1.10.2023 nově a nevýhodně, další změny od 1.1.2024 a 1.7.2024*, 2023. Online. WebDOMU.cz. Dostupné z: <https://webdomu.cz/s/aktuality/dohody-o-provedeni-prace-zmeny-2023-2024-novela-zakoniku-prace>. [cit. 2024-03-28].

*Hrubá mzda 2024*, c2000-2024. Online. Kurzy.cz. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/hruba-mzda/>. [cit. 2024-03-28].

KNÁPKOVÁ, Adriana; PAVELKOVÁ, Drahomíra; REMEŠ, Daniel a ŠTEKER, Karel, 2017. *Finanční analýza : komplexní průvodce s příklady*. 3., kompletně aktualizované vydání. Grada. ISBN 9788027105632.

KRAJŇÁK, Michal, 2022. *Daň z příjmů fyzických osob v České republice*. Brno: CERM. ISBN 978-80-7623-086-6.

KUBÍČKOVÁ, Dana a JINDŘICHOVSKÁ, Irena, 2022. *Finanční analýza ve finančním řízení*. Educopress. Praha: Vysoká škola finanční a správní. ISBN 978-80-7408-231-3.

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Daně (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer. ISBN 9788075983619.

*Narizení vlády č. 567/2006 Sb.*, 2023. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/narizeni-vlady-c.-567-2006-sb.> [cit. 2024-03-28].

*Narizení vlády č. 590/2006 Sb.*, c2010-2024. Online. Zákony pro lidi. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-590>. [cit. 2024-03-29].

*Novinky v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavedené zákonem č. 281/2023 Sb. Změny účinné k 1. říjnu 2023*, 2023. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zmeny-oblasti-dohod-ucinne-k-1.-rijnu-2023>. [cit. 2024-03-28].

*Novinky v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavedené zákonem č. 281/2023 Sb. Změny účinné k 1. lednu 2024*, 2023. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zmena-oblasti-dohod-ucinna-ucinna-k-1.-lednu-2024>. [cit. 2024-03-28].

PELCL, Luděk, 2022. *Příručka mzdové účetní: zaručená mzda, stravné*. Český Těšín: Poradce. ISBN 978-80-7365-476-4.

POPESKO, Boris a PAPADAKI, Šárka, 2016. *Moderní metody řízení nákladů : jak dosáhnout efektivního vynakládání nákladů a jejich snížení*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Grada. ISBN 9788024757735.

*Práce na DPP v roce 2024: Změny, limit, výpočet mzdy a dovolená*, c2001-2024. Online. E15. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/prace-na-dpp-v-roce-2024-zmeny-limit-vypocet-mzdy-a-dovolena-1411753>. [cit. 2024-04-09].

*Přehled o vývoji částek minimální mzdy*, 2024. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>. [cit. 2024-03-28].

ROBINSON, Thomas R.; HENRY, Elaine; PIRIE, Wendy L. a BROIHAN, Michael A., 2015. *International financial statement analysis*. Third edition. Hoboken, N.J.: John Wiley. ISBN 9781118999479.

ROSS, Stephen A.; WESTERFIELD, Randolph W.; JAFFE, Jeffery F. a JORDAN, Bradford D., 2018. *Corporate finance: core principles & applications*. Fifth edition. McGraw-Hill Education. ISBN 978-1-260-08327-9.

ROUČKOVÁ, Dana a SCHMIED, Zdeněk, 2023. *Zákoník práce po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 21. aktualizované. Anag. ISBN 978-80-7554-397-4.

SKÁLOVÁ, Jana a SUKOVÁ, Anna a kolektiv, 2023. *Podvojný účetnictví 2023*. 29. vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3980-4.

*Společné úsilí se vyplatilo! U dohod o provedení práce dojde ke zjednodušení.*, c2006-2024. Online. Komora daňových poradců České republiky. Dostupné z: <https://www.kdpcr.cz/informace/aktuality/tiskove-zpravy/spolecne-usili-se-vyplatilo-u-dohod-o-provedeni-prace-dojde-ke-zjednoduseni>. [cit. 2024-04-25].

