

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Účetní a daňové aspekty pracovněprávních vztahů**

**Accounting and tax aspects of labor law  
relationships**

Ilona Mašková

Plzeň 2023



Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Účetní a daňové aspekty pracovněprávních vztahů“*

vypracoval/a samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne 17.4.2023

v. r. Ilona Mašková

### **Zásady pro vypracování práce**

1. Zpracujte úvod do problematiky pracovněprávních vztahů, zvolte cíl a vhodnou metodiku zpracování práce.
2. Proveďte deskripci tuzemské i zahraniční literatury a zpracujte literární rešerši k fungování pracovněprávních vztahů se zaměřením na účetnictví a daně.
3. Zjistěte, zda zaměstnanci znají svá práva a povinnosti vyplývající jim z pracovního poměru či z dohod konaných mimo pracovní poměr. Dále proveďte expertní rozhovory zjišťující důvody vedoucí k pracovněprávním sporům mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli.
4. Na časové řadě (od vstupu České republiky do EU po současnost) vyznačte změny právních předpisů v rámci pracovněprávních vztahů a analyzujte, jak tyto změny ovlivní daňovou povinnost a povinnost odvodů na zdravotní a sociální pojištění na straně zaměstnance a zaměstnavatele.
5. Shrňte problematiku pracovněprávních vztahů a vypracujte závěr.

## **Poděkování**

Nejdříve bych ráda poděkovala své vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Janě Hinke, Ph.D. za odborné vedení, podnětné a cenné rady, trpělivost a obdivuhodnou ochotu při konzultacích poskytnutých ke zpracování této práce.

Chtěla bych také touto cestou poděkovat paní Petře Ričovské za odborné rady, doporučení, poznatky z praxe, které byly využity při tvorbě kvalitativního výzkumu, a také za čas, který mi věnovala.

Současně bych ráda poděkovala všem respondentům, kteří mi poskytli data pro zpracování praktické části, a v neposlední řadě bych chtěla poděkovat své rodině a přátelům, kteří mě při tvorbě této práce podpořili a bez jejichž pomoci by nebylo možné práci dokončit.

# Obsah

Úvod .....	7
<b>1 Cíl práce a metodika zpracování.....</b>	<b>8</b>
1.1 Cíle .....	8
1.2 Metodika .....	8
<b>2 Pracovněprávní vztah.....</b>	<b>11</b>
2.1 Subjekty pracovněprávních vztahů .....	12
2.2 Podmínky na pracovišti.....	13
2.3 Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance .....	15
<b>3 Pracovní poměr .....</b>	<b>19</b>
3.1 Vznik pracovního poměru.....	19
3.2 Zkušební doba .....	20
3.3 Trvání pracovního poměru .....	21
3.4 Pracovní doba.....	21
3.5 Finanční odměňování zaměstnance.....	23
3.6 Pracovní pohotovost.....	25
3.7 Charakteristika pojmu dovolená .....	25
3.8 Změny pracovního poměru .....	26
3.9 Ukončení pracovního poměru .....	28
3.10 Zdravotní a sociální pojištění .....	31
3.11 Daňová povinnost.....	36
<b>4 Dohody konané mimo pracovní poměr.....</b>	<b>39</b>
4.1 Dohoda o provedení práce .....	40
4.2 Dohoda o pracovní činnosti .....	41
<b>5 Pracovní smlouva.....</b>	<b>42</b>

<b>6</b>	<b>Výsledky dotazníkového šetření zabývajícího se pracovněprávními vztahy ..</b>	<b>44</b>
6.1	Výsledky dotazníkového šetření podle stupně vzdělání .....	46
6.2	Výsledky dotazníkového šetření podle věku respondentů .....	47
6.3	Vyhodnocení dotazníkového šetření .....	48
<b>7</b>	<b>Expertní rozhovory se zaměstnavateli .....</b>	<b>50</b>
7.1	Otázky týkající se firemní kultury.....	50
7.2	Otázky zaměřené na spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.....	53
7.3	Vyhodnocení expertních rozhovorů .....	55
<b>8</b>	<b>Vývoj pracovněprávních vztahů.....</b>	<b>57</b>
8.1	Odvody ze závislé činnosti v roce 2004.....	57
8.2	Úpravy právních norem v letech 2005—2007 .....	60
8.3	Změny zákonů v období 2008—2012.....	61
8.4	Změny právních předpisů v období 2013—2020.....	62
8.5	Úpravy norem v letech 2021—2023 .....	63
8.6	Ilustrativní příklad a zhodnocení změn .....	65
	<b>Závěr .....</b>	<b>66</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>67</b>
	<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>71</b>
	<b>Seznam příloh.....</b>	<b>72</b>
	<b>Přílohy.....</b>	<b>73</b>
	<b>Přílohy</b>	
	<b>Abstrakt</b>	
	<b>Abstract</b>	

# Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá tématem „Pracovněprávní vztahy“. Důležitost tématu tkví v tom, že většina lidí se nachází právě v takovémto vztahu, ať už jako zaměstnanec, nebo jako podnikatel, který zaměstnává určitý počet pracovníků. Jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci vyplývají z pracovněprávního vztahu určitá práva a povinnosti, jež ze zákona musí dodržovat.

Pracovněprávní vztahy jsou nejvíce upravovány zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dále jsou tyto vztahy ovlivněny občanským zákoníkem, zákonem o dani z příjmů, antidiskriminačním zákonem a dalšími právními normami. Právě z těchto důvodů je náročné pro běžného laika rozumět těmito vztahům. Také k tomu napomáhá fakt, že v osnovách základních a středních škol, vyjma ekonomických a právnických oborů zabývajících se pracovním právem, chybí látka týkající se problematiky zaměstnávání a fungování pracovněprávních vztahů.

Založením pracovněprávního vztahu vznikají zaměstnanci, tj. fyzické osobě, která bude vykonávat práci pro zaměstnavatele, a zaměstnavateli, jenž tuto práci bude přidělovat zaměstnanci, práva a povinnosti. Mnoho z těchto práv a povinností lze upřesnit v pracovní smlouvě. Jiná vyplývají z právních norem, a to především ze zákoníku práce.

Z pracovněprávních vztahů plynou zaměstnanci příjmy – tzv. příjmy ze závislé činnosti. Z těchto příjmů se odvádí pojistné, a to pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální pojištění, a daň z příjmů ze závislé činnosti.

# 1 Cíl práce a metodika zpracování

## 1.1 Cíle

Cílem této bakalářské práce je zjistit, do jaké míry znají zaměstnanci svá práva a povinnosti, jež vyplývají z pracovněprávních vztahů založených ať už pracovní smlouvou nebo jmenováním. Dílčím cílem práce je také zjistit, jaké spory se mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vyskytují v souvislosti s pracovněprávními vztahy. Posledním cílem je charakterizovat změny právních předpisů zabývajících se pracovněprávní problematikou a následně kvantifikovat jejich dopady na odvody na zdravotní pojištění, sociální pojištění a daňovou povinnost, a to od vstupu České republiky do Evropské unie do roku 2023.

## 1.2 Metodika

V teoretické části bude zpracována literární rešerše, kde bude využita odborná tuzemská i zahraniční literatura. V jednotlivých kapitolách budou interpretovány pracovněprávní vztahy, jejich členění, účetní a daňové aspekty pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr. Bude vysvětleno, co je a k čemu slouží pracovní smlouva a jaká práva a povinnosti subjektům vyplývají z uzavření této smlouvy.

V praktické části bude analyzováno, zda zaměstnanci znají svá práva a povinnosti pomocí dotazníkového šetření. Dále budou provedeny expertní rozhovory se zaměstnavateli, kde bude zjišťováno, z jakých důvodů vznikají spory mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli. Také budou analyzovány právní předpisy zabývající se pracovněprávní problematikou, následně bude zmapován vývoj pracovněprávních vztahů od vstupu České republiky do EU do roku 2023 a dojde ke zjištění, zda daná změna právního předpisu ovlivní výši odvodů na zdravotní pojištění, sociální pojištění a daň z příjmů ze závislé činnosti.

Změny právních předpisů, které ovlivnily výši odvodů, budou kvantifikovány na následujícím ilustrativním příkladu. Pan Emil Neumann (32 let) má trvalý pobyt v Sokolově, osobně a řádně pečuje o své 2 děti, které s ním žijí v jedné domácnosti: Anežku (5 let) a Vítka (10 let). Pan Neumann pracuje jako asistent ředitele na plný úvazek na základě pracovního poměru, jeho měsíční hrubá mzda činí 30 000 Kč. Zaměstnavatel panu Neumannovi bezplatně poskytuje osobní automobil v hodnotě 1 000 000 Kč pro



soukromé užívání (od roku 2022 se předpokládá, že automobil splňuje požadavky pro nízkoemisní vozidlo). Pan Neumann podepsal prohlášení k dani V roce 2013 využívá pan Neumann možnost důchodového spoření.

U dotazníkového šetření byl nejprve proveden pilotní výzkum, kdy připravený dotazník, jež obsahoval více otázek, byl předložen několika vybraným respondentům, kteří byli ochotni jej vyplnit. Požadavkem pro pilotní výzkum bylo získat odpovědi na otázky tak, aby u otázky na dosažené vzdělání byli respondenti jak s vysokoškolským, tak středním vzděláním s maturitou i bez maturity. Hlavním důvodem tohoto požadavku bylo zajistit, aby všechny otázky byly srozumitelné a jasné.

Po ukončení pilotního výzkumu byl dotazník přepracován dle připomínek jednotlivých respondentů. Konečný dotazník obsahuje 15 uzavřených otázek, u kterých je na výběr vždy několik odpovědí. U každé otázky je možnost jedné nebo vícero správných odpovědí, a to z toho důvodu, aby bylo lépe prokázáno, že daný respondent dané problematice rozumí. Předpokladem je, že kdyby byla u každé otázky pouze jedna správná odpověď, mohl by respondent náhodně zvolit správnou odpověď, aniž by dané problematice rozuměl. Dotazník je uveden v přílohách C – E.

Dotazník byl sdílen pomocí přímého odkazu ze stránek survio.com, a to jednotlivým pracovníkům dané společnosti se žádostí o jeho vyplnění. Vedení určitých společností souhlasilo s vyplněním dotazníků, ale pouze v tištěné podobě. Proto byl dotazník připraven i v této podobě a následně fyzicky předán zaměstnanci dané společnosti.

Návratnost u tištěných dotazníků byla 100 %. U dotazníků, jež byly sdíleny pomocí přímého odkazu, nelze návratnost určit, neboť autorka této práce posílala odkaz vždy jednomu ze zaměstnanců dané společnosti a neví, jakým způsobem tento zaměstnanec dále distribuoval dotazník mezi své kolegy.

Celkově se dotazníkového šetření zúčastnilo 109 respondentů. Z obdržených dotazníků byly vyřazeny ty dotazníky, u nichž bylo patrné, že vztah respondenta se zaměstnavatelem je řešen dodavatelsky na základě smlouvy o dílo. Výsledné dotazníkové šetření bylo vyhodnocováno se 103 dotazníky.

Pro expertní rozhovory bylo připraveno 10 otázek (viz příloha F). Tyto otázky byly zaslány jednotlivým pracovníkům, s nimiž rozhovor proběhl, před plánovaným termínem rozhovoru jako podklad. Na otázky odpovídali zaměstnanci personálního oddělení nebo

samotní jednatele společnosti. Na konci každého rozhovoru byla položena otázka, zda společnost souhlasí se zveřejněním informací o společnosti. Autorka byla u všech organizací požádána, aby nezveřejňovala identifikační údaje o společnosti, a to právě proto, že poskytnuté informace byly pro organizaci citlivé.

O expertní rozhovory bylo požádáno 6 společností, z nichž 4 souhlasily s účastí. Těchto rozhovorů se zúčastnila jedna nadnárodní společnost s pobočkou v České republice, jedna velká a jedna menší firma sídlící v Plzeňském kraji a jedna příspěvková organizace. Dva ze zmíněných rozhovorů proběhly osobně a dva telefonicky.

## 2 Pracovněprávní vztah

Vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zabývá tzv. pracovní právo, které definuje práva a povinnosti obou smluvních stran. V Evropské unii se pracovní právo zabývá těmito hlavními oblastmi:

- pracovními podmínkami, mezi něž patří pracovní doba práce na částečný úvazek, práce na dobu určitou atd.,
- informováním a konzultacemi pracovníků (např. o hromadném propouštění, převodech společností apod.). (European Commission, n.d.)

Pracovním právem jsou modifikovány právní vztahy mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli, pracovní podmínky, ochrana zdraví zaměstnanců, právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a vztahy kolektivní povahy, které souvisí s výkonem práce. V České republice jsou hlavními zdroji pracovního práva:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. (MauerLegal law office, n.d.)

Pracovněprávní vztah je soukromoprávní vztah, který vzniká při výkonu závislé práce, a to mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zatímco zaměstnavatelem se může stát fyzická i právnická osoba, zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. Pracovněprávní vztah může vzniknout pouze souhlasem obou smluvních stran. Tento vztah se zakládá tzv. pracovní smlouvou. (Vybíhal & Přib, 2022, Šubrt at al., 2023)

Podstatou pracovněprávních vztahů je tzv. závislá práce, kterou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §2 odst. 1 definuje následovně: „Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ (Tomšek, 2022)

Podle §1a zákoníku práce se uplatňují v pracovněprávních vztazích tyto zásady:

- „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“ (Šubrt at al., 2023)

„Činnost, která splňuje znaky závislé práce, je možno vykonávat jenom v pracovním poměru nebo na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“ (Tomšek, 2022)

Závislá činnost může být vykonávána pouze za úplatu, a to za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Tato úplata je na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Výkon zaměstnance je v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na předem dohodnutém místě. (Vybíhal & Přib, 2022, Šubrt at al., 2023)

## 2.1 Subjekty pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztah má dva subjekty, a to zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnancem je dle § 6 zákoníku práce fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé činnosti v základním pracovněprávním vztahu. § 7 pak stanoví, že „zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Tomšek, 2022)

Zaměstnavatelem se může stát:

- fyzická osoba, která má oprávnění podnikat nebo vykonávat jinou samostatně výdělečnou činnost,
- občan, který hodlá přijmout jiného občana do pracovního poměru,
- právnická osoba,
- obec,
- stát. (Vybíhal & Přib, 2022)

Zaměstnavatel jedná svým jménem, popř. prostřednictvím svého zástupce, který je k takovému jednání tímto zaměstnavatelem zmocněn, nebo prostřednictvím statutárního orgánu, případně prostřednictvím zmocněného zástupce (v tomto případě se jedná o

právníckou osobu). Způsobilost k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích zaměstnavateli vzniká zápisem do obchodního rejstříku (u právnických osob) nebo narozením a dovršením zletilosti (u fyzických osob). (Vybíhal & Příb, 2022, Šubrt at al., 2023)

Zaměstnancem se může stát pouze fyzická osoba, která dovršila 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku. Závislá práce nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých, kteří nedokončili povinnou školní docházku, je nezákonná. Přesto tito nezletilí jedinci se mohou věnovat umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti. Je to obsaženo v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 34. (Vybíhal & Příb, 2022; Občanský zákoník, ve znění roku 2023)

Zaměstnanci, kteří dovršili 15 let věku a ukončili povinnou školní docházku, a přesto ještě nedosáhli plnoletosti, zákoník práce označuje jako mladistvé. Zaměstnávání mladistvých se navíc řídí těmito pravidly:

- maximální doba jedné směny nesmí překročit 8 hodin,
  - pokud mladistvý pracuje ve více pracovněprávních vztazích, nesmí odpracované hodiny v souhrnu překročit 40 hodin týdně,
  - přestávka na jídlo a oddech se musí poskytnout nejpozději po 4,5 hodinách práce,
  - odpočinek mezi dvěma směnami je minimálně 12 hodin,
  - nepřetržitý odpočinek v týdnu činí minimálně 48 hodin,
  - platí zákaz práce přesčas a práce v noci, pokud zákon výslovně nestanoví výjimku,
  - zaměstnavatel musí zaměstnancům v mladistvém věku poskytnout zvýšenou péči a zaměstnávat je jen pracemi přiměřenými jejich fyzickému a rozumovému rozvoji,
  - zákaz určitých rizikových prací,
  - zákaz sjednání dohody o hmotné odpovědnosti a dohody za ztrátu svěřených věcí.
- (Tomšek, 2022)

## **2.2 Podmínky na pracovišti**

Zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Zaměstnavatel smí zpracovávat určité osobní informace zaměstnanců. Tyto informace podléhají ochraně

podle právních předpisů, z nichž nejpodstatnějším je Nařízení Evropského parlamentu a Rady Evropské GDPR účinného od roku 2018. Toto nařízení upravuje ochranu osobních údajů. „Za osobní údaj je považována jakákoliv informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě neboli subjektu údajů.“ (Šubrt at al., 2023)

Zároveň je zaměstnavatel povinen zabezpečit, aby se na pracovišti nevyskytovala diskriminace v jakékoliv podobě. Za diskriminaci se dle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění roku 2023 (dále jen antidiskriminační zákon), považuje:

- přímá diskriminace,
- nepřímá diskriminace,
- obtěžování,
- sexuální obtěžování,
- pronásledování,
- pokyny k diskriminaci,
- navádění k diskriminaci. Definice pojmů viz příloha B.

Naopak podle § 6 antidiskriminačního zákona se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je:

- vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, které je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo
- pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.

Diskriminací dále není „rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. (Vybíhal & Přib, 2022)

Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.“ (§ 6 antidiskriminačního zákona)

## **2.3 Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance**

Z pracovněprávního vztahu vyplývají zaměstnanci i zaměstnavateli určité povinnosti, a to především v důsledku zajištění vhodných a bezpečných pracovních podmínek. Náklady spojené s bezpečností a ochranou zdraví výlučně hradí zaměstnavatel. V souvislosti s pandemií COVID-19 nebyla nikterak novelizována ustanovení týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nýbrž se odkazuje na povinnost zaměstnavatele vytvářet bezpečné prostředí a povinnost zaměstnance se na utváření takového prostředí podílet. (Tomšek, 2022)

### **2.3.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele**

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit zaměstnancům určitou kvalitu pracovního prostředí a podmínky odpovídající bezpečnostním a hygienickým požadavkům. Dále má povinnost zabezpečit práci pro své zaměstnance. Také musí zajistit to, že zaměstnanec vykonává takovou činnost, která odpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Zaměstnavatel pravidelně odborně vzdělává své zaměstnance, a to především v oblasti školení, zaučení, odborné praxe absolventů škol, prohloubení a zvyšování kvalifikace. Zaměstnavatel také musí svým zaměstnancům umožnit stravování ve všech směnách, ve kterých vykonávají svou práci. (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., n.d.,a; Tomšek, 2022)

Zaměstnavatel je povinen informovat své zaměstnance o bezpečnosti a ochraně při práci (tzv. BOZP), a to nejpozději v den nástupu do práce. Zákoník práce dále zaměstnavateli ukládá, že musí zvláště zacházet se specifickými pracovníky. Mezi tyto pracovníky se řadí např. těhotné a kojící zaměstnankyně, zaměstnanci/zaměstnankyně pečující o děti apod. Právě těhotným a kojícím zaměstnankyním je zaměstnavatel povinen umožnit přesunutí na jinou práci z důvodu vystavení rizikovým faktorům, které by mohly poškodit

plod při výkonu současné práce. (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., n.d.,a, Tomšek, 2022)

Zaměstnavatel je povinen nařídit svým zaměstnancům dovolenou, a to nejpozději 14 dní písemně před začátkem dovolené. Přesto v praxi mnoho zaměstnavatelů nechává své zaměstnance si vybrat období, kdy budou dovolenou čerpat. Zaměstnavateli tak často vzniká problém s tím, že určití zaměstnanci si nevyberou celou dovolenou, na kterou mají nárok, a zaměstnavatel jim jí musí převést do dalšího roku nebo vyplatit. Veškeré povinnosti zaměstnavatele jsou uvedeny §103 - §105 zákoníku práce. (Tomšek, 2022)

Práva zaměstnavatele jsou velmi specifická a také jsou odvozena od povinností zaměstnance. Základním právem zaměstnavatele je dohlížení nad odpovídajícím výkonem práce svých zaměstnanců, a to s ohledem na to, co je napsáno v pracovní smlouvě. S tímto právem souvisí i kontrola toho, jak efektivně využívají jednotliví zaměstnanci pracovní dobu, tj. zda zaměstnanci využívají pracovní dobu a pracovní prostředky pro plnění svých pracovních povinností a zda plní řádně a včas svou práci. (Grafton recruitment, n.d.)

