



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A SRÁŽKY ZE MZDY

EMPLOYEE REMUNERATION AND THE OBLIGATION TO DEDUCT WAGES

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Bianka Klečková

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Dagmar Kalová

BRNO 2024

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav financí
Studentka:	Bianka Klečková
Vedoucí práce:	Ing. Dagmar Kalová
Akademický rok:	2023/24
Studijní program:	Účetnictví a daně

Garant studijního programu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Odměňování zaměstnanců a srážky ze mzdy

Charakteristika problematiky úkolu:

Zadání
Úvod
Cíle práce a metodika zpracování
Teoretická východiska práce
Analýza současné situace
Vlastní návrhy řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem bakalářské práce je navrhnout benefity, které povedou k optimalizaci daně z příjmů, a to v podniku zaměstnávajícím zaměstnance v insolvenci nebo exekuci.

Základní literární prameny:

BERÁNEK, Petr. Zaměstnanecské benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2024. ISBN 978-80-7554-402-5.

BULLA, Miroslav. Pomocník mzdové účetní: bez chyb, pokut a penále od 1.1.2023. Český Těšín: Poradce, 2023. ISBN 978-80-7365-481-8.

RINDOVÁ, Iva a ROHLÍKOVÁ, Jana. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2023. 31. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2023. ISBN 978-80-7554-381-3.

ŠUBRT, Bořivoj; SVĚŘČINOVÁ, Eva; PŘÍHODOVÁ, Věra; SKOUMALOVÁ, Alena; DANĚK, Antonín et al. Abeceda mzdové účetní 2023. 33. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2023. ISBN 978-80-7554-380-6.

VYBÍHAL, Václav a PŘIB, Jan. Mzdové účetnictví 2023: praktický průvodce. 26. vyd. Praha: Grada, 2023. ISBN 978-80-271-3982-8.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2023/24

V Brně dne 4.2.2024

L. S.

doc. Ing. Mgr. Karel Brychta, Ph.D.
garant

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá odměňováním zaměstnanců a srážkami ze mzdy. V první části jsou na základě literární rešerše vymezeny pracovněprávní vztahy, zaměstnanecké benefity, jejich daňové výhodnosti a na závěr exekuce. V analytické části bakalářské práce je popsána vybraná společnost a je zde proveden rozbor zaměstnanců v exekucích. V poslední části jsou na základě rozhovoru provedeny návrhy benefitů, které povedou ke splnění stanoveného rozpočtu a daňové optimalizace daně z příjmů.

Klíčová slova

Daň z příjmů, daňová optimalizace, mzdy, odměny, exekuce, srážky ze mzdy

Abstract

This bachelor thesis focuses on rewards for employees and deductions from wages. Law related to employment is described in the first part as well as employee benefits, their tax effectiveness and finally execution. Analytical part describes a chosen company and its employees in execution. Last part contains suggestions for benefits based on a personal discussion that will lead to a fulfilment of set budget and tax optimization.

Keywords

Income tax, tax optimization, wages, rewards, execution, deductions from wages

Bibliografická citace

KLEČKOVÁ, Bianka. *Odměňování zaměstnanců a srážky ze mzdy* [online]. Brno, 2024 [cit. 2024-05-06]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/159321>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Ing. Dagmar Kalová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně.
Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 6. 5. 2024

Bianka Klečková

autor

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala paní Ing. Dagmar Kalové za odborné vedení bakalářské práce a cenné rady a připomínky poskytnuté při psaní této práce. Dále bych ráda poděkovala paní Ing. Petře Černé za oponenturu této bakalářské práce. V závěru chci poděkovat své rodině a přátelům za trpělivost a podporu během celého studia.

OBSAH

ÚVOD	11
CÍLE A METODIKA PRÁCE	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	13
1.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A ZÁKLADNÍ POJMY	13
1.1.1 Zaměstnanec	13
1.1.2 Zaměstnavatel	13
1.1.3 Závislá práce	14
1.2 PRACOVNÍ POMĚR	14
1.3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	15
1.4 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	16
1.4.1 Mzda	17
1.5 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	18
1.5.1 Význam zaměstnaneckých benefitů.....	18
1.5.2 Způsoby poskytování benefitů.....	19
1.5.3 Kategorie daňové výhodnosti	21
1.6 DEFINICE DLE ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ.....	23
1.7 EXEKUCE A ZÁKLADNÍ POJMY	23
1.7.1 Právní dokumenty	24
1.7.2 Exekutor	24
1.7.3 Exekuční řízení	25
1.7.4 Exekuční návrh	25
1.7.5 Výrozumění o zahájení exekuce	26
1.7.6 Výzva ke splnění povinnosti.....	26
1.8 PROVEDENÍ EXEKUCE	27
1.8.1 Srážky ze mzdy a jiných příjmů	28

1.8.2	Postup exekutora.....	29
1.8.3	Insolvence (oddlužení).....	30
1.9	NEZABAVITELNÁ ČÁSTKA	31
1.9.1	Životní minimum a normativní náklady na bydlení	32
1.9.2	Přednostní platby	32
1.9.3	Postup výpočtu srážky ze mzdy.....	33
1.10	OBEČNÉ NÁKLADY NA ZAMĚSTNANCE	35
1.10.1	Sociální, zdravotní a nemocenské pojištění	35
1.10.2	Postup výpočtu mzdy.....	36
2	ANALYTICKÁ ČÁST	38
2.1.	CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI	38
2.1.1.	System odměňování a poskytované benefity.....	39
2.1.2.	Vývoj mezd ve společnosti	44
2.1.3.	Struktura zaměstnanců.....	45
2.1.4.	Zaměstnanci v exekucích.....	46
2.2.	SRAŽKY ZE MZDY ZAMĚSTNANCŮ.....	47
2.2.1.	Zaměstnanec č. 1.....	47
2.2.2.	Zaměstnanec č. 2.....	49
2.2.3.	Zaměstnanec č. 3.....	51
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	55
3.1.	Penzijní připojištění	55
3.2.	Stravenky	55
3.3.	Benefitní karty	57
3.4.	Pracovní oděvy	57
3.5.	Nápoje.....	58
3.6.	Odborné školení.....	58

3.7. Shrnutí navrhovaných benefitů	61
ZÁVĚR	63
SEZNAM ZDROJŮ	65
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	69
SEZNAM OBRÁZKŮ	70
SEZNAM GRAFŮ	71
SEZNAM TABULEK	72

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je odměňování zaměstnanců a srážky ze mzdy. Systém odměňování zaměstnanců je pro společnosti, které jsou velmi závislé na pracovní síle, důležitou součástí pro fungování. Kvalitní systém odměňování je důležitý nejen z pohledu zaměstnanců, ale také ze strany společnosti jako zaměstnavatele. Odměňování zahrnuje řadu rozsáhlých úkolů, ke kterým jsou zapotřebí odborné znalosti a dovednosti. K tomu přispívají především kvalifikovaní zaměstnanci, které si společnosti snaží udržet a získat. Jedním z motivačních nástrojů je poskytování zaměstnaneckých benefitů. Benefity jsou poskytovány peněžní i nepeněžní formou. Součástí odměňování zaměstnanců jsou ale i srážky ze mzdy. Ty jsou zaměstnancům uděleny na základě exekučního řízení. Zároveň jsou také jedním z nejpoužívanějších druhů exekucí v České republice. Provádění exekuce srážkami ze mzdy vychází z předpokladu, že každá osoba musí mít k zajišťování svých potřeb nějaký příjem, který může být exekučními srážkami postihován.

Teoretická část je zaměřena na teoretická východiska, kde budou vymezeny základní pojmy, které budou v práci používány. Jedná se o problematiku pracovněprávních vztahů z pohledu zákoníku práce, zaměstnaneckých benefitů a jejich výhodnost, exekucí a obecných nákladů na zaměstnance. První část tak poskytne teoretický základ pro navazující analytickou a návrhovou část

V analytické části této bakalářské práce je popsána vybraná společnost i její současné benefity, které svým zaměstnancům poskytuje a jejich daňový dopad. Dalším bodem této části je i rozbor tří zaměstnanců, kteří mají exekuce.

Poslední – návrhová část se zabývá benefity a jejich cenou, která by naplnila požadovaný rozpočet a jaké daňové dopady by vznikly společnosti a zaměstnancům. Návrhy, které jsou v této části uvedeny, se týkají změny již stávajících benefitů a jsou konzultovány s odpovědnou osobou.

Pro tuto bakalářskou práci byla zvolena společnost, která zaměstnance v exekucích zaměstnává a poskytuje jim nepeněžní benefity. Přínosem této práce je návrh benefitů dle požadavků společnosti tak, aby splnily stanovený rozpočet a optimalizovaly výslednou daňovou povinnost.

CÍLE A METODIKA PRÁCE

Cílem bakalářské práce je navrhnout benefity, které povedou k optimalizaci daně z příjmů, a to v podniku zaměstnávajícím zaměstnance v insolventi nebo exekuci. Součástí toho cíle je zhodnocení stávajícího systému odměňování a navrhnout možnosti pro jeho zlepšení a zároveň navrhnout změny na základě požadavků jednatele vybrané společnosti, které povedou k žádoucí optimalizaci daně z příjmů a daňové úspoře.

Bakalářská práce je vypracovaná v souladu s platnou legislativou České republiky k 1. 1. 2024.

Práce je rozdělena do tří propojených částí. První část na základě **literární rešerše** poskytuje teoretické východisko pro další části této práce. Stanovuje vhodnou literaturu, pracuje s platnou legislativou České republiky, odbornými publikacemi a internetovými články, které se danou problematikou zabývají. Benefity jsou zde vymezeny na základě jejich způsobu užití a daňové výhodnosti.

Druhá část – analytická je hlavním podkladem pro stanovení celkové částky benefitů pro rok 2024. V této části práce je použita **metoda analýzy**, která se používá u poznávání dané problematiky do detailu. Cílem této metody je rozložit určitý předmět na nižší části, těmito částmi mohou být prvky, vztahy mezi prvky nebo procesní vztahy (Ochrana, 2019). V této části je tedy provedena analýza současného stavu vybrané společnosti v rámci benefitů, mzdových nákladů a exekčních srážek. Východiska této části povedou k návrhům řešení v poslední části této práce. Současný stav podniku byl zjištěn na základě dat poskytnutých podnikem. Jednalo se o mzdové listy, výkazy zisků a ztrát a faktury

V poslední – návrhové části byla použita **metoda dedukce**, která je založena na deduktivním uvažování, ve kterém se ze dvou původních vět vyvozuje závěr (Ochrana, 2019). Je zde také proveden **rozhovor** s odpovědnou osobou vybrané společnosti, kde byla konzultována návrhová řešení pro splnění nového stanoveného rozpočtu. Pomocí poskytnutých dat jsou zjištěny náklady, které by mohly společnosti z návrhů vzniknout. Dále je zde kalkulována daňová úspora podniku pro rok 2024.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Tato část bakalářské práce se zaměřuje na vymezení teoretického východiska pracovněprávních vztahů a pojmy, které s nimi souvisejí. Nejprve jsou zde popsány pracovněprávní vztahy a základní pojmy, dále také pracovní poměr, dohody o práci konané mimo pracovní poměr, s nimi spojená novela zákoníku práce a zaměstnanecké benefity. Poslední a zároveň největší část se věnuje exekucím a srážkám ze mzdy zaměstnanců.

1.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A ZÁKLADNÍ POJMY

Pracovní právo se zařazuje do práv soukromých. Hlavním právním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Tento zákon upravuje především právní vztahy mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli při výkonu závislé práce nebo souvislosti s ním (§ 1 zákoník práce).

1.1.1 Zaměstnanec

Prvním ze základních pracovněprávních subjektů je zaměstnanec. Tento subjekt je vymezen v § 6 zákoníku práce jako „*fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“. Další pojmy související s pracovněprávními vztahy, jako jsou právní osobnost (způsobilost mít práva a povinnosti) a svéprávnost (vlastními právními úkony nabývat práva a zavazovat se k povinnostem), vymezuje občanský zákoník (MPSV, 2024).

Způsobilosti zavázat se k výkonu závislé práce dosáhne tato fyzická osoba, splní-li dvě podmínky vymezené v § 35 občanského zákoníku. Fyzická osoba dovrší věku 15 let (první podmínka) a zároveň den nástupu musí být sjednán nejdříve v den ukončení povinné školní docházky (druhá podmínka) (§ 35 občanský zákoník).

1.1.2 Zaměstnavatel

Druhým subjektem je zaměstnavatel. I tento subjekt je vymezen v § 7 zákoníku práce jako „*osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“. Zaměstnavatelem může být právnická osoba (např. obchodní společnost, družstvo), fyzická osoba (člověk) nebo také Česká republika (některé

z ministerstev). Může být podnikajícím, nepodnikajícím, ziskovým nebo neziskovým subjektem (MPSV, 2024).

Zákoník práce stanovuje zaměstnavatelům povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to v rámci pracovních podmínek, odměňování za vykonanou práci a poskytování peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, dále v oblasti odborné přípravy a možnosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Jakákoliv forma diskriminace je zakázána, pojem diskriminace je spojen se stanovenými diskriminačními důvody, které jsou výslovně vymezeny v § 16 odst. 2 zákoníku práce. Těmito důvody jsou zejména pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etický původ, národnost, státní občanství, věk, náboženství atd (§ 16 zákoník práce).

1.1.3 Závislá práce

Definice pojmu závislá práce je uvedena v § 2 odst. 1 zákoníku práce a podmínky, které musí být současně splněny, jsou stanovené v odst. 2 téhož paragrafu. Vykonává-li zaměstnanec práci ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, dle pokynů zaměstnavatele a vykonává ji osobně, pak se jedná o závislou práci. Takto vymezená **závislá práce musí být vykonávána** za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě. Toto musí být vždy zajištěno. Splňuje-li daná činnost všechny podmínky a znaky závislé práce, může být vykonávána jedině v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy sjednané dohodami o pracích mimo pracovní poměr. Těmito dohodami jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce (Roučková a Schmied, 2023).

1.2 PRACOVNÍ POMĚR

Pracovní poměr je hlavním a nejčastěji používaným pracovněprávním vztahem z kategorie základních pracovněprávních vztahů. Pracovním poměrem se fyzická osoba podílí na pracovním procesu a současně si jeho pomocí zaměstnavatel obstarává pracovní sílu, kterou potřebuje k tvorbě své podnikatelské činnosti. Pracovní poměr vzniká třemi způsoby: pracovní smlouvou, volbou a jmenováním na vedoucí pozici. Pracovní poměr lze dle doby trvání rozlišit na pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou a na dobu

určitou. Nebyla-li v pracovní smlouvě sjednána doba trvání, pokládá se za sjednaný na dobu neurčitou. Jde-li o pracovní poměr na dobu určitou, pak může být sjednán maximálně na dobu tří let ode dne vzniku pracovního poměru a smí být prodlužován maximálně dvakrát (Roučková a Schmied, 2023).

1.3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dalšími formami základních pracovněprávních vztahů. Zákoník práce udává, že zaměstnavatel má povinnost zajistit chod firmy především zaměstnanci, se kterými má sjednaný pracovní poměr, dohody jsou tedy **především doplňkové** (Doleželová, 2023).

Novela zákoníku, která vešla v platnost 19. 9. 2023, přináší velké změny. Nejzásadnější změnou je nárok zaměstnanců na **placenou dovolenou**. Vyměření dovolené je určeno na základě fiktivní týdenní pracovní doby v délce 20 hodin. Ustanovení o dovolené platí od 1. 1. 2024. Dalším nárokem zaměstnanců je také volno z důvodů **všech překážek přípustných v práci na straně zaměstnance** (např. návštěva lékaře), náhrada odměny jim náležet nebude, není-li sjednáno jinak. Zaměstnanci mají od 1. 10. 2023 **nárok na příplatky** za práci ve svátek, noční směnu, práci o víkendu nebo za práci ve ztíženém pracovním prostředí. S novelou zákoníku také přichází povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby minimálně tři dny dopředu (Koval, Katzer, Kaufmannová, Černá, 2023).

Má-li zaměstnanec v podniku podepsanou **dohodu o provedení práce** (dále jen „DPP“), je rozsah práce, na kterou se dohoda uzavírá, stanovený v § 75 zákoníku práce na 300 hodin za kalendářní rok. V dohodě o provedení práce musí být také uvedena doba trvání, na kterou se uzavírá (§ 75 zákoník práce).

Dohodu o pracovní činnosti (dále jen „DPC“) lze uzavřít na základě § 76 zákoníku práce, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Omezení této dohody spočívá v tom, že zaměstnanec nesmí při výkonu své práce překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Toto se posuzuje po celou dobu, po kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů, jak je uvedeno v §76 zákoníku práce.

