

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Optimalizace mzdových nákladů s využitím  
zaměstnaneckých benefitů**

**Hana Szádovská**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra obchodu a financí  
Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Hana Szádovská

Podnikání a administrativa

Název práce

**Optimalizace mzdových nákladů s využitím zaměstnaneckých benefitů**

Název anglicky

**Optimization of Wage Costs Using Employee's Benefits**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je analýza stávajícího systému odměňování zaměstnanců ve společnosti ZERS spol. s.r.o. a na základě získaných poznatků navrzení nového systému, který by byl výhodný z hlediska daňového zatížení pro společnost a zároveň motivující pro zaměstnance.

### Metodika

Práce bude vypracována na základě prostudování odborné literatury, která se zabývá problematikou mzdových nákladů a benefitů. V rešeršní části bude vypracován přehledný systém odměňování zaměstnanců, dále budou zobrazeny možnosti zaměstnaneckých benefitů v současné době. Ve vlastní práci bude popsán současný systém odměňování zaměstnanců ve vybrané společnosti. Klíčovými informacemi budou data poskytnuté společností. Na základě komparace získaných údajů s obecnými poznatky rešeršní části bude vytvořen návrh nového systému odměňování zaměstnanců včetně nových zaměstnaneckých benefitů, které společnost doposud nevyužívala. Vlastní návrhy na optimalizaci stávajícího systému odměňování budou konzultovány s vedením společnosti a mzdovou účetní tak, aby byl splněn cíl diplomové práce a návrh mohl být aplikován ve vybraném podniku.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran textu

## Klíčová slova

Mzdové náklady, zaměstnanec, zaměstnavatel, benefity, daň z příjmů, mzda.

---

## Doporučené zdroje informací

JANOUSHKOVÁ, J., KOBLIHOVÁ, H. Zaměstnanecké výhody a daně. Praha: GRADA Publishing a.s., 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0

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

MACHÁČEK, I., Zaměstnanecké benefity a daně. 3., akt. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

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

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

---

## Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

## Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

---

Elektronicky schváleno dne 29. 9. 2014

**Ing. Helena Čermáková, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2015

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Optimalizace mzdových nákladů s využitím zaměstnaneckých benefitů" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2015

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D., za odborné vedení mé diplomové práce, především za cenné informace a rady, které významně přispěly ke včasnému dokončení práce.

Dále bych chtěla poděkovat vedení společnosti BIOstavo s.r.o., mzdové účetní a zaměstnancům, kteří mi vyšli vstříc s poskytováním dat a informací.

Děkuji své rodině a nejbližším přátelům, kteří mě podporovali a v průběhu tvorby této práce mi vytvářeli příjemné pracovní prostředí.

# Optimalizace mzdových nákladů s využitím zaměstnaneckých benefitů

## **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

# Optimalization of Wage Costs Using Employee Benefits

## **Summary**

My dissertation titled as "Optimalization of Wage Costs Using Employee Benefits" is dealing with optimization of labor costs and employees benefits in company chosen by myself. The object of this work is to assess labor costs and make their optimization in terms of tax savings, which are spent on employees salaries. The theoretical part of my work is based on things such as labor law, payroll issues and employees benefits. For my dissertation I chose a company called BIOstavo Ltd. I wrote down a short description of this company and also did an analysis of labor costs and characteristics of provided benefits. On the basis of my personal interviews with staff in this company and following assessment of the impact of individual tax benefits from the perspective of the employer and the employee, I prepared the modification of the current system of rewarding employees.

**Keywords:** employer, employee, payment, employee benefits, optimization, labor costs, social and health insurance, income tax

## OBSAH

1. ÚVOD.....	7
2. CÍL A METODIKA.....	8
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	10
3.1. Formy pracovně právních vztahů .....	10
3.1.2. Pracovní poměr .....	12
3.1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	13
3.2. Prostředky odměny .....	17
3.2.1. Mzda .....	17
3.2.2. Plat .....	17
3.2.3. Odměny z dohody .....	18
3.2.4. Společná ustanovení .....	18
3.2.5. Příplatky.....	19
3.2.6. Průměrný výdělek.....	23
3.2.7. Pravděpodobný výdělek.....	24
3.3. Mzdový systém .....	24
3.3.1. Formy mzdy .....	24
3.3.2. Čistá mzda.....	26
3.3.3. Záonné srážky .....	26
3.4. Zaměstnanecké benefity .....	34
3.4.1. Význam benefity.....	35
3.4.2. Členění benefity dle různých hledisek.....	36
3.4.3. Nejposkytovanější benefity v České republice .....	37
3.4.5. Zdroje financování zaměstnaneckých benefity.....	37
3.4.5. Daňové dopady zaměstnaneckých benefity.....	38
4. VLASTNÍ PRÁCE .....	39
4.1. Obecné údaje o společnosti.....	39
4.2. Organizační struktura.....	41
4.2.1. Struktura zaměstnanců .....	42
4.3. Analýza mzdových nákladů.....	45
4.4. Poskytované benefity ve společnosti .....	46
4.4.1. Ochranné pomůcky a pracovní oděvy .....	47
4.4.2. Pracovnílékařské služby .....	47
4.4.3. Služební mobilní telefon .....	48
4.4.4. Stravenky .....	50
4.4.5. Příspěvek na penzijní připojištění.....	55
4.4.6. Pojištění proti škodě.....	57
4.4.7. Služební automobil .....	58
4.5. Zhodnocení současného stavu mezd a benefity.....	62
4.6. Zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele .....	64
4.7. Výsledky osobních rozhovorů se zaměstnanci .....	66
4.8. Vlastní návrh úpravy zaměstnaneckých benefity .....	67
5. ZÁVĚR .....	71
6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	72
7. Seznam obrázků .....	73
8. Seznam grafů .....	73
9. Seznam schémat.....	73
10. Seznam tabulek .....	74



# 1. ÚVOD

Za úspěchem každé společnosti stojí lidé. Lidský kapitál je považován za nejcennější aktivum společnosti, neboť bez zkušeností, získaných znalostí a dovedností by byli lidé dalším obyčejným vstupem, který do společnosti vstupuje. Lidský kapitál je ceněný především kvůli obtížně vyčíslitelnému potenciálu, který je ukrytý v hlavách lidí, a který má pro společnost nevyčíslitelnou hodnotu při správném využití.

Lidé jsou motivováni k práci z důvodu získávání finančních prostředků pro zajištění vlastní existence a života bytí, jiní jsou motivováni dosažením 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 ocenit 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.

Česká legislativa umožňuje optimalizovat mzdové náklady prostřednictvím široké nabídky zaměstnaneckých výhod, jejichž daňové dopady jsou uvedeny v zákoně č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů. Poskytování zaměstnaneckých benefitů je dále upraveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

## 2. CÍL A METODIKA

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.

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.

## 3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

### 3.1. Formy pracovně právních vztahů

Pokud se budeme zabývat pracovněprávními vztahy, je nutné nejdříve uvést definici závislé práce. Závislá práce dle §3 zákoníku práce musí být vykonávána výlučně v pracovně právním vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy (Neščáková,2014).

Zákoník práce vyjmenovává charakter závislé práce:

1. práce, ve které je patrný vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
2. práce, která je vykonávána na pokyn zaměstnavatele,
3. práce, která je vykonávána na jméno zaměstnavatele,
4. práce, kterou vykonává zaměstnanec výlučně osobně.

Pokud práce nesplňuje výše popsané čtyři znaky závislé práce, nemusí být fyzická osoba zaměstnána v pracovněprávním vztahu a pro podnikatele je z hlediska nákladů na zaměstnance výhodnější využít služeb mezi podnikateli, kteří jsou mezi sebou v obchodně právním vztahu.

Účastníkem pracovně právních vztahů je zaměstnavatel a zaměstnanec.

Zaměstnavatelem může být fyzická osoba oprávněná podnikat, právnická osoba, občan starší 18 let, obec, stát.

Zaměstnancem se může stát fyzická osoba starší 15 let s dokončenou povinnou školní docházkou. Občanský zákoník zakazuje práci mladistvým do 15 let. Pouze v případě, že se jedná o reklamní, sportovní, uměleckou nebo kulturní činnost, která je přiměřená k věku a schopnostem dítěte, vydává na základě žádosti Krajská pobočka Úřadu práce povolení k vykonávání této činnosti. Zákonný zástupce může kdykoliv rozvázat pracovní poměr nezletilého zaměstnance do 16 let, pokud je pracovní činnost nepřiměřená.

Zaměstnavatel má v plné kompetenci výběr zaměstnanců ucházejících se o zaměstnání. Výběr zaměstnance může být proveden na základě jeho kvalifikace, splnění nezbytných požadavků pro zaměstnání, nebo zvláštních schopností. Ve všech případech platí zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace.

Pracovně právní vztahy vznikají výhradně se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. V žádném případě nesmí docházet k zneužívání svého postavení na úkor druhého účastníka pracovně právního vztahu.

V pracovně právních vztazích musí být dodržovány následující zásady, které vyjmenovává ZP v § 1a:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

### **Vznik pracovního poměru**

Před uzavřením pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které ze smlouveného vztahu budou vyplývat. Zaměstnanci musí být předem známy pracovní podmínky a podmínky odměňování, za nichž má práci konat.

Před nastoupením na pracovní pozici je zaměstnanec povinen podstoupit vstupní lékařskou prohlídku, kterou zajišťuje poskytovatel pracovně lékařských služeb, u kterého má zaměstnavatel písemnou smlouvu.

Zaměstnavatel může po uchazeči o zaměstnání požadovat pouze takové informace potřebné k rozhodnutí o přijetí do zaměstnání, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovního poměru. Dle charakteru zaměstnání může požadovat výpis z rejstříku trestů, doklady o kvalifikaci a dosaženém vzdělání, zápočtový list od předchozího zaměstnavatele, osvědčení o zdravotní způsobilosti a jiné.

Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konané mimo pracovní poměr (Vybíhal a kol., 2014).

### **3.1.2. Pracovní poměr**

Pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby:

- a) pracovní smlouvou
- b) jmenováním

Nejčastější způsob uzavírání pracovního poměru je pomocí pracovní smlouvy, která se uzavírá písemně, přičemž každá strana obdrží jedno vyhotovení. V případech stanovených zvláštním právním předpisem vzniká pracovní poměr jmenováním, a to pouze u vedoucích zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve státních podnicích a státních fondech.

Dnem nástupu do práce, který je sjednán v pracovní smlouvě, vzniká pracovní poměr.

Pracovní smlouva by měla obsahovat všechny důležité práva a povinnosti. Dle §34 ZP musí smlouva obsahovat tyto povinné náležitosti:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo výkonu práce, ve kterém bude práce vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Pracovní smlouva může obsahovat nepovinné náležitosti, které závisí na dohodě obou stran. Nejčastěji se do pracovní smlouvy zapracovává ujednání o délce zkušební doby, délce trvání pracovní smlouvy, mzdové či platové podmínky, pracovní doba, souhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty, konkurenční ujednání nebo ujednání o hmotné odpovědnosti a mlčenlivosti.

Zkušební doba může být sjednána maximálně na 3 měsíce (u vedoucích pracovníků až na 6 měsíců) od vzniku pracovního poměru. Pokud je pracovní poměr sjednán na kratší dobu, nesmí zkušební doba přesáhnout polovinu délky tohoto poměru (Neščáková, 2014).

Pracovní smlouva může být sjednána na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pokud není ve smlouvě sjednána žádná doba trvání, automaticky se smlouva považuje za uzavřenou na neurčito. Smlouva na dobu neurčitou se uzavírá v těch případech, kdy není známa délka trvání pracovního poměru.

Maximální možná délka trvání pracovní smlouvy na dobu určitou jsou tři roky, avšak pomocí dodatků k této smlouvě nebo uzavřením nové pracovní smlouvy, lze dobu určitou dvakrát prodloužit. To znamená, že pracovní vztah, který je sjednán na dobu určitou, může trvat až 9 let.

Pracovní doba může být sjednána maximálně na 40 hodin týdně, přičemž může být rozvržena buď rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Práce přesčas může být konána pouze výjimečně a s nařízením zaměstnavatele. Práce přesčas nesmí přesáhnout 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin během kalendářního roku. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad limit pouze po dohodě se zaměstnancem.

### **3.1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

U dohod se používá stejná právní úprava jako u pracovního poměru pouze s výjimkou odstupného, dočasného přidělení, převedení na jinou práci, dovolené, pracovní doby, odměňování, skončení pracovního poměru, cestovních náhrad a překážek v práci na straně zaměstnance.

#### **Dohoda o provedení práce**

Dohoda o provedení práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se uzavírá písemně a musí v ní být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Na dohodu o provedení práce (dále DPP) nesmí zaměstnanec odpracovat více jak 300 hodin v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele.

Jednou z výhod DDP je osvobození od platby zdravotního a sociálního pojištění, pokud v daný měsíc nepřesáhnou odměny ze sjednaných dohod limit 10 000 Kč. Pokud má zaměstnanec v daný měsíc sjednaných více dohod o provedení práce, odměny se sčítají a po překročení limitu je nutné celou částku zdanit příslušnou sazbou daně a odvést v příslušné výši sociální a zdravotní pojištění.

**Tabulka 1.** Dohoda o provedení práce

Srážky/Částka	do 10 000 Kč	10 001 Kč a více
Srážková daň (15%)	ano	ano
Sociální a zdravotní pojištění	ne	ano

*zdroj: vlastní zpracování zákoníku práce*

### **Dohoda o pracovní činnosti**

Rozsah pracovní doby u dohody o pracovní činnosti (dále DPČ) nesmí být delší než polovina týdenní pracovní doby. Pracovní doba může být flexibilní. Proto je důležité, aby v období, ve kterém je dohoda sjednána, měl zaměstnanec odpracováno průměrně 20 hodin týdně. DPČ lze sjednat na dobu neurčitou a lze ji zrušit výpovědí bez udání důvodu s 15 denní výpovědní lhůtou.

Podobně jako u dohody o provedení práce je nastaven limit pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Měsíční odměna nesmí přesáhnout částku 2500 Kč.

**Tabulka 2.** Dohoda o provedení činnosti

Srážky / Výše odměny	do 2500 Kč	2 501 Kč a více
Srážková daň (15 %)	ano	ano
Sociální a zdravotní pojištění	ne	ano

*zdroj: vlastní zpracování zákoníku práce*

### **Změny pracovního poměru**

Obsah pracovní smlouvy lze měnit pouze za souhlasu obou smluvních stran. Ke změnám pracovního poměru dochází z těchto důvodů:

- a) jmenováním na vedoucí pracovní pozici,
- b) převedením na jinou práci,
- c) z důvodu pracovní cesty,
- d) přeložením (Vybíhal a kol., 2014).

Zaměstnanec musí být převeden na jinou práci pouze ve výjimečných případech, které stanovuje ZP v § 41.



Prvním důvodem, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, jsou zdravotní důvody, které neumožňují vykonávat dosavadní práci. Pro převedení na jinou práci je nutný lékařský posudek vydaný zařízením poskytující závodní preventivní péči. Další důvodem pro převedení je pracovní úraz nebo nemoc z povolání, která již podle lékařského posudku neumožňuje vykonávat dosavadní práci. Dále musí být těhotné ženy a ženy po porodu převedeny na jinou práci v případě, že by dosavadní práce ohrožovala jejich těhotenství nebo mateřství. Mezi další skupinu osob týkajících se převedení na jinou práci, patří osoby s infekčním onemocněním, které by podle lékařského posudku ohrožovali zdraví jiných fyzických osob.

Dalším důvodem může být pravomocné rozhodnutí soudu nebo správního úřadu. Zaměstnanec pracující v noci pokud na základě lékařského posudku již není způsobilý k práci v noci, nebo těhotná zaměstnankyně, kojící matka pracující v noci musí být převedena na jinou práci.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci dle svého uvážení v těchto případech:

- a) pokud byla dána zaměstnanci výpověď pro porušování povinností, nebo pro nesplnění předpokladů pro výkon sjednané práce,
- b) pokud je proti zaměstnanci vedeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti při plnění pracovních úkolů,
- c) zaměstnanec dočasně nemá předpoklady pro výkon sjednané činnosti (Neščáková, 2014).

Dalším důvodem pro převedení zaměstnance na jinou práci může být mimořádná událost, živelná pohroma, nebo jiná hrozící nehoda.

Po dobu převedení na jinou práci náleží zaměstnanci mzda či plat ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením pouze v případech, kdy se jedná o zdravotní důvody a mimořádné události. Pokud by zaměstnanci náležela mzda nebo plat nižší než jeho průměrný výdělek, je v těchto případech zaměstnavatel povinen tento rozdíl dorovnat.

### **Skončení pracovního poměru**

Pracovní poměr lze rozvázat pouze způsobem, který upravuje zákoník práce. Podle formy rozvázání pracovního poměru se bude jednat o jednostranný či dvoustranný právní úkon.

Pracovní poměr může být rozváán podle § 48 ZP:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.

Cizincům končí pracovní poměr:

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR,
- b) dnem, nabytí právní moci rozsudku o vyhoštění z ČR,
- c) uplynutím doby, na kterou měli povolení k pracovnímu pobytu.

Dále končí pracovní poměr smrtí zaměstnance, smrtí fyzické osoby zaměstnavatele, hromadným propouštěním.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď musí být vždy písemná. Výpovědní lhůta je dána ze zákona a trvá minimálně 2 měsíce, pokud není v pracovní smlouvě dohodnuto jinak.

Při skončení pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci následující:

- potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list),
- pracovní posudek.

Zápočtový list je potvrzení o skončení pracovního poměru, který zaměstnanec dokládá při ucházení o zaměstnání u nového zaměstnavatele. Obsahuje údaje o zaměstnání, druh konaných prací, dosaženou kvalifikaci, odpracovanou dobu, prováděné srážky ze mzdy, případně údaje potřebné k posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti.

O pracovní posudek může zaměstnanec požádat během posledních 2 měsíců před skončením pracovního poměru. V pracovním posudku je vyhodnocena práce zaměstnance, jeho kvalifikace a schopnosti související s výkonem práce.

### **3.2. Prostředky odměny**

Mezi formy odměňování patří mzda, plat, odměna z dohody. Všechny tři formy jsou podle nového občanského zákoníku (dále NOZ) postaveny na stejnou rovinu, a proto se řídí společnými ustanoveními. Přestože jsou řešeny společnými ustanoveními, jedná se o tři odlišné příjmové skupiny, které podléhají rozdílnému režimu jejich přiznání, nároku na ně, výplatě a proto jsou používány různé postupy (Neščáková, 2014).

Zaměstnanec má ze zákona nárok na mzdu, plat, nebo odměnu z dohody za odvedenou práci.

#### **3.2.1. Mzda**

Mzda je jednou z forem odměn za práci. Jedná se o peněžní plnění nebo plnění peněžní hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci vykonávanou v pracovním poměru. Mzdu je možné sjednat oboustranným právním úkonem v pracovní smlouvě, nebo je jednostranně stanovena ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, nebo určena mzdovým výměrem. Zaměstnavatel určuje formu mzdy.

#### **3.2.2. Plat**

Plat je další formou odměny za práci. Platem se rozumí peněžní plnění, které náleží zaměstnanci od zaměstnavatele, který je dle § 109, odst. 3 stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství.

Zaměstnanci těchto organizací mají přesně stanovenou výši platu podle zákoníku práce. Zaměstnavatel nemůže stanovit plat zaměstnancům podle svého uvážení, protože každý zaměstnanec je zařazen do své platové třídy, ve které jsou přesně určeny i další příplatky, odměny a ostatní složky platu.

Zaměstnanci přísluší platový tarif, který je stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, ve kterém je zaměstnanec zařazen.

Zaměstnanec je zařazen do platové třídy podle sjednaného druhu práce s ohledem na její náročnost. Dalším faktorem, který hraje důležitou roli při správném zařazení do platové třídy, je délka praxe, dále délka péče o dítě a doba výkonu vojenské základní, nebo civilní služby.

Zákoník práce stanovuje 16 platových tříd, kterým je určen základní platový tarif.

Nejdéle v den nástupu do práce obdrží zaměstnanec v písemné formě platový výměr. Platový výměr obsahuje:

- platovou třídu,
- platový stupeň,
- výši platového tarifu,
- ostatní pravidelné složky platu,
- termín výplaty,
- místo výplaty (Neščáková, 2014).

### **3.2.3. Odměny z dohody**

Odměna z dohod je peněžní plnění. Podmínky pro její výplatu a splatnost jsou shodné jako u mzdy a platu.

### **3.2.4. Společná ustanovení**

Dle zákoníku práce jsou mzda i plat splatné za odvedenou práci nejpozději v kalendářním měsíci, který je následující po měsíci, kdy vznikl nárok na mzdu nebo plat. Obě peněžní plnění jsou vypláceny podle dohody se zaměstnancem, zpravidla v místě výkonu práce během pracovní doby.

#### **Minimální mzda**

Minimální mzda je nejnižší možná výše odměny za odvedenou práci v pracovně právním poměru. Žádná forma odměny nesmí být nižší než minimální mzda. Minimální mzdu nařizuje vláda nařízením v § 111, odst. 2, ZP. Její výše je stanovena s ohledem na vývoj mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí v roce 2014 8 500 Kč měsíčně nebo 50,60 Kč za hodinu.

Minimální mzda může být nižší ve zvláštních případech a to jen se souhlasem ZP a nařízením vlády. Mezi zvláštní případy se řadí práce postižených a mladistvých.

### **Zaručená mzda**

Zaručená mzda je odměna, na kterou vzniklo zaměstnanci právo dle zákona, pracovní smlouvy, vnitřního předpisu a mzdového nebo platového výměru. Zaručená mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Zaručenou mzdu nebo plat lze uplatnit ve společnosti, kde je v organizační struktuře více řídicích úrovní a zaměstnavatel stanoví dle náročnosti a odpovědnosti jednotlivé úrovně a každou odstupňuje určitou částkou, která bude činit minimální mzdu na dané pozici.

Stanovení zaručené mzdy na jednotlivých pracovních pozicích je jedním z nástrojů pro zamezení nepřiměřeně nízkému ocenění práce zaměstnanců. Sazby zaručené mzdy stanovuje vláda nařízením (§ 112 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.).

### **3.2.5. Příplatky**

Na příplatky dle zákoníku práce ke mzdě či platu mají nárok zaměstnanci, kteří vykonávají práci ve ztížených podmínkách, nad rámec týdenní pracovní doby, nebo za vykonávání náročnější práce. Příplatky kompenzují jisté nevýhody, které vykonávaná práce přináší z hlediska času nebo složitosti.

Zákoník práce rozlišuje příplatky v režimu mzdy a v režimu platu. V obou formách odměňování mají zaměstnanci jiné nároky na stejné příplatky, nebo mají rozdílné možnosti příplatků.

#### **Příplatky v režimu mzdy**

##### *Práce přesčas*

Práce přesčas je práce konaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnanec má na dobu práce přesčas právo na mzdu s příplatkem minimálně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se se zaměstnavatelem nedohodli na čerpání náhradního volna ve stejném rozsahu jako doba práce přesčas.

##### *Práce ve svátek*

Zaměstnanci, který pracoval ve státní svátek, náleží náhradní volno. V době čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku.

Druhou možností je, že se zaměstnanec může dohodnout se zaměstnavatelem na příplatku k dosažené mzdě ve výši 100% průměrného výdělku.

### Noční práce

Za noční práci se považuje práce vykonávána od 22 hodinou večerní a 6 hodinou ranní. Zaměstnanec má nárok na mzdu a příplatek za noční práci v minimální výši 10 % průměrného výdělku.

### Práce v sobotu a neděli

Práce, konaná v sobotu nebo neděli, je ohodnocena mzdou s příplatkem v minimální výši 10 % průměrného výdělku (§ 118 zákoníku práce č. 262/2006 Sb.).

### Práce ve ztíženém prostředí

Za práci ve ztíženém prostředí, se považuje práce konaná se zvláštními obtížemi, které z technického hlediska nemůže zaměstnavatel odstranit. Zaměstnavatel má povinnost vytvářet bezpečné prostředí a chránit zdraví zaměstnanců při práci.

Pokud zaměstnanec musí pracovat ve ztíženém prostředí při výkonu své práce, náleží mu dle § 117 ZP mzda s příplatkem za odvedenou práci nejméně ve výši 10 % z částky, která je stanovena jako minimální mzda.

## **Příplatky v režimu platu**

Příplatky v režimu platu nelze sjednat jinak, než stanovuje zákoník práce.

### Příplatek za vedení

Na příplatek za vedení má nárok zaměstnanec, který pracuje na pozici vedoucího pracovníka. Výši příplatku stanovuje ZP v § 124, odstavci 3.

Výše příplatku je závislá na stupni řízení, na kterém zaměstnanec pracuje. Příplatek je stanoven procentní sazbou z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, která náleží vedoucímu pracovníkovi. Zákoník práce rozlišuje 4 stupně řízení.

**Tabulka 3.** Příplatek za vedení

Stupeň řízení	výše příplatku v %
1. stupeň řízení	5-30
2. stupeň řízení	15-45
3. stupeň řízení	20-50
4. stupeň řízení	30-60

*zdroj: vlastní zpracování § 124 odst. 3, zákoníku práce*

#### Noční práce

Zaměstnanec má nárok za hodinu noční práce na mzdu s příplatkem ve výši 20% průměrného hodinového výdělku (§ 125 ZP č. 262/2006 Sb.).

#### Práce přesčas

Zaměstnanci pracující přesčas přísluší poměrná část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, odpovídající odpracované práci přesčas. K této poměrné části náleží příplatek 25 % za každou odpracovanou hodinu (Neščáková, 2014).

Po vzájemné dohodě může být zaměstnanci poskytnuto náhradní volno ve stejné délce trvání jako práce přesčas, při jehož čerpání se plat nekrátí.

#### Práce v sobotu a v neděli

Zaměstnanci náleží příplatek 25 % průměrného hodinového výdělku, pokud vykonává práci v sobotu nebo v neděli dle § 126 odst. 1, ZP.

#### Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Vláda ve svém nařízení stanovuje výši příplatku za práci ve ztíženém prostředí. Tento příplatek činí nejméně 5 % z minimální mzdy stanovené v § 111 odst.2, ZP.

### Zvláštní příplatek

Zaměstnanci vykonávající práci v podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života, obtížnými pracovními režimy, rizikem ohrožení zdraví, mají nárok na zvláštní příplatek. Zvláštní příplatek stanovuje vláda podle pracovních podmínek.

### Osobní příplatek

Osobní příplatek je vyplácen zaměstnanci, který dosahuje výborných pracovních výsledků. Osobní příplatek může být přiznán až do výše 50 % platového tarifu zaměstnance. Pokud se jedná o specialistu, který je v desáté a vyšší platové třídě, může mu být přiznán osobní příplatek ve výši 100% platového tarifu dle § 131 odst.2, ZP.

**Tabulka 4.** Porovnání příplatků

Druh příplatku	MZDA	PLAT
Práce v sobotu a neděli	min + 10%	+ 25 %
Práce přesčas	min + 25%	poměrná část plat. tarifu + 25%
Práce ve státní svátek	+ 100% nebo náhradní volno	+ 100% nebo náhradní volno
Noční práce	min + 10%	+ 20 %
Práce ve ztíženém prostředí	min + 10 %	min + 5 % min. mzdy
Příplatek za vedení	-	dle ZP + 5-60 %
Zvláštní příplatek	-	dle nařízení vlády
Osobní příplatek	-	+ 50 % platového tarifu
Odměna	-	libovolná výše

*zdroj: vlastní zpracování zákoníku práce*



### 3.2.6. Průměrný výdělek

O průměrném výdělku pojednává Hlava XVIII Zákoníku práce. Průměrný výdělek slouží ke stanovení:

- náhrad mzdy, nebo platu (překážky v práci na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance, dovolená, náhradní volno atd.),
- různých příplatků (práce přesčas, ve svátek, v noci atd.),
- odměny za pracovní pohotovost,
- odstupného,
- náhrady škody,
- podpory v nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání.

Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy nebo platu, která náleží zaměstnanci v rozhodném období, a za odpracovanou dobu v rozhodném období.

Rozhodné období tvoří předchozí kalendářní čtvrtletí. Klíčem pro správné určení výše průměrného výdělku je správné určení rozhodného období, hrubá mzda dosažená v rozhodném období a odpracovaná doba v rozhodném období (Neščáková, 2014).

Průměrný výdělek můžeme stanovit jako:

- průměrný hrubý hodinový výdělek – Hrubý výdělek za celé rozhodné období se vydělí počtem odpracovaných hodin.
- průměrný hrubý měsíční výdělek – Průměrný hrubý hodinový výdělek

se vynásobí týdenní pracovní dobou a zároveň koeficientem 4,348 (§ 326 odst.2, ZP č. 262/2006 Sb.).

U zaměstnanců zaměstnaných na DPP nebo DPČ se průměrný výdělek určuje za stejných podmínek jako u zaměstnanců v hlavním pracovním poměru. Zaměstnanci, který je zaměstnán u svého zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích, se určuje průměrný výdělek pro každý pracovní vztah zvlášť. Pokud zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dní, stanovuje se pro pracovněprávní účely pravděpodobný výdělek (Neščáková, 2014).

### 3.2.7. Praviděpodobný výdělek

Praviděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy nebo platu, kterého zaměstnanec dosáhl v rozhodném období, nebo se určuje z hrubé mzdy, které by praviděpodobně dosáhl. K určení praviděpodobného výdělků lze využít mnoho postupů:

- kalkulaci ze základního mzdového tarifu zaměstnance a praviděpodobnostních odměn a prémie,
- použití průměrného výdělků u jiných zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci,
- umělé vytvoření z hrubé mzdy nebo platu, kterého by zaměstnanec zřejmě dosáhl, kdyby normálně pracoval.

## 3.3. Mzdový systém

### 3.3.1. Formy mzdy

#### Úkolová mzda

Úkolová mzda je poskytována zaměstnanci za množství odvedené práce. Zaměstnanec je motivován k maximálnímu výkonu za předpokladu, že odvedená práce kvalitativně odpovídá stanoveným normám a lze zjistit skutečný rozsah vykonané práce.

#### Časová mzda

Časová mzda je částka za práci vykonávanou hodinově, týdně, nebo měsíčně. Je uplatňována u práce, jejíž výsledky nelze změřit pomocí technických ukazatelů. Nejčastěji se využívá u práce tvůrčího nebo řídicího charakteru (Vybíhal a kol., 2014).

Základním faktorem pro výpočet mzdy je odpracovaná doba.

#### Podílová mzda

Podílová mzda je nejčastěji využívána v obchodní činnosti. Základem pro stanovení mzdy je předem dohodnuté procento z činnosti společnosti. Například objem prodaného zboží, množství nových klientů (d' Ambrosová, 2009).

Dále je v kompetenci zaměstnavatele skladba mzdy. Určí pevnou a pohyblivou složku mzdy, prémie, odměny a ostatní bonusy. Zaměstnavatel není ničím vázán při tvorbě mzdy, musí však respektovat její minimální hranici.

Za mzdu se nepovažuje odstupné, cestovní náhrady, náhrady mzdy, výnosy z kapitálových podílů, odměny za pracovní pohotovost, odchodné.

Náhrada mzdy je poskytována zaměstnanci, který nemůže pracovat z různých důvodů, které upravuje zákon. Jedná se o ostatní plnění, které se poskytuje například za dobu čerpání dovolené, u osobních překážek v práci na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance.

Výnosy z kapitálových podílů, jak již název napovídá, nejsou příjmem ze závislé činnosti a nemohou tak být považovány jako mzda. Spadají do skupiny příjmů fyzických osob z kapitálového majetku (§ 8 ZDPř).

Odstupné je vypláceno formou jednorázového příspěvku všem zaměstnancům, u nichž došlo k ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v ZP. Důvodem může být buď zrušení nebo přestěhování zaměstnavatele, nebo zrušení pracovní pozice pro nadbytečnost.

Zákoník práce v § 67 upravuje výši odstupného.

Cestovní náhrady jsou poskytovány zaměstnancům jako náhrada výdajů, které bezprostředně souvisí s výkonem práce.

Pracovní pohotovost je stav, kdy zaměstnanec nepracuje, ale je připraven k výkonu své práce. Zaměstnanec má nárok na odměnu své pracovní připravenosti, která činí nejméně 10 % průměrného výdělku.

Pokud dojde k výkonu práce, pracovní pohotovost se započte do pracovní doby. V případě, že přesáhne týdenní pracovní dobu, bude práce hodnocena jako práce přesčas.

### **Naturální mzda**

Zaměstnavatel může poskytnout naturální mzdu pouze se souhlasem zaměstnance.

Naturální mzda se nejčastěji poskytuje formou výrobků nebo služeb. Lihoviny, tabákové výrobky a jiné návykové látky nesmí být poskytovány jako naturální mzda (d' Ambrosová, 2009).

Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě, tak aby tato hodnota odpovídala cenám obvyklým, které účtuje zaměstnavatel ostatním odběratelům, nebo může poskytovat výrobky a služby svým zaměstnancům za nižší výhodnější ceny. Naturální mzda může být vyplacena jen do určité výše, tak aby měl zaměstnanec právo na výplatu minimální, nebo zaručené mzdy v penězích.

### 3.3.2. Čistá mzda

Čistá mzda je mzda očištěná o sociální a nemocenské pojištění, zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. Výpočet se provádí pomocí hrubé mzdy.

$$\text{Vzorec: } \check{M} = HM - \text{POJ}_{zc} - \text{Daň}$$

Vysvětlivky:  $\check{M}$  .....čistá mzda

HM .....hrubá mzda

POJ<sub>zc</sub> ....pojistné hrazené zaměstnancem (11% z HM)

Daň .....daň po slevách

### 3.3.3. Zákonné srážky

#### Sociální zabezpečení

Cílem sociálního zabezpečení je poskytnout ochranu a pomoc jednotlivcům při vzniku sociální události, která je ekonomicky nepříznivá. Jedná se zejména o nemoc, úraz, těhotenství, invaliditu a další události.

V České republice je uplatňován tří stupňový systém:

- sociální pojištění,
- sociální podpora,
- sociální pomoc.

Jednotlivé systémy se rozlišují podle způsobu financování dávek, organizačního zajištění podle sociálního případu respektive události, který je předmětem řešení (Kukalová, Moravec, 2014).

Sociální pojištění se zabývá situacemi, na které se může jednatlivec předem připravit formou povinného pojištění. Systém spočívá v odložení části současných příjmů na úhradu budoucí nepříznivé události. Sociální pojištění je pro případ nemoci, úrazu, těhotenství, mateřství, stáří, invalidity a nezaměstnanosti (Kukalová, Moravec, 2014).

Sociální podpora řeší události, na které se nelze připravit odložením části příjmů prostřednictvím pojištění. Sociální podpora je vyplácena formou zaopatřovacích dávek a je určena primárně pro rodiny s dětmi. Dávky jsou poskytovány v závislosti na výši příjmu rodiny, nebo bez zjišťování příjmů a je vyplácena všem, kteří mají na tuto dávku nárok. Dávky vyplácené dle výše příjmu rodiny jsou přídatky na dítě, sociální příplatek a jiné. Do druhé skupiny dávek bez zjištění příjmů spadá porodné a rodičovský příspěvek.

Sociální pomoc se zabývá tíživými sociálními událostmi a je poslední možností, jak pomoci s velmi obtížnými životními situacemi jedince. Jedná se o stav sociální nouze, kdy je jedinec neschopný sám ani za pomoci rodiny vyřešit svou životní situaci. Takto postiženým jednotlivcům jsou poskytovány sociální služby, jejichž poskytovatelem jsou nejčastěji obce nebo neziskové organizace a dávky sociální pomoci, které jsou čerpány ze státního rozpočtu (Kukalová, Moravec, 2014).

Sociální zabezpečení zahrnuje důchodové pojištění, nemocenské pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti.

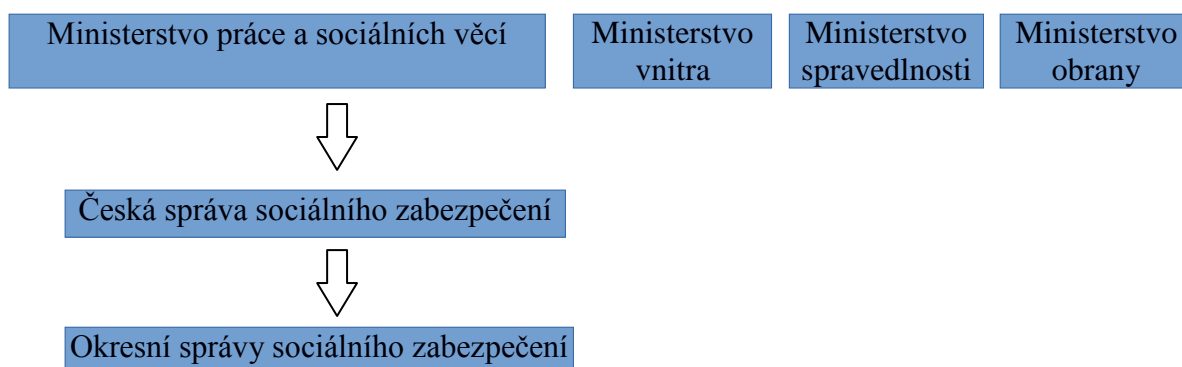
**Tabulka č. 5 - Systém sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění v ČR**

Pojištění	Pojistné	Typ financování
Důchodové pojištění	Pojistné na důchodové pojištění	Sociální zabezpečení
Nemocenské pojištění	Pojistné na nemocenské pojištění	Sociální zabezpečení
Pojištění v nezaměstnanosti	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	Sociální zabezpečení
Zdravotní pojištění	Pojistné na zdravotní pojištění	Neprochází státním rozpočtem, do příslušných pojišťoven

*zdroj: vlastní zpracování zákona č. 589/1992 Sb.*

Orgány sociálního zabezpečení jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení a ministerstvo vnitra, spravedlnosti a obrany.

### Schéma č. 1 - Orgány sociálního zabezpečení



*zdroj: vlastní zpracování zákona č. 589/1992 Sb.*

### Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je složeno z pojistného na důchodové a nemocenské pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné je příjmem státního rozpočtu společně se sankcemi uvalenými za neplnění povinností spojené s pojistným.

Zaměstnanci vzniká pojistný vztah dnem skutečného nástupu do práce a zaniká dnem skončení zaměstnání. Zaměstnanec musí dosáhnout výše příjmu minimálně 2 500 Kč v daném kalendářním měsíci, aby mu vznikla účast na důchodovém a nemocenském pojištění.

Vyměřovací základ slouží k určení výše pojistného. Vyměřovací základ je odlišný pro každou skupinu poplatníků. Vyměřovací základ zaměstnance je úhrn zúčtovaných příjmů u zaměstnavatele, za splnění podmínky účasti na nemocenském pojištění. Pro rok 2014 byl stanoven maximální roční vyměřovací základ ve výši 1 245 216 Kč. Jeho výše byla stanovena vynásobením průměrné mzdy a čísla 48. Pokud zaměstnanec přesáhne v ročním úhrnu příjmů tuto částku, pojistné již z této přesažené částky neplatí. Vyměřovací základ zaměstnavatele je součet úhrnů vyměřovacích základů jeho zaměstnanců (Kukalová, Moravec, 2014).

V tabulce č. 6 jsou uvedeny sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2014.

**Tabulka č. 6 - Procentní sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2014**

Poplatník	Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění	Příspěvek na stát. politiku zaměstnanosti	Celkem
Zaměstnavatel	2,3	21,5	1,2	25
Zaměstnanec	-	6,5	-	6,5

*zdroj: vlastní zpracování č. 589/1992 Sb.*

Zaměstnavatel je odpovědný za výpočet a odvedení pojistného na účet příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel odvádí pojistné i za zaměstnance, které mu strhne z příjmu.

Výpočet pojistného se provádí vynásobením vyměřovacího nákladu s příslušnou procentní sazbou. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Platba pojistného je prováděna za daný kalendářní měsíc a je splatná od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce na účet příslušné OSSZ.

### **Zdravotní pojištění**

Zákon č. 48/1997 Sb. ukládá povinnost pojištění všem osobám, které mají trvalý pobyt na území České republiky, případně osobám, které trvalý pobyt nemají, ale jejich zaměstnavatel má sídlo na území ČR. Pojištěnec má právo na výběr své zdravotní pojišťovny. V současnosti figuruje na českém trhu 7 zdravotních pojišťoven.

### **Pojistné na zdravotní pojištění**

Plátcí pojistného se rozlišují do 3 skupin.

- individuální plátce
- hromadný plátce
- stát.

Individuálním plátcem je pojištěnec, který je zaměstnancem v pracovním poměru a má účast na nemocenském pojištění, je osobou samostatně výdělečně činnou (dále OSVČ), nebo osoba s trvalým pobytem na území ČR, která není OSVČ, ani zaměstnancem, ani za ni neplatí pojistné stát. Tato osoba je bez zdanitelných příjmů (dále OBZP).

Hromadným plátcem je zaměstnavatel, který vystupuje jako FO nebo PO, má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR, je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti a zaměstnává zaměstnance.

Stát platí pojistné ze státního rozpočtu za nezaopatřené děti, poživatele důchodu z důchodového pojištění, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské dovolené, uchazeče o zaměstnání, osoby pobírající dávky v hmotné nouzi atd.

Pojištěnci mají následující povinnosti vůči své zdravotní pojišťovně: platit pojistné, úhradu regulačních poplatků zdravotnickým zařízením a oznamovací povinnost.

**Tabulka č. 7 - Povinnosti plátců pojistného na zdravotní pojištění**

	Pojištěnec	Zaměstnavatel	Stát
Platba pojistného	ano	ano	ano
Oznamovací povinnost	ano	ano	ne
Úhrada regulačních poplatků	ano	ne	ne

*zdroj: vlastní zpracování č. 589/1992 Sb.*

**Tabulka č. 8 - Vyměřovací základ zdravotního pojištění**

Plátce	Vyměřovací základ
Zaměstnanec	úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů FO
OSVČ	50% příjmů z podnikání po odpočtu výdajů vynaložených na dosažení, zajištění, udržení
OBZP	minimální mzda (8500 Kč)

*zdroj: vlastní zpracování (Neščáková, 2014)*



Zaměstnavatel má povinnost vypočítat výši pojistného za sebe i za zaměstnance a odvést je na účet příslušné zdravotní pojišťovny. Výše zdravotního pojištění je 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Vyměřovací základ je určen podle plátce pojistného. Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného za zaměstnance (9 %) a současně 1/3 pojistného (4,5 %), strhává zaměstnanci z jeho platu nebo mzdy.

Pojistné na zdravotní pojištění v daném měsíci je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce na účet příslušné zdravotní pojišťovny. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

**Tabulka č. 9 - Sazby pojistného 2014**

	Zaměstnavatel (%)	Zaměstnanec (%)
Na sociální zabezpečení a st. politiku zaměstnanosti	25	6,5
- Z toho: důchodové pojištění	21,5	6,5
nemocenské pojištění	2,3	-
příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2	-
Na všeobecné zdravotní pojištění	9	4,5
<b>Celkem</b>	<b>34</b>	<b>11</b>

*zdroj: vlastní zpracování (Neščáková, 2014)*

### **Daň z příjmů fyzických osob**

Daň z příjmů fyzických osob se řadí mezi přímé daně. Daň z příjmů fyzických osob (dále jen DPFO) je upravena v zákoně č. 586/1992 Sb., o daní z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Poplatníky této daně jsou fyzické osoby a zaměstnanci s daňovou rezidenturou v České republice. Za daňové rezidenty se považují osoby s trvalým bydlištěm, nebo osoby zdržující se alespoň 183 dní na území České republiky (Cvik, 2014).

Plátcem daně z příjmů fyzických osob je zaměstnavatel.

DPFO podléhají veškeré příjmy, které jsou získávány ze zdrojů České republiky i ze zahraničních zdrojů. Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou peněžité i nepeněžité příjmy. Do peněžitých příjmů jsou zahrnovány příjmy ze závislé činnosti, ze samostatné činnosti, z kapitálového majetku z nájmu a ostatní příjmy.

Příjmy ze závislé činnosti vymezuje § 6 zákona o dani z příjmů (dále jen ZDPř). Jedná se o plnění v podobě příjmů ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru zaměstnance, funkčních požitků, příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným nebo komandisty komanditní společnosti.

Dále jsou do příjmů ze závislé činnosti zahrnovány odměny člena orgánu právnické osoby, orgánu právnické osoby a likvidátora.

Příjmy ze samostatné činnosti tvoří příjem ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, příjem ze živnostenského podnikání, podíl společníka veřejné obchodní společnosti, komplementáře komanditní společnosti a příjem z jiného podnikání (Cvik, 2014).

Ke stanovení správné výše daně je nutno zjistit:

1. příjmy, které jsou předmětem daně ze závislé činnosti,
2. příjmy ze závislé činnosti, které jsou osvobozeny od daně,
3. daňovou rezidenturu poplatníka (Vybíhal a kol., 2014).

Základ daně z příjmů fyzických osob tvoří rozdíl příjmů, plynoucích poplatníkovi ve zdaňovacím období a prokazatelně vynaložených výdajů k jejich dosažení, zajištění a udržení. Za zdaňovací období DPFO je považován kalendářní rok. Pokud má poplatník více příjmů, pak je základ daně tvořen součtem dílčích základů daně. Příjmy osvobozené od daně se do základu daně nezahrnují. Základ daně je možné snížit o nezdanitelné části základu daně (Cvik, 2014).

Nezdanitelné části základu daně jsou uvedeny v § 15 ZDPř. Nezdanitelné části základu daně lze odečíst od základu daně před výpočtem daňové povinnosti.

Za nezdanitelné části se považují platby příspěvků na penzijní připojištění, zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace, částka zaplaceného pojistného na soukromé životní pojištění, částka úroků zaplacených z úvěru ze stavebního spoření a jiné. Výše uznatelné částky, které lze odečíst od základu daně, je stanovena v § 15 ZDPř.

Plátce daně rozlišuje, zda má, nebo nemá poplatník podepsané prohlášení k dani ve zdaňovacím období. Poplatník může podepsat prohlášení k dani pouze u jednoho zaměstnavatele, v případě více zaměstnavatelů pouze tak, aby se příjmy v období nepřekrývaly, to znamená, že nemůže mít podepsaná více prohlášení ve stejném období.

Plátce, u kterého má poplatník podepsané prohlášení k dani, je povinen provést výpočet daně, roční zúčtování záloh a daňové zvýhodnění, dále odečte případné nezdanitelné části od základu daně a uplatní slevy na dani.

Slevy na dani jsou upraveny v § 35 ZDPř. Vypočtenou daň lze snížit o slevy na dani, které poplatník prokazuje plátcovi daně, u kterého podepsal prohlášení k dani. Mezi slevy na daň se řadí: sleva na poplatníka, sleva na dani na manželku, na invaliditu, na studenta. Výše slev je uvedena v tabulce č. 10.

Daň příjmů ze závislé činnosti je možné vybrat 2 způsoby. Výběr daně lze pomocí zvláštní sazby daně ze samostatného základu daně, nebo pomocí zálohy na daň (Vybíhal a kol., 2014).

**Tabulka č. 10 - Slevy na dani pro rok 2014**

Druh slevy na dani	Sleva za rok (Kč)	Sleva za měsíc (Kč)
Sleva na poplatníka	24 840	2 070
Sleva na manželku	24 840	2 070
Sleva na invaliditu I. a II. stupeň	2 520	210
Sleva na invaliditu III. stupeň	5 040	420
ZTP/P	16 140	1 345
Sleva na studenta	4 020	335

*zdroj: vlastní zpracování § 35 ZDPř*

Zvláštní sazba daně se používá u příjmů z dohod o provedení práce, když jejich celková výše u téhož zaměstnavatele nepřekročí částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc a v případě, že zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani podle § 38 ZDPř. Zvláštní sazba daně činí 15 % a zaokrouhluje se na celé Kč dolů (Vybíhal a kol., 2014).

Plátce má povinnost měsíčně srazit zálohu na daň z příjmů FO ze závislé činnosti ve výši 15 % ze superhrubé mzdy zaokrouhlené na celá sta nahoru. Tento výpočet zálohy na daň je využívám jak u poplatníka, který má podepsané prohlášení k dani z plátce, tak u poplatníka, který prohlášení nepodepsal.

Záloha se odečítá společně s pojištěním na sociální a zdravotní pojištění hrazeném zaměstnancem od hrubé mzdy. Výsledná částka tvoří čistou mzdu zaměstnance k výplatě.

Plátce je povinen odvést zálohu za poplatníka nejdéle do 20. dne kalendářního měsíce, ve kterém vznikla povinnost srazit zálohu na daň. Záloha na daň je odvedena místně příslušnému správci daně (Vybíhal a kol., 2014).

### **3.4. Zaměstnanecké benefity**

V současné době jsou benefity již nedílnou součástí mzdové politiky. Jedná se o způsob, jak výhodně navýšit zaměstnancům odměny a daňově optimalizovat výši daňových povinností. Odměňování zaměstnanců patří k nejdůležitějším činnostem oddělení lidských zdrojů.

Zákoník práce neuvádí přesnou definici zaměstnaneckých benefitů, lze je chápat jako plnění poskytované zaměstnavatelem nad rámec mzdových a variabilních složek mzdy nebo platu. Zahraniční literatura používá název employee benefits.

*„The narrowest definition of the term includes only employer-provided benefits for death, accident, sickness, retirement, or unemployment.“* (Burton, McFadden, 2001, s.4)

Benefitem se rozumí výhoda, kterou zaměstnavatel svému zaměstnanci nabízí jako bonus při splnění určitých podmínek, které si zaměstnavatel sám stanoví.

Benefity mohou být poskytovány formou peněžního nebo nepeněžního plnění, nejčastěji formou poukázek nebo využíváním nadstandardních služeb.

Podmínky poskytování benefitů jsou nejčastěji ustanoveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, mohou být stanoveny v kolektivních smlouvách, nebo jsou uvedeny přímo v pracovní smlouvě zaměstnance. Zákoník práce neuvádí pravidla pro poskytování benefitů (Pelc, 2009).

Zaměstnavatel určuje, kterým zaměstnancům poskytne benefit, v jaké výši a za jakých podmínek. Nejčastěji je poskytování zaměstnaneckých výhod spojeno s délkou trvání pracovního poměru, pracovní pozicí a její náročností (Koubek, 2007).

Poskytnutí benefitu může být podmíněno sociální událostí jako je narození potomka, životní jubileum apod. Zaměstnavatel by v případě poskytování benefitů měl respektovat zásady rovného zacházení se zaměstnanci.

Při budování systému odměňování zaměstnanců je důležité zahrnout lákavé benefity, o které budou mít zaměstnanci zájem a zároveň budou výhodné i pro společnost z hlediska úspory nákladů. Z tohoto důvodu je nutné, aby oddělení lidských zdrojů provádělo průzkumy mezi zaměstnanci a zabývalo se výběrem benefitů.

Systém odměňování by měl být vedením společnosti neustále sledován a upravován s ohledem na změny vnějšího prostředí a měnící se podmínky trhu. Odměňování je nutné posoudit z hlediska nákladové náročnosti a produktivity práce. (Prokešová, 2012)

### **3.4.1. Význam benefitů**

Zaměstnanecké benefity jsou přínosné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé poskytují různé typy výhod pro své zaměstnance z důvodu posílení loajality vůči společnosti a zvýšení motivace k podávání lepších pracovních výkonů.

Vladimír Pelc uvádí jako další důvody stabilizaci zaměstnanců, zvýšení jejich spokojenosti a zajištění relaxace.

Dalším důvodem je získání konkurenční výhody na trhu práce a přilákání nových zaměstnanců, posílení firemní kultury a zvýšení image zaměstnavatele (Pelc, 2009).

Poskytování benefitů je z pohledu zaměstnavatele výhodné zejména z ekonomického hlediska. Využitím daňových úlev zaměstnavatel ušetří na mzdových nákladech, při vhodně zvolené výhodě lze ušetřit i na odvodech ze zdravotního a sociálního pojištění.

Při budování systému odměňování zaměstnanců je důležité zahrnout takové benefity, o které budou mít zaměstnanci zájem a zároveň budou výhodné i pro společnost z hlediska úspory nákladů. Z tohoto důvodu je nutné, aby oddělení lidských zdrojů provádělo průzkumy mezi zaměstnanci a zabývalo se výběrem benefitů. Systém odměňování by měl být vedením společnosti neustále sledován a upravován s ohledem na změny vnějšího prostředí a měnící se podmínky trhu. Odměňování je nutné posoudit z hlediska nákladové náročnosti a produktivity práce. (Prokešová, 2012)

### 3.4.2. Členění benefitů dle různých hledisek

Vladimír Pelc rozlišuje benefity dle následujících hledisek:

#### Benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

- benefity mimořádně výhodnější
- benefity částečně výhodné

#### Benefity z věcného hlediska

- benefity související s bezprostřední podporou zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením (např. příspěvek na dopravu)
- benefity sloužící k osobnímu kvalifikačnímu rozvoji a vzdělávání zaměstnance (např. jazykové kurzy)
- benefity týkající se zdravotní stránky života zaměstnance (např. příspěvek na dovolenou)
- benefity týkající se sociální stránky života zaměstnance (např. dary)
- benefity pro volný čas (např. poukázky na kulturní nebo sportovní akce)

#### Benefity z hlediska charakterů výdajů zaměstnavatele

- finanční (zaměstnavatel vydává finanční prostředky na benefit)
- nefinanční (např. poskytování vlastních výrobků za zvýhodněnou cenu, služebního automobilu i k soukromým účelům)

#### Benefity z hlediska příjmu na straně zaměstnance

- peněžní benefity
- nepeněžní

#### Benefity z hlediska času

- jednorázové (např. sociální výpomoc)
- krátkodobé (např. příspěvek na stravování)
- dlouhodobé (např. příspěvek na penzijní připojištění)

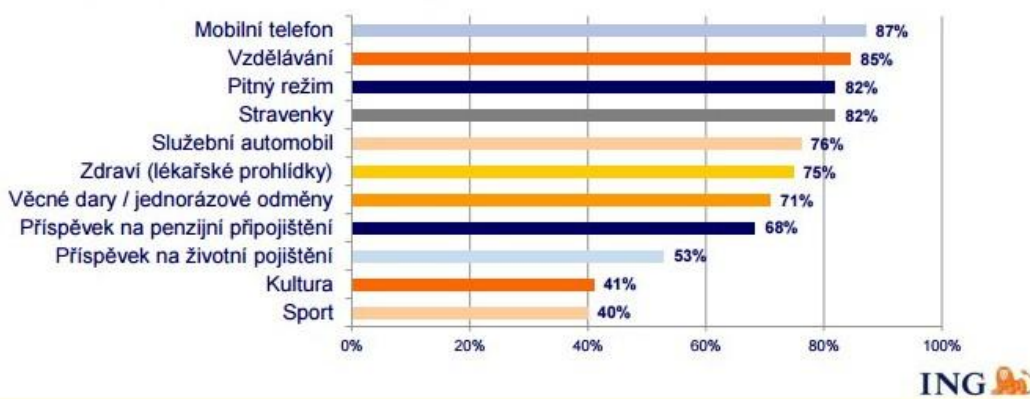
### 3.4.3. Nejposkytovanější benefity v České republice

Anketní výzkum prováděla společnost ING Pojišťovna společně se Svazem průmyslu a dopravy ČR ve dnech 1.-17. července 2013. Průzkumu se zúčastnilo 155 společností v České republice. Dotazování probíhalo pomocí on-line dotazníku.

Z výsledků průzkumu vyplynulo, že zaměstnanecké benefity poskytuje 99 % společností a v průměru je poskytováno 10 benefitů ve společnosti. Počet poskytovaných benefitů ve společnosti je závislý na velikosti společnosti (Štěrbová, 2013).

Na základě provedeného průzkumu mezi nejčastěji poskytované benefity byl zařazen mobilní telefon, příspěvek na vzdělání, pitný režim a stravenky. Zájem o penzijní připojištění byl oproti předchozímu výzkumu nižší (Štěrbová, 2013).

**Obrázek č. 1 - Nejposkytovanější benefity v ČR**



*zdroj: Tisková konference SP ČR a ING Pojišťovny 6. srpna 2013*

### 3.4.5. Zdroje financování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatel má následující možnosti, jak financovat zaměstnanecké benefity:

- fond kulturních a společenských potřeb,
- sociální fond,
- zisk po zdanění (Macháček,2010).

Fond kulturních a společenských potřeb (dále jen FKSP) je tvořen základním přídělem do fondu a dalšími příjmy. Základní příděl je roven 1 % z ročních nákladů

zúčtovaných na platy, náhrady platů a odměny za pracovní pohotovost. Mezi další příjmy FKSP se zahrnují náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven související s majetkem pořízeného z fondů, peněžní a jiné dary do fondu od jiných právnických a fyzických osob. FKSP je určen pro subjekty upravené ve vyhlášce č. 114/2002 Sb., konkrétně pro organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace, které byly zřízeny územními samosprávnými celky (Krbečková, Plesníková, 2014).

Sociální fond tvoří organizace, na které se nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb. Sociální fond je tvořen ze zisku po zdanění. Z tohoto důvodu ho nelze tvořit na vrub daňově uznatelných nákladů.

Zisk po zdanění je využíván jako zdroj financování zaměstnaneckých benefitů podnikatelskými subjekty, které netvoří FKSP ani sociální fond.

#### **3.4.5. Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů**

Poskytování zaměstnaneckých benefitů může být zahrnuto na straně zaměstnavatele do daňově uznatelných nákladů nebo daňově neúčinných nákladů. Na straně zaměstnanců mohou být benefity zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění, zdaněny daní z příjmů ze závislé činnosti. Daňově optimální jsou takové benefity, které lze zahrnout do daňově uznatelných nákladů na straně zaměstnavatele, a jsou zcela osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění na straně zaměstnance.



## 4. VLASTNÍ PRÁCE

### 4.1. Obecné údaje o společnosti

Pro zpracování této diplomové práce byla vybrána společnost se sídlem v Praze. Z důvodu zveřejnění citlivých údajů, které by mohly být zneužity konkurenčními společnostmi, je jméno společnosti smyšlené. Společnost BIOstavo s.r.o. byla založena koncem 90. let 20. století. Právní formou je společnost s ručením omezeným. Hlavním předmětem podnikání byla výroba a úprava kvasného lihu, výroba cukru a výrobních meziproduktů, výroba krmných směsí a stavebních materiálů.

Společnost zakoupili v roce 2007 její současní vlastníci. Následovala úprava činnosti podniku, kde se omezila zemědělská výroba a společnost se orientovala především na činnosti související se životním prostředím.

V současné době se společnost BIOstavo s.r.o. zabývá především činnostmi souvisejícími se životním prostředím, stavebními činnostmi a navrácí se k zemědělské výrobě. V roce 2007 byl zakoupen areál bývalého státního statku ve Středočeském kraji a bylo zde vybudováno zařízení pro svoz a zpracování recyklovatelných odpadů.

V současnosti jsou statutárním orgánem 2 jednatelé, kteří jsou zároveň společníky. Každý z jednatelů jedná za společnost samostatně a vlastní 50 % podíl společnosti. V roce 2014 činí základní kapitál společnosti 100 000 Kč.

**Obrázek č. 2** - Mapa areálu společnosti Biostavo s.r.o.



*Zdroj: vlastní úprava náhledu dostupného na [www.mapy.cz](http://www.mapy.cz)*

Oblasti služeb, které společnost nabízí:

- **sběr, shromažďování a zpracování odpadů k dalšímu využití kromě nebezpečných odpadů** – drcení stavebních sutí (recyklát)
  - výroba kompostu
  - výroba lesní štěpky
- **autodoprava** – kontejnerová velkoobjemová doprava
  - cisternová doprava
  - doprava do 3,5 t
- **stavební činnost** – demolice objektů
  - zemní a stavební práce
- **zemědělská činnost** – přeprava aplikace kejdy nebo digestátu přímo do půdy
  - rozmetání organických hnojiv
  - drcení, vakování, konzervace krmiv
- **ostatní činnost** – letní údržba ploch (mulčování, sekání, výsadba květin, úprava keřů atd.)
  - zimní údržba ploch (odklizení sněhu, aplikace posypových materiálů atd.)
  - prodej vlastních výrobků – kompost, recyklovaný zásyp, asfaltový recyklát, betonový recyklát, cihelný recyklát a další

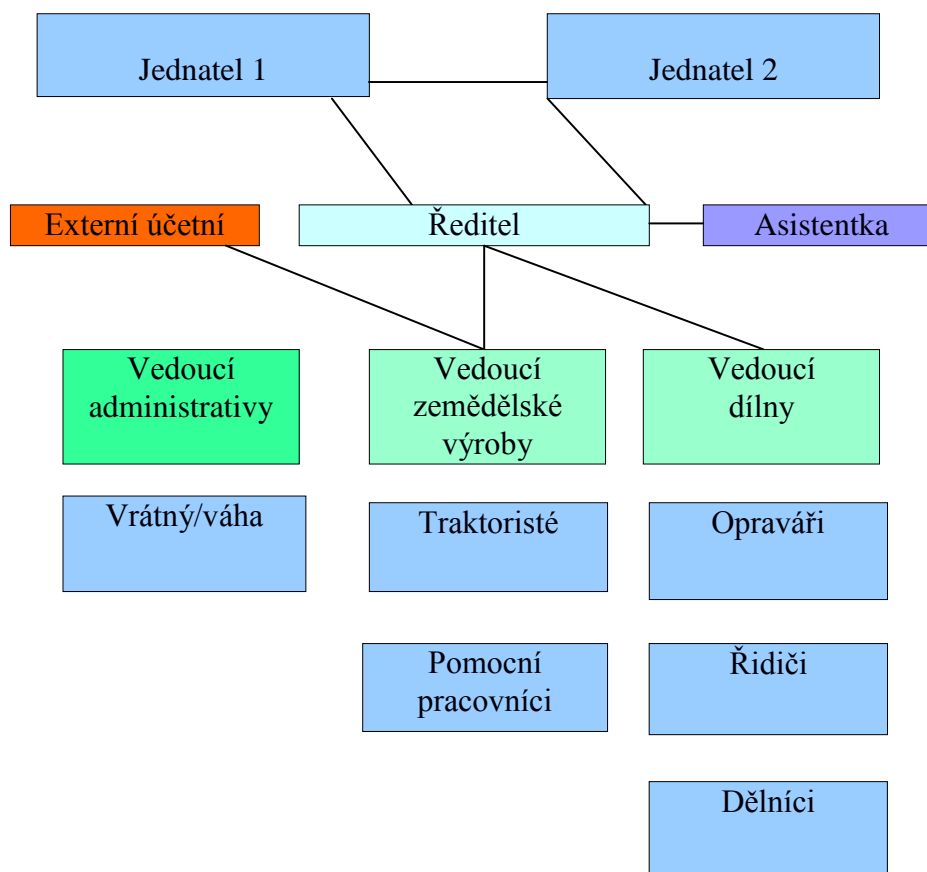
Účetní závěrka je sestavována daňovým poradcem. Rozvahovým dnem je poslední den kalendářního roku, za který je účetní závěrka sestavována, konkrétně 31.12.2013. Dle údajů z přílohy účetní závěrky z roku 2013 dosáhla společnost kladného hospodářského výsledku, který činil 2 595 tis., společnost zaměstnávala průměrně 23 zaměstnanců během roku a osobní náklady činily celkem 7 435 tis. Kč. Účetní jednotka netvoří rezervy, ani žádné sociální fondy.

## 4.2. Organizační struktura

Společnost patří dvěma vlastníkům, kteří zároveň zastávají posty jednatelů. Na vedení společnosti se podílí ředitel, který má dohled nad oddělením administrativy, zemědělské výroby a dílen. Každé oddělení má svého vedoucího, který řídí své pracovníky. V odděleních jsou zaměstnanci rozděleni podle pracovní pozice, kterou zastávají.

Schéma č. 2 zachycuje organizační strukturu společnosti BIOstavo s.r.o.

Schéma č. 2 - Organizační struktura společnosti



*zdroj : vlastní zpracování dle poskytnutých pracovních smluv*

#### 4.2.1. Struktura zaměstnanců

Pro společnost BIOstavo s.r.o. pracovalo k datu 31.12.2014 celkem 31 zaměstnanců. V hlavním pracovním poměru zde pracuje 24 zaměstnanců, 7 zaměstnanců je zaměstnáno na dohodu o provedení práce.

Následující tabulka č. 11 zachycuje vývoj stavu zaměstnanců pracujících na hlavní pracovní poměr od roku 2008 do roku 2013.

**Tabulka č. 11** - Vývoj počtu zaměstnanců v období 2008-2013

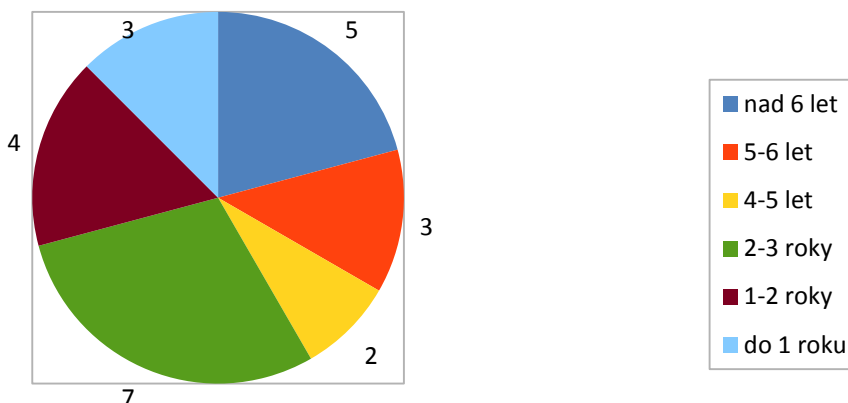
Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet zaměstnanců	2	5	12	18	20	23

*Zdroj: vlastní zpracování účetních závěrek 2008-2013*

Z tabulky č. 11 je možné pozorovat pomalý nárůst počtu zaměstnanců během uplynulých 4 let. Vzhledem k nově vzniklému oddělení zemědělské výroby, které během jarních přípravných prací na polích zahájí svůj provoz naplno, bude nutné navýšit počet pracovníků. V průběhu roku lze očekávat vybudování nových stálých pracovních míst a navýšení počtu brigádníků během období žní a podzimních prací. Vývoj počtu zaměstnanců v následujících letech bude dále v tomto trendu pokračovat.

Výšečový graf č. 1 znázorňuje složení zaměstnanců podle délky pracovního poměru u společnosti BIOstavo s.r.o. Do grafu nejsou zahrnuti zaměstnanci pracující na dohodu o provedení práce.

**Graf č. 1**– Složení zaměstnanců dle délky trvání pracovního poměru k 31.12.2014



*Zdroj: vlastní zpracování výstupu z programu PREMIER system*

Nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci, kteří pracují ve společnosti od roku 2012. Nejméně početnou skupinu tvoří zaměstnanci, kteří uzavřeli pracovní poměr před 3 lety. Celkem 5 zaměstnanců pracuje pro společnost BIOstavo s.r.o. od jejího zakoupení současnými společníky. Mezi tyto dlouhodobé zaměstnance patří oba jednatelé, zástupce, současný vedoucí zemědělské výroby a jeden z řidičů.

Graf č. 1 znázorňuje poměrně stabilní zaměstnaneckou základnu společnosti BIOstavo s.r.o.

K nejčastějšímu střídání zaměstnanců dochází na pozicích dělníků a řidičů. Pro seznámení obou smluvních stran s podmínkami a nároky na výkon práce se celkem úspěšně využívá sjednání dohody o provedení práce. V průběhu 2 týdnů, buď dojde k uzavření pracovního poměru na dobu určitou nejčastěji na dobu 1 roku s tříměsíční zkušební dobou, nebo dojde k ukončení dohody o provedení práce. Po uplynutí 1 roku dochází k prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou. I přesto dochází k časté obměně pracovníků během prvního roku zaměstnání.

Podobné problémy jsou i při obsazování pracovních pozic traktoristů. Tato pracovní pozice je velmi náročná na časové rozložení pracovní doby v průběhu roku a s tím souvisí i nepravidelná výše měsíční mzdy.

Dalším problémem je nízká kvalifikace absolventů učilišť, kteří nemají potřebné znalosti k obsluze, údržbě a k opravám moderní techniky.

Tyto problémy budou zohledněny při sestavování návrhu zaměstnaneckých benefitů ve společnosti s ohledem na optimalizaci mzdových nákladů.

Tabulka č. 12 zobrazuje počet zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích v období 2011-2013.

**Tabulka č. 12 - Vývoj struktury zaměstnanců dle pracovní pozice**

Pracovní pozice	2011	2012	2013
Jednatel	2	2	2
Zástupce	1	1	1
Asistentka	1	1	1
Vedoucí administrativy	1	1	1
Vedoucí dílen	1	1	1
Opravaři,mechanici	1	2	2
Řidiči	3	3	4
Dělníci	3	3	3
Ostatní TP	4	4	3
Pracovník úklidu	0	0	1
Vedoucí zemědělství	0	0	1
Traktoristé	1	2	4
<b>Celkem</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>23</b>

*Zdroj: vlastní zpracování pracovních smluv pracovníků zaměstnaných na HPP*

Vývoj počtu zaměstnanců má rostoucí trend. S tím souvisí změny počtu zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích. Od roku 2012 vznikly pracovní pozice pracovník úklidu a vedoucí zemědělské výroby. Rozšiřování zemědělské výroby je plánováno v oblasti rostlinné a živočišné výroby. V následujících 2 letech se očekává vznik pracovních míst na pozici agronom, zootechnik a vedoucí obchodu se zemědělskými komoditami.

### 4.3. Analýza mzdových nákladů

Tabulka č. 13 zobrazuje stav mzdových nákladů v letech 2012 – 2014.

**Tabulka č. 13** - Celkové mzdové náklady v období 2012 - 2014

Nákladový účet	Položka	2012	2013	2014
-	Přepočtený počet zaměstnanců	20	23	24
-	Osobní náklady v Kč	7 457 000	7 435 000	8 647 000
<b>521</b>	Mzdové náklady v Kč	5 403 138	5 444 437	6 377 528
<b>524 100</b>	Zdravotní pojištění	465 434	457 682	537 392
<b>524 200</b>	Sociální pojištění	1 292 875	1 271 320	1 492 756
<b>524</b>	Náklady na soc.zabezpečení a zdravot. pojištění	1 758 309	1 729 002	2 030 148
<b>525</b>	Příspěvek na penzijní pojištění	48 000	48 000	48 000
<b>527 100</b>	DPN	34 265	37 486	37 288
<b>527 200</b>	Stravenky	160040	170840	197930
<b>527 300</b>	Smluvní lékař	6600	5300	4200
<b>527</b>	Sociální náklady	200 905	213 626	239 418
-	Průměrné roční mzdové náklady na 1 zaměstnance	270 157	236 715	265 730
-	Průměrné měsíční mzdové náklady na 1 zaměstnance	22 513	19 726	22 144

*Zdroj: vlastní zpracování výstupů z PREMIER system*

Celkové mzdové náklady jsou evidovány na účtu č. 521. Navýšení mzdových nákladů souvisí s rostoucím počtem zaměstnanců.

Zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem bylo v roce 2013 nižší oproti předchozímu roku, ačkoliv se průměrný přepočtený stav zaměstnanců zvýšil z 20 na 23. Příčinou nižší částky je vyšší počet zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce.

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní pojištění je veden na účtu č. 525 ostatní sociální pojištění. Zaměstnavatel hradí příspěvek dvěma zaměstnancům ve výši 2 000 Kč měsíčně.

Účet č. 527 obsahuje zákonné sociální náklady a spadají sem náklady za dočasnou pracovní neschopnost (dále jed DPN), příspěvek na stravování a poplatek smluvnímu lékaři, se kterým má společnost uzavřenou smlouvu.

Průměrná měsíční hrubá mzda řadového zaměstnance byla v roce 2014 ve výši 22 144 Kč.

#### **4.4. Poskytované benefity ve společnosti**

Společnost zajišťuje svým zaměstnancům ochranné pracovní pomůcky a pracovní oděvy, pravidelné lékařské prohlídky u lékařského zařízení, se kterým má podepsanou smlouvu, dále společnost poskytuje svým zaměstnancům následující benefity:

- stravenky
- pojištění proti škodě
- příspěvek na penzijní pojištění
- služební telefon i pro soukromé účely (pouze vybraní zaměstnanci)
- služební automobil i pro soukromé účely (pouze zaměstnanci na vybraných postech)

Poskytování benefitů je ukotveno ve vnitřním předpise společnosti, u některých zaměstnanců je uvedeno přímo v pracovní smlouvě.

Vzhledem k dokončování rekonstrukce kravína a dokončování výstavby nového vepřína, zaměstnavatel do budoucna plánuje zavedení sofistikovanějšího systému na čerpání naturálií. Každý zaměstnanec by měl právo si za zvýhodněnou cenu odkoupit od společnosti prase, nebo různé druhy vypěstovaného obilí.

Poskytování osobních ochranných pracovních pomůcek a zajištění pracovnělékařské služby je nařízené ze zákona a je pro všechny zaměstnavatele povinné.

Z důvodu přidání drobných výhod, které nejsou stanoveny v zákoně, jsou zahrnuty ve výčtu benefitů, které společnost poskytuje.



#### **4.4.1. Ochranné pomůcky a pracovní oděvy**

Zaměstnanci jsou v pravidelných pololetních intervalech proškoleni z oblasti BOZP, kromě toho je každý zaměstnanec proškolen při nástupu do zaměstnání.

Poskytování ochranných pomůcek a pracovních oděvů je povinné ze zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů a dále se řídí dle Nařízení vlády 495/2001 Sb., kterým je stanoven rozsah a podmínky poskytování ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních přípravků. Společnost poskytuje osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen OOPP) všem zaměstnancům, kteří pracují v dílnách, na stavbách nebo nakládají s odpady. Mezi nejčastěji poskytované pracovní prostředky patří ochranné brýle, ochranná helma, pracovní rukavice, montérky, pomůcky na ochranu sluchu, pracovní obuv a zimní pracovní oděv.

Vedoucí jednotlivých oddělení dohlíží na používání OOPP při práci. Evidenci OOPP spravuje vedoucí administrativy, která zároveň kontroluje četnost výdeje ochranných pomůcek u jednotlivých zaměstnanců, aby se předcházelo případnému zneužívání a plýtvání pracovních prostředků pro osobní potřebu.

Společnost se snaží vyjít vstříc svým zaměstnancům a dle potřeby nechává oděvy upravovat u specializované firmy pro úpravu oděvů. Nákup OOPP probíhá dle vyplněného dotazníku, který zjišťuje velikost bot, rukavic, montérek, bund, obvodu hlavy a dalších údajů nezbytných pro správné vybavení zaměstnance.

Účetní jednotka účtuje z pohledu zaměstnavatele o ochranných prostředcích a pracovních oděvech jako o daňově uznatelném nákladu ( MD účet číslo 501 XXX). Příjem OOPP z pohledu zaměstnance je považován za nepeněžní příjem a je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti a není zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

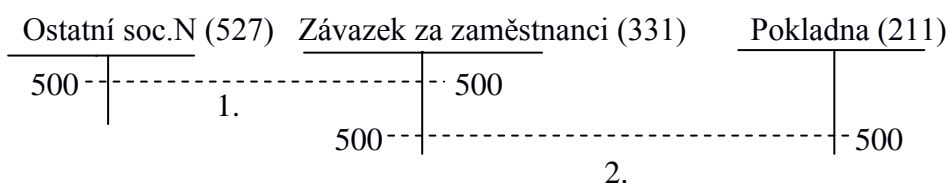
#### **4.4.2. Pracovní lékařské služby**

Společnost má uzavřenou smlouvu o poskytování pracovní lékařských služeb podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách.

Lékařské zařízení je vzdáleno 2 km od provozovny společnosti. Poplatek za vstupní, periodickou nebo výstupní prohlídku činí 500 Kč za zaměstnance.

Poplatek za vstupní prohlídku si zaměstnanec hradí sám a po 6 měsících může zažádat o proplacení této částky. Na následujícím schéma je zaúčtováno proplacení poplatku zaměstnanci za vstupní lékařské vyšetření.

**Schéma č. 3 - Účtování o vrácení poplatku za vstupní prohlídku**



*Zdroj: vlastní zpracování účtování o navrácení poplatku*

Legenda:

1. Zaměstnanec přinesl zaměstnavateli doklad o zaplacení vstupní prohlídky.
2. Úhrada poplatku za vstupní prohlídku zaměstnanci z pokladny po 6 měsících trvání pracovního poměru.

#### **4.4.3. Služební mobilní telefon**

Zaměstnavatel umožňuje užívání služebnímu telefonu. Zaměstnanci je přidělena k užívání SIM karta s telefonním číslem a mobilní telefon. Na služební telefon mají nárok jednatelé, vedoucí jednotlivých oddělení, zástupce, asistentka a vybraní řidiči.

Poskytovatelem telekomunikačních služeb je Telefonica O2 Czech Republic a.s. Společnost začala od loňského roku využívat výhodnějších tarifů s neomezeným voláním. Princip neomezených tarifů spočívá v tom, že je uživateli vždy účtována stejná předem sjednaná částka za neomezený počet provolaných minut.

Podkladem pro zaúčtování je vystavená faktura od společnosti Telefonica O2 Czech Republic a.s.

Vzhledem k tomu, že není možné rozlišit, zda zaměstnanec využívá hovory k pracovním nebo soukromým účelům, je nahlíženo na využívání služebního telefonu jako na pracovní nárok podle ustanovení § 24 odst. 2, písm. j) bodu 5 zákona o dani z příjmů a nevstupuje tak do vyměřovacího základu pro odvod daně z příjmů ani pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

Zaměstnavatel účtuje o nakoupených telefonech jako o spotřebním materiálu na straně MD účtu 501. Účetní jednotka stanovila hranici pro kategorii samostatných movitých věcí do 30 000 Kč.

Mobilní telefony jsou vybírány v cenovém rozpětí od 3 000 Kč do 7 000 Kč, proto jsou dále již jen evidovány v operativní evidenci.

Měsíční úhrada faktury za poskytnuté služby společnosti Telefonica O2 Czech republic a.s. je účtována jako daňově uznatelný náklad a účtuje se přímo do spotřeby na účet MD 518 300 telekomunikační služby.

V prosinci 2014 služební telefon aktivně využívalo celkem 17 zaměstnanců. Měsíční paušál na jedno telefonní číslo je ve výši 775,49 Kč včetně DPH.

V tabulce č. 14 je zaznamenáno zaúčtování přijaté faktury za telekomunikační služby za prosinec roku 2014.

**Tabulka č. 14 - Zaúčtování přijaté faktury za telekomunikační služby za prosinec 2014**

Období	Položka	Částka	Má dáti	Dal
5.1.2015	Hovory	10 916,14	518 300	321 100
	DPH	2 267,19	343 100	321 100
	Celkem	13 183,33		

*Zdroj: vlastní zpracování výstupu z ekonomického programu PREMIER system*

Společnost BIOstavo s.r.o. zaplatila za rok 2014 celkem 147 007 Kč včetně DPH za telekomunikační služby, nakoupila 5 kusů mobilních telefonů v celkové hodnotě 25 824 Kč včetně DPH.

#### 4.4.4. Stravenky

Společnost nevlastní zařízení vhodné ke stravování zaměstnanců, ani jej nezajišťuje prostřednictvím jiných subjektů. Zaměstnavatel přispívá na stravování svých zaměstnanců prostřednictvím stravenek. Nominální hodnota stravenky činí 80 Kč. Zaměstnavatel hradí 50 % z nominální hodnoty stravenky, to znamená 40 Kč za každou vydanou stravenku.

Zaměstnanec si druhou polovinu hodnoty stravenky platí sám a tato částka mu je stržena z měsíční mzdy.

Vedoucí administrativy objednává pomocí hrubého odhadu jednou měsíčně stravenky od společnosti Sodexo Pass Česká republika a.s. Stravenky se vydávají zpětně, tj. za uplynulý měsíc a jsou předávány při podpisu výplatní pásky.

Zaměstnanci nevzniká nárok na stravenku v případě, že je jeho pracovní doba kratší než 3 hodiny a v případě, kdy čerpá dovolenou nebo je dočasně práce neschopný. Nárok na stravenky mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru. Zaměstnanci, pracující na mimo pracovní poměr (tj. DPP) jsou bez nároku na stravenky.

Pokud je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu mimo své stálé pracoviště, náleží mu dle zákoníku práce cestovní náhrada a za tento den nemá nárok na stravenku.

Na příspěvek na stravování je z pohledu zaměstnavatele nahlíženo jako na daňově uznatelný náklad a účtuje se o něm na účtu MD 527 ostatní sociální náklady.

Tabulka č. zobrazuje postup účtování účetní jednotky o stravenkách v prosinci 2014.

Dle odpracovaných dnů za měsíc listopad mají zaměstnanci společnosti BIOstavo s.r.o. nárok na 465 stravenek.

**Tabulka č. 15 - Účtování o stravenkách v prosinci roku 2014**

Datum	Úkon	Částka	Má dáti	Dal
4.12.2014	Přijetí faktury za nákup stravenek - nominální hodnota stravenek (480 ks)	38 400	213 100	321
	- manipulační poplatek	2 090	518 400	321
	- DPH z manipulačního poplatku	438,9	343 100	321
5.12.2014	Úhrada přijaté faktury	40 928,9	321	221
8.12.2014	Zaučtování nároku na stravenky (465 ks)	18 600	527	333
	- příspěvek zaměstnavatele	18 600	335	333
	- závazek za zaměstnancem			
12.12.2014	Úhrada stravenek srážkou ze mzdy (p. Horák)	600	331	335
15.12.2014	Výdej stravenek zaměstnanci- p. Horák	1 200	333	213

*Zdroj: vlastní zpracování výstupu z programu PREMIER system*

Zaměstnavatel objednává stravenky od společnosti Sodexo Pass Česká republika a.s. na fakturu. Stravenky jsou doručeny poštou během prvního týdne v měsíci.

Úhrada přijaté faktury proběhne z bankovního účtu ve výši 40 928,90 Kč. Účetní jednotka zaúčtuje nárok na stravenky jako příspěvek zaměstnavatele ve výši 50 % a jako závazek společnosti za zaměstnancem, který činí také 50 % z nominální hodnoty stravenek.

**Výpočet č. 1 - Příspěvek zaměstnavatele a závazek vůči zaměstnancům za stravenky**

11/2014

krok 1.  $80 \text{ Kč} * 465 \text{ ks} = 37 200 \text{ Kč}$

krok 2.  $37 200 * 50 \% = 18 600 \text{ Kč}$

Vnitropodnikovým dokladem se účtuje částka 18 600 Kč jako příspěvek zaměstnavatele a závazek vůči zaměstnanci za stravenky v měsíci listopad roku 2014.

### **Zahrnutí stravenek do daňově uznatelného nákladu**

Aby byly splněny podmínky ZDP § 24 odstavec j) může zaměstnavatel zahrnout do svých daňově uznatelných nákladů až 70 % sazby stravného a 55 % nominální hodnoty stravenky.

Stravné je vydáváno jako cestovní náhrada a poskytuje se v případech, kdy je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nebo na cestu mimo pravidelné pracoviště a v případě, kdy tato cesta trvá 5 až 12 hodin. Ve společnosti BIOstavo s.r.o. se cestovní náhrady týkají především řidičů a traktoristů.

Pro rok 2014 bylo stravné v podnikatelské sféře stanoveno na maximální výši 67 Kč při délce trvání 5 až 12 hodin. Následující výpočet zobrazí maximální možnou výši daňově uznatelných nákladů.

#### **Vzorec č. 1 - Výpočet výše daňově uznatelných nákladů ze stravenky**

$$\text{Hodnota stravného} * \text{sazba \%} = \text{Výše daňově uznatelných nákladů}$$

$$\text{Dosazení do vzorce: } 67 * 70 \% = 46,90 \text{ Kč}$$

Částka 46,90 Kč je hodnota, kterou si zaměstnavatel může uplatnit do nákladů nejenom z nominální hodnoty stravenky, ale i z provize spojené s pořízením stravenky.

Vedení rozhodlo přispívat na stravenku ve výši 50 % z nominální hodnoty stravenky tj. 40 Kč. Náklady spojené s pořízením stravenek jsou daňově účinné, protože dosahují 4,35 Kč na jednu stravenku. Tato částka byla zjištěna následujícím výpočtem.

## **Vzorec č. 2 - Výpočet nákladů spojených s pořízením stravenky**

*Provize bez DPH / počet stravenek = Náklady na pořízení 1 stravenky*

Dosazení do vzorce:  $2\,090 / 480 = 4,354$  Kč

Sociální náklady společnosti BIOstavo s.r.o. činí 44,35 Kč na jednu stravenku. Náklad je daňově uznatelný, protože náklad na jednu stravenku je nižší než zákonem stanovená hranice.

**Výpočet č. 2**  $40 + 4,35 = 44,35$

Výpočet č. 2 zobrazuje celkové náklady na jednu stravenku společnosti BIOstavo s.r.o.

**Výpočet č.3**  $44,35 \text{ Kč} < 46,90 \text{ Kč}$

Výpočet č. 3 porovnává náklady společnosti s maximálně přípustnými zákonnými limity výše uznatelných nákladů za stravenku. Částka 44,35 Kč je nižší než zákonná výše uznatelná jako daňově účinné náklady, proto zaměstnavatel zahrnuje tyto náklady na stravenky jako daňově uznatelné v plné výši.

Roční náklady zaměstnavatele na příspěvek na stravování jsou uvedeny v tabulce č. 13. Vynaložené náklady na stravenky činily v roce 2014 celkem 197 930 Kč. Průměrné měsíční náklady příspěvku na stravování na jednoho zaměstnance činily 687 Kč.

V tabulce č. 16 je zobrazeno modelové porovnání výhodnosti poskytování stravenek oproti navýšení hrubé mzdy.

**Tabulka č. 16 - Modelové porovnání poskytování stravenek oproti navýšení HM  
zaměstnanci o stejnou částku**

	Poskytování stravenek	Navýšení hrubé mzdy o 680 Kč
<b>HRUBÁ MZDA</b>	22 144	22 824
Hodnota příspěvku na stravenky (50 %)	680	-
Pojistné do superhrubé mzdy	7 529	7 760
Superhrubá mzda	29 673	30 584
Dílčí měsíční základ daně	29 700	30 600
Daň	4 455	4 590
Sleva - základ	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě	2 385	2 520
SP a ZP zaměstnanec	2 435	2 511
<b>ČISTÁ MZDA</b>	17 324	17 793
K výplatě	16 644	17 793
<b>Celková odměna zaměstnance</b>	18 004	17 739
Celkový náklad zaměstnavatele na mzdu a ostatní sociální náklady	30 353	30 584

*Zdroj: vlastní zpracování výplatní pásky*

Tabulka č. 15 dokládá výhodnost poskytování stravenek oproti navýšení hrubé mzdy jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Na základě dat z tabulky č. 13, byla stanovena měsíční průměrná mzda zaměstnanců v roce 2014 a průměrná výše poskytovaného příspěvku na stravenky.

Zaměstnanci je v případě poskytování benefitu průměrně vyplaceno 16 644 Kč měsíčně a k tomu zaměstnanec obdrží stravenky v hodnotě 1 360 Kč.

Součtem mzdy k výplatě a nominální hodnoty stravenek zaměstnanec získá měsíční odměnu ve výši 18 004 Kč.

**Výpočet č. 4 - Roční úspora mzdových nákladů při poskytování stravenek**

$$(30\,584 - 30\,353) * 12 * 24 = 66\,528 \text{ Kč}$$



Pokud zaměstnavatel poskytne příspěvek na stravenky, ušetří na mzdových nákladech 66 528 Kč ročně při počtu 24 zaměstnanců oproti navýšení hrubé mzdy o stejnou částku.

Z pokynu D-6 a § 24 ZDPř vyplývá, že náklady na provizi za stravenky jsou uznatelné jen do výše 55 %. Účetní jednotka ve společnosti BIOstavo s.r.o. dává do daňově uznatelných nákladů celou výši provize z nákupu stravenek. Na základě tohoto zjištění je účetní jednotce doporučena korekce dosavadního způsobu účtování o provizi z nákupu stravenek.

#### **4.4.5. Příspěvek na penzijní připojištění**

Příspěvek na penzijní připojištění je v současné době poskytován pouze jednatelům společnosti. V době, kdy se začaly penzijní fondy plošně využívat, zaměstnávala společnost BIOstavo s.r.o. většinou cizince nebo méně kvalifikované pracovníky a ti neměli zájem o jakékoliv spoření do budoucna a požadovali celou výplatu na ruku.

Společnost přispívá svým jednatelům na penzijní připojištění částkou 2000 Kč měsíčně. Tato částka je hrazena na účet penzijního fondu vždy dopředu na následující měsíc.

Zaměstnavatel splnil podmínky uvedené v § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů a může tento příspěvek uplatnit jako daňový výdaj. V tomto zákoně je stanoven limit 30 000 Kč za rok pro uznání příspěvku jako daňový výdaj.

Příspěvek na penzijní připojištění se do mzdy zaměstnance nepromítne. Jedná se o osvobozený příjem podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP, který zaměstnavatel hradí přímo na účet příslušné penzijní společnosti.

Tabulka č. 16 zobrazuje výhodnost příspěvku na penzijní připojištění na rozdíl od navýšení hrubé mzdy o stejnou částku.

Zaměstnanci se příspěvek nepromítne do mzdy, ale v budoucnu mu bude naspořená částka vyplacena podle formy, kterou si zvolil ve smlouvě penzijního připojištění např. pravidelně vyplácená penze, jednorázové vyrovnání atd.

**Tabulka č. 17** - Porovnání čisté mzdy zaměstnance a mzdových nákladů zaměstnavatele při poskytování příspěvku na penzijní pojištění oproti navýšení hrubé mzdy.

	Poskytování příspěvku na penzijní připojištění	Navýšení hrubé mzdy o 2 000 Kč
<b>HRUBÁ MZDA</b>	35 184	37 184
Hodnota příspěvku na penzijní připojištění	2 000	0
Pojistné do superhrubé mzdy	11 963	12 643
Superhrubá mzda	47 147	49 827
Zdanitelná mzda	47 200	49 900
Daň	7 080	7 485
Sleva - základ	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě	5 010	5 415
SP a ZP zaměstnanec	3 870	4 090
<b>ČISTÁ MZDA</b>	26 304	27 679
Celkový náklad zaměstnavatele na mzdu a ostatní sociální náklady	49 147	49 827

*Zdroj: vlastní zpracování výplatní pásky 12/2014*

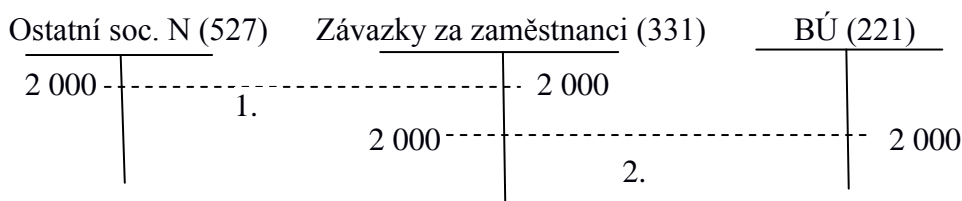
**Výpočet č. 5** - Roční úspora mzdových nákladů při využití příspěvků na penzijní připojištění.

$$(49\,827 - 49\,147) * 12 * 24 = 195\,840 \text{ Kč}$$

Zaměstnavatel by dosáhl úspory mzdových nákladů poskytováním příspěvku na penzijní připojištění v celkové výši 195 840 Kč.

Schéma č. 4 znázorňuje zaúčtování úhrady příspěvku na penzijní připojištění v listopadu na nadcházející měsíc prosinec.

**Schéma č. 4** -Zaučtování úhrady příspěvku na penzijní připojištění v listopadu za prosinec



Legenda:

1. Předpis pojistného za prosinec (2 000 Kč)
2. Úhrada příspěvku na penzijní připojištění (2 000 Kč)

Výše příspěvku na penzijní připojištění je zobrazena v tabulce č. 13. Zaměstnavatel přispěl v roce 2014 na penzijní připojištění zaměstnanců částkou ve výši 48 000 Kč.

#### 4.4.6. Pojištění proti škodě

Společnost BIOstavo s.r.o. hradí za všechny zaměstnance pojištění proti škodě z nedbalosti na majetku společnosti. Pojistka je sjednána u pojišťovny Kooperativa pojišťovna a.s.

Zaměstnanci využívají k výkonu své práce drahé mnohdy ještě nesplacené stroje. Z tohoto důvodu se vedení společnosti rozhodlo o plošném pojištění všech zaměstnanců.

Pojištění proti škodě je považováno za zaměstnanecký benefit, protože je zaměstnanec chráněn před případnými problémy spojenými s neschopností úhrady částky vzniklé způsobením škody. Pojištění předchází možnému vzniku tíživé finanční situace v případě vzniku škody na majetku společnosti BIOstavo s.r.o.

Ačkoliv je pojištění proti škodě považováno za benefit, není o něm na straně zaměstnance účtováno, neboť je v pojistné smlouvě sjednána výluka pojištění týkající se výhradně majetku společnosti jako pojistníka. V případě, že by nebyla sjednána výluka z pojištění a pojistné by pokrývalo i škody způsobené zaměstnancem jiným osobám, musela by být hodnota pojistného na toto pojištění přidaněna ke mzdě zaměstnance včetně odvodu na zdravotní a sociální pojištění.

Společnost účtuje o pojištění jako o daňově uznatelném nákladu na účtu č. 548.

Úhrada pojistky probíhá jednou ročně dle zaslané faktury. Pojištění je hrazeno vždy na rok dopředu. Stanovená částka je odhad, který si sama stanoví pojišťovna na základě dodaných podkladů pojistníkem. Jedná se o počet zaměstnanců v pracovním poměru a zaměstnanců pracujících na DPP a úhrnu mzdových nákladů za předchozí kalendářní rok.

Společnost za rok 2014 zaplatila pojištění celkem za 26 zaměstnanců v celkové výši 40 000 Kč.

#### **4.4.7. Služební automobil**

Vedení společnosti před třemi lety odsouhlasilo využívání služebního automobilu i pro soukromé účely. Této skutečnosti mohou využít pouze jednatelé společnosti, zástupce a vedoucí jednotlivých oddělení. Aktuálně tuto možnost využívají 2 zaměstnanci. K dispozici jsou jim auta Škoda SuperB a Škoda Octavia.

Tento benefit podléhá zdanění podle zákona o dani z příjmů § 6 odstavec 6. Od roku 2008 je do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění zahrnován tento nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla včetně DPH. Zaměstnanec je povinen uhradit zaměstnavateli náhradu za spotřebované PHM, které ujel při soukromých cestách. Pro vyúčtování se používá kniha jízd, která je rozdělena na část služební a soukromou a propočtem dle ujetých kilometrů, průměrné spotřeby a ceny PHM se stanoví měsíční výše této náhrady.

V následující tabulce č. 18 je zobrazena upravená výplatní páska zaměstnance, který využívá služební automobil i pro soukromé účely a zaměstnance, který tento benefit nevyužívá.

**Tabulka č. 18 - Využívání osobního automobilu i pro soukromé účely**

	<b>Zaměstnanec 1 se služebním autem</b>	<b>Zaměstnanec 2 bez služebního auta</b>
<b>HRUBÁ MZDA</b>	34 360	34 360
Přidanitelné položky	3 554	0
Zdanitelný příjem celkem	37 914	34 360
Pojistné do superhrubé mzdy	12 891	11 682
Superhrubá mzda	50 805	46 042
Zdanitelná mzda	50 900	46 100
Daň	7 635	6 915
Sleva - poplatník	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě	5 565	4 845
<b>ČISTÁ MZDA</b>	24 623	25 735
Ostatní srážky	600	600
K výplatě	24 023	25 135
Celkový náklad zaměstnavatele na mzdu	47 251	46 042

*Zdroj: vlastní zpracování výplatní pásky 12/2014*

Tabulka č. 17 zobrazuje rozdíl mezi mzdou, ve které je zahrnutý nepeněžní příjem ve formě služebního automobilu využívaného pro soukromé účely a mzdou bez tohoto nepeněžního příjmu. Rozdíl mezi mzdou k výplatě zaměstnance 1 a zaměstnance 2 činí 1 112 Kč.

Na první pohled se zdá využívání služebního automobilu pro osobní účely nevýhodné, neboť zaměstnanec 1 dosahuje nižší mzdy k výplatě než zaměstnanec 2. Pokud jsou pečlivě zváženy náklady, které souvisí s pořízením, provozem a údržbou vlastního automobilu, může být z pohledu zaměstnance tento benefit považován za velice výhodný. Výhodnost tohoto benefitu podněcuje správná volba služebního vozu, především k poměru ceny a kvality jízdních vlastností motorového vozidla.

Zaměstnanci 1 je přičtena k hrubé mzdě částka 3 554 Kč, která odpovídá 1% ze vstupní ceny služebního automobilu Škoda Octavia, který byl zakoupen v roce 2008 za částku 355 400 Kč včetně DPH.

K hrubé mzdě je přičteno pojistné na sociální pojištění ve výši 9 479 Kč a pojistné na zdravotní pojištění ve výši 3 412 Kč, které hradí společnost BIOstavo s.r.o. za zaměstnance. Součtem hrubé mzdy, nepeněžního příjmu a pojistného hrazeného zaměstnavatelem je získána superhrubá mzda ve výši 50 805 Kč. Pro výpočet daně z příjmů je nutné nejdříve superhrubou mzdu zaokrouhlit na celé sta nahoru. Ze zdanitelné mzdy 50 900 Kč je vypočtena 15 % daň z příjmů, která činí 7 635 Kč. Zaměstnanec 1 uplatňuje pouze slevu na poplatníka, která činí 2 070 Kč. Záloha na daň z příjmu činí po odečtení slev 5 565 Kč. Po odečtení srážky za stravenky získá zaměstnanec 1 výplatu v hodnotě 24 023 Kč.

**Tabulka č. 19** - Náklady zaměstnance za služební automobil Škoda Octavia využívaný pro soukromé účely

	Měsíc	Rok
Nepeněžní příjem	3 554	42 648
Náklady na služební automobil bez PHM	1 111	13 332

*Zdroj: vlastní výpočet dle výplatní pásky zaměstnance 1 za 12/2014*

Nepeněžní příjem ve formě 1 % ze vstupní ceny služebního automobilu je přičten do superhrubé mzdy. Po zaokrouhlení se vypočte daň, která činí 15 % ze superhrubé mzdy. Od takto vypočtené daně z příjmů jsou odečteny slevy a výsledná daňová povinnost je odečtena od hrubé mzdy. Nepeněžní příjem vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnanec zaplatí za využívání služebního automobilu 1 111 Kč měsíčně.

Následující tabulka č. 20 zobrazuje účtování účetní jednotky ohledně základních účetních případů souvisejícím s poskytováním služebního automobilu zaměstnanci pro soukromé účely.

**Tabulka č. 20** - Účtování úkonů souvisejících s poskytováním služebního automobilu pro soukromé účely

Účetní případ	Má Dáti	Dal
Pořízení služebního automobilu	022 (Pořízení hmotného movitého majetku)	321 (Dodavatelé)
Odpisy služebního automobilu	551 (Odpisy majetku)	082 (Oprávký k hmotnému movitému majetku)
Opravy služebního automobilu	511 (Opravy)	321 (Dodavatelé)
Nákup PHM zaměstnancem	502 (Pohonné hmoty)	333 (Závazky za zaměstnanci)
Proplacení části spotřebovaných PHM pro služební účely	333 (Závazky za zaměstnanci)	211 (Pokladna)
Soukromě projeté PHM	335 (Pohledávka za zaměstnanci)	642 (Tržby z prodeje materiálu)
Úhrada soukromě projetých PHM	211 (Pokladna)	335 (Pohledávka za zaměstnanci)

*Zdroj: vlastní zpracování (Valder, 2008)*

Zaměstnavatel dal k dispozici svým zaměstnancům služební automobil Škoda Octavia v hodnotě 355 400 Kč a Škoda Super B v hodnotě 554 000 Kč.

Následující tabulka č. 21 zobrazuje výpočet nákladů zaměstnavatele na poskytování těchto dvou vozidel pro soukromé účely. Zaměstnanci využívali vozidla po celý rok 2014.

**Tabulka č. 21** - Náklady zaměstnavatele na soukromé využívání služebních vozidel

Typ vozidla	Škoda Octavia	Škoda Super B
Cena pořízení vozidla	355 400	554 000
Náklady za měsíc	1 208	1 884
Náklady za rok 2014	14 496	22 608

*Zdroj: vlastní zpracování výplatní pásky 12/2014*

Ke zdanění tohoto benefitu na straně zaměstnavatele dochází přes vyměřovací základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Pojištění je odvedeno z 1 % vstupní ceny automobilu.

#### **4.5. Zhodnocení současného stavu mezd a benefitů**

Společnost BIOstavo s.r.o. patří dle počtu zaměstnanců mezi malé společnosti. Jedná se o poměrně mladou společnost, která za 8 let svého působení v podnikatelském prostředí získala stabilní postavení a pravidelně dosahuje kladného hospodářského výsledku.

Dle zjištění zaměstnavatel každému zaměstnanci k datu výročí do vstupu do zaměstnání zvyšuje pohyblivou složku mzdy. U zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou se zvýší mzda o 5 Kč na hodinu a u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou se zvýší mzda o 1 500 Kč za měsíc, tzn. že základní hodinová mzda se pohybuje v rozmezí 80-100 Kč/hod , u měsíční mzdy 15 000 až 20 000 Kč. Prakticky se zvyšuje u hodinové mzdy měsíční mzda o 800 až 900 Kč podle délky pracovní doby v měsíci. Touto mzdovou politikou se zaměstnavatel snaží motivovat kmenové zaměstnance. Zaměstnavatel tímto řeší valorizaci mezd i stabilizaci zaměstnanců.

Společnost poskytuje všem zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě stravenek od společnosti Sodexo Pass Česká republika a.s.. Stravenky jsou poskytovány zaměstnancům v hlavním pracovním poměru v nominální hodnotě 80 Kč.

Pojištění proti škodě je další benefit, který společnost poskytuje automaticky všem zaměstnancům. Zaměstnanci jsou chráněni v případě vzniku škody na majetku společnosti zaviněné nedbalostí při výkonu práce a nehrozí jim riziko finančního odškodnění. Náklady na pojištění zaměstnanců proti škodě v roce 2014 činily 40 000 Kč.

Příspěvek na stravování a pojištění proti škodě jsou jedinými benefity, které jsou poskytovány všem zaměstnancům bez rozdílu pracovní pozice, na které zaměstnanci pracují.

Služební telefon je poskytnutý zaměstnancům na vedoucích pozicích a vybraným zaměstnancům, kteří ho nezbytně potřebují k výkonu své práce.



Vzhledem k úpravě tarifů, které nyní obsahují neomezené volání, se již tento benefit neobjevuje ve vyměřovacím základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění a dani z příjmů.

O tomto benefitu je účtováno na nákladových účtech služby a spotřeba materiálu. Za rok 2014 společnost zaplatila celkem 147 007 Kč za poskytnuté telekomunikační služby a nakoupila 5 telefonů v součtu za 25 480 Kč.

Příspěvek na penzijní připojištění je hrazen pouze jednatelům společnosti. Za rok 2014 činily tyto ostatní sociální náklady 48 000 Kč.

Služební automobil využívali pro soukromé účely 2 zaměstnanci. Společnost zahrнула do nákladů částku 37 104 Kč za využívání dvou služebních automobilů.

Společnost dosáhla stavu, ve kterém by se měla začít více zabírat kvalitativní stránkou vlastního podnikání, zejména v oblasti odměňování zaměstnanců a odpovědnosti vůči okolí. V období vzniku a růstu společnosti bylo nutné snížit náklady na co nejnižší možnou hranici, aby měla firma prostředky na financování majetku a zavedení provozu recyklačního centra. K dosažení nízkých nákladů přispěly především nízké mzdy bez poskytování zaměstnaneckých benefitů.

V současnosti je finanční stránka a kapitálová vybavenost společnosti na takové úrovni, která umožňuje rozšířit portfolio nabízených benefitů pro všechny zaměstnance společnosti BIOstavo s.r.o.

#### **4.6. Zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele**

Při výběru jednotlivých benefitů je nutné zvážit několik faktorů. V první řadě je nutné znát, zda-li je daný benefit daňově uznatelný u zaměstnavatele, zda-li bude vstupovat do daňového základu pro výpočet čisté mzdy u zaměstnance a jestli bude zahrnutý do vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění, nebo bude zcela osvobozen na straně zaměstnance. V druhé řadě je nutné zvážit ekonomickou situaci a kapitálovou vybavenost zaměstnavatele.

Tabulka č. 22 uvádí vybrané zaměstnanecké benefity včetně jejich dopadu na zaměstnance a zaměstnavatele.

Každá zaměstnanecká výhoda je zkoumána z hlediska daňových dopadů na straně zaměstnavatele a zaměstnance dle platných předpisů zákona o dani z příjmů. Na základě těchto zjištěných dopadů, lze objektivně posoudit zda-li je benefit výhodný více pro zaměstnavatele nebo pro zaměstnance.

Zvláštní pozornost je potřeba věnovat benefitům, které ovlivňují vyměřovací základ pro odvody na zdravotním a sociálním pojištění. Na straně zaměstnance tyto benefity navyšují vyměřovací základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění, které si hradí zaměstnanec sám a vstupuje jako přidanitelná položka do superhrubé mzdy, ze které je vypočtena daň z příjmu. U zaměstnavatele jsou navýšeny povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel hradí za zaměstnance tzn. výše benefitu se přičítá k hrubé mzdě zaměstnance a je z ní následně vypočtena výše povinných odvodů na zdravotní a sociální pojištění.

**Tabulka č. 22 - Porovnání dopadů vybraných zaměstnaneckých benefitů**

Oblast	Benefit	ZP ZC	N ZL	VZ
<b>Ubytování</b>	Peněžní příspěvek na ubytování nebo bydlení	ano	ano	ano
<b>Dovolená</b>	Poukaz na rekreaci			
	a) do výše 10 000 Kč ročně	ne	ne	ne
	b) nad 10 000 Kč ročně	ano	ano	ano
	Peněžní příspěvek na dovolenou	ano	ano	ano
	Dovolená nad základní výměru	ano	ano	ano
<b>Služební automobil</b>	Bezplatné využívání motorového vozidla poskytovaného zaměstnavatelem	ano	ano	ano
<b>Pojištění</b>	Penzijní připojištění a životní pojištění hrazené zaměstnavatelem			
	a) do 30 000 Kč ročně	ne	ano	ne
	b) nad 30 000 Kč ročně	ano	ano	ano
	Pojištění odpovědnosti za škodu hrazené zaměstnavatelem jako pojistníkem	ano	ne	ano
<b>Jiná plnění</b>	Vlastní služby, výrobky bezplatně nebo za cenu nižší než jiným odběratelům	ano	ano	ano
	Poukázka v hodnotě 200 Kč na nákup zboží k Vánocům nebo k jiným obdobným příležitostem	ano	ne	ano
	Lékařská péče u smluvního lékaře	ne	ano	ne
	Peněžní příspěvek na oblečení z důvodu reprezentace	ano	ne	ano
<b>OOPP</b>	Hodnota jednotného pracovního oblečení na základě vnitřního předpisu	ne	ano	ne
<b>Stravování</b>	Příspěvek na stravování (stravenky)	ne	ano	ne

*Zdroj: vlastní zpracování zákona č. 586/1992 v platném znění*

#### 4.7. Výsledky osobních rozhovorů se zaměstnanci

Účelem osobních pohovorů se zaměstnanci bylo zjistit, zda jsou spokojeni s dosavadními zaměstnaneckými výhodami, případně o jaké benefity by měli zájem.

Osobní pohovor byl proveden se všemi zaměstnanci společnosti BIOstavo s.r.o. kromě jednatelů. Zjištěné informace byly zaznamenány do tabulky č. 23.

**Tabulka č. 23** - Výsledky osobních pohovorů ve společnosti BIOstavo s.r.o.

Bod otázky/Odpověď	ANO	NE
Spokojenost se stávajícím stavem		95 %
Zájem o stravenky	100 %	
Zájem o služební telefon	81 %	
Zájem o poukaz na rekreaci	77 %	
Zájem o týden dovolené navíc	86 %	
Zájem o penzijní nebo životní pojištění		54 %
Navýšení HM x odpovídající benefit	72 %	

*Zdroj: vlastní zpracování osobních pohovorů*

Z průzkumu vyplynulo, že zaměstnanci nejsou spokojeni se stávajícími benefity ve sledované společnosti, přičemž na otázku, zda by upřednostnili navýšení hrubé mzdy oproti poskytnutí benefitů ve stejné hodnotě, odpověděla většina kladně.

Z rozhovorů vyplynulo, že mezi nejoblíbenější benefit řadí zaměstnanci stravenky, na které mají nárok všichni zaměstnanci dle odpracovaných směn.

Většina zaměstnanců by měla zájem o výše uvedené benefity, jediným méně žádaným benefitem je příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění. Malý zájem je způsoben častými legislativními změnami v podmínkách případných výběrů částek z těchto pojištění naposledy k 31.12.2014. Určitou roli hraje také nízká ekonomická gramotnost zvláště dělnických profesí.

Zaměstnanci byli dotazováni na benefity z různých oblastí např. ubytování, pojištění, vzdělávání, ale pro nízký zájem nebyly vyhodnoceny. Výsledky osobních rozhovorů budou zohledněny v návrhu zaměstnaneckých benefitů ve sledované společnosti.

#### 4.8. Vlastní návrh úpravy zaměstnaneckých benefitů

Na základě strukturovaných osobních rozhovorů, jejichž výsledky byly zaznamenány do tabulky č. 22, byla navržena následující úprava zaměstnaneckých výhod ve firmě BIOstavo s.r.o.

##### Prodloužení dovolené nad rámec základní výměry

Příklad: Společnost BIOstavo s.r.o. plánuje zavést týden dodatkové dovolené.

V následující tabulce č. 24 jsou porovnány mzdové náklady, výkony a výkonová spotřeba a výsledek hospodaření v roce 2014 v případě 4 týdenní dovolené a v případě zavedení jednoho týdne dovolené navíc.

**Tabulka č. 24 - Porovnání mzdových nákladů, výkonů, výkonové spotřeby a výsledku hospodaření při prodloužení dovolené o 1 týden**

	4 týdny dovolené	5 týdnů dovolené
Počet zaměstnanců	24	24
Mzdové náklady celkem	6 377 528	6 377 528
Mzdové náklady ZC/rok	265 730	265 730
Mzdové náklady ZC/měsíc	22 144	22 144
Náklady ZL za ZC v průběhu čerpání dovolené	22 144	27680
Náklady ZL na mzdu ZC při výkonu práce	243 584	238 048
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb - rok	39 658 000	38 757 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb – týden	$39\,658\,000/11/4 = 901\,000$	x
Výkonová spotřeba	21 070 000	20 592 000
Výkonová spotřeba týden	$21\,070\,000/11/4 = 478\,000$	x
Hospodářský výsledek	1 987 000	1 564 000

*Zdroj: vlastní zpracování výstupu z PREMIER system*

Mzdové náklady za 24 zaměstnanců činily za rok 2014 celkem 6 377 528 Kč.

Průměrné mzdové náklady na zaměstnance byly ve výši 265 730 Kč za rok a 22 144 Kč za měsíc. Průměrné náklady zaměstnavatele na zaměstnance v průběhu čerpání 4 týdenní dovolené činily 22 144 Kč ročně a průměrné náklady zaměstnavatele na hrubou mzdu zaměstnance při výkonu práce činily 243 584 Kč.

Výkony v roce 2014 byly v celkové výši 39 658 tis. Kč, za týden průměrně dosahovaly 901 tis. Kč.

Výkonová spotřeba byla v roce 2014 celkem 21 070 tis. Kč, za týden činila průměrně 478 tis. Kč. O tyto částky jsou sníženy výkony a výkonová spotřeba firmy v případě čerpání 5 týdnů dovolené.

Přidaná hodnota klesne o rozdíl 901 tis. Kč – 478 tis. Kč tj. 423 tis. Kč. Při konstantních režijních nákladech se o tuto částku sníží hospodářský výsledek firmy.

Pakliže navýší zaměstnavatel nárok na dovolenou o jeden týden, mzdové náklady se nezmění, ale klesnou výkony a zároveň se sníží výkonová spotřeba, režijní náklady zůstanou stejné a tím dojde ke snížení hospodářského výsledku.

Zavedení tohoto benefitu je vhodnější pro společnosti, které nejsou závislé na objemu výkonu práce.

Ačkoliv z osobních rozhovorů se zaměstnanci vyplynulo, že by byl tento benefit velmi žádaný, na základě výsledků uvedených výše se nedoporučuje tento benefit zavádět v této konkrétní společnosti.

### **Poukaz na rekreaci**

Příklad: Společnost BIOstavo s.r.o. plánuje plošně zavést benefit poukaz na rekreaci ve výši 10 000 Kč ročně.

Podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o dani z příjmů je od daně z příjmů osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v úhrnu nejvýše 10 000 Kč. Ostatní sociální náklady se zavedením tohoto benefitu zvýší o 240 000 Kč. Tyto náklady jsou daňově neúčinné. Základ daně firmy bude o tuto částku navýšen.

Pro firmu to bude nadále znamenat zvýšený ZD o 240 000 Kč a to je při 19 % daně z příjmů právnických osob 45 600 Kč.

V tomto případě bude poskytnuto každému zaměstnanci nepeněžní plnění ve výši 10 000 Kč ke spotřebě. Při počtu 24 zaměstnanců budou roční náklady na poukaz na rekreaci dosahovat celkem 285 600 Kč.

Poskytnutí dodatkové dovolené by mělo minimální dopad na celkové náklady společnosti. Významná změna by se projevila v hospodářském výsledku, který by byl prodloužením dovolené o jeden týden snížen přibližně o 423 tis. Kč. Pro společnost by bylo mnohem výhodnější poskytnout zaměstnancům nepeněžní plnění ve formě poukazu na rekreaci v hodnotě 10 tis. Kč. Pokud společnost poskytne poukaz na rekreaci, budou její celkové náklady zvýšeny o 285 600 Kč.

### **Penzijní pojištění**

Pro firmy tohoto typu a velikosti je značně administrativně náročné sjednávat benefity typu příspěvku zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění vzhledem k fluktuaci dělnických profesí a malého zájmu této kategorie zaměstnanců o tyto benefity.

### **Příspěvek na stravování**

Příklad: Vedení společnosti se rozhodlo navýšit příspěvek na stravování. Nominální hodnota stravenky byla navýšena o 20 Kč. Podíl příspěvku zaměstnavatele činí 55 %.

V případě zavedení stravenek s nominální hodnotou ve výši 100 Kč, se zvýší měsíční výdělek průměrného zaměstnance o 255 Kč. Zaměstnavateli se průměrně zvýší náklady o 73 440 Kč ročně při počtu 24 zaměstnanců. Nominální hodnota stravenky vzroste o 25 % své hodnoty. Náklady zaměstnavatele se zvýší o 37,5 %, pokud bude navýšena NH stravenky a zaměstnavateli stoupne podíl na příspěvku na stravování. Zaměstnanci se zvýší celková odměna o 1,4 % a zaměstnavateli stoupnou celkové náklady o 0,8 %.

Vzhledem k dlouhodobé oblíbenosti tohoto benefitu ze strany zaměstnanců a daňové výhodnosti na straně zaměstnavatele, je vhodné navýšit nominální hodnotu stravenky na 100 Kč a zvýšit podíl zaměstnavatele na úhradě příspěvku na 55 %.

V tabulce č. 25 jsou porovnány náklady zaměstnavatele a výše odměny zaměstnance při stávající výši příspěvku na stravování se zvýšenou výší příspěvku na stravování.

**Tabulka č. 25 - Porovnání nákladů spojených se zavedením vyšší nominální hodnoty stravenky**

	Stravenka v hodnotě 80 Kč	Stravenka v hodnotě 100 Kč
Počet odpracovaných směn	17	17
Příspěvek zaměstnavatele 50 % 55%	680	935
Hrubá mzda	22 144	22 144
Pojistné do superhrubé mzdy	7 529	7 529
Zdanitelná mzda	29 673	29 673
Daň	4 455	4 455
Sleva - poplatník	2 070	2 070
Záloha na daň po slevě	2 385	2 385
SP a ZP zaměstnanec	2 436	2 436
Čistá mzda	17 324	17 324
Srážky za stravenky 45% 50%	680	765
K výplatě	16 644	16 559
Odměna celkem	16 644 + 1360 = 18 004	16 559 + 1700 = 18 259
Celkový náklad zaměstnavatele na mzdu a ostatní sociální náklady	30 353	30 608

*Zdroj: vlastní zpracování výplatní pásky*



## 5. 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, v krajním řešení jsou dalšími možnostmi propouštění zaměstnanců, snížení mezd nebo úplné zrušení benefitů.

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.

Přínosem této diplomové práce bylo zpracování a vyhodnocení poskytnutých dat a informací od mzdové účetní a vedení společnosti.

Cílem této diplomové práce bylo získat ucelený přehled o mzdových nákladech ve společnosti BIOstavo s.r.o. a provést optimalizaci těchto nákladů, vedoucí k zefektivnění vynakládaných prostředků na mzdy zaměstnanců a vypracování návrhu na úpravu 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.

## 6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Tištěné publikace

d'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 382 s. ISBN 978-80-7263-512-2.

BURTON, T. B., McFADDEN, J. J., *Employee benefits*. 6. vydání. Chicago: Dearborn Trade Publishing, 2001. 711 s. ISBN 978-0793139606

CVIK, E. D., *Finanční právo po rekonstrukci práva k 1.1.2014*. 1. vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2014. 103 s. ISBN 987-80-213-2523-4.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. vydání. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

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.

VALDER, A. *Účetnictví pro podnikatele v zemědělství*. 1. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2008. 392 s. ISBN 978-80-7353-388-1.

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. 563/1991 Sb., o účetnictví, 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

### **Internetové zdroje**

Prokešová, S. Šárka Drbová, Deloitte: *Hitem v oblasti zaměstnaneckých benefitů je zakládání firemních školek*. Cfoworld.cz [on-line]. 2012-03-13. [2014-12-13]. Dostupné z WWW: <<http://cfoworld.cz/trendy/sarka-drbova-deloitte-hitem-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu-je-zakladani-firemnich-skolek-1561>>

Štěrbová, K. *Zaměstnanecké benefity v roce změn*. socr.cz [on-line]. 2013-06-08. [2015-01-10]. Dostupné z WWW: <[http://www.socr.cz/images/ING\\_Zam%C4%9Bstnaneck%C3%A9\\_benifty\\_v\\_roce\\_velk%C3%BDch\\_zm%C4%9Bn.pdf](http://www.socr.cz/images/ING_Zam%C4%9Bstnaneck%C3%A9_benifty_v_roce_velk%C3%BDch_zm%C4%9Bn.pdf)>

## **7. Seznam obrázků**

Obrázek č.1 - Nejposkytovanější benefity v ČR.....	37
Obrázek č.2 - Mapa areálu společnosti BIOstavo s.r.o.....	39

## **8. Seznam grafů**

Graf č.1 - Složení zaměstnanců dle délky trvání pracovního poměru k 31.12.2014 .....	42
--	----

## **9. Seznam schémat**

Schéma č.1- Orgány sociálního zabezpečení.....	28
Schéma č.2- Organizační struktura společnosti .....	41
Schéma č.3 - Účtování o vrácení poplatku za vstupní prohlídku .....	48

## 10. Seznam tabulek

Tabulka č.1 - Dohoda o provedení práce .....	14
Tabulka č.2 - Dohoda o provedení činnosti .....	14
Tabulka č.3 - Příplatek za vedení.....	21
Tabulka č.4 - Porovnání příplatků .....	19
Tabulka č.5 - Systém sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění v ČR .....	27
Tabulka č.6 - Procentní sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2014 .....	29
Tabulka č.7 - Povinnosti plátců pojistného na zdravotní pojištění .....	30
Tabulka č.8 - Vyměřovací základ zdravotního pojištění .....	30
Tabulka č.9 - Sazby pojistného 2014.....	31
Tabulka č.10 - Slevy na dani pro rok 2014.....	33
Tabulka č.11 - Vývoj počtu zaměstnanců v období 2008-2013 .....	42
Tabulka č.12 - Vývoj struktury zaměstnanců dle pracovní pozice.....	44
Tabulka č.13 - Celkové mzdové náklady v období 2012 - 2014 .....	45
Tabulka č.14 - Zaúčtování přijaté faktury za telekomunikační služby za prosinec 2014..	49
Tabulka č.15 - Účtování o stravenkách v prosinci roku 2014 .....	51
Tabulka č.16 - Modelové porovnání poskytování stravenek oproti navýšení HM zaměstnanci o stejnou částku.....	54
Tabulka č.17 - Porovnání čisté mzdy zaměstnance a mzdových nákladů zaměstnavatele při poskytování příspěvku na penzijní pojištění oproti navýšení hrubé mzdy.....	56
Tabulka č.18 - Využívání osobního automobilu i pro soukromé účely.....	59
Tabulka č.19 - Náklady zaměstnance za služební automobil Škoda Octavia využívaný pro soukromé účely.....	60
Tabulka č.20 Účtování úkonů souvisejících s poskytováním služebního automobilu pro soukromé účely.....	61
Tabulka č.21 - Náklady zaměstnavatele na soukromé využívání služebních vozidel.....	61
Tabulka č.22 - Porovnání dopadů vybraných zaměstnaneckých benefitů .....	65
Tabulka č.23 - Výsledky osobních pohovorů ve společnosti BIOstavo s.r.o. ....	66

Tabulka č.24 Porovnání mzdových nákladů, výkonů, výkonové spotřeby a výsledku hospodaření při prodloužení dovolené o 1 týden.....	67
Tabulka č.25 - Porovnání nákladů spojených se zavedením vyšší nominální hodnoty stravenky.....	70