

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE
PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA OBCHODU A FINANČÍ



MZDOVÝ SYSTÉM A FORMY ODMĚŇOVÁNÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Autor diplomové práce: Jana Zerzová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Enikő Lörinczová, Ph.D.

© 2009 ČZU v Praze

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Mzdový systém a formy odměňování“ vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce, s použitím literatury uvedené v příloženém seznamu a dalších zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 8. dubna 2009

.....
Podpis

Poděkování

Děkuji Ing. Enikö Lörinczové, Ph.D. za odborné vedení a podmětne připomínky k tématu a ke zpracování. Dík rovněž patří Ing. Janu Klusáčkovi, za ochotu a trpělivost při zodpovídání otázek k tématu práce.

Mzdový systém a formy odměňování

**The system of wages and salaries, the forms
of remuneration**

Souhrn

Diplomová práce se zabývá problematikou systému odměňování zaměstnanců v České republice, principu výpočtu mezd zaměstnanců a poskytování zaměstnaneckých výhod jako další formy odměňování.

Literární rešerše obsahuje výklad vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, postup výpočtu mzdy a poskytování zaměstnaneckých výhod jako další peněžní či nepeněžní složky mzdy. V praktické části se diplomová práce zaměřuje na analýzu systému odměňování ve společnosti Cyber Fox, s.r.o. a je doplněna o návrh změn ve formách odměňování – poskytováním dalších zaměstnaneckých výhod.

Summary

Dissertation work deals with problems of employee's remuneration in Czech Republic, with principles of wages calculation and with providing benefits to employees as another method of remuneration.

The retrieval includes interpretation of relations between employer and employees, process of wages calculation and providing benefits as another monetary or nonmonetary part of wages. The practical part contains analysis of company remuneration in Cyber Fox, s.r.o. and it contains list of proposed changes in process of remuneration to provide more benefits for employees.

Klíčová slova

Zaměstnanec

Zaměstnavatel

Sociální zabezpečení

Zdravotní pojištění

Daň z příjmů fyzických osob

Odměňování

Zaměstnanecké výhody

Key words

Employee

Employer

Social insurance

Medical insurance

Income tax

Remuneration

Benefits

Obsah:

1. Úvod.....	6
2. Cíl práce a metodika.....	7
3. Literární rešerše.....	9
3.1. Úvod k zákoníku práce	9
3.2. Vazby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.....	9
3.2.1. Pracovní poměr	10
3.2.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	12
3.3. Odměňování zaměstnanců	13
3.3.1. Plat	14
3.3.2. Mzda.....	16
3.3.3. Odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr	18
3.3.4. Společná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohod.....	18
3.3.5. Podniková úprava mezd	18
3.4. Způsob výpočtu mzdy	19
3.4.1. Sociální zabezpečení	19
3.4.2. Zdravotní pojištění	20
3.4.3. Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků	22
3.4.4. Postup při výpočtu mzdy.....	26
3.5. Mzdový systém	28
3.6. Zaměstnanecké benefity.....	29
3.6.1. Výhody benefitů.....	29
3.6.2. Způsob poskytování benefitů	30
3.6.3. Rozdělení benefitů a jejich charakteristika	31
4. Vlastní práce – Analýza systému odměňování v Cyber Fox, s.r.o.	41
4.1. Úvod a charakteristika společnosti Cyber Fox, s.r.o.....	41
4.2. Popis současného systému odměňování.....	41
4.2.1. Zaměstnanecké výhody poskytované ve společnosti Cyber Fox, s.r.o.	44
4.3. Zhodnocení systému a návrh změn v zaměstnaneckých benefitech	50
4.3.1. Příspěvek na penzijní připojištění	52

4.3.2. Poukázky pro volný čas	54
4.3.3. Nadstandardní dovolená.....	55
4.3.4. Školení, doškolování v oboru.....	56
4.3.5. Dny zdravotního volna – Sick Days	57
4.3.6. Příspěvek na rekreaci	57
4.4. Ukázka výpočtu mzdy zaměstnance	59
4.4.1. Výpočet mzdy zaměstnance ve společnosti Cyber Fox, s.r.o.	59
4.4.2. Matematické řešení navrhovaného systému zaměstnaneckých výhod	62
4.5. Zhodnocení výsledků	67
5. Závěr.....	72
6. Seznam literatury	74
7. Přílohy	76
7.1. Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů – Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.....	76
7.2. Nejrozšířenější zaměstnanecké benefity v České republice.....	80
7.3. Průměrné mzdy v ČR v odvětví IT v roce 2008	81
7.4. Nejoblíbenější benefity v odvětví IT v roce 2008.....	82
7.5. Dotazníkové šetření ve společnosti Cyber Fox, s.r.o.	83
7.6. Výplatní listina zaměstnance Cyber Fox, s.r.o. – březen	85
7.7. Výplatní listina zaměstnance Cyber Fox, s.r.o. – duben.....	86
7.8. Výplatní listina zaměstnance Cyber Fox, s.r.o. – květen	87
7.9. Úspora zaměstnance při poskytování benefitů a při přímém zvýšení mzdy.....	88
7.10. Úspora zaměstnance a zaměstnavatele při poskytování benefitů a přímém zvýšení mzdy (o 1 230 Kč)	89

1. Úvod

Mzdový systém v České republice je upraven velkým počtem zákonů, které upravují vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, způsoby odměňování a podstatné náležitosti výpočtu mezd, zahrnující způsob propočtu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a daně z příjmů fyzických osob. V roce 2007 vstoupil v platnost zákoník práce, který je postaven na principu: „Co není zakázáno, je dovoleno“. Tento zákoník práce tak nahradil stávající, který byl v platnosti od roku 1965. K 1. lednu 2008 také došlo ke změně principu výpočtu mezd, resp. Daně z příjmů fyzických osob. Touto změnou byla sjednocena sazba pro výpočet daňové povinnosti na 15 %. Zákon o daních z příjmů také upravuje další změny týkající se odvodů, např. slevy na dani a daňová zvýhodnění tak, aby byl systém výpočtu mezd spravedlivý pro všechny příjmové skupiny. Rok 2009 přinesl snížení odvodu na sociální zabezpečení na 6,5 %, místo původních 8 %. Touto změnou dochází k poklesu daňového zatížení a zvýšení čisté mzdy zaměstnance.

V současné době je pro každou společnost důležitý přesný a spravedlivý systém odměňování. Zaměstnanci mohou být pro zaměstnavatele konkurenční výhodou na trhu, a proto by měl zaměstnavatel dbát na správný systém odměňování, který nezahrnuje pouze základní mzdu a odměny či prémie, ale také vhodnou kombinaci zaměstnaneckých výhod, peněžních i nepeněžních. Tento systém pak zaměstnanci přináší užitek i v dalších oblastech společenského života. Zaměstnanci se stále častěji při výběru zaměstnavatele zaměřují na poskytování těchto benefitů. Zaměstnanecké výhody jsou při vhodném výběru a kombinaci efektivnější než přímé zvyšování mzdy pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pro zaměstnance mohou mít tato plnění také motivační charakter a zvyšují jeho spokojenost a loajálnost ke společnosti.

2. Cíl práce a metodika

Cíl práce

Práce se zaměřuje na charakteristiku základních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, výklad principu výpočtu mezd, zahrnující výpočet pojistného na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a daň z příjmů fyzických osob, dále také na způsob odměňování zaměstnanců. Snaží se poskytnout kvalitní a ucelený přehled této problematiky. Problematika výpočtu mezd je doplněna o objasnění pojmu peněžní a nepeněžní složky mzdy a charakteristiku zaměstnaneckých výhod.

Cílem diplomové práce je aplikace shromážděných poznatků na praktickém příkladu a návrh vlastního řešení zaměstnaneckých výhod v konkrétním podniku.

Metodický postup řešení

Metodický postup je založen na sběru informací z odborné literatury se zaměřením na mzdový systém, výpočet mezd, zákonů vztahujících se k této oblasti a dále na konzultacích se mzdovou účetní a personálními pracovníky zabývajícími se touto problematikou, konzultacemi s vlastníkem společnosti, ve které je provedena praktická část diplomové práce. Jako základ pro část literární rešerše byla použita vlastní bakalářská práce na téma Mzdový systém a výpočet mezd, která byla doplněna a rozšířena o další poznatky.

Práce je rozdělena na 2 části – první část obsahuje literární rešerši a druhá část znázorňuje praktický příklad způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů v podniku a návrh vlastního řešení peněžních a nepeněžních složek odměňování zaměstnanců.

První část této práce je zaměřena na základní charakteristiku pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zahrnuje další informace týkající se pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr. V návaznosti na pracovněprávní vztahy se tato práce zabývá problematikou odměňování zaměstnanců v rámci státního sektoru a podnikatelské sféry. Jsou zde charakterizovány hlavní rozdíly v odměňování zaměstnanců v těchto sektorech.

Důležitou součástí problematiky odměňování zaměstnanců je pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a daň z příjmů fyzických osob. Literární rešerše se

detailně věnuje zejména těmto třem pojmům, které významně ovlivňují výši mzdy či platu v pracovním poměru. Rešeršní část pokračuje objasněním pojmů vztahujících se k benefitům jako dalším peněžním a nepeněžním složkám mzdy a jejich následný dopad na podnik z hlediska zaměstnavatele a z hlediska zaměstnance do výsledné mzdy.

V druhé – praktické části se diplomová práce zabývá analýzou stávajícího systému odměňování ve společnosti Cyber Fox, s.r.o. a rozbořem zaměstnaneckých výhod. Na základě získaných informací a nastudovaných poznatků je pak proveden návrh změn v oblasti tohoto plnění zaměstnanců s ohledem na situaci společnosti a dopad těchto změn z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele.

3. Literární rešerše

3.1. Úvod k zákoníku práce

Předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů upravuje zákoník práce č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti 1. 1. 2007. Tento zákoník práce byl novelizován k 1. 1. 2009. Mzdová práva a jejich ochrana jsou účelnou součástí pracovněprávních vztahů [2]. Zákoník práce obsahuje komplexní úpravu mzdových práv a povinností. Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě byl zrušen. Zákoník práce je postaven na zásadě: „Co není zakázáno, je dovoleno“.

3.2. Vazby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Při výkonu závislé práce vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztahy. Pracovněprávními vztahy jsou též vztahy kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem, resp. mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem [2]. Mezi oběma stranami existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti, který je definován jako závislá práce. V závislé práci jde výlučně o osobní výkon práce podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu a v pracovní době stanovené zaměstnavatelem.

Účastníci pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, kdy:

Zaměstnanec je fyzická osoba. Způsobilost fyzické osoby v pracovněprávních vztazích je omezena dnem, kdy fyzická osoba dosáhne věku 15 let; zaměstnavatel však nesmí s fyzickou osobou sjednat dnem nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku [2].

Zaměstnavatel je fyzická nebo právnická osoba, která je s fyzickou osobou v pracovněprávním vztahu. V pracovněprávních vztazích vystupuje zaměstnavatel svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů [2].

Zaměstnavatelem může být:

- fyzická osoba, která je oprávněná podnikat (osoba samostatně výdělečně činná),
- právnická osoba (obchodní společnost, družstvo, veřejná vysoká škola, organizační složka státu, příspěvková organizace, státní podnik, občanské sdružení, politická strana aj.),
- obec jako veřejnoprávní korporace,
- občan (v případě, že chce přijmout druhou fyzickou osobu do pracovního poměru) [11].

Mezi základní pracovněprávní vztahy řadíme:

- pracovní poměr,
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) [2].

Hlavní zásadou pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce je, že tyto vztahy mohou vznikat jen se souhlasem fyzické osoby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

3.2.1. Pracovní poměr

Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která se nazývá pracovní smlouva. Výjimečně vzniká pracovní poměr jmenováním.

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který je po formální i obsahové stránce stanoven zákonem. Pracovní smlouva musí mít vždy písemnou formu. Mezi základní náležitosti, které musí pracovní smlouva obsahovat, patří:

- druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán,
- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce [2].

Mimo výše uvedených základních náležitostí může pracovní smlouva obsahovat také další ujednání, jako např.: týdenní pracovní dobu, pracovní poměr na dobu určitou a výši mzdy.

Důležitou součástí pracovní smlouvy může být i **zkušební doba**. Zkušební doba musí být sjednána písemně a nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována a je ji možné sjednat nejpozději v den nástupu do práce.

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Pokud zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit [2].

Změny pracovního poměru

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změnu pracovní smlouvy je nutné vždy provést písemně.

Ke změně pracovní smlouvy dochází z důvodu jejího rozšíření o nové podmínky, např.:

- převedení na jinou práci,
- poslání zaměstnance na pracovní cestu,
- přeložení do jiného místa výkonu práce,
- jmenování na vedoucí pracovní místo, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru může dojít buď jednostranným právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy (např. výpovědí), nebo úkonem učiněným oběma účastníky (dohodou), nebo na základě jiných právních skutečností [9].

Pracovní poměr může být ukončen:

1. dohodou,
2. výpovědí,
3. okamžitým zrušením,
4. zrušením ve zkušební době,
5. uplynutím sjednané doby,

6. u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštění a uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání,
7. smrtí zaměstnance,
8. smrtí zaměstnavatele, pokud je fyzickou osobou.

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi a končí poslední den příslušného kalendářního měsíce [2].

3.2.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr rozlišujeme dvě dohody:

- dohoda o pracovní činnosti
- dohoda o provedení práce

Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, ale zákoník práce nepředepisuje žádné podmínky, které musí být splněny, aby tyto dohody bylo možné uzavírat [2]. V dohodách konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Hlavním rozdílem mezi oběma dohodami je časový parametr.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby [2].

Tuto dohodu je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. Dohoda musí obsahovat uvedení sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni, jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku [2].

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce [2]. Tato dohoda může být uzavřena písemně i ústně – při ústním sjednání je potřebné mít možnost prokázat (např. záznamem o obsahu dohody), že rozsah práce nepřesáhne uvedenou hranici [9].

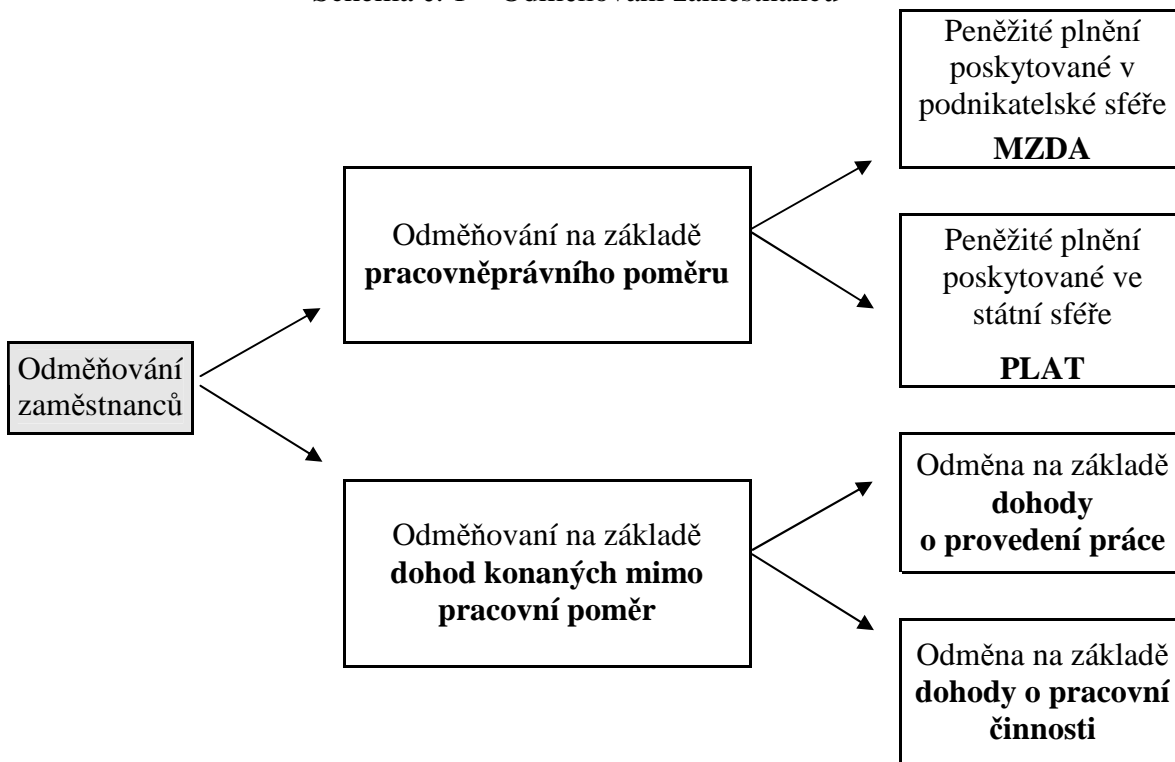
3.3. Odměňování zaměstnanců

Odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru je upraveno v zákoníku práce. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod [2]. V případě odměňování zaměstnanců v rámci pracovního poměru hovoříme o platu a mzdě. Dále rozlišujeme odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr. Plat se používá v státním sektoru, zatímco o mzdě hovoříme v případě podnikatelského subjektu.

Zaměstnancům je poskytována mzda či plat za práci, a to podle její složitosti a odpovědnosti, namáhavosti, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Zákoník práce určuje zásadu rovnosti v odměňování, zaměstnavatel tedy musí respektovat, že za stejnou práci přísluší zaměstnancům stejný plat, mzda či odměna. Mzda, plat a odměna z dohod nesmí být nižší, než je minimální mzda. Minimální mzda v roce 2009 činí 8 000 Kč měsíčně při pracovní době 40 hodin/týden, resp. 48,10 Kč/hod. Pokud zaměstnanec nedosáhne stanovené minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu doplatek do minimální mzdy. Tento doplatek se počítá jako rozdíl mezi minimální a skutečnou mzdou [2].

Na následujícím schématu je názorně zobrazen výklad § 109 Zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

Schéma č. 1 – Odměňování zaměstnanců



Zdroj: [2, 13] + vlastní zpracování.

3.3.1. Plat

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení [2].

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat. Za plat se považují peněžité plnění, poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci [10].

Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákona. Není možné ho určit jiným způsobem a v jiné výši, než stanoví zákon a právní předpisy. Zaměstnanec je zařazen do platové třídy, podle které mu přísluší platový tarif. Z tohoto důvodu je vyjednávání o platu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem velmi omezené, protože zaměstnavatel se nemůže od právní úpravy příliš odchýlit, na rozdíl od mzdy v podnikatelském sektoru.

Platové třídy, platové stupně a platové tarify

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy

- podle druhového vymezení prací, které vykonává,
- podle prací, jejichž výkon řídí nebo sám vykonává

a do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby.

Zaměstnanci přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Platové tarify jsou stanoveny v 16 platových třídách a v každé z nich ve 12 platových stupních [8].

Tyto tarify jsou stanoveny pro všechny zaměstnance měsíční částkou, která jim náleží, pokud odpracují všechny směny stanovené v harmonogramu bez ohledu na konkrétní počet pracovních dnů (hodin) v měsíci. Pokud zaměstnanec neodpracuje všechny směny (hodiny), které měl podle harmonogramu odpracovat, náleží mu poměrná část platového tarifu za skutečně odpracované směny (hodiny), které odpracovat v daném měsíci měl [9]. Stupnice platových tarifů je uvedena v příloze 7.1.

K základnímu platovému tarifu můžeme uvést několik dalších příplatků a složek platu:

- příplatek za vedení,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli,
- plat nebo náhradní volno za práci přesčas,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- zvláštní příplatek,

- příplatek za rozdělenou směnu,
- osobní příplatek,
- příplatek za přímou pedagogickou činnost,
- odměna [2].

Tyto příplatky platu jsou nárokovou složkou platu, kromě osobního příplatku a odměn, kterými zaměstnavatel fakultativně odměňuje zaměstnance za dobré pracovní výsledky a splnění úkolu.

3.3.2. Mzda

Mzda je poskytována zaměstnancům v podnikatelské sféře, jde tedy o všechny ostatní případy, které nejsou uvedeny u odměňování platem. Způsob odměňování tohoto typu je odlišný od odměňování pracovníků ve státním sektoru.

Podle zákoníku práce je mzda definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (pojem naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce. Zaměstnavatel je povinen předat v den nástupu do práce zaměstnanci mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, termínu a místě výplaty mzdy.

Při zaměstnávání fyzických osob může zaměstnavatel uplatnit jakýkoliv mzdový systém a různé formy mzdy. Za mzdu lze považovat zejména základní mzdu a smluvní plat, dále osobní ohodnocení, různé druhy prémie a příplatky [2].

Základní mzda

V praxi podnikatelských subjektů se uplatňují různé formy základní mzdy. Jsou to především mzda:

- časová – Časová mzda se uplatňuje především u pracovních činností, u nichž nelze zcela objektivně měřit výsledky práce pomocí hodnotových ukazatelů, nebo jsou tyto činnosti různého charakteru.

- úkolová – Úkolová mzda je závislá na výkonu pracovníka. Podmínkou jejího zavedení je možnost stanovení objektivní výkonové normy a spolehlivá evidence rozsahu a kvality práce.
- podílová – Podílová mzda se určí jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč, např. tržeb.
- provizní – Provizní mzda se stanoví zpravidla jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, množství získaných klientů, apod.
- pevná měsíční – Pevná mzda se uplatňuje u pracovníků, kteří mají po delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce. Stanovuje se u dělnických profesí i u manažerů a vedoucích zaměstnanců [10, 11].

Podnikatel – zaměstnavatel může také zavést další složky mzdy, mezi které patří například prémie, odměny a příplatky. Tyto složky mzdy jsou nenárokové a zaměstnavatel nemá povinnost je uplatňovat ve mzdovém systému.

Stejně jako u platu také zde existuje několik základních příplatků ke mzdě. Tyto příplatky, na rozdíl od výše uvedených složek mzdy (prémie, odměny a příplatky), musí být zaměstnavatelem poskytovány. Jedná se o příplatky:

- kompenzace práce přesčas,
- kompenzace práce ve svátek,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za práci v sobotu a neděli [2].

V rámci mzdy rozlišujeme další termín – **naturální mzda** – kdy zaměstnavatel může zaměstnanci, s jeho souhlasem a za dohodnutých podmínek, poskytovat část mzdy naturální formou. Rozsah mzdy musí být přiměřený a odpovídat potřebám zaměstnance a nesmí zahrnovat část mzdy ve výši minimální mzdy, tedy úrovně zaručené mzdy.

Naturální mzdu je možno poskytovat formou výrobků, výkonů, prací a služeb. Zaměstnavatel nesmí jako naturální mzdu poskytovat lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky [2].

3.3.3. Odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti [2].

V rámci dohod konaných mimo pracovní poměr nepřísluší zaměstnancům plat či mzda, ale odměna. Dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce se neřídí žádným mzdovým předpisem, výše sjednané odměny je tedy výhradně závislá na domluvě zaměstnance se zaměstnavatelem, zákoník práce pouze upravuje minimální výši mzdy. Zaměstnanci v případě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce nemusí příslušet ani příplatky jako v případě mezd a platů.

3.3.4. Společná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohod

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat. Mzda nebo plat se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích a zaokrouhlují se na celé koruny nahoru [2].

Srážkami z příjmu zaměstnance jsou podle zákoníku práce srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu. Srážky mohou být provedeny jen v případech stanovených zákonem č. 262/2006 Sb., na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance [2].

3.3.5. Podniková úprava mezd

Zákoník práce umožňuje upravit práva zaměstnance na mzdu několika způsoby:

- sjednáním v **kolektivní smlouvě**, při poskytování mezd upravují tyto smlouvy práva a povinnosti smluvních stran, je základním instrumentem pro vnitřní úpravu mzdových poměrů u jednotlivých zaměstnavatelů a odborových organizací,
- stanovením ve **vnitřním předpisu**, jedná se o jednostranný písemný akt zaměstnavatele, kterým se stanovují práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích,
- sjednáním v **pracovní smlouvě**,

- určením ve **mzdovém výměru** – jednostranné písemné ustanovení o způsobu odměňování a výši mzdy [12, 14].

3.4. Způsob výpočtu mzdy

Na základě novelizace, ze dne 1. 1. 2008 v zákoně č.262/2006 Sb., Zákoníku práce, došlo ke změně výpočtu mzdy zaměstnance. Základ daně pro výpočet měsíční zálohy na daň je určen jako úhrn příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků, vyjma příjmů zdanitelných srážkovou daní, snížený o částky, které jsou osvobozeny od daně z příjmů a zvýšený o částku odpovídající pojistnému na sociální a zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel sám za sebe ve výši 25 + 9 %, celkem 34 %. Výpočet zálohy na daň a vlastní zdanění zaměstnance probíhá z tzv. superhrubé mzdy [15].

Před samotným postupem výpočtu daně je nutné uvést si základní oblasti, které se k této problematice vážou.

3.4.1. Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení je příjmem státního rozpočtu a je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Podstata sociálního zabezpečení

Sociální pojištění funguje na principu solidarity, kdy zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné přispívají do systému sociálního zabezpečení ve výši stanovené zákonem za účelem užití těchto zdrojů v rámci druhotného přerozdělování obyvatelstvu. Tyto dávky jsou pak poskytovány příjemcům prostřednictvím Správy sociálního zabezpečení a dalších veřejných institucí [10].

Pojistné na sociální zabezpečení je odváděno zákonem určenými subjekty do státního rozpočtu, odkud je v podobě transferů poskytováno obyvatelstvu prostřednictvím správy sociálního zabezpečení a dalších institucí na:

- dávky nemocenského pojištění,
- dávky důchodového zabezpečení,

- dávky hmotného zabezpečení (podpory) jako služby státní politiky zaměstnanosti,
- provádění nemocenského a důchodového pojištění [11].

Výše pojistného a způsob výpočtu

Výše pojistného se stanovuje z vyměřovacího základu zvýšeného o pojistné, které je za zaměstnance povinen platit zaměstnavatel. Vyměřovacím základem je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů zvýšených o 34 % [4].

Sazba pojistného činí:

- u organizace 25 %, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
- u zaměstnanců 6,5 % na důchodové pojištění [4].

Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

3.4.2. Zdravotní pojištění

Osobní rozsah zdravotního pojištění

Osobní rozsah zdravotního pojištění uvádí osoby, které povinně podléhají českému systému veřejného zdravotního pojištění ze zákona. Jsou to osoby, které:

- mají trvalý pobyt na území ČR,
- nemají na území České republiky trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má na území ČR sídlo [3].

Práva pojištěnců zdravotního pojištění

Pojištěnec má několik základních práv a povinností vůči zdravotní pojišťovně.

Mezi základní práva pojištěnce patří zejména:

- právo na komplexní zdravotní péči na území ČR,
- právo na lékařsky nezbytnou zdravotní péči na území členských států EU a v některých dalších státech,
- právo na vydání průkazu pojištěnce, který slouží zároveň jako Evropský průkaz zdravotního pojištění,

- právo na výběr pojišťovny provádějící veřejné zdravotní pojištění,
- právo na výběr lékaře či jiného odborného pracovníka ve zdravotnictví a zdravotnického zařízení,
- právo na zdravotní péči bez přímé úhrady, pokud mu byla poskytnuta v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem,
- na vystavení dokladu o zaplacení regulačního poplatku [3].

Pokud není pojištěnci poskytována náležitá zdravotní péče, má právo obrátit se na Českou lékařskou komoru, Českou stomatologickou komoru nebo Českou lékárnickou komoru a upozornit na nedostatky zdravotnického zařízení či zdravotnického pracovníka.

Plátcí pojistného na zdravotní pojištění

Podle zákona č. 48/1997 jsou plátcí pojistného:

- stát (prostřednictvím státního rozpočtu ČR),
- zaměstnavatel, kterým se pro účely zdravotního pojištění rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává zaměstnance a má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR,
- pojištěnec – individuální plátce (je plátcem části pojistného, pokud je zaměstnancem v pracovním poměru účastným nemocenského pojištění) [3].

Výpočet pojistného na zdravotní pojištění

V roce 2009 došlo k snížení sazby sociálního pojištění o 1,5 %. Zaměstnanci již nejsou poplatníky pojistného na nemocenské pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a jsou jen poplatníky pojistného na důchodové pojištění. Pojistné na nemocenské pojištění nadále platí jen zaměstnavatelé [7].

Tabulka č. 1 – sazby pojistného na sociálním a zdravotním pojištění (v %)

Poplatník	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Nemocenské pojištění	-	2,3
Důchodové pojištění	6,5	21,5
Státní politika zaměstnanosti	-	1,2
Celkem sociální zabezpečení	6,5	25
Veřejné zdravotní pojištění	4,5	9
Celkem pojištění	11	34

Zdroj: [7].

3.4.3. Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků

Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků se řídí zákony č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a zákonem č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků.

Dani z příjmů fyzických osob podléhají veškeré příjmy zaměstnance v kalendářním roce, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně. Tyto příjmy uvádí zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec je poplatníkem daně, kterou mu srazí a odvede plátce – zaměstnavatel. Způsob zdanění mzdy je závislý na tom, zda zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele Prohlášení poplatníka k dani. Zaměstnanec je povinen podepsat Prohlášení pouze u jednoho zaměstnavatele. Pokud má více příjmů u různých zaměstnavatelů, zaměstnavatel, u kterého nepodepsal Prohlášení, zdaní jeho mzdu, plat či odměnu z dohod srážkovou daní ve výši 15 %, pokud částka nepřesáhne 5 000 Kč. Při Je-li příjem větší než 5 000 Kč, odvádí se zálohová daň.

Zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec podepsal Prohlášení, provede výpočet daně a odvede ji finančnímu úřadu do 20. dne následujícího měsíce, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na odměnu [7].

Každý poplatník, který neměl ve zdaňovacím období příjmy u více zaměstnavatelů současně, může požádat o roční zúčtování daní, pokud nemá povinnost podat daňové přiznání. Roční zúčtování provádí poslední zaměstnavatel, u kterého zaměstnanec podepsal Prohlášení.

Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky

Zaměstnanec či fyzická osoba je poplatníkem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pro správné zdanění je nutno stanovit příjmy, které jsou předmětem daně ze závislé činnosti (peněžní i nepeněžní) a příjmy ze závislé činnosti, které jsou od daně osvobozeny [7].

Příjmy ze závislé činnosti jsou vymezené v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a patří mezi ně: příjmy ze současného pracovněprávního vztahu zaměstnance,

příjmy ze současného nebo dřívějšího služebního poměru, příjmy z obdobného poměru, a jiné.

Funkční požitky lze charakterizovat jako funkční platy členů vlády, poslanců a senátorů ČR a odměny za výkon funkce v orgánech obcí a jiných orgánech.

Všechny tyto příjmy podléhají zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. Způsob zdanění plně záleží na skutečnosti, zda poplatník má či nemá podepsáno u tohoto příjmu Prohlášení [7].

Základ daně

Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit podle zvláštních právních předpisů zaměstnavatel. Příjmy se zvyšují koeficientem 1,34. Tento princip výpočtu se nazývá superhrubá mzda. Vyměřovacím základem pro výpočet daně je hrubá mzda zvýšená o pojistné hrazené z této mzdy zaměstnavatelem. Do základu daně se nezahrnují příjmy osvobozené od daně z příjmu a příjmy, z nichž se daň vybírá srážkou zvláštní sazby daně. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru [7,13].

Prohlášení

Prohlášení je tiskopis určený pro poplatníka. Je to doklad pro stanovení způsobu zdanění a slouží k uplatnění nezdanitelných částí základu daně, slev na dani a daňového zvýhodnění. Lze podepsat pouze u jednoho plátce pro totéž období. Toto prohlášení musí poplatník podepsat do 30 dnů po vstupu do pracovního poměru [7].

Sazba daně

Jednotná sazba daně pro výpočet daňové povinnosti poplatníka činí pro rok 2009 15 % ze základu daně sníženého o nezdanitelnou část a odčitatelné položky. Upravený základ daně se zaokrouhluje na celé stokoruny dolů.

Slevy na dani

Nárok na uplatnění slev na dani prokazuje poplatník u plátce daně podpisem Prohlášení k dani. Plátce přihlédne k uplatněným slevám na dani, podepíše-li poplatník prohlášení k dani do 30 dnů po vstupu do zaměstnání. Vypočtená daň se za zdaňovací období snižuje o poplatníkem uplatněné slevy na dani [7].

Tabulka č. 2 – Slevy na dani

Slevy na dani	Ročně	Měsíčně
Poplatník	24 840 Kč	2 070 Kč
Vyživovaná manželka/manžel – vlastní příjmy nepřesahují částku 68 000 Kč	24 840 Kč	-
Pobírání částečného invalidního důchodu	2 520 Kč	210 Kč
Pobírání plného invalidního důchodu	5 040 Kč	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Student	4 020 Kč	335 Kč
Nezaopatřené děti – daňové zvýhodnění	10 680 Kč	890 Kč

Zdroj: [7].

Slevu na dani může poplatník uplatnit až do výše daňové povinnosti vypočtené za příslušné zdaňovací období. Pokud je nárok poplatníka na daňové zvýhodnění vyšší, než vlastní daňová povinnost vzniká, daňový bonus. Daňový bonus lze uplatnit, pokud jeho výše je minimálně 100 Kč, maximálně však do výše 52 200 Kč ročně [7].

Daňové zvýhodnění

Poplatník má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které s ním žije v domácnosti. Daňové zvýhodnění lze uplatnit formou slevy na dani a daňového bonusu. Výše daňového zvýhodnění je 10 680 Kč ročně nebo 890 Kč měsíčně na 1 dítě. Daňové zvýhodnění je uplatněno Prohlášením, potvrzením zaměstnavatele druhého z manželů, že nárok na daňové zvýhodnění neuplatňuje on a u zletilých dětí potvrzením školy o soustavné přípravě na budoucí povolání studiem [7].

Nezdanitelné části základu daně

K prokázaným nezdanitelným částkám ze základu daně přihlédne plátce daně za stanovených podmínek až při ročním zúčtování záloh za zdaňovací období nebo je poplatník uplatní v daňovém přiznání. Poplatník prokazuje nárok podpisem Prohlášení k dani.

Tabulka č. 3 – Nezdanitelné části základu daně

Nezdanitelné části základu daně	Roční odpočet
Dary	min. 1 000 Kč, nebo alespoň 2 % základu daně max. 10 % základu daně
Darování krve (jeden odběr)	2 000 Kč
Úroky z úvěru ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru	nejvýše 300 000 Kč úhrnné částky úroků všech úvěrů v téže domácnosti
Příspěvek na penzijní připojištění	částka snížená o 6 000 Kč, maximálně 12 000 Kč
Pojistné na soukromé životní pojištění	max. 12 000 Kč
Zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace této organizaci	do 1,5 % zdanitelných příjmů, max. 3 000 Kč
Úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání	max. 10 000 Kč poplatník

Zdroj: [7].

Roční zúčtování daňových záloh ze závislé činnosti

O roční zúčtování záloh daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a daňové zvýhodnění může požádat každý poplatník, který nemá povinnost podat daňové přiznání, tj.

- mimo příjmy ze závislé činnosti neměl jiné zdanitelné příjmy vyšší než 6 000 Kč,
- neměl příjmy ze závislé činnosti podléhající srážkové dani současně od více plátců,
- neměl příjmy ze závislé činnosti ze zahraničí, pokud z nich nebyla sražena daňová záloha prostřednictvím stálé provozovny v ČR,
- měl příjmy od jednoho nebo více plátců po sobě jdoucích a měl na příslušné zdaňovací období podepsáno Prohlášení [7].

O roční zúčtování se musí požádat písemně nejpozději do 15. 2. po skončení daného roku. Roční zúčtování provede poslední plátec, u kterého měl poplatník podepsáno Prohlášení. Roční zúčtování nahrazuje daňové přiznání a jeho prostřednictvím se vrací daňový přeplatek, je-li vyšší než 50 Kč. Případný daňový nedoplatek se nevybere. Přeplatek dostane zaměstnanec ve mzdě nejpozději za měsíc březen [7].

3.4.4. Postup při výpočtu mzdy

Při výpočtu mzdy se postupuje podle následujícího algoritmu. K základnímu platu se přičtou všechny nárokové složky platu (příplatky za práci přesčas, v sobotu a neděli, zvláštní příplatky a jiné) i nenárokové složky platu (odměny a osobní ohodnocení). Tento součet se nazývá hrubá mzda. Z hrubé mzdy se vypočtou srážky na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem ve výši 4,5 a 6,5 %. Hrubá mzda se zvýší o zdravotní pojištění a sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem ve výši 34 %. Tato částka se nazývá základem daně. Základ daně se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Jednotná sazba daně z příjmů je stanovena na 15 %. Od hrubé mzdy se odečtou srážky na sociální a zdravotní pojištění, záloha daně snižovaná o příslušné slevy na dani nebo daňová zvýhodnění. Výsledkem je pak čistá mzda.

K čisté mzdě se přičtou dávky nemocenského pojištění a odečtou srážky jako např. výživné na děti, spoření zaměstnance či manko. Tímto postupem získáme částku k výplatě [14]. Postup výpočtu mzdy je uveden na schématu č. 2.

Schéma č. 2 – Základní postup při výpočtu mzdy

ZÁKLADNÍ PLAT
+ osobní ohodnocení
+ příplatky
+ odměny
+ přesčas
HRUBÁ MZDA
+ sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem 25 %
+ zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %
Zaokrouhlený ZÁKLAD DANĚ (superhrubá mzda)
- záloha na daň ve výši 15 %
- slevy na dani
Daň po slevě
VÝPOČET ČISTÉ MZDY
- záloha na dani po slevách
- sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem 6,5 % z hrubé mzdy
- zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 % z hrubé mzdy
ČISTÁ MZDA – ČÁSTKA K VÝPLATĚ

Zdroj: [11] + vlastní zpracování.

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu. V rámci období, v němž je mzda splatná, musí zaměstnavatel určit pravidelný výplatní termín. Případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, je nutné mzdu vyplatit v nejbližší předcházející pracovní den [2].

V tabulce č. 4 je znázorněn jednoduchý výpočet mzdy zaměstnance v případě, že má podepsané Prohlášení k dani a pokud nemá podepsané Prohlášení k dani.

Zaměstnanec má hrubou mzdu ve výši 30 000 Kč, u zaměstnavatele podepsal – nepodepsal Prohlášení poplatníka k dani. Žádné další slevy na dani neuplatnil, nemá daňové zvýhodnění na děti. V případě podepsaného Prohlášení se záloha na daň snižuje o slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč.

Tabulka č. 4 – Rozdíl ve výpočtu mzdy při nepodepsaném Prohlášení poplatníka

Položka		Podepsané Prohlášení	Nepodepsané Prohlášení
	Hrubá mzda	30 000	30 000
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	Sociální zabezpečení 25 %	7 500	7 500
	Zdravotní pojištění 9 %	2 700	2 700
	Základ daně	40 200	40 200
	Zaokrouhlený základ daně	40 200	40 200
	Záloha na daň 15 %	6 030	6 030
	Sleva na poplatníka	2 070	0
	Ostatní slevy na dani	0	0
	Daň po slevě	3 960	6 030
	Výpočet čisté mzdy – hrubá mzda	30 000	30 000
	Měsíční daňová povinnost	3 960	6 030
Pojistné hrazené zaměstnancem	Sociální zabezpečení 6,5 %	1 950	1 950
	Zdravotní pojištění 4,5 %	1 350	1 350
	Čistá mzda – částka k výplatě	22 740	20 670

Zdroj: [11] + vlastní zpracování.

3.5. Mzdový systém

Na základě definice můžeme mzdový systém charakterizovat jako:

- nástroj rozdělení prostředků na mzdy,
- nástroj stimulace k dosahování cílů zaměstnavatele,
- nástroj úpravy personálních výdajů či nákladů,
- prostředek ochrany zaměstnanců ve mzdové oblasti [12].

Způsob, jakým se rozdělují finanční prostředky a stanovují podmínky pro poskytování mzdy je postup, který je velmi složitý a dotýká se všech osob zúčastněných v procesu odměňování. Tvorba mzdového systému je velmi složitý proces, který vychází z několika hledisek a různých podmínek vždy závislých na každém konkrétním podniku.

Za významnou složku průběhu zpracování mzdového systému lze považovat rozbor podmínek a předpokladů pro jeho tvorbu v oblasti podniku i mimo podnik.

Podmínky tvorby mzdového systému:

Analýza vnitřních podmínek – analýza vnitřních podmínek je analýza procesů, které působí v organizaci. Jedná se o:

- organizační podmínky (organizační struktura, kompetence zaměstnanců, produktivita práce a další),
- technické podmínky (technické vybavení, stupeň mechanizace a automatizace pracovních procesů),
- kvalifikační struktura (příprava zaměstnanců a jejich kvalifikační schopnosti),
- odbornost, organizovanost či akceschopnost příslušného podniku [12].

Analýza vnějších podmínek – analýza vlivů vyplývajících z vnějších podmínek, situace na trhu, vývoj ekonomiky, cen vstupů a jiné.

Další vnější faktory – mezi tyto faktory patří sociálněekonomický vývoj společnosti, právní předpisy, úroveň mimopodnikové organizovatelnosti zaměstnavatelů a odborů.

Mezi ukazatele, které zásadním způsobem ovlivňují výši mzdy, patří výdělkové rozdíly. Tyto rozdíly vychází z geografických a profesních předpokladů různých odvětví [12].

Faktory při tvorbě mzdy lze shrnout do několika skupin:

- faktory, které souvisí s úkoly a požadavky na pracovní místo, jeho postavení v hierarchii funkcí v organizaci,
- výsledky práce a pracovního chování zaměstnance, úroveň plnění úkolů a dosahování výsledků,
- pracovní podmínky na pracovišti jako celku,
- situaci na trhu práce,
- platné zákony, předpisy a výsledky kolektivního vyjednávání [19].

3.6. Zaměstnanecké benefity

Za zaměstnanecké benefity lze považovat peněžní nebo nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci kromě mzdy a mimo další povinná plnění. Na benefit není právní nárok.

Nabídka různých zaměstnaneckých výhod se v poslední době u zaměstnavatelů rozšiřuje. Tato část odměňování se stává rozšířenější a je také oblíbenou součástí motivace zaměstnanců. Většina zaměstnanců se při výběru zaměstnavatele stále více zaměřuje kromě finanční odměny také na nejrůznější benefity, či balíčky výhod, které je zaměstnavatel schopen poskytnout. Mezi hlavní výhody benefitů patří zejména daňové hledisko, kdy se z některých benefitů neodvádí daň z příjmů ani se nepočítají do základu daně pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Toto odměňování má však i praktický přínos pro zaměstnavatele, pracovníci, kterým jsou poskytovány různé výhody, jsou odpočatější a zdravější. Zaměstnavatel nemá problém s absencí. V případě poskytování závodního stravování tak předchází časovým prostojům. Spokojení zaměstnanci jsou pro firmu také přínosem tím, že pracují lépe, jsou více motivováni a v neposlední řadě dělají společnosti reklamu a to může vést ke snadnějšímu získávání nových zaměstnanců či klientů [24].