1.4 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

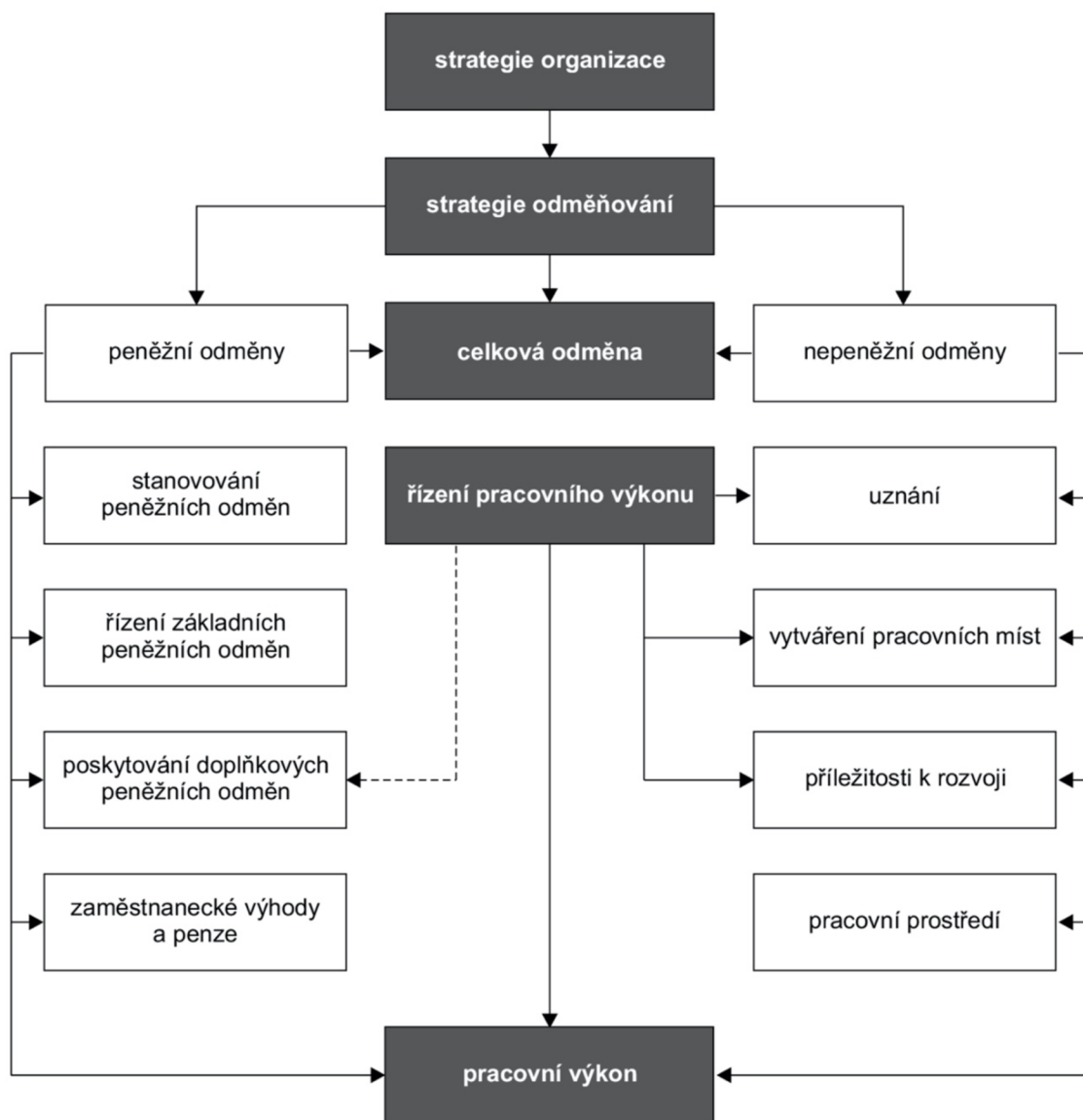
Zaměstnanec má nárok na odměnu za vykonanou práci, tu dostane od svého zaměstnavatele. Podmínky stanovuje zákoník práce (Roučková a Schmied, 2023). Odměňování hraje velkou roli v motivaci práci vykonávat a v celkové spokojenosti zaměstnanců. Odměny musí být zaměstnancům dány spravedlivě. To je důležité pro stabilitu v podniku a také je to důležité pro udržení dobrých vztahů mezi zaměstnanci. Odměna nemusí nutně být jen peněžní, jako je například mzda a plat, ale může být i nepeněžní, například lepší kancelář, pochvala nebo povýšení (Koubek, 2011).

Strategie odměňování se týká toho, co chce podnik v následujících letech v oblasti odměňování udělat a jak toho chce dosáhnout. Zabezpečí tak tvorbu a uplatňování postupů odměňování, které pomohou k dosažení cílů podniku a zároveň uspokojí potřeby všech zúčastněných. Strategie odměňování je klíčová pro navrhování vhodné strategie v podniku, kde je potřeba dosáhnout třech hlavních cílů: výkonnosti, konkurenceschopnosti a spravedlnosti. V rámci stanovení strategie je potřeba definovat potřeby podniku a jeho zaměstnanců a také to, jakým způsobem mohou být tyto potřeby uspokojovány (Armstrong a Taylor, 2015).

Systém odměňování je tvořen ze strategického odměňování. V podniku má systém odměňování na starosti zaměstnavatel, který rozvrhne podobu celkových odměn a následně i poměr pro jejich rozdělení. Rozhodne i o tom, jaká pravidla, postupy a nástroje budou použity při odměňování každého pracovníka v podniku. Dá se říct, že systém odměňování je určení mzdy nebo platu a výhod pro zaměstnance. Zaměstnavatel by měl přijít s adekvátním, spravedlivým a motivujícím systémem odměn (Armstrong a Taylor, 2015).

O systému lze říci i to, že plní další funkce, jako například přivést nové zaměstnance nebo vést pracovníky k efektivnějším výkonům (Koubek, 2011).

Výše uvedeno je zobrazeno na obrázku 1.



Obrázek 1 Schéma systému odměňování
(Zdroj: Armstrong a Taylor, 2015)

1.4.1 Mzda

Mzda je v zákoníku práce vymezena v § 109 odst. 2 jako „peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně vymezeno jinak“. Mzda se poskytuje dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce (Roučková a Schmied, 2023). Mzda je obvykle sjednána v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, případně je zaměstnavatelem stanovena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda musí být stanovena písemně ještě před výkonem práce, za kterou zaměstnanci náleží (Šubrt, 2018).

Minimální mzda je nejnižší dovolená výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než stanovená minimální mzda. Výši minimální mzdy stanovuje vláda nařízením, které obvykle nabývá účinnosti začátkem nového kalendářního roku. Základní sazba pro rok 2023 činila 17 300 Kč/měsíc nebo 103,80 Kč/hodina. Sazba pro rok 2024 se zvedla o 1 600 Kč a činí **18 900 Kč/měsíc a 112,50 Kč/hodina** (MPSV, 2024)

Průměrná mzda je definována v § 21 zákona č. 586/1992 Sb., zákon o dani z příjmu (dále jen „ZDP“) takto: „*Průměrnou mzdou se pro účely daně z příjmů rozumí průměrná mzda stanovená podle zákona upravující pojistné na sociální zabezpečení*“. (Rindová a Rohlíková, 2023).

Plat je peněžité plnění, které zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu. Plat se poskytuje stejně jako mzda, jak jsem již zmiňovala výše. Zaměstnavatelé pro odměňování využívají zcela nebo z velké části veřejné zdroje (prostředky ze státního rozpočtu nebo z rozpočtů veřejného zdravotního pojištění). Plat přísluší zaměstnancům státu, obcí, krajů, státních fondů atd (Roučková a Schmied, 2023).

1.5 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Poskytování zaměstnaneckých benefitů, kterými jsou různá peněžní a nepeněžní plnění, a která jsou zaměstnavatelem poskytnuta zaměstnancům nad rámec jejich sjednané mzdy nebo platu je běžnou praxí. Jejich poskytování má svůj daňový režim (Hnátek, 2023).

1.5.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Má-li podnik správně zvolený systém zaměstnaneckých benefitů společně se správně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců, přispívá to také ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce a ustálení zaměstnanců v podniku (Macháček, 2021).

Dle Macháčka (2021) můžeme zaměstnanecké benefity rozdělit do násl. skupin:

- zdravotní benefity,
- důchodové benefity,
- benefity poskytované na pracovišti,
- benefity zaměřené na využití pracovního volna,

- benefity směřující ke vzdělání,
- platové a finanční benefity,
- benefity směřující k vybavení zaměstnance.

V současné době, která byla poznamenána pandemií COVID-19, jsou populární tyto benefity:

- příspěvky související s home officem,
- benefity související s péčí o zdraví,
- příspěvky na penzijní a soukromé pojištění,
- poskytování stravenek,
- stravenkový paušál.

Dále sem také patří bezplatné užívání služebního automobilu i pro soukromé účely (manažerské auto) nebo zvýhodněné zápůjčky. Patří sem také nadstandardní délka dovolené, zavedení pružného rozvržení pracovní doby, umožnění práce z domova (home office), zřizování firemních mateřských školek nebo tzv. sick days (Macháček, 2021).

1.5.2 Způsoby poskytování benefitů

Je jedním ze dvou způsobů poskytování zaměstnaneckých benefitů je **fixní způsob**. Řídí se kolektivní smlouvou nebo vnitřními předpisy podniku. Pro všechny zaměstnance jsou pravidla stejná a je jen na nich, zda tyto benefity využijí. Jde o **určitý poukázkový systém**, do kterého lze zařadit např. stravenky, mobilní telefon, manažerské vozidlo, zdravotní péči, dovolenou nad rámec, příspěvky na rekreaci nebo slevy na výrobky (Macháček, 2021).

V posledních letech je to velmi oblíbený způsob realizace benefitů. Říká se tomu **cafeterie**. Znamená to, že je stanoven balíček zaměstnaneckých benefitů a stanovuje taktéž roční limit bodů pro každého zaměstnance, např. dle pozice nebo dle odpracovaných let. Zaměstnanec si z tohoto balíčku může vybrat ty benefity, které mu nejvíce vyhovují (Macháček, 2021). Některé systémy cafeterie připouštějí, že lze, aby zaměstnanec čerpal do přiděleného limitu různé benefity nehledě na to, jakou finanční zátěž to přináší zaměstnavatelům. Je nutné pamatovat na to, že odměna za práci, i když je vyplácena v nepeněžní formě, musí být vždy zdaněna daní z příjmů a musíme z ní odvést sociální a zdravotní pojištění (dále jen „SZP“). V tomto systému tedy nelze takový

benefit osvobodit od daně u zaměstnance. Tyto benefity nejsou pak pro podnik daňově výhodné, naopak vznikají dodatečné výdaje (Beránek, 2024).

V tomto způsobu lze také benefity poskytovat i předplacenou benefiční kartou, která představuje vhodný způsob čerpání benefitu především u volnočasových služeb dle výběru zaměstnance. Protože se jedná o nepeněžní plnění, jsou tyto benefity plně osvobozeny od daně z příjmů u zaměstnanců dle § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 zákona o dani z příjmu. Dle tohoto paragrafu se jedná např. o zboží nebo služby zdravotnického charakteru, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, použití vzdělávacích zařízení nebo poskytnutí rekreace či zájezdu (§ 6 ZDP).

Macháček (2021) předpokládá, že do popředí se dostanou dlouhodobé benefity, do kterých patří penzijní pojištění, životní pojištění nebo zdravotní pojištění, jako je tomu ve vyspělých zemích Evropské unie. Do pozadí se naopak dostanou krátkodobé benefity, jako jsou notebook, mobil nebo stravenky. Dále uvádí zaměstnanecké benefity, které mohou být pro zaměstnance. Jedná se o benefity osvobozené od daně příjmů ze závislé činnosti, nezahrnované nebo zahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociálním a zdravotním pojištění nebo zdaňované daní z příjmů ze závislé činnosti.

Macháček (2021) také uvádí zaměstnanecké benefity, které mohou být pro zaměstnavatele:

- poskytovány na vrub daňově uznatelných nákladů,
- poskytovány na vrub nedaňově uznatelných nákladů,
- poskytovány z FKSP, ze sociálního fondu nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.

Zaměstnavatel může **všem svým zaměstnancům** poskytovat benefity, jako např., příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování nebo občerstvení na pracovišti. Dále benefity může poskytovat **pouze vybraným zaměstnancům**. Těmito benefity mohou být např. manažerské auto, poskytování zaměstnaneckých akcií nebo poskytnutí bezplatného přechodného ubytování. Případně může zaměstnavatel poskytnout benefity **individuálně**, např. podpora při neštěstí v rodině, při živelné pohromě či při dlouhodobé nemoci (Macháček, 2021).

1.5.3 Kategorie daňové výhodnosti

V závislosti na platbě daně z příjmů a odvodů na SZP můžeme daňovou výhodnost zaměstnaneckých benefitů vyjádřit pomocí poměru mezi hodnotou příjmu, který zaměstnanec dostane, a nákladem, který ve spojitosti s benefitem musí zaměstnavatel vynaložit. Nemá-li zaměstnavatel žádné další výdaje ani výhody a zaměstnanec dostane plnou hodnotu benefitu, je poměr 1:1 (100 %), v tomto případě se jedná o **výhodný benefit**. Pokud zaměstnavatel díky poskytnutí benefitu ušetří na daních a díky tomu zaměstnanec obdrží větší hodnotu, než zaměstnavatel vydá, bude se jednat o **nejvýhodnější benefit**. Avšak někdy je nutné z benefitu odvést daň a SZP za zaměstnance. Tím se o prostředky, které zaměstnavatel vynaložil, podělí zaměstnanec a stát, kdy zaměstnanec dostane benefit a stát odvody ve formě daní a pojistného (Beránek, 2024).

Beránek (2024) rozděluje benefity do čtyř kategorií, kterými jsou nejvýhodnější benefity (123 %), výhodné benefity (100 %), neutrální benefity (68 %) a nevýhodné benefity (58 %).

Tyto kategorie jsou znázorněny na obrázku 2.

1.5.3.1 Nejvýhodnější benefity (123 %)

Nejvýhodnější benefity jsou takové benefity, jejichž výhoda spočívá v tom, že náklad zaměstnavatele je pouze hodnota benefitu a jeho poskytnutí je daňově uznatelné. Mezi nejvýhodnější benefity můžeme zařadit např. poskytnutí pitné vody na pracovišti, stravenkový paušál, vzdělání potřebné k výkonu práce nebo příspěvek na dopravu do zaměstnání a z něj. (Beránek, 2024).

1.5.3.2 Výhodné benefity (100 %)

Stává se, že někteří zaměstnavatelé mají pocit, že poskytování zaměstnaneckých benefitů, které nejsou daňově uznatelné, není výhodné. Ale není to pravda. Myšlenka, že si zaměstnavatelé nemohou uplatnit daný výdaj ke snížení své daňové povinnosti, nevede k tomu, že by měli platit vyšší daň, jenom nemůžou svoji daň snížit.

Proto jsou tyto benefity pro zaměstnavatele nedaňovým výdajem a pro zaměstnance jsou osvobozeny. Mezi výhodné benefity patří např. ochucené nebo perlivé nealkoholické

nápoje na pracovišti a pracovních cestách, sportovní služby, kulturní služby, vzdělání, které není potřeba k výkonu zaměstnání, nebo zdravotní služby (Beránek, 2024).

1.5.3.3 Neutrální benefity (68 %)

Je-li poskytovaný benefit pro zaměstnavatele daňově uznatelný, i přesto nemusí být výhodný, protože je potřeba jej zaměstnanci dodanit. Zaměstnavatel možná pro rok 2024 ušetří na dani 21 % ve formě snížení základu daně, ale na SZP odvede 33,8 %, což je o 14,8 % více. Musíme si uvědomit, že i zaměstnanec, který odvádí SZP ve výši 11 %, na tom prodělává, díky tomu je celkový efekt ve své podstatě stejný jako u mimořádné odměny za práci. Většina zaměstnanců tak raději dá přednost benefitu v nepeněžní formě. Mezi tyto benefity patří řada benefitů, např. slevy na vlastní výrobky a služby, pojištění odpovědnosti zaměstnanců nebo jídlo a pití k odnesení domů (Beránek, 2024).

1.5.3.4 Nevýhodné benefity (58 %)

Za daňově nevýhodné benefity lze považovat ty benefity, které jsou ze strany zaměstnavatele daňově neuznatelným výdajem a na straně zaměstnance se musí dodanit. Mezi tyto benefity můžeme zařadit např. alkoholické nápoje, peněžité dary nebo jídlo a pití určené ke spotřebě mimo pracoviště a mimo pracovní cesty (Beránek, 2024).

KATEGORIE BENEFITŮ

<p style="text-align: center;">NEJVÝHODNĚJŠÍ BENEFITY</p> <ul style="list-style-type: none"> • 123 % • hodnota benefitu = náklad zaměstnavatele • daňově uznatelný u zaměstnavatele 	<p style="text-align: center;">VÝHODNÉ BENEFITY</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100 % • nedaňový výdaj pro zaměstnavatele • osvobozeno u zaměstnance
<p style="text-align: center;">NEUTRÁLNÍ BENEFITY</p> <ul style="list-style-type: none"> • 68 % • daňově uznatelný u zaměstnavatele • zaměstnanec musí zdanit 	<p style="text-align: center;">NEVÝHODNÉ BENEFITY</p> <ul style="list-style-type: none"> • 58 % • daňově neuznatelné u zaměstnavatele • zaměstnanec musí zdanit

Obrázek 2 Kategorizace benefitů
(Vlastní zpracování dle Beránek, 2024)

1.6 DEFINICE DLE ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

Pojem **zaměstnanec** a **zaměstnavatel** se nachází i v ZDP. Dle ZDP je poplatník definován v § 6 odst. 2 ZDP jako „*zaměstnanec*“ a plátce je v tomto stejném paragrafu definován jako „*zaměstnavatel*“. Zaměstnavatelem je i poplatník uvedený v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3, jedná se o zaměstnavatele, u něhož zaměstnanci vykonávají práci dle jeho pokynů i přesto, že příjmy za tuto práci jsou vypláceny prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí.

