

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Teze k diplomové práci**

**Optimalizace mzdových nákladů s využitím  
zaměstnaneckých benefitů**

**Hana Szádovská**

© 2015 ČZU v Praze

## **Souhrn**

Diplomová práce s názvem „Optimalizace mzdových nákladů s využitím zaměstnaneckých benefitů“ se zabývá optimalizací mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Předmětem práce je zhodnotit mzdové náklady a provést jejich optimalizaci z pohledu daňové úspory vynakládaných finančních prostředků na mzdy zaměstnanců. Teoretická východiska práce vychází z oblasti pracovního práva, mzdové problematiky a zaměstnaneckých benefitů. Pro zpracování vlastní práce byla vybrána společnost BIOstavo s.r.o. Ve vlastní práci je uvedena krátká charakteristika společnosti, analýza mzdových nákladů a charakteristika současně poskytovaných benefitů. Na základě provedených osobních rozhovorů se zaměstnanci a posouzení daňových dopadů jednotlivých benefitů z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance, byla navržena úprava současného systému odměňování zaměstnanců.

## **Klíčová slova**

Zaměstnavatel, zaměstnanec, mzda, zaměstnanecký benefit, optimalizace, mzdové náklady, sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmu.

## **Úvod**

Lidé jsou motivováni k práci z důvodu získávání finančních prostředků pro zajištění vlastní existence, jiní jsou motivováni dosáhnutím významného postavení ve společnosti, někteří chtějí pomáhat druhým lidem. Hlavním motivem jsou ve většině případů peníze.

Odměňování patří k ožehavým úkolům personálního oddělení, jehož cílem je spravedlivě odměnit výkon zaměstnanců, případně motivovat zaměstnance k lepším pracovním výkonům. Správně zvolený systém odměňování může být určitou konkurenční výhodou na trhu práce před ostatními subjekty a může se stát lákadlem pro příchod kvalitních pracovníků.

Systém odměňování je složen nejenom ze mzdy či jiné formy odměňování, ale také sestává z prémie, bonusů nebo příplatků. V poslední době hraje významnou roli poskytování zaměstnaneckých benefitů. Benefity jsou oblíbené zejména proto, že je zaměstnanci vnímají jako něco navíc, co jim nabízí společnost ke mzdě, na kterou mají nárok ze zákona. Benefity nejsou právně vymahatelné, závisí na štědrosti a kapitálové vybavenosti zaměstnavatele v jaké výši a jaký druh benefitů nabídne svým zaměstnancům.

Poskytováním benefitů společnost ukazuje zájem o sociální potřeby svých zaměstnanců, čímž posiluje jejich loajalitu vůči společnosti a při vhodně nastaveném systému poskytování benefitů zvyšuje motivaci setrvat u zaměstnavatele a zvýšit produktivitu a kvalitu odvedené práce.

## **Cíl**

Cílem této diplomové práce je získat přehled o mzdových nákladech ve vybrané společnosti a provedení optimalizace těchto nákladů z pohledu daňové úspory vynakládaných prostředků na mzdy zaměstnanců. Na základě provedení modelových situací bude vypracován návrh úpravy systému odměňování ve vybrané společnosti z pohledu zaměstnavatele i zaměstnanců.

## **Metodika**

Diplomová práce je z hlediska metodiky rozdělena na dvě části. První část je věnována teoretickým východiskům práce a zabývá se oblastí pracovního práva, mzdové problematiky a zaměstnaneckými benefity. Kapitoly literární rešerše jsou koncipovány tak, aby zajistily potřebné znalosti z oblasti odměňování zaměstnanců. Daná problematika byla zpracována na základě analýzy sekundárních zdrojů dat, shromažďováním informací z odborné literatury, ověřených elektronických zdrojů, získáním dat a informací z tištěných publikací a aktuálních právních norem zabývajících se oblastí pracovního práva a daňových dopadů zaměstnaneckých benefitů.

Druhou částí diplomové práce je vlastní práce. Vlastní práce obsahuje charakteristiku vybrané společnosti na základě dostupných údajů z webových stránek společnosti a účetních závěrek zveřejněných v obchodním rejstříku, dále se zabývá analýzou mzdového systému a charakteristikou poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.