STROUHAL, Jiří a BOKŠOVÁ, Jiřina, 2015. *Lexikon účetních pojmů: překlad z ČJ do AJ a NJ, výklad pojmů v ČJ, AJ a NJ, praktické příklady, účtový rozvrh*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-787-4.

ŠTEKER, Karel a OTRUSINOVÁ, Milana, 2021. *Jak číst účetní výkazy: základy českého účetnictví a výkaznictví*. 3., aktualizované vydání. Prosperita firmy. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3184-6.

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

*Tarifní mzda a vše, co o ní potřebujete vědět*, c2016–2024. Online. Jenprace.cz. Dostupné z: <https://www.jenprace.cz/magazin/tarifni-mzda-a-vse-co-o-ni-potrebuje-vedet>. [cit. 2024-04-04].

TOMŠEJ, Jakub, 2023. *Zákoník práce - Komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Praha: Grada. ISBN 9788027139811.

*Víte co je hlavním úkolem zdravotní pojišťovny, jak funguje systém zdravotního pojištění a na co máte ze zákona nárok?*, c2024. Online. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/kdo-jsme/jak-funguje-system-zdravotniho-pojisteni>. [cit. 2024-03-29].

VRAJÍK, Michal; SVĚRČINOVÁ, Eva; PŘÍHODOVÁ, Věra; SKOUMALOVÁ, Alena; DANĚK, Antonín et al., 2024. *Abeceda mzdové účetní ...* Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-404-9.

VYBÍHAL, Václav a PŘIB, Jan, 2023. *Mzdové účetnictví 2023: praktický průvodce*. 26. vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3982-8.

*Výnosy - členění, účtování, tržby a HV*, b. r. Online. [Ekonomie-ucetnictvi.cz](http://Ekonomie-ucetnictvi.cz). Dostupné z: <https://ekonomie-ucetnictvi.cz/vynosy-cleneni-uctovani-trzby-a-hv/>. [cit. 2024-03-28].

*Výpočet čisté mzdy v roce 2024 - online kalkulačka*, c2000-2024. Online. Kurzycz. Dostupné z: <https://www.kurzycz.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy/>. [cit. 2024-03-28].

WAHLEN, James M.; BAGINSKI, Stephen P. a BRADSHAW, Mark T., 2018. *Financial reporting, financial statement analysis, and valuation : a strategic perspective*. Ninth edition. Australia: Cengage. ISBN 978-1-337-61468-9.

*X.4.5 Náhrada za dovolenou*, 2024. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/X45Nahradazadovolenou>. [cit. 2024-03-29].

*XVII.1 Doručování písemností zaměstnanci*, 2024. Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVII1Dorucovanipisemnostizamestn>. [cit. 2024-03-28].

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

DPP Dohoda o provedení práce

SP Sociální pojištění

ZP Zdravotní pojištění

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Provázanost účetních výkazů.....	14
Obrázek 2 Schéma výpočtu čisté mzdy.....	22
Obrázek 3 Organizační struktura společnosti .....	35

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby .....	21
Tabulka 2 Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro rok 2024 .....	22
Tabulka 3 Rozdělení zaměstnanců dle forem pracovních smluv v období 2018–2023 .....	37
Tabulka 4 Vývoj nákladů společnosti v období 2018-2022 .....	38
Tabulka 5 Rozbor osobních nákladů společnosti v období 2018-2022.....	39
Tabulka 6 Vývoj výnosů společnosti v období 2018-2022 .....	40
Tabulka 7 Výsledek hospodaření v období 2018-2022.....	41
Tabulka 8 Výpočet mzdy zaměstnance výroby .....	44
Tabulka 9 Výpočet měsíční odměny kvalitářky .....	46
Tabulka 10 Výpočet měsíční odměny obráběče kovů.....	47
Tabulka 11 Výpočet měsíční odměny frézaře .....	48
Tabulka 12 Předpokládaný vývoj mzdových nákladů za měsíc červenec v letech 2023 a 2024 .....	49
Tabulka 13 Nákladovost dovolené u dohodářů .....	50
Tabulka 14 Nákladovost práce ve svátek u dohodářů .....	51
Tabulka 15 Zvýšení nákladovosti podle skupin dohodářů v letech 2023 a 2024 .....	52
Tabulka 16 Modelované rozdíly ve mzdových nákladech v období 2023-2024 .....	53
Tabulka 17 Doporučení na snížení zaměstnaneckých stavů.....	55



**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Vývoj počtu zaměstnanců v období 2018-2023.....	34
Graf 2 Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech v období 2018-2022 .....	40
Graf 3 Podíl mzdových nákladů na celkových výnosech v období 2018-2022.....	41
Graf 4 Porovnání mzdových nákladů zaměstnavatele plynoucích z dohod o provedení práce v roce 2023 a 2024 .....	54

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Mzdový výměr

Příloha P II: Dohoda o provedení práce na pozici kvalitář

# PŘÍLOHA P I: MZDOVÝ VÝMĚR

Zaměstnavatel: [REDACTED]  
[REDACTED]

IČ: [REDACTED]

zastoupený:

Zaměstnanec: 1  
Rodné číslo:  
Trvalé bydliště: ,

## MZDOVÝ VÝMĚR

Vzhledem k vašemu pracovnímu zařazení do funkce:

s pracovním úvazkem: 40.00 hodin/týden

V rámci sjednaného pracovního poměru činí s platností od: 01.01.2022

Vaše základní mzda 28000 Kč/měsíc

Pohyblivá osobní složka

Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na životní pojištění

Tímto mzdovým výměrem pozbývá platnost Vaše dosavadní mzdové zařazení.

V [REDACTED]

dne 20.12.2021

.....  
Převzal

.....  
Zaměstnavatel

# PŘÍLOHA P II: DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE NA POZICI KVALITÁŘ

## DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Zaměstnavatel: [REDAKCE] IČ: [REDAKCE]  
Adresa: [REDAKCE]  
a zaměstnanec: [REDAKCE] Datum narození: [REDAKCE]  
Evidenční číslo OP: [REDAKCE] Rodné číslo: [REDAKCE]  
Trvalé bydliště: [REDAKCE]

uzavírají podle ustanovení § 75 a násl. Zákoníku práce v platném znění tuto

### DOHODU O PROVEDENÍ PRÁCE

- Zaměstnanec se zavazuje, že na základě této dohody provede  
od 01.01.2023 do 31.12.2023  
lyto práce - výstupní kontrola a balení výrobků  
Rozsah dohodnuté práce: do 300 hod/rok
- Zaměstnanec bude vykonávat práci **osobně**  
Práce provede svědomitě, řádně a hospodárně podle dojednaných podmínek a v souladu s předpisy vztahujícími se na jejich výkon, zvláště s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pracovní úkol musí být proveden ve sjednané lhůtě, jinak může zaměstnavatel od dohody ustoupit.
- Práci za zaměstnavatele převezme:
- Za řádně provedenou práci odpovídající sjednaným podmínkám vyplátí zaměstnavatel zaměstnanci odměnu sjednanou dohodou ve výši **240 Kč/hod**
- Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru a to i tehdy, když ji způsobil jeho rodinní příslušníci, kteří mu při práci vypomáhali. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru, rodinným příslušníkům však odpovídá podle Občanského zákoníku.
- Další ujednání:
- Ostatní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele nevyplyvající z této dohody jsou upraveny Zákoníkem práce.

V [REDAKCE]

dne [REDAKCE]

.....  
podpis zaměstnance

.....  
razítko zaměstnavatele a podpis zaměstnance  
oprávněného jednat jeho jménem