ZDP zároveň upravuje daňovou uznatelnost a neuznatelnost na straně zaměstnavatele a zaměstnance. **Ze strany zaměstnance** musíme posoudit, zda příjem plynoucí z poskytnutého benefitu je příjem ze závislé činnosti. Pokud je příjem předmětem daně z příjmu dle tohoto ustanovení, je nutné přezkoumat, zda je daný příjem osvobozen dle § 6 odst. 9 ZDP, nebo je z něj odváděna daň, jedná se např. o benefiční karty. **Ze strany zaměstnavatele** jsou pro určení daňové uznatelnosti nebo neuznatelnosti stěžejní § 24 a § 25 ZDP. Daňovou uznatelnost nám konkrétně určuje § 24 odst. 2 písm. j). Toto ustanovení se týká např. nákladů vynaložených na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví zaměstnanců a zvýšený rozsah odpočinku. Naproti tomu daňovou neuznatelností se přímo zabývá § 25 odst. 1 písm. h). Toto ustanovení se týká nepeněžních plnění poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci, pokud je toto plnění u zaměstnance osvobozené. Jedná se např. o příspěvek na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce nebo tištěné knihy, kde reklama přesahuje 50 % plochy (§ 6, § 24 - § 25 ZDP).

1.7 EXEKUCE A ZÁKLADNÍ POJMY

Exekuce je soudně řízené vymáhání dluhů. Exekuce se nejčastěji provádějí zastavením nemovitosti, srážkami ze mzdy nebo příkázáním pohledávky z účtu povinného. Pro věřitele je to krajní způsob řešení, pokud dlužník odmítá splácet své závazky.

Exekuce má svá pravidla, ta jsou stanovena státem. Tato pravidla zahrnují přesně definovaný postup i práva všech zúčastněných osob (ČBA, 2021)

Exekuci může provádět soudní exekutor, soud, obecní nebo krajský úřad či finanční úřad (MMB, 2023).

1.7.1 Právní dokumenty

Hlavními dokumenty jsou zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti neboli exekuční řád (dále jen „EŘ“) a zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“). EŘ upravuje práva a povinnosti všech zúčastněných, soudního exekutora, který provádí exekutorskou samosprávu a samotné provedení exekuce. OSŘ upravuje postup soudu a jeho účastníků v občanském soudním řízení tak, aby byla zajištěna spravedlivá ochrana soukromých práv, dodržování smluv a zákonů, čestné plnění povinností a úcta k právům jiných osob. Mezi další právní dokumenty, které zajišťují exekuční řízení, se řadí i vyhláška 330/2001 Sb., o odměně a náhradách soudního exekutora, správce obchodního závodu, správce nemovité věci a plátce mzdy nebo jiného příjmu a o podmínkách pojištění odpovědnosti za újmu způsobenou soudním exekutorem (exekutorský tarif). Dále se zde zařazuje vyhláška č. 418/2001 Sb., o postupech při výkonu exekuční a další činnosti (MSČR, 2024).

1.7.2 Exekutor

Exekutorem je fyzická osoba, kterou pověřil stát, aby vykonávala exekuční činnost. Touto činností se rozumí nucený výkon exekučních titulů včetně zřizování exekučního zástavního práva. Státní dohled nad exekuční činností exekutora vykonává Ministerstvo spravedlnosti. Ministerstvo spravedlnosti má pravomoci odvolávat a jmenovat exekutory na návrhy Exekutorské komory České republiky (dále jen „komora“). Komora je orgánem samosprávy exekutorů a má oprávnění vykonávat dohled nad činností exekutorů (§ 1 - § 8 EŘ).

Exekutorem může být jmenován občan České republiky, který je svéprávný, má vysokoškolské vzdělání v oboru právo, je bezúhonný, vykonal alespoň tříletou exekutorskou praxi a složil exekutorskou zkoušku. Praxi vykonává u exekutora a její náplní je získávání znalostí a zkušeností. Tyto nové dovednosti využije u exekutorské zkoušky. V tomto období, kdy exekutor plní svoji praxi, se jmenuje „exekutorský koncipient“ (§ 9 EŘ, 2023).

Ve chvíli, kdy exekutorský koncipient splní výše uvedené podmínky, je povinen složit exekutorskou zkoušku, kterou je odborná zkouška dle EŘ. Uchazeč, který byl vybrán ke jmenování, skládá slib do rukou ministra spravedlnosti. Znění slibu nalezneme v § 12 EŘ.

Pokud uchazeč odmítne slib složit, nebude jmenován do funkce exekutora a ministr jmenuje dalšího uchazeče v pořadí (§ 12 EŘ).

1.7.3 Exekuční řízení

Zabavení majetku, obstavení účtu či cokoliv, co si pod pojmem exekuce lze představit, je velmi zdlouhavý a složitý proces. Jak bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, musí probíhat dle stanovených pravidel (ČBA, 2021).

Exekuční řízení se zahajuje na návrh, a to dnem, hodinou a minutou, kdy návrh došel exekutorovi (§ 35 EŘ). A ve chvíli, kdy má věřitel, který je v exekučním řízení oprávněným, všechny své podklady v pořádku a disponuje především **exekučním titulem**. Exekučním titulem se rozumí pravomocný a vykonatelný doklad o tom, že existuje dluh, ke kterému se dlužník, v exekučním řízení povinný, zavázal a nesplnil jej. Nejčastěji se jedná o peněžní plnění a na jeho vymáhání má oprávněný nárok (ČBA, 2021).

Exekučním titulem dle § 40 odst. 1 EŘ mohou být:

- vykonatelné rozhodnutí soudu nebo exekutora, pokud přiznává právo, zavazuje se k povinnosti nebo postihuje majetek,
- vykonatelné rozhodnutí soudu nebo jiného orgánu činného v trestním řízení,
- vykonatelný rozhodčí nález,
- notářský zápis se svolením k vykonatelnosti atd.

1.7.4 Exekuční návrh

Exekuci lze vést pouze a jen na návrh oprávněného, ten má dle EŘ právo podat exekuční návrh, pokud povinný nesplní dobrovolně to, k čemu se zavázal. Exekuční návrh může být v listinné podobě, v této formě musí být doručen na podatelnu příslušného exekučního úřadu nebo může být v elektronické podobě. Elektronické podání exekučního návrhu musí být prostřednictvím datové schránky. K exekučnímu návrhu je nutné připojit originál nebo úředně ověřenou kopii opatřenou potvrzením o vykonatelnosti. Exekuční návrh také musí obsahovat zákonem dané náležitosti. Těmito náležitostmi jsou označení exekutora s uvedením jeho sídla, kdo ho činí, které věci se týká, dále zde musí být datum a podpis. Exekutora si oprávněný může sám vybrat dle seznamu exekutorů, který vede komora. V návrhu je také nutné určit jména všech účastníků, jejich trvalý pobyt, rodné

číslo nebo datum narození, jedná-li se o obchodní společnost, musí zde být uveden název, sídlo a identifikační číslo. Pokud exekuční návrh neobsahuje všechny náležitosti nebo není srozumitelný, exekutor vyzve oprávněného k nápravě do 15 dnů ode dne doručení návrhu. Jestliže oprávněný v určené lhůtě návrh řádně neopraví, exekutor návrh odmítne. Oprávněný má ale právo znovu exekuční návrh podat (§ 37 - § 39 EŘ).

1.7.5 Vyrozumění o zahájení exekuce

Vyrozumění o zahájení exekuce je dokumentem, který obsahuje základní informace o exekuci. Tento dokument je doručen oprávněnému, povinnému a dalším zainteresovaným orgánům ve chvíli, kdy byl exekuční návrh bezchybný a byly v něm dodrženy všechny náležitosti (MSČR, 2018)

I vyrozumění má své náležitosti. Ty jsou vymezeny v § 44 odst. 3 EŘ a jsou jimi např. označení exekučního soudu, označení exekutora, který vede exekuční řízení, označení oprávněného a povinného, spisová značka řízení nebo označení exekučního titulu.

Exekutor je povinen oprávněnému vyrozumění zaslat nejpozději do 15 dnů ode dne pověření, ale naopak povinnému jej zašle nejpozději s prvním exekučním příkazem, stejně tak mu zašle exekuční návrh, kopii exekučního titulu a výzvu ke splnění vymáhané povinnosti (§ 44 odst.1).

Jakmile si povinný převezme vyrozumění, již nesmí nakládat se svým majetkem, a to včetně nemovitostí a majetku ve společném jmění manželů (dále jen „SJM“), výjimku tvoří uspokojování základních životních potřeb svých a vyživovaných osob. Toto opatření se nazývá **generální inhibitorium** a ukládá se za účelem ochrany oprávněného před snižováním majetku oprávněného a za účelem donutit povinného, aby vymáhanou povinnost splnil. Pokud povinný tento zákaz jakkoliv poruší, stává se realizované právní jednání neplatným (MSČR, 2018).

1.7.6 Výzva ke splnění povinnosti

Výzva se zasílá společně s vyrozuměním o zahájení exekuce, jak jsem již zmínila výše. Ve výzvě je povinnému vyčíslen vymáhaný nárok a záloha na snížené náklady exekuce a náklady oprávněného. Zároveň je zde povinný seznámen s lhůtou 30 dnů, které má na splnění nároku. Pokud povinný uhradí příkaz k úhradě, zákaz s nakládáním majetku zaniká a exekuce je vyřizena (§ 46 odst. 6 EŘ).

1.8 PROVEDENÍ EXEKUCE

Způsoby pro provedení exekuce jsou uvedeny v § 59 EŘ. Tyto způsoby jsou uplatněny ve chvíli, kdy povinný ve stanovené lhůtě 30 dnů neuhradil nárok. Způsob určí exekutor a zároveň určí i typ, který je pro danou výši dluhu nejvhodnější.

Dle § 59 EŘ lze exekuci zaplacením provést:

- srážkami ze mzdy a jiných příjmů,
- příkázáním pohledávky,
- prodejem movitých a nemovitých věcí,
- postižením závodu,
- správou nemovité věci,
- pozastavením řidičského oprávnění.

Bakalářská práce je zaměřena především na srážky ze mzdy a jiných příjmů.

Exekuce příkázáním pohledávky postihuje pohledávky povinného, které má vůči třetí osobě (tzv. poddlužník). Poddlužník je povinen zaplatit místo nás ve chvíli, kdy se na něj exekutor obrátí, aby dluh zaplatil přímo jemu. Jedná se o kohokoliv, např. kamaráda, kterému jsme sami půjčili peníze. U prodeje nemovitých a movitých věcí je povinnému zabavena věc nebo soubor věcí. Ty jsou prodány v dražbě a obdržená finanční částka se vyplatí oprávněnému. Podobně funguje postižení závodu. Při správě nemovité věci jde o to, že povinný nemá přístup k příjmu z ní plynoucí, jedná se např. o nájem. K pozastavení řidičského oprávnění se přistupuje ve chvíli, kdy je vymáhaným nárokem výživné na nezletilé dítě nebo studenta do 26 let (MSČR, 2018).

V § 59 odst. 2 EŘ nalezneme způsoby exekuce pro jinou povinnost, než je zaplacení. Těmito způsoby jsou:

- vyklizení,
- odebrání věci
- rozdělení společné věci,
- provedení prací a výkonů.

1.8.1 Srážky ze mzdy a jiných příjmů

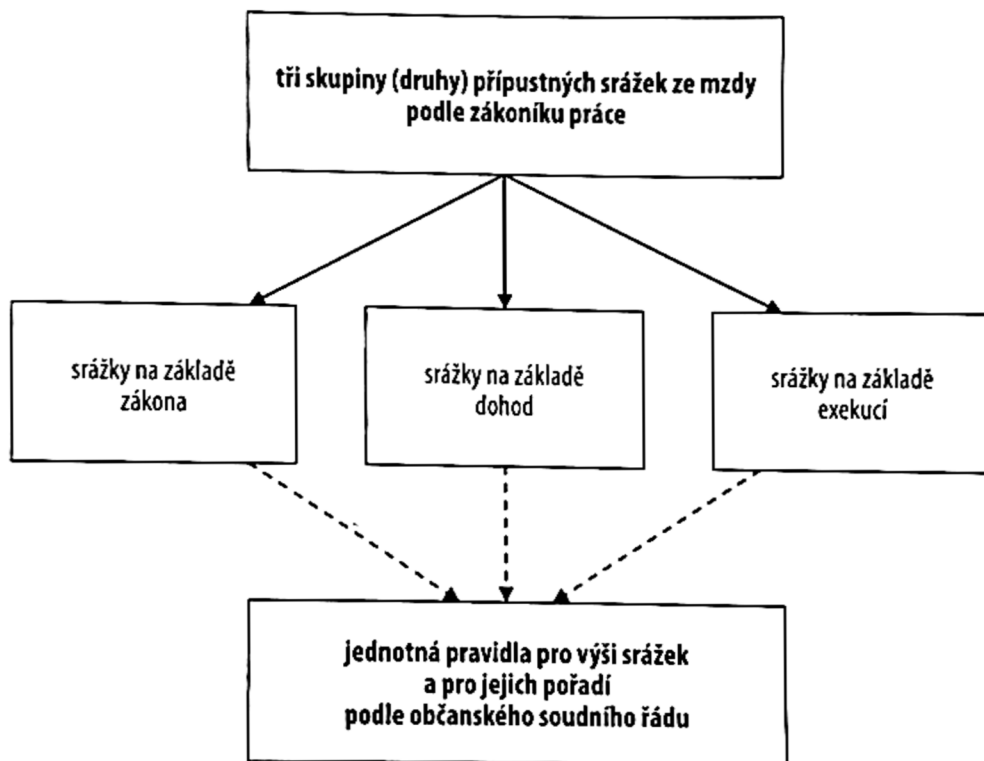
Tímto pojmem se rozumí legální krácení odměny zaměstnance za jeho vykonanou práci. Toto je ve většině případů pravidelně odváděno zaměstnavatelem za účelem nuceného uspokojení neuhrazených závazků, které má zaměstnanec vůči svým věřitelům. Základním právním předpisem pro srážky ze mzdy je zákoník práce. V § 145 až § 150 zákoníku práce nalezneme pravidla, kterými se srážení ze mzdy musí řídit (Breburda, 2023). V rámci tohoto tématu je nutné vymezit i srážky z platu. Pojem mzda a plat je obsahem kapitol 1.4.3 a 1.4.4, ale tyto srážky se týkají i jiných příjmů. Mezi jiné příjmy se řadí peněžní prostředky nezískané v rámci mzdy a platu, a tyto příjmy se využívají při výpočtu výše srážek. Exekuce je dělí na příjmy ze závislé činnosti a na příjmy, které jsou povinnému poskytnuty ze zákona nebo na základě dohod. (§ 299 OSŘ).

Do srážek ze mzdy se mimo plat a mzdu zahrnuje přeplatek z ročního zúčtování daně, důchody, rodičovský příspěvek, podpora v nezaměstnanosti, peněžitá pomoc v mateřství, odstupné, nemocenská, ošetrovné, odměna z DPP a DPČ, výživné, stipendia, dávky státní sociální podpory nebo náhrady mzdy a platu (§ 299 OSŘ)

Zákoník práce v § 146 nám rozlišuje tři základní kategorie srážek ze mzdy. Jedná se o srážky na základě zákona, srážky na základě dohod a srážky na základě výkonu rozhodnutí či exekuce.

Během srážení ze mzdy, platu nebo jiných příjmů může dojít ze strany povinného ke změně zaměstnání. V momentě, kdy povinný přijde o nárok na mzdu u bývalého zaměstnavatele, exekuční příkaz ohledně srážek ze mzdy přechází na nového zaměstnavatele. Informace o tom, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, kterým soudem a v čí prospěch, jsou obsaženy v zápočtovém listu zaměstnance. Když je zaměstnavatel srozuměn se situací, má povinnost oznámit tuto skutečnost soudu, který výkon nařídil. Soud novému zaměstnavateli doručí do vlastních rukou usnesení o výkonu rozhodnutí. Zaměstnavatel je seznámen s dosavadním průběhem exekuce a hlavně s výši provedených srážek (§ 294 OSŘ).

Veškeré tyto informace získá soud od bývalého zaměstnavatele, který je povinen do 1 týdne oznámit soudu nastalou skutečnost a zaslat soudu vyúčtování srážek, které byly ze mzdy povinného odvedeny. Ve stejné lhůtě musí povinný oznámit změnu zaměstnání (§ 295 OSŘ).



Obrázek 3 Schéma členění srážek ze mzdy
(Zdroj: Breburda, 2023)

1.8.2 Postup exekutora

Exekutor během zjišťování skutečných majetkových poměrů povinného zjišťuje také plátce mzdy nebo jiného příjmu. Plátce mzdy musí ve lhůtě 15 dnů tyto informace sdělit. Ve chvíli, kdy toto exekutor zjistí, zvolí jako způsob exekuce srážkami ze mzdy a jiných příjmů a vydá příslušný exekuční příkaz, který musí obsahovat přesné označení plátce mzdy, u kterého má povinný na mzdu nárok. Tento příkaz je doručen oprávněnému, povinnému a plátcí mzdy. Dnem, kdy je příkaz doručen plátcí mzdy, ztrácí povinný nárok na vyplacení části mzdy, které odpovídá určené výši srážky (Štika, 2021).

Štika (2021) nám také vymezuje nejčastěji žádané informace:

- zda je uzavřena pracovní smlouva nebo DPP či DPČ,
- druh úvazku,
- předpokládaná doba trvání pracovního poměru nebo dohody,
- výše čisté mzdy za 6 měsíců,
- prováděné srážky,
- termín výplaty mzdy a pořadí vymáhané pohledávky.