Data k analýze mzdového systému byla získána z ekonomického systému PREMIER system, konkrétně z roční rekapitulace mezd v období 2012 – 2014. Průměrná měsíční mzda pro rok 2014 byla vypočítána jako podíl mzdových nákladů v roce 2014 s přepočteným počtem zaměstnanců a vydělením počtem měsíců v kalendářním roce.

Pro posouzení výhodnosti poskytování benefitů byly použity modelové situace, které zjišťovaly rozdíl mezi poskytováním benefitu a navýšením hrubé mzdy zaměstnanci o stejnou částku.

Ke zjištění názorů zaměstnanců vybrané společnosti na spokojenost s dosavadními zaměstnaneckými benefity a ke zjištění jejich preferencí na ostatní benefity, byl proveden průzkum vedený osobními rozhovory se zaměstnanci. Výsledky osobních rozhovorů byly statisticky vyhodnoceny.

Na základě komparace výsledků s obecnými zásadami a posouzení daňových dopadů na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance byla navržena optimalizace struktury nabízených benefitů. Navržené změny v systému odměňování jsou uvedeny v závěru práce.

Změny jsou navrženy tak, aby zaměstnanci byli motivováni k lepším výkonům a dopad na mzdové náklady zaměstnavatele byl minimální.

Hlavní interní sekundární zdroje byly získány prostřednictvím mzdové účetní, která umožnila přístup do ekonomického a informačního systému PREMIER system, dále poskytla vnitřní směrnice a interní dokumenty společnosti. Primární data poskytla ve značné míře mzdová účetní a vedoucí administrativy. Použité zdroje jsou uvedeny na konci práce v seznamu použitých zdrojů.

## **Závěr**

Základním úkolem managementu společnosti je dosahování zisku pomocí nízkých nákladů. Mzdové náklady tvoří značnou část celkových výdajů sloužících na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a proto je nutné sledovat jejich výši, složení a vývoj v delším časovém období. Náklady v oblasti mezd lze snížit optimalizací mzdových nákladů pomocí vhodně vybraných zaměstnaneckých benefitů, krajním řešením je snížení mezd, zrušení benefitů nebo propouštění zaměstnanců.

Na základě provedené analýzy mzdových nákladů ve společnosti BIOstavo s.r.o. byly zjištěny nízké průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance a nízký počet nabízených zaměstnaneckých výhod pro všechny zaměstnance společnosti.

Cílem této diplomové práce bylo získat ucelený přehled o mzdových nákladech ve společnosti BIOstavo s.r.o. a provést optimalizaci těchto nákladů z pohledu daňové úspory vynakládaných prostředků na mzdy zaměstnanců a vypracování návrhu úpravy stávajících a zavedení nových benefitů, který by byl uplatnitelný v praxi.

Na základě provedených analýz bylo doporučeno zavedení zaměstnaneckých výhod pro všechny zaměstnance, aby společnost neporušovala zásady rovného zacházení se zaměstnanci.

Z výsledků osobních rozhovorů a provedených modelových porovnání jednotlivých zaměstnaneckých benefitů byla doporučena následující úprava:

1. zavést benefit poukaz na rekreaci v hodnotě 10 000 Kč všem zaměstnancům,
2. navýšit příspěvek na stravování. Nominální hodnota stravenky by byla zvýšena z 80 Kč na 100 Kč a zaměstnavatel by měl vyšší podíl na příspěvku na stravování.

## **Použité zdroje**

### **Knižní publikace**

KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. akt. vydání. Praha: Anag, 2014. 184 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

KUKALOVÁ, G., MORÁVEK, L. *Systém sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění v ČR*. 1. vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2014. 86 s. ISBN 978-80-213-2491-6

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity*. 1. vyd. Praha: Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2014. 293 s. ISBN 978-802-4751-245.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009: Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Linde, a. s., 2009. 232 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

VYBÍHAL, V. a kol., *Mzdové účetnictví: praktický průvodce*. Praha: GRADA Publishing a.s., 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7

### **Právní předpisy**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

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

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění