

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

MZDOVÝ SYSTÉM A FORMY ODMĚŇOVÁNÍ

Jiřina Tomešková

© 2010 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „MZDOVÝ SYSTÉM A FORMY ODMĚŇOVÁNÍ“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí 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 25.3.2010

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Enikő Lőrinczové, Ph.D., vedoucí práce, za trpělivost, ochotu, podnětné připomínky a cenné rady, které mi velice pomohly při psaní této bakalářské práce. A dále také paní Evě Kailové a Marcelu Kočí za odborné konzultace a postřehy z praxe.

Mzdový systém a formy odměňování

The wages and salaries system

Souhrn

Bakalářská práce se věnuje mzdovému systému a formám odměňování. V první části jsou popsány možnosti vzniku a skončení pracovněprávního vztahu, pojmy minimální a zaručená mzda a způsoby utváření mezd. V další části je ukázán výpočet zdravotního pojištění, sociálního pojištění, daně z příjmu a čisté mzdy. Přes základní charakteristiku mzdového systému poukazuje práce na podmínky, které zaměstnavatel musí analyzovat, aby mohl správně nastavit svůj mzdový systém. Dále jsou charakterizovány mzdové formy – časová mzda, úkolová mzda, podílová mzda, prémie, odměny a další příplatky. Práce se také věnuje jedné z možných forem odměňování – benefitům. Je poukázáno na význam a členění benefitů, na jejich výhody pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. V závěru práce je na modelovém příkladu konkretizován přínos vybraných benefitů pro zaměstnance vs. finanční odměna a s tím související rozdíly v nákladech zaměstnavatele.

Summary

This bachelor thesis deals with the wages system and forms of remuneration. The first part describes the possibility of creation and termination of the employment relationship, basic concepts, the guaranteed minimum wage and the ways of wage formation. The next section describes the calculation of health insurance, social insurance, income tax and net earnings. Through Despite the basic characteristics of wage labor system this thesis refers to conditions that the employer must analyze in order to properly set up his payroll system. Furthermore there are characterized wage forms – time wage, piece wage, shareholder wages, bonuses, fees and other charges. Thesis also deals with one of the possible forms of compensation - benefits. It highlights the importance of benefits and benefits division, their advantages for both employers and employees. In conclusion a model example is given to concrete advantages for

employees of selected benefits versus financial remuneration and related differences in the cost of the employer.

Klíčová slova: mzda, motivace, odměňování, mzdový systém, výpočet mzdy, benefit, daňový výdaj, vyměřovací základ

Keywords: wages, motivation, remuneration, salary system, the calculation of wages, benefits, tax expenditure, assessment base

OBSAH

1. Úvod.....	4
2. Cíle a metodika.....	5
3. Literární rešerše.....	6
3.1. Motivace.....	6
3.2. Pracovněprávní vztah.....	9
3.2.1. Vznik pracovněprávního vztahu.....	9
3.2.2. Skončení pracovního poměru.....	11
3.3. Mzda.....	12
3.3.1. Minimální mzda.....	13
3.3.2. Zaručená mzda.....	14
3.3.3. Způsoby utváření mezd.....	16
3.4. Osobní náklady.....	18
3.4.1. Sociální pojištění.....	18
3.4.2. Zdravotní pojištění.....	19
3.4.3. Daň z příjmu.....	20
3.4.4. Výpočet mzdy - příklad.....	21
3.5. Účtování mezd.....	23
3.6. Mzdový systém.....	25
3.7. Mzdové formy.....	29
3.7.1. Časová mzda.....	29
3.7.2. Úkolová mzda.....	30
3.7.3. Podílová mzda.....	30
3.7.4. Prémie.....	30
3.7.5. Odměny.....	31
3.7.6. Osobní příplatek (osobní ohodnocení).....	31
3.7.7. Příplatky ke mzdě.....	31
3.8. Benefity.....	32
3.8.1. Význam benefitů.....	32
3.8.2. Členění benefitů.....	33
3.8.3. Formy zaměstnaneckých výhod.....	35
3.8.4. Jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich výhody.....	35
3.8.4.1. Mimořádně výhodné benefity.....	36
3.8.4.2. Benefity s dílčí výhodností.....	39
4. Modelový příklad.....	43
4.1. Porovnání výhodnosti: stravenky vs. finanční odměna.....	43
4.2. Porovnání výhodnosti: příspěvek na penzijní pojištění vs. finanční odměna.....	46
4.3. Porovnání výhodnosti: sleva na odběr firemního zboží vs. finanční odměna.....	47
4.4. Porovnání podmínek: formy uzavření pracovněprávního vztahu.....	50
4.5. Porovnání výhodnosti jednotlivých benefitů.....	51
5. Závěr.....	53
6. Seznam použitých zdrojů.....	57
7. Přílohy.....	60
7.1. Mzdy v České republice.....	60
7.2. Zaměstnanost v České republice.....	61

1. Úvod

Cílem každé firmy je být prosperující, stabilní a ziskovou. Důležitou součástí takovéto firmy jsou zkušenosti, kvalifikovaní a spokojení zaměstnanci. Potencionální zaměstnanci se při hledání nového zaměstnání rozhodují na základě několika faktorů – nejen na základě finanční odměny, ale zajímají se také o přínos samotné práce jejich osobnosti, získávání zkušeností, rozvoj znalostí apod. Nermalou motivací je i nabídka různých druhů benefitů, kterých je na současném trhu hned několik.

„Zaměstnanecké benefity slouží především k posílení pozitivního vztahu k podniku, stabilizaci a spokojenosti zaměstnanců a jejich relaxaci.“ [PEL1, str. 12]

Odměňování je velice široký pojem, zahrnuje nejen standardní typy jako mzdu, plat a odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr, ale také nové možnosti, jak odměnit své zaměstnance, a to díky zaměstnaneckým výhodám neboli benefitům. Poskytování těchto zaměstnaneckých výhod je pro zaměstnavatele často výhodné a levnější než samotné zvýšení mzdy. Zároveň tato skutečnost – že zaměstnavatel poskytuje určité výhody – vzbuzuje v zaměstnanci dojem, že se zaměstnavatel více snaží pečovat o zaměstnance.

Orientace v benefitech není zdaleka tak jednoduchá, jak se může na první pohled zdát. Benefity se člení do několika kategorií, zaměstnavatele ovšem nejčastěji zajímají jejich výhody z hlediska daňového a odvodového zatížení jak pro ně samotné, tak i pro zaměstnance. Benefity mají i svá rizika a to právě v podobě chybné aplikace zákonů a následné dodanění či doplacení pojistného plus případného penále.

K fungování jakékoliv firmy je zapotřebí lidská práce, která je odměněna právě ve formě mzdy. Mzda by měla být adekvátní k vykonané práci. Stává se, že za stejnou práci nabízejí zaměstnavatelé různou výši mzdy. Vše závisí na nabídce firmy, jejích možnostech a lokalitě a zároveň na poptávce ze strany zaměstnance. V České republice

je momentálně velká nezaměstnanost¹, která umožňuje firmám nabízet menší mzdu, než je skutečná hodnota vykonané práce. Firmy si zpravidla tvoří mzdový systém, který specifikuje jednotlivé druhy pracovních činností a přiřazuje jim určitý mzdový tarif. Mzdový systém by měl být nastaven tak, aby byl výhodný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

2. Cíle a metodika

Cílem této práce je charakteristika mzdového systému a forem odměňování na základě legislativy platné v roce 2009 s aktualizací pro rok 2010, na názorných příkladech aplikovat teoretické poznatky se zaměřením na benefity a výpočet čisté mzdy a ukázat rozdíly ve výpočtech pro jednotlivé druhy benefitů s ohledem na jejich výhodnost pro zaměstnavatele i zaměstnance, s upozorněním na rozdíly při použití různých forem uzavírání pracovněprávního vztahu.

Metodika práce spočívá ve sběru informací z relevantních zákonů a literatury, následném provedení literární rešerše z těchto vybraných pramenů a aplikování nabytých poznatků do praxe v podobě vytvoření několika ukázkových příkladů.

První část práce se věnuje motivaci k pracovnímu jednání a následně je zaměřena na vysvětlení základních pojmů, týkajících se mezd obecně a zároveň na samotnou tvorbu mzdy od hrubé mzdy až po mzdu čistou.

Druhá část bude nejprve zaměřena na teoretickou stránku tvorby mzdového systému a možnosti odměňování v podobě benefitů a následně bude uvedeno několik praktických modelových příkladů. Součástí modelových příkladů bude také shrnutí zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

¹ 7,4% v 3.čtvrtletí 2009 [INT1]

3. Literární rešerše

3.1. Motivace

„Co je to motivace? Motiv je důvod pro to, abychom něco udělali. Motivace se týká faktorů, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým způsobem.“ [ARM1, str. 159] Toto chování, zmíněné v citaci, má několik vlastností, které jsou v literatuře [ARM1], [PRO1] zpravidla rozděleny do 3 skupin.

“Tři složky motivace podle Arnolda a kol. (1991) jsou:

- *směr* – co se nějaká osoba pokouší udělat;
- *úsilí* – s jakou pílí se tato osoba pokouší;
- *vytrvalost* – jak dlouho se o to tato osoba pokouší.“ [ARM1, str. 159]

Směr určuje cíl (resp. cíl určuje směr), přičemž směr vyjadřuje „chci to a to“ [PRO1, str. 24].

„Pojmem motivace vyjadřujeme skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé (uvědomované) vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy, které člověka a jeho činnost (tj. chování, resp. jednání i prožívání) – určitým **směrem** orientují.“ [PRO1, str. 23]

Další složku motivace - **úsilí** nebo také intenzitu, sílu, je možno vyjádřit v oblasti prožitků větami jako „velmi toužím, docela bych chtěl“ [PRO1, str. 24] a poslední ze složek - **vytrvalost**, nebo také stálost, vyjadřuje schopnost a ochotu překonávat určité překážky, či zůstat u dané činnosti po určitou dobu.

Motivaci můžeme dále jednoduše rozdělit např. podle [ARM1] na:

- vnitřní
- vnější

Vnitřní motivace je motivace, která vychází z osoby samotné, nikoli z jejího okolí. Jedná se především o faktory, které si lidé sami vytvářejí – např. vědomí, že vykonávají důležitou práci v podniku, že díky jejich práci získávají další cenné znalosti a zkušenosti, atd.

Vnější motivace přichází ze strany zaměstnavatele, jedná se o veškeré možné prostředky, kterými se snaží přimět zaměstnance k práci (odměny, pochvala, příjemné pracovní prostředí a další benefity).

Ačkoliv se může zdát, že vnější motivátory mohou působit jako hlavní činitel, není tomu tak zcela. V krátkém období tomu tak je, ale z dlouhodobého hlediska mají hlubší účinek vnitřní motivátory. Dobrý pocit člověka z kvalitního pracovního života je nenahraditelný a ničím zastupitelný.

„Lidé jsou motivováni, když očekávají, že určité kroky pravděpodobně povedou k dosažení cíle a ceněné či hodnotné odměny – takové, která uspokojuje jejich potřeby.“ [ARM1, str. 160] Motivací, „motorem“ jejich chování je tedy očekávání uspokojení jejich **potřeb**. Klíčové pro motivace se tedy jeví mít přesné informace o potřebách jednotlivých zaměstnanců.

Vedle potřeb je potřeba znát také **cíle** lidí (nebo případně vědět, jak pomoci tyto cíle s druhými určit), neboť *„dobře motivovaní lidé jsou lidé s jasně definovanými cíli, kteří podnikají kroky, od nichž očekávají, že povedou k dosažení těchto cílů.“* [ARM1, str. 160]

Cíle mohou mít různou podobu, pokud nemá zaměstnanec sám cíl nadefinovaný, může zaměstnavatel s definicí pomoci a určit cíle, které následně poslouží k motivaci, zaměstnanci sám nabídnout, např.:

Nabídka cílů

- profesní růst
- odborné certifikace
- samostatnost (vedení samostatného oddělení apod.)
- a další...