Exekutor **nesmí** požadovat informace, které zaměstnavatel podle zákoníku práce nesmí od svého zaměstnance požadovat, nebo informace, které si je schopen zjistit sám. Mezi tyto informace můžeme zařadit např. počet dětí, číslo účtu, kam je zasílána mzda, telefonní číslo nebo adresa povinného. Pokud je exekutor požaduje, musí být jeho žádost řádně odůvodněna (Štika, 2021).

Ve chvíli, kdy plátce mzdy příkaz obdrží, je povinen sražené částky odvádět na zvláštní účet exekutora. Do doby, než dokument nabyde právní moci, jsou tyto částky tzv. deponovány, to znamená, že nejsou odesílány ani povinnému, ani exekutorovi. Se srážkami ze mzdy zaměstnavatel přestane až ve chvíli, kdy je celá pohledávka uspokojena. Pokud ale plátce mzdy neprovede srážky včas a řádně, nebo je provede v menším rozsahu, může oprávněný uplatnit svůj nárok na vyplacení částek u soudu (§ 291 - § 292 OSŘ).

Výkon rozhodnutí může být zastaven, pokud došlo k tomu, že povinný odvedl celou dlužnou částku příslušnému orgánu, výkon se týká také věcí, které jsou z něj vyloučeny, zastavení navrhl věřitel nebo průběh výkonu ukazuje, že výtěžek nepostačí na pokrytí nákladů. Zastavit výkon rozhodnutí smí pouze soud, a to na návrh nebo bez něj (§ 268 - § 269 OSŘ).

Srážky povinného nejsou pouze ze mzdy, platu nebo odměn z dohod, také mohou být sráženy z výživného, dávek sociální podpory nebo pěstounské péče. Veškeré příjmy jsou stanoveny v § 299 OSŘ a mezi nejčastější se řadí nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, důchody, stipendia, podpora v nezaměstnanosti nebo odstupné (§ 299 OSŘ).

1.8.3 Insolvence (oddlužení)

Pokud není dlužník schopen platit své závazky, může řešit tento problém insolvencí neboli oddlužením. Insolvenci upravuje zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) (dále jen „IZ“). Insolvence je proces, během kterého může být dlužník zbaven všech svých neuhrazených závazků za splnění určitých podmínek (MMB, 2023)

Těmito podmínkami od 1. 6. 2019 jsou poctivý záměr, úhrada odměny a výdajů insolvenčního správce v plné výši, úhrada minimálních částek věřitelům, úhrada

výživného v plné výši, odpovědný přístup k plnění povinností v insolvenčním řízení, nemít insolvenční historii (MSČR, 2018)

Následně insolvenční soud rozhodne, zda jsou podmínky splněny, či nikoliv a poté oddlužení přijímá nebo zamítá. Lze ji realizovat dvěma způsoby, jimiž jsou **splátkový kalendář se zpeněžením majetkové podstaty** nebo **zpeněžením majetkové podstaty**. V případě zpeněžení majetku dochází k prodeji veškerého majetku (movitého a nemovitého) povinného a z těchto peněz je uhrazena odměna insolvenčnímu správci, dále výživné a zbytek je rozdělen mezi věřitele. Během oddlužení je hlavní povinností povinného splácet řádně měsíční platby a dokládat insolvenčnímu soudu přehled o příjmech za posledního půlroku (MSČR, 2018).

Oddlužení plněním splátkového kalendáře se zpeněžením majetkové podstaty může být provedeno, splní-li dlužník jednu z podmínek uvedenou v § 412a insolvenčního zákona. Těmito podmínkami se rozumí, když dlužník zaplatí pohledávky v plné výši, dlužník zaplatil věřitelům za 3 roky alespoň 60 % pohledávek, dlužník zaplatil věřitelům během 5 let alespoň 30 % pohledávek nebo během 5 let nezaplatil 30 % pohledávek, ale vynaložil maximální úsilí (§412a IZ).

V letech 2021 a 2022 proběhla na příkaz Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky oddlužovací akce jménem Milostivé léto (dále jen „ML“). Tato akce byla jedním ze způsobů, jak zbavit fyzické osoby v České republice exekucí. Dlužník měl možnost zaplatit původní vymáhanou částku v plné výši bez vysokých úroků a pokut, které se mu nasčítaly. Podmínkou bylo, že musel dlužit státní instituci nebo veřejnému podniku. Poté společně s původní částkou uhradil už jen poplatek exekutorovi. Tento poplatek byl v roce 2021 908 Kč a v roce 2022 1 815 Kč včetně 21 % DPH. Po uhrazení této částky je exekutor povinen dlužníka vymazat z Centrální evidence exekucí (MPSV, 2022).

1.9 NEZABAVITELNÁ ČÁSTKA

Je to část mzdy, která nesmí být povinnému sražena. Toto se řídí nařízením vlády č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách. Jedná se o částku, která vede k zajištění životních potřeb povinného. Výše této částky se mění vždy dle aktuálních právních předpisů, kterými dle Svobody (2020), včetně výše zmíněného nařízení vlády, jsou:

- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu,
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Nezabavitelná částka je rovna dvěma třetinám součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení jednotlivce. Z tohoto je následně vypočtena nezabavitelná částka na každou osobu, na kterou povinný poskytuje výživné. To je ve výši jedné třetiny nezabavitelné částky (Breburda, 2023).

1.9.1 Životní minimum a normativní náklady na bydlení

Dle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu je **životní minimum jednotlivce** (dále jen „ŽMJ“) minimální společensky uznanou hranicí peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (MPSV, 2023). Výše životního minima pro rok 2023 byla **4 860 Kč** a pro rok 2024 zůstává neměnná. (Bulla, 2023). V tomto se liší od existenčního minima, které je minimální hranicí peněžních příjmů, které slouží k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb nutných k přežití (MPSV, 2023).

Druhou částkou, která je součástí nezabavitelné částky a musí být povinnému vyplacena, jsou **normativní náklady na bydlení** (dále jen „NNB“) a má sloužit k pokrytí nákladů týkajících se chodu domácnosti. Tato částka je závislá na počtu osob v domácnosti. V rámci exekucí je to částka na jednu osobu dle nájemní smlouvy v obci o velikosti 50 000 až 99 999 obyvatel. Takto to vymezuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře v §26 odst. 1 písm. a) (Šubrt, 2018). Částka pro rok 2023 byla 15 597 Kč (Bulla, 2023). Pro rok 2024 je částka NNB ve výši **14 197 Kč** (Smutný, 2024).

1.9.2 Přednostní platby

Mezi prvními pohledávkami jsou uspokojovány ty s tzv. lepším pořadím, to jsou takové pohledávky, o kterých byl plátce mzdy obeznámen dříve pomocí exekučního příkazu. V případě, že byl příkaz doručen ve stejný den, mají pohledávky stejné pořadí a jejich hrazení je poměrné. Pohledávky se pak hradí dle data doručení. V praxi se rozlišují **přednostní pohledávky a nepřednostní pohledávky** (Breburda, 2023).

Přednostními pohledávkami dle § 279 OSŘ jsou výživné, náhrada újmy způsobené ublížením na zdraví, náhrada újmy způsobené úmyslnými trestnými činy, daně, poplatky a jiná peněžitá plnění, náhrady přeplatků na pojištění, pohledávky sociálního pojištění,

příspěvek na úhradu dítěte v pěstounské péči, pohledávky za náhradní výživné. Výživné je privilegovanou pohledávkou a má tak přednostní charakter, to znamená, že má mezi ostatními přednostními platbami nejlepší postavení (Breburda, 2023).

Přednostní pohledávka může ztratit svůj přednostní charakter, pokud dojde k jejímu postoupení na jinou osobu (postupníka). § 279 odst. 2 OSŘ, který definuje přednostní pohledávky, slouží zároveň k ochraně subjektů, které jsou původními věřiteli (postupitelé). Přednostní charakter těchto plateb je zákonem určený, protože slouží subjektům, které mají na částku právo (Svoboda, 2020).

1.9.3 Postup výpočtu srážky ze mzdy

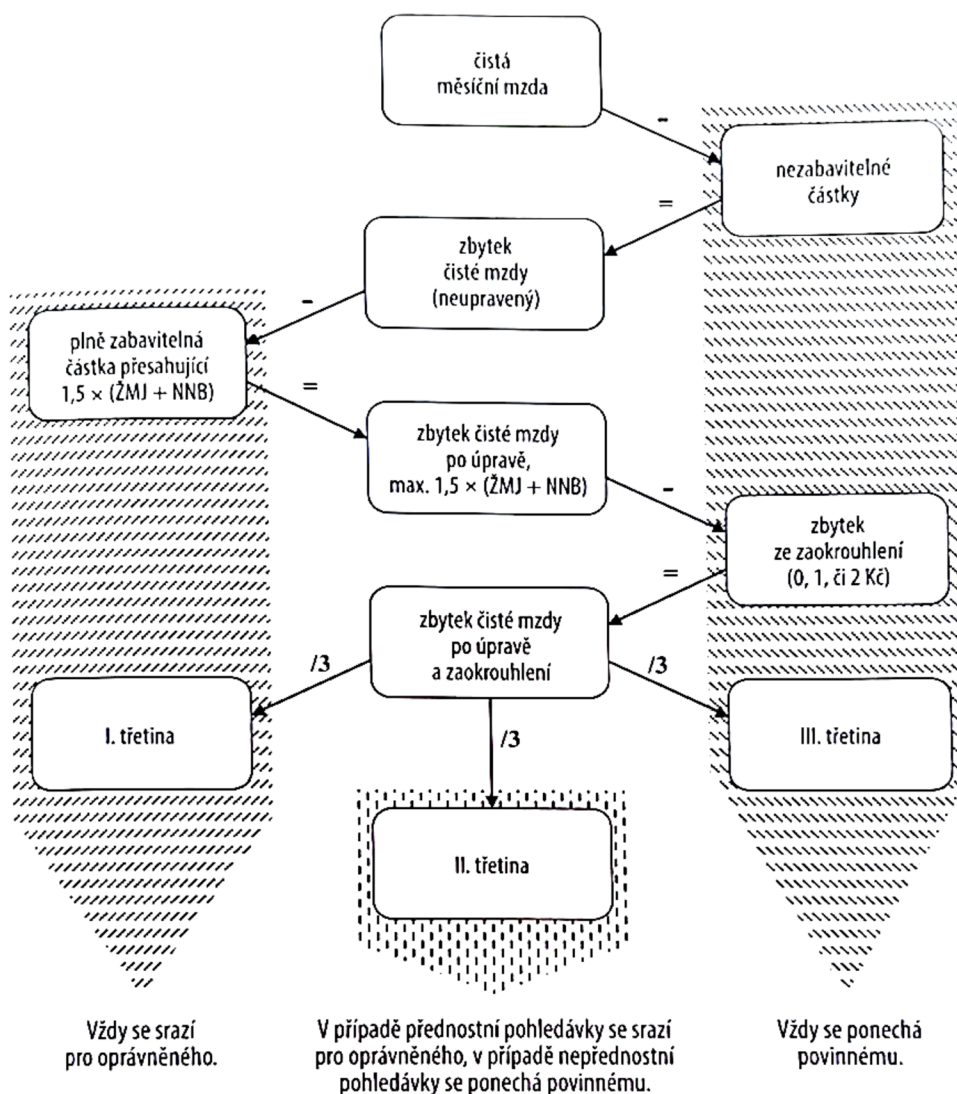
Výpočet srážek ze mzdy je stanoven v OSŘ a v nařízení o nezabavitelných částkách. Tento výpočet se vždy provádí z čisté mzdy povinného. Při výpočtu srážek ze mzdy se nejprve postupuje tak, že ze mzdy povinného se odečte **nezabavitelná částka** zaokrouhlená na celé koruny nahoru. Toto vždy povinnému zůstává, jak již bylo zmíněno výše. Po odečtení této částky od čisté mzdy získáme **tzv. zbytek čisté mzdy**, který potřebujeme k výpočtu srážek (Breburda, 2023).

Pokud je takto spočítaný zbytek čisté mzdy vyšší než jedenapůlnásobek součtu částek ŽMJ a NNB, tedy vyšší než 30 686 Kč, sraží se částka přesahující tento součet právě tak, aby tento zbytek čisté mzdy po této úpravě byl roven přesně tomuto jedenapůlnásobku. Hranice tvořená tímto jedenapůlnásobkem je označována jako „**limit pro výpočet plně zabavitelné částky**“ (dále jen „limit PZČ“). Sražená částka, která přesahuje tuto stanovenou hranici, bývá pak označována jako „**plně zabavitelná částka**“ (dále jen „PZČ“). Sraží se povinnému v plné výši (Breburda, 2023).

PZČ se po svém sražení přičte k druhé třetině zbytku čisté mzdy povinného, kde se po sražení vlastní částky druhé třetiny použije k uspokojení přednostních pohledávek povinného. Případná zbývající část PZČ, která nebyla využita při úhradě přednostních pohledávek, se přičte k první třetině a použije se k úhradě nepřednostních pohledávek. Jestliže povinný nemá přednostní pohledávky a není tak nutné pracovat s druhou třetinou čisté mzdy, pak se celá PZČ použije na úhradu nepřednostních pohledávek v rámci první třetiny čisté mzdy (Breburda, 2023).

Zbytek čisté mzdy upravený o výše zmíněný postup se zaokrouhlí dolů na částku, která je dělitelná třemi a je vyjádřena v celých Kč. Dle tohoto upraveného zbytku čisté mzdy zůstane matematický **zbytek z dělení** v hodnotách 2 Kč, 1 Kč a 0 Kč. Tento matematický zbytek se ponechává povinnému (Breburda, 2023).

Takto zaokrouhlený zbytek čisté mzdy se vydělí třemi a zůstanou tak tři stejné třetiny. **První třetina** se běžně srazí na úhradu vymáhané pohledávky, **druhá třetina** se srazí jen v případě výskytu přednostní pohledávky a ta **třetí třetina** se naopak ponechává povinnému. Tímto třetinovým systémem celý výpočet srážek ze mzdy končí (Breburda, 2023). Celý tento postup je shrnut na obrázku č. 4.



Obrázek 4 Schéma výpočtu srážek ze mzdy
(Zdroj: Breburda, 2023)

1.10 OBECNÉ NÁKLADY NA ZAMĚSTNANCE

Převážnou většinu nákladů na zaměstnance tvoří mzdové náklady, ty však nejsou jediným vynaloženým peněžním prostředkem. Jednu třetinu všech nákladů na zaměstnance tvoří povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění (Suchá, 2023).

Následující podkapitoly jsou zaměřeny na SZP a postup výpočtu mzdy.

1.10.1 Sociální, zdravotní a nemocenské pojištění

Jak bylo zmíněno výše, nákladem na zaměstnávání pracovníků jsou odvody na SZP. Tyto odvody se platí měsíčně a státu je za zaměstnance hradí zaměstnavatel. Vyměřovacím základem pro výpočet odvodu je úhrn všech příjmů zaměstnance za měsíc, těmito příjmy se rozumí mzda nebo plat a prémie. Tento vyměřovací základ se následně vynásobí procentními sazbami, které stanovuje stát. Obě pojištění jsou hrazeny zaměstnancem z jeho hrubé mzdy, jedná se o 4,5 % na zdravotní pojištění a 6,5 % na sociální pojištění (Gola, 2021). Od roku 2024 zaměstnanci odvádějí nemocenské pojištění ve výši 0,6 % z vyměřovacího základu (MMB, 2023)

Sociální pojištění, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance, je 24,8 %, z toho je odvedeno 2,1 % nemocenské pojištění, 21,5 % důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku nezaměstnanosti. Společně s těmito platbami je zaměstnavatel povinen odeslat i přehledy o platbách pojistného. Viz tabulka níže (Vybíhal, 2023).

Tabulka 1 Přehled sociálního pojištění za rok 2023

(Vlastní zpracování dle Vybíhal, 2023)

Sociální pojištění	
Zaměstnanec	Zaměstnavatel
6,5 %	24,8 %
Celkový odvod je 31,8 %	

Ze zdravotního pojištění je hrazena lékařská péče a je to povinné pojištění pro každého člověka s trvalým pobytem v České republice bez ohledu na státní občanství. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 13,5 % z vyměřovacího základu, kdy zaměstnavatel hradí 9 % z vyměřovacího základu (Šubrt a kol., 2023).

Tabulka 2 Přehled zdravotního pojištění
(Vlastní zpracování dle Šubrt a kol, 2023)

Zdravotní pojištění	
Zaměstnanec	Zaměstnavatel
4,5 %	9 %
Celkový odvod je 13,5 %	

1.10.2 Postup výpočtu mzdy

Daň je počítána z daňového základu zaokrouhleného na stokoruny nahoru. Sazba daně je 15 % a také 23 %. Vyšší sazba se použije pro část základu daně, která od roku 2024 přesahuje 36násobek průměrné mzdy. V tomto případě tu část do 36násobku vynásobíme 15 % a tu část, která přesahuje, vynásobíme 23 %. Pro rok 2023 zůstávaly částky stejné (Gola, Ondráčková, 2024). Od roku 2024 v rámci konsolidačního balíčku přišly změny, které se dotknou **slevy na manžela/ku**. Tato sleva bude nově omezena a to tak, že ji bude možné uplatnit pouze v případě péče o dítě do věku tří let. Dále se změna týká **slevy na studenta**, která je s platností od 1. 1. 2024 zrušena (Kučera, Hovorková, 2023)

Základní slevou je sleva na poplatníka. Tuto slevu si může zaměstnanec odečíst pouze u jednoho zaměstnavatele, u něhož má podepsané prohlášení k dani. Dále lze uplatnit slevu na manžela/ku, pokud celkové příjmy partnera nepřevyšují 68 000 Kč/rok a dle nových podmínek se tato osoba stará o dítě do tří let. Tato sleva se odečítá za měsíce, ve kterých byl pár sezdán nebo byl v registrovaném partnerství. Podobným měsíčním způsobem se řeší i sleva na invaliditu nebo na držitele ZTP nebo ZTP/P průkazu. Slevu na studenta si mohla uplatnit osoba, která se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem do 26 let nebo do 28 let v případě doktorského prezenčního studia. Jak je zmíněno výše, tato sleva je od roku 2024 zrušena. Slevy na dani lze odečítat pouze do nulové hodnoty (§ 35ba ZDP).

