

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Teze diplomové práce

**Analýza mzdových nákladů a struktury benefitů
ve vybraném podniku**

Bc. Lucie Váňová

© 2015 ČZU v Praze

SOUHRN

Diplomová práce se zabývá rozbohem osobních nákladů ve vybraném podniku a návrhem optimální struktury zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňové úspory z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Vlastní část práce vychází ze zjištěných rešeršních poznatků a aplikuje je na konkrétním zvoleném podniku. Dílčí část vlastní práce se opírá o poznatky z dotazníkového šetření, ve kterém byla zkoumána atraktivita jednotlivých zaměstnaneckých benefitů u zaměstnanců daného podniku, jež byla následně srovnána s nejčastěji poskytovanými benefity v České republice. Následně byl porovnáván dopad navýšení hrubé mzdy zaměstnance s poskytováním zaměstnaneckých benefitů s ohledem na minimální daňové zatížení zaměstnavatele i zaměstnance a jejich účinek na celkové osobní náklady zaměstnavatele. Na základě zhodnocení jednotlivých dopadů byly zkoumanému podniku doporučeny nejvhodnější zaměstnanecké benefity vedoucí k efektivnějšímu odměňování a motivování zaměstnanců.

Klíčová slova: Odměňování pracovníků, mzda, mzdové náklady, zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, účetnictví, daň z příjmů.

CÍL A METODIKA

Cílem diplomové práce je provést rozbor celkových osobních nákladů ve vybraném podniku a následně tomuto podniku zpracovat nejvýhodnější návrhy zaměstnaneckých benefitů, které by skutečně mohl podnik realizovat. Návrhy budou primárně vycházet ze získaných dat z dotazníkového šetření a z uskutečněných řízených rozhovorů s vedením podniku. Následně budou na základě zjištěných informací provedeny modelové výpočty vybraných zaměstnaneckých benefitů na podmínkách vybrané společnosti. Práce bude směřovat k vypracování optimální koncepce zaměstnaneckých benefitů, jež budou mít příznivý daňový dopad na zaměstnavatele i zaměstnance.

První část diplomové práce se bude opírat o teoretické poznatky dané problematiky a jejich uspořádání do literární rešerše. Na základě těchto rešeršních poznatků bude realizována vlastní část práce, která je bude aplikovat na vybraném podnikatelském subjektu. Jednatel zkoumaného podnikatelského subjektu si nepřál uvádět oficiální název společnosti, proto pro potřeby této diplomové práce bude nazýván podnikem XY s.r.o. Po charakteristice podniku XY s.r.o. bude provedena analýza osobních nákladů vybraného podnikatelského subjektu za dobu jeho dosavadní existence na trhu.

Při hodnocení výsledků z analýzy bude použito statistických metod zpracování dat.

Dále bude provedeno dotazníkové šetření ve zvoleném podniku ke sběru primárních dat. Dotazník bude zjišťovat znalost a atraktivitu jednotlivých zaměstnaneckých benefitů u zaměstnanců a jejich preferenci ve zkoumaném podniku. Výsledky z dotazníkového šetření budou opět interpretovány prostřednictvím statistických metod zpracování dat. Zhodnocení výsledků z dotazníkového šetření bude současně srovnáno s národním výzkumem nejčastěji poskytovaných a preferovaných zaměstnaneckých benefitů v rámci České republiky, který každoročně provádí ING Pojišťovna ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR.

Vedle dotazníkového šetření budou uskutečňovány řízené rozhovory s vedením společnosti. Rozhovory se budou týkat převážně zhodnocení současné ekonomické situace podniku, vývoje jeho osobních nákladů v letech 2012 – 2014, možných daňových úspor zavedením nového systému odměňování využitím zaměstnaneckých benefitů či preference konkrétních zaměstnaneckých výhod ze strany zaměstnavatele.

Z výsledků dotazníkového šetření a na základě řízených rozhovorů budou dále zpracovány modelové výpočty z hlediska daňových úspor zvolených zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Modelové výpočty budou porovnávat situaci navýšení hrubého příjmu zaměstnance oproti situaci poskytnutí konkrétního zaměstnaneckého benefitu navíc ke mzdě ve stejné výši. Výsledky výpočtů budou charakterizovat rozdíly ve výši osobních nákladů zaměstnavatele za předpokladu navýšení hrubé mzdy zaměstnance a za předpokladu poskytování benefitu a vystihnou užitek, který by mohl z poskytování daného benefitu plynout zaměstnanci.

Na základě metodických výpočtů a komparací výsledků s obecnými závěry budou zkoumané společnosti doporučeny nejvýhodnější zaměstnanecké benefity, které z hlediska své pozice může zaměstnancům poskytnout.

