

7 PRACOVNĚ PRÁVNÍ PROBLEMATIKA

Cíl kapitoly: Cílem této kapitoly je představit základní ekonomické přesahy pracovní právní problematiky. Ani zde nepůjde o výklad, který by nahrazoval výuku pracovního práva v celé své šíři, ale půjde zejména o ekonomickou problematiku podnikatele v souvislosti se zaměstnáváním, a také i osob, které jsou zaměstnávány.

Klíčová slova: Ekonomicky činné subjekty, podnikání, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní poměr, pracovní smlouva, mzdový, platový výměr, odměna za práci, odvody, mzda.

7.1 Úvod

Zcela jistě si každý vybaví mnoho institutů ekonomického původu, které se při zaměstnávání vyskytují. Lze relativně bez obtíží konstatovat, že hlavním a základním ekonomickým pojmem při zaměstnávání je odměňování, které může být formou mzdy, platu, odměny z pracovníprávních dohod. Kromě toho je zde mnoho dalších pojmů jako jsou zaměstnanecké benefity, se mzdou spojené povinné odvody na sociální a veřejné zdravotní pojištění, zaměstnanecké půjčky, odstupné nebo odškodňování zaměstnanců za nemoc z povolání, či pracovníprávní úraz. Ekonomický základ a vůbec financování pracovní síly je jedna z nejdůležitějších oblastí každého podnikatele, se kterou se každodenně setkává a kterou je zapotřebí již na počátku podnikání nastavit tak, aby výdaje podnikatele na tuto oblast odpovídaly jeho příjmům, respektive výnosům v rámci podnikatelské činnosti. Tato kapitola přináší pohled do vztahů zaměstnanců a zaměstnavatelů. Poukazuje na základní principy zaměstnávání a nastiňuje základní otázky vzniku pracovního poměru i jeho zániku, vykonávání práce a odměňování ve formě mzdy. Tyto ekonomické základy pracovního práva můžeme rozdělit

zejména do tří základních fází, a to jsou ekonomické základy při počátku pracovního poměru, v průběhu pracovního poměru a při ukončování pracovního poměru.

7.2 Základní pojmy

Za zaměstnání považujeme druh ekonomického zapojení člověka do společnosti, které je realizováno na základě pracovního poměru.

Pracovní poměr je nejčastější formou pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci a platit mu mzdu nebo plat. Naopak zaměstnanec je povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy.

- Zaměstnancem může být v podmínkách ČR pouze osoba starší patnácti let, která uzavřela pracovní smlouvu se zaměstnavatelem.
- Zaměstnavatelem může být osoba právnická, a to jak podnik nebo instituce, anebo osoba fyzická, tzn. individuální podnikatel, která uzavřela pracovní smlouvu se zaměstnancem.
- Zaměstnavatelský vztah vzniká na základě oboustranného přijetí podmínek na trhu práce, kde se střetávají nabídka a poptávka pracovních míst.

Nezaměstnanost vzniká, pokud osoba, která je způsobilá pracovat, nenalézá pracovní uplatnění (Kyzlinková a kol. 2019).

7.3 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, to znamená **na základě dohody a dále volbou či jmenováním**.

Pracovněprávní vztah je založen písemnou pracovní smlouvou ve dvojím vyhotovení (pro zaměstnavatele a zaměstnance), která musí obsahovat několik povinných ustanovení, může ovšem mít i další (tzv. fakultativní, nepovinná) ustanovení, která jsou výsledkem dohody obou stran. **Pokud je smlouva uzavřena ústně, je pracovní poměr rovněž platný, ale zaměstnavatel může být za takovou smlouvu pokutován.**

Obsahem pracovní smlouvy je zejména:

- druh práce,
- místo výkonu práce a
- den nástupu do práce,

přičemž samotný **pracovní poměr vzniká dnem uvedeným ve smlouvě jako den nástupu do práce**. Není podmínkou, aby byla v pracovní smlouvě uvedena výše mzdy, často se uvádí v jiném dokumentu nazvaném mzdový nebo platový výměr. Důvodů pro vyhotovování dalšího dokumentu je několik, například vyšší stupeň nevěřejnosti výše mzdy, operativnější změna výše mzdy tak, aby nebylo nutné dělat dodatky k pracovní smlouvě atp. V pracovní smlouvě se mohou objevit a většinou se objevují kromě povinných ustanovení i další, tj. nepovinné části, ale jsou tak časté, že je téměř pravidlem, že je smlouva obsahuje. Jedná se především o stanovení zkušební lhůty a o určení doby pracovního poměru, přičemž zkušební doba může být maximálně tři měsíce. Mimo pracovní poměr je možné vykonávat práci na základě **dohody o provedení práce** nebo **dohody o pracovní činnosti**. Rozdíl oproti pracovnímu poměru je především v množství odpracovaných hodin, v absenci zkušební doby, v možnosti ukončení dohody bez udání důvodu a v jistých daňových výhodách, o kterých bude pojednáno níže.

Níže v textu bude pracováno s pojmem mzda, přičemž v případě veřejného sektoru mluvíme o platu, avšak pro účely této publikace nebudeme tyto termíny rozlišovat a budeme používat termínu mzda.

7.4 Mzda

Mzda je odměnou za vykonanou práci. Hradí se v průběhu měsíce následujícího po měsíci, za který přísluší, ve stanoveném výplatním termínu. Dříve platilo, že musí být vyplacena v pracovní době na pracovišti v hotových penězích. Dnes se upřednostňuje forma bankovního převodu přímo na účet zaměstnance. Platí obecné pravidlo, že mzda, kterou zaměstnavatel svým pracovníkům za jejich práci vyplácí, nesmí být nižší než tzv. minimální mzda.

Samotná mzda má několik složek a několik forem, o kterých si zde řekneme více.

- **pevná složka mzdy** – je paušální velikost mzdy,
- **pohyblivá složka mzdy** – jsou to příplatky, osobní ohodnocení, prémie a odměny.

V rámci pohyblivé složky mzdy je třeba konstatovat, že příplatky jsou vždy povinné, a to ze zákona za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a neděli nebo za práci ve ztíženém prostředí.

Co se týče **osobního ohodnocení**, tak zde se jedná o nenárokovou část mzdy, se kterou může zaměstnavatel pohybovat, resp. slouží jako motivační část mzdy tak, aby zaměstnanci vykonávali svou práci dle požadavků zaměstnavatele, někdy však stačí, když práci vykonávají standardně a tato složka mzdy se odebírá při zhoršení kvality práce anebo zhoršení přístupu k práci. Obecně osobní ohodnocení vyjadřuje trvalejší kvalitu práce zaměstnance, kdežto prémie jsou stanovovány v procentech a mají fungovat ke zvýšení motivace. Odměny jsou jednorázové, například při dokončení nějakého zásadního pracovního úkolu nebo projektu.

7.4.1 Druhy mzdy¹⁰⁵

V praxi se používá několik forem odměňování – mezd. V některých případech mohou být využívány i kombinace způsobů odměňování, záleží vždy na konkrétní profesi a formě vykonávané práce. Jsou to formy:

- **časová mzda** – mzdová forma, při níž je pracovník odměněn za množství odpracovaného času,
- **úkolová mzda** (případně označovaná i jako výkonová mzda) – mzdová forma, kdy výdělek je závislý na počtu jednotek vykonané práce,
- **podílová mzda** (někdy označovaná jako provize) – uplatňuje se v obchodních činnostech a v některých službách. Podílová mzda je pak zcela nebo zčásti závislá na prodaném množství výrobků nebo poskytnutých služeb,
- **kombinovaná mzda** – vyskytuje se u některých profesí, jejich odměna spočívá v kombinaci více druhů mezd. To je obvyklé například u provizí, kdy část mzdy dostává zaměstnanec jako fixní podíl, zbytek je doplněn provizí.

Stále více uplatňovanou možností je tzv. smluvní mzda, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na výši pevné mzdy (Zlámal a kol., 2011).

¹⁰⁵ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví*. Praha: GRADA, 2017, s. 90. ISBN 978-80-271-0426-0.

7.4.2 Struktura mzdy¹⁰⁶

7.4.2.1 Základní mzda

- Základní mzda – úkolová, časová nebo podílová (druhy mzdy viz výše).
- + příplatky za práce v den pracovního klidu, práce přesčas, noční práce a práce ve ztížených podmínkách,
 - + prémie při splnění předem známých podmínek (například za získání zákazníků),
 - + odměny nejsou předem dány, vyplácí se při mimořádné události nebo za mimořádné pracovní zásluhy,
 - + náhrady mzdy při dovolené na zotavenou, překážky v práci, školení a studium při zaměstnání,
 - + podíly na zisku, třináctý a čtrnáctý plat (např. produkty zaměstnavatele – jízděnky),
 - + osobní ohodnocení – pravidelně vyplácené, vyjadřující kvalitu práce zaměstnance.

7.4.2.2 Superhrubá mzda, Hrubá mzda a Čistá mzda

7.4.2.2.1 Superhrubá mzda

V současnosti se stále ještě v ČR používá pojem superhrubá mzda, která slouží k výpočtu daně z příjmů pro fyzické osoby ze závislé činnosti. Superhrubá mzda je hrubá mzda zaměstnance navýšená o pojistné placené zaměstnavatelem, a to pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení za zaměstnance.¹⁰⁷ Blíže ještě k této problematice je pojednáno v kapitole zaměřené na problematiku „Daňové hledisko a ekonomicky činné subjekty“.

Náklady zaměstnavatele na zaměstnávání jsou prakticky vždy vyšší, než je částka, která se objeví na bankovním účtu zaměstnance. To, co zaměstnanec dostane, je čistá mzda; jedná se tedy o mzdu, ze které již byly provedeny veškeré odvody a srážky, které dle zákonných požadavků zaměstnavatel

¹⁰⁶ Sestávající ze složek mzdy. Více srov. ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 41. ISBN 978-80-7263-887-1.

¹⁰⁷ Srov. ZLÁMAL, Jaroslav; BELLOVÁ Jana; HALUZA Jakub. *Občanský a společensko-vědní základ*. Kralice na Hané: Computer Media, 2011. ISBN 978-80-7402-090-2. JÁNOŠÍKOVÁ, Petra; MRKÝVKA Petr. *Finanční a daňové právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016, s. 462. ISBN 978-80-7380-639-2.

odvádí. Pokud zaměstnanec nevykonává jinou výdělečnou činnost, ze které by mu plynuly příjmy, nemusí se dále již zabývat plněním daňových a jiných povinností, mezi které patří například podání daňového přiznání, neboť to za něj učiní zaměstnavatel. V případě, že zaměstnanec vykonává více výdělečných činností, dostane od zaměstnavatele potvrzení o příjmech za daný rok, ze kterého je patrné, kolik bylo uhrazeno na veškerých platbách (zálohy na dani) a odvodech (sociální a zdravotní pojištění a pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu). Zaměstnanec, pokud má tedy více příjmů, obdrží takových potvrzení více, tj. od každého zaměstnavatele jedno, a podle toho vypracuje daňové přiznání. Stejně je třeba postupovat i v případě, že vedle zaměstnání podniká. Výsledkem je reálný přehled veškerých příjmů, odvedených záloh na dani a dalších odvodů tak, aby bylo jasné, jaká je skutečná a odpovídající výše daní a dalších odvodů. O této problematice je pojednáno v kapitole, která se vztahuje k daním.

7.4.2.2.2 Hrubá mzda

Je to základní mzdový náklad zaměstnavatele na zaměstnance, avšak nikoliv celkový náklad na zaměstnancovu pracovní sílu. Hrubá mzda je ve své podstatě výchozí částka, ze které se dále počítají veškeré odvody a daňové zatížení na pracovní sílu.

Jaké jsou tedy jednotlivé částky, ze kterých se hrubá a superhrubá mzda skládá a jak dospějeme k čisté mzdě, která se objeví na výplatní pásce zaměstnance? To si ukážeme na následujícím postupu a následně také na příkladu.

7.4.2.2.3 Čistá mzda

K čisté mzdě dospějeme tak, že **od hrubé mzdy odečteme následující:**

- pojistné na zdravotní pojištění placené zaměstnancem (čtyři a půl procenta),
- pojistné na sociální zabezpečení placené zaměstnancem (šest a půl procenta),
- záloha na daň z příjmu (ta se vypočítá jako patnáctiprocentní daň ze superhrubé mzdy minus sleva na poplatníka).

Z výše uvedeného dostaneme **čistou mzdu, ke které je možno přičíst:**

- náhradu mzdy v nemoci,
- daňový bonus (uplatňované zvýhodnění na vyživované dítě v případě, že daňová povinnost vyjde záporná).

Superhrubá mzda se zjistí jako:

Hrubá mzda + Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (devět procent) + Sociální pojištění placené zaměstnavatelem (dvacetpět procent).

Superhrubou mzdu vypočítáme jako hrubá mzda x 1,34.

Příklad: Jednoduchý příklad výpočtu mzdy. Jedná se o shrnutí výše uvedeného schematického výpočtu superhrubé mzdy a čisté mzdy, které jsou odvozené od hrubé mzdy. Z tohoto příkladu je evidentní, jak nákladný je zaměstnanecký poměr pro zaměstnavatele, což si mnozí zaměstnanci neuvědomují.

Hrubá mzda	35 tis. Kč
Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	3,15 tis. Kč (35 tis. x devět procent)
Sociální pojištění placené zaměstnavatelem	8,75 tis. Kč (35 tis. x dvacetpět procent)
Mzdové náklady zaměstnavatele	46,9 tis. Kč (35 tis. + 3,15 tis. + 8,75 tis.)
Zdravotní pojištění placené zaměstnancem	1 575 Kč (35 tis. x čtyři a půl procenta)
Sociální pojištění placené zaměstnancem	2 275 (35 tis. x šest a půl procenta)
Superhrubá mzda	46,9 tis. Kč (35 tis. x 1,34, na sta nahoru)
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Záloha na daň z příjmu	4 965 Kč (46,9 tis. x patnáct procent) – 2 070
Čistá mzda	26 185 Kč (35 tis. – 1 575 – 2 275 – 4 965)

Zdroj: Vlastní zpracování

7.5 Průběh pracovního poměru

Ekonomické přesahy v průběhu pracovního poměru můžeme spatřovat v několika oblastech, avšak budeme se věnovat jen některým. Jedním je náhrada škody jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem, a druhým odvětvím je oblast konkurenční doložky. Obě tyto oblasti jsou ekonomicky zajímavé pro každého podnikatele zejména na výdajové straně jeho účetnictví.

7.5.1 Náhrada škody zaměstnavatelem a zaměstnancem

Obecně platí, že odpovědnost zaměstnavatele je vyšší a je úplná ve většině případů, kdežto u zaměstnance je jeho odpovědnost ve většině případů omezená zejména s odkazem na výši mzdy zaměstnance.

7.5.1.1 Náhrada škody zaměstnavatelem

V případě, že zaměstnanci vznikne škoda (na zdraví – pracovní úraz nebo nemoc z povolání, či také škoda materiální) při plnění pracovních úkolů nebo nějakým úmyslným jednáním proti dobrým mravům zaměstnavatele (např. vytváření velmi nevhodných podmínek pro výkon práce), je obecně zaměstnavatel povinen uhradit celou škodu, a to v penězích. Pokud hovoříme o škodě na zdraví, mluvíme o nemajetkové újmě. Zaměstnavatel také odpovídá za škodu, která byla zaměstnanci způsobena jinými zaměstnanci jednajícími jménem zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále odpovídá za škodu na odložených věcech (např. oblečení) na místě k tomu určenému, avšak neodpovídá za škodu nad 10 tis. Kč na věcech, které si zaměstnavatel obvykle do práce nenosí (např. šperky) a neuložil je do nějaké speciální úschovy u zaměstnavatele. Pokud by došlo ke škodě ve zvláštní úschově, pak je možno požadovat škodu celou. Každou takovou škodu je povinen zaměstnanec ohlásit do patnácti dnů.¹⁰⁸

7.5.1.2 Náhrada škody zaměstnancem

Co se týče odpovědnosti zaměstnance za škodu, je úprava trochu komplikovanější.¹⁰⁹

Obecně platí, že zaměstnanec může způsobit škodu v souvislosti s plněním pracovních úkolů a pokud neexistuje porušení povinností ze strany zaměstnavatele, kterým by se omezila odpovědnost zaměstnance, je povolán k náhradě škody zaměstnanec, avšak s omezením do výše čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku, což však neplatí při úmyslném způsobení škody, nebo v opilosti či po požití návykových látek. Pak je třeba nahradit škodu celou a případně i ušlý zisk.

¹⁰⁸ Srov. § 265 a násl. zákoníku práce.

¹⁰⁹ Srov. § 250 a násl. zákoníku práce.