Tabulka 3 Přehled daňových slev v Kč
(Vlastní zpracování dle ZDP)

Položka	2023	2024
na poplatníka	2 570 / 30 840	2 570 / 30 840
na manžela/ku	2 070 / 24 840	2 070 / 24 840
na studenta	335 / 4 020	zrušeno
na invaliditu I. a II.	210 / 2 520	210 / 2 520
na invaliditu III.	420 / 5 040	420 / 5 040
na průkaz ZTP/P	1 345 / 16 140	1 345 / 16 140

Částky pro daňová zvýhodnění zůstaly stejné od roku 2021. Daňové zvýhodnění si může odečíst pouze jeden z rodičů žijící s vyživovaným dítětem v jedné domácnosti a jehož úhrn zdanitelných příjmů ve zdaňovacím období je alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy. Daňové zvýhodnění lze uplatnit na každé vyživované dítě do 18 let a také na dítě ve věku 18 - 26 let, pokud studují. Na rozdíl od slev na dani lze daňové zvýhodnění odečítat do záporných čísel a tato částka je následně vyplacena státem ve formě **daňové bonusu** (§ 35c ZDP).

Tabulka 4 Daňové zvýhodnění v Kč
(Vlastní zpracování dle ZDP)

Položka	2023	2024
1. dítě	1 267 / 15 204	1 267 / 15 204
2. dítě	1 860 / 22 320	1 860 / 22 320
3. a další dítě	2 320 / 27 840	2 320 / 27 840

Postup výpočtu mzdy je tedy takový, že základ daně zaokrouhlený na celé stokoruny nahoru se vynásobí 15 % sazbou daně. Od této částky se odečtou slevy na dani, které poplatník využívá a následně se uplatní daňová zvýhodnění na děti. Pokud vyjde kladná částka, je to **záloha na daň**, a pokud vyjde záporná částka, je to **daňový bonus**. Následně od hrubé mzdy odečteme SZP hrazené zaměstnancem, poté odečteme zálohu na daň nebo přičteme daňový bonus a z tohoto nám vychází čistá mzda, kterou zaměstnanec obdrží (Vybíhal, 2023).

2 ANALYTICKÁ ČÁST

Analytická část této bakalářské práce se týká analýzy vybrané společnosti, nastavení systému odměňování zaměstnanců, kterým jsou z mezd sráženy exekuce.

Na začátku bude uvedena charakteristika firmy, její systém odměňování a zaměstnanecké benefity, které firma aktuálně svým zaměstnancům poskytuje. Dalším krokem bude analýza zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společnostmi, jejich celkové náklady na zaměstnance a analýza srážek z mezd zaměstnanců.

Poté bude proveden rozhovor s odpovědnou osobou ze společnosti, na jehož základě bude provedeno i návrhové řešení v další části této práce.

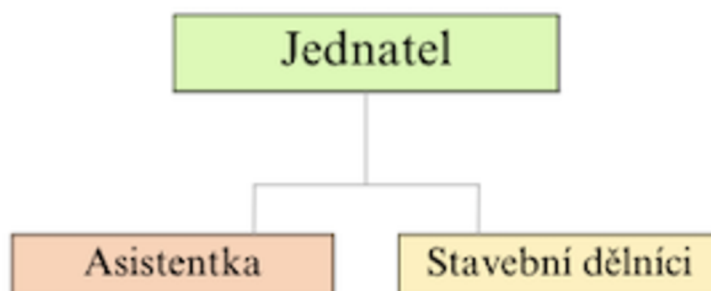
V bakalářské práci nebudou na žádost společnosti, která chtěla zůstat v anonymitě, uvedeny konkrétní údaje o společnosti. Pro vyhovění této žádosti je uvedeno pouze označení „vybraná společnost“.

2.1. CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI

Společnost byla založena v roce 2014. Vybraná společnost má sídlo v Jihomoravském kraji. Právní formou této společnosti je s.r.o. Hlavní činností společnosti je provádění specializovaných staveb (např. železniční stavby) v rámci celé České republiky. Je také jedním ze subdodavatelů stavebních prací pro IDS Praha a.s., Prefa Brno a.s., STRABAG Rail a.s., AŽD Praha s.r.o. nebo České dráhy a.s. Podnik se svojí velikostí řadí do malých účetních jednotek, které nepodléhají povinnému auditu, sestavují účetní závěrku ve zjednodušeném rozsahu a nejsou povinny zveřejňovat Výkaz zisku a ztrát, Přehled o peněžních tocích a Přehled o změnách vlastního kapitálu. V čele společnosti stojí jediný jednatel, který je statutárním orgánem, řídí společnost a je zodpovědný za hospodaření firmy, podepisuje smlouvy nebo přijímá nové zaměstnance. Společnost má 8 stálých zaměstnanců na hlavní pracovní poměr a dle aktuálních stavebních zakázek a potřeby dalších pracovníků uzavírá dohody o provedení práce. Ve společnosti je také zaměstnána asistentka, která má taktéž dohodu o provedení práce a svoji práci částečně vykonává na home office. Zaměstnanci společnosti jsou také pracovníci s exekucemi sráženými ze mzdy po výkonech trestů.

Účetnictví společnosti zpracovává externí účetní firma na základě dodaných dokladů připravených asistentkou.

Ačkoliv má společnost sídlo v Jihomoravském kraji, má pronajaté skladové prostory pro stavební materiál a pracovní stroje po celé republice. Těžkou techniku si pronajímá od společností, které jsou zřízeny především za tímto účelem.



Obrázek 5 Organizační struktura
(Vlastní zpracování dle odpovědné osoby)

2.1.1. Systém odměňování a poskytované benefity

Jak již bylo zmíněno výše, společnost má 8 stálých zaměstnanců. Všichni pobírají dle pracovních smluv minimální mzdu, která pro rok 2024 činí 18 900 Kč. Pracovníci, kteří mají sjednané dohody o provedení práce, pobírají hodinovou mzdu ve výši 113 Kč.

Společnost také nabízí svým zaměstnancům jistý výběr benefitů na základě své kolektivní smlouvy. Firma poskytuje benefity, které ukládá zákon, např. náhrada pracovního volna nebo příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Také poskytuje benefity jako příspěvek na penzijní připojištění, stravenky, poskytování pracovních oděvů, nealkoholické nápoje na pracovišti, ochranné nápoje. Společnost poskytuje převážně nepeněžní benefity, které nepodléhají srážkám ze mzdy.

Dle účetní závěrky současně poskytované benefity společnost stojí 648 700 Kč (viz tabulka 5). Pro rok 2024 je určený rozpočet ve výši 430 500 Kč, který chce společnost do benefitů vynaložit. Společnost chce částku na benefity snížit, protože vyšší částka znamená vyšší administrativní zátěž, se kterou se pojí vyšší náklady.

Tabulka 5 Výše poskytovaných benefitů za rok 2023
(Vlastní zpracování dle odpovědné osoby)

Položka	Částka
Příspěvek na penzijní připojištění	96 000 Kč
Stravenky	384 000 Kč
Benefitní karty	19 200 Kč
Poskytování pracovních oděvů	99 800 Kč
Nealkoholické nápoje	12 000 Kč
Ochranné nápoje	5 700 Kč
Školení (bezpečnost práce)	32 000 Kč
Celkem	648 700 Kč

Příspěvek na penzijní připojištění společnost poskytuje jednotlivým zaměstnancům ve výši 1000 Kč za měsíc. Mzda se tak zaměstnanci zvedne o 1000 Kč. Příspěvek na penzijní připojištění je od daně osvobozen, a proto nevstupuje do vyměřovacího základu. Za rok 2023 přispěla společnost všem zaměstnancům na penzijní připojištění částkou 96 000 Kč. V účetnictví se tento benefit projeví na straně MD na účtu 527 proti účtu 325 na straně D.

Dle zákona má zaměstnavatel povinnost poskytnout svým zaměstnancům možnost se v rámci své pracovní doby stravovat. Zákon ale neurčuje, zda má zaměstnavatel svému zaměstnanci přispívat na jídlo, nebo mu jej celé zaplatit. Jedná se o vnitřní dohodu zaměstnanec se zaměstnavatelem, je to tedy jakýsi druh benefitu. Na ten si zaměstnanec zčásti sám přispívá. V této společnosti dostávají zaměstnanci stravování ve formě **stravenek**. Nárok na stravenku vzniká za každou odpracovanou směnu, pokud zaměstnanec odpracuje alespoň 3 hodiny. Pokud je toto splněno, zaměstnanec pokračuje v nařízené práci a překročí-li tak 11 odpracovaných hodin, vzniká mu nárok na druhou stravenku. Stravenky jsou vypláceny jednou za měsíc společně se mzdou, vždy však nejpozději ke 20. dni. Nominální hodnota jedné stravenky je 200 Kč a zaměstnavatel ji svým zaměstnancům plně hradí. Je to tak určeno ve vnitropodnikové směrnici. Z hodnoty stravenky je daňovým nákladem zaměstnavatele pro rok 2023 částka 107,10 Kč. Ačkoliv 55 % hodnoty stravenky odpovídá 110 Kč, zaměstnavatel může uplatnit pouze zmíněných

107,10 Kč, zbývající částka ve výši 92,90 Kč je nedaňovým nákladem zaměstnavatele. U zaměstnance je celá částka 200 Kč osvobozena od daně. Jednotlivým zaměstnancům je vypláceno 20 ks stravenek, vše se odvíjí od počtu dní v měsíci a také dle toho, zda měl zaměstnanec dovolenou, nebo byl nemocný. Celková vynaložená částka za stravenky je ve výši 384 000 Kč. Stravenky se v účtování projeví - následovně, při pořízení se účtují na MD ve prospěch účtu 213 oproti účtu 221 na D, protože společnost hradí nákup stravenek z bankovního účtu. Další částí účtování je výdej stravenek, který je rozdělen na daňově uznatelnou část účtující se na stranu MD na účet 527 a na straně D na účet 213, poté je tam daňově neuznatelná část, která se účtuje na MD na účet 528 oproti 213 na straně D.

Společnost se snaží dbát i na využití volnočasových aktivit pro své zaměstnance. Všichni zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru a nejsou ve zkušební době, dostávají **benefitní karty**. Na těchto kartách mají body, které mohou využít. Tyto body firma přiděluje jednou za 6 měsíců, a to ve výši 200 Kč za měsíc, kdy poté částka za půl roku je ve výši 1200 Kč. Následně si každý zaměstnanec vybere, na co bude obdržené body čerpat. Standardně může čerpat na sport, wellness, ve zdravotnických zařízeních nebo také knihkupectvích. Zaměstnanci společnosti nejčastěji čerpají v oblasti sportu a ve zdravotnických zařízeních.

Benefitní karty společnost účtuje na straně MD na vrub účtu 528 oproti straně D na účet 213. Na účet 213 na stranu MD společnost účtovala nákup benefitních karet.

Společnost svým zaměstnancům při nástupu do pracovního poměru poskytne **pracovní oděvy**, které jsou k výkonu určené práce nezbytné. Každý zaměstnanec musí při předávání oděvů podepsat předávací protokol, který slouží k evidenci vydaných věcí, a také zaměstnanec ví, že dané věci přijal a nese za ně odpovědnost. Předávací protokol musí být pouze v písemné formě. Poskytované pracovní oděvy zahrnují 2x boty (zimní a letní) za 10 202 Kč, 2x kalhoty za 21 280 Kč, mikinu za 6 280 Kč, vestu za 8 320 Kč, zimní bundu za 12 880 Kč, 4x tričko (2x s krátkým rukávem za 5 040 Kč, 2x s dlouhým rukávem za 9 808 Kč), balení rukavic za 2 160 Kč, čepici za 768 Kč, reflexní vestu za 440 Kč, ochranné brýle za 862 Kč a přilbu za 6 248 Kč. Poskytované zimní věci jsou zateplené, aby byla dodržena ochrana zdraví zaměstnanců. Oděvy jsou opatřeny logem společnosti a zaměstnancům jsou poskytovány jednou ročně jak zimní, tak i letní oděvy.

Částky jsou uvedené za všech 8 zaměstnanců a jejich součet činí 84 288 Kč. Další položkou je částka za potisk loga, která činí 15 512 Kč, potisk je proveden v prodejně pracovních oděvů při nákupu. Celková částka za oděvy tak činí 99 800 Kč. Společnost pracovní oděvy účtuje ihned do spotřeby, a to na MD na účet 501 oproti účtu 321 na stranu D. Jedná se o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele a zaměstnanci se nezdaňuje.

Zaměstnanci mají na pracovišti k dispozici také **nealkoholické nápoje**. Jedná se o balenou neperlivou vodu. Firmě standardně vydrží balení vody na den, tedy za celý týden se spotřebuje 30 lahví o objemu 1,5 litru. Pro firmu se jedná o výhodný benefit, který zaměstnanec, není předmětem daně a pro zaměstnavatele je daňově uznatelným výdajem. Společnost tento benefit účtuje na MD na účet 501 oproti účtu 321 na straně D.

Práce probíhá i v chladných měsících. V tomto období firma poskytuje na pracovišti **ochranné nápoje**, kdy je na pracovišti zaměstnancům k dispozici horký čaj ve várnících. Ale i toto je poskytováno dle meteorologické situace. Společnost tento benefit účtuje na MD na účet 501 oproti účtu 321 na straně D.

V rámci ochrany zaměstnanců a odborného prohlubování kvalifikací nutných k výkonu pracovní činnosti poskytuje společnost svým zaměstnancům **školení**, které se koná jednou ročně, a po uplynutí 12 měsíců firma znovu své zaměstnance proškolí. Toto školení poskytuje firmě předem sjednaná společnost, která si účtuje částku 4 000 Kč za jednoho zaměstnance. Společnost školení účtuje při nákupu na stranu MD na účet 527 oproti účtu 321 na straně D. A poté účtuje na základě bankovního výpisu úhradu jako 321 na MD a 221 na D.

Tabulka 6 Výše celkových nákladů za rok 2023
(Vlastní zpracování dle odpovědné osoby)

Položka	Částka
SZP 33, 8 %	620 609 Kč
Hrubé mzdy zaměstnanců	1 836 121 Kč
Benefity	648 700 Kč.
Celkem	3 105 430 Kč

Jak vyplývá z tabulky 6, celkové náklady společnosti na všechny stálé zaměstnance za rok 2023 byly ve výši 3 105 430 Kč.

Výše uvedené náklady za benefity se projeví v účetnictví na účtu 501 – spotřeba materiálu ve výši 149 500 Kč. Částka je uvedena za pracovní oděvy a nápoje. Dále na účtu 527 – zákonné sociální náklady (daňové náklady) ve výši 333 632 Kč. Částka je uvedena za 55 % ze stravenek, penzijní připojištění a školení. Zbytek benefitů je na účtu 528 – ostatní sociální náklady (nedaňové náklady) ve výši 197 568 Kč. Částka je uvedena za benefitní karty a 45 % ze stravenek. Všechny nákladové účty jsou rozděleny analyticky dle příslušných účtů.

Hrubé mzdy zaměstnanců jsou zaúčtovány na účtu 521 – mzdové náklady ve výši 1 836 121 Kč a SZP je zaúčtováno na účtu 524 – zákonné sociální a zdravotní pojištění ve výši 620 609 Kč.

Tabulka 7 Daňové dopady poskytovaných benefitů za rok 2023
(Vlastní zpracování)

Položka	Daňový dopad na zaměstnavatele	Daňový dopad na zaměstnance
Příspěvek na penzijní připojištění	Celá částka 96 000 Kč je daňově uznatelným nákladem.	Poskytovaná částka nepřesahuje limit 50 000 Kč/rok, zaměstnanec tak nemusí danit.
Stravenky	Do 55 %, což je částka 205 632 Kč, je daňově uznatelný náklad a zbylých 45 % ve výši 178 368 Kč je daňově neuznatelných.	U zaměstnance je tento benefit nepeněžním plněním, plně hrazeným ze strany zaměstnavatele, a tudíž není předmětem daně.
Benefitní karty	Částka je daňově neuznatelný výdaj v částce 19 200 Kč.	U zaměstnance osvobozeno dle §6 odst. 9 písm. d) ZDP.
Poskytování pracovních oděvů	Částka 99 800 Kč je daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele.	U zaměstnance není předmětem daně a nezdaňuje se.
Nealkoholické nápoje	Jedná se o daňově uznatelný náklad u zaměstnavatele v celkové částce 12 000 Kč.	U zaměstnance tento benefit není předmětem daně.

Ochranné nápoje	Jedná se o daňově uznatelný náklad u zaměstnavatele v celkové částce 5 700 Kč.	U zaměstnance tento benefit není předmětem daně.
Školení (kvalifikace)	Je potřebné k výkonu práce a v celé částce 32 000 Kč je daňově uznatelné.	U zaměstnance je plněním, které není předmětem daně.

Jak vyplývá z tabulky 7, daňové dopady jsou především na straně zaměstnavatele, ale jedná se především o nejvýhodnější benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné v celé výši a v roce 2023 byly tak položkou snižující základ daně v daňovém přiznání. Tato částka činila 423 132 Kč. Naopak částka zvyšující základ daně byla ve výši 197 568 Kč. Jednalo se o 45 % částky stravenek a částku vynaloženou na benefiční karty.

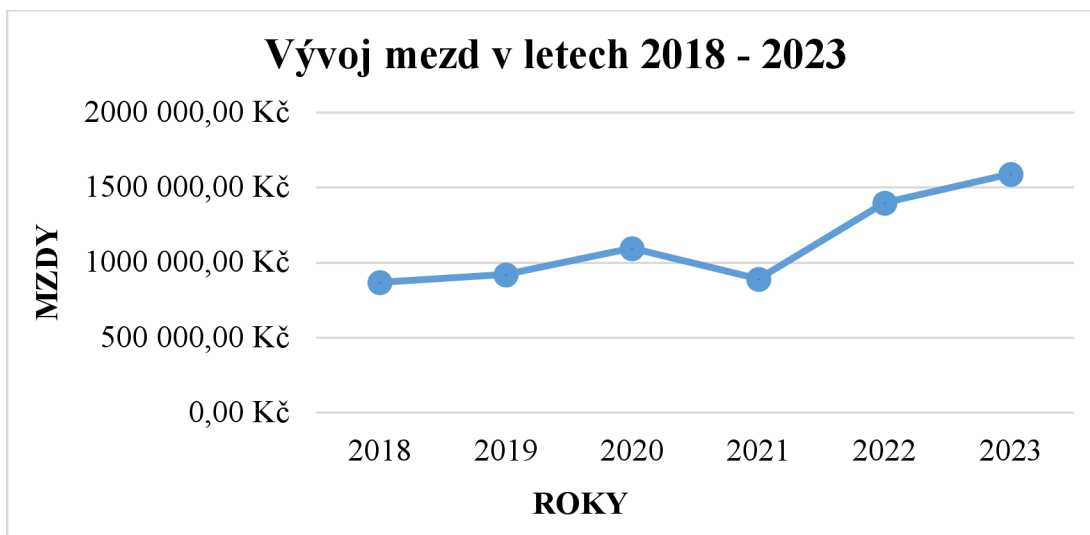
2.1.2. Vývoj mezd ve společnosti

Náklady lidských zdrojů můžeme rozdělit na dvě oblasti nákladů – mzdové a osobní. Graf níže zobrazuje mzdové náklady ve vybrané společnosti a je jasně viditelné, že mají vzestupnou tendenci související s každoročním nárůstem výše hrubé mzdy. Mzdové náklady ve vybrané společnosti se v roce 2021 propadly oproti předchozímu roku.

Důvodů propadu mezd bylo mnoho, jedním z nich byl pokles zaměstnanců a také vládní restrikce zabraňující šíření koronavirové pandemie v České republice. Díky těmto opatřením došlo k poklesu zakázek ve firmě a také k útlumu ekonomiky, který s vládními restrikcemi bezprostředně souvisel.

Mezi lety 2022 – 2023 došlo k rapidnímu nárůstu. A to díky postupnému nárůstu utlumené ekonomiky. Data grafu čerpají z hrubých měsíčních mezd zaměstnanců. Rok 2024 má prozatím v měsících leden a únor klesající tendenci oproti lednu a únoru roku 2023. Důvodem je začátek nového roku, kdy se čeká na nové zakázky.

Jak již bylo zmíněno, zaměstnanci pobírají minimální mzdu. Je to především proto, že všichni mají pouze základní vzdělání a dělají tak pomocné stavební práce s nimiž se pojí téměř nulová zodpovědnost. A zároveň jsou to lidé, kteří mají problém sehnat zaměstnání, právě třeba z důvodu záznamu exekučního řízení.



Graf 1 Vývoj mezd v letech 2018 – 2023
(Vlastní zpracování dle mzdových listů)

2.1.3. Struktura zaměstnanců

Vybraná společnost k datu 31. 1. 2023 zaměstnává 8 zaměstnanců v pracovním poměru, asistentka vykonává svoji práci na DPP. Počet zaměstnanců se až na rok 2019 neměnil, v tomto roce zde pracovalo pouze pět zaměstnanců. Od té doby je číslo 8 neměnné, všichni jsou mužského pohlaví. Mezi stálými zaměstnanci jsou i tři pracovníci ukrajinské národnosti, kteří ve firmě pracují od roku 2022, kdy přišli do České republiky z důvodu válečného konfliktu na Ukrajině. Zbýlých pět zaměstnanců jsou občané České republiky, tři z nich jsou po výkonu trestu. Dohody o provedení práce firma dále uzavírá pouze občas dle počtu zakázek a potřeby.

Všichni zaměstnanci se kompletně zabývají dělnickou profesí. Ve společnosti není jediný zaměstnanec, který by se zabýval správou a fungováním firmy, tedy ve firmě nejsou personalisté a účetnictví jim zajišťuje externí společnost. Vše má tak na starost jednatel firmy společně s asistentkou. Jednatel zaměstnancům pomáhá, pracuje s nimi na zakázkách a práci jim přiděluje. Stejně tak se stará i o personální činnost ve firmě. Dále komunikuje se zákazníky, s dalšími dodavateli a externí účetní, pro niž podklady vyhotovuje asistentka. Celou správní agendu tedy obstarávají dva lidé a těmi jsou právě jednatel a jeho asistentka. Jednatel za svoji práci pobírá hrubou mzdu ve výši 18 900 Kč.

2.1.4. Zaměstnanci v exekucích

Vybraná společnost zaměstnává tři zaměstnance v exekucích, z nichž dva jsou pracovníci zaměstnaní po výkonu trestu. V posledním zkoumaném období, kterým byl březen roku 2024, mají všichni tři aktivní výkon rozhodnutí soudu srážkami ze mzdy. Jedním z těchto usnesení je vymáhání výživného na nezletilé dítě. Všechny tři případy jsou níže detailněji rozepsány.

První ze zaměstnanců byl sám dříve OSVČ, který má dluhy na dlužném pojistném jako zdravotní, sociální pojištění a daň z příjmů fyzických osob. Postupně přestal platit telefonní poplatky a v době podnikání nesplácel přijaté faktury od dodavatelů. Jako další se přidaly pokuty za dopravní přestupky ve výši 500 Kč, které ale nebyly vyzvednuty a byly tak navýšeny o dalších 500 Kč za vymáhání. Díky nesplácení a neplacení se dostal do problémů, které řešil nebankovními půjčkami. I přesto na něj byla věřiteli podána žaloba, která díky soudnímu rozhodnutí vedla k výkonu trestu odnětí svobody na 1 rok. Po propuštění splácí 36 exekucí, kdy 13 z nich je přednostních, z nichž 1 exekuce je zastavena, 3 již zanikly a zbylých 23 je nepřednostních, z nichž 1 je již zrušena a 9 je ukončeno.

Jednatel firmy je druhým zaměstnancem firmy, který má exekuce, celkový počet je 8 exekucí, dvěma nejdůležitějšími a největšími jsou exekuce za nesplácení bankovního úvěru a za nebankovní půjčku v blíže nespecifikované nebankovní společnosti.

Třetí ze zaměstnanců v exekucích má dítě, na které platí výživné. Díky dřívějšímu neplacení stanoveného výživného na něj byla podána žaloba a následně byl odsouzen k výkonu trestu odnětí svobody v délce trvání 8 měsíců. Po propuštění bylo toto dlužné výživné přednostní platbou a k březnu 2024 bylo již splaceno. Nyní je běžné výživné placeno řádně. Zároveň byl jako zaměstnanec č. 1 i tento zaměstnanec OSVČ a i zde se další problémy objevují díky neplacení povinných odvodů daně z příjmů a nebankovních půjček. Tyto exekuční tituly jsou nyní postupně dále sráženy ze mzdy.

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanci pobírají za svoji práci minimální mzdu. Firma zároveň dodržuje zaručenou mzdu svým zaměstnancům. Zaměstnanci jsou v souladu se zákoníkem práce zařazeni v kategorii, do které spadají ruční manipulace s materiálem a používání maximálně jednoduchých mechanizačních prostředků. V této kategorii minimální mzda odpovídá zaručené mzdě.

2.2. SRÁŽKY ZE MZDY ZAMĚSTNANCŮ

V následujících kapitolách jsou rozebrány výpočty exekčních srážek ze mzdy všech 3 zaměstnanců jednotlivě.

2.2.1. Zaměstnanec č. 1

Zaměstnanec č. 1 nastoupil do vybrané společnosti dne 22. 4. 2015 a je zároveň jednatelem společnosti. Nastoupil na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. Náplní jeho práce je správa a fungování firmy s občasnou výpomocí ostatním zaměstnancům v rámci práce na zakázkách.

Zaměstnanec je svobodný a bezdětný, vzhledem k tomu neuplatňuje nezabavitelnou částku na vyživovanou osobu. Uplatňuje pouze nezabavitelnou částku na svoji osobu. Před nástupem do vybrané společnosti byl jednatelem jiné společnosti, ve které nastaly problémy právě s nesplácením bankovního úvěru a půjčkou u nebankovních společností.

Od nástupu do zaměstnání až do dnešního dne má evidováno celkem 8 pohledávek v celkové výši 1 106 730 Kč, z nichž bylo splaceno 40 509 Kč. Níže v tabulce 8 je uveden kompletní přehled pohledávek a jejich srážek až do března 2024. Jedná se o pokuty za dopravní přestupky navýšené o částku za vymáhání, bankovní úvěr a nebankovní půjčku.

Tabulka 8 Přehled pohledávek za zaměstnance č. 1
(Vlastní zpracování dle mzdové agendy)

Č. pohledávky	Přednost	Částka	Uhrazeno	Rozhodné datum
001	Přednostní	187,00 Kč	187,00 Kč	01.06.2015
002	Nepřednostní	2 000,00 Kč	2 000,00 Kč	16.06.2015
003	Přednostní	37 509,00 Kč	37 509,00 Kč	22.10.2015
004	Nepřednostní	667 199,00 Kč		21.12.2015
005	Nepřednostní	167 590,00 Kč		07.01.2016
006	Nepřednostní	210 450,00 Kč		07.01.2016
007	Přednostní	1 000,00 Kč	1 000,00 Kč	01.08.2016
008	Nepřednostní	20 795,00 Kč		05.10.2016

Pohledávky jsou seřazeny dle data doručení do vybrané společnosti. Jak vyplývá z tabulky 8, pohledávky 001, 003 a 007 jsou již splaceny. Všechny tyto pohledávky byly přednostní, protože se jednalo o pokuty za dopravní přestupky. V současné době

zaměstnanec splácí ze své mzdy pohledávku 004 ve výši 667 199 Kč. V tomto případě se jedná o nepřednostní pohledávku, ale jak vyplývá z přehledu, dle data doručení je nyní na řadě ve splácení.

2.2.1.1. Výpočet srážek v roce 2023

Nezabavitelná částka jednotlivce, kterou si zaměstnanec uplatňuje, činila 13 638 Kč. Limit PZČ je 30 686 Kč. Hrubá mzda činila 17 300 Kč.

Zaměstnanec čerpal v měsících září, listopad, prosinec dovolenou. Součet dnů dovolené byl 20 dnů, což je tedy 160 hodin. Za rok 2023 zaměstnanec odpracoval 240 dní, což činí 1920 odpracovaných hodin. Roční zúčtování se u zaměstnance č. 1 neprovádí, protože o něj nepožádal

Tabulka 9 Přehled srážek za rok 2023
(Vlastní zpracování dle mzdových listů)

Měsíc	Zákl. mzda	Náh. mzdy	Prémie	Zák. srážky	Čistá mzda	Zbytek z čisté mzdy	NP	Mzda k výplatě
1	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
2	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
3	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
4	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
5	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
6	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
7	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
8	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
9	13 181	3 992	127	1 929	15 371	1 733	577	14 794
10	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
11	13 368	3 992	0	1 951	15 409	1 771	590	14 819
12	9 062	7 985	253	1 929	15 371	1 733	577	14 794
2023	191 311	-		-	184 490	-	6 937	177 553

Jak vyplývá z tabulky 9, zaměstnanec č. 1 nemá žádné přednostní pohledávky, protože dle tabulky 8 má všechny přednostní pohledávky v březnu 2024 splaceny. Splácí tedy pouze nepřednostní pohledávky. Částka spadající na nepřednostní pohledávky je ve výši 577 Kč a za měsíc listopad, kdy se čistá mzda zvedla i přes čerpání dovolené, se zvedla

platba na nepřednostní pohledávky. Částka spadající na nepřednostní pohledávky se vypočítala jako 1/3 ze zbytku čisté mzdy, která zůstala po odečtení uplatňované nezabavitelné částky. Tato srážka se uplatňuje na splácení pohledávky č. 004. Kvůli velké výši dlužné částky má splácení této pohledávky pomalé tempo.

Výše mzdy na účet zaměstnance je od 1. 1. 2024 ovlivněna změnou hrubé mzdy a zároveň snížením nezabavitelné částky jednotlivce na částku 12 704, 66 Kč.

Mzda k výplatě je ke dni výplaty ve společnosti odeslána na osobní účet zaměstnance a zaměstnanec zároveň dostává příslušný počet stravenek.

2.2.2. Zaměstnanec č. 2

Zaměstnanec č. 2 nastoupil do vybrané společnosti dne 15. 1. 2018 na hlavní pracovní poměr na dobu určitou do 15. 1. 2019. Tento pracovní poměr byl k tomuto datu dodatkem ke smlouvě změněn na hlavní pracovní poměr s dobou neurčitou. Zaměstnanec č. 2 je po propuštění z výkonu trestu zaměstnán na pozici pomocný stavební dělník.

Zápočtový list nebyl předložen z důvodů výkonu samostatně výdělečné činnosti. Vzhledem k výkonu trestu na základě žaloby za neplacení výživného na nezletilé dítě, byly dlužné částky na výživném spláceny během výkonu trestu a po něm. Tyto pohledávky byly z toho důvodu klasifikovány jako přednostní. Zbýlé dvě nepřednostní pohledávky se týkají nebankovních půjček, které jsou nyní díky datu doručení do vybrané společnosti v pořadí splácení.

Zaměstnanec je rozvedený, a ačkoliv platí dál výživné na nezletilé dítě, nestrhává se mu výživné ze mzdy, platí jej sám mimo pracovní poměr. A uplatňuje tak pouze nezabavitelnou částku na jednotlivce.

Tabulka 10 Přehled pohledávek zaměstnance č. 2
(Vlastní zpracování dle mzdové agendy)

Č. pohledávky	Název	Celkem	Uhrazeno	Rozhodné datum
001	Přednostní - dlužné výživné	9 311,00 Kč	9 311,00 Kč	21.02.2014
002	Přednostní - dlužné výživné	2 500,00 Kč	2 500,00 Kč	25.04.2014
003	Nepřednostní	12 301,00 Kč	12 301 Kč	06.10.2014
004	Přednostní - dlužné výživné	12 365,00 Kč	12 365,00 Kč	06.10.2014

005	Nepřednostní	18 776,00 Kč	18 776,00 Kč	04.06.2018
006	Nepřednostní	64 289,00 Kč		08.10.2019

V tabulce 10 jsou pohledávky seřazeny dle data. Dlužné výživné bylo plně splaceno a z tohoto důvodu momentálně zaměstnanec neviduje žádné přednostní pohledávky. Jak vyplývá z tabulky, zaměstnanec má všechny pohledávky splaceny, poslední pohledávka 006 byla plně splacena v srpnu roku 2023. Podrobněji bude ukázáno v kapitole níže.

2.2.2.1. Výpočet srážek ze mzdy 2023

Nezabavitelná částka jednotlivce, kterou si zaměstnanec uplatňuje, činila 13 638 Kč Kč. Limit PZČ byl 30 686 Kč. Hrubá mzda zaměstnance byla 17 300 Kč.

Zaměstnanec čerpal v měsících září a prosinec dovolenou. Součet dnů dovolené byl 20 dnů, což je tedy 160 hodin. Zaměstnanec tak vyčerpal stanovenou dovolenou. Za rok 2023 zaměstnanec odpracoval 240 dní, což činí 1920 odpracovaných hodin.

I v jeho případě se roční zúčtování neprovádělo, protože o něj nepožádal.

Tabulka 11 Přehled srážek za rok 2023
(Vlastní zpracování dle mzdových listů)

Měsíc	Zákl. mzda	Náh. mzdy	Prémie	Zák. srážky	Čistá mzda	Zbytek z čisté mzdy	NP	Mzda k výplatě
1	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
2	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
3	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
4	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
5	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
6	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
7	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
8	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	14 794
9	13 181	3 992	127	1 929	15 371	0	0	15 371
10	17 300	0	0	1 929	15 371	0	0	15 371
11	17 300	0	0	1 929	15 371	0	0	15 371
12	4 943	11 977	380	1 929	15 371	0	0	15 371
2023	191 124	-	-	-	184 454	-	4 616	179 836

Jak je zobrazeno v tabulce 11, zaměstnanec č. 2 nemá žádné přednostní pohledávky, protože dle tabulky 10 má všechny přednostní pohledávky v březnu 2024 splaceny. Zároveň byly v měsíci srpnu roku 2023 splaceny i všechny nepřednostní pohledávky a tím byly splaceny všechny dlužné pohledávky. Částka spadající na nepřednostní pohledávky byla ve výši 577 Kč a od měsíce srpna je nulová. Čistá mzda se tak zvedla o těch 577 Kč, které se srážely na pohledávku 006. Částka spadající na nepřednostní pohledávky se vypočítala jako 1/3 ze zbytku čisté mzdy, která zůstala po odečtení uplatňované nezabavitelné částky

Výše mzdy na účet zaměstnance je od 1. 1. 2024 ovlivněna změnou hrubé mzdy.

