

Mzdové účetnictví ve vybrané společnosti

Veronika Doležalová

Bakalářská práce
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

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

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Veronika Doležalová
Osobní číslo: M190435
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Účetnictví a daně
Forma studia: Kombinovaná
Téma práce: Mzdové účetnictví ve vybrané společnosti

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Proveďte průzkum literárních pramenů se zaměřením na mzdové účetnictví a odměňování zaměstnanců.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav mzdového účetnictví ve vybrané společnosti.
- Zhodnoťte analyzovaná data a navrhněte zlepšení v oblasti mzdového účetnictví společnosti.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London: Kogan Page, 2020, 763 s. ISBN 978-1-78966-103-3.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela, Kateřina LEGNEROVÁ a Marek STRÍTESKÝ. *Personální řízení: úvod do moderní personalistiky*. Praha: C.H. Beck, 2021, 264 s. ISBN 978-80-7400-702-6.
- ŠUBRT, Bořivoj et al. *Abeceda mzdové účetní 2021*. 31. Olomouc: ANAG, 2021, 672 s. ISBN 978-80-7554-305-9.
- VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2021: praktický průvodce*. 24. Praha: Grada, 2021, 480 s. ISBN 978-80-271-3108-2.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Crhová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

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

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

**PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁRSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá mzdovým systémem ve vybrané společnosti. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická práce je náhledem do mzdové problematiky, jsou zde definovány základní pojmy související s odměňováním pracovníků. Teoretická část také obsahuje vymezení zdravotního a sociálního pojištění a samozřejmě daňovou problematiku mezd. Praktická část popisuje samotnou společnost, systém odměňování a benefity, které společnost poskytuje svým pracovníkům. Tato část dále obsahuje dotazníkové šetření zaměřené na odměňování a další aktuálně řešené problémy mzdového systému ve společnosti. V závěru práce je provedeno dotazníkové vyhodnocení a jsou navržena zlepšení systému odměňování ve společnosti.

Klíčová slova: odměňování, mzda, mzdové účetnictví, příplatky ke mzdě, zaměstnanecké benefity.

ABSTRACT

This bachelor thesis is about salary system in a chosen company. The thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part is a view into salary problematics, where basic concepts about the problematics are defined. The theoretical part also informs about social and health insurance and of course taxes in accordance with salary policies. The practical part describes the company of choice, system of remuneration and benefits, which are provided to the employees. This part also shows the outputs of the questionnaires in this matter, focuses on remuneration and other actual problems of the salary system in the company. In the end of this thesis, the questionnaire data is analyzed and carried out with suggestions of possible improvements in the company.

Keywords: remuneration, wages, payroll accounting, wage supplements, employee benefits.

„Co chceš, můžeš.“ (Tomáš Baťa)

Nejprve bych zde ráda poděkovala vedoucí mé práce, paní Ing. Zuzaně Crhové, Ph.D. za chápavé zodpovězení veškerých mých dotazů, za cenné rady, které mi při psaní poskytovala a za celkovou pomoc při psaní této práce.

Další poděkování míří do KNTB, a.s. Děkuji vedení společnosti, především vedoucí mzdového oddělení a účetním za pomoc při poskytování údajů do práce, a samozřejmě děkuji zaměstnancům nemocnice za zodpovězení dotazníkového šetření, kterého se účastnili nad očekávání v hojném počtu.

V neposlední řadě bych ráda poděkovala svému partnerovi, který vždy stál při mně, vždy mě vyslechl, když jsem potřebovala, i v případech, kdy to nebylo přímo nutné, poskytoval mi podporu a rady při mém studiu a samozřejmě také děkuji za jeho toleranci, která byla potřeba nejen při zkouškovém období.

Samozřejmě v poděkování nelze opomenout celou mou rodinu, která se rozrostla i o členy ve Zlíně. Děkuji za Vaši toleranci a podporu.

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 PRÁVNÍ RÁMEC MZDOVÉHO ÚČETNICTVÍ.....	13
2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	14
2.1 ZÁVISLÁ PRÁCE.....	14
2.2 SMLUVNÍ STRANY.....	14
2.3 VZNIK A ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU	15
2.3.1 Pracovní smlouva a její náležitosti.....	15
2.3.2 Zánik pracovního poměru	15
2.3.3 Výpověď jedné ze smluvních stran.....	16
2.3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru	16
2.4 PRÁCE KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	17
2.4.1 Dohoda o provedení práce	17
2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti	17
3 MZDOVÁ AGENDA	18
3.1 MOTIVACE	18
3.2 ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	18
3.2.1 Mzda a její formy a složky.....	19
3.2.2 Plat.....	20
3.2.3 Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	20
3.2.4 Náhrada mzdy	21
3.2.5 Minimální mzda	21
3.2.6 Zaručená mzda	21
3.2.7 Průměrný výdělek	22
3.2.8 Rozhodné období	22
3.2.9 Odpracovaná doba.....	22
3.3 KOMPENZACE A PŘÍPLATKY KE MZDĚ.....	22
3.3.1 Práce přesčas	22
3.3.2 Práce ve svátek.....	23
3.3.3 Noční práce	23
3.3.4 Práce v sobotu a v neděli.....	24
3.3.5 Práce ve ztíženém pracovním prostředí	24
3.3.6 Pracovní pohotovost.....	24
3.4 PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	25
3.5 PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE	25
3.6 DOVOLENÁ.....	25
3.6.1 Dovolena za kalendářní rok a její poměrná část	26
3.6.2 Dodatková dovolená.....	26

3.7	BENEFITY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNAVATELEM.....	26
3.7.1	Benefity daňově uznatelné	28
4	ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	29
4.1	PRÁVNÍ RÁMEC ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	29
4.2	OSOBNÍ ROZSAH ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ	29
4.3	AKTUÁLNĚ PŮSOBÍCÍ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY	29
4.4	VYMEZENÍ OKRUHU PLÁTCŮ POJISTNÉHO.....	30
4.4.1	Zaměstnavatel	30
4.4.2	Individuální plátce.....	30
4.4.3	Stát.....	30
4.5	VÝŠE POJISTNÉHO	31
4.6	VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD ZAMĚSTNANCE.....	31
4.7	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE	31
5	SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	32
5.1	PRÁVNÍ RÁMEC POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	32
5.2	VÝZNAM SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ A VYMEZENÍ OKRUHU PLÁTCŮ	32
5.2.1	Zaměstnavatelé.....	32
5.2.2	Zaměstnanci	33
5.3	VÝŠE POJISTNÉHO A VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD	33
5.4	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE	33
6	DAŇ Z PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	34
6.1	PLÁTCE DANĚ, POPLATNÍK DANĚ, ZÁKLAD A PŘEDMĚT DANĚ.....	34
6.2	SRÁŽKOVÁ DAŇ.....	35
6.3	ZÁLOHOVÁ DAŇ	35
6.4	ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH NA DANI Z PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	35
6.4.1	Výpočet ročního zúčtování	36
II	PRAKTICKÁ ČÁST	38
7	PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉ SPOLEČNOSTI	39
7.1	ZÁKLADNÍ ÚDAJE O SPOLEČNOSTI	39
7.2	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOLEČNOSTI.....	40
7.3	ROZDĚLENÍ ODDĚLENÍ VE SPOLEČNOSTI.....	41
7.4	STRUKTURA NÁKLADŮ A VÝNOSŮ VE SPOLEČNOSTI	41
7.5	ROZDĚLENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ A JEJICH VÝVOJ	42
7.6	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY VE SPOLEČNOSTI.....	43
8	MZDOVÝ SYSTÉM VE ZVOLENÉ SPOLEČNOSTI.....	45
8.1	ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ VE SPOLEČNOSTI.....	45

8.1.1	Odměňování pracovníků pracujících na základě hlavního pracovního poměru.....	45
8.1.2	Stanovení mzdového základu zaměstnanců	45
8.1.3	Stanovení příplatku ke mzdě a odměn	46
8.1.4	Příplatky ke mzdě.....	47
8.1.5	Dovolená a dodatečná dovolená	48
8.1.6	Odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr	48
8.1.7	Minimální a zaručená mzda	49
8.2	BENEFITY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNAVATELEM.....	49
8.2.1	Finanční benefity.....	49
8.2.2	Poukázky do lékárny	50
8.2.3	Telekomunikační benefity.....	50
8.2.4	Stravování	51
8.2.5	Pracovní volno s náhradou mzdy	51
8.2.6	Ostatní benefity	52
9	VZOROVÝ VÝPOČET MEZD	53
9.1	VÝPOČET MZDY LÉKAŘE	53
9.2	VÝPOČET MZDY VŠEOBECNÍ SESTRY BEZ SPECIALIZACE.....	55
10	ÚČTOVÁNÍ MEZD VE SPOLEČNOSTI	57
11	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	59
11.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	59
11.1.1	Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníkového šetření.....	60
12	VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A NAVRHOVANÉ ZLEPŠENÍ	69
12.1	PENĚŽNÍ ODMĚNY.....	69
12.2	ZVÝŠENÍ TARIFNÍ MZDY	70
12.3	ZAVEDENÍ NOVÝCH BENEFITŮ	71
12.3.1	13. plat.....	71
12.3.2	Další benefity	72
12.4	ZAVEDENÍ NOVÉHO SYSTÉMU ODMĚŇOVÁNÍ	72
12.5	OSTATNÍ DOPORUČENÍ PRO SPOLEČNOST	73
	ZÁVĚR	74
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	75
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	78
	SEZNAM TABULEK.....	79
	SEZNAM GRAFŮ	80
	SEZNAM PŘÍLOH.....	81

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je mzdové účetnictví a samotné odměňování zaměstnanců ve vybrané společnosti. Práce se soustředí na systém odměňování zaměstnanců ve společnosti KNTB, a.s., zaměstnanecké benefity, které jim jsou poskytovány a jejich celkovou spokojenost s tímto systémem. Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, teoretickou část a praktickou část.

Jak nejlépe nastavit systém odměňování, aby byli zaměstnanci spokojeni a díky jejich spokojenosti prosperovala i společnost, je problematika, kterou by se měla zabývat každá společnost i jednotlivec zaměstnávající pracovníky. Správně nastavený systém odměn a vhodně zvolené benefity mohou přinést nejen spokojenost a udržení si stávajících zaměstnanců, ale zároveň i lepší postavení při získávání nových pracovníků, proto je tato problematika klíčová pro fungování většiny společností.

Téma bakalářské práce tedy bylo zvoleno pro jeho aktuálnost a potřebnost, zároveň z důvodu analýzy spokojenosti zaměstnanců ve společnosti, což může být přínosem jak pro vedení nemocnice, tak pro samotné zaměstnance. Je oprávněné věřit tomu, že vedení společnosti se bude o výsledky dotazníkového šetření a celé bakalářské práce zajímat a bude moci brát práci jako výchozí bod pro další šetření spokojenosti a možných řešení situace ve společnosti.

První část bakalářské práce, teoretická část, se zabývá mzdovou problematikou, pro úplnost tématu jsou nejdříve popsány pracovněprávní vztahy a základní související pojmy. Následující část je zaměřená přímo na mzdovou agendu, a především na samotné odměňování zaměstnanců. Pro pochopení celkové problematiky je zjednodušeně popsány základní typy odměňování, jednotlivé části mzdy a nesmí být opomenuty zaměstnanecké benefity a jejich základní rozdělení. Pro úplnost mzdové agendy je teoretická část doplněna o odvody pojistného na zdravotní a sociální pojištění jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele a samozřejmě i odvod daně.

Druhá, praktická část práce je již o samotné společnosti a jsou zde aplikovány teoretické poznatky z první části práce. Pro úplnost téma je potřeba znát společnost a její organizační strukturu, následně je rozebrán systém odměňování a samozřejmě aktuálně poskytované benefity. V neposlední řadě bylo v druhé části práce provedeno dotazníkové šetření ve zvolené společnosti. Závěr práce je pak věnován vyhodnocení výsledků a návrhům zlepšení v oblasti odměňování zaměstnanců.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Bakalářská práce se zabývá tématem mzdového účetnictví ve společnosti KNTB, a.s. Cílem této práce je analýza aktuálního mzdového systému ve zvolené společnosti na základě získaných teoretických znalostí, jeho zhodnocení a navržení nových podmínek v odměňování a poskytování benefitů zaměstnancům společnosti.

Dílním cílem práce je přispět k diskusi o mzdovém účetnictví a celkově systému odměňování ve společnosti a snaha pomoci vedení společnosti s analýzou a možným zlepšením. Vzhledem k tomu, že mzdový systém bývá ve společnostech podstatným nástrojem nejen při získávání nových pracovníků, je důležité, aby se vedení společnosti soustředilo na neustálé zlepšování a nabízení nových zaměstnaneckých benefitů.

Teoretická část je provedena metodou literární rešerše, je zde vycházeno především z českých knižních zdrojů. Teoretická část je zjednodušeným vhladem do základů mzdového účetnictví a systému odměňování ve společnostech.

V praktické části je následně provedena analýza mzdového systému společnosti. Data jsou získávána především z rozhovorů s vedoucími pracovníky společnosti, kteří poskytli obecné i specifické informace o způsobu odměňování pracovníků, o poskytovaných příplatcích ke mzdě a benefitech. Dále byly poskytnuty k nahlédnutí některé interní zdroje společnosti, ze kterých je vycházeno při vzorovém výpočtu mezd a účtování některých benefitů. V neposlední řadě je v této části vycházeno z účetní závěrky a celkově z výkazů společnosti, ze zveřejněných výročních zpráv a internetových zdrojů (webu společnosti). Výkazy a výroční zprávy společnosti poskytly podklady pro téma lidských zdrojů společnosti, rozdělení společnosti na jednotlivá oddělení, základní údaje o společnosti a strukturu nákladů a výnosů ve společnosti.

Kromě analýzy mzdového systému společnosti bylo provedeno dotazníkové šetření, které proběhlo mezi zaměstnanci společnosti, a to především z důvodu získání pohledu samotných pracovníků a samozřejmě také k samotnému zhodnocení systému odměňování a poskytování benefitů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁVNÍ RÁMEC MZDOVÉHO ÚČETNICTVÍ

Mzdové účetnictví patří do pracovního práva, které je upraveno mnoha zákony, předpisy a nařízeními. Pracovní právo lze rozdělit do více částí na individuální pracovní právo, které upravuje převážně vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a využívá se především zákoník práce, druhou částí pracovního práva je právo kolektivní, které je doplňující pro právo individuální a upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a kolektivními orgány, mezi něž spadají například odborové organizace. Za třetí část pracovního práva lze považovat právní úpravu nezaměstnanosti, kde vznikají vztahy především mezi občany a orgány státní správy. (Pichrt, 2021, s. 3)

Mezi základní (ale rozhodně ne všechny) právní úpravy tedy řadíme:

- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 262/2005 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů,
- a další.

2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

„Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovněprávními vztahy jsou rovněž vztahy kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem, resp. mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem.“ (Šubrt et al., 2022, s. 33) V této kapitole budou definovány základní pojmy této definice a budou představeny pracovněprávní vztahy.

2.1 Závislá práce

Za závislou práci lze označit výkon takové práce, která je vykonávána v rámci vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnancem, na jméno zaměstnavatele a je vykonávána osobně dle pokynů zaměstnavatele. Za takovouto práci má zaměstnanec právo na plat či mzdu a výkon práce musí být na odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na určeném pracovišti zaměstnavatele. (Česko, 2006) Závislá práce je vykonávána jedině na základě pracovněprávního vztahu, kterým je pracovní poměr, nebo dohody konané mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Pokud by zaměstnanec vykonával závislou práci mimo tyto pracovněprávní vztahy, jedná se o nelegální činnost. V praxi se stále často využívá tzv. švarcsystém, kdy se snaží zaměstnanci zakrýt závislou práci tak, že využívají obchodněprávní vztahy (práce OSVČ). (Pichrt, 2021, s. 31)

2.2 Smluvní strany

Hlavními smluvními stranami v pracovněprávních vztazích jsou samozřejmě zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem je fyzická osoba, která se dobrovolně zavázala k výkonu závislé práce u zaměstnavatele (§ 6 ZP). Je důležité zmínit, že zaměstnancem se může stát pouze osoba, která má právní osobnost a jestliže je tato osoba svéprávná. Uzavřít pracovněprávní vztah je možné pouze s osobou, která již dovršila věku 15 let a dokončila povinnou školní docházku (bez těchto podmínek lze vykonávat pouze činnost uměleckou, kulturní či reklamní). (Hůrka, 2020, s. 63)

Zaměstnavatelem je osoba, ke které se zaměstnanec zavázal výkonem závislé práce a může jím být fyzická i právnická osoba, zároveň i stát, nebo třeba obec. Právnické osoby mohou uzavírat pracovněprávní vztahy nejdříve vznikem této právní subjektivity, většinou zároveň

dnem zápisu do veřejného rejstříku. (Tomšej, 2022, s. 23–24) Vztah, který vzniká mezi těmito smluvními strany, se nazývá pracovní poměr.

2.3 Vznik a zánik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká na základě uzavření pracovní smlouvy, případně jmenováním. Jmenování je jednostranný akt, který samozřejmě může být odmítnut a používá se u vedoucích pozic organizačních složek státu, organizačního útvaru organizačních složek státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru Policie ČR. (Česko, 2006)

2.3.1 Pracovní smlouva a její náležitosti

Pracovní smlouva, kterou uzavírají smluvní strany pracovněprávního vztahu, musí být písemná a taktéž musí obsahovat tři základní náležitosti (Vybíhal, 2022, s. 23):

1. **druh práce**, kterou bude zaměstnanec vykonávat – může být stanoven dvěma způsoby, a to buď úzce (například mzdová účetní, vedoucí skladu a podobně), nebo široce (účetní, dělník),
2. **den nástupu do práce** (první pracovní den),
3. **místo výkonu práce** – mělo by být sjednáno přímo, ale lze jej též stanovit úzce (přímo adresa pracoviště), nebo široce (například město, kraj, stát).

Stanovení těchto náležitostí je důležité pro určení pravomocí zaměstnavatele při převedení na jiný druh práce, popřípadě na jiné místo výkonu práce. Jakákoliv změna pracovní smlouvy musí být provedena opět písemně a na základě vzájemné dohody mezi smluvními stranami. (Vybíhal, 2022, s. 23)

2.3.2 Zánik pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je pravděpodobně nejvíce problematickou částí pracovního práva, jelikož zde vyvstává mnoho situací k řešení, a to pravděpodobně především z důvodu, že po skončení pracovního poměru zaměstnanec většinou ztrácí zábrany vůči zaměstnavateli a je proto nakloněn k soudním sporům pracovněprávní povahy. (Šubrt a Vrajík, 2019, s. 11) Proto je velice důležité, aby obě smluvní strany znaly své práva a povinnosti při ukončení pracovního poměru.

Pracovní poměr může být ukončen více způsoby, a to:

- zrušením ve zkušební době,
- uplynutím doby určité,
- výpovědí jednou ze smluvních stran,
- dohodou mezi smluvními stranami,
- okamžitým zrušením,
- smrtí jedné smluvní strany.

Jak již bylo zmíněno, obecně lze říct, že nejvíce konfliktů v pracovním právu vzniká právě při skončení pracovního poměru a mnoho zaměstnavatelů se domnívá, že současné právní předpisy spíše upřednostňují zaměstnance. (Tomšej, 2022, s. 69)

Výpověď či okamžité zrušení musí být nejdříve projednáno s odborovou organizací, která musí vyjádřit svůj souhlas, jinak je toto zrušení pracovního poměru neplatné. (Vybíhal, 2022, s. 37)

Dohoda o skončení pracovního poměru je jediným dvoustranným právním aktem, který vede ke skončení pracovního poměru. Tato dohoda musí být sepsána písemně a musí se jednat o společnou shodu obou stran pracovní smlouvy (souhlasný projev vůle), byť třeba bez uvedení důvodu. (Šubrt a Vrajík, 2019, s. 30–31) Pracovní poměr v tomto případě končí sjednaným datem v této dohodě.

2.3.3 Výpověď jedné ze smluvních stran

Zaměstnanec má možnost podat výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu a důležité je, aby tato výpověď byla prokazatelně doručena druhé smluvní straně (v tomto případě zaměstnavateli). Zaměstnanec je povinen dodržet dvoutříměsíční výpovědní dobu, která počíná běžet následující měsíc po doručení výpovědi. Zaměstnavatel to v tomto případě nemá tak jednoduché a může zaměstnanci dát výpověď jen jedním z odůvodnění stanovených v § 52 Zákoníku práce. (Česko, 2006)

2.3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru se využívá pouze ve výjimečných případech a měl by toto každý zaměstnavatel brát na zřetel. V tomto případě lze okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ze dvou důvodů, a to buď porušením povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem, nebo v případě odsouzení zaměstnance za trestní čin (na období delší, než jeden rok). (Tomšej, 2022, s. 93)

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru z podnětu zaměstnance lze tento poměr ukončit pouze ve dvou specifických důvodech, a to v případě neplacení mzdy a dále v případě přidělené práce, kterou zaměstnanec nemůže vykonávat z důvodu zdravotní nezpůsobilosti. (Schmied et al., 2022, s. 73–74)

2.4 Práce konané mimo pracovní poměr

Kromě základního pracovněprávního vztahu, pracovního poměru, je možné uzavřít dohody konané mimo tento pracovní poměr, které by měl zaměstnavatel využívat spíše doplňkově. Dohody musí být uzavřeny písemně, na jakýkoliv druh práce a jejich ukončení musí být též písemné, pokud nebudou ukončeny uplynutím platnosti (doby určité). (Vybíhal, 2022, s. 41–42)

2.4.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce se uzavírá tam, kde celkový pracovní rozsah nepřesáhne 300 hodin ročně, přičemž se do tohoto rozsahu započítávají veškeré odpracované hodiny v daném roce u jednoho zaměstnavatele. (§ 75 ZP) Pokud příjem z této dohody přesáhne za kalendářní měsíc 10.000 Kč, stává se zaměstnanec účasten zdravotního i sociálního pojištění a zaměstnavatel je toto pojistné nucen za zaměstnance odvést. (Schmied et al., 2022, s. 83)

2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti zaměstnavatel může uzavřít i tam, kde je rozsah práce nižší, než 300 hodin, dohoda o pracovní činnosti je však omezena týdenní pracovní dobou, která činí v průměru do 20 hodin týdně (= polovina pracovní doby při hlavním pracovním poměru). (Šubrt et al., 2022, s. 70) Rozhodná částka pro odvod zdravotního a sociálního pojištění je v tomto případě určena na 3.500 Kč.

3 MZDOVÁ AGENDA

3.1 Motivace

Samotné slovo motivace pochází z latinského „movere“, což značí pohyb, lze tedy říct, že motivace je jakási síla k pohybu vpřed, která žene každého z nás k tíženému cíli a samozřejmě k odměně. Díky motivaci jsou lidé ochotni dělat mnohem více než pouze to, co je očekáváno. Motivaci lze rozdělit na tři základní složky, mezi které patří směr snažení člověka, jaký je jeho cíl, o co se pokouší, dále pak jeho vytrvalost a úsilí. (Armstrong a Taylor, 2020, s. 70)

Za hlavní typy motivace se označuje vnější a vnitřní motivace. Vnitřní motivaci označujeme vnitřní pohnutky, může se jednat o samostatnost, se kterou lidé svou práci vykonávají, nové schopnosti, viditelné výsledky, nebo sledování širšího společenského významu a smyslu. (Urban, 2017, s. 14)

Za vnější motivaci označujeme tu motivaci, která pochází zvenčí, jedná se o faktory, které ovlivňují náš výkon. Vnější motivaci můžeme ještě rozdělit na stimulaci pozitivní, což je například systém odměn, benefity, slovní pochvaly a ocenění, a negativní, která je naopak tím pomyslným „bičem“ a radí se tam určitá hrozba, trest. (Palíšková, Legnerová a Stříteský, 2021, s. 45)

V této kapitole se tedy podíváme především na vnější motivaci, a to na mzdu a její podoby a dále pak na benefity.

3.2 Odměňování pracovníků

Odměňování práce zaměstnanců vykonávající závislou práci pro zaměstnavatele má formu buď mzdy, nebo platu, případně odměna, kterou dostávají zaměstnanci pracující na základě dohod. Obecně lze říct, že mzda, resp. plat je vlastně cena práce. Odměňování zaměstnanců je ale potřeba vidět i v širší perspektivě, kdy do odměňování práce patří nejen mzda (plat), ale i různé další plnění, tzv. benefity poskytované zaměstnavatelem. Veškeré poskytované odměny můžeme rozdělit dle formy na (Šubrt, 2018, s. 18–19):

- **peněžité povahy**, mezi které patří samozřejmě především mzda, resp. plat, ale zároveň také další peněžní plnění, jako jsou jednorázové odměny, náhrady mzdy, přesčasy, případně ostatní poskytované benefity, což může být například stravenkový paušál, příspěvky na penzijní připojištění, a další.

- **nepeněžité povahy**, zde se řadí různé benefity hmotného i nehmotného charakteru – poskytnuté dny dovolené nad rámec zákona, sick days, náklady vynaložené na vzdělávání zaměstnanců, příspěvky zaměstnavatele na rekreaci zaměstnanců, dále pak prestiž, naplňující pracovní pozice a další.

3.2.1 Mzda a její formy a složky

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ (Česko, 2006)

Podle Šubrt (Šubrt, 2018, s. 41) formou mzdy je způsob odměňování, jedná se tedy o vazbu mzdových sazeb na odpracovanou dobu a pracovní výkon zaměstnance. Rozlišujeme tyto základní formy mzdy:

- **Časová mzda** – může být měsíční, nebo hodinová, ve výjimečných případech se můžeme setkat i s roční. Při formě mzdy časové měsíční má zaměstnanec stanovenou výši měsíční mzdy, která se nemění počtem odpracovaných hodin, oproti tomu u časové mzdy hodinové se násobí počet odpracovaných hodin sazbou na hodinu. (Vybíhal, 2022, s. 94)
- **Úkolová mzda** – tato forma mzdy závisí na počtu provedených výkonů, za které je následně zaměstnanec odměněn. Úkolová mzda tedy závisí na šikovnosti zaměstnance a je výhodné její použití u výrobních podniků, kde je zaměstnanec placen dle počtu vyrobených kusů produktu. (Časová a úkolová mzda – jak fungují a jaké jsou jejich rozdíly?, 2022)
- **Podílová a provizní mzda** je typicky využívána u bankovních a nebankovních institucí a spočívá ve výpočtu podílu z provize, případně z uskutečněného zisku společnosti za dané období. (Vybíhal, 2022, s. 94)
- **Smišená mzda** je tvořena kombinací dvou a více předešlých forem.

Složkou mzdy nazýváme jednotlivé části samotné mzdy, které zaměstnanci ohodnocují různá hlediska, podle nichž se mzda vyplácí. Do složek mzdy řadíme tarifní mzdu, různé příplatky, bonusy, odměny a prémie. (Šubrt, 2018, s. 42)

Dle Zákoníku práce (§ 113) může být mzda sjednána více způsoby:

1. **ve smlouvě** (přímo uvedena v pracovní smlouvě, kterou pracovník podepisuje ke dni nástupu),

2. **vnitřním předpisem** (s tímto předpisem musí být zaměstnanec při nástupu do zaměstnání srozuměn),
3. **mzdovým výměrem** (samostatný dokument, který zaměstnanec obdrží).

Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance o výši stanovené mzdy při nástupu do zaměstnání, zároveň i o výplatní termínu stanoveném ve společnosti, pokud tyto údaje nejsou stanoveny vnitřním předpisem. (Česko, 2006)

3.2.2 Plat

Platem se rozumí odměna, která je vyplácena za pracovní výkony ve veřejné sféře, což znamená, že zaměstnavatelem je jeden z těchto orgánů (Česko, 2006):

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, tělovýchovy, krajem, obcí.

Plat se stanoví na základě platového tarifu, který určuje platová třída a platový stupeň. Platová třída je určena dle sjednaného druhu práce, který je jednou ze tří povinných náležitostí smlouvy. Následně se pak zaměstnanec zařadí do platového stupně podle počtu odpracovaných let (velikosti praxe). Pro rok 2022 vzešlo v platnost Nařízení vlády č. 531/2021 Sb., kde jsou stanoveny platové tarify.

3.2.3 Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Za práci, která je konaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, není poskytována mzda, ani plat, ale odměna z těchto dohod. Výše odměny je stanovena přímo v dohodě, kterou písemně sepisuje zaměstnavatel se zaměstnancem, případně ve vnitřním předpisu či kolektivní smlouvě. Výše této odměny se odvíjí od druhu práce a neměla by být příliš odlišná od odměny poskytované na základě pracovního poměru. Z dohod konaných mimo pracovní poměr nevyplývá nárok na zákonné příplatky, které jsou poskytovány zaměstnancům pracující za mzdu nebo plat. (Šubrt, 2018, s. 67–68)

3.2.4 Náhrada mzdy

Náhradou mzdy rozumíme tu část mzdy, která není poskytnuta za přímý výkon práce, přesto však je zaměstnanci za tuto dobu poskytnuta finanční odměna. Typickým příkladem může být náhrada za čerpání řádné dovolené, kdy pracovník fyzicky nepracuje, ale přesto dostává náhradu za tuto dobu. Dalším příkladem může být poskytování sick days, což jsou dny placeného volna na zotavení při nemoci. (Pelcl, 2017, s. 2)

3.2.5 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší možná přípustná výše mzdy za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu. Výše této minimální mzdy je každý rok stanovena nařízením vlády č. 567/2006 SB. (Schmied et al., 2022, s. 142) V tabulce níže je vidět vývoj minimální mzdy letech, vzhledem k tomu, že se v praktické části objevuje i pracovní doba 37,5 h/t, zobrazuje tabulka i tyto údaje.

Tabulka 1 Minimální mzda v jednotlivých letech

Minimální mzda (v Kč)			
Rok	Výše minimální mzdy celkem	Výše minimální mzdy na hodinu (úvazek 40 h/t)	Výše minimální mzdy na hodinu (úvazek 37,5 h/t)
2022	16.200	96,40	102,83
2021	15.200	90,50	96,53
2020	14.600	87,30	93,12
2019	13.350	79,80	85,12
2018	12.200	73,20	78,08
2017	11.000	66,00	70,40

Zdroj: Vlastní zpracování na základě veřejně dostupných údajů.

Pokud mzda zaměstnance v kalendářním měsíci nedosáhne výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen tento rozdíl zaměstnanci doplatit.

3.2.6 Zaručená mzda

Zaručená mzda je dalším ze základních pojmů, který musí být dodržován, oproti minimální mzdě se však týká pouze pracovního poměru (ne dohod). Zaručenou mzdou rozumíme tu mzdu, resp. plat, na kterou vznikl zaměstnanci nárok dle zákoníku práce a je tedy vymahatelná. Výši zaručené mzdy opět stanoví vláda nařízením a je zařazena do 8 skupin prací dle jejich složitosti. Nejnižší zaručená mzda kopíruje minimální mzdu a týká se většinou pomocných prací. Nedosáhne-li mzda (plat) alespoň úrovně zaručené mzdy, náleží zaměstnanci doplatek k této zaručené mzdě. (Šubrt et al., 2022, s. 103)

3.2.7 Průměrný výdělek

Pracovněprávní průměr je důležitou částí veškeré mzdové agendy, neboť je využíván ve více oblastech. Problematika průměrného výdělku je řešena v Hlavě XVIII Zákoníku práce a není možného odchýlení se od tohoto ustanovení. Průměrný výdělek je zjišťován jako průměrný hodinový výdělek. V případě, že má být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na měsíc dle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc. (§ 356 ZP) Zjednodušeně můžeme říct, že průměrný výdělek se vypočítá sečtením veškerých hrubých příjmů za rozhodné období a následně se tato suma podělí počtem odpracovaných hodin v tomto období.

3.2.8 Rozhodné období

Není-li stanoveno jinak, rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. (§ 354 ZP)

3.2.9 Odpracovaná doba

Odpracovanou dobou se rozumí doba, kterou zaměstnanec skutečně odpracoval a přísluší mu za tuto dobu mzda. Znamená to, že se započítávají pouze směny, kdy zaměstnanec skutečně pracoval a pobíral za tuto odpracovanou dobu mzdu. Do odpracované doby se nezapočítává doba, za kterou je zaměstnanci vyplácena náhrada mzdy (překážky v práci, dovolená) a neodpracovaná doba strávená na pracovišti. (Pelcl, 2017, s. 30)

3.3 Kompenzace a příplatky ke mzdě

Mzdovými příplatky zákoník práce označuje takové příplatky ke mzdě, které zaměstnavatel poskytuje povinně v případě dodržení určitých náležitostí při výkonu práce. Příplatky ke mzdě jsou tedy poskytovány v rámci výkonu práce přesčas, práce ve svátek, noční práce, práce vykonávaná v sobotu a v neděli a práce ve ztíženém pracovním prostředí. Zvláštní příplatek je také poskytován v případě pracovní pohotovosti.

3.3.1 Práce přesčas

Práce přesčas může být zaměstnanci nařízena zaměstnavatelem v případech, kdy zaměstnavatel nemá jiné možnosti z hlediska personálního řízení a pouze po vzájemné dohodě. Tato práce nesmí přesáhnout 8 hodin za jednotlivý týden, v součtu pak maximálně 150 hodin v kalendářním roce, nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, v ostatních případech

lze tuto práci přesčas prodloužit v kolektivní smlouvě až na 52 týdnů po sobě jdoucích. (§ 93 ZP)

Zá práci přesčas zaměstnanci prioritně přísluší kromě mzdy ve výši, kterou by dostal při práci ve stanovené pracovní době, navíc také příplatek. Příplatek za práci přesčas se poskytuje v nejmenší výši 25 % průměrného výdělku, pokud se však zaměstnanec nedohodl se zaměstnavatelem na čerpání náhradního volna za tuto přesčasovou práci. Pokud zaměstnanec nevyčerpá náhradní volno do tří měsíců následujících po vzniku nároku, bude mu zaměstnavatelem vyplacen příplatek za práci přesčas. (Vybíhal, 2022, s. 96)

3.3.2 Práce ve svátek

Pro pracovněprávní účely se kromě státních svátků považují za svátky i ostatní svátky, soupis všech těchto svátků nalezneme v Zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. Pokud svátek připadne na obvyklý pracovní den a zaměstnanec tedy v tento den nepracuje, náleží mu za tento neodpracovaný den náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě zaměstnanců pracujících na základě fixní mzdy je možné si zvolit variantu, že bude svátek odejmut z odpracované doby a proplacen průměrným výdělkem, nebo bude ponechán v odpracované době a proplacen jako by byl zaměstnanec v práci. (Doleželová, 2022) Za dobu práce ve svátek zaměstnanci přísluší samozřejmě mzda za práci v tento den a dále pak náhradní volno ve stejném rozsahu, jako byla konaná práce ve svátek. Zaměstnavatel se však může se zaměstnancem také dohodnout na poskytnutí příplatku ke mzdě ve výši průměrného výdělku (místo náhradního volna). (§ 115 ZP)

3.3.3 Noční práce

Noční práce je práce, která je vykonávaná mezi 22:00 a 6:00 a tato práce nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zá práci v noci náleží zaměstnanci mzda za odpracovanou dobu a dále pak příplatek v nejmenší výši 10 % průměrného výdělku, resp. 20 % v případě, že je zaměstnanec odměňován platem. (Šubrt, 2018, s. 58–64)

„Ze slovíčka „nejméně“ pak vyplývá:

- *Zaměstnavatel může sjednat ve smlouvě, stanovit vnitřním předpisu nebo určit mzdovým výměrem i vyšší sazbu příplatku, než je 10 % průměrného výdělku.*
- *Forma příplatku není stanovena. Příplatek za práci v noci může tedy být poskytován:*

- *za hodiny práce v noci nebo*
- *ve stálé měsíční výši za kalendářní měsíc.*“ (Pelcl, 2017, s. 20–21)

Dále je potřeba zmínit, že práce v noci není povolena u pracovníků, kteří dosud nedosáhli 16 let věku.

3.3.4 Práce v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli je zaměstnanci poskytována mzda za odpracovanou dobu a příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. (§ 118ZP) V případě zaměstnance, který pracuje na základě platu, se jedná o příplatek 25 % průměrného výdělku.

3.3.5 Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Problematiku ztíženého pracovního prostředí upravuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších možných úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Ztíženým pracovním prostředím se dle tohoto nařízení rozumí výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývající z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a opatření k jejich snížení, nebo odstranění.

3.3.6 Pracovní pohotovost

Dle §78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce můžeme pracovní pohotovost definovat jako dobu, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě potřeby vykonána nad rámec jeho pracovní doby.

Další zásady pracovní pohotovosti jsou (Pelcl, 2017, s. 24):

- Pracovní pohotovost může být pouze na jiném místě, které je dohodnuté se zaměstnancem odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Není tedy dovoleno vykonávat pohotovost na pracovišti zaměstnavatele.
- Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat pouze po vzájemné dohodě. (§ 95 ZP)
- Pracovní pohotovost, při které nedoje k výkonu práce, nelze započítat do pracovní doby.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140, která je stanovena v nejmenší výši 10 % průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec v této době vykonává práci, přísluší mu mzda, respektive plat, příplatek mu však již nepřísluší.

3.4 Překážky v práci na straně zaměstnance

Překážkami v práci na straně zaměstnance jsou (Šubrt et al., 2022, s. 88):

1. důležité osobní překážky v práci a jiné důležité osobní překážky v práci,
2. překážky z důvodu obecného zájmu,
3. výjimečně jiné případy.

Mezi důležité osobní překážky řadíme především dny pracovní neschopnosti, mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, karanténu, ošetřování člena rodiny a péče o dítě. Nejběžnější překážkou v práci je bezesporu pracovní neschopnost, která se vyskytuje nejčastěji. Během dočasné pracovní neschopnosti je zaměstnanec povinen dodržovat režimová opatření v případě porušení je možné snížit nemocenské dávky, případně výpověď z pracovního poměru. (Landwehrmann, 2021, s. 11-34) Prvních 14 dnů pracovní neschopnosti je zaměstnavatelem vyplácena náhrada mzdy, která je počítána z průměrného výdělku zaměstnance, od 15. dne nemoci je vyplácena dávka z nemocenského pojištění zaměstnance.

Do jiných důležitých osobních překážek spadá například návštěva zdravotnického zařízení, doprovod rodinného příslušníka k ošetření, svatba, pohřeb, narození dítěte či vyhledání nového zaměstnání. Tyto překážky se řídí Nařízením vlády č. 590/2006 Sb.

3.5 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Překážky v práci na straně zaměstnavatele upravuje zákoník práce v § 207–210. Za překážky v práci na straně zaměstnavatele považujeme prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, za které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy v odpovídající výši, a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

3.6 Dovolená

Nová koncepce dovolené, která je účinná od roku 2021 je založená na délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance v pracovním poměru, což znamená, že se již upustilo od dovolené za odpracované dny a zůstává pouze dovolená za kalendářní rok nebo

její poměrnou část (§ 213 ZP) a dále pak dodatková dovolená, která musí splnit podmínky v §215 ZP. (Košnar a Schmied, 2020, s. 9)

3.6.1 Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

Délka dovolené zůstala nezměněná a její základní výměra činí 4 týdny ve veřejné sféře a 5 týdnů ve státní sféře, u akademických a pedagogických pracovníků činí 8 týdnů, rozdíl je však v jejím přepočítává na hodiny. Zaměstnavatelé ve veřejné sféře se mohou od této stanovené výměry odchýlit a prodloužit zaměstnancům dovolenou. (Šubrt et al., 2022, s. 79–81)

V případě že zaměstnanec vykonával práci za nepřetržitého trvání pracovního poměru v kalendářním roce alespoň 52 týdnů, náleží mu celá výměra dovolené na tento rok. Pokud zaměstnancova pracovní doba činí 40 hodin týdně a má nárok na pět týdnů dovolené, náleží mu výměra dovolené, která se vypočítá jako násobek počtu hodin týdně a počtu týdnů dovolené, v tomto případě tedy 200 hodin. Zaměstnanec pracující ve směnném provozu (37,5 h/t) má pak nárok na 188 hodin za rok. Jestliže však zaměstnanec nesplnil uvedenou podmínku nepřetržitého výkonu práce po celý kalendářní rok, přísluší mu poměrná část dovolené, pokud konal práci pro zaměstnavatele po dobu alespoň čtyř týdnů za nepřetržitého trvání pracovního poměru. V tomto případě se poměrná část dovolené vypočítá jako jedna dvaapadesátina této pracovní doby vynásobená výměrou dovolené. (Šubrt et al., 2022, s. 79–81)

3.6.2 Dodatková dovolená

Dodatková dovolená náleží zaměstnanci, který vykonává pro zaměstnavatele práci v podzemí nebo při výkonu práce zvláště obtížné. V takovémto případě přísluší zaměstnanci za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nárok na jednu dvaapadesátinu stanovené TPD. (Schmied et al., 2022, s. 97)

3.7 Benefity poskytované zaměstnavatelem

Studie zaměřená na zdravotní sestry, uveřejněná v periodiku "Problems and Perspectives in Management" poskytla důkazy, že pracovní spokojenost zaměstnanců má přímý dopad na celkovou pracovní motivaci, angažovanost a výkon zaměstnanců. (Diana et al., 2021)

Poskytování zaměstnaneckých benefitů (peněžních či nepeněžních) nad rámec sjednané mzdy či platu přispívá ke spokojenosti zaměstnanců a zároveň ke konkurenceschopnosti

samotného podniku. Nabídka motivačních benefitů se vedle samotné mzdy stává velice důležitým faktorem pro rozhodování zaměstnance, který zvažuje více pracovních nabídek. (Macháček, 2021, s. 1–4)

V některých případech jde o služby, které se na trhu obvykle nevyskytují. Samotné benefity mají několik výhod, jednou z nich může být jejich daňový režim, nevýhodou je ale administrativní zátěž a nižší motivační působení, dále pak to, že nevyhovují všem zaměstnancům stejně, nemají přímý motivační význam a často jsou poskytovány mechanicky. (Urban, 2017, s. 145–148)

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat dvěma způsoby (Macháček, 2021, s. 1–4):

- **Fixní způsob odměňování** (neboli také plošné benefity) je stanoven zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu a jsou stanoveny základní benefity, kdy si zaměstnanec rozhodne, zda tyto benefity využije, či nikoliv. Do této kategorie lze zahrnout například stravenky, mobilní telefon, zdravotní péči, dovolenou nad rámec zákona, poskytování sick day, příspěvky na rekreaci a vzdělávání, využití různých slev a příspěvky na penzijní či životní pojištění.
- **Flexibilní způsob poskytování benefitů** (neboli také pružné benefity, tzv. cafeteria systém) je stanovení balíčku určitých benefitů a také je stanoven určitý počet bodů (resp. financí), které může zaměstnanec využít na nákup benefitů z tohoto balíčku.

Zaměstnanecké výhody lze dělit z více hledisek. Jejich další dělení je na (Urban, 2017, s. 145–146):

- **Výhody vztahující se k práci** a tvoří součást pracovních podmínek (například příspěvek na stravování, delší placená dovolená, studijní volno a další).
- **Pracovní pomůcky**, které lze použít i pro vlastní potřeby (osobní automobil pro soukromé účely, notebooky, pracovní i soukromé telefony, bydlení a další).
- Výhody osobní a sociální povahy (nadstandardní zdravotní péče, léčebné pobyty, masáže, rehabilitace, dětské jesle, finanční výpomoc, příspěvek na dovolenou a další).

Při kolektivním vyjednávání odbory zpravidla tvoří tlak na poskytování zaměstnaneckých výhod, a proto jsou tyto výhody ve většině případů zachyceny v kolektivních smlouvách. Dle zkušeností je ale jasné, že navzdory existenci různých benefitů v organizaci, má průměrný zaměstnanec většinou jen malé povědomí o veškerých poskytovaných benefitech. Kromě zvýšení informovanosti pracovníků by se organizace měla zajímat i o to, jaké

zaměstnanecké benefity pracovníci preferují, aby bylo možné zvýšit pracovní úsilí těchto pracovníků. (Koubek, 2015, s. 319–322)

S ohledem na skutečnost, že benefity poskytované zaměstnavatel nejsou mzdou, nelze je zahrnout do hrubé mzdy a tím pádem nejsou započítány pro výpočet průměrného výdělku pracovníka. (Šubrt, 2018, s. 103)

3.7.1 Benefity daňově uznatelné

Jedním z důvodů poskytování zaměstnaneckých výhod jsou i daňové aspekty. Náklady organizace mohou být, ale nemusí být, daňově uznatelným nákladem. Z daňového hlediska mohou nastat tři situace (Urban, 2017, s. 147):

- Výhoda je **daňově uznatelným nákladem** společnosti a je zároveň osvobozena od daně z příjmu FO ze závislé činnosti (zde se řadí například penzijní připojištění, stravenky, ...).
- Výhoda je **daňově neuznatelným nákladem** společnosti, **je však osvobozena** od daně z příjmu FO (nápoje na pracovišti, půjčky, příspěvky na kulturu a další).
- Výhoda je **daňově neuznatelným nákladem a není ani osvobozena** od daně z příjmů FO (zde se řadí různé slevy na zboží).

V souvislosti s poskytováním benefitů je stěžejní § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, kdy dle tohoto ustanovení jsou daňově uznatelnými náklady vynaložené zaměstnavatelem na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, pokud práva zaměstnanců vyplývají z (Macháček, 2021, s. 10):

- kolektivní smlouvy,
- vnitřního předpisu zaměstnavatele,
- pracovní smlouvy,
- jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Do daňově uznatelných benefitů řadíme například poskytování potravin a nápojů (nealkoholických) na pracovišti, poskytování pracovních oděvů, příspěvek na životní a penzijní pojištění, stravenkový paušál (pouze část daňově uznatelná), stravenky, závodní jídelna za zvýhodněné ceny, masáže, vozidlo pro soukromé účely a další. (Beránek, 2021, s. 34–36)

4 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

4.1 Právní rámec zdravotního pojištění

Zdravotní pojištění je v České republice upraveno především následujícími předpisy (Přehled právních předpisů, 2022):

- Zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistné na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Kromě těchto základních zákonů se zdravotní pojištění řídí dále například zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a další.

4.2 Osobní rozsah zdravotního pojištění

Dle § 2 zákona č. 48/1997 Sb., se považuje za pojištěnce osoba, která:

- má trvalý pobyt na území České republiky, nebo
- nemá trvalý pobyt na území České republiky, ale je zaměstnancem zaměstnavatele, který má sídlo, nebo trvalý pobyt na území České republiky.

Pojištěnec má právo na výběr zdravotní pojišťovny. Omezení volby je v případě novorozence, který se stává automaticky pojištěncem té pojišťovny, u které je pojištěna matka v den jeho narození. Zdravotní pojišťovnu je možné změnit jednou za 12 měsíců, a to vždy k 1. lednu kalendářního pololetí. (Pelcl, 2017, s. 34–35)

4.3 Aktuálně působící zdravotní pojišťovny

Od rok 1993 na území České republiky působilo celkem 29 zdravotních pojišťoven, které se s postupem času zredukovaly na aktuální počet sedm. V České republice nyní existují tyto zdravotní pojišťovny (Zdravotní pojišťovny, b.r.): Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, Vojenská zdravotní pojišťovna České republiky, Česká průmyslová zdravotní pojišťovna, Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví,

Zaměstnanecká pojišťovna Škoda, Zdravotní pojišťovna vnitra České republiky, Revírní bratrská pokladna, zdravotní pojišťovna.

4.4 Vymezení okruhu plátců pojistného

Okruh plátců zdravotního pojištění je vymezování na individuálního plátce (pojištěnec), hromadného plátce (zaměstnavatel hradící za hromadně za více poplatníků) a stát. (Vybíhal, 2022, s. 143)

4.4.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem pro účely zdravotního pojištění rozumíme právnickou, nebo fyzickou osobu, která je plátce příjmů ze závislé činnosti podle zvláštního právního předpisu (zaměstnává zaměstnance a má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR) a také organizační složku státu. Zaměstnavatel je tedy plátce části pojistného na zdravotní pojištění za své zaměstnance (Zaměstnanec je povinen v den nástupu do zaměstnání sdělit zaměstnavateli tu pojišťovnu, u které je pojištěn. (Pelcl, 2017, s. 34–40)

4.4.2 Individuální plátce

Pojištěnec jako individuální plátce se může stát plátcem pojistného ze třech důvodů. Za prvé je pojištěnec zaměstnancem, kdy za zaměstnance se považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti podle zvláštního právního předpisu. Za druhé je osobou samostatně výdělečně činnou (dále jen „OSVČ“) a za třetí má na území České republiky trvalý pobyt, a pokud po celý kalendářní měsíc není zaměstnancem ani OSVČ a ani za něj není plátcem pojistného stát (tohoto samoplátce můžeme nazvat osobou bez zdanitelných příjmů). (Vybíhal, 2022, s. 144)

4.4.3 Stát

Stát je plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu za více osob, proto není nutné uvádět veškerý seznam těchto osob. Ve stručnosti můžeme uvést zejména nezaopatřené děti (nezaopatřenost se posuzuje dle zákona o státní sociální podpoře), poživatelé důchodů, příjemci rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství, dále pak uchazeči o zaměstnání včetně těch uchazečů, kteří přijali krátkodobé zaměstnání, osoby celodenně, osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku (nebo nejméně o dvě děti do věku 15 let). (Pelcl, 2017, s. 40-41)

4.5 Výše pojistného

Výše pojistného je u zaměstnance stanovena na 13,5 % z vyměřovacího základu, který se zjišťuje z rozhodného období. Rozhodným obdobím je stanoven kalendářní měsíc. Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného, které má povinnost odvést za zaměstnance a zároveň odvádí 1/3 pojistného, kterou je povinen hradit sám zaměstnanec. (Šubrt et al., 2022, s. 387)

4.6 Vyměřovací základ zaměstnance

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, kterou jsou anebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmu fyzických osob a které zaměstnavatel zúčtoval. Zúčtovaným příjmem se pro účely předešlé věty rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch. (Vybíhal, 2022, s. 155)

V případě zdravotního pojištění je stanoven minimální vyměřovací základ, který je stanoven odlišně v závislosti, zda jde o zaměstnance, OSVČ, osobu bez zdanitelných příjmů, nebo o osobu, za kterou je plátce pojistného stát. Pojistné za zaměstnance se stanoví z vyměřovacího základu, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu, pokud není zákonem stanoveno jinak, přičemž minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda, která je pro rok 2022 ve výši 16.200 Kč. (Pelcl, 2017) Maximální vyměřovací základ v tomto případě není stanoven.

4.7 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 8 dnů od vzniku dané skutečnosti, která se oznamuje, provést u dotčené zdravotní pojišťovny oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání, ukončení zaměstnání, změně zdravotní pojišťovny, oznámení o skutečnostech rozhodných pro povinnost platit za zaměstnance pojistné. Dále je zaměstnavatel povinen platit a odvádět pojistné na zdravotní pojištění, nejpozději v den splatnosti pojistného (splatnost pojistného je od 1. do 20. následujícího měsíce) předat každé zdravotní pojišťovně, u které jsou pojištěni jeho zaměstnanci, přehled o platbách pojistného, vést evidenci o uskutečněných platbách a odvodech pojistného a na žádost zdravotní pojišťovny je povinen předložit informace rozhodné pro výpočet pojistného. (Pelcl, 2017, s. 47–51)

5 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

5.1 Právní rámec pojistného na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení se řídí těmito předpisy (Vybíhal, 2022, s. 171):

- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 161/1998 Sb., o promíjení penále správami sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
- a další

5.2 Význam sociálního zabezpečení a vymezení okruhu plátců

Obsahem sociálního pojištění je pojistné na sociální zabezpečení (které se dále člení na pojistné na důchodové pojištění a na pojistné na nemocenské pojištění) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Z důchodového pojištění jsou poskytovány starobní, invalidní, vdovské a sirotčí důchody. (Pelcl, 2017, s. 56)

Veškeré osoby, které jsou účastny důchodového a nemocenského pojištění a mají příjem, který je započitatelný do vyměřovacího základu, jsou podle zákona o pojistném povinny platit pojistné. Poplatníky pojistného tedy jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, OSVČ, osoby dobrovolně účastny důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci. (Vybíhal, 2022, s. 176)

5.2.1 Zaměstnavatelé

První skupinou poplatníků jsou zaměstnavatele, jimiž se pro účely zákona č. 589/1992 Sb. rozumí právnické osoby, nebo fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance a zároveň je důležitým aspektem sídlo zaměstnavatele. Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného na nemocenské pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v tom případě, pokud zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, který je účasten důchodového a nemocenského pojištění dle platných předpisů. (Šubrt et al., 2022, s. 446)

5.2.2 Zaměstnanci

Zaměstnanci se stávají poplatníky pojistného na důchodové pojištění, jsou-li účastny důchodového pojištění dle platných předpisů a zároveň jsou účastny nemocenského pojištění dle platných předpisů o nemocenském pojištění. Zaměstnanci jsou účastni nemocenského a důchodového pojištění v případě, že jsou zaměstnáni, vykonávají zaměstnání malého rozsahu, případně na základě dohody o provedení práce a jejich příjmy přesáhnou státem stanovené hranice. (Šubrt et al., 2022, s. 447)

5.3 Výše pojistného a vyměřovací základ

Vyměřovacím základem zaměstnavatele pro odvod pojistného se stává částka, která odpovídá úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, kteří jsou účastni nemocenského pojištění. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn jeho příjmů, které jsou, nebo by byly předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o dani z příjmů. (Vybíhal, 2022, s. 172)

Minimální vyměřovací základ na sociální zabezpečení není stanoven, je však stanoven maximální vyměřovací základ, kterým se stává 48násobek průměrné mzdy, což pro rok 2022 činí 1.867.728 Kč. Pokud zaměstnanec přesáhne tuto stanovenou hranici, neplatí již v tomto roce pojistné na sociální zabezpečení, přičemž se sčítají příjmy od více zaměstnavatelů.

Výše pojistného se stanoví z vyměřovacího základu, který je zjištěný za rozhodné období. Pro rok 2022 tato výše činí u zaměstnavatele 24,8 %, z toho připadá na důchodové pojištění 21,5 %, na nemocenské pojištění 2,1 % a na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %. U Zaměstnanců činí odvod na důchodové pojištění 6,5 %. (Vybíhal, 2022, s. 172)

5.4 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen do 20. dne následujícího kalendářního měsíce předložit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) na předepsaném tiskopisu přehled o výši vyměřovacího základu a o výši odváděného pojistného, následně toto pojistné odvést na příslušný účet. Pojistné za kalendářní měsíc je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce a zaměstnavatel toto pojistné strhává zaměstnanci z jeho příjmů. Zaměstnavatel je dále povinen přihlásit zaměstnávané osoby do 8 kalendářních dnů od vzniku pracovního vztahu na příslušné OSSZ, hlásit veškeré změny údajů a ukončení pracovněprávního vztahu též do 8 kalendářních dnů. (Pelcl, 2017, s. 70–73)

6 DAŇ Z PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

V České republice je daň z příjmů fyzických i právnických osob upravována zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP). Má-li zaměstnanec v České republice své bydliště nebo se zde převážně zdržuje, je dle ZDP považován za daňového poplatníka s neomezenou daňovou povinností (§ 2 odst. 2 zákona), tzn., že má daňovou povinnost nejen z příjmů dosažených na našem území, ale i z příjmů v zahraničí. Má-li však příjmy ze závislé činnosti na území naší republiky zaměstnanec s omezenou daňovou povinností (§ 2 odst. 3 zákona), který se zde zdržuje pouze část roku, pak může požádat svého zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování, pokud není povinen podat přiznání. Jeho zahraniční příjmy u nás poté zdanění nepodléhají. (Vybíhal, 2022, s. 286)

6.1 Plátce daně, poplatník daně, základ a předmět daně

Při výběru daně z příjmů fyzických osob rozlišujeme dva termíny, poplatník daně a plátce daně. Zaměstnanec je jako poplatník daně povinen tuto daň platit ze svých příjmů, naproti tomu dle ZDP je plátce daně zaměstnavatel. Prostřednictvím plátce daně, tedy zaměstnavatele se sráží a odvádí daň, případně záloha na dani, na účet finančního úřadu. Na zaměstnavatele tedy padá povinnost tuto daň vyměřit a odvést. (Pfeilerová, 2022)

Základem daně, nebo také dílčím základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků, kromě příjmů do 10.000 Kč zdaňovaných srážkovou daní. Mezi příjmy ze závislé činnosti dle ZDP patří příjmy ze současného pracovněprávního poměru zaměstnance, které mu plynou za práci vykonávanou pro zaměstnavatele, příjmy ze současného nebo dřívějšího služebního poměru, příjmy z obdobného poměru, příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů s.r.o., komanditistů, dále také příjmy žáků a studentů z praktického vyučování a další. Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti je přihlíženo k tomu, zda poplatník podepsal prohlášení k dani. Daňové prohlášení nesmí být podepsáno v jednom měsíci u více zaměstnavatelů, a to ani v tom případě, že by poplatník neuplatňoval slevy na dani. (Vybíhal, 2022, s. 287–298)

Dle § 3 ZDP považujeme za předmět daně z příjmů fyzických osob příjmy ze závislé činnosti. Příjmem se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou. (§ 3, odst. 2 ZDP)

6.2 Srážková daň

Podle § 6 odst. 4 ZDP příjmy zúčtované, nebo vyplacené plátcem daně jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, pokud zaměstnanec u tohoto plátce daně neučinil prohlášení k dan § 38k odst. 4, 5 nebo 7 a jedná-li se o příjmy podle odstavce 1

- a) Plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10.000 Kč, nebo
- b) v úhrnné výši nepřesahující u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Rozhodná částka pro účast na nemocenském pojištění činí pro rok 2022 3.500 Kč a fyzická osoba může tyto příjmy zahrnout do svého daňového přiznání. Srážková daň činí 15 % ze základu daně, který se v tomto případě zaokrouhluje na celé koruny dolů.

6.3 Zálohová daň

Odpovědnost za sražení záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a odvedení správci daně nese jen a pouze plátcem daně, v tomto případě tedy zaměstnavatel. Základem pro výpočet zálohy na dani je úhrn příjmů ze závislé činnosti poplatníka za jednotlivý kalendářní měsíc, v zákoně je uvedeno, o jaké položky lze snížit při výpočtu zdanitelné mzdy za jednotlivé měsíce úhrn zdanitelných příjmů. Částka odpovídající povinnému pojistnému se při výpočtu základu daně přičte k tomuto základu, tento základ se zaokrouhluje na celé 100 Kč nahoru a měsíční sazba daně je stanovena na 15 %, příp. 23 % pro část základu daně přesahující 48násobek průměrné mzdy. Pokud poplatník podepsal daňové prohlášení, plátcem daně sníží zálohu o částku prokázané slevy na dani a následně o částku měsíčního daňového zvýhodnění. V případě, že poplatník nepodepsal prohlášení k dani na příslušné zdaňovací období, vypočte se daň bez přihlídnutí ke slevám a daňovému zvýhodnění. (Pelc, 2010, s. 133-135)

Plátcem daně je povinen odvést úhrn sražených záloh nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohy vznikla. (§ 38 h ZDP)

6.4 Roční zúčtování záloh na dani z příjmů ze závislé činnosti

Poplatníkovi, který si nepožádá o roční zúčtování daně, plátcem daně toto zúčtování neprovede, a není-li poplatník povinen podat daňové přiznání, je jeho povinnost splněna

odvodem záloh na dani (§ 38 h, odst. 9 ZDP). Poplatník, který pobíral ve zdaňovacím období příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků může po skončení tohoto období požádat plátce daně (zaměstnavatele) o provedení ročního zúčtování daně. O roční zúčtování daně si může požádat pouze poplatník, který měl příjmy ve zdaňovacím období pouze od jednoho plátce daně, pobíral příjmy od více plátců daně postupně za sebou, podepsal u všech plátců daně prohlášení k dani a písemně požádal o roční zúčtování daně posledního plátce daně, přičemž termín pro písemnou žádost musí být podepsána do 15. února následujícího kalendářního roku po zdaňovacím období. (Vybíhal, 2022, s. 320)

Výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění provede plátce daně do 31. března následujícího roku po zdaňovacím období. (§38 ch, odst. 4 a 5 ZDP)

V případě, že poplatník nepožádá o roční zúčtování daně, může si podat daňové přiznání sám, v tomto případě si musí vyžádat potvrzení o zdanitelných příjmech od všech svých plátců daně za zúčtovací období.

6.4.1 Výpočet ročního zúčtování

V ročním zúčtování záloh na dani může poplatník uplatnit veškeré nezdanitelné části základu daně, slevy na dani a daňové zvýhodnění, které ve zdaňovacím období dosud neuplatnil. (Vybíhal, 2022, s. 321)

Tabulka 2 Nezdanitelné části základu daně pro rok 2022

Nezdanitelné části základu daně pro rok 2022	
Druh nezdanitelné část	Výše částky pro odečet
Bezúplatné plnění (dar)	Minimální výše 1.000 Kč (nebo 2 % ZD), maximální výše 15 % ZD (pro rok 2021 výjimečně 30 % ZD).
Bezúplatné plnění (darování krve)	3.000 Kč za jeden odběr
Bezúplatné plnění (krvetočné buňky)	20.000 Kč za jeden odběr
Úroky z hypotečního úvěru	Maximálně 150.000 Kč (do roku 2021 300.000 Kč).
Penzijní pojištění	Příspěvek nad 1.000 Kč měsíčně, maximálně 24.000 Kč
Soukromé životní pojištění	Maximálně 24.000 Kč.
Odborové příspěvky	Maximálně 3.000 Kč (nebo 1,5 % ZD).
Příspěvek na další vzdělávání	Maximálně 10.000 Kč.

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ZDP.

V tabulce výše jsou vypsány nezdanitelné části základu daně, které si může zaměstnanec od ZD odečíst. Po odpočtu nezdanitelných částí základu daně plátce je tento daňový základ zaokrouhlen na celé sto korun dolů a vypočítá daň, která je stanovená na 15 % (nebo 23 %). Následně je tato daň snížena o slevy na dani.

„Daň sníženou o slevu na dani podle § 35ba pak sníží o slevu na dani dle § 35c a až takto vyčíslenou daň po slevě porovná s úhrnem zálohově sražené daně. Dále porovná daňový bonus s úhrnem již vyplacených měsíčních daňových bonusů. ... Přeplatek na dani po slevě, doplatek na daňovém bonusu nebo přeplatek na dani po slevě a doplatek na daňovém bonusu (jde o doplatek ze zúčtování), který vznikl provedením ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, vyplatí plátce daně poplatníkovi nejpozději při ročním zúčtování mzdy za březen.“ (Pelc, 2010, s. 140)

V tabulkách níže jsou uvedeny slevy na dani a daňové zvýhodnění ve výši pro rok 2022.

Tabulka 3 Slevy na dani dle § 35ba ZDP pro rok 2022

Slevy na dani pro rok 2022		
Název slevy	Měsíční sleva	Roční sleva
Sleva na poplatníka	2.570 Kč	30.840 Kč
Sleva na manžela	nelze	24.840 Kč (průkaz ZTP/P = 49.680 Kč)
Sleva a invaliditu	210 Kč (420 Kč)	2.520 Kč (rozšířená sleva 5.040 Kč)
Sleva pro držitele ZTP/P	1.345 Kč	16.140 Kč
Sleva na studenta	335 Kč	4.020 Kč
Sleva za umístění dítěte	nelze	maximálně do výše minimální mzdy (16.200 Kč v roce 2022)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ZDP.

Tabulka 4 Daňová sleva na dítě dle §35c ZDP pro rok 2022

Daňová sleva na dítě pro rok 2022		
Pořadí dítěte	Měsíční sleva	Roční sleva
První dítě	1.267 Kč	15.204 Kč
Druhé dítě	1.860 Kč	22.320 Kč
třetí a každé další dítě	2.320 Kč	27.840 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ZDP.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na objasnění mzdového účetnictví a odměňování ve vybrané společnosti, kterou se pro tuto práci stala Krajská nemocnice Tomáše Bati, a.s. (dále jen „KNTB“, nebo také „Baťova nemocnice“). Baťova nemocnice byla založena v roce 1927, za pomoci Tomáše Bati, který na vybudování této nemocnice věnoval 1 milion korun. Nemocnice je vystavěna formou pavilonů na parcelách v krajském městě Zlíně. Po válečném období prošla společnost různými formami od Baťovy nemocnice, Zemské nemocnice, Okresního ústavu národního zdraví až po dnešní Krajskou Nemocnici T. Bati. (Krajská nemocnice T. Bati, a.s., 2021, s. 4–8)

7.1 Základní údaje o společnosti

Obchodní název:	Krajská nemocnice T. Bati, a.s.
Právní forma:	Akciová společnost
Sídlo:	Havlíčkovo nábřeží 600, 762 75 Zlín
IČO:	27661989
Datum vzniku a zápisu:	13. října 2005
Zahájení činnosti:	1. 1. 2006
Orgány společnosti:	představenstvo a dozorčí rada
Jediný akcionář:	Zlínský kraj, IČ: 70891320, třída T. Bati 21, 760 01
Základní kapitál:	1.649.400.000 Kč
Akcie:	44 ks kmenových akcií na jméno v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 100.000 Kč 1.645 ks kmenových akcií na jméno v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 1.000.000 Kč

Předmět podnikání této akciové společnosti je především poskytování ambulantní a lůžkové, základní a specializované, diagnostické, léčebné, preventivní a lékárenské péče a dalších služeb souvisejících s poskytováním zdravotní péče v souladu s platnou právní úpravou, dále pak hostinská činnost, oprava silničních vozidel, čištění a praní textilu a oděvů a Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona.

7.2 Organizační struktura společnosti

Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o akciovou společnost, mezi orgány společnosti spadá především jediný akcionář společnosti, dále pak představenstvo v čele s předsedou představenstva a samozřejmě jako kontrolní orgán i dozorčí rada a dále pak výbor pro audit. Představenstvo se skládá ze tří členů, přičemž každý z jeho členů má na starost jiné odvětví ve společnosti, v jejichž čele jsou náměstci. Předseda společnosti je zodpovědný za kancelář představenstva, odbor právní, odbor provozní (náměstek technický a provozní), oddělení IT (náměstek pro informační technologie), oddělení vědy a výzkumu, oddělení řízení kvality, oddělení spisové služby, oddělení komunikace a marketingu a pověřence pro ochranu osobních údajů. Člen představenstva pro oblast léčebné a ošetrovatelské péče je zodpovědný za náměstka léčebné péče, který je nadřízený jednotlivým primářům oddělení, a za náměstka ošetrovatelské péče, který je nadřízený vedoucím nelékařských zdravotnických povolání (například vrchní sestra). Posledním členem je člen představenstva pro oblast ekonomickou, který zastřešuje náměstka pro obchod, náměstka pro personální řízení a náměstka pro ekonomiku a finance. Celá organizační struktura je přílohou této práce (Příloha P I)

Aktuální organizační struktura (duben 2022):

- Předseda představenstva: **Ing. Jan Hrdý**
- Člen představenstva pro oblast léčebné a ošetrovatelské péče: **MUDr. Marcel Guřan**
- Člen představenstva pro oblast ekonomickou: **Ing. Martin Déva**
- Vedoucí kanceláře představenstva: **Ing., Bc. Jana Školoudíková, MBA**
- Náměstek léčebné péče: **MUDr. Jozef Macko, Ph.D.**
- Náměstkyně ošetrovatelské péče: **Mgr. Kamila Slabáková**
- Náměstkyně pro personální řízení: **Bc. Marie Seidlová**
- Náměstkyně pro ekonomiku a finance: **Ing. Miluše Miklíková**
- Provozně technický náměstek: **Ing. Jiří Šumník**
- Náměstek pro obchod: **Ing. Martin Déva**
- Náměstek pro informační technologie: **Ing. Jan Esterka**
- Tisková mluvčí: **Mgr. Renáta Večerková**

7.3 Rozdělení oddělení ve společnosti

Kromě základní organizační struktury, je společnost rozdělována dále na jednotlivá oddělení, která jsou zároveň od sebe oddělena v účetnictví společnosti na tzv. hospodářská střediska.

1. Interní obory – mezi interní obory je zařazeno dětské oddělení, centrum klinické geriatricke, interní oddělení, kardiologie, kožní oddělení, neurologie, novorozenecké oddělení, onkologie, plicní oddělení, radioterapie a rehabilitační oddělení.
2. Chirurgické obory – chirurgickými obory ve společnosti je oddělení anesteziologie, resuscitace a intenzivní medicíny (ARIM), gynekologicko-porodnické oddělení, chirurgie, neurochirurgie, oční oddělení, Oddělení otorinolaryngologie a chirurgie hlavy a krku (ORL), ortopedie, traumatologie, oddělení ústní, čelistní a obličejové chirurgie, urologie a urgentní příjem.
3. Následná péče – Následnou péči obstarává centrum klinické gerontologie (LDN), oddělení dlouhodobé intenzivní péče (DIOP), oddělení následné intenzivní péče (NIP) a ošetrovatelská lůžka.
4. Komplementary – Ke komplementům řadíme specializované laboratoře, kterými jsou především hematologicko-transfuzní, klinická biochemie a farmacie, mikrobiologie, patologie a zobrazovací metody a nukleární medicíny.
5. Ostatní – Lékárna, lékařské pohotovostní služby (LPS), oddělení nutriční terapie, oddělení centrální sterilizace, oddělení nemocniční hygieny, oddělení sociální a dobrovolnické centrum.

7.4 Struktura nákladů a výnosů ve společnosti

I přesto, že se jedná o nemocnici, tak vzhledem k tomu, že právní forma společnosti je akciová společnost, tak společnost může dosahovat i ze své hlavní činnosti zisk. V posledních letech společnost vykazuje zisk (od roku 2017). Podstatnou část výnosů společnosti tvoří tržby, jak můžeme vidět v tabulce níže, ve většině letech tvoří téměř 100 % celkových výnosů. V letech 2017 a 2018 byl podíl tržeb na celkových výnosech nižší vzhledem k vykazování vyšších částek v ostatních provozních výnosech společnosti, kde společnost evidovala postoupení pohledávek.

Co se týká struktury nákladů, největší podíl na celkových nákladech mají osobní náklady, tento podíl postupně v letech roste, aktuálně je tento podíl cca 55 %. Osobní náklady jsou tedy důležitou položkou výkazu a je potřeba tyto náklady správně řídit.

Tabulka 5 Rozbor nákladů a výnosů společnosti v letech (v tis. Kč)

Položka výkazu	2017	2018	2019	2020
Výnosy celkem	3.662.407 Kč	4.265.793 Kč	2.789.124 Kč	3.487.256 Kč
Tržby za prodej výrobků a služeb	2.104.077 Kč	2.345.606 Kč	2.592.926 Kč	3.115.536 Kč
Tržby za prodej zboží	146.441 Kč	159.187 Kč	153.445 Kč	132.805 Kč
Podíl tržeb na celkových výnosech	61,45 %	58,72 %	98,47 %	93,15 %
Náklady celkem	3.645.499 Kč	4.214.611 Kč	2.787.756 Kč	3.261.353 Kč
Výkonová spotřeba	1.043.854 Kč	1.090.869 Kč	1.187.397 Kč	1.291.636 Kč
Osobní náklady	1.160.674 Kč	1.317.963 Kč	1.509.933 Kč	1.831.780 Kč
Podíl osobních nákladů na celkových nákladech	31,84 %	31,27 %	54,16 %	56,17 %
Výsledek hospodaření	16.908	51.182	1.368	225.903

Zdroj: Vlastní zpracování na základě výkazů společnosti.

7.5 Rozdělení lidských zdrojů a jejich vývoj

Pro pochopení lidských zdrojů ve vybrané společnosti je potřeba definovat rozdělení pracovníků ve zdravotnických zařízeních. Mezi základní dvě skupiny pracovníků řadíme **zdravotnické pracovníky** a **nezdravotnické pracovníky**. Zdravotnický pracovník je takový pracovník, který získal odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání, a za nezdravotnické pracovníky se označují ostatní povolání, která nemají odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání. Nelékařský personál společnost dále rozděluje na THP pracovníky (zde se řadí především administrativní práce – mzdová účetní, obecná účetní, personalistka, pracovníci IT oddělení, kodéři, pověřenec GDPR a další.) a dělníky (mezi dělníky jsou zařazeny veškeré dělnické profese – zahradníci, pracovníci v provozu – údržba, elektrikář, instalatér, stolař, dále pak kuchaři, pomocní kuchaři a další dělnická povolání).

Zdravotnické pracovníky dělíme na:

- **Lékaře** (lékař, zubní lékař, farmaceut),

- **Nelékařské pracovníky**

Nelékařská zdravotnická povolání se dále rozdělují na zdravotnické pracovníky, kteří jsou způsobilí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu – zde zařazujeme veškerá povolání, která mohou činnost vykonávat samostatně (všeobecná sestra, praktická sestra, dětská sestra, zdravotnický záchranář, zdravotní laborant, biomedicínský technik a další), zdravotnické pracovníky, kteří jsou způsobilí k výkonu zdravotnického povolání po získání odborné specializované způsobilosti, které se ve společnosti označují jako jiní odborní pracovníci (zde se řadí například logopedi, psychologové, fyzioterapeuti, biomedicínský inženýr, ...) a poslední skupinou jsou zdravotničtí pracovníci, kteří jsou způsobilí k výkonu zdravotnického povolání pod odborným dohledem (sanitář, ošetřovatel, laboratorní asistent, řidič zdravotnické záchranné služby a další).

V tabulce níže jsou vidět průměrné přepočtené evidenční počty zaměstnanců za jednotlivé roky, které v průběhu jednotlivých let rostou.

Tabulka 6 Průměrné evidenční počty zaměstnanců přepočtené

Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený				
Rok	Celkem	Zdravotničtí pracovníci	Nezdravotničtí pracovníci-dělníci	THP
2015	2.131,31	1.727,57	250,88	152,86
2016	2.131,45	1.716,61	254,58	160,26
2017	2.131,91	1.703,15	257,03	171,73
2018	2.067	1.726	165	176
2019	2.099	1.797	115	187
2020	2.144	1.838	113	193
2021	2.190	1.884	113	193

Zdroj: Vlastní zpracování na základě výkazů společnosti.

7.6 Pracovněprávní vztahy ve společnosti

Mezi základní pracovněprávní vztah, který je nejvíce využíván ve společnosti, patří samozřejmě hlavní pracovní poměr, případně kratší úvazky pracovního poměru, které jsou též hojně využívány.

Dohody konané mimo hlavní pracovní poměr tvoří přibližně 25 % všech pracovněprávních vztahů. Dohody konané mimo hlavní pracovní poměr jsou využívány samozřejmě v určité míře na většině oddělení společnosti, kde je potřeba výpomoc, především jsou však využívány na zabezpečení lékařské pohotovostní služby (dále jen „LPS“). LPS jsou

zabezpečovány dvojnásobem, a to buď pracovníky, kteří mají ve společnosti uzavřený hlavní pracovní poměr, tito pracovníci lékařské pohotovosti vykonávají v rámci přesčasů, nebo v rámci svého hlavního pracovního poměru, druhým způsobem je právě využití dohod mimo pracovní poměr, které jsou uzavřené s externími pracovníky (lékaři, kteří nejsou zaměstnání ve společnosti na HPP).

V následující tabulce je zachycen počet jednotlivých pracovněprávních vztahů ve společnosti k 31. 3. 2022. Z tabulky je patrné, že kratší pracovněprávní vztah tvoří v poměru k celkovému počtu hlavního pracovního poměru 35 % a to především z důvodu, že je využíván pracovníky, které se vrací po rodičovské dovolené, případně ještě studujícími pracovníky.

Tabulka 7 Počet zaměstnanců dle PPV k 31. 3. 2022

Pracovněprávní vztah	Počet zaměstnanců
Hlavní pracovní poměr	1.831
Z toho kratší úvazek	654
DPP	434
DPČ	192
Celkem	2.457

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interní evidence společnosti.

8 MZDOVÝ SYSTÉM VE ZVOLENÉ SPOLEČNOSTI

8.1 Odměňování pracovníků ve společnosti

Hlavní motivací pracovníků, nejen ve zvolené společnosti, bývá většinou mzdové ohodnocení. KNTB, a.s. nabízí svým zaměstnancům kromě adekvátního mzdového ohodnocení i mnoho dalších motivačních benefitů nepeněžní povahy, které budou rozebrány následně.

8.1.1 Odměňování pracovníků pracujících na základě hlavního pracovního poměru

Vzhledem k tomu, že se jedná o akciovou společnost, byť jediným akcionářem je Zlínský kraj, základní peněžní odměnou ve společnosti je mzda. Měsíční mzdový základ je stanoven mzdovým výměrem, který obdrží zaměstnanec při vzniku pracovněprávního vztahu a jelikož se jedná o jednostranný způsob stanovení mzdy, pracovník mzdový výměr nemusí podepisovat a pouze jej převezme. Při vzniku pracovněprávního vztahu je zároveň zaměstnanec informován o vnitřních předpisech, včetně kolektivní smlouvy, která je také dostupná na intranetu společnosti a samozřejmě o způsobu vyplácení mzdy a výplatním termínu, který je stanoven na 19. den následujícího měsíce.

8.1.2 Stanovení mzdového základu zaměstnanců

Mzdový základ není, na rozdíl od státní sféry, dán tabulkami dle odpracovaných let, ale společnost využívá vlastní mzdovou tabulku. Tato mzdová tabulka je stanovena vnitřním mzdovým řádem a stává se základním nástrojem pro řízení mezd zaměstnanců společnosti. Mzdová tabulka obsahuje 16 mzdových tříd, kdy u každé mzdové třídy je stanoveno v korunách minimum a maximum pro tuto třídu. Společnost si nepřála zveřejnění jednotlivých minimálních a maximálních částek v těchto mzdových třídách.

O zařazení do mzdové třídy rozhoduje na prvním místě pracovní pozice zaměstnance (druh práce, který je sjednán v pracovní smlouvě), následně vedoucí pracovník zhodnotí zkušenosti a vzdělání daného pracovníka a dle tohoto zhodnocení stanoví měsíční plat, který musí být stanoven právě v rozmezí dané tabulkové třídy. Návrh mzdového tarifu zaměstnance je předložen odboru řízení lidských zdrojů a následně jej schvalují dva členové představenstva.

Pro postup do vyšší tarifní třídy je rozhodující změna sjednaného druhu práce (rozšíření, případně postup na vyšší funkci), v takovémto případě je stanoven i nový mzdový základ zaměstnance, který musí být schválen dvěma členy představenstva.

S přihlédnutím k oboru podnikání této společnosti není překvapující, že je využívána především měsíční časová mzda (která se odvíjí od dlouhodobého plánu pracovníků), než výkonová. Vždy před začátkem každého roku jsou nadřízenými pracovníky stanoveny dlouhodobé plány směn, se kterými jsou zaměstnanci následně srozuměni alespoň dva týdny před počátkem období. Dle tohoto harmonogramu směn jsou následně vypláceny základní mzdy. V případě, že zaměstnanec v dané měsíci odpracoval vyšší počet hodin, než je stanovený harmonogram, součet hodin nad tento plán je brán jako přesčas.

Kromě samotné mzdy je ve mzdovém výměru stanovena i týdenní pracovní doba, která může být stanovena v tomto případě kromě 40 hodin týdně i 37,5 hodin týdně v případě nepřetržitého pracovního režimu, případně 38,75 hodin týdně u dvousměnného režimu.

Pokud zaměstnanec pracuje u společnosti na základě pracovní smlouvy, ale z různých důvodů potřebuje snížit úvazek (většinou tato situace nastává po návratu z rodičovské dovolené, jak již bylo zmíněno), zaměstnavatel zaměstnanci vyhová a tím pádem je mzdový základ přímo úměrně pokrácen této kratší pracovní době.

8.1.3 Stanovení příplatku ke mzdě a odměn

Kromě stanoveného mzdového základu (tzv. měsíčního platu) má zdravotnický personál nárok na příplatek ke mzdě, který se odvíjí dle směnnosti. Tento příplatek je stanoven taktéž ve mzdovém výměru a vychází z kolektivní smlouvy na dané období. Zmíněný příplatek náleží pracovníkům, kteří pracují ve směnné provozu, zároveň v nižší výši náleží i pracovníkům v jednosměnném provozu. Příplatek za směnnost je rozdělen dle kategorií pracovníků a jeho výše se odvíjí od toho, zda se jedná o pracovníka pod odborným dohledem, nebo bez odborného dohledu. Tento příplatek se netýká lékařů.

Výše směnného příplatku:

1. Pracovník pracující bez odborného dohledu
 - a) Jednosměnný provoz – částka příplatku je stanovena na 2.000 Kč za měsíc
 - b) Směnný provoz – částka příplatku je stanovena na 7.000 Kč za měsíc

2. Pracovník pracující pod odborným dohledem

- a) Jednosměnný provoz – částka příplatku je stanovena na 1.000 Kč za měsíc
- b) Směnný provoz – částka příplatku je stanovena na 2.000 Kč za měsíc

Kromě tohoto rozdělení je také důležité, zda pracovník odpracoval celou stanovenou normu hodin v daném měsíci. Pokud pracovník v měsíci například vybíral dovolenou, nebo náhradní volno, částka směnného příplatku se krátí.

Další částí celkové mzdy za práci jsou mimořádné odměny či bonusy, které jsou spíše nepravidelné a nezaručené, odvíjí se od úsilí zaměstnance, nebo se jedná o odměny ke zvláštním příležitostem. Příkladem může být odměna v případě nemoci kolegy, pokud se zvýší úsilí jednotlivých zaměstnanců na oddělení, případně odměna za úkoly nad rámec pracovní smlouvy, nebo další odměnou může být vánoční odměna, případně odměna při životním jubileu či odchodu do důchodu.

8.1.4 Příplatky ke mzdě

Mimo základní mzdu, odměny a příplatku ke mzdě za směnnost společnost poskytuje zaměstnancům pracujícím na hlavní pracovní poměr příplatky ke mzdě dle kolektivní smlouvy a zákoníku práce a to:

- **za práci ve svátek** mzda za odpracované hodiny a náhradní volno, nebo příplatek ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance, dle dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- **za noční práci** náleží zaměstnanci mzda za odpracované hodiny a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance (výkon práce mezi 22:00 – 06:00 hodin)
- **za práci v sobotu, resp. v neděli** mzda za odpracované hodiny a 25 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance,
- **za ztížené pracovní prostředí** ve výši 10 % minimální mzdy,
- **odměna za pracovní pohotovost** je stanovena v kolektivní smlouvě pro lékaře a nelékařské zdravotníky zvlášť hodinovou sazbou (vedení nemocnice si nepřálo zveřejnění těchto sazeb), případně je poskytována odměna dle ZP 10 % průměrného výdělku (dle toho, co je pro pracovníka v dané situaci výhodnější). Koná-li pracovník

v pracovní pohotovosti práci, příplatek za pracovní pohotovost nedostává, je mu vyplacen pouze přesčas.

- **odměna za práci přesčas** je stanovena v kolektivní smlouvě hodinovou sazbou a odvíjí se dle pracovní pozice, nebo ve výši stanovené zákoníkem práce 25 % průměrného výdělku (dle toho, co je pro pracovníka výhodnější)

8.1.5 Dovolená a dodatková dovolená

Dovolená je poskytována pracovníkům nad rámec zákona, a to ve výši 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, její výměra tedy činí u pracovníků, kteří pracují v jednosměnném provozu a jejich pracovní doba je 40 hodin/týden 200 hodin/rok, u zaměstnanců pracujících na základě zkrácené pracovní doby 37,5 hodin/týden je její výše 188 hodin/rok a u zaměstnanců pracujících v dvousměnné provozu (38,75 hodin/týden) ve výši 194 hodin/rok. U zaměstnanců, kteří mají stanovenou kratší pracovní dobu, se dovolená úměrně krátí této kratší pracovní době. Náhrada za dovolenou je poskytována dle zákoníku práce ve výši průměrného výdělku za rozhodné období. Plán dovolených předkládají vedoucí pracovníci do konce třetího kalendářního měsíce kalendářního roku odboru řízení lidských zdrojů.

Dodatková dovolená ve výši jedné týdenní pracovní doby je poskytována zaměstnancům, kteří pracují na pracovišti s ionizujícím zářením a při práci s rentgenovým zařízením, nebo u pracovníků při práci s biologickými činiteli. Tato dovolená je poskytována například na pracovišti onkologického oddělení (radiace) a hematologicko-transfúzním oddělení (biologičtí činitelé).

8.1.6 Odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr

Za práci, která je ve společnosti konaná dle dohod konaných mimo pracovní poměr, náleží zaměstnancům odměna z těchto dohod, která je stanovena jako součin odpracovaných hodin v daném měsíci a stanovené hodinové sazby. Hodinová sazba je stanovena pro každou pracovní pozici ve společnosti odlišně a je vždy stanovena v samotné dohodě, kterou zaměstnanec podepisuje při vzniku tohoto vztahu. Pokud dojde ke změně sazeb ve společnosti, je vždy vytvořena dohoda o změně již dříve podepsané dohody a tato sazba se upraví dle aktuálních předpisů ve společnosti. Zaměstnanci pracující na základě dohod mimo pracovní poměr nemají nárok na mzdové příplatky (za přesčas, noční práci, práci o víkendy a další) a na řádnou dovolenou.

8.1.7 Minimální a zaručená mzda

Samozřejmostí je, že ve společnosti jsou při stanovení mezd zaměstnanců a následném výpočtu dodržovány zákonem dané předpisy, z čehož vychází dodržování minimální a zaručené mzdy. V případě, že zaměstnanec nedosáhne výše minimální mzdy (např. při kratší pracovní době), je zároveň dopočteno zdravotní pojištění do výše minimální mzdy.

8.2 Benefity poskytované zaměstnavatelem

Krajská nemocnice Tomáše Bati, a.s. nabízí svým zaměstnancům široké spektrum benefitů, v této kapitole budou zmíněny ty nejpodstatnější z nich. Všechny nabízené benefity patří do fixních benefitů, což znamená, že flexibilní benefity nejsou dosud nabízeny. Společnost zveřejňuje nabízené benefity na svém intranetu, který je dostupný pro všechny zaměstnance a zároveň je jejich seznam zveřejněn na nově aktualizovaném webu nemocnice (www.kntb.cz).

8.2.1 Finanční benefity

Mezi finanční benefity jsou řazeny **finanční odměny při významném životním jubileu** či odchodu do důchod – tento benefit je poskytován až do výše 6.000 Kč při dovršení 50 nebo 60 let věku a jeho výše se odvíjí dle délky zaměstnání v KNTB, a.s. a dle pracovního úsilí. O udělení tohoto benefitu rozhoduje nadřízený pracovník zaměstnance a schvaluje jej vedení nemocnice (dva členové představenstva). Tyto finanční odměny se započítávají u zaměstnance do základu daně a zaměstnavatel si je uvede do daňových výdajů.

Dalším finančním benefitem je **příspěvek na penzijní pojištění**, jehož výše se odvíjí od odpracovaných let v KNTB, a.s. Tento benefit je u zaměstnance osvobozen o daně i pojištění až do výše 50.000 Kč/rok a v případě zaměstnavatele je to náklad daňově uznatelný. Příspěvek zaměstnavatele je zaúčtován na účet 527 – zákonné sociální náklady a na straně dal potom účet 325 – ostatní závazky.

Tabulka 8 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Odpracované roky	Měsíční příspěvek zaměstnavatele
2–4 roky	250 Kč
5–9 let	500 Kč
10–19 let	750 Kč
20–29 let	1.000 Kč
30–39 let	2.000 Kč
nad 40 let	3.000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních údajů společnosti.

V tabulce výše je vidět měsíční příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění zaměstnanců. Je tedy jasné, že tento příspěvek je poskytován zaměstnancům, kteří pracují u zaměstnavatele na základě pracovního poměru více, než 2 roky a s výší odpracovaných let se zvyšuje i příspěvek pro zaměstnavatele, můžeme tedy zhodnotit, že si zaměstnavatel u tohoto benefitu váží i loajality svých zaměstnanců.

Další finanční výhodou nabízenou zaměstnavatelem je tzv. akce „**Doporuč a získej**“, kdy jakýkoliv zaměstnanec KNTB, a.s. může doporučit zájemce na aktuálně vypsanou pracovní pozici a pokud bude tento kandidát vybrán, zaměstnanec obdrží peněžitou odměnu až do výše 5.000 Kč. Tímto se snaží zaměstnavatel motivovat zaměstnance k pomoci se získáváním nových pracovníků.

V neposlední řadě je potřeba zmínit náborový příspěvek, který je poskytován u nelékařských pracovníků až do výše 50 000 Kč a u lékařských pracovníků ve větší výši, vzhledem k tomu, že lékařských pracovníků je stále nedostatek.

8.2.2 Poukázky do lékárny

Zaměstnancům jsou dále poskytnuty poukázky do lékárny, za které lze nakoupit veškeré léky, které lze nakoupit bez předpisu. Tyto poukázky jsou poskytovány jednou ročně a jejich výše se odvíjí dle odpracované doby v roce, za které jsou poskytována a zároveň dle výše pracovního úvazku. Výše poskytování poukázek je 500 Kč za jedno odpracované čtvrtletí. Poukázky do lékárny jsou účtovány rovnou do nákladů přes účet 528 – ostatní sociální náklady (jedná se o náklad daňově neúčinný).

8.2.3 Telekomunikační benefity

Zaměstnavatel nabízí zaměstnancům pro soukromé využití zvýhodněné tarify od mobilních operátorů VODAFONE a T-MOBILE nejen pro ně, ale i pro jejich rodinné příslušníky.

Tento benefit není pro zaměstnance nijak omezen, mohou jej využívat téměř všichni zaměstnanci a telefonní benefit je srážen zaměstnancům na základě písemné dohody ze mzdy. Tento benefit je účtován na účet 518 – ostatní služby/321 – dodavatelé, následně je provedena srážka zaměstnanci přes účet 331 – zaměstnanci/335 – pohledávky za zaměstnance a interním dokladem je tato srážka zúčtována do výnosů (335 – pohledávky za zaměstnance/602 – Tržby z prodeje služeb).

8.2.4 Stravování

Co se týká benefitu stravování, zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům vlastní stravu na adrese pracoviště (jídlna KNTB, a.s.) s příspěvkem zaměstnavatele. Kromě přímého objednání stravy může zaměstnanec využít dvou bister, kde si lze zakoupit zvýhodněná hotová jídla, pečivo ke snídani, balené potraviny i nápoje. Po písemné dohodě o srážce zaměstnavatel následně provádí zaměstnanci srážku ze mzdy za stravu i za nákupy v bistru.

Oběd a večeři si může zaměstnanec objednat vždy nejpozději den předem na intranetu společnosti, na výběr je ze šesti jídel, z čehož jedno jídlo je vždy bezmasé (bezmasé teplé jídlo, saláty, sladké pokrmy), jedno jídlo bezlepkové a jedno jídlo, které je uvařeno na základě pacientské diety s omezením tuků. Cena jednoho pokrmu je pro cizí strážníky ve výši 80 Kč, pro zaměstnance nemocnice jsou jídla s příspěvkem a zaměstnanec tak většinou zaplatí kolem 40 Kč (cena závisí na druhu pokrmu).

Tabulka 9 Příklad účtování závodního stravování ve společnosti

Účetní případ	MD	D
Spotřeba potravin	501	112
Pohledávka za zaměstnanci	335	601
Úhrada zaměstnancem srážkou ze mzdy	331	335

Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací od společnosti.

8.2.5 Pracovní volno s náhradou mzdy

Zaměstnavatel kromě dovolené nad rámec zákona ve výši pěti týdnů poskytuje zaměstnancům **pracovní volno s náhradou mzdy** (tzv. sick day) ve výši dvou dnů, tyto dva dny jsou na zotavení pracovníka při nemoci a je možné je vybírat jen v případě, že je zaměstnanec v pracovním poměru déle, než rok a zároveň je již vyčerpána dovolená

za předcházející rok. Náhrada je stanovena ve výši průměrného výdělku za rozhodné období (předchozí čtvrtletí).

8.2.6 Ostatní benefity

Jak již bylo zmíněno, společnost nabízí relativně velké množství zaměstnaneckých benefitů, přičemž ty nejčastější již byly analyzovány. Za zmínku však stojí i další benefity, které však nevyužívají všichni zaměstnanci. Mezi ostatní benefity můžeme řadit slevu na jízdné LEO Expressem ve výši 15 % pro třídy Business a Premium a ve výši 30 % pro třídu Economy, možnost využití karty ČD, výhody v poskytování zdravotních služeb, jako je poskytování nadstandardních pokojů při hospitalizaci, aplikace nitroděložního tělíška pro zaměstnankyně zdarma, sleva v nemocniční lékárně na volně prodejné léky, slevy v různých prodejnách (TESCOMA, Euronics.cz, HARMONIE), zvýhodněné vstupenky do ZOO Lešná, zvýhodněné nabídky bank a další.

9 VZOROVÝ VÝPOČET MEZD

Vzhledem k tomu, že si společnost nepřála zveřejnění tabulky mezd, v této části práce se vychází z průměrné mzdy dle pracovní pozice ve Zlínském kraji pro 4 čtvrtletí roku 2021 (zpracování TREXIMA, spol. s r.o., uveřejněno na MPSV ČR). Je tedy potřeba vzít v úvahu, že částka mzdového základu nemusí korespondovat se získanou odměnou za stejnou práci v KNTB, a.s.

Ve výpočtech mezd je sociální a zdravotní pojištění bude zaokrouhloeno na celé Kč nahoru.

9.1 Výpočet mzdy lékaře

Obecně práce přesčas je stanovena na 150 hodin ročně, případně 416 hodin ročně, pokud je to stanoveno v kolektivní smlouvě. U lékařů je možné vzhledem k zabezpečení nepřetržitého provozu sjednat písemně další dohodnutou práci přesčas, která může být maximálně dalších 416 hodin ročně. Vzhledem k tomu, že roční pracovní fond je 2080 hodin (pracovní doba 40 h/t vynásobená počtem týdnů v roce), bude v tomto příkladu počítáno, že průměrná mzda převzatá z MPSV ČR obsahuje alespoň 20 % přesčasů lékařů ($416:2080 = 20\%$), nebo pracovní pohotovosti. Průměrná mzda samozřejmě obsahuje i příplatky ke mzdě, v tomto případě však bude počítáno, že celá tato částka tvoří přibližně 20 %. Průměrná mzda lékaře specialisty ve Zlínském kraji je pro 4 čtvrtletí roku 2021 propočtena na 88 903 Kč.

Výpočet mzdy je za prosinec 2021, lékař má sjednanou pracovní dobu na 40 hodin týdně, pro příklad můžeme uvést, že lékař v nemocnici patří do 11–14 tarifní třídy, výše této třídy záleží na jeho kvalifikaci a druhu práce spadající do jeho popisu pracovní činnosti. V tomto měsíci si zaměstnanec vybíral jeden den placeného pracovního volna z důvodu nepříznivého zdravotního stavu (sick day) dne 15. 12. 2021, v tomto měsíci byl jeden svátek 24. 12. 2021, dále si zaměstnanec vybíral řádnou dovolenou ve dnech 27. 12. – 31. 12. 2021. Dále v tomto měsíci pracoval zaměstnanec 4 x 4 hodiny přesčas (zabezpečení LPS) při dodržení maximální délky pracovní směny 12 hodin, pro zaměstnance je výhodnější zákonem stanovený příplatek ve výši 25 % průměrné mzdy. Tento měsíc zaměstnanec držel 140 hodin pracovní pohotovosti na telefonu (výhodnější je 10 % průměrného hodinového výdělku).

Tabulka 10 Příklad výpočtu mzdy lékaře

Položka výplatní pásky	Lékař		Výpočet
	Počet hodin	Částka (v Kč)	
Fond pracovní doby	176 (184)		
Tarifní mzda		71.123	88.903-20 %
Průměr na hodinu		386,54	71.123/184
Pracovněprávní průměr		450	
Odpracováno	152	58.754	$(71.123/184)*152$
Přesčas	16	1.800	$(16*450)*0,25$
Pracovní pohotovost	140	6 300	$(450*0,1)*140$
Dovolená	40	18.000	$40*450$
Překážka na straně pracovníka placená	8	3.600	$8*450$
Hrubá mzda celkem		88.454	$58.754+1.800+6.300+18.000+3.600$
Sociální pojištění zaměstnavatel (24,8 %)		21.937	$88.454*0,248$
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 %)		7.961	$88.454*0,09$
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 %)		5.750	$88.454*0,065$
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)		3.981	$88.454*0,045$
Základ daně		88.500	HM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru
Daň 15 %		13.275	$88.500*0,15$
Slevy na dani poplatník		2.320	pro rok 2021 dle ZDP
Daňové zvýhodnění na děti			
Daň po slevách a zvýhodnění		10.955	$13.275-2.320$
Čistá mzda		67.768	$88.454-5.750-3.981-10.955$
Odborový příspěvek			
Stravné		700,00	
Čistá mzda k výplatě na účet		67.068	$67.768-700$

Zdroj: Vlastní zpracování.

9.2 Výpočet mzdy všeobecní sestry bez specializace

Dalším pracovníkem, na kterém je demonstrován výpočet mzdy, je všeobecná sestra bez specializace pracující ve směnném provozu (pracovní týdenní doba 37,5 hodin). Průměrná mzda všeobecné sestry bez specializace je ve Zlínském kraji 42 028 Kč, je opět počítáno s tím, že minimálně 20 % z této částky jsou případné přesčasy a příplatky ke mzdě.

Všeobecná sestra v měsíci prosinci 2021 odpracovala 15 směn, v našem případě chodí sestra 11,5hodinové směny a 7,5hodinové směny. V tomto měsíci byla odpracována pouze jedna 7,5hodinová směna. Z 15 směn jedna směna připadla na 24. 12. 2021 (11,5 hodin, zaměstnankyně se domluvila se se zaměstnavatelem na proplacení příplatku), 6 směn bylo odpracováno v noci (11,5hodinové směny, směna začíná v 18:00 a končí v 6:00, půl hodiny je přestávka), z čehož dvě směny připadly na víkend, další dvě denní směny (11,5 hodiny) byly odpracovány též o víkendu. Tato zaměstnankyně si v prosinci vybírala dva dny sick day. Zaměstnankyně má kromě tarifní mzdy stanovený také směnný příplatek ve výši 7.000 Kč, který se odvíjí dle odpracovaných směn. Zaměstnankyně dostala odměnu ve výši 5.000 Kč k významnému jubileu (v tomto měsíci oslavila své padesáté narozeniny).

Tabulka 11 Příklad výpočtu mzdy všeobecné sestry

Položka výplatní pásky	Všeobecná sestra bez specializace		Výpočet
	Počet hodin	Částka (v Kč)	
Fond pracovní doby	165 (172,5), dlouhodobý plán = 168,5 hodin		
Tarifní mzda		33.623	42.028-20 %
Průměr na hodinu		199,54	33.623/168,5
Pracovněprávní průměr		285	
Odpracováno	145,5	29.034	$(33.623/168,5)*145,5$
Směnný příplatek		6.045	$(7.000/168,5)*145,5$
Svátek	11,5	3.278	$11,5*285$
Sobota + neděle	46	3.278	$(285*0,25)*46$
Noční příplatek	45	3.207	$(285*0,25)*45$
Odměna k životnímu jubileu		5.000	
Překážka na straně pracovníka placená	23	6.555	$23*285$
Hrubá mzda celkem		56.397	
Sociální pojištění zaměstnavatel (24,8 %)		13.987	$56.397 * 0,248$
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 %)		5.076	$56.397 * 0,09$
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 %)		3.666	$56.397 * 0,065$
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)		2.538	$56.397 * 0,045$
Základ daně (zaokrouhlená hrubá mzda)		56.400	
Daň 15 %		8.460	$56.400 * 0,15$
Slevy na dani poplatník		2.320	stanoveno pro rok 2021
Daň po slevách a zvýhodnění		6.140	$8.460 - 2.320$
Čistá mzda		44.053	$56.397 - 3.666 - 2.538 - 6.140$
Odborový příspěvek		441	1 % z čisté mzdy
Stravné		1.200	
Čistá mzda k výplatě na účet		42.412	$44\ 303 - 441 - 1200$

Zdroj: Vlastní zpracování.

10 ÚČTOVÁNÍ MEZD VE SPOLEČNOSTI

Účtování mezd ve společnosti není ničím specifické, proto zde bude jen krátká zmínka o průběhu samotného účtování a systému ve společnosti. Společnost KNTB, a.s. využívá pro zpracování mzdové agendy program PERM 3 od společnosti Kvasar, spol. s r.o., která má sídlo ve Zlíně. Výhodou tohoto programu je nejen jeho intuitivní používání, ale zároveň přístup společnosti Kvasar, která poskytuje poradenství pro organizace, který tento program využívají a samozřejmě technickou podporu.

Výpočet mezd je prováděn na mzdovém oddělení společnosti, kde pracovníci tohoto oddělení vycházejí z výkazů, které jim každý měsíc dodají vedoucí pracovníci jednotlivých oddělení, tyto výkazy jsou již zkontrolovány a podepsány jednotlivými pracovníky. Následně je do programu PERM 3 stažena docházka z docházkového systému (pro tuto oblast je využíván docházkový systém CEVIS od společnosti IVAR, a.s.) a jsou porovnány výkazy s touto docházkou. Zaměstnanci do mzdového programu ručně zadávají odměny, případné pracovní pohotovosti a stahují pracovní neschopenky, které jsou zasílány elektronickým systémem Okresní správou sociálního zabezpečení (OSSZ).

Účtování mezd následně probíhá na oddělení účetnictví, daní a majetku, kde je pro tuto agendu využíván systém QI. Při účtování mezd je vycházeno z aktuálně platné účtové osnovy. Účtování **předpisu hrubých mezd** je stanoveno na účtu **521 – mzdové náklady** ve prospěch **účtu 331 – zaměstnanci**. Účet 521 je dále analyticky rozdělen dle toho, o jakého pracovníka a jaké oddělení se jedná. Například v případě účtování mzdového nákladu lékaře je použit účet 521.01010. Tento účet je rozčleněn také dle jednotlivých částí mzdového nákladu (například na mzdové náklady, ostatní osobní náklady, náhrada při nemoci, odstupné a další).

Zaučtování pojistného, které je sráženo z mezd je prováděno na vrub účtu **331 – zaměstnanci** ve prospěch účtu **336 – zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění**. Účet 336 je dále rozdělen dle jednotlivých zdravotních pojišťoven. **Pojistné za zaměstnavatele** je účtováno na účet **524 – zákonné sociální pojištění** ve prospěch účtu **336 – zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění**. Účet 524 je samozřejmě také rozdělen dle jednotlivých hospodářských středisek ve společnosti a dle jednotlivých druhů pracovníků (lékař, nelékařský zdravotnický pracovník, ...). **Záloha na daň** je odváděna přes účet **331 – zaměstnanci / 342 – ostatní přímé daně**.

Samotná výplata mezd je prováděna na účtu 331 – zaměstnanci ve prospěch účtu 221 – bankovní účet. Jednotlivé výplaty mezd jsou prováděny na účet zaměstnance, nebo poštovní poukázkou, dle zvolené možnosti samotným zaměstnancem. Jednotlivé odvody jsou zúčtovány následovně:

- úhrada sociálního a zdravotního pojištění: 336 – zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního zabezpečení / 221 – bankovní účet
- úhrada zálohy na daň: 342 – ostatní přímé daně / 221 – bankovní účet

11 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Spokojenost zaměstnanců se systémem odměňování a poskytováním aktuálních benefitů ve společnosti byla zjišťována pomocí anonymního dotazníkového šetření. Tato kapitola je tedy zaměřená na samotné dotazníkové šetření a vyhodnocení sesbíraných výsledků.

Dotazníkové šetření bylo provedeno ve společnosti KNTB, a.s. během dubna 2022 a dle domluvy s vedením společnosti byl dotazník rozeslán na pracovní emaily zaměstnanců (jednalo se o online dotazník). Jednotlivé otázky byly přizpůsobeny aktuální situaci ve společnosti a také dle toho, jaká data by mohla být zajímavá i pro vedení společnosti.

Dotazník obsahoval 20 otázek zaměřených na spokojenost v zaměstnání, s prostředím v nemocnici, se systémem odměňování, s poskytováním benefitů a také se objevují otázky související s tabulkovým systémem dle odpracovaných let, což je aktuálně řešená problematika ve společnosti. Dotazník je přílohou Bakalářské práce (Příloha P II).

11.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník zodpovědělo 324 respondentů/zaměstnanců, přičemž se jedná přibližně o 13 % všech zaměstnanců (počítáno z aktuálního nepřepočteného počtu zaměstnanců k 31. 3. 2022).

Otázka číslo 11 týkající se pracovněprávního vztahu respondentů byla v dotazníku pouze z důvodu oddělení pracovníků, kteří pokračovali v odpovídání na další otázky. Vzhledem k tomu, že další otázky se týkají pouze zaměstnanců pracujících ve společnosti na hlavní pracovní poměr, byl dotazník pro respondenty, kteří na tuto otázku odpověděli jinak, ukončen. V dotazníkovém šetření pokračovalo 320 respondentů (z toho vyplývá, že čtyři respondenti pracují ve společnosti na základě dohody o provedení práce).

Otázky číslo 6 a 7 zaměřené na kvalitní prostředí byly do dotazníkového šetření přidány po konzultaci s personální náměstkyní a mají mít informativní charakter především pro zaměstnavatele. Tyto dvě otázky se tedy ve vyhodnocení dotazníkového šetření neobjevují.

11.1.1 Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníkového šetření

11.1.1.1 Otázky číslo 1, 2, 3 a 4: věk, odpracované roky ve společnosti, pracovní pozice a nejvyšší dosažené vzdělání

První čtyři otázky byly uvedeny v dotazníku z důvodu zjištění základních údajů o respondentech, abychom mohli zhodnotit složení odpovídajících pracovníků. Následující tabulka tedy ukazuje toto složení respondentů.

Tabulka 12 Odpovědi na základní údaje týkající se složení

Odpověď	Počet respondentů	Procento z celkového počtu
Věk		
16 až 30 let	1	0,31 %
21 až 30 let	73	22,53 %
31 až 40 let	74	22,84 %
41 až 50 let	91	28,09 %
51 až 60 let	62	19,14 %
61 let a více	22	6,79 %
Bez odpovědi	1	0,31 %
Odpracované roky ve společnosti		
méně než rok	27	8,33 %
1 rok až 5 let	96	29,63 %
6 let až 10 let	40	12,35 %
11 let až 20 let	73	22,53 %
20 let až 30 let	54	16,67 %
více než 30 let	32	9,88 %
Bez odpovědi	2	0,62 %
Pracovní pozice ve společnosti		
Vedoucí pozice	53	16,36 %
Lékař	70	21,60 %
Zdravotnický pracovník bez odborného dohledu	109	33,64 %
Zdravotnický pracovník pod odborným dohledem	12	3,70 %
Jiný odborný pracovník	22	6,79 %
Nezdravotnický pracovník (THP + dělníci)	57	17,59 %
Bez odpovědi	1	0,31 %
Nejvyšší dosažené vzdělání		
Základní vzdělání	0	0,00 %
Střední vzdělání s výučním listem	10	3,09 %
Střední vzdělání s maturitním vysvědčením	102	31,48 %
Vyšší odborné vzdělání	20	6,17 %
Vysokoškolské vzdělání bakalářské	51	15,74 %
Vysokoškolské vzdělání magisterské	130	40,12 %
Vysokoškolské vzdělání doktorské	9	2,78 %
Bez odpovědi	2	0,62 %
Celkem	324	100,00 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků dotazníkového šetření.

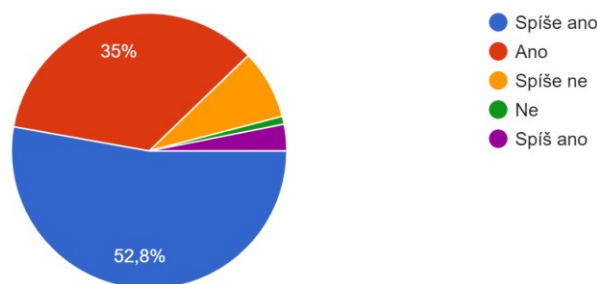
První dvě otázky byly mířené na věk pracovníků a odpracované roky ve společnosti. V tabulce je vidět, že nejvíce odpovědí bylo od respondentů ve věku 41 až 50 let a nejvíce respondentů je zaměstnáno u společnosti méně jak 5 let. Vzhledem k tomu, že pro výkon zdravotnických povolání je potřebné určité vzdělání, je v pořádku, že ve věku 16 až 20 let odpovědělo tak málo respondentů.

Otázka číslo 3 je důležitá pro posouzení, zda v průzkumu byly obsaženy téměř veškeré možné pracovní pozice ve společnosti. Průzkumu se zúčastnilo nejvíce zdravotnických pracovníků bez odborného dohledu, mezi které řadíme například všeobecná a praktické sestry, zároveň se jedná o nejvíce obsazenou pozici ve společnosti. Vzhledem k rozdílným mzdám na různých pozicích byla provedena analýza závislosti mezi pracovní pozicí a spokojeností s odměňováním ve společnosti, tato závislost však nebyla prokázána (viz příloha P III).

Dále lze vidět, že nejvíce respondentů bylo se středoškolským vzděláním s maturitním vysvědčením a dále pak s magisterským vysokoškolským vzděláním (což se týká především lékařů). Respondentů se vzděláním s vyšším odborným vzděláním odpovědělo pouhých 6,2 %. A respondentů s výučním listem bylo úplné minimum (3,1 %).

11.1.1.2 Otázka číslo 5

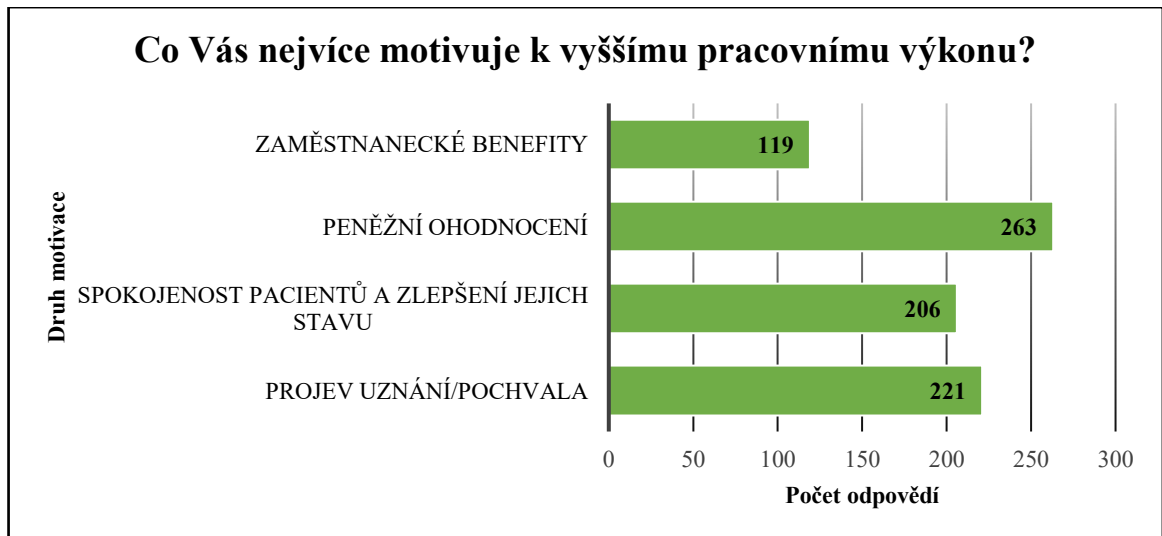
Jste v zaměstnání spokojen/a?
320 odpovědí



Graf 1 Spokojenost v zaměstnání

Otázka byla cílena vzhledem k další otázce č. 6, aby bylo možné vyhodnotit, co činí zaměstnance ve společnosti nejvíce nespokojené. Výsledek je hodnocen nad očekávání, přes 90 % respondentů je spokojeno v zaměstnání, nespokojeno je pouze 9 %. Lze tedy říct, že obecně jsou respondenti v zaměstnání spokojeni.

11.1.1.3 Otázka číslo 8

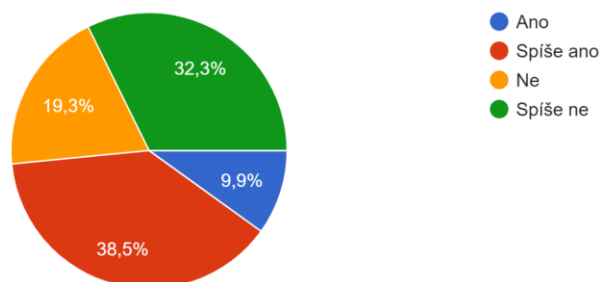


Graf 2 Motivace k vyššímu pracovnímu výkonu (vlastní zpracování)

U této otázky bylo možné zaškrtnout více odpovědí. Za nejdůležitější motivaci považují respondenti peněžní ohodnocení, takto odpovědělo 263 respondentů, dále pak projev uznání/pochvala, což za důležité považuje 221 respondentů a následně spokojenost pacientů a zlepšení jejich stavu. U této otázky je zajímavým faktorem práce pochvala, která byla druhou nejčastější odpovědí.

11.1.1.4 Otázka číslo 9

Jste spokojen/a se systémem odměňování ve společnosti?
322 odpovědí

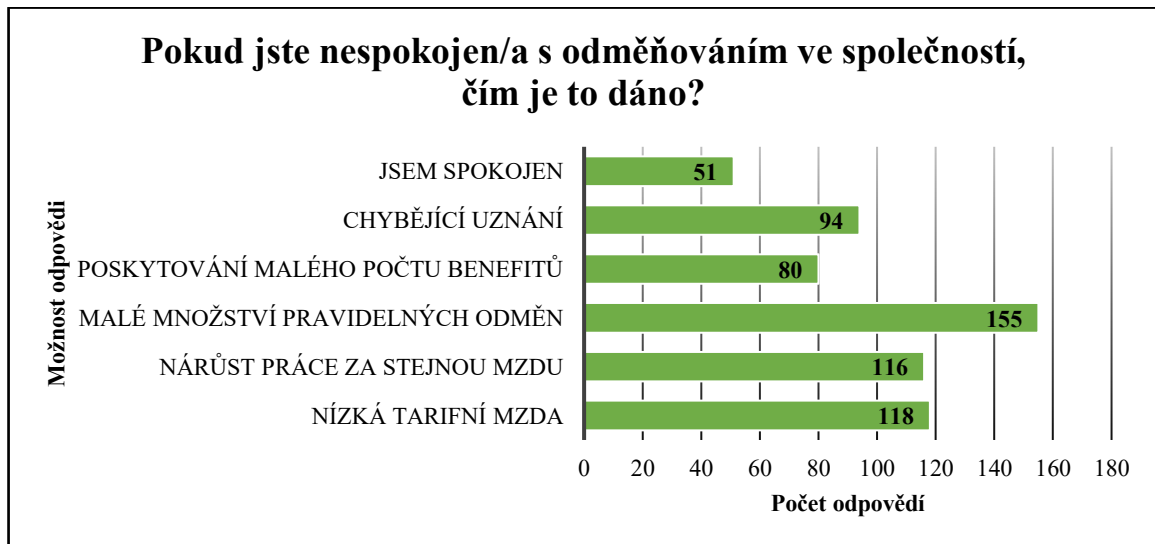


Graf 3 Spokojenost se systémem odměňování ve společnosti

Celkem 48,4 % respondentů je spokojeno se systémem odměňování, oproti tomu 51,6 % respondentů je z různých důvodů nespokojeno, z toho pouze 19,3 % odpovědělo radikálně

ne. Tyto hodnoty nejsou zanedbatelné a je proto důležité se zaměřit na důvody tak vysoké nespokojenosti.

11.1.1.5 Otázka číslo 10

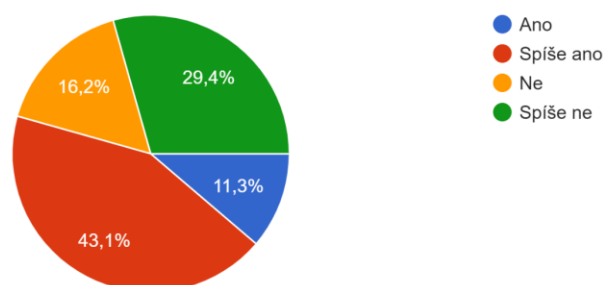


Graf 4 Důvody nespokojenosti s odměňováním (vlastní zpracování)

U otázky číslo 10 bylo možné označení více odpovědí. Nejvíce respondentů označilo za nejproblematictější poskytování malého množství pravidelných odměn, tuto odpověď označilo celkem 155 respondentů. Za další problematickou část systému odměňování byla označena nízká tarifní mzda (118 respondentů je nespokojeno) a velký nárůst práce (116 odpovědí).

11.1.1.6 Otázka číslo 12

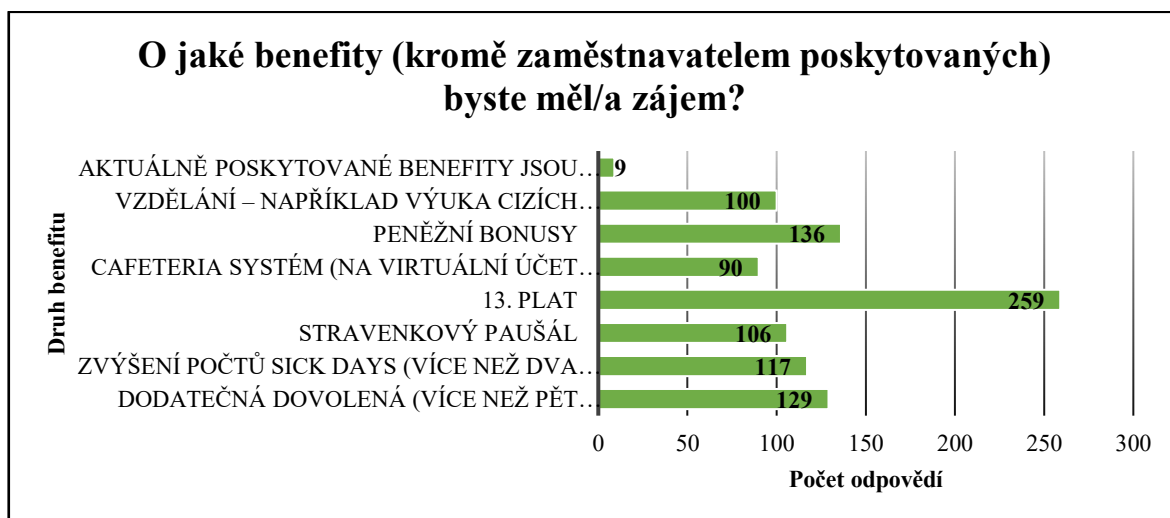
Jste spokojen/a s poskytovanými benefity ve společnosti?
320 odpovědí



Graf 5 Spokojenost s poskytovanými benefity ve společnosti

Na otázku odpovědělo nejvíce respondentů odpovědí spíše ano, celkem 43,1 % z celkového počtu respondentů, dále pak 11,3 % respondentů je spokojeno a celkem 45,6 % respondentů je nespokojeno či spíše nespokojeno.

11.1.1.7 Otázka číslo 13

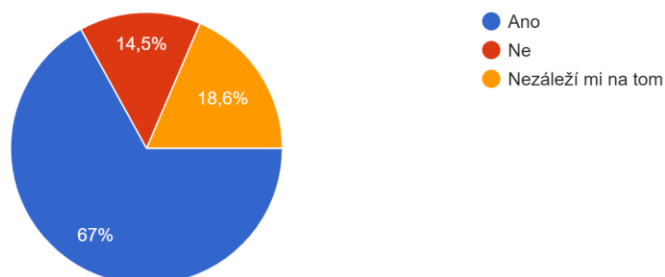


Graf 6 Zájem o benefity (vlastní zpracování)

Otázka číslo 13 byla zaměřená na poskytování benefitů, respektive o jaké další benefity by zaměstnanci měli zájem, pokud by jim je zaměstnavatel nabídnul. U této otázky mohli zaměstnanci označit více odpovědí a byla tam možnost vlastní odpovědi. Nejvíce respondentů, celkem 259 odpovědělo, že by mělo zájem o 13. plat, dále pak peněžní bonusy (136 odpovědí) a dodatečné volno (129 respondentů). Možnost vlastní odpovědi využilo 19 respondentů a odpovědi byly například 4 denní pracovní týden, příspěvek na dopravu, příspěvek na sport, FKSP, úhrada komorových příspěvků, plavky či masáže a rehabilitace (tato odpověď se opakovala třikrát). Pouze 9 respondentů z celkového počtu odpovědělo, že poskytované benefity jsou pro ně dostačující, což je opravdu nízké číslo.

11.1.1.8 Otázka číslo 14

Souhlasíte do budoucna se zavedením tabulkových mezd dle odpracovaných let?
318 odpovědí

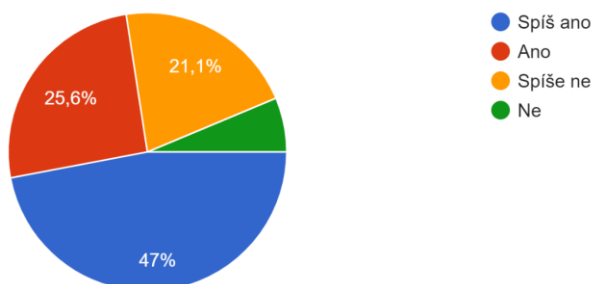


Graf 7 Zavedení tabulkových mezd

Otázka se týká zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let, což je aktuálně řešená problematika ve společnosti. Aktuální systém odměňování je založen sice na tabulkových mzdách, ale tato tabulka nereflektuje odpracované roky v oboru, ani ve společnosti. Nejvíce respondentů se vyjádřilo, že by s tímto zavedením souhlasilo, takto odpovědělo 67 % respondentů. Zbýlých 14,5 % respondentů nesouhlasí se zavedením těchto tabulkových mezd a 18,6 % respondentů se vyjádřilo, že jim na této otázce vůbec nezáleží.

11.1.1.9 Otázka číslo 15

Myslíte si, že by zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let ovlivnilo Vaši mzdu?
317 odpovědí

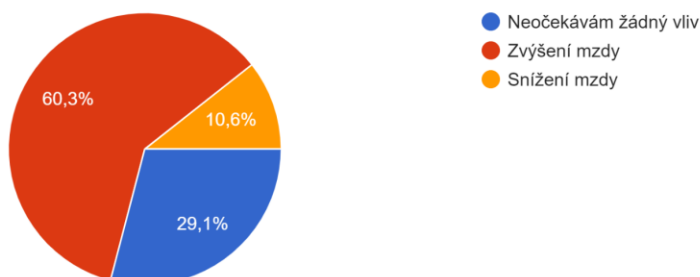


Graf 8 Vliv zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let na mzdu

Většina respondentů se domnívá, že by její mzdu zmíněné zavedení tabulkových mezd ovlivnilo. 25,6 % respondentů s tímto tvrzením souhlasí, 47 % respondentů spíše souhlasí a 27,4 % respondentů si nemyslí, že by zavedení tabulek mělo vliv na jejich ohodnocení.

11.1.1.10 Otázka číslo 16

Jak by dle Vašeho názoru měla tato změna případně ovlivnit Vaše ohodnocení?
320 odpovědí

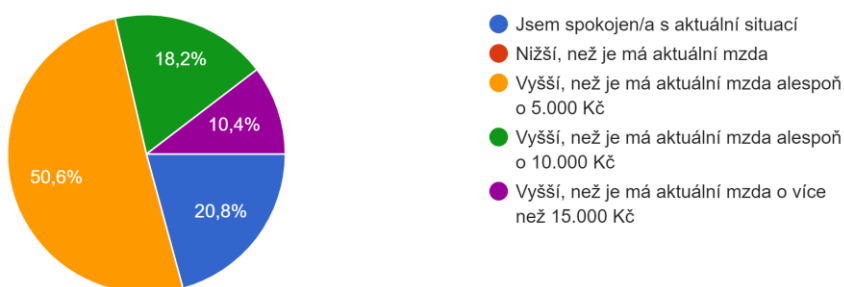


Graf 9 Představa vlivu zavedení tabulkových mezd na ohodnocení

Otázka číslo 16 byla k doplnění předchozí otázky a respondenti odpovídali na případné ovlivnění mzdy. Zvýšení mzdy po zavedení tabulkových mezd očekává 60,3 %, 29,1 % respondentů si myslí, že tato změna bude bez vlivu a 10,6 % očekává snížení mzdy, což poukazuje na jisté obavy pracovníků související s touto změnou.

11.1.1.11 Otázka číslo 17

Jaká výše mzdy (s ohledem na Vaše vzdělání a pracovní pozici) by byla dle Vašeho názoru za Vaši práci adekvátní?
318 odpovědí



Graf 10 Představa zaměstnanců o adekvátní výši mzdy

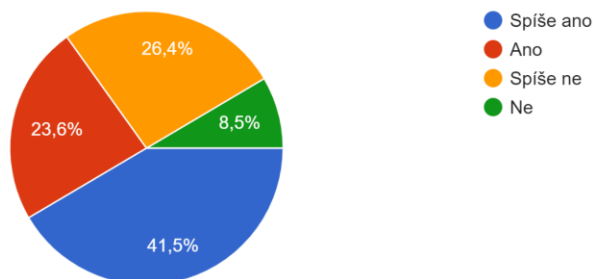
Otázka byla položena především z důvodu zjištění představy zaměstnanců o výši své mzdy. Většina respondentů by ráda navýšila svoji mzdu alespoň o 5.000 Kč, tato odpověď byla zaznamenána u 50,6 % všech respondentů. 20,8 % respondentů je spokojeno se svou aktuální

situací, co se týká výše mzdy a zbylých 28,6 % by rádo vidělo navýšení alespoň o 10.000 Kč.

11.1.1.12 Otázka číslo 18

Máte pocit, že je po Vás požadováno více práce, než za kterou jste odměněni?

318 odpovědí



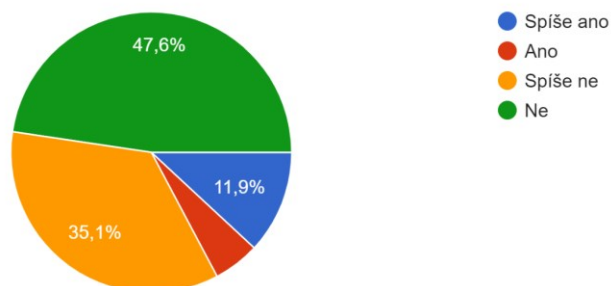
Graf 11 Množství práce s ohledem na výši ohodnocení

Z celkového počtu respondentů na otázku zaměřující se na množství práce odpovědělo 23,6 % respondentů kladně, 41,5 % respondentů spíše ano. Více než polovina odpovídajících zaměstnanců tedy souhlasí s tvrzením, že je po nich požadováno větší množství práce, než jaké je adekvátní k jejich ohodnocení.

11.1.1.13 Otázka číslo 19

Myslíte si, že je v nemocnici dostatek zdravotnického personálu?

319 odpovědí



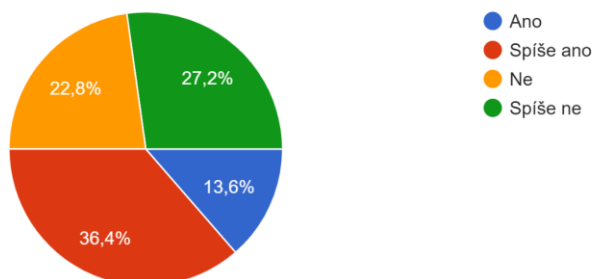
Graf 12 Názor na dostatek zdravotnického personálu

Otázka byla položena z důvodu vyvolání dilema u zdravotnických pracovníků nemocnice před poslední otázkou a odpovědi na tuto otázku splnily očekávání. Drtivá většina respondentů si myslím, že není v nemocnici dostatek personálu.

11.1.1.14 **Otázka číslo 20**

Souhlasil/a byste se zavedením tabulkových mezd dle odpracovaných let i v případě, že by to mohlo ztížit přijetí nových pracovníků a tím páde...personálu = nutnost většího pracovního nasazení)?

316 odpovědí



Graf 13 Zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let i v případě negativních dopadů

Poslední otázka je na první pohled obdobná otázce již jednou položené, u této otázky však byly důležité předešlé otázky, které mají úzkou souvislost. Cílem bylo vyvolat u respondenta zamyšlení se nad situací ve společnosti a uvážením důsledků zavedení mezd dle odpracovaných let, a to sice možné ztížení získávání nových pracovníků, což by právě způsobilo personální problémy. Na otázku odpovědělo kladně 50 % respondentů.

12 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A NAVRHOVANÉ ZLEPŠENÍ

Následující kapitola je zaměřená na celkové zhodnocení systému odměňování ve společnosti a prezentování navrhovaného zlepšení situace.

12.1 Peněžní odměny

Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina zaměstnanců je v hodnocené společnosti obecně spokojená, nevyhovuje jim však systém odměňování a problém s nedostatkem personálu. Nedostatek personálu lze částečně řešit právě zlepšením odměňování pracovníků, kteří jsou klíčoví pro fungování celé naší společnosti. Pro pracovníky, kteří pracují ve společnosti již delší období, by mohlo být řešením zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let, aby byli pracovníci motivováni ve zdravotnictví nadále setrvávat. Touto problematikou se aktuálně zabývá vedení nemocnice, avšak pokud by tabulkové mzdy dle odpracovaných let zavedeny nebyly, může se vedení společnosti pokusit zavést některé z následujících doporučení.

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že pro zaměstnance je nejdůležitější peněžní ohodnocení, a především pravidelné odměny, které jim ve společnosti chybí. Jako první doporučení, které vychází z těchto zjištění a zároveň ze zjištění, že většina zaměstnanců by chtěla mzdové ohodnocení dle odpracovaných let, je tedy zavedení pravidelných odměn za „věrnost“ pro zaměstnance, kteří ve společnosti pracují po určitou dobu. Jednou z možností je odměna odstupňovaná podle aktuálně odpracovaných let, jak je možné vidět v následující tabulce. Tato odměna by byla poskytována zaměstnancům pracujícím na základě hlavního pracovního poměru, výši odměny lze snížit dle výše pracovního úvazku.

Odpracované roky ve společnosti	Jednorázová odměna
5 let	5.000 Kč
10 let	10.000 Kč
15 let	15.000 Kč
20 let	20.000 Kč
30 let	30.000 Kč

Tabulka 13 Navrhovaná odměna dle odpracovaných let ve společnosti (vlastní zpracování)

Vzhledem k tomu, že není k dispozici přesný soupis zaměstnanců dle odpracovaných let ve společnosti, budeme u tohoto doporučení vycházet ze vzorku, který se účastnil

dotazníkového šetření. Důležité je, aby si zaměstnavatel stanovil podmínky čerpání této odměny a samozřejmě datum platnosti této odměny. Doporučení je stanovit datum, od kterého se následně bude odvíjet vyplácení této odměny, ideálně k počátku nového roku.

První odměna ve výši 5.000 Kč by se tedy dle vzorku z dotazníkového šetření v budoucnu dotýkala přibližně 30 % zaměstnanců. Vycházíme-li z předpokladu, že aktuálně pracuje ve společnosti 1 831 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, v přepočtu by se jednalo o 550 zaměstnanců.

Tuto odměnu lze samozřejmě stanovit i dle pracovní pozice, toto ale nedoporučuji z důvodu možného vyvolání konfliktu mezi zaměstnanci různých pozic.

Mezi peněžní odměny je možné dále zařadit odměny za pracovní úsilí, které by byly rozdělovány vedoucími jednotlivých oddělení dle zhodnocení výkonu pracovníka, které by se opíralo o předem stanovené parametry. Tyto parametry mohou být například nemocnost pracovníka, odpracované roky ve společnosti, ochota nahradit nemocného pracovníka na směně, plnění svých úkolů a pečlivost v tomto plnění, nebo například spokojenost pacientů. Bylo by stanoveno bodové ohodnocení a za každý parametr by pracovníkovi byl přidělen určitý počet bodů. Následně by dle tohoto ohodnocení pracovník obdržel odměnu z předem stanovené tabulky. U této odměny doporučuji stanovit měsíční, případně roční rozpočet pro jednotlivá oddělení, aby mohlo být sledováno přidělení odměn a zároveň aby byly celkové osobní náklady pod kontrolou vedení.

12.2 Zvýšení tarifní mzdy

Dalším důvodem nespokojenosti zaměstnanců se systémem odměňování je nízká tarifní mzda, na kterou následně byla cílena otázka, jaká výše mzdy by pro zaměstnance při zohlednění jejich vzdělání a pracovní pozice byla adekvátní. Většina zaměstnanců odpověděla, že dle jejich názoru by mzda měla být vyšší alespoň o 5.000 Kč. Navýšení tarifní mzdy by se opět dotýkalo pouze pracovníků, kteří jsou ve společnosti zaměstnaní na hlavní pracovní poměr, což se týká 1 831 zaměstnanců (stav k 31. 3. 2022). Celkový náklad na toto navýšení veškerých mezd by byl 9.155.000 Kč. V minulém roce vykázala nemocnice zisk ve výši 225.903.000 Kč, proto lze toto navýšení aktuálně uskutečnit. V tabulce níže lze vidět další varianty navýšení.

Tabulka 14 Dopad navýšení mezd

Zvýšení mzdy (v Kč)	Celkem pro 1.831 pracovníků (v tis. Kč)
5.000	9.155
10.000	18.310
15.000	27.465

Zdroj: Vlastní zpracování.

Z daňového hlediska se bude samozřejmě ze zvýšené mzdy u zaměstnance odvádět daň, zdravotní a sociální pojištění, stojí tedy za zvážení, zda do tohoto zvýšení nezapočítat i odvody, aby pracovníci skutečně pocítili zvýšení o 5.000 Kč. Pro zaměstnavatele se v tomto případě bude jednat o osobní náklad daňově uznatelný.

12.3 Zavedení nových benefitů

12.3.1 13. plat

V oblasti poskytování benefitů zaměstnancům bylo zjištěno, že většina zaměstnanců je s aktuálně poskytovanými benefity spokojena, přesto se však v otázce zájmu o další benefity vyjádřilo 259 zaměstnanců, že by rádo, kdyby byl poskytován 13. plat. Třináctý plat je formou odměny zaměstnancům, která je vyplácena většinou jednorázově ke konci roku. Jelikož se v tomto případě jedná o dost podstatný zásah do hospodaření společnosti, a i když naše zvolená společnost v posledních letech tvoří zisk, v minulosti však společnost byla ve ztrátě (například v roce 2016 byla ztráta 8.384.000), proto se naskýtá možnost poskytování třináctého platu dle hospodářského výsledku, kdy by bylo vedením podniku určeno procento ze zisku společnosti, které bude následně rozděleno všem pracovníkům. Pokud by společnost zvolila 20 % zisku pro zaměstnance, v roce 2020 by se jednalo o 13. plat pro každého zaměstnance pracujícího na hlavní pracovní poměr ve výši 24.675 Kč. Náklad společnosti by v tomto případě byl 45.180.600 Kč.

Co se týká daňového účinku, v případě zaměstnance se jedná o peněžní příjem, což znamená, že 13. plat podléhá odvodu daně z příjmů FO a zároveň odvodům na zdravotní a sociální pojištění. U zaměstnavatele by se v případě, že 13. plat bude ukotven v kolektivní smlouvě, jednalo o náklad daňově uznatelný.

12.3.2 Další benefity

Dalším benefitem, o který pracovníci projeví zájem, byl vyhrazený čas na odpočinek, dovolená navíc a zvýšení počtu dnů sick day. Sick day je aktuálně poskytován zaměstnancům, kteří pracují ve společnosti na základě hlavního pracovního poměru déle, než rok a je poskytován ve výši 2 dnů. Zde stojí za zvážení, jestli poskytnutí dalších dnů na odpočinek bude mít pro zaměstnance kýžený efekt, vzhledem k vyjádření o nedostatku personálu, zda by pro ně bylo vůbec možné, aby tyto zvýšené dny stihli vyčerpat. Toto poznání vychází ze šetření, ve kterém většina pracovníků zhodnotila, že je nedostatek personálu.

U otázky ohledně poskytování benefitů se objevily další odpovědi, které nebyly ve výběru, a to například příspěvek na sport, pravidelné relaxace či masáže. Zde je nutno zmínit, že společnost nabízí slevy na pobyty v lázních, zvýhodněné vstupné na bazén rehabilitačního oddělení, nebo zvýhodněnou cenu cvičení. Zde se projevilo, že o některých poskytovaných benefitech zaměstnanci neví, proto bych zároveň doporučila zlepšení komunikace veškerých poskytovaných benefitů. Od spuštění nového webu lze najít seznam benefitů na kntb.cz, případně na intranetu společnosti, bylo by ale vhodné, aby společnost zaměstnancům dala na vědomí, kde naleznou tyto seznamy například přímým odkazem na nový web kntb.cz, kde jsou tyto benefity výborně popsány.

12.4 Zavedení nového systému odměňování

V neposlední řadě je důležité v této práci zmínit zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let. V dotazníkovém šetření se na toto téma objevilo více otázek, a to především z důvodu, aby mohlo být vedení nemocnice informováno o tom, co si o této problematice myslí samotní zaměstnanci. Většina pracovníků vyjádřila podporu tohoto kroku, ovšem poslední otázka ukázala, že někteří zaměstnanci si neuvědomují i důsledky této změny. Tato změna může způsobit problém při získávání nových pracovníků, jelikož nově nastupující zaměstnanci, například aktuálně vystudovaní, budou mít mnohem menší nástupní mzdu než ostatní zaměstnanci, přitom po zapracování budou vykonávat stejnou práci, jako ostatní pracovníci. Dalším problémem může být administrace spojená s přechodem na tabulkové mzdy dle odpracovaných let, kterou buď budou muset provést aktuální zaměstnanci, nebo bude společnost nucena přijmout nové pracovníky, což bude opět zásah do rozpočtu společnosti. Příprava tak důležitého a složitého kroku je náročná a bude

vyžadovat zvolení správné strategie, jak u skládání samotných tabulek, tak následná kontrola splnění odpracovaných let v oboru.

Důležité je taky zjištění, že téměř 40 % respondentů si myslí, že se jejich mzda po zavedení nového systému nezmění, nebo se obává, že se jim sníží mzda, což samozřejmě není žádoucí. Je potřeba, aby vedení společnosti zhodnotilo situaci, zda tento krok je opravdu nutný pro spokojenost zaměstnanců, zda by například nestačilo zavedení peněžních benefitů pro zaměstnance, kteří pracují ve společnosti delší dobu.

12.5 Ostatní doporučení pro společnost

Kromě peněžních bonusů zaměstnancům nejvíce chybí uznání za jejich odvedenou práci, proto je důležité se zamyslet nejen nad peněžními bonusy, či poskytovanými benefity, ale i nad tím, jak poděkovat svým pracovníkům za to, že vykonávají tak důležité povolání. Vzhledem k tomu, o jak velkou společnost se jedná, nelze se domnívat, že bude vedení osobně děkovat jednotlivým pracovníkům, lze ale pověřit vedoucí pracovníky, kteří budou na poradách oddělení nejen rozdávat úkoly, ale i pracovníky motivovat poděkováním jednotlivcům, kterým se v uplynulé době dařilo.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce byla analýza mzdového účetnictví v Krajské nemocnici Tomáše Bati ve Zlíně a návrhnutí zlepšení v oblasti tohoto systému. Toto téma bylo zvoleno především z důvodu jeho neustálé aktuálnosti a také z důvodu možného využití v praxi společnosti. Vzhledem k tomu, že mzdové účetnictví, obzvláště ve větších podnicích, je rozsáhlé téma, byla tato práce zaměřená především na rozšíření benefitů a zlepšení odměňování pracovníků.

Teoretická část práce byla zaměřená na získání teoretických znalostí z oblasti mzdového účetnictví a obecně odměňování pracovníků ve společnostech, byla rozebrána nejen problematika mezd, ale i zdravotního a sociálního pojištění, což bylo následně v praktické části aplikováno ve výpočtu mezd. V praktické části práce byla popsána společnost, její rozdělení na oddělení a samozřejmě bylo popsáno samotné odměňování pracovníků. V rámci praktické části bylo dále sestaveno dotazníkové šetření, kterým byl získán pohled pracovníků na toto téma a zároveň data byly použity pro vytvoření doporučení ke zlepšení.

V návaznosti na tuto práci lze pokračovat v analýze zlepšení mzdového systému ve společnosti, kdy by bylo záhodno se zaměřit na jednotlivá témata řešená v této práci detailněji. Data z dotazníkového šetření v této práci lze použít jako výchozí data pro tvorbu dalších šetření, případně pro další analýzu této problematiky. Nejdůležitějším tématem pro další analýzy je téma zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let. Pro zhodnocení zavedení úplně nového systému odměňování pracovníků je potřeba získání nových dat, především o výši praxe jednotlivých zaměstnanců, což by pomohlo k propočtům budoucích nákladů na tuto změnu. Zároveň je důležité, aby vedení společnosti promyslelo navrhované změny v odměňování pracovníků, jelikož z průzkumu vyplynulo, že přes 50 % respondentů není spokojeno s odměňováním ve společnosti a zároveň pouhých 20 % respondentů je spokojeno s výší své mzdy. Zavedení nových benefitů, případně zvyšování mezd může pomoci se získáváním nových pracovníků, případně s udržením si těch stávajících, a především dosažení co největší spokojenosti pracovníků, proto je důležité se nad touto situací zamýšlet i dále.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London: Kogan Page, 2020, 763 s. ISBN 978-1-78966-103-3.
- BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2021, 134. ISBN 978-80-7554-342-4.
- Časová a úkolová mzda – jak fungují a jaké jsou jejich rozdíly?, 2022. *Vema* [online]. Solitea, a.s. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.vema.cz/cs/casova-a-ukolova-mzda-jak-funguji-a-jake-jsou-jejich-rozdily>
- ČESKO. *Zákon č. 262 ze dne 21.4.2006: Zákoník práce*. In: . Sbírka zákonů České republiky, 2006, částka 84. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- DIANA et al. Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*. Ukraine: LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”, 19(4), 2021, 89-96. ISSN 1810-5467. Dostupné z: [doi:http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)
- DOLEŽELOVÁ, Monika. Svátek v pracovněprávních souvislostech. *Money S3 Blog* [online]. Solitea a.s., 2022 [cit. 2022-03-24]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/svatek-v-pracovnepravnich-souvislostech/>
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.
- KOŠNAR, Michael a Zdeněk SCHMIED. *Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1.1.2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 150 s. ISBN 978-80-7554-285-4.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
- KRAJSKÁ NEMOCNICE T. BATI, A.S. *Výroční zpráva 2020* [online]. Zlín, 2021 [cit. 2022-04-17]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=67082728&subjektId=202855&spis=686011>
- LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2021, 295 s. ISBN 978-80-7554-322-6.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, 272 s. Daně. ISBN 978-80-7676-193-3.

PALÍŠKOVÁ, Marcela, Kateřina LEGNEROVÁ a Marek STRŽÍTESKÝ. *Personální řízení: úvod do moderní personalistiky*. V Praze: C.H. Beck, 2021, 264 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-702-6.

PELCL, Luděk. *Příručka mzdové účetní*. 1. vydání. Český Těšín: Poradce, 2017, 296 s. ISBN 978-80-7365-389-7.

PELC, Vladimír. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. 1. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2010, 282 s. ISBN 978-80-7400-300-4.

PFEILEROVÁ, Jaroslava. Plátce daně. *PaM: práce a mzdy profí* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o., 2022 [cit. 2022-04-15]. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/platce-dane-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Eu7YoNBW-ZQoIlMo8FVZNSw/?uri_view_type=4

PICHRRT, Jan. *Pracovní právo*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck), 2021. ISBN 978-807-4008-535.

Přehled právních předpisů. *VZP ČR* [online]. VZP ČR, 2022 [cit. 2022-04-13]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/1-1-prehled-pravnich-predpisu>

SCHMIED, Zdeněk et al. *Průvodce mzdovou problematikou*. 10. aktualizované vydání. Bohuňovice: Oswald, 2022, 570 s. ISBN 978-80-7682-003-6.

ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj et al. *Abeceda mzdové účetní 2022*. 32. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2022, 688 s. ISBN 978-807-5543-493.

ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru : navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek : soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2019, 248 s. ISBN 978-80-7554-218-2.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: Komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2022. ISBN 9788027135387.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. 1. vydání. Praha: Grada, 2017, 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

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

Zdravotní pojišťovny, b.r. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Ministerstvo zdravotnictví [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/zdravotni-pojistovny-2/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ARIM	oddělení anesteziologie, resuscitace a intenzivní medicíny
a.s.	akciová společnost
CEVIS	docházkový systém využívaný společností
ČD	České dráhy
ČR	Česká republika
DIOP	dlouhodobá intenzivní ošetrovatelská péče
DPP	dohoda o provedení práce
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
FO	fyzická osoba
GDPR	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů
IT	informační technologie
KNTB	Krajská nemocnice Tomáše Bati
LDN	léčebna dlouhodobě nemocných (dnes Centrum klinické gerontologie)
LPS	lékařská pohotovostní služba
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	následná intenzivní péče
NM	neurologické oddělení
ORL	oddělení otorinolaryngologie a chirurgie hlavy a krku
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
spol. s r.o.	společnost s ručením omezeným
TPD	týdenní pracovní doba
ÚČOCH	ústní, čelistní a obličejová chirurgie
ZD	základ daně
ZDP	Zákon o dani z příjmů
ZP	Zákoník práce

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Minimální mzda v jednotlivých letech	21
Tabulka 2 Nezdánitelné části základu daně pro rok 2022	36
Tabulka 3 Slevy na dani dle § 35ba ZDP pro rok 2022.....	37
Tabulka 4 Daňová sleva na dítě dle §35c ZDP pro rok 2022	37
Tabulka 5 Rozbor nákladů a výnosů společnosti v letech	42
Tabulka 6 Průměrné evidenční počty zaměstnanců přepočtené	43
Tabulka 7 Počet zaměstnanců dle PPV k 31. 3. 2022.....	44
Tabulka 8 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření	50
Tabulka 9 Příklad účtování závodního stravování ve společnosti	51
Tabulka 10 Příklad výpočtu mzdy lékaře	54
Tabulka 11 Příklad výpočtu mzdy všeobecné sestry	56
Tabulka 12 Odpovědi na základní údaje týkající se složení	60
Tabulka 13 Navrhovaná odměna dle odpracovaných let ve společnosti	69
Tabulka 14 Dopad navýšení mezd.....	71

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Spokojenost v zaměstnání	61
Graf 2 Motivace k vyššímu pracovnímu výkonu.....	62
Graf 3 Spokojenost se systémem odměňování ve společnosti	62
Graf 4 Důvody nespokojenosti s odměňováním.....	63
Graf 5 Spokojenost s poskytovanými benefity ve společnosti	63
Graf 6 Zájem o benefity.....	64
Graf 7 Zavedení tabulkových mezd.....	65
Graf 8 Vliv zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let na mzdu	65
Graf 9 Představa vlivu zavedení tabulkových mezd na ohodnocení	66
Graf 10 Představa zaměstnanců o adekvátní výši mzdy.....	66
Graf 11 Množství práce s ohledem na výši ohodnocení	67
Graf 12 Názor na dostatek zdravotnického personálu	67
Graf 13 Zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let i v případě negativních dopadů	68

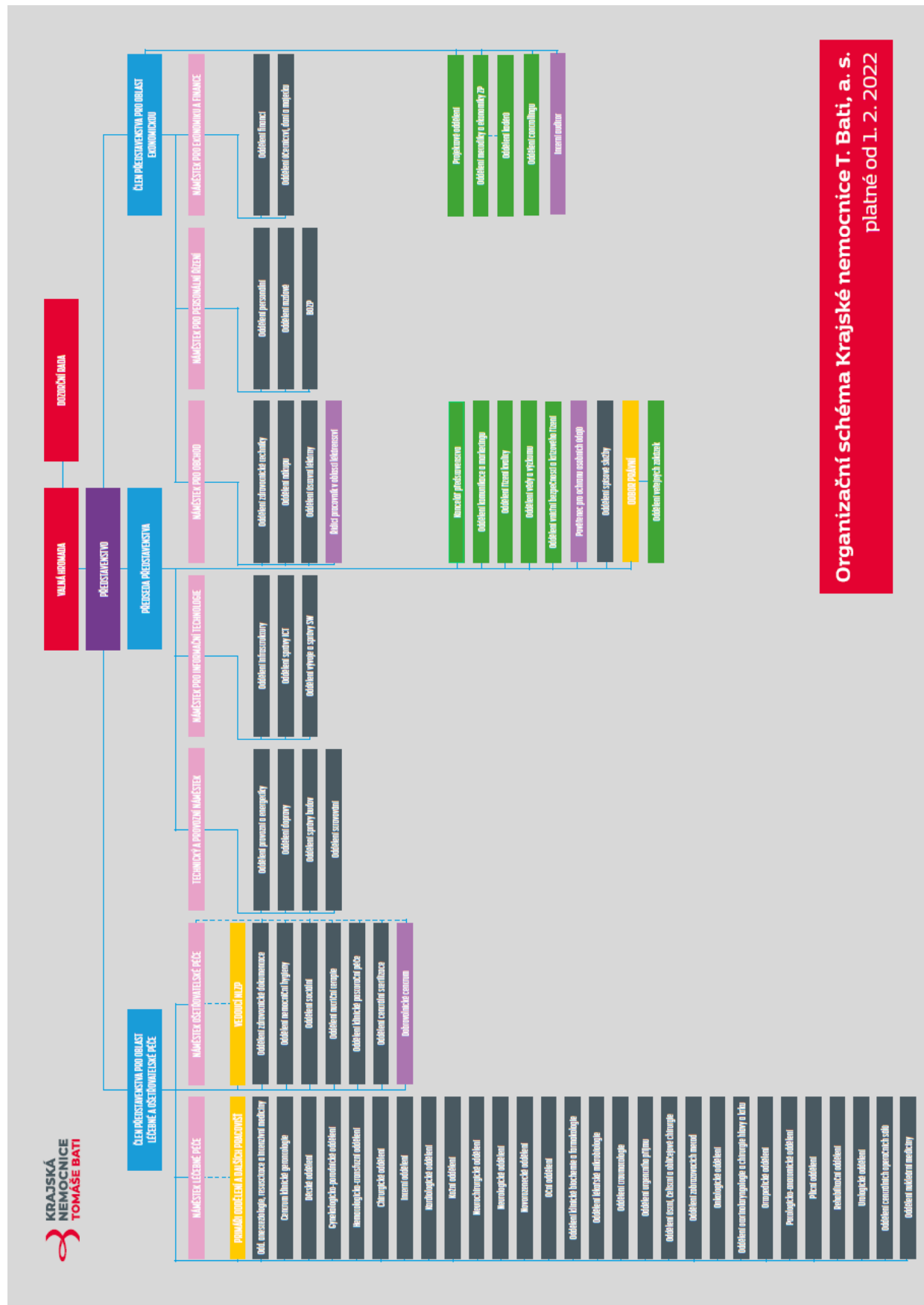
SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Organizační struktura společnosti

Příloha P II: Dotazníkové šetření

Příloha P III: Analýza závislosti mezi pracovní pozicí a spokojeností s odměňováním ve společnosti

PŘÍLOHA P I: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOLEČNOSTI



Organizační schéma Krajské nemocnice T. Bati, a. s.
platné od 1. 2. 2022



PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Vážení kolegové, vážené kolegyně,

jsem studentkou kombinované formy Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor Účetnictví a daně a zároveň pracuji v nemocnici na pozici mzdové účetní. V letošním roce zpracovávám svoji bakalářskou práci na téma mzdového účetnictví ve vybrané společnosti, a proto bych Vás chtěla požádat o vyplnění následujícího dotazníku

Dotazník Vám zabere jen pár minut, odpovědi jsou anonymní a budou použity pro výše zmíněnou bakalářskou práci. Prosím o jeho vyplnění nejpozději do 15.04.2022.

Děkuji za Váš čas a přeji hezký den.

1) Kolik je Vám let?

- a) 16 až 20 let
- b) 21 let až 30 let
- c) 31 let až 40 let
- d) 41 let až 50 let
- e) 51 let až 60 let
- f) 61 let a více

2) Jak dlouho pracujete ve společnosti?

- a) Méně než rok
- b) 1 rok až 5 let
- c) 6 let až 10 let
- d) 11 let až 20 let
- e) 20 let až 30 let
- f) Více než 30 let

3) Na jaké pracovní pozici pracujete ve společnosti?

- a) Vedoucí pozice (primář/ka, vrchní sestra, staniční sestra, vedoucí oddělení)
- b) Lékař
- c) Zdravotnický pracovník bez odborného dohledu (všeobecná sestra, praktická sestra, dětská sestra, radiologický asistent, porodní asistentka, ...)
- d) Jiný odborný pracovník (klinický logoped, klinický psycholog, fyzioterapeut, biomedicínský inženýr, ...)
- e) Zdravotnický pracovník pod odborným dohledem (pomocník, sanitář, ošetřovatel, masér, řidič ZDS, ...)
- f) Nezdravotnický pracovník (administrativní pracovník, účetní, personalista, kuchař, prodavač, ...)

4) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní vzdělání
- b) Střední vzdělání pouze s výučním listem

- c) Střední vzdělání s maturitním vysvědčením
- d) Vyšší odborné vzdělání (tzv. VOŠ = titul DiS.)
- e) Vysokoškolské vzdělání – bakalářský studijní program (titul Bc.)
- f) Vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program (titul MUDr., MDDr., JUDr., Mgr., Ing, ...)
- g) Vysokoškolské vzdělání – doktorský studijní program (titul Ph.D., Th.D., CSc., DrSc., Dr., ...)

5) Jste v zaměstnání spokojen/a?

- a) Spíše ano
- b) Ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

6) Je pro Vaši spokojenost důležité kvalitní a moderní pracovní prostředí?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

7) Souhlasíte s tím, že Vám je poskytováno kvalitní prostředí pro výkon Vašeho povolání?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

8) Co vás nejvíce motivuje k vyššímu pracovnímu výkonu? (Lze zaškrtnout více možností)

- a) Projev uznání/pochvala
- b) Spokojenost pacientů a zlepšení jejich stavu
- c) Peněžní ohodnocení
- d) Zaměstnanecké benefity

9) Jste spokojen/a se systémem odměňování ve společnosti?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

10) Pokud jste nespokojen/a s odměňováním ve společnosti, čím je to dáno? (lze zaškrtnout více možností)

- a) Nízká tarifní mzda
- b) Nárůst práce za stejnou mzdu
- c) Malé množství pravidelných odměn
- d) Poskytování malého počtu benefitů
- e) Chybějící uznání

f) Jsem spokojen

11) Dle jakého pracovněprávního vztahu pracujete ve společnosti?

- a) Hlavní pracovní poměr – plný úvazek
- b) Hlavní pracovní poměr – zkrácený úvazek
- c) Dohoda o provedení práce
- d) Dohoda o pracovní činnosti

Benefity

12) Jste spokojen/a s poskytovanými benefity ve společnosti?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

13) O jaké benefity (kromě zaměstnavatelem poskytovaných) byste měl/a zájem? (Lze zaškrtnout více možností)

- a) Dodatečná dovolená (více než pět týdnů)
- b) Zvýšení počtu sick days (více než dva dny)
- c) Stravenkový paušál
- d) 13. plat
- e) Cafeteria System (na virtuální účet jsou pravidelně připisovány peníze, za které lze vybrat z širší škály benefitů)
- f) Peněžní bonusy
- g) Vzdělání – například výuka cizích jazyků
- h) Aktuálně poskytované benefity jsou pro mě dostačující
- i) Jiné _____

Tabulkové mzdy

14) Souhlasíte do budoucna se zavedením tabulkových mezd dle odpracovaných let?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nezáleží mi na tom

15) Myslíte si, že by zavedení tabulkových mezd dle odpracovaných let ovlivnilo Vaši mzdu?

- a) Spíše ano
- b) Ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

16) Jak by dle Vašeho názoru měla tato změna případně ovlivnit Vaše ohodnocení?

- a) Neočekávám žádný vliv
- b) Zvýšení mzdy
- c) Snížení mzdy

17) Jaká výše mzdy (s ohledem na Vaše vzdělání a pracovní pozici) by byla dle Vašeho názoru Vaši práci adekvátní?

- a) Jsem spokojen/a s aktuální situací
- b) Nižší, než je má aktuální mzda
- c) Vyšší, než je má aktuální mzda alespoň o 5.000 Kč
- d) Vyšší, než je má aktuální mzda alespoň o 10.000 Kč
- e) Vyšší, než je má aktuální mzda o více než 15.000 Kč

18) Máte pocit, že je po Vás požadováno více práce, než za kterou jste odměněn?

- a) Spíše ano
- b) Ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

19) Myslíte si, že je v nemocnici dostatek zdravotnického personálu?

- a) Spíše ano
- b) Ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

20) Souhlasil/a byste se zavedením tabulkových mezd dle odpracovaných let i v případě, že by to mohlo ztížit přijetí nových pracovníků a tím pádem by to pro Vás znamenalo větší pracovní zátěž (mohlo by to způsobit nedostatek personálu = nutnost většího pracovního nasazení)?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

PŘÍLOHA P III: ANALÝZA ZÁVISLOSTI MEZI PRACOVNÍ POZICÍ A SPOKOJENOSTÍ S ODMĚŇOVÁNÍM VE SPOLEČNOSTI

H0=není závislost mezi pracovní pozicí a spokojeností s odměňováním
HA=je závislost mezi pracovní pozicí a spokojeností s odměňováním
$\alpha = 0,05$

Naměřené četnosti					
Pracovní pozice	Odpověď na spokojenost s odměňováním				Celkový součet
	Ne	Ano	Spíše ano	Spíše ne	
Jiný odborný pracovník (klinický logoped, klinický psycholog, fyzioterapeut, biomedicínský inženýr, ...)	3	3	9	7	22
Lékař	8	6	26	30	70
Nezdravotnický pracovník (administrativní pracovník, účetní, personalista, kuchař, prodavač, ...)	13	5	27	11	56
Vedoucí pozice (primář/ka, vrchní sestra, staniční sestra, vedoucí oddělení)	10	7	25	11	53
Zdravotnický pracovník bez odborného dohledu (všeobecná sestra, praktická sestra, dětská sestra, radiologický asistent, porodní asistentka, ...)	25	9	33	42	109
Zdravotnický pracovník pod odborným dohledem (pomocník, sanitář, ošetřovatel, masér, řidič ZDS, ...)	3	2	4	3	12
Celkový součet	62	32	124	104	322

Očekávané četnosti					
Pracovní pozice	Odpověď na spokojenost s odměňováním				Celkový součet
	Ne	Ano	Spíše ano	Spíše ne	
Jiný odborný pracovník (klinický logoped, klinický psycholog, fyzioterapeut, biomedicínský inženýr, ...)	4,24	2,19	8,47	7,11	22
Lékař	13,48	6,96	26,96	22,61	70
Nezdravotnický pracovník (administrativní pracovník, účetní, personalista, kuchař, prodavač, ...)	10,78	5,57	21,57	18,09	56
Vedoucí pozice (primář/ka, vrchní sestra, staniční sestra, vedoucí oddělení)	10,20	5,27	20,41	17,12	53
Zdravotnický pracovník bez odborného dohledu (všeobecná sestra, praktická sestra, dětská sestra, radiologický asistent, porodní asistentka, ...)	20,99	10,83	41,98	35,20	109
Zdravotnický pracovník pod odborným dohledem (pomocník, sanitář, ošetřovatel, masér, řidič ZDS, ...)	2,31	1,19	4,62	3,88	12
Celkový součet	62	32	124	104	322

Závěr:

p – hodnota: 0,50235

p – hodnota $> \alpha \implies$ Nezamítáme nulovou hypotézu = Nemíjíme prokázána závislost mezi pracovní pozicí a spokojeností s odměňováním.