Cíle mají v oblasti motivace tuto pozici:

Nedostatek -> Potřeba -> **Cíl** -> Konání -> **Splnění cíle** -> Uspokojení potřeby -> Vnitřní **uspokojení** (odstranění nedostatku)

Podle Herzbergerovy teorie zmíněné např. v [WAG1] je pracovní spokojenost (výše zmíněné Vnitřní uspokojení) ovlivňována 2 skupinami faktorů:

- faktory s příznivým vlivem „*jejichž existence vyvolává spokojenost: úspěch, uznání, samostatná práce, zodpovědnost, růst a povýšení. Mají velkou motivační sílu. Říká se jim satisfaktory nebo motivátory*“ [WAG1, str. 15]
- faktory s nepříznivým vlivem „*jejichž nepříznivý vliv vyvolává nespokojenost: pracovní podmínky, mezilidské vztahy, **plat** a bezpečí...Jejich motivační vliv se rychle vyčerpá.*“ [WAG1, str. 15]

V oblasti pracovní motivace existuje dle [WAG1, str. 14] následující hodnotová hierarchie (vycházející z Maslowovy pyramidy potřeb) od nejnižší po nejvyšší úroveň:

- **mzda**
- pracovní jistota
- přijetí pracovní skupinou
- tituly, symboly, respekt
- pracovní seberealizace

Z výše uvedených teoretických textů vyplývá, že mzda (plat) nemůže sama o sobě dlouhodobě motivovat k vyššímu pracovnímu výkonu (je faktorem s nepříznivým vlivem a na nejnižší úrovni pyramidy hodnot), ovšem její správné nastavení je **nezbytným** základem pro další motivaci.

3.2 Pracovněprávní vztah

V této kapitole jsou uvedeny způsoby vzniku pracovněprávních vztahů, druhy těchto vztahů a způsoby jejich ukončení.

3.2.1 Vznik pracovněprávního vztahu

Pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou nebo jmenováním.

Pracovní smlouva

- je nejčastější způsob vzniku pracovního poměru
- je dvoustranný právní akt, jehož formální náležitosti upravuje zákoník práce
- musí být uzavřena písemně, minimálně ve dvou vyhotoveních
- pracovní poměr nemůže být sjednaný mezi manželi

Povinné náležitosti pracovní smlouvy:

- a) druh práce
- b) místo nebo místa výkonu práce
- c) den nástupu do práce

„Zákoník práce ukládá zaměstnavateli řadu povinností ještě před uzavřením (podpisem) pracovní smlouvy. Jde zejména o povinnosti seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru, který má být uzavřen, s pracovními a mzdovými (platovými) podmínkami a dalšími okolnostmi.“ [ABM1, str. 41]

Jmenování

- tímto se zakládá pracovní poměr jen u vedoucích zaměstnanců ve veřejných službách a státní správě, ve státních podnicích a státních fondech aj.
- dále se takto zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem
- nejsou předepsány žádné formální náležitosti

- vedoucí pracovník, který byl do funkce jmenován, z ní může být také odvolán nebo se může pracovní pozice vzdát
- jmenovat i odvolávat může statutární orgán nebo orgán určený zvláštním právním předpisem

Dohody konané mimo pracovní poměr

Mezi dohody konané mimo pracovní poměr patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Uzavírání těchto dohod nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., dále jen ZP, výrazně zjednodušuje. Pro zaměstnavatele se zde otevírá možnost rozhodnout se, zda využije dohod nebo uzavře pracovní poměr. Zaměstnavatel má díky uzavírání těchto dohod menší povinnosti a zároveň i náklady na zaměstnance.

„V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“ [ZAK1, § 74, odst. 2]

Dohoda o provedení práce

- jedinou podmínkou pro uzavření dohody o provedení práce je rozsah práce, který nesmí překročit 150 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele
- může být uzavřena písemně ale i ústně
- neodvádí se pojistné na sociální a zdravotní pojištění
- dohoda o provedení práce končí předáním splněného úkolu

Dohoda o pracovní činnosti

- rozsah práce nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin za týden
- dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná
- dohodu lze zrušit dohodou ke sjednanému dni nebo jednostranně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15-denní výpovědní dobou

Povinné náležitosti dohody o pracovní činnosti:

- a) sjednaná práce
- b) sjednaný rozsah pracovní doby
- c) doba na kterou se dohoda uzavírá

3.2.2 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může dle [ZAK1] skončit takto:

- a) dohodou
- b) výpovědí
- c) okamžitým zrušením
- d) zrušením ve zkušební době
- e) uplynutím sjednané doby
- f) u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštění nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání
- g) smrtí zaměstnance

3.3. Mzda

Podle [ZAK1] přísluší za vykonanou práci zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody.

Mzda

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

Mzdu poskytují zaměstnancům zaměstnavatelé, jejichž hlavní činnost je provozována za účelem dosahování zisku.

- a) podnikatelské subjekty = obchodní společnosti
- b) fyzické osoby
- c) občanská sdružení, politické strany
- d) církevní i soukromé školy
- e) vysoké školy (rovněž v případě vysokých škol, které jsou zcela financovány ze státního rozpočtu)
- f) soukromá zdravotnická zařízení (taktéž v případě, že jsou zcela závislá na úhradách ze zdravotního pojištění)
- g) veřejné výzkumné instituce

Plat

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

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek
- c) státní fond
- d) příspěvková organizace
- e) školská právnická osoba
- f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Platem jsou odměňováni zaměstnanci jejichž hlavní činnost nesměřuje k dosažení zisku a je zcela nebo převážně financována ze státního rozpočtu, obecního rozpočtu a

z dalších veřejných rozpočtů. Způsob poskytování a výše platů je v zákoníku práce a v prováděcích nařízeních vlády upraven kogentně. Případné vyjednávání o platu je minimální, ale je možné a to pouze v kolektivní smlouvě.

Odměna z dohody

Odměna z dohody je vyjádřena v peněžitém plnění poskytovaném za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. [ZAK1]

„(4) Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ [ZAK1,§109, odst.4]

Zákoník práce stanoví pouze minimální mzdová práva zaměstnanců a zakotvuje smluvní princip při utváření mezd. Dává tímto prostor pro stanovení formy a výše mzdy s ohledem na očekávaný výsledek a vynaložené úsilí.[ABE1]

3.3.1. Minimální mzda

Minimální mzdu upravuje § 111 zákoníku práce a definuje ji jako: *„nejnižší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“*

[ZAK1, § 111, odst. 1] Zákoník práce stanoví v § 111, odst. 3 předpis pro poskytování doplateků. *„Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.“* [ZAK1, § 111, odst. 3]

Zákoník práce tímto zaručuje zaměstnancům jistotu v podobě tzv. minimální mzdy bez ohledu na výsledky hospodaření podniku či výkonnost a efektivitu práce jednotlivých zaměstnanců. Nařízení vlády č. 567/ 2006 Sb. stanoví sazbu minimální mzdy pro rok 2007 ve výši 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000,- Kč za měsíc při 40 hodinovém pracovním týdnu, pro rok 2010 zůstává minimální mzda stejná jako již od roku 2007. [INT2]

V České republice je statut minimální mzdy zaveden od roku 1991, její vývoj je uveden v následující tabulce č. 1:

Tabulka 1 - Minimální mzda

Období		Výše minimální mzdy	
rok	měsíc	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991	Únor	2 000	10,8
1992	Leden	2 200	12,0
1996	Leden	2 500	13,6
1998	Leden	2 650	14,8
1999	Leden	3 250	18,0
1999	Červenec	3 600	20,0
2000	Leden	4 000	22,3
2000	Leden	4 500	25,0
2001	Leden	5 000	30,0
2002	Leden	5 700	33,9
2003	Leden	6 200	36,9
2004	Leden	6 700	39,6
2005	Leden	7 185	42,5
2006	Leden	7 570	44,7
2006	Červenec	7 955	48,1
2007	Leden	8 000	48,1

Zdroj: [INT3]

3.3.2. Zaručená mzda

Zaručená mzda je pojem, který se vztahuje pouze na zaměstnance odměňované mzdou nebo platem. Nařízení vlády č. 567/2006 stanoví nejnižší úrovně zaručené mzdy, jedná se o 8 skupin prací, které jsou ohodnoceny minimální zaručenou mzdou. Skupiny jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Každá skupina obsahuje 2 platové třídy, které vychází z katalogu prací, jehož ustanovení

najdeme v nařízení vlády č. 469/2002. Ten obsahuje seznam povolání a rozpětí platových tříd a následně i orientační náplň práce pro jednotlivé třídy. V tabulce č. 2 jsou uvedeny nejnižší úrovně zaručené mzdy při 40-hodinovém pracovním týdnu:

Tabulka 2 - Zaručená mzda

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	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	16 100

Zdroj: [TOM1]

Princip „odměňování za vykonanou práci“, kterým se zabývá zákoník práce nám zaručuje nepřipustnost vykonávání práce bez příslušné odměny a také, že mzda, plat nebo odměny z dohod jsou podmíněny výkonem práce, nikoliv pouhou existencí pracovněprávního vztahu. Pouze zákon může udělit výjimku z tohoto principu, např. odstupné, náhrada mzdy, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost. [ABP1]

Při stanovení mzdy, platu i odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr musí zaměstnavatel respektovat pravidlo, že za stejnou práci přísluší stejná mzda, plat či odměna. Tím dosahujeme rovnosti zaměstnanců [ABM1].

3.3.3. Způsoby utváření mezd

V § 113 ZP, odst. 1 je uvedeno, že mzda se sjednává v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě, v jiné smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví jednostranně ve mzdovém výměru, který je přílohou pracovní smlouvy, popř. ve vnitřním mzdovém předpisu.

Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva, jejíž účastníky jsou zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů a odborová organizace se zabývá mzdovou či platovou úpravou a zároveň řeší i ostatní práva v pracovněprávních vztazích. Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána všemi účastníky na téže listině, jinak je neplatná.

Pracovní smlouva

Je dvoustranný právní úkon, na základě kterého vzniká pracovní poměr, nestanoví-li zákoník práce jinak. Mezi povinné údaje patří druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Mzdové podmínky nejsou povinnou součástí pracovní smlouvy. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

Jiná smlouva

Náležitosti této smlouvy zákoník práce nestanoví. Je uzavřena podle §51 občanského zákoníku. Pokud tato smlouva obsahuje ujednání o mzdě musí být v souladu se zákoníkem práce.

Vnitřní předpis

Vydává jednostranně zaměstnavatel a nesmí odporovat zákoníku práce. Musí mít písemnou podobu a nesmí být vydán se zpětnou účinností, jinak je neplatný.

Mzdový výměr

Mzdovým výměrem nejpozději v den nástupu do práce jednostranně a písemně sděluje zaměstnavatel formu a výši mzdy. Mezi povinné náležitosti mzdového výměru patří způsob odměňování, termín a místo výplaty mzdy, pokud tyto údaje již nejsou obsaženy

v pracovní smlouvě. Pokud dojde ke změně skutečností, je zaměstnavatel povinen toto písemně zaměstnanci oznámit nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.[ABP1]

Společnou zásadou pro sjednávání a určování mezd je skutečnost, že mzda musí být sjednána písemně před začátkem výkonu práce, tj. nejpozději v den nástupu do práce.[ABM1]

3.4. Osobní náklady

Náklady na zaměstnance jsou pro zaměstnavatele hrubá mzda zaměstnance a povinné odvody zaměstnavatele, které tvoří sociální a zdravotní pojištění. Z hrubé mzdy je zaměstnavatel povinen vypočítat a srazit i sociální a zdravotní pojištění a dále daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků za zaměstnance.

