

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Bakalářská práce**

**Mzdové náklady a benefity  
z pohledu účetního a daňového**

**Šárka Vetešnicková**

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí

Akademický rok 2009/2010

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Šárka Vetešníková**

obor Podnikání a administrativa

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze  
čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název práce: **Mzdové náklady a benefity z pohledu účetního a  
daňového**

### Osnova bakalářské práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Závěr
5. Seznam použitých zdrojů
6. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 30 - 40 stran

Doporučené zdroje:

D'AMBROSOVÁ, Hana, et al.: Abeceda personalisty 2009, 3. vyd., Olomouc : Anag, 2009. 384 s. ISBN 978-80-7263-512-2.

PELECH, Petr : Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2010. 18. aktualiz. vyd. Olomouc : Anag, 2010. 464 s. ISBN 978-80-7263-572-6.

ŠUBRT, Bořivoj, et al.: Abeceda mzdové účetní 2010. 20. vyd. Olomouc : Anag, 2010. 512 s. ISBN 978-80-7263-574-0.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jitka Šišková**

Termín odevzdání bakalářské práce: březen 2011

  
.....  
Vedoucí katedry



  
.....  
Děkan

V Praze dne: 15. 6. 2010

### Čestné prohlášení

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

V Praze dne 31.3.2011

---

## Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Jitce Šiškové za odborné konzultace a pomoc při zpracování práce.

# **Mzdové náklady a benefity z pohledu účetního a daňového**

## **Labour costs and benefits look of accounting and fiscal**

### **Souhrn**

Odměňování zaměstnanců je součástí každé organizace. Finanční a naturální odměna za vykonanou práci je cenou práce. Výše odměny je stanovena v pracovní smlouvě nebo v mzdovém výměru, který je k této smlouvě přiložen. Zaměstnavatel je ze zákona povinen vypočítat zaměstnanci hrubou mzdu či jinou formu odměny, odvést z ní předepsané srážky na sociální pojištění a zálohu na daň z příjmů. Následuje výplata čisté mzdy a odvod srážek ze mzdy zaměstnance spolu s odvody, které platí organizace. Zaměstnavatel může své zaměstnance pomocí poskytovaných zaměstnaneckých výhod motivovat k lepšímu pracovnímu výkonu. Tyto výhody jsou tvořeny především různými příspěvky ať peněžitými, tak nepeněžitými. Dovolí-li to zákon, je možné zahrnout tyto benefity do daňových výdajů zaměstnavatele.

**Klíčová slova:** zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, náklady, benefity, zdravotní pojištění, sociální zabezpečení, daň z příjmů

### **Summary**

Rewarding employees is part of every organization. Financial and kind compensation for work performed is the price of labor. The size of remuneration is set out in the employment contract or wage assessment, which is attached to this contract. The employer is legally obliged to calculate employee gross pay or other form of remuneration payable out of her prescribed deductions for social insurance and advance income tax. The following is the net payment of wages and payment of employee payroll deductions, together with contributions paid by the organization. The employer may use its employees fringe benefits provided an incentive for better work performance. These advantages are mainly made up of different contributions both monetary and non-monetary. Permits, if the law is possible to include these benefits in tax expenditures of the employer.

**Keywords:** employee, employer, wages, costs, benefits, health instance, social security, income tax

# Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika.....	10
3	Literární rešerše.....	11
3.1	Odměňování zaměstnanců .....	11
3.2	Mzda.....	11
3.2.1	Zákonné vymezení .....	11
3.2.2	Naturální mzda .....	12
3.2.3	Minimální a zaručená mzda .....	12
3.3	Formy mzdy .....	14
3.3.1	Časová mzda .....	14
3.3.2	Úkolová mzda .....	14
3.3.3	Podílová mzda.....	14
3.4	Složky mzdy.....	15
3.4.1	Prémie .....	15
3.4.2	Odměny.....	15
3.4.3	Osobní příplatek.....	15
3.4.4	Příplatky ke mzdě.....	16
3.4.4.1	Práce přesčas .....	16
3.4.4.2	Práce ve svátek.....	16
3.4.4.3	Práce v noci.....	17
3.4.4.4	Práce ve ztíženém pracovním prostředí .....	17
3.4.4.5	Práce v sobotu a v neděli.....	17
3.5	Výpočet mzdy .....	18
3.5.1	Hrubá mzda .....	20
3.5.2	Veřejné zdravotní pojištění .....	20
3.5.3	Pojistné na sociální zabezpečení .....	22
3.5.4	Daň z příjmů ze závislé činnosti .....	23
3.6	Splatnost a výplata mzdy .....	27
3.6.1	Splatnost mzdy .....	27
3.6.2	Výplata mzdy .....	28
3.7	Účtování mezd .....	29
3.8	Benefity.....	30

3.8.1	Obecně .....	30
3.8.2	Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců.....	30
3.8.2.1	Vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele .....	30
3.8.2.2	Vzdělávání nepřímo související s předmětem činnosti zaměstnavatele.....	31
3.8.3	Péče o zdraví .....	31
3.8.3.1	Vitamínové prostředky a očkování zaměstnanců.....	31
3.8.3.2	Nadstandardní zdravotní péče .....	32
3.8.4	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.....	32
3.8.5	Stravování zaměstnanců.....	33
3.8.5.1	Nepeněžní příspěvek .....	33
3.8.5.2	Peněžitý příspěvek .....	34
3.8.6	Doprava zaměstnanců .....	34
3.8.7	Další zaměstnanecké výhody .....	35
4	Vlastní práce .....	36
4.1	Vymezení společnosti .....	36
4.2	Výpočet mzdy .....	36
4.2.1	Varianta A – příspěvek na stravování .....	37
4.2.2	Varianta B – příspěvek na penzijní připojištění .....	38
4.3	Účtování mezd .....	40
4.4	Náklady a výdaje.....	42
5	Závěr .....	45
6	Seznam použitých zdrojů .....	46



## Seznam tabulek

Tabulka 1 Nejnižší úroveň zaručené mzdy platné od 1. 1. 2007 .....	13
Tabulka 2 Výpočet čisté mzdy.....	19
Tabulka 3 Přehled existujících zdravotních pojišťoven k datu 1. 1. 2010.....	20
Tabulka 4 Přehled slev na dani pro rok 2010 (v Kč) .....	26
Tabulka 5 Přehled ročních slev na dani pro rok 2011 (v Kč) .....	26
Tabulka 6 Výpočet mzdy, varianta A .....	38
Tabulka 7 Výpočet mzdy, varianta B .....	39
Tabulka 8 Účtování mezd v případě poskytování benefitů formou stravenek .....	40
Tabulka 9 Účtování mezd v případě příspěvku na penzijní připojištění .....	41
Tabulka 10 Složení nákladů.....	42
Tabulka 11 Výdaje spojené s odměňováním zaměstnanců. ....	44

## Seznam obrázků

Obrázek 1 Účtování mezd zaměstnanců .....	29
---	----

## Seznam grafů

Graf 1 Rozložení nákladů - varianta A .....	43
Graf 2 Rozložení nákladů - varianta B .....	43

# 1 Úvod

Problematika odměňování zaměstnanců je postavena především na dodržování zákonů. Mezi nejdůležitější zákony v oblasti mezd patří zákoník práce, zákon o dani z příjmů, zákon o veřejném zdravotním pojištění a zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Z pohledu účetnictví je nutné dodržovat především zákon o účetnictví.

Odměňování zaměstnanců se týká každého zaměstnavatele, ať už se jedná o malého živnostníka nebo velkou společnost. Mzdové náklady a výdaje jsou podstatnou součástí každého účetnictví vedeného v jakékoli předepsané formě. Zaměstnavatel vede za každého zaměstnance mzdový list, do kterého každý měsíc zaznamenává údaje potřebné ke zpracování mzdy.

Pro lepší motivaci zaměstnanců je možné poskytovat tzv. zaměstnanecké výhody neboli benefity. Každý benefit má své právní vymezení. Mezi nejznámější zaměstnanecké výhody patří především příspěvek na stravování, na vzdělávání či příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění.

## 2 Cíl práce a metodika

Cílem literární rešerše je podat přehled o problematice odměňování zaměstnanců, především v podnikatelské sféře, a s tím souvisejících úkonů, které je zaměstnavatel povinen učinit. Veškeré úkony spojené s odměňováním zaměstnanců jsou podloženy zákony.

Vlastní práce je zaměřena na zjištění rozdílnosti při poskytování různých zaměstnaneckých výhod. Především rozdílnosti z pohledu mzdových nákladů a výdajů zaměstnavatele, ale také z pohledu zaměstnance. A následný výběr příznivější varianty, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Prvního cíle této práce je dosaženo na základě prostudování odborné literatury, která s problematikou odměňování zaměstnanců úzce souvisí a stěžejních zákonů. Především zákoníku práce, zákoně o dani z příjmů a zákoně o účetnictví.

Metodikou vlastní práce jsou především výpočty směřující k určení čisté mzdy konkrétního zaměstnance a vyčíslení nákladů a výdajů společnosti, které se mzdou zaměstnance vznikají.