Zaměstnavatel je oprávněn zpracovávat určité osobní údaje zaměstnanců, mezi něž patří např. rodné číslo, datum a místo narození, trvalé bydliště, zdravotní pojišťovna, údaje o dětech a manželovi/manželce. Tyto informace zaměstnavatel vyžaduje nejen pro účely daňových odpočtů, ale i pro účely evidence na České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ). Mezi práva zaměstnavatele také patří právo rozhodnout o množství práce, které bude požadovat od jednotlivých zaměstnanců, a pracovním tempu, které budou muset zaměstnanci dodržovat. (Šubrt at al., 2023)

Ve výjimečných situacích může zaměstnavatel svým zaměstnancům nařídit tzv. přesčasy. Na této skutečnosti se nejprve musí domluvit s příslušnými zaměstnanci. Přesčasy mohou činit maximálně 8 hodin týdně a nanejvýš 150 hodin ročně. Zaměstnavatel má právo zkontrolovat, zda zaměstnanci řádně hospodaří se svěřenými prostředky a chrání majetek zaměstnance před poškozením. (Grafton recruitment, n.d.)

Zaměstnavatel je oprávněn požadovat od svých zaměstnanců a od svých budoucích zaměstnanců před nástupem do zaměstnání absolvovat pracovnělékařskou prohlídku, popř. vyšetření a očkování související s výkonem práce, a to u poskytovatele pracovnělékařských prohlídek, kterého určí zaměstnavatel. O této skutečnosti



zaměstnavatel informuje své zaměstnance. Náklady za tuto pracovnělékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování je povinen zaměstnavatel zaměstnanci uhradit. Zaměstnavatel tímto způsobem získává informace o zdravotní způsobilosti svých zaměstnanců. (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., n.d., a)

### **2.3.2 Práva a povinnosti zaměstnance**

Veškerá práva a povinnosti zaměstnance jsou uvedena v zákoníku práce, a to v § 106. Dále pak jednotlivé pracovní povinnosti jsou upraveny pracovní smlouvou (viz kapitola 4), ve které jsou uvedeny pracovní podmínky.

V prvotní řadě je zaměstnanec povinen dbát pokynů zaměstnavatele a plnit úkoly, které mu zaměstnavatel nařídí, a to zejména ty, které vyplývají z pracovní smlouvy. Na základě bezpečnostních pokynů zaměstnavatele zaměstnanec dbá o svou bezpečnost, své zdraví, ale také o bezpečnost a zdraví osob, jichž se dotýká jeho chování. Zaměstnanec se bezprostředně účastní všech školení, které zajišťuje zaměstnavatel, zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a to včetně ověření svých znalostí. (Tomšek, 2022, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., n.d., b)

Zaměstnanec se musí podrobit pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním, které po něm zaměstnavatel vyžaduje na základě zvláštních právních předpisů. Zaměstnavatel je také povinen dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, popř. dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu. O jednotlivých postupech a potřebě využívat dané pracovní prostředky je zaměstnanec informován řádně a včas zaměstnavatelem. V případě, že dojde na pracovišti k úrazu zaměstnance a jeho zdravotní stav to umožní, tento zaměstnanec tuto skutečnost neprodleně oznámí zaměstnavateli. Stejnou povinnost má i zaměstnanec, který se stal svědkem úrazu daného zaměstnance nebo jiné fyzické osoby. (Tomšek, 2022, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i, n.d.,b)

Zaměstnanci je zakázáno požívat alkoholické nápoje nebo užít návykové látky na pracovišti/pracovištích zaměstnavatele. Totéž platí i v pracovní době mimo pracoviště. Pod vlivem alkoholu a návykových látek nesmí zaměstnanec vstoupit na pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen se podrobit příslušnému testu, zda není pod vlivem alkoholu či návykových látek, a to na pokyn zaměstnavatele. Zaměstnanec smí

kouřit jen na vyhrazených místech zaměstnavatelem, ve všech ostatních prostorách je kouření zakázáno. (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i, n.d.,b)

Zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit zaměstnavateli jakoukoliv poruchu nebo nedostatek na pracovišti, který by mohl ohrozit jeho bezpečnost a zdraví, popř. bezpečnost a zdraví jeho spoluzaměstnanců při práci, a to především takovou poruchu, která by mohla způsobit mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení. (Tomšek, 2022)

Zaměstnanec má právo na to, aby měl zajištěnou bezpečnost a ochranu zdraví při práci, aby byl řádně a včas informován o rizicích jeho práce a o opatřeních na ochranu před jejich působením. Tyto informace musí zaměstnavatel podávat srozumitelně s ohledem na schopnosti zaměstnance. Zaměstnanec může odmítnout výkon práce, o níž se domnívá, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popř. život nebo zdraví jeho spolupracovníků, či dokonce jiných fyzických osob. V tomto případě nelze odmítnutí výkonu práce považovat za porušení plnění povinnosti zaměstnance. (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i, n.d.,b)

Zaměstnanec má právo na přestávku v práci, a to nejpozději po šesti hodinách (u mladistvých po 4 hodinách, viz výše). Poskytnuté přestávky se nepočítají do pracovní doby. V případě, že zaměstnanec vykonává takovou práci, kterou nelze přerušit, musí zaměstnavatel přestávku také poskytnout, nicméně se započítává do pracovní doby. Zaměstnanec je též oprávněn na návštěvu lékaře v pracovní době. Za určitých podmínek má zaměstnanec také právo na pracovní volno s náhradou mzdy. Právo na pracovní volno s náhradou mzdy viz Příloha A. (Netmarks, s.r.o., 2021)

### 3 Pracovní poměr

„Pracovní poměr je právním spojením mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.“  
(International labor organization, n.d.)

Pracovní poměr je stále hlavním prostředkem, kterým pracovníci získávají výhody a práva vyplývající z tohoto poměru v oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení.  
(International labor organization, n.d.)

Zákoník práce nikterak nedefinuje pracovní poměr, přesto z něho vyplývá, že se jedná o právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který vzniká sepsáním pracovní smlouvy nebo jmenováním a ze kterého vyplývají určitá práva a povinnosti oběma smluvními stranám. (Tomšek, 2022)

Před uzavřením pracovního poměru musí zaměstnavatel seznámit fyzickou osobu:

- s právy a povinnostmi vyplývajícími pro ni z pracovní smlouvy, příp. ze jmenování na pracovní místo,
- s pracovními podmínkami,
- s povinnostmi vyplývajícími ze zvláštních právních předpisů, které se týkají práce, která má být předmětem smlouveného pracovního poměru,
- zajistit, aby se fyzická osoba podrobila vstupní lékařské prohlídce před uzavřením pracovní smlouvy v případech určených zvláštním právním předpisem. (Vybíhal & Přib, 2022)

#### 3.1 Vznik pracovního poměru

„Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dnem uvedeným ve smlouvě nebo na základě jmenování na místo vedoucího zaměstnance.“ (Mauerlegal law office, n.d.)

„Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním. Jmenování je možné jen u vyjmenovaných vedoucích pozic ve státní správě, které jsou uvedeny v § 33 zákoníku práce nebo ve zvláštním zákoně.“ (Tomšek, 2022)

„Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.“ (Tomšek, 2022, § 33, odst. 1)

Vznikem pracovního poměru vyplývají zaměstnavateli i zaměstnanci následující povinnosti:

- zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci, a to podle sjednaného pracovního poměru, za odvedenou práci mu platit mzdu nebo plat, vytvářet vhodné podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat další výše zmíněné povinnosti,
- zaměstnanec je povinen konat osobně práci, na které se dohodl se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě, a to dle pokynů zaměstnavatele v rozvržené pracovní době a dále dodržovat výše uvedené povinnosti. (Vybíhal & Příb, 2022)

### 3.2 Zkušební doba

Zaměstnavatel si může se zaměstnancem ujednat dobu, po kterou může kterákoliv smluvní strana ukončit pracovní poměr bez udání důvodu a bez výpovědní lhůty. Zákoník práce toto období označuje jako tzv. zkušební dobu. Zkušební doba musí být sjednávána písemnou formou. Začíná plynout dnem nástupu do práce nebo dnem jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. (Tomšek, 2022)

Na zkušební době se lze domluvit při vzniku pracovního poměru jak pracovní smlouvou, tak jmenováním. Nejpozději ji lze sjednat v den, který byl domluven jako den nástupu do práce, nebo v den, který je určen jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební doba se prodlužuje o dobu omluvených nepřítomností, ať placených či nikoliv, a dobu překážek v práci, které jsou delší než jeden den a zaměstnanec po tuto dobu nevykonává pracovní činnost v průběhu zkušební doby. (Vybíhal & Příb, 2022, Šubrt at al., 2023)

„Je-li sjednaná zkušební doba, nesmí být delší než:

- 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
- 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.“ (Tomšek, 2022)

Sjednanou zkušební dobu nelze dodatečně prodlužovat. Zkušební dobu nelze sjednat delší než polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. (Tomšek, 2022, Šubrt at al., 2023)

### **3.3 Trvání pracovního poměru**

Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou a na dobu neurčitou. Neuvede-li se tato skutečnost ve smlouvě, má se za to, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. (Vybíhal & Přib, 2022)

Pracovní poměr na dobu určitou lze vymezit konkrétním datem, popř. konkrétní událostí. Pracovní poměr na dobu určitou se často sjednává v souvislosti zástupu za odchod zaměstnankyň na mateřskou dovolenou, resp. rodičovskou dovolenou. V tomto případě se v pracovní smlouvě uvádí údaje konkrétního zaměstnance, jehož se týká daný zástup. (Tomšek, 2022)

Pracovní poměr na dobu určitou mezi stejnými smluvními stranami může být maximálně dvakrát prodloužen a nesmí překročit tři roky trvání. Pokud od skončení pracovního poměru mezi týmiž smluvními stranami uplynuly tři roky, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží. (Vybíhal & Přib, 2022, Šubrt at al., 2023)

Pokud by zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou na dobu delší než 3 roky a pracovní poměr nebyl zaměstnanci prodloužen, má zaměstnanec právo využít toho, že podle zákona se pracovní poměr na dobu určitou mění na dobu neurčitou, a to v případě, že zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. (Šubrt at al., 2023)

### **3.4 Pracovní doba**

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a také určí začátek a konec směn. Pracovní doba je zpravidla rozvrhována do pětidenního pracovního týdne. Zaměstnanec musí být na svém pracovišti již na začátku směny a nesmí jej opustit dříve, než jeho směna skončí. Délka jedné směny může trvat maximálně 12 hodin. (Vybíhal & Přib, 2022)

Dále je zaměstnavatel při rozvrhování pracovní doby zaměstnanců limitován týdenní pracovní dobou, která činí maximálně 40 hodin. U zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu nebo pracují ve dvousměnném, třisměnném, popř. nepřetržitém pracovním provozu je týdenní pracovní doba nižší. Hodnoty maximální týdenní pracovní doby těchto zaměstnanců jsou uvedeny v Tabulce 1. (Tomšek, 2022)

Tabulka 1 Maximální týdenní pracovní doba podle zákoníku práce, § 79

<b>Popis</b>	<b>Maximální týdenní pracovní doba [hod]</b>
Jednosměnný pracovní režim	40
Dvousměnný pracovní režim	38,75
Vícesměnný a nepřetržitý pracovní režim	37,5
Zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu	37,5

Zdroj: Vlastní zpracování podle Tomšek, 2022

Zaměstnavatel se zaměstnancem může sjednat kratší pracovní úvazek v případě, že zaměstnavatel nepotřebuje zaměstnávat pracovníka na plný pracovní úvazek nebo zaměstnanec nechce, popř. nemůže na plný pracovní úvazek pracovat. Zaměstnanci náleží mzda nebo plat odpovídající kratší pracovní době.

Nesjednal-li zaměstnavatel se zaměstnancem kratší pracovní úvazek, ze zákona nesmí zaměstnávat pracovníka na kratší pracovní dobu, popř. mu nařizovat čerpání neplaceného volna. V případě, že nebude mít zaměstnavatel pro zaměstnance práci, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele. (Vybíhal & Přib, 2022)

Zaměstnavatel se se zaměstnancem může dohodnout na tzv. sdíleném pracovním místě. Sdílené pracovní místo je takové pracovní místo, na kterém se střídají minimálně dva zaměstnanci, kteří mají kratší pracovní dobu a vykonávají stejný druh práce. Tato možnost přináší mnoho zajímavých příležitostí, jako je vyšší kreativita, snížení množství chyb, neboť jednu práci vykonává vícero pracovníků, dělení úkolů dle kompetence jednotlivých zaměstnanců nebo zastupitelnost jednotlivých kolegů. Sdílené pracovní místo s sebou nese i negativa, mezi něž se řadí vyšší administrativní náročnost, předpoklad domluvy mezi jednotlivými zaměstnanci i s nadřízeným a také neochota vykonávat méně atraktivní činnosti. (Jobs.cz, 2022)

### 3.5 Finanční odměňování zaměstnance

Dle zákoníku práce náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna za vykonanou práci. Je vhodné správně rozlišovat příslušné pojmy. Mzdou se rozumí peněžité plnění a peněžité hodnoty (tj. naturální mzda), které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za práci. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatelem je v tomto případě stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba. Odměna se dostává za vykonanou práci v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr. (Tomšek, 2022, Šubrt at al., 2023)

Výše mzdy a platu je poskytována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Mezi složky mzdy patří základní mzda, osobní ohodnocení, periodické prémie, cílové prémie, naturální mzda, příplatky, doplatky ad. (Šubrt at al., 2023)

Základní mzdu lze pak určit několika způsoby. Mezi základní formy patří mzda:

- časová, která se vypočítá jako součin mzdového tarifu zaměstnance a počtu odpracovaných hodin,
- úkolová, která je závislá na výkonu práce zaměstnance,
- podílová, jež se určí jako určité procento z jednotky vyjádřené v penězích,
- provizní, jež je zpravidla stanovena jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, tržeb atp.,
- osobní, která se využívá především u pracovníků, kteří po delší dobu pracují stabilním tempem a vykazují požadovanou kvalitu práce. (Vybíhal & Přib, 2022)

Mzdové ohodnocení zaměstnance se musí řídit i nařízením vlády č. 405/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. Minimální mzda lze definovat jako nejnižší přípustnou odměnu za práci v pracovněprávním vztahu. Minimální mzda se vztahuje jak k pracovnímu poměru, tak k dohodám konaným mimo pracovní poměr. Od 1.1. 2022 činí minimální mzda 16 200 Kč měsíčně. Lze ji vyjádřit i v hodinovém intervalu, a to 96,40 Kč za odpracovanou hodinu. S účinností od 1.1. byla minimální mzda navýšena nařízením vlády č.465/2022 navýšena na 17 300 Kč měsíčně, resp. 103,80 Kč za hodinu. (Ministerstvo práce a sociálních věcí [MPSV], 2021, MPSV, 2023,a)

Do mzdy se také započítávají příplatky, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit. V předpisech jsou určeny minimální výše jednotlivých příplatku, zaměstnavatel je však může zvýšit podle svých ekonomických možností, příp. stanovit další příplatky, mezi něž patří:

- příplatek za práci přesčas,
- náhrada mzdy za svátek,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu nebo v neděli,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. (Vybíhal & Přib, 2022)

Zaměstnanec, který pracoval přesčas a nedohodl se se zaměstnavatelem na náhradním volnu, přísluší za dobu, po kterou pracoval přesčas, mzda navýšená o příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Práci, kterou zaměstnanec vykonává nad rámec pracovní doby, nesmí přesáhnout 150 hodin za kalendářní rok. (Šubrt at al., 2023)

Za dobu práce ve svátek náleží zaměstnanci mzda za odpracovanou dobu a náhradní volno, které mu musí zaměstnavatel poskytnout nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po dni, kdy zaměstnanec vykonával práci ve svátek, popř. v jinak dohodnuté době. Náhradní volno je hrazeno zaměstnanci mzdou ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může s tímto zaměstnancem dohodnout, že mu poskytne místo náhradního volna příplatek, a to nejméně ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec, který nemohl pracovat z takového důvodu, že svátek nastal v jeho obvyklý pracovní den, náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. (Tomšek, 2022, § 115)

Noční práce je definována jako práce konaná mezi 22 hodinou a 6 hodinou. Za noční práci zaměstnavatel hradí zaměstnanci mzdu za odvedenou práci navýšenou minimálně o příplatek, který činí 10 % průměrného výdělku. Stejná výše příplatku je zákoníkem práce nastavena i za výkon práce v sobotu, popř. v neděli. (Vybíhal & Přib, 2022, Tomšek, 2022, § 116 & 118)

Pokud zaměstnanec vykonával práci ve ztíženém pracovním prostředí, obdrží tento zaměstnanec od zaměstnavatele mzdu navýšenou o příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí a výše příplatku je stanovena nařízením vlády. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí minimálně 10 % základní sazby minimální mzdy. (Tomšek, 2022, § 117; Šubrt at al., 2023)



### **3.6 Pracovní pohotovost**

Pracovní pohotovost lze definovat jako dobu, po kterou musí být zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce. Zaměstnavatel tak může zaměstnance povolat k výkonu práce v případě naléhavých potřeb. Zaměstnanec vykonává pracovní pohotovost mimo jeho pracoviště a mimo stanovenou pracovní dobu. Pracovní pohotovost bývá upravena vnitřním předpisem, kolektivní smlouvou, pracovní smlouvou, popř. dodatkem k pracovní smlouvě. (Zákony.centrum.cz, n.d.)

Po dobu, po kterou zaměstnanec vykonává pracovní pohotovost, mu náleží odměna, a to ve výši 10 % průměrného výdělku. Pokud je zaměstnanec povolán k výkonu práce, náleží mu mzda nebo plat za odpracovanou dobu. Tato práce se počítá do pracovní doby, popř. výkon práce nad stanovenou pracovní dobu je určen jako práce přesčas. Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se nezapočítá do pracovní doby. (Tomšek, 2022, § 95 & 140)

### **3.7 Charakteristika pojmu dovolená**

Zaměstnanec, jenž je zaměstnán v pracovním poměru, má za určitých podmínek nárok na dovolenou, a to na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dodatkovou dovolenou. Na dodatkovou dovolenou mají nárok pouze ti zaměstnanci, kteří pracují za zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých podmínek. Dovolená se určí jako součin odpracované týdenní pracovní doby a výměry dovolené za kalendářní rok. (Šubrt at al., 2023)

V EU dle evropské směrnice o pracovní době činí minimální výměra dovolené 4 týdny při pracovním poměru trvajícím celý kalendářní rok. Členské země Evropské unie si však mohou zvolit vyšší minimální výměru dovolené, nesmí ji však snížit pod úroveň stanovenou touto evropskou směrnicí. (European Commission, n.d.)