3.4.1. Sociální pojištění

Vybrané pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále jen SP je použito na tyto státní výdaje:

- a) dávky nemocenského pojištění – pracovní neschopnost, peněžitá pomoc v mateřství, podpora při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
- b) dávky důchodového pojištění – starobní důchody, invalidní důchody, sirotčí, vdovské a vdovecké důchody
- c) hmotné zabezpečení poskytované uchazečům o zaměstnání
- d) správní výdaje ČSSZ a ÚP

Sazby pojistného činí:

- a) u zaměstnavatele 25% z úhrnu vyměřovacího základu
- b) u zaměstnance 6,5% z vyměřovacího základu

„Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů FO podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo účast jen na důchodovém pojištění.“ [ZAK2, § 5, odst. 1.]

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka, která odpovídá úhrnu vyměřovacího základu zaměstnance, který je poplatníkem pojistného na důchodové pojištění a dále je účastněn:

- a) nemocenského a důchodového pojištění
- b) pouze důchodového pojištění

Od r. 2008 je stanoven tzv. maximální roční vyměřovací základ pro placení pojistného, který byl pro rok 2009 stanoven na 48 násobek průměrné mzdy v ČR tedy 1.130.640,- Kč a pro rok 2010 byl zvýšen na 72 násobek průměrné mzdy² v ČR (23 709,- Kč) a to na 1.707.048,- Kč [INT4]. Pojistné se zaokrouhluje vždy na celé koruny směrem nahoru. Zaměstnavatel je povinen odvádět i pojistné za zaměstnance a to tak, že pojistné, které má platit zaměstnanec, mu zaměstnavatel srazí z platu a odvede jej společně s pojistným za zaměstnavatele v řádném termínu. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.[INT5]

3.4.2. Zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění, dále jen ZP je druh zákonného pojištění, z něhož je hrazena zdravotní péče. Za každého občana ČR musí být neustále někdo plátcem pojistného (stát, zaměstnavatel, občan sám - OSVČ).

Sazby pojistného činí

- a) u zaměstnavatele 9% z vyměřovacího základu
- b) u zaměstnance 4,5% z vyměřovacího základu

Zjednodušeně řečeno se vyměřovacím základem rozumí hrubá mzda zaměstnance, minimální vyměřovací základ pro výpočet zdravotního pojištění je ovšem roven minimální mzdě, která je pro rok 2009 stanovena na částku 8.000,- (tato částka zůstává v platnosti i pro rok 2010).

² “Za průměrnou mzdu se považuje částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu pro účely důchodového pojištění za kalendářní rok, který o dva roky přechází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje, a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu. Vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.” [INT6]

Pojistné se zaokrouhluje vždy na celé koruny směrem nahoru. Stejně jako u sociálního pojištění je i u zdravotního pojištění zaměstnavatel povinen vypočítat a odvést pojistné i za zaměstnance nejpozději v den výplaty mzdy. [ABM1]

3.4.3. Daň z příjmu

Zaměstnavatel = plátce je povinen zdanit příjem **zaměstnanec = poplatníka**.

Záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků ze mzdy ve výši 15% se vypočítává z tzv. „superhrubé mzdy“ zaokrouhlené na stokoruny nahoru. Superhrubá mzda je hrubá mzda zaměstnanec navýšená o 34% povinného pojistného, které platí zaměstnavatel (SP 25%, ZP 9%). Z takto vypočtené zálohové daně má zaměstnanec v případě, že podepsal prohlášení poplatníka z příjmů fyzických osob (FO) ze závislé činnosti a funkčních požitků nárok na slevy na dani, viz. tabulka č. 3:

Tabulka 3 - Slevy na dani

Slevy na dani	2010	
	Roční	Měsíční
Poplatník	24 840	2 070
Invalidita I. a II. stupeň	2 520	210
Invalidita III. stupeň	5 040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16 140	1 345
Poplatník soustavně se připravující na budoucí povolání *	4 020	335

* sleva se přiznává jen poplatníkům do 26 let věku a při prezenční formě doktorského studia na VŠ do 28 let věku.

Zdroj: [PEL1]

Zaměstnanec má dále nárok na daňové zvýhodnění na dítě žijící s ním ve společné finanční domácnosti, které upravuje § 35c a §35d zákona 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Daňové zvýhodnění se odečte od vypočtené daňové povinnosti.

Pro rok 2010 je daňové zvýhodnění stanoveno na:

- **11 604 Kč ročně / 967 Kč měsíčně** na každé vyživované dítě žijící s ním v domácnosti a
- **23 203 Kč ročně / 1934 Kč měsíčně**, jedná-li se o dítě, které je držitelem průkazu **ZTP/P**

Na daňový bonus, který vznikne tehdy, pokud je daňová povinnost nižší než daňové zvýhodnění, má nárok ten zaměstnanec, který má měsíční příjem alespoň ve výši poloviny minimální mzdy.[INT7]

3.4.4. Výpočet mzdy - příklad

Všechny výše uvedené informace jsou shrnuty v následujícím příkladu:

- Březen 2010, 23 pracovních dní.
- Zaměstnanec, ženatý, 2 děti, pracuje jako technicko-hospodářský pracovník a je odměňován podle mzdového výměru časovou mzdou ve výši 20 000,- Kč za měsíc. Prohlášení poplatníka k dani z příjmu má podepsané na celý rok 2010.
- Nadřízený pracovník mu pro tento měsíc přiznal mimořádnou odměnu ve výši 5 000,- Kč.
- Hrubá mzda za 3/2010 je celkem 25.000,-.

Následuje tabulka výpočtů:

Tabulka 4 – Výpočet mzdy

Výpočet čisté mzdy:	
Hrubá mzda	25 000 Kč
- ZP 4,5% - zaměstnanec	1 125 Kč
- SP 6,5% - zaměstnanec	1 625 Kč
- Záloha na daň	1 021 Kč
= Čistá mzda zaměstnance	21 229 Kč

Náklady zaměstnavatele	33 500 Kč
-------------------------------	------------------

Výpočet zálohy na daň:	
Hrubá mzda	25 000 Kč
+ ZP 9% - zaměstnavatel	2 250 Kč
+ SP 25% - zaměstnavatel	6 250 Kč
= Základ daně = superhrubá mzda	33 500 Kč
* 15% daň z příjmu	5 025 Kč
- Sleva na poplatníka	2 070 Kč
= Daň po slevě	2 955 Kč
- Daňové zvýhodnění na děti	1 934 Kč
= Daňový bonus	0
= Daň po daňovém zvýhodnění	1 021 Kč

Zdroj: Vlastní výpočet

3.5. Účtování mezd

Ve spojitosti s účtováním mezd používáme několik aktivních, pasivních a nákladových účtů [VAL1, 27]:

Pasivní účty:

- zaměstnanci
- ostatní přímé daně
- zúčtování s Českou správou sociálního zabezpečení (ČSSZ)
- zúčtování se zdravotními pojišťovnami

Aktivní účty:

- pokladna
- běžný účet

Nákladové účty:

- mzdové náklady
- náklady na zákonné sociální pojištění (SP) a zdravotní pojištění (ZP)

Účtování je ukázáno na výše uvedeném příkladu:

1. Nárok zaměstnance na mzdu podle pracovní smlouvy:
Kč 25 000,- MD: 521 Mzdové náklady D: 331 Zaměstnanci
2. Srážky z mezd zaměstnance z titulu záloh na daň z příjmu:
Kč 1 021,- MD: 331 Zaměstnanci D: 342 Ostatní přímé daně
3. Srážky pojistného na sociální pojištění, které platí zaměstnanec:
Kč 1 625,- MD: 331 Zaměstnanci D: 336 Zúčtování s ČSSZ
4. Srážky pojistného na zdravotní pojištění, které platí zaměstnanec:
Kč 1 125,- MD: 331 Zaměstnanci D: 336 Zúčtování se ZP
5. Srážky pojistného na sociální pojištění, které platí zaměstnavatel:
Kč 6 250,- MD: 524 N na zákonné SP D: 336 Zúčtování s ČSSZ

6. Srážky pojistného na zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel:
Kč 2 250,- MD: 524 N na zákonné ZP D: 336 Zúčtování se ZP
7. Úhrada záloh na daň z příjmů FO do státního rozpočtu:
Kč 1 021,- MD: 342 Ostatní přímé daně D: 221 Běžný účet
8. Úhrada celkového závazku ČSSZ:
Kč 7 875,- MD: 336 Zúčtování s ČSSZ D: 221 Běžný účet
9. Úhrada celkového závazku jednotlivým zdravotním pojišťovnám:
Kč 3 375,- MD: 336 Zúčtování se ZP D: 221 Běžný účet
10. Výběr peněz z běžného účtu do pokladny:
Kč 21 229,- MD: 211 Pokladna D: 261 Peníze na cestě
Kč 21 229,- MD: 261 Peníze na cestě D: 221 Běžný účet
11. Výplata mezd zaměstnanci v hotovosti:
Kč 21 229,- MD: 331 Zaměstnanci D: 211 Pokladna

3.6. Mzdový systém

“Mzdovým systémem (soustavou) se rozumí souhrn podmínek, podle nichž poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům mzdu.” [TOM1, str. 214]

V § 109 vymezuje zákoník práce pojem mzda, v § 110 stanovuje zákoník práce zásadu stejné práce za stejnou mzdu a další kritéria charakterizující mzdu. V § 300 zákoníku práce najdeme ustanovení o množství práce a pracovním tempu, které může zaměstnavatel určit zaměstnanci. Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, které vyplývají z pracovního poměru, případně zvláštní povinnosti některých zaměstnanců najdeme v § 301 až § 304. Zaměstnanci jsou chráněni před zaměstnavateli a jejich nepřiměřeně nízkému ocenění práce institutem minimální mzda (§ 111) a zaručená mzda (§ 112). Další složky mzdové politiky jako kompenzace za práci přesčas, práci ve svátek, v sobotu a v neděli, noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nalezneme v § 114 až § 118. Zákoník práce v tomto směru stanovuje vždy minimální možné plnění, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Nestanovuje žádné maximální limity ani závazná pravidla pro utváření mezd a jejich výši.



„Uvedené zásady je však povinen při poskytování mezd svým zaměstnancům zajišťovat každý zaměstnavatel. Soubor nástrojů, pravidel, metod a forem, jimiž tak činí, vytváří mzdový systém.” [ABP1, str. 119]

Mzdový systém nemá jen naplňovat povinnosti, které zákoník práce stanoví, ale má být současně jednoduchý, spravedlivý, přehledný a má být motivací zaměstnanců ke kvalitním a efektivním výkonům, za které jsou pak náležitě ohodnoceni.

Podle [TOM1] je mzdový systém především:

- nástrojem jak rozdělovat prostředky na mzdu
- stimulací k dosahování cílů zaměstnavatele
- způsobem regulace personálních výdajů

- ochranou pro zaměstnance ve mzdové oblasti

Existuje mnoho způsobů jak tvořit mzdový systém, v následujícím textu jsou uvedeny vybrané z nich.

Mzdový systém vychází podle [KLE1] z personální strategie firmy, která odráží hlavní podnikatelské cíle firmy s ohledem na vnější a vnitřní faktory:

Vnější faktory:

- fáze hospodářského cyklu
- intenzita konkurenčního prostředí = trh
- situace na trhu práce
- právní úprava mzdových a zaměstnaneckých vztahů
- vliv nástrojů hosp. a sociální politiky (daně, úvěry, cla)

Vnitřní faktory:

- firemní cíle
- postavení na trhu (konkurenceschopnost)
- ekonomická situace firmy (zdroje)
- organizačně-technická úroveň firmy – kvalita řízení
- kvalita lidských zdrojů a jejich rozvoj

**vnější faktory + vnitřní faktory = personální strategie firmy → mzdová strategie
→ systém odměňování**

[TOM1] uvádí, že před tvorbou nového mzdového systému (úpravou stávajícího mzdového systému) je důležité si ujasnit jakých cílů chceme dosáhnout, jaké okolnosti (vnitřní i vnější) působí na odměňování a co od něj očekáváme (např. zda má stimulovat, motivovat aj.).

Podmínky tvorby mzdového systému:

A) Analýza vnitřních podmínek

Než začneme zpracovávat mzdový systém, je třeba provést analýzu vnitřního prostředí a uvědomit si jaké vlivy působí uvnitř organizace. Prvotní vliv má jistě ekonomická situace firmy, jelikož náklady na mzdy jsou často hlavním faktorem při stanovení ceny výsledku podnikání. Mzdy v sobě musí odrážet nejen aktuální situaci firmy ale i postavení v minulém období a zároveň budoucí plánované výsledky. Vhodnou volbou mzdového systému můžeme zásadně ovlivnit klima – sociálně psychologické podmínky mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Toto vše se odráží v komunikaci, důvěře, pochopení, úrovni jednání, respektování mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Zjištění sociálně psychologických faktorů bývá nejčastěji nejnáročnější částí celého procesu. Další vliv na podobu mzdového systému má úroveň lidských zdrojů, tj. odbornost, morální a duševní způsobilost a další vlastnosti a schopnosti zaměstnanců. Mezi ukazatele, které charakterizují úroveň lidských zdrojů patří nejvíce produktivita práce, věková a kvalifikační struktura, průměrná mzda zaměstnanců apod. Mzdový systém může být efektivní jen tehdy, bude-li v souladu s ostatními systémy v podniku, tedy i s personální politikou firmy, obchodními, ekonomickými i provozními opatřeními. Je důležité, aby byla stanovena přesná organizační struktura, kompetence jednotlivých zaměstnanců i způsoby měření spotřeby práce a další organizační podmínky [TOM1].

„Podmínek a skutečností, které ovlivňují proces utváření mzdového systému je nesporně více podle konkrétních podmínek konkrétní firmy.“ [TOM1, str. 222]

B) Analýza vnějších podmínek

Největší vliv na odměňování má jistě tržní prostředí, které můžeme charakterizovat stavem nabídky a poptávky, vývojem cen surovin, materiálu, dostupností získat finanční zdroje, poměry na trhu práce atd. Mzdové poměry, které vyplývají z trhu práce ovlivňuje zejména územní, kvalifikační, profesní a věková struktura. V celorepublikovém měřítku existuje mnoho ukazatelů, které se zabývají nejrůznějšími

rozdíly v různých souvislostech, viz. příloha č. 1 této práce. Mezi další faktory ovlivňující formu mzdového systému patří sociálně ekonomický vývoj společnosti. Ten je charakterizován makro-ekonomickými ukazateli, politickou situací, úrovní ekonomické stability apod.

Podle [TOM1] má samotná tvorba mzdového systému několik fází:

- I. Volba ukazatelů
- II. Váhový poměr hledisek
- III. Odstupňování mzdových hledisek
- IV. Stanovení poměrů mezi stupni v rámci hlediska
- V. Odstupňování mzdových sazeb
- VI. Stanovení podmínek pro vyhodnocování plnění ukazatelů a poskytování mzdy

Po vytvoření mzdového systému jej firma promítne např. v tzv. **vnitřním mzdovém předpisu**, díky kterému může pružně reagovat na vývoj ekonomické situace na trhu a který jí umožňuje provádět potřebné změny v odměňování operativně. Ve vnitřním mzdovém předpisu jsou zpravidla zakotveny vlastní mzdové tarify či katalog prací, včetně možných příplatků ke mzdě a forma mzdy, jakou jsou zaměstnanci odměňováni. Tento předpis může obsahovat také tarifní stupně (katalog prací), ve kterém je seznam pracovních činností podniku uspořádaných podle míry obtížnosti, vzdělání, časové náročnosti, fyzické namáhavosti a odpovědnosti společně s odpovídajícím mzdovým tarifem, který může být stanoven pevnou sazbou nebo sazbou v rozpětí v Kč. Většinou menší firmy hřeší a mzdový systém – vnitřní mzdový předpis – nemají, zaměstnance hodnotí individuálně jen na základě pracovní smlouvy, s vědomím, že nesmějí podkročit minimální mzdová plnění zakotvená v zákoníku práce.

3.7. Mzdové formy

Mzdové formy nemají v české legislativě žádnou závaznou terminologii, a proto často dochází díky nepřehlednému a nejednotnému názvosloví ke komplikaci v komunikaci, jelikož každá firma si může vymezit podmínky pro poskytování mezd za vykonanou práci svoji vlastní terminologií.

Mezi nejčastější pojmy v oblasti mzdových forem patří:

- **Základní mzdové formy:**
 - časová mzda
 - úkolová mzda
- **Doplňkové mzdové formy**
 - podílová mzda
 - prémie
 - odměny
 - výkonnostní
 - mimořádné
 - osobní příplatek (osobní ohodnocení)
- **Příplatky ke mzdě**

3.7.1. Časová mzda

Zjednodušeně řečeno je časová mzda rovna pevné mzdě za jednotku času. Mzda se vztahuje pouze na skutečně odpracovanou dobu, nezávisí na výsledku práce, ale výkon je měřen pouze odpracovaným časem. Tento způsob odměňování se nejčastěji používá u dělnických profesí, kdy časovou jednotkou je zpravidla hodina nebo u technicko-hospodářských pracovníků, u kterých se za časovou jednotku považuje jeden měsíc. Časová jednotka představuje pro zaměstnance jistou záruku mzdy bez ohledu na celkovou prosperitu a aktivity firmy a pro zaměstnavatele je administrativa spojená s výpočtem této mzdy velice malá a zároveň usnadňuje plánování mzdových nákladů. Vzhledem k tomu, že tento způsob odměňování nestimuluje a nemotivuje zaměstnance

k lepším výkonům, je tato mzda zpravidla doplněna o další formy mzdy, většinou se jedná o prémie či odměny.

3.7.2. Úkolová mzda

Úkolová mzda je přímo závislá na výkonu zaměstnance, který je vyjádřen splněním určité normy výkonu (ZAK1, § 300). Používá se na pracovištích, kde zaměstnavatel klade vysoký důraz na množství produkce a zaměstnanci svým výkonem primárně ovlivňují výslednou produkci a tedy i prosperitu firmy. Při tomto typu odměňování je kladen důraz nejen na množství, ale i na kvalitu odvedené práce a proto je důležitá spolehlivá evidence množství, výkonu a kontrola kvality práce.

V § 103 zákoníku práce pod písmenem k najdeme jistá omezení: *„Zaměstnavatel je povinen nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.“* [ZAK1, §103, pís. k] Nejvyšší riziko újmy na zdraví je právě při použití úkolové mzdy.

3.7.3. Podílová mzda

Podílová mzda je zpravidla tvořena jako podíl v % z určitého výkonu v peněžních jednotkách. Nejčastěji se jedná o podíl z uskutečněných tržeb, množství uskutečněných obchodů apod. U tohoto typu odměňování je také často stanovena fixní částka, kterou má zaměstnanec zaručenou a pohyblivou složkou mzdy jsou právě zmiňované podíly.

3.7.4. Prémie

Prémie jsou další složkou mzdy, která má motivovat zaměstnance k vyšším pracovním výkonům. Prémie závisí na konkrétním činiteli, který je měřitelný a který zaměstnanec ovlivňuje svým pracovním nasazením. Prémie jsou doplňkem časové nebo úkolové mzdy.

3.7.5. Odměny

Odměny jsou doplňkovou složkou mzdy, které se vyplácejí pravidelně nebo nepravidelně. Jsou spojeny s výkonem, který byl splněn nad rámec standardních pracovních povinností.

A) Výkonnostní odměny

- poskytují se většinou podle předem daných kritérií
- výše závisí na výkonnosti a pracovních výsledcích
- zpravidla je stanovuje nadřízený pracovník

B) Mimořádné odměny

- udělují se za zvlášť významné pracovní výsledky, jako uznání mimořádného pracovního nasazení, kvalitní a efektivní pracovní činnosti
- poskytují se až po provedení zadaného úkolu

3.7.6. Osobní příplatek (osobní ohodnocení)

Tento osobní příplatek se používá jako doplňková složka mzdy u pevně stanovených mzdových forem (časová, úkolová mzda). Většinou se tak pravidelně oceňuje výsledek práce jednotlivých zaměstnanců za určité časové období. Individuálně se hodnotí jejich samostatnost, pružnost, pečlivost, spolehlivost a samozřejmě také množství a kvalita provedené práce. Osobní příplatek opět slouží jako motivační prostředek.

3.7.7. Příplatky ke mzdě

Zákoník práce stanoví mzdové příplatky, které jsou zaměstnancům poskytovány při nestandardních situacích, jedná se o příplatek za práci přesčas, práci ve svátek, práci v sobotu a v neděli, práci v noci, a práci ve ztíženém pracovním prostředí. V zákoníku práce je stanovena jejich minimální výše, kterou zaměstnavatel musí dodržet, může se ovšem odchýlit, ale to jen ve směru nahoru. [ABP1]

3.8. Benefits

Benefit = zaměstnanecká výhoda

Další možnou formou odměňování jsou BENEFITY. Tento pojem je v současné době hodně skloňován, jelikož je to výhoda nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele, díky zvýhodněnému daňovému režimu. Proto jsou benefity zaměstnavateli hojně využívány a zaměstnanci (nebo jejich odborovými organizacemi) požadovány.

„Zaměstnavatelé benefity používají v rámci daňové optimalizace, čili legálního snižování daňových povinností využitím možností, jež jsou daňovými zákony³ dány.“
[PEL1, str. 12]

Především velké prosperující firmy nabízí svým zaměstnancům nepřehledné množství benefitů. Tyto benefity většinou nesouvisí se samotným výkonem zaměstnance, avšak zaměstnanec získá nárok na benefit po splnění stanovených podmínek, jež se mohou vyplývat z pracovní činnosti, např. pracovní zařazení, délka pracovního poměru aj.

Zaměstnanecké benefity slouží k posílení vztahu mezi zaměstnanci a firmou, k větší spokojenosti zaměstnanců a k jejich relaxaci.

„Rozhodující je, co chce firma poskytováním benefitů zaměstnancům sdělit, a pak následuje rozhodnutí, jaké benefity bude poskytovat, v jaké hodnotě a jakým způsobem.“ [ABP1, str. 157]

Poskytování benefitů řeší často kolektivní smlouva, vnitřní předpis či jiná smlouva mezi firmou a zaměstnanci.

3.8.1. Význam benefitů

Zaměstnanecké benefity mají mnoho významů pro všechny zúčastněné strany. Pro zaměstnavatele je nejdůležitějším hlediskem jistě možnost úspory mzdových nákladů

³ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

díky daňovým úlevám. Benefity jsou součástí personální politiky, účinným nástrojem, jak získat a udržet si kvalitní zaměstnance, jak je motivovat k vyšším pracovním výkonům a jak snížit fluktuaci a s tím související náklady. Zároveň jsou součástí firemní kultury, což jednoznačně zvyšuje atraktivitu firmy. Zaměstnanec získá díky benefitnímu programu další peněžní či nepeněžní příjem.

3.8.2. Členění benefitů

Podle [PEL1] členíme benefity do několika kategorií, např.:

Z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti:

a) mimořádně výhodné

Jedná se o benefity, které jsou daňový výdajem na straně zaměstnavatele a osvobozeným příjmem na straně zaměstnance od daně z příjmů fyzických osob (FO) a nezahrnují se do vyměřovacích základů pro sociální a zdravotní pojištění.

b) benefity s dílčí výhodností

U zaměstnavatele jsou daňovým výdajem, ale na straně zaměstnance nejsou osvobozeny od daně z příjmů FO a do vyměřovacích základů pro sociální a zdravotní pojištění se nezahrnují. Nebo naopak u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem a u zaměstnance jsou osvobozeny jak od daně z příjmů FO, stejně tak se nezahrnují do vyměřovacích základů na sociální a zdravotní pojištění.