## 3 Literární rešerše

### 3.1 Odměňování zaměstnanců

„Zákoníkem práce je souhrnně upraveno odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Zaměstnanci za vykonanou práci náleží mzda, plat nebo odměna z dohody. Plat je poskytován zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce a je financován hlavně z veřejných zdrojů. Zaměstnavatel, jehož činnost směřuje především k dosažení zisku, poskytuje svým zaměstnancům, za práci vykonanou v právním poměru, mzdu. Dle § 74 až § 77 zákoníku práce náleží zaměstnanci odměna za vykonanou práci plynoucí z dohody o provedení práce nebo z dohody o pracovní činnosti. Předpokladem pro všechny tyto formy odměny je výkon práce a nikoliv existence pracovněprávního vztahu. Náhrady mzdy, odstupné či cestovní náhrady nejsou plněními podloženými výkonem práce, nejedná se tedy ani o jednu z forem odměny.“<sup>1</sup>

*„Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných výsledků. Mzdou či platem jsou i doplatky ke mzdě či platu, jimiž jsou doplatky do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci.“<sup>2</sup>*

### 3.2 Mzda

#### 3.2.1 Zákonné vymezení

„Zákoník práce vymezuje mzdu v § 109 odst. 2 jako peněžítá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (tím se rozumí naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (v pracovním poměru).“<sup>3</sup>

„Výkonu práce musí vždy předcházet stanovení, sjednání či určení mzdy a to v písemné formě.“<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 115

<sup>2</sup> Šubrt, B. a kol., *Abeceda mzdové účetní*, s. 91

<sup>3</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 119

<sup>4</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 118

„Mzda se až na výjimky vztahuje na zaměstnance tzv. podnikatelských subjektů, zaměstnance občanských sdružení, politických stran, církevních i soukromých škol, ale také zaměstnance vysokých škol, církví a soukromých zdravotnických zařízení. Náleží i zaměstnancům veřejných výzkumných institucí, které jsou zřizovány podle zákona 341/2005 Sb. o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů. A také tam, kde je zaměstnavatelem fyzická osoba. V těchto pracovněprávních vztazích nelze poskytovat za práci jinou podobu odměny než mzdu. Mzda není vymezena jen jako peněžité plnění, ale za jistých podmínek lze zaměstnanci, v pracovním poměru, za vykonanou práci poskytnout část mzdy ve formě naturální mzdy.“<sup>5</sup>

### 3.2.2 Naturální mzda

„Zaměstnavateli, který své zaměstnance odměňuje mzdou, umožňuje § 119 zákoníku práce odměňovat své zaměstnance také formou naturální mzdy. Může tak však činit jen v přiměřeném rozsahu a za předpokladu, že zaměstnanec vyslovil souhlas s podmínkami poskytování části mzdy touto formou. Zákoník práce dále v § 119 uvádí, že část mzdy musí být vždy vyplacena v penězích, a to nejméně ve výši minimální mzdy. Naturální mzda může být poskytována formou výrobku, výkonu, práce a služby s výjimkou lihovin, tabákových výrobků a jiných návykových látek. I část mzdy v naturální formě musí být vyjádřena v peněžní formě (např. pro určení průměrného výdělku) tak, aby odpovídala ceně účtované za výrobky, výkony, práce a služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance nižší než cena obvyklá.“<sup>6</sup>

### 3.2.3 Minimální a zaručená mzda

*„Nepřiměřeně nízkému ocenění práce zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů zabraňují instituty minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 111 a § 112 zákoníku práce). Tyto nástroje státní mzdové politiky spolu se stanovenou minimální úrovní mzdové kompenzace práce přesčas, práce v sobotu a v neděli, práce v noci, práce ve svátek a práce ve ztíženém pracovním prostředí (§ 114 až §118 zákoníku práce) zajišťují zaměstnancům právo na mzdu v určité (nepodkročitelné), společensky akceptované úrovni.“<sup>7</sup>*

---

<sup>5</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 116

<sup>6</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 124

<sup>7</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 119

„Minimální mzda je, podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, stanovena jako měsíční. Hodinová minimální mzda je stanovena v rozsahu 40 hodin týdně vzhledem ke stanovené pracovní době, podle nařízení vlády. Pracuje-li zaměstnanec v jiné než 40 hodinové pracovní době je třeba uzpůsobit její výši.“<sup>8</sup>

„Zaručená mzda je mzda, na kterou má zaměstnanec právo. Toto právo mu vzniklo na základě zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru.“<sup>9</sup>

Tabulka 1 Nejnižší úroveň zaručené mzdy platné od 1. 1. 2007<sup>10</sup>

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 000

<sup>8</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Meritum Mzdy 2010*, s. 242

<sup>9</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Meritum Mzdy 2010*, s. 243

<sup>10</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Meritum Mzdy 2010*, s. 244

### **3.3 Formy mzdy**

*„Formy mzdy představují ve mzdovém systému zpravidla soubor pravidel, kterými se utváří závislost mzdy zaměstnanců na výsledcích práce a na jejich osobním přínosu k těmto výsledkům. Mzdové formy nejsou stanoveny žádným právním předpisem.“<sup>11</sup>*

Existují tři základní formy mzdy:

- časová mzda
- úkolová mzda
- podílová mzda

#### **3.3.1 Časová mzda**

*„Za základní formu mzdy bývá považována mzda časová. Je vyjadřována součinem mzdové sazby nebo tarifu stanoveného či sjednaného za jednotku pracovní doby a počtu odpracovaných jednotek za dané období pracovní doby. Obvykle se jako jednotka pracovní doby stanovuje hodina nebo měsíc. Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce je obdobím splatnosti kalendářní měsíc. Používá se také v kombinaci s dalšími formami mzdy.“<sup>12</sup>*

#### **3.3.2 Úkolová mzda**

*„Výdělek zaměstnance je v rámci úkolové mzdy závislý na výkonu vyjádřeném stupněm plnění stanovené normy podle § 300 zákoníku práce. Vhodné využití je možné nalézt na pracovištích, kde převládá zájem o množství vyrobené produkce. Zaměstnanci mohou svým výkonem toto množství ovlivnit. Je zde možná kontrola množství a kvality práce a také spolehlivá evidence. Zákoník práce limituje v § 103 odst. 1 písm. k) využití této formy mzdy.“<sup>13</sup>*

#### **3.3.3 Podílová mzda**

*„Podílová mzda je nejčastěji tvořena jako procentuální podíl na výkonech, obvykle vyjádřený v penězích jako podíl na tržbách. Základem sjednaného, stanoveného či určeného podílu je celková mzda a očekávaná úroveň peněžních ukazatelů. Reálná mzda je tedy přímo úměrná odchylce skutečných ukazatelů od jejich předpokladu.“<sup>14</sup>*

Kombinací časové, úkolové a podílové mzdy je mzda smíšená.

---

<sup>11</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 122

<sup>12</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 122, 123

<sup>13</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 123

<sup>14</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 123

## 3.4 Složky mzdy

### 3.4.1 Prémie

*„Prémie je složkou (formou) mzdy, kterou si zaměstnavatel pružně zajišťuje zainteresovanost zaměstnanců na pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Její účinnost spočívá v tom, že vytváří závislost mzdy na konkrétním, měřitelném a vyčíslitelném ukazateli, který zaměstnanec výkonem práce ovlivňuje.“<sup>15</sup>*

„Ještě před začátkem období, v němž má být prémiový úkol splněn, je třeba stanovit výši prémie. Popřípadě před začátkem období, během něhož budou sledovány pracovní výkony. Zaměstnanec musí být s prémie dopředu seznámen. Nejčastěji jsou prémie používány jako stimulační prvek, který doplňuje časovou mzdu.“<sup>16</sup>

### 3.4.2 Odměny

Odměny je možné rozdělit do dvou skupin:

- výkonnostní odměny
- mimořádné odměny

„Výkonnostní odměny jsou poskytovány zaměstnancům na základě předem stanovených kritérií výkonnosti a pracovních výsledků, na které se odměna váže. Hodnocení probíhá v pravidelných intervalech nebo po splnění úkolu. Výše odměny je obvykle stanovena nadřízeným zaměstnancem. Režim stanovení výkonností odměny je volnější než při stanovování prémie.“<sup>17</sup>

*„Mimořádné odměny se obvykle poskytují za dosažení zvlášť významných pracovních výsledků nebo k ocenění mimořádného pracovního úsilí.“<sup>18</sup>*

### 3.4.3 Osobní příplatek

„Osobní ohodnocení či osobní příplatek je také určitou formou mzdy. Používá se především k lepšímu zpružnění při odměňování. Využít ho lze především tak, kde jsou používány pevné mzdové tarify, například časová mzda. Jedná se o hodnocení pravidelných výsledků pracovní výkonnosti. Záleží na množství nebo kvalitě odvedené

---

<sup>15</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 123

<sup>16</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 123

<sup>17</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 123

<sup>18</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 124



práce, ale i na spolehlivosti, samostatnosti a týmové práci jednotlivého zaměstnance. Časové období, za které je vyplácen, je většinou delší než kalendářní měsíc. Zpravidla má kvartální nebo pololetní intervaly.<sup>19</sup>

