

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci

Bc. Kunová Martina

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Martina Kunová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci

Název anglicky

Labour costs and benefits in the selected company

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zpracování analýzy mzdových nákladů pro tři modelové skupiny zaměstnanců s rozdílnou hrubou mzdou od roku 2004 do roku 2014 s dopadem na výši čisté mzdy zaměstnance a současného stavu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve zvolené organizaci z pohledu daňové optimalizace. Na základě získaných výsledků bude navržena optimální struktura poskytovaných mzdových benefitů pro vybraný podnik.

Metodika

V teoretické části budou zpracovány rešerše odborné literatury související s mzdovými náklady a zaměstnaneckými benefity. Podklady pro obecnou znalostní databázi budou čerpány z odborných monografií, zákonných norem, dále z internetových a tištěných zdrojů. V praktické části se bude vycházet z teoretické části literární rešerše. Bude provedena analýza zvolené organizace. Průzkum bude veden formou dotazníkového šetření. Vyhodnocení výsledků bude provedeno pomocí statistických metod. Metodami syntézy a komparace budou vyhodnoceny získané výsledky s rešeršními podklady a navržena optimální struktura mzdových benefitů pro zvolenou organizaci.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanec, zaměstnavatel, mzdové náklady, mzda, zaměstnanecké benefity, daň z příjmů fyzických osob.

Doporučené zdroje informací

EVANGELU, Jaroslava a kol. Rozvoj a motivace zaměstnanců v malé a střední firmě. Ostrava: KEY Publishing s.r.o. 2013. ISBN 978-80-7418-198-6
KAESLER, Clemens, KAESLER-PROBSTOVÁ, Frauke. Grundwissen Weiterbildung: Personalwirtschaft – Praktická podniková personalistika. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2013. ISBN: 978-80-7357-913-5
KOCOUREK, Jiří, TRYLČ, Ladislav. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2004. ISBN 80-7263-226-4
MĚRTLOVÁ, Libuše. Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. 2014. ISBN: 978-80-7204-907-3
PELC, Vladimír. Daňový průvodce pro mzdové účetní. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-300-4
TOMŠÍ, Ivan. Mzdy a mzdové systémy. Praha: ASPI. 2008. ISBN 978-80-7357-340-9

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 10. 10. 2015

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 02. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci" 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 15. 3. 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala ing. Jitce Šiškové, Ph. D. za ochotu, vstřícnost, pomoc a odborné rady při zpracování této diplomové práce.

Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci

Souhrn

Diplomová práce s názvem „Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci“ je zaměřena na problematiku mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů.

Literární rešerše diplomové práce vymezuje základní pojmy, které souvisí se mzdovými náklady a zaměstnaneckými benefity. V rámci mzdových nákladů je zde zachycen základní význam mezd jak z hlediska zaměstnanců, tak z hlediska zaměstnavatele. Mzdy, plat a odměny jsou základním hodnocením pracovní náplně každého zaměstnance dané společnosti.

V rámci každé společnosti je vytvořen mzdový systém, ve kterém jsou stanovena základní rozpětí mzdových nákladů pro celou hierarchii zaměstnanců. Každý pracovník má svou pozici a pracovní náplň a za tyto dvě zásady je náležitě ohodnocen. Pro výpočet čisté mzdy jsou stanovena pevná pravidla, ve kterých je určena kalkulace výpočtu a procentní sazby sociálního pojištění, zdravotního pojištění a záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Nad rámec základní hrubé mzdy jsou dalšími možnostmi ohodnocení zaměstnanců zaměstnanecké benefity. Jedná se o určitou formu motivace zaměstnanců v každé společnosti. Nejenže mají velký význam pro zaměstnance, tak jsou vhodnou složkou daňové optimalizace z hlediska zaměstnavatele. Z hlediska zákona o dani z příjmů rozdělujeme zaměstnanecké benefity na tři základní skupiny podle toho, jaký mají dopad na daňovou a odvodovou výhodnost. Tyto daňové úspory následně společnosti využívají pro svůj další rozvoj, popřípadě pro rozšíření poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti.

Z literárních rešerší vychází praktická část diplomové práce. Nejprve se zaměřuje na analýzu mzdových nákladů za období od roku 2004 do roku 2014. Výpočet mezd se provádí na tři rozdílně příjmové skupiny zaměstnanců ve zvolené organizaci. Sleduje se vývoj čisté mzdy a záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za sledované

období. Jsou zde zachyceny různé způsoby kalkulace mezd podle jednotlivých změn zákona v průběhu sledovaného období.

Dalším krokem v praktické části diplomové práci je popsán systém zaměstnaneckých benefitů ve zvolené organizaci. Součástí vlastní práce je dotazníkové šetření mezi zaměstnanci společnosti na danou problematiku. Získané údaje jsou vyhodnoceny a zpracovány do přehledných grafů. Získané výsledky jsou podkladem pro vytvoření návrhů a doporučení změn v poskytování zaměstnaneckých benefitů pro zvolenou organizaci.

Klíčová slova: zaměstnanec, zaměstnavatel, mzdové náklady, mzda, zaměstnanecké benefity, daň z příjmů fyzických osob

Labour costs and benefits in the selected company

Summary

The thesis titled "Wage costs and benefits in the selected organization" is focused on the issues of wage costs and employee benefits.

Literary research of the thesis defines basic terms, which are related to labor costs and employee benefits. Within the scope of the term 'wage costs', the core meaning of wages is captured, both in terms of wages of the employees, as well as in terms of the employer. Wages, salaries and bonuses are the basic evaluation of the workload of each employee of the given company.

A payroll system is created within each company, in which the basic ranges of the labor costs for the whole hierarchy of employees is determined. Each employee has his position and job description and these two principles are correctly evaluated. Firm rules are set for the calculation of net earnings, which are determined by a costing calculation and the percentage rate of the social insurance, health insurance and advances on income tax of individuals from employment.

Other possibilities of eligible employees beyond basic gross salary are employee benefits. This is a form of employee motivation in every society. Not only are they of great importance for employees, they are also an appropriate component of tax optimization from the perspective of the employer. In terms of the law on income tax, employee benefits are divided into three groups according to their impact on the tax and contribution advantages. Companies can then use these tax savings for their further development, or alternatively, for the expansion of the provision of employee benefits in society.

The practical part of the thesis is based on the literature search. First, it focuses on the analysis of payroll costs for the period from 2004 to 2014. The calculation of wages

is done for three different income groups of employees in the selected organization. It monitors the evolution of net wages and payments of taxes on income of individuals from employment during the reporting period. There are various recognized methods of calculation of wages according to individual changes of the law during the reporting period.

The next step in the practical part of the thesis describes the system of employee benefits in the selected organization. Part of my own work is a survey among the employees of the company on this issue. The obtained data are analyzed and processed into clear graphs. The acquired results are the basis for the creation of proposals and recommendations for changes in the provision of employee benefits for the selected organization.

Keywords: Employee, employer, labour costs, payroll, Employee benefits, income tax of physical persons

Obsah

Seznam tabulek, schémat a grafů.....	12
1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
3 Teoretická část práce	17
3.1 Vymezení pojmu mzda	17
3.1.1 Základní předpoklady pro získání mzdy.....	17
3.1.2 Mzda, plat a odměna	18
3.1.3 Složky a druhy mzdy	21
3.1.4 Aspekty mzdy	22
3.2 Mzdový systém podniku	24
3.2.1 Vymezení pojmu mzdový systém.....	24
3.2.2 Funkce mzdového systému	25
3.2.3 Stanovení mzdové úrovně.....	26
3.2.4 Mzdové náklady zaměstnavatele	28
3.3 Výpočet čisté mzdy.....	29
3.3.1 Sociální pojištění.....	30
3.3.2 Zdravotní pojištění	31
3.3.3 Zálohy na daň z příjmů fyzických osob.....	32
3.4 Účtování mezd	33
3.4.1 Vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem	33
3.4.2 Vztahy ke společníkům s. r. o. a členům družstva.....	35
3.4.3 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	35
3.5 Zaměstnanecké benefity	37
3.5.1 Zaměstnanecké benefity – součást mezd	37
3.5.2 Výhody související s poskytováním zaměstnaneckých benefitů a jejich význam a možnosti	41
3.6 Rozdělení zaměstnaneckých benefitů	42
3.7 Účtování zaměstnaneckých benefitů	44
3.8 Daňové aspekty odměňování	45
3.8.1 Vymezení pojmu daň ze mzdy, odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.....	45

3.8.2	Dopad zaměstnaneckých benefitů do daňové pozice zaměstnavatele	49
3.8.3	Dopad zaměstnaneckých benefitů do daňové povinnosti zaměstnanců	50
3.8.4	Zaměstnanecké benefity v Evropě.....	52
4	Vlastní práce	53
4.1	Charakteristika vybrané společnosti	53
4.2	Modelový výpočet mezd ve zvolené organizaci.....	55
4.2.1	Výpočet měsíční mzdy v roce 2004 a 2005	55
4.2.2	Výpočet měsíční mzdy v roce 2006 a 2007	57
4.2.3	Porovnání čisté mzdy a zálohy na dani z příjmů fyzických osob oproti roku 2004 a 2005.....	59
4.2.4	Výpočet měsíční mzdy v roce 2008 a 2009	60
4.2.5	Porovnání čisté mzdy a zálohy na dani z příjmů fyzických osob oproti roku 2006 a 2007.....	61
4.2.6	Výpočet měsíční mzdy v roce 2010, 2012 - 2014	62
4.2.7	Porovnání čisté mzdy a zálohy na dani z příjmů fyzických osob oproti roku 2008 a 2009.....	63
4.2.8	Výpočet měsíční mzdy v roce 2011.....	64
4.3	Vyhodnocení vývoje čisté mzdy za období 2004 - 2014.....	66
4.4	Vyhodnocení vývoje záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období 2004 - 2014.....	67
4.5	Zaměstnanecké benefity společnosti ABC	69
4.5.1	Účtování zaměstnaneckých benefitů	74
4.5.2	Dotazníkové šetření zaměstnaneckých benefitů.....	76
4.5.3	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	76
5	Zhodnocení výsledků a doporučení	84
6	Závěr	88
7	Seznam použitých zdrojů.....	89
8	Přílohy.....	91

Použité zkratky

ZDP	Zákon č. 563/1991 Sb., Zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
PO	Právníkové osoby
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam tabulek, schémat a grafů

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přehled zaměstnaneckých benefitů z hlediska jejich daňové uznatelnosti (daň s příjmu právnických osob)	49
Tabulka č. 2: Přehled zaměstnaneckých benefitů z hlediska jejich dopadu do daňové povinnosti zaměstnance	51
Tabulka č. 3: Sazby daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro rok 2004 a 2005	56
Tabulka č. 4: Výpočet měsíční mzdy v roce 2004 a 2005	56
Tabulka č. 5: Sazby daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro rok 2006 a 2007	57
Tabulka č. 6: Výpočet měsíční mzdy v roce 2006 a 2007	58
Tabulka č. 7: Výpočet měsíční mzdy v roce 2008 a 2009	60
Tabulka č. 8: Výpočet měsíční mzdy v roce 2010, 2012 – 2014	62
Tabulka č. 9: Výpočet měsíční mzdy v roce 2011	64
Tabulka č. 10: Čistá mzda za období 2004 – 2014 v Kč.....	66
Tabulka č. 11: Zálohy na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období 2004 – 2014 v Kč.....	67

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Účtování mezd u zaměstnavatele.....	34
Obrázek č. 2: Účtování předpisu hrubých mezd u společníků s.r.o. a členů družstva	35
Obrázek č. 3: Účtování mezd – zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění	36
Obrázek č. 4: Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů společnosti ABC	75

Seznam grafů

Graf č. 1: TOP zaměstnanecké benefity (ČR, 2014)	38
Graf č. 2: Vliv ekonomické situace na poskytování benefitů	39
Graf č. 3: Vývoj poskytování zaměstnaneckých benefitů v letech 2010 - 2014	40
Graf č. 4: Porovnání vývoje čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů v letech 2004 - 2007 ...	59
Graf č. 5: Porovnání vývoje čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů v letech 2006 - 2009 ...	61
Graf č. 6: Porovnání vývoje čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů v letech 2008 - 2010, 2012- 2014	63
Graf č. 7: Porovnání vývoje čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů v letech 2010 - 2011 ...	65
Graf č. 8: Vývoj čisté mzdy za období 2004 – 2014 (v %)	66
Graf č. 9: Vývoj záloh na dani z příjmů za období 2004 – 2014 (v %).....	67
Graf č. 10: Pohlaví respondentů ve společnosti ABC (v %)	76
Graf č. 11: Věk respondentů ve společnosti ABC (v %).....	77
Graf č. 12: Délka pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti ABC.....	78
Graf č. 13: Kritéria při výběru zaměstnavatele.....	79
Graf č. 14: Informace o poskytovaných benefitech ve společnosti ABC.....	80
Graf č. 15: Nabídka a výše zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ABC	81
Graf č. 16: Hodnocení uvedených benefitů ve společnosti ABC	82
Graf č. 17: Přehled nabízených benefitů nezahrnutých v nabídce společnosti ABC	83

1 Úvod

Jedním z nejdůležitějších faktorů, které ovlivňují úspěšnost a prosperitu chodu firmy je lidský kapitál. Z těchto důvodů je odměňování zaměstnanců klíčové a patří mezi základní manažerská rozhodnutí. Zaměstnanci jsou v dnešní době stále náročnější, a pokud si je chce zaměstnavatel udržet, musí nejen nabídnout zaměstnancům za jejich odvedenou práci příslušnou mzdu, plat, či odměnu, ale také umět sestavit určité varianty motivačních programů, které by pro ně byly zajímavé, a zároveň by podporovaly jejich výkon k dobře odvedené práci. Peníze jsou pro většinu lidí hlavním motivačním faktorem, proč chodí do zaměstnání.

Pokud za tvorbou motivačních programů stojí schopný manažer, který dokáže vést lidi a správně je motivovat, je celkem jisté, že zaměstnanci budou ve firmě spokojeni a nebudou hledat nová pracovní místa u konkurence.

Zaměstnanecké výhody jsou univerzálním hodnotícím nástrojem, který lze použít v různých oborech s odlišnou strukturou a velikostí firmy.

Složitá ekonomická situace nutí všechny společnosti, závody i firmy reagovat pružně na kritéria nabídky a poptávky benefitů, neboť tržní prostředí je velmi proměnlivé.

Firmy se stále častěji snaží o udržení si kvalitních zaměstnanců. Z těchto důvodů se benefity stávají důležitou součástí její politiky, která se mimo jiné podílí i na úsporách mzdových prostředků.

2 Cíl práce a metodika

Cíl práce

Cílem diplomové práce je zpracování analýzy mzdových nákladů pro modelové skupiny zaměstnanců s rozdílnou výší hrubé mzdy od roku 2004 do roku 2014 s dopadem na výši čisté mzdy zaměstnance a záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Dílčím cílem diplomové práce je zpracování dotazníkového šetření ve vybrané společnosti s ohledem na výběr a poskytování mzdových benefitů. Dle závěrů průzkumu bude navržena změna struktury poskytovaných benefitů.

Metodika práce

Tato diplomová práce je rozdělena do dvou částí – teoretickou a praktickou.

V teoretické části jsou zpracovány rešerše odborné literatury související s mzdovými náklady a zaměstnaneckými benefity. Tento teoretický výklad je čerpán z odborných monografií, zákonných norem, dále z internetových a tištěných zdrojů. Základní právní úpravou pro tuto diplomovou práci je zákoník práce, který vymezuje základní pojmy, jež se týkají pracovněprávních vztahů a systému zaměstnaneckých benefitů, daňových zákonů a zákonů o sociálním a zdravotním pojištění.

V literární rešerši jsou zaměstnanecké benefity rozděleny do tří skupin podle daňových dopadů pro vybranou společnost. V jednotlivých skupinách jsou vyjmenovány zaměstnanecké benefity, které mohou společnosti nabízet svým zaměstnancům.

V praktické části se vychází z teoretické části literárních rešerší. Ve zvolené společnosti je proveden výpočet čisté mzdy u tří skupin zaměstnanců s rozdílnou hrubou mzdou v jednotlivých letech. Za sledované období je v této práci zachycen vývoj čisté mzdy a vývoj záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v závislosti na změnách v rámci zákonných předpisů týkajících se mezd. Tento vývoj je zachycen v časových řadách. Na základě této analýzy je provedeno vyhodnocení, zda se daňová

zátěž u zaměstnanců s nízkými příjmy snižuje a naopak čistá mzda se u zaměstnanců s nízkými příjmy zvyšuje.

Další část praktické části se zabývá analýzou současného stavu zaměstnaneckých benefitů ve zvolené organizaci. Detailně jsou zde popsány jednotlivé zaměstnanecké benefity, které zvolená organizace využívá. Zkoumá se u nich daňové řešení jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Zároveň je řešen dopad do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Pro získání potřebných informací o současném stavu zaměstnaneckých benefitů ve zvolené organizaci bude provedeno dotazníkové šetření. Dotazník bude rozdělen na 2 části. V první části budou získány informace o zaměstnancích, v druhé části budou získány odpovědi na danou problematiku. Dotazník obsahuje 8 uzavřených otázek, ve které se budou zaměstnanci vyjadřovat k dané problematice.

Při předvýzkumu je dotazník předložen deseti zaměstnancům vyššího managementu společnosti, kteří se spolupodílí na hodnocení dotazníku z pohledu srozumitelnosti a úplnosti nabízených možností odpovědí. Na základě jejich zpětné vazby je dotazník doplněn a následně rozeslán v elektronické podobě prostřednictvím aplikace docs.google.com všem zaměstnancům společnosti ABC.

Vyhodnocení výsledků bude provedeno pomocí statistických metod. Metodami syntézy a komparace budou vyhodnoceny získané výsledky s rešeršními podklady, prostřednictvím grafů.

Na základě zjištěných výsledků budou sestaveny návrhy a možná doporučení pro zaměstnavatele. Budou navržena možná zlepšení současného stavu zaměstnaneckých benefitů.

3 Teoretická část práce

3.1 Vymezení pojmu mzda

Základním zákonem, který upravuje pracovně - právní vztahy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen “ZP”). V této práci je použito znění platné k 1. lednu 2015.

3.1.1 Základní předpoklady pro získání mzdy

ZP upravuje právní vztahy vznikající při vzniku, výkonu, a ukončení závislé práce mezi zaměstnancem – individuální fyzickou osobou a zaměstnavatelem – právnickou osobou nebo fyzickou osobou podnikající. ZP stanovuje základní zásady pracovněprávních vztahů, mezi které patří: *spravedlivé odměňování zaměstnance (par. 1a písm. c).*

Par. 2 ZP upravuje povahu a podmínky závislé činnosti a dále stanovuje povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci adekvátní odměnu.

“(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.”

Důležitým aspektem, který mimo jiné určuje vztah mezi zaměstnavatelem – plátcem mzdy a zaměstnancem – jejím příjemcem, je “závislost”. V praxi to znamená povinnost zaměstnance dbát při výkonu práce pokynů zaměstnavatele.

Zákon o daních z příjmů udává pracovněprávní poměr, služební poměr a členský poměr a k těmto poměrům obdobný poměr. U všech těchto druhů poměrů musí být

dodrženo, že zaměstnanec musí dbát při svém výkonu práce příkazů svého zaměstnavatele (Pelc, 2010, s. 15).

Základním předpokladem pro získání mzdy dle ZP je vznik pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní poměr se dle par. 33 ZP zakládá pracovní smlouvou. Par. 34 ZP stanoví povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně. Pracovní vztah může mít následující formy:

- 1/ pracovní poměr na dobu neurčitou
- 2/ pracovní poměr na dobu určitou
- 3/ dohoda o provedení práce (dohoda mimo pracovní poměr)
- 4/ dohoda o pracovní činnosti (dohoda mimo pracovní poměr)

Z uvedeného vyplývá, že základním předpokladem pro získání mzdy je vykonávání závislé činnosti. Nezbytnou podmínkou vzniku a trvání pracovně - právního vztahu je uzavření písemné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

3.1.2 Mzda, plat a odměna

Mzda je vyjádřením hodnoty práce, kterou zaměstnanec vykonává pro svého zaměstnavatele. Je to odměna, která je protihodnotou za vykonanou práci ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, kdy jedna strana práci přikazuje a druhá strana práci provádí (Kocourek, Trylč, 2004, s. 127).

ZP vymezuje pojem mzda a podmínky nároku na získání mzdy v par. 109:

“(1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.

(2) Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.”

Pouhá existence pracovního poměru tedy nezakládá právo na mzdu. Nárok na mzdu vzniká až po odvedení práce ve prospěch zaměstnavatele.

Z obecného hlediska se dá říci, že mzda je určitým ekvivalentem za vykonanou práci v pracovním poměru, a nevyplývá to automaticky jen z pouhé existence pracovního poměru. V praxi to znamená, že pokud zaměstnanec neodvede příslušnou práci, tak zaměstnavatel nevyplatí mzdu (Kocourek, Trylč, 2004, s. 130).

ZP dále v par. 109 stanoví základní podmínky pro stanovení výše mzdy:

“(4) Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

(5) Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.”

Česká republika je signatářem Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 O ochraně mzdy publikované Sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 411/1991 Sb. (dále jen “Úmluva”). Tato úmluva v čl. 12 stanoví

“Mzda bude vyplácena pravidelně. Vnitrostátní právní předpisy, popřípadě kolektivní smlouva nebo rozhodčí výrok stanoví lhůty pro výplatu mzdy, neexistují-li jiné vhodné úpravy, které zajišťují její pravidelnou výplatu.”

Kromě podmínky pravidelnosti se k dohodám o mzdě vztahují další nezbytná pravidla a podmínky.

Mzda musí být specifikována písemně před samotným výkonem práce. Pokud není mzda sjednaná v kolektivní nebo pracovní smlouvě, musí zaměstnavatel tuto skutečnost projednat s příslušným odborovým orgánem (Kocourek, Trylč, 2004, s. 132).

Mzda náleží přímo pracovníkovi, který má se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu a který vykonával sjednanou práci. Tato povinnost je zakotvena v čl. 5 Úmluvy:

“Mzda se bude vyplácet přímo příslušnému pracovníkovi, ledaže vnitrostátní předpisy, kolektivní smlouva nebo rozhodčí výrok stanoví jinak nebo příslušný pracovník souhlasí s jiným postupem.”