Z věcného hlediska:

a) bezprostřední podpora zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením

např. příspěvek na dopravu, poskytnutí služebního auta i pro osobní potřebu

b) osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

např. jazykové kurzy, ostatní vzdělávací kurzy

c) zdravotní aspekty života zaměstnanců

např. závodní lékařská péče, dovolená navíc, příspěvek na dovolenou, očkování, rehabilitační/relaxační pobyty

d) sociální aspekty života zaměstnanců

např. zaměstnanecké půjčky

e) benefity pro volný čas

např. benefity v podobě poukázek do sportovních či kulturních zařízení

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele a příjmů zaměstnanců:

Tabulka 5 - Charakter benefitu

ZAMĚSTNAVATEL		ZAMĚSTNANEC	
benefitní výdaj		benefitní příjem	
finanční	výdej finančních prostředků na benefit	peněžní	příjem finančních prostředků na benefit, zaměstnanec fyzicky obdrží finanční částku
nefinanční	benefit není spojen s výdajem finančních prostředků	nepeněžní	naturální plnění či výhoda

Zdroj: [PEL1]

U benefitů se sledují především 3 hlavní režimy a to:

- daňový režim výdajů (zaměstnavatel)
 - daňový režim je určený zákonem o daních z příjmů, sleduje se, zda je výdaj daňový/nedaňový
- daňový režim příjmů (zaměstnanec)
 - sleduje se, zda je příjem zaměstnance osvobozeným příjmem od daně z příjmů nebo zdaňovaným, plátce (zaměstnavatel) nemá daňové povinnosti
- odvodový režim příjmů (zaměstnanec)
 - plátce nemá odvodové (pojistné) povinnosti, u zaměstnance se zkoumá, zda se z příjmu v podobě benefitu platí/neplatí pojistné

[PEL1]

Tabulka 6 - Režim benefitů

Daňová výhoda na straně zaměstnavatele = poplatníka	výdaj na benefit je výdajem daňovým, snižuje daňový základ/ prohlubuje daňovou ztrátu
Daňová výhoda na straně zaměstnance = poplatníka	příjem z benefitu není zdaňovaným příjmem, nezvyšuje základ daně poplatníka
Pojistná (odvodová) výhoda zaměstnavatele i zaměstnance (plátce i poplatníka)	příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Zdroj: [PEL1]

3.8.3. Formy zaměstnaneckých výhod

a) jednotný program pro všechny zaměstnance

System, podle kterého mají všichni zaměstnanci nárok čerpat všechny nabízené benefity.

b) diferencovaný přístup

System „obsahově odlišných balíčků“ zaměstnaneckých výhod pro jednotlivé zaměstnance nebo pro určité skupiny zaměstnanců při dodržení zásad rovnosti a zákazu diskriminace.

- *cafeteria systém* – benefity si zaměstnanec volí sám v rámci stanoveného limitu podle svého vlastního uvážení, limity se zpravidla odvíjejí od doby zaměstnání, pracovního zařazení, nejčastěji se volí na rok [PEL1]

3.8.4. Jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich výhody

Pro příklad budou následně uvedeny nejčastěji využívané benefity z každé kategorie podle [PEL1] a jejich dopad z hlediska daně z příjmů FO a odvodu sociálního a zdravotního pojištění na zaměstnance i zaměstnavatele.

3.8.4.1. Mimořádně výhodné benefity

Tyto benefity jsou výhodné jak pro zaměstnavatele tak i pro zaměstnance. Jsou daňově i odvodově nejvýhodnější. Pro zaměstnavatele jsou plně (popř. do zákonem stanoveného limitu) daňovým výdajem a pro zaměstnance jsou za předpokladu, že se jedná o nepeněžní plnění z hlediska daně z příjmů FO, osvobozeným příjmem a proto nejsou ani součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

1. Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** daňový výdaj bez limitu, pokud je dohodnuto jako pracovněprávní nárok

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** neplatí se, nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů do společného limitu 24 000 Kč za rok pro oba druhy pojištění
- **pojistné:** neplatí se, příjem osvobozený od daně z příjmů FO není součástí vyměřovacích základů pro pojistné

2. Příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Příspěvky jsou zajišťovány zpravidla prostřednictvím STRAVENEK.

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** daňový výdaj do limitu, max. 55 % hodnoty stravenky = ceny jednoho jídla na jednu směnu, max. však do výše 70 % stravného

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** neplatí se, hodnota stravenky jako nepeněžní plnění nepodléhá dani z příjmů
- **pojistné:** neplatí se, hodnota stravenky jako nepeněžní plnění nepodléhá dani z příjmů = nezapočítává se ani do vyměřovacích základů pojistného

3. Poskytnutí pracovního oblečení

- jednotné pracovní oblečení
- ošatné

Jednotné pracovní oblečení

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** daňový výdaj bez limitu

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** neplatí se, nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmů, peněžní prostředky na udržování jednotného pracovního oblečení v adekvátní výši jsou také osvobozeny od daně z příjmů
- **pojistné:** neplatí se, příjem osvobozený od daně z příjmů FO není součástí vyměřovacích základů pro pojistné

Ošatné

Jedná se o peněžní příplatek na občanské oblečení

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** daňový výdaj bez limitu, v případě, že jde o pracovní právní nárok

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** platí se, peněžní příjem je zdaňovaným příjmem daně z příjmů
- **pojistné:** platí se, příjem není osvobozený od daně z příjmů FO a proto je součástí vyměřovacích základů pro pojistné

4. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

- odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a s pracovním zařazením zaměstnance
- odborný rozvoj zaměstnanců, který nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a s pracovním zařazením zaměstnance

„V oblasti vzdělávání se pod pojmem zaměstnanecká výhoda rozumí pouze příspěvek či celá úhrada nákladů na vzdělání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.“ [ABP2, str. 6]

Odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a pracovním zařazením zaměstnance

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** daňově uznatelný výdaj, výdaj vynaložený na prohlubování kvalifikace, na zvyšování kvalifikace či na rekvalifikaci

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** neplatí se, nepeněžní plnění jsou osvobozeny od daně z příjmů FO,
„Zákonem č. 216/2009 Sb. byla schválena nová úprava, podle které se na straně zaměstnance od daně z příjmů osvobozují veškerá nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na jejich odborný rozvoj“
[ABP2, str. 7]
- **pojistné:** neplatí se, příjem osvobozený od daně z příjmů FO není součástí vyměřovacích základů pro pojistné

Odborný rozvoj zaměstnanců, který nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a s pracovním zařazením zaměstnance

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** nedaňový výdaj, hrazen ze sociálního fondu, zisku po zdanění a nebo na vrub nedaňových výdajů

„Náklady na vzdělávání zaměstnanců, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nemůže zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.“ [ABP2, str. 8]

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** neplatí se, nepeněžní plnění (např. možnosti využití vzdělávacího zařízení) je osvobozeno od daně z příjmů FO, peněžní plnění je zdanitelným příjmem
- **pojistné:** neplatí se, nepeněžní plnění, které je osvobozeno od daně z příjmů FO se nezahrnuje do vyměřovacích základů, příspěvky (peněžní plnění), které jsou zdanitelným příjmem jsou zahrnuty do vyměřovacích základů pro sociální a zdravotní pojistné

3.8.4.2. Benefity s dílčí výhodností

Částečně výhodné benefity - např. u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem a naopak u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů FO a tudíž nejsou zahrnuty do vyměřovacího základu na pojistné nebo naopak.

1. Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytovat výhodu v podobě dovolené navíc nebo placené zdravotní dny volna.

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** daňový výdaj, náklady na náhradu mzdy za dovolenou nad rámec základní výměry vycházející z § 213 zákoníku práce, pokud je benefitní plnění pracovněprávním nárokem = vychází z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, popř. z individuální smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** platí se, jelikož se jedná o peněžní příjem, který je současně i zdanitelným příjmem
- **pojistné:** platí se, náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené v základní výměře i nad rámec § 213 zákoníku práce je zdanitelným příjmem, a proto je i součástí vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění

2. Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu

Zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům možnost odběru firemního zboží nebo služeb za výhodnější ceny, než jsou ceny obvyklé (tj. cena, za kterou by firma prodala zboží nebo služby nezávislému odběrateli na trhu). Nepeněžním příjmem se stává rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou zvýhodněnou pro zaměstnance firmy.

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** benefitní plnění neovlivňuje daňový základ pro výpočet daně z příjmů zaměstnavatele

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** platí se, nepeněžní příjem v podobě rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou výhodnější je příjmem ze závislé činnosti, tj. je součástí daňového základu zaměstnance

- **pojistné:** platí se, nepeněžní příjem je zdanitelným příjmem, a proto je i součástí vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění

3. Služební auto i pro soukromé účely

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo (osobní automobil) nejen ke služebním, ale i k soukromým účelům.

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** benefiční plnění neovlivňuje daňový základ pro výpočet daně z příjmů zaměstnavatele

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** platí se⁴, „*Příjem ze závislé činnosti je 1% ze vstupní ceny poskytnutého vozidla včetně daně z přidané hodnoty (DPH), minimálně 1000 Kč měsíčně.*“ [PEL1, str. 69]
- **pojistné:** platí se, příjem v podobě 1% vstupní ceny⁵ je zdanitelným příjmem, a proto je i součástí vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění

4. Příspěvky na kulturní a sportovní akce

Jde především o možnost užití kulturních a sportovních zařízení vlastních nebo cizích, dále může zaměstnavatel přispívat na tyto akce.

- příspěvky na kulturní a sportovní akce jako nepeněžní plnění
- příspěvky na kulturní a sportovní akce jako peněžní plnění

⁴ § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

⁵ Vstupní cenou se rozumí vstupní cena uvedená v § 29 odst. 1 až 9 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Příspěvky na kulturní a sportovní akce jako nepeněžní plnění

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** zaměstnavatel nemůže zahrnout nepeněžní plnění do daňových výdajů, a to ani v případě, že je to pracovněprávní nárok, platba je uskutečněna ze sociálního fondu zaměstnavatele⁶ či zisku po zdanění

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** neplatí se, nepeněžní příjem na straně zaměstnance je od daně z příjmů FO osvobozen, v případě rekreace jen do limitu 20.000 Kč za rok.
- **pojistné:** neplatí se, nepeněžní příjem, který není zdanitelným příjmem, není součástí vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění

Příspěvky na kulturní a sportovní akce jako peněžní plnění

Zaměstnavatel:

- **daň z příjmů:** je-li plnění sjednáno jako pracovněprávní nárok jedná se o daňový výdaj bez limitu, jinak jde o výdaj ze sociálního fondu (zisku, příjmu po jeho zdanění)

Zaměstnanec:

- **daň z příjmů:** platí se, peněžní příjem na straně zaměstnance je zdanitelným příjmem
- **pojistné:** platí se, peněžní příjem je zdanitelným příjmem, a proto je součástí vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění

⁶ Sociální fond není legislativně upraven, v případě že u zaměstnavatele není vytvořen fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) plní sociální fond podobnou funkci. FKSP upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřebách, ve znění pozdějších předpisů

4. Modelový příklad

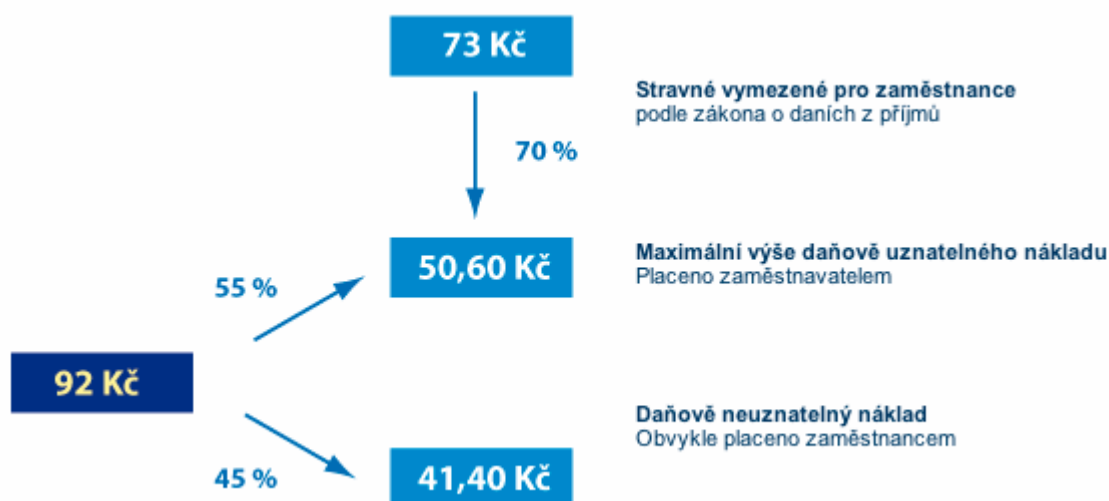
V modelovém příkladu bude porovnána výhodnost vybraných benefitů a finanční odměny.

4.1 Porovnání výhodnosti: stravenky vs. finanční odměna

Zaměstnavatel si může dát do nákladů max. 55% hodnoty stravenek, maximálně však do výše 70% stravného. Dle zákona o daních z příjmů je maximální výše stravného 73 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 – 12 hodin.

70% z 73 Kč je 51,10 Kč, tato částka zároveň odpovídá maximálnímu daňově uznatelnému příspěvku ve výši 55%. Hodnota stravenky se v tomto případě rovná 92,90 Kč. Pokud chce zaměstnavatel maximálně využít daňové uznatelnosti, poskytuje stravenky v nominální hodnotě 92 Kč, viz. obrázek č.1:

Obrázek 1 - Výpočet nominální hodnoty stravenky z hlediska maximální daňové uznatelnosti



Zdroj: [INT8]

Příklad:

Předpokládaná hrubá mzda: 25.000,- Kč

Předpokládaná měsíční odměna:

- finanční odměna 990,- Kč
nebo
- hodnota stravenek 55 % 990,- Kč
 - stravenky s nominální hodnotou 90,- Kč/kus, zaměstnavatel přispívá 55 % hodnoty stravenek za měsíc, počet odpracovaných dní: 20. Zaměstnanec dostane stravenky v hodnotě 1 800 Kč, sám uhradí 810 Kč.

Z pohledu zaměstnance:			
		Finanční odměna	Stravenky
Hodnota finanční odměny/stravenky		990 Kč	990 Kč
Hrubá mzda	25 000 Kč	25 990 Kč	25 000 Kč
Vyměřovací základ pro pojistné	25 000 Kč	25 990 Kč	25 000 Kč
SP 6,5% zaměstnanec	1 625 Kč	1 690 Kč	1 625 Kč
ZP 4,5% zaměstnanec	1 125 Kč	1 170 Kč	1 125 Kč
SP 25% zaměstnavatel	6 250 Kč	6 498 Kč	6 250 Kč
ZP 9% zaměstnavatel	2 250 Kč	2 340 Kč	2 250 Kč
Základ daně	33 500 Kč	34 900 Kč	33 500 Kč
Záloha na daň před slevou	5 025 Kč	5 235 Kč	5 025 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	2 955 Kč	3 165 Kč	2 955 Kč
Čistá mzda	19 295 Kč	19 965 Kč	19 295 Kč
Čistý příjem	19 295 Kč	19 965 Kč	20 285 Kč
Čistý zisk zaměstnance z odměny/benefitu	-	670 Kč	990 Kč
Zisk zaměstnance nad původní čistou mzdu je při poskytnutí benefitu v podobě stravenek o 48% větší než při poskytnutí finanční odměny.			

Z pohledu zaměstnavatele:			
		Finanční odměna	Stravenky
Hodnota finanční odměny/stravenky		990 Kč	990 Kč
Hrubá mzda	25 000 Kč	25 990 Kč	25 000 Kč
Vyměřovací základ pro pojistné	25 000 Kč	25 990 Kč	25 000 Kč
SP 6,5% zaměstnanec	1 625 Kč	1 690 Kč	1 625 Kč
ZP 4,5% zaměstnanec	1 125 Kč	1 170 Kč	1 125 Kč
SP 25% zaměstnavatel	6 250 Kč	6 498 Kč	6 250 Kč
ZP 9% zaměstnavatel	2 250 Kč	2 340 Kč	2 250 Kč
Základ daně	33 500 Kč	34 900 Kč	33 500 Kč
Záloha na daň před slevou	5 025 Kč	5 235 Kč	5 025 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	2 955 Kč	3 165 Kč	2 955 Kč
Čistá mzda	19 295 Kč	19 965 Kč	19 295 Kč
Čistý příjem	19 295 Kč	19 965 Kč	20 285 Kč
Náklady zaměstnavatele	33 500 Kč	34 828 Kč	34 490 Kč
Náklady zaměstnavatele na odměnu/benefit	-	1 328 Kč	990 Kč
Část nákladů zaměstnavatele nad původní výši mzdy je při poskytnutí stravenek o 25% nižší než při poskytnutí finanční odměny.			

4.2 Porovnání výhodnosti: příspěvek na penzijní pojištění vs. finanční odměna

Předpokládaná hrubá mzda: 25.000,- Kč

Předpokládaná měsíční odměna:

- finanční odměna 990,- Kč
nebo
- příspěvek na penzijní přip. 990,- Kč

Z pohledu zaměstnance:			
		Finanční odměna	Příspěvek na penz. přip.
Hodnota fin.odměny/příspěvku na penzijní přípoj.		990 Kč	990 Kč
Hrubá mzda	25 000 Kč	25 990 Kč	25 000 Kč
Vyměřovací základ pro pojistné	25 000 Kč	25 990 Kč	25 000 Kč
SP 6,5% zaměstnanec	1 625 Kč	1 690 Kč	1 625 Kč
ZP 4,5% zaměstnanec	1 125 Kč	1 170 Kč	1 125 Kč
SP 25% zaměstnavatel	6 250 Kč	6 498 Kč	6 250 Kč
ZP 9% zaměstnavatel	2 250 Kč	2 340 Kč	2 250 Kč
Základ daně	33 500 Kč	34 900 Kč	33 500 Kč
Záloha na daň před slevou	5 025 Kč	5 235 Kč	5 025 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	2 955 Kč	3 165 Kč	2 955 Kč
Čistá mzda	19 295 Kč	19 965 Kč	19 295 Kč
Čistý příjem	19 295 Kč	19 965 Kč	20 285 Kč
Čistý příjem zaměstnance z odměny/benefitu	-	670 Kč	990 Kč
Příjem zaměstnance nad původní čistou mzdu je při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění o 48% větší než při použití finanční odměny.			

Z pohledu zaměstnavatele:			
		Finanční odměna	Příspěvek na penz. příp.
Hodnota finanční odměny/příspěvku na p.p.		990 Kč	990 Kč
Hrubá mzda	25 000 Kč	25 990 Kč	25 000 Kč
Vyměřovací základ pro pojistné	25 000 Kč	25 990 Kč	25 000 Kč
SP 6,5% zaměstnanec	1 625 Kč	1 690 Kč	1 625 Kč
ZP 4,5% zaměstnanec	1 125 Kč	1 170 Kč	1 125 Kč
SP 25% zaměstnavatel	6 250 Kč	6 498 Kč	6 250 Kč
ZP 9% zaměstnavatel	2 250 Kč	2 340 Kč	2 250 Kč
Základ daně	33 500 Kč	34 900 Kč	33 500 Kč
Záloha na daň před slevou	5 025 Kč	5 235 Kč	5 025 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	2 955 Kč	3 165 Kč	2 955 Kč
Čistá mzda	19 295 Kč	19 965 Kč	19 295 Kč
Čistý příjem	19 295 Kč	19 965 Kč	20 285 Kč
Náklady zaměstnavatele	33 500 Kč	34 828 Kč	34 490 Kč
Náklady zaměstnavatele na odměnu/benefit	-	1 328 Kč	990 Kč
Část nákladů zaměstnavatele nad původní výši mzdy je při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění o 25% nižší než při poskytnutí finanční odměny.			

4.3 Porovnání výhodnosti: sleva na odběr firemního zboží vs. finanční odměna

Předpokládaná hrubá mzda: 25.000,- Kč

Předpokládaná měsíční odměna:

- finanční odměna 1.000,- Kč
- nebo
- sleva na zboží v hodnotě 1.000,- Kč

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům zboží s 50 % slevou.

Př. Zaměstnanec si koupí zboží v hodnotě 2 000 Kč, zaplatí hotově 1 000 Kč. Benefitem se stává rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou zvýhodněnou pro zaměstnance. Předpokladem je, že zaměstnavatel prodává zaměstnancům zboží za nákupní ceny včetně DPH.

Z pohledu zaměstnance:			
		Finanční odměna	Odběr zboží se slevou
Hodnota fin.odměny/sleva ze zboží		1 000 Kč	1 000 Kč
Hrubá mzda	25 000 Kč	26 000 Kč	25 000 Kč
Vyměřovací základ pro pojistné	25 000 Kč	26 000 Kč	26 000 Kč
SP 6,5% zaměstnanec	1 625 Kč	1 690 Kč	1 690 Kč
ZP 4,5% zaměstnanec	1 125 Kč	1 170 Kč	1 170 Kč
SP 25% zaměstnavatel	6 250 Kč	6 500 Kč	6 500 Kč
ZP 9% zaměstnavatel	2 250 Kč	2 340 Kč	2 340 Kč
Základ daně	33 500 Kč	34 900 Kč	34 900 Kč
Záloha na daň před slevou	5 025 Kč	5 235 Kč	5 235 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	2 955 Kč	3 165 Kč	3 165 Kč
Čistá mzda	19 295 Kč	19 975 Kč	18 975 Kč
Platba za zboží	2 000 Kč	2 000 Kč	1 000 Kč
Čistý příjem	17 295 Kč	17 975 Kč	17 975 Kč
Čistý příjem z fin.odměny/slevy na zboží	-	680 Kč	680 Kč
Příjem zaměstnance nad původní čistou mzdu se při poskytnutí slevy na zboží nebo při použití finanční odměny rovná .			

Z pohledu zaměstnavatele:			
		Finanční odměna	Odběr zboží se slevou
Hodnota finanční odměny/slevy ze zboží		1 000 Kč	1 000 Kč
Hrubá mzda	25 000 Kč	26 000 Kč	25 000 Kč
Vyměřovací základ pro pojistné	25 000 Kč	26 000 Kč	26 000 Kč
SP 6,5% zaměstnanec	1 625 Kč	1 690 Kč	1 690 Kč
ZP 4,5% zaměstnanec	1 125 Kč	1 170 Kč	1 170 Kč
SP 25% zaměstnavatel	6 250 Kč	6 500 Kč	6 500 Kč
ZP 9% zaměstnavatel	2 250 Kč	2 340 Kč	2 340 Kč
Základ daně	33 500 Kč	34 900 Kč	34 900 Kč
Záloha na daň před slevou	5 025 Kč	5 235 Kč	5 235 Kč
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň	2 955 Kč	3 165 Kč	3 165 Kč
Čistá mzda	19 295 Kč	19 975 Kč	18 975 Kč
Platba za zboží	2 000 Kč	2 000 Kč	1 000 Kč
Čistý příjem	17 295 Kč	17 975 Kč	17 975 Kč
Náklady zaměstnavatele	33 500 Kč	34 840 Kč	33 840 Kč
Náklady zaměstnavatele na odměnu/benefit	-	1 340 Kč	340 Kč
Náklady zaměstnavatele nad původní výši mzdy jsou na poskytnutí benefitu v podobě slevy na zboží o 74% nižší než na poskytnutí finanční odměny.			

4.4 Porovnání podmínek: formy uzavření pracovněprávního vztahu

Porovnání podmínek při uzavření pracovněprávního vztahu:			
Základní povinnosti/nároky	Pracovní smlouva	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
Platba zdravotního pojištění u zaměstnavatele/zaměstnance	Ano	-	Ano
Platba sociálního pojištění u zaměstnavatele/zaměstnance	Ano	-	Ano
Nárok na dovolenou	Ano	-	Je-li nárok sjednán
Nárok na benefity	Ano	-	-
Nárok na cestovní náhrady	Ano	Je-li nárok sjednán	Je-li nárok sjednán

Z tabulky vyplývá, že pracovní smlouva s sebou nese veškeré nároky na dovolenou, benefity i cestovní náhrady, zároveň ale také pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Z dlouhodobého hlediska je pro obě strany pracovněprávního vztahu nejvýhodnější. Pro kratší období nebo pro jednorázové pracovní činnosti je výhodnější dohoda o provedení práce, u které jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec ušetří na pojistném, zároveň se na zaměstnance nevztahují nároky na dovolenou či benefity - stravenky apod. U dohody o pracovní činnosti zaměstnavatel ušetří nejčastěji jen dovolenou a případné benefity, protože tyto nároky zpravidla ve smlouvách automatiky nesjednává.

4.5 Porovnání výhodnosti jednotlivých benefitů

V kapitole 3.8.4. jsem se zabývala jednotlivými zaměstnaneckými benefity a jejich výhodami, pro lepší přehlednost jsem jednotlivé druhy benefitů sloučila do tabulky a z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance jsem ukázala daňový a odvodový dopad.

Benefity	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	
	Daň z příjmu	Daň z příjmu	Sociální, zdravotní pojištění
Penzijní připojištění/ Životní pojištění	daňový výdaj	osvobozeno do 24 000 Kč/rok	není součástí vyměřovacího základu do 24 000 Kč/rok
Stravenky	daňový výdaj (max. 55% hodnoty, nejvýše do 70% stravného)	osvobozeno	není součástí vyměřovacího základu (VZ)
Jednotné pracovní oblečení	daňový výdaj	osvobozeno	není součástí vyměřovacího základu
Ošatné	daňový výdaj	patří do základu daně	je součástí vyměřovacího základu
Odborný rozvoj zaměstnanců - související s předmětem činnosti zaměstnavatele	daňový výdaj	<i>nepeněžní plnění</i> - osvobozeno, <i>peněžní plnění</i> - patří do základu daně	<i>nepeněžní plnění</i> - není součást VZ, <i>peněžní plnění</i> - je součástí VZ
Odborný rozvoj zaměstnanců - nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele	neovlivňuje daňový základ zaměstnavatele, hrazen např. ze sociálního fondu	<i>nepeněžní plnění</i> - osvobozeno, <i>peněžní plnění</i> - patří do základu daně	<i>nepeněžní plnění</i> - není součást VZ, <i>peněžní plnění</i> - je součástí VZ

Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna	daňový výdaj (pokud je plnění pracovní právní nárok)	patří do základu daně	je součástí vyměřovacího základu
Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu	neovlivňuje daňový základ zaměstnavatele	patří do základu daně	je součástí vyměřovacího základu
Služební auto i pro osobní účely	neovlivňuje daňový základ zaměstnavatele	patří do základu daně (ve výši 1% vstupní ceny vozidla včetně DPH, minimálně 1 000 Kč/měs.)	je součástí vyměřovacího základu (ve výši 1% vstupní ceny vozidla včetně DPH, minimálně 1 000 Kč/měs.)
Příspěvky na kulturní a sportovní akce - nepeněžní plnění	neovlivňuje daňový základ zaměstnavatele, hrazeny např. ze sociálního fondu	osvobozeno (v příp. rekreace limit 20 000 Kč /rok)	není součástí vyměřovacího základu (v příp.rekreace limit 20 000 Kč/rok)
Příspěvky na kulturní a sportovní akce - peněžní plnění	daňový výdaj - pokud je plnění pracovní právní nárok, pokud ne – hrazen např. ze soc.fondu	patří do základu daně	je součástí vyměřovacího základu

5. Závěr

Cílem práce byla charakteristika mzdového systému a forem odměňování a následná aplikace teoretických poznatků na modelovém příkladu se zaměřením na benefity.

V první části této práce byl nastíněn vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v podobě motivace. V následujících kapitolách jsem se postupně věnovala charakteristice pracovněprávního vztahu – jakými formami vzniká i zaniká. Vedle způsobů tvorby a forem pracovněprávních vztahů jsem dále řešila možnosti a způsoby sjednávání mzdy v podobě pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, jiné smlouvy či vnitřního předpisu nebo mzdového výměru. Výpočty osobních nákladům jako je zdravotní pojištění, sociální pojištění a daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsem aplikovala na konkrétním příkladu výpočtu mzdy a následném zaúčtování všech operací, vzniklých s nárokem na výplatu mzdy.

Díky modelovému příkladu jsem mohla poukázat na jednotlivé rozdíly ve výhodách či nevýhodách v uzavření pracovněprávního vztahu na základě pracovní smlouvy vs. dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Toto téma je velice široké, jelikož každá forma má své výhody, nevýhody či specifika, za kterých je možné použít právě konkrétní formu uzavření pracovněprávního vztahu. A proto je na zaměstnavateli, aby rozhodl, zda je pro něj přínosnější vytvořit další plnohodnotné pracovní místo, které nese své měsíční náklady v podobě mzdy a zákonných odvodů sociálního a zdravotního pojištění a nebo práci nabídnout uchazečům o zaměstnání jen v podobě možnosti vykonání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Z pohledu finanční výhodnosti je dlouhodobě jistě pro obě strany výhodnější pracovní smlouva, ale pokud se jedná o krátkodobé zakázky různého charakteru, je minimálně pro zaměstnavatele výhodné uzavřít pracovněprávní vztah např. jen na dohodu o provedení práce. Neodvádí se z ní žádné pojistné, jen daň z příjmu, zároveň zaměstnanci nevznikají žádné nároky, které plynou z pracovní smlouvy, jediné omezení je rozsah práce – max. 150h za rok u jednoho zaměstnavatele. Dohoda o pracovní

činnosti se uzavírá většinou na delší či opakující se činnosti, popřípadě ji někteří zaměstnavatelé využívají místo pracovní smlouvy na poloviční úvazek. Dohoda o pracovní činnosti má také omezený rozsah v průměru na 20 hodin za týden. Zaměstnavateli je využívána především proto, že z ní automaticky neplyne např. nárok na dovolenou a další výhody spojené s pracovní smlouvou.

Mzda jako obecný pojem, má mnoho forem výkladu a bez upřesnění nelze jednoznačně odpovědět na jednoduchou otázku: „Co je to mzda?“... Zákoník práce zná **MZDU, PLAT a ODMĚNY** z dohod konaných mimo pracovní poměr. Platem jsou odměňováni zaměstnanci ve státní sféře, mzdou zaměstnanci v soukromé sféře a odměnu dostávají zaměstnanci na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.

Základní zásady, povinnosti a práva zaměstnavatelů i zaměstnanců upravuje zákoník práce. Uvedené zásady je však povinen při poskytování mezd svým zaměstnancům zajišťovat každý zaměstnavatel. Soubor nástrojů, pravidel, metod a forem, jimiž tak činí, vytváří mzdový systém. Při tvorbě mzdového systému by měl zaměstnavatel zanalyzovat jak vnější tak i vnitřní faktory, mezi které patří například situace na trhu, právní úprava pracovněprávních vztahů nebo firemní cíle a ekonomická situace firmy. Mzdový systém by měl popisovat používané formy odměňování jednotlivých pracovních pozic. Mezi základní formy odměňování se zahrnuje časová mzda a úkolová mzda. Doplňkovou formou mzdy může být podílová mzda, prémie, odměny a příplatky ke mzdě, které vycházejí ze zákoníku práce, jedná se např. o příplatek za práci přesčas, v sobotu a neděli, v noci nebo za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Další zajímavou formou odměňování jsou benefity neboli zaměstnanecké výhody. V mé bakalářské práci jsem rozebrala význam benefitů, možnosti jejich členění a také jsem vybrala nejčastěji používané druhy benefitů, stále více využívané zaměstnavateli, kteří objevují výhody v podobě nízkých nákladů, ale také jako konkurenční výhodu mezi zaměstnavateli, díky které přitahují pozornost potenciálních zaměstnanců.

V závěrečných kapitolách jsem sestavila modelové příklady, kde jsem se věnovala výhodnosti benefitů pro obě strany pracovního vztahu a dospěla jsem k následujícím závěrům.

Při porovnávání výhodnosti stravenek vs. finanční odměna, jednoznačně převažují benefity v podobě stravenek. Pro zaměstnavatele je až 55% hodnoty stravenek (max. do výše 70% hodnoty stravného) daňově uznatelným nákladem a zaměstnanci se tento příjem nedaní ani se nezahrnuje do vyměřovacího základu na pojistné. Maximální daňová úspora na straně zaměstnavatele i zaměstnance je při nominální hodnotě stravenky 92 Kč. V mém příkladu jsem zvolila stravenku v hodnotě 90 Kč. Pro zaměstnance je výsledný čistý zisk z benefitu o 48% vyšší než při poskytnutí finanční odměny ve stejné hodnotě jako stravenky. Zaměstnavatel má zároveň o 25% nižší náklady na stravenky než na finanční odměny.

V dalším porovnání výhodnosti mezi finanční odměnou a penzijním připojištěním jsem došla k závěru, že pro zaměstnavatele jsou náklady ve srovnání s poskytnutí finanční odměny ve stejné výši o 25% nižší a pro zaměstnance je výsledný čistý zisk z benefitu o 48% vyšší.

Zajímavý a zároveň překvapivý výsledek mělo porovnání finanční odměny a zaměstnanecké slevy na zboží. Zaměstnanci se zdaňuje, a proto se zahrnuje i do vyměřovacího základu na SP i ZP, jak finanční odměna, tak i rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou zvýhodněnou při nákupu firemního zboží či služeb se slevou.

Pro zaměstnance má tedy stejný finanční dopad jak odměna v Kč, tak i sleva na zboží. Ovšem z praktického hlediska otázkou zůstává, zda zaměstnanec má vůbec zájem využívat služeb či zboží zaměstnavatele, v mnohých případech je jistě lepší finanční odměna. Na rozdíl od zaměstnance jsou pro zaměstnavatele náklady na vyplacení finanční odměny o 74% vyšší než kdyby zaměstnanci poskytl slevu na zboží. Celkový dopad na zaměstnavatele je ale také stejný, kdyby prodal své produkty na trhu, jeho příjem by se o tuto slevu zvýšil. Možnost odběru firemního zboží nebo služeb se slevou je tedy výhodná jen za předpokladu, že zaměstnavatel neuvažuje o poskytnutí finanční

odměny/navýšení mzdy, ale uvažuje pouze o možnosti prodeje firemního zboží či služeb zaměstnancům za výhodnější ceny, než jsou ceny obvyklé.

V samotném závěru jsem do tabulky uspořádala jednotlivé benefity a jejich daňový a odvodový dopad na zaměstnance a zaměstnavatele, ze kterého je jednoznačně vidět, jaký benefit je nejvýhodnější a jaký méně.

Společnost může nabídnout zaměstnancům mnohem více než jen finanční prostředky, může jim nabídnout naplnění jejich potřeb pomocí nabídky nejrůznějších benefitů, které je vhodné pro přehlednost definovat ve mzdovém systému. Investice, které firma vloží do benefitního programu jsou investice s velkou návratností.