#### 3.4.4 Příplatky ke mzdě

„Příplatky ke mzdě, neboli mzdové příplatky, jsou plnění, která zaměstnavatel vyplácí jako ocenění výkonu práce při zvláštních nebo nadstandardně zatěžujících podmínkách. Zákoník práce stanoví právo zaměstnance na tyto příplatky a vymezí jejich minimální výši nebo úroveň. Zaměstnavatel může tuto úroveň pouze zvýšit nikoliv snížit.“<sup>20</sup>

Příplatky lze rozdělit:

- mzda nebo náhradní volno za práci přesčas
- mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek
- mzda za noční práci
- mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- mzda za práci v sobotu a v neděli

##### 3.4.4.1 Práce přesčas

„Práce přesčas je definována v zákoníku práce § 78 odst. 1 písm. i) a § 93 odst. 2 a 3 stanovuje maximální rozsah této práce. Tato práce může být zaměstnanci zaměstnavatelem nařízena. Maximálně však na 8 hodin týdně a nejvýše v celkovém objemu 150 hodin ročně. Práce nad tento objem musí být dohodnuta se zaměstnancem.“<sup>21</sup>

„Za práci přesčas náleží zaměstnanci mzda, navýšená nejméně o 25% z průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanci je možné za práci přesčas nabídnout náhradní volno, místo příplatku. Náhradním volnem dochází ke kompenzaci nároku na mzdu. Toto volno musí být zaměstnanci poskytnuto během 3 měsíců od výkonu práce přesčas.“<sup>22</sup>

##### 3.4.4.2 Práce ve svátek

„Svátky ČR jsou, podle zákona č. 245/2000 Sb. o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů, 1. leden, 1. květen, 8. květen, 5 a 6. červenec, 28. září, 28. říjen, 17. listopad, 24., 25.

<sup>19</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 124

<sup>20</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 120

<sup>21</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 120

<sup>22</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Meritum Mzdy 2010*, s. 238

a 26. prosinec a Velikonoční pondělí. Podle § 91 odst. 2 zákoníku práce platí, že o svátcích je obecný zákaz výkonu práce. Existují však některé nutné výjimky (§ 91 odst. 3 a 4). Zaměstnanec má dle zákoníku práce právo na náhradní volno za práci ve svátek v rozsahu odpovídajícím práci ve svátek. V době čerpání náhradní volna nenáleží zaměstnanci mzda. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl, je možné vyplatit příplatek za práci přesčas a to ve výši odpovídající minimálně 100% průměrného hodinového výdělku za každou hodinou odpracovanou ve svátek. Případl-li svátek na obvyklý pracovní den zaměstnance, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>23</sup>

#### 3.4.4.3 Práce v noci

„Za noční práci je podle zákoníku práce považována práce vykonávaná mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnanci za tuto práci náleží příplatek ve výši minimálně 10 % průměrného hodinového výdělku.“<sup>24</sup>

#### 3.4.4.4 Práce ve ztíženém pracovním prostředí

„Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši uvedeného příplatku stanoví § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí za každý ztěžující vliv podle § 7 citovaného nařízení vlády nejméně 10 % stanovené sazby minimální mzdy, tj. 4,81 Kč za hodinu resp. nejméně 800 Kč za měsíc (podle způsobu odměňování).“<sup>25</sup>

#### 3.4.4.5 Práce v sobotu a v neděli

„Zaměstnanci náleží za práci v sobotu a v neděli dosažená mzda a příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku.“<sup>26</sup>

„Příplatek náleží zaměstnanci, pokud je sobota nebo neděle dnem pracovního klidu, ale i v případě, že jde o jeho obvyklý pracovní den.“<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 121

<sup>24</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Meritum Mzdy 2010*, s. 239

<sup>25</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 121

<sup>26</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Meritum Mzdy 2010*, s. 239

<sup>27</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 121

### **3.5 Výpočet mzdy**

„Organizace musí po ukončení kalendářního měsíce zpracovat výpočet mezd. Osobní údaje zaměstnance v pracovně právním vztahu jsou důležité pro správný výpočet. Mezi tyto údaje patří rodné číslo, bydliště, den nástupu do organizace, druh práce, místo výkonu práce, druh pracovně právního vztahu (pracovní poměr, dohoda o provedení práci nebo o pracovní činnosti), prohlášení poplatníka daně z příjmů spolu s doklady opravňujícími uplatnění slev na dani, příslušnost ke zdravotní pojišťovně a jiné. Nezbytností pro výpočet mezd je pracovní výkaz. Může být individuální, pro každého zaměstnance, nebo souhrnný za kolektiv. Je možné ho zasílat i elektronickou formou. Měl by obsahovat dobu odpracovanou, včetně doby odpracované přesčas, i neodpracovanou dobu. Do neodpracované doby se řadí pracovní volno, dovolená, svátek apod. Základem pro přiznání mzdových titulů jako je práce přesčas, práce v sobotu a v neděli, ve svátek, v noci je právě pracovní výkaz.“<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> d'Ambrosiová, H., a kol., *Meritum Mzdy 2010*, s. 245,246

### Výpočet čisté mzdy:

Zaměstnanec odpracoval v měsíci lednu 2011 160 hodin, hodinová sazba 100 Kč, má 2 děti a podepsal prohlášení k dani.

Tabulka 2 Výpočet čisté mzdy

Hrubá mzda (HM)	16 000
ZP1 - zdravotní pojištění - zaměstnanec (4,5 %) = HM x 4,5 %	720
SZ1 - sociální zabezpečení - zaměstnanec (6,5 %) = HM x 6,5 %	1 040
ZP2 - zdravotní pojištění - zaměstnavatel (9 %) = HM x 9 %	1 440
SZ2 - sociální zabezpečení - zaměstnavatel (25 %) = HM x 25 %	4 000
Základ daně = HM + ZP2 + SZ2	21 440
základ daně zaokrouhlený na celé 100 Kč nahoru	21 500
záloha daně 15 % = zaokrouhlený základ daně x 15 %	3 225
Sleva na poplatníka	1 970
záloha daně po slevě podle § 35 ba	1 255
daňové zvýhodnění na dítě = 2 x 967 Kč	1 934
Sleva na dani podle § 35 c	1 255
daňový bonus	679
sražená záloha	0
čistá mzda = HM - ZP1 - SZ1 - sražená záloha + daňový bonus	14 919

Zdroj: Vlastní tvorba

### 3.5.1 Hrubá mzda

„Mzda, zúčtovaná k výplatě v rozhodném období je zahrnuta do hrubé mzdy. Není rozhodující, zda byla po skončení období vyplacena. V případě, že část mzdy byla vyplacena formou naturální mzdy, je nutné, aby výše naturální mzdy byla vyčíslena v obvyklé ceně nebo poskytnuté slevě. Tímto způsobem je zahrnuta i do hrubé mzdy. Zaměstnavatel se může rozhodnout, zda bude zaměstnanci toto plnění poskytovat jako mzdu nebo jako zaměstnaneckou výhodu – benefit.“<sup>29</sup>

### 3.5.2 Veřejné zdravotní pojištění

„Českému systému veřejného zdravotního pojištění povinně podléhají osoby uvedené v § 2 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. Jedná se o osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky nebo zde nemají trvalý pobyt, ale jejich zaměstnavatel má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR.“<sup>30</sup>

Tabulka 3 Přehled existujících zdravotních pojišťoven k datu 1. 1. 2010<sup>31</sup>

Zkratka	Název	Kód
VZP ČR	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR	111
VoZP	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR	201
Média	Zdravotní pojišťovna Média	228
Oborová	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví	207
Škoda MB	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	209
ZP MV	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra	211
Revírní	Revírní bratrská pokladna	213
Metal	Metal-Aliance	217
ČPZP	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	205

<sup>29</sup> Šubrt, B. a kol., *Abeceda mzdové účetní*, s. 124, 125

<sup>30</sup> Šubrt, B. a kol., *Abeceda mzdové účetní*, s. 270

<sup>31</sup> Šubrt, B. a kol., *Abeceda mzdové účetní*, s. 273

„Pojištěnec v roli individuální plátce je plátcem jako zaměstnanec, jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) nebo pokud je osobou bez zdanitelných příjmů. Zaměstnanec je fyzickou osobou, která má příjmy ze závislé činnosti nebo z funkčních požitků. Výjimku tvoří například osoba, která má příjmy osvobozeny od daně, nebo nejsou-li příjmy předmětem daně. Dále osoba pracující na základě dohody o provedení práce, osoba činná na principu dohody o pracovní činnosti, jež v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu apod. Za OSVČ se pro zdravotní pojištění pokládají osoby, které podnikají v zemědělství, provozují živnost, provozují podnikání podle zvláštních předpisů, společníci veřejných obchodních společností a komplementáři komanditních společností apod. Za osobu bez zdanitelných příjmů se považuje osoba, která má trvalý pobyt na území ČR a není-li během celého kalendářního měsíce zaměstnancem ani OSVČ a ani stát není plátcem pojistného.

Zaměstnavatelem je z pohledu zdravotního pojištění rozuměna osoba právnická nebo fyzická, která je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti, zaměstnává zaměstnance a má sídlo či trvalý pobyt na území ČR.

Stát je prostřednictvím státního rozpočtu plátcem pojistného za tyto osoby:

- nezaopatřené děti,
- poživatele důchodu z důchodového pojištění,
- příjemce rodičovského příspěvku,
- ženy na mateřské dovolené, osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisu o nemocenském pojištění,
- uchazeči o zaměstnání včetně osoby, které přijali krátkodobé zaměstnání,
- osoby vykonávající dlouhodobou dobrovolnickou službu,
  - a další.<sup>32</sup>

„Každý pojištěnec má povinnost platit pojistné, oznamovací povinnost a povinnost hradit zdravotnickým zařízením regulační poplatky (podle § 16a zákona č. 48/1997 Sb.)

Pojištěnci – zaměstnanci vzniká dnem nástupu do zaměstnání povinnost platit pojistné. Je povinen uvést zaměstnavateli, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn. A rovněž musí do 8 dní, nahlásit případnou změnu zdravotní pojišťovny. Odvodem pojistného je

---

<sup>32</sup> Vybíhal, V. a kol., *Mzdové účetnictví 2010*, s. 127-130

povinován zaměstnavatel. Oznamovací povinnost vůči zdravotní pojišťovně vzniká zaměstnanci – pojištěnci tehdy, když nesplní oznamovací povinnost zaměstnavatel.<sup>33</sup>

„Mezi základní povinnosti zaměstnavatele přísluší povinnost platit pojistné a oznamovací povinnost. Zaměstnavatel je povinen platit za své zaměstnance část pojistného. Tato povinnosti vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a zaniká dnem ukončení.“<sup>34</sup>

„Výše pojistného na zdravotní pojištění je stanovena na 13,5 % z vyměřovacího základu. Tuto výši je povinen plátce vypočítat sám a zaokrouhlit ho na celé koruny nahoru. Dvě třetiny jsou povinně hrazeny zaměstnavatelem a zbývající třetina je stržena zaměstnanci z jeho mzdy (platu) i bez jeho souhlasu. Rozhodným obdobím pro zaměstnance a zaměstnavatele je kalendářní měsíc, není-li stanoveno jinak. Pro OSVČ je rozhodným obdobím kalendářní rok. Pojistné na zdravotní pojištění je splatné od 1. do 20. dne měsíce následujícího po rozhodném období. Samotnou platbu pojistného je možné provést bezhotovostním převodem, v hotovosti poštovní poukázkou nebo v hotovosti zaměstnanci pojišťovny pověřenému přijímat pojistné.“<sup>35</sup>

Pro rok 2011 zůstává výše pojistného na 13,5 % z vyměřovacího základu.

### 3.5.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení se řídí zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

*„Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje částky odvodu pojistného na důchodové pojištění a na nemocenské pojištění. V rámci této skupiny je odváděn rovněž příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.“<sup>36</sup>*

„Z vyměřovacího základu je v rozhodném období stanovována výše pojistného na sociální zabezpečení. Tato výše je v roce 2010 stanovena na 25 % u zaměstnavatele. Na důchodové pojištění připadá 21,5 %, na nemocenské pojištění 2,3 % a na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %. Zaměstnanci je ze mzdy strženo 6,5 % na důchodové pojištění.

---

<sup>33</sup> Vybíhal, V. a kol., *Mzdové účetnictví 2010*, s. 131

<sup>34</sup> Vybíhal, V. a kol., *Mzdové účetnictví 2010*, s. 134

<sup>35</sup> Vybíhal, V. a kol., *Mzdové účetnictví 2010*, s. 137, 145-147

<sup>36</sup> Vybíhal, V. a kol., *Mzdové účetnictví 2010*, s. 153

Vypočtené pojistné u jednotlivého poplatníka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Stejně jako u zdravotního pojištění i zde je rozhodným obdobím kalendářní měsíc.<sup>37</sup>

V roce 2011 se výše pojistného na sociální zabezpečení nemění.

Toto pojistné je odváděno do státního rozpočtu za pomoci zákonem stanovených subjektů. Správa sociální zabezpečení a další instituce zprostředkovávají ze státního rozpočtu transfery obyvatelům. Mezi tyto transfery patří dávky důchodového pojištění, dávky nemocenského pojištění, dávky podpory v nezaměstnanosti jako služby státní politiky zaměstnanosti a provádění nemocenského a důchodového pojištění. Pojistné na sociální zabezpečení odvádí okresní správě sociálního zabezpečení zaměstnavatel.

Pojistného je za jednotlivé měsíce splatné vždy od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce po rozhodném období.<sup>38</sup>

#### 3.5.4 Daň z příjmů ze závislé činnosti

„Předmětem daně z příjmu je podle zákona hrubý příjem (hrubá mzda zaměstnance), ale může jím být i nepeněžní plnění formou bezplatného poskytnutí práv, věcí, služeb nebo jiných ocenitelných výhod. Předmětem daně nejsou jen ty příjmy, které vymezuje daňový nebo jiný zákon. Ne ze všech příjmů, které jsou předmětem daně, se musí vybírat daň. Některé příjmy jsou od daně osvobozeny. Zákon č. 586/1992 Sb. o dani z příjmů vymezuje v § 3 odst. 4, které příjmy jsou nebo nejsou předmětem daně.“<sup>39</sup>

„Podle zákona o daních z příjmu je příjemcem příjmů ze závislé činnosti zaměstnanec. Plátcem této daně je zaměstnavatel a to i v případě, že nejde o příjmy z pracovněprávních vztahů. Mezi příjmy ze závislé činnosti patří podle § 6 zákona o daních z příjmů příjmy plynoucí z pracovněprávního vztahu, ze služebního poměru, členského nebo obdobného poměru a také příjmy žáků a studentů z praktického výcviku. Dále se sem řadí příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností. Ale také členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob a příjmy poskytnuté v souvislosti s výkonem závislé činnosti.“<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Vybíhal, V. a kol., *Mzdové účetnictví 2010*, s. 153-155

<sup>38</sup> Vybíhal, V. a kol., *Mzdové účetnictví 2010*, s. 153-155

<sup>39</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 10,11

<sup>40</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 13-15



„Mezi zvláštní příjmy ze závislé činnosti patří bezplatné poskytování služebního vozidla. Tento příjem je oceněn ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla v kalendářním měsíci. Započítává se i započatý kalendářní měsíc. Částka musí za každý, tedy i započatý, měsíc činit minimálně 1 000 Kč.“<sup>41</sup>

„V zákoníku práce jsou upravena práva zaměstnanců na náhrady při pracovních cestách. Tyto příjmy nepodléhají zdanění. U tuzemského stravného je stanovena pouze minimální výše stravného. Výše stravného a během zahraničních pracovních cest i kapesného je pro všechny zaměstnance stanovena zákoníkem práce. Podobně je to i s náhradou za použití soukromého vozidla pro služební účely a s náhradou za spotřebované pohonné hmoty.

Pro rok 2010 byla vydána vyhláška č. 462/2009 Sb. ze dne 16. prosince 2009, kterou se pro účely cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, stravné a stanovuje průměrnou cenu pohonných hmot. U osobních silničních motorových vozidel činí náhrada 3,90 Kč za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce. Stravné je podle § 163 odst. 1 zákoníku práce stanoveno za každý kalendářní den. Je-li pracovní cesta dlouhá 5 až 12 hodin náleží zaměstnanci nejméně 61 Kč, mezi 12 až 18 hodinami 93 Kč a nad 18 hodin 146 Kč. Průměrná cena pohonných hmot, na jejímž základě je vyplácena náhrada, je stanovena na 28,50 Kč u benzínu automobilového 91 oktanů, 28,70 Kč u benzínu automobilového 95 oktanů, 30,70 Kč u benzínu 98 oktanů a 27,20 u motorové nafty.“<sup>42</sup>

„Vyhláškou č. 377/2010 Sb. jež nabývá účinnosti 1. ledna 2011 se stanovují nové sazby výše stravného a průměrné ceny platné pro rok 2011. Pro osobní silniční vozidla se náhrada snižuje na 3,70 Kč za 1 km jízdy. Výše průměrných cen za 1 litr pohonné hmoty se opravují takto: benzin 91 oktanů 31,40 Kč; benzin 95 oktanů 31,60 Kč; benzin 98 oktanů 33,40 Kč; motorová nafta 30,80 Kč. Výše stravného je pro rok 2011 stanovena: nejméně 63 Kč za 5 až 12 hodin; nejméně 95 Kč za 12 až 18 hodin; nejméně 149 Kč za dobu nad 18 hodin. Touto vyhláškou se ruší vyhláška č. 462/2009 Sb.“<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 18

<sup>42</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 19, 20

<sup>43</sup> Příb, J., *Nové právní předpisy*, s. 2

*„Zaměstnavatel měsíčně posuzuje, které příjmy zaměstnance nejsou předmětem daně a které jsou od daně osvobozeny. Z příjmů, které jsou předmětem daně a které nejsou od daně osvobozeny, má povinnost vypočítat, srazit a odvést měsíční daňovou zálohu, anebo v zákonem vymezených případech konečnou srážkovou daň.“<sup>44</sup>*

*„Zaměstnanec má právo, nikoliv povinnost, předložit u svého zaměstnavatele podepsané prohlášení poplatníka, které má smysl zejména pro uplatnění slev na dani. Prohlášení je možné podepsat pouze u jednoho zaměstnavatele.“<sup>45</sup>*

*„Podepsal-li zaměstnanec prohlášení poplatníka, vypočte mu zaměstnavatel z úhrnu měsíčního základu pro výpočet zálohy daňovou zálohu na daň ze závislé činnosti. Do úhrnu měsíčního základu se započítává i doplatek mzdy za léta minulá a jednorázové odměny. Po tomto výpočtu se vezme na zřetel 1/12 slev na dani podle § 35ba zákona, ale jen u jednoho zaměstnavatele.“<sup>46</sup>*

Mezi slevy podle § 35ba patří sleva na poplatníka, na druhého z manželů bez příjmů, u poživatele invalidního důchodu, u držitele průkazu ZTP/P, u studujícího poplatníka do 26 (28) let, (viz tabulka 4 a 5).

---

<sup>44</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 30

<sup>45</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 30

<sup>46</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 35

Tabulka 4 Přehled slev na dani pro rok 2010 (v Kč)<sup>47</sup>

Sleva na dani	Ročně	Měsíčně pro výpočet daňové zálohy
na poplatníka (včetně starobního důchodce)	24 840	2 070
na druhého z manželů bez příjmů, nebo s vlastními příjmy jen do 68 000 Kč v roce (sleva se zvyšuje na dvojnásobek, je-li druhý z manželů držitelem průkazu ZTP/P)	24 840	jen v RZ
u poživatele invalidního důchodu pro invaliditu prvního a druhého stupně (dříve částečného invalidního důchodu)	2 520	210
u poživatele invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (dříve plného invalidního důchodu)	5 040	420
u držitele průkazu ZTP/P	16 140	1 345
u studujícího poplatníka do 26 (resp. 28) let věku	4 020	335
na dítě do 26 let věku (sleva, bonus nebo kombinace slevy a bonusu) (sleva se zvyšuje na dvojnásobek, je-li vyživované dítě držitelem průkazu ZTP/P)	11 604	967
maximální daňový bonus	52 200	4 350

Tabulka 5 Přehled ročních slev na dani pro rok 2011 (v Kč)<sup>48</sup>

Sleva na dani	Výše slevy
Na poplatníka	23 640
Na poplatníka – starobního důchodce	23 640
Na dítě	11 604
Na dítě – držitel průkazu ZTP	21 360
Na vyživovanou manželku/manžela	24 840
Na vyživovanou manželku/manžela – držitel průkazu ZTP	49 680
Invalidita I. a II. stupně	2 520
Invalidita III. stupně	5 040
Držitel průkazu ZTP/P (i bez důchodu)	16 140
Student	4 020

<sup>47</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 7

<sup>48</sup> *Slevy na dani*

„Pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení, nevstupují jeho příjmy do ročního zúčtování daňových záloh ani do daňového přiznání. Daň je sražena sazbou uvedenou v § 36 zákona o dani z příjmů. Nepřesáhne-li příjem zaměstnance 5 000 Kč hrubého v dané kalendářním měsíci je sražena konečná srážková daň sazbou 15 % ze zdanitelného příjmu navýšeného o sociální zabezpečení a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. Základ pro výpočet daně i vypočtená daň je zaokrouhlena na celé Kč dolů. Jsou-li příjmy zaměstnance vyšší než 5 000 Kč hrubého je mu sražena měsíční daňová záloha ze základu pro výpočet daně. Zdanitelný příjem se opět navýší o sociální pojištění placené zaměstnavatelem a vypočítá se daňová záloha ve výši 15 % ze základu pro výpočet daně.“<sup>49</sup>

„Zaměstnanci, který podepsal prohlášení k dani, je možné snížit vypočtenou zálohu daně po slevě o částku měsíčního daňového zvýhodnění (§ 35c) odpovídající 1/12 ročního daňového zvýhodnění, (viz tabulka 4 a 5). V případě, že je vypočítaná záloha na daň nižší než daňové zvýhodnění, je tento rozdíl přičten zaměstnanci ke mzdě jako daňový bonus. Minimální měsíční výše daňového bonusu, aby mohl být vyplacen, je 50 Kč, maximálně však do výše 4 350 Kč měsíčně.“<sup>50</sup>

„Daňové zálohy sražené zaměstnancům při pravidelném měsíčním zúčtování musí být odvedeny tak, aby byly připsány na bankovní účet finančního úřadu do 20. dne v měsíci.“<sup>51</sup>

## **3.6 Splatnost a výplata mzdy**

### **3.6.1 Splatnost mzdy**

„Splatnost mzdy je právní skutečnost, kdy zaměstnanci vzniká právo na vyplacení přiznané mzdy.“<sup>52</sup>

„Zákoník práce stanovuje v § 141 podmínky splatnosti mzdy. Mzda je splatná po vykonání práce nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Zaměstnanci náleží mzda i za zlomky hodin odpracovaných v daném období. Podle potřeby je možné zvolit kratší než měsíční období splatnosti (denní, týdenní a jiné). V období splatnosti je nutné vyplatit zaměstnanci celou mzdu, na kterou má právo. Pokud tak není učiněno, jedná se

---

<sup>49</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 33

<sup>50</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 61, 65

<sup>51</sup> Pelech, P., *Zdanění mezd a platů*, s. 75

<sup>52</sup> d'Ambrosiová, H., a kol., *Meritum Mzdy 2010*, s. 287

o porušení ustanovení o splatnosti. Zaměstnavatel by měl na základě zákonem stanovené splatnosti určit konkrétní výplatní termín. Jde o výplatní termín mzdy v penězích.<sup>53</sup>

### 3.6.2 Výplata mzdy

„Výplata mzdy zaměstnancům se provádí v korunách českých, v cizí měně zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí a s jejich souhlasem nebo v naturální formě za stanovených podmínek (§ 119 zákoníku práce). Z důvodu zjednodušení mzdové agendy se mzdy zaokrouhlují na celé koruny nahoru. Jednou z povinností zaměstnavatele je vystavení zaměstnanci dokladu o mzdě a jejích složkách. Z tohoto dokladu by měly být patrné jednotlivé srážky ze mzdy a způsob výpočtu mzdy. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen na svoje náklady zaslat zaměstnanci mzdu na jeden z jeho bankovních účtů a to nejpozději v termínu výplaty mzdy. Je-li mzda vyplácena v cizí měně, je pro přepočítání použit kurz vyhlášený Českou národní bankou v den, kdy zaměstnavatel nakupuje cizí měnu určenou na výplatu mezd.“<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Tomší, I., *Mzdy a mzdové systémy*, s. 112, 113

<sup>54</sup> Tomší, I., *Mzdy a mzdové systémy*, s. 115 - 117

### 3.7 Účtování mezd

Obrázek 1 Účtování mezd zaměstnanců

331 - Zaměstnanci		521 - Mzdové náklady
	Nárok na hrubou mzdu	
		336 - Zúčtování s institucemi SZ a ZP
	Sociální pojištění hrazené zaměstnanci	
		342 - Ostatní přímé daně
	Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	
		335 - Pohledávky za zaměstnanci
	Zúčtování pohledávek za zaměstnanci	
		379 - Jiné závazky
	Jiné závazky (srážka na stavební spoření)	
336 - Zúčtování s institucemi SZ a ZP		524 - Zákonné sociální pojištění
	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	

Zdroj: Vlastní tvorba

## 3.8 Benefity

### 3.8.1 Obecně

„V současné době poskytují firmy svým zaměstnancům vedle mezd i další plnění. Pro tyto plnění je vžitý výraz benefity neboli zaměstnanecké výhody. Tato plnění jsou za jistých podmínek osvobozena od daně z příjmů a není z nich odváděno zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.“<sup>55</sup>

### 3.8.2 Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

„Je důležité rozlišovat, zda vzdělávání zaměstnanců souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Jedná-li se o odborný rozvoj či rekvalifikaci, která souvisí s potřebami zaměstnavatele nebo ne, protože ne všechny druhy vzdělávání jsou považovány za nadstandardní.“<sup>56</sup>

Na základě toho můžeme vzdělávání zaměstnanců rozdělit do dvou skupin:

- vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele
- vzdělávání, které přímo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele

#### 3.8.2.1 Vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele

„Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci nařídít účast na vzdělávání (školení, studium), které souvisí s výkonem jeho práce. Tyto druhy vzdělávání nelze nazývat zaměstnaneckým výhoda (benefity).“<sup>57</sup>

„Zaměstnavatel si může na základě zákona o daních z příjmů (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3) zahrnout výdaje (náklady) spojené se vzděláváním zaměstnanců do daňových výdajů. Částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů za odborné vzdělávání zaměstnanců spojené s předmětem činnosti zaměstnavatel jsou osvobozeny od daně. Osvobozeny však nejsou příjmy, které náleží zaměstnanci po dobu vzdělávání. Příjmy osvobozené od daně z příjmů nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Pojistné se tedy neodvádí.“<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 157