Mzda je tedy stanovena v pracovní smlouvě, nebo ji zaměstnavatel stanoví interním předpisem. Mzda se vyplácí pravidelně, přímo zaměstnanci, přičemž z tuzemských zvyklostí vyplývá výplata mzdy na měsíční bázi. Mzda se může skládat z následujících součástí:

- 1/ základní mzda
- 2/ náhrada mzdy
- 3/ výkonnostní složka mzdy

Z hlediska způsobu výplaty může mít mzda formu:

- 1/ peněžitého plnění
- 2/ nepeněžitého (naturálního) plnění

Další důležitá, závazná a obecně přijímaná pravidla vážící se ke mzdě a její výplatě jsou tato (vyplývá z Úmluvy):

- mzda se vyplácí v zákonné měně (v CZK)
- mzda může být vyplácena bezhotovostně, pokud s tím zaměstnanec souhlasí (tento souhlas je zpravidla obsažen v pracovní smlouvě)
- v případě výplaty v hotovosti se mzda vyplácí na pracovišti a v pracovní den
- mzda se nesmí vyplácet ve výčepních podnicích a podnicích obdobné povahy
- zaměstnavatel nesmí zaměstnance omezovat v nakládání se mzdou
- zaměstnavatel nesmí činnit nátlak na zaměstnance na nákup ve firemních prodejnách
- srážky ze mzdy se smí činit jen na základě zákona a do výše stanovené zákonem
- mzda se smí zabavit jen na základě zákona
- v případě úpadku zaměstnavatele jsou zaměstnanci považováni za prioritní věřitele, přičemž mzda se jako prioritní pohledávka vyplácí celá

3.1.3 Složky a druhy mzdy

Zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci nejen mzdu, ale i další plnění. Ke mzdě dále mohou být připočítávány další peněžité složky, které nemusí mít přímou souvislost s výkonem práce. Především se jedná o náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových akcií nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost (Kocourek, Trylč, 2004, s. 131).

Mzda se dělí do dvou základních složek, přičemž ZP stanoví povinnost zaměstnavatele zahrnout vybrané složky do mzdy.

Základní složky jsou tyto:

- 1/ pevná složka,
- 2/ pohyblivá složka – příplatky, osobní ohodnocení, prémie a odměny.

Příplatky jsou součástí pohyblivé složky a jsou vypláceny na základě splnění podmínek uvedených v příslušném ustanovení ZP:

- mzda za noční práci (par. 116 ZP)
- mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (par. 117 ZP)
- příplatek za vedení (par. 124 ZP)
- příplatek za noční práci (par. 125 ZP)
- příplatek za práci v sobotu a v neděli (par. 126 ZP)
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (par. 128 ZP)
- zvláštní příplatek (par. 129 ZP)
- příplatek za rozdělenou směnu (par. 130 ZP)
- osobní příplatek (par. 131 ZP)

Další složkou mzdy jsou její náhrady, a to za období dovolené a státní svátky, a dále dávky z nemocenského pojištění. Výši náhrad za období dovolené a státních svátků stanoví ZP, výši dávek z nemocenského pojištění určuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů:

- mzda nebo náhradní volno za práci přesčas (par. 114 ZP)

- mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek (par. 115 ZP)
- mzda za práci v sobotu a neděli (par. 118 ZP)
- plat nebo náhradní volno za práci přesčas (par. 127 ZP)
- plat nebo náhradní volno za práci ve svátek (par. 135 ZP)

Dalšími náhradami a doplatky, které stanovuje zákon, jsou:

- doplatek do výše průměrné mzdy při převedení na jinou práci s nižší mzdou (par. 139 ZP)
- odměna za dobu pracovní pohotovosti (par. 140 ZP)
- náhrady za výdaje, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce (par. 151 ZP)
- cestovní náhrady (úhrada výdajů, které zaměstnanci vznikají při cestách, jak je stanoví ZP; par 152 - 188 ZP)

3.1.4 Aspekty mzdy

Mzda má svoji nezastupitelnou roli, a to jak z hlediska zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Pro zaměstnance je mzda základním zdrojem příjmů.

Ve většině případu je mzda jediným zdrojem příjmů zaměstnance, ze kterého uspokojuje své potřeby a potřeby své rodiny. Proto je zřejmé, že zaměstnanec bude usilovat o dosažení co nejvyšší hodnoty mzdy.

Zatímco zaměstnavatel má opačný zájem. Snaží se o co nejnižší mzdy a další neméně důležitou roli zde hraje efektivita využití pracovní síly. Mzda jako náklad by měla odpovídat odvedené práci.

Proto je zřejmé, že mzdy úzce souvisí s cenovou hladinou a hospodářským a sociálním vývojem společnosti (Kocourek, Trylč, 2004, s. 128).

Z hlediska zaměstnavatele lze mzdy a související mzdové náklady chápat jako jednu ze základních složek nákladů na podnikání.

Ekonomická a obchodní situace organizace je zásadním způsobem ovlivňována mzdou zaměstnanců. Mzdy jsou nejdůležitějším vlivem při tvorbě cen v kalkulacích nákladů u činnostech, které přímo souvisí s prací zaměstnanců. Mzdy odráží minulé i současné obchodní postavení organizace. Pokud nebude zaměstnavatel nedostatečně respektovat tržní prostředí ve mzdovém systému, tak to může znamenat vážné ohrožení postavení zaměstnavatele (Tomší, 2008, s. 221).

Mzda (respektive celkové mzdové náklady) a odměňování zaměstnanců mohou také být považovány za oblast, ve které se střetávají požadavky zaměstnanců s možnostmi zaměstnavatelů. Vyvážení těchto dvou aspektů pak zakládá funkční vztah zaměstnanec – zaměstnavatel.

Oblast hodnocení zaměstnanců je nejcitlivější oblastí ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec. Zaměstnavatel usiluje o dosažení svých cílů a plánů v rámci celé organizace, a tím i nejvyššího zisku, popřípadě vytvářet určité rezervy pro další činnosti nebo pro svou vlastní potřebu. Zatímco zaměstnanec pracuje především proto, aby získal od svého zaměstnavatele finanční hotovost pro uspokojení svých potřeb a své rodiny (Evangelu a kol., 2013, s. 95).

Mzdy mohou plnit roli nástroje pro rozdělování prostředků na mzdy bez dalších očekávání, nebo mohou být nástrojem k plnění nejrůznějších úkolů a cílů stanovených zaměstnavatelem. Mzdu lze brát jako motivační nástroj pro vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a může být nastaven pocit určité spravedlnosti. Tento pocit může být nápomocen k dosahování obchodních strategií organizace (Tomší, 2008, s. 219).

Z uvedeného vyplývá, že mzdy zásadním způsobem ovlivňují podnikání každé organizace, a to s ohledem na motivaci zaměstnanců a jejich následné výkonnosti, dopadem do nákladů firmy, ve vztahu k cenotvorbě a celkové obchodní strategii. Způsobem, jak zohlednit veškeré aspekty mzdy a efektivitu vynakládaných prostředků, je stanovení mzdového systému organizace.

3.2 Mzdový systém podniku

Mzdový systém je jedním z páteřních systémů každého podniku, který zaměstnává pracovníky. Je to soubor podmínek, podle kterých zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům mzdu (Tomší, 2008, s. 214).

3.2.1 Vymezení pojmu mzdový systém

Dá se také konstatovat, že to je souhrn prostředků, pravidel, forem a metod, které zajišťují shodnosti a odstupňování mzdových úrovní a závislost mezd na výše uvedených faktorech a tím se vytváří podnikový mzdový systém (Kocourek, Trylč, 2004, s. 146).

Mzdový systém je vytvářen mzdovou strukturou, neboli všemi subsystemy a nástroji, díky kterým se mohou realizovat zásady mzdové politiky. Tento systém obsahuje také celou řadu nemzdových nástrojů a nehmotných stimulů. Systém odměňování by měl být nastaven tak, aby to bylo chápáno pozitivně (Měrtllová, 2014, s. 102).

Z uvedeného vyplývá, že mzdový systém má nezastupitelnou roli a dotýká se nejen samotných mezd, ale i dalších nástrojů řízení zaměstnanců. Mzdový systém lze považovat za klíčovou soustavu vnitřních předpisů a zvyklostí dané organizace. O důležitosti mzdového systému svědčí i jeho funkce.

Mzdový systém plní především tyto funkce:

- Nástroj pro rozdělování prostředků na mzdy,
- Nástroj stimulace k dosahování strategických cílů zaměstnavatele,
- Mechanismus regulace personálních nákladů
- Prostředek ochrany zaměstnanců ve mzdové oblasti při kolektivním vyjednávání (Tomší, 2008, s. 214).

Systém odměňování je nástroj management lidských zdrojů. Cílem je prosazování strategií organizace, rozvoj organizační kultury, upevňování pozice zaměstnanců, motivace

k odbornému vzdělávání a stimulace k pracovním výkonům zaměstnance (Měrtlová, 2014, s. 102).

3.2.2 Funkce mzdového systému

Mzdový systém hraje nezastupitelnou roli v každé organizaci. Mezi jeho základní funkce patří:

- stimulace zaměstnanců k výkonu práce pro zaměstnavatele
- podpora spravedlivého odměňování zaměstnanců ve vztahu k odvedené práci
- poskytování informací pro manažerské rozhodování a plánování

Z hlediska zaměstnanců se klíčovou funkcí mzdového systému jeví jeho schopnost ukázat míru spravedlivosti v odměňování. Jasný a zejména transparentní přístup k odměňování zaměstnanců má pozitivní vliv na jejich motivaci k práci. Samotný mzdový systém však tento úkol neumí plnit beze zbytku; neméně důležitým faktorem je objektivní hodnocení zaměstnanců. Vyváženost obou prvků a zejména jejich nestranná aplikace pak tvoří jeden ze stěžejních prvků personální politiky organizace.

Zaměstnavatel očekává od mzdového systému především stimulační funkci zaměstnanců a jejich zájem pro plnění úkolů organizace (Tomší, 2008, s. 219).

Mzdový systém je určován výkonem zaměstnanců, pozitivně působí na motivaci zaměstnanců a výsledkem je zvyšování výkonnosti podniku (Kaesler, Kaesler-Probstová, 2013, s. 67).

Mzdový systém poskytuje řadu důležitých informací, které jsou nezbytné pro fundované a efektivní manažerské rozhodování a strategické plánování. Zároveň poskytuje zpětnou vazbu o celkové úrovni mzdových nákladů a získané informace mohou dále sloužit k porovnání mzdové úrovně dané organizace s obecným trhem práce, mzdovou hladinou daného regionu i průmyslového odvětví.

Zaměstnanci vnímají svoji mzdu v širším kontextu – nejen tedy v rámci dané organizace, ale i v rámci svého postavení na trhu práce (např. dle dosažené kvalifikace, zastávané pracovní pozici, míře nezaměstnanosti, ale i regionu a odvětví). Fungující mzdový systém tak dává manažerům dostatek podkladů pro stanovení takové úrovně mezd, která bude motivační z hlediska zaměstnanců a zároveň efektivní z hlediska ekonomického postavení dané společnosti.

Pracovníci souhlasí s obecnou tržní cenou práce ve své kategorii na trhu práce a negativně posuzují odchylky od tohoto stavu. Kladně přijímají všechny hmotné i nehmotné složky mezd, které přinášejí výhody, ale nemusí to vest k vyšším výkonům pro podnik (Měrtlová, 2014, s. 103).

Zároveň dávají informace vycházející ze mzdového systému zpětnou vazbu ukazující, zda jsou mzdové podmínky v souladu s dalšími ukazateli vnitropodnikových aktivit.

Systém poskytování mezd by měl být v souladu se způsoby vykonávání jiných vnitropodnikových aktivit, které se především týkají personální politiky, a dále se mohou týkat ekonomické, obchodní, technické, provozní a výrobní politiky. Bez tohoto souladu se efektivita mzdového systému snižuje (Tomší, 2008, s. 221).

3.2.3 Stanovení mzdové úrovně

Stanovování úrovně mezd patří mezi základní povinnosti managementu každé organizace. Mzdy a jejich úroveň zasahují nejen do ekonomického fungování podniku (tvoří často podstatnou část nákladů na podnikání), ale mají svoji nezastupitelnou roli při náboru a udržení pracovníků. Důležité je tedy jejich vybalancování, a to s ohledem na ekonomiku organizace.

V praxi existuje několik strategických přístupů ke stanovování úrovně mezd. Vychází z faktu, že mzdy jako takové nejsou osamocenou veličinou, ale jsou ovlivněny i celkovým tržním prostředím, v jakém se nalézá organizace i zaměstnanec. Efektivní rozhodování

o výši mezd v dané organizaci tedy vyžaduje i znalost trhu práce, a to nejen v regionu, kde společnost podniká, ale i v rámci průmyslového odvětví, dále znalost konkurenčního prostředí a v neposlední řadě i odhad vývoje jednotlivých ukazatelů.

Jsou určeny tři strategie úrovně mezd, ke kterým se přihlíží při stanovení dynamiky a stupňování mezd:

- a) Vychází ze zásady platit mzdy, které jsou srovnatelné se mzdami, které jsou placené konkurencí,
- b) Využívaná organizacemi s dominantním postavením se zřetelem na konkurenceschopnost, to znamená placení vyšší mzdy než je její obvyklý standard a než ji vyplácí konkurence,
- c) Strategie výjimečná, která se opírá o specifické situace organizace při podnikání – placení nižších mezd než je obvyklý standard a než vyplácí srovnatelné subjekty neboli případní konkurenti.

Pro výběr z těchto tří strategií mzdové úrovně je nutné mít k dispozici informace o skutečné a co nejaktuálnější úrovni mezd, které jsou poskytovány jinými subjekty, buď skutečnými nebo případnými konkurenty. Skutečností je, že mohou významně ovlivňovat standardní úroveň mezd (Kocourek, Trylč, 2004, s. 132).

Podmínkou pro poskytování mezd jsou především ukazatele, podle kterých zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci mzdu, určuje způsob jejich sledování, vyhodnocování plnění a výše peněžních částek. Součástí podmínek mezd mohou být i další hmotné a nehmotné vlivy, které působí uvnitř organizace i mimo ní. Při definování podmínek odměňování zaměstnanců hrají roli tyto vyjmenované vlivy - např. možnost kariérního růstu, jistota zaměstnání, sounáležitost s vývojem organizace, samostatnost v rozvrhování pracovní doby a doby volna, poměry trhu práce (Tomší, 2008, s. 214).

Kromě zcela konkrétních faktorů, jakými je například mzdová úroveň daného průmyslového odvětví, je třeba znát i obecné makroekonomické prostředí – tedy míru nezaměstnanosti, průměrnou mzdu a její vývoj, míru inflace i cenovou hladinu. To vše ovlivňuje rozhodování zaměstnanců a jejich vnímání mzdy jako odměny za vykonanou

práci. Zároveň do rozhodování vstupují i faktory, jakými jsou očekávaný vývoj nabídky a poptávky, zajištění odbytu, možnosti a způsoby financování podniku (finanční a kapitálové zdroje), vývoj cen materiálu a další.

Na odměňování zaměstnanců mají zásadní vliv i poměry na trhu práce. Mezi základní veličiny, které ovlivňují mzdové poměry organizace, jsou ukazatele zaměstnanosti, a to jak z hlediska její celkové úrovně, tak i její územní, profesní a kvalifikační struktury (Tomší, 2008).

Mezi ukazatele, které zcela bezprostředně ovlivňují výši mzdy a podmínky pro její poskytování patří obecné výdělkové poměry na mzdovém trhu, a to v syntetické podobě, jako je např. průměrná mzda a její vývoj, průměrné mzdy podle odvětví, regionů, forem vlastnictví.” (Tomší, 2008, s. 222-223)

Z uvedeného vyplývá, že výše mezd není osamocenou veličinou a rozhodování o její úrovni je komplexní. Kritickým imperativem by pak měla být vnímání celkové vyváženosti mzdové úrovně ve vztahu k jejímu plátcí i příjemci.

3.2.4 Mzdové náklady zaměstnavatele

Mzdy vyplácené zaměstnancům za výkon jejich práce v rámci pracovního poměru jsou nákladem zaměstnavatele. Z hlediska ZDP se jedná o výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů (daňově uznatelné náklady).

Vyhláška č. 410/2009 Sb., kterou se provádění některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro některé vybrané účetní jednotky stanoví položky osobních nákladů v rozsahu:

- Mzdové náklady – obsahuje náklady na veškeré požitky zaměstnanců ze závislé činnosti a náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost,

- Zákonné sociální pojištění – obsahuje náklady z titulu zákonné povinnosti zaměstnavatele plnit z titulu sociálního pojištění a veřejného zdravotního pojištění,
- Jiné sociální pojištění – obsahuje zejména náklady na povinné úrazové pojištění zaměstnanců a náklady z titulu dobrovolného plnění sociálního pojištění,
- Zákonné sociální náklady – obsahuje náklady podle § 24 odst. 2 písm. j) zákona upravujícího daně z příjmů, pokud se na příslušnou účetní jednotku vztahují podle jiného právního předpisu včetně přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb.

Náklady práce tedy zahrnují nejen mzdové náklady, ale i náklady nemzdové – tedy příspěvky na zákonné pojištění. Přičemž podíl nemzdových nákladů není zanedbatelný.

Celkové náklady práce (tedy mzdové i nemzdové náklady spojené se zaměstnanci) představují jednu z klíčových položek firemních nákladů. Vzhledem ke své výši mohou významně ovlivnit fungování podniku a tím i jeho konkurenceschopnost. Obzvláště je to patrné u obchodních společností, které při své činnosti zaměstnávají velké množství pracovníků.

3.3 Výpočet čisté mzdy

Čistá mzda se vypočítává z hrubé mzdy. Hrubou mzdu tvoří především základní mzda, která je sjednána se zaměstnancem v pracovní smlouvě, a k tomu se připočítávají povinné nebo nepovinné příplatky a další složky mzdy.

Podstatou výpočtu čisté mzdy je, že se od hrubé mzdy odečtou povinné odvody zdravotní pojištění, sociálního pojištění a zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti.

3.3.1 Sociální pojištění

Zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou účastníky systému sociálního zabezpečení, které se skládá z nemocenského pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Povinností zaměstnavatele je provádět odvody jak za společnost, tak i za své zaměstnance. Proto se dá říci, že se zaměstnanec spolupodílí na úhradách do výše uvedeného systému (Šubrt a kol., 2013).

Veškeré záležitosti týkající se pojistného na sociální zabezpečení se řídí Zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Všechny odvody do sociálního pojištění prochází přes státní rozpočet a končí u obyvatelstva naší republiky ve formě transferů na:

- Dávky nemocenského pojištění,
- Dávky důchodového zabezpečení,
- Dávky podpory (hmotné zabezpečení) jako služby státní politiky zaměstnanosti (Vybíhal a kol., 2007).

Procentní sazby sociálního pojištění

Výše sociálního pojištění se vypočítává procentní sazbou z vyměřovacího základu, který je kalkulován za rozhodné období. Rozhodným obdobím je ve většině případů stanoven kalendářní měsíc. Vyměřovací základ zaměstnavatele je stanoven jako úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců, které podléhají odvodu na sociální pojištění podle výše uvedeného zákona. Vyměřovací základ u zaměstnance je dán jako úhrn příjmů, které podléhají dani z příjmů fyzických osob podle zákona o dani z příjmů.

Dalším aspektem pro výši sociálního pojištění je rozdělení zaměstnanců do dvou skupin z hlediska účastníků důchodového spoření. Ten zaměstnanec, který se dobrovolně rozhodl, že bude účastníkem důchodového spoření II. pilíře přispívá do důchodového pojištění I. pilíře o 3 % méně než ostatní zaměstnanci.

Na straně zaměstnavatele je stanovena výše sociálního pojištění na 25% a je rozdělena na:

- ✓ Důchodové pojištění 21,5 %,
- ✓ Nemocenské pojištění 2,3 %,
- ✓ Státní politiku zaměstnanosti 1,2 %.

Na straně zaměstnance, který není účastníkem důchodového spoření II. pilíře, je stanovena výše sociálního pojištění na 6,5 %. U zaměstnance, který je účastníkem důchodového spoření III. pilíře, je stanovena výše sociálního pojištění na 3,5 % (Šubrt a kol., 2013).

3.3.2 Zdravotní pojištění

Podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a dále podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, podléhají českému systému zdravotního pojištění povinně ze zákona osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR. Pokud osoby nemají trvalý pobyt na území ČR, tak platí zdravotní pojištění tehdy, pokud jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má sídlo v České republice (Vybíhal a kol., 2007).

Procentní sazby zdravotního pojištění

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které podléhají dani z příjmů fyzických osob podle zákona o dani z příjmů. Procentní sazba zdravotního pojištění je stanovena na 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Rozhodné období je shodné s obdobím, které je respektováno i v rámci sociálního pojištění.

Zaměstnavatel je povinen odvést do systému veřejného zdravotního pojištění 9 % z vyměřovacího základu zaměstnance. A zaměstnanec se spolupodílí na přispívání do systému veřejného zdravotního pojištění a je zde stanoveno 4,5 % z vyměřovacího základu.

Pojistné se zaokrouhluje na celé Kč nahoru a odvádí se v Kč (Šubrt a kol., 2013).

3.3.3 Zálohy na daň z příjmů fyzických osob

Základem daně jsou veškeré příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků zvýšené o částku, která odpovídá pojistnému na sociální zabezpečení a pojistnému na zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. V praxi se častěji užívá pojem „superhrubá mzda“.

Hodnota superhrubé mzdy je stanoví výpočtem:

Superhrubá mzda = Hrubá mzda + pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem

Tento výpočet se dá jednodušeji stanovit takto:

$$\text{Superhrubá mzda} = \text{hrubá mzda} * 1,34$$

Takto spočítaná částka základu daně se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru a vypočte se měsíční záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti ve výši 15 %.

Od 1. 1. 2013 se zálohy na dani z příjmů ze závislé činnosti rozšiřují o další pojem „solidární zvýšení daně u zálohy na dani z příjmů ze závislé činnosti. Podle ZDP je stanoven základ pro výpočet solidární daně jako rozdíl mezi příjmy zahrnovanými do základu daně a 4násobkem průměrné mzdy, který je stanoven podle zákona o pojistném na sociálním zabezpečení.

Dalším důležitým aspektem pro uplatňování slev na dani z příjmů ze závislé činnosti je to, zda zaměstnanec podepsal u svého zaměstnavatele „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků“. Pokud toto prohlášení zaměstnanec podepíše, může si uplatňovat nárok na odpočet nezdanitelných částek ze základu daně, slevy na dani podle § 35ba ZDP a daňového zvýhodnění podle § 35c – 35d ZDP (Šubrt a kol., 2013).

3.4 Účtování mezd

3.4.1 Vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

Pro účtování mezd je základní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Provádí se zde především o účtování sociálního a zdravotního pojištění, záloh na dani z příjmů ze závislé činnosti a dalších srážek stanovených zaměstnavatelem (Vybíhal a kol., 2007).

Hrubé mzdy představují osobní náklady společnosti, a proto jsou účtovány v účtové skupině 52 – Osobní náklady:

- 521 – Mzdové náklady
- 522 – Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti
- 523 – Odměny členům orgánů společnosti a družstva
- 524 – Zákonné sociální pojištění
- 525 – Ostatní sociální pojištění
- 526 – Sociální náklady individuálního podnikatele
- 527 – Zákonné sociální náklady
- 528 – Ostatní sociální náklady.

Pro účtování mezd se využívají také rozvahové účty, které jsou obsaženy v účtové třídě 3 – Zúčtovací vztahy. Používá se především účtová skupina 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi:

- 331 – Zaměstnanci
- 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci
- 336 – Zúčtování s institucemi sociální zabezpečení a zdravotního pojištění

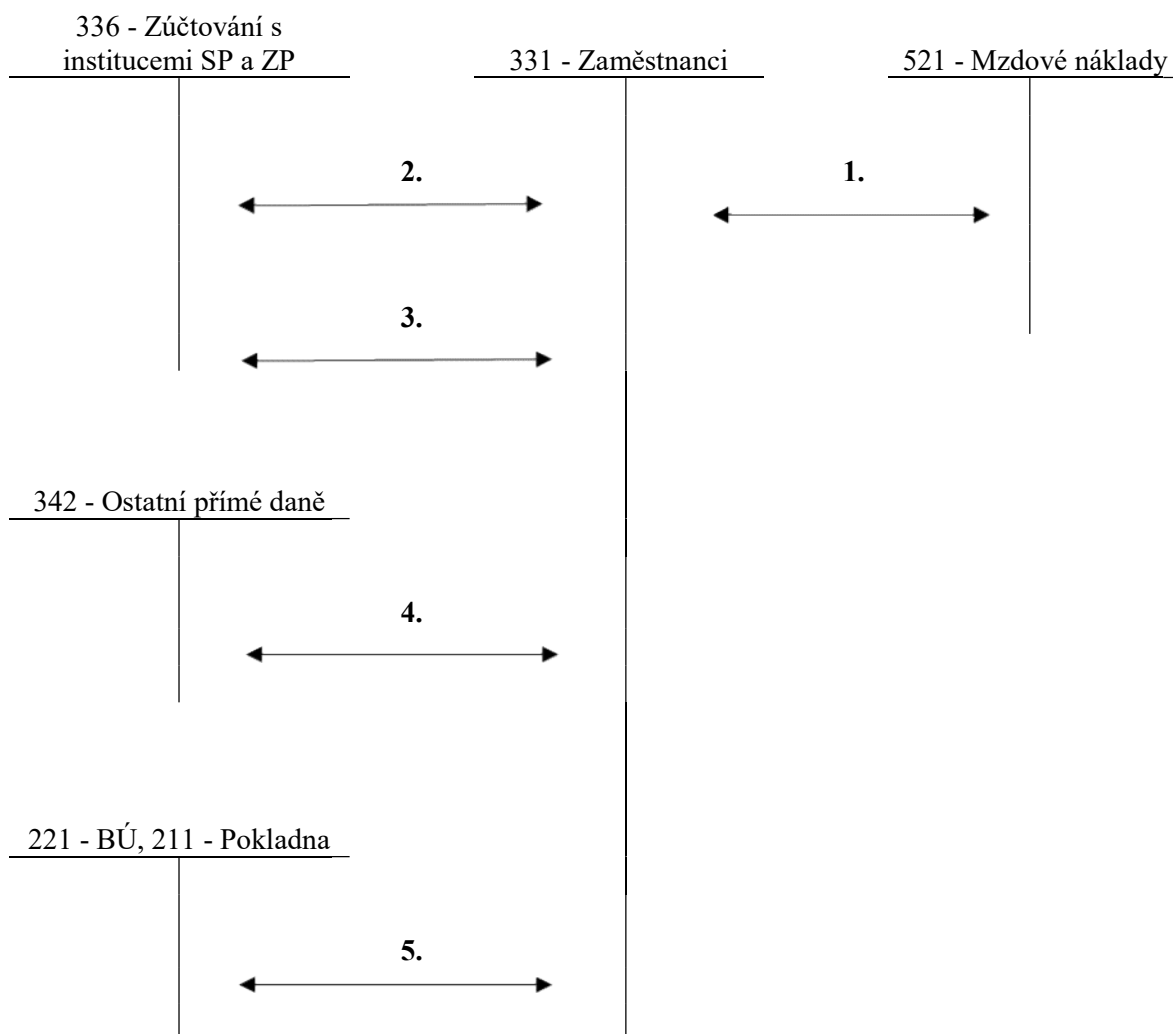
Analytické účty jsou v kompetenci každé organizace (Starý, 2004).

Účtování mezd u zaměstnavatele

Legenda ke schématu č. 1:

1. Zúčtování předpisu hrubých mezd zaměstnanců
2. Předpis závazku na sociální pojištění ze strany zaměstnance
3. Předpis závazku na zdravotní pojištění ze strany zaměstnance
4. Předpis měsíční zálohy na dani z příjmů ze závislé činnosti
5. Výplata čistě mzdy na bankovní účet nebo z pokladny

Obrázek č. 1: Účtování mezd u zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

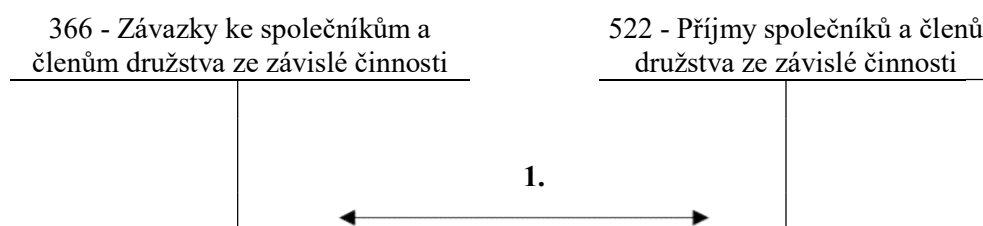
3.4.2 Vztahy ke společníkům s. r. o. a členům družstva

U společníků s. r. o. nebo u členů družstva může také vzniknout pracovněprávní vztah a vyplácení mzdy. Účtování u zaměstnavatele se neliší od účtování mezd zaměstnanců, jen se zamění účet 521 – Mzdové náklady za účet 522 – Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti, a dále se použije místo účtu 331 – Zaměstnanci účet 366 – Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti (Vybíhal a kol., 2007).

Legenda ke schématu č. 2:

1. Zúčtování předpisu hrubých mezd u společníků s. r. o. a členů družstva

Obrázek č. 2: Účtování předpisu hrubých mezd u společníků s.r.o. a členů družstva



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

3.4.3 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

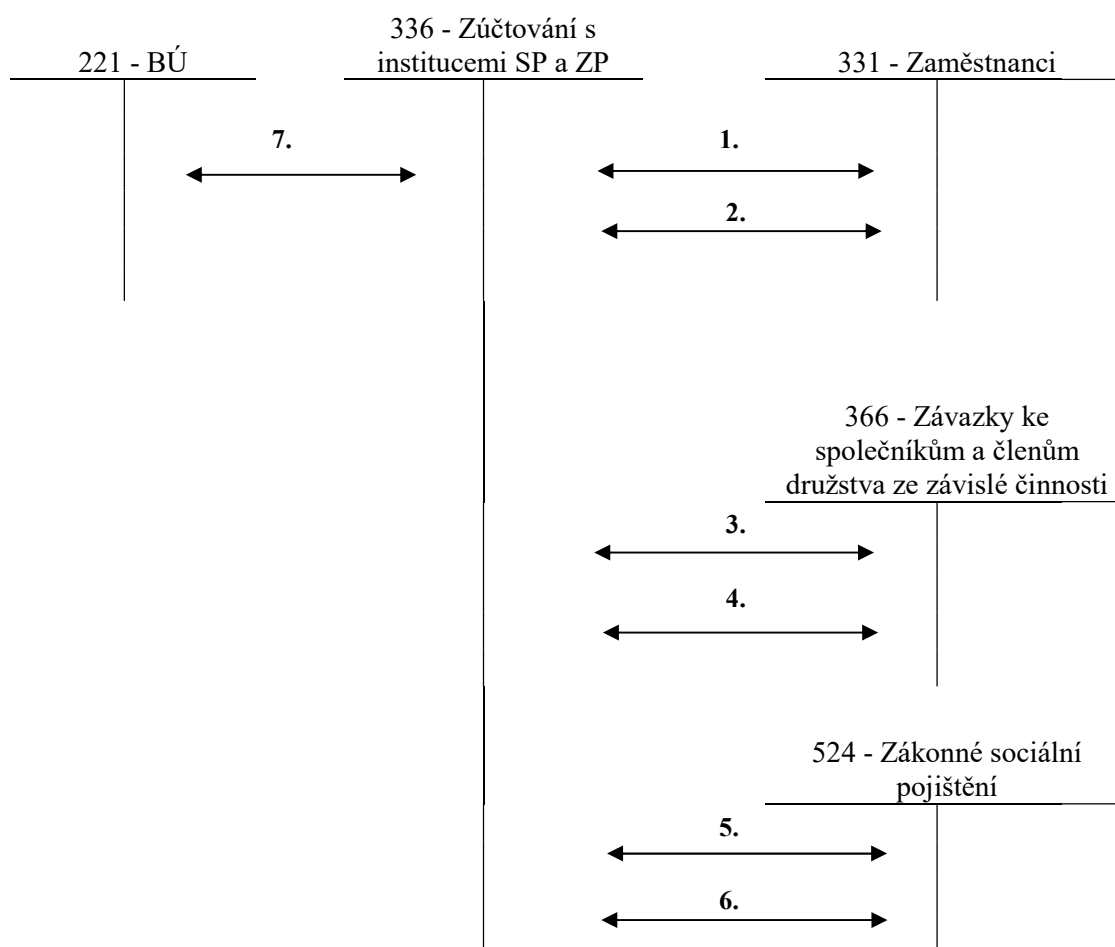
Dalším krokem účtování mezd je zúčtování sociálního a zdravotního pojištění.

Legenda ke schématu č. 3:

1. Předpis závazku ze sociálního pojištění provedený srážkou - zaměstnanci
2. Předpis závazku ze zdravotního pojištění provedený srážkou - zaměstnanci

3. Předpis závazku ze sociálního pojištění provedený srážkou – společníci s.r.o.
4. Předpis závazku ze zdravotního pojištění provedený srážkou – společníci s.r.o.
5. Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem
6. Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem
7. Úhrada závazků vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění

Obrázek č. 3: Účtování mezd – zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

3.5 Zaměstnanecké benefity

Mezi oblíbené součásti komplexních systémů odměňování patří i tzv. benefity, nebo-li zaměstnanecké výhody. Jedná se o nabídku dodatečných služeb poskytovaných zaměstnancům za účelem zvýšení jejich pracovního výkonu a loajality.

3.5.1 Zaměstnanecké benefity – součást mezd

Zaměstnanecké benefity mají v praxi mnoho podob a jejich konkrétní nastavení je záležitostí firemní kultury dané organizace. Obecným zájmem zaměstnavatelů je vyváženost nákladů spojených s poskytnutím benefitů s přínosy z nich vyplývajícími. V současné době se benefity řadí k základní složce odměňování zaměstnanců.

Zaměstnanecké benefity vedou ke zvyšování oddanosti zaměstnanců k zaměstnavateli. Dochází k nárůstu produktivity práce jako výsledek stabilizace pracovních kolektivů. Snižuje se nebezpečí odcizení podnikového know – how, zvyšují se reálné příjmy zaměstnanců a zlepšuje se image zaměstnavatele na trhu práce. Pokud se využívají nástroje péče o zaměstnance efektivně, může to ovlivnit pracovní výkon, postoj a pracovní jednání zaměstnanců (Měrtllová, 2014, s. 101).

Důležitým úkolem každého zaměstnavatele je, že by měl účinně využívat vynaložených prostředků na zaměstnanecké benefity. Proto při rozhodování o jejich poskytování by organizace měla mít dostatečné množství informací o tom, jak daný benefit zaměstnanci vnímají a jak je motivuje v souladu se strategickými cíli organizace. Poskytování zaměstnaneckých benefitů by měl přinést zaměstnavateli určitý zisk (Měrtllová, 2014, s. 100).

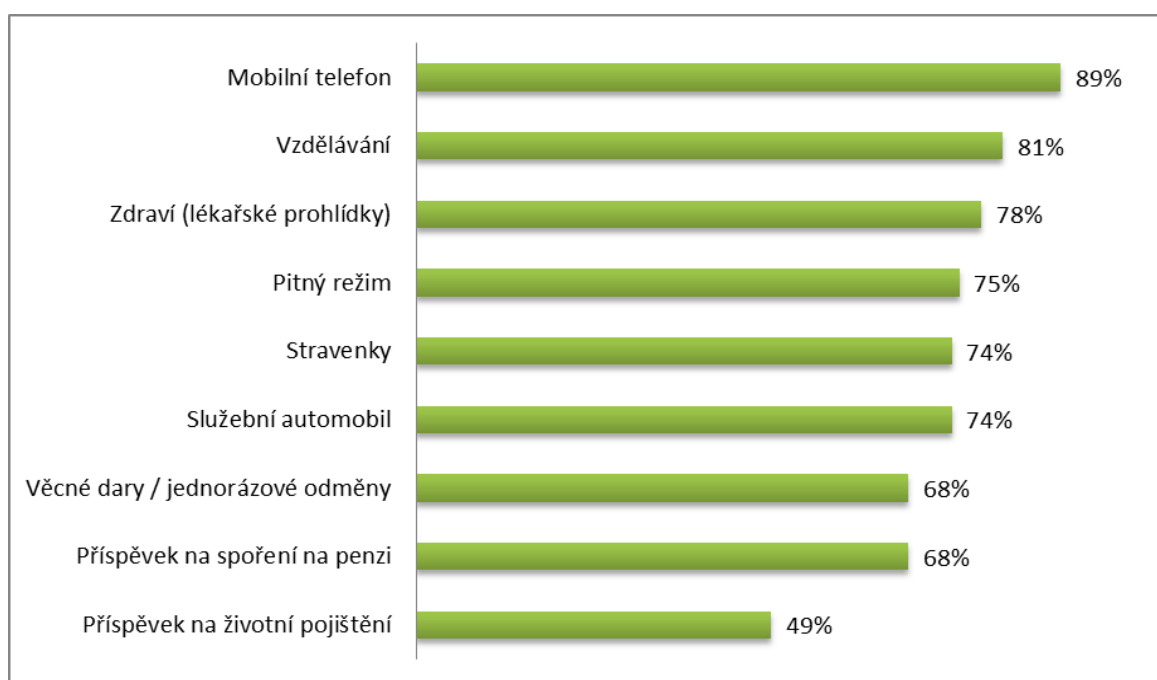
Z hlediska rozhodování o zavedení určitého benefitu je tedy nutné zvažovat nejen jeho nákladovost, ale i jeho přínos pro zaměstnance firmy. Možností, jak zvýhodnit zaměstnance je celá řada. V praxi je pak možné vysledovat oblíbenost určitých benefitů

napříč celým spektrem podnikatelských subjektů (bez ohledu na odvětví, formu podnikání a velikost organizace).

Mezi nejoblíbenější benefity se pak řadí:

- příspěvky na stravování zaměstnanců
- příspěvky na pojištění (penzijní, životní)
- vzdělávání zaměstnanců
- možnost používání firemního automobilu k soukromým účelům
- možnost používání firemního mobilního telefonu k soukromým účelům
- příspěvky na zdravotní péči

Graf č. 1: TOP zaměstnanecké benefity (ČR, 2014)



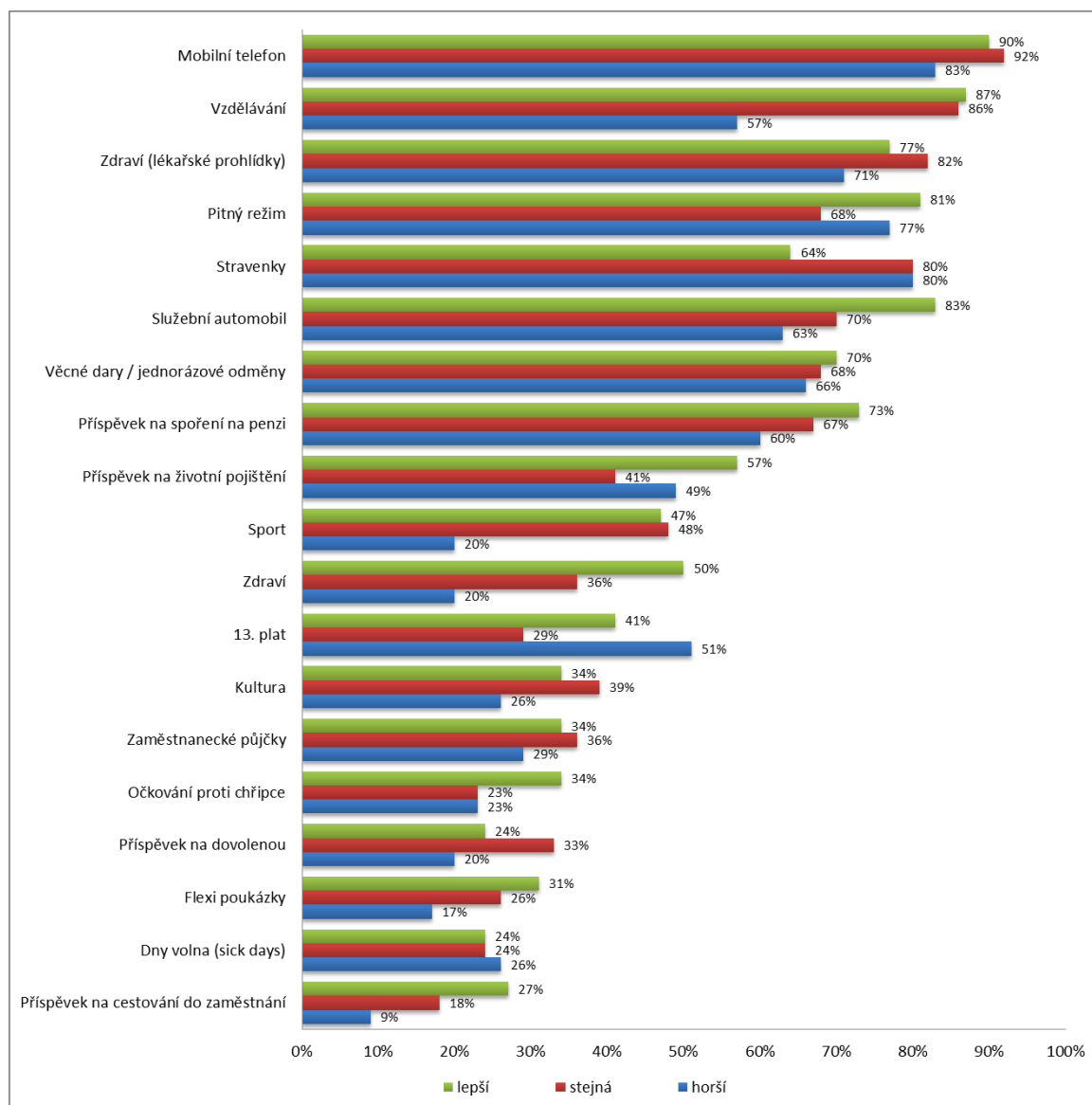
zdroj: Apropos.cz, 2014

V praxi lze vysledovat, že zaměstnanecké benefity nabízí převážná většina zaměstnavatelů (podle průzkumu ING Pojišťovny jsou benefity v nabídce 99% z oslovených firem). Zajímavým se pak jeví fakt, že zaměstnanecké benefity jsou zaměstnavateli poskytovány i při aktuálně horší ekonomické situaci podniku. Stávají se tak

nedílnou součástí odměňování a zaměstnanci je považují za jednu ze základních forem příjmu – tedy kvazi mzdu.

V současnosti se zaměstnavatelé předhání v poskytování zaměstnaneckých benefitů s cílem stabilizace nejlepších pracovníků, vytváření podmínek pro efektivní výkon práce, stimulace spokojenosti s pracovním prostředím, pracovní dobou a pracovními režimy, aby tím docházelo ke zvyšování pracovního výkonu a spokojenosti zaměstnanců (Měrtlová, 2014, s. 129).

Graf č. 2: Vliv ekonomické situace na poskytování benefitů

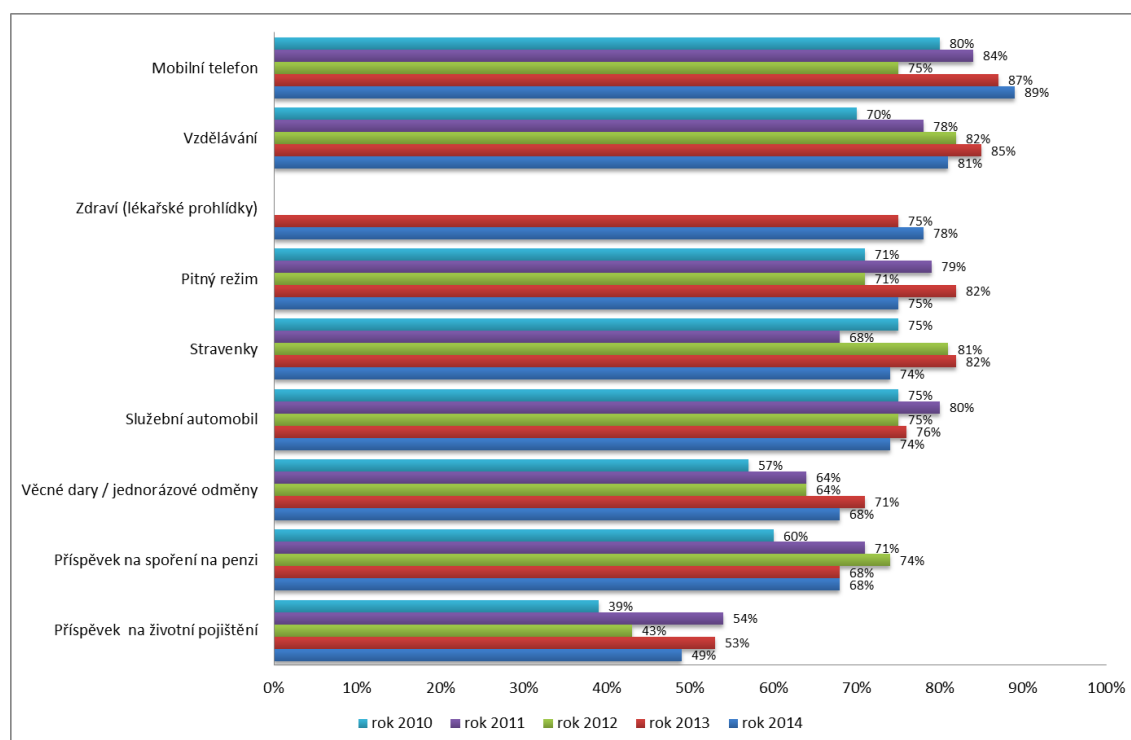


Zdroj: Apropos.cz, 2014

Aktuální ekonomická situace má zajisté vliv na rozsah poskytovaných benefitů. Nicméně z grafu č. 2 je patrné, že i firmy, které vykazují horší ekonomickou situaci, si stále zachovávají nabídku zaměstnaneckých benefitů. Tento jev je obzvláště patrný u nejčastěji poskytovaných benefitů.

Zároveň je patrný vývoj v nabídce jednotlivých benefitů v jednotlivých letech. Dynamický růst zaznamenal v letech 2010 - 2014 příspěvek na vzdělávání, věcné dary a příspěvek na životní pojištění. Stagnaci zájmu naopak zaznamenaly stravenky.

Graf č. 3: Vývoj poskytování zaměstnaneckých benefitů v letech 2010 - 2014



Zdroj: Apropos.cz, 2014

V současné době mají organizace na výběr z celé škály dostupných služeb, které mohou svým zaměstnancům nabídnout jako formu zaměstnaneckého benefitu.

Oblíbenými se stávají tzv. Cafeteria – tedy systémy, ve kterých si zaměstnanci mohou sami ze širší nabídky vybrat a sestavit vlastní mix benefitů tak, aby odpovídal jejich individuálním potřebám a preferencím (zaměstnanec má k dispozici své benefit konto,

kam mu zaměstnavatel pravidelně připisuje body – kredit, z něhož zaměstnanec čerpá formou nákupu zboží nebo služeb od nabízených partnerů).

3.5.2 Výhody související s poskytováním zaměstnaneckých benefitů a jejich význam a možnosti

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je spojeno s výhodami plynoucími zaměstnancům (ve formě vyšší odměny za odvedenou práci) i zaměstnavatelům (ve formě uznatelných nákladů na podnikání). Výhodnost systému zaměstnaneckých benefitů dokazuje i jejich postupné rozšiřování směrem k menším organizacím. V současné době nabízí zaměstnanecké benefity již cca 30% firem s méně než 50 zaměstnanci.

Zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou k poskytování benefitů motivováni několika aspekty. Mezi výhody systému zaměstnaneckých benefitů patří:

- daňová úspora (pro zaměstnance i zaměstnavatele)
- úspora při odvodech pojistného (pro zaměstnance)
- zvýšení hladiny příjmů (pro zaměstnance)
- zvýšení loajality a motivace pracovníků (pro zaměstnavatele)

Význam poskytování zaměstnaneckých benefitů tkví nejen v jejich výhodnosti (pro obě strany), ale i v jejich dopadu do celkového prostředí dané organizace. Zaměstnanecké benefity jsou součástí strategie řízení lidských zdrojů ve firmách. V přeneseném významu se systém zaměstnaneckých benefitů podílí na firemní kultuře obchodní společnosti. Vyvážený mix odměňování ve formě mzdy a zaměstnaneckých výhod zpracovaný do jasného a transparentního systému by měl tvořit jeden ze základních pilířů podnikatelské strategie obchodní společnosti.

Některé názory ohledně toho, že firemní kultura je záležitostí jen pro velké společnosti, jsou velmi časté. Přitom to v praxi je tak, že všechny společnosti se snaží, aby určitou kulturu měly a nezáleží na velikosti společnosti. Rozdíl spočívá především v tom, zda je firemní kultura řízená nebo neřízená.

U řízené firemní kultury je všechny kroky promyšlené v motivačním systému pro zaměstnance. U neřízené firemní kultury vše závisí především na štěstí, jestli bude daná kultura přijímána zaměstnanci pozitivně nebo negativně (Evangelu a kol., 2013).

Z hlediska širšího pojetí zaměstnaneckých benefitů jako nedílné součásti firemní kultury pak lze zvažovat i poskytování služeb/vyžití cílících na širší spektrum zaměstnanců a často souvisejících se společenskou odpovědností firem. V současné době jsou tyto benefity doménou velkých korporací, avšak je jistě jen věcí času, kdy i u nich dojde k obdobnému vývoji, jako u individuálně cílených benefitů – tedy rozšíření do malých a středních společností.

Mezi tyto širše pojaté benefity se řadí:

- společenské akce pro rodiny s dětmi (dětské dny, rodinné dny)
- péče o životní prostředí (budování parků, výsadba a udržování zeleně, budování dětských a sportovních hřišť)
- udržování kontaktu s pracovníci na mateřské resp. rodičovské dovolené
- budování firemních školek a hlídacích služeb pro děti zaměstnanců
- dobrovolnické dny (umožňující pracovníkům podpořit vybranou neziskovou organizaci)
- sociální služby pro zaměstnance (pomoc v tíživé rodinné situaci, právní poradenství, zajištění péče o postiženého člena domácnosti)

3.6 Rozdělení zaměstnaneckých benefitů

Základní rozdělení zaměstnaneckých benefitů se řídí podle daňového režimu u zaměstnavatele, daňového režimu u zaměstnance a odvodového režimu.

Máme tři základní bloky zaměstnaneckých benefitů:

Mimořádně zvýhodněné benefity – Tyto typy zaměstnaneckých benefitů jsou pro zaměstnavatele i pro zaměstnance daňově i odvodově nejvýhodnější. U zaměstnavatele podle ZDP jsou plně daňovým výdajem. Na straně zaměstnance se jedná o osvobozený příjem podle ZDP a také se nezahrnuje do vyměřovacích základů pro odvody sociálního a zdravotního pojištění.

Mezi mimořádně zvýhodněné benefity řadíme především příspěvky na soukromé životní pojištění, příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky a příplatky na stravování a nápoje, poskytování pracovního oblečení zaměstnancům a odborný rozvoj zaměstnanců.

Benefity s daňovou a odvodovou výhodou – jedná se o zaměstnanecké benefity, které musí splňovat zákonné podmínky, aby mohly být daňovým výdajem na straně zaměstnavatele. Zákonné podmínky by měly vycházet z pracovněprávního vztahu, jsou dohodnuty buď formou kolektivního vyjednávání s odborovou organizací, nebo jsou stanoveny zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu. Na straně zaměstnance se jedná o příjem, který je osvobozen do limitu, nebo není od daně z příjmů fyzických osob osvobozen. Tento typ zaměstnaneckých benefitů vstupuje do vyměřovacích základů pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Do skupiny zaměstnaneckých benefitů s daňovou a odvodovou výhodou patří doprava do zaměstnání, přechodné ubytování zaměstnanců, prodloužená dovolená, „sick days“, věcnostní a stabilizační odměňování, používání majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance a odběr zboží a služeb od zaměstnavatele za nižší cenu než je cena tržní.

Benefity, které nejsou daňových výdajem – do této skupiny patří ty zaměstnanecké benefity, které nejsou ze strany zaměstnavatele daňově výhodné, jsou poskytovány ze sociálního fondu zaměstnavatele. Na straně zaměstnance se jedná o daňově a odvodově výhodný příjem, poněvadž je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a také nevstupuje do vyměřovacích základů pro sociální a zdravotní pojištění.

Do třetí skupiny zaměstnaneckých benefitů řadíme sociální výpomoc zaměstnancům k překlenutí mimořádně obtížných situací v důsledku živelné pohromy, sociální výpomoc nejbližším pozůstalým, zajišťování rekreací, poskytování zdravotnického zařízení pro zaměstnance, předškolní zařízení, závodní knihovny, příspěvky na kulturu a sport, dary a půjčky zaměstnancům (Pelc, 2009).

3.7 Účtování zaměstnaneckých benefitů

Při účtování benefitů se využívají následující účty:

- 211 – Pokladna
- 213 - Ceniny
- 321 – Závazky z obchodních vztahů
- 331 – Zaměstnanci
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci
- 379 – Jiné závazky
- 501 – Spotřeba materiálu
- 518 – Ostatní služby
- 521 – Mzdové náklady
- 527 – Zákonné sociální náklady
- 528 – Ostatní sociální náklady

Účet 527 – „Zákonné sociální náklady“ – tento účet je využíván pro účtování služeb, které jsou z hlediska daně z příjmů daňovými náklady.

Účet 528 – „Ostatní sociální náklady“ – tento účet se používá pro účtování zaměstnaneckých benefitů, které jsou z hlediska daně z příjmů nedaňovými náklady (Starý, 2004).

Účtování konkrétních vybraných benefitů mediální agentury je uvedeno v kapitole 4.5.1.

3.8 Daňové aspekty odměňování

U zaměstnaneckých benefitů je z hlediska zaměstnavatele podstatné sledovat, zda mají více daňových a odvodových výhod. Z hlediska ZDP máme různé stupně výhodnosti zaměstnaneckých benefitů a různé kombinace z hlediska toho, zda jsou nebo nejsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, jestli jsou na straně zaměstnance zdaňovaným příjmem podle daně z příjmů fyzických osob nebo jsou tyto příjmy od daně osvobozené. A dalším otázkou je i zatížení pojistným. U tohoto zatížení je potřeba sledovat, zda zaměstnanecké benefity musí vstupovat do vyměřovacího základu pro odvod sociální a zdravotního pojištění, či nikoliv (Pelc, 2009).

3.8.1 Vymezení pojmu daň ze mzdy, odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Příjem zaměstnance podléhá zdanění. Základním právním předpisem, který upravuje zdanění příjmů je zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen “ZDP”). V této práci je použito znění platné k 1. lednu 2015.

Z hlediska ZDP je třeba definovat zdanitelný příjem – tedy takový, který podléhá dani z příjmu fyzických osob. ZDP jasnou a přímou definici pojmu příjem neposkytuje. Přemětem daně z příjmu fyzických osob jsou všechny příjmy, které fyzické osobě plynou s výjimkou příjmů, které nejsou přemětem právně účinné smlouvy.

“Příjmem podléhajícím dani z příjmů fyzických osob podle zákona je zvýšení majetku daňového poplatníka. Musí se přitom jednat o příjem skutečný, a nikoliv jen zdánlivý. Znamená to, že se toto zvýšení majetku musí v právní sféře daňového poplatníka reálně projevit, a to tak, aby bylo pro poplatníka skutečně využitelné.” (Pelc, 2010, s. 20)

Par. 2 ZDP stanoví, že poplatníkem daně z příjmů fyzických osob jsou fyzické osoby. Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, nebo daňovými nerezidenty.

Paragraf 3 ZDP stanoví, že předmětem daně jsou:

- a) příjmy ze závislé činnosti (par. 6),
- b) příjmy ze samostatné činnosti (par. 7),
- c) příjmy z kapitálového majetku (par. 8),
- d) příjmy z nájmu (par. 9),
- e) ostatní příjmy (par. 10).

a dále stanoví, že příjmem se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou.

Pravidla pro zdaňování příjmů ze závislé činnosti řeší par. 6 ZDP. odstavec 3 pak stanoví, že příjmem se rozumí příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoliv. Příjmem se rozumí nejen peněžní plnění, ale i příjmy spočívající v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance nebo v jeho prospěch.

Odstavec 6 par. 6 ZDP stanoví způsob, jakým se upraví příjem zaměstnance v případě, kdy mu zaměstnavatel poskytne benefit ve formě možnosti používání služebního vozidla pro soukromé účely.

Odstavec 9 par. 6 ZDP vyjmenovává příjmy, které jsou osvobozené od daně z příjmů fyzických osob (nad rámec ustanovení par. 4 ZDP). Z hlediska oblasti, které se věnuje tato diplomová práce jsou podstatné tyto body odst. 9 par. 6 ZDP:

a) nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost

b) hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů

c) hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou

výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti

d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě:

1. použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení; při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka Kč 20.000,-- za zdaňovací období,
2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce

e) zvýhodnění poskytovná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

g) hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku po jeho zdanění

o) příjmy do výše Kč 500 000,-- poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu za obdobných podmínek u zaměstnavatelů, na které se předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů

p) platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše Kč 30 000,-- ročně jako:

1. příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,
2. příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění, na základě smlouvy uzavřené mezi

zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění (za podmínek stanovených ZDP)

3. příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se pojištěný invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „soukromé životní pojištění“), za podmínek stanovených ZDP.

Dalšími zákony, které upravují oblast odvodů z příjmů jsou zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen “ZPSZ”) a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (dále jen “ZPZP”).

ZPSZ v par. 5 stanoví, že vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci.

ZPZP v par. 3 stanoví, že Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na zdravotní pojištění je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci.

Z výše uvedeného je patrné, že nejen peněžní příjmy jsou předmětem zdanění a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Povinnost hradit daň z příjmů fyzických osob a/nebo odvody na zdravotní a sociální pojištění se vztahuje i na některé zaměstnanecké benefity.

3.8.2 Dopad zaměstnaneckých benefitů do daňové pozice zaměstnavatele

Daňový základ organizace ovlivňuje i poskytování zaměstnaneckých benefitů. ZDP upravuje podmínky, za nichž může zaměstnavatel uplatnit výdaje na zaměstnanecké benefity jako tzv. daňově uznatelný výdaj. Daňová odpočitatelnost výdajů na zaměstnanecké benefity se netýká všech poskytovaných benefitů.

Při posuzování daňové uznatelnosti výdajů spojených s poskytováním zaměstnaneckých benefitů je třeba pamatovat na podmínku uvedení poskytovaných benefitů v kolektivní smlouvě a/nebo vnitřním předpise zaměstnavatele a/nebo v pracovní smlouvě uzavřené se zaměstnancem. Jedná se o povinnost formálního ukotvení benefitů v pravidlech organizace. Tato povinnost přispívá k transparentnosti systému zaměstnaneckých benefitů, a to nejen ve vztahu k zaměstnancům, ale i daňové správě.

Tabulka č. 1: Přehled zaměstnaneckých benefitů z hlediska jejich daňové uznatelnosti (daň s příjmu právnických osob)

Jmenovaný benefit	Daňový výdaj u zaměstnavatele
Mobilní telefon	Ano
Odborný rozvoj zaměstnanců:	
související s předmětem podnikání	Ano
nesouvisející s předmětem podnikání	Ne
Péče o zdraví (očkování, vitamíny)	Ne
Poskytování pitné vody	Ano
Nealkoholické nápoje	Ne
Stravování zaměstnanců:	
Stravování ve vlastním zařízení	Jen náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení
Peněžní příspěvek na stravování	do výše 55% ceny jednoho jídla na směnu
Služební automobil	Ano
Dary zaměstnancům	Ne
Poskytování pracovního oblečení	Ano
Penzijní připojištění	Ano
Životní pojištění	Ano
Kultura, rekreace, sport	Ne
Dodatečná dovolená	Ano

Zdroj: vos.cmkos.cz (vysokoškolský odborový svaz Českomoravské konfederace odborových svazů), 2014

Z uvedené tabulky č. 1 vyplývá, které benefity mohou ovlivnit daňový základ zaměstnavatele (jsou považovány za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely dle ZDP) – tedy mají schopnost tento daňový základ snížit. Z hlediska zaměstnavatele se tedy mohou zaměstnanecké benefity jevit jako zajímavý nástroj pro daňovou optimalizaci.

“Optimální z hlediska zdanění je poskytování takových zaměstnaneckých benefitů, které

- *jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně*
- *jsou daňově účinným nákladem zaměstnavatele.” (Hnátek, Zámek, 2013, s. 207)*

Z hlediska zaměstnavatelů se tedy jeví účelným poskytování takových benefitů, které mají pozitivní dopad do jejich daňové pozice. Tyto benefity v sobě mají výhodu daňově - optimalizačního nástroje. Nicméně při rozhodování o nabízené paletě benefitů je třeba mít na paměti i jejich motivační charakter – tedy schopnost zvyšovat výkonnost a/nebo loajalitu zaměstnanců. Najít správný mix benefitů, které zabezpečí výhodnou kombinaci obou přínosů (daňové optimalizace i zaměstnanecké motivace) je jednou ze součástí podnikatelské strategie organizace.

3.8.3 Dopad zaměstnaneckých benefitů do daňové povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanecké hodnocení benefitů je ovlivněno nejen “užitečností” benefitu (např: zvýšení příjmu, zlepšení pracovních podmínek, zkvalitnění volného času, přínos do rodinného života, apod.), ale i dopad čerpání benefitů do daňové povinnosti. V tomto ohledu je třeba mít na paměti, že zaměstnanecké benefity mohou být předmětem nejen daně z příjmů fyzických osob, ale i odvodem na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka č. 2: Přehled zaměstnaneckých benefitů z hlediska jejich dopadu do daňové povinnosti zaměstnance

Jmenovaný benefit	Daňový příjem zaměstnance	Odvodová povinnost zaměstnance (SP + ZP)
Mobilní telefon	Ne	Ne
Odborný rozvoj zaměstnanců:		
související s předmětem podnikání	Ne (platí pro nepeněžní plnění)	Ne (platí pro nepeněžní plnění)
nesouvisející s předmětem podnikání	Ne (platí pro nepeněžní plnění)	Ne (platí pro nepeněžní plnění)
Péče o zdraví (očkování, vitamíny)	Ne (platí pro nepeněžní plnění)	Ne (platí pro nepeněžní plnění)
Poskytování pitné vody	Ne	Ne
Nealkoholické nápoje	Ne	Ne
Stravování zaměstnanců:		
Stravování ve vlastním zařízení	Ne (platí pro nepeněžní plnění)	Ne (platí pro nepeněžní plnění)
Peněžní příspěvek na stravování	Ano	Ano
Služební automobil	Ano (z částky 1% vstupní ceny automobilu měsíčně)	Ano (dle povinnosti daně z příjmů fyzických osob)
Dary zaměstnancům	Ne (platí pro nepeněžní plnění do výše 2 tis. Kč ročně)	Ne (platí, pokud je osvobozeno od DPFO)
Poskytování pracovního oblečení	Ne	Ne
Penzijní připojištění	Ne (platí do výše 30 tis. Kč ročně kumulativně)	Ne (platí, pokud je osvobozeno od DPFO)
Životní pojištění	Ne (platí do výše 30 tis. Kč ročně kumulativně)	Ne (platí, pokud je osvobozeno od DPFO)
Kultura, rekreace, sport	Ne (platí pro nepeněžní plnění do výše 10 tis. Kč ročně)	Ne (platí pro nepeněžní plnění do výše 10 tis. Kč ročně)
Dodatečná dovolená	Ano	Ano

Zdroj: vos.cmkos.cz (vysokoškolský odborový svaz Českomoravské konfederace odborových svazů), 2014

Z tabulky č. 2 vyplývá, které benefity mohou mít vliv na daňový příjem zaměstnance a zároveň vstupovat do vyměřovacího základu pro odvody na sociální a zdravotní pojištění.

V přeneseném významu lze konstatovat, že povinnost uhradit daň z příjmů fyzických osob a příspěvky na sociální a zdravotní pojištění mohou daný benefit v očích zaměstnance znevýhodnit (zdražit).

Pohled na daňové zvýhodnění hraje velkou roli při úspoře nákladů zaměstnavatele a zároveň na zvýšení čisté hodnoty příjmů pro zaměstnance.

3.8.4 Zaměstnanecké benefity v Evropě

Zaměstnanecké benefity v zahraničí hrají odlišnou roli oproti České republice.

V Německu se zaměstnanecké benefity zejména zaměřují na zdravotní a sociální zabezpečení zaměstnanců. Jedná se o poskytování benefitů pro navýšené zdravotní pojištění pro využívání soukromých zdravotnických zařízení nebo poskytování dnů nad rámec dovolené, které mohou zaměstnanci využít pro případu náhlé nemoci. Dále poskytují benefity zaměřené na starší zaměstnance a penzijní připojištění (tibco.com, 2016).

Ve Velké Británii jsou zaměstnanecké benefity zaměřeny také na sociální zabezpečení zaměstnanců. Jsou poskytovány benefity zaměřené pro starší zaměstnance, jedná se o výhody, které zabezpečují stáří zaměstnanců (např. penzijní pojištění), dále jsou poskytovány výhody, které se poskytují pro případ nemoci nebo úrazu (poskytnutí několik dnů pro pracovní neschopnost nebo soukromé zdravotní pojištění) (unum.co.uk, 2016).

Oproti tomu na Slovensku je situace se zaměstnaneckými benefity obdobná jako u nás. Podle provedeného průzkumu je nejčastěji využívána flexibilní pracovní doba a poskytování mobilního telefonu, dále se také využívá benefit ve formě vzdělávání zaměstnanců a poskytování majetku pro soukromé účely (např. notebooky) (cas.sk, 2012).

4 Vlastní práce

Cílem první části vlastní práce je zpracování analýzy mzdových nákladů pro modelové skupiny zaměstnanců s rozdílnou výší hrubé mzdy za stanovené období od roku 2004 do roku 2014 s dopadem na výši čisté mzdy zaměstnance a záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Cílem druhé části vlastní práce je zpracování dotazníkového šetření ve vybrané mediální agentuře s ohledem na výběr a poskytování zaměstnaneckých benefitů.

4.1 Charakteristika vybrané společnosti

Mediální agentura si nepřeje být jmenována z hlediska uváděných citlivých údajů. V diplomové práci bude tato společnost uváděná pod názvem ABC. Neuvedení názvu společnosti nebude mít vliv na řešenou problematiku.

Mediální agentura byla založena v roce 1993 a je jedna z prvních profesionálních agentur daného oboru v České republice s mezinárodním zázemím. Pobočky celosvětové mediální skupiny jsou ve více než 72 zemích světa. Od svého založení se držela vždy na první pozici v efektivitě nákupu médií. V současné době je tato agentura držitelem několika ocenění v oblasti kampaní a marketingu. Tato ocenění mají pozitivní vliv na tržby společnosti a na snazší získávání dalších nových klientů.

V období od roku 2004 do roku 2014 vykazovala tato společnost zisky jak z provozní činnosti, tak i z finanční činnosti. Z hlediska mediálního průmyslu docházelo k neustálému stoupajícímu trendu v tržbách. Tomuto trendu odpovídali i narůstající zisky této společnosti.

Ve společnosti ABC je zaměstnáno 159 zaměstnanců, z toho 19 zaměstnanců je na manažerské úrovni.

Zaměstnanci jsou rozděleni do 9 oddělení:

- Vedení společnosti - top management
- Oddělení klientského servisu
- Oddělení průzkumu trhu „Research“
- Oddělení nákupu médií
- Oddělení zážitkového marketingu „FUSE“
- Oddělení internetové „Digital“
- Finanční a kontrolní oddělení
- Oddělení informačních technologií
- Oddělení vnitřního provozu

Průměrné hrubé mzdy za období od roku 2004 do roku 2014 ve vybrané mediální společnosti mají stoupající tendenci. Jsou v rozpětí od Kč 67.000,-- v roce 2004 do Kč 89.000,-- v roce 2014. Výše průměrné hrubé mzdy společnosti je zejména ovlivněna vysokou hodnotou hrubých příjmů členů a předsedy představenstva společnosti. Jejich hrubé mzdy jsou v jiném rozpětí než u ostatních zaměstnanců a manažerů této společnosti. Je zřejmé, že společnost v nárůstu hrubých mezd akceptovala jak roční inflaci, tak i rostoucí tržby společnosti.

Pokud vyjmemme ze struktury společnosti členy a předsedu představenstva, tak získáme odpovídající rozpětí hrubých mezd zaměstnanců a manažerů společnosti. Průměrné rozpětí hrubých mezd zaměstnanců a manažerů dané společnosti za sledované období se nachází od Kč 9.000,-- do Kč 50.000,--.

K základní hrubé mzdě zaměstnancům a manažerům společnosti jsou dále poskytovány odměny, které jsou poskytovány na základě zhodnocení roční práce, a zaměstnanecké benefity, které jsou managementem společnosti pevně stanoveny. V současné době mediální společnost poskytuje stravenky, penzijní připojištění pro zaměstnance po 5 letech ve společnosti, mobilní telefony, jazykové kurzy. Dále poskytuje občerstvení pro své zaměstnance na pracovišti – nabídka pitné vody, kávy, čaje a ovoce. A pro matky s malými dětmi poskytují školku a jesle.

4.2 Modelový výpočet mezd ve zvolené organizaci

V rámci celé společnosti byly vytvořeny základní tři příjmové skupiny zaměstnanců, u kterých se provedla analýza vývoje čistých mezd a záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období od roku 2004 do roku 2014. V těchto skupinách jsou zastoupeni zaměstnanci s nízkým příjmem, zaměstnanci s průměrnou mzdou společnosti a dále zaměstnanci s relativně nadstandardně vysokými příjmy. V příjmových skupinách byl zohledněn i celorepublikový pohled na problematiku vývoje mezd.

Níže jsou uvedeny tyto příjmové skupiny:

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. Skupina – zaměstnanci s nízkým příjmem | hrubá mzda 13.000,-- Kč |
| 2. Skupina – zaměstnanci s průměrným příjmem | hrubá mzda 26.000,-- Kč |
| 3. Skupina – zaměstnanci s nadstandardním příjmem | hrubá mzda 48.000,-- Kč |

U takto stanovených příjmových skupin je provedena analýza výpočtu mezd od roku 2004 do roku 2014. Následně je provedena komparace jednotlivých let a posouzen trend vývoje čisté mzdy. Je porovnáván způsob výpočtu mzdy na konečnou čistou mzdu, která je vyplácena zaměstnancům. Roky, které byly použity pro tuto analýzu, byly vybrány s ohledem na zásadní změny, které v oblasti mezd nastaly.

4.2.1 Výpočet měsíční mzdy v roce 2004 a 2005

V roce 2004 a 2005 se výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti provádí podle stanovené tabulky sazeb daně. Využívá se systém progresivní daně, který je výhodnější pro nízkopříjmovou skupinu. Výsledkem je pro tuto skupinu vyšší čistá mzda. Sleva na poplatníka je uplatňována ze základu daně, který je snížen o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem.

Tabulka č. 3: Sazby daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro rok 2004 a 2005

Zaokrouhlená zdanitelná mzda v (Kč)		Daň ve výši	Ze základu přesahujícího v Kč
Od	Do		
0	9 100	15 %	
9 100	18 200	1 365 + 20 %	9 100
18 200	27 600	3 185 + 25 %	18 200
27 600		5 535 + 32 %	27 600

Zdroj: PELECH, P., 2005

Tabulka č. 4: Výpočet měsíční mzdy v roce 2004 a 2005

	Částky v Kč			
hrubá mzda		13 000	26 000	48 000
zdravotní pojištění	4,5%	585	1 170	2 160
sociální pojištění	8,0%	1 040	2 080	3 840
nezdanitelné minimum		3 170	3 170	3 170
zdanitelná mzda		8 205	19 580	38 830
zaokrouhlený základ daně		8 300	19 600	38 900
záloha na daň před slevou		1 245	3 535	9 151
záloha na daň po slevách		1 245	3 535	9 151
čistá mzda		10 130	19 215	32 849
% čisté mzdy k hrubé mzdě		77,92%	73,90%	68,44%
Pojištění placené zaměstnavatelem:				
sociální pojištění	26,0%	3 380	6 760	12 480
zdravotní pojištění	9,0%	1 170	2 340	4 320
mzdové náklady zaměstnavatele		17 550	35 100	64 800
odvody do státního rozpočtu a pojišťoven		7 420	15 885	31 951

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z tabulky č. 4 je zřejmé, že u nízkopříjmové skupiny bylo nižší daňové zatížení než u vysokopříjmové skupiny. Systém progresivní daně je výhodnější pro nízkopříjmové skupiny a výsledkem je, že tato skupina získává vyšší čistou mzdu.

4.2.2 Výpočet měsíční mzdy v roce 2006 a 2007

V roce 2006 a 2007 došlo ke snížení sazby daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti oproti roku 2005 (uvedeno v tabulce č. 5). Ale systém kalkulace progresivní daně zůstal stejný. Dále došlo ke změně uplatnění slevy na dani z příjmů fyzických osob – sleva na poplatníka v roce 2006 a 2007. V roce 2005 se sleva na poplatníka uplatňovala ze základu daně a od roku 2006 se změnila kalkulace základu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Sleva na poplatníka se uplatňuje od vypočtené daně z příjmů fyzických osob.

Do státního rozpočtu se pak odvádí snížená částka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti o slevu na poplatníka.

Z hlediska sociální a zdravotního pojištění je systém kalkulace a procenta stejný.

Tabulka č. 5: Sazby daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro rok 2006 a 2007

Zaokrouhlená zdanitelná mzda v (Kč)		Daň ve výši	Ze základu přesahujícího v Kč
Od	Do		
0	10 100	12 %	
10 100	18 200	1 212 + 19 %	10 100
18 200	27 600	2 751 + 25 %	18 200
27 600		5 101 + 32 %	27 600

Zdroj: ŠUBRT, B, 2006

Tabulka č. 6: Výpočet měsíční mzdy v roce 2006 a 2007

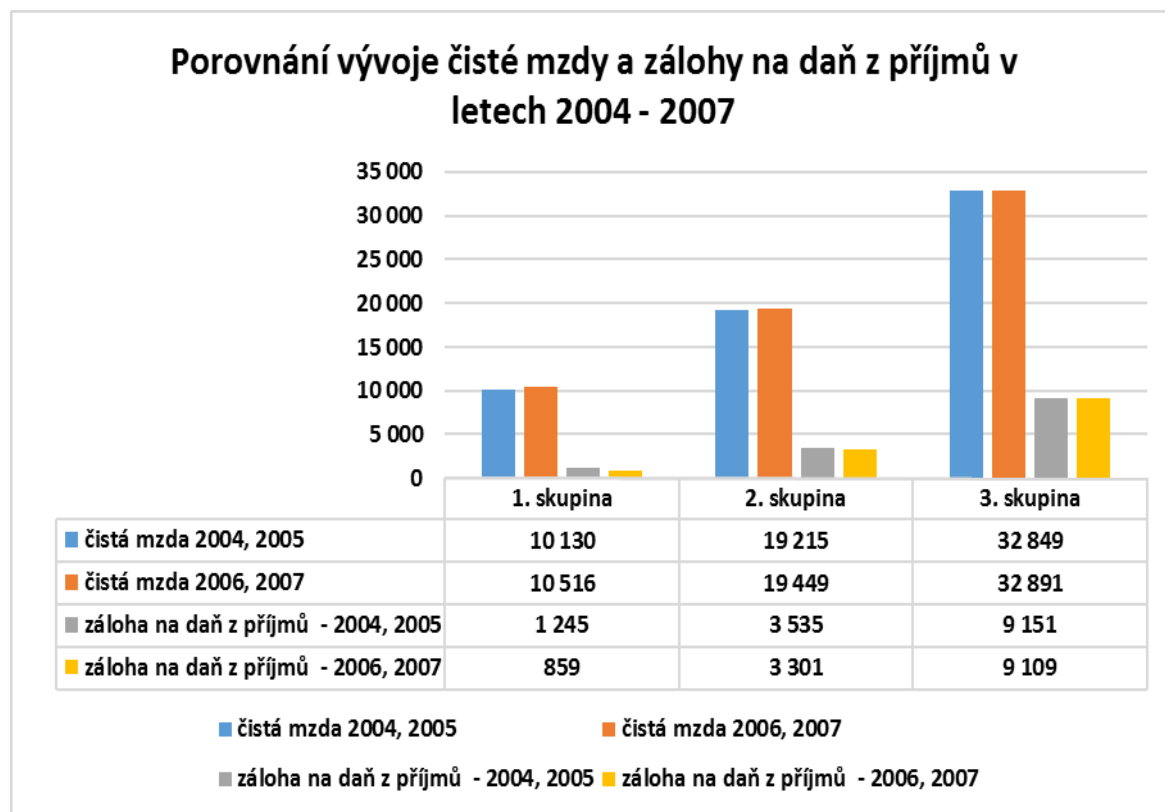
		Částky v Kč		
hrubá mzda		13 000	26 000	48 000
zdravotní pojištění	4,5%	585	1 170	2 160
sociální pojištění	8,0%	1 040	2 080	3 840
zdanitelná mzda		11 375	22 750	42 000
zaokrouhlený základ daně		11 400	22 800	42 000
záloha na daň před slevou		1 459	3 901	9 709
sleva na dani - sleva na poplatníka daně		600	600	600
záloha na daň po slevách		859	3 301	9 109
čistá mzda		10 516	19 449	32 891
% čisté mzdy k hrubé mzdě		80,89%	74,80%	68,52%
Pojištění placené zaměstnavatelem:				
sociální pojištění	26,0%	3 380	6 760	12 480
zdravotní pojištění	9,0%	1 170	2 340	4 320
mzdové náklady zaměstnavatele		17 550	35 100	64 800
odvody do státního rozpočtu a pojišťoven		7 034	15 651	31 909

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z tabulky č. 6 je zřejmé, že nejvyšší podíl čisté mzdy k hrubé mzdě je výsledkem u nízkopříjmové skupiny zaměstnanců a nejnižší podíl čisté mzdy k hrubé mzdě je uveden u vysokopříjmové skupiny zaměstnanců.

4.2.3 Porovnání čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů fyzických osob oproti roku 2004 a 2005

Graf č. 4: Porovnání vývoje čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů v letech 2004 - 2007



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu č. 4 je zřejmé, že došlo ke snížení daňové zátěže u záloh daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, jedná se o meziroční pokles oproti rokům 2004 a 2005 u 1. skupiny o 31 %, u 2. skupiny o 6,62 % a u 3. skupiny o 0,46 %.

Tímto snížením dochází k navýšení čisté mzdy zaměstnanců. Nejvyšší nárůst je u nízkopříjmové skupiny zaměstnanců, kde je nárůst o 3,81 %. Nejmenší nárůst čisté mzdy je u vysokopříjmové skupiny zaměstnanců.

4.2.4 Výpočet měsíční mzdy v roce 2008 a 2009

Tabulka č. 7: Výpočet měsíční mzdy v roce 2008 a 2009

		Částky v Kč		
hrubá mzda		13 000	26 000	48 000
zdravotní pojištění - placené zaměstnancem	4,5%	585	1 170	2 160
zdravotní pojištění - placené zaměstnavatelem	9,0%	1 170	2 340	4 320
sociální pojištění - placené zaměstnancem	8,0%	1 040	2 080	3 840
sociální pojištění - placené zaměstnavatelem	26,0%	3 380	6 760	12 480
Superhrubá mzda		17 550	35 100	64 800
zaokrouhlený základ daně		17 600	35 100	64 800
záloha na daň před slevou		2 640	5 265	9 720
sleva na dani - sleva na poplatníka daně		2 070	2 070	2 070
záloha na daň po slevách		570	3 195	7 650
čistá mzda		10 805	19 555	34 350
% čisté mzdy k hrubé mzdě		83,12%	75,21%	71,56%
mzdové náklady zaměstnavatele		17 550	35 100	64 800
odvody do státního rozpočtu a pojišťoven		6 745	15 545	30 450

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V roce 2008 došlo ke změně výpočtu čisté mzdy. Byl zaveden statut „superhrubé mzdy“. Základ daně z příjmů fyzických osob se vypočítá, když se k hrubé mzdě připočítá sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem.

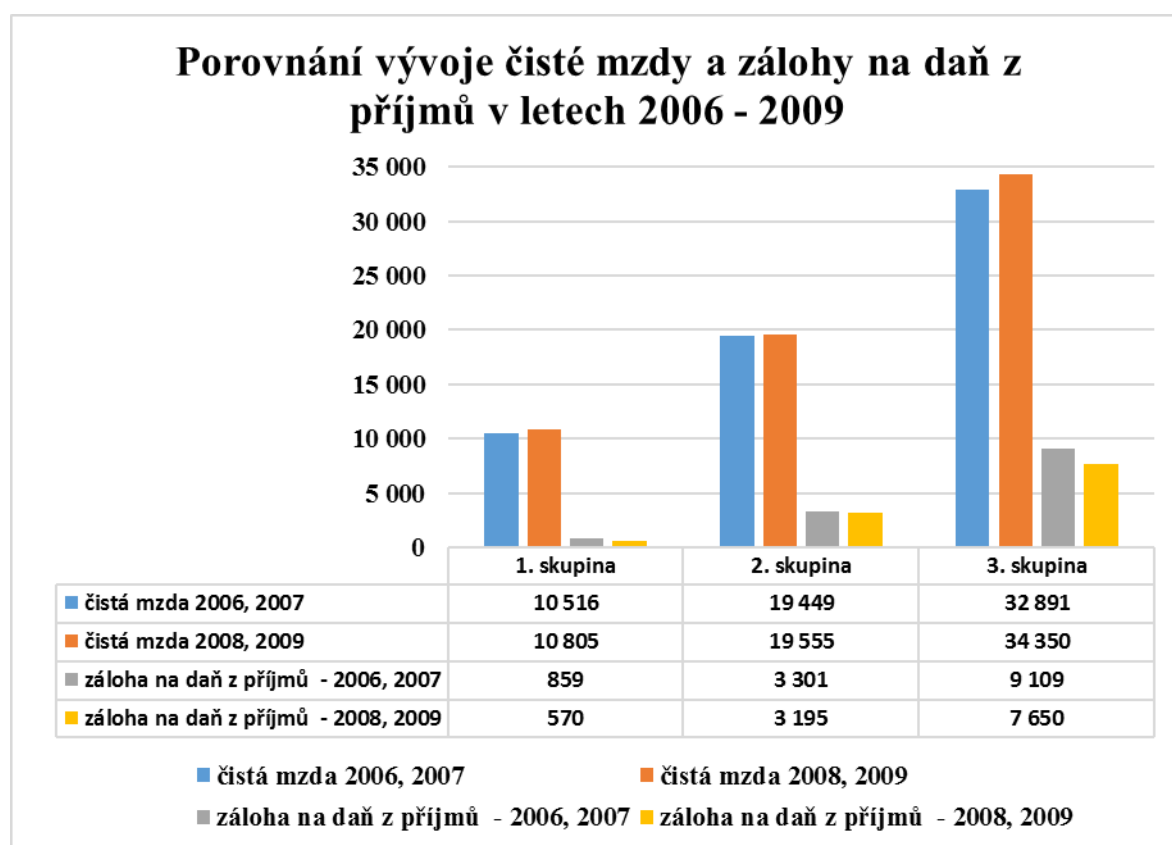
Dále se zrušil systém progresivní daně z příjmů a zavedl se statut „rovné sazby daně“, která je pro všechny zaměstnance stejná, tj. 15 %. To má za výsledek nižší daňovou povinnost z hlediska daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Další změnou je u slevy na poplatníka daně. Z dosavadních Kč 600,-- v roce 2006 se sleva navýšila na měsíční částku Kč 2.070,--. Zde došlo k trojnásobnému nárůstu odečitatelné položky u zaměstnanců.

U sociální a zdravotního pojištění k žádné změně nedošlo oproti předchozím rokům.

4.2.5 Porovnání čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů fyzických osob oproti roku 2006 a 2007

Graf č. 5: Porovnání vývoje čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů v letech 2006 - 2009



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu č. 5 je zřejmé, že došlo ke snížení daňové zátěže u záloh daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, jedná se o meziroční pokles oproti rokům 2006 a 2007 u 1. skupiny o 33,64 %, u 2. skupiny o 3,21 % a u 3. skupiny o 16,02 %.

Opětovným snížením daňové zátěže u záloh daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti dochází k navýšení čisté mzdy zaměstnanců. Nejvyšší nárůst je

u vysokopříjmové skupiny zaměstnanců, kde je nárůst o 4,44 %. Nejmenší nárůst čisté mzdy je u střední příjmové skupiny zaměstnanců.

4.2.6 Výpočet měsíční mzdy v roce 2010, 2012 - 2014

V těchto letech došlo ke změně sazby sociálního pojištění. Změnila se sazba pojistného placeného zaměstnavatelem z 26 % na 25 %. A také se změnila sazba pojistného placené zaměstnancem z 8 % na 6,5 %.

Tato změna má dopad i na výši superhrubé mzdy, která se touto změnou snižuje a tím také dochází ke snížení zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

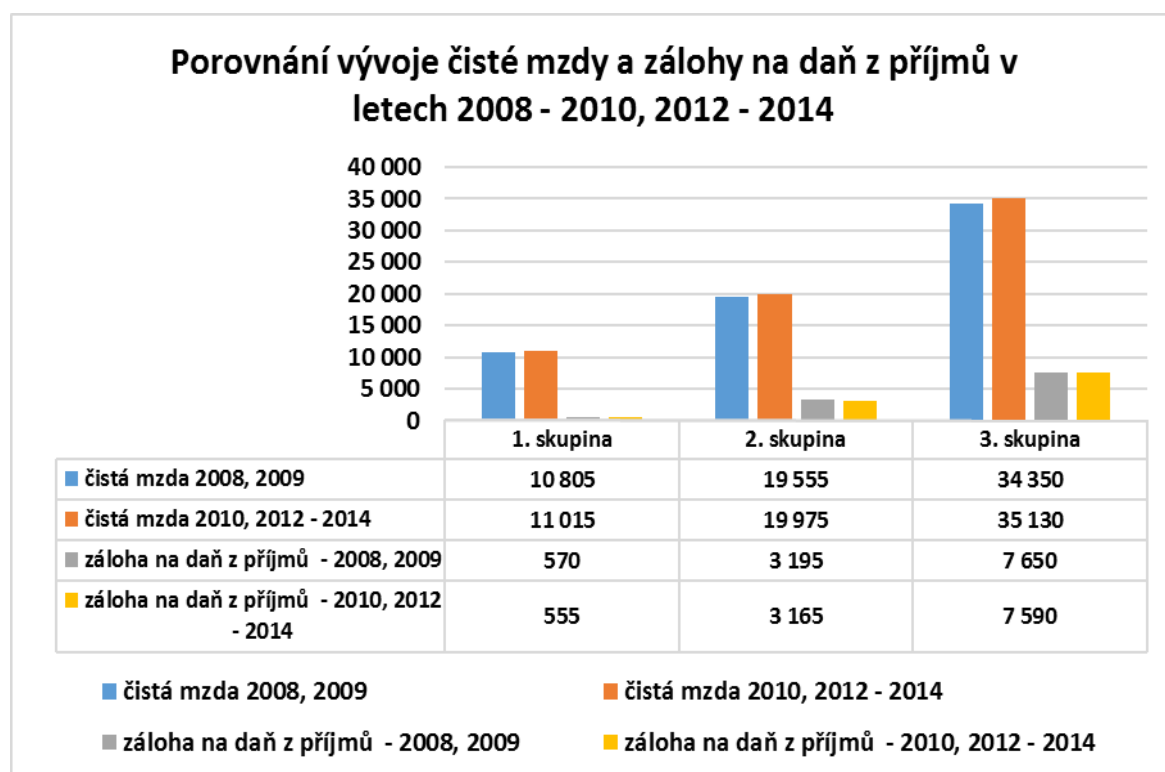
Tabulka č. 8: Výpočet měsíční mzdy v roce 2010, 2012 – 2014

		Částky v Kč		
hrubá mzda		13 000	26 000	48 000
zdravotní pojištění - placené zaměstnancem	4,5%	585	1 170	2 160
zdravotní pojištění - placené zaměstnavatelem	9,0%	1 170	2 340	4 320
sociální pojištění - placené zaměstnancem	6,5%	845	1 690	3 120
sociální pojištění - placené zaměstnavatelem	25,0%	3 250	6 500	12 000
Superhrubá mzda		17 420	34 840	64 320
zaokrouhlený základ daně		17 500	34 900	64 400
záloha na daň z příjmů před slevou		2 625	5 235	9 660
sleva na dani - sleva na poplatníka daně		2 070	2 070	2 070
záloha na daň z příjmů po slevách		555	3 165	7 590
čistá mzda		11 015	19 975	35 130
% čisté mzdy k hrubé mzdě		84,73%	76,83%	73,19%
mzdové náklady zaměstnavatele		17 420	34 840	64 320
odvody do státního rozpočtu a pojišťoven		6 405	14 865	29 190

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

4.2.7 Porovnání čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů fyzických osob oproti roku 2008 a 2009

Graf č. 6: Porovnání vývoje čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů v letech 2008 - 2010, 2012- 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu č. 6 je zřejmé, že snížením sazby sociálního pojištění v roce 2010, 2012 - 2014 dochází ke snížení superhrubé mzdy a s tím je spojená snížená záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Z hlediska čisté mzdy zaměstnanců došlo k mírnému navýšení ve všech třech skupinách oproti předchozím rokům, v 1. skupině o 1,94 %, ve 2. skupině o 2,15 % a ve 3. skupině o 2,27 %.

4.2.8 Výpočet měsíční mzdy v roce 2011

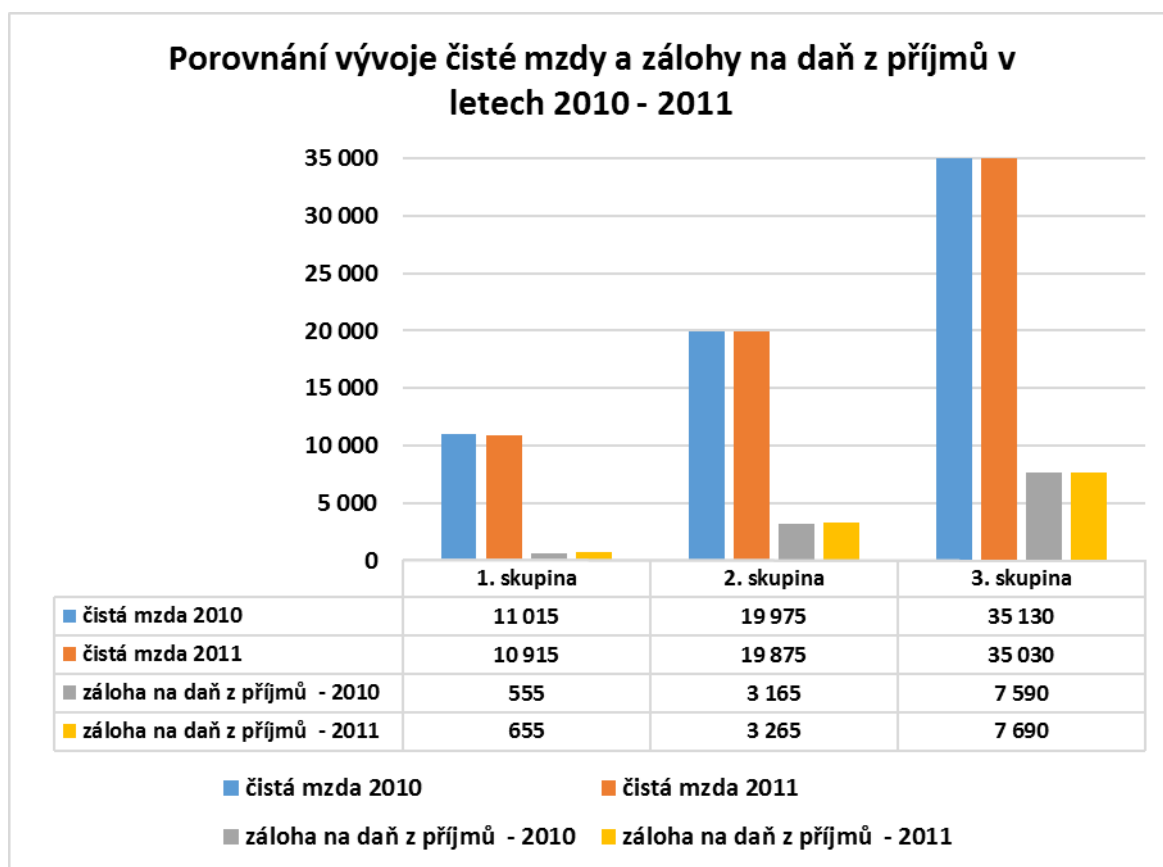
Tabulka č. 9: Výpočet měsíční mzdy v roce 2011

		Částky v Kč		
hrubá mzda		13 000	26 000	48 000
zdravotní pojištění - placené zaměstnancem	4,5%	585	1 170	2 160
zdravotní pojištění - placené zaměstnavatelem	9,0%	1 170	2 340	4 320
sociální pojištění - placené zaměstnancem	6,5%	845	1 690	3 120
sociální pojištění - placené zaměstnavatelem	25,0%	3 250	6 500	12 000
Superhrubá mzda		17 420	34 840	64 320
zaokrouhlený základ daně		17 500	34 900	64 400
záloha na daň z příjmů před slevou		2 625	5 235	9 660
sleva na dani - sleva na poplatníka daně		1 970	1 970	1 970
záloha na daň z příjmů po slevách		655	3 265	7 690
čistá mzda		10 915	19 875	35 030
% čisté mzdy k hrubé mzdě		83,96%	76,44%	72,98%
mzdové náklady zaměstnavatele		17 420	34 840	64 320
odvody do státního rozpočtu a pojišťoven		6 505	14 965	29 290

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V roce 2011 dochází k jednorázovému snížení slevy na poplatníka daně. Toto snížení je způsobeno rozhodnutím vlády o zavedení tzv. „povodňové daní“, která činí Kč 100,-- měsíčně. Touto povodňovou daní by měly být uhrazeny náklady spojené s protipovodňovými opatřeními a s odstraňováním povodňových škod, které byly způsobeny povodní v roce 2010.

Graf č. 7: Porovnání vývoje čisté mzdy a zálohy na daň z příjmů v letech 2010 - 2011



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu č. 7 je zřejmé, že ve skutečnosti došlo k navýšení zálohy na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti právě jen o “povodňovou daň” ve výši Kč 100,-- u všech třech skupin.

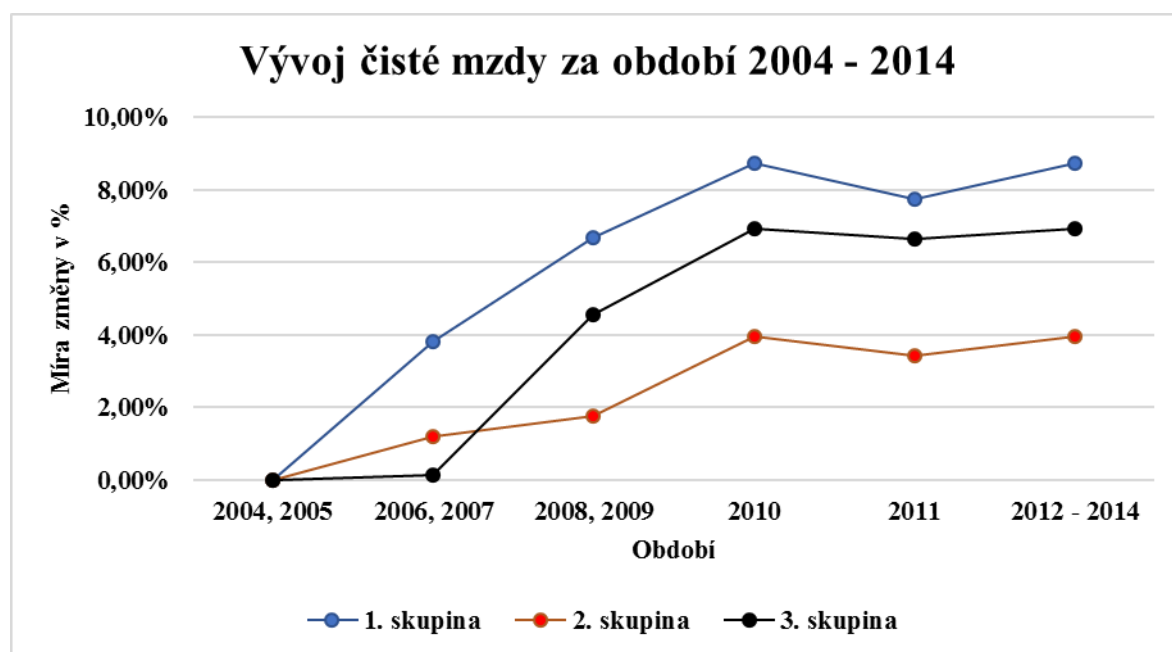
4.3 Vyhodnocení vývoje čisté mzdy za období 2004 - 2014

Tabulka č. 10: Čistá mzda za období 2004 – 2014 v Kč

	2004 2005	2006 2007	2008 2009	2010	2011	2012 - 2014
1. skupina	10 130	10 516	10 805	11 015	10 915	11 015
2. skupina	19 215	19 449	19 555	19 975	19 875	19 975
3. skupina	32 849	32 891	34 350	35 130	35 030	35 130

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Graf č. 8: Vývoj čisté mzdy za období 2004 – 2014 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Od roku 2004 docházelo ke změnám výpočtu čisté mzdy zaměstnanců a výsledkem těchto změn byl neustálý nárůst čisté mzdy za sledované období.

Z hlediska míry změny se dá říci, že nejvyšší procentuální nárůst zaznamenala nízkopříjmová skupina se stanovenou hrubou mzdou Kč 13.000,--. Od roku 2004 došlo k navýšení čisté mzdy celkově o 8,74 %. U středněpříjmové skupiny se zvýšila čistá mzda o 3,96 % a u vysokopříjmové skupiny o 6,94 %.

Výsledkem vývoje čisté mzdy u zaměstnanců za období 2004 – 2014 je, že nejvyšší nárůst čisté mzdy je zaznamenán u nízkopříjmové skupiny zaměstnanců.

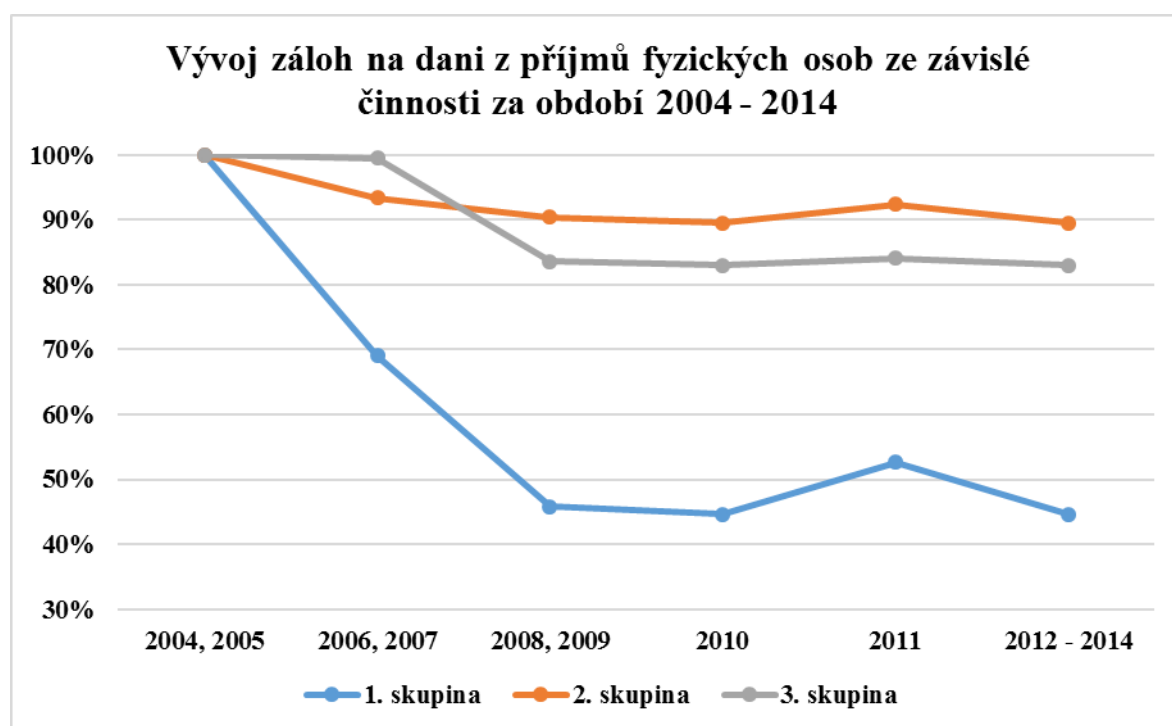
4.4 Vyhodnocení vývoje záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období 2004 - 2014

Tabulka č. 11: Zálohy na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za období 2004 – 2014 v Kč

	2004 2005	2006 2007	2008 2009	2010	2011	2012 - 2014
1. skupina	1 245	859	570	555	655	555
2. skupina	3 535	3 301	3 195	3 165	3 265	3 165
3. skupina	9 151	9 109	7 650	7 590	7 690	7 590

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Graf č. 9: Vývoj záloh na dani z příjmů za období 2004 – 2014 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Od roku 2004 do současnosti neustále dochází ke snižování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Pouze v roce 2011 došlo k mírnému navýšení a to bylo způsobeno politickými rozhodnutími o úhradě nákladů vzniklých škod z povodní roku 2010.

U skupiny středněpříjmové a vysokopříjmové není rozdíl poklesu ve sledovaném období 2004 – 2014 tak viditelný, ale i přesto u středněpříjmové skupiny došlo k celkovému poklesu ve sledovaném období o 10,47 % a u vysokopříjmové skupiny o 17,06 %.

Za sledované období se nezměnila sazba zdravotního pojištění, jeho procentní výše za celé období je 4,5 %.

U sociálního pojištění došlo ke změně sazby v letech 2010, 2012 – 2014. V tomto období se sazba pojistného placeného zaměstnavatelem změnila z 26 % na 25 %. A také došlo ke změně sazby pojistného placeného zaměstnancem z 8 % na 6,5 %. Tato změna má dopad na výši superhrubé mzdy, která se touto změnou snižuje a tím také dochází ke snížení zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Z tohoto vyslovíme první část závěru:

Shrnutí a diskuse:

Z analýzy vývoje zdanění mezd zaměstnanců za posledních 10 let jednoznačně vyplývá, že daňová zátěž se snižuje. Nejvýraznější pokles u záloh na dani z příjmů ve sledovaném období 2004 - 2014 je viditelný u nízkopříjmové skupiny. Celkový pokles za toto období je o 55,42 %. Tento pokles má pozitivní vliv na vývoj čisté mzdy u této skupiny zaměstnanců.

4.5 Zaměstnanecké benefity společnosti ABC

Společnost ABC vyplácí svým zaměstnancům kromě základní hrubé mzdy i zaměstnanecké benefity. Společnost nevytváří fond kulturních a sociálních potřeb, proto se více přiklání k vytváření zaměstnaneckých benefitů, které mají přímý dopad do daňově uznatelných nákladů. Dále nabízí takové zaměstnanecké benefity, které jsou sice daňově neuznatelnými náklady, ale jsou vyvolány potřebami zaměstnanců na vytváření lepších podmínek pro kvalitní a efektivní práci našich zaměstnanců.

Pro jejich čerpání jsou nastaveny pravidla v rámci celé mediální agentury.

Benefity mohou čerpat ti zaměstnanci, kteří:

- Jsou v pracovněprávním poměru na hlavní pracovní poměr
- Nejsou ve zkušební době.

Benefity nemohou čerpat ti zaměstnanci, kteří:

- Čerpají nemocenskou,
- Čerpají dovolenou,
- Jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené,
- Čerpají neplacené volno odsouhlasené zaměstnavatelem.

U zaměstnanců, kteří jsou vysláni na delší služební cesty do zahraničí, se čerpání benefitů řeší individuálně.

Příspěvek na stravování

Stravování zaměstnanců ve společnosti ABC je zabezpečováno poskytováním stravenek Ticket restaurant od společnosti Edenred v hodnotě Kč 80,--. Tato poukázka náleží zaměstnanci za každý pracovní den a další podmínkou je, že zaměstnanec musí odpracovat v pracovní dny alespoň 4 hodiny. Společnost poskytuje stravenky zpětně podle docházkových listů. Společnost poskytuje nepeněžní příjem ve výši 55 % z ceny stravenky (44,-- Kč) a zbytek hodnoty stravenky (36,-- Kč) hradí zaměstnanec formou srážky ze mzdy.

Podmínkou nároku na příspěvek na stravování je podepsaný souhlas zaměstnance se srážkou ze mzdy, která je rozdílem mezi celkovou hodnotou stravenky a poskytnutým nepeněžním plněním od zaměstnavatele.

Daňové řešení u zaměstnance:

Pro zaměstnance je to nepeněžní příjem, který je podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o dani z příjmu osvobozen od zdanění.

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Pro společnost ABC je částka Kč 44,-- /1 stravenka daňově uznatelným nákladem, protože pro své zaměstnance zabezpečuje stravování prostřednictvím jiných subjektů. Tato částka je odpovídající hodnotou, která je stanovena zákonem, tj. 55 % z nominální hodnoty stravenky, maximálně do výše 70 % horního limitu stravného, které je vymezeno v zákoníku práce pro zaměstnance v tzv. „nepodnikatelské sféře“.

Pojistné:

Příspěvek na stravování se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Penzijní připojištění poskytované po 5 letech ve společnosti

Příspěvek na penzijní připojištění poskytuje společnost ABC svým zaměstnancům jako zaměstnanecký benefit, ale ještě zde uplatňuje další podmínku čerpání tohoto benefitů. Je poskytován těm zaměstnancům, kteří pracují v dané společnosti déle než 5 let v pracovněprávním poměru na hlavní pracovní poměr.

Penzijní připojištění je sjednáváno prostřednictvím společnosti NN Group u libovolného penzijního fondu, který je registrovaný v České republice. Veškeré záležitosti týkající se penzijního připojištění se ve společnosti řeší v daném měsíci a veškeré dokumenty zpracovává personalistka do 25. dne v měsíci. Doručení v termínu personalistce je velmi důležité pro to, aby se stihlo provedení všech změn u dané penzijní společnosti a mohla se bez problému čerpat státní podpora od následujícího měsíce. Zaměstnanec si přispívá na penzijní připojištění v libovolné částce. Ze strany zaměstnavatele je stanovena minimální částka Kč 500,--, kterou si musí sám zaměstnanec platit, aby zaměstnavatel mohl přispívat.

Daňové řešení u zaměstnance:

Zaměstnanec musí splnit určité podmínky, aby se mohlo jednat o daňové osvobození. Ve smlouvě o penzijním připojištění musí být uvedena výplata plnění až po 60 kalendářních měsících, ale zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let zaměstnance.

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Příspěvek na penzijní připojištění ze strany zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem do výše Kč 30.000,-- ročně. Výše penzijního připojištění se sjednává individuálně podle pozice zaměstnance ve společnosti.

Pojistné:

Příspěvek na penzijní připojištění se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Poskytování mobilního telefonu

Mobilní telefon se poskytuje přednostně zaměstnancům, kteří ho mají jako pracovní nástroj pro zvýšení kvality a produktivity práce. Mobilní telefon si vybírá zaměstnanec a musí být schválen nadřízenou osobou. Tento telefon se zaměstnanci poskytuje na dobu 24 měsíců a poté může dojít k jeho obměně. SIM karta je přidělena personalistkou společnosti a je zahrnuta do skupiny zaměstnaneckých telefonních čísel.

Zaměstnanec si může zažádat o mobilní telefon až po uplynutí zkušební doby nebo ve výjimečných případech po odsouhlasení vedením společnosti ode dne vzniku pracovního poměru. Jakmile dojde k rozvázání pracovního poměru je se zaměstnancem odsouhlaseno jeho povinný odkup.

Daňové řešení u zaměstnance:

Na straně zaměstnance musí být dodržena podmínka, že používá služební mobilní telefon jen pro pracovní účely a pak je používání mobilního telefonu osvobozeným plněním. S touto podmínkou jsou zaměstnanci seznámeni při převzetí mobilního telefonu.

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. Je to náklad spojený s činností společnosti a je to podle § 24 odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů náklad na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.

Pojistné:

Poskytování mobilního telefonu se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Odborný rozvoj (jazykové kurzy)

Společnost ABC poskytuje pro své zaměstnance širokou nabídku školení, které jsou potřebná pro odborný rozvoj zaměstnanců pro zlepšení výkonnosti a efektivity práce.

Nejčastěji se v této společnosti poskytují jazykové kurzy anglického a německého jazyka, které jsou zajišťovány prostřednictvím externí společnosti. Jsou poskytovány jen tyto dva cizí jazyky, které mohou být využity jako pracovní nástroj.

Daňové řešení u zaměstnance:

Poskytování jazykových kurzů a školení je dle § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů osvobozeným příjmem na straně zaměstnance. Jen musí být dodržena podmínka stanovená zákonem, tj. jedná se o odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti společnosti ABC. A dále musí jít o prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Na straně zaměstnavatele se u odborného rozvoje jedná o daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 Zákona o daních z příjmů. Jedná se zde o nepeněžní plnění ze strany zaměstnavatele a o rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti společnosti.

Pojistné:

Hodnota jazykových kurzů a školení se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Nabídka kávy, čaje, ovoce a poskytování pitné vody

Společnost ABC poskytuje svým zaměstnancům nealkoholické nápoje a ovoce na pracovišti ve formě nepeněžního plnění. Jedná se o zlepšení pracovního prostředí

pro zaměstnance této společnosti. Tyto benefity jsou poskytovány z hlediska zlepšení atraktivnosti mediální agentury na trhu pracovních příležitostí.

Daňové řešení u zaměstnance:

Občerstvení, které je poskytnuto zaměstnavatelem v nepeněžní formě, je na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů podle § 6 odst. 9 písm. c) Zákona o daních z příjmů.

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad podle § 25 odst. 1 písm. zm) Zákona o daních z příjmů. Tyto náklady mohou být poskytovány ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění.

Pojistné:

Nepeněžní plnění ve formě občerstvení na pracovišti nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Školka, jesle

Společnost ABC zajišťuje interní hlídání dětí v dětském koutku. Vytvořila ho pro potřeby mladých zaměstnanců, aby zvýšila svou pozici na trhu pracovních příležitostí. Společnost se snaží přizpůsobit současnému trendu, že spousta zaměstnanců by se nemohla vrátit včas do zaměstnání, pokud by neměla zajištěné děti.

Daňové řešení u zaměstnance:

Na straně zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění od dané společnosti, a proto je to osvobozeným plněním podle § 6 odst. 9 písm. d) podle Zákona o daních z příjmů.

Daňové řešení u zaměstnavatele:

Na straně zaměstnavatele se jedná o nepeněžní plnění. Jedná se o daňově neuznatelný náklad podle Zákona o daních z příjmů. Tyto náklady mohou být poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb, nebo ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění.

Pojistné:

Nepeněžní plnění ve formě poskytnutí hlídání dětí na pracovišti nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

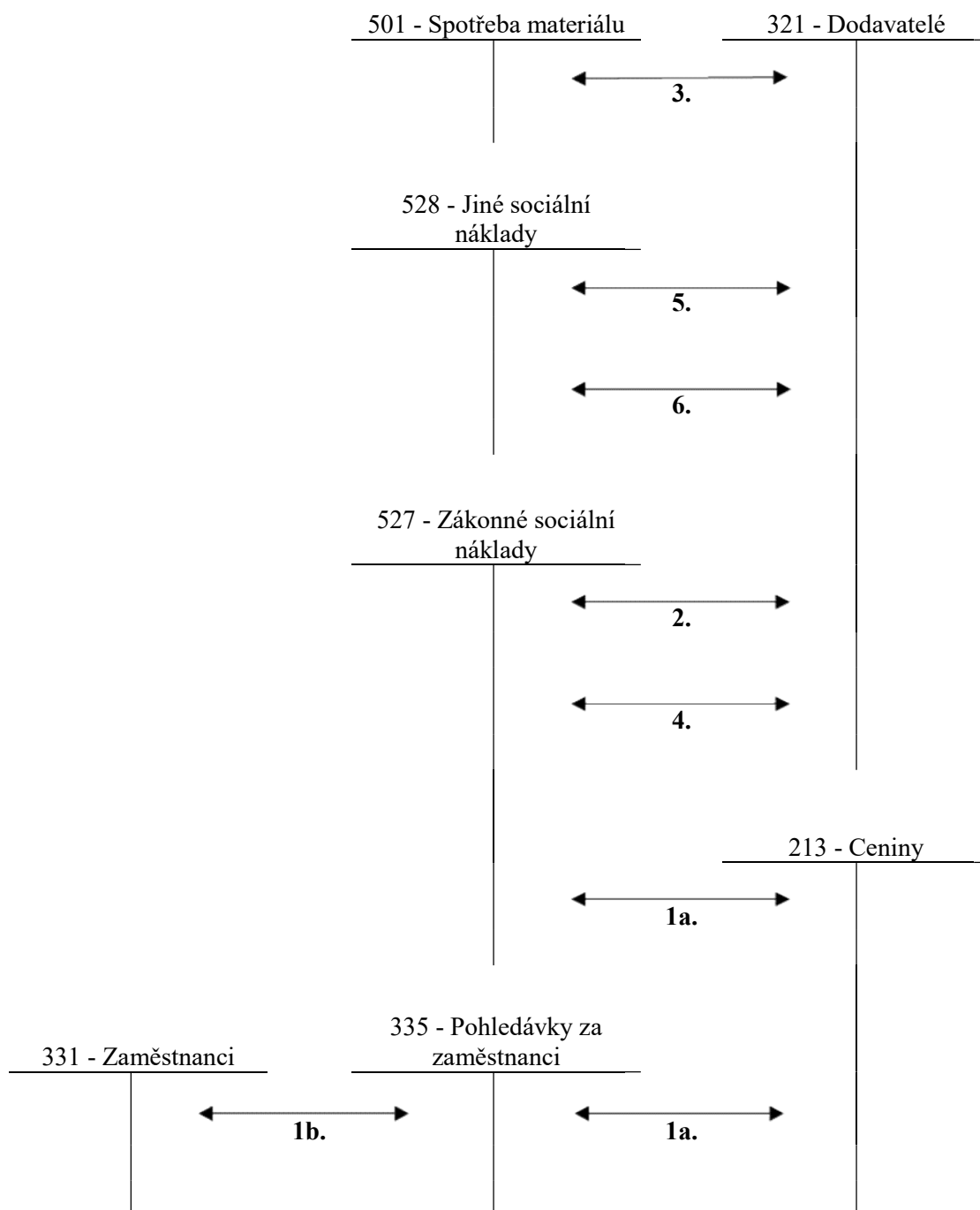
4.5.1 Účtování zaměstnaneckých benefitů

V následujícím schématu č. 4 jsou zobrazeny účetní předkontace výše uvedených zaměstnaneckých benefitů společnosti ABC:

Legenda ke schématu č. 4:

1. Příspěvek na stravování	
a) Úhrada stravenek ze strany zaměstnavatele	335 + 527 / 213
b) Úhrada stravenek ze strany zaměstnance	331 / 335
2. Penzijní připojištění	527 / 325
3. Poskytování mobilního telefonu	501 / 321
4. Odborný rozvoj (jazykové kurzy)	527 / 321
5. Nabídka kávy, čaje, ovoce a pitné vody	528 / 321
6. Školka, jesle	528 / 321

Obrázek č. 4: Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů společnosti ABC



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

4.5.2 Dotazníkové šetření zaměstnaneckých benefitů

Cílem dotazníkového šetření v mediální agentuře je získat přehled o spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity. Dotazník je rozdělen na 2 části. V první části byly získány informace o zaměstnancích, v druhé části byly získány odpovědi na danou problematiku. Dotazník obsahuje 8 otázek, ve které se zaměstnanci vyjadřují k dané problematice.

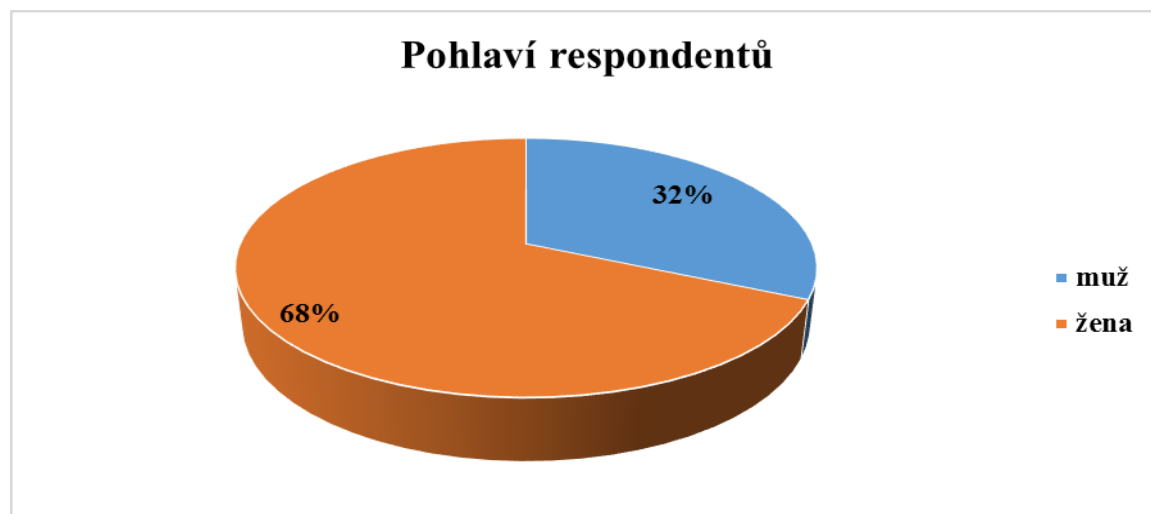
Při předvýzkumu byl dotazník předložen 10 zaměstnancům vyššího managementu společnosti, kteří se spolupodíleli na hodnocení dotazníku z pohledu srozumitelnosti a úplnosti nabízených možností odpovědí. Na základě jejich zpětné vazby byl dotazník doplněn a následně rozeslán v elektronické podobě prostřednictvím aplikace docs.google.com všem zaměstnancům společnosti ABC.

Kontrola správnosti dotazníků byla zajištěna aplikací docs.google.com. Dotazník vyplnilo 107 zaměstnanců společnosti z celkového počtu 159 zaměstnanců, což představuje návratnost 67,30 %.

4.5.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Otázka č. 1: *Jaké je Vaše pohlaví?*

Graf č. 10: Pohlaví respondentů ve společnosti ABC (v %)

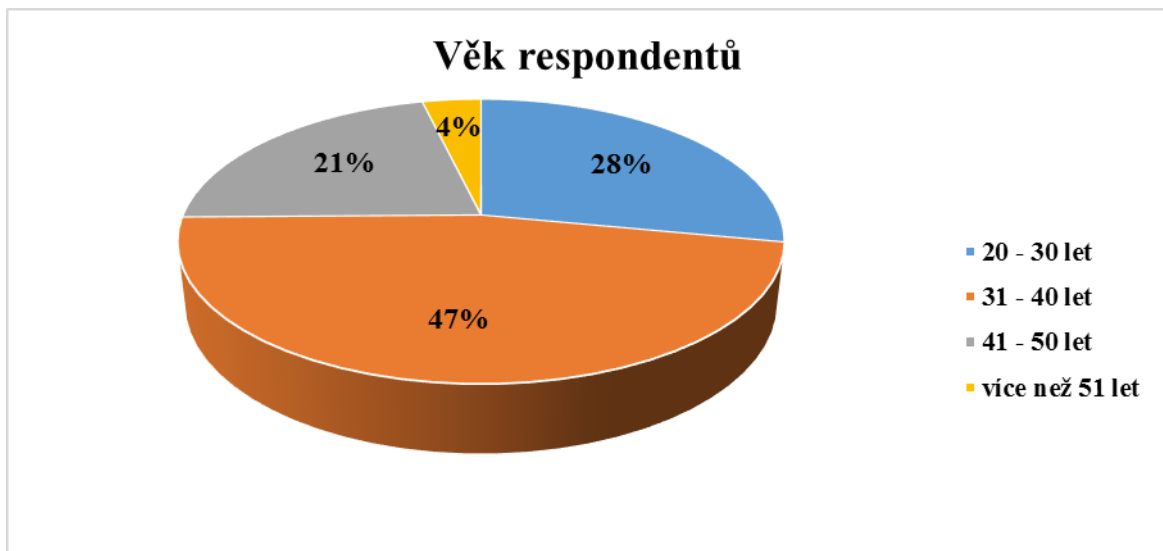


Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Ve společnosti ABC se zúčastnilo dotazníkového šetření převážně ženy, což představuje skoro dvě třetiny žen (68 %). V absolutních hodnotách se jedná o 73 žen a 34 mužů. Výsledek této dotazníkové otázky odráží skutečnost, že ve společnosti ABC pracuje více žen než mužů.

Otázka č. 2: *Jaký je Váš věk?*

Graf č. 11: *Věk respondentů ve společnosti ABC (v %)*



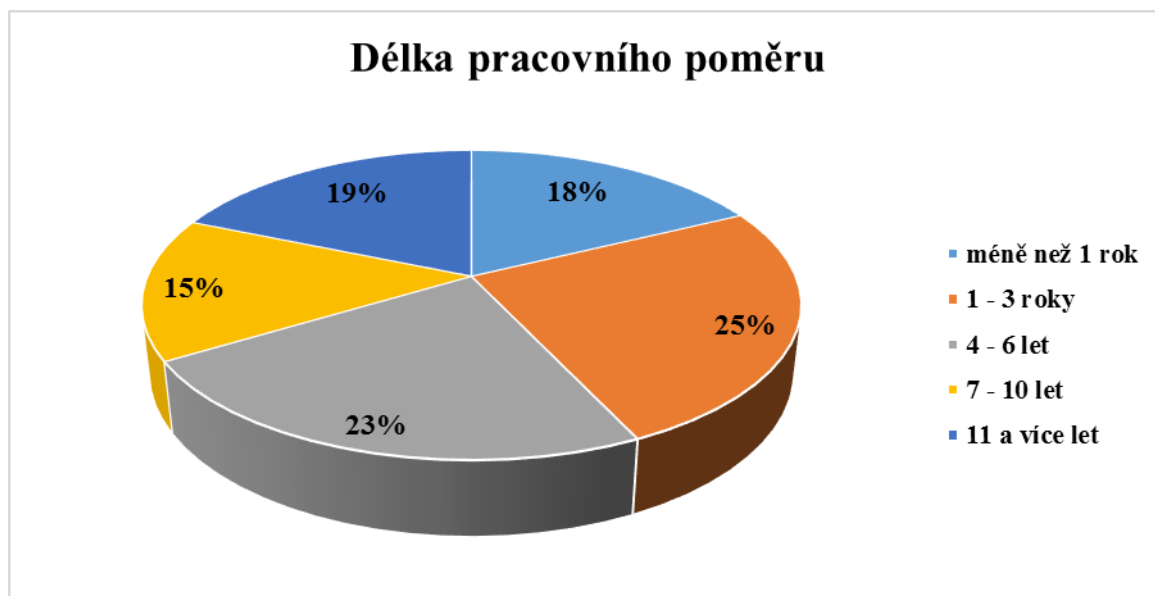
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu č. 11 je zřejmé, že skoro polovina respondentů (47 %) je ve věku 31 – 40 let, v absolutní hodnotě to je 50 zaměstnanců. Tento výsledek odpovídá skutečnosti, že ve společnosti ABC pracují převážně lidé v tomto věkovém rozpětí. Dále se dá konstatovat, že další početnou skupinou je skupina ve věku 20 – 30 let, v hodnotě 28 %. Tito mladí zaměstnanci jsou převážně na základních pozicích spojených s mediálním světem.

Skupina ve věku 41 – 50 let představuje zaměstnance převážně na vedoucích a manažerských pozicích. Jedná se o zkušenější zaměstnance v mediálním průmyslu, kteří dokáží vést mladší zaměstnance v tomto oboru.

Otázka č. 3: *Jaká je délka Vašeho pracovního poměru ve Vaší společnosti?*

Graf č. 12: *Délka pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti ABC*

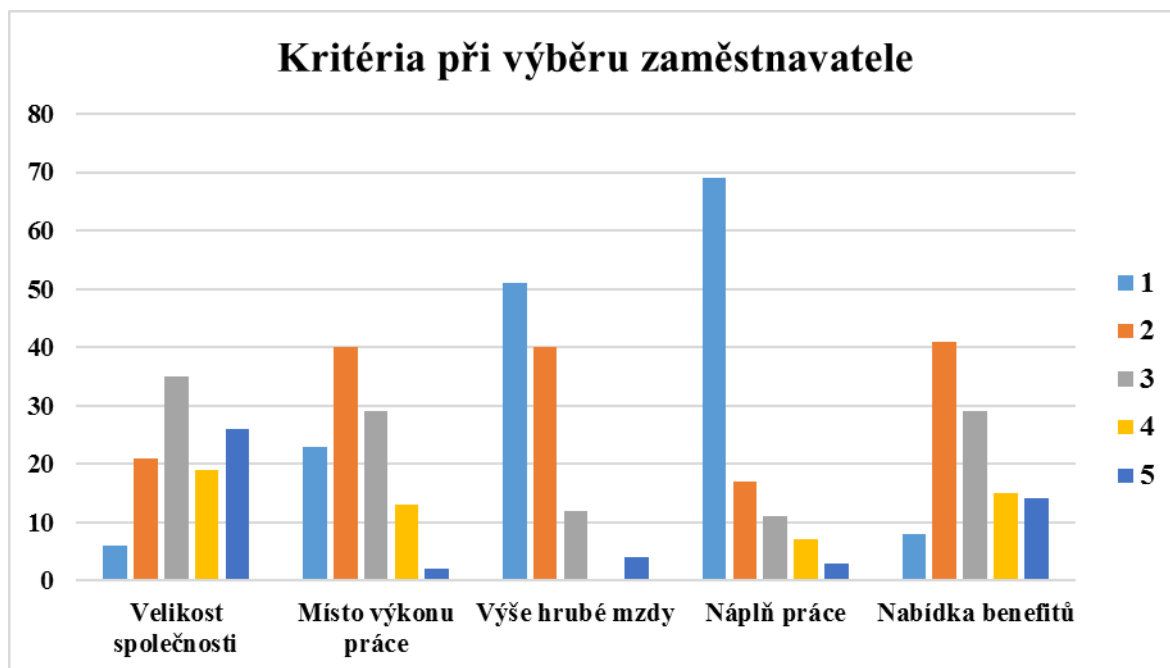


Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Z grafu č. 12 je patrné, že 25 % zaměstnanců pracuje v této společnosti 1 – 3 roky. 23 % zaměstnanců zde pracuje 4 – 6 let. 19 % respondentů zde pracuje 11 a více let, 18 % respondentů pracuje v této společnosti méně než 1 rok a 15 % zaměstnanců pracuje pro tuto společnost 7 – 10 let.

Otázka č. 4: Seřadte podle důležitosti jednotlivá kritéria, která jsou podle Vás důležitá při výběru zaměstnavatele (1 - nejdůležitější, 5 - nejméně důležité).

Graf č. 13: Kritéria při výběru zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V otázce č. 4 respondenti seřadili jednotlivá kritéria podle důležitosti při výběru zaměstnavatele.

Z grafu č. 13 je zřejmé, že nejdůležitějším kritériem je náplň práce. Pro tuto odpověď zvolilo celkem 47 respondentů (43,85 %). Druhým nejdůležitějším kritériem podle dotazníkového šetření je výše hrubé mzdy. Tuto odpověď uvedlo celkem 35 respondentů (32,41 %).

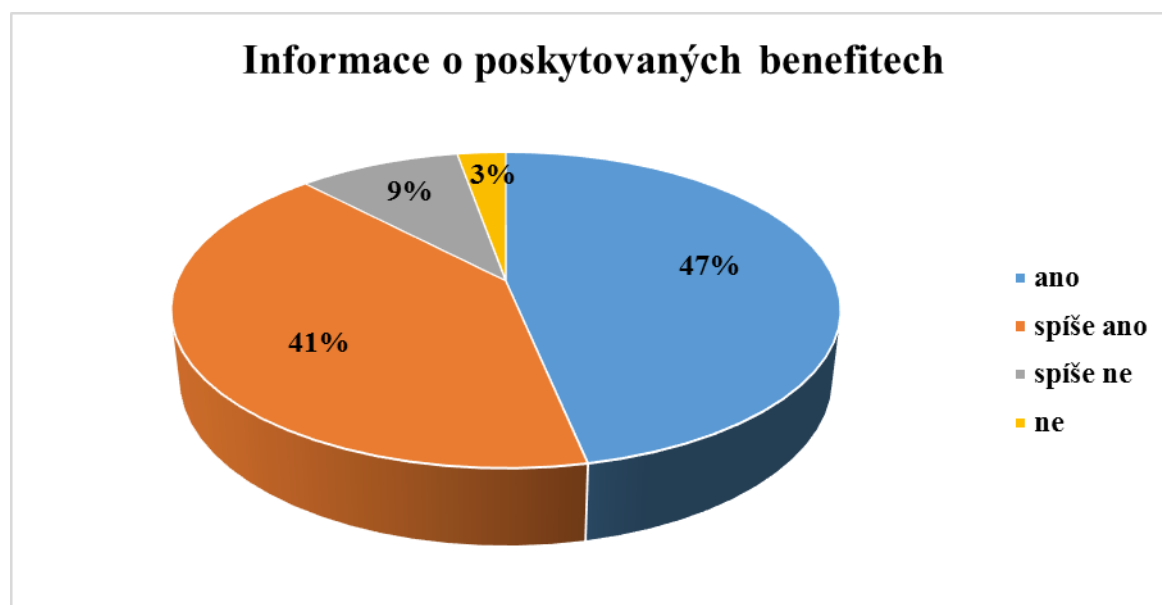
Nejméně důležitým kritériem byla vyhodnocena respondenty velikost společnosti. Takto odpověděli 4 respondenti (3,81 %).

Nabídka zaměstnaneckých benefitů a místo výkonu práce jako hledisko důležitosti při výběru zaměstnavatele se objevuje ve středních hodnotách. V určitých situacích budou

alespoň částečně ovlivňovat výběr zaměstnavatele, protože se jedná o doplňující kritéria, která by více upřesňovala danou společnost při výběru zaměstnání.

Otázka č. 5: *Byla jste při nástupu do společnosti a během pracovního poměru dostatečně informována o všech poskytnutých benefitech a výhodách?*

Graf č. 14: *Informace o poskytovaných benefitech ve společnosti ABC*



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Na otázku č. 5, zda respondenti byli při nástupu do společnosti a během pracovního poměru dostatečně informováni o poskytovaných benefitech, odpovědělo 50 zaměstnanců (47 %), že ano.

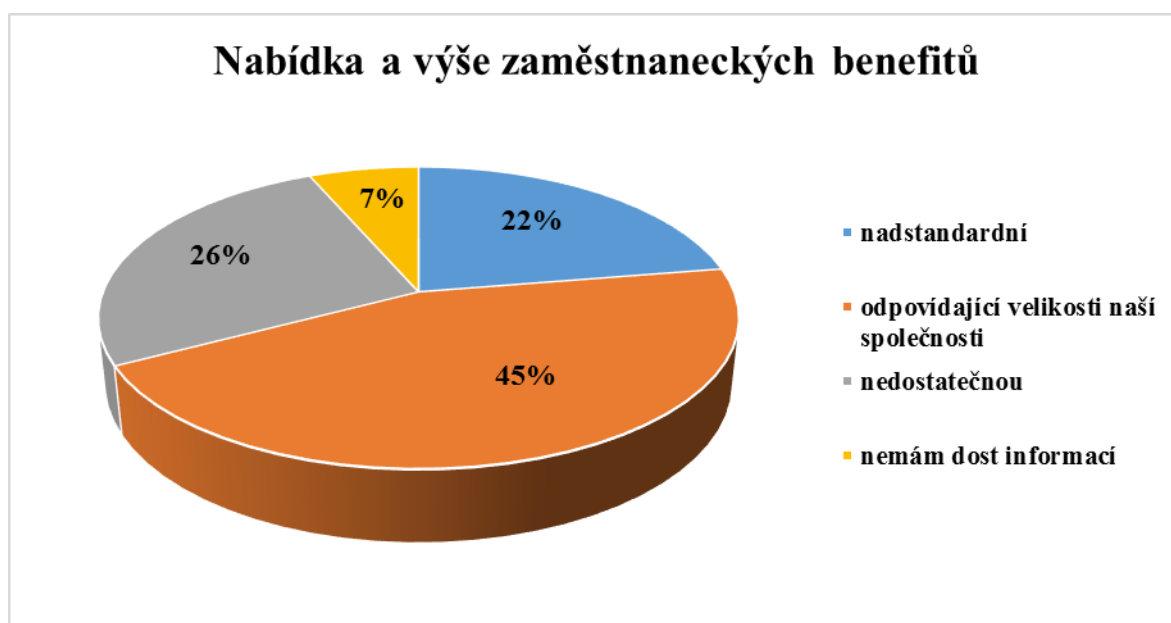
Při nástupu do společnosti ABC dostávají nově příchozí zaměstnanci informativní brožuru o všech interních předpisech společnosti, ve které jsou mimo jiné uvedeny všechny nabízené zaměstnanecké benefity společně s podmínkami jejich využívání.

Další velkou skupinou jsou zaměstnanci (44 dotázaných – představuje 41 %), kteří odpověděli, že spíše ano. Tato situace může nastat tehdy, kdy tito zaměstnanci sice mají k dispozici zaměstnanecké benefity, ale spíše je nevyužívají.

9 % a 3 % dotázaných odpovědělo spíše ne a ne, ale jedná se o velmi malou skupinu zaměstnanců společnosti.

Otázka č. 6: *Považuji nabídku a výši zaměstnaneckých benefitů, které jsou poskytovány v naší společnosti, oproti podobným společnostem za:*

Graf č. 15: Nabídka a výše zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ABC



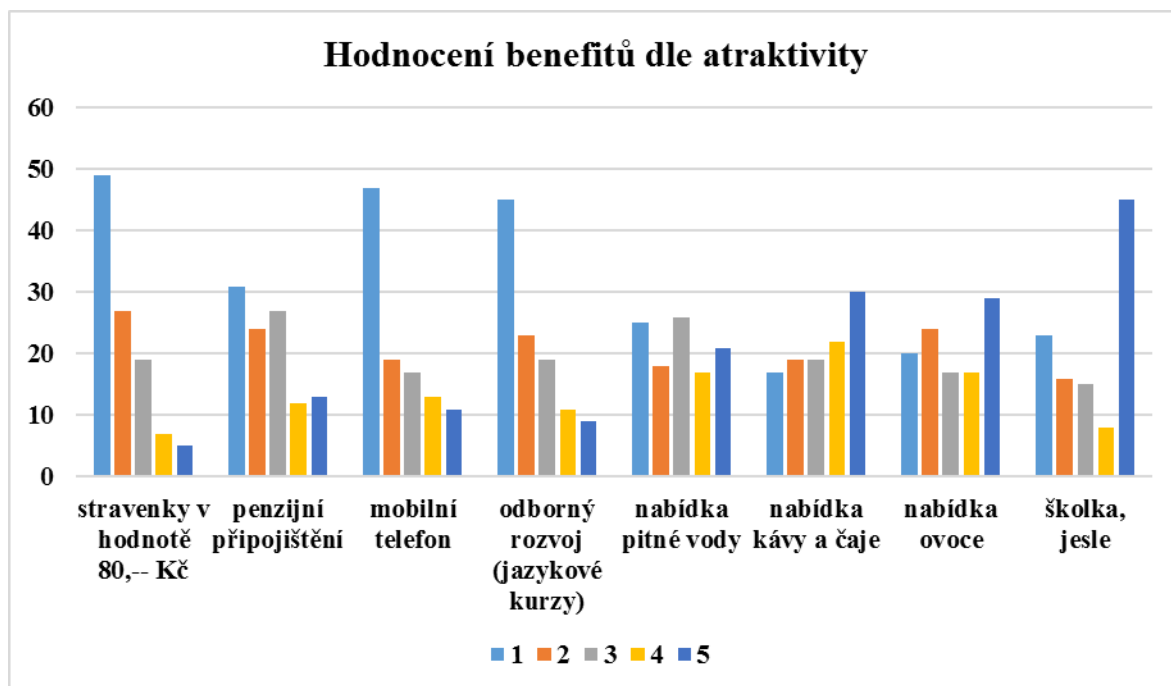
Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Graf č. 15 ukazuje, že nabídka a výše zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v mediální agentuře jsou oproti podobným společnostem odpovídající velikosti této společnosti. Odpovědělo takto 48 respondentů (45 %). Je zřejmé, že tato skupina respondentů je spokojena se zaměstnaneckými benefity.

28 zaměstnanců (26 %) odpovědělo, že nabídka a výše zaměstnaneckých benefitů je nedostatečná. Tito zaměstnanci se domnívají, že při mezinárodní účasti této společnosti v mediální branži, by tato společnost mohla mít lepší nabídku zaměstnaneckých benefitů. Dá se říci, že z 28 oslovených respondentů 19 zaměstnanců ve věku 20 – 40 let mají jinou představu o trendu zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnavatelem.

Otázka č. 7: Ohodnoťte uvedené benefity ve Vaší společnosti na základě jejich atraktivity pro Vás (1 – velmi atraktivní, 5 – málo atraktivní):

Graf č. 16: Hodnocení uvedených benefitů ve společnosti ABC



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

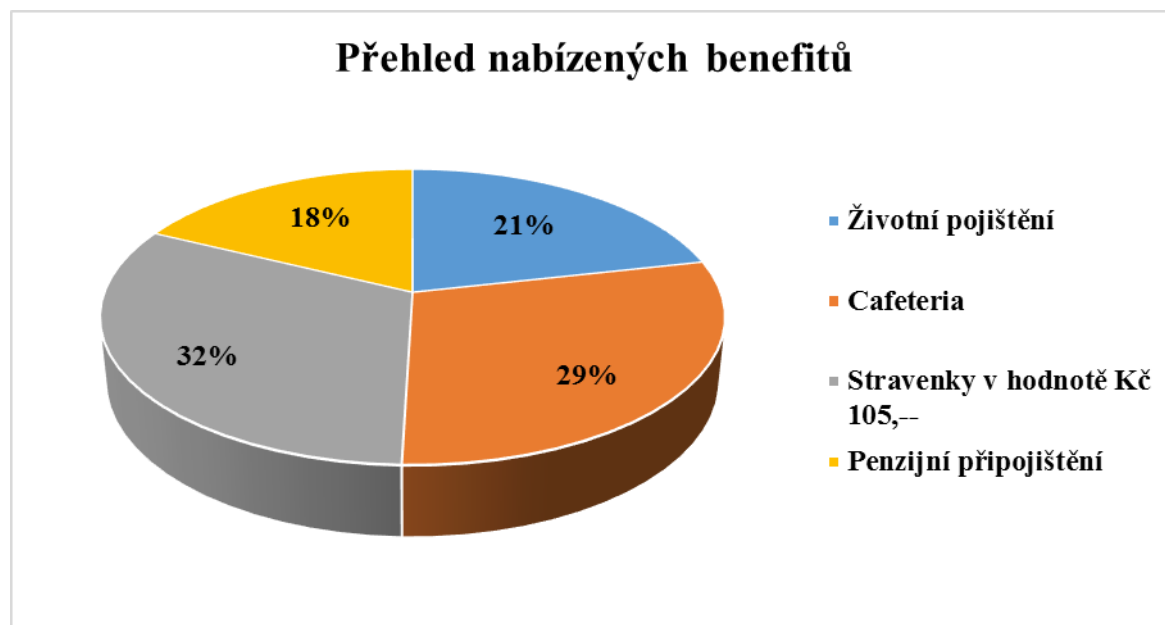
V otázce č. 7 oslovení respondenti hodnotili benefity ve společnosti ABC z hlediska jejich atraktivity. U každého zaměstnaneckého benefitu je uvedena hodnotící škála od 1 (velmi atraktivní) do 5 (málo atraktivní).

Výsledkem této otázky je zjištění, že pro zaměstnance je velmi atraktivní poskytování mobilního telefonu zaměstnancům a stravenek v hodnotě Kč 80,--, což odpovědělo 20 dotazovaných zaměstnanců. Dále je to odborný rozvoj (týkající se především jazykových kurzů), takto odpovědělo 19 respondentů. Je zřejmé, že priorita těchto zaměstnaneckých benefitů odráží současný trend na trhu práce.

Nejméně vyhledávaným benefitem se dle tabulky jeví nabídka občerstvení na pracovišti společně se školkou a jeslemi.

Otázka č. 8: *Je nějaký jiný benefit, který není v současnosti v nabídce Vaší společnosti a chtěl/a byste ho zařadit mezi poskytované?*

Graf č. 17: *Přehled nabízených benefitů nezahrnutých v nabídce společnosti ABC*



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Osloveným respondentům společnosti ABC se nejvíce líbí stravenky v hodnotě Kč 105,--. Tento zaměstnanecký benefit označilo 34 zaměstnanců této společnosti (32 %).

Dalším oblíbeným zaměstnaneckým benefitem je systém „Cafeteria“, která oslovila 31 respondentů (29 %). Jedná se o mix zaměstnaneckých benefitů, které jsou k dispozici pro zaměstnance jako nepeněžní plnění. Jedná se o externě dodávaný a spravovaný systém, ve kterém si může zaměstnavatel nastavit jednotlivé zaměstnanecké benefity a skupiny zaměstnanců, kteří na ně mají nárok.

Nejméně oblíbeným zaměstnaneckým benefitem je podle oslovených respondentů penzijní připojištění (18 %) a životní pojištění (21 %). Jedná se o typy zaměstnaneckých benefitů, které přináší nepeněžní plnění pro zaměstnance v dlouhodobém horizontu. A to není v současné době atraktivní zaměstnanecký benefit mezi zaměstnanci zvolené organizace.

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

Prvním cílem praktické části bylo zpracování analýzy mzdových nákladů pro modelové skupiny zaměstnanců s rozdílnou výší hrubé mzdy od roku 2004 do roku 2014 s dopadem na výši čisté mzdy zaměstnance a záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Na základě získaných výsledků modelových výpočtů čistých mezd z toho vyplývá:

V roce 2004 a 2005 se pro výpočet záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti stanovená tabulka sazeb daně podle zákona o daních z příjmů. Využíval se systém progresivní daně. Byl výhodnější pro nízkopříjmovou skupinu zaměstnanců.

V roce 2006 a 2007 zůstal výpočet záloh na dani z příjmů fyzických osob stejný, jen došlo ke snížení sazby daně u nízkopříjmové skupiny zaměstnanců. Tím došlo k navýšení čisté mzdy u této skupiny, je to nárůst o 3,81 %. Nejmenší navýšení čisté mzdy je u vysokopříjmové skupiny zaměstnanců, což je nárůst o 0,13 %, u středněpříjmové skupiny to je nárůst o 1,22 %.

Dále došlo ke změně uplatnění slevy na dani z příjmů. Jednalo se o slevu na poplatníka, která v tomto sledovaném období činila měsíčně Kč 600,--.

V roce 2008 došlo ke změně výpočtu čisté mzdy. Byl zaveden statut „superhrubé mzdy“. Základ daně z příjmů fyzických osob se vypočítá, když se k hrubé mzdě připočítá sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. Dále se zrušil systém progresivní daně z příjmů a zavedl se statut „rovné sazby daně“, která je pro všechny zaměstnance stejná, tj. 15 %. To má za výsledek nižší daňovou povinnost z hlediska daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Další změnou je u slevy na poplatníka daně. Z dosavadních Kč 600,-- v roce 2006 se sleva navýšila na měsíční částku Kč 2.070,--. Zde došlo k trojnásobnému nárůstu odečitatelné položky u zaměstnanců. Změnou v roce 2008 došlo k výraznému snížení záloh na dani z příjmů fyzických osob především u nízkopříjmové skupiny zaměstnanců oproti roku 2004 o 54,22 %. A tím došlo k výraznému navýšení čisté mzdy u této skupiny oproti roku 2004 o 6,66 %. U ostatních skupin zaměstnanců není tato změna tak významná.

V letech 2010, 2012 – 2014 došlo ke změně sazby sociálního pojištění. Změnila se sazba pojistného placeného zaměstnavatelem z 26 % na 25 %. A také se změnila sazba pojistného placeného zaměstnancem z 8 % na 6,5 %. Tato změna má dopad na výši

superhrubé mzdy, která se touto změnou snižuje a tím také dochází ke snížení zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v tomto období oproti roku 2008 a 2009 o 1,20 % u nízkopříjemové skupiny zaměstnanců, u středněpříjemové skupiny zaměstnanců o 0,85 % a u vysokopříjemové skupiny o 0,66 %. Z hlediska čisté mzdy zaměstnanců došlo k mírnému navýšení ve všech třech skupinách oproti předchozím rokům, v nízkopříjemové skupině o 1,94 %, ve středněpříjemové skupině o 2,15 % a ve vysokopříjemové skupině o 2,27 %.

V roce 2011 dochází oproti rokům 2010, 2012 – 2014 k jednorázovému snížení slevy na poplatníka daně. Toto snížení je způsobeno rozhodnutím vlády o zavedení tzv. „povodňové dani“, která činí Kč 100,-- měsíčně. Touto povodňovou daní by měly být uhrazeny náklady spojené s protipovodňovými opatřeními a s odstraňováním povodňových škod, které byly způsobeny povodní v roce 2010.

Za sledované období se nezměnila sazba zdravotního pojištění, jeho procentní výše za celé období je 4,5%.

Od roku 2004 do roku 2014 došlo k postupnému snižování záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. K nejvýraznějšímu snížení záloh na dani z příjmů fyzických osob došlo ve sledovaném období u nízkopříjemové skupiny zaměstnanců. U této skupiny došlo k celkovému snížení záloh na dani z příjmů fyzických osob o 55,42 %. To znamená, že zaměstnanec s hrubou mzdou Kč 13.000,-- odváděl zálohu na dani z příjmů fyzických osob v roce 2004 ve výši Kč 1.245,-- a v roce 2014 pouze ve výši Kč 555,--. Dále u středněpříjemové skupiny zaměstnanců došlo ke snížení ve sledovaném období o 10,47 % a u vysokopříjemové skupiny zaměstnanců o 17,06 %.

Snižováním záloh na dani z příjmů fyzických osob dochází k nárůstu čisté mzdy během sledovaného období. Výsledkem výpočtu čisté mzdy je, že k nejvýraznějšímu nárůstu čisté mzdy došlo u nízkopříjemové skupiny zaměstnanců o 8,74 %. V absolutních hodnotách to znamená, že zaměstnanec s hrubou mzdou Kč 13.000,-- získal čistou mzdu v roce 2004 ve výši Kč 10.130,-- a v roce 2014 ve výši Kč 11.015,--. Dále u středněpříjemové skupiny došlo k nárůstu čisté mzdy o 3,96 % a u vysokopříjemové skupiny zaměstnanců o 6,94 %.

Druhým cílem v praktické části bylo zhodnocení dosavadního stavu zaměstnaneckých benefitů ve zvolené organizaci a navržení dalších zaměstnaneckých benefitů, které by mohly mít pozitivní dopad do daňového výsledku společnosti na základě zjištěných informací ve sledované organizaci.

Pro zjištění potřebných dat bylo využito dotazníkové šetření. Zúčastnilo se ho 107 zaměstnanců z celkového počtu 159 zaměstnanců, což představuje návratnost dotazníků ve výši 67,30 %. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 73 žen (68 %) a 34 mužů (32 %). Nejvíce zastoupená skupina respondentů byla ve věku 31 – 40 let a s pracovním poměrem v rozpětí 1 – 3 roky.

Výsledkem dotazníkového šetření je, že nejdůležitějším kritériem při výběru zaměstnavatele je náplň práce, což uvedlo 47 respondentů (43,85 %). Druhým důležitým kritériem je výše hrubé mzdy, kterou označilo 35 respondentů (32,41 %). 50 zaměstnanců (47 %) bylo při nástupu do společnosti a během pracovního poměru dostatečně informováni o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech. Při nástupu do sledované společnosti dostávají nově příchozí zaměstnanci informativní brožuru o všech interních předpisech společnosti, ve které jsou mimo jiné uvedeny všechny nabízené zaměstnanecké benefity společně s podmínkami jejich využívání.

Dotazovaní zaměstnanci hodnotí nabídku a výši zaměstnaneckých benefitů poskytovaných ve zvolené organizaci oproti podobným společnostem odpovídající velikosti této společnosti. Takto odpovědělo 48 dotazovaných respondentů (45 %).

Zvolená společnost po dohodě s vedením firmy nabízí tyto zaměstnanecké benefity: příspěvek na stravování, penzijní připojištění, poskytování mobilního telefonu, odborný rozvoj (jazykové kurzy), nabídka kávy, čaje, ovoce a pitné vody a pak také školku a jesle.

Dotazovaní respondenti zhodnotili atraktivitu jednotlivých zaměstnaneckých benefitů. Jednoznačně mezi velmi atraktivní benefity zařadili poskytování mobilního telefonu zaměstnancům, poskytování stravenek v hodnotě Kč 80,-- a také odborný rozvoj (jazykové kurzy). Tyto tři benefity byly vybrány celkem 60 zaměstnanci, což je více než polovina dotazovaných zaměstnanců. Je zřejmé, že prioritou těchto zaměstnaneckých benefitů odráží současný trend na trhu práce. Oproti tomu nejméně atraktivní se jeví nabídka občerstvení na pracovišti společně se školkou a jeslemi.

Z dotazníkového šetření je zřejmé, že 34 dotazovaných respondentů (32 %) by uvítalo vyšší hodnotu stravenek, která by mohla mít hodnotu až ve výši Kč 105,--. Dále

by zaměstnanci uvítali novou formu zaměstnaneckého benefit a to je systém „Cafeteria“, která oslovila 31 respondentů (29 %). Jedná se o mix zaměstnaneckých benefitů, které jsou k dispozici pro zaměstnance jako nepeněžní plnění. Jedná se o externě dodávaný a spravovaný systém, ve kterém si může zaměstnavatel nastavit jednotlivé zaměstnanecké benefity a skupiny zaměstnanců, kteří na ně mají nárok. Nejméně oblíbeným zaměstnaneckým benefitem je podle oslovených respondentů penzijní připojištění (18 %) a životní pojištění (21 %). Jedná se o typy zaměstnaneckých benefitů, které přináší nepeněžní plnění pro zaměstnance v dlouhodobém horizontu. A to není v současné době atraktivní zaměstnanecký benefit mezi zaměstnanci zvolené organizace.

6 Závěr

Tato diplomová práce se zabývala vývojem daňové zátěže v závislé činnosti a zaměstnaneckými benefity.

Dle propočtů daňového zatížení bylo zjištěno, že výše odváděné daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti se v časovém vývoji snižuje. Snižováním záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti dochází k nárůstu čisté mzdy během sledovaného období. Výsledkem výpočtu čisté mzdy je, že k nejvýraznějšímu nárůstu čisté mzdy došlo u nízkopříjmové skupiny zaměstnanců o 8,74 %. V absolutních hodnotách to znamená, že zaměstnanec s hrubou mzdou Kč 13.000,-- získal čistou mzdu v roce 2004 ve výši Kč 10.130,-- a v roce 2014 ve výši Kč 11.015,--. Dále u středněpříjmové skupiny došlo k nárůstu čisté mzdy o 3,96 % a u vysokopříjmové skupiny zaměstnanců o 6,94 %.

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření je navrženo společnosti ABC následující doporučení. Noví zaměstnanci získávají dostatečné množství informací o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech, ale bylo by potřeba se zaměřit na stávající zaměstnance. V rámci ročního vyhodnocování výsledků celé společnosti by bylo třeba hovořit o seznamu nabízených zaměstnaneckých benefitech. Tímto způsobem se více dostanou tyto informace do podvědomí všech zaměstnanců.

V systému nabízených zaměstnaneckých benefitů jsou uvedeny benefity, které zaměstnanci vyhodnotili jako nejméně atraktivní. Jedná se především o nabídku kávy, čaje, ovoce a školky a jesle. Jsou to benefity, které jsou z hlediska zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem. Proto je pro vedení společnosti navrženo, aby tyto benefity byly zrušeny a nahrazeny novými a daňově výhodnými zaměstnaneckými benefity, např. vyšší hodnoty stravenky ve výši Kč 105,--, systém „Cafeteria“, penzijní připojištění a životní pojištění. Z hlediska zaměstnanců se jedná o benefity, které nezatěžují zaměstnance na straně zdanění daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. A z hlediska zaměstnavatele se jedná o zaměstnanecké benefity, které jsou daňově uznatelnými náklady.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné dokumenty

EVANGELU, Jaroslava a kol. *Rozvoj a motivace zaměstnanců v malé a střední firmě*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2013. ISBN 978-80-7418-198-6

HNÁTEK, Miloslav, ZÁMEK, David. *Daňové a nedaňové náklady 2013*. Praha: GRADA Publishing, 2013. ISBN 978-80-260-2628-0

KAESLER, Clemens, KAESLER-PROBSTOVÁ, Frauke. *Grundwissen Weiterbildung: Personalwirtschaft – Praktická podniková personalistika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013. ISBN 978-80-7357-913-5

KOCOUREK, Jiří, TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2004. ISBN 80-7263-226-4

MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-7204-907-3

PELC, Vladimír. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-300-4

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

STARÝ, Karel. *Souvztažnosti pro vedení účetnictví podnikatelů*. Český Těšín: Poradce, 2004. ISBN 80-86674-73-8

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2013*. Olomouc: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-800-0

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-340-9

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2007: praktický průvodce: [zásadní změny v předpisech k ...]*, Praha: Grada, 2007, sv. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-1923-8

Elektronické dokumenty

Employee benefits summary for eligible employees – Germany. [online]. c2016 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z www:

<http://www.tibco.com/company/career-opportunities/benefits/benefits-germany>

Employee Benefits: A Simple Guide. [online]. c2016 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z www:

<http://www.unum.co.uk/employee-benefits>

Firemné benefity sú práve tým, čo rozhoduje, ktorú z dvoch pozícií si vyberieme. Nezriedka dokonca vyvážia aj o pár eur nižší plat. [online]. c2012 [cit. 2012-08-15]. Dostupné z www:

<http://www.cas.sk/clanok/230382/velky-prieskum-trhu-prace-ake-firemne-benefity-dostavaju-slovaci>

Firmy v Česku ožívají a je to znát i na zaměstnaneckých benefitech. [online]. c2014 [cit. 2014-09-05]. Dostupné z www:

http://finance.idnes.cz/tiskni.aspx?r=podnikani&c=A140903_153848_podnikani_zuk

Mzdy a náklady práce. [online]. c2014 [cit. 2014-03-01]. Dostupné z www:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/es

Zaměstnanecké výhody a jejich daňový režim 2015.doc. [online]. c2014 [cit. 2014-12-09].

Dostupné z www: <http://vos.cmkos.cz/33/dokumenty-ke-stazeni>

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, 1949. [online]. c2015 [cit. 2015-05-06]. Dostupné z www: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=s411_1991

Zaměstnanecké benefity a daně. Stravenky jsou stále výhodné, za auto si připlatíte. [online]. c2014 [cit. 2014-09-08]. Dostupné z www:

<http://www.avizo.cz/blog/zamestnanecke-benefity-a-dane/>

Zaměstnanecké benefity na konci ekonomické krize. [online]. c2014 [cit. 2014-08-28].

Dostupné z www: http://www.apropos.cz/files/studie_a_analyzy/33_ING.pdf

8 Přílohy

Příloha č. 1 – Dopis k dotazníku

Vážená respondentko, Vážený respondente,

Jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze a zpracovávám diplomovou práci na téma „Mzdové náklady a benefity ve zvolené organizaci“. Proto se na Vás obracím s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, který je zaměřen na firemní benefity. Jeho vyplnění by Vám nemělo zabrat více než 10 minut Vašeho času. Vaše odpovědi jsou anonymní. Získané informace budou využity pouze pro vlastní výzkum této diplomové práce.

Předem děkuji za Váš čas a ochotu se mnou spolupracovat.

Děkuji za spolupráci.

Bc. Martina Kunová

Zaměstnanecké benefity ve Vaší společnosti

*Required

1. Jaké je Vaše pohlaví? *

- Muž
 Žena

2. Jaký je Váš věk? *

- 20 - 30 let
 31 - 40 let
 41 - 50 let
 51 a více let

3. Jaká je délka Vašeho pracovního poměru ve Vaší společnosti? *

- Méně než 1 rok
 1 - 3 roky
 4 - 6 let
 7 - 10 let
 11 a více let

4. Seřadte podle důležitosti jednotlivá kritéria, která jsou podle Vás důležitá při výběru zaměstnavatele? *

(1 - nejdůležitější, 5 - nejméně důležitý)

	1	2	3	4	5
Velikost společnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Místo výkonu práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Výše hrubé mzdy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Náplň práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nabídka benefitů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Byl/a jste při nástupu do společnosti a během pracovního poměru dostatečně informován/a o všech poskytovaných benefitech a výhodách? *

- Ano
 Spíše ano
 Spíše ne

Ne

6. Považuji nabídku a výši zaměstnaneckých benefitů, které jsou poskytovány v naší společnosti, oproti podobným společnostem za: *

- Nadstandardní
 Odpovídající velikosti naší společnosti
 Nedostatečnou
 Nemám dost informací

7. Ohodnoťte uvedené benefity ve Vaší společnosti na základě jejich atraktivity pro Vás? *
(1 - velmi atraktivní, 5 - málo atraktivní)

	1	2	3	4	5
Stravenky v hodnotě Kč 80,-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penzijní připojištění poskytované po 5 letech ve společnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobilní telefon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odborný rozvoj (jazykové kurzy)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nabídka pitné vody	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nabídka kávy a čaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nabídka ovoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Školka, jesle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Vyberte z navrhovaných benefitů, který není v současnosti v nabídce Vaší společnosti a chtěl/a byste ho zařadit mezi poskytované benefity? *

(Vyberte jednu z možností)

- Životní pojištění
 Penzijní připojištění po 1. roce ve společnosti
 Stravenky v hodnotě Kč 105,-
 Cafeteria - systém s individuálním mixem benefitů zaměstnavatele

Submit

Powered by

This content is neither created nor endorsed by Google.
Report Abuse - Terms of Service - Additional Terms