3.6.1. Výhody benefitů

Poskytování zaměstnaneckých výhod má několik významů. Pro zaměstnavatele a zaměstnance jde z ekonomického pohledu o úsporu mzdových nákladů se zaměřením na zvýhodnění, daňové úlevy, odvodové výhody. Benefity jsou také důležitým prvkem

personální politiky společnosti a instrumentem personálního řízení podniku. Poskytování zaměstnaneckých benefitů přispívá k udržení zaměstnanců, zkvalitnění výkonu práce, zvýšení jejich motivace či snížení fluktuace pracovníků [18].

3.6.2. Způsob poskytování benefitů

Poskytování nepeněžních výhod může zaměstnavatel umožňovat dvěma způsoby – pevně stanoveným nebo flexibilním systémem benefitů. V pevně stanoveném systému zaměstnaneckých benefitů zvolí zaměstnavatel tyto výhody stejné pro každého zaměstnance a je na samotném zaměstnanci, zda těchto výhod využije či ne. Hlavním nedostatkem tohoto způsobu poskytování benefitů zaměstnancům je zejména skutečnost, že při poskytování tohoto programu výhod zaměstnavateli vznikají náklady, ale zaměstnanec tyto výhody nechápe jako benefit, protože mu nepřinášejí žádný užitek (například vstupenky na kulturní akce, různé druhy očkování nebo vstupenky do sportovních zařízení). Jde o plošné poskytování výhod všem zaměstnancům. Pro flexibilní systém benefitů se někdy také používá označení Cafeteria systém. V tomto programu poskytne zaměstnavatel zaměstnanci určitý počet bodů, který se může lišit podle pracovní skupiny, postavení zaměstnance či kategorie zařazení pracovníka. Tento systém umožňuje zaměstnancům čerpat z vymezeného balíčku výhod benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. V rámci stanoveného bodové hranice může zaměstnanec optimalizovat svůj výběr [15].

V současné době v České republice existují společnosti, které poskytují zaměstnavatelům různé typy poukázek pro poskytování zaměstnaneckých výhod, například stravenky, či poukázky pro volný čas.

Podle průzkumu společnosti Ogilvy Public Relations z roku 2008 bylo nejrozšířenější zaměstnaneckou výhodou poskytování příspěvku na stravování. Naopak nejméně častým benefitem byla možnost nákupu akcií společnosti. Průzkum byl proveden mezi společnostmi, které patří do Czech Top 100. Graf nejčastěji poskytovaných benefitů je uveden v příloze č. 7.2.

Tabulka č. 5 – Nejčastěji poskytované benefity

Benefit poskytovaný zaměstnavatelem	Počet firem (v %)
Příspěvek na stravování (stravenky, stravování na pracovišti)	97
Penzijní připojištění, školení a kurzy	86
Sport, kultura, rekreace a volný čas	78
Poskytnutí služebního vozidla	75
Zvýhodněné půjčky	50
Pracovní volno	47
Soukromé životní pojištění	42
Nepeněžitě dary	36
Manažerské programy, nákup firemních výrobků se slevou	33
Přechodné ubytování	25
Sleva při nákupu vyřazených aut, mobilů	22
Příspěvek na hromadnou dopravu	19
Možnost nákupu akcií společnosti	14

Zdroj: [21].

3.6.3. Rozdělení benefitů a jejich charakteristika

Rozdělení benefitů do skupin podle daňového zatížení

Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat nepeněžní výhody z různých zdrojů:

- na vrub daňově uznatelných či daňově neuznatelných výdajů,
- ze sociálního či podobného fondu, který je tvořen ze zisku po zdanění,
- z nerozděleného zisku z předchozích účetních období [15].

Zaměstnanecké výhody lze rozdělit z věcného hlediska:

- benefity, které bezprostředně souvisejí s pracovním zařazením a podporují zaměstnanecký vztah (příspěvek na dopravu do zaměstnání, příspěvek na ubytování zaměstnanců, poskytnutí služebního auta),
- benefity, které poskytují zaměstnancům osobní či kvalifikační rozvoj, vzdělávání (jazyková výuka, vzdělávací kurzy),
- benefity zaměřené na zdravotní aspekty života zaměstnanců (individuální zdravotní péče, příspěvek na dovolenou, týden dovolené navíc, poskytnutí dnů zdravotního volna, umožnění čerpání vitaminů a léčivých přípravků, očkování, relaxační pobyty a jiné),

- benefity zaměřené na sociální aspekty života zaměstnanců (půjčky a podpory)
- benefity pro volný čas (poukázky pro volný čas, návštěva kulturních a sportovních zařízení) [18].

Z hlediska formy příjmu a výdaje na straně zaměstnance i zaměstnavatele lze členit poskytnuté benefity na peněžní a nepeněžní. Peněžní benefit je poskytnutí příslušné finanční částky zaměstnanci (životní pojištění, penzijní připojištění), nepeněžní je například možnost využít rekreační zařízení zaměstnavatele, použít zdravotnické zařízení, naturální plnění či výhoda plynoucí z poskytnutých benefitů pro zaměstnance, poskytnutí nápojů na pracovišti nebo příspěvek na dovolenou.

Jednotlivé zaměstnanecké benefity lze rozdělit do třech skupin podle daňového režimu pro zaměstnavatele, zaměstnance a podle pojistného režimu.

1. skupina

Mimořádně zvýhodněné benefity jsou pro zaměstnance i zaměstnavatele daňově a pojistně nejvýhodnější. Podle zákona o daních z příjmů jsou pro zaměstnavatele plně daňovým výdajem (popř. do stanoveného limitu) a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Nejsou tedy součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění [18].

2. skupina

Benefity, které mají dílčí daňovou a pojistnou výhodu. Jde o plnění, které je daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance je příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a odvodů (nebo pouze do limitu) [18]. Na straně zaměstnavatele musí být splněny podmínky stanovené zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Jedná se o benefity, které vyplývají z pracovněprávní smlouvy, vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy.

3. skupina

Poskytování benefitů je pro zaměstnavatele daňovým výdajem (je plněním ze sociálního fondu zaměstnavatele). Toto plnění je daňově a pojistně zvýhodněné na straně zaměstnance. Nezapočítává se do vyměřovacího základu pro výpočet daňové povinnosti a odvodu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění [18].

Zákon o daních z příjmu určuje, které výhody mohou být poskytovány na vrub daňových výdajů. Jedná se o výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku, které jsou vynaloženy zaměstnavatelem v souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud to vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní smlouvy [7].

Z hlediska zaměstnance převážně bývá poskytování zaměstnaneckých benefitů, na vrub daňových výdajů zaměstnavatele, zdanitelným příjmem a podléhá odvodům sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Zaměstnanecká výhoda poskytovaná zaměstnavatelem ze sociálního či podobného fondu, ze zisku nebo na vrub nedaňových výdajů, je na straně zaměstnance osvobozená od daně. Jedná se například o poskytování nepeněžního plnění formou poukazů na rekreace, dopravy do zaměstnání, využívání sportovních a vzdělávacích zařízení do limitu stanoveného zákonem [11].

Penzijní připojištění

Penzijní připojištění se státním příspěvkem je výhodnou formou spoření. Toto spoření podporuje stát, lze si jím zajistit určitý objem finančních prostředků na zaopatření v pokročilém věku [23]. Penzijní připojištění upravuje zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem v platném znění.

Zaměstnavatel může do daňových výdajů zahrnout výdaje na penzijní připojištění se státním příspěvkem, a to v rozsahu, v jakém právo zaměstnanců na konkrétní příspěvek vyplývá z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu [14].

U zaměstnance jsou příspěvky v maximální výši 24 000 Kč osvobozeny od daně z příjmů. Příspěvky, které poplatník zaplatí na penzijním připojištění, jsou v zákoně o daních z příjmu uvedeny jako celoroční a uplatňují se po skončení zdaňovacího období. Úhrn zaplacených příspěvků se sníží o 6 000 Kč bez ohledu na skutečnost, kdy byla smlouva mezi účastníkem připojištění a penzijním fondem uzavřena. Maximální částka, kterou lze odečíst od základu daně poplatníka, činí 12 000 Kč. Optimálně využitá daňová výhoda je pro poplatníka tehdy, když za zdaňovací období zaplatí na příspěvcích částku 18 000 Kč [13].

Organizace může zaměstnancům připívat určitou částkou u penzijního fondu. Od daně z příjmu ze závislé činnosti je osvobozen příspěvek zaměstnavatele na penzijní

připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu. Pro zaměstnavatele jsou ty to výdaje daňově uznatelné [15].

Životní pojištění

Podmínky pro osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou stejné jako u penzijního připojištění se státním příspěvkem. Od daně z příjmu ze závislé činnosti je osvobozen příspěvek maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Tento příspěvek je v úhrnu za oba druhy pojištění (životní pojištění a penzijní připojištění) [7].

V případě životního pojištění se jedná o pojištění pro případ smrti nebo dožití a důchodové pojištění. Pojistná smlouva se uzavírá mezi zaměstnancem a pojišťovnou, výplata pojistného plnění je možná až po uplynutí 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy a současně nejdříve v roce, v jehož průběhu pojistník dosáhne 60 let věku. Limit pro uplatnění příspěvků na životního pojištění je u zaměstnance do výše 12 000 Kč za kalendářní rok [13].

Výdaje na životní pojištění jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné, pokud tato práva vyplývají z kolektivní smlouvy nebo jiných pracovněprávních předpisů zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele není určen limit těchto výdajů.

Příspěvky na stravování

Dle Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Jedná se o fakultativní plnění zaměstnavatele. Stravování zaměstnanců lze zabezpečit ve vlastním stravovacím zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů.

Jedná se o nejrozšířenější formu nepeněžních výhod. Příspěvek je poskytován zaměstnanci ve formě zvýhodněných cen ve vlastní závodní jídelně nebo v podobě stravenek. Hodnota stravenek není omezena, záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a firmou, která stravenky poskytuje. Pro zaměstnavatele je možné zahrnout do daňových výdajů až 55 % nominální hodnoty stravenky, maximálně však do výše 70 % z horní hranice stravného, tedy ve výši 50,40 Kč za jeden den [7].

Stravenky se nezahrnují do základu daně pro výpočet daně z příjmů ani odvodů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Poskytování nápojů na pracovišti

Poskytování nápojů na pracovišti je upraveno nařízením vlády č. 361/2007 Sb. a zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje – pitnou vodu. Tyto náklady jsou daňově uznatelné. Pokud zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje formou nepeněžního plnění, jsou pro něj tyto výdaje daňově neuznatelné, i v případě, že je tak sjednáno v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Od daně z příjmů je na straně zaměstnance osvobozena částka nápojů, pokud jsou zaměstnavatelem poskytovány jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti. Pokud by se jednalo o peněžní příspěvek zaměstnavatele, jde o zdanitelný příjem a tento příjem podléhá odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění [7].

Poskytnutí pracovního oblečení

Poskytnutí pracovního oblečení znamená poskytnutí jednotného oblečení zaměstnancům (uniformy, stejnokroj). Zaměstnavatel není povinen poskytovat pracovní oblečení, jednotné pracovní oblečení vytváří image firmy a zaměstnavatel není povinen k jeho poskytování. Výdaje na pořízení a udržování jednotného pracovního oblečení jsou daňovým výdajem pro zaměstnavatele [7].

Hodnota poskytovaného pracovního oblečení není předmětem daně z příjmů. Jednotné pracovní oblečení musí být trvale označeno ochrannou známkou nebo barvou firmy a nesmí být zaměnitelné s běžným oblečením [18].

Odborný rozvoj a školení zaměstnanců

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace [2].

Prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců patří k významným motivačním prvkům zaměstnanců [15]. Jedná se o poskytování benefitu určité skupině zaměstnanců nebo o rozvoj všech zaměstnanců.

Pokud jde o odborný rozvoj zaměstnance v souvislosti s výkonem jeho práce, jedná se z hlediska zaměstnavatele o daňový výdaj. U zaměstnance jde o částku, která není zahrnuta do základu pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění a je osvobozena od daně.

U zvyšování kvalifikace zaměstnanců, která bezprostředně nesouvisí s podnikáním, se nejedná o daňový výdaj ze strany zaměstnavatele. Nepeněžní plnění je u zaměstnance osvobozeno od daně a není základem pro výpočet odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění [14].

Doprava do zaměstnání

Doprava do zaměstnání může být vhodnou motivací u zaměstnavatelů, jejichž sídlo je na méně atraktivním místě s horší dopravní dostupností. Pro zaměstnavatele je výdaj na dopravu daňově uznatelným výdajem, pokud je sjednán v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Pro zaměstnance je toto peněžní plnění zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Tento příjem je v souvislosti se současným výkonem závislé činnosti. Jedná se o dílčí základ daně a není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Příjem je také součástí základu daně pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění [18].

Poskytování bezplatných jízdenek nebo kuponů je nepeněžním příjmem a je na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. U zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj, plnění ze sociálního fondu.

Ubytování zaměstnance

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci ze vzdálenější lokality jeho trvalého bydliště přechodné ubytování v místě firmy. Důvodem pro zaměstnavatele je získání kvalifikovaných pracovníků. Přechodné ubytování může být poskytováno bezplatně [15].

Pro tento nepeněžitý benefit platí stejné podmínky jako u dopravy zaměstnanců do zaměstnání. Podmínka je, že ubytování je poskytováno v souvislosti s výkonem zaměstnání v nepeněžní formě. Náklady spojené se zabezpečením ubytování jsou pro zaměstnavatele daňovými výdaji. U zaměstnance je ubytování osvobozeno od daně z příjmů, pokud nepeněžní příspěvek na ubytování nepřesahuje 3 500 Kč měsíčně. Peněžní příspěvek je pro zaměstnance daňovým základem pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Nadstandardní délka dovolené, zdravotní dny volna

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci týden nebo i více dovolené navíc. Patří k tomu i placené dny zdravotního volna. Pro zaměstnavatele je tento výdaj daňovým výdajem, pokud jde o plnění s pracovní právním nárokem dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. V případě, že by benefit nebyl tímto plněním, byl by to nedaňový výdaj. U zaměstnance se jedná o peněžní příjem, který je zahrnován do základu pro výpočet daně a odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění [18].

Věrnostní a stabilizační plnění

Pokud zaměstnavatel stanoví v kolektivních smlouvách či vnitřních předpisech, může poskytovat zaměstnancům příspěvky na bydlení, ubytování, stěhování, na odběr elektrické energie, příspěvky na úhradu vodného a stočného. Nejedná se v tomto případě o nepeněžní plnění. Tyto peněžní dary lze charakterizovat jako poskytnutí plnění zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním a z důvodu trvání zaměstnání po určitou dobu. Plnění mají stabilizační charakter a jsou vázána na dobu trvání pracovního poměru.

Pro zaměstnavatele je tento benefit daňovým výdajem, pokud je tak uvedeno v kolektivní smlouvě nebo rozhodnuto ve vnitřním předpisu. Pokud nejsou plnění pracovní právního nároku, tedy není rozhodnuto v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, znamenají pro zaměstnavatele nedaňový výdaj.

Příspěvky nejsou pro zaměstnance osvobozeny od předmětu daně z příjmů fyzických osob a jsou součástí odvodů pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění [18].

Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odběr zboží a služeb za nižší cenu, než je běžná cena pro ostatní zákazníky. Zaměstnanec v tomto případě zaplatí za službu či zboží méně, než by byla obvyklá cena. Jedná se o nepeněžní příjem zaměstnance.

Pro zaměstnavatele je toto plnění z hlediska daní z příjmu irelevantní, neovlivní to tedy jeho daňový základ. U zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, který není součástí vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů a odvod pojistného [18].

Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely

Poskytnutí majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnancům je další z možných benefitů, které zaměstnavatel může nabídnout. Majetkem může být osobní automobil, služební telefon nebo notebook, stroje a výrobní prostředky.

Používání osobního automobilu je na straně zaměstnavatele irelevantní z hlediska daně z příjmů a nemá tedy vliv na daňový základ. U zaměstnance je tento nepeněžní příjem dílčím základem pro výpočet daně z příjmů v měsíční výši 1 % ze vstupní ceny vozidla, minimálně však 1 000 Kč. Tento příjem podléhá odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Poskytování ostatního majetku pro soukromé účely nemá u zaměstnavatele vliv na daňový základ. Nepeněžní příjem je dílčím základem daně pro výpočet daně z příjmů fyzických osob a odvodů.

V případě používání služebního telefonu nejsou pro zaměstnavatele tyto výdaje daňově uznatelnými, pokud nejsou dohodnuty ve vnitřním předpisu. Hodnota soukromých hovorů placených zaměstnavatelem je součástí vyměřovacího základu pro výpočet daně a odvodů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění [18].

Cenné papíry a opce

Cenné papíry, opce nebo dluhopisy jsou častým benefitem především ve společnostech se zahraniční majetkovou účastí. Tato forma zaměstnaneckých výhod je určena pro vrcholový management společnosti s cílem motivovat ho na vzrůstu ceny akcií podniku na kapitálovém trhu.

Z hlediska zaměstnance dochází k nepeněžnímu příjmu ve výši rozdílu mezi pořizovací cenou a cenou obvyklou. Tato částka je součástí vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů a odvodů pojistného.

Řešení těchto zaměstnaneckých výhod není jednoduché a často ani výhodné pro zaměstnance i zaměstnavatele. Poskytování cenných papírů zaměstnancům má spíše motivační charakter [17].

Využití zdravotnických zařízení

Zaměstnavatel může zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům umožnit používat rekreační a zdravotnická zařízení. Zaměstnavatel může tyto benefity poskytovat ze sociálního fondu nebo jako nedaňové náklady.

Dalším nepeněžním plněním může být poskytování vitaminových přípravků, očkování, rehabilitace nebo lázeňských pobytů. Na straně zaměstnance je příjem osvobozen od daně a není součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Peněžní příjmy poskytované ze sociálních fondů vždy vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů a odvodů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění [18].

Příspěvky na kulturu a sport

Příspěvky na kulturu a sport formou poskytnutí poukázek jsou velmi častým benefitem. Tyto příspěvky jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelnými nebo jsou placeny ze sociálních fondů. Na straně zaměstnance jsou tyto nepeněžní příjmy osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a výpočtu sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění [7].

Nejčastěji se jedná o nákup vstupenky do kina, divadla nebo na koncerty. Patří sem také firemní plesy či různá mimopracovní setkání zaměstnanců. Zaměstnavatel může tyto benefity realizovat formou nepeněžního plnění:

- poskytnutím příspěvku na kulturní či sportovní vyžití,
- provozováním vlastních či pronajatých zařízení,
- poskytnutím poukazů,
- pořádáním kulturních a sportovních akcí [14].

Příspěvky na rekreaci zaměstnanců

Zaměstnavatelé mohou přispívat na rekreační pobyty zaměstnancům. Jedná se o pobyty v tuzemsku nebo v zahraničí. Pro zaměstnavatele je tento nepeněžní příspěvek nedaňovým výdajem nebo je čerpán ze sociálního fondu. U zaměstnanců se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů a odvodů, pokud nepřesáhne limit 20 000 Kč za rok.

Pokud zaměstnavatel poskytuje příspěvek na rekreaci v peněžní formě, jedná se u zaměstnanců o zdanitelný příjem, který je součástí vyměřovacího základu pro pojistné [18].

Dary a odměny zaměstnancům

Náklady na výhody ve formě daru může zaměstnavatel hradit z fondů tvořených ze zisku nebo na vrub nedaňových výdajů. Tyto dary jsou pro zaměstnavatele nedaňovým výdajem. Pro zaměstnanců jsou od daně osvobozeny nepeněžní dary, jejichž hodnota nepřesáhne 2.000 Kč za rok. Jedná se o nepeněžní dary poskytované za mimořádnou aktivitu, sociální pomoc, při významném životním jubileu a pracovním výročí a další mimořádné události.

Odměny lze definovat jako peněžní částky vyplacené při životních a pracovních jubileích nebo při odchodu zaměstnanců do důchodu. Náklady jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem. Hodnota odměny se zahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnanců pro odvod pojistného [14].

Zaměstnavatel také může poskytnout další benefity, například odstupné nad rámec zákoníku práce, finanční výpomoc pro překlenutí nepříznivé situace, poskytování vyšších cestovních náhrad, vlastní mateřskou školu nebo příspěvky na hlídání dětí.

4. Vlastní práce – Analýza systému odměňování v Cyber Fox, s.r.o.

4.1. Úvod a charakteristika společnosti Cyber Fox, s.r.o.

Pro praktickou část byla zvolena společnost Cyber Fox, s.r.o. Tato společnost vznikla v roce 1998 se sídlem v Praze. Cyber Fox, s.r.o. byla založena za účelem poskytování webdesignu a kreativity. Během posledních let byla tato činnost doplněna o řadu dalších technicky orientovaných služeb. Mezi tyto služby lze zařadit tvorbu informačních systémů, elektronických obchodů, administračních systémů nebo systémů pro řízení vztahů se zákazníky (CRM). Společnost Cyber Fox, s.r.o. se zaměřuje na poskytování technologických řešení na vysoké úrovni a poskytuje svým zákazníkům standardní produkty i řešení dle přání zákazníka – vývoj softwaru na zakázku, webdesign, multimediální prezentace a další služby. Mezi nejvýznamnější zákazníky patří Akademie věd ČR, Logica CMG, Vodafone, SYNOTip, Marks & Spencer a další [25].



V současné době společnost zaměstnává 17 stálých zaměstnanců a několik externích spolupracovníků. Každý zaměstnanec má odpovídající vzdělání a praxi v oboru. Všichni zaměstnanci pracují ve společnosti na hlavní pracovní poměr.

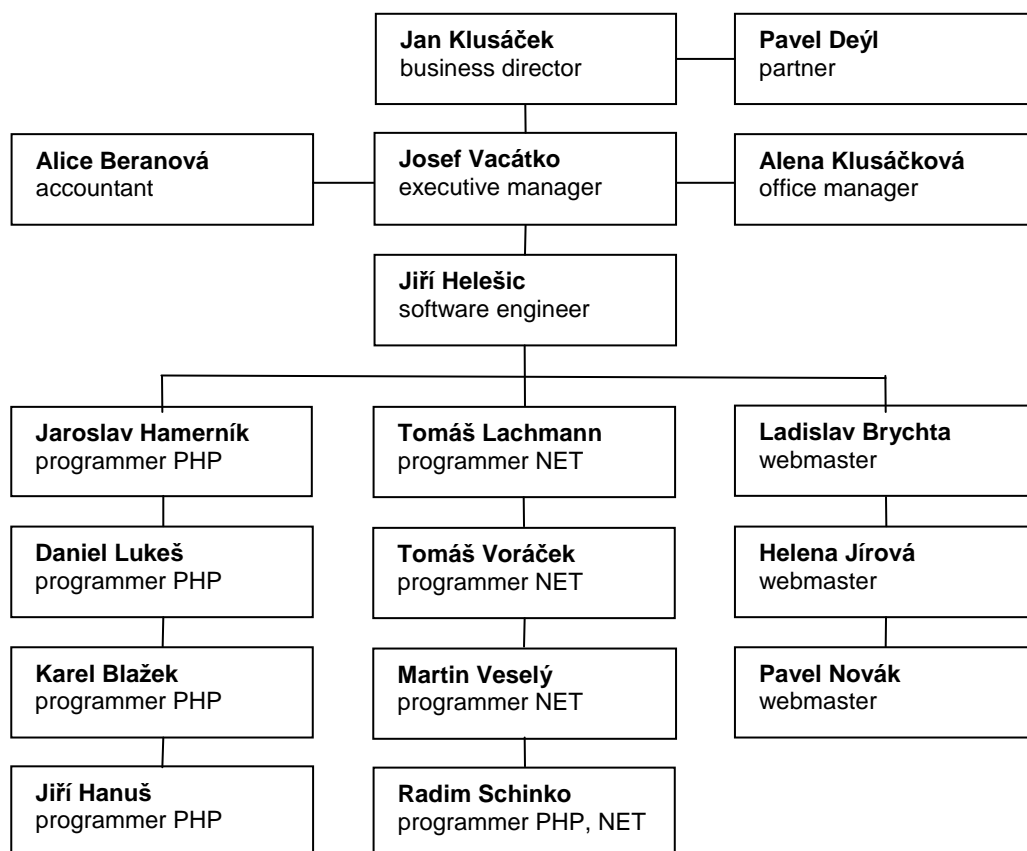
4.2. Popis současného systému odměňování

Organizační struktura společnosti Cyber Fox, s.r.o. je rozdělena do 7 kategorií.

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| 1. Vedení a management firmy | 5. Programátoři PHP |
| 2. Projektový manažer | 6. Programátoři .NET |
| 3. Office manažer a účetní | 7. Webmaster |
| 4. Technický manažer vývoje | |

Na základě těchto kategorií jsou ve vnitřních směrnících společnosti určeny mzdové nároky jednotlivých zaměstnanců. Mzdová politika společnosti obsahuje citlivé informace, a proto není možné odměny za práci pro jednotlivé kategorie zveřejnit. Znázornění organizační struktury je uvedeno na schématu č. 3.

Schéma č. 3 – Organizační struktura společnosti Cyber Fox, s.r.o.



Zdroj: [20].

Zaměstnanci pracující na pozici programátorů jsou většinou rozděleni do týmů podle druhu vykonávané práce a podle aktuálních projektů.

Mzdový systém je tvořen na základě rozdělení jednotlivých skupin pracovníků do mzdových tříd. Tyto třídy jsou tvořeny na základě vykonávané práce a schopností jednotlivých zaměstnanců. Všichni zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr mají základní plat stanovený v pracovní smlouvě. Výše základního platu nesmí být sdělována jiným zaměstnancům v rámci společnosti. Odměna za práci je tvořena základní složkou mzdy, případně variabilní složkou mzdy (pravidelné odměny). Další mimořádné odměny jsou poskytovány na základě výkonu a účasti na jednotlivých projektech společnosti. Variabilní složka mzdy byla zavedena jako motivační systém zaměstnanců při účasti na jednotlivých projektech. Pro všechny názorné výpočty mezd a benefitních výhod byla zvolena průměrná měsíční mzda ve výši 30 000 Kč, která je uvedena jako příklad, byla upravena a přímo neodpovídá výši platu ve společnosti

Cyber Fox, s.r.o. Tato průměrná mzda odpovídá mzdě programátora, který dosáhl středoškolského vzdělání s maturitou a má 2 roky praxe v oboru. Přehled o průměrných mzdách v odvětví IT za rok 2008 podle průzkumu společnosti Robert Half International je uveden v příloze „7.3 Průměrné mzdy v ČR v odvětví IT v roce 2008“ [26].

Pevná složka mzdy – pevná složka mzdy je zaměstnanci vyplácena ve stejné částce každý měsíc. Tato částka je výsledkem jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na základě zařazení zaměstnance do pracovní kategorie.

Pravidelné odměny – za každý projekt, který byl v daném měsíci řádně dokončen a vyfakturován zákazníkovi, je zaměstnanec zařazen do bonusové tabulky. Projekt je rozdělen do několika samostatných etap podle způsobu řešení daného projektu. Následně je vypočítána částka, která se rovná 5 % z celkové hodnoty projektu, a ta je rozdělena podle počtu etap a dle doporučení projektového manažera mezi zaměstnance, kteří se na projektu podíleli. Do bonusové tabulky nejsou zařazeny projekty, které z nějakého důvodu nesplnily očekávání, například došlo k zásadnímu zpoždění a lze stanovit, že toto zpoždění vzniklo vinou pouze jednoho z řešitelů projektu. Tento zaměstnanec je pak z bonusů vyřazen.

Mimořádné odměny – mimořádná odměna je vyplácena na základě míry účasti a významnosti projektu za mimořádnou práci, pokud je třeba nějaký projekt dokončit například o víkendech, ve svátcích, za pohotovost na telefonu a jiné.

Servisní odměny – servisní odměny jsou poskytovány pouze několika zaměstnancům v souvislosti s některými projekty, například nahodilé kontroly webových stránek a jejich kontrola v průběhu realizace projektu. Tato částka se pohybuje v řádech stokorun za měsíc.

Pracovní doba je stanovena od 9:00 do 17:00. Zaměstnanec má nárok na 30 minutovou přestávku, která se nezapočítává do pracovní doby (o tuto přestávku je třeba pracovní dobu prodloužit). Vnitřními směnicemi byla stanovena obecná výjimka k pracovní době – zaměstnanci mohou využít **flexibilnější pracovní dobu**. Zaměstnanec musí být přítomen na pracovišti v době od 10:00 do 17:00, v době od 12:00 do 13:30 může využít přestávku na oběd v trvání 1 hodiny. Zbývající pracovní

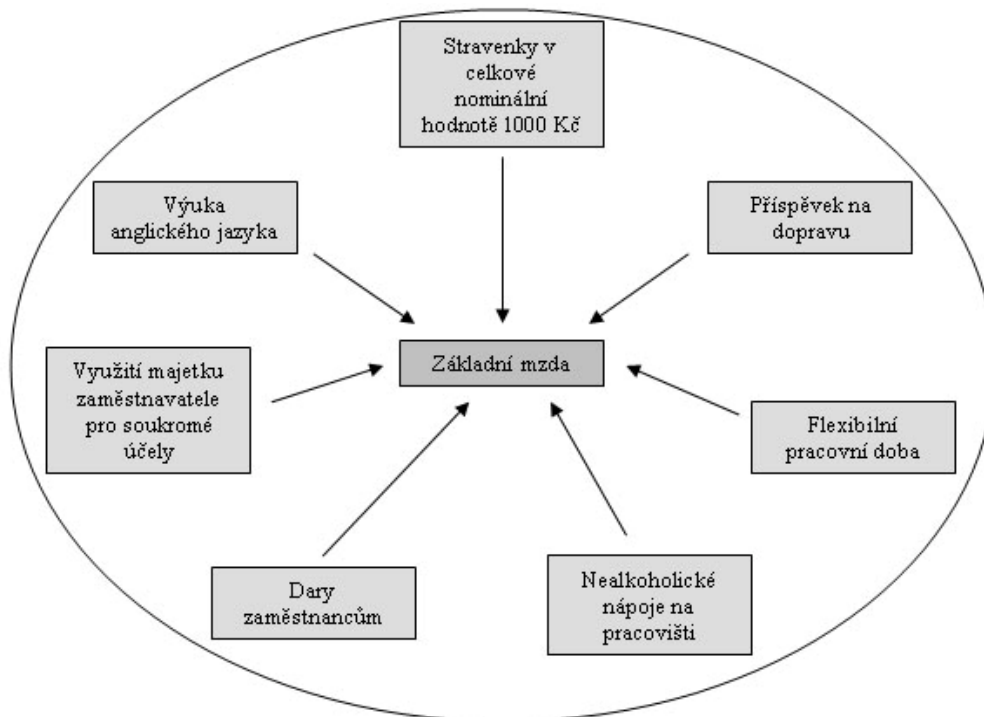
čas si může zaměstnanec přizpůsobit dle svých potřeb tak, aby celkový odpracovaný čas odpovídal zákonnému pracovnímu fondu 8 hodin denně.

Délka dovolené byla stanovena na základě § 213 zákoníku práce v délce trvání 4 týdnů v kalendářním roce. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitěho trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok [2].

4.2.1. Zaměstnanecké výhody poskytované ve společnosti Cyber Fox, s.r.o.

Všichni zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr mají nárok na následující zaměstnanecké benefity: příspěvek na stravování, příspěvek na dopravu, výuka anglického jazyka na pracovišti, nápoje na pracovišti a flexibilní pracovní dobu určenou předpisem ve vnitřní směrnici. Některé pracovní pozice obsahují i další zaměstnanecké výhody, například používání mobilního telefonu a osobního počítače pro soukromé účely. Tyto zaměstnanecké výhody jsou uvedeny na následujícím schématu:

Schéma č. 4 – Zaměstnanecké výhody ve společnosti Cyber Fox, s.r.o.



Zdroj: [20] + vlastní zpracování.

Příspěvek na dopravu

Vnitřní předpis společnosti obsahuje ujednání, podle kterého zaměstnavatel poskytuje peněžní příspěvek na dopravu do zaměstnání. Společnost poskytuje svým zaměstnancům pracujícím na hlavní pracovní poměr příspěvek na dopravu v pásmu Hlavní město Praha. Tento příspěvek je proplácen čtvrtletně po předložení příslušného kuponu na dopravu ve výši 1 480 Kč.

Výdaj na dopravu je pro zaměstnavatele daňovým výdajem. Z hlediska zaměstnance je toto plnění zdanitelným příjmem, který souvisí s výkonem závislé činnosti. Částka 1 480 Kč jako příspěvek na dopravu zaměstnanci je součástí vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování je poskytován zaměstnancům ve formě stravenek Ticket v celkové výši 1 000 Kč/měsíc. Zaměstnanec nepřispívá na stravenky.

Jedná se o příspěvek, který je daňově zvýhodněný na straně zaměstnavatele do zákonem určených limitů. Daňovými výdaji jsou příspěvky zaměstnavatele na stravování poskytované až do výše 55 % nominální hodnoty stravenky, maximálně však do výše 70 % z horní hranice stravného. Maximální částka, která je pro zaměstnavatele daňově uznatelná, je ve výši 50,40 Kč na jednoho zaměstnance a den. Zaměstnavatel přispívá na zbylou část hodnoty stravenky ze sociálního fondu, toto plnění však není již daňovým výdajem. Nepeněžní příjem zaměstnance není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Pro zaměstnance je poskytnutí stravenek zaměstnavatelem osvobozeno od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Zaměstnavatel poskytuje stravenky v celkové měsíční hodnotě, není tedy přesně uvedena hodnota stravenky na každý den, protože tato hodnota se mění s počtem pracovních dní v daném měsíci. Daňové a nedaňové výdaje jsou uvedeny v následující tabulce č. 6 znázorňující počet pracovních dnů v období březen – květen 2009.

Tabulka č. 6 – Princip poskytování stravenek a daňová uznatelnost z hlediska zaměstnavatele

Měsíc	březen	duben	květen
Počet pracovních dnů	22	21	19
Hodnota stravenek	1 000	1 000	1 000
Hodnota stravenky/den	45,45	47,62	52,63
Celková výše daň. uznatelných nákladů	550	550	550
Celková výše daň. neuznatelných nákladů	450	450	450
Limit daňové uznatelnosti	50,40	50,40	50,40
Výše daň. uznatelných nákladů/den	25,00	26,19	28,95
Výše daň. neuznatelných nákladů/den	20,45	21,43	23,68

Zdroj: Vlastní výpočty.

Daňovým výdajem je pro zaměstnavatele každý měsíc částka 550 Kč, to odpovídá 55 % nominální ceny stravenky. Zbývá část je pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem.

V tabulce č. 7 a č. 8 je uvedeno srovnání výpočtu mzdy a daňových úspor z hlediska zaměstnavatele a zaměstnance v případě, že zaměstnavatel poskytuje stravenky ve výši 1 000 Kč v měsíci, kdy je 22 pracovních dní (přispívá do 55 % ceny hlavního jídla za směnu a tento příspěvek je daňovým výdajem) a případ, kdy by zaměstnavatel stravenky neposkytoval, místo toho by zvýšil zaměstnanci mzdu o 1 000 Kč. Poskytováním stravenek dochází k peněžní úspoře u zaměstnance i zaměstnavatele. Měsíční daňové úspory zaměstnavatele by byly ve výši 340 Kč na jednoho zaměstnance a úspory pro zaměstnance jsou 320 Kč za měsíc.

Tabulka č. 7 – Úspory zaměstnance při poskytování stravenek zaměstnavatelem

Pohled zaměstnance	Bez stravenek	Se stravenkami
Hrubá mzda	31 000	30 000
Superhrubá mzda	41 540	40 200
Zaokrouhleno	41 600	40 200
Záloha na daň z příjmu 15 %	6 240	6 030
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Výsledná daňová povinnost	4 170	3 960
Srážky zaměstnance na sociálním zabezpečení 6,5 %	2 015	1 950
Srážky zaměstnance na zdravotním pojištění 4,5 %	1 395	1 350
Čistý příjem zaměstnance	23 420	22 740
Příspěvek zaměstnavatele na stravenky	-	1 000
Celkový čistý příjem zaměstnance	23 420	23 740
Úspora nákladů na zaměstnance za měsíc	-	320
Úspora nákladů pro zaměstnance za rok	-	3 840

Zdroj: Vlastní výpočty.

Tabulka č. 8 – Úspory zaměstnavatele při poskytování stravenek

Pohled zaměstnavatele	Bez stravenek	Se stravenkami
Hrubá mzda zaměstnance	30 000	30 000
Zvýšení mzdy místo stravenek	1 000	-
Hrubá mzda po navýšení	31 000	30 000
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele 34 %	10 540	10 200
Příspěvek zaměstnavatele na stravenky	-	1 000
Celkové náklady na zaměstnance	41 540	41 200
Úspora nákladů na jednoho zaměstnance za měsíc	-	340
Úspora nákladů na jednoho zaměstnance za rok	-	4 080

Zdroj: Vlastní výpočty.

Výuka anglického jazyka

Ve společnosti byla v rámci zvýšení kvalifikace a rozvoje zaměstnanců zavedena výuka anglického jazyka pro všechny zaměstnance, kteří mají zájem. Firma spolupracuje se zahraničními společnostmi či vyvíjí projekty pro Evropskou unii, proto je znalost angličtiny důležitou součástí celkové kvalifikace zaměstnance. Výuka probíhá jednou týdně před začátkem pracovní doby kvalifikovaným lektorem, v délce 60 minut.

Náklady na výuku zaměstnavatele jsou ve výši 450 Kč za jednu vyučovací hodinu (45 min), tedy 600 Kč/jednu hodinu. Kurz probíhá v pololetních cyklech, náklady zaměstnavatele za kurz anglického jazyka jsou 27 600 Kč za semestr.

Jedná se o příspěvek zaměstnavatele k zvyšování kvalifikace, která souvisí s výkonem zaměstnání. Pro zaměstnavatele jsou tyto náklady daňovým výdajem. Pro zaměstnance je tento nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Nápoje na pracovišti

Zaměstnavatel poskytuje zdarma nealkoholické nápoje na pracovišti – vodu, kávu a čaj. Jedná se o poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti formou nepeněžního plnění a z pohledu zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj. Na straně zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů a není základem pro výpočet pojistného. Poskytování nápojů na pracovišti patří dnes již k velmi rozšířenému zaměstnaneckému benefitu.

Flexibilní pracovní doba

Podmínky pro flexibilní pracovní dobu byly stanoveny vnitřním předpisem. Nejedná se o peněžní či nepeněžní příjem zaměstnance, jde o zvláštní zaměstnanecký benefit poskytovaný zaměstnavatelem a jeho podmínky jsou vymezeny vnitřním předpisem. Flexibilní pracovní dobu využívá podle průzkumu společnosti Robert Half International nejvíce společností, které se pohybují v oboru IT, a to 91 % [26]. Zaměstnavateli v tomto případě nevznikají žádné náklady, podmínky flexibilní pracovní doby jsou stanoveny ve vnitřním předpisu a zaměstnanec musí tyto podmínky dodržovat. Odchytky od stanovených podmínek jsou povoleny výjimečně a vždy jsou řešeny individuálně s projektovým manažerem. Je však nutné vždy dodržet týdenní pracovní dobu 40 hodin.

Dary zaměstnancům

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům dary v případě narozenin, významného životního nebo pracovního výročí.

Tento benefit je na straně zaměstnavatele nedaňovým výdajem a je placen ze sociálního fondu. Dary zaměstnanců k narozeninám nejsou daňovými výdaji podle zákona o daních z příjmů. Pro zaměstnance je hodnota daru osvobozena od daně z příjmů až do výše 2 000 Kč ročně. V rámci tohoto programu zaměstnavatel poskytuje větší dary v případě významného životního výročí zaměstnance nebo při pracovním výročí (např. 5, 10 či 15 let u firmy).

V případě, že by dar pro zaměstnance překročil částku 2 000 Kč, stává se součástí vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů a výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Pokud má zaměstnanec narozeniny, dostane od zaměstnavatele bonboniéru v přibližné hodnotě 100 Kč. V případě významného výročí, např. životní jubileum, pracovní výročí, poskytne zaměstnanci zaměstnavatel dar do výše 500 Kč. Tato částka nepřesahuje zákonem stanovený limit, a proto není na straně zaměstnance součástí vyměřovacího základu.

Využívání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům využívání některého majetku pro soukromé účely. Jedná se zejména o bezplatné používání osobního počítače zaměstnanci firmy a využívání mobilního telefonu. Tento benefit není poskytován plošně všem pracovníkům, na tuto výhodu mají nárok pouze zaměstnanci zařazení v určité pracovní kategorii. Mobilní telefon je poskytnut zaměstnancům na pozici: ředitel společnosti, projektový manažer nebo office manažer. Používání notebooku pro soukromé účely mohou využít vybraní zaměstnanci zařazení do kategorie programátor, na základě jejich pracovního zařazení v týmu.

V případě používání mobilního telefonu platí zaměstnavatel zaměstnanci i jeho soukromé hovory do limitu 1 500 Kč měsíčně. Pro zaměstnavatele nejsou tyto výdaje daňově uznatelnými. Hodnota telefonních hovorů pro soukromé účely je pro

zaměstnance součástí vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů a odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Vliv používání mobilního telefonu při výpočtu mzdy z pohledu zaměstnance a jeho úspory je uveden v tabulce č. 9. Poskytování dalšího majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnanců nemá u zaměstnavatele vliv na daňový základ.

Tabulka č. 9 – Vliv poskytování mobilního telefonu pro soukromé účely na mzdu z pohledu zaměstnance

Pohled zaměstnance	Mobilní telefon	Bez mobilního telefonu
Základní mzda	30 000	30 000
Poskytnutí telefonu k soukromým účelům	1 500	0
Hrubá mzda	31 500	30 000
Superhrubá mzda	42 210	40 200
Superhrubá mzda – zaokrouhleno	42 300	40 200
Daňová povinnost 15 %	6 345	6 030
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Výsledná daňová povinnost	4 275	3 960
Sociální zabezpečení 6,5 %	2 048	1 950
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 418	1 350
Čistý příjem zaměstnance	23 759	22 740
Stravenky	1 000	1 000
Celkový čistý příjem zaměstnance	24 759	23 740

Zdroj: Vlastní výpočty.

4.3. Zhodnocení systému a návrh změn v zaměstnaneckých benefitech

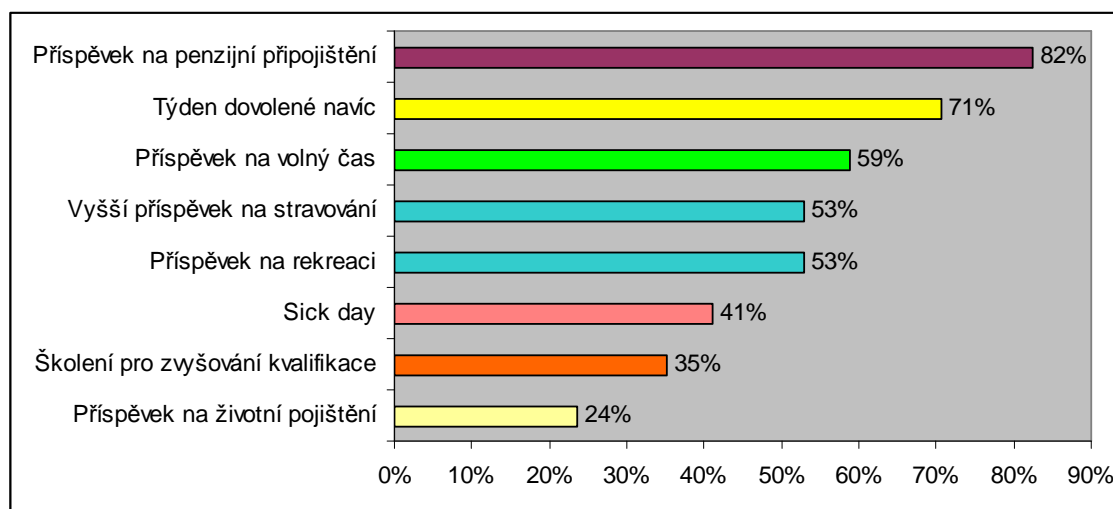
Odměňování zaměstnanců ve společnosti Cyber Fox, s.r.o. je realizováno formou pevné měsíční mzdy. Vzhledem k rozsahu a druhu činností, které zaměstnanci ve firmě provádějí, se ukazuje tento druh mzdy jako dobře zvolený. Pevná měsíční mzda je vhodná u zaměstnanců, kteří mají stabilně stejný výkon a kvalitu práce. V tomto oboru bych jiný způsob základní mzdy nevolila. Odměny poskytované zaměstnancům v průběhu jednotlivých projektů a za dokončené etapy na projektech shledávám jako silně motivační a mají vyšší stimulační charakter než prosté poskytování prémie.

Na základě průzkumu a dotazníkového šetření mezi zaměstnanci společnosti bylo zjištěno, že většina zaměstnanců je se současným systémem odměňování spokojena.

Někteří zaměstnanci by ocenili více benefitních plnění, například poskytování příspěvku na penzijní připojištění, školení pro zvýšení osobní kvalifikace, zavedení poukázek na volný čas, týden dovolené navíc či Sick days. Společnosti Cyber Fox, s.r.o, bych doporučila jednotné poskytování zaměstnaneckých výhod. Cafeteria systém se zdá být vhodný pro větší společnosti, kde se vyskytují různé skupiny zaměstnanců s velmi odlišnými zájmy a potřebami. Průzkumu se zúčastnilo 15 zaměstnanců a na základě vyhodnocení výsledků vyplynulo, že téměř 87 % zaměstnanců je spokojeno se systémem odměňování, který zahrnuje pevnou mzdu, odměny z projektů a stávající výhody. Více než 73 % zaměstnanců by více ocenilo, pokud by jim zaměstnavatel poskytl další výhody než přímé zvýšení platu, za předpokladu, že by to pro obě skupiny, tedy zaměstnavatele i zaměstnance, znamenalo úsporu. Zaměstnanci by ocenily další benefity, také ovšem přiznali, že ne všichni využívají stávající výhody, které zaměstnavatel nabízí. Například příspěvek na dopravu využívá pouze 45 % zaměstnanců.

Největší zájem by měli zaměstnanci o příspěvek na penzijní připojištění od zaměstnavatele, dalším lákavým benefitem je týden dovolené navíc a příspěvek na volný čas. Více než polovina dotazovaných by si přála vyšší příspěvek na stravování. Zájem projeví také o příspěvek na rekreaci nebo školení pro zvýšení kvalifikace. Naopak nejméně užítka by jim přinesl příspěvek na životní pojištění (graf č. 1).

Graf č. 1 – Zaměstnanecké benefity, které by zaměstnanci ocenili.



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového průzkumu ve společnosti.

Mezi nejoblíbenější benefity v odvětví IT v České republice patřily v roce 2008 stravenky, pružná pracovní doba, poskytnutí týdne dovolené navíc nebo jazykové kurzy. Přehled oblíbenosti jednotlivých benefitů na různých pozicích v oboru IT jsou uvedeny v příloze „7.4 Nejoblíbenější benefity v odvětví IT v roce 2008“ [26].

4.3.1. Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění je forma dlouhodobého a bezpečného spoření, které je založeno na pravidelných měsíčních, čtvrtletních či ročních úločkách (minimálně 100 Kč, maximum není omezeno). K těmto pravidelným úločkám dostane účastník státní příspěvek ve výši 50 – 150 Kč. Mezi další výhody penzijního připojištění patří daňové úlevy a možnost získat daňově zvýhodněný příspěvek na penzijní připojištění i od zaměstnavatele.

Pro zaměstnavatele je to daňový výdaj bez limitu, pokud je tak rozhodnuto ve vnitřním předpise nebo dohodnuto v individuální smlouvě.

Na straně zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů do souhrnného limitu 24 000 Kč za rok pro penzijní i životní pojištění dohromady. Příspěvek je osvobozený od daně z příjmů fyzických osob a není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

V tabulce č. 11 je uvedeno srovnání situace, kdy se zaměstnavatel rozhodl poskytovat zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění ve výši 500 Kč měsíčně. Počet zaměstnanců ve firmě je 17 a průměrná mzda se pohybuje okolo 30 000 Kč.

Tabulka č. 10 – Rozdíly ve mzdě zaměstnance v případě přímého navýšení mzdy a navýšení mzdy formou penzijního příspěvku

Pohled zaměstnance	Přímé navýšení mzdy	Navýšení mzdy formou penzijního příspěvku
Hrubá měsíční mzda	30 500	30 000
Superhrubá měsíční mzda	40 870	40 200
Zaokrouhleno	40 900	40 200
Daňová povinnost 15 %	4 065	3 960
Sociální zabezpečení 6,5 %	1 983	1 950
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 373	1 350
Čistý příjem zaměstnance	23 079	22 740
Měsíční příspěvek zaměstnavatele	-	500
Celkový čistý příjem zaměstnance	23 079	23 240
Úspora pro zaměstnance za měsíc		161
Roční úspora pro zaměstnance		1 932

Zdroj: Vlastní výpočty.

Tabulka č. 11 – Rozdíly v nákladech na zaměstnance v případě přímého navýšení mzdy a navýšení mzdy formou penzijního příspěvku

Pohled zaměstnavatele	Přímé navýšení mzdy	Navýšení mzdy formou penzijního příspěvku
Hrubá měsíční mzda	30 500	30 000
Superhrubá mzda 34 %	40 870	40 200
Sociální zabezpečení 25 %	7 625	7 500
Zdravotní pojištění 9 %	2 745	2 700
Měsíční příspěvek zaměstnavatele	-	500
Celkové náklady	40 870	40 700
Měsíční úspora – 1 zaměstnanec	-	170
Roční úspora – 1 zaměstnanec	-	2 040
Roční úspora společnosti	-	34 680

Zdroj: Vlastní výpočty.

Příspěvek na penzijní pojištění je pro zaměstnavatele daňovým výdajem. Roční úspora pro zaměstnavatele v případě navýšení mzdy formou penzijního příspěvku ve výši 500 Kč činí 2 040 Kč na jednoho zaměstnance. Daňová úspora 34 680 Kč je pro zaměstnavatele roční úsporou za všechny zaměstnance. V tomto případě dochází k úspoře i pro zaměstnance a to ve výši 1 932 Kč ročně oproti přímému zvýšení mzdy

o 500 Kč (tabulka č. 10). Příspěvky na penzijní připojištění navíc zaměstnanec může uplatnit v ročním zúčtování daně v celkové částce snížené o 6 000 Kč, max. do výše 12 000 Kč.

4.3.2. Poukázky pro volný čas

V současné době se na trhu vyskytuje několik společností, které se předhánějí v nabídce poskytování poukázek pro volný čas. Jedná se o společnosti Sodexo, Accor Service, Cheque Dejeuner nebo Menu Service. Všechny tyto společnosti poskytují také stravenky. Poukázky pro volný čas jsou různého druhu a pokrývají potřeby zaměstnanců od kultury a sport, přes relaxaci, dovolenou, vzdělání, zdravotní péči, nákup léků a zdravotních pomůcek až po lázeňské programy a očkování. Nominální hodnoty poukázek se pohybují v rozmezí 50 – 500 Kč. Příspěvek je určen na podporu relaxace a zdraví zaměstnanců v průběhu pracovního poměru. Zaměstnavatel by mohl zaměstnancům poskytovat tyto poukázky v celkové hodnotě 300 Kč za měsíc, ty jsou pro něj nedaňovým výdajem a hradí ze sociálního fondu. Poukázky pro volný čas může zaměstnanec využít v mnoha oblastech, kromě stravování.

Tabulka č. 12 – Rozdíly ve mzdě zaměstnance v případě přímého navýšení mzdy a navýšení mzdy formou poukázek pro volný čas

Pohled zaměstnance	Přímé navýšení mzdy	Navýšení mzdy formou poukázek
Hrubá měsíční mzda	30 300	30 000
Superhrubá měsíční mzda	40 602	40 200
Zaokrouhleno	40 700	40 200
Daňová povinnost 15 %	4 035	3 960
Sociální zabezpečení 6,5 %	1 970	1 950
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 364	1 350
Čistý příjem zaměstnance	22 931	22 740
Měsíční příspěvek zaměstnavatele	-	300
Celkový čistý příjem zaměstnance	22 931	23 040
Úspora pro zaměstnance za měsíc		109
Roční úspora pro zaměstnance		1 308

Zdroj: Vlastní výpočty.

Tabulka č. 13 – Rozdíly v nákladech na zaměstnance v případě přímého navýšení mzdy a navýšení mzdy formou poukázek pro volný čas

Pohled zaměstnavatele	Přímé navýšení mzdy	Navýšení mzdy formou poukázek
Hrubá měsíční mzda	30 300	30 000
Superhrubá mzda 34 %	40 602	40 200
Sociální zabezpečení 25 %	7 575	7 500
Zdravotní pojištění 9 %	2 727	2 700
Měsíční příspěvek zaměstnavatele	-	300
Celkové náklady	40 602	40 500
Měsíční úspora – 1 zaměstnanec	-	102
Roční úspora – 1 zaměstnanec	-	1 224
Roční úspora společnosti	-	20 808

Zdroj: Vlastní výpočty.

Prosté navýšení mzdy a navýšení mzdy formou poukázek pro volný čas má pro zaměstnance stejný daňový dopad jako poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění. Poskytnutí těchto poukázek v nominální hodnotě 300 Kč znamená pro zaměstnavatele roční úsporu 20 808 Kč při poskytování poukázek plošně všem zaměstnancům (tabulka č. 13). V tabulce č. 12 můžeme vidět, že i u zaměstnance dochází k úspoře, a to 109 Kč za měsíc. Zaměstnavatel může poskytovat tyto poukázky ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů.

4.3.3. Nadstandardní dovolená

Týden dovolené navíc je pro řadu zaměstnanců lákavým benefitem a je také výborným motivačním prostředkem.

Každý zaměstnanec, jehož pracovní poměr trvá celý kalendářní rok, má nárok na dovolenou v délce 20 pracovních dní. Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci v kalendářním roce čerpání alespoň 4 týdnů dovolené, pokud na ně má nárok. Společnost by mohla poskytovat svým zaměstnancům v rámci balíčku zaměstnaneckých výhod ještě 1 týden (5 pracovních dní) dovolené nad rámec zákoníku práce. Podmínkou poskytnutí této dovolené nad rámec by bylo vyčerpání všech dní nároku na řádnou dovolenou v daném kalendářním roce.

V tomto případě existují určitá rizika. Společnost má 17 zaměstnanců, přičemž několik zaměstnanců pracuje vždy jako tým na určitém projektu. Může se stát, že při zavedení týdenní dovolené navíc budou zaměstnanci při čerpání dovolené častěji pryč a nedokončí daný projekt včas. Nedokončení projektu ve smluvené době znamená pro společnost nedodržení podmínek smlouvy a také penále. Z tohoto důvodu vrcholový management firmy týden dovolené navíc nezavede, i když podle průzkumu ve společnosti by tento benefit rádo využilo 71 % zaměstnanců.

Jako náhrada za neposkytnutí tohoto benefitu by mohl zaměstnavatel zavést tzv. „Přípravu doma“. Jednalo by se o poskytnutí jednoho dne volna za čtvrtletí (jednou za 3 měsíce), které zaměstnanec může využít pro přípravu doma. Příprava doma spočívá v tom, že zaměstnanec v případě potřeby nemusí čerpat dovolenou a tento den využije jako účelnou přípravu materiálů či studium dané problematiky aktuálního projektu doma. Čerpání přípravy doma je podmíněno tím, že zaměstnanec nemusí být v daném okamžiku v přímém kontaktu s ostatními členy týmu (při práci na společném projektu) a pracuje na vlastní části, bez nutnosti konzultací s ostatními zaměstnanci. Příprava doma, stejně jako nadstandardní délka dovolené, jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem, pokud je tak sjednáno ve vnitřním předpisu, a u zaměstnance jsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů a odvod pojistného.

4.3.4. Školení, doškolování v oboru

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout školení a kurzy pro zvýšení kvalifikace v oboru. Jedná se o kurzy, které bezprostředně souvisí s podnikatelskou činností, v tomto případě lze navrhnout semináře o nových programovacích technologiích, školení pro administrátory serverů a jiné. Kurzy pro zvýšení kvalifikace jsou výhodným způsobem vzdělávání zaměstnanců. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj v plné výši a na straně zaměstnance je toto nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů a není součástí vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů fyzických osob a odvodů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Školení a prohlubování kvalifikace je účinným motivačním prvkem zaměstnance. Tyto kurzy a školení nemusí zaměstnavatel poskytovat plošně, ale pouze vybraným zaměstnancům v souvislosti s jejich pracovním zařazením a výkonem činnosti.

4.3.5. Dny zdravotního volna – Sick Days

Sick Days je firemní placené volno, které může zaměstnanec čerpat v případě náhlé nevolnosti či nemoci, která si z jeho pohledu nevyžaduje návštěvu lékaře. Tyto dny také mohou být čerpány v případě nutného ošetřování člena rodiny. Jde o placené volno za účelem zlepšení zdravotního stavu svého nebo člena rodiny. Dny zdravotního volna není nutné zavádět, vzhledem k výše navrhované Přípravě doma, která odpovídá 4 dnům v kalendářním roce.

4.3.6. Příspěvek na rekreaci

Rekreace znamená pro každého zaměstnance účinnou formu odpočinku a načerpání sil. Je také velkým motivačním prostředkem, kterým zaměstnavatel umožní zaměstnanci pořídit tuzemskou dovolenou či zahraniční zájezd za výhodnějších podmínek. Jedná se o poskytnutí poukázky na dovolenou dle vlastního výběru. U zaměstnance je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a není zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, avšak pouze do limitu 20 000 Kč.

U zaměstnavatele se jedná o náklad, který není považován za náklad vynaložený k dosažení, zajištění a udržení příjmů, a proto jsou nepeněžní příspěvky zaměstnancům daňově neuznatelnými (jedná se o poskytování příspěvku formou poukázek), zaměstnavatel poskytuje toto plnění ze sociálního fondu. Pokud by zaměstnavatel poskytoval peněžní příspěvky na dovolenou, jednalo by se o daňový výdaj, za předpokladu, že je tak sjednáno ve vnitřním předpisu. U zaměstnance by byl peněžní příspěvek součástí vyměřovacích základů pro odvod daně z příjmů a pojistného.

Zaměstnavatel by mohl zaměstnancům poskytovat příspěvek na rekreaci jako nepeněžní plnění formou poukázky ve výši 5 000 Kč za rok. Toto nepeněžní plnění není na straně zaměstnance základem pro odvod daně z příjmů a pojistného. U zaměstnavatele by byl příspěvek na rekreaci daňově neuznatelný podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a tento výdaj je hrazen ze sociálního fondu. Pro zaměstnance znamená tento jednorázový příspěvek za rok úsporu ve výši 1 555 Kč oproti přímému zvýšení mzdy (tabulka č. 14).

Tabulka č. 14 – Úspora pro zaměstnance při zvýšení mzdy formou přímého navýšení nebo příspěvku na rekreaci

Pohled zaměstnance	Přímé navýšení mzdy	Navýšení mzdy formou příspěvku na rekreaci
Hrubá měsíční mzda	35 000	30 000
Superhrubá měsíční mzda	46 900	40 200
Zaokrouhлено	46 900	40 200
Daňová povinnost 15 %	4 965	3 960
Sociální zabezpečení 6,5 %	2 275	1 950
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 575	1 350
Čistý příjem zaměstnance	26 185	22 740
Měsíční příspěvek zaměstnavatele	-	5 000
Celkový čistý příjem zaměstnance	26 185	27 740
Úspora pro zaměstnance		1 555

Zdroj: Vlastní výpočty.

Tabulka č. 15 – Úspora pro zaměstnavatele při zvýšení mzdy formou přímého navýšení nebo příspěvku na rekreaci

Pohled zaměstnavatele	Přímé navýšení mzdy	Navýšení mzdy formou příspěvku na rekreaci
Hrubá měsíční mzda	35 000	30 000
Superhrubá mzda 34 %	46 900	40 200
Sociální zabezpečení 25 %	8 750	7 500
Zdravotní pojištění 9 %	3 150	2 700
Příspěvek zaměstnavatele (poukázka)	-	5 000
Celkové náklady	46 900	45 200
Úspora na jednoho zaměstnance		1 700
Celková úspora společnosti		28 900

Zdroj: Vlastní výpočty.

Zvýšení mzdy zaměstnance o 5 000 Kč znamená pro zaměstnavatele náklad 46 900 Kč na jednoho zaměstnance, jak ukazuje tabulka č. 15. V případě poskytnutí nepeněžního příspěvku na rekreaci zaměstnance, či jeho rodiny dochází k úspoře 1 700 Kč u jednoho zaměstnance. Pokud by takto zaměstnavatel takto poskytoval příspěvek všem zaměstnancům, jedná se u něj o úsporu téměř 29 000 Kč za rok oproti

přímému zvýšení mzdy. U zaměstnance není tento příspěvek součástí vyměřovacích základů pro výpočet daně a pojistného, a proto i u něj dochází k úspoře.

4.4. Ukázka výpočtu mzdy zaměstnance

V této části práce bude provedena názorná ukázka výpočtu mzdy jednoho zaměstnance společnosti Cyber Fox, s.r.o. se stávajícími benefity plněními od zaměstnavatele a také matematické řešení navrhovaného systému odměňování nepeněžní formou a vyčíslení daňových úspor pro zaměstnavatele i zaměstnance.

4.4.1. Výpočet mzdy zaměstnance ve společnosti Cyber Fox, s.r.o.

Průměrná měsíční mzda pana B. je 30 000 Kč, je to pevná složka mzdy. Pracovní zařazení zaměstnance je programátor v jazyce PHP. Zaměstnanec dostal v měsíci březnu a květnu pravidelnou odměnu za projekt, na kterém pracuje. Tento příspěvek byl ve výši 5 % z celkové hodnoty projektu připadající na jednotlivé etapy. V měsíci dubnu mu byl proplacen příspěvek na dopravu ve výši 1 480 Kč. Zaměstnanec nepracoval na žádném projektu, na základě kterého by mu náležela servisní nebo mimořádná odměna. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci stravenky ve výši 1 000 Kč. V měsíci dubnu měl zaměstnanec narozeniny a dostal bonboniéru v hodnotě 100 Kč. Pan B. není zařazen do skupiny zaměstnanců, kterým by byl poskytován mobilní telefon nebo notebook pro soukromé účely. Kromě této mzdy má od zaměstnavatele další benefity plnění ve formě výuky anglického jazyka jedenkrát týdně a zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje na pracovišti.

Celková hodnota projektu, na kterém zaměstnanec pracuje spolu s dalšími kolegy, je 750 000 Kč a projekt je rozdělen do 4 etap podle způsobu a postupů řešení:

Tabulka č. 16 – Charakteristika projektu

Celková hodnota projektu	750 000 Kč
Počet etap	4
Rozdělení etap – 1. etapa	leden
2. etapa	únor – březen
3. etapa	duben – květen
4. etapa	červen
Podíl 5 %	37 500 Kč
Podíl na každou etapu	9 375 Kč

Zdroj: Vlastní výpočty.

Pro rozvržení výše odměny v jednotlivých etapách projektu byli jednotliví zaměstnanci ohodnoceni projektovým manažerem takto:

Tabulka č. 17 – Podíl jednotlivých zaměstnanců na projektu

Rozdělení týmu	Podíl na projektu v %			
	1. etapa	2. etapa	3. etapa	4. etapa
Zaměstnanec A	25	30	35	30
Zaměstnanec B	40	35	30	40
Zaměstnanec C	20	15	10	15
Zaměstnanec D	15	20	25	15
Celkem	100	100	100	100

Zdroj: Vlastní výpočty.

Na základě výše uvedené tabulky č. 17 s rozdělením podílů na projektu lze odvodit výši odměn pracovníků v jednotlivých etapách:

Tabulka č. 18 – Rozdělení odměn na základě podílů zaměstnanců na projektu

Rozdělení týmu	Odměna zaměstnanců v Kč			
	1. etapa	2. etapa	3. etapa	4. etapa
Zaměstnanec A	2 344	2 813	3 281	2 813
Zaměstnanec B	3 750	3 281	2 813	3 750
Zaměstnanec C	1 875	1 406	938	1 406
Zaměstnanec D	1 406	1 875	2 344	1 406
Celkem	9 375	9 375	9 375	9 375

Zdroj: Vlastní výpočty.

V následující tabulce č. 19 je proveden výpočet mzdy zaměstnance B. za období březen – květen se stávajícími benefity, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci. Tabulka také uvádí základní principy výpočtu mzdy a charakteristiky systému odměňování v dané společnosti.

Tabulka č. 19 – Výpočet mzdy zaměstnance ve společnosti

Měsíc	Březen	Duben	Květen
Základní mzda	30 000	30 000	30 000
Pravidelná odměna	3 281	0	2 813
Mimořádná odměna	0	0	0
Servisní odměna	0	0	0
Příspěvek na dopravu	0	1 480	0
Hrubá mzda	33 281	31 480	32 813
Superhrubá mzda	44 597	42 183	43 969
Superhrubá mzda – zaokrouhleno	44 600	42 200	44 000
Daňová povinnost	6 690	6 330	6 600
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070
Výsledná daňová povinnost	4 620	4 260	4 530
Sociální zabezpečení 6,5 %	2 164	2 047	2 133
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 498	1 417	1 477
Čistá mzda zaměstnance	24 999	23 756	24 673
Stravenky	1 000	1 000	1 000
Celkový čistý příjem zaměstnance	25 999	24 756	25 673

Zdroj: Vlastní výpočty.

V tabulce č. 19 je uveden výpočet mzdy zaměstnance za období březen – duben, kdy zaměstnanec pracovat na projektu pro Evropskou Unii. Projekt byl rozdělen do 4 etap podle způsobu řešení. V měsíci březnu byla zaměstnanci přidělena odměna ve výši 5 % z celkové hodnoty projektu připadající na druhou etapu. Tato odměna byla ve výši 3 281 Kč. V měsíci dubnu zaměstnanec nedostal prémii, neboť tato etapa trvala až do konce května a odměna byla poskytnuta až v květnu, zaměstnanci řádně plnili termín a způsob zpracování projektu. V měsíci dubnu byl zaměstnanci poskytnut čtvrtletní příspěvek na dopravu ve výši 1 480 Kč, který je součástí vyměřovacího základu.

Výplatní listiny zaměstnance B. jsou uvedeny v přílohách 7.6 až 7.8.

4.4.2. Matematické řešení navrhovaného systému zaměstnaneckých výhod

Na základě provedeného šetření a výpočtů byly jako navrhované změny doporučeny příspěvek na penzijní připojištění v částce 500 Kč, poukázky pro volný čas v hodnotě 300 Kč za měsíc, změna hodnoty stravenky na 80 Kč s příspěvkem zaměstnance ve výši 15 Kč, roční příspěvek na rekreaci ve výši 5 000 Kč formou poukázky a zavedení „Přípravy doma“ ve výši jednoho pracovního dne za kalendářní čtvrtletí. Pro vybrané zaměstnance by mohla společnost v rámci zvýšení jejich kvalifikace a zkvalitnění práce zaplatit kurzy a školení, například semináře o nových programovacích technologiích, školení pro administrátory serverů nebo jiné kurzy dle potřeb společnosti.

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům stravenky ve vyšší nominální hodnotě. Jako optimální hodnotu jsem zvolila stravenky v nominální hodnotě 80 Kč/den, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje za částku 15 Kč/stravenku.

Tabulka č. 20 – Změny v poskytování stravenek – pohled zaměstnance

Zaměstnanec	Částka v Kč
Počet pracovních dnů v březnu	22
Hodnota stravenky před změnou	45,45
Hodnota stravenky po změně	80
Příspěvek zaměstnance	15
Úspora zaměstnance na den	19,55
Úspora zaměstnance za měsíc	430

Zdroj: Vlastní výpočty.

Z hlediska zaměstnance dojde k zvýšení poskytované hodnoty stravenky. Jak je vidět v tabulce č. 20, při zaplacení částky 15 Kč za stravenku získá zaměstnanec stravenku v nominální hodnotě 80 Kč a oproti původnímu poskytování stravenek se jedná o úsporu ve výši 19,55 Kč na jednu stravenku. Tedy v měsíci, kdy je 22 pracovních dnů, je jeho úspora 430 Kč a za poskytnutí stravenek zaplatí zaměstnavateli celkem 330 Kč.

Tabulka č. 21 – Změny v poskytování stravenek – pohled zaměstnavatele

Zaměstnavatel	Částka v Kč
Počet pracovních dnů v březnu	22
Hodnota stravenky	80
Příspěvek zaměstnance	15
Daňově uznatelné náklady	44
Daňově neuznatelné náklady	21
Celkem za měsíc	1 430
Celková výše daň. uznatelných nákladů	968
Celková výše daň. neuznatelných nákladů	462

Zdroj: Vlastní výpočty.

Při této situaci se zaměstnavateli zvýší částka daňově uznatelných nákladů na téměř dvojnásobek původní částky. Výše daňově neuznatelných nákladů zůstane přibližně stejná jako při stávajícím způsobu poskytování stravenek (tabulka č. 6 a č. 21).

Do výpočtu mzdy a daňové úspory z hlediska zaměstnance vstupují pouze některé benefity. Příspěvek na penzijní připojištění, hodnota poukázky pro volný čas, stravenky, příspěvek na rekreaci a dny na přípravu doma jsou benefitní plnění, která nejsou z hlediska zaměstnance zahrnována do vyměřovacího základu pro výpočet daně a odvodů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Týden dovolené navíc nebo Sick Days, případně jejich alternativa Příprava doma, je pro zaměstnavatele daňovým výdajem, pokud je tak dohodnuto ve vnitřním předpisu. Kurzy a školení jsou pro zaměstnavatele také daňově uznatelnými náklady, jelikož náplň těchto kurzů bezprostředně souvisí s výkonem práce zaměstnanců. Příspěvek na penzijní připojištění je daňově uznatelný, rekreace a poukázky pro volný čas jsou daňově neuznatelné a zaměstnavatel je hradí ze sociálního fondu.

V následující tabulce č. 22 je uvedeno matematické řešení mzdy zaměstnance z pohledu zaměstnance za současného stavu odměňování a poskytování benefitů, za situace, kdy zaměstnavatel zvýšil zaměstnancům mzdu o částku, která odpovídá hodnotě benefitů a v případě, kdy byly navrženy nové formy zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanec v tomto měsíci nečerpal příspěvek na dopravu a nebyl zařazen do bonusové tabulky pro přiznání odměny za projekt.

Tabulka č. 22 – Výpočet mzdy a porovnání benefitů z hlediska zaměstnance

Pohled zaměstnance	Stávající benefity	Prosté zvýšení mzdy	Nové benefity
Základní mzda	30 000	31 230	30 000
Hrubá mzda	30 000	31 230	30 000
Superhrubá mzda	40 200	41 848	40 200
Superhrubá mzda – zaokrouhleno	40 200	41 900	40 200
Daňová povinnost 15 %	6 030	6 285	6 030
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070
Výsledná daňová povinnost	3 960	4 215	3 960
Sociální zabezpečení 6,5 %	1 950	2 030	1 950
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 350	1 406	1 350
Čistá mzda zaměstnance	22 740	23 579	22 740
Stravenky	1 000	1 000	1 760
Poukázky pro volný čas	-	-	300
Příspěvek na penzijní připojištění	-	-	500
Příspěvek zaměstnance na stravenky	-	-	330
Celková čistý příjem zaměstnance	23 740	24 579	24 970
Rozdíl (měsíční úspora)			391

Zdroj: Vlastní výpočty.

Z tabulky č. 22 můžeme odvodit, že prosté zvýšení mzdy nepřinese zaměstnanci úsporu, jedná se o nejméně výhodný způsob odměňování zaměstnance z pohledu zaměstnavatele. Prosté zvýšení mzdy zaměstnanci o 1 230 Kč (odpovídá hodnotě příspěvku na penzijní připojištění 500 Kč, poskytování poukázek na volný čas 300 Kč a zvýšení hodnoty stravenek) přinese zaměstnanci o 391 Kč méně než v případě poskytnutí navrhovaných zaměstnaneckých výhod. Je to z důvodu, že příspěvek na penzijní připojištění a poukázky pro volný čas nejsou na straně zaměstnance zahrnovány do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů a odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Zvýšení mzdy je způsobeno i změnou v poskytování stravenek.

Z pohledu zaměstnavatele v tabulce č. 23 můžeme vyvodit, že prosté zvýšení mzdy pro něj není výhodné. Zvýšení hrubé měsíční mzdy je zatíženo sociálním a zdravotním pojištěním, které odvádí zaměstnavatel, a proto jsou jeho měsíční náklady na zaměstnance vyšší o 418 Kč oproti systému benefitního odměňování. Na základě

matematických výpočtů bych zaměstnavateli nedoporučovala zvyšovat mzdu formou prostého navýšení základní měsíční mzdy, protože u zaměstnance je toto zvýšení součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného stejně jako u zaměstnavatele a nedochází tedy k úspoře u žádného z těchto subjektů.

Tabulka č. 23 – Výpočet mzdy a porovnání benefitů z hlediska zaměstnavatele

Pohled zaměstnavatele	Stávající benefity	Prosté zvýšení mzdy	Nové benefity
Hrubá měsíční mzda	30 000	31 230	30 000
Superhrubá mzda 34 %	40 200	41 848	40 200
Sociální zabezpečení 25 %	7 500	7 808	7 500
Zdravotní pojištění 9 %	2 700	2 811	2 700
Stravenky	1 000	1 000	1 430
Poukázky pro volný čas	-	-	300
Příspěvek na penzijní připojištění	-	-	500
Celkové náklady – 1 zaměstnanec	41 200	42 848	42 430
Rozdíl (měsíční úspora)			418

Zdroj: Vlastní výpočty.

Další změnou v benefitech poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům by mohlo být zrušení příspěvku na dopravu a jeho náhrada za příspěvek na rekreaci. Příspěvek na dopravu v současné době využívá pouze několik zaměstnanců. Podle průzkumu bylo zjištěno, že 45 % zaměstnanců nečerpá příspěvek na dopravu, protože část pracovníků se dopravuje do zaměstnání vlastním automobilem. Náhrada tohoto příspěvku za nepeněžní příspěvek na rekreaci ve výši 5 000 Kč za rok přibližně odpovídá ročnímu příspěvku na dopravu. Příspěvek na dopravu je realizován ve čtvrtletních cyklech ve výši 1 480 Kč, tedy 5 920 Kč ročně. Ve výše uvedených výpočtech není zahrnut příspěvek na rekreaci. Příspěvek na rekreaci je poskytován jednorázově a srovnání stávajícího systému se systémem, který zahrnuje příspěvek na rekreaci ve výši 5 000 Kč, by nebyl přesný. Příspěvek na rekreaci by mohlo čerpat více zaměstnanců a mohla by se tak zvýšit jejich spokojenost se systémem odměňování zaměstnavatele. U zaměstnance je příspěvek na dopravu součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného, zatímco příspěvek na rekreaci formou poukázky je osvobozen od daně z příjmů a pojistného. Poskytnutí příspěvku na rekreaci je pro zaměstnance motivačním stimulem, neboť tak zaměstnavatel pečuje o jeho volný čas a odpočinek.

Z pohledu zaměstnance je poskytnutí příspěvku výhodnější než poskytnutí jednorázové odměny bez určeného způsobu použití. Z pohledu zaměstnavatele se jeví poskytnutí příspěvku také jako výhodnější než prosté zvýšení mzdy zaměstnancům. Zvýšení mzdy podléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění ve výši 34 %, příspěvek na rekreaci je pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem, který může hradit ze sociálního fondu nebo na vrub nedaňových nákladů. Dochází tak k úspoře 1 700 Kč na jednoho zaměstnance (tabulka č. 15).

Z hlediska daňové výhodnosti lze poskytované benefity rozdělit na ty, které jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem a benefity, které jsou nedaňovým nákladem. Daňové náklady jsou výdaje vynaložené na dosažení a udržení příjmů podle zákona o daních z příjmů a nedaňové náklady, které je možné hradit ze sociálního fondu, fondu ze zisku nebo na vrub nedaňových nákladů. V tabulce č. 24 jsou navrhované benefity rozděleny podle daňové výhodnosti pro zaměstnavatele.

Tabulka č. 24 – Daňové a nedaňové náklady navrhovaných benefitů

Navrhované benefity	Daňový náklad	Nedaňový náklad
Příspěvek na penzijní připojištění	x	-
Poukázky pro volný čas	-	x
Poskytování stravenek	x	x
Týden dovolené navíc	x	-
3 dny zdravotního volna za rok	x	-
Školení pro zvýšení osobní kvalifikace	x	-
Příspěvek na rekreaci	-	x

Zdroj: Vlastní zpracování.

Poskytování zaměstnaneckých výhod se může uskutečňovat různými způsoby, vždy však v souladu se zákonem o daních z příjmů. Je tedy možné, aby zaměstnavatel některé benefity poskytoval na vrub nedaňových nákladů, z fondů tvořených ze zisku, a na základě toho mohou mít benefity také jiný odvodový režim na straně zaměstnance. Také některé benefity, které jsou sjednány jako pracovněprávní nárok, mohou být daňovým nákladem pro zaměstnavatele a tím také může dojít k jinému odvodovému režimu na straně zaměstnance. Vždy záleží na konkrétní situaci a vnitřních směrnících společnosti.

4.5. Zhodnocení výsledků

Zaměstnavatel chce zaměstnancům poskytnout benefity v celkové hodnotě přibližně 20 000 Kč za rok. Vycházím z předpokladu, že zaměstnavatel poskytne příspěvek na penzijní připojištění ve výši 500 Kč za měsíc, poukázky pro volný čas v hodnotě 300 Kč/měsíc, zvýší příspěvek na stravenky na 65 Kč na jeden pracovní den (nominální hodnota stravenky je 80 Kč a zaměstnanec přispívá částkou 15 Kč na jednu stravenku) a jednou ročně poskytne peněžní příspěvek na rekreaci ve výši 5 000 Kč. Výpočet je prováděn měsíčně za měsíc březen, kdy je 22 pracovních dnů, a za celý rok 2009 pro názornější rozdíl úspor v jednotlivých situacích.

Tabulka č. 25 – Seznam a výše navrhovaných benefitů

Benefity	Měsíc	Rok
Příspěvek na penzijní připojištění	500	6 000
Poukázky pro volný čas	300	3 600
Rekreace	-	5 000
Stravenky *	430	5 160
Celkem	1 230	19 760

Zdroj: Vlastní výpočty.

* hodnota stravenek vychází z předpokladu, že zaměstnavatel v současné době poskytuje stravenky v hodnotě 1000 Kč měsíčně. Příspěvek se zvýší o částku 430 Kč; $1430 = 65 \cdot 22$ pracovních dnů; ve výpočtu není zohledněna dovolená z důvodu zjednodušení výpočtů

Zaměstnanec může při čerpání benefitů dosahovat také daňových úspor, v tomto případě se jedná o daňovou úsporu zaměstnance ve výši 391 Kč měsíčně a ve výši 6 135 Kč ročně oproti tomu, když by zaměstnavatel zvýšil zaměstnanci mzdu formou jejího přímého zvýšení nebo odměn, jak je uvedeno v tabulce č. 26.

Tabulka č. 26 – Úspory zaměstnance při poskytování benefitů a zvyšování mzdy

Pohled zaměstnance	Měsíčně		Ročně	
	Zvýšení mzdy	Benefity	Zvýšení mzdy	Benefity
Hrubá mzda	31 230	30 000	379 760	360 000
Superhrubá mzda	41 900	40 200	508 800	482 400
Daň z příjmů	4 215	3 960	51 480	47 520
Sociální zabezpečení	2 030	1 950	24 685	23 400
Zdravotní pojištění	1 406	1 350	17 090	16 200
Příspěvek (benefity)	-	1 230	-	19 760
Celkem, čistý příjem	23 579	23 970	286 505	292 640
Rozdíl – úspora		391		6 135

Zdroj: Vlastní výpočty.

V tabulce č. 27 jsou vypočítány měsíční a roční úspory zaměstnavatele na poskytnutých zaměstnaneckých výhodách a náklady při prostém zvýšení mzdy zaměstnanci. Výpočet vychází z tabulky č. 25, se zahrnutím příspěvku na penzijní připojištění, poukázek na volný čas, jednorázového příspěvku na rekreaci a stravenek.

Tabulka č. 27 – Úspory zaměstnavatele při poskytování benefitů a zvyšování mzdy

Pohled zaměstnavatele	Měsíčně		Ročně	
	Zvýšení mzdy	Benefity	Zvýšení mzdy	Benefity
Hrubá mzda	31 230	30 000	379 760	360 000
Superhrubá mzda	41 900	40 200	508 800	482 400
Příspěvek (benefity)	-	1 230	-	19 760
Náklady celkem	41 900	41 430	508 800	502 160
Rozdíl – úspora		470		6 640

Zdroj: Vlastní výpočty.

Z výše uvedených výpočtů vyplývá, že měsíční úspora nákladů na jednoho zaměstnance se pro zaměstnavatele pohybuje v částce 470 Kč a roční úspora dosahuje 6 640 Kč. Prosté zvýšení mzdy je tedy pro zaměstnavatele méně výhodné než poskytnutí výše zmíněných benefitů. Celková úspora společnosti se zohledněním všech zaměstnanců je pak vypočtena v tabulce č. 28 na necelých 113 000 Kč. Tato úspora by měla mít jistě nezanedbatelný vliv při systému odměňování a poskytování zaměstnaneckých výhod pro zaměstnavatele. Jeho celková úspora vychází

z předpokladu, že průměrná mzda ve společnosti se pohybuje v částce 30 000 Kč za měsíc.

Tabulka č. 28 – Celkové úspory společnosti

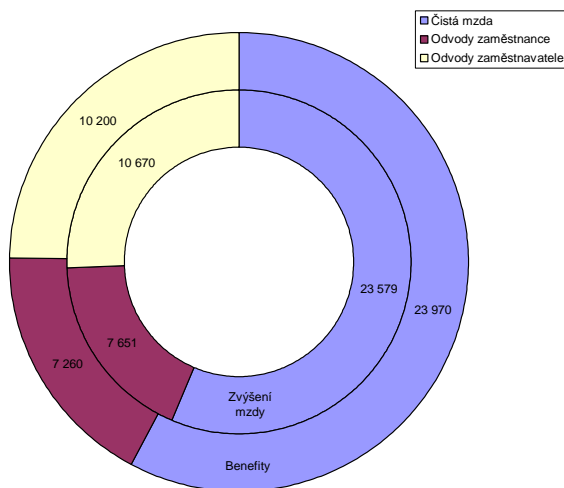
Celková úspora společnosti	Částka	Počet zaměstnanců	Úspora
Celkem za měsíc	470	17	7 990
Celkem za rok	6 640	17	112 880

Zdroj: Vlastní výpočty.

Poznámka: Dvanáctinásobek měsíční úspory se nerovná roční z důvodu nezahrnutí ročního příspěvku na rekreaci. Příspěvek se poskytuje pouze jedenkrát ročně.

Následující graf č. 2 znázorňuje rozdíl mezi jednotlivými složkami mzdy při přímém zvýšení mzdy a při zvýšení mzdy formou balíčku benefitů. Graf ukazuje, jak se liší jednotlivé odvody u zaměstnance i zaměstnavatele a jaký je rozdíl mezi výslednou čistou mzdou.

Graf č. 2 – Měsíční úspora zaměstnance i zaměstnavatele při poskytování benefitů a při přímém zvyšování mzdy.



Zdroj: Vlastní zpracování.

V příloze 7.9 a 7.10 jsou uvedeny grafy, které přehledně ukazují úspory mzdy pro zaměstnance a úsporu nákladů pro zaměstnavatele.

Na závěr lze uvést, že zvyšování mezd zaměstnancům formou benefitních plnění a jiných zaměstnaneckých výhod nemá pro zaměstnance pouze motivační charakter, ale má i daňový význam, který se projeví při výpočtu mzdy a výplatě mzdy. Zaměstnanec tak může v rámci různé kombinace benefitů ze strany zaměstnavatele ušetřit několik set korun měsíčně. Ze strany zaměstnavatele dochází také k nemalé úspoře. Některé zaměstnanecké výhody lze zahrnout do daňových nákladů a dosáhnout tak snížení celkových nákladů na zaměstnance. Prosté zvýšení mzdy je stimulačním prostředkem pro zaměstnance, ale efektivnějším rozdělováním prostředků a poskytováním benefitů dochází k vyšší úspoře pro zaměstnavatele a také to může být považováno za prostředek konkurenční výhody. Firmy, které jsou schopné svým zaměstnancům poskytnout i jiné výhody k základní mzdě, se mohou těšit vyšší loajálnosti svých zaměstnanců ke společnosti a také jejich vyšší spokojenosti v práci.

Stávající systém odměňování ve společnosti Cyber Fox, s.r.o. je spravedlivý a motivační pro všechny zaměstnance. Zaměstnavatel by mohl však dosáhnout vyšší spokojenosti zaměstnanců při zavedení dalších zaměstnaneckých výhod, jedná se zejména o poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění, poukázek pro volný čas, jednorázového příspěvku na rekreaci a zavedení 4 dnů tzv. „Přípravy doma“, které by byly obdobou dnů zdravotního volna a vhodnou alternativou za neposkytnutí žádaného týdne dovolené navíc.

Při návrhu změn v jednotlivých benefitech a poskytnutí dalších zaměstnaneckých výhod je nutno vždy přihlídnout k aktuální ekonomické situaci podniku, konkurenčnímu prostředí a také situaci na trhu. Vlivem působení světové ekonomiky v posledních měsících lze upozornit spíše na tendenci firem snižovat stavy zaměstnanců, zpomalovat jejich profesní růst, zmrazovat platy a v neposlední řadě také omezovat množství nabízených zaměstnaneckých benefitů.

Společnost Cyber Fox, s.r.o. dosahuje od svého založení v roce 1998 meziročního růstu a pozitivního cash-flow. Průměrný meziroční růst společnosti se od roku 2004 pohyboval okolo 50 %. Rok 2008 jí však přinesl výrazné zpomalení růstu na pouze 3 %. V dalších letech je předpokládán růst 10 – 15 %, což představuje pro společnost vzhledem ke zpomalující se ekonomice výzvu. Firma se chce v příštích letech

orientovat zejména na stabilizaci stávajících obchodních vztahů a hledání nových příležitostí především v rámci projektů financovaných Evropskou unií.

Z výše uvedených důvodů je proto návrh řešení zaměstnaneckých výhod pouze teoretickým návrhem a jeho realizace je závislá na ekonomické situaci a dosahovaných výsledcích společnosti.

5. Závěr

Cílem práce byla charakteristika základních pracovněprávních vztahů, výklad principu výpočtu mzdy, popis způsobu odměňování zaměstnanců pomocí zaměstnaneckých výhod, tzv. benefitů a jejich následná aplikace na konkrétním příkladu s návrhem vlastního řešení odměňování zaměstnanců.

Práce popisuje změny ve výpočtu daně z příjmů fyzických osob, které vstoupily v platnost od 1.1.2008. Došlo k zavedení pojmu superhrubá mzda, kdy se hrubá mzda zaměstnance navýší o sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem ve výši 35 %, tato superhrubá mzda je základem pro výpočet daně z příjmů fyzických osob. V roce 2008 došlo k sjednocení daňové sazby pro všechny příjmové skupiny a to na 15 %. Do konce roku 2007 se výpočet daňové povinnosti prováděl z hrubé mzdy diferencovanou sazbou, která se lišila u jednotlivých příjmových skupin. Toto sjednocení mělo přinést větší přehlednost výpočtů, zajistit spravedlnost zdaňování a v neposlední řadě také přinést úsporu pro každého zaměstnance. Další změna přišla 1.1.2009, kdy se snížila sazba sociálního zabezpečení o 1,5 %, zaměstnanec tedy platí celkové pojistné ve výši 11 %, oproti původním 12,5 % a zaměstnavatel odvádí pojistné ve výši 34 %. Minimální mzda pro rok 2009 se nezměnila a její výše je 8 000 Kč při měsíční pracovní době 40 hodin týdně. Zaměstnavatel může uplatnit jakýkoli mzdový systém a formy mzdy, tedy časovou, úkolovou, podílovou nebo pevnou měsíční mzdu. Při tvorbě mzdového systému je nutné vycházet z analýzy vnitřních a vnějších podmínek a dalších faktorů.

Odměňování zaměstnanců je důležitou součástí mzdové politiky každého podniku. Zaměstnanci mohou být pro zaměstnavatele konkurenční výhodou, a proto by se podniky měly snažit nabídnout svým pracovníkům optimální mzdu, která zahrnuje i další nepeněžní a peněžní složky mzdy – tedy benefity. Tyto benefity mohou mít pro řadu zaměstnanců motivační charakter a při rozhodování o výběru zaměstnání také důležitou váhu. Zaměstnavatel může nabízet řadu zaměstnaneckých výhod, jedná se o různé účelové příspěvky, nadstandardní péči či dovolenou nad rámec zákoníku práce. Zaměstnanec může tyto benefity chápat jako větší starostlivost a péči o zaměstnance ze strany zaměstnavatele. Při poskytování benefitních plnění je však důležité pro

zaměstnavatele vybírat vhodně, které výhody bude poskytovat a také způsob poskytování. Při plošném poskytování nemusí všichni zaměstnanci benefity ocenit a zaměstnavateli se tak pouze zvýší náklady bez očekávaného ocenění ze strany zaměstnanců. Zároveň lze upozornit také na to, že poskytování benefitů formou Cafeteria systému není vhodné pro všechny zaměstnavatele a realizuje se spíše ve větších společnostech, kde je více rozdílných skupin zaměstnanců, kteří mají velmi odlišné preference.

Poskytování zaměstnaneckých výhod ovšem nemá pouze motivační charakter a neslouží jen ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců. U obou zúčastněných skupin dochází při poskytování a čerpání benefitů k daňové úspoře. Ze strany zaměstnance se jedná o příjmy, které až na výjimky nejsou součástí vyměřovacích základů pro výpočet daně z příjmů fyzických osob a nepodléhají sociálnímu zabezpečení a zdravotnímu pojištění. Úspora zaměstnavatele je zřejmá, některé benefity jsou daňovými výdaji vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení příjmů, benefity nejsou součástí superhrubé mzdy. Zaměstnavatel má tak tedy možnost poskytovat zaměstnancům více peněžních prostředků či nepeněžních výhod s nižšími celkovými náklady na zaměstnance.

Praktická aplikace návrhu změn zaměstnaneckých výhod proběhla ve společnosti Cyber Fox, s.r.o. Bylo zjištěno, že systém odměňování je spravedlivý pro všechny zaměstnance, avšak zaměstnavatel může zvýšit jejich spokojenost poskytováním dalších zaměstnaneckých výhod. Jedná se zejména o poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění, poukázek pro volný čas, příspěvek na rekreaci a zavedení 4 dnů v kalendářním roce jako Příprava doma. Poskytnutí těchto benefitů přinese oproti přímému zvýšení mzdy úsporu zaměstnanci i zaměstnavateli, z toho důvodu je možné tyto výhody označit za efektivní způsob poskytnutí prostředků s nižšími náklady a dosáhnout tak vyšší spokojenosti u zaměstnanců.

6. Seznam literatury

1. Zerzová J. Bakalářská práce. Mzdový systém a výpočet mezd. ČZU Praha 2007.
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
3. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.
4. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších Předpisů.
5. Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
8. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
9. Kolektiv autorů. Abeceda mzdové účetní 2007. ANAG, 2007. 518 str. ISBN 978-80-7263-373-9.
10. Vybíhal V. a kol. Mzdové účetnictví 2006. 9. vydání. Grada Publishing. Praha 2006. 364 str. ISBN 80-247-1478-7.
11. Vybíhal V., a kolektiv. Mzdové účetnictví 2009. Grada Publishing. Praha 2009. 443 str. ISBN 978-80-247-2918-3.
12. Tomší I. Mzdy a mzdové systémy. ASPI: Praha 2008. 336 str. ISBN 978-80-7357-340-9.
13. Kolektiv autorů. Mzdy 2008. ASPI: Praha 2008. 856 str. ISBN 978-80-7357-343-0.
14. Kolektiv autorů. Abeceda personalistiky 2009. 3. vydání. ANAG 2009. 383 str. ISBN 978-80-7263-512-2.
15. Macháček I. Zaměstnanecké benefity a daně. Druhé, aktualizované vydání. Praha: ASPI, a.s. 2008. 156 str. ISBN 978-80-7357-368-3.
16. Šteinfeld J., Galuška P. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: ASPI Publishing 2004. 128 str., ISBN 80-86395-81-2.
17. Pelc, V. Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi. SONDY: Praha 2005. 175 str. ISBN 80-86846-04-0.

18. Pelc, V., Zaměstnanecké benefity v roce 2008, Linde Praha, a.s., 2008,141 str., ISBN 978-80-7201-701-0
19. Koubek J. Řízení lidských zdrojů, základy moderní personalistiky. 3. vydání. Management Press. Praha 2006. ISBN 80-7261-033-3.
20. Foxbook 2008. Brožura pro zaměstnance. Cyber Fox, s.r.o. Praha 2008.
21. Profit. Podnikatelský týdeník 9/2008. ročník 19. Jak motivovat zaměstnance. str. 33 – 34. Stanford, a.s. 2008. ISSN 1212-3498.
22. Salary & Benefits Guide 2007–2008. Robert Half Technology 2007 – 2008.
23. Finance.cz – Portál pro informace – Proč penzijní připojištění [online]. [cit. 2009-03-30]. Dostupné z URL:
<http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/penzijni-pripojisteni/co-to-je/>
24. Profit.cz – Internetový portál podnikatelského týdeníku Profit – Výhody pro zaměstnance i pro firmu [online]. [cit. 2009-02-28]. Dostupné z URL:
<http://www.profit.cz/vyhody-pro-zamestnance-i-pro-firmu/16591.html>
25. Cyberfox.cz – Internetové stránky společnosti Cyber Fox, s.r.o. [online]. [cit. 2009-02-15]. Dostupné z URL: <http://www.cyberfox.cz/cz/profil/>
26. Robert Half International.cz – Portál personální agentury – Firmy začínají využívat flexibilní pracovní dobu [online]. [cit. 2009-03-30]. Dostupné z URL:
http://www.roberthalf.cz/CZ/CZ/press/200801_vyuzivani_flexibilni_pracovni_doby.doc

7. Přílohy

7.1. Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů – Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 1 Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (v Kč měsíčně):

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	5 460	5 910	6 420	6 920	7 530	8 190	8 840	9 600	10 410	11 320	12 280	13 290	14 450	15 660	16 970	18 540
2	do 2 let	5 670	6 140	6 670	7 180	7 820	8 500	9 180	9 970	10 810	11 750	12 750	13 790	15 000	16 250	17 610	19 240
3	do 4 let	5 890	6 380	6 930	7 450	8 120	8 820	9 530	10 350	11 220	12 200	13 230	14 310	15 570	16 870	18 280	19 970
4	do 6 let	6 120	6 620	7 200	7 730	8 430	9 160	9 890	10 740	11 650	12 660	13 730	14 850	16 160	17 510	18 970	20 720
5	do 9 let	6 350	6 870	7 480	8 030	8 750	9 510	10 270	11 150	12 090	13 140	14 250	15 410	16 770	18 170	19 690	21 500
6	do 12 let	6 590	7 130	7 770	8 340	9 080	9 870	10 660	11 570	12 550	13 640	14 790	15 990	17 400	18 860	20 430	22 310
7	do 15 let	6 840	7 400	8 070	8 660	9 430	10 250	11 070	12 010	13 030	14 160	15 350	16 600	18 060	19 570	21 200	23 150
8	do 19 let	7 100	7 680	8 380	8 990	9 790	10 640	11 490	12 470	13 520	14 700	15 930	17 230	18 740	20 310	22 000	24 020
9	do 23 let	7 370	7 970	8 700	9 330	10 160	11 040	11 930	12 940	14 030	15 260	16 530	17 880	19 450	21 080	22 830	24 930
10	do 27 let	7 650	8 270	9 030	9 690	10 550	11 460	12 380	13 430	14 560	15 840	17 160	18 560	20 190	21 880	23 690	25 870
11	do 32 let	7 940	8 590	9 370	10 060	10 950	11 900	12 850	13 940	15 110	16 440	17 810	19 260	20 950	22 710	24 580	26 850
12	nad 32 let	8 240	8 920	9 730	10 440	11 370	12 350	13 340	14 470	15 680	17 060	18 480	19 900	21 740	23 570	25 510	27 860

Zdroj: [8].

Zaměstnanci přísluší platový tarif podle výše uvedené tabulky pro platovou třídu a platový stupeň, nestanoví-li se jinak (např. podle stupnice platových tarifů podle odst. 2 nebo 3 Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.).

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 2 Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (v Kč měsíčně):

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7 160	7 770	8 430	9 140	9 920	10 750	11 660	12 660	13 730	14 890	16 180	17 530	19 010	20 630	22 390	24 290
2	do 2 let	7 430	8 070	8 750	9 490	10 300	11 160	12 100	13 140	14 250	15 450	16 790	18 190	19 730	21 410	23 240	25 210
3	do 4 let	7 710	8 380	9 080	9 850	10 690	11 580	12 560	13 640	14 790	16 040	17 430	18 880	20 480	22 220	24 120	26 160
4	do 6 let	8 000	8 700	9 430	10 220	11 100	12 020	13 040	14 160	15 350	16 650	18 090	19 590	21 250	23 060	25 030	27 150
5	do 9 let	8 310	9 030	9 790	10 610	11 520	12 480	13 530	14 700	15 930	17 280	18 770	20 330	22 050	23 930	25 970	28 170
6	do 12 let	8 630	9 370	10 160	11 010	11 960	12 950	14 040	15 260	16 530	17 930	19 480	21 100	22 880	24 830	26 950	29 230
7	do 15 let	8 960	9 730	10 550	11 430	12 410	13 440	14 570	15 840	17 160	18 610	20 220	21 900	23 740	25 770	27 970	30 330
8	do 19 let	9 300	10 100	10 950	11 860	12 880	13 950	15 120	16 440	17 810	19 310	20 980	22 730	24 640	26 740	29 030	31 470
9	do 23 let	9 650	10 480	11 370	12 310	13 370	14 480	15 690	17 060	18 480	20 040	21 770	23 590	25 570	27 750	30 130	32 660
10	do 27 let	1 020	10 880	11 800	12 780	13 880	15 030	16 280	17 710	19 180	20 800	22 590	24 480	26 540	28 800	31 270	33 890
11	do 32 let	10 400	11 290	12 250	13 260	14 410	15 600	16 900	18 380	19 910	21 590	23 440	25 400	27 540	29 890	32 450	35 170
12	nad 32 let	10 800	11 720	12 710	13 760	14 960	16 190	17 540	19 080	20 660	22 410	24 330	26 360	28 580	31 020	33 670	36 500

Zdroj: [8].

Do druhé stupnice platových tarifů je zařazen zaměstnanec, který je:

- a) pedagogickým pracovníkem nebo vykonává výchovnou, vzdělávací, konzultační a další odbornou činnost v oblasti volného času dětí klientů azylových zařízení, nebo ve zdravotnických zařízeních,
 - b) zdravotnickým pracovníkem, který vykonává pedagogickou činnost,
 - c) výzkumným a vývojovým pracovníkem,
 - d) lektorem Justiční akademie,
 - e) zaměstnancem Správy jeskyní ČR nebo Českého hydrometeorologického ústavu,
 - f) odborným pracovníkem muzea, galerie, knihovny, státní památkové péče, hvězdárny a planetária, zoologické zahrady, Národního filmového archivu, Divadelního ústavu nebo uměleckým zaměstnancem divadla, symfonického orchestru nebo pěveckého sboru,
 - g) pracovníkem v sociálních službách,
 - h) sociálním pracovníkem nebo vedoucím zaměstnancem v zařízení sociálních služeb, jestliže je po něm v rámci téhož pracovního poměru, vedle výkonu řídicí funkce, požadován i výkon činnosti sociálního pracovníka,
 - i) zaměstnancem, který vykonává práce převážně manuálního charakteru při zajišťování sjízdnosti, oprav a údržby pozemních komunikací, svozu a zpracování komunálního odpadu a údržby veřejné zeleně,
 - j) zaměstnancem Institutu pro místní správu Praha.
- Zdroj: [8].

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 3 Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (v Kč měsíčně):

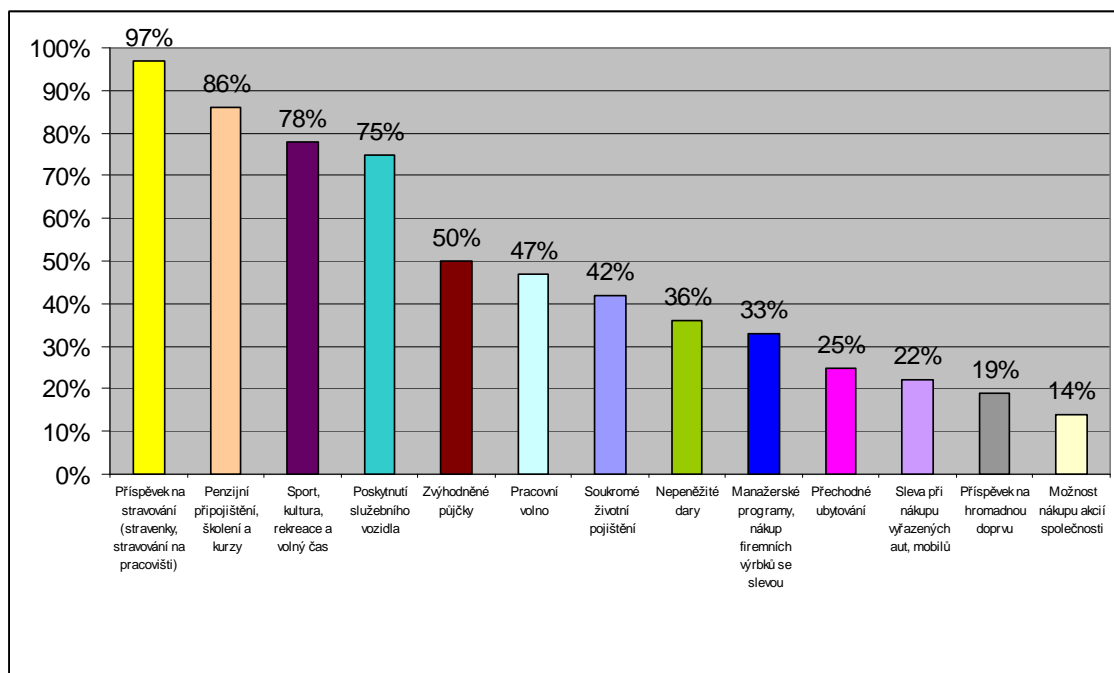
Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6 320	6 860	7 440	8 060	8 750	9 490	10 290	11 170	12 120	13 150	14 280	15 470	16 780	18 210	19 770	21 440
2	do 2 let	6 560	7 120	7 720	8 370	9 080	9 850	10 680	11 590	12 580	13 650	14 820	16 060	17 420	18 900	20 520	22 250
3	do 4 let	6 810	7 390	8 010	8 690	9 430	10 220	11 090	12 030	13 060	14 170	15 380	16 670	18 080	19 610	21 300	23 090
4	do 6 let	7 070	7 670	8 320	9 020	9 790	10 610	11 510	12 490	13 560	14 710	15 960	17 300	18 760	20 350	22 100	23 960
5	do 9 let	7 340	7 960	8 640	9 360	10 160	11 010	11 950	12 960	14 070	15 270	16 560	17 950	19 470	21 120	22 930	24 860
6	do 12 let	7 620	8 260	8 970	9 720	10 550	11 430	12 400	13 450	14 600	15 850	17 190	18 630	20 210	21 920	23 800	25 800
7	do 15 let	7 910	8 580	9 310	10 090	10 950	11 860	12 870	13 960	15 150	16 450	17 840	19 330	20 970	22 750	24 700	26 770
8	do 19 let	8 210	8 910	9 660	10 470	11 370	12 310	13 360	14 490	15 720	17 070	18 510	20 060	21 760	23 610	25 630	27 780
9	do 23 let	8 520	9 250	10 030	10 870	11 800	12 780	13 870	15 040	16 320	17 720	19 210	20 820	22 580	24 500	26 600	28 830
10	do 27 let	8 840	9 600	10 410	11 280	12 250	13 260	14 400	15 610	16 940	18 390	19 940	21 610	23 430	25 420	27 600	29 920
11	do 32 let	9 480	9 970	10 810	11 710	12 710	13 760	14 950	16 200	17 580	19 090	20 690	22 430	24 310	26 380	28 640	31 050
12	nad 32 let	9 530	10 350	11 220	12 150	13 190	14 280	15 520	16 810	18 250	19 810	21 470	23 280	25 230	27 380	29 720	32 220

Zdroj: [8].

Do třetí stupnice platových tarifů je zařazen zaměstnanec, který je:

- uveden v § 303 odst. 1 zákoníku práce,
- úředníkem územního samosprávného celku,
- zaměstnancem státu v Akademii věd České republiky,
- zaměstnancem v Grantové agentuře České republiky,
- zdravotnickým pracovníkem a vykonává zdravotnické povolání.

7.2. Nejrozšířenější zaměstnanecké benefity v České republice



Zdroj: [21].

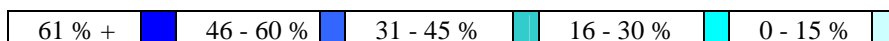
7.3. Průměrné mzdy v ČR v odvětví IT v roce 2008

Obor/profese	Délka praxe			
	0 - 1 rok	1-3 roky	3 - 5 let	5 a více let
Vývoj Software				
Team Leader	-	40 000-52 000	48 000-70 000	60 000-90 000
Programátor C++	30 000-35 000	35 000-45 000	45 000-60 000	50 000-65 000
Programátor JAVA	30 000-35 000	38 000-50 000	45 000-60 000	60 000-85 000
Programátor C#, .net	30 000-35 000	35 000-45 000	45 000-60 000	55 000-75 000
Programátor PHP	25 000-30 000	30 000-45 000	35 000-50 000	35 000-50 000
Programátor VB, Delphi	23 000-28 000	25 000-40 000	35 000-45 000	35 000-50 000
Programátor HTML	20 000-25 000	25 000-40 000	35 000-43 000	35 000-50 000
Programátor ABAP	25 000-30 000	30 000-45 000	45 000-60 000	50 000-60 000
Správa systémů				
Administrátor MS	-	25 000-35 000	35 000-45 000	40 000-55 000
Administrátor UNIX	-	30 000-43 000	40 000-52 000	45 000-70 000
Administrátor aplikací/ERP	20 000-25 000	25 000-40 000	35 000-50 000	50 000-70 000
Help Desk/HW Technik	18 000-22 000	20 000-28 000	25 000-33 000	25 000-33 000
Obchod				
Obchodní ředitel	-	-	80 000-120 000	90 000-180 000
Key Account Manager	-	40 000-70 000	55 000-100 000	70 000-150 000
Account Manager	30 000-40 000	30 000-60 000	55 000-90 000	60 000-120 000
Management				
Ředitel společnosti	-	-	-	100 000-250 000
IT Manager	-	-	50 000-90 000	65 000-120 000
Project manager	-	35 000-55 000	50 000-90 000	65 000-150 000
Security manager	-	-	50 000-80 000	65 000-150 000

Zdroj: [22].

7.4. Nejoblíbenější benefity v odvětví IT v roce 2008

Zaměstnanecké výhody	Programátoři	Administrátoři	IT obchodníci	IT management	Project management	Analytici a testéři	IT konzultanti	Celkem (v %)
stravenky	61%+	61%+	61%+	61%+	61%+	61%+	61%+	61%+
notebook	16-30%	46-60%	16-30%	16-30%	16-30%	0-15%	16-30%	16-30%
mobilní telefon	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
pružná pracovní doba	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
jazykové kurzy	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
5 týdnů dovolené	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
nápoje na pracovišti	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
mobilní telefon k soukromým účelům	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
penzijní připojištění	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
firemní víkend	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
možnost neplaceného volna	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
home office	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
příspěvek na sport	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
sick day	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
certifikace placené zaměstnavatelem	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
služební automobil k soukromým účelům	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
připojení k internetu z domova	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
13. plat	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
odborné vzdělání	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
slevy na firemní produkty	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
závodní stravování	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
služební automobil	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
preventivní očkování	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
příspěvek na kulturu	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
věrnostní dárky	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
nadstandardní zdravotní péče	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
životní pojištění	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
zaměstnanecké půjčky	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
daňové poradenství	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
příspěvek na školení dle vlastního výběru	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
proplácení plného platu v době pracovní neschopnosti	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%
příspěvek na dovolenou	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%	16-30%



Zdroj: [22].

7.5. Dotazníkové šetření ve společnosti Cyber Fox, s.r.o.

Dotazník

Prosím o vyplnění následujícího dotazníku. Vaši odpověď zaškrtněte křížkem. Jedná se o anonymní průzkum zaměstnaneckých benefitů, výsledky budou použity pro zpracování diplomové práce „Mzdový systém a formy odměňování“ na České zemědělské univerzitě v Praze.

Identifikace respondenta

Pohlaví žena
 muž

Věk do 20 let
 21 – 30 let
 31 – 50 let
 51 – 65 let
 66 a více let

Nejvyšší dosažené vzdělání střední bez maturity
 střední s maturitou
 vyšší
 vysokoškolské

1. Jak dlouho pracujete ve společnosti CyberFox, s.r.o.?

- více než 5 let
- 3 – 5 let
- 2 – 3 roky
- méně než 1 rok

2. Jste spokojen/a se současným systémem odměňování (např. pevná mzda, odměny z projektů, benefity – stravenky, příspěvek na dopravu, atd.)

- ano, jsem spokojen/a
- spíše ano
- spíše ne
- ne, jsem nespokojen/a

3. Ze zaměstnaneckých výhod zaměstnavatele čerpám tyto výhody:

- stravenky
- příspěvek na dopravu
- kurz anglického jazyka
- majetek společnosti používám pro soukromé účely (mobilní telefon, notebook)

4. Vyhovuje vám systém zaměstnaneckých výhod? (Pokud ne, napište prosím, co vám nevyhovuje)

- ano, vyhovuje
- ne, nevyhovuje

5. Uvítali byste další zaměstnanecké výhody? (pokud odpovíte ne, pokračujte otázkou č. 7)

- ano
- ne, současný systém mi vyhovuje
- nevím

6. Které benefity by pro vás byly zajímavé a myslíte si, že by je mohl zaměstnavatel poskytovat?

příspěvek na penzijní připojištění	ano	spíše ano	spíše ne	ne
příspěvek na životní pojištění	ano	spíše ano	spíše ne	ne
vyšší příspěvek na stravování	ano	spíše ano	spíše ne	ne
školení pro zvyšování kvalifikace	ano	spíše ano	spíše ne	ne
týden dovolené navíc	ano	spíše ano	spíše ne	ne
dny zdravotního volna, tzv. Sick Days	ano	spíše ano	spíše ne	ne
příspěvky na kulturu a volný čas	ano	spíše ano	spíše ne	ne
příspěvek na rekreaci	ano	spíše ano	spíše ne	ne

7. Myslíte si, že benefity mohou být pro zaměstnance i zaměstnavatele daňově výhodnější než prosté zvýšení mzdy?

- ano
- ne

8. Uvítali byste raději přímé zvýšení mzdy nebo účelový příspěvek, který přinese úsporu zaměstnanci i zaměstnavateli?

- přímé zvýšení mzdy
- zvýšení mzdy formou účelového příspěvku

Děkuji za vyplnění dotazníku a přeji hezký den.
Jana Zerzová

7.6. Výplatní listina zaměstnance Cyber Fox, s.r.o. – březen

Výplatní listina Karel Blažek				Březen 2009			
Absence	kal. Dnů	dnů	hodin	Běžné náhrady	dnů	hodin	částka
OČR	0,00	0,00	0,00	Svátky	0,00	0,00	0,00
Mateřská dovolená	0,00	0,00	0,00	Dovolená	0,00	0,00	0,00
Nemoc	0,00	0,00	0,00	Paragraf	0,00	0,00	0,00
Karanténa	0,00	0,00	0,00				
Neplacené volno	0,00	0,00	0,00	Běžné náhrady celkem			0,00
Neomluvená absence	0,00	0,00	0,00				
Pracovní poměr	Hlavní pracovní poměr			Odpracováno	dnů	hodin	částka
Kalendářních dnů		31		Pracovních dnů	22,00	176,00	
Hodinová sazba		0,00		Odpracovaných dnů	22,00	176,00	
Měsíční sazba		30 000,00		V hodinové mzdě		0,00	0,00
Měs. Sazba na hodinu		170,45		V měsíční mzdě		176,00	30 000,00
Průměrná náhrada		170,45		V úkolové mzdě			0,00
				Celkem odpracováno			30 000,00
Prémie - odměny			částka				
Prémie			0,00	Pokuty			částka
Odměny			3 281,00	Pokuty			0,00
				Pokuty celkem			0,00
Příplatky	sazba	hodin	částka				
Přesčasy	25,00%	0,00	0,00	Výpočet hrubé mzdy			částka
Práce ve svátky	100,00%	0,00	0,00	+ Odpracováno			0,00
práce v sobotu a neděli	10,00%	0,00	0,00	+ Běžné náhrady			0,00
pracovní prostředí	4,81%	0,00	0,00	+ Odměny			0,00
práce v noci	10,00%	0,00	0,00	+ Příjmy mimo pojistné			
Pracovní pohotovost	10,00%	0,00	0,00	- Pokuty			0,00
Odměny celkem			0,00	HRUBÁ MZDA			30 000,00
Pojistné	%	základ	částka	Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)			0,00
Sociální	6,5	33 281,00	2 164,00				
Zdravotní	4,5	33 281,00	1 498,00	Výpočet čisté mzdy			částka
Pojistné celkem			3 662,00	Hrubá mzda			33 281,00
				- Pojistné (zaměstnanec)			3 662,00
Požadované slevy na dani				- Daň z příjmů			4 620,00
Poplatník	2 070,00	Student	0,00	ČISTÁ MZDA			24 999,00
Děti	0,00	Část. invalidita	0,00				
Plná invalidita	0,00	Držitel ZTP-P	0,00	Vyúčtování			částka
				+ Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)			0,00
Daň z příjmů				- Záloha			0,00
srážková	zálohová			+ Srážky			0,00
Hrubá mzda	33 281,00			- Jiné srážky			0,00
+ Nepeněžní příjmy	0,00			+ Nezdánitelné dávky			0,00
+ Pojistné zaměstnavatel	11 316,00			+ Jiné nezdánitelné dávky			0,00
SUPERHRUBÁ MZDA	44 597,00						
- úroky				+ Přeplatek z DPFO			0,00
Základ / Daň před slevou	44 597,00	6 690,00		VYÚČTOVÁNÍ			24 999,00
Slevy na dani (ostatní)		2 070,00					
Slevy na dani (děti)		0,00					
Daň po slevě / Bonus		4 620,00					
Záloha na účet	Účet:	1234567890/0800					
Vyúčtování na účet		Česká Spořitelna, a.s.					

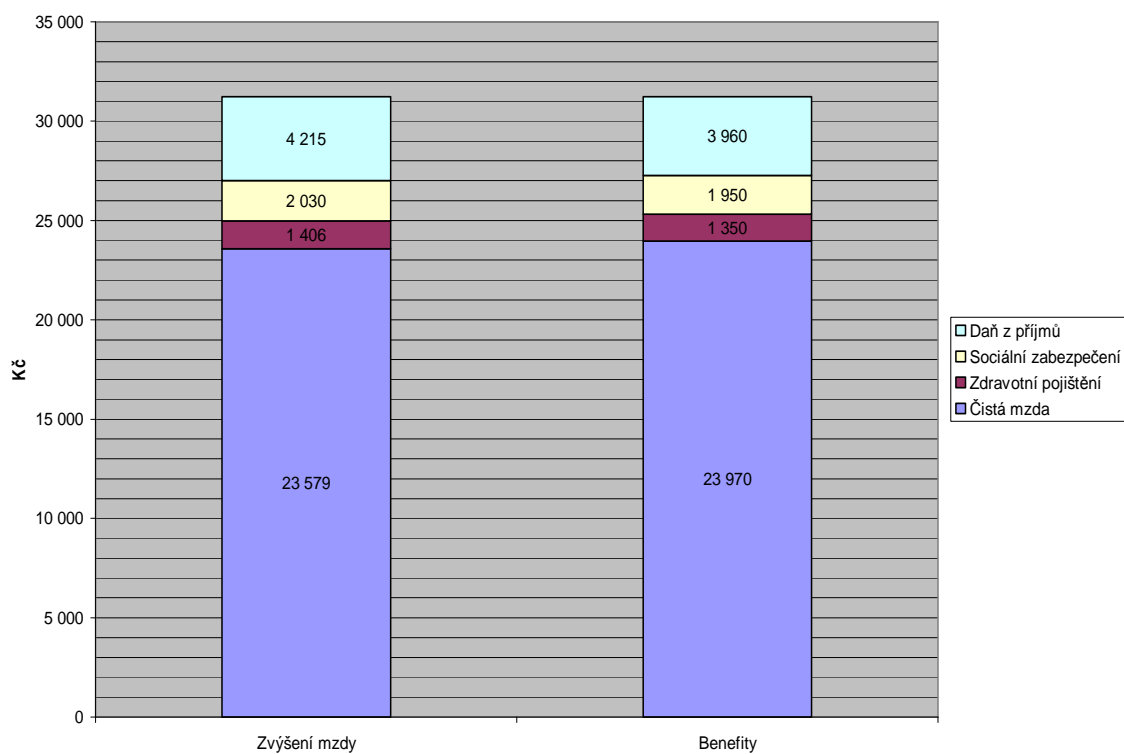
7.7. Výplatní listina zaměstnance Cyber Fox, s.r.o. – duben

Výplatní listina Karel Blažek				Duben 2009			
Absence	kal. Dnů	dnů	hodin	Běžné náhrady	dnů	hodin	částka
OČR	0,00	0,00	0,00	Svátky	0,00	0,00	0,00
Mateřská dovolená	0,00	0,00	0,00	Dovolená	0,00	0,00	0,00
Nemoc	0,00	0,00	0,00	Paragraf	0,00	0,00	0,00
Karanténa	0,00	0,00	0,00				
Neplacené volno	0,00	0,00	0,00	Běžné náhrady celkem			0,00
Neomluvená absence	0,00	0,00	0,00				
Pracovní poměr	Hlavní pracovní poměr			Odpracováno	dnů	hodin	částka
Kalendářních dnů		30		Pracovních dnů	21,00	176,00	
Hodinová sazba		0,00		Odpracovaných dnů	21,00	176,00	
Měsíční sazba		31 480,00		V hodinové mzdě		0,00	0,00
Měs. Sazba na hodinu		178,86		V měsíční mzdě		176,00	31 480,00
Průměrná náhrada		178,86		V úkolové mzdě			0,00
				Celkem odpracováno			31 480,00
Prémie - odměny			částka				
Prémie			0,00	Pokuty			částka
Odměny			0,00	Pokuty			0,00
				Pokuty celkem			0,00
Příplatky	sazba	hodin	částka				
Přesčasy	25,00%	0,00	0,00	Výpočet hrubé mzdy			částka
Práce ve svátky	100,00%	0,00	0,00	+ Odpracováno			0,00
práce v sobotu a neděli	10,00%	0,00	0,00	+ Běžné náhrady			0,00
pracovní prostředí	4,81%	0,00	0,00	+ Odměny			0,00
práce v noci	10,00%	0,00	0,00	+ Příjmy mimo pojistné			0,00
Pracovní pohotovost	10,00%	0,00	0,00	- Pokuty			0,00
Odměny celkem			0,00	HRUBÁ MZDA			31 480,00
Pojistné	%	základ	částka	Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)			0,00
Sociální	6,5	31 480,00	2 047,00				
Zdravotní	4,5	31 480,00	1 417,00	Výpočet čisté mzdy			částka
Pojistné celkem			3 464,00	Hrubá mzda			31 480,00
Požadované slevy na dani				- Pojistné (zaměstnanec)			3 464,00
Poplatník	2 070,00	Student	0,00	- Daň z příjmů			4 260,00
Děti	0,00	Část. invalidita	0,00	ČISTÁ MZDA			23 756,00
Plná invalidita	0,00	Držitel ZTP-P	0,00				
Daň z příjmů				Vyúčtování			částka
srážková	zálohová			+ Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)			0,00
Hrubá mzda	31 480,00			- Záloha			0,00
+ Nepeněžní příjmy	0,00			+ Srážky			0,00
+ Pojistné zaměstnavatel	10 703,00			- Jiné srážky			0,00
SUPERHRUBÁ MZDA	42 183,00			+ Nezdánitelné dávky			0,00
- úroky				+ Jiné nezdánitelné dávky			0,00
Základ / Daň před slevou	42 183,00	6 330,00		+ Přeplatek z DPFO			0,00
Slevy na dani (ostatní)			2 070,00	VYÚČTOVÁNÍ			23 756,00
Slevy na dani (děti)			0,00				
Daň po slevě / Bonus			4 260,00				
Záloha na účet	Účet:	1234567890/0800					
Vyúčtování na účet		Česká Spořitelna, a.s.					

7.8. Výplatní listina zaměstnance Cyber Fox, s.r.o. – květen

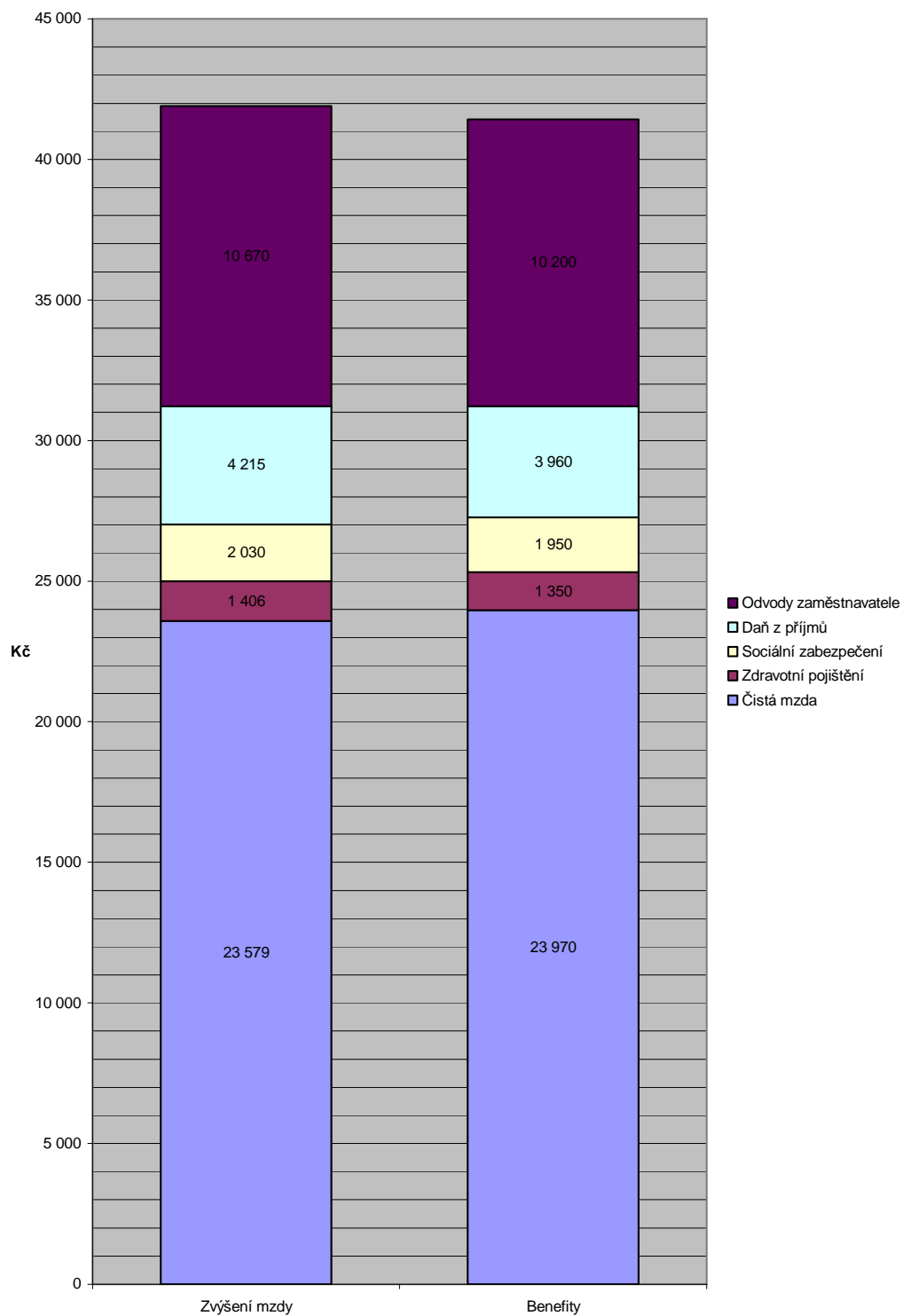
Výplatní listina Karel Blažek				Květen 2009			
Absence	kal. Dnů	dnů	hodin	Běžné náhrady	dnů	hodin	částka
OČR	0,00	0,00	0,00	Svátky	0,00	0,00	0,00
Mateřská dovolená	0,00	0,00	0,00	Dovolená	0,00	0,00	0,00
Nemoc	0,00	0,00	0,00	Paragraf	0,00	0,00	0,00
Karanténa	0,00	0,00	0,00				
Neplacené volno	0,00	0,00	0,00	Běžné náhrady celkem			0,00
Neomluvená absence	0,00	0,00	0,00				
Pracovní poměr	Hlavní pracovní poměr			Odpracováno	dnů	hodin	částka
Kalendářních dnů		31		Pracovních dnů	19,00	176,00	
Hodinová sazba		0,00		Odpracovaných dnů	19,00	176,00	
Měsíční sazba		30 000,00		V hodinové mzdě		0,00	0,00
Měs. Sazba na hodinu		170,45		V měsíční mzdě		176,00	30 000,00
Průměrná náhrada		170,45		V úkolové mzdě			0,00
				Celkem odpracováno			30000,00
Prémie - odměny			částka				
Prémie			0,00	Pokuty			částka
Odměny			2 813,00	Pokuty			0,00
				Pokuty celkem			0,00
Příplatky	sazba	hodin	částka				
Přesčasy	25,00%	0,00	0,00	Výpočet hrubé mzdy			částka
Práce ve svátky	100,00%	0,00	0,00	+ Odpracováno			30 000,00
práce v sobotu a neděli	10,00%	0,00	0,00	+ Běžné náhrady			0,00
pracovní prostředí	4,81%	0,00	0,00	+ Odměny			0,00
práce v noci	10,00%	0,00	0,00	+ Příjmy mimo pojistné			
Pracovní pohotovost	10,00%	0,00	0,00	- Pokuty			0,00
Odměny celkem			0,00	HRUBÁ MZDA			30 000,00
Pojistné	%	základ	částka	Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)			0,00
Sociální	6,5	32 813,00	2 133,00				
Zdravotní	4,5	32 813,00	1 477,00	Výpočet čisté mzdy			částka
Pojistné celkem			3 610,00	Hrubá mzda			32 813,00
Požadované slevy na dani				- Pojistné (zaměstnanec)			3 610,00
Poplatník	2 070,00	Student	0,00	- Daň z příjmů			4 530,00
Děti	0,00	Část. invalidita	0,00	ČISTÁ MZDA			24 673,00
Plná invalidita	0,00	Držitel ZTP-P	0,00				
Daň z příjmů				Vyúčtování			částka
srážková	zálohová			+ Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)			0,00
Hrubá mzda	32 813,00			- Záloha			0,00
+ Nepeněžní příjmy	0,00			+ Srážky			0,00
+ Pojistné zaměstnavatel	11 316,00			- Jiné srážky			0,00
SUPERHRUBÁ MZDA	44 129,00			+ Nezdánitelné dávky			0,00
- úroky				+ Jiné nezdánitelné dávky			0,00
Základ / Daň před slevou	44 129,00	6 600,00		+ Přeplatek z DPFO			0,00
Slevy na dani (ostatní)		2 070,00		VYÚČTOVÁNÍ			24 673,00
Slevy na dani (děti)		0,00					
Daň po slevě / Bonus		4 530,00					
Záloha na účet	Účet:	1234567890/0800					
Vyúčtování na účet		Česká Spořitelna, a.s.					

7.9. Úspora zaměstnance při poskytování benefitů a při přímém zvýšení mzdy



Zdroj: Vlastní zpracování.

7.10. Úspora zaměstnance a zaměstnavatele při poskytování benefitů a přímém zvýšení mzdy (o 1 230 Kč)



Zdroj: Vlastní zpracování.