Mzda k výplatě je ke dni výplaty ve společnosti odeslána na osobní účet zaměstnance a zaměstnanec zároveň dostává příslušný počet stravenek.

2.2.3. Zaměstnanec č. 3

Zaměstnanec č. 3 nastoupil do vybrané společnosti dne 22. 4. 2015 na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. I on je zaměstnán jako pomocný stavební dělník.

Zaměstnanec je ženatý a vzhledem k tomu, že již nemá vyživovací povinnost na nezletilé dítě, tak neuplatňuje nezabavitelnou částku na vyživovanou osobu. Při nástupu do zaměstnání po propuštění z výkonu trestu nebyl předložen zápočtový list z důvodu předchozího výkonu samostatně výdělečné činnosti. Srážky jsou určeny na základě soudního rozhodnutí po propuštění rok trvajícího výkonu trestu.

Zaměstnanec má ve mzdové agendě evidováno již výše zmíněných 36 exekucí v celkové částce 3 644 540 Kč. Z nich byly uhrazeny pouze pohledávky týkající se dopravních přestupků, a to ve výši 8 200 Kč.

Tabulka 12 Přehled pohledávek zaměstnance č. 3
(Vlastní zpracování dle mzdové agendy)

Č. pohledávky	Přednost	Částka	Uhrazeno	Rozhodné datum	Poznámka
001	Přednostní	0,00 Kč		01.07.2008	zastaveno 23.11.2022
002	Přednostní	263 180,00 Kč		20.10.2008	
003	Přednostní	225 835,00 Kč		15.10.2009	
004	Přednostní	0,00 Kč		11.02.2013	zánik 07.12.2022
005	Přednostní	1 500,00 Kč	1 500,00 Kč	19.09.2013	

006	Přednostní	51 816,00 Kč		02.11.2013	
007	Přednostní	196 500,00 Kč		05.09.2015	
008	Přednostní	143 114,00 Kč		23.10.2015	
009	Přednostní	1 500,00 Kč	1 500,00 Kč	10.11.2015	
010	Přednostní	0,00 Kč		01.12.2015	zánik 05.01.2023
011	Přednostní	377 032,00 Kč		04.04.2016	
012	Přednostní	0,00 Kč		31.10.2016	zánik 01.11.2022
013	Přednostní	76 754,00 Kč		22.09.2022	
014	Nepřednostní	100 306,00 Kč		17.03.2008	
015	Nepřednostní	68 339,00 Kč		05.08.2008	
016	Nepřednostní	108 640,00 Kč		04.09.2008	
017	Nepřednostní	133 695,00 Kč		09.04.2012	
018	Nepřednostní	38 964,00 Kč		09.04.2012	
019	Nepřednostní	0,00 Kč		09.04.2012	zrušeno 11.10.2022
020	Nepřednostní	0,00 Kč		29.05.2012	ukončeno 13.10.2022
021	Nepřednostní	796 876,00 Kč		10.06.2012	
022	Nepřednostní	62 630,00 Kč		10.06.2012	
023	Nepřednostní	0,00 Kč		24.07.2012	
024	Nepřednostní	0,00 Kč		26.07.2012	ukončeno 01.06.2022
025	Nepřednostní	0,00 Kč		03.08.2012	ukončeno 03.04.2023
026	Nepřednostní	0,00 Kč		29.08.2012	ukončeno 13.01.2022
027	Nepřednostní	0,00 Kč		21.10.2012	ukončeno 30.08.2023
028	Nepřednostní	0,00 Kč		09.02.2013	ukončeno 28.07.2022
029	Nepřednostní	446 328,00 Kč		14.02.2013	
030	Nepřednostní	197 510,00 Kč		18.07.2013	
031	Nepřednostní	1 500,00 Kč	1 500,00 Kč	22.10.2013	
032	Nepřednostní	1 500,00 Kč	1 500,00 Kč	22.10.2013	
033	Nepřednostní	2 200,00 Kč	2 200,00 Kč	22.10.2013	
034	Nepřednostní	34 418,00 Kč		28.01.2014	
035	Nepřednostní	295 136,00 Kč		17.06.2014	
036	Nepřednostní	19 267,00 Kč		30.07.2015	

Informace o všech pohledávkách jsou uvedeny v tabulce 12, která je seřazena od přednostních pohledávek po nepřednostní. Můžeme vidět, že některé nepřednostní pohledávky, např. 031, byly splaceny dříve než jiné nepřednostní s dřívějším datem. Je to

z toho důvodu, že si je zaměstnanec zaplatil sám ze své vůle, mimo srážky ze mzdy. A zároveň byly srážky na dlužné pohledávky sráženy i z platu manželky zaměstnanec, protože dle občanského zákoníku se manželka stává spoludlužníkem a zodpovídá tak za dluhy svého manžela. O výši srážek z platu manželky nejsou ve vybrané společnosti informace.

2.2.3.1. Výpočet srážek ze mzdy 2023

Nezabavitelná částka jednotlivce, kterou si zaměstnanec uplatňuje, činila 13 638 Kč. Limit PZČ je 30 686 Kč. Další nezabavitelnou částku neuplatňuje. Hrubá mzda činila 17 300 Kč. Zaměstnanec čerpal v měsících září, listopad, prosinec dovolenou. Součet dnů dovolené byl 20, což je tedy 160 hodin. Za tyto hodiny mu náleží náhrada, která je zaměstnavatelem vyplacena v hrubé měsíční mzdě. Za rok 2023 tedy zaměstnanec odpracoval 240 dní, což činí 1920 odpracovaných hodin. Roční zúčtování se u zaměstnance č. 3 neprovádí, protože o něj nepožádal.

Tabulka 13 Přehled srážek za rok 2023
(Vlastní zpracování dle mzdových listů)

Měsíc	Zákl. mzda	Náh. mzdy	Prémie	Zák. srážky	Čistá mzda	Zbytek z čisté mzdy	NP	PP	Mzda k výplatě
1	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
2	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
3	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
4	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
5	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
6	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
7	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
8	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
9	13 181	3 992	127	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
10	17 300	0	0	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
11	13 368	3 992	0	1 951	15 409	1 771	590	1 180	13 639
12	9 062	7 985	253	1 929	15 371	1 733	577	1 154	13 640
2023	191 311	-	-	-	184 454	-	4 616	13 874	163 679

Jak lze vidět v tabulce 13, zaměstnanec č. 3 má oproti předchozím dvěma zaměstnancům povinnost platit přednostní pohledávku. Na nepřednostní pohledávku platil částku ve výši 577 Kč měsíčně a na přednostní odvádí částku 1 154 Kč, jen s rozdílem měsíce listopadu, kdy z důvodu vyšší čisté mzdy se platby na obě dlužné pohledávky zvýšily, a to na 590 Kč a 1 154 Kč.

Platba na nepřednostní pohledávku odpovídá 1/3 zbytku čisté mzdy a na přednostní je to 2/3 zbytku čisté mzdy, který je zaokrouhlený o 2 Kč dolů, jež se ponechávají povinnému, v případě měsíce listopadu je zbytek čisté mzdy zaokrouhlen pouze o 1 Kč. Zaměstnanec č. 3 v současné době tyto platby odvádí na přednostní pohledávku 002 a nepřednostní pohledávku 014 .

Výše mzdy na účet zaměstnance je od 1. 1. 2024 ovlivněna změnou hrubé mzdy. Z tohoto důvodu lze předpokládat i zvýšení srážek ze mzdy na dlužné pohledávky.

Mzda k výplatě je ke dni výplaty ve společnosti odeslána na osobní účet zaměstnance a zaměstnanec zároveň dostává příslušný počet stravenek.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Tato část je zaměřena na návrhy změn v poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Benefity společnost za rok 2023 stály 648 700 Kč. Pro rok 2024 chtěli toto číslo snížit a zároveň zanechat množství poskytovaných benefitů. Firma si tedy stanovila rozpočet ve výši 430 500 Kč, který chce do benefitů vynaložit. Rozhodla jsem se tedy navrhnout takové řešení benefitů, které povede k žádoucí optimalizaci daně z příjmu, sníží náklady na poskytování benefitů a s ním spojené celkové náklady společnosti na jejich zaměstnance a zároveň ponechá poskytované množství benefitů. Návrhové řešení bylo provedeno ve spolupráci s odpovědnou osobou z vybrané společnosti v rámci rozhovoru.

3.1. Penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění společnost poskytuje jednotlivým zaměstnancům ve výši 1000 Kč za měsíc. Mzda se tak zaměstnanci zvedne o 1000 Kč. Toto je stav pro rok 2023. Pro rok 2024 a následující roky bych navrhovala příspěvek na penzijní připojištění snížit na zákonem stanovenou minimální hodnotu příspěvku ve výši **500 Kč**. Celková částka tak klesne z 96 000 Kč přesně o polovinu na **48 000 Kč**. Snížení částky přispívané na penzijní připojištění navrhuji z důvodu vysoké inflace a postupného úpadku zájmu zaměstnanců spořit. Zaměstnanci čím dál více dávají přednost krátkodobým benefitům.

V účetnictví se tento benefit projeví na straně MD na účtu 527 proti účtu 325 na straně D.

3.2. Stravenky

Vybraná společnost poskytuje svým zaměstnancům možnost se v rámci své pracovní doby stravovat. V této společnosti dostávají zaměstnanci stravování ve formě stravenek. Nárok na stravenku vzniká za každou odpracovanou směnu, pokud zaměstnanec odpracuje alespoň 3 hodiny. Pokud je toto splněno, zaměstnanec pokračuje v nařízené práci a překročí-li tak 11 odpracovaných hodin, vzniká mu nárok na druhou stravenku. Stravenky jsou vypláceny jednou za měsíc společně se mzdou, vždy však nejpozději ke 20. dni. Nominální hodnota jedné poskytované stravenky v roce 2023 byla 200 Kč. Aby nedocházelo k rozporu exekučních srážek ze mzdy spolu s 45% srážkou ze mzdy za stravenku, zaměstnavatel je svým zaměstnancům plně hradí. Je to tak určeno ve

vnitropodnikové směrnici. Z hodnoty stravenky byla daňovým nákladem zaměstnavatele pro rok 2023 částka 107,10 Kč, zbývajících 92,90 Kč je nedaňovým nákladem zaměstnavatele. Je tedy plus položkou zvyšující základ daně vybrané společnosti. U zaměstnance byla celá částka 200 Kč v roce 2023 osvobozena od daně. Celková vynaložená částka za stravenky tedy za rok 2023 byla ve výši 384 000 Kč. Kdy z této částky bylo 205 632 Kč daňově uznatelnou položkou, která snižuje základ daně z příjmu. Zároveň částka zvyšující základ daně byla ve výši 178 368 Kč.

Zde jsou dvě možnosti, jak lze optimalizovat:

První možností může být, že zaměstnavatel začne hradit pouze 55 % z hodnoty stravenky a zbylých 45 % bude sraženo ze mzdy zaměstnanci. Tím zároveň firma optimalizuje i základ daně, který se nebude zvyšovat o tuto daňově neuznatelnou část. Ovšem zde nastává již zmíněný rozpor ve srážkách. Pokud by firma tento návrh zvolila, zaměstnancům, kteří platí dlužné pohledávky srážkami ze mzdy, to sníží zbytek čisté mzdy nebo jej úplně vynuluje a zaměstnanci nebudou odvádět srážené platby na své pohledávky. Proto bych tento návrh doporučila až ve chvíli, kdy ve společnosti nebudou mít její zaměstnanci exekuce, které platí srážkami ze mzdy. V účetnictví by se tato možnost projevila jako pořízení stravenek na účet 213 na MD oproti 221 na D. Další částí účtování by byl výdej stravenek, kde by se 55 % za zaměstnavatele zaúčtovalo na stranu MD na účet 527 proti účtu 213 na straně D, 45 % za zaměstnance se projeví na účtu 528 na MD oproti 213 na D. Následně bude zaúčtována srážka ze mzdy zaměstnance na stranu MD na účet 331 proti 335 na straně D.

Druhou možností, kterou bych doporučila a která je optimální vzhledem k situaci ve společnosti, je dávat zaměstnancům stravenky v nižší nominální hodnotě. Pro splnění stanoveného rozpočtu společností navrhuji stravenku v hodnotě 120 Kč. Při této částce bude pro zaměstnavatele uznatelných 66 Kč za jednu stravenku. Stravenky v této hodnotě tak budou společnost stát 230 400 Kč. Firma si tak poníží svůj základ daně o 126 720 Kč. A zároveň oproti roku 2023 sníží i plus položku, která při této ceně stravenky bude činit 103 680 Kč. Stravenky se v účtování projeví následovně - při pořízení se účtují na MD ve prospěch účtu 213 oproti účtu 221 na D, protože společnost hradí nákup stravenek z bankovního účtu. Další částí účtování je výdej stravenek, který je rozdělen na daňově

uznatelnou část účtující se na stranu MD na účet 527 a na straně D na účet 213, a poté je tam daňově uznatelná část, která se účtuje na MD na účet 528 oproti 213 na straně D.

3.3. Benefitní karty

Společnost se snaží dbát i, využití volnočasových aktivit pro své zaměstnance. Všichni zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru a nejsou ve zkušební době, dostávají benefitní karty. Na těchto kartách mají body, které mohou využít. Tyto body firma přiděluje jednou za 6 měsíců, a to ve výši 200 Kč za měsíc, kdy poté částka za půl roku je ve výši 1200 Kč. Takto poskytovaný benefit stál firmu 19 200 Kč za celý rok 2023. U tohoto benefitu bych navrhovala přispívanou částku ponížít na 130 Kč za měsíc, a to z důvodu, že ani jeden zaměstnanec nabytou částku kompletně nevyčerpá. Cena za tento benefit by tedy odpovídala 1 560 Kč na jednu benefitní kartu a celkově by to bylo 12 480 Kč.

Benefitní karty společnost účtuje na straně MD na účet 427 oproti straně D na účet 213. Na účet 213 na stranu MD společnost účtovala nákup benefitních karet.

3.4. Pracovní oděvy

Společnost svým zaměstnancům při nástupu do pracovního poměru poskytne **pracovní oděvy**, které jsou k výkonu určené práce nezbytné. Každý zaměstnanec musí při předávání oděvů podepsat předávací protokol, který slouží k evidenci vydaných věcí a také zaměstnanec ví, že dané věci přijal a nese za ně odpovědnost. Předávací protokol musí být pouze v písemné formě. Poskytované pracovní oděvy zahrnují 2x boty (zimní a letní), mikinu, vestu, zimní bundu, 4x tričko (2x s krátkým rukávem, 2x s dlouhým rukávem), balení rukavic, čepici, reflexní vestu a ochranné brýle. Poskytované zimní věci jsou zateplené, aby byla dodržena ochrana zdraví zaměstnanců.

Za pracovní oděvy firma zaplatila 99 800 Kč. Dá se předpokládat, že takovou částku vynaloží i v roce 2024 z důvodů vysokých spotřebitelských cen a taky z důvodu vysoké kvality pracovního oblečení. Proto zde nelze poskytnout objektivní návrhové řešení.

Společnost pracovní oděvy bude i v roce 2024 účtovat ihned do spotřeby, a to na MD na účet 501 oproti účtu 321 na stranu D. Jedná se o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele a zaměstnanci se nezdaňuje.

3.5. Nápoje

Zaměstnanci mají na pracovišti k dispozici také **nealkoholické nápoje**. Jedná se o balenou neperlivou vodu. Firmě standardně vydrží balení vody na den, tedy za celý týden se spotřebuje 30 lahví. Pro firmu se jedná o výhodný benefit. Tento benefit stál v roce 2023 12 000 Kč. Ačkoliv inflace v ČR klesla, nelze se spoléhat na pokles cen potravin. Zde bych společnosti doporučila nakupovat nealkoholické nápoje za zlevněné ceny. Pro zachování objektivity jsem ponechala částku 12 000 Kč i v návrzích pro rok 2024 (viz tabulka. 14).

Společnost tento benefit účtuje na MD na účet 501 oproti účtu 321 na straně D.

V chladném období firma poskytuje na pracovišti **ochranné nápoje**, kdy je na pracovišti zaměstnancům k dispozici horký čaj ve várnících. Jak bylo zmíněno v kapitole 2.1.1, poskytování tohoto benefitu se odvíjí od meteorologické situace, z čehož plyne i rychlost spotřeby. Zde je to stejný případ jako u poskytování pracovních oděvů a nealkoholických nápojů. Částka tedy zůstává stejná.

Společnost tento benefit účtuje na MD na účet 501 oproti účtu 321 na straně D.

3.6. Odborné školení

Odborné školení je povinnost, která se musí každoročně opakovat. Toto školení poskytuje firmě předem sjednaná společnost, která si za rok 2023 účtovala částku 4 000 Kč za jednoho zaměstnance. I v tomto případě lze předpokládat ponechání stejné částky nebo lze očekávat případné navýšení. Avšak vybraná společnost je dlouholetým zákazníkem této školicí společnosti a zde bych navrhovala této výhody využít a oboustranně se dohodnout na nějaké slevě či fixní částce.

Společnost školení účtuje při nákupu na stranu MD na účet 527 oproti účtu 321 na straně D. Poté účtuje na základě bankovního výpisu úhradu jako 321 na MD a 221 na D.