VLASTNÍ PRÁCE

Po stručné charakteristice vybraného podnikatelského subjektu a shrnutí jeho současné ekonomické situace, byla provedena analýza osobních nákladů dané společnosti. Při této analýze bylo zjištěno, že vývoj osobních nákladů prudce rostl v prvním roce (v roce 2012) jejího působení na trhu a v dalších dvou letech jejich vývoj spíše stagnoval. Osobní náklady se ve vztahu k celkovým nákladům firmy pohybují okolo 30%. V roce 2012 dosáhly až 45%.

Firma zaměstnává celkem 4 zaměstnance na hlavní pracovní poměr (HPP) a 6 zaměstnanců na dohodu o provedení práce (DPP).

Společnost XY s.r.o. v současné době neposkytuje svým zaměstnancům žádné zaměstnanecké benefity, ale plánuje je v budoucnu zavést. Tato skutečnost byla využita pro další část práce.

Z provedeného dotazníkového šetření vyplynulo, že mezi nejatraktivnější benefity u zaměstnanců firmy patří příspěvek na penzijní připojištění (z 21%), stravenky (z 17%), příspěvek na vzdělávání (z 14%) a dovolená nad rámec zákona (z 11%). Tyto benefity byly následně využity k metodickým výpočtům. Výpočty porovnávaly výši osobních nákladů zaměstnavatele z pohledu navýšení hrubého příjmu zaměstnance oproti poskytování konkrétního benefitu ve stejné výši. Poté byl zvolený benefit využit na podmínkách zkoumaného podniku z hlediska nákladů a příjmů jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Z provedených výpočtů vyplynulo, že by nejvýhodnějším benefitem pro zkoumaný podnik byl příspěvek na penzijní připojištění. Důkazem tohoto výsledku může být i fakt, že tento benefit nabízí relativně stále procento poskytovatelů napříč Českou republikou dle národního výzkumu. Zavedením této zaměstnanecké výhody s příspěvkem 1 000 Kč měsíčně pro jednoho zaměstnance by firma XY s.r.o. ročně ušetřila osobní náklady ve výši 4 080 Kč za jednoho zaměstnance oproti navýšení jeho hrubé mzdy. Pro zaměstnance by benefit znamenal roční užitek vyšší o 6 492 Kč oproti navýšení hrubé mzdy. Z těchto objektivních důvodů je proto podniku XY s.r.o. doporučeno jeho zavedení.

Druhým benefitem, který by podnik mohl využít, jsou stravenky v nominální hodnotě 85 Kč. Jejich poskytováním by firma dosáhla úspory nákladů ve výši 3 815 Kč za rok (na jednoho zaměstnance) oproti navýšení jeho hrubé mzdy. U zaměstnance by se jednalo o zvýšení jeho příjmů o 3 489 Kč/rok.

Nejméně výhodným benefitem, přesto však atraktivním a nákladově úsporným, je příspěvek na vzdělávání, konkrétně jazykový kurz němčiny pro zaměstnance. S jeho zavedením by firma při předpokládaných měsíčních nákladech 518 Kč za osobu, disponovala ročními osobními náklady o 2 113 Kč nižšími, než pokud by o stejnou částku zaměstnanci navýšila jeho hrubou mzdu. Zaměstnanci by z tohoto benefitu plynul roční užitek o 1 933 Kč vyšší než při navýšení hrubé mzdy.

I když je zkoumaný podnik relativně malou organizací, mají zde zaměstnanecké benefity svůj význam. Představují efektivní a podstatnou motivační složku mzdy a vytváří významnou daňovou úsporu. Je to právě daňová výhodnost jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, která je činí atraktivní a žádané. Výsledky diplomové práce by mohly vést k efektivnějšímu systému odměňování pracovníků ve zkoumaném podniku z hlediska daňové úspory zaměstnavatele i jeho zaměstnanců.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- JANOUŠKOVÁ, Jana, KOLIBOVÁ, Helena. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 199 s. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-0.
- PILAŘOVÁ, Ivana. Zaměstnanecké benefity roku 2010 aneb praktický přehled včetně vazby na daň z příjmů, na DPH a na vyměřovací základ pro povinné pojištění. *Účetní kavárna. Detail dokumentu - Komunitní portál účetních expertů*. [online]. 2010 [cit. 2014-08-04]. Dostupné z: http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d25849v34209-zamestnanecke-benefity-roku-2010-aneb-prakticky-prehled-vcetne-v/?search_query=benefity&search_results_page.
- STROPKOVÁ, Šárka. Účtování firemních benefitů. *Portál.POHODA.cz* [online]. 2012 [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnich-benefitu/>.
- SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR A ING POJIŠŤOVNA. Mezi benefity v ČR dominuje vzdělávání. *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. 2014 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>.
- VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce: [zásadní změny v předpisech k 1.1.2013]*. Praha: Grada Publishing, a.s., 1998-, sv. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-4627-2.