Zákoník práce v § 212 udává zaměstnancům minimální výměru dovolené, která činí 4 týdny v kalendářním roce, u specifických zaměstnanců pak činí minimální výměra dovolené déle. Zaměstnavatel však může vnitřním předpisem, popř. v pracovní smlouvě s daným zaměstnancem určit vyšší výměru dovolené. (Tomšek, 2022, Vybíhal & Příb, 2022)

Zaměstnanci vznikne právo na dovolenou v případě, že každý rok splní dvě základní podmínky, a to nepřetržité trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele nejméně po stanovenou dobu, a to 52 týdnů, a odpracováním alespoň stanoveného minimálního násobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby. Nárok na dovolenou se udává v hodinách, přesto se dovolená čerpá ve dnech, resp. v půldnech. Délka dovolené je určena délkou stanovené, resp. sjednané kratší týdenní pracovní doby a počtu odpracovaném násobku této týdenní pracovní doby daným zaměstnancem v daném kalendářním roce. Proto při absenci zaměstnance nárok na dovolenou nevznikne. (Šubrt at al., 2023)

Nárok na dovolenou za kalendářní rok má zaměstnanec, jehož pracovní poměr trvá u daného zaměstnavatele nepřetržitě 52 týdnů. Poměrná část dovolené pak náleží zaměstnanci, který konal práci v příslušném roce u zaměstnavatele alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby. Do týdenní pracovní doby se nezapočítává práce přesčas. Dodatková dovolená pak náleží zaměstnancům, kteří pracují pod zemí a jde o práci při těžbě nerostů nebo o práci při ražení tunelů a štol. (Košnar & Schmied, 2022)

„Zaměstnancům, kteří při výkonu práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol pracují u téhož zaměstnavatele po stanovenou, popřípadě po sjednanou kratší týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok, vznikne právo na dodatekovou dovolenou v délce odpovídající této stanovené, popřípadě kratší týdenní pracovní době.“ (Košnar & Schmied, 2022)

### **3.8 Změny pracovního poměru**

Obsah pracovní smlouvy lze změnit pouze v případě, že se změnou souhlasí obě smluvní strany. Ke změně pracovního poměru dochází z těchto důvodů:

- jmenování na vedoucí pracovní místo,
- převedení na jinou práci,
- pracovní cesty,
- přeložení. (Tomšek, 2022)

Převést zaměstnance na jinou práci lze pouze z těchto důvodů:

- zdravotní,
- trestněprávní,
- pracovněprávní,
- objektivní překážky. (Vybíhal & Příb, 2022)

Zdravotními důvody se myslí taková situace, kdy zaměstnanec na základě lékařského posudku pozbyl zdravotní způsobilosti konat současnou práci. V lékařském posudku musí být jednoznačně určeno, že zaměstnanec nesmí nebo nemůže bez rizika poškození zdraví vykonávat dosavadní práci. Mezi zdravotní důvody se také řadí převedení těhotných nebo kojících zaměstnankyň nebo matek, které se starají o dítě mladší 9 měsíců v případě, že tato zaměstnankyně koná práci pro ni buď zakázanou nebo nevhodnou. V takovýchto případech má zaměstnavatel obligatorní povinnost převést zaměstnance na jinou práci. (Šubrt at al., 2023)

O trestněprávní důvody se jedná tehdy, bylo-li zahájeno trestní řízení vůči zaměstnanci pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním došlo ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu pravomocného trestního řízení. (Tomšek, 2022)

Pracovněprávními důvody se rozumí:

- převedení na jinou práci z důvodu podání výpovědi zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce této práce nebo pro neuspokojivé pracovní výsledky, byl-li zaměstnanec v době posledních 12 měsíců vyzván, aby tyto nedostatky odstranil a v přiměřené době se tak nestalo,
- má-li zaměstnavatel prokazatelné odůvodnění, kvůli kterému by mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- pozbyl-li zaměstnanec dočasné předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce. (Vybíhal & Příb, 2022)

V případě objektivních překážek se jedná o tyto skutečnosti:

- převedení na jinou práci z potřeby odvrácení mimořádné události, životní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu,
- pokud zaměstnanec nemůže konat práci z důvodu prostoje nebo z důvodu přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. (Vybíhal & Přib, 2022)

Ke změně pracovního poměru může docházet i z důvodu pracovní cesty nebo přeložením zaměstnance. Pracovní cesta je definována jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Je třeba rozlišovat pracovní cestu a přeložení zaměstnance. Přeložením zaměstnance se rozumí přidělení zaměstnanci výkon práce do jiného místa. (Šubrt at al., 2023)

### **3.9 Ukončení pracovního poměru**

Zákoník práce rozlišuje „skončení“ pracovního poměru a „rozvázání“ pracovního poměru. Skončením pracovního poměru se rozumí veškeré možné případy ukončení pracovního poměru. Rozvázání pracovního poměru lze definovat jako skončení pracovního poměru právním jednáním, které musí být podána písemnou formou.

Rozvázat pracovní poměr lze pouze těmito způsoby:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době. (Vrajík & Šubrt, 2019)

V ostatních případech pracovní poměr zaniká:

- uplynutím sjednané doby pracovního poměru na dobu určitou,
- dnem skončení pobytu cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- dnem, který nabyl právní moci rozsudek, ukládající cizincům nebo fyzickým osobám bez státní příslušnosti trest vyhoštění z území republiky,

- uplynutím doby, na kterou bylo cizinci nebo fyzické osobě bez státní příslušnosti vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,
- smrtí zaměstnavatele FO,
- smrtí zaměstnance. (Vybíhal & Přib, 2022; Šubrt at al., 2023)

Rozvázání pracovního poměru dohodou znamená, že na ukončení pracovního poměru se písemně dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem. Návrh na ukončení může podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o odůvodnění skončení pracovního poměru, které bude uvedeno v dohodě o ukončení pracovního poměru, a zaměstnavatel mu musí vyhovět. Zaměstnavatel si nesmí o odůvodnění požádat. V dohodě se sjednává den ukončení pracovního poměru. Není-li tam uveden, má se za to, že pracovní poměr byl ukončen dnem uzavření dohody. Dohoda o ukončení pracovního poměru se vyhotoví ve dvou kopiích, kde jedno vyhotovení náleží zaměstnanci, druhé zaměstnavateli. V dohodě o ukončení pracovního poměru se může zaměstnavatel domluvit se zaměstnancem na určité finanční kompenzaci. (Vrajík & Šubrt, 2019, Vybíhal & Přib, 2022)

Výpověď může podat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Zaměstnanec nemusí udávat důvod výpovědi. Oproti tomu zaměstnavatel je povinen odůvodnit podání výpovědi, a to tak, aby tento důvod nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Zaměstnavatel může podat výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Výpovědní důvod nelze dodatečně měnit. Odvolat výpověď lze pouze za souhlasu druhé smluvní strany. Po podání výpovědi nastává tzv. výpovědní lhůta, která začíná prvního dne následujícího kalendářního měsíce po dni doručení výpovědi druhému účastníkovi a trvá 2 měsíce. Výpovědní lhůta může být prodlužována, a to pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud podal výpověď zaměstnavatel, náleží zaměstnanci kompenzace v podobě odstupného, a to z takových důvodů, za které zaměstnavatel odpovídá. (Vrajík & Šubrt, 2019)

Určení zaměstnanci jsou tzv. v ochranné době, kdy jim zaměstnavatel nesmí podat výpověď. Tato ochranná doba zaměstnance se vztahuje na dobu, kdy je zaměstnanec/zaměstnankyně:

- uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz,
- povolán k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení,
- dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- těhotná, je na mateřské dovolené nebo čerpá rodičovskou dovolenou,
- poskytuje dlouhodobou péči podle zákona o nemocenském pojištění či ošetřuje dítě mladší 10 let nebo jinou fyzickou osobu nebo pečuje o dítě mladší 10 let z jiného důvodu,
- uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro práci v noci, i přestože za standardních podmínek v noci pracuje. (Šubrt at al., 2023)

Okamžité zrušení pracovního poměru se využívá ve výjimečných situacích. Musí se podat písemnou formou, jinak je neplatné. Zaměstnavatel tuto možnost zpravidla využívá v době, kdy zaměstnanec hrubě porušil pracovní kázeň. Za určitých podmínek může zaměstnavatel tímto způsobem ukončit pracovní poměr i se zaměstnancem, který je pravomocně odsouzen. Zaměstnavatel naopak nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnankyní na mateřské, resp. rodičovské dovolené. Zaměstnanec má také stanovené podmínky, za kterých může pracovní poměr okamžitě zrušit, např. předloží-li zaměstnanec zaměstnavateli lékařský posudek, kterým dokládá, že nemůže nadále pracovat na dané pozici bez vážného ohrožení svého zdraví, a zaměstnavatel jej do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku nepřeloží na jinou pro něj vhodnou pozici. Zaměstnanec může okamžitým zrušením ukončit pracovní poměr také v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, resp. plat do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti nebo jiným závažným způsobem poruší pracovní podmínky. (Vrajík & Šubrt, 2019)

Poslední možným rozvázáním pracovního poměru je zrušení ve zkušební době. Zaměstnavatel, resp. zaměstnanec jej podává písemně. Pracovní poměr je ukončen dnem doručení druhému subjektu, pokud není v listině uvedeno jinak. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou ukončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu. Zaměstnavatel však tak nesmí učinit z důvodů, které jsou v zákoníku práce označeny jako

zakázané. Přesto zaměstnavatel nesmí ukončit pracovní poměr ve zkušební době zaměstnanci po dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti. (Vrajík & Šubrt, 2019, Vybíhal & Příb, 2022)

### **3.9.1 Odstupné**

Pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, resp. dohodou z organizačních důvodů nebo v případě, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti, jež byla zapříčiněna pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, náleží tomuto zaměstnanci odstupné. (Šubrt at al., 2023)

Odstupné při ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů je nejméně ve výši:

- 1 průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval méně než 1 rok,
- 2násobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- 3násobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 2 roky.

Odstupné při rozvázání pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance zapříčiněnou úrazem nebo nemocí z povolání činí nejméně 12násobek průměrného měsíčního výdělku. (Vrajík & Šubrt, 2019)

## **3.10 Zdravotní a sociální pojištění**

Zaměstnanci i zaměstnavatelé jsou povinni se účastnit zdravotního a sociálního pojištění. Zaměstnavatel zaměstnanci každý měsíc strhává tuto částku ze mzdy, popř. z platu a také hradí část pojištění za zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen pojistné odvést, a to pojistné na zdravotní pojištění zdravotní pojišťovně, u které je daný zaměstnanec veden, a pojistné na sociální pojištění na účet místně příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ). Obě pojistné jsou splatné od 1. do 20. dne následujícího měsíce. (MPSV, 2022, Červenka, 2022, ČSSZ, n.d.,a)

### **3.10.1 Zdravotní pojištění**

Každý občan ČR je povinen mít uzavřené veřejné zdravotní pojištění u příslušné zdravotní pojišťovny, která toto pojištění poskytuje. Po uzavření tohoto pojištění je

příslušná pojišťovna povinna vydat pojištěnci průkaz pojištěnce, popř. náhradní doklad. Mezi plátce zdravotního pojištění patří zaměstnavatel, stát a v určitých případech sám pojištěnec. (Vybíhal & Přib, 2022)

Zaměstnavatel je pro účely zdravotního pojištění definován jako právnická nebo fyzická osoba, která má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR a která je plátcem příjmů ze závislé činnosti podle § 6 zákona o dani z příjmů, zaměstnává zaměstnance a má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky. (Šubrt at al., 2023)

Zaměstnancem je fyzická osoba, která dostává nebo by měla dostávat příjmy ze závislé činnosti. V určitých případech se nejedná o zaměstnance, přestože mu plynou příjmy ze závislé činnosti. Mezi tyto osoby patří:

- osoby, které mají pouze příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně z příjmů osvobozeny,
- žáci nebo studenti, kteří mají pouze příjmy ze závislé činnosti za práci z praktického výcviku,
- členové okrskové volební komise nebo zvláštní okrskové volební komise, kteří plní úkoly podle volebních zákonů,
- osoby činné na základě dohody o provedení práce, pokud v kalendářním měsíci nedosáhnou příjmu ve výši částky započitatelného příjmu,
- členové družstev, kteří nemají pracovněprávní vztah k družstvu, ale vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jím odměňováni, a nedosáhli v kalendářním měsíci započitatelného příjmu,
- osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu,
- dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, kteří v kalendářním měsíci nedosáhli započitatelného příjmu. (Červenka, 2022)

Zaměstnanec je povinen oznámit zaměstnavateli zdravotní pojišťovnu, u které je pojištěn, a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Zaměstnanec oznámí změnu zdravotní pojišťovny nejpozději do 8 dnů od doby, kdy k této změně došlo. Dále je zaměstnanec povinen hradit část svého zdravotního pojištění, a to ode dne nástupu do zaměstnání. (Vybíhal & Přib, 2022)



Zaměstnavatel odvádí pojistné za svého zaměstnance té zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec veden. Výše zdravotního pojištění je 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Zaměstnavatel srazí zaměstnanci ze mzdy, popř. z platu, výši pojistného, kterou je povinen zaměstnanec hradit, a to jednu třetinu z celé výše vypočítaného pojistného. (Červenka, 2022)

Vyměřovacím základem zaměstnance se rozumí „úhrn příjmů ze závislé činnosti, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům podle zákona č. 236/1995 Sb., které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 6 zákona o dani z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.“ (Šubrt at al., 2023)

Pojistné však musí být odvedeno minimálně ve výši odpovídající výpočtu pojistného z minimálního vyměřovacího základu, kterým je pro zaměstnance minimální mzda platná v daném měsíci, za který je pojištění odváděno. Od roku 2015 již není stanovena maximální výše vyměřovacího základu. Rozhodným obdobím, tj. obdobím, za které se zjišťuje vyměřovací základ pro výpočet pojistného, je kalendářní měsíc, za který je povinen zaměstnavatel odvést pojistné na zdravotní pojištění svých zaměstnanců. (Červenka, 2022)

Do vyměřovacího základu se nezapočítává:

- náhrada škody,
- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné a odměna při skončení funkčního období, na která vznikl nárok dle zvláštních právních předpisů,
- věrnostní přídavek horníků,
- plnění poskytnuté poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnávání,
- jednorázová sociální výpomoc poskytnuta zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů, které vznikly v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či mimořádně závažné události. (Vybíhal & Příb, 2022)

### 3.10.2 Sociální pojištění

Plátcí sociálního pojištění jsou zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné a osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění.

Pojistné na sociální pojištění se skládá z:

- nemocenského pojištění,
- důchodového pojištění,
- příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (ČSSZ, n.d.,a)

Zaměstnavatel lze definovat pro účely sociálního pojištění následovně:

- právnická, respektive fyzická osoba, jež zaměstnává minimálně 1 zaměstnance,
- organizační složka státu, ve které jsou zařazení zaměstnanci v pracovním poměru nebo pracují na základě dohody konané mimo pracovní poměr, a služební úřad, v němž jsou státní zaměstnanci zařazení pro výkon státní služby. (Šubrt at al., 2023)

Zaměstnanec se stává poplatníkem pojistného na sociální pojištění v případě, že je poplatníkem pojistného v době zaměstnání podle zákona o nemocenském pojištění, pokud mu v souvislosti s tímto zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by podléhaly zdanění v ČR, a to dani z příjmů, a nejsou od této daně osvobozeny. (Vybíhal & Přib, 2022)

Ze sociálního pojištění se hradí zaměstnanci dávky důchodového pojištění, mezi něž patří důchod starobní, invalidní, vdovský a sirotčí; dávky nemocenského pojištění, mezi něž patří nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, ošetrovné, dávky otcovské poporodní péče a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství; a dávky na státní politiku zaměstnanosti, a to příspěvek na rekvalifikaci a příspěvek v nezaměstnanosti. (Hejduková, 2015, Šubrt at al., 2023)

Na sociálním pojištění se podílí zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen hradit pojistné, jehož sazby jsou:

- u zaměstnanců, kteří nevykonávají práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku, 24,8 % úhrnů vyměřovacích základů zaměstnanců, z toho činí 2,1 % nemocenské pojištění, 21,5 % důchodové pojištění a 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- u zaměstnanců, kteří vykonávají práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku, 26,8 % úhrnů vyměřovacích základů zaměstnanců, z toho 2,1 % nemocenské pojištění, 23,5 % důchodové pojištění a 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (Šubrt at al., 2023)

Zaměstnavatel odvádí pojistné i za zaměstnance, kterému je povinen toto pojištění strhnout ze mzdy, respektive z platu. Zaměstnanec si hradí pojistné pouze na důchodové pojištění, které činí 6,5 % vyměřovacího základu. (ČSSZ, n.d.,b)

S účinností od 1.1.2023 může zaměstnavatel využít slevy na pojistném na sociální pojištění. Sleva je určena pro zaměstnavatele, kteří uzavřeli s daným zaměstnancem pracovní poměr nebo služební dobu na zkrácený úvazek a při splnění dalších podmínek. Rozsah týdenní pracovní doby musí být v rozsahu od 8 do 30 hodin týdně a musí se jednat o zaměstnance, který:

- je starší 55 let věku,
- pečuje o dítě mladší 10 let, které je potomkem tohoto zaměstnance nebo které má v péči nahrazující péči rodičů,
- pečuje o dítě mladší 10 let, které je závislé na pomoci jiné osoby ve stupni I, nebo o osobu blízkou, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II, ve stupni III nebo ve stupni IV,
- se současně připravuje na budoucí povolání studiem,
- v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva na pojistném uplatňuje, nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci,
- je osobou se zdravotním pojištěním,
- nedovršil 21. roku života bez ohledu na sjednanou délku pracovní nebo služební doby. (Šubrt at al., 2023)

Vyměřovacím základem zaměstnance pro účely pojistného na sociální pojištění se rozumí „úhrn příjmů, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudců, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.“ (MPSV, 2022)

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, kteří jsou účastni nemocenského pojištění. Maximální vyměřovací základ zaměstnance se vztahuje k rozhodnému období, které je určeno pro účely sociálního pojištění jako kalendářní rok. Maximální vyměřovací základ se vypočte jako 48násobek průměrné měsíční mzdy, tedy v roce 2022 činil 1 867 728 Kč, od roku 2023 pak 1 935 552 Kč. (MPSV, 2023,c)

Pokud úhrn vyměřovacích základů v kalendářním roce, za který se tento úhrn zjišťuje, přesáhne maximální vyměřovací základ a zaměstnanec je v tomto roce zaměstnán:

- u jednoho zaměstnavatele, neplatí zaměstnanec pojistné v tomto roce z částky, která přesahuje maximální vyměřovací základ,
- u více zaměstnavatelů, pojistné, které zaměstnanec zaplatil a přesahuje maximální vyměřovací základ, se považuje za přeplatek na pojistném. Zaměstnanec může požádat OSSZ o vrácení přeplatku do 5 let po uplynutí kalendářního roku, v němž přeplatek vznikl, jinak mu zaniká nárok na tento přeplatek. (Vybíhal & Příb, 2022)

### **3.11 Daňová povinnost**

Zdanění příjmu zaměstnance je upraveno zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Jedná se o příjem ze závislé činnosti nebo funkční požitky, který je definován v § 6 tohoto zákona. Příjmy ze závislé činnosti, popř. funkční požitky, tvoří tzv. dílčí základ daně, od něhož lze odečíst nezdanitelné části daně a příjmy od daně osvobozené. Činí se tak při ročním zúčtování daně.

Poplatníkem daně je zaměstnanec, jemuž plynou příjmy ze závislé činnosti. Plátcem je zaměstnavatel. Zaměstnavatel každý kalendářní měsíc, ve kterém plynou zaměstnanci příjmy ze závislé činnosti, strhne zaměstnanci z těchto příjmů daň, kterou je povinen za

zaměstnance odvést svému místně příslušnému správci daně. (Zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2023)

Měsíční příjem ze závislé činnosti lze buď zdanit zvláštní sazbou daně (tzv. srážkou) nebo zálohou na daň. Srážka daně, popř. záloha na daň se odvádí každý kalendářní měsíc, ze kterého plyne příjem ze závislé činnosti. (Vybíhal & Příb, 2022)

Daň z příjmů ze závislé činnosti má dvě základní sazby daně, a to 15 % a zvýšenou 23 % u zaměstnanců, jejichž měsíční příjem překročil 4násobek průměrné mzdy a jejichž roční příjem překročil 48násobek průměrné mzdy. Zvláštní sazba daně činí 15 %. Měsíční základ daně se nejprve zaokrouhlí, a to u zálohy na daň na stovky nahoru a u srážkové daně na koruny nahoru. Následně se záloha na daň, resp. srážková daň vypočte tak, že zaokrouhlený základ daně se vynásobí s příslušnou sazbou daně. Daň se vypočítá tak, že roční základ daně zaokrouhlený na stovky dolů a snížený o nezdanitelnou část daně se vynásobí příslušnou sazbou daně. (Zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2023)

Zaměstnanci pracující na základě pracovního poměru platí zálohu na daň. Zaměstnanec může u zaměstnavatele podepsat tzv. prohlášení poplatníka k dani, které může mít podepsané v danou dobu pouze u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec má právo snížit zálohu na dani o tzv. slevy na dani a daňové zvýhodnění pouze u zaměstnavatele, u kterého podepsal toto prohlášení. Zaměstnanec může v průběhu roku toto prohlášení podepsat u více zaměstnanců, ale doba, po kterou má zaměstnanec podepsané prohlášení u těchto zaměstnavatelů, se nesmí překrývat. U pracovních poměrů se sleduje rozhodný příjem, a to tehdy, kdy zaměstnanec nepodepsal prohlášení poplatníka k dani. Zaměstnavatel srazí zaměstnanci, který toto prohlášení nepodepsal a jehož příjem je nižší než rozhodný příjem, tj. je nižší než 4 000 Kč, daň zvláštní sazbou daně. (Šubrt at al., 2023)

Slevy na dani lze uplatnit maximálně do výše vypočtené daně, resp. vypočtené zálohy na daň. Daňové zvýhodnění se uplatňují na vyživované děti žijící ve společně hospodařící domácnosti. Výhoda daňového zvýhodnění je v tom, že se z něj může čerpat tzv. daňový bonus. Daňový bonus je ta částka, která převyšuje vypočtenou daň po uplatnění slev na dani. Základní sleva je sleva na poplatníka, na kterou má zaměstnanec vždy právo, pokud podepsal prohlášení k dani. Ostatní slevy může využít pouze v případě, že splňuje podmínky pro danou slevu, jež jsou stanovené v zákoně o dani z příjmů. Výše slev a

daňových zvýhodnění v roce 2023, s porovnáním s rokem 2022 a 2021 je zobrazena v Tabulce 2. (Vybíhal & Příb, 2022; Šubrt at al., 2023)

Tabulka 2 Slevy na dani a daňové zvýhodnění za rok 2023, 2022 a 2021

Sleva na dani/daňové zvýhodnění	2022, 2023		2021	
	Za rok [Kč]	Za měsíc [Kč]	Za rok [Kč]	Za měsíc [Kč]
Sleva na poplatníka	30 840	2 570	27 840	2 320
Sleva na manželku	24 840	-	24 840	-
Sleva na invaliditu 1. nebo 2. stupně	2 520	210	2 520	210
Sleva na invaliditu 3. stupně	5 040	420	5 040	420
Sleva na invaliditu při přiznání průkazu ZTP/P	16 140	1 345	16 140	1 345
Sleva na studenta	4 020	335	4 020	335
Daňové zvýhodnění na 1. dítě	15 204	1 267	15 204	1 267
Daňové zvýhodnění na 2. dítě	22 320	1 860	19 404	1 617
Daňové zvýhodnění na 3. a každé další dítě	27 840	2 320	24 204	2 017

Zdroj: Vlastní zpracování dle Finanční správa, n.d., Vybíhal & Příb, 2022, Šubrt at al., 2023

Po skončení zdaňovacího období, které jest pro daň z příjmů fyzických osob kalendářní rok, provádí zaměstnavatel roční zúčtování daně. V ročním zúčtování se zjišťuje daň z příjmů daného zaměstnance, která se porovnává s úhrnem záloh na dani tohoto zaměstnance. V případě, že úhrn záloh na dani je vyšší než vypočtená daň za příslušný rok, má zaměstnanec tzv. přeplatek na dani, který mu je vrácen nejpozději do konce dubna. Pokud jest úhrn záloh na dani naopak nižší než vypočtená daň za příslušný rok, zaměstnanec bude muset tuto částku doplatit. (Vybíhal & Příb, 2022)

## 4 Dohody konané mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel může při uzavírání pracovněprávního vztahu využít dohod konaných mimo pracovní poměr. Mezi tyto dohody patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tyto dohody se liší rozsahem pracovní doby, zdaněním a zdravotními a sociálními odvody do určité výše. Zaměstnanec pracující na základě jedné z těchto dohod dostává za vykonanou práci tzv. odměnu. (Šubrt at al., 2023)

Dohody se uzavírají obdobně jako pracovní poměr, a to sepsáním dohody o pracovní činnosti, resp. dohody o provedení práce. Daná dohoda musí obligatorně obsahovat stejné náležitosti jako pracovní smlouva. Dohody se vždy uzavírají na dobu určitou, která je uvedena v této písemnosti. Vždy se vyhotovují ve dvou kopiích, jedna náleží zaměstnanci, druhá zaměstnavateli. Uzavřením dohody vznikají práva a povinnosti oběma smluvním stranám. V 2. odstavci § 77 zákoníku práce je jasně stanoveno, že na práci uloženou na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, nejedná-li se o vyjmenované skutečnosti a pokud tento zákon nestanoví jinak. (Tomšek, 2022, § 74–77)

Nově od roku 2023 může zaměstnavatel se zaměstnancem pracujícím na základě dohody konané mimo pracovní poměr sjednat nebo může být vnitřním předpisem stanoven nárok na dovolenou a na pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance. Musí se však dodržet podmínky stanovené pro pracovní poměr. V zákoníku práce je toto právo uvedeno u dohody o pracovní činnosti, může se však využít i u dohody o provedení práce odchýlením se od zákoníku práce. (Šubrt at al., 2023)

Způsob zrušení dohody o provedení práce, resp. dohody o pracovní činnosti lze sjednat v této dohodě. Není-li tak sjednáno, lze dohodu písemně ukončit:

- dohodou smluvních stran ke stanovenému dni,
- výpovědí z jakéhokoliv důvodu, popř. bez udání důvodu, a to s 15denní výpovědní lhůtou začínající dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně,
- okamžitým zrušením, a to pouze v případě, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. (Vrajík & Šubrt, 2019)

## 4.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je specifická tím, že rozsah práce daného zaměstnance u jednoho zaměstnavatele nesmí překročit 300 hodin ročně. Zákoník práce však nijak nezmiňuje maximální týdenní pracovní dobu. (Tomšek, 2022; Šubrt at al., 2023)

Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce je povinen platit zdravotní a sociální pojištění. Je velmi důležité sledovat výši odměny náležející zaměstnanci, jenž pracuje na základě dohody o provedení práce. V případě, že výše měsíční odměny činí do 10 000 Kč (včetně), neplatí zaměstnanec ani zaměstnavatel pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Překročí-li však odměna tuto výši, odvede se pojistné na zdravotní i sociální pojištění ve stejné výši jako u pracovního poměru, a to jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele. Tzn. že zaměstnanec je povinen hradit 1/3 výše zdravotního pojištění, jež celkem činí 13,5 % z vyměřovacího základu, a 6,5 % z vyměřovacího základu na sociální pojištění a zaměstnavatel pak 2/3 výše zdravotního pojištění a 24,8 % z vyměřovacího základu zaměstnance na sociální pojištění. Zaměstnanec se o tyto odvody nestará, neboť zaměstnavatel je povinen mu je strhnout z odměny a odvést je příslušnému orgánu. (Červenka, 2022., Finance.cz, n.d.)

I u daně z příjmů je třeba sledovat výši odměny. Pokud výše odměny činí do 10 000 Kč (včetně), platí se tzv. srážková daň, v tomto případě z odměny. Překročí-li odměna tuto výši, platí se záloha na daň. Je důležité podotknout, že pokud se strhává srážková daň, nemusí se tento příjem udávat v daňovém přiznání. V praxi to funguje tak, že pokud má zaměstnanec srážkovou daň, do daňového přiznání ji uvádí tehdy, je-li to v jeho prospěch. Dále je velmi důležité sledovat, zda má zaměstnanec podepsané prohlášení poplatníka k dani. Jak bylo zmíněno výše, prohlášení poplatníka k dani může mít zaměstnanec podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele v jednom časovém úseku (zpravidla se jako minimum udává měsíc, ačkoliv to za jistých podmínek může být i méně). Podepsané prohlášení k dani nese výhody v tom, že lze uplatnit slevy na dani a daňové zvýhodnění. Viz výše. (Zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2023, Finance.cz, n.d.)



## 4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Rozsah pracovní doby u dohody o pracovní činnosti je stanoven maximálně na polovinu týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin týdně, přičemž se posuzuje v průměru za celou dobu trvání pracovněprávního vztahu založeného touto dohodou, nejdéle však za období 52 týdnů. (Tomšek, 2022, Šubrt at al., 2023)

U dohody o pracovní činnosti se sleduje tzv. rozhodný příjem, který v roce 2022 činí 3500 Kč, v roce 2023 pak 4 000 Kč. V tomto případě se jedná o tzv. zaměstnání malého rozsahu. Pokud odměna bude činit nejvýše 3499 Kč pro rok 2022, resp. 3 999 Kč pro rok 2023, neplatí ani zaměstnanec ani zaměstnavatel odvody na zdravotní a sociální pojištění. Pokud však tuto částku odměna překročí, platí se odvody ve stejné výši jako u pracovního poměru s tím, že vyměřovacím základem je výše odměny plynoucí z vykonané práce na základě dohody o pracovní činnosti. (Finance.cz, n.d., Červenka, 2022; Šubrt at al., 2023)

Pro rozhodnutí, zda bude daň odvedena formou srážky daně nebo zálohy na daň, je opět třeba sledovat výši příjmu plynoucí z výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti. Do rozhodné částky, tj. částka nepřevyšující 3 999 Kč od roku 2023, se odvádí srážka daně, a v případě, že odměna činí 4 000 Kč a vyšší hodnotu, platí se záloha na daň. I zde platí, že zaměstnanec má nárok na slevy na dani a daňové zvýhodnění pouze v případě, že podepsal prohlášení poplatníka k dani, které může v jeden okamžik mít podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele. (Zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2023, Finance.cz, n.d., MPSV, 2023,b)

## 5 Pracovní smlouva

Pracovní smlouvu lze definovat jako podepsanou smlouvu mezi smluvními stranami, a to mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Touto smlouvou jsou stanoveny práva i povinnosti smluvních stran. (Doyle, 2022)

V pracovní smlouvě se uvádí nejdůležitější práva a povinnosti. Pracovní smlouva je vždy vyhotovena písemně, a to ve dvou kopiích, jedna z nich náleží zaměstnanci, druhá zaměstnavateli. Pracovní smlouva obligatorně obsahuje:

- druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele,
- místo, příp. místa výkonu práce,
- den nástupu do práce. (Šubrt at al. 2023)

Druhem práce se rozumí činnost, kterou bude zaměstnanec vykonávat pro svého zaměstnavatele. Může být stanovena jednak úžeji (např. mzdová účetní, vedoucí personálního oddělení), jednak širěji (př. Ekonom, pracovník IT oddělení), jednak kumulací funkcí (př. Sekretářka a fakturantka). Šíře sjednávaného pracovního poměru závisí na podmínkách a velikosti zaměstnavatele.

Místo výkonu práce lze určit adresou podniku, popř. pobočky, místem obce, čtvrtí města či územím daného regionu. (Vybíhal & Přib, 2022)

Den nástupu do práce zpravidla určuje zaměstnavatel po dohodě s daným zaměstnancem. Zpravidla se uvádí den v kalendářním roce. Den nástupu do práce může být stanoven i jiným způsobem, musí však být jednoznačně identifikovatelný. Dnem nástupu do práce vzniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. (Šubrt at al., 2023)

Mimo tyto náležitosti může pracovní smlouva obsahovat i další záležitosti, na kterých se dohodnou obě smluvní strany. Může se jednat o zkušební dobu, mzdu, plat či odměnu, určení pracovní doby zaměstnance, dobu pracovního poměru, prohlášení o důvěrnosti, benefity a další náležitosti. Tyto náležitosti jsou vysvětleny výše i s informacemi, za jakých podmínek je lze sjednat. (Doyle, 2022)

Pokud obě strany souhlasí, pracovní smlouva může určit stanovenou dobu, po kterou zaměstnanec nesmí vykonávat pro jiného zaměstnavatele činnost, jež byla předmětem

pracovní činnosti tohoto zaměstnavatele. Tato stanovená doba nesmí trvat déle než 1 rok ode dne skončení pracovního poměru. (Vybíhal & Příb, 2022)

Nedodržení povinností vyplývajících z pracovní smlouvy může být důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Např. pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom nezabránila určitá překážka, a zaměstnavatele neuvědomí o této překážce do týdne, může zaměstnavatel od této pracovní smlouvy odstoupit. (Tomšek, 2022)

## 6 Výsledky dotazníkového šetření zabývajícího se pracovněprávními vztahy

Dotazníkové šetření bylo vyhodnoceno se 103 dotazníky. Jednotlivé počty výskytů jsou uvedeny v příloze L. V této tabulce jsou respondenti rozděleni podle věku a vzdělání. Z tabulky je patrné, že nejvíce respondentů odpovídalo v rozmezí věku 20-30 let se středoškolským vzděláním s maturitou, nejméně pak lidé ve věku pod 20 a nad 60 let se základním vzděláním.

Oslovení respondenti pocházeli z různých společností. Relativní četnosti oboru podnikání zaměstnavatele jsou uvedeny v příloze J. Mezi respondenty se objevili i tací, kteří na tuto otázku nezodpověděli, proto jsou v grafu vyčleněni zvlášť. Jedná se o 3 % ze všech respondentů. Ve skupině ostatní jsou uvedeni ti respondenti, jejichž obor se vyskytoval ojediněle, resp. velmi málo, je to například projekční řízení, celní a jiné služby, cestovní ruch, administrativa, dotační poradenství, energetika, fitness nebo vzdělávání.

Mnoho respondentů odpovídalo u otázky, jak dlouho pracují na základě pracovněprávních vztahů, na to, jak dlouho pracují v aktuálním zaměstnání. Obdobných výsledků bylo dosaženo i u otázky na počet zaměstnání, ve kterých daný respondent pracoval na základě jakéhokoliv pracovněprávního vztahu. Přestože byl proveden pilotní výzkum pro to, aby otázky byly jasně definované a jednoznačně pochopené, nepodařilo se to splnit. V pilotním výzkumu tyto otázky nebyly problematické a všichni zúčastnění pochopili otázky správně. Ve výsledném výzkumu to tak již nebylo. Proto nejsou tyto otázky vyhodnocovány. Otázka na pozici pracovníka byla uvedena kvůli možným osloveným respondentům, kteří by pracovali v personálním oddělení nebo jako mzdoví/é účetní. Výsledky u těchto respondentů by mohly být odlehlými hodnotami. Ve výsledném dotazníkovém šetření však respondenti pracujících na takových pozicích nebyli.

Jednotlivé odpovědi respondentů byly obodovány, a to následovně, každá zcela správná odpověď byla ohodnocena 2 body, v případě, že respondent zaškrtnl alespoň jednu správnou odpověď, obdržel 1 bod, jinak počet bodů byl 0. Následně bylo vypočítáno procento úspěšnosti jednotlivých respondentů. Průměrné procento úspěšnosti respondentů daného věkového rozhraní s porovnáním se vzděláním účastníků je uveden v Tabulce 3. Celkový průměr úspěšnosti zkoumaného vzorku je uspokojivý, a to 66,02 %.

Průměry jednotlivých skupin rozdělených dle vzdělání se velmi liší. Oproti tomu rozdíly mezi věkovými skupinami nejsou tolik rozdílné. Nejnižší procento úspěšnosti měli respondenti se středoškolským vzděláním bez maturity, nejlepší průměr pak měli dotazovaní ve věku v rozmezí 41-50 let s vyšším odborným vzděláním.

Tabulka 3 Průměrná úspěšnost všech respondentů (v %)

Vzdělání	Věk						Celkem
	méně než 20	20-30	31-40	41-50	51-60	více než 60	
středoškolské bez maturity;	X	54,17	56,67	58,33	58,33	60	57,04
středoškolské s maturitou;	70	68,75	57,50	73,33	71,67	63,33	68,02
vysokoškolské.	X	60,00	74,58	64	75,83	X	68
vyšší odborné;	X	66,00	73,33	68,89	X	X	69,17
základní;	60	33,33	80,00	53,33	X	80	64,44
Celkem	65	63,53	66,42	67,25	69,05	67,78	<b>66,02</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Celková úspěšnost zodpovězených jednotlivých otázek je uvedena v příloze K. Vždy je uvedeno číslo otázky a procentuální úspěšnost. Nejlepší výsledek je u první otázky, která je zaměřena na to, jaké povinnosti vyplývají zaměstnanci z pracovní smlouvy. Procentuální úspěšnost této otázky je 88,35 %. Další otázkou, která měla vysoké procento úspěšnosti, byla otázka č. 13, která se zabývala nároky na slevy na dani.

Nejvíce chyb bylo u otázky zaměřené na dovolenou, kde dotazovaní nejvíce chybovali při zaškrtnutí odpovědi, která tvrdila, že dovolená se čerpá v hodinách. Dovolená se sice v hodinách udává, ale čerpá se ve dnech, resp. v půldnech. Tato změna v zákoníku práce byla velmi medializována, přesto na tuto otázku mnoho respondentů neodpovědělo zcela správně. Celková úspěšnost této otázky byla pouhých 45,15 %.

Další problematickou otázkou byla otázka zaměřená na zkušební dobu. U této otázky byly všechny odpovědi správné, přesto valná většina dotazovaných zaškrtnula pouze odpověď, která tvrdila, že zkušební doba může trvat maximálně 3 měsíce, resp. 6 měsíců u vedoucích pracovníků. Celkem 28 respondentů tuto možnost nezaškrtnulo. Celkový počet bodů u této otázky bylo 113 z 206 možných.

Mezi problematické otázky patří i ta, která je zaměřena na zdravotní způsobilost zaměstnance. Na tuto otázku byly dvě správné odpovědi. Většina respondentů, přesně 63

z nich, odpověděla na otázku částečně správně, a to tak, že zaškrtnula pouze jednu ze správných odpovědí. Pouze 22 dotazovaných odpovědělo na tuto otázku zcela správně. U všech ostatních otázek byla úspěšnost vyšší než 60 %.

## **6.1 Výsledky dotazníkového šetření podle stupně vzdělání**

Počet respondentů u každého stupně vzdělání je rozdílný. Nejhůře se porovnává skupina dotazovaných se základním vzděláním, neboť v této skupině bylo pouze 6 respondentů. Oproti tomu nejhojnější skupinou jsou dotazovaní se středoškolským vzděláním s maturitou, kde bylo celkem 42 respondentů. U ostatních skupin je počet respondentů obdobný. Procentuální úspěšnost u jednotlivých otázek u dotazovaných, kteří jsou rozdělení na základě jejich vzdělání, je zobrazen v příloze M.

Nejhorší celkový výsledek byl u respondentů se středoškolským vzděláním bez maturity. U této skupiny je pouze u dvou otázek více než 80 % úspěšnost, a to u otázky č. 1 zabývající se povinnostmi zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů, a u otázky č. 13, kde je zkoumáno, kdy má zaměstnanec právo na slevy na dani. Nejvíce problematickou otázkou byla otázka č. 11, která se zabývala dovolenou. Úspěšnost u této otázky byla pouhých 25 %. Mezi obtížné otázky u této skupiny byly i otázky č. 3, 4 a 5, kde úspěšnost jednotlivých otázek byla v rozmezí 40—50 %. U zbylých otázek respondenti se středoškolským vzděláním bez maturity dosáhli úspěšnosti mezi 50 % a 70 %.

Respondenti se základním vzděláním získali nejlepší výsledek u otázky č. 4, kde se zkoumalo, jakým způsobem se vždy uzavírá pracovněprávní vztah, a otázky č. 10, kde měli respondenti vybrat správné/á tvrzení, a to u obou 83,33 %. Je to jediná skupina rozdělená podle vzdělání, která má u otázky č. 1 nižší úspěšnost než 80 %. Dotazovaní se základním vzděláním nejvíce chybovaly o otázky zabývající se odstupným a otázky č. 15, kde se autorka této práce ptala, zda má zaměstnavatel nárok odvolat svého zaměstnance z dovolené.

Dotazovaní se středoškolským vzděláním měly obdobný celkový výsledek jako respondenti s vysokoškolským vzděláním. Procentuální rozdíl výsledků mezi těmito skupinami je 0,02 %. Skupina respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou měla pouze jednu otázku s úspěšností nad 80 %, a to otázku zabývající se povinností

zaměstnance vyplývající z pracovní smlouvy. Všechny ostatní otázky měli úspěšnost mezi 50-80 %. Také v této skupině bylo nejvíce respondentů. Nejméně bodů u respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou dostala otázka č. 11 zabývající se dovolenou, která vyšla i u hodnocení všech respondentů jako problematická.