<sup>56</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 168

<sup>57</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 168

<sup>58</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 169

### 3.8.2.2 Vzdělávání nepřímou související s předmětem činnosti zaměstnavatele

*„V oblasti vzdělávání se pod pojmem zaměstnanecká výhoda rozumí pouze příspěvek či celá úhrada nákladů na vzdělání, které bezprostředně nesouvisí s podnikáním (s předmětem činnosti) zaměstnavatel a výkonem sjednané práce (pracovním zařazením zaměstnance), např. úhrada jazykového, počítačového či jiného kurzu, i když tyto znalosti nejsou momentálně pro výkon zaměstnance nezbytné.“<sup>59</sup>*

„Zaměstnavatel si nemůže jako daňový výdaj zahrnout výdaje spojené se vzdělávání zaměstnanců, které bezprostředně nesouvisí s předmětem jeho podnikání. Tyto náklady je možné hradit (v peněžní i nepeněžní formě) ze sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Z hlediska zaměstnance je možné osvobodit od daně pouze nepeněžní příspěvek (§ 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů). Příspěvky osvobozené od daně se nezahrnují do vyměřovacího základu. Oproti tomu jsou zdanitelné příjmy do základu zahrnuty a je z nich odváděno pojištění.“<sup>60</sup>

### 3.8.3 Péče o zdraví

„Do této kategorie je možné zahrnout celou řádku zaměstnaneckých výhod. Mezi nejčastější lze zařadit nákup vitamínů a očkování pro zaměstnance či benefity ve formě nadstandardní zdravotní péče.“<sup>61</sup>

#### 3.8.3.1 Vitamínové prostředky a očkování zaměstnanců

*„Benefity formou vitamínových prostředků a očkování lze zaměstnancům poskytovat v nepeněžní formě anebo formou peněžního příspěvku.“<sup>62</sup>*

„Nepeněžní forma těchto benefitů není uznatelná jako výdaj či náklad vynaložený k dosažení nebo zajištění a udržení příjmů pro daňové účely. Tyto náklady může zaměstnavatel hradit jen ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Pro zaměstnance platí, že nepeněžní forma zaměstnaneckých výhod na očkování a úhradu vitamínů je osvobozena od daně z příjmů a nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu. Peněžní příspěvek na vitamíny a očkování si může být

---

<sup>59</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 168

<sup>60</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 170

<sup>61</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 171

<sup>62</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 171



zaměstnavatelem započítán do daňových výdajů. Zaměstnanci je tento peněžní příjem zahrnut do vyměřovacího základu a je z něj odváděno pojištění.<sup>63</sup>

### 3.8.3.2 Nadstandardní zdravotní péče

„Podobně jako u předchozích zaměstnaneckých výhod i tyto benefity lze rozdělit dle formy na peněžní a nepeněžní plnění. Jako daňově uznatelné výdaje není možné zahrnout výdaje nepeněžního plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci. Mezi tato plnění lze zahrnout použití rekreačního, zdravotnického, tělovýchovného či sportovního zařízení. Náklady na rehabilitační procedury, mezi které se řadí masáže, sauny nebo perličkové koupele a financování forem nadstandardní péče může zaměstnavatel financovat pouze ze sociálních fondů, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Do daňových výdajů si naopak může zařadit peněžní plnění těchto benefitů pokud nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou. Nepeněžité příspěvky jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu a nejsou zahrnuty do vyměřovacího základu, tudíž z nich není odváděno pojištění. Peněžité příspěvky jsou zdanitelným příjmem a odvádí se z nich pojištění.“<sup>64</sup>

### 3.8.4 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

„Zaměstnavatel má možnost přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na jejich soukromé životní pojištění. Výše příspěvku se odvíjí od podmínek, které byly dohodnuty v pracovní či jiné smlouvě nebo vnitřním předpisem. Výdaje na tyto příspěvky si zaměstnavatel může zahrnout do daňových výdajů. Je zde také možnost hradit příspěvky na penzijní připojištění či životní pojištění z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Obě možnosti je možné kombinovat.

Pro zaměstnance jsou podle § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmů osvobozeny výdaje, které zaměstnavatel platí přímo na účet zaměstnance u penzijního fondu a částky hrazené pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Přesněji příspěvky v celkové výši 24 000 Kč od téhož zaměstnavatele. Tato částka se vztahuje na oba příspěvky. Příspěvky převyšující tuto hranici jsou pro zaměstnance zdanitelným příjmem. Částka převyšující 24 000 Kč se připočítává k vyměřovacímu základu a je z ní odváděna srážka na zdravotní

---

<sup>63</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 171-172

<sup>64</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 173

pojištění a sociální zabezpečení a také se o tuto částku navýší daňový základ, ze kterého se odvádí záloha na daň z příjmů.<sup>65</sup>

### 3.8.5 Stravování zaměstnanců

„Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen umožnit stravování zaměstnancům ve všech směnách. Výjimku tvoří zaměstnanci na pracovních cestách.“<sup>66</sup>

*„Stravování lze poskytovat ve vlastním zařízení, nebo prostřednictvím jiných subjektů. Za vlastní zařízení závodního stravování je považován provoz vlastního zařízení, a to i tehdy, je-li zajišťováno jiným subjektem formou služby. Za závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů se považuje závodní stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním zařízení závodního stravování nebo i ve vlastním pronajatém na základě smlouvy o pronájmu.“<sup>67</sup>*

„V podnikatelské sféře není hodnota stravenky právně stanovena. Je pouze na rozhodnutí zaměstnavatele v jaké hodnotě bude zaměstnanci stravenky poskytovat. Podle zákoníku práce se musí řídit jen taxativní hodnotou příspěvku, který lze zahrnout do daňových výdajů.“<sup>68</sup>

#### 3.8.5.1 Nepeněžní příspěvek

„Při provozování vlastního stravovacího zařízení nebo při poskytování nepeněžního příspěvku na stravování je možné financování na vrub daňových výdajů, z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo z obou zdrojů. Do daňových výdajů je možné zahrnout výdaje vzniklé v souvislosti s provozem vlastního stravovacího zařízení, tedy náklady na provoz, vyjma nákladů na potraviny. Stravování je také možné zabezpečovat pomocí jiných subjektů. Zde jsou daňové výdaje omezeny 55 % z ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však 70 % horního limitu stravného, které je vymezené v zákoníku práce pro zaměstnance v nepodnikatelské sféře.“

---

<sup>65</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 173-174

<sup>66</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 177

<sup>67</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 178

<sup>68</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 178

Aby mohl zaměstnavatel zahrnout tyto výdaje mezi daňové, musí zaměstnanec odpracovat minimálně 3 hodiny ze směny. Výdaje přesahující tuto stanovenou výši nebo jiné výdaje na stravování nelze zahrnout do daňových výdajů.<sup>69</sup>

*„U zaměstnanců je od daně z příjmů osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.“<sup>70</sup>*

„Nepeněžité příspěvky nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu, tudíž z nich není odváděno pojistné, jelikož jsou tyto příspěvky osvobozeny od daně z příjmů.“<sup>71</sup>

#### 3.8.5.2 Peněžítý příspěvek

*„Peněžní příspěvek na stravování nelze zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že právo zaměstnance na takové plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy. Peněžní příspěvek na stravování může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.“<sup>72</sup>*

„Pro zaměstnance je peněžní příspěvek na stravování zdanitelným příjmem. Je zahrnován do vyměřovacího základu, je z něj odváděno pojištění.“<sup>73</sup>

#### 3.8.6 Doprava zaměstnanců

„Doprovádění zaměstnanců do zaměstnání i z něj se možné zajišťovat pomocí vlastních dopravní prostředků nebo zaměstnanci na dopravu hradit peněžními příspěvky.

Výdaje spojené s dopravováním zaměstnanců, které zajišťované zaměstnavatelem lze zahrnout do daňových výdajů v rozsahu vyplývajícím z pracovní či jiné smlouvy nebo vnitřního předpisu.

Pro zaměstnance se jedná o zdanitelné příjmy. V případě zajištění dopravy zaměstnanců v rámci spolupráce s jinou organizací je zdanitelným plněním výše ceny

---

<sup>69</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 178-179

<sup>70</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 179

<sup>71</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 179

<sup>72</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 179

<sup>73</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 179-180

obvyklého jízdného. Z pohledu zaměstnance není tento zúčtovaný příjem osvobozen od daně. Zahrnuje se tedy do vyměřovacího základu a je z něj odváděno pojistné.

Peněžní příspěvky na dopravu zaměstnanců může zaměstnavatel hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových výdajů. Na vrub daňových výdajů se může zahrnout pouze v případě, že toto právo zaměstnanci vzniká na základě ujednání v pracovní či jiné smlouvě nebo z vnitřního předpisu.

Zaměstnanci je tento příjem započítán do vyměřovacího základu, je z něj tedy odvedeno pojištění a je také zdanitelným příjmem.<sup>74</sup>

### 3.8.7 Další zaměstnanecké výhody

Mezi další zaměstnanecké výhody je možné zahrnout:

- provoz vlastních předškolních zařízení
- příspěvky na hlídání dětí nebo péči o jiné osoby
- příspěvky na bydlení zaměstnanců
- využívání firemních dopravních prostředků pro soukromé účely
- prodej výrobků a služeb
- dovolená nad rámec základní výměry
- a jiné

---

<sup>74</sup> d' Ambrosová, H. a kol., *Abeceda personalisty*, s. 181

## **4 Vlastní práce**

Vlastní práci je posouzení dvou variant zaměstnaneckých benefitů, příspěvku na stravování v peněžité formě a peněžitého příspěvku na soukromé penzijní připojištění. Následné vyhodnocení výhodnější varianty pro zaměstnavatele. A také posouzení výhodnosti z pohledu zaměstnance.

### **4.1 Vymezení společnosti**

Společnost s ručením omezeným se zabývá obchodování s kancelářskými potřebami.

Na různých pozicích zaměstnává celkem 12 zaměstnanců, 10 zaměstnanců na trvalý pracovní poměr a dva studenty, kteří pracují na základě dohody o provedení práce. Zaměstnancům je hrubá mzda vypočítávána z časové mzdy, tedy pomocí hodinového tarifu, odměn a prémie dle ustanovení v pracovní smlouvě. Studenti dostávají odměnu na základě počtu odpracovaných hodin. Společnost vydává zaměstnancům stravenky ve stokorunové hodnotě. Zaměstnavatel hradí 55 % z hodnoty stravenky, zbylých 45 % hradí zaměstnanci. Tato zaměstnanecká výhoda se týká pouze zaměstnanců pracujících na trvalý pracovní poměr.

Zaměstnavatel zvažuje, na přání zaměstnanců, zda by nebylo efektivnější místo stravenek přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění částkou 1000 Kč měsíčně.

Jak příspěvek na stravování zaměstnanců ve formě stravenek, tak i příspěvek na penzijní připojištění si může zaměstnavatel v plné výši zahrnout do daňových výdajů.

### **4.2 Výpočet mzdy**

Paní Nováková je ve společnosti zaměstnaná na pozici samostatné účetní. Za měsíc leden 2011 odpracovala celkem 168 hodin v průběhu 21 pracovních dní s pracovní dobou stanovenou na 8,5 hodiny denně, z čehož půl hodiny je vyhrazeno na povinnou přestávku. Mzdový tarif je hodinový a byl v pracovní smlouvě stanoven na 140 Kč za hodinu. Paní Nováková podepsala prohlášení poplatníka daně, na jehož základě uplatňuje odpočet na poplatníka a dvě studující děti. Dále paní Novákové náleží osobní ohodnocení ve výši 2 000 Kč. Měsíčně si ze své mzdy nechává srážet 500 Kč na soukromé stavební spoření.

#### 4.2.1 Varianta A – příspěvek na stravování

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě stravenek. Jejich nominální hodnota je sto korun českých. Pro nárok na stravenku za daný pracovní den je zapotřebí, aby zaměstnanec odpracoval alespoň 3 hodiny ze své pracovní doby.

Paní Nováková uzavřela se zaměstnavatelem dohodu o tom, že ji bude ze mzdy srážet odpovídající peněžní částku na úhradu stravenek, na které ji v daném měsíci vznikl nárok. Tato částka se rovná 45 % z nominální hodnoty stravenky, tedy 45 Kč za každou stravenku. Čistou mzdu si nechává poukazovat na svůj osobní účet v bance.

Na základě pracovního výkazu odevzdaného na konci měsíce ledna 2011, jako podkladu pro výpočet mzdy, byla paní Novákové vypočítána hrubá mzda, srážky z ní a čistá mzda k výplatě (viz tabulka 6).

Tabulka 6 Výpočet mzdy, varianta A

Hrubá mzda	25 520 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec) 4,5 %	1 149 Kč
Sociální zabezpečení (zaměstnanec) 6,5 %	1 659 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel) 9 %	2 297 Kč
Sociální zabezpečení (zaměstnavatel) 25 %	6 380 Kč
Superhrubá mzda	34 197 Kč
Zaokrouhlený základ daně	34 200 Kč
Záloha daně 15%	5 130 Kč
Sleva na poplatníka	1 970 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	1 934 Kč
Daňový bonus	0 Kč
Sražená záloha	1 226 Kč
Čistá mzda	21 486 Kč
Srážka za stravenky	945 Kč
Srážka na stavební spoření	500 Kč
Částka k výplatě	20 041 Kč

Zdroj: Vlastní tvorba

Paní Novákové bude za měsíc leden 2011 účet poukázána čistá mzda ve výši 20 041 Kč. A zároveň dostane 21 ks stravenek v nominální hodnotě 100 Kč. Přepočítáme-li hodnotu stravenek na peněžní částku, dostane paní Nováková celkem 22 141 Kč.

#### 4.2.2 Varianta B – příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel zvažuje změnu zaměstnanecký benefitů. V současné době mu připadá výhodnější přispívat svým zaměstnancům na soukromá penzijní připojištění. Ideální výše tohoto příspěvku by byla 1 000 Kč pro každého zaměstnance, pracujícího na trvalý pracovní poměr. Pro vyčíslení nákladů a výdajů spojených se změnou benefitů byla fiktivně přepočítána mzda paní Novákové za měsíc leden 2011 (viz tabulka 7). Výše hrubé mzdy zůstává stejná, mění se pouze položky související s příspěvkem, respektive není sražena částka na úhradu stravenek.

Tabulka 7 Výpočet mzdy, varianta B

Hrubá mzda	25 520 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnanec) 4,5 %	1 149 Kč
Sociální zabezpečení (zaměstnanec) 6,5 %	1 659 Kč
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel) 9 %	2 297 Kč
Sociální zabezpečení (zaměstnavatel) 25 %	6 380 Kč
Superhrubá mzda	34 197 Kč
Zaokrouhlený základ daně	34 200 Kč
Záloha daně 15%	5 130 Kč
Sleva na poplatníka	1 970 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	1 934 Kč
Daňový bonus	0 Kč
Sražená záloha	1 226 Kč
Čistá mzda	21 486 Kč
Srážka na stavební spoření	500 Kč
Částka k výplatě	20 986 Kč

Zdroj: Vlastní tvorba

Mzda paní Novákové by byla navýšena o 945 Kč. Náležela by jí tedy mzda ve výši 20 986 Kč. A zaměstnavatel by poukázal na její penzijní připojištění částku 1 000 Kč. Přičetli bychom k vyplacené mzdě 1 000 Kč poukázaný na penzijní připojištění, získala by paní Nováková celkem 21 986 Kč.

Z pohledu zaměstnance je tedy výhodnější varianta s použitím zaměstnanecké výhody ve formě stravenek, kde celkový přepočtený příjem paní Novákové činí 22 141 Kč. Rozdíl mezi variantami je 55 Kč, což je minimální rozdíl.



### 4.3 Účtování mezd

Tabulka 8 Účtování mezd v případě poskytování benefitů formou stravenek

účetní operace	částka (v Kč)	strana Má dáti	strana Dal
nákup stravenek (21 ks po 100 Kč)	2 100	213 - Ceniny	221- Běžný účet
předpis hrubé mzdy	25 520	521 - Mzdové náklady	331 - Zaměstnanci
srážka na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení	2 808	331 - Zaměstnanci	336 - Zúčtování s institucemi SZ a ZP
srážka zálohy na daň	1 226	331 - Zaměstnanci	342 - Ostatní přímé daně
předpis pojistného - zaměstnavatel	8 677	524 - Zákonné sociální pojištění	336 - Zúčtování s institucemi SZ a ZP
stravenky – 55 % (zaměstnavatel)	1 155	527 - Zákonné sociální náklady	213 - Ceniny (stravenky)
stravenky – 45 % (zaměstnanec)	945	331 - Zaměstnanci	213 - Ceniny (stravenky)
srážka na stavební spoření	500	331 - Zaměstnanci	379 - Jiné závazky
výplata mzdy	20 041	331 - Zaměstnanci	221- Běžný účet
úhrada pojistného	11 485	336 - Zúčtování s institucemi SZ a ZP	221 - Běžný účet
úhrada zálohy na daň	1 226	342 - Ostatní přímé daně	221 - Běžný účet
úhrada stavebního spoření	500	379 - Jiné závazky	221 - Běžný účet

Zdroj: Vlastní tvorba

Tabulka 9 Účtování mezd v případě příspěvku na penzijní připojištění

účetní operace	částka (v Kč)	strana Má dáti	strana Dal
předpis hrubé mzdy	25 520	521 - Mzdové náklady	331 - Zaměstnanci
srážka na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení - zaměstnanci	2 808	331 - Zaměstnanci	336 - Zúčtování s institucemi SZ a ZP
srážka zálohy na daň	1 226	331 - Zaměstnanci	342 - Ostatní přímé daně
předpis pojistného - zaměstnavatel	8 677	524 - Zákonné sociální pojištění	336 - Zúčtování s institucemi SZ a ZP
příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění	1 000	525 - Ostatní sociální pojištění	379 - Jiné závazky
penzijní připojištění - zaměstnanec	500	331 - Zaměstnanci	379 – Jiné závazky
výplata mzdy	20 986	331 - Zaměstnanci	221 - Běžný účet
úhrada pojistného	11 485	336 - Zúčtování s institucemi SZ a ZP	221 - Běžný účet
úhrada zálohy na daň	1 226	342 - Ostatní přímé daně	221 - Běžný účet
úhrada stavebního spoření	500	379 – Jiné závazky	221 - Běžný účet
úhrada penzijního připojištění	1 000	379 – Jiné závazky	221 - Běžný účet

Zdroj: Vlastní tvorba

#### **4.4 Náklady a výdaje**

Společnosti vznikají s odměňováním zaměstnanců především náklady a výdaje.

Složení nákladů je v obou variantách téměř totožné. V obou variantách vznikají Mzdové náklady, které tvoří téměř dvě třetiny veškerých nákladů spojených s odměňováním zaměstnanců, odpovídají hrubé mzdě, která je v tomto případě složena z časové mzdy a osobního ohodnocení. Dále vznikají náklady spojené se sociálním pojištěním účtované na účet Zákonné sociální pojištění. Liší se pouze ve složkách, které se týkají zaměstnaneckých výhod. Ve variantě A vznikají náklady související se stravenkami, které se účtují na účet Zákonné sociální náklady. Ve variantě B, kam spadá příspěvek na penzijní připojištění, je použit účet Ostatní sociální pojištění (viz tabulka 10).

Tabulka 10 Složení nákladů

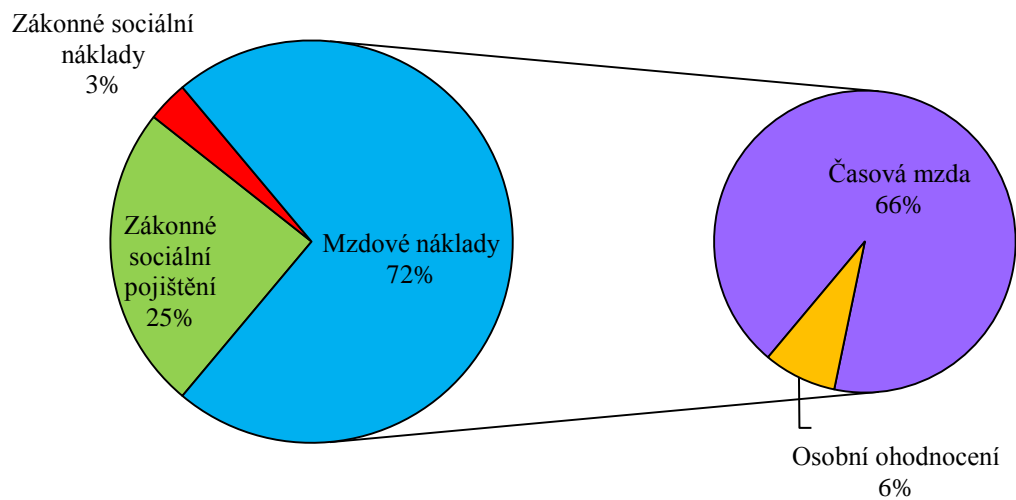
<b>Náklady</b>	<b>Varianta A</b>	<b>Varianta B</b>
Mzdové náklady	25 520 Kč	25 520 Kč
- časová mzda	23 520 Kč	23 520 Kč
- osobní ohodnocení	2 000 Kč	2 000 Kč
Zákonné sociální pojištění	8 677 Kč	8 677 Kč
- zdravotní pojištění	2 297 Kč	2 297 Kč
- sociální zabezpečení	6 380 Kč	6 380 Kč
Zákonné sociální náklady	1 155 Kč	0 Kč
Ostatní sociální pojištění	0 Kč	1 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>35 352 Kč</b>	<b>35 197 Kč</b>

Zdroj: Vlastní tvorba

Z pohledu nákladů je varianta B – příspěvek na penzijní připojištění výhodnější, ale jen nepatrně. Je tedy na zaměstnavateli zda se pro změnu benefitů rozhodne.

Graf 1 Rozložení nákladů - varianta A

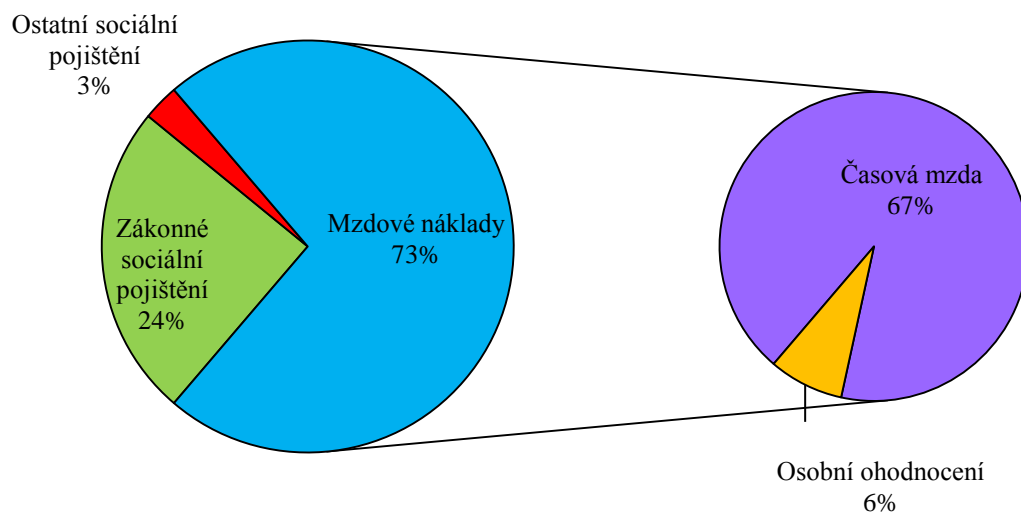
### Varianta A



Zdroj: Vlastní tvorba

Graf 2 Rozložení nákladů - varianta B

### Varianta B



Zdroj: Vlastní tvorba

Mimo nákladů vznikají společnosti v souvislosti s odměňováním zaměstnanců také výdaje.

Tabulka 11 Výdaje spojené s odměňováním zaměstnanců.

<b>Výdaje</b>	<b>Varianta A</b>	<b>Varianta B</b>
Nákup stravenek	2 100 Kč	0 Kč
Výplata mzdy	20 041 Kč	20 986 Kč
Sociální pojištění	11 485 Kč	11 485 Kč
Záloha na daň	1 226 Kč	1 226 Kč
Stavební spoření	500 Kč	500 Kč
Penzijní připojištění	0 Kč	1 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>35 352 Kč</b>	<b>35 197 Kč</b>

Zdroj: Vlastní tvorba

Tyto výdaje odpovídají celkové sumě nákladů.

## 5 Závěr

Cílem této práce bylo vyhodnotit, která z dvou variant poskytovaných zaměstnaneckých výhod je příznivější. Především z pohledu mzdových nákladů a odvodu daní.

První varianta zaměstnaneckých výhod nabízí zaměstnancům možnost využití příspěvku na stravování pomocí tzv. stravenek. Ve druhé variantě je příspěvek na stravování nahrazen příspěvkem na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Z pohledu zaměstnavatele je o něco výhodnější poskytovat zaměstnancům jako zaměstnaneckou výhodu příspěvek na penzijní připojištění. Veškeré náklady spojené s touto variantou, mzdové a náklady na benefity, jsou oproti variantě s příspěvkem na stravování nepatrně nižší.

Z finančního hlediska je pro zaměstnance příznivější varianta nabízející příspěvek na stravování. I přes to však nelze jednoznačně určit, která z variant je pro zaměstnance z jejich pohledu výhodnější. Podstatná část zaměstnanců preferuje okamžitou spotřebu nabízených zvýhodnění, která jsou v současné době hojně zastoupená benefitem ve formě příspěvku na stravování - stravenek. A jen malá část zaměstnanců, i přes současnou situaci sociálního systému, dává při možnosti výběru přednost příspěvku na penzijní připojištění, které mohou využít jako přilepšení v důchodovém věku.

Zaměstnavateli je vzhledem k současné situaci a výhledu do budoucna doporučeno zvážit možnost změny zaměstnaneckých benefitů a pomoci tak zaměstnancům k lepšímu zajištění v důchodovém věku.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### Tištěné dokumenty

- D'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Abeceda personalisty 2009*, 3. vyd., Olomouc: Anag, 2009. 384 s. ISBN 978-80-7263-512-2.
- D'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Meritum Mzdy 2010*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010. 757 s. ISBN 978-80-7357-515-1.
- PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2010*. 18. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2010. 464 s. ISBN 978-80-7263-572-6.
- PŘIB, JUDr. Jan. *Nové právní předpisy. Mzdová účetní: odborný měsíčník*. 2011, XVII, s. 1-3. ISSN 1211-1430.
- ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: Anag, 2010. 512 s. ISBN 978-80-7263-574-0.
- TOMŠÍ, Ing. Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vydání. Praha: ASPI, a. s., 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- VYBÍHAL, CSc., Prof. Ing. Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2010 : praktický průvodce*. 13. vydání. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

### Elektronické dokumenty

- *Měšec* [online]. c2011 [cit. 2011-01-29]. Slevy na dani. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/dane/dan-z-prijmu/pruvodce/slevy-na-dani/>>. ISSN 1213-4414.