6. Seznam použitých zdrojů

[**ABP1**] D' AMBROSOVÁ Hana, ČORNEJOVÁ Helena, LEŠTINSKÁ Vlasta, PELECH Petr, SCHMIED Zdeněk, STÝBLO Jiří, ŠENK Zdeněk, TRYLČ Ladislav, VALENTA Jiří: *Abeceda personalisty 2009*, ANAG 2009, ISBN 978-80-7263-512-2

[**ABP2**] D' AMBROSOVÁ Hana, ČORNEJOVÁ Helena, LEŠTINSKÁ Vlasta, PELECH Petr, SCHMIED Zdeněk, STÝBLO Jiří, ŠENK Zdeněk, TRYLČ Ladislav, VALENTA Jiří: *Abeceda personalisty 2009, 2. aktualizace k 1.1.2010*, ANAG 2009, ISBN 978-80-7263-512-2

[**ABM2**] DANĚK Antonín, DORČÁKOVÁ Jana, LEIBLOVÁ Zdeňka, MIKYSKA Martin, LUKEŠOVÁ Dana, PŘÍHODOVÁ Věra, PŘIKRYLOVÁ Helena, SKOUMALOVÁ Alena, ŠUBRT Bořivoj, ŽILINSKÁ Iva: *Abeceda mzdové účetní 2009*, ANAG 2009, ISBN 978-80-7263-497-2

[**ARM1**] ARMSTRONG Michael: *Řízení lidských zdrojů*, Grada 2002, ISBN 80-247-0469-2

[**KLE1**] KLEIBL Jiří, HUTTOVÁ Eva, DVOŘÁKOVÁ Zuzana: *Stimulace pracovníků a tvorba mzdových soustav*, VŠE 1998, ISBN 80-7079-202-7

[**PEL1**] PELC Vladimír: *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*, Linde Praha, a.s. 2009, ISBN 978-80-7201-754-6

[**PEL2**] PELECH Petr: *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2009*, ANAG 2009, ISBN 978-80-7263-501-6

[**PRO1**] PROVAZNÍK Vladimír, KOMÁRKOVÁ Růžena: *Motivace pracovního jednání*, VŠE 2004, ISBN 80-245-0703-X

[TOM1] TOMŠÍ Ivan: *Mzdy a mzdové systémy*, ASPI 2008, ISBN 978-80-7357-340-9

[VAL1] VALDER Antonín: *Účetnictví I*, ČZU 2009, ISBN 978-80-213-1771-0

[WAG1] WAGNEROVÁ Irena: *Hodnocení a řízení výkonnosti*, Grada 2008, ISBN 978-80-247-2361-7

[ZAK1] JAKUBKA Jaroslav: *Zákoník práce k 1.1.2008 včetně vybraných částí důvodových zpráv*, ANAG 2008, ISBN 978-80-7263-428-6

[ZAK2] *Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*, SAGIT 2009, ISBN 978-80-7208-716-7

[INT1] Internet: ČSÚ - Historicky nejvyšší meziroční vzestup nezaměstnanosti - <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110409.doc>, 1.1.2010

[INT2] Internet: Ministerstvo práce a sociálních věcí - NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 567/2006 Sb. - http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567_2006, 5.3.2010

[INT3] Internet: Ministerstvo práce a sociálních věcí - Přehled o vývoji částek minimální mzdy - <http://www.mpsv.cz/cs/871>, 5.3.2010

[INT4] Internet: Ministerstvo práce a sociálních věcí - Přehled změn v pojistném na sociální zabezpečení od 1. ledna 2010 - <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8131/30122009c.pdf>, 15.3.2010

[INT5] Internet: Portál Výplata.cz - Sociální pojištění - <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/socialni-pojisteni.php>, 10.3.2010

[INT6] Internet: Portál Finance.cz - Sociální pojištění zaměstnanců - <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/odvody-ze-mzdy/zamestnanec-socialni-pojisteni/>, 9.3.2010

[INT7] Internet: : Portál Výplata.cz - Zdanění mzdy -
<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/zdaneni-mzdy-2.php>, 10.3.2010

[INT8] Internet: Accor - Daňová uznatelnost a výpočet nominální hodnoty stravenek
Ticket Restaurant - [http://www.accorservices.cz/zamestnanecke-benefity/stravenky-
ticket-restaurant/legislativa.aspx](http://www.accorservices.cz/zamestnanecke-benefity/stravenky-ticket-restaurant/legislativa.aspx) 10.3.2010

[INT9] Internet: ČSÚ – Průměrné mzdy v ČR a krajích -
[http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/prumerne_mzdy_v_cr_a_krajich_v_1_pololeti_rok
u_2009](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/prumerne_mzdy_v_cr_a_krajich_v_1_pololeti_roku_2009), 10.3.2010

[INT10] Internet: ČSÚ – Celkové počty zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy -
http://notes2.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz030910_110.xls, 15.3.2010

7. Přílohy

7.1. Mzdy v České republice

Obrázek 2 – Mzdy v ČR

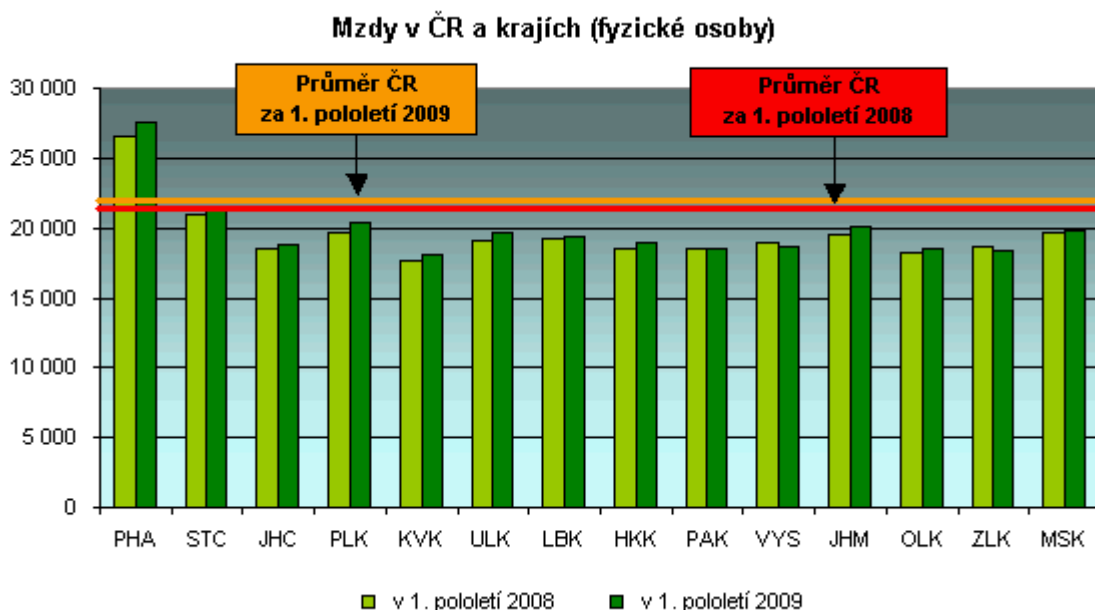
Mzdy v České republice a krajích v 1. pololetí 2009

(předběžné výsledky)

	Průměrná měsíční mzda zaměstnance			
	fyzické osoby		přepočtené osoby	
	ve sledovaném období v Kč	index 2009/2008	ve sledovaném období v Kč	index 2009/2008
Česká republika	21 778	102,3	22 605	102,7
vtom kraje:				
Hl. město Praha	27 613	103,8	28 796	104,1
Středočeský	21 376	102,2	22 192	102,8
Jihočeský	18 786	101,2	19 497	101,4
Píseňský	20 384	103,4	21 083	103,7
Karlovarský	18 039	101,9	18 705	102,3
Ústecký	19 665	103,2	20 301	103,6
Liberecký	19 341	100,5	20 040	101,0
Královéhradecký	18 949	102,4	19 646	102,6
Pardubický	18 572	100,2	19 214	100,4
Vysočina	18 697	98,9	19 322	99,6
Jihomoravský	20 156	103,0	20 953	103,2
Olomoucký	18 559	101,8	19 259	102,3
Zlínský	18 419	98,6	19 045	99,0
Moravskoslezský	19 828	100,7	20 509	101,3

Zdroj: [INT9]

Obrázek 3 – Mzdy v ČR



Zdroj: [INT9]

„Průměrná hrubá měsíční mzda na fyzické osoby nezohledňuje délku pracovního úvazku zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že v nepodnikatelské sféře pracuje vyšší podíl osob na částečný úvazek, jsou následující srovnání provedena na údajích o průměrné mzdě na tzv. přepočtené počty zaměstnanců, které zohledňují délku pracovního úvazku.“ [INT9]

7.2 Zaměstnanost v České republice

Tabulka 7 - Počty zaměstnanců a průměrné hrubé mzdy

CELKOVÉ POČTY ZAMĚSTNANCŮ A PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY PODLE ODVĚTVÍ ¹⁾

4. čtvrtletí 2009

(předběžné údaje)

Ukazatel	Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané			Průměrná měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v tis.	přírůstek (úbytek) proti 4. čtvrtletí 2008		v Kč	přírůstek (úbytek) proti 4. čtvrtletí 2008	
		v tis.	v %		v Kč	v %
Česká republika celkem	3 749,2	-274,0	-6,8	25 752	1 268	5,2
v tom:						
podnikatelská sféra	3 043,6	-282,2	-8,5	25 347	1 248	5,2
nepodnikatelská sféra	705,6	8,2	1,2	27 498	1 180	4,5
Sekce CZ-NACE						
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	110,3	-7,8	-6,6	19 212	-65	-0,3

<i>B+C+D+E Průmysl celkem</i>	1 157,0	-181,2	-13,5	24 821	1 644	7,1
B Těžba a dobývání	37,9	-2,8	-6,8	34 256	-1 127	-3,2
C Zpracovatelský průmysl	1 036,9	-174,5	-14,4	23 852	1 522	6,8
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	30,7	-1,2	-3,8	45 505	6 399	16,4
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	51,5	-2,7	-4,9	25 050	1 483	6,3
F Stavebnictví	255,9	-13,6	-5,1	24 381	1 265	5,5
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	485,2	-32,0	-6,2	23 568	156	0,7
H Doprava a skladování	252,5	-15,6	-5,8	24 614	97	0,4
I Ubytování, stravování a pohostinství	113,1	-4,3	-3,6	13 478	-225	-1,6
J Informační a komunikační činnosti	90,8	-1,1	-1,1	45 848	1 621	3,7
K Peněžnictví a pojišťovnictví	65,5	-3,7	-5,4	48 291	3 643	8,2
L Činnosti v oblasti nemovitostí	41,8	-1,5	-3,4	26 622	2 584	10,7
M Profesní, vědecké a technické činnosti	137,9	-3,4	-2,4	36 766	1 981	5,7
N Administrativní a podpůrné činnosti	128,3	-17,3	-11,9	18 236	285	1,6
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	294,7	3,3	1,1	29 798	541	1,8
P Vzdělávání	267,8	-1,0	-0,4	27 205	1 882	7,4
Q Zdravotní a sociální péče	258,6	4,5	1,8	25 299	2 319	10,1
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	50,7	-0,3	-0,6	20 951	707	3,5
S Ostatní činnosti	38,9	0,7	1,7	19 883	-157	-0,8

¹⁾ Údaje se týkají pouze zaměstnanců v pracovním poměru ke zpravodajské jednotce. Zahnutý nejsou osoby vykonávající veřejné funkce, např. poslanci, senátoři, uvolnění členové zastupitelstev všech stupňů, soudci aj. V údajích o průměrných mzdách se jedná o mzdy v tomto období zúčtované k výplatě.

Zdroj: [INT10]