

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodů a financí



Bakalářská práce

Mzdové náklady a benefity ve vybraném podniku

Pavla Koubková

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra obchodu a financí

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Pavla Koubková

Provoz a ekonomika

Název práce

Mzdové náklady a benefity ve vybraném podniku

Název anglicky

Wages and Benefits in the Selected Company

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analýza mzdového systému ve zvoleném podniku. Na tomto základě bude provedena syntéza výsledků a navrženo doporučení na optimalizaci struktury poskytovaných benefitů.

Metodika

Analýza literárních zdrojů, shrnutí poznatků k dané problematice. Stručná charakteristika vybraného podniku. Vlastní rozbor – zhodnocení používaných forem mezd a benefitů, výpočet mzdy. Syntéza výsledků, doporučení a závěr.

Doporučený rozsah práce

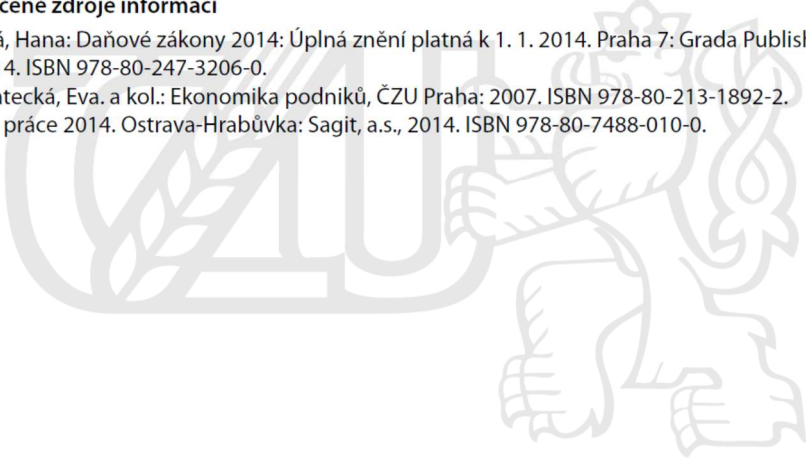
30 – 40 stran

Doporučené zdroje informací

Marková, Hana: Daňové zákony 2014: Úplná znění platná k 1. 1. 2014. Praha 7: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-3206-0.

Rosochatecká, Eva. a kol.: Ekonomika podniků, ČZU Praha: 2007. ISBN 978-80-213-1892-2.

Zákoník práce 2014. Ostrava-Hrabůvka: Sagit, a.s., 2014. ISBN 978-80-7488-010-0.



Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 29. 9. 2014

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci "Mzdové náklady a benefity ve vybraném podniku" vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce, a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 10. 3. 2015

Pavla Koubková

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí své bakalářské práce Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za rady a pomoc při tvorbě práce.

Dále bych také ráda poděkovala ekonomické ředitelce společnosti Leifheit, s.r.o. Ing. Naděždě Zvěřinové za poskytnutí materiálů ke zpracování vlastního rozboru práce. Dále pak děkuji i své rodině za pomoc a podporu.

Mzdové náklady a benefity ve vybraném podniku

Souhrn: První část práce je zaměřena na poznatky z odborné literatury, a to především na pracovně právní vztah, mzdové náklady, platové tarify. Teoretická část se dále věnuje mzdovým benefitům, které jsou zaměstnancům poskytovány.

Druhá část práce navazuje na část první a je zde uvedena stručná charakteristika společnosti, dále pak charakteristika základní mzdy, formy mezd a mzdových benefitů využívaných v podniku. Jako příklad je zde proveden výpočet hrubé mzdy pracovníka.

Závěr práce obsahuje vyhodnocení mezd proplácených podnikem.

Klíčová slova: mzda, plat, motivace, zákoník práce, pracovní smlouva, hrubá mzda, mzdový systém, mzdové náklady, tarifní soustava, zaměstnanecké benefity

Wages and benefits in the selected company

Summary: The first of the bachelor thesis focuses on knowledge from literature, especially on labour-law relation, wage costs or tariff system. This part also discusses the employees benefits that are provided to employees.

The second part follows the first part and there is the characteristic of the company. Characteristics of basic wages, wage forms and employees benefits that used in company. There is a calculation of the gross wage.

The evaluation of wages used in the company is listed in the last part of the bachelor thesis.

Keywords: wage, salary, motivation, labour code, employment contract, gross wage, wage system, wage costs, tariff system, employees benefits

Obsah

1 Úvod.....	8
2 Cíl práce a metodika	9
3 Literární rešerše	10
3.1 Pracovně právní vztah	10
3.1.1 Vznik pracovního poměru	10
3.2 Odměny za odvedenou práci	12
3.3 Platové tarify	13
3.4 Složky mzdy	14
3.4.1 Pohyblivá složka.....	15
3.5 Formy mzdy	18
3.6 Hrubá mzda	19
3.7 Výpočet čisté mzdy	21
3.8 Mzdové benefity.....	24
3.8.1 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance.....	25
3.8.2 Příspěvek na stravování.....	26
3.8.3 Manažerské vozidlo.....	29
3.8.4 Vzdělávání zaměstnanců	29
3.8.5 Nealkoholické nápoje na pracovišti.....	30
3.8.6 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání	31
4 Analytická část.....	32
4.1 Popis společnosti.....	32
4.2 Základní pojmy používané v podniku.....	33
4.3 Mzdové tarify	34
4.4 Formy mezd a mzdové benefity využívané v podniku	34
4.5 Výpočet mzdy	38
4.5.1 Modelový propočet.....	38
5 Závěr	41
Použitá literatura	42
Seznam tabulek	44
Seznam příloh	45

1 Úvod

Problematika mzdových nákladů a benefitů se dotýká každé firmy a také každého pracujícího člověka. Lidské znalosti a dovednosti, všeobecně lidské zdroje, jsou považovány za jeden z nejdůležitějších faktorů, kterými firma může disponovat. Jsou jednou z konkurenčních výhod podniku.

Zaměstnavatel by měl nastavit co nejvýhodnější podmínky v odměňování jak pro sebe (svou firmu), tak i pro své zaměstnance. Budoucí zaměstnanci se rozhodnou pro toho zaměstnavatele, který nastaví svým pracovníkům lepší platové podmínky.

Správně zvolenou odměnou a vhodně vybraným zaměstnaneckým benefitem může zaměstnavatel motivovat a stimulovat své pracovníky k lepším výkonům. V mnohých případech je totiž praktičtější poskytovat zaměstnanecké benefity z hlediska jejich daňové výhodnosti, než zaměstnancům zvýšit mzdu. Pro zaměstnavatele je tedy zásadní, zda pro něj bude poskytovaný benefit daňově uznatelným, a na tomto základě mu sníží základ daně, či nikoliv.

2 Cíl práce a metodika

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je analýza mzdových nákladů a benefitů a komparace poznatků se skutečně vybraným podnikem.

Dále pak charakteristika vybraného podniku, prozkoumání současného stavu odměňování a analýza vybraných motivačních prostředků využívaných v podniku. Na základě zjištěných údajů bylo vyhodnoceno využívání vybraných benefitů z hlediska jejich daňové výhodnosti jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Metodika:

Při zpracování práce je prvním krokem rešeršní zpracování literárních zdrojů a následné shrnutí poznatků k dané problematice. Následuje vlastní rozbor, kde je uvedena stručná charakteristika podniku, zhodnocení používaných forem mezd a benefitů s výpočtem mzdy.

Na základě modelových výpočtů bylo porovnáno, jakou výhodou z daňového hlediska je poskytnutí benefitu před navýšením mzdy.

V závěrečné části práce jsou shrnuty poznatky a současný stav odměňování ve vybraném podniku.

3 Literární rešerše

3.1 Pracovně právní vztah

Podle zákoníku práce jde o právní vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce.