Tabulka 14 Návrh částek pro rok 2024
(Vlastní zpracování)

Položka	Částka
Příspěvek na penzijní připojištění	48 000 Kč
Stravenky	230 400 Kč
Benefitní karty	12 480 Kč
Poskytování pracovních oděvů	99 800 Kč
Nealkoholické nápoje	12 000 Kč
Ochranné nápoje	5 700 Kč
Školení (bezpečnost práce)	32 000 Kč
Celkem	412 380 Kč

Jak vyplývá z tabulky 14, po optimalizaci poskytovaných benefitů bylo zachováno jejich množství a zároveň je zde i vidět případná cenová rezerva pro naplnění požadovaného rozpočtu.

Tabulka 15 Daňové dopady poskytnutých benefitů pro rok 2024
(Vlastní zpracování)

Položka	Daňový dopad na zaměstnavatele	Daňový dopad na zaměstnance
Příspěvek na penzijní připojištění	Celá částka 48 000 Kč je daňově uznatelným nákladem.	Poskytovaná částka nepřesahuje limit 50 000 Kč/rok, zaměstnanec tak nemusí danit.
Stravenky	Do 55 % což odpovídá částce 126 720 Kč, což je daňově uznatelný náklad a zbylých 45 % ve výši 103 680 Kč je daňově neuznatelných.	U zaměstnance je tento benefit nepeněžním plněním, plně hrazeným ze strany zaměstnavatele, a tudíž není předmětem daně.
Benefitní karty	Částka je daňově neuznatelný náklad v částce 12 480 Kč.	U zaměstnance osvobozeno dle §6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Poskytování pracovních oděvů	Částka 99 800 Kč je daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele.	U zaměstnance není předmětem daně a nezdaňuje se.
Nealkoholické nápoje	Je to daňově uznatelný náklad u zaměstnavatele v celkové částce 12 000 K.	U zaměstnance tento benefit není předmětem daně.
Ochranné nápoje	Je to daňově uznatelný náklad u zaměstnavatele v celkové částce 5 700 Kč.	U zaměstnance tento benefit není předmětem daně.
Školení (kvalifikace)	Je potřebné k výkonu práce a v celé částce 32 000 Kč je daňově uznatelné.	U zaměstnance je plněním, které není předmětem daně.

Jak vyplývá z tabulky 15, daňové dopady jsou především na straně zaměstnavatele, ale jedná se především o nejvýhodnější benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné v celé výši a v roce 2024 budou i nadále položkou snižující základ daně v daňovém priznání. Tato částka bude činit 296 220 Kč. Naopak částka zvyšující základ daně je vzhledem k návrhům nižší a bude ve výši 116 160 Kč. Jedná se o 45 % částky stravenek.

Tabulka 16 Předpokládané celkové náklady za zaměstnance pro rok 2024
(Vlastní zpracování)

Položka	Částka
SZP 33, 8 %	613 268 Kč
Hrubá mzda zaměstnance	1 814 400 Kč
Benefity	412 380 Kč
Celkem	2 604 156 Kč.

Jak vidíme v tabulce 16, změní se i celkové náklady společnosti na všechny stálé zaměstnance. Odvody za zaměstnavatele se sice zvýší z důvodu zvýšení hrubé mzdy, ovšem čistá mzda a poskytované benefity poklesnou a z tohoto důvodu klesnou i celkové náklady společnosti oproti roku 2023.

Výše uvedené náklady za benefity se projeví v účetnictví na účtu 501 – spotřeba materiálu ve výši 149 500 Kč. Částka je uvedena za pracovní oděvy a nápoje. Dále na účtu 527 – zákonné sociální náklady (daňové náklady) ve výši 206 720 Kč. Částka je uvedena za 55 % z celkové ceny stravenek, penzijní připojištění a školení. Zbytek benefitů je na účtu 528 – ostatní sociální náklady (nedaňové náklady) ve výši 116 160 Kč. Částka je uvedena za benefitní karty a 45 % z ceny stravenek. Všechny nákladové účty jsou rozděleny analyticky dle příslušných účtů.

Hrubé mzdy zaměstnanců budou zaúčtovány na účtu 521 – mzdové náklady ve výši 1 814 400 Kč a SZP je zaúčtováno na účtu 524 – zákonné sociální a zdravotní pojištění ve výši 613 268 Kč.

3.7. Shrnutí navrhovaných benefitů

Vybraná společnost chtěla zhodnotit svůj systém odměňování a systém poskytování benefitů v rámci zaměstnávání zaměstnanců v exekucích. Na základě poskytovaných benefitů si pro rok 2024 stanovila rozpočet, který chce vynaložit na zaměstnanecké benefity a který by měl pomoci s optimalizací daně z příjmu.

Z tohoto důvodu jsem navrhla snížit nominální hodnotu u stravenek, jež jsou z 55 % uznatelným nákladem, který si ve výši 126 720 Kč bude moci firma odečíst ze svého základu daně. Naproti tomu zbylá částka je pro zaměstnavatele daňově neuznatelná a musí ji vykázat na řádku 40 v daňovém přiznání jako položku zvyšující základ daně, ale i tato částka se díky snížení nominální hodnoty sníží z původních 178 407 Kč na 103 680 Kč.

Jako druhý návrh jsem zvolila snížit částku u benefitních karet. Je to daňově výhodný benefit. Z tohoto důvodu je to pro zaměstnavatele daňově neuznatelný výdaj a musí si o částku 12 480 Kč zvýšit svůj základ daně.

A jako třetí návrh jsem zvolila využít dobrých vztahů s externí společností poskytující povinné odborné školení pro zaměstnance. Tento benefit je výhodným bonusem, který si vybraná společnost může celý odečíst ze základu daně, a to ve výši 4 000 Kč.

Zbylé benefity jsou pro společnost daňově uznatelné a jejich procento výhodnosti je 123 % z čehož vyplývá, že jsou pro společnost nejvýhodnějšími benefity a lze si o jejich celkovou částku ponížít základ daně z příjmu.

Lze tedy říci, že společnost si svůj celkový základ daně poníží o částku 296 220 Kč. A částka zvyšující základ daně bude 116 160 Kč. Výsledná daňová úspora společnosti se spočítá jako součin položek snižujících základ daně a sazby daně ve výši 21 %. **Daňová úspora** společnosti tedy bude ve výši **62 207 Kč**.

ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se věnovala odměňování zaměstnanců a srážkám ze mzdy. Motivování zaměstnanců je velmi klíčové. Zaměstnanec, který je ve společnosti spokojený nebude mít potřebu hledat si jiné zaměstnání. K tomu lze využít právě zaměstnanecké benefity. Právě benefity dokážou zaměstnance motivovat víc než zvýšení mzdy. Benefity jsou zároveň výhodnější pro zaměstnance, kteří mají nařízené exekuce srážkami ze mzdy. Nepeněžní forma benefitu nebude zvyšovat peněžní příjem zaměstnance a nebude tak podrobena exekuční srážce.

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout benefity, které povedou k optimalizaci daně z příjmů, a to v podniku zaměstnávajícím zaměstnance v insolventi nebo exekuci. K dosažení tohoto cíle vychází tato práce nejen z teoretických východisek v první části, ale také z analýzy současného stavu ve společnosti.

V teoretické části byly vymezeny důležité informace, které úzce souvisejí s pracovněprávními vztahy, odměňováním, exekucemi a srážkami ze mzdy. Zaměstnanecké benefity jsou popsány především dle jejich způsobu poskytování a daňové výhodnosti pro podnik a zaměstnance.

V analytické části byla představena vybraná společnost, její benefity, které firma doposud poskytovala svým zaměstnancům a systém odměňování, dále vývoj hrubých mezd, struktura zaměstnanců a podrobný popis zaměstnanců v exekucích. V této části byl také pomocí poskytnutých podkladů ze společnosti a na základě rozhovoru s odpovědnou osobou zpracován popis a propočet jednotlivých poskytovaných benefitů, jejich celková vynaložená částka a celkové náklady na zaměstnance.

V návrhové části byly na základě doložených podkladů a rozhovoru s odpovědnou osobou zpracovány jednotlivé návrhy na optimalizaci zaměstnaneckých benefitů, které povedou ke splnění stanoveného rozpočtu, optimalizují daň z příjmů a nijak nepoškodí zaměstnance a jejich mzdy. U každého benefitu byl popsán důvod ke zvolení, jaké jsou s ním spojeny daňové dopady a účtování. A jako poslední byla na základě tohoto vypočtena daňová úspora pro rok 2024.

Lze tedy říci, že cílů této bakalářské práce bylo dosaženo, protože mělo dojít ke vhodnému stanovení benefitů tak, aby byl naplněn stanovený rozpočet ze strany společnosti a zároveň došlo k optimalizaci daně z příjmů na základě těchto návrhů. Vedou

k tomu obsažené postupy v této práci. Bylo tedy postupováno tak, aby nebyli nijak poškozeni zaměstnanci a zároveň nové návrhy benefitů byly stále, co nejvíce daňově výhodné. Bude to tak výhodné pro obě strany, zaměstnavatel si takto udrží své zaměstnance za nižší náklady, než kdyby zvyšoval mzdy, které by stejně zaměstnancům v exekucích nepřinesly užitek z důvodu následného zvýšení plateb na dlužné pohledávky.

SEZNAM ZDROJŮ

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy*. 13.vyd. Londýn: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2024. ISBN 978-80-7554-402-5.

BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy*. 11. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-382-0.

BULLA, Miroslav. *Pomocník mzdové účetní: bez chyb, pokut a penále od 1.1.2023*. Český Těšín: Poradce, 2023. ISBN 978-80-7365-481-8.

SUCHÁ, Martina. *Odvody a náklady za zaměstnance pro personalisty*. Online. In: COWEO TECHNOLOGIES. [2016-2024]. Dostupné z: <https://www.jenprace.cz/magazin/odvody-a-naklady-za-zamestnance-pro-personalisty>. [cit. 2023-11-17].

ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE [ČBA]. *Financnivzdelavani.cz: zlomové situace - exekuce*. Online. [2021]. Dostupné z: <https://www.financnivzdelavani.cz/jak-na-to/zlomove-situace/exekuce>. [cit. 2023-11-12].

ČESKO, Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2010-2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=262%2F2006>. [cit. 2023-11-12].

ČESKO, Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012, občanský zákoník. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2010-2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>. [cit. 2023-12-12]

DOLEŽELOVÁ, Monika. *Konsolidační balíček: nemocenské pojištění u zaměstnanců od 1. 1. 2024*. Online. In: Seyfor. 2023-10-23. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/konsolidacni-balicek-nemocenske-pojisteni-u-zamestnancu-od-1-1-2024/>. [cit. 2023-11-17].

GOLA, Petr. *EU: jak se liší čistá mzda a mzdové náklady?*. Online. In: Internet Info. 2021-08-21. Dostupné z: <https://www.finance.cz/538234-eu-jak-se-lisi-cista-mzda-a-mzdove-naklady/#Výpočet%20čisté%20mzdy>. [cit. 2023-11-17].

GOLA, Petr a ONDRÁČKOVÁ, Kamila. *Čistá mzda: změny na výplatní pásce přehledně. Jak na výpočet v roce 2024*. Online. In: CZECH NEWS CENTER. [2001-2024]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/prace-a-mzda/cista-mzda>

[zmeny-na-vyplatni-pasce-prehledne-jak-na-vypocet-v-roce-2024-1412128.](#)

[cit. 2024-01-19].

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady 2023*. 6. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2023. ISBN 978-80-908801-0-8.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOVAL, Jan; KATZER, Vojtěch; KAUFMANNOVÁ, Pavla a ČERNÁ, Emma. *Novela zákoníku práce*. Online. In: Havel & Partners. 2023-09-13. Dostupné z: https://www.havelpartners.cz/novela-zakoniku-prace/?utm_source=news&utm_medium=email&utm_campaign=2023-09-14-employment%20flash-CZ. [cit. 2023-11-11].

KUČERA, Petr a HOVORKOVÁ, Lucie. *Vládní balíček má zelenou*. Online. In: NextPage Media. 2023-11-22. Dostupné z: <https://www.penize.cz/nakupy/437532-vladni-balicek-ma-zelenou-projdete-si-co-schvalili-poslanci>. [cit. 2023-11-17].

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [MPSV]. *Milostivé léto II*. Online. [2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/milostive-letu-II>. [cit. 2023-11-24].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [MPSV]. *Práce a právo*. Online. Aktual. 19. února 2024. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prace-a-pravo>. [cit. 2023-11-09].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [MPSV]. *Životní a existenční minimum*. Online. Aktual. 5. ledna 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existencni-minimum>. [cit. 2023-11-17].

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR [MSČR]. *Jak ven z dluhové pasti – oddlužení*. Online. [2018]. Dostupné z: <https://insolvency.justice.cz/jak-ven-z-dluhove-pasti/oddluzeni/>. [cit. 2023-11-24].

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR [MSČR]. *Právní úprava exekučního řízení a judikatura*. Online. In: Exekuce.justice [2024]. Dostupné z: <https://exekuce.justice.cz/pravni-uprava-exekucniho-rizeni-a-judikatura/>

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR [MSČR]. *Vyrozumění o zahájení exekuce a výzva ke splnění vymáhané povinnosti*. Online. In: Exekuce.justice. [2023]. Dostupné z: <https://exekuce.justice.cz/vyrozumeni-o-zahajeni-exekuce-a-vyzva-ke-splneni-vymahane-povinnosti/>. [cit. 2023-11-24].

MONETA MONEY BANK [MMB]. *Co je exekuce?*. Online. [2023]. Dostupné z: <https://www.moneta.cz/slovník-pojmu/detail/co-je-exekuce>. [cit. 2023-11-12].

MONETA MONEY BANK [MMB]. *Oddlužení*. Online. [2023]. Dostupné z: <https://www.moneta.cz/slovník-pojmu/detail/oddluzeni>. [cit. 2023-11-12].

OCHRANA, František. *Metodologie, metody a metodika vědeckého výzkumu*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2019. ISBN 978-80-246-4200-0.

RINDOVÁ, Iva a ROHLÍKOVÁ, Jana. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2023*. 31. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-381-3.

ROUČKOVÁ, Dana a SCHMEID, Zdeněk. *Zákoník práce*. 20. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-375-2.

SMUTNÝ, Tomáš. *NEWS: Normativní náklady na bydlení a životní minimum jednotlivce od ledna 2024*. Online. In: TCC s. r. o. 2024-01-08. Dostupné z: <https://www.tcc.cz/inspire/mzdy-a-pracovni-pravo/583-news-normativni-naklady-na-bydleni-a-zivotni-minimum-jednotlivce-od-ledna-2024>. [cit. 2023-05-09].

SVOBODA, Karel. *Exekuční řízení: civilní proces z pohledu účastníka*. Praktická knihovna (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-802-3.

ŠTIKA, Martin. *Exekuce v praxi*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-835-8.

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní*. 33. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-380-6.

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

VYBÍHAL, Václav a PŘIB, Jan. *Mzdové účetnictví 2023: praktický průvodce*. 26. vyd. Praha: Grada Publishing, 2023. ISBN 978-80-271-3982-8.

Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů. In: *Exekuční řád, 2023*, s.6-31. ÚZ, č. 1537. Ostrava: Sagit, 2023. ISBN 978-80-7488-578-5.

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). In: *Insolvenční zákon 2023* s. 100-110. ÚZ, č. 1556. Ostrava: Sagit. ISBN 978-80-7488-5976.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. In: *Daně z příjmů, 2023*, s. 18-93. ÚZ, č. 1518. Ostrava: Sagit, 2023. ISBN 978-80-7488-559-4.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In: *Občanský soudní řád, 2023*, s. 63-67. ÚZ, č. 1549. Ostrava: Sagit, 2023. ISBN 978-80-7488-590-7.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

DPP – dohoda o provedení práce

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

ZDP – zákon o daních z příjmů

EŘ – exekuční řád

OSŘ – občanský soudní řád

IZ – insolvenční zákon

ML – milostivé léto

ŽMJ – životní minimum jednotlivce

NNB – normativní náklady na bydlení

Limit PZČ – limit pro výpočet plně zabavitelné částky

PZČ – plně zabavitelná částka

SZP – sociální a zdravotní pojištění

S. R. O. – společnost s ručeným omezeným

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Schéma systému odměňování	17
Obrázek 2 Kategorizace benefitů.....	22
Obrázek 3 Schéma členění srážek ze mzdy	29
Obrázek 4 Schéma výpočtu srážek ze mzdy	34
Obrázek 5 Organizační struktura	39

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Vývoj mezd v letech 2018 – 2023	45
--	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Přehled sociálního pojištění za rok 2023	35
Tabulka 2 Přehled zdravotního pojištění	36
Tabulka 3 Přehled daňových slev v Kč.....	37
Tabulka 4 Daňové zvýhodnění v Kč.....	37
Tabulka 5 Výše poskytovaných benefitů za rok 2023	40
Tabulka 6 Výše celkových nákladů za rok 2023	42
Tabulka 7 Daňové dopady poskytovaných benefitů za rok 2023	43
Tabulka 8 Přehled pohledávek za zaměstnance č. 1	47
Tabulka 9 Přehled srážek za rok 2023	48
Tabulka 10 Přehled pohledávek zaměstnance č. 2.....	49
Tabulka 11 Přehled srážek za rok 2023	50
Tabulka 12 Přehled pohledávek zaměstnance č. 3.....	51
Tabulka 13 Přehled srážek za rok 2023	53
Tabulka 14 Návrh částek pro rok 2024.....	59
Tabulka 15 Daňové dopady poskytnutých benefitů pro rok 2024.....	59
Tabulka 16 Předpokládané celkové náklady za zaměstnance pro rok 2024.....	60