Nejlepšího výsledku u otázky č. 1 a č. 13 u respondentů rozdělených podle stupně vzdělání získali dotazovaní s vysokoškolským vzděláním. U obou otázek byla úspěšnost přes 90 %. Oproti tomu u otázky, která se zabývala povinnostmi a právem zaměstnance při snížení zdravotní způsobilosti tohoto zaměstnance, a u otázky zaměřené na dovolenou získala tato skupina respondentů pouze 41,67 %.

Nejvyššího procento úspěšnosti dosáhla skupina respondentů s vyšším odborným vzděláním, a to 69,17 %. Tato skupina měla u třech otázek získala více než 80 % bodů, konkrétně u otázky č. 1, 12 a 13. U otázky, která se zabývala hrubým porušením pracovních podmínek, získala tato skupina dotazovaných oproti ostatním respondentům rozděleným podle stupně vzdělání nejvyšší úspěšnosti, a to 88 %. Respondenti s vyšším odborným vzděláním si nejhůře vedli u otázky zabývající se dovolenou, kde získali pouze 48 % bodů. Další problematickou otázkou u této skupiny dotazovaných byla otázka č. 5, kde se autorka ptala na povinnosti zaměstnavatele a práva zaměstnance, který pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní činnost.

## **6.2 Výsledky dotazníkového šetření podle věku respondentů**

Rozdělení respondentů podle věku je velmi nerovnoměrné. Nejméně dotazovaných je mladších 20 let a starších 60 let. U těchto skupin je dohromady pouze 5 respondentů. Výsledky těchto skupin velmi zkreslené, proto v tomto šetření nejsou uvedeny. Nejvíce odpovědí bylo získáno u respondentů ve věku v rozmezí 20-30 let. Procento úspěšnosti u skupin respondentů rozdělených podle věku je obdobné a pohybuje se mezi 60 % a 70 %. Každá kategorie respondentů, která je starší než ta předchozí, je procento úspěšnosti vyšší. Úspěšnost respondentů rozdělených podle věku je uvedena v procentuálním vyjádření v příloze N.

Nejlepšího výsledku dosáhli respondenti ve věkové skupině 51-60 let, kde celková úspěšnost byla 69,05 %. Tato skupina měla nejvíce správných odpovědí u otázky č. 1, která se zabývala povinnostmi zaměstnance vyplývajících pracovníprávního vztahu.

Mezi otázky s více než 80% úspěšností byly i otázky č. 6, 13 a 15. U otázky zabývající se tím, co je příjmem ze závislé činnosti, získala tato skupina nejvíce bodů ze všech zkoumaných skupin respondentů rozdělených podle věku. Problematickými otázkami byly otázky č. 3 a č. 11. Tyto otázky byly mezi nejméně úspěšnými i u celkového hodnocení všech respondentů.

Respondenti ve věku 41-50 let měli úspěšnost nad 80 % u otázky zabývající se povinnostmi zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy, dále pak u otázky zaměřené na hrubé porušení pracovních podmínek a u otázky č. 13., kde byli respondenti dotazováni na to, kdy má zaměstnanec nárok na slevu. U otázky č. 13 získala tato skupina respondentů nejlepšího výsledku, a to 86,96 % úspěšnosti. Problematickými otázkami této skupiny byly otázky zaměřené na zdravotní způsobilost zaměstnance, příjem ze závislé činnosti a dovolenou. U těchto otázek získali respondenti 40-50 % úspěšnost.

Dotazovaní ve věkovém rozhraní 31-50 let měli pouze jednu otázku s úspěšností nad 80 %, a to otázku č. 1. Tato otázka patřila mezi nejlépe zodpovězené otázky u hodnocení všech respondentů. Tato skupina respondentů chybovala nejvíce u otázky č. 11, která byla zaměřena na dovolenou. U této otázky získala tato skupina nejmenší počet bodů. Otázka č. 11, která se zabývá nárokem na dovolenou a kdy ji lze čerpat, je celkově problematická. U všech ostatních otázek byla úspěšnost této skupiny 50-80 %.

Celkově nejnižší výsledek získali respondenti ve věku 20-30 let. I u této skupiny respondentů byla úspěšnost nad 80 % u otázky č. 1. Nejvíce problematickou otázkou této skupiny byla otázka č. 11, kde úspěšnost byla ve výši 44,12 %. Všechny ostatní otázky u respondentů ve věkovém rozmezí 20-30 let měly úspěšnost v rozmezí 50-74 %.

### **6.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Výsledky dotazníkového šetření byly předloženy personalistům a odborníkům, kteří se v této problematice pohybují. Tito specialisté si myslí, že na základě poskytnutých dat jsou znalosti zaměstnanců v oblasti pracovněprávních vztahů velmi uspokojivé, a to ze dvou důvodů, jednak konstatovali, že otázky byly složitější kvůli právnickým pojmům, a jednak kvůli možnosti vícero správných odpovědí. Celková úspěšnost zodpovězených otázek byla 66 %. Z dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci rozumí pouze některým pojmům spojených s touto problematikou. Příčinou může být to, že zákonná



úprava pracovněprávních vztahů je složitá a také to, že tato problematika nebývá začleněna do vzdělávacích plánů. Zajímavý výsledek je u respondentů s vyšším odborným vzděláním, kde tato skupina prokázala vyšší znalost problematiky než dotazovaní s vysokoškolským vzděláním. Použitím logiky by se dal očekávat opačný výsledek. Z dotazníkového šetření je také patrné, že věk má vliv na úroveň znalostí této problematiky. Tento efekt může být dán tím, že čím déle se pracovník pohybuje v zaměstnání, tím se více o této problematice dozví a naučí. Nejhorší výsledek byl u respondentů se středoškolským vzděláním bez maturity. Z tabulky 4 je však patrné, že i u této skupiny respondentů má věk vliv na procento úspěšnosti. I u těchto respondentů platí, že čím jsou starší, tím lépe se v problematice orientují.

V komparaci mezi celkovým hodnocením respondentů a dotazovaných rozdělených podle věku a podle úrovně vzdělání, byla nejméně úspěšněji zodpovězena otázka zabývající se povinnostmi zaměstnance vyplývající z pracovní smlouvy. Zaměstnanci nejvíce tápou v oblasti zabývající se dovolenou, kde se v roce 2021 měnila určitá pravidla a způsob určení nároku na tuto dovolenou.

U rozdělení respondentů podle úrovně vzdělání byly problematické otázky rozdílné v každé skupině respondentů. Dotazovaní s vyšším odborným vzděláním a vysokoškolským vzděláním nejvíce chybovali u otázky zabývající se dovolenou. Tito respondenti se také méně orientují v oblasti zabývající se zdravotní způsobilostí zaměstnance, především tím, co je povinen zaměstnavatel a jaká práva má zaměstnanec v případě, že zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilosti konat dosavadní činnost.

## 7 Expertní rozhovory se zaměstnavateli

Expertních rozhovorů se zúčastnily čtyři společnosti, z nichž si ani jedna nesouhlasila s uvedením identifikačních údajů v této bakalářské práci. Z tohoto důvodu budou společnosti označovány následovně: Společnost A, Společnost B, Společnost C a Společnost D.

### 7.1 Otázky týkající se firemní kultury

Nejprve bylo položeno několik otázek týkajících se firemní kultury. Cílem bylo zjistit, jaké vztahy jsou mezi jednotlivými zaměstnanci i mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a jaká pravidla musí dodržovat zaměstnanci v dané společnosti.

#### a) Tykají si zaměstnanci mezi sebou ve firmě? I s nadřízenými (vedoucími oddělení, řediteli, ...)?

Ve dvou zmíněných společnostech si zaměstnanci mezi sebou tykají bez ohledu na to, zda se jedná o zaměstnance na stejné úrovni řízení, nebo zda komunikuje podřízený s vedoucím pracovníkem. Obě společnosti uvedly, že respekt mezi sebou nevychází z toho, zda si lidé mezi sebou vykají nebo tykají. Ve společnosti B je na daných zaměstnancích, zda si mezi sebou budou tykat či vykat. Zrovna tak je na nadřízených, zda svým pracovníkům nabídnou tykání. Firemní kultura toto nikterak neovlivňuje. Poslední ze zúčastněných organizací, společnost A, uvedla, že zaměstnanci, kteří pracují na stejné úrovni řízení, si mezi sebou tykají, zaměstnanci však svým nadřízeným vykají. Pokud je však kolega povýšen, můžou mu jeho podřízení, kteří dříve byli spolupracovníky, nadále tykat.

Nejvíce účastníků exkluzivních rozhovorů se shoduje na tom, zda se zaměstnanci mezi sebou respektují, nerozhoduje to, zda si mezi sebou tykají nebo vykají. Společnosti také uvedly, že zaměstnanci, kteří si mezi sebou tykají, se k sobě zpravidla chovají více přátelsky a jejich mezilidský vztah nezůstává pouze na formální úrovni.

#### b) Jak často jsou u Vás ve firmě teambuildingy?

Ve společnosti B a D se teambuildingy nejsou. Společnost A je pak pořádá teambuilding jednou ročně s výroční poradou. Tohoto setkání se účastní pouze vedoucí poboček a obchodní oddělení. Nejčteněji využívá teambuildingy společnost C, kde se pravidelně

připravují celofiremní, divizní tak neformální setkání. Celofiremní teambuildingy využívá společnost pro informování svých zaměstnanců o strategii společnosti, o tom, jak si společnost vedla v minulém období a jakých vizí by chtěla dokázat. Také na tato setkání společnost připravuje pro své zaměstnance školení z několika oblastí. Neformální a divizní teambuildingy jsou určeny pro sblížení kolegů mezi sebou a následný posun zaměstnanců jak osobním, tak profesním životě.

Klíčové pro všechny společnosti bylo dostatečné informování zaměstnanců. Všechny společnosti pro tento cíl využívají pravidelné divizní a celofiremní porady a meetingy.

**c) Pořádá Vaše firma nějaké tematické oslavy určené výhradně zaměstnancům (Vánoční, narozeninové, ...)?**

Pouze jedna z dotazovaných společností pořádá oslavy výjimečně. Všechny ostatní každoročně připravují Vánoční večírek. Nejvíce oslav je ve společnosti C, kde oslavy jsou i jednou z motivací zaměstnanců. Oslavy se zde pořádají jak organizované určené pro celou firmu, tak neformální, mezi něž patří především oslavy narozenin nebo úspěšných projektů. Narozeninové oslavy se pořádají i ve společnosti B. Ve společnosti A se připravují speciální setkání na určitá výročí společnosti od založení.

Závěrem lze říci, že ve společnostech se zpravidla pořádá Vánoční večírek, který je určený pro všechny zaměstnance dané organizace. Obvykle se na této oslavě poděkuje zaměstnancům za jejich odvedený výkon za uplynulý rok a společnost také zaměstnance informuje o plánovaných změnách a dalším postupu ve společnosti.

**d) Může zaměstnanec přijít kdykoliv za nadřízeným pracovníkem nebo má vyhrazené dny/hodiny, kdy může s nadřízeným konzultovat svou práci či nějaký problém?**

Ve všech společnostech, se kterými byl proveden rozhovor, mohou zaměstnanci kdykoliv přijít za svým nadřízeným a konzultovat s ním aktuální potíže, které zaměstnanci nastaly. Nezbytnou podmínkou je přítomnost nadřízeného, proto by se zaměstnanec měl domlouvat se svým nadřízeným na schůzce předem. Přesto nastane-li výjimečná situace, nadřízený si najde volnou chvíli ve svém pracovním vytížení vždy. U společností, které mají více poboček, nebo u společností, kde zaměstnanci pracují v terénu, může být oslovení nadřízeného problematické, proto mohou svému vedoucímu pracovníkovi kdykoliv zavolat a domluvit si schůzku. Ve společnosti C dokonce jednotliví zaměstnanci

vidí do kalendáře svého nadřízeného, a tak dopředu vědí, kdy by měl mít jejich vedoucí zaměstnanec volno a mohou si o meeting požádat ať už online schůzkou nebo osobně.

Účastníci rozhovorů se shodují na tom, že témata, u kterých zaměstnanec tápe a další nesrovnalosti, je vhodné řešit co nejdříve, ideálně již při vzniku této skutečnosti. Dotazovaní uvedli, že ideální situace je, když si vedoucí pracovník všimne určitého problému zaměstnance ještě dříve, než se na něj podřízený obrátí.

**e) Mají zaměstnanci pevnou pracovní dobu? I pevně stanovenou pauzu na oběd?**

Na tom, zda mají zaměstnanci pevně stanovenou pracovní dobu a pauzu na oběd, velmi záleží na profesi, kterou tito zaměstnanci vykonávají. Zaměstnanci, kteří poskytují určitou službu klientům nebo pracují ve výrobě, resp. v zařízeních, kde je nastavený určitý řád a určitá otevírací doba, mají nastavenou pevnou pracovní dobu i přestávku na jídlo a oddech. Je to dáno tím, že zákazníci a klienti musí být obslouženi po celou dobu otevírací doby, resp. musí být o ně postaráno po celou dobu pobytu v zařízení. U terénních pracovníků bývá pracovní doba stanovena podle počtu zákazníků a náročnosti péče o jednotlivé klienty. Zrovna tak mají nastavenou i pauzu na oběd. O tom, kdy budou zaměstnanci u daného klienta, si domlouvají sami, určují si tak svou pracovní dobu i pauzu na oběd.

Jediná firma, ve které si určují zaměstnanci sami dobu, kterou stráví v práci, je společnost C. Vedení firmy požaduje po svých zaměstnancích, aby měli své úkoly a povinnosti splněny řádně a včas. O tom, kdy si tyto povinnosti zaměstnanec splní, si rozhoduje sám. Společnost přesto preferuje, aby zaměstnanci v určitém časovém rozmezí byly k dispozici. Úplně stejně zaměstnanec rozhoduje o tom, kdy bude mít polední pauzu, i zda ji bude mít delší, než je zákoníkem práce stanovené minimum.

Klíčovými slovy u této otázky byla pracovní náplň zaměstnance. Od toho, jaké činnosti zaměstnanec vykonává, se také odvíjí to, zda má pevně stanovenou pracovní dobu nebo naopak klouzavou.

**f) Jsou ve Vaší firmě zaměstnanci rozděleni do kanceláří nebo pracují v tzv. openspace?**

Na tom, zda se ve společnostech využívají kanceláře nebo openspace, velmi závisí povaha pracovní náplně jednotlivých zaměstnanců a obor podnikání společnosti. Tam, kde to pracovní náplň požaduje, mají zpravidla společnosti pro tyto zaměstnance openspace. Jedná se především o zaměstnance, kteří spolupracují na daném projektu. Ve společnostech jsou také pozice, na kterých potřebují mít zaměstnanci při práci klid, a proto jsou pro ně připraveny kanceláře.

Ve společnosti B jsou zaměstnanci rozděleni na ty, kteří pracují v sídle společnosti, a na ty kteří pečují o klienty v jejich přirozeném prostředí – doma. Proto nejsou tito zaměstnanci nevyužívají kanceláře, nýbrž pracují v terénu. Společnost A má zřízené pouze kanceláře. V těchto kancelářích poskytují zaměstnanci klientům služby, které si vyžádají. Společnost C využívá kombinaci kanceláří a openspace, a to podle toho, jakou pracovní náplň zaměstnanci vykonávají. Společnost D, která se zaměřuje na výrobu, využívá pouze openspace.

I u této otázky byla klíčová pracovní náplň zaměstnance, ale také to, zda zaměstnanec pracuje na nějakém projektu nebo zda na to, aby svou práci vykonával řádně, potřebuje klidné prostředí.

## **7.2 Otázky zaměřené na spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**

Následující otázky se věnují sporům mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Společnosti byly dotazovány na to, zda se v dané organizaci spory vyskytly, případně z jakého důvodu se vyskytly. Také bylo zjišťováno, jakým způsobem se ve společnosti sporům předchází a jakým způsobem se daná společnost se spory vypořádává.

**a) Setkali jste se někdy se spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem u Vás ve firmě? Pokud ano, jak tento/tyto spor/spory vznikl/y? Čemu to přisuzujete?**

Tři ze společností, se kterými byl uskutečněn rozhovor, potvrdily, že se ve společnosti potýkaly se spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ve všech případech se jednalo o pochybení na straně zaměstnance, a to neetické chování tohoto zaměstnance, okrádání majetku společnosti a hrubé porušení pracovních podmínek ze strany zaměstnance.

Všechny tři společnosti uvedly, že se jednalo o nevhodný výběr zaměstnance nebo zaměstnanců. Spory vznikly buď tak, že se zaměstnanec začal chovat neeticky nebo zjistil, že není poctivě kontrolována daná organizace činností nebo oblast podnikání společnosti, a toho patřičně využil, resp. zneužil.

Poslední z oslovených společností se na pracovišti se spory nesetkala. Přisuzuje to právě tomu, že si své zaměstnance pečlivě vybírá. Se zaměstnanci jedná spravedlivě a spravedlivé chování očekává i od nich. Nedorozumění se snaží řešit vzájemnou dohodou a komunikací.

Z těchto informací lze učinit takový závěr, že ve společnostech dochází ke sporům, které zpravidla zapříčinil zaměstnanec. Zaměstnavatelé jsou více regulováni zákonem, a to z toho důvodu, že zaměstnavatel si se zaměstnancem nejsou rovni, nýbrž zaměstnanec je podřízen zaměstnavateli. Z těchto důvodů zákoník práce ochraňuje zaměstnance a více usměrňuje zaměstnavatele. Společnosti tak více komunikují s odborníky na pracovní právo a řeší s nimi, jak by se v dané situaci měly zachovat a jaké jsou jejich možnosti. Také je zde riziko, že daná společnost nechtěla uvést pochybení zaměstnavatele z důvodu ztráty své dobré pověsti.

#### **b) Jakým způsobem těmto sporům předcházíte?**

Všechny zmíněné společnosti se snaží předcházet sporům dostatečnou oboustrannou komunikací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a také dostatečně informovat zaměstnance o tom, jakých vizí a cílů chce společnost dosáhnout. Společnosti se snaží své zaměstnance pravidelně vzdělávat v asertivním chování a mezilidských vztazích.

Ve společnostech, kde se spory vyskytly, je zpřísněna kontrola oblastí, ve kterých k daným problémům došlo. Organizace pravidelně připravují sezení, na kterých informují své zaměstnance o dalším postupu ve firmě a také o tom, jaké změny ve společnosti plánují. Tyto společnosti také hradí vedoucím pracovníkům školení v oblasti pracovněprávních vztahů a v tom, jak mají jednat v případech, kdy by mohlo dojít ke sporům mezi zaměstnanci i mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nejvíce dotazovaných uvedlo, že se snaží předcházet sporům na pracovišti dostatečným vzděláváním zaměstnanců v asertivním chování a také své zaměstnance pravidelně informují o změnách a vizích společnosti. Společnosti se také shodly v tom, že nestačí

pouze očekávat spravedlivé chování od svých zaměstnanců, nýbrž je třeba své zaměstnance v této oblasti kontrolovat.

### **c) Jakým způsobem se se spory vypořádáváte (jak je řešíte)?**

Všechny společnosti, ve kterých se spory vyskytly, vždy nějak potrestají viníky. Velmi záleží na tom, o jak vážný prohřešek se jedná. Zpravidla zaměstnance zprvu ústně napomenou. Pokud toto napomenutí nepomůže, je společnost zpravidla nucena napomenout pracovníka písemně. Mimo napomenutí využívají společnosti také možnosti odejmutí finančního ohodnocení pracovníka. Dalším řešením je pro společnost ukončit pracovní poměr, a to buď dohodou, výpovědí anebo v nejzazším případě okamžitým zrušením pracovního poměru nebo dohody konané mimo pracovní poměr.

Jediná společnost, která netrestá své zaměstnance za prohřešky, je společnost C. Tato společnost se zaměřuje na to, aby své zaměstnance motivovala tak, aby sporům předcházela. Pokud by však přesto ke sporům došlo, obrátila by se na síť advokátů, se kterými spolupracuje.

Klíčovými slovy u této otázky bylo potrestání zaměstnanců, kteří spor zapříčinili, a zpřísnění pravidel pro to, aby k dalšímu obdobnému sporu nedošlo. Také společnosti zmiňovali komunikaci s právníky, kteří se zabývají pracovním právem.

## **7.3 Vyhodnocení expertních rozhovorů**

Společnosti se shodly na tom, že respekt mezi zaměstnanci nevychází z toho, zda si zaměstnanci mezi sebou vykájí nebo tykají. Společnosti se také domnívají, že je nezbytné dostatečně informovat zaměstnance, k čemuž využívají především porad a meetingů, nikoliv teambuildingů. Ve společnostech se zpravidla pořádají Vánoční večírky, na kterých jednatelé poděkují zaměstnancům za jejich výkon v uplynulém roce.

Respondenti také uvedli, že nesrovnalosti a témata, se kterými si zaměstnanec neví rady, je třeba neprodleně řešit, proto je vedoucí pracovník podřízeným vždy k dispozici. Nadřízený by také měl věnovat čas tomu, aby si případného problému, se kterým se jeho kolega může potýkat, všiml dříve, než si tento zaměstnanec požádá o konzultaci.

Dotazovaní se shodli, že na tom, zda zaměstnanec pracuje v openspace nebo v kanceláři, a na tom, zda má zaměstnanec pevně stanovenou či klouzavou pracovní dobu, rozhoduje povaha jeho pracovní náplně a také to, zda a na jakém projektu se tento pracovník podílí.

Z rozhovorů vyplývá, že ve společnostech se vyskytují spory zejména způsobené zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že rozhovory byly prováděny se zaměstnanci, kteří mají hájit dobrou pověst společnosti, je dosti možné, že tito zaměstnanci neuváděli pochybení na straně zaměstnavatele. Je také možné, že spory, které by byly zaviněné zaměstnavatelem, se v dané společnosti nestaly.

Spory, které byly obsahem rozhovorů s jednotlivými společnostmi vznikaly na základě dobré víry zaměstnavatele, že se zaměstnanci budou chovat podle etického kodexu, která byla zneužita. Zaměstnanec nebo skupina zaměstnanců dané společnosti se svým chováním snažili obohatit na firmě nebo jiným způsobem poškodit společnost. Všechna tato provinění byla potrestána, a to podle toho, o jak vážný prohřešek se podle vedení společnosti jednalo. Veškeré spory, které nastaly, vedly ke zpřísnění pravidel na pracovištích a k důkladnějšímu výběru nových pracovníků. Zaměstnavatelé také začali více využívat možnostech pracovních poměrů na dobu určitou, které jim povoluje zákoník práce.



## 8 Vývoj pracovněprávních vztahů

Odvody pojistného na zdravotní a sociální pojištění a daň z příjmů jsou ovlivněny především změnou těchto zákonů a nařízení vlády:

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně některých souvisejících zákonů,
- zákon č. 592/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na veřejné zdravotní pojištění,
- zákon č. 589/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, resp. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (účinný do 31.12.2006),
- nařízení vlády č. 465/2022, 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 (účinný od 1.1. 2023).

Vývoj pracovněprávních vztahů je rozdělen do období podle obdobného způsobu výpočtu odvodů na daň z příjmů a pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Nejvíce změn od vstupu ČR do Evropské unie po rok 2023 bylo u daně z příjmů. V příloze H jsou vyznačeny roky mezi 2004 a 2023, ve kterých došlo k velkým změnám právních předpisů týkajících se pracovněprávních vztahů.

### 8.1 Odvody ze závislé činnosti v roce 2004

V roce 2004 byl platný zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Již v tomto roce mohl zaměstnavatel uzavřít pracovní smlouvou se zaměstnancem pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Dohoda o pracovní činnosti nesměla přesáhnout půlku týdenní pracovní doby. Dohoda o provedení práce činila maximálně 100 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Podle tohoto zákoníku náležely zaměstnanci od začátku dočasné pracovní neschopnosti nemocenské dávky. (zákoník práce, ve znění roku 2004, Adamec, 2011)

V témže roce byla progresivní daň z příjmů, která obsahovala 4 sazby, jej jsou uvedeny v Tabulce 4 i s hraničním základem daně, pro který daná sazba platila. U výpočtu měsíční mzdy, resp. platu se používala 1/12 ze zmíněné hranice. (Gola, 2013, zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2004)

Tabulka 4 Sazby daně z příjmů v roce 2004

Základ daně		Daňová sazba	Ze základu daně přesahujícího [Kč]
Od Kč	Do Kč		
0	109 200	15 %	
109 200	218 400	16 380 + 20 %	109 200
218 400	331 200	38 220 + 25 %	218 400
331 200	A více	66 420 + 32 %	331 200

Zdroj: zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2004

Základ daně se mohl snížit o nezdánitelné části základu daně uvedené v § 15 zákona o daních z příjmů. Zálohy na dani se srážely z tzv. zdanitelné mzdy. Zdanitelná mzda se snižovala o jednu dvanáctinu nezdánitelné části základu daně, sražené a odvedené pojistné na zdravotní pojištění a sociální pojištění hrazené zaměstnancem a další položky uvedené v §38h zákona o daních z příjmů, účinném v roce 2004. Zdanitelnou mzdu lze definovat jako „úhrn příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků (dále jen "mzda") zúčtovaný nebo vyplacený poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období, vyjma příjmů zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně.“ (zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2004)

Nezdanitelné části daně byly následující:

- na poplatníka,
- na vyživované dítě žijící v domácnosti s poplatníkem,
- na manželku/manžela žijící/ho ve stejné domácnosti s poplatníkem (uplatňovalo se pouze ročně),
- na poplatníka, jenž pobíral částečný invalidní důchod,
- na poplatníka, jenž pobíral plný invalidní důchod,
- na držitele průkazu ZTP/P,
- na studenta. (zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2004)

„Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny (§ 29) vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla.“ (§ 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů, ve znění roku 2004)

Na hrazení pojistného na zdravotní pojištění se podílí zaměstnanec i zaměstnavatel, a to tak, že zaměstnanec hradí jednu třetinu z výše pojistného a zaměstnavatel dvě třetiny pojistného. Sazba pojistného je 13,5 %. Pojistné se vypočítá z vyměřovacího základu za rozhodné období, a to tak, že se vyměřovací základ vynásobí sazbou pojistného. Pojistné se vždy zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Výpočet pojistného na zdravotní pojištění se od vstupu České republiky do EU do roku 2023 nezměnilo. (zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění roku 2004, zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění roku 2004)

Pojistného na sociální pojištění se účastnil jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Oba tyto subjekty přispívaly na důchodové pojištění, na nemocenské pojištění i příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné se vypočítalo jako součin sazby a vyměřovacího základu. Pojistné se zaokrouhlilo na koruny nahoru. Výše jednotlivých sazeb pojistného na sociální pojištění je uveden v příloze O. Takto se pojistné platilo až do konce roku 2008. (MPSV, 2008)

## 8.2 Úpravy právních norem v letech 2005—2007

V roce 2005 byla zrušena nezdanitelná část na vyživované dítě žijící ve stejné domácnosti s poplatníkem. Tato nezdanitelná část byla nahrazena tzv. daňovým zvýhodněním. Daňové zvýhodnění bylo možno využít buď jako slevu na dani nebo jako daňový bonus. Sleva na dani snižovala vypočtenou daň, a to maximálně do výše vypočtené daně. Oproti tomu daňový bonus mohl převýšit vypočtenou daň. Tuto částku si mohl zaměstnanec nárokovat od státu. Daňové zvýhodnění činilo 6 000 Kč ročně na každé vyživované dítě žijící ve společné domácnosti s poplatníkem. (Krajňák, 2020, zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2005)

Rok 2006 přinesl nové změny ve výpočtu daně z příjmů. Byly zrušeny nezdanitelné části základu daně a zavedeny tzv. slevy na dani. Rozdíl spočíval v tom, že nezdanitelná část základu daně se odečítala od základu daně, kdežto o slevy na dani se snižuje až vypočtená daň, a to až do výše vypočtené daně. U záloh na daň se odečítaly slevy na dani ve výši jedné dvanáctiny částky uvedené v zákoně o dani z příjmů. Také byly upraveny výše sazeb a jednotlivé hraniční meze pro danou sazbu. Daňový základ byl nadále snížen o zaměstnancem zaplacené pojistné na sociální pojištění a zdravotní pojištění. (Krajňák, 2020, Gola, 2013, zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2006)

Rokem 2006 vstoupil v platnost zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který byl účinný od 1.1.2007. Tento zákoník nahradil původní zákoník práce z roku 1965 a přinesl několik změn, mezi něž patří zvýšení maximální odpracované doby za rok u dohody o provedení práce, a to ze 100 hodin na 150 hodin ročně. Dohoda o provedení práce je výhodná právě proto, že do výdělku 10 000 Kč (včetně) se neplatí pojistné na zdravotní ani sociální pojištění. V zákoníku přibyl příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 10 % průměrného výdělku. Tímto příplatkem se zvýšila mzda zaměstnance, čímž se zvýšily i povinné odvody na pojistném, jak na zdravotním, tak na sociálním pojištění, i na daň z příjmů. Také bylo upraveno čerpání nemocenských dávek při krátkodobé pracovní neschopnosti, a to tak, že po dobu prvních 14 kalendářních dní pracovní neschopnosti náležela zaměstnanci náhrada mzdy, a to ve výši 30 % průměrného výdělku za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti a od 4. dne dočasné pracovní neschopnosti ve výši 69 % průměrného pracovního výdělku. Nemocenské se pobíralo až od 15. dne trvání krátkodobé pracovní neschopnosti. (Adamec, 2011, zákoník práce, ve znění roku 2007)

### 8.3 Změny zákonů v období 2008—2012

Velká změna nastala v roce 2008 ve zdaňování příjmů, kde progresivní zdanění pomocí několika sazeb bylo nahrazeno jednou lineární sazbou daně, která činila 15 %. Dále byla zavedena tzv. superhrubá mzda, která byla součtem hrubé mzdy a povinných odvodů pojistného na zdravotní pojištění a sociální pojištění hrazených zaměstnavatelem. Zákon o dani z příjmů pojem superhrubá mzda neznal, v § 6 odst. 13 a dále u záloh v §38h odst. 1 písm. b) bylo uvedeno, že dílčím základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti navýšené o zaplacené pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je povinen hradit za daného zaměstnance zaměstnavatel. Od roku 2008 nelze snížit základ daně o zaplacené pojistné na zdravotní pojištění a sociální pojištění, které je povinen hradit zaměstnanec. (Gola, 2013, zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2008)

V roce 2008 byl zaveden maximální vyměřovací základ pro pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Maximální vyměřovací základ byl stanoven na 48násobek průměrné měsíční mzdy. Pokud vyměřovací základ zaměstnance překročí tuto částku, není zaměstnanec povinen v daném rozhodném období platit pojistné. Rozhodným obdobím pro zjišťování maximálního vyměřovacího základu je kalendářní rok. V letech 2010-2011 byl maximální vyměřovací základ navýšen na 72násobek průměrné měsíční mzdy. O rok později byl maximální vyměřovací základ u pojistného na sociální pojištění snížen na původní 48násobek. (Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky [VZP], n.d., VZP, 2010, Přib, 2023)

V letech 2008—2010 byl několikrát upraven nárok na náhradu mzdy při krátkodobé pracovní neschopnosti. Od roku 2008 nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti. V roce 2009 náležela za první 3 dny karantény náhrada mzdy ve výši 25 % průměrného výdělku a od 4. dne 60 % průměrného výdělku při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě. V roce 2010 byla zrušena náhrada mzdy za první 3 dny karantény a zůstal nárok na náhradu mzdy od 4. dne dočasné pracovní neschopnosti ve výši 60 % průměrného výdělku. (zákoník práce, ve znění roku 2008, zákoník práce, ve znění roku 2009, zákoník práce, ve znění roku 2010)

S účinností od roku 2009 se změnila sazby pojistného na sociální pojištění. Zaměstnanec od tohoto roku přispívá pouze na důchodové pojištění, a to 6,5 %. Zaměstnavatel hradí

pojistné na sociální pojištění ve výši 25 %, a to 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (MPSV, 2009)

Od roku 2012 činí maximální doba odpracovaných hodin u dohody o provedení práce u jednoho zaměstnavatele 300 hodin ročně. Navýšení počtu hodin byl dvojnásobný. U dohody o provedení práce také od tohoto roku musí být uvedena doba, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá. Vše je zakotveno v § 75 zákoníku práce, účinném od roku 2012. (Gola, 2013, zákoník práce, ve znění roku 2012)

#### **8.4 Změny právních předpisů v období 2013—2020**

V roce 2013 byla zavedena tzv. solidární daň, která činila 7 % ze základu daně. Solidární daň se týkala dílčího základu daně podle §6 a §7 zákona o dani z příjmů. Platil ji zaměstnanec, který překročil 48násobek průměrné mzdy stanovené dle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. (Krajňák, 2020, zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2013)

Od roku 2013 platil také 2. pilíř důchodového spoření. Využití tohoto pilíře bylo dobrovolné. Zaměstnanec si mohl 3 % pojistného na sociální pojištění, které bylo odvedeno do státního rozpočtu, převést do penzijního fondu za předpokladu, že ze svého výdělku přidá další 2 %. Lidem, kteří využili tohoto pilíře, sice klesl základ, ze kterého se jim následně počítal starobní důchod, ale měli určitou jistotu, že peníze budou zhodnoceny v penzijním fondu, a tak by byl jejich starobní důchod vyšší, než kdyby tohoto pilíře nevyužili. Se zavedením druhého pilíře se pojí i změna v zákoníku práce v témže roce, kde je nově stanoveno, že zaměstnavatel může zaměstnanci srazit pojistné na důchodové spoření. Bylo to uvedeno v § 147 zákona o dani z příjmů účinného od 1.1.2013. Druhý pilíř důchodového spoření byl zrušen ke konci roku 2015. V roce 2016 platila přechodná ustanovení a od 1.1.2017 bylo ze zákoníku práce vyjmuto právo zaměstnavatele na stržení pojistného na důchodové spoření. (Aktuálně.cz, 2015, zákoník práce, ve znění roku 2017)

Od 1.1.2013 došlo k pozastavení účinnosti maximálního vyměřovacího základu u pojistného na zdravotního pojištění. Posléze v roce 2015 byla maximální výše vyměřovacího základu zrušena. (VZP, n.d.)

S účinností od roku 2015 došlo ke změně u daňového zvýhodnění. Od tohoto roku může zaměstnanec využít daňové zvýhodnění ve výši 13 404 Kč ročně na jedno dítě, na druhé dítě pak 15 804 Kč ročně a na třetí a každé další dítě činí daňové zvýhodnění 17 004 Kč ročně. (Zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2015)

V průběhu roku 2019 byly změněny sazby pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u zaměstnavatele. Sazba pojistného pro zaměstnavatele od 1.7.2019 činí 24,8 %, z toho 21,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (MPSV, 2020)

S pandemií Covid 19 byl v roce 2020 upravena náhrada mzdy, která náležela zaměstnanci při pracovní neschopnosti. Od tohoto roku hradí zaměstnavatel zaměstnanci prvních 14. dní náhradu mzdy, od 15. dne pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci nemocenské (za předpokladu splnění dalších podmínek). (zákoník práce, ve znění k roku 2020)

## **8.5 Úpravy norem v letech 2021—2023**

Novela zákoníku práce v roce 2020 přinesla změny v právní úpravě dovolené, tato změna je účinná od 1.1.2021. Touto novelou se odstranily problémy s výpočtem nároku na dovolenou u zaměstnanců, jež nemají rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a jejichž pracovní doba je zkrácená. Byla zrušena dovolená za odpracované dny, přesto zůstala podmínka odpracovat 20 dní (dříve 21 dní) pro to, aby zaměstnanci na dovolenou vznikl nárok. Zaměstnanec již nemusí odpracovat 60 dní v roce pro vznik práva na dovolenou za rok. Tato podmínka byla nahrazena odpracováním 12 týdenních pracovních dob. Nárok na dovolenou se již neudává ve dnech, ale v hodinách. Zákoník práce od tohoto okamžiku zná pouze dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dodatkovou dovolenou. (Šubrt at al., 2023)

Dále se v tomto roce mění povinnost zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání zaměstnancům pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Zaměstnavatel je povinen vydat toto potvrzení pouze v případě, že tato dohoda o provedení práce nebo o provedení činnosti založila účast na nemocenském pojištění a nebo v případě, že z odměny byl prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy. Do této doby musel zaměstnavatel vydat potvrzení o zaměstnání vždy. (zákoník práce, ve znění roku 2021)

Od téhož roku byla zavedena tzv. sdílená pracovní místa. Sdílené pracovní místo je takové pracovní místo, které je současně využíváno 2 nebo více zaměstnanci. Využívají je ti zaměstnanci zaměstnavatele, kteří mají kratší pracovní dobu a vykonávají stejný druh práce. Musí si však předem písemně stanovit, kdy bude který zaměstnanec využívat toto pracovní místo. (Jobs.cz, 2022)

V roce 2021 byla zrušena superhrubá mzda. Základem pro výpočet zálohy na daň je úhrn příjmů ze závislé činnosti, jež byl zúčtována a vyplacen poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo zdaňovací období, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně, jsou od daně osvobozeny nebo příjmů, kterých je daň vybírána zvláštní sazbou. (Finanční správa, 2022)

Od téhož roku zákon o daních z příjmů již nezná solidární daň, nýbrž se vyskytují dvě sazby daně, a to 15 %, která se využije u příjmů do 48násobku průměrné mzdy, a 23 %, u příjmů, které přesahují 48násobek průměrné mzdy. U zálohy na daň se jednalo o 4násobek průměrné mzdy. (Marková, 2021)

„Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla nebo ve výši 0,5 % vstupní ceny, jedná-li se o nízkoemisní motorové vozidlo.“ Tato změna je platná od 1.1.2022. (zákon o daních z příjmů, ve znění roku 2022)

V roce 2023 byla upravena výše povinného odvodu zaměstnavatele na sociální pojištění u zaměstnanců vykonávajících práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku. Zaměstnavatel za tyto zaměstnavatele je povinen odvést pojistné ve výši 26,8 % úhrnu vyměřovacích základů těchto zaměstnanců, a to 23,5 % na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti). V témže roce byla zavedena možnost nároku na dovolenou a na pracovní volno u jiných důležitých osobních překážkách na straně zaměstnance u dohod konaných mimo pracovní poměr, a to v případě, že se na této skutečnosti zaměstnanec se zaměstnavatelem domluví. (Šubrt at al., 2023)



## 8.6 Ilustrativní příklad a zhodnocení změn

Jednotlivé změny právních předpisů, které měly vliv na výši odvodů na daň z příjmů a na pojistné, budou promítnuty na příkladu uvedeném v metodice. Výsledné částky na odvodech a čistá mzda zaměstnance v jednotlivých letech je uvedena v přílohách G a H. Na základě ilustrativního příkladu bylo zjištěno, že v průběhu zkoumaných let se mezi roky 2004 a 2005 zvyšovala výše daňové povinnosti, následně však s každou změnou týkající se výši tohoto odvodu daňová povinnost klesala. Pojistné na zdravotní pojištění zůstalo po celé zkoumané období konstantní až na rok 2022, kde kvůli změně v zákoně o dani z příjmů byla snížena částka uhrazená jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Sazba pojistného na sociální pojištění byla několikrát upravena, tím se změnila i výše odvedeného pojistného.

Každá změna v předpisech má určitý vliv na dotčené osoby, a to buď administrativní nebo na výši jednotlivých odvodů. Změny v sazbách pojistného na sociální pojištění měly největší vliv u výše odvodů zaměstnance i zaměstnavatele v roce 2009, v letech 2019 a 2023 těmito změnami byla ovlivněna výše pojistného pouze u zaměstnavatele. Zavedení a následná změna výše maximálního vyměřovacího základu měla vliv jak na administrativní náročnost, tak na výši odvodů pojistného na zdravotní pojištění i sociální pojištění, a to především u zaměstnanců, kteří měli vyšší příjmy ze závislé činnosti. Umožnění využití druhého pilíře důchodového spoření zvýšilo administrativní náročnost pro zaměstnavatele a ovlivnilo výši pojistného na sociální pojištění zaměstnance.

Všechny změny v zákoně o daních z příjmů měly především vliv na způsob výpočtu a výši daně. Pouze změna v roce 2022 týkající se vstupní ceny vozidla měla dopad i na výši pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Každá tato změna přinesla zaměstnavateli náklady spojené se školením zaměstnanců, kteří počítají mzdy a další administrativní náklady.

Zákoník práce upravuje vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, proto většina změn v tomto právním předpise má vliv především na administrativní náročnost. Změny týkající se nároku na náhradu mzdy při pracovní neschopnosti měly vliv i na výši odvodů, neboť i náhrada mzdy je započitatelný příjem pro výpočet daně z příjmů i pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

## Závěr

Tato kvalifikační práce se zabývá pracovněprávními vztahy, které se týkají téměř každého jedince, neboť se nachází v pozici zaměstnance nebo v roli zaměstnavatele. V teoretické části jsou pomocí deskripce vysvětleny základní pojmy, které se týkají uvedené oblasti.

Práce měla stanoveny tři dílčí cíle. Prvním z nich bylo zjistit, do jaké míry zaměstnanci znají svá práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů. Práce byla zaměřena také na analýzu sporů, ke kterým dochází mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli. Posledním cílem bylo zjistit změny v právních předpisech zabývajících se touto problematikou od vstupu České republiky do Evropské unie do roku 2023 a analyzovat, jak tyto změny ovlivní daňovou povinnost a výši pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Tato práce by mohla sloužit laické veřejnosti k tomu, aby pracovněprávním vztahům porozuměla a uměla si poradit v základních problémech vznikajících v zaměstnání.

Ke zjištění, zda zaměstnanci znají základní aspekty pracovněprávních vztahů, bylo použito dotazníkové šetření. Na základě výsledků šetření lze tvrdit, že jsou rozdíly ve znalostech zaměstnanců. Dotazníkovým šetřením bylo prokázáno, že čím starší je pracovník, tím více znalostí o pracovněprávních vztazích má. Také zaměstnanci s vyšší úrovní vzdělání dosahovali lepších výsledků. Zajímavé však bylo zjištění, že hůře na tom byli zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním oproti pracovníkům s vyšším odborným vzděláním. K analýze sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli bylo využito expertních rozhovorů se zaměstnavateli. Výstupem této části práce bylo zjištění, že ke sporům dochází zpravidla pochybením zaměstnanců, kteří se svým chováním snažili obohatit majetkem společnosti nebo jiným způsobem společnost poškodit. U analýzy právních předpisů zabývajících se pracovním právem byly na ilustračním příkladu kvantifikovány dopady na výši odvodů na daň z příjmů a pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Výpočtem bylo zjištěno, že každá změna týkající se výše odvodů znamenala zvýšení čistého příjmu, který zaměstnanec obdržel. Všechny ostatní změny, které jsou v práci uvedeny měly vliv na administrativní náročnost zaměstnavatele i zaměstnance. Nejvíce změn bylo v zákonu u daně z příjmů, který je téměř každoročně novelizován, naopak nejméně změn bylo u pojistného na zdravotní pojištění, kde sazby pojistného zůstaly po celé zkoumané období stejné.

## Seznam použitých zdrojů

Adamec,R. (2011). *Vývoj pracovního práva na území ČR (z hlediska teoretického a praktického – Armáda spásy Karlovy Vary, bezpečnostní agentura Klášterec nad Ohří)* [Bakalářská práce, Bankovní institut vysoká škola Praha]. Ambis.cz  
[https://is.ambis.cz/th/ywh92/bakalarka\\_opravene\\_15\\_8\\_qdvasoyt.pdf](https://is.ambis.cz/th/ywh92/bakalarka_opravene_15_8_qdvasoyt.pdf)

Aktuálně.cz (2015). *Druhý pilíř penzí podle důchodové reformy.*  
<https://www.aktualne.cz/wiki/finance/druhy-pilir-penzi-podle-duchodove-reformy/r~i:wiki:3795/>

Alyson Doyle (2022). *What is an employment contract.* The balance careers.  
<https://www.thebalancecareers.com/what-is-an-employment-contract-2061985>

Bauer, Z (2021). *Placené volno. Přehled, na co teď máte nárok.* Peníze.cz.  
<https://www.penize.cz/pracovni-pomer/426696-placene-volno-prehled-na-co-ted-mate-narok>

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění roku 2007.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986\\_2007\\_01\\_01#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2007_01_01#unit-1)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění roku 2008.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986\\_2008\\_01\\_01#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2008_01_01#unit-1)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění roku 2010.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986\\_2010\\_01\\_01#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2010_01_01#unit-1)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění roku 2009.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986\\_2009\\_01\\_01#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2009_01_01#unit-1)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění roku 2012.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986\\_2012\\_01\\_01#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2012_01_01#unit-1)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění roku 2017.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986\\_2017\\_01\\_01#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2017_01_01#unit-1)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění roku 2020.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986\\_2020\\_01\\_01#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2020_01_01#unit-1)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění roku 2021.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986\\_2021\\_01\\_01/nepristupny#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR13986_2021_01_01/nepristupny#unit-1)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění roku 2004.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR1368\\_2004\\_05\\_01#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR1368_2004_05_01#unit-1)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění roku 2005.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR10\\_2005\\_01\\_01#paragraf16](https://next.codexis.cz/legislativa/CR10_2005_01_01#paragraf16)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění roku 2004.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR10\\_2004\\_05\\_01#unit-2481](https://next.codexis.cz/legislativa/CR10_2004_05_01#unit-2481)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění roku 2006.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR10\\_2006\\_01\\_01#unit-2481](https://next.codexis.cz/legislativa/CR10_2006_01_01#unit-2481)

Codexis. (n.d.). *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění roku 2008.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR10\\_2008\\_01\\_01#unit-2481](https://next.codexis.cz/legislativa/CR10_2008_01_01#unit-2481)

- Codexis. (n.d.). *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění roku 2013.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR10\\_2013\\_01\\_01#unit-2481](https://next.codexis.cz/legislativa/CR10_2013_01_01#unit-2481)
- Codexis. (n.d.). *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění roku 2015.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR10\\_2015\\_01\\_01#paragraf35c](https://next.codexis.cz/legislativa/CR10_2015_01_01#paragraf35c)
- Codexis. (n.d.). *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění roku 2022.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR10\\_2022\\_01\\_01#unit-2481](https://next.codexis.cz/legislativa/CR10_2022_01_01#unit-2481)
- Codexis. (n.d.). *Zákon č. 592/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění roku 2004.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR1904\\_2004\\_04\\_01#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR1904_2004_04_01#unit-1)
- Codexis. (n.d.). *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění roku 2004.*  
[https://next.codexis.cz/legislativa/CR854\\_2004\\_03\\_01?workspaceId=c693b613-732c-4145-a3bd-37df956c2b24#unit-1](https://next.codexis.cz/legislativa/CR854_2004_03_01?workspaceId=c693b613-732c-4145-a3bd-37df956c2b24#unit-1)
- Červenka, T. (2022). *Zdravotní pojištění zaměstnanců, zaměstnavatelů a OSVČ s komentářem a příklady* (11. aktualizované vydání). Anag. ISBN: 978-80-7554-360-8
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.,a). *Obecné informace.* Dostupné 12.8.2022 z <https://www.cssz.cz/platba-pojistneho-obecne-informace>
- Česká správa sociálního zabezpečení (n.d.,b). *Výše a sazba pojistného.* Dostupné 12.8.2022 z <https://www.cssz.cz/web/cz/vyse-a-sazba>
- European Commission (n.d.). *Labor law.*  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>
- Finance.cz (n.d.). *DPP a DPČ – práce konané mimo pracovní poměr.*  
<https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/dohody/>
- Finanční správa (2022). *Archiv – obecné informace 2021: Zrušení superhrubé mzdy – základ daně pro zdaňovací období 2021.*  
<https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele/obecne-informace/obecna-stranka-15724>
- Finanční správa (n.d.). *Obecné informace.* Dostupné 7.1. 2023 z <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby/obecne-informace>
- Gola, P. (2013). *Jak se vyvíjelo zdanění průměrné mzdy v čase.* Finance.cz.  
<https://www.finance.cz/zpravy/finance/386451-jak-se-vyvijelo-zdaneni-prumerne-mzdy-v-case/>
- Grafton recruitment (n.d.). *Na co má zaměstnavatel právo.*  
<https://www.grafton.cz/cs/pro-uchazece/studenti-a-absolventi/na-co-ma-zamestnavatel-pravo>
- Hejduková, P. (2015). *Veřejné finance: Teorie a praxe.* Str. 67–73. C. H. Beck. ISBN: 978-80-7400-298-4.

- International labour organization (n.d.) *Employment Relationship*.  
[https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_CON\\_TXT\\_IFPDIAL\\_EMPREL\\_EN/lang--en/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm)
- Jobs.cz. (2022). *Sdílené pracovní místo. Co to je a jaké to má výhody*.  
<https://beta.www.jobs.cz/poradna/sdilene-pracovni-misto-co-to-je-a-jake-to-ma-vyhody-a-nevyhody/>
- Košnar, M., & Schmied, Z. (2020). *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1. 1. 2021* (3. přepracované vydání). Anag. ISBN: 978-7554-285-4
- Krajňák, M. (2020). Je daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v České republice progresivní?. *Politická ekonomie*, 20(68), 534-553.  
<https://doi.org/10.18267/j.polek.1295>
- Marková, H. (2021). *Daňové zákony 2021, úplná znění platná k 1.1.2021* (32. vydání). GRADA Publishing. ISBN: 978-80-271-1330-0
- MaurLegal law office (n.d.). *Labour law*. <https://www.maurlegal.cz/en/oblasti-specializace/pracovni-pravo/a-27/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2008). *Pojistněmatematická zpráva o sociálním pojištění 2008*.  
[https://www.mpsv.cz/documents/20142/372765/zprava\\_2008\\_cz.pdf/abe3331e-0b45-87e3-2052-7c953460fbe3](https://www.mpsv.cz/documents/20142/372765/zprava_2008_cz.pdf/abe3331e-0b45-87e3-2052-7c953460fbe3)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2009). *Systém sociálního zabezpečení v České republice*. [https://www.mpsv.cz/documents/20142/955203/ssz\\_cr\\_cz.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/955203/ssz_cr_cz.pdf/)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020). Sociální pojištění v roce 2020. Dostupné 15.3.2023 z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni-v-roce-2020>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021). *Minimální mzda*. Dostupné 12. 8. 2022 z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2022). *Sociální pojištění v roce 2022*. Dostupné 12.8.2022 z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023,a). *Minimální mzda*. Dostupné 14.3.2023 z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023,b). *Nemocenské pojištění v roce 2023*. Dostupné 14.3.2023 z: <https://www.mpsv.cz/nemocenske-pojisteni>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023,c). *Sociální pojištění v roce 2023*. Dostupné 14.2.2023 z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>
- Netmarks, s.r.o. (2021). *Povinnosti zaměstnavatele versus práva zaměstnance*.  
<https://www.netmarks.cz/povinnosti-zamestnavatele-prava-zamestnance-netmarks.cz-prava-zamestnance>

- Příb, J. (2023). *§15a ZPSZ – Maximální vyměřovací základ*. Práce a mzdy profi. [https://www.pamprofi.cz/33/15a-zpsz-maximalni-vymerovaci-zaklady-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EkWOaaV4vy8bYeA51-q\\_t\\_qFY4uTGrLgIw/](https://www.pamprofi.cz/33/15a-zpsz-maximalni-vymerovaci-zaklady-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EkWOaaV4vy8bYeA51-q_t_qFY4uTGrLgIw/)
- Šubrt, B., Svěřčinová, E., Příhodová, V., Skoumalová, A., Daněk, A., Ztratil, M., Příkrylová, H., Šupčíková, L., Dorčáková, J., Mikyska, M. (2023). *Abeceda mzdové účetní* (33. aktualizované vydání). Anag. ISBN:978-80-7554-380-6
- Tomšek, J. (2022). *Zákoník práce 2022 s výkladem* (18. vydání). Grada. ISBN 978-80-271-3539-4
- Vrajík, M., & Šubrt, B. (2019). *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech* (1. vydání). Anag. ISBN: 978-80-7554-218-2
- Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky (2010). *Změny v platbě zdravotního pojištění od 1. ledna 2010*. <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/zmeny-v-platbe-zdravotniho-pojisteni-od-1-ledna-2010>
- Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky (n.d.). *Jaký je maximální vyměřovací základ?*. Dostupné dne: 17.3. 2023 z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/osvc/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho/jaky-je-maximalni-vymerovaci-zaklad>
- Vybíhal, V., & Příb, J. (2022). *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* (25. vydání). GRADA Publishing. ISBN: 978-80-271-3592-9
- Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. (n.d.,a). *Povinnosti zaměstnanců: Práva a povinnosti zaměstnanců*. Dostupné 14.3.2023 z: <https://zsbozp.vubp.cz/prava-a-povinnosti-zamestnancu>
- Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. (n.d.,b). *Povinnosti zaměstnavatelů: Základní povinnosti zaměstnavatelů*. Dostupné 14.3.2023 z: <https://zsbozp.vubp.cz/prava-a-povinnosti-zamestnancu>
- Zákony pro lidi (n.d.) *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění roku 2023*. Dostupné 12.1.2022 z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>
- Zákony pro lidi (n.d.) *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění roku 2023*. Dostupné 12.2.2022 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>
- Zákony pro lidi (n.d.) *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění roku 2023*. Dostupné 20.2. 2022 z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>
- Zákony.centrum.cz (n.d.). *Pracovní doba dle zákoníku práce*. <http://zakony.centrum.cz/clanky/pracovni-doba-dle-zakoniku-prace>

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Maximální týdenní pracovní doba podle zákoníku práce, § 79.....	22
Tabulka 2 Slevy na dani a daňové zvýhodnění za rok 2023, 2022 a 2021 .....	38
Tabulka 3 Průměrná úspěšnost všech respondentů (v %).....	45
Tabulka 4 Sazby daně z příjmů v roce 2004.....	58

## Seznam příloh

Příloha A Pracovní volno s náhradou mzdy

Příloha B Vybrané pojmy antidiskriminačního zákona

Příloha C Dotazník 1/3 část

Příloha D Dotazník 2/3 část

Příloha E Dotazník 3/3 část

Příloha F Otázky použité k exkluzivním rozhovorům

Příloha G Ilustrativní příklad 1/2 část (v Kč)

Příloha H Ilustrativní příklad 2/2 část (v Kč)

Příloha I Časová osa změn právních předpisů

Příloha J Četnost zaměstnanců pracujících v daném oboru

Příloha K Procentuální úspěšnost jednotlivých otázek všech respondentů

Příloha L Počet respondentů dotazníkového šetření

Příloha M Úspěšnost respondentů rozdělených podle úrovně vzdělání

Příloha N Úspěšnost respondentů rozdělených podle věkového rozhraní

Příloha O Pojistné na sociální pojištění v letech 2004—2008 (v %)



# Přílohy

## Příloha A Pracovní volno s náhradou mzdy

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje v těchto případech:

- **vyšetření nebo ošetření**, a to na nezbytně nutnou dobu tehdy, je-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které má smlouvu s pojišťovnou zaměstnance a toto zařízení je nejbližší pracovišti nebo bydlišti zaměstnance;
- **znemožnění cesty do zaměstnání**, a to maximálně jeden den těžce zdravotně postiženému zaměstnanci, který využívá tzv. nehromadný dopravní prostředek na cesty do zaměstnání a z povětrnostních důvodů se nemůže dostavit do zaměstnání;
- **svatba**, jde-li o vlastní svatbu zaměstnance, náleží mu dva dny pracovního volna, z nichž jeden je s náhradou mzdy, pracovní volno s náhradou mzdy též náleží zaměstnanci, který je rodič nevěsty či ženicha na jeden den k účasti na svatbě;
- **narození dítěte**, a to zaměstnanci, který převáží svou manželku nebo družku do zdravotnického zařízení a zpět. V době účasti při porodu nemá zaměstnanec právo na náhradu mzdy;
- **úmrť**, zde je právo na pracovní volno s náhradou mzdy rozděleno dle rodinného vztahu zaměstnance a zemřelého. V případě, že se jedná o manžela, druha nebo dítě zaměstnance, náleží tomuto zaměstnanci dva dny pracovního volna s náhradou mzdy. Jedná-li se o rodiče či sourozence zaměstnance nebo rodiče či sourozence manžela zaměstnance, popř. prarodiče nebo vnuka zaměstnance či prarodiče nebo vnuka manžela zaměstnance, kteří žili ve stejné domácnosti jako zaměstnanec, má tento zaměstnanec právo na jeden den pracovního volna s náhradou mzdy, popř. jeden další den na vyřizování pohřbu uvedených osob;
- **dočasná pracovní neschopnost**, a to takovému zaměstnanci, kterému byla uznána dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa, a to po dobu čtrnácti dnů této pracovní neschopnosti;
- **doprovod**, a to v případech, kdy zaměstnanec doprovází svého manžela, druha nebo dítě, rodiče a prarodiče k vyšetření či ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu výše zmíněných osob;
- **další případy**.

Zdroj: vlastní zpracování podle Bauer, 2021

## Příloha B Vybrané pojmy antidiskriminačního zákona

Přímou diskriminaci lze definovat jako jednání či opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou v obdobné situaci, a to z jakéhokoliv z následujících důvodů: etnický původ, rasa, národnost, pohlaví, sexuální orientace, zdravotní postižení, věk, náboženské vyznání, víra a světový názor. (§ 2)

Nepřímou diskriminací je takové jednání či opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z výše uvedených důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. (§ 3)

Obtěžování je takové chování, jehož záměrem či důsledkem z výše uvedených důvodů je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského nebo ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Také se jedná o chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práce a povinností vyplývajících z právních vztahů. Sexuálním obtěžováním se pak rozumí takové chování, které má sexuální podtext. (§ 4)

Pronásledování lze definovat jako nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona. (§ 4)

Pokyn k diskriminaci je takové chování osoby, která zneužije osobu v podřízeném postavení k diskriminaci třetí osoby. (§ 4)

Navádění k diskriminaci tento zákon definuje jako takové chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu. (§ 4)

Zdroj: Antidiskriminační zákon, ve znění roku 2023

**1. Na základě pracovní smlouvy zaměstnanec**

- a) musí vykonávat práci, kterou mu přidělí zaměstnavatel, a to v době, kterou si zaměstnanec sám zvolí.
- b) vykonává jen takovou práci, kterou si sám určí.
- c) musí vykonávat práci přidělenou zaměstnavatelem v době, kterou mu zaměstnavatel určí.

**2. Zaměstnanec není povinen dbát pokynů zaměstnavatele v případě, že**

- a) by tyto pokyny mohly ohrozit jeho zdraví nebo zdraví jiného zaměstnance nebo jiné fyzické osoby.
- b) nezná bezpečnost práce a ochrany zdraví při práci (BOZP).
- c) se doposud nepodrobil pracovnělékařské prohlídce.

**3. Pro zkušební dobu platí, že**

- a) může trvat nejdéle 3 měsíce, resp. 6 měsíců u vedoucích pracovníků.
- b) nesmí být sjednána na delší dobu než na polovinu sjednané délky pracovního poměru.
- c) Ji nelze dodatečně prodlužovat.

**4. Pracovněprávní vztah (tj. pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) se vždy sjednává**

- a) na dobu určitou.
- b) písemnou formou.
- c) Vzájemnou dohodou obou stran.

**5. Pokud zaměstnanec pozbyl způsobilosti konat dosavadní činnost ze zdravotních důvodů**

- a) Musí jej zaměstnavatel převést na jinou práci.
- b) A zaměstnavatel jej nepřevedl do 15 dnů na jinou práci, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.
- c) Může jej zaměstnavatel okamžitě propustit bez udání důvodu.

**6. Příjem ze závislé činnosti se může stát**

- a) příjem z podnikání.
- b) úplata z vlastnění akcií a podílových listů.
- c) mzda, plat či odměna za práci.

**7. Pracovní poměr na dobu určitou může u jednoho zaměstnavatele**

- a) trvat nejdéle 6 let.
- b) být maximálně 2krát prodloužen.
- c) trvat nepřetržitě.

**8. Odvody na zdravotní pojištění a sociální pojištění je povinen hradit (= z číh peněz budou odvody zaplaceny)**

- a) zaměstnanec.
- b) zaměstnavatel.
- c) ani jeden ze zmíněných subjektů.

**9. Pracovní smlouva musí vždy obsahovat**

- a) druh práce.
- b) den nástupu do práce.
- c) benefity, které zaměstnanci vyplývají za vykonanou činnost.
- d) odpovědnost zaměstnance při práci.
- e) místo výkonu práce.

**10. Které z následujících tvrzení je správně?**

- a) U jednosměnného provozu činí maximální týdenní pracovní doba 40 hodin týdně.
- b) Jedna směna může trvat nejdéle 16 hodin.
- c) U vícesměnného provozu činí týdenní pracovní doba nejdéle 36 hodin.
- d) Zaměstnanec má právo na přestávku na jídlo a oddech nejpozději po 6 hodinách výkonu práce.

**11. O dovolené se dá říci, že**

- a) činí dle zákoníku práce minimálně 4 týdny.
- b) se čerpá v hodinách.
- c) ji může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci v době rodičovské dovolené.

**12. Pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel poruší hrubým způsobem pracovní podmínky,**

- a) je pracovněprávní vztah automaticky ukončen.
- b) musí druhá strana požadovat o ukončení pracovního poměru.
- c) dotčený subjekt má právo ukončit pracovněprávní vztah okamžitým zrušením.

**13. Na slevu na dani má zaměstnanec, který splňuje podmínky pro získání této slevy (např. je studentem, jehož věk je do 26 let)**

- a) vždy.
- b) pouze v případě, že podepsal Prohlášení k dani poplatníka (tj. růžové prohlášení).
- c) kdykoliv daň převyšuje stanovenou částku.

**14. Nárok na odstupné má zaměstnanec**

- a) vždy.
- b) dostane-li od zaměstnavatele výpověď nebo dohodne-li se se zaměstnavatelem na ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů.
- c) dostane-li od zaměstnavatele výpověď z jakéhokoli důvodu vyjmenovaném v zákoníku práce.
- d) dostane-li výpověď od zaměstnavatele či dohodne-li se se zaměstnavatelem na ukončení pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro pracovní úraz či nemoc z povolání.

**15. Má zaměstnavatel právo odvolat svého zaměstnance z dovolené (i v případě, že je tento zaměstnanec v zahraničí)?**

- a) Ano.
- b) Ne.

**16. V jakém oboru podniká Vaše firma? Upřednostňujte firmu, ve které pracujete na základě pracovního poměru.**

**17. Jaká je Vaše současná pracovní pozice.**

**18. Jak dlouho jste zaměstnáván na základě pracovněprávního vztahu?**

**19. Podnikal/a jste někdy? Pokud ano, zaměstnával/a jste někdy pracovníky?**

**20. V kolika zaměstnáních jste byl/a zaměstnáván/a?**

**21. Váš věk**

- a) méně než 20
- b) 20-30
- c) 31-40
- d) 41-50
- e) 51-60
- f) více než 60

**22. Vaše dosažené vzdělání**

- a) základní.
- b) středoškolské bez maturity.
- c) středoškolské s maturitou.
- d) vyšší odborné.
- e) vysokoškolské.

Příloha F Otázky použité k exkluzivním rozhovorům

1. Tykají si zaměstnanci mezi sebou ve firmě? I s nadřízenými (vedoucími oddělení, řediteli, ...)?
2. Jak často jsou u Vás ve firmě teambuildingy?
3. Může zaměstnanec přijít kdykoliv za nadřízeným pracovníkem nebo má vyhrazené dny/hodiny, kdy může s nadřízeným konzultovat svou práci či nějaký problém?
4. Mají zaměstnanci pevnou pracovní dobu? I pevně stanovenou pauzu na oběd?
5. Jsou u Vás ve firmě zaměstnanci rozdělení do kanceláří nebo pracují v tzv. openspace?
6. Pořádá Vaše firma nějaké tematické oslavy určené výhradně zaměstnancům (vánoční, narozeninové, ...)?
7. Setkali jste se někdy se spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem u Vás ve firmě? Pokud ano, jak tento/tyto spor/spory vznikl/y?
8. Čemu to přisuzujete?
9. Jakým způsobem těmto sporům předcházíte?
10. Jakým způsobem se se spory vypořádáváte (jak je řešíte řešíte)?

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Příloha G Ilustrativní příklad 1/2 část (v Kč)

Rok		2004	2005	2006	2008	2009
Hrubá mzda		30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Superhrubá mzda		X	X	X	54 000	53 600
Záloha na daň / daňové zvýhodnění (-)		5 535	5 911	5 869	4 250	4 190
Sociální pojištění	Zaměstnanec	3 200	3 200	3 200	3 200	2 600
	Zaměstnavatel	10 400	10 400	10 400	10 400	10 000
Zdravotní pojištění	Zaměstnanec	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800
	Zaměstnavatel	3 600	3 600	3 600	3 600	3 600
Čistá mzda		19 065	18 689	18 731	20 350	20 410

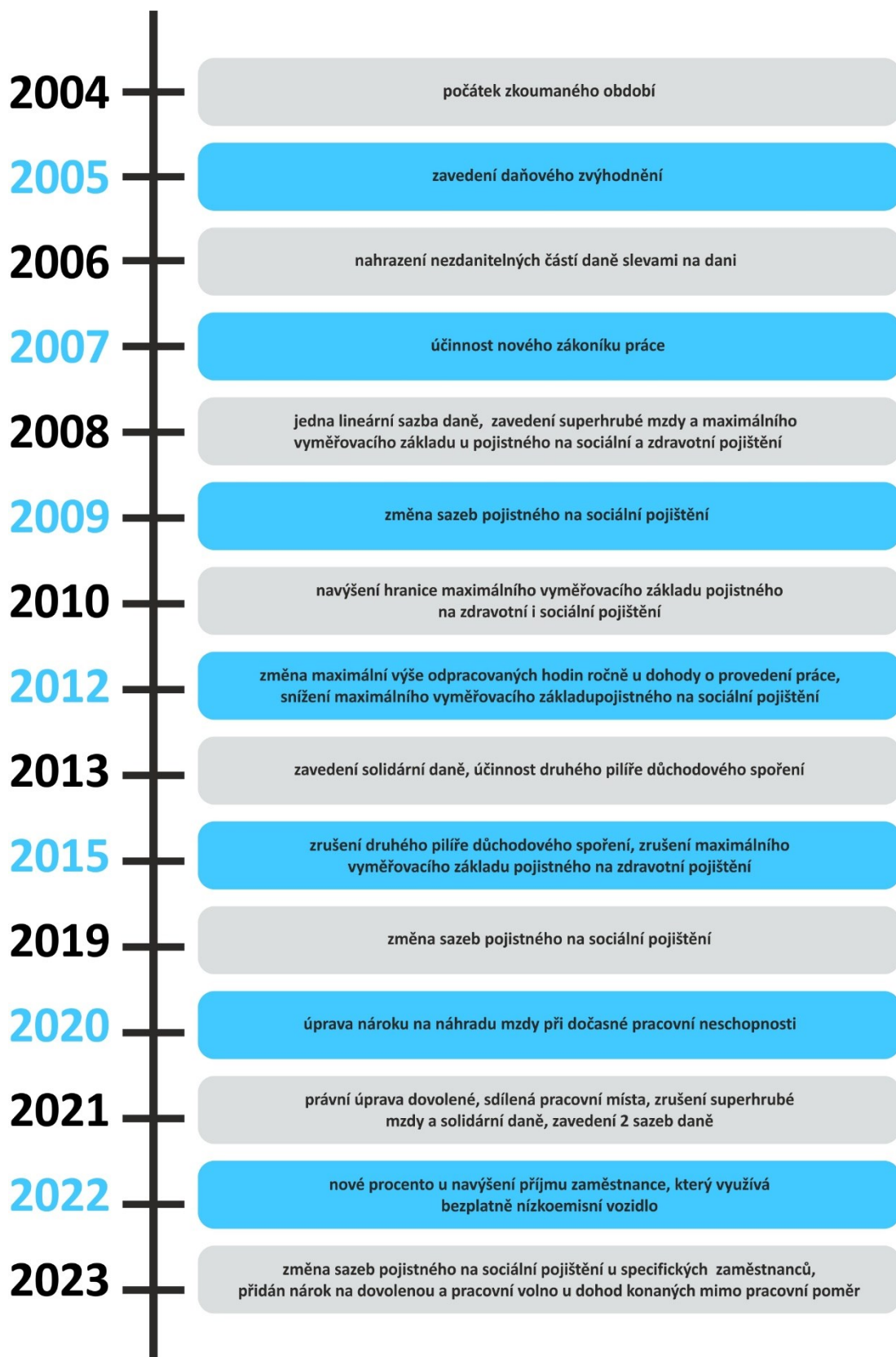
Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Příloha H Ilustrativní příklad 2/2 část (v Kč)

Rok		2013	2017	2019	2021	2022
Hrubá mzda		30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Superhrubá mzda		53 600	53 600	53 600	X	X
Záloha na daň / daňové zvýhodnění (-)		3 736	3 436	3 086	796	-447
Sociální pojištění	Zaměstnanec	1 800	2 600	2 600	2 600	2 275
	Zaměstnavatel	10 000	10 000	9 920	9 920	8 680
Zdravotní pojištění	Zaměstnanec	1 800	1 800	1 800	1 800	1 575
	Zaměstnavatel	3 600	3 600	3 600	3 600	3 150
Čistá mzda		20 064	21 164	21 514	23 804	25 722

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

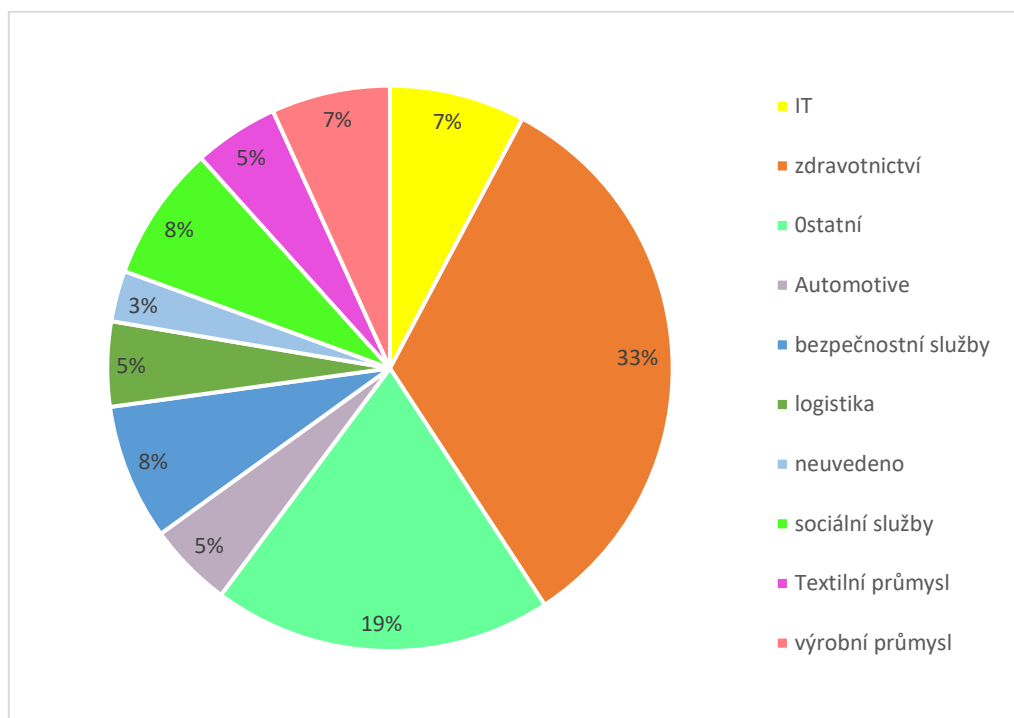
## Příloha I Časová osa změn právních předpisů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

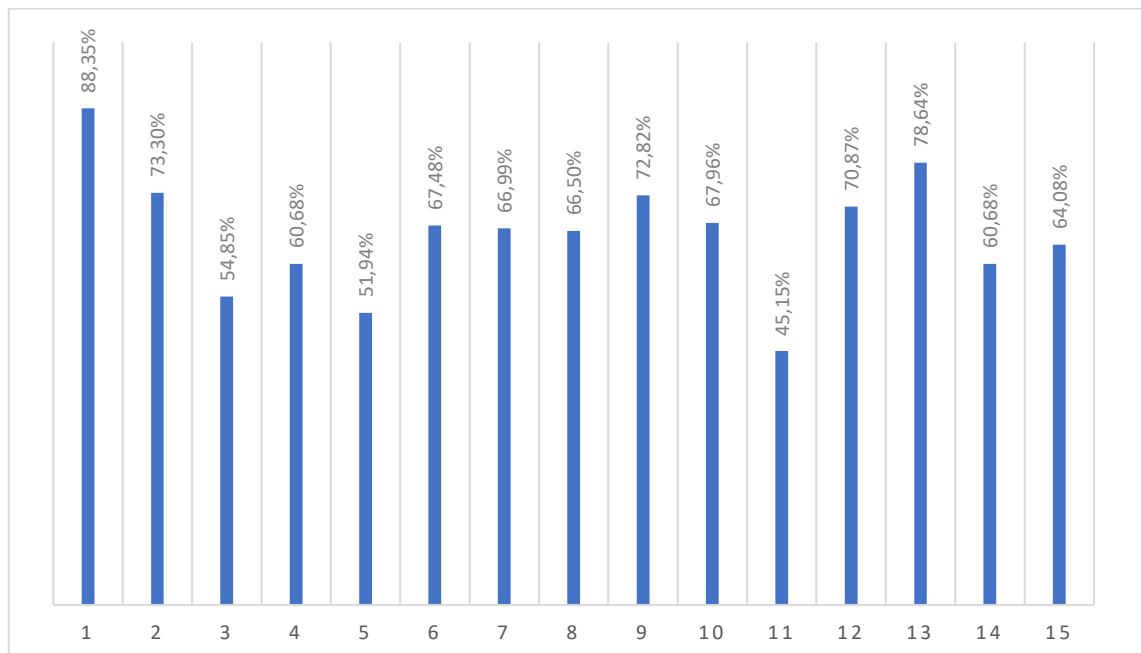


## Příloha J Četnost zaměstnanců pracujících v daném oboru



Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

## Příloha K Procentuální úspěšnost jednotlivých otázek všech respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Příloha L Počet respondentů dotazníkového šetření

Vzdělání	Věk						Celkem
	méně než 20	20-30	31-40	41-50	51-60	více než 60	
středoškolské bez maturity	X	4	5	4	4	1	18
středoškolské s maturitou	1	16	8	10	6	1	42
vysokoškolské	X	8	8	5	4	X	25
vyšší odborné	X	5	4	3	X	X	12
základní	1	1	2	1	X	1	6
Celkem	2	34	27	23	14	3	103

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Příloha M Úspěšnost respondentů rozdělených podle úrovně vzdělání

Vzdělání	základní	středoškolské bez maturity	středoškolské s maturitou	vyšší odborné	vysokoškolské	
Otázky	1	75 %	83,33 %	88,1 %	95,83 %	92 %
	2	75 %	61,11 %	78,57 %	66,67 %	76 %
	3	58,33 %	50 %	57,14 %	58,33 %	52 %
	4	83,33 %	44,44 %	63,1 %	75 %	56 %
	5	58,33 %	41,67 %	59,52 %	41,67 %	50 %
	6	58,33 %	69,44 %	65,48 %	79,17 %	66 %
	7	58,33 %	63,89 %	64,29 %	75 %	72 %
	8	75 %	52,78 %	66,67 %	70,83 %	72 %
	9	66,67 %	66,67 %	76,19 %	70,83 %	74 %
	10	83,33 %	52,78 %	70,24 %	79,17 %	66 %
	11	58,33 %	25 %	51,19 %	41,67 %	48 %
	12	58,33 %	52,78 %	75 %	66,67 %	82 %
	13	58,33 %	80,56 %	71,43 %	91,67 %	88 %
	14	50 %	55,56 %	61,9 %	66,67 %	62 %
	15	50 %	55,56 %	71,43 %	58,33 %	64 %
<b>Celkem</b>	64,44 %	57,04 %	68,02 %	69,17 %	68 %	
<b>Počet respondentů</b>	6	18	42	12	25	

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Příloha N Úspěšnost respondentů rozdělených podle věkového rozhraní

<b>Věk</b>		<b>20-30</b>	<b>31-40</b>	<b>41-50</b>	<b>51-60</b>
<b>Otázky</b>	<b>1</b>	82,35 %	87,04 %	95,65 %	92,86 %
	<b>2</b>	69,12 %	70,37 %	78,26 %	78,57 %
	<b>3</b>	60,29 %	51,85 %	52,17 %	50 %
	<b>4</b>	57,35 %	64,81 %	63,04 %	53,57 %
	<b>5</b>	52,94 %	55,56 %	41,3 %	60,71 %
	<b>6</b>	61,76 %	74,07 %	50 %	85,71 %
	<b>7</b>	67,65 %	57,41 %	69,57 %	71,43 %
	<b>8</b>	67,65 %	62,96 %	76,09 %	60,71 %
	<b>9</b>	72,06 %	72,22 %	76,09 %	67,86 %
	<b>10</b>	64,71 %	74,07 %	65,22 %	67,86 %
	<b>11</b>	44,12 %	42,59 %	45,65 %	42,86 %
	<b>12</b>	60,29 %	79,63 %	82,61 %	78,57 %
	<b>13</b>	73,53 %	77,78 %	86,96 %	85,71 %
	<b>14</b>	66,18 %	62,96 %	56,52 %	53,57 %
	<b>15</b>	52,94 %	62,96 %	69,57 %	85,71 %
<b>Celkem</b>		63,53 %	66,42 %	67,25 %	69,05 %
<b>Počet respondentů</b>		34	27	23	14

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Příloha O Pojistné na sociální pojištění v letech 2004—2008 (v %)

<b>Subjekt</b>	<b>Důchodové pojištění</b>	<b>Nemocenské pojištění</b>	<b>Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti</b>	<b>Celkem</b>
Zaměstnavatel	21,5	3,3	1,2	26
Zaměstnanec	6,5	1,1	0,4	8

Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV,2008

## **Abstrakt**

Mašková, I. (2023). *Účetní a daňové aspekty pracovněprávních vztahů* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

**Klíčová slova:** Zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní právo, pracovněprávní vztah, pracovní poměr, pracovní smlouva, zaměstnání, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

Bakalářská práce je zaměřena na pracovněprávní vztahy, kde jsou z teoretického hlediska popsány základní pojmy – pracovněprávní vztah, pracovní smlouva, povinně hrazené odvody ad. Cílem praktické části je kvalitativním výzkumem zjistit úroveň znalostí zaměstnanců v oblasti pracovního práva a analyzovat spory, ke kterým dochází mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dotazníkovým šetřením se prokázalo, že zaměstnanci rozumí jen určitým pojmům této problematiky. K analýze sporů bylo použito expertních rozhovorů. Výstupem kvalifikační práce je také zjištění, že ke sporům dochází zpravidla pochybením zaměstnance. Praktická část se také zabývá vývojem pracovněprávních vztahů od vstupu České republiky do EU po rok 2023, kde u dané změny právního předpisu zabývajících se touto problematikou je zkoumáno, zda tato změna ovlivní výši povinných odvodů.

## **Abstract**

Mašková, I. (2023). *Accounting and tax aspects of labor law relationships* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

**Key words:** Employee, employer, labor law, labor law relationship, employment, employment contract, agreement to perform work, contract for work activities

The bachelor thesis is focused on labor law relations. The basic terms are explained from a theoretical point of view – e.g. labor law relations, employment contract, mandatory contributions, etc. The aim of the practical part is to find out through qualitative research the level of knowledge of employees in the field of labor law and to analyze disputes that occur between employers and employees. It was proven by a questionnaire survey that employees understand only some terms of this issue. Expert interviews were used to analyze disputes. The output of this qualification work is also the finding that disputes generally occur due to employee misconduct. The practical part also deals with the evolution of labor law relationships since the admission of the Czech Republic into the European Union to 2023. It is examined if the changes of the legal regulations dealing with this issue will affect the amount of mandatory contributions.