Závislou prací rozumíme práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. [1]

3.1.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jmenováním nebo volbou.

1) Pracovní smlouva

„Pracovní smlouva je nejobvyklejším způsobem vzniku pracovního poměru, dvoustranné právní jednání, které má zákonem stanovené formální náležitosti.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a podle zákoníku práce musí obsahovat:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat (vymezen okruh pracovních úkolů)
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána
- den nástupu do práce – tímto dnem vzniká pracovní poměr

Každá ze smluvní strany obdrží jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě.” [1]

2) Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Do této kategorie patří Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti. Oba tyto dokumenty musí být stejně jako pracovní smlouva uzavřeny písemně.

a) Dohoda o provedení práce (DPP)

Zákoník práce uvádí, že rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce na základě jiné dohody

o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá.

b) Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena (s fyzickou osobou), i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

Rozsah práce nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Sjednaná a nejvýše přípustná polovina týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, po níž byla DPČ uzavřena, nejdéle však 52 týdnů.

DPČ musí obsahovat předmět práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. [1]

3) Jmenování

Jmenováním se pracovní poměr zakládá v případech stanovených zvláštním právním předpisem. Pokud není stanoveno jinak, pracovní poměr jmenováním se zakládá pouze u vedoucích pozic, a to například u vedoucích organizačních složek státu (§ 3 a 51 zákona č. 219/200 Sb.), vedoucích organizačních útvarů organizačních složek státu, státního podniku nebo státního fondu, dále pak u vedoucích příspěvkových organizací, aj.

Jmenování provádí ten, kdo je oprávněný, a pokud není stanoveno jinak, provádí jmenování vedoucí pracovník. Jmenováním lze také upravovat již existující pracovní poměr. [1]

4) Volba

Také volba je jednou z možností, jak může vzniknout pracovní poměr. Provádí se pouze v případech, kdy obsazení pracovního místa volbou vyžadují zvláštní předpisy nebo stanovy sdružení občanů podle zvláštního předpisu (zákon č. 83/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů). [1]

Zákoník práce neupravuje obsah ani formu dokumentu při zvolení či jmenování na vedoucí pracovní místo. Musí ale obsahovat alespoň základní náležitosti pracovní smlouvy, jako např. druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce apod. [1]

3.2 Odměny za odvedenou práci

1) Plat

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatelem může být stát, územní samosprávný celek, státní fond nebo příspěvková organizace. [2]

Podle zákoníku práce může být dalším ze zaměstnavatelů i školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. [1]

2) Odměna z dohody

Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za vykonanou práci na základě DPP nebo DPČ. [1]

3) Mzda

Dle zákoníku práce je mzda pojata jako plnění za vykonanou práci v pracovním poměru, nikoliv jako plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci vyplývající z pouhé existence pracovního poměru. [1]

Mzda musí být uvedena ve smlouvě (kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě) nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem či ji určí mzdovým výměrem. Dále musí být mzda sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce. Zaměstnavatel je povinen vydat v den nástupu zaměstnance do zaměstnání písemný mzdový výměr. Mzdový výměr obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy a to v případě, že tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. V případě, že dojde ke změně skutečností, které jsou uvedené ve mzdovém výměru, má zaměstnavatel povinnost tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. [1]

Minimální mzda

Minimální mzda vyjadřuje v pracovněprávním vztahu nejnižší přípustnou výši odměny za práci. Odměna za práci (mzda, plat nebo odměna z dohody) nesmí být nižší než minimální mzda. [2]

Nařízením vlády (č. 567/2006 Sb., ve znění nařízení vlády č. 210/2013 Sb. s účinností od 1. srpna 2013) je stanovena výše základní sazby minimální mzdy a dalších

sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy.

Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 8 500,- Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy. [1]

3.3 Platové tarify

Zaměstnanec je zařazen zaměstnavatelem do platové třídy podle sjednaného druhu práce a v jeho mezích podle na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Zaměstnanci tedy přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň.

Zaměstnanec je zařazován podle nejnáročnějších prací, podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby (neboli podle započitatelné praxe).

Platové tarify jsou stanoveny v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Tarify jsou zaokrouhlovány na celé desetikoruny nahoru.

Vláda svým nařízením stanoví zařazení do platových tříd, kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách, způsob řazení do jednotlivých platových tříd nebo podmínky pro určení započitatelné praxe. [1]

Dále vláda svým nařízením stanoví stupnici platových tarifů pro příslušný kalendářní rok:

Tabulka 1 - Platové tarify

platová třída	platový tarif v Kč měsíčně
1	6 500
2	7 110
3	7 710
4	8 350
5	9 060
6	9 830
7	10 660
8	11 570
9	12 550
10	13 620
11	14 780
12	16 020
13	17 370
14	18 850
15	20 470
16	22 200

Zdroj: [1]

3.4 Složky mzdy

Složky:

- pevná – složka neměnná, pevně daná
- pohyblivá – do pohyblivé složky se připočítávají pohyblivé položky, do nichž patří příplatky, osobní ohodnocení, prémie a odměny
- další – do mzdy mohou být započítané i další položky jako jsou například dávky nemocenského pojištění

3.4.1 Pohyblivá složka

„Pohyblivé složky mzdy jsou zaměřeny na zvýšení výkonu, kvality práce a výrobků, na dosažení požadované úrovně zisku, nákladů apod. K pohyblivým složkám řadíme prémie, výkonnostní a mimořádné odměny, podíly na hospodářském výsledku, roční odměny vedoucích pracovníků, odměny při významných životních a pracovních výročích, gratifikace.“ [2]

Gratifikace jsou vypláceny jako příspěvek k určité příležitosti (dodatečná odměna, uznání za odvedenou práci). Plní také funkci odměny za práci. Nejčastější formy, které se používají, jsou vánoční nebo jubilejní gratifikace, gratifikace na dovolenou, odměny za roční uzávěrku a tantiémy. Třináctý plat lze také považovat za gratifikaci. [2]

Prémie je nejběžnější forma pohyblivé mzdy. Výše prémie se stanoví prémiovou sazbou z prémiové základny. Prémiová sazba je stanovena procentickým podílem z prémiové základny. [2]

Nárok na **odměnu** má zaměstnanec v případě úspěšného splnění mimořádného nebo významného pracovního úkolu. Zákoník práce uvádí cílovou odměnu, kterou zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci v případě, že zaměstnanec splní předem stanovený náročný úkol, jehož příprava, zajišťování a konečná realizace je zvlášť významná (z hlediska působnosti zaměstnavatele). [1]

Příplatky ke mzdě

Rozdělení příplatků se řídí zákonem č. 262/2006 Sb.

1) Příplatek za vedení

Zaměstnanci, jenž pracuje na vedoucí pozici, náleží příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Výše příplatku za vedení upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 124.

V případě, že zaměstnanec není vedoucím pracovníkem, ale je oprávněn organizovat, řídit či kontrolovat práci ostatních zaměstnanců nebo podává zaměstnancům pokyny, náleží tomuto pracovníkovi příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu. [1]

2) Příplatek za noční práci

Za odvedenou hodinu noční práce přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku. [1]

3) Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za odpracovanou hodinu práce o víkendu má zaměstnanec nárok na příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

„Při výkonu práce v zahraničí může zaměstnavatel poskytovat příplatek za práci v sobotu a neděli a za práci ve dnech, na které podle místních podmínek obvykle připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.“ [1]

4) Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

„Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.“ [1]

5) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí má zaměstnanec nárok na příplatek. Ztížené pracovní prostředí je definováno podle § 117. Podmínky pro poskytování příplatku a jeho výše je stanovena nařízením vlády. Nejnižší sazba příplatku je 5 % částky, jež je stanovena zákonem jako základní sazba minimální mzdy za měsíc. [1]

6) Zvláštní příplatek

Za odvedenou práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo s obtížnými pracovními režimy má zaměstnanec nárok na zvláštní příplatek. Rozdělení prací dle pracovních podmínek do skupin stanoví vláda svým nařízením a zaměstnavatel určí zaměstnanci výši příplatku v rámci rozpětí, které je stanoveno pro skupinu. [1]

7) Příplatek za rozdělenou směnu

Pro tyto účely se rozdělenou směnou myslí směna, během níž souvislé přerušování práce (nebo jejich souhrn) činí alespoň 2 hodiny.

Zaměstnanci přísluší příplatek 30 % průměrného hodinového výdělku za odpracované směny rozdělené na 2 nebo více částí. [1]

8) Osobní příplatek

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může být poskytnut osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě.

Zákoník práce dále upravuje i situace, kdy zaměstnanec je všeobecně uznávaným odborníkem, a práce, které vykonává, jsou zařazeny do desáté až šestnácté platové třídy. V takovém případě může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně. [1]

9) Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Náhradní volno se poskytuje v rozsahu práce konané ve svátek. Zákon připouští i možnost, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce konané ve svátek místo náhradního volna.

Pokud zaměstnanec nepracoval ve svátek proto, že svátek připadl na jeho pracovní den, jeho plat se nekrátí. [1]

10) Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu, po kterou je zaměstnanec v pracovní pohotovosti, náleží zaměstnanci odměna minimálně ve výši jedné desetiny průměrného výdělku. [1]

Toto se týká především podnikatelských organizací. U ostatních zaměstnavatelských organizací (zejména rozpočtových) může být tato odměna stanovena jinak. V případě, že se pracovník nachází na pracovišti, náleží mu odměna ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku. Pokud je zaměstnanec mimo pracoviště, je odměna snížena na 15 %. [3]

Pokud se zaměstnanec nedohodne jinak (v pracovní nebo kolektivní smlouvě), jsou mzda i plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat.

Mzda nebo plat je vyplácena zaměstnavatelem, a to v zákonných penězích. Částka mzdy (platu) se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Pokud není dohodnuto jinak, mzda (plat) se vyplácí v pracovní době a na pracovišti. Při vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat písemný doklad, který obsahuje údaje o jednotlivých složkách mzdy a provedené srážky. Na požádání je zaměstnavatel povinen vydat doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl. [1]

3.5 Formy mzdy

Mezi základní mzdové formy můžeme zařadit:

- Časovou mzdu – nejpoužívanější mzdová forma, jež se využívá pro odměňování těch prací, které není možno hodnotit z jiného hlediska než časového. Využívá se zde mnoho doplňkových forem z důvodu malého motivačního faktoru (např. prémie).
- Podílovou mzdu – tato forma mzdy je vysoce motivující. Výše mzdy se určuje na základě podílu na tržbách a to za určité období. Nejvíce se využívá při obchodních činnostech či službách.
- Úkolovou mzdu – základem výpočtu této mzdy je počet výrobků či úkonů, které zaměstnanec realizuje a dále sazba za jednotku.
- Smíšenou (kombinovanou) mzdu, jež se dále dělí na:
 - smíšenou mzdu úkolovou - časová mzda v kombinaci s úkolovou mzdou
 - smíšenou mzdu podílovou – časová mzda v kombinaci s podílovou mzdou [6]

Další modifikace základních forem mezd:

- Smluvní mzda – pracovník je zavázán, že odvede určitý výsledek během dohodnutého časového období.
- Mzda s měřeným denním výkonem – pevná časová mzda. Pracovník není pod finančně odůvodněným tlakem výkonu, protože je mu zaručena rovnoměrná mzda.

- Programová mzda – pevná mzda, která je poskytována za zúčtovací období. Vymezení pracovního úkolu se zadává skupině pracovníků. Pokud skupina dodrží program v množství a kvalitě, je členům vyplacena dohodnutá mzda. Vyšší výsledek je nežádoucí a není mzdově zvýhodněný. [2]

3.6 Hrubá mzda

Účetní slovník uvádí, že se hrubá mzda skládá z následujících 4 složek:

základní mzda (úkolová nebo časová)

+ příplatky

+ ostatní složky mzdy (odměny a prémie)

+ náhrady mzdy (za dovolenou, státem uznané svátky) [7]

Průměrná hrubá měsíční mzda

Tabulka 2 - Průměrná hrubá měsíční mzda

Období		Nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
		celkem	podnikatelská sféra	nepodnikatelská sféra
2010	1. čtvrtletí	22 738	22 636	23 191
	2. čtvrtletí	23 504	23 369	24 105
	3. čtvrtletí	23 600	23 531	23 915
	4. čtvrtletí	25 591	25 370	26 593
2011	1. čtvrtletí	23 372	23 495	22 811
	2. čtvrtletí	24 116	24 159	23 917
	3. čtvrtletí	24 107	24 092	24 178
	4. čtvrtletí	26 211	26 029	27 038
2012	1. čtvrtletí	24 131	24 255	23 562
	2. čtvrtletí	24 627	24 671	24 426
	3. čtvrtletí	24 439	24 383	24 701
	4. čtvrtletí	27 055	26 992	27 346
2013	1. čtvrtletí	24 013	24 107	23 589
	2. čtvrtletí	24 917	24 926	24 879
	3. čtvrtletí	24 778	24 744	24 930
	4. čtvrtletí	26 591	26 368	27 581
2014	1. čtvrtletí	24 806	24 964	24 104

Území Česká republika

Měřicí jednotka Kč

zdroj: [8]

Český statistický úřad uvádí, že průměrná hrubá měsíční mzda za 4. čtvrtletí 2014 činila 26 591,- Kč. Předběžný údaj na 1. čtvrtletí roku 2014 udává hrubou mzdu 24 806,- Kč.

„Tyto údaje se týkají pouze zaměstnanců v pracovním poměru ke zpravodajské jednotce. Zahrnuti nejsou osoby vykonávající veřejné funkce např. poslanci, senátoři, uvolnění členové zastupitelstev všech stupňů, soudci aj. V údajích o průměrných mzdách se jedná o mzdy v tomto období zúčtované k výplatě.“ [8]

3.7 Výpočet čisté mzdy

Čistou mzdu vypočteme tak, že vezmeme částku hrubé mzdy a odečteme od ní zákonné srážky. Zákonnými srážkami rozumíme zdravotní a sociální pojištění zaměstnance a daň z příjmu ze závislé činnosti.

HRUBÁ MZDA – ZÁKONNÉ SRÁŽKY (zdravotní pojištění, sociální pojištění a daň z příjmu ze závislé činnosti)

Zdravotní pojištění

Je potřeba rozlišovat dva základní pojmy, a to zdravotní pojištění zákonné a komerční. Při odvodu částky zdravotního pojištění zdravotní pojišťovně se jedná o zákonné pojištění. Zákonné pojištění je povinen odvádět každý plátce jednotlivým zdravotním pojišťovnám. U komerčního pojištění je na rozhodnutí každého z nás, zda se jej rozhodne uzavřít nebo ne.

Zákonné zdravotní pojištění je v České republice upraveno zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

„Zdravotně pojištěny jsou osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky, nebo osoby bez trvalého pobytu, které jsou zaměstnanci zaměstnavatele se sídlem na území České republiky.“

Zákon dále udává povinnost být zdravotně pojištěn fyzickým či právnickým osobám:

- pojištěncům – zaměstnancům v pracovním poměru, OSVČ
- zaměstnavatelům
- státu

Ze zákonného pojištění se hradí zdravotní pojištění poskytnutá pojištěnci. [9]

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu. Tuto částku odvede zaměstnavatel příslušné zdravotní pojišťovně. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Jednu třetinu z této částky strhne zaměstnavatel zaměstnanci ze mzdy. [10]

Sociální pojištění

Pojistné na sociální zabezpečení se skládá ze tří částí, a to z pojistného na důchodové pojištění, z pojistného na nemocenské pojištění a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Podobně jako u zdravotního pojištění jsou poplatníky jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu.

Sazba pojistného u zaměstnavatele činí 25 % z vyměřovacího základu (z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti) u zaměstnance je to 6,5 % z vyměřovacího základu.

Pojistné se odvádí na účet příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ).

[11]

Daň z příjmů ze závislé činnosti

Zálohu na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti vypočteme ze základu pro výpočet zálohy. Základ pro výpočet zálohy je úhrn příjmů ze závislé činnosti zúčtovaný nebo vyplacený poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo zdaňovací období, s výjimkou příjmů zdanitelných daní podle § 36 zákona o daních z příjmů a příjmů, které nejsou předmětem daně. Úhrn příjmů se sníží o částky, jež jsou od daně osvobozeny a zvýší se o povinné pojistné.

Úhrn příjmů – částky, které jsou od daně osvobozeny + povinné pojistné. [4]

HRUBÁ MZDA (základní mzda, příplatky, ostatní složky mzdy a náhrady mzdy)

+ **ZÁKONNÉ POJIŠTĚNÍ**

= **SUPERHRUBÁ MZDA** (hrubá mzda navýšená o sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele)

15 % z částky superhrubé mzdy

= **ZÁLOHA NA DAŇ PŘED SLEVAMI A DAŇOVÝM ZVÝHODNĚNÍM**

- **SLEVA NA POPLATNÍKA**

- **DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ**

= **ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVÁCH A DAŇOVÉM ZVÝHODNĚNÍ**

Sleva na dani pro poplatníky

Poplatníkům (podle § 2 zákona o daních z příjmů) se vypočtená daň snižuje o:

- a) základní slevu ve výši 24 840,- Kč na poplatníka, tato částka se týká ročního zúčtování. Pro výpočet měsíční mzdy se jedná o částku 2 070,- Kč, což je částka 24 840,- Kč rozdělena do 12 kalendářních měsíců.
- b) slevu na manžela (manželku) žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti 24 840,- Kč a to v případě, že nemá vlastní příjem přesahující částku 68 000,- Kč za zdaňovací období. Je-li manžel nebo manželka držitelem průkazu ZTP/P, částka 24 840,- Kč se dvakrát zvýší.
- c) základní slevu na invaliditu ve výši 2 520,- Kč a to v případě, že poplatník pobírá invalidní důchod (invalidita prvního nebo druhého stupně).
- d) rozšířenou slevu na invaliditu ve výši 5 040,- Kč, pokud poplatník pobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění.
- e) slevu na držitele průkazu ZTP/P 16 140,- Kč.
- f) slevu na studenta ve výši 4 020,- Kč. Tato sleva platí pro poplatníka, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem (do dovršení 26 let), nebo po dobu prezenční formy studia na doktorském studijním programu na vysoké škole (do dovršení 28 let). [4]

Poplatníci daně jsou:

Podle § 2 zákona o daních z příjmů jsou poplatníci daně z příjmů FO fyzické osoby. „Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, nebo daňovými nerezidenty.“ [4]

Daňoví rezidenti musí mít bydliště na území ČR nebo se zde musí zdržovat. Naopak, daňoví nerezidenti jsou lidé, kteří se na území ČR zdržují za nějakým účelem, například studium nebo léčení.

Poplatníky, kteří se obvykle zdržují na území České republiky, chápeme podle zákona jako poplatníky, jež zde pobývají alespoň 183 dnů v příslušném kalendářním roce (souvisle nebo v několika obdobích). [4]

Daňové zvýhodnění pro poplatníky daně z příjmu fyzických osob

Poplatník má nárok na uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu ve výši 13 404,- Kč. Tato částka se opět týká ročního zúčtování mezd. Pro měsíční vyúčtování se uvádí částka 1 117,- Kč.

Pokud nastane situace, kdy bude nárok poplatníka na daňové zvýhodnění vyšší než daňová povinnost, bude se jednat o daňový bonus. Daňový bonus může poplatník uplatnit, pokud výše částky činí alespoň 100,- Kč, maximálně však do výše 60 300,- Kč za rok.[4]

3.8 Mzdové benefity

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány zaměstnancům zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy a vyskytují se jak v peněžitém, tak nepeněžitém plnění. Firmy se poskytováním různých zaměstnaneckých benefitů snaží získat a „připoutat“ zaměstnance. Dále mzdové benefity přispívají k motivaci zaměstnanců.

K nejčastějším zaměstnaneckým benefitům poskytovaným zaměstnavatelem podle Macháčka (2010) patří například příspěvek na stravování (stravenky), odborný rozvoj zaměstnanců, tuzemskou a zahraniční rekreaci, sportovní a kulturní vyžití, penzijní připojištění se státním příspěvkem, soukromé životní pojištění, atd. [5]

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány formou:

- a) fixní - zaměstnavatelem určené základní zaměstnanecké benefity pro všechny zaměstnance (určeno v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise). Je na rozhodnutí zaměstnance, zda tyto benefity využije.
- b) flexibilní (tzv. cafeteria systém) - zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a dále pak stanoví roční limit bodů pro každého ze zaměstnanců. Každý zaměstnanec si volí takové benefity, které mu nejvíce vyhovují. [5]

„Za optimální lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem, který snižuje základ daně z příjmů.“ [5]

3.8.1 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance

Příspěvky zaměstnavatele jsou poskytované zaměstnancům na jejich:

- penzijní připojištění se státním příspěvkem
- soukromé životní pojištění
- na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění [5]

Daňové řešení příspěvku zaměstnavatele u zaměstnance

Od daně z příjmu ze závislé činnosti je osvobozena (podle § 6 odst. 9 písm. p) platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000,- Kč ročně jako:

- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem – příspěvek je poukázán na účet zaměstnance u penzijního fondu
- částky pojistného, které jsou hrazeny zaměstnavatelem pojišťovně za zaměstnance na soukromé životní pojištění

„V úhrnu za oba druhy pojištění je osvobozen od daně příspěvek zaměstnavatele maximálně do výše 24 000,- Kč ročně od téhož zaměstnavatele.“ [5]

„Soukromým životním pojištěním rozumíme pojištění:

- pro případ dožití (pojištěný se dožije určitého věku nebo dne uvedeného v pojistné smlouvě jako konec pojištění), nebo
- pro případ smrti nebo dožití (pojištění končí smrtí, nastane-li v průběhu trvání smlouvy, nebo dožitím dne, který je stanoven ve smlouvě jako konec pojištění), nebo
- důchodové (pojištěný se dožije určitého dne uvedeného v pojistné smlouvě jako počátek výplaty důchodu).“ [5]

Daňové řešení poskytnutého příspěvku u zaměstnavatele

Daňové řešení příspěvků zaměstnavatele je podřízeno obecnému režimu daňově uznatelných nákladů na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 DPřij. [5]

Příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění budou u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši. Toto poskytnutí musí vyplývat z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy. [5]

3.8.2 Příspěvek na stravování

K nejčastějším zaměstnaneckým výhodám patří stravování formou poskytování stravenek. Je na rozhodnutí zaměstnavatele jakou nominální hodnotu budou stravenky mít. [5]

Podle zákoníku práce (§ 236) je zaměstnavatel povinen umožnit stravování zaměstnanců ve všech směnách. Tato povinnost se však nevztahuje na zaměstnance, kteří byli vysláni na pracovní cestu. [1]

Pokud je stanoveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, je možno poskytovat cenové zvýhodnění dalším třem skupinám osob:

- a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu (invalidita třetího stupně)
- b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené
- c) zaměstnancům po dobu jejich současné pracovní neschopnosti [5]

„Podíl zaměstnavatele na úhradě stravování může jít z části na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), anebo může být poskytnut z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu či jiného obdobného fondu, ze zisku po zdanění zaměstnavatele, resp. jako nedaňový výdaj (náklad) zaměstnavatele.“ [5]

Daňové řešení u zaměstnance

V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na úhradu nákladů stravování, vzniká zaměstnanci příjem (dle § 3 odst. 2 zákona o daních z příjmů), který je předmětem daně z příjmů fyzických osob. Jde o nepeněžitý příjem, jenž je od daně z příjmů osvobozen (§ 6 odst. 9 písm. b) zákon o daních z příjmů).

Pokud tedy zaměstnavatel poskytne zaměstnancům stravenky, a to buď za úplatu, nebo je poskytne zcela bezplatně, znamená to, že celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Zaměstnavatel má možnost poskytovat svým zaměstnancům peněžní příspěvek k úhradě stravování. V takovém případě se jedná na straně zaměstnance o peněžní příjem, který podléhá zdanění ze superhrubé mzdy a taktéž vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. [5]

Daňové řešení u zaměstnavatele

Rozlišujeme dvě formy stravování (pro každou z těchto forem platí jiný daňový režim), abychom mohli stanovit daňovou účinnost výdajů vynaložených zaměstnavatelem na stravování zaměstnanců:

a) Stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení

Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje provoz vlastní kuchyně, příprava a výdej jídel zabezpečované jiným subjektem.

Daňové výdaje, jsou výdaji na provoz vlastního stravovacího zařízení např.: spotřeba energie, daňové odpisy HM, které jsou využívány v rámci stravování, výdaje na nákup drobného hmotného majetku, výdaje na vytištění stravenek nebo mzdy pracovníků, kteří zabezpečují provoz stravovacího zařízení.

Výdaje, jež jsou vynaložené na potraviny spotřebované na zajištění stravování zaměstnanců, jsou daňově neuznatelné. Úhrada je zajištěna zaměstnancem, a to buď z části, nebo zcela ze sociálního fondu. [5]

b) Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Stravováním, které je zajištěné prostřednictvím jiných subjektů, rozumíme takové stravování, jež je smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním stravovacím zařízení, které musí být pronajaté na základě smlouvy o pronájmu. [5]

„Jedná se o následující varianty stravování:

- stravování zaměstnanců smluvně zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele stravování.
- dovážení stravy jiným provozovatelem stravování a výdej stravy ve vlastní výdejně zaměstnavatele.
- zabezpečení stravování zaměstnanců v restauračním zařízení.
- stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek, jež jsou poskytnuty zaměstnancům.
- stravování ve vlastním stravovacím zařízení pronajatém na základě smlouvy o pronájmu cizí organizaci.“ [5]

Za stravování, které patří do této kategorie (stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů), je považováno také stravování zaměstnanců na základě nakoupených stravenek a následného poskytnutí zaměstnancům.

„Daňově účinné jsou příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného (§ 6 odst. 7 písm.

a) DPříj. při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin).“ [5]

Stravování a pracovní cesta

Pokud pracovní cesta trvá v průběhu směny alespoň 5 hodin, pak zaměstnanci vzniká nárok na stravné. [5]

3.8.3 Manažerské vozidlo

Manažerské vozidlo = vozidlo poskytnuté manažerům k používání pro služební a soukromé účely.

Bezplatné poskytnutí vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci se z daňového hlediska řídí § 6 odst. 6 DPřij, a to na straně zaměstnance, a § 24 odst. 2 DPřij na straně zaměstnavatele.

Na straně zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, a to ve výši 1 % vstupní ceny vozidla, za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla.

Z pohledu zaměstnavatele platí podmínky, které určují, že při využívání vozidla (musí být zahrnuto v obchodním majetku poplatníka nebo v pronájmu) jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců se neuplatňuje u zaměstnavatele režim poměrné výše nákladů. Pohonné hmoty jsou daňovým výdajem pouze při použití vozidla pro služební účely. Náklady na spotřebované pohonné hmoty (pro soukromé účely) si však zaměstnanec musí hradit sám a nejsou daňově uznatelné u zaměstnavatele. [5]

3.8.4 Vzdělávání zaměstnanců

„Odborný rozvoj zaměstnanců v zákoníku práce

Odborným rozvojem zaměstnanců se zabývá § 227 až § 235 ZPr a zahrnuje:

- a) zaškolení a zaučení
- b) odbornou praxi absolventů škol
- c) prohlubování kvalifikace
- d) zvyšování kvalifikace

Daňovým řešením na straně zaměstnance se zabývá § 6 odst. 9 písm. a) a § 6 odst. 9 písm. d) DPřij.“ [5]

a) Nepeněžní plnění zaměstnavatele

„Podle znění § 6 odst. 9 písmeno a) DPřij je na straně zaměstnanců osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců.“ [5]

b) Peněžní plnění zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel hradí vynaložené náklady na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace jako peněžní plnění přímo zaměstnanci, jedná se na straně zaměstnance o zdanitelný peněžní příjem. Zdanění tohoto příjmu proběhne ze superhrubé mzdy.[5]

Daňovým řešením na straně zaměstnavatele se zabývá § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 DPřij.

„Daňovými výdaji jsou veškeré výdaje zaměstnavatele na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace a na rekvalifikace zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.“[5]

3.8.5 Nealkoholické nápoje na pracovišti

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nealkoholické nápoje ve formě nepeněžního plnění ke spotřebě na pracovišti, jsou úhrady za tato plnění hrazeny z prostředků zaměstnanců při nákupu zboží nebo při poskytování těchto služeb. Jedná se například o kávu, studené či teplé nápoje, minerální vodu apod. [5]

O nepeněžní formu (§ 6 odst. 9 písm. c) DPřij.), která bude osvobozena u zaměstnance od daně z příjmu ze závislé činnosti, se bude jednat v tom případě, kdy budou nealkoholické nápoje poskytovány jako nepeněžní plnění, a to např. ze sociálního fondu, nebo ze zisku po jeho zdanění.

Ustanovení § 25 odst. 1 písm. zn) DPřij. říká, že daňovým výdajem zaměstnavatele není hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti.

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům finanční příspěvek, jedná se o peněžní plnění zaměstnavatele. Toto plnění je ve většině případech vypláceno se mzdou zaměstnance.

U zaměstnance bude příspěvek na zakoupení nealkoholických nápojů připočten ke zdanitelné mzdě a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. [5]

3.8.6 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání

Někteří ze zaměstnavatelů zajišťují bezplatně zaměstnancům dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání, a to buď formou:

- nepeněžního plnění
- peněžního plnění – zaměstnavatel hradí zaměstnancům dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání veřejnými dopravními prostředky nebo vlastním automobilem [5]

Daňové řešení na straně zaměstnance

Pokud je zaměstnanci poskytnuta doprava do zaměstnání a ze zaměstnání bezplatně, jde o nepeněžní příjem ve výši ceny, kterou by zaplatil při použití veřejné dopravy. Nepeněžní příjem podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. Cena za dopravu bude připočítána ke zdanitelné mzdě a zároveň bude tento nepeněžní příjem součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

O peněžní příjem se jedná v tom případě, kdy se zaměstnanec dopravuje do zaměstnání soukromým automobilem a jsou mu hrazeni výdaje na spotřebu pohonných hmot (zaměstnanec musí předložit paragony o nákupu PHM). Tento peněžní příjem rovněž podléhá zdanění.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

V případě, že je v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu dohodnuta daňová uznatelnost peněžního či nepeněžního plnění, může zaměstnavatel využít znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5) a veškeré výdaje na poskytovanou dopravu uplatnit jako daňově uznatelné výdaje (náklady). [5]

4 Analytická část

4.1 Popis společnosti

Firma Leifheit s. r. o. se sídlem v Blatné, Sádlov 1300, okres Strakonice vznikla 18. října 1994 jako BTF – Blatná s. r. o. Později byla tato společnost přejmenována na Leifheit s. r. o. Firma je dceřinou společností Leifheit AG se sídlem ve Spolkové republice Německo v Nassau, která vlastní 100 % podíl na jejím základním kapitálu.

Hlavním předmětem činnosti této firmy je výroba drobných předmětů pro domácnost a bytových textilií, především pak kobercové a koupelnové předložky, sušáky na prádlo, mopy a košťata a další kuchyňské potřeby.

Prodejní zastoupení firmy Leifheit existují již téměř po celé Evropě, výroba je soustředěna v České republice v Blatné a v Německu v Nassau. [12]

Předpoklad budoucího vývoje společnosti

Pro rok 2014 společnost předpokládá udržení úrovně celkového obratu společnosti. Společnost dosáhla za rok 2013 byl zisk ve výši 8 734 tis. Kč. Jedním z dalších cílů pro rok 2014 je pokračující zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, inovace výrobních prostředků a zavedení nových výrob, které by měly zvýšit zisk společnosti a udržet stávající zaměstnanost. [12]

4.2 Základní pojmy používané v podniku

Mzda je peněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií), odměna za pracovní pohotovost. Nárok na mzdu lze vyjadřovat za různé měrné jednotky času (hodina, den, týden, měsíc, rok).

Mzda je ale také pojem pro hodinovou mzdu u většiny dělnických profesí a měsíční pro kategorie THP a některých dělnických profesí.

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda, která je stanovena zvláštním právním předpisem. [13]

Kategorie zaměstnanců pro mzdové účely:

- a) výrobní – patří sem zaměstnanci odměňovaní hodinovou mzdou se stanoveným směnovým výkonem a zařazení v kategorii dělníků.
- b) režijní – zahrnuje zaměstnance odměňované hodinovou mzdou i měsíční mzdou zařazené v kategorii dělníků.
- c) administrativní – do této kategorie zahrnujeme zaměstnance odměňované měsíční mzdou zařazené do funkcí podle organigramu THP. [13]

Základní mzda a její rozlišení:

- a) tarifní – základní mzda stanovena podle zařazení pracovníka dle příslušného tarifního stupně (třídy).
- b) mimotarifní (osobní mzda) – základní mzda stanovena individuálně mimo úroveň stupnice mzdových tarifů.
- c) individuální smluvní mzda – tuto mzdu lze uplatnit v okruhu THP pracovníků. [13]

4.3 Mzdové tarify

Tabulka 3 - Hodinové tarify od 1. 4. 2013

Třída	Mzda
1	51,50
2	54,10
3	60,20
4	66,80
5	73,40
6	79,10
7	86,20
8	93,30
9	102,00
10	111,20
11	121,90
12	131,60

Zdroj: [13]

Zařazení pracovníka provádí pouze jednatel, na návrh přímého nadřízeného vedoucího výroby spolu s personálním vedoucím, v jejichž pravomoci je i zařazení pracovníka do nižšího tarifního stupně (třídy). [13]

4.4 Formy mezd a mzdové benefity využívané v podniku

1) Mzda při zastupování

„Při zastupování vedoucího zaměstnance se smluvní mzdou se výše mzdy při zastupování stanoví dohodou, maximálně však do výše smluvní mzdy zastupovaného zaměstnance. Výkonnostní odměna a prémie zastupovaného zaměstnance zastupujícímu nepřísluší. Mzda za zastupování se neposkytuje v případech, kdy jsou zastupovaný a jeho zástupce na stejné organizační úrovni (ve vertikální linii).“ [13]

„Mzda při zastupování se stanoví po čtyřech týdnech souvislého zastupování s účinností od prvního dne zastupování, nejdéle však po dobu dvanácti měsíců od prvního dne zastupování. Mzda při zastupování nebude poskytována za zastupování zaměstnance na řádné dovolené.“ [13]

2) Smluvní mzda

Zaměstnanci náleží mzda v určité výši za podmínek dohodnutých v individuální smlouvě s příslušným vedoucím pracovníkem organizace. Smluvní mzdu lze sjednat také pro pracovníky vrcholového řízení, špičkové pracovníky, ostatní THP, jakožto i pro režijní dělníky.

Smluvní mzda je tvořena měsíční mzdou jako zaručená část smluvní mzdy a ostatní dohodnuté mzdové složky. Tyto složky jsou závislé na splnění úkolů, které přispívají ke zlepšení ekonomické situace organizace. [13]

3) Mzda za práci přesčas

Za práci přesčas, kterou nařídí zaměstnavatelem, přísluší zaměstnanci dosažená mzda s příplatkem, pokud není nařízeno čerpání náhradního volna. THP zaměstnancům se přesčasy obvykle neproplácí, poskytuje se přednostně náhradní volno. [13]

„Náhradní volno musí být poskytnuto do 6 kalendářních měsíců, jinak zaměstnanci vznikne nárok na dosaženou mzdu s příplatkem. V případě čerpání náhradního volna ve všední den za přesčas odpracovaný ve dny pracovního volna nebo dny pracovního klidu náleží zaměstnanci příplatek za práci ve dny pracovního volna nebo dny pracovního klidu.“ [13]

Počet přesčasových hodin pro proplácení a převod na další měsíc je stanoven na minimálně 1 hodinu denně. Přesčas méně než 1 hodina lze kompenzovat jen po dohodě s nadřízeným, a to formou náhradního volna v daném měsíci. [13]

4) Mzda za práci ve svátek

Za práci ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda s příplatkem, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na poskytnutí náhradního volna. Výše příplatku se stanoví na 100 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance. [13]

5) Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí má zaměstnanec nárok na mzdové zvýhodnění ve výši 5,40 Kč/hod.

6) Příplatek za práci v noci

Příplatek za práci v noci činí 10 % průměrného výdělku.

7) Příplatek za práci v odpoledních hodinách

Pracovníci, kteří jsou v kategorii režijní a výrobní dělníci a konají práci ve vícesměnném provozním režimu, přísluší příplatek za práci v odpolední směně. Výše příplatku je 5,40 Kč/hod s tím, že musí být odpracováno min. 5 hodin na směně. [13]

8) Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Zaměstnancům, kteří konají práci o víkendech (sobotách a nedělích), přísluší příplatek za práci o sobotách a nedělích. Výše příplatku činí 10 % průměrného výdělku. Jedná-li se v těchto dnech navíc o práci přesčas, náleží zaměstnanci ještě přesčasový příplatek takto:

Práce přesčas	Přesčasový příplatek
za přesčas v sobotu a neděli	40 %
za přesčas v neděli	65 %
za přesčas ve všední den	25 %

9) Příplatek na dopravu

Zaměstnancům, kteří se dopravují do zaměstnání na své náklady, poskytne zaměstnavatel příplatek dle vzdálenosti bydliště.

Vzdálenost	Příplatek
6 - 10 km	15,- Kč
11 - 15 km	25,- Kč
16 - 20 km	35,- Kč
21 - 25 km	45,- Kč
26 - 30 km	55,- Kč
31 a více km	65,- Kč

Příplatek bude vyplácen pouze za skutečně odpracované pracovní dny stálým pracovníkům, kteří na vlastní náklady dojíždí do místa pracoviště.

Na příplatek za dopravu nemají nárok ti pracovníci, kteří užívají služební automobil pro služební nebo soukromé účely.

10) Měsíční prémie za odpracované dny v měsíci

Prémie ve výši až 1100,- Kč je poskytována výrobním a vybraným režijním dělníkům za odpracované dny v daném měsíci.

Počet dnů absence	Prémie
měsíc bez absence	100 %
1 - 5 dnů absence	67 %
6 - 10 dnů absence	33 %
při vyšší absenci	nárok na prémii zaniká

Za absenci se nepočítá dovolená. Absencí pro tento případ se rozumí nemocenské dávky a odsouhlasené neplacené volno. Za neomluvenou absenci třeba i jednoho dne prémie zaměstnanci nebude vyplacena.

11) Poskytování příplatku na stravu při nočních směnách

Z organizačních důvodů firma nemůže zabezpečovat výdej stravy při nočních směnách, obdrží každý zaměstnanec, který v noci odpracuje více než 3 hodiny, příplatek ve výši 26,- Kč za směnu.

12) Mimořádné odměny

„V závislosti na dosažených hospodářských výsledcích po schválení nadřízeným orgánem budou vyplaceny mimořádné roční odměny (13. plat), a to až do výše 70 % průměrného měsíčního výdělku. Výplata je řešena samostatným vnitropodnikovým předpisem jednatele společnosti.“ [13]

13) Odměny při pracovních výročích

Zaměstnavatel poskytne tyto odměny při následujících pracovních výročích:

10leté jubileum – zaměstnanci náleží mimořádná odměna ve výši 40 % průměrného výdělku, která je mu vyplacena s výplatou jubilejního měsíce. Koncem roku pak obdrží poukázku do podnikové prodejny ve výši 1000,- Kč.

15leté jubileum – Cadhoc šek v hodnotě 2000,- Kč. Tyto šeky mohou zaměstnanci využít na rehabilitace, cvičení či nákupy ve vybraných obchodech.

14) Odměny za roky bez absence

Po prvních pěti letech bez absence má zaměstnanec nárok na odměnu ve výši 1000,- Kč, která mu bude poskytnuta formou poukázky do podnikové prodejny. Za každý další rok se odměna zvyšuje o 200,- Kč.

15) Náhradní volno

Náhradní volno uděluje vedoucí výroby a přímý nadřízený na žádost pracovníka za těchto podmínek:

- náhradní volno bylo zaměstnancem předem napracováno
- ve výjimečných případech smí nadřízený udělit i max. 1 pracovní den náhradního volna předem, za předpokladu, že bude do konce měsíce napracováno

Výjimky povoluje jen jednatel firmy v mimořádných případech a předem.

16) Příspěvek na penzijní připojištění (příp. na důchodové pojištění)

„Po 1. roce práce pro firmu náleží zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění či důchodové pojištění ve výši cca 2 % základní mzdy měsíčně. Zaměstnanec má právo se o příspěvek přihlásit. Příspěvek bude poskytnut přes firemního makléře, který s ním uzavře dodatek k jeho stávající smlouvě nebo smlouvu novou.“ [13]

4.5 Výpočet mzdy

Zaměstnanec musí mít uzavřenou pracovní smlouvu se zaměstnavatelem (firma Leifheit s.r.o.), kde jsou přesně stanovené podmínky pro výkon práce, práva a povinnosti obou zúčastněných. Další z podkladů, který je nutný pro výpočet mezd, je docházka zaměstnance. Výpočet mezd se provádí v programu DATACENTRUM 2.

4.5.1 Modelový propočet

Pro výpočet mzdy byl zvolen pracovník z režijní kategorie. Tato kategorie zahrnuje zaměstnance odměňované hodinovou mzdou i měsíční mzdou.

Jméno a příjmení: Karel Novák

Dle docházkového listu (příloha č. 1): Zaměstnanec odpracoval 161 hodin v měsíci květnu 2014. Odpracoval 9 hodin o sobotách a nedělích, 1 hodinu přesčas a 16 hodin o svátku.

Zaměstnanec Novák neuplatňuje žádné daňové zvýhodnění, uplatňuje pouze slevu na poplatníka.

Podíl měsíční mzdy	$(17\,930/176) * 161$	16 402,-
Přesčasové hodiny:	$1 * 40 \% * 110$	44,-
Příplatek za SO + NE:	$9 * 10 \% * 110$	99,-
Příplatek za práci ve svátek:	$16 * 100 \% * 109,6$	1 754,-
Ostatní příplatky (prémie za odpracované dny)		900,-
HM		19 199,-

Uvažujeme dvě varianty:

A) zvýšení mzdy o 2 000,- Kč na 21 199,-

B) ponechání hrubé mzdy v původní výši a poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem ve výši 2 000,- Kč měsíčně

Varianta A – zvýšení mzdy o 2 000,- Kč

Daňové řešení u zaměstnance		Náklady u zaměstnavatele	
Hrubá mzda	21 199,-	Hrubá mzda	21 199,-
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	7 208,-	Náklady na pojistné	7 208,-
Superhrubá mzda	28 500,-		
Záloha na daň z příjmů FO	4 275,-		
Sleva na dani na poplatníka	- 2 070,-		
Záloha na daň po slevě	2 205,-		
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	2 332,-		
Čistá mzda	16 662,-	Osobní náklady celkem	28 407,-

Varianta B –

Daňové řešení u zaměstnance		Náklady u zaměstnavatele	
Hrubá mzda	19 199,-	Hrubá mzda	19 199,-
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (34 %)	6 528,-	Příspěvek na penzijní připojištění	2 000,-
Superhrubá mzda	25 800,-	Náklady na pojistné	6 528,-
Záloha na daň z příjmů FO	3 870,-		
Sleva na dani na poplatníka	- 2 070,-		
Záloha na daň po slevě	1 800,-		
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	2 112,-		
<hr/>			
Čistá mzda	15 287,-	Osobní náklady celkem	27 727,-
Příspěvek na penzijní připojištění	2 000,-		
Celkem	17 287,-		

Vzhledem k tomu, že příspěvek na penzijní připojištění nepřevýšil za rok částku 24 000,- Kč je na straně zaměstnance tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Zároveň tato částka nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele je poskytnutý příspěvek daňovým nákladem.

Z uvedených propočtů vyplývá, že pokud zaměstnanci zvýšíme měsíční mzdu o 2 000,- Kč formou poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění, zvýší se jeho čistá mzda o 625 Kč oproti prostému navýšení hrubého příjmu za měsíc. Zaměstnavatel ušetří na osobních nákladech 680,- Kč. [5]

5 Závěr

Bakalářská práce se zabývá tématem Mzdové náklady a benefity ve vybraném podniku a jejím cílem bylo provést analýzu mzdových nákladů a benefitů ve vybraném podniku. Z analýzy vyplývá, že problematika mzdových nákladů a benefitů není v České republice zanedbávané téma.

Ve sledovaném podniku si velmi váží svých zaměstnanců, jejich dovedností a znalostí. Každý z kategorie zaměstnanců (výrobní, režijní, administrativní) je odměňován za dobře odvedenou práci (základní mzda). Ocenění jsou ale i zaměstnanci, kteří neměli 5 a více let žádnou absenci nebo odpracovali v podniku 10 či 15 let. Dále pak podle výsledku hospodaření může být zaměstnanci přiznán 13. plat. Jako poděkování za práci po tuto firmu jsou koncem roku zaměstnancům předávány CadHoc šeky (pohyblivá složka mzdy), které zaměstnanec firmy může využít např. na rehabilitace, cvičení či nákupy ve vybraných obchodech. Firma svým zaměstnancům poskytuje příplatky, jejichž poskytnutí si vynucuje buď mzdový předpis firmy, nebo tato povinnost vychází ze zákoníku práce.

Zaměstnanecké výhody by měly motivovat jak stávající zaměstnance, tak i nové uchazeče o práci. Z uvedených propočtů vyplývá, že jedna z hlavních výhod benefitů, které jsou zaměstnancům poskytovány, je to, že za splnění určitých podmínek je možné benefity osvobodit od daně z příjmů a také od odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

Ze zjištěných propočtů vyplývá, že poskytování benefitů je z daňového hlediska pro zaměstnavatele výhodnější, než zaměstnanci v rámci ohodnocení jeho odvedené práce navýšit hrubou mzdu. Při případných problémech firmy jsou zaměstnanecké benefity lépe regulovatelné.

Bakalářská práce byla zpracována dle podkladů pro rok 2014.

Použitá literatura

Literární zdroje:

- [1] *Zákoník práce 2014*. Ostrava-Hrabůvka: Sagit, a.s., 2014. ISBN 978-80-7488-010-0.
- [2] Rosochatecká, Eva. a kol. *Ekonomika podniků*. ČZU Praha: 2007. ISBN 978-80-213-1892-2
- [3] KUBINEC, Vladimír a VLČEK. *Pracovně-právní minimum*. 1. vyd. Praha: Práce, 1992, 146 s. Příručky Práce. ISBN 80-208-0257-6.
- [4] Marková, Hana: *Daňové zákony 2014: Úplná znění platná k 1. 1. 2014*. Praha 7: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-3206-0.
- [5] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.

Internetové zdroje:

- [6] Formy mzdy. *Epravo* [online]. 1999-2014 [cit. 2014-06-24].
Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-a-zakladni-mzdove-formy-14772.html>
- [7] Hrubá mzda. *Účtování* [online]. 2010-2014 [cit. 2014-06-24].
Dostupné z: <http://www.uctovani.net/ucetni-slovník.php?co=Mzda&id=58>
- [8] Průměrná hrubá měsíční mzda. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-06-24].
Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1100CU&vo=null&kapitola_id=533
- [9] Zdravotní pojištění. *Finance* [online]. 2013 [cit. 2014-06-25].
Dostupné z: <http://www.finance.cz/pojisteni/osoby/zdravotnipojisteni/zakonne/informace/>
- [10] Zdravotní pojištění. *Zákony pro lidi* [online]. 2010-2014 [cit. 2014-06-25].
Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592#cast1>
- [11] Sociální pojištění. *Zákony pro lidi* [online]. 2010-2014 [cit. 2014-06-25].
Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

[12] *Výroční zpráva k 31. 12. 2013 (Firma Leifheit s.r.o.)*. Blatná, 2013 [cit. 2014-12-28]

Dostupné z: [https://or.justice.cz/ias/content/download?id=](https://or.justice.cz/ias/content/download?id=9d8eafcca5674bfe95ec9e47fef50e8e)

[9d8eafcca5674bfe95ec9e47fef50e8e](https://or.justice.cz/ias/content/download?id=9d8eafcca5674bfe95ec9e47fef50e8e)

[13] *Vnitřní předpis. Mzdový předpis*. Blatná: Leifheit s.r.o., Blatná, 2013

[cit. 2014-12-28].

Dostupné z: [https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik\\$firma?p%3A%3Asubmit=x&%](https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik$firma?p%3A%3Asubmit=x&%2Frejstrik-%24firma=&nazev=leifheit+%&ico=&obec=&ulice=&forma=&oddil=)

[2Frejstrik-%24firma=&nazev=leifheit+](https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik$firma?p%3A%3Asubmit=x&%2Frejstrik-%24firma=&nazev=leifheit+%&ico=&obec=&ulice=&forma=&oddil=)

[&ico=&obec=&ulice=&forma=&oddil=
&vlozka=&soud=&polozek=50&typHledani=STARTS_WITH&jenPlatne=PLATNE](https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik$firma?p%3A%3Asubmit=x&%2Frejstrik-%24firma=&nazev=leifheit+%&ico=&obec=&ulice=&forma=&oddil=&vlozka=&soud=&polozek=50&typHledani=STARTS_WITH&jenPlatne=PLATNE)

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Platové tarify	14
Tabulka 2 - Průměrná hrubá měsíční mzda	20
Tabulka 3 - Hodinové tarify od 1. 4. 2013.....	34

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Docházkový list Karel Novák	46
--	----

Příloha č. 1 - Docházkový list Karel Novák

Prac.poměr: první
Prac.plán: Volné pracovní doby 3

Závod: LEIFHEIT s.r.o.
Měsíc: Květen 2014
Schváll: Klaskova

Strana: 1

Tiskeno: 9.7.2014 8:51:44

Den	Registrace	Docházka / výpočet	Práce	Saldo	Docházka / výpočet	Práce a příplatky
24. So	08:00 Pfi	12:30 Odch	4h 30'	4h 30'	4h 30' Pfi	4h 30' Prac 4h 30' PFSN
25. Ne			V / 8:00-12:30			
26. Po	06:00 Pfi	15:00 Odch	8h 30'	30'	8h 30' Pfi	8h 30' Prac 30' P25
27. Út	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 8:00-10:30, 11:00-15:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
28. St	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 8:00-13:30, 14:00-17:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
29. Čt	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 8:00-13:30, 14:00-17:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
30. Pá	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 8:00-13:30, 14:00-17:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
31. So						

Den	Registrace	Docházka / výpočet	Práce	Saldo	Docházka / výpočet	Práce a příplatky
01. Čt		8h Svát	8h Fond			
02. Pá	06:00 Pfi	14:00 Odch	7h 30'	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
03. So			R / 8:00-10:30, 11:00-14:00			8h Fond
04. Ne						
05. Po	07:00 Pfi	15:00 Odch	7h 30'	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
06. Út	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 7:00-11:30, 12:00-15:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
07. St	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 8:00-13:30, 14:00-17:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
08. Čt			R / 8:00-13:30, 14:00-17:00			8h Fond
09. Pá	08:00 Pfi	16:00 Odch	7h 30'	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
10. So	08:00 Pfi	12:30 Odch	4h 30'	4h 30'	4h 30' Pfi	4h 30' Prac 4h 30' PFSN
11. Ne			V / 8:00-12:30			
12. Po	07:00 Pfi	15:00 Odch	7h 30'	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
13. Út	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 7:00-11:30, 12:00-15:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
14. St	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 8:00-13:30, 14:00-17:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
15. Čt	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 8:00-13:30, 14:00-17:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
16. Pá	07:00 Pfi	15:00 Odch	R / 8:00-13:30, 14:00-17:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
17. So			R / 7:00-11:30, 12:00-15:00			8h Fond
18. Ne						
19. Po	06:00 Pfi	14:00 Odch	7h 30'	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
20. Út	07:00 Pfi	15:00 Odch	R / 6:00-10:30, 11:00-14:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
21. St	07:00 Pfi	16:00 Odch	R / 7:00-11:30, 12:00-15:00	-30'	8h 30' Pfi	8h 30' Prac 30' Saldo
22. Čt	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 7:00-11:30, 12:00-16:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo
23. Pá	09:00 Pfi	17:00 Odch	R / 8:00-13:30, 14:00-17:00	-30'	7h 30' Pfi	7h 30' Prac -30' Saldo

Docházka	Hodin	Dnů	Práce a příplatky	Hodin	Dnů	Rekapitulace
Přítomnost	161h	22	Odpracováno	161h	22	Měsíční fond
Svatek	16h	2	Saldo	1h	160h	Práce v rámci f.
			Fond	176h	16h	Náhrady fondu
			Přescas 40%	1h	1h	Nesplněný fond
			Práce o víkend	9h	1h	Práce nad rámec f.
					0	Z minulého období
					1h	Celkem uznáno
					1h	Z toho převod
					1h	K proplacení
						Čerpano z banky
						Cíl plánu měsíce
						Zbývá naplánovat

Zaměstnanec:

Nadřízený: