



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Mzdová problematika ve vybrané účetní jednotce

Vypracovala: Novotná Iveta
Vedoucí práce: Ing. Miroslava Vlčková, Ph. D.

České Budějovice 2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Iveta NOVOTNÁ**
Osobní číslo: **E15142**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Problematika mezd ve vybrané účetní jednotce**
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

Zásady pro vypracování:

Cílem práce je analyzovat mzdové náklady v účetnictví, stanovit jejich vliv na výpočet daně z příjmů právnických osob a zpracovat návrh možných řešení na optimalizaci těchto nákladů.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Mzdové náklady z hlediska účetního.
3. Daňová problematika mzdových nákladů.
4. Rozdíly ve mzdové oblasti pro potřebu účetnictví a daňové povinnosti.
5. Analýza mzdových nákladů ve vybrané účetní jednotce.
6. Optimalizace mzdových nákladů ve vybrané účetní jednotce a zhodnocení jednotlivých variant.
7. Závěr.
8. Přehled použité literatury.
9. Přílohy.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Ryneš, P. (2016). *Podvojně účetnictví a účetní uzávěrka: průvodce podvojným účetnictvím k 1. 1. 2016*. 16. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG.

Schmied, Z., & Trylč, L. (2015). *Zákoník práce 2016*. 12. vyd. Olomouc: ANAG.

Šubrt, B., & kol. (2016). *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. akt. vyd. Olomouc: ANAG.

Vybíhal, V., & kol. (2016). *Mzdové účetnictví 2016: praktický průvodce*. 19. vyd. Praha: Grada Publishing.

Warren, C. S., Reeve J. M., & Duchac, J. E. (2012). *Financial Accounting*. 12th ed. Mason: Cengage Learning.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Miroslava Vlčková, Ph.D.**
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: **13. ledna 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2018**


doc. Ing. Ladislav Brůna, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 01
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Miroslava Vlčková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 13. ledna 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 13. dubna 2018

.....

Iveta Novotná

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí bakalářské práce Ing. Miroslavě Vlčkové, Ph. D. za cenné rady a odborné připomínky. Poděkování také patří personálnímu řediteli a mzdové účetní z vybraného podniku za ochotnou spolupráci a poskytnutí potřebných informací a materiálů.

Obsah

1	Úvod	3
2	Mzdový systém	4
3	Pracovněprávní vztahy	5
3.1	Pracovní smlouva	5
3.2	Základní zásady poskytování mezd	5
4	Vymezení základních pojmů	6
4.1	Mzda	6
4.2	Minimální mzda	6
4.3	Zaručená mzda	6
5	Způsoby sjednání, stanovení nebo určení mzdy	8
5.1	Splatnost a výplata mzdy	8
6	Formy mzdových plnění	9
6.1	Základní složka mzdy	9
6.1.1	Časová mzda	10
6.1.2	Úkolová mzda	10
6.2	Průměrný výdělek	10
6.3	Mzdové příplatky	10
6.3.1	Zákonné příplatky	11
6.4	Pohyblivá složka mzdy	12
6.4.1	Prémie	12
6.5	Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu	13
6.5.1	Náhrada mzdy	13
7	Pojistné	15
7.1	Veřejné zdravotní pojištění	15
7.2	Pojistné na sociálním zabezpečení	16

7.3	Důchodové pojištění	17
7.4	Nemocenské pojištění	18
8	Základní účtování mezd	19
9	Zaměstnanecké benefity	21
10	Daňová problematika mzdových nákladů	25
10.1	Daňová problematika mzdových nákladů z hlediska daně z příjmů fyzických osob	25
10.2	Daňová problematika mzdových nákladů z hlediska daně z příjmů právnických osob	26
11	Metodika	28
12	Mzdový systém ve vybrané účetní jednotce	30
12.1	Organizační řád	30
12.2	Pracovní řád	30
12.3	Kolektivní smlouva	30
12.4	Vnitřní mzdový předpis	31
13	Mzdové náklady ve vybrané účetní jednotce	37
14	Optimalizace mzdových nákladů a zhodnocení jednotlivých variant	41
14.1	Optimalizace mzdových nákladů pomocí poskytování různých benefitů	41
14.2	Zhodnocení jednotlivých variant z pohledu zaměstnavatele	60
14.3	Zhodnocení jednotlivých variant z pohledu zaměstnance	62
14.4	Návrh možných řešení na optimalizaci mzdových nákladů	64
15	Závěr	66
16	Summary	69
17	Seznam použité literatury	70
18	Seznam tabulek a grafů	72
19	Seznam příloh	74

1 Úvod

V dnešní době se každý podnikatelský subjekt setkává se mzdovou problematikou, jelikož mzdy se stávají součástí jejich mzdových nákladů. Zaměstnavatel má povinnost vyplácet mzdy svým zaměstnancům jako odměnu za jejich vykonanou práci.

Každý podnikatelský subjekt má vytvořen mzdový systém, podle něhož se řídí způsoby odměňování zaměstnanců. Samotný výpočet mezd pak provádí v účetní jednotce mzdová účetní. K základní mzdě jsou zaměstnancům připočítávány zákonné příplatky, náhrady a jiná peněžitá plnění. Pro daňovou optimalizaci může zaměstnavatel využít možnost poskytování zaměstnaneckých výhod, tzv. benefitů. Zaměstnanecké výhody nejen, že působí na výši daně z příjmů právnických osob, a tím i na optimalizaci mzdových nákladů, ale i na motivaci zaměstnanců, jejich výkonnost a spokojenost.

Cílem bakalářské práce je analyzovat mzdové náklady v účetnictví, stanovit jejich vliv na výpočet daně z příjmů právnických osob a zpracovat návrh možných řešení na optimalizaci těchto nákladů.

K dosažení tohoto cíle je zapotřebí se nejprve seznámit se mzdovými záležitostmi a předpisy, které jsou obsaženy v teoretické části bakalářské práce.

Praktická část je poté zaměřena na analýzu mzdových nákladů a také na systém odměňování zaměstnanců ve vybrané účetní jednotce. Tato část zahrnuje především příplatky, benefity, odměny a další zaměstnanecké výhody, které daná účetní jednotka svým zaměstnancům poskytuje.

Pro výpočet a určení výše optimálních mzdových nákladů jsou použity jednotlivé varianty týkající se různých zaměstnaneckých výhod. Výsledkem této analýzy je zhodnocení variant z pohledu daně z příjmů právnických osob a vybrat tu, která je pro daný podnik nejvýhodnější.

Podnětem pro napsání bakalářské práce byl zájem o systém odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku, jelikož i já jako zaměstnanec na vedlejší pracovní poměr jsem podle tohoto systému odměňována. Další důvod byl ten, že mzdové náklady patří mezi nejnákladnější položky podniku, a proto je pro podnik důležité tyto náklady optimalizovat, a tím i snižovat jeho celkové náklady.

2 Mzdový systém

Každý podnikatelský subjekt, ať už se jedná o právnickou osobu či fyzickou osobu podnikatele, se v dnešní době neobejde bez mzdového systému. Každý podnikatelský subjekt je totiž povinen poskytovat svým zaměstnancům za odvedenou práci mzdu a s růstem počtu zaměstnanců se mzdový systém stává náročnějším. Mzdový systém je soubor pravidel, metod a forem, které zajišťují v konkrétních firmách stanovování mezd. K jeho tvorbě by se nemělo přistupovat nahodile, ale naopak s jasnou představou, čeho má být tímto systémem dosaženo, tedy uceleného mzdového systému. Důvod proč podnikatelské subjekty vytvářejí mzdovou agendu je ten, že s vyplácením mezd je spojeno široké spektrum znalostí a předpisů z oblasti pracovního práva, daní z příjmů ze závislé činnosti či sociálního a zdravotního pojištění (Vybíhal, 2017).

Každý podnikatelský subjekt má jiný mzdový systém, ale Warren, Reeve a Duchac (2012) uvádí existenci hlavních prvků mzdového systému, mezi něž patří mzdová evidence, mzdový list zaměstnance a pracovní smlouva.

Mzdová agenda podniku a s ní související mzdový systém lze považovat za nejdůležitější oblast v podniku týkající se vyplácení mezd zaměstnancům. Pro tuto oblast si vedení podniků, buď nejme externí firmu zabývající se mzdovým účetnictvím, nebo přímo zaměstnává své mzdové účetní, jež sídlí ve mzdové účtárně (Vybíhal, 2017).

Náplní práce mzdové účetní je mimo jiné vypočítávání odměn, srážek, příplatků, a nakonec určení čisté mzdy, jež se ve stanoveném termínu vyplatí zaměstnanci. S výpočtem mezd také souvisí odvody týkající se zdravotního a sociálního pojištění. Tyto odvody se musí posílat konkrétním úřadům, pojišťovněm a dalším subjektům. Mzdové účetní zodpovídají za včasné a správné splnění všech povinností vůči orgánům a institucím, ale také i za dobré vycházení se zaměstnanci podniku, kteří často přichází ke mzdovým účetním se svými problémy, požadavky či pro radu. Mzdová účetní musí mít ke splňování svých úkolů k dispozici určitý rozsah informací o zaměstnancích, který by měl být vhodně uspořádaný pro přesné a včasné zpracování mezd. Dalším z mnoha úkolů mzdové účetní je vyhotovování a správné zapisování všech předepsaných údajů do mzdových listů, zakládání výplatních lístků, vydávání potvrzení zaměstnancům, kontrola věcné a formální správnosti předložených dokladů (Vybíhal, 2017).

3 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy se řídí Zákoníkem práce. V případě, že jej nelze použít, řídí se tyto vztahy občanským zákoníkem, ale vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Smluvními stranami v základních pracovněprávních vztazích jsou zaměstnavatel a zaměstnanec (Česká republika, Zákoník práce §4, 2017).

Zákoníkem práce jsou definovány:

„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Česká republika, Zákoník práce § 7, 2017).

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Česká republika, Zákoník práce § 6, 2017).

3.1 Pracovní smlouva

Jednou z podmínek vstoupení do pracovního poměru je podpis pracovní smlouvy, jež musí dle Zákoníku práce obsahovat: druh vykonávané práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouva musí být uzavírána písemně a každá ze smluvních stran musí obdržet jedno její vyhotovení (Česká republika, Zákoník práce § 34, 2017).

3.2 Základní zásady poskytování mezd

Při poskytování mezd musí zaměstnavatel dodržovat určité zásady, pokud nechce mít problémy s nedodržením zákonů nebo jiných právních předpisů. Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci stanovený druh a výši mzdy, jelikož mu za vykonanou práci vznikl nárok na mzdu, plat nebo odměnu z dohody. V případě, že chce zaměstnavatel poskytovat mzdové požitky nad rámec zákona, musí tyto skutečnosti zakotvit do ustanovení kolektivní smlouvy či mzdového předpisu (Vybíhal, 2017).

4 Vymezení základních pojmů

Předpokladem pro zvládnutí mzdové problematiky v praxi je důležité znát základní pojmy v této oblasti a jejich správné uplatňování.

4.1 Mzda

Mzda je chápána jako odměna za vykonanou práci v pracovním poměru. Jedná se o peněžité plnění, popřípadě i naturální mzdu, jež poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě, ve vnitřních mzdových předpisech či v kolektivní smlouvě (Štohl, 2012).

„Mzda nesmí být nižší než minimální mzda a musí náležet zaměstnanci nejméně ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce.“ (Vybíhal, 2017).

4.2 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší možné peněžité plnění, které může zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu za vykonanou práci obdržet. Mzda, plat nebo odměna nesmí být nižší, než je stanovená minimální mzda. Základní sazba minimální mzdy se pro rok 2017 zvýšila na 11 000 Kč/měsíc, tj. 66,00 Kč/hod. (Vybíhal, 2017).

Dle Vybíhala (2017) se do mzdy a platu pro tento účel nezahrnuje:

- mzda ani plat za práci přesčas;
- příplatek za práci ve svátek;
- příplatek za práci v noci;
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- příplatek za práci v sobotu a v neděli.

4.3 Zaručená mzda

Zaručená mzda je mzda nebo plat, na kterou má zaměstnanec právo na základě zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování stanovuje vláda nařízením. Tato mzda je poskytována těm zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, nebo kterým se za vykonanou práci poskytuje plat (Vybíhal, 2017).

„V návaznosti na zvýšení minimální mzdy rovněž dochází ke zvýšení částek nejnižších úrovní zaručené mzdy. Od 1. ledna 2017 jsou částky nejnižších úrovní zaručené mzdy podle § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin následující:“ (Breburda a kol., 2017).

Tabulka 1: Nejnižší úroveň zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	66,00	11 000
2.	72,90	12 200
3.	80,50	13 400
4.	88,80	14 800
5.	98,10	16 400
6.	108,30	18 100
7.	119,60	19 900
8.	132,00	22 000

Zdroj: Mzdová účetní (Breburda a kol., 2017)

5 Způsoby sjednání, stanovení nebo určení mzdy

Dle Šubrta (2014) lze rozlišit čtyři způsoby stanovení mzdy, uvedené v § 113 odst. 1 ZP:

A. Smluvní mechanismy

- a. sjednání kolektivní smlouvou, popř. jinou dohodou sjednanou mezi zaměstnavatelem a odbory;
- b. sjednání pracovní nebo jinou individuální smlouvou.

Tyto dokumenty lze označit jako hromadné, jelikož se týkají více zaměstnanců v předem neurčeném počtu případů.

B. Nesmluvní mechanismy

- a. stanovení mzdy vnitřním předpisem zaměstnavatele;
- b. určení mzdy mzdovým výměrem, tj. rozhodnutím zaměstnavatele.

O těchto dokumentech lze mluvit jako o individuálních, neboť se jimi stanovuje mzda jednotlivým zaměstnancům.

5.1 Splatnost a výplata mzdy

Mzda je splatná po vykonání dané práce, nejpozději však do konce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém byla daná práce vykonána, a v němž vznikl nárok na mzdu nebo na některou její složku. Zaměstnavatelem musí být určen v rámci období, v němž je mzda splatná, pravidelný výplatní termín. Je-li mzda vyplácena v hotovosti, musí se vyplácet na pracovišti a v pracovní době. Na základě dohody se zaměstnancem může být mzda, resp. její část určená zaměstnancem, vyplácena i bezhotovostně, a to na jeden platební účet u poskytovatele platebních služeb, zpravidla banky, a to na náklad a nebezpečí zaměstnavatele. Každý zaměstnanec musí při měsíčním vyúčtování mzdy obdržet písemnou či elektronickou formou doklad s příslušnými údaji o výpočtu mzdy a o provedených srážkách (Šubrt a kol., 2014).

6 Formy mzdových plnění

Při zaměstnávání pracovníků se využívají různé formy mzdového plnění. Pro správné stanovení mzdy potřebuje každá mzdová účetní přesně odlišit mzdu od ostatních plnění.

Pro tento účel rozlišujeme:

- mzdu;
- plnění poskytované podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním.

Rozdíl spočívá v tom, že mzda souvisí přímo s vykonanou prací, zatímco ostatní plnění s výkonem práce přímo nesouvisí. Mzda je tedy peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci, a to podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, ale také podle obtížnosti pracovních podmínek a dosahování pracovních výsledků (Vybíhal, 2017).

Mzdu zaměstnance obvykle tvoří:

- základní (zaručená, pevná) složka mzdy – určuje se pomocí základní mzdové formy a oceňuje hodnotu práce, tj. její složitost, odpovědnost a namáhavost;
- příplatky (zákonné, smluvní) – určují se např. % z průměrného výdělku, absolutní částkou a oceňují mimořádné pracovní podmínky, tj. škodlivost a rizikovost pracovního prostředí;
- doplňková (pohyblivá) složka mzdy – určuje se pomocí doplňkové mzdové formy např. osobní ohodnocení, provize, prémie apod. a je jí oceněn nadstandartní pracovní výkon, tj. pracovní výkonnost a pracovní výsledky (Šikýř, 2016).

6.1 Základní složka mzdy

V praxi podnikatelských subjektů se využívají různé formy mzdy. Formou mzdy se rozumí, jakým způsobem jsou zaměstnanci odměňováni, tj. vazba mzdových sazeb na odpracovanou dobu a pracovní výkon. Obvykle se rozlišují tyto formy mzdy:

- časová (hodinová, měsíční);
- úkolová;
- podílová neboli provizní;
- smíšená (Šubrt, 2014).

6.1.1 Časová mzda

Časová mzda se obvykle uplatňuje u takových pracovních činností, u kterých nelze objektivně měřit výsledky práce pomocí např. technických ukazatelů, nebo u tvůrčích a řídicích typů prací. Základem pro výpočet časové mzdy je počet odpracovaných hodin v daném měsíci, tj. skutečně odpracovaný čas. Výpočet mzdy je stanoven jako součin mzdového tarifu a skutečně odpracované doby příslušného zaměstnance (Vybíhal, 2017).

6.1.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda je čistě závislá na výkonu pracovníka. U této formy základní mzdy je třeba sestavit výkaz práce, který obsahuje druh práce, jednotku a sazbu za jednotku, do kterého se na konci měsíce doplňuje množství vykonané práce. Stanovená výkonová norma by měla být objektivní a evidence rozsahu a kvality práce spolehlivá. V praxi se nejčastěji používá tzv. úkolová mzda přímá, tj. např. za vyrobení 50 ks porcelánových sošek dostane zaměstnanec zapláceno 5 000,- Kč, jelikož je předem stanovena sazba na 1 ks, a to ve výši 100,- Kč (Vybíhal, 2017; Štohl, 2012).

6.2 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je významným nástrojem v oblasti mzdové problematiky. Prostřednictvím průměrného výdělku se stanovuje konkrétní výše různých nároků zaměstnanců, které vyplývají z pracovněprávních vztahů. Pro tyto účely se průměrný výdělek zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, tj. předchozí kalendářní čtvrtletí (Vybíhal, 2017).

Dle Vybíhala (2017) se průměrný výdělek zjišťuje jako:

- průměrný hrubý hodinový výdělek;
- průměrný hrubý měsíční výdělek;
- průměrný čistý měsíční výdělek.

6.3 Mzdové příplatky

Mzdové předpisy řeší také problematiku příplatků. Příplatky, které je zaměstnavatel povinen platit, vychází ze Zákoníku práce. Tyto příplatky jsou stanoveny v minimální výši a zaměstnavatel nemá pravomoc rozhodnout o jejich nižší úrovni, ale může je dle svých ekonomických možností zvýšit. Zaměstnavatel má ovšem možnost platit svým zaměstnancům i příplatky nad rámec zákona, které mohou být sjednány v pracovní smlouvě, ve vnitřním mzdovém předpisu či mzdovém výměru.

6.3.1 Zákonné příplatky

Dle Vybíhala (2017) stanovuje Zákoník práce a na něj navazující nařízení vlády jako závazné celkem 5 druhů příplatků, a to ve formě:

- mzdy a příplatku za práci přesčas;
- mzdy a náhrady mzdy za svátek;
- mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- mzdy a příplatku za noční práci;
- mzdy a příplatku za práci v sobotu a v neděli.

Příplatek za práci přesčas

Zaměstnanci náleží za dobu odpracovanou přesčas dosažená mzda a příplatek za práci přesčas a to nejméně 25 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se také může se zaměstnancem dohodnout, že místo příplatku bude čerpat náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas (Česká republika, Zákoník práce § 114, odst. 1, 2017).

Náhrady mzdy za svátek

Za dobu, ve kterou zaměstnanec vykonával práci ve svátek, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce následujícího po vykonání práce ve svátek. Po dobu, po kterou je čerpáno náhradní volno, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku místo náhradního volna, a to nejméně ve výši průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec nepracoval proto, že na obvyklý pracovní den připadnul svátek, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (Česká republika, Zákoník práce § 115, 2017).

Příplatek za noční práci

Zaměstnanci, který odpracoval daný rozsah práce v noci, přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Je umožněno sjednat jinou minimální výši i způsob, jakým bude příplatek určen (Česká republika, Zákoník práce § 116, 2017).

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za dobu, která byla zaměstnancem odpracována v sobotu a v neděli, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. U tohoto příplatku lze také stanovit jinou minimální výši i způsob jeho určení (Česká republika, Zákoník práce § 118, odst. 1, 2017).

6.4 Pohyblivá složka mzdy

„Pohyblivá, resp. výkonová složka mzdy je vyplácena v podobě mzdy za pracovní výkon (prémie, bonusy), odměny za zlepšovací návrhy, podílu na dosaženém výkonu (přírůstky produktivity, úspore nákladů apod.), podílu na zisku organizace, zaměstnaneckých akcií, akciových opcí apod.“ Jejím cílem je především zaměstnance motivovat k vyššímu výkonu či produktivitě. Pohyblivá složka mzdy se může vázat, jak na individuální výkon zaměstnance, tak i na výkon pracovní skupiny či na výkon celého podniku, a proto by měla být vyplácena až tehdy, kdy bylo daného výkonu dosaženo (Urban, 2017).

6.4.1 Prémie

Vezmeme-li v úvahu jako jeden z možných způsobů motivování prémie, musí si podnik stanovit na jaký výkon má být prémie vázána. Prémie mohou být vázány jak na individuální výkon, tak na týmový výkon i na výsledky společnosti. Každá z variant má své výhody i nevýhody:

- prémie založená na individuálním výkonu zaměstnance:
 - zvyšuje pracovní výkon jedince;
 - může způsobovat posilování individualismu, případně soupeření s ostatními spolupracovníky;
- prémie vázaná na týmový výkon:
 - posiluje týmovou spolupráci, sdílení odpovědnosti;
 - může demotivovat jedince s vyšším či nejlepším výkonem nebo vytvářet napětí v týmu při rozdílném výkonu ostatních členů;
- prémie založená na výsledcích společnosti:
 - posiluje pocit spoluzodpovědnosti, ale také spolupráci a loajalitu;
 - nemá velký vliv na zlepšení individuálního výkonu, s výjimkou manažerských bonusů (Lukášová, 2010).

6.5 Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu

Plnění nepovažovaná za mzdu nesouvisí přímo s vykonanou prací, ale jsou zaměstnanci poskytována podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním (Vybíhal, 2017).

Dle Vybíhala (2017) za mzdu nelze považovat:

- náhrady mzdy;
- odstupné;
- cestovní náhrady;
- odměnu za pracovní pohotovost (při které nedojde k výkonu práce);
- odchodné.

6.5.1 Náhrada mzdy

Náhradou mzdy se rozumí takové plnění, jež se zaměstnanci vyplácí, ale přitom nesouvisí s jeho pracovním výkonem. Jedná se tedy o plnění, které mzdu nahrazuje, a to v případě, kdy zaměstnanec nepracuje nebo ani pracovat nemůže z důvodů uznaných zákonem. Náhrada mzdy se poskytuje v následujících případech:

- za dobu čerpání dovolené (ve výši průměrného výdělku);
- u tzv. důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa);
- u tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance;
- u jiných úkonů v obecném zájmu (Vybíhal, 2017).

Náhrada mzdy za čerpání dovolené

Dle Zákoníku práce (§ 222, odst. 1) přísluší zaměstnanci za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy, a to ve výši průměrného výdělku.

„Náhrada mzdy za čerpání dovolené je poskytována ve výši průměrného hodinového výdělku za příslušný počet hodin plánované směny, při níž byla dovolená čerpána.“
(Šubrt a kol., 2014).

Dle Zákoníku práce (§ 211, 2017) vzniká zaměstnanci, jenž je zaměstnán v pracovním poměru, právo na:

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou.

Dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrná část

Zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele vykonával práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, náleží dovolená za kalendářní rok. Pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, náleží zaměstnanci poměrná část dovolené (Česká republika, Zákoník práce, § 212. odst. 1, 2017).

Dovolená za odpracované dny

Zaměstnanec, který nevykonával práci po dobu alespoň 60 dnů u téhož zaměstnavatele, má nárok na dovolenou za odpracované dny. Zaměstnanci přísluší dovolená v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce (Česká republika, Zákoník práce, § 214, 2017).

Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost

Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost se uplatňuje od 1. 1. 2009. Na rozdíl od jiných náhrad mzdy se tato náhrada nezdaňuje a ani se z ní neodvádí pojistné. Vypláčí ji zaměstnavatel ze svých prostředků, a to v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance. Náhrada za pracovní neschopnost se poskytuje pouze za pracovní dny, a to až od 4. pracovního dne pracovní neschopnosti (Štohl, 2012).

V letošním roce stále platí, že za první tři dny nemoci nedostane zaměstnanec nic, ale vláda se zabývá myšlenkou na alternativní řešení pomocí tzv. sick days (dny na zotavenou). Většina zaměstnavatelů, kteří tento „benefit“ svým zaměstnancům poskytují, má přibližně čtyři dny v roce, kdy zaměstnanec může zůstat doma, aniž by musel předkládat neschopenku od lékaře. Podmínkou, aby byla náhrady mzdy přiznána, musí být zaměstnanec účasten nemocenského pojištění (Náhrada mzdy v roce 2017, webová stránka potral.pohoda.cz)

Od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci dávky nemocenského pojištění. Tyto dávky se poskytují za kalendářní dny a zaměstnanci je vyplácí příslušná správa sociálního zabezpečení (Štohl, 2012).

7 Pojistné

Pojistné na sociální a zdravotní pojištění je placeno, jak ze strany zaměstnavatele, a to z větší části, tak i ze strany zaměstnance, a to v části menší. O pojistné firmy na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (v současné době 25 % sociální a 9 % zdravotní) jsou pak náklady firmy na zaměstnance vyšší než pouze hrubá mzda (Štohl, 2012).

Zaměstnanci se pojistné na sociální a zdravotní pojištění (v současné době 4,5 % zdravotní a 6,5 % sociální pojištění) sráží ze mzdy. Tato srážka představuje pro firmu snížení závazku vůči zaměstnancům, ale naopak vznik závazku vůči institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (Štohl, 2012).

7.1 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění je zákonné pojištění, jehož prostřednictvím je plně nebo částečně hrazena zdravotní péče pojištěnce s cílem zlepšit nebo zachovat jeho zdravotní stav. Zdravotní pojištění je plně prováděno zdravotními pojišťovnami, jež v České republice v roce 2017 dle Ministerstva zdravotnictví působí sedm zdravotních pojišťoven (Červinka, 2013).

Dle Červinky (2013) je zdravotní pojištění v ČR ze zákona povinné:

- pro všechny osoby, které mají na území ČR trvalý pobyt,
- pro osoby, které na území ČR nemají trvalý pobyt, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele s trvalým pobytem nebo sídlem na území ČR.

„Pojistné činí 13,5 % z vyměřovacího základu a zaokrouhluje se na celé Kč nahoru.“
(Vybíhal, 2017).

Zaměstnanec

Povinnost zaměstnance platit pojistné vzniká dnem nástupu do zaměstnání, a zároveň zaměstnavateli vzniká povinnost za zaměstnance pojistné odvádět. V den nástupu je zaměstnanec také povinen zaměstnavateli sdělit u jaké zdravotní pojišťovny je pojištěn, a v případě její změny v průběhu zaměstnání je povinen tuto změnu zaměstnavateli ohlásit do osmi dnů po změně zdravotní pojišťovny (Vybíhal, 2017).

Stanovení pojistného za zaměstnance se provádí z vyměřovacího základu, tj. úhrn příjmů ze závislé činnosti, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu (tzn. z minimální mzdy), není-li stanoveno jinak (Vybíhal, 2017).

Zaměstnavatel

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele je povinnost platit a odvádět za své zaměstnance pojistné. Tato povinnost vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a zaniká dnem skončení pracovního poměru (Vybíhal, 2017).

Zaměstnavatel odvádí část pojistného, tj. 2/3, za zaměstnance, a toto pojistné je povinen za ně uhradit. Dále zaměstnavatel odvádí i část pojistného, tj. 1/3, kterou je povinen hradit zaměstnanec, a to srážkou z jeho platu i bez jeho souhlasu. Toto pojistné pak zaměstnavatel odvede na příslušný účet zdravotní pojišťovny, u níž je zaměstnanec pojištěn. Pojistné se platí za každý kalendářní měsíc a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (Vybíhal, 2017).

7.2 Pojistné na sociálním zabezpečení

Pojistné na sociálním zabezpečení, jež zahrnuje částky odvodu pojistného na důchodové pojištění a na nemocenské pojištění, včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, je významným příjmem veřejných rozpočtů. V České republice se na příjmové stránce do státního rozpočtu podílí ve výši cca 30 % (Vybíhal, 2017).

Pojistné povinně platí:

- zaměstnanci;
- zaměstnavatelé;
- OSVČ;
- osoby dobrovolně důchodově pojištěné (Ženíšková, 2013).

Vypočtené pojistné u každého poplatníka se zaokrouhluje na celé Kč směrem nahoru. Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ zaměstnance, tak i zaměstnavatele a procentními sazbami se z něj vypočítá výše pojistného, se rozumí kalendářní měsíc, za který se pojistné platí (Vybíhal, 2017).

Zaměstnanec

Výše pojistného se stanovuje z vyměřovacího základu v tzv. rozhodném období a pro rok 2017 činí u zaměstnanců – důchodové pojištění 6,5 %. Vyměřovacím základem pro zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle Zákona o daních z příjmů. Minimální výše vyměřovacího základu není pro zaměstnance stanovena, ale maximální výše částky vyměřovacího základu je 48násobek průměrné mzdy (Vybíhal, 2017).

Zaměstnavatel

Výše pojistného pro zaměstnavatele v roce 2017 činí 25 %, z toho připadá 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Vyměřovacím základem pro zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Pojistné odvádí zaměstnavatelé sami za sebe i za zaměstnance na příslušný účet okresní správy sociálního zabezpečení. Pojistné je placeno za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. dne do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (Vybíhal, 2017).

7.3 Důchodové pojištění

Zaměstnavatelé v oblasti důchodového pojištění mají povinnost vést záznamy o skutečnostech rozhodných pro nárok na dávky důchodového pojištění, jejich výši a výplatu a předkládat je příslušným orgánům sociálního zabezpečení. Příslušné orgány sociálního zabezpečení získávají údaje o době pojištění a o výši vyměřovacího základu z evidenčních listů důchodového pojištění, jež se vedou na předepsaných tiskopisech vydaných orgány sociálního zabezpečení. Na základě těchto získaných údajů posuzují nárok a stanovují výši důchodu. Pro každého občana se vede evidenční list důchodového pojištění zvlášť, a to za jednotlivý kalendářní rok (Vybíhal, 2017).

Dle Vybíhala (2017) se z důchodového pojištění poskytují dvě skupiny důchodů, a to:

- 1) přímé důchody:
 - starobní,
 - invalidní;
- 2) nepřímé důchody:
 - vdovský,
 - vdovecký,
 - sirotčí.

Přímé důchody jsou vyměřovány na základě doby pojištění a výši výdělku oprávněné osoby, na rozdíl od nepřímých důchodů, jež jsou stanovovány z přímého důchodu, který zemřelý pobíral, nebo na který by měl nárok (Vybíhal, 2017).

7.4 Nemocenské pojištění

Vedle důchodového pojištění patří nemocenské pojištění k významným instrumentům sociálního zabezpečení (Vybíhal, 2017).

Účast na nemocenském pojištění je:

- povinná, a to pro zaměstnance splňující podmínky účasti na nemocenském pojištění, včetně osob ve služebním poměru;
- dobrovolná, a to pro OSVČ a zahraniční zaměstnance (Vybíhal, 2017).

Zaměstnanci pro účast na nemocenském pojištění musí splňovat dvě podmínky (tyto podmínky musí být splněny současně), a to ve vztahu k:

- 1) území, tzn. musí vykonávat činnost na území ČR;
- 2) výši sjednaného započitatelného příjmu, tj. alespoň 2 500 Kč/měsíc (Vybíhal, 2017).

Dnem vzniku nemocenského pojištění je den, kdy zaměstnanec začal vykonávat práci a zaniká dnem skončení pracovního poměru. Délka doby trvání zaměstnání není v tomto případě podstatná, a to od roku 2014 (Vybíhal, 2017).

„Dávky nemocenského pojištění (kromě vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství) se vyměřují z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se stanovuje na 2 desetinná místa. Vyměřovacím základem se u zaměstnanců rozumí úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období, tj. 12 předchozích kalendářních měsíců.“ (Vybíhal, 2017).

Dle Vybíhala (2017) pojištěncům, kteří splní stanovené podmínky, vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení peněžité dávky, a to ve čtyřech možných variantách:

- 1) nemocenská;
- 2) ošetřovné;
- 3) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství;
- 4) peněžité pomoci v mateřství.

8 Základní účtování mezd

Zúčtování mezd musí být provedeno v tom období, ve kterém byla práce vykonána, a za které přísluší zaměstnancům odměna. Mzdové účetní sestavují za dané období zúčtovací a výplatní listiny mezd. Jeden stejnopis zůstává mzdovému účetnímu a druhý dostává zaměstnanec při výplatě mzdy. Každý zaměstnanec má svůj mzdový list, jež obsahuje zejména údaje o hrubém a čistém příjmu pracovníka a jednotlivé složky mzdy (Štohl, 2012).

Za základní mzdu lze označit základní formy mezd (časová, úkolová), ke které se dále připočítávají různé příplatky, prémie, odměny či osobní ohodnocení. Po sečtení uvedených složek dostáváme mzdu hrubou, ze které jsou zaměstnanci sráženy zákonné srážky, a to daň z příjmů, zdravotní a sociální pojištění, popřípadě i ostatní srážky, na které musí být uzavřena se zaměstnancem dohoda o srážkách ze mzdy. Jedná se například o spoření, pojištění, výživné, a jiné. Po odečtení uvedených srážek dostáváme mzdu čistou, ke které je pak připočítávána náhrada mzdy za nemoc nebo dávky nemocenského pojištění. Konečná částka je pak mzdou k výplatě (Mrkosová, 2012).

Účtování mezd

Dle Mrkosové (2016) se mzdy účtují:

- 1) Hrubé mzdy účtuje zaměstnavatel na nákladový účet 521 – Mzdové náklady a současně si vyjádří svůj závazek v podobě nevyplacených mezd vůči zaměstnancům na účet 331 – Zaměstnanci. Hrubé mzdy se účtují do nákladů k poslednímu dni v měsíci a vyplácejí se v následujícím měsíci.
- 2) Pojistné na sociálním a zdravotním pojištění se zaměstnanci strhává z hrubé mzdy, tudíž si zaměstnavatel sníží závazek na účtu 331 – Zaměstnanci, ale naopak mu závazek vznikne vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění na účtu 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. K účtu 336 je zapotřebí si vést analytickou evidenci k rozlišení sociálního pojištění (6,5 % z hrubé mzdy) a zdravotního pojištění (4,5 % z hrubé mzdy).

- 3) Další srážka, jež představuje snížení závazku vůči zaměstnancům, tj. účet 331 – Zaměstnanci, ale zvýší závazek zaměstnavatele vůči státu na účtu 342 – Ostatní přímé daně, je srážka zálohy na daň z příjmů fyzických osob. Výše daně je stanovena ze základu daně z tzv. „superhrubé mzdy“, tj. hrubá mzda navýšená o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem, tedy o 34 %. Z této částky se pak vypočítá 15 % daň, která se sníží o slevy na dani.
- 4) Náhradu mzdy za dobu pracovní neschopnosti si zaměstnavatel zaúčtuje na nákladový účet 527 – Zákonné sociální náklady a současně jako závazek vůči zaměstnanci na účet 331 – Zaměstnanci. Tato náhrada není zdaňována ani se z ní neplatí pojistné na sociální a zdravotní pojištění a zaměstnavatel ji zaměstnanci vyplácí od 4. dne do 14. dne pracovní neschopnosti.
- 5) V případě ostatních srážek (spoření, pojištění, výživné apod.) se účtuje snížení závazku vůči zaměstnancům na účet 331 – Zaměstnanci a současně se zaúčtuje zvýšení závazku na účtu 379 – Jiné závazky. Zaměstnavatel poté tyto platby odesílá na účty peněžních ústavů zaměstnance.
- 6) Zaměstnavatel je povinen odvádět sociální a zdravotní pojištění, jež se vypočítá z objemu hrubých mezd, a to ve výši 34 %. Toto pojistné zaměstnavatel zaúčtuje jako závazek na účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění a souvztačně jako náklad na účet 524 – Zákonné sociální pojištění. I v tomto případě by měl zaměstnavatel vést analytickou evidenci k účtu 336, jelikož sociální pojištění činí 25 % a zdravotní pojištění 9 %.

9 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity (výhody) jsou odměny, které jsou zaměstnavatelem poskytovány k různým formám peněžní odměny. Systém vytváření zaměstnaneckých výhod se v různých organizacích liší. Tento systém ovlivňuje především ekonomické podmínky organizace, ale také její strategie a cíle. Je důležité, aby byli zaměstnanci o poskytovaných výhodách dostatečně informováni, ale také, aby byly pro ně dostatečně přitažlivé a odpovídaly jejich potřebám (Kociánová, 2010).

Zaměstnanecké benefity mohou být:

1) z pohledu zaměstnance

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti;
- nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění;
- zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti.

2) z pohledu zaměstnavatele

- poskytovány na vrub daňově nebo nedaňově uznatelných výdajů (nákladů);
- poskytovány z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění;
- poskytovány ze zisku po jeho zdanění, resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období (Macháček, 2010).

Dle Macháčka (2010) lze za optimální zaměstnanecké benefity považovat takové, které jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem) snižující základ daně z příjmů a současně u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezapočítávají se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálním a zdravotním pojištění.

Zaměstnanecké benefity může zaměstnavatel poskytovat dvěma způsoby, a to:

1) *fixním způsobem*

- u tohoto způsobu poskytování si zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo ve mzdovém předpisu stanoví základní zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance a záleží pouze na zaměstnanci, zda tyto benefity využije, nebo ne;

2) *flexibilním způsobem, tzv. cafeteria systém*

- v tomto případě, si zaměstnavatel stanoví firemní balíček zaměstnaneckých výhod s ročním limitem bodů pro každého zaměstnance, který si z balíčku zvolí takové benefity, jež mu budou nejvíce vyhovovat v rámci stanoveného bodového limitu (Macháček, 2010).

Mezi nejčastěji používané zaměstnanecké benefity Macháček (2010) uvádí:

- příspěvky na stravování (poskytování stravenek);
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců;
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků;
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance;
- příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem;
- příspěvky na soukromé životní pojištění;
- dary k životním a jiným výročím;
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti;
- zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání aj.

Kultura, rekreace, tělovýchova a zájmy

Jedná se o uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů, jak zaměstnanců samotných, tak i jejich rodinných příslušníků. Zaměstnavatel může toto plnění poskytovat jak nepeněžní formou, a to například pořádáním kulturních a sportovních akcí, nebo poskytováním příspěvků na využití kulturních, rekreačních či tělovýchovných zařízení, nebo poskytnutím rekreačních poukazů, včetně zájezdů, tak i formou peněžních příspěvků (Krbečková, 2012).

Nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatel zaměstnanci ve formě:

- příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce;
- možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení;

nelze ve vztahu k daním z příjmů podle § 25 odst. 1 písm. h) body 1 až 2 zákona o daních z příjmů uznat za výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely. Bez ohledu na výši příspěvku se jedná o výdaj daňově neúčinný (Krbečková, 2012).

Dle Zákona o daních z příjmu, § 6 odst. 9 písm. d) jsou od daně ze závislé činnosti zaměstnance osvobozeny nepeněžní plnění ve formě příspěvku na kulturní nebo sportovní akce a možnosti používat zdravotnická, vzdělávací nebo rekreační zařízení, jež poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi (Ryneš, 2016).

Vzdělávání

Dle Krbečkové (2012) se jedná především o odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců, jež souvisí přímo s pracovním zařazením zaměstnance nebo souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Daňově uznatelnými výdaji jsou výdaje vynaložené na zvyšování kvalifikace, prohlubování kvalifikace a na rekvalifikaci, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Nepeněžní plnění, jež jsou zaměstnavatelem vynaložena na odborný rozvoj zaměstnance a souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou u zaměstnanců od daně z příjmů osvobozena (Krbečková, 2012).

Sociální výpomoci

Zaměstnavatel si může do daňově uznatelných výdajů (nákladů) zahrnout takové sociální výpomoci, které jsou:

- na překlenutí mimořádné tíživé situace poskytnuté zaměstnancům na území, na kterém byl vyhlášen stav nouze;
- zaměstnancům poskytované zaměstnavatelem jako pomoc při mimořádně finančně tíživých situacích (Krbečková, 2012).

Dle zákona o daních z příjmů § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, lze sociální výpomoci zaměstnancům zahrnout do daňových výdajů (nákladů), pokud právo na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy (Ryneš, 2016).

Sociální výpomoci, které si zaměstnavatel do daňově uznatelných výdajů (nákladů) nemůže zahrnout jsou sociální výpomoci nejbližším pozůstalým zaměstnanci (Krbečková, 2012).

Dle Krbečkové (2012) jsou od daně z příjmů zaměstnance osvobozeny sociální výpomoci:

- poskytnuté v souladu s § 6 odst. 9 písm. o) zákona o daních z příjmů;

- příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc pro překlenutí jeho mimořádně obtížných situací v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen stav nouze, za předpokladu, že tyto sociální výpomoci jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu, na který se nevztahuje předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), jež nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Příspěvek na penzijní a životní pojištění

Pro zaměstnavatele je příspěvek na penzijní a životní pojištění poskytované zaměstnancům vždy daňově uznatelným nákladem. Dle zákona o daních z příjmů § 6 odst. 9, písm. p) je stanoven limit pro osvobození od daně na straně zaměstnavatele, a to v celkovém úhrnu nejvýš 50 000 Kč ročně (Marková, 2017).

Od základu daně si zaměstnanec ve zdaňovacím období může odečíst dle § 15 odst. 5, písm. a) a c) zákona o daních z příjmů příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření v částce nejvýše 24 000 Kč (Marková, 2017).

Dary k životním a jiným výročím

Zaměstnavatel, pokud poskytne svým zaměstnancům dary, tak je může poskytovat pouze z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů) (Krbečková, 2012).

Dle Krbečkové (2012) lze zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb poskytovat dary, jak věcné, tak i peněžní:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, například pomoc při živelné události, požáru apod.;
- při pracovních výročích 20 let a každých 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru;
- při životních výročích 50 let a každých dalších 5 let věku;
- při prvním odchodu do starobního či invalidního důchodu.

Dle zákona o daních z příjmů § 6, odst. 9, písm. g) je hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb od daně z příjmů fyzických osob osvobozena, a to až do výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance (Marková, 2017).

10 Daňová problematika mzdových nákladů

V oblasti daní se můžeme setkat s otázkami jaké druhy příjmů podléhají dani z příjmů, nebo naopak, jaké příjmy jsou od této daně osvobozeny. Odpovědi na tyto a další otázky najdeme v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Tento zákon upravuje daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob.

10.1 Daňová problematika mzdových nákladů z hlediska daně z příjmů fyzických osob

„Poplatníky daně z příjmů fyzických osob jsou fyzické osoby. Poplatníci jsou daňovými rezidenty České republiky, nebo daňovými nerezidenty.“ (Marková, 2017).

Daňoví rezidenti jsou fyzické osoby, které mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují a mají daňovou povinnost na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, tak i v zahraničí. Daňový nerezident má daňovou povinnost vztahující se na příjmy plynoucí pouze ze zdrojů na území České republiky (Marková, 2017).

Základem daně z příjmů fyzických osob je součet dílčích základů daně, jež jsou příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob uvedených v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, jedná se o:

- příjmy ze závislé činnosti;
- příjmy ze samostatné činnosti;
- příjmy z kapitálového majetku;
- příjmy z nájmu;
- ostatní příjmy (Marková, 2017).

Vybíhal (2017) uvádí, že za příjmy ze závislé činnosti dle § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů se považují například pravidelně vyplácené mzdy a platy i nepravidelně vyplácené odměny a prémie, příjmy ve výši 1 % vstupní ceny automobilu, který zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely.

Vybíhal (2017) dále uvádí také příjmy, které nejsou předmětem daně, jedná se například o náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním předpisem; hodnota osobních ochranných prostředků, pracovních oděvů a obuvi; náklady na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků nebo částky, jež zaměstnanec od zaměstnavatele obdržel formou zálohy.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (§ 6 odst. 9) také uvádí, jaké příjmy ze závislé činnosti jsou od daně osvobozené. Jedná se například o nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců; hodnota nealkoholických nápojů ke spotřebě na pracovišti; hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, aj. (Vybíhal, 2017).

Zaměstnanec je pro tyto účely označován jako poplatník, zaměstnavatel jako plátcce příjmů. Zdaňovacím obdobím daně z příjmů fyzických osob je kalendářní rok (Ryneš, 2016).

10.2 Daňová problematika mzdových nákladů z hlediska daně z příjmů právnických osob

Předmětem daně právnických osob jsou příjmy z veškeré činnosti a z nakládání s veškerým majetkem. Dále uvádí i příjmy, které předmětem daně nejsou, jedná se například o příjmy získané nabytím akcií, příjmy zdravotní pojišťovny ve formě uvedené v zákoně (§ 189, odst. 2, písm. e)) nebo příjmy společenství vlastníků jednotek (Marková, 2017).

Základem pro výpočet daně z příjmů je výsledek hospodaření, jež se získá jako rozdíl mezi výnosy a náklady na konci každého účetního období. Vypočtený výsledek se pak dále upravuje o daňově neuznatelné náklady a výnosy a další položky, jež upravují základ daně podle zákona o dani z příjmů. Sazba daně činí 19 %. Velikost daně se vypočítá jako součin sazby daně a základu daně sníženého o položky, jež základ daně snižují a o odčitatelné položky od základu daně. Výsledek se zaokrouhluje na celé tisíce Kč dolů (Marková, 2017).

V zákoně o daních z příjmů (§ 24) jsou uvedeny výdaje (náklady), jež jsou daňově uznatelné. Jedná se například o odpisy hmotného majetku; rezervy a opravné položky stanovené zvláštním zákonem; výdaje (náklady) na pracovní cesty maximálně ve výši podle zvláštních předpisů; výdaje (náklady) na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť; výdaje (náklady) vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele; náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním právním předpisem (Marková, 2017).

Zákon o daních z příjmů (§ 25) také dále uvádí výdaje (náklady), které pro daňové účely uznat nelze. Jedná se například o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce

nebo možnosti používat rekreační a další zařízení; hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti (Marková, 2017).

Dle zákona o daních z příjmů (§ 19, odst. 1, 2017) jsou od daně osvobozeny například:

- členské příspěvky dle § 19, odst. 1, písm. a);
- příjem z nájemného družstevního bytu nebo družstevního nebytového prostoru;
- příjem Garančního fondu obchodníků s cennými papíry;
- licenční poplatky plynoucí obchodní korporaci, která je daňovým rezidentem;
- příjmy státních fondů stanovené zvláštními předpisy; aj.

Zdaňovacím obdobím se u právnických osob rozumí buď:

- kalendářní rok;
- hospodářský rok;
- období rozhodné dne fúze nebo rozdělení obchodní korporace nebo převodu majetku na společníka do konce kalendářního či hospodářského roku, v němž se stal převod majetku nebo přeměna účinným;
- účetní období, pokud je delší než nepřetržitě po sobě jdoucích 12 měsíců (Marková, 2017).

11 Metodika

Cílem bakalářské práce je analyzovat mzdové náklady, stanovit jejich vliv na výpočet daně z příjmů právnických osob a zpracovat návrh možných řešení na optimalizaci těchto nákladů. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část obsahuje zpracované informace ohledně mezd, jako jsou základní pojmy, mzdové záležitosti a předpisy, které jsou k pochopení mzdové problematiky nedílnou součástí. Získané informace v teoretické části jsou čerpány z bibliografických zdrojů, internetových stránek a zákonů, jež jsou uvedeny v kapitole použitých zdrojů.

V praktické části je řešena analýza mzdových nákladů ve vybrané účetní jednotce a způsoby, kterými lze mzdové náklady optimalizovat z hlediska snížení daně z příjmů právnických osob. Pro tuto analýzu byla vybrána účetní jednotka, u které na žádost personálního ředitele nebude možnost zveřejnění jejího názvu. Data, která jsou v praktické části uvedena, jsou získána z interních zdrojů daného podniku a dále z konzultací s personálním ředitelem a mzdovou účetní.

Pro analýzu mzdových nákladů v účetní jednotce byla využita data z Výkazu zisku a ztráty za účetní období 2010/2011–2015/2016. Výkaz zisku a ztráty za účetní období 2016/2017 není v tuto chvíli k dispozici, jelikož není doposud schválený valnou hromadou. V kapitole Mzdové náklady v účetní jednotce se pro výpočet procentního podílu mzdových nákladů na celkových nákladech použije následujícího vzorce:

$$\text{podíl mzdových nákladů na celkových nákladech (v \%)} = \frac{\text{mzdové náklady}}{\text{celkové náklady}} * 100 \quad (1)$$

Dále jsou v této kapitole vypočteny průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance, a to podle následujícího vzorce:

$$\text{průměrné mzdové náklady na 1 zaměstnance} = \frac{\text{mzdové náklady}}{\text{průměrný přepočtený počet zaměstnanců}} \quad (2)$$

Grafy, které jsou obsaženy v praktické části jsou vytvořeny pomocí programu Microsoft Office Excel.

V části, kde je řešena optimalizace mzdových nákladů pomocí poskytování různých benefitů, je vypočtena čistá mzda zaměstnance, která je dále uvedena jako výchozí varianta, jež se ke konci praktické části porovnává s použitými benefity.

Výpočet čisté mzdy zaměstnance se provádí z jeho hrubé mzdy, kterou tvoří měsíční mzda, osobní ohodnocení, příplatek za práci přesčas a za práci v noci. Příplatek za práci přesčas je vypočítán vynásobením počtu hodin přesčas a hodinové sazby za přesčas. Příplatek za práci v noci je vypočítán jako násobek počtu hodin za práci v noci a 15 % z průměrného hodinové výdělku.

Z hrubé mzdy je dále vypočítáno sociální pojištění (25 % z hrubé mzdy) a zdravotní pojištění (9 % z hrubé mzdy) za zaměstnavatele a sociální pojištění (6,5 % z hrubé mzdy) a zdravotní pojištění (4,5 % z hrubé mzdy) za zaměstnance. Pojistné na sociální a zdravotní pojištění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru, která vznikne součtem hrubé mzdy a pojistného za zaměstnavatele, je základem pro výpočet zálohy daně z příjmů fyzických osob, která činí 15 %. Vypočtená záloha se snižuje o slevu na poplatníka.

Čistá mzda, která je příjmem zaměstnance je vypočtena tak, že od hrubé mzdy odečteme sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem a zálohu na daň po slevě.

K provedení analýzy na optimalizaci mzdových nákladů z hlediska daně z příjmů právnických osob bylo použito deset variant různých zaměstnaneckých výhod. Každá z variant zahrnuje tabulku, která znázorňuje: přehled dané varianty, mzdové náklady zaměstnavatele u dané varianty a příjem zaměstnance u dané varianty.

V závěru práce je obsaženo zhodnocení jednotlivých variant poskytovaných benefitů a následně jsou vybrány takové, které jsou pro zaměstnavatele pro optimalizaci mzdových nákladů z hlediska daně z příjmů právnických osob nejvýhodnější.

12 Mzdový systém ve vybrané účetní jednotce

Mzdový systém vybraného podniku je tvořen v souladu se zákoníkem práce, vnitřním mzdovým předpisem, kolektivní smlouvou, pracovním a organizačním řádem.

12.1 Organizační řád

Organizační řád podniku je nejvyšším vnitřním předpisem, který stanovuje organizační strukturu, způsob, jakým se provádějí její změny a systém řízení podniku. Dále definuje soustavu vnitřních předpisů a způsob její změny, působnost jednotlivých organizačních složek a vedoucích zaměstnanců.

12.2 Pracovní řád

Pracovní řád je vnitřním předpisem zaměstnavatele, který upřesňuje a rozvádí ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Pracovní řád upřesňuje a rozvádí pracovní poměr, povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců, pracovní dobu a její využití, překážky v práci, ostatní nepřítomnost v práci, používání majetku společnosti, péči o zaměstnance, bezpečnost práce a pracovní úrazy.

12.3 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva sjednaná mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací upravuje vztahy mezi smluvními stranami a jejich vzájemná práva a povinnosti. Dále stanovuje vyšší nebo další pracovněprávní, sociální, mzdové a jiné nároky zaměstnanců. Kolektivní smlouva je rozdělena na sedm částí označených písmeny A – G.

Část C – Personální oblast

V této části je například uvedena práce přesčas, jež zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít z vážných provozních důvodů, a to maximálně 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Další práce přesčas, nejvýše však v průměru 8 hodin týdně v období po sobě jdoucích 52 týdnů, je podmíněna souhlasem zaměstnance.

Část D – Mzdová oblast

Tato část kolektivní smlouvy obsahuje mimo jiné věrnostní prémie. Zaměstnanec věrnostní prémie obdrží za dobu trvání pracovního poměru k zaměstnavateli. Tato prémie je součástí systému Cafeteria, do kterého se zaměstnanci přičítají body v nominální hodnotě 1 bod = 1 Kč ve výši, která je dána počtem celých kalendářních let nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli.

Část E – Sociální oblast

V sociální oblasti je například zahrnuta péče o zdraví, jež zajišťuje zaměstnavatel na své náklady pro všechny zaměstnance formou vstupních, preventivních, mimořádných a výstupních lékařských prohlídek. Jeden z dalších bodů této části je podniková doprava (smluvní autobusové linky), která je využívána zaměstnanci pro cestu do práce a z práce za zvýhodněnou cenu. Zaměstnavatel hradí příspěvek, který činí polovinu nákladů na provoz těchto linek a zaměstnanci hradí druhou polovinu zaplacením jízdného.

12.4 Vnitřní mzdový předpis

Vnitřní mzdový předpis v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce upravuje podmínky a pravidla pro poskytování mezd a jejich složek. Účelem vnitřního mzdového předpisu je definování pravidel pro stanovení výše mzdy, a to tak, aby každý zaměstnanec věděl, jak a za co je odměňován. Vnitřní mzdový předpis se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru k podniku a vedoucí zaměstnanci (přímí nadřízení) mají povinnost seznámit s ním všechny své podřízené a nově přijaté zaměstnance.

V podniku se rozlišují dvě základní kategorie zaměstnanců, a to:

- a) zaměstnanci dělnických profesí, tj. takové profese, u nichž převažuje manuální práce
- b) zaměstnanci technických profesí, tj. manažerské, technické a administrativní profese, u nichž převažuje nemanuální práce

Vnitřní mzdový předpis dále definuje jednotlivé složky mzdy, je to:

- a) základní mzda
- b) osobní ohodnocení
- c) zákonné příplatky
- d) ostatní příplatky
- e) prémie
- f) příspěvky
- g) odměny

Mzda je splatná po výkonu práce nejpozději 15. den měsíce následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Mzda se vyplácí zpravidla bezhotovostně na účet zaměstnance, který je povinen jej sdělit nejpozději do 14 dnů ode dne nástupu do zaměstnání personálnímu útvaru či mzdové účtárně.

Základní mzda

Základní mzda je pro všechny zaměstnance na hlavní pracovní poměr stanovena jako měsíční mzda a je vyplácena ve stejné výši každý měsíc bez ohledu na to, kolik pracovních dnů činí fond pracovní doby. Tato základní mzda je pro zaměstnance jistotou, jelikož je garantována každý měsíc.

Základní mzda pro dělnické profese

Základní mzda je stanovena podle mzdové třídy, do které náleží pracovní místo, jež zaměstnanec zastává. Zaměstnanci, jenž se zaškoluje, náleží nižší základní mzda, než jaká odpovídá mzdové třídě, ale od 1. dne měsíce následujícího po zaškolení se mzda automaticky zvyšuje na úroveň mzdy platné ve mzdové třídě. V Příloze 1 je uveden výčet pracovních míst zařazených ve mzdových třídách 1-9.

Personální ředitel zařazuje pracovní místa do jednotlivých mzdových tříd podle deseti kritérií, která jsou uvedena v Příloze 2, a za tato zařazení je také zodpovědný.

Základní mzda pro THP profese

Základní mzda je uvedena v pracovní smlouvě. Při sjednávání výše základní mzdy se přihlíží ke složitosti a namáhavosti práce, psychické a fyzické zátěži, vzdělání, situaci na trhu práce v dané profesi, jazykovým znalostem a dalším specifickým požadavkům kladeným na danou pracovní pozici. Výše mzdy je navrhována přímým nadřízeným a schvaluje ji personální ředitel, finanční ředitel a jednatel společnosti.

Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení je nenároková motivační složka mzdy u dělnických profesí střednědobého charakteru. Tato motivační složka je individuální, jelikož její výše závisí pouze na výsledku periodického hodnocení chování zaměstnance, jenž je posuzováno podle předem daných kritérií: samostatnost, ochota a pružnost, zodpovědnost a spolehlivost, odbornost, týmová spolupráce. Hodnocení provádí vedoucí zaměstnanec nejdříve po skončení zkušební doby. Pokud by došlo k výrazným změnám pracovního chování, ať už v pozitivním nebo negativním směru, může vedoucí zaměstnanec provést změny tohoto hodnocení. Výše osobního ohodnocení se připočítává k základní měsíční mzdě.

Zákonné příplatky

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši minimálně 10 % z průměrné mzdy za každou odpracovanou hodinu. Vybraná firma hradí tento příplatek vyšší, než je zákonem stanovený minimální limit.

Mzda a příplatek za práci přesčas

Zaměstnanci, který pracoval nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, a to na příkaz nebo se souhlasem vedoucího zaměstnance, náleží dosažená mzda a příplatek za práci přesčas ve výši minimálně 25 % z průměrné mzdy za každou hodinu práce přesčas. Vybraná firma poskytuje daný příplatek vyšší, než je zákonem stanovený limit. Pokud bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno v rozsahu práce přesčas, příplatek za práci přesčas mu nenáleží. U dělnických profesí se nejčastěji práce přesčas s příplatkem proplácí, ale je zde také možnost si přesčasové hodiny vybrat. U THP pracovníků je mzda v pracovní smlouvě sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin. Mzda ani příplatek jim za práci přesčas tedy nepřísluší, avšak mohou v rozsahu těchto hodin čerpat náhradní volno.

Mzda a příplatek za práci ve svátek

Svátek v den pracovního klidu se zaměstnanci pokrátí mzda a je mu vyplacena náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 115, odst. 3 ZP). Pokud však v tento svátek pracoval, obdrží mzdu a příplatek za práci ve svátek ve výši 100 % průměrného výdělku (§ 115, odst. 2 ZP).

Příplatek za noční práci

Zaměstnanci, který vykonával svoji práci v noci, náleží dosažená mzda zvýšená o příplatek, který je ve vybrané firmě vyšší, než je zákonem stanovený minimální limit (§ 116, ZP) průměrného výdělku.

Ostatní příplatky

Tyto ostatní příplatky (mzdové složky) vybraná firma proplácí nad rámec zákona. Jsou stanoveny vnitřním mzdovým předpisem.

Příplatek za práci v nepřetržitém provozu

Zaměstnanci, který pracuje v nepřetržitém provozu, tzn. pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně podle zvláštního rozvrhu pracovní doby zahrnující i soboty a neděle, náleží ve vybrané účetní jednotce příplatek v předem stanovené výši vyplácený měsíčně.

Příplatek za znalost cizího jazyka

Směrnice Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců upravuje požadavky kladené na jednotlivé pozice, dále na organizaci jazykových kurzů a auditů znalostí. Zaměstnanci, který dosáhne stanovených úrovní znalosti cizího jazyka, náleží měsíční příplatek v předem stanovené výši, a to jak pro úroveň B1, tak pro úroveň B2 dle Evropského referenčního rámce.

Prémie

Všechny druhy prémie jsou nenárokovou motivační složkou, která zohledňuje množství a kvalitu vykonané práce.

Měsíční výkonové prémie pro zaměstnance v dělnických profesích

Měsíční výkonové prémie se řadí mezi týmovou motivační složku. Jejich výše je odvozená od množství a kvality práce celé směny na příslušném pracovišti a platí pro všechny její členy. Pro její výpočet se zohledňují dva parametry, a to:

- a) plnění výkonových norem (výkon)
- b) množství reklamací (reklamace)

Na některých pracovištích lze měřit plnění výkonových norem individuálně, a proto může být některým zaměstnancům vyplácena prémie i za překročení stanovených norem nad 100 %. Zaměstnanci příslušného pracoviště musí být s pravidly pro výpočet prémie seznámeni a jsou s výsledky průběžně seznamováni. Tato pravidla jsou na návrh ředitele výroby a příslušného vedoucího výrobního oddělení schváleny jednatelem.

Prémie jsou zaměstnancům vypláceny ve výplatě mzdy za měsíc, který následuje po měsíci, ve kterém vznikl nárok na výplatu prémie, tzn. „měsíc pozadu“.

Motivační prémie

Motivační prémie náleží směnovým mistrům a mistrovým. Výši této prémie stanoví příslušný vedoucí zaměstnanec (vedoucí příslušného výrobního oddělení) na konci každého měsíce.

Roční prémie pro pracovníky THP

Část roční prémie je vyplácena individuálně podle splnění ročních cílů, které sjednává přímý nadřízený s každým THP zaměstnancem v rámci ročního pohovoru. Druhá část prémie je vyplácena při splnění stanoveného zisku firmy. Účelem této prémie je plnění střednědobých cílů firmy a týmová spolupráce pracovníků.

Roční prémie členů vedení firmy

Roční prémie se vyplácí individuálně podle splnění ročních cílů, které jsou sjednávány jednatelem s každým členem vedení firmy v rámci ročního pohovoru. Prémie jsou vypláceny nejpozději za měsíc červenec po zveřejnění výsledků hospodaření.

Příspěvky

Příspěvky patří mezi nenárokovou složku mzdy, kterou zaměstnavatel vyjadřuje uznání za práci loajálních zaměstnanců.

Příspěvek na dovolenou

Příspěvek na dovolenou se vyplácí ve výplatě za měsíc květen ve výši 50 % základní měsíční mzdy a osobního ohodnocení platné pro měsíc, v němž je výplata provedena. Příspěvek na dovolenou nenáleží zaměstnancům, kteří:

- zameškali více než 42 pracovních dnů za posledních 6 měsíců před 31. 5.
- neomluveně zameškali pracovní směnu v době posledních 6 měsíců před 31. 5.
- pracují na základě dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti.

Příspěvek na Vánoce

Příspěvek na Vánoce se vyplácí ve výplatě za měsíc listopad ve výši 50 % základní měsíční mzdy a osobního ohodnocení platné pro měsíc, v němž je výplata provedena. Příspěvek na Vánoce nenáleží zaměstnancům, kteří:

- zameškali více než 42 pracovních dnů za posledních 6 měsíců před 30. 11.
- neomluveně zameškali pracovní směnu v době posledních 6 měsíců před 30. 11.
- pracují na základě dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti.

Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění je měsíčně poskytován těm zaměstnancům, kteří odpracovali dvanáct měsíců nebo mají smlouvu na dobu neurčitou. Podmínkou pro poskytnutí tohoto příspěvku je, že si zaměstnanec sám měsíčně přispívá na penzijní připojištění stanovenou částku.

Příspěvek na zdravotní, kulturní, sportovní služby a rekreaci

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na zdravotní, kulturní, sportovní služby a rekreaci formou tzv. nepeněžního plnění v systému Cafeteria. Systém Cafeteria Moje benefity od společnosti Sodexo umožňuje nakupovat benefity za přidělené body. Body mají určitou platnost, kterou může zaměstnanec sledovat na svém Cafeteria účtu. Pokud body nebudou vyčerpány včas, jsou automaticky z aplikace smazány. Tyto body jsou do systému připisovány personálním účtem, a to v nominální hodnotě 1 bod = 1 Kč v následujících případech:

- a) odměna za věrnost firmě;
- b) výhry ze soutěží v časopise „Frenkišák“;
- c) odměna v rámci akce „Najdi chybu“;
- d) odměna za zlepšovací návrhy;
- e) mimořádná odměna schválená jednatelem.

Cafeteria Moje benefity je zřizována každému zaměstnanci po ukončení zkušební doby.

13 Mzdové náklady ve vybrané účetní jednotce

Mzdové náklady účetní jednotky jsou vyčísleny ve Výkazech zisku a ztráty za dané účetní období. Vybraná společnost využívá jako formu účetního období hospodářský rok (od 1. 5. do 30. 4.), tedy takové účetní období, které se neshoduje s kalendářním rokem. Mzdové náklady jsou ve Výkazu zisku a ztráty součástí Osobních nákladů (písmeno C). Výše mzdových nákladů společnosti v účetním období 2010/2011–2015/2016 je zachycena v následující tabulce. Mzdové náklady za účetní období 2016/2017 nejsou k dispozici, jelikož společnost nemá doposud schválenou účetní závěrku, a proto ji nelze zveřejnit.

Tabulka 2: Mzdové náklady za účetní období 2010/2011-2015/2016

Účetní období	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Mzdové náklady (v tis. Kč)	70 350	91 290	104 208	126 799	156 250	207 589

Zdroj: Vlastní zpracování dle Výkazu zisku a ztráty 2010/2011-2015/2016

Z uvedené tabulky je zřejmé, že se mzdové náklady každé účetní období zvyšují, a to z důvodu, že se společnost během let rozrůstala, a tak potřebovala navýšit stav zaměstnanců, jejichž mzdy byly jedním z důvodů růstu mzdových nákladů.

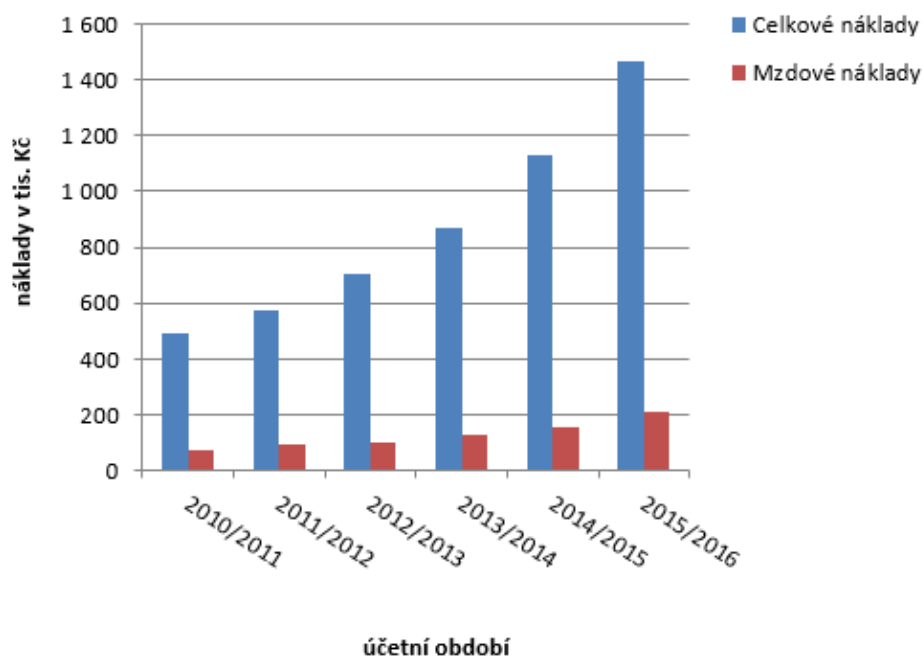
Následující tabulka a graf znázorňuje procentní podíl mzdových nákladů na nákladech celkových, které zahrnují jak náklady provozní, tak náklady finanční.

Tabulka 3: Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech za účetní období 2010/2011-2015/2016

Účetní období	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Mzdové náklady (v tis. Kč)	70 350	91 290	104 208	126 799	156 250	207 589
Celkové náklady (v tis. Kč)	494 234	575 440	707 560	866 525	1 127 540	1 462 608
Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech (v %)	14, 23	15, 86	14, 73	14, 63	13, 86	14, 19

Zdroj: Vlastní zpracování dle Výkazu zisku a ztráty 2010/2011-2015/2016

Graf 1: Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech za účetní období 2010/2011-2015/2016



Zdroj: Vlastní zpracování

Vybraná účetní jednotka se snaží dosahovat úspory celkových nákladů z hlediska spotřeby materiálu a efektivnosti výroby. Snížení spotřeby materiálu se firma snaží zajistit v oblasti zmetkovitosti, tedy vyprodukovat menší množství „zmetků“. Z hlediska efektivity výroby, tedy zlepšováním výrobního procesu a pracovních postupů, lze uspořit celkové náklady formou snížení výrobních nákladů, a proto firma zapojuje své zaměstnance do akcí jako je např. Najdi chybu nebo Podej zlepšovací návrh.

Tabulka 6 udává kolik mzdových nákladů připadne na jednoho zaměstnance. Uvedený průměrný přepočtený počet zaměstnanců v tabulce 6 je získán z Doplňujících informací k Výkazu zisku a ztráty.

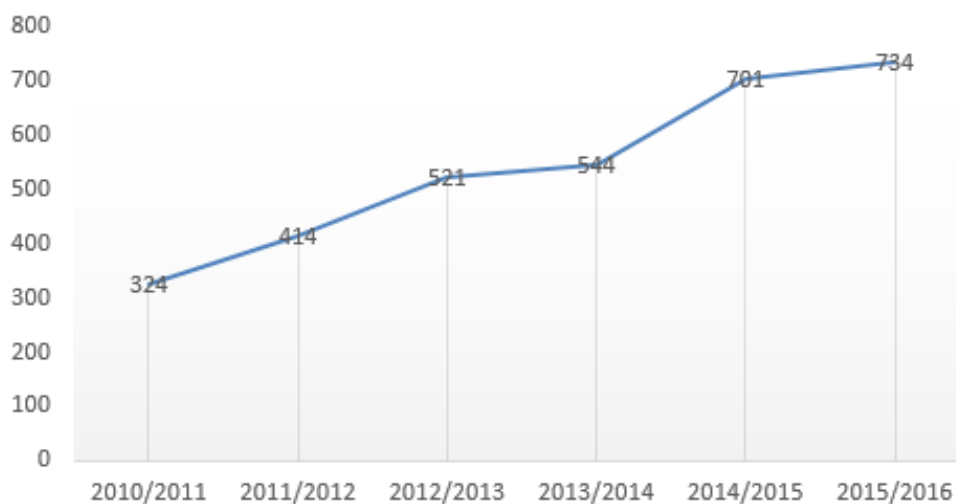
Tabulka 4: Průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance za účetní období 2010/2011–2015/2016

Účetní období	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Mzdové náklady (v tis. Kč)	70 350	91 290	104 208	126 799	156 250	207 589
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců	324	414	521	544	701	734
Průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance (v tis. Kč)	217	221	200	233	223	283

Zdroj: Vlastní zpracování dle Výkazu zisku a ztráty 2010/2011-2015/2016

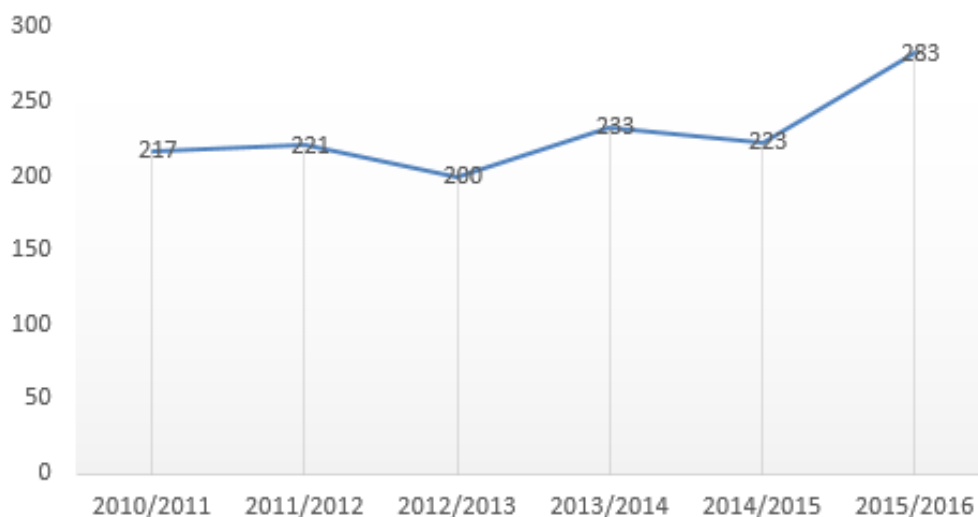
Následující grafy (Graf 2, Graf 3) umožňují lépe porovnat vztah mezi vývojem počtu zaměstnanců a vývojem průměrných mzdových nákladů na jednoho zaměstnance za účetní období 2010/2011-2015/2016.

Graf 2: Průměrný přepočtený počet zaměstnanců za účetní období 2010/2011-2015/2016



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 3: Průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance za účetní období 2010/2011–2015/2016



Zdroj: Vlastní zpracování

V posledních dvou účetních období můžeme vidět, že průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance strmě rostou, zatímco počet zaměstnanců narůstal pozvolně a dalo by se říci, že se i poměrně ustálil. Dále můžeme z Grafu 3 usoudit, že se i nadále budou průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance zvyšovat, a i samotná

společnost zvýšení mzdových nákladů očekává, jelikož plánuje zvýšit zaměstnancům mzdy. Důvodem zvyšování mezd je především ekonomický růst a nízká nezaměstnanost. Mzda je dána pracovním trhem, kde je aktuálně nedostatek zaměstnanců, což vede k rychlejšímu růstu mezd a také k firemní konkurenci.

Problém nedostatku zaměstnanců řeší i vybraný podnik několika možnými způsoby. Společnost kromě toho, že bude navyšovat mzdy, se musí „zviditelnit“ na trhu práce a „přitáhnout“ zaměstnance. Toto „zviditelnění“ podnik řeší tím, že například:

- pořádá firemní akce pro zaměstnance, popřípadě i pro jejich rodinné příslušníky;
- organizuje Den otevřených dveří se zábavným pořadem pro děti;
- vyplácí odměnu zaměstnancům za nábor nových zaměstnanců;
- vydává firemní časopis FRENKIŠÁK, kde lze získat odměnu například za vyluštění křížovky;
- poskytuje zaměstnancům různé benefity;
- zkracuje zkušební dobu (jistota pro zaměstnance).

Samozřejmě každé toto „zviditelnění“ na trhu stojí podnik další dodatečné náklady.

Podniky, které zvažují, jakým způsobem si mohou udržet své zaměstnance, by měly znát jaké jsou podstatné důvody odchodu zaměstnanců ze stávajícího zaměstnání a tyto důvody nezanedbávat a své zaměstnance motivovat. Kromě výše mzdy, která patří mezi hlavní důvody, proč zaměstnanci odchází z práce, existují i další důležité důvody jako jsou například:

- kariérní posun, kariérní růst;
- kolegové, špatná komunikace;
- náplň práce, množství práce, nesmyslná práce;
- vedení, špatná organizace;
- pracovní doba, prostředí, podmínky a atmosféra;
- lepší nabídka, nová zkušenost;
- stereotyp, touha po změně;
- nespokojenost, psychická náročnost, nedostatek uznání;
- osobní rozvoj, nemožnost se realizovat.

14 Optimalizace mzdových nákladů a zhodnocení jednotlivých variant

14.1 Optimalizace mzdových nákladů pomocí poskytování různých benefitů

Zaměstnavatel může mzdové náklady snížit tím, že bude zaměstnancům poskytovat různé benefity, které mají také vliv na výši daně z příjmů právnických osob.

Důležité je vzít v potaz, že pokud firma bude vykazovat daňovou ztrátu, která vznikne tehdy, pokud náklady převýší výnosy, neplatí žádnou daň z příjmů právnických osob, ale i v tomto případě je potřeba vyplnit přiznání k dani z příjmů. V tomto případě nemá smysl provádět optimalizaci mzdových nákladů z hlediska daně z příjmů právnických osob, jelikož je tato daň nulová. Z hlediska daňové výhodnosti si firma může ztrátu uplatnit jako slevu na dani během příštích pěti let, a to buď, že ji postupně bude rozpouštět, anebo ji uplatní najednou.

Tato část práce je zaměřena na hledání takového nebo takových benefitů, které jsou pro zaměstnavatele z hlediska daně z příjmů právnických osob a také odvodu zákonného pojištění nejvýhodnější.

Firma hledá způsob, jakým by mohla zoptimalizovat mzdy svých zaměstnanců. Pro tuto situaci se zaměstnancům z měsíční mzdy převede částka 2 000,- Kč na určitý benefit. Pro danou analýzu se použije několik variant s různými benefity a vybere se taková, která je nejvýhodnější.

Výchozí varianta – současný stav

Pro danou analýzu bude použita měsíční mzda zaměstnance v dělnické profesi, který je zařazen do 6. mzdové třídy a jeho mzdový tarif činí 20 000,- Kč. Zaměstnanec za daný měsíc odpracoval 22 dní, tj. při 7,5 hodinové směně 165 hodin. V daném měsíci nebyl žádný státní svátek, zaměstnanec nebyl nemocný a nečerpal žádnou dovolenou. Za měsíc zaměstnanec vykonal 15 hodin přesčasu, který mu byl proplacen a má nárok na příplatek za noční práci v rozsahu 75 hodin. Zaměstnanci bylo ke mzdovému tarifu připočteno osobní ohodnocení ve výši 500,- Kč. Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani z příjmů a uplatňuje slevu pouze na poplatníka.

Tabulka 5: Výchozí varianta – výpočet mzdy zaměstnance

Složky mzdy	Částka v Kč
Měsíční mzda	20 000
Osobní ohodnocení	500
Příplatek za práci přesčas	1 050
Příplatek za noční práci	1 069
Hrubá mzda	22 619
Pojistné zaměstnavatel:	7 691
- z toho sociální pojištění	5 655
- z toho zdravotní pojištění	2 036
Pojistné zaměstnanec:	2 489
- z toho sociální pojištění	1 471
- z toho zdravotní pojištění	1 018
Superhrubá mzda	27 629
Základ daně (zaokrouhleno)	30 400
Záloha na daň z příjmů	4 560
Daňová sleva na poplatníka	2 070
Záloha na daň po slevě	2 490
Čistá mzda	17 640

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 7 je uveden výpočet čisté mzdy zaměstnance, jehož hrubou mzdu v částce 22 619,- Kč tvoří měsíční mzda, osobní ohodnocení, příplatek za práci přesčas a za práci v noci. Příplatek za práci přesčas je vypočítán vynásobením počtu hodin přesčas a hodinové sazby za přesčas, tedy 15 hod. * 70,- Kč/hodinu. Příplatek za práci v noci je vypočítán jako násobek počtu hodin za práci v noci a 15 % z průměrného hodinové výdělku (1 069,- Kč), tedy 75 hod. * 14,25,- Kč/hodinu.

Z hrubé mzdy je dále vypočítáno sociální pojištění (25 % z hrubé mzdy, tj. 5 655,- Kč) a zdravotní pojištění (9 % z hrubé mzdy, tj. 2 036,- Kč) za zaměstnavatele a sociální pojištění (6,5 % z hrubé mzdy, tj. 1 471,- Kč) a zdravotní pojištění (4,5 % z hrubé mzdy, tj. 1 018,- Kč) za zaměstnanec. Pojistné na sociální a zdravotní pojištění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Superhrubá mzda zaokrouhlená na stokoruny nahoru, která vznikne součtem hrubé mzdy a pojistného za zaměstnavatele, je základem pro výpočet zálohy daně z příjmů fyzických osob, která činí 15 %. Vypočtená záloha se snižuje o slevu na poplatníka.

Čistá mzda, která je příjmem zaměstnance činí 17 640,- Kč a je vypočtena tak, že od hrubé mzdy odečteme sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem a zálohu na daň po slevě.

Tabulka 6: Přehled výchozí varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Výchozí varianta	✓	✓	✓	✓

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 7: Mzdové náklady zaměstnavatele u výchozí varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	22 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 691
Mzdové náklady celkem	30 310
Základ pro výpočet daně	30 310
Úspora na dani z příjmů právnických osob 19 %	5 759

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkové mzdové náklady ve výši 30 310,- Kč jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem v plné výši. Úspora na dani z příjmů právnických osob u výchozí varianty dosahuje částky 5 759,- Kč.

Tabulka 8: Příjem zaměstnance u výchozí varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	22 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní	-2 489
Záloha na daň po slevě	-2 490
Příjem zaměstnance	17 640

Zdroj: Vlastní zpracování

Čistý příjem zaměstnance u výchozí varianty činí 17 640,- Kč.

1. varianta – Příspěvek na doplňkové penzijní spoření

V první variantě se firma rozhodla poskytnout měsíční příspěvek na doplňkové penzijní spoření v částce 2 000,- Kč. Příspěvek na doplňkové penzijní spoření (dříve příspěvek na penzijní připojištění) patří k nejrozšířenějším benefitům, který zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům.

Zaměstnavatel:

Ze strany zaměstnavatel se jedná o daňově uznatelný náklad, a to bez ohledu na výši příspěvku, pokud poskytování příspěvku vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy. Výhodou také je, že příspěvek do výše 50 000,- Kč ročně nepodléhá platbám sociálního ani zdravotního pojištění. Při výši příspěvku 2 000,- Kč za měsíc, ročně zaměstnavatel přispěje zaměstnanci částkou 24 000,- Kč.

Zaměstnanec:

Ze strany zaměstnance příspěvek na doplňkové penzijní spoření nepodléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění, a to do výše 50 000,- Kč ročně. Tento příspěvek je také osvobozen od daně z příjmů fyzických osob při splnění určitých podmínek, a to, že je výplata pojistného plnění je v pojistné smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let.

Pro zaměstnance je důležité, že k příspěvku zaměstnavatele se neposkytuje státní příspěvek. Pokud by zaměstnanec chtěl využít možnost státního příspěvku ve výši 230,- Kč a uplatnit slevu na dani z příjmu, která může daňový základ snížit až o 24 000,- Kč, musel by si sám spořit částku 1 000,- Kč a více. Pokud by si zaměstnanec měsíčně spořil 3 000,- Kč, dosáhl by nejvyššího státního příspěvku 230,- Kč, ale i úspory na dani z příjmu ve výši 3 600,- Kč za rok.

Tabulka 9: Přehled první varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření	✓	✗	✗	✗

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 10: Mzdové náklady zaměstnavatele u první varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 011
Mzdové náklady	27 630
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření	+2 000
Mzdové náklady celkem	29 630
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření	-2 000
Základ pro výpočet daně	27 630
Úspora na dani z příjmů právnických osob 19 %	5 250

Zdroj: Vlastní zpracování

Základ pro výpočet daně z příjmů právnických osob dosahuje částky 27 630,- Kč, jelikož celkové mzdové náklady se snížily o částku příspěvku na doplňkové penzijní spoření v částce 2 000,- Kč. Tento příspěvek je daňově uznatelným nákladem a neodvádí se z něj povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. U první varianty se úspora na dani z příjmů právnických osob zvýšila o 509,- Kč oproti výchozí variantě.

Tabulka 11: Příjem zaměstnance u první varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní	- 2 269
Záloha na daň po slevě	- 2 085
Příspěvek na doplňkové penzijní spoření	+2 000
Příjem zaměstnance	18 265

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkem zaměstnanec získá částku 18 265,- Kč, jež se skládá z čisté mzdy (tj. 16 265,- Kč) a z příspěvku na doplňkové penzijní spoření (tj. 2 000,- Kč), ze kterého se neodvádí daň z příjmů fyzických osob ani povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění.

2. varianta – Příspěvek na umístění dítěte do mateřské školky

Ve druhé variantě by chtěla firma zaměstnanci přispět peněžním příspěvkem ve výši 2 000,- Kč na umístění dítěte do mateřské školky. Tento benefit není tak rozšířený jako benefit v předchozí variantě, ale určitě by příspěvek v této formě rodiče neodmítli.

Zaměstnavatel:

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro peněžitý příspěvek na umístění dítěte do mateřské školky, musí být právo zaměstnanců na poskytnutí tohoto příspěvku zakotveno buď v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise, nebo v pracovní či jiné smlouvě.

V takovém případě je tento příspěvek pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem, ale odvádí se z něj povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnanec:

Ze strany zaměstnance je peněžní příspěvek na umístění dítěte do mateřské školky brán jako klasický příjem ze závislé činnosti. Z tohoto důvodu příspěvek podléhá dani z příjmů fyzických osob i povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnanec si v daňovém priznání za každé vyživované dítě může uplatnit slevu za umístění dítěte, a to maximálně do výše minimální mzdy. Slevu lze uplatnit pouze tehdy, pokud dítě žije ve společné domácnosti s poplatníkem a slevu si může uplatnit jen jeden z rodičů.

Tabulka 12: Přehled druhé varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na umístění dítěte do mateřské školky	✓	✓	✓	✓

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 13: Mzdové náklady zaměstnavatele u druhé varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
Příspěvek na umístění dítěte do mateřské školky	+2 000
Hrubá mzda zvýšená o příplatek	22 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 691
Mzdové náklady celkem	30 310
Příspěvek na umístění dítěte do mateřské školky	-2 000
Základ pro výpočet daně	28 310
Úspora na dani z příjmů právnických osob 19 %	5 379

Zdroj: Vlastní zpracování

Základ pro výpočet daně z příjmů právnických osob dosahuje částky 28 310,- Kč, jelikož celkové mzdové náklady (30 310,- Kč) se snížily o částku příspěvku na umístění dítěte do školky v částce 2 000,- Kč. Tento příspěvek je daňově uznatelným nákladem a neodvádí se z něj povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. U druhé varianty je úspora na dani z příjmů právnických osob oproti výchozí variantě vyšší o 380,- Kč.

Tabulka 14: Příjem zaměstnance u druhé varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
Příspěvek na umístění dítěte do mateřské školky	+2 000
Hrubá mzda zvýšená o příplatek	22 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní pojištění	-2 489
Záloha na daň po slevě	-2 490
Příjem zaměstnance	17 640

Zdroj: Vlastní zpracování

U této varianty zaměstnanec obdrží částku 17 640,- Kč. Jeho hrubá mzda byla navýšena o příspěvek na umístění dítěte do mateřské školky ve výši 2 000,- Kč. Tento příspěvek podléhá zdanění příjmů fyzických osob i povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění a o tyto položky byla zaměstnanci snížena jeho hrubá mzda.

3. varianta – Příspěvek na dopravu a Příspěvek na sportovní a kulturní akce

V této variantě se zaměstnavatel rozhodnul, že částku 2 000,- Kč rozdělí mezi dva příspěvky, a to na dopravu do a ze zaměstnání a na sportovní a kulturní akce, a to v částce 1 000,- Kč na každý příspěvek.

a) Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání

V pracovní smlouvě zaměstnanců je zakotveno, že pokud zaměstnanec dojíždí každý den do práce soukromým vozidlem a jeho bydliště je od místa výkonu práce vzdáleno více jak 10 km, má právo na peněžitý příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání.

Zaměstnavatel:

Pro zaměstnavatele je poskytovaný příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání ve výši 1 000,- Kč daňově uznatelný výdaj za podmínky, že toto peněžní plnění upravuje kolektivní smlouva, vnitřní předpis, pracovní nebo jiná smlouva. V tomto případě je peněžité plnění na tento příspěvek zakotveno v pracovní smlouvě zaměstnance, tudíž je příspěvek pro zaměstnavatele daňově uznatelný výdaj.

Zaměstnanec:

Pokud zaměstnavatel hradí zaměstnanci peněžitý příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, je tento příspěvek pro zaměstnance předmětem zdanění a také základ pro povinný odvod na sociálním a zdravotním pojištění. Zaměstnanec bydlí 15 km od místa výkonu práce, tedy za měsíc najede 600 km. Pro propočtech ujetých kilometrů a spotřeby pohonných hmot vyšlo, že příspěvek 1 000,- Kč je pro zaměstnance adekvátní.

b) Příspěvek na sportovní a kulturní akce

U příspěvku sportovní a kulturní akce zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje nepeněžní plnění v hodnotě 1 000,- Kč ve formě vstupenek do divadla, do kina, do muzeí nebo poukázek do fitness center a do plaveckého bazénu.

Zaměstnavatel:

Na straně zaměstnavatele se příspěvek na sportovní a kulturní akce řadí mezi nedaňové náklady, a proto podléhá zdanění příjmů právnických osob.

Zaměstnanec:

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní akce, jedná se ze strany zaměstnance o osvobozený příjem z hlediska daně z příjmů fyzických osob a neodvádí se z něj povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka 15: Přehled třetí varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání	✓	✓	✓	✓
Příspěvek na sportovní a kulturní akce	✗	✗	✗	✗

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 16: Mzdové náklady zaměstnavatele u třetí varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
a) Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání	+1 000
Hrubá mzda zvýšená o příplatek	21 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 351
Mzdové náklady	28 970
b) Příspěvek na sportovní a kulturní akce	+1 000
Mzdové náklady celkem	29 970
a) Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání	-1 000
Základ pro výpočet daně	28 970
Úspora na dani z příjmů právnických osob 19 %	5 504

Zdroj: Vlastní zpracování

Mzdové náklady v částce 28 970,- Kč se zvýšily o příspěvek na sportovní a kulturní akce, jelikož příspěvek není daňově uznatelným nákladem. Základ pro výpočet daně z příjmů právnických osob dosahuje částky 28 970,- Kč, jelikož celkové mzdové náklady se snížily o částku příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání, jenž je daňově uznatelný. U třetí varianty je úspora na dani z příjmů právnických osob vyšší o částku 255,- Kč oproti výchozí variantě.

Tabulka 17: Příjem zaměstnance u třetí varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
a) Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání	+1 000
Hrubá mzda zvýšená o příplatek	21 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní pojištění	-2 379
Záloha na daň po slevě	-2 280
a) Příspěvek na sportovní a kulturní akce	+1 000
Příjem zaměstnance	17 960

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec v tomto případě obdrží částku 17 960,- Kč. Jeho hrubá mzda byla navýšena o příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Tento příspěvek podléhá zdanění příjmů fyzických osob i povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění a o tyto položky byla zaměstnanci snížena jeho hrubá mzda. Ke snížené hrubé mzdě, která činila 16 960,- Kč byl připočítán příspěvek sportovní a kulturní akce v plné výši, jelikož nepodléhá zdanění ani povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

4. varianta – Příspěvek na přechodné ubytování

Zaměstnavatel se v tomto případě rozhodl zakotvit do vnitřního předpisu, že zaměstnanci, kteří mají jiné místo bydliště, než je místo výkonu práce, tak jim bude poskytovat příspěvek na přechodné ubytování. Daný zaměstnanec se rozhodnul, že nebude nadále dojíždět do zaměstnání, ale, že bude bydlet v penzionu, který se nachází v místě výkonu práce. Zaměstnavatel mu tedy bude poskytovat zmíněný příspěvek.

Zaměstnavatel:

Zaměstnavatel bude zaměstnanci poskytovat příspěvek na přechodné ubytování ve formě nepeněžitého plnění, tzn., že částku 2 000,- Kč bude hradit přímo vybranému ubytovacímu zařízení. Toto nepeněžní plnění je pro zaměstnavatele daňově účinným výdajem, a to bez zákonného limitu, pokud je toto plnění zakotveno v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpise.

Zaměstnanec:

Pro zaměstnance je toto poskytované nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob, a i od povinných odvodů na sociálním a zdravotním pojištění, pokud nepřesáhne částku ve výši 3 500,- Kč za měsíc.

Tabulka 18: Přehled čtvrté varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na přechodné ubytování	✓	✗	✗	✗

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 19: Mzdové náklady zaměstnavatele u čtvrté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 011
Mzdové náklady	27 630
Příspěvek na přechodné ubytování	+2 000
Mzdové náklady celkem	29 630
Příspěvek na přechodné ubytování	-2 000
Základ pro výpočet daně	27 630
Úspora na dani z příjmů právnických osob 19 %	5 250

Zdroj: Vlastní zpracování

Základ pro výpočet daně z příjmů právnických osob dosahuje částky 27 630,- Kč, jelikož celkové mzdové náklady se snížily o příspěvek na přechodné ubytování. Tento příspěvek je daňově uznatelným nákladem a neodvádí se z něj povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. U čtvrté varianty je úspora na dani z příjmů právnických osob oproti výchozí variantě vyšší o 509,- Kč.

Tabulka 20: Příjem zaměstnance u čtvrté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní pojištění	-2 269
Záloha na daň po slevě	-2 085
Příspěvek na přechodné ubytování	+2 000
Příjem zaměstnance	18 265

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě zaměstnanec obdrží částku 18 265,- Kč. Jeho hrubá mzda, která činí 20 619,- Kč byla snížena o pojistné na sociální a zdravotní pojištění a o zálohu na daň po slevě. Snížená hrubá mzda činí 16 265,- Kč, ke které byl připočten příspěvek na přechodné ubytování ve výši 2 000,- Kč, který nepodléhá dani z příjmů fyzických osob ani povinným odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.

5. varianta – Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel v tomto případě poskytuje nepeněžní plnění příspěvku na vzdělávání zaměstnanců formou předplaceného poukazu ve výši 2 000,- Kč. Zmíněný příspěvek je určen na prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Zaměstnanec je zaměstnán jako skladník a chtěl by tohoto příspěvku využít na zvýšení své kvalifikace na rychlozdvižný vozík.

Zaměstnavatel:

Ze strany zaměstnavatele je příspěvek na vzdělání zaměstnanců daňově uznatelným nákladem, jelikož se jedná o zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnance, která souvisí s jeho pracovní zařazením. Z poskytnuté příspěvku tedy zaměstnavatel neodvádí daň z příjmů právnických osob.

Zaměstnanec:

V případě, že zaměstnanec od svého zaměstnavatele obdrží nepeněžní plnění (poukaz na kurz) jako příspěvek na vzdělávání zaměstnanců, je tento příjem zaměstnance osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, a i od povinných odvodů na sociálním a zdravotním pojištění.

Tabulka 21: Přehled páté varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců	✓	✗	✗	✗

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 22: Mzdové náklady zaměstnavatele u páté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 011
Mzdové náklady	27 630
Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců	+2 000
Mzdové náklady celkem	29 630
Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců	-2 000
Základ pro výpočet daně	27 630
Daň z příjmů právnických osob 19 %	5 250

Zdroj: *Vlastní zpracování*

Základem pro výpočet daně jsou celkové mzdové náklady ve výši 29 630,- Kč snížené o příspěvek na vzdělávání zaměstnanců. Tento příspěvek je daňově uznatelný výdaj a neodvádí se z něj povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. U páté varianty je úspora na dani z příjmů právnických osob oproti výchozí variantě vyšší o 509,- Kč.

Tabulka 23: Příjem zaměstnance u páté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní pojištění	-2 269
Záloha na daň po slevě	-2 085
Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců	+2 000
Příjem zaměstnance	18 265

Zdroj: *Vlastní zpracování*

Zaměstnanec u této varianty získá částku 18 265,- Kč, jež se skládá z čisté mzdy, tj. 16 265,- Kč (hrubá mzda po odečtení povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění a zálohy na daň po slevě) a z příspěvku na vzdělávání zaměstnanců, tj. 2 000,- Kč, ze kterého zaměstnanec neodvádí daň z příjmů fyzických osob ani povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění.

6. varianta – Příspěvek na jazykový kurz

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na jazykový kurz v částce 2 000,- Kč. Příspěvek je poskytován nepeněžním plněním, a to tak, že zaměstnavatel zaplatí kurz přímo poskytovateli vzdělávací služby. O tento příspěvek požádal daný zaměstnanec v pracovním poměru jako skladník, ale v tomto případě se nejedná o zvýšení kvalifikace, která přímo souvisí s pracovním zařazením zaměstnance.

Zaměstnavatel:

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad, jelikož zvýšení kvalifikace zaměstnance v cizím jazyce přímo nesouvisí s jeho pracovním výkonem. Z tohoto důvodu musí zaměstnavatel odvést z částky 2 000,- Kč daň z příjmů právnických osob.

Zaměstnanec:

Ze strany zaměstnance je příspěvek na jazykový kurz od daně z příjmů fyzických osob i povinných odvodů na sociálním a zdravotním pojištění osvobozen, a to i v případě, že zvýšení vzdělání v oblasti cizího jazyka nesouvisí s jeho pracovním zařazením.

Tabulka 24: Přehled šesté varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na jazykový kurz	✗	✗	✗	✗

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 25: Mzdové náklady zaměstnavatele u šesté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 011
Mzdové náklady	27 630
Příspěvek na jazykový kurz	+2 000
Mzdové náklady celkem	29 630
Základ pro výpočet daně	29 630
Daň z příjmů právnických osob 19 %	5 630

Zdroj: Vlastní zpracování

Základem pro výpočet daně jsou mzdové náklady ve výši 27 630,- Kč zvýšené o příspěvek na jazykový kurz, který není daňově uznatelným nákladem, a proto se z něj odvádí daň z příjmů právnických osob. U šesté varianty činí úspora na dani z příjmů právnických osob oproti výchozí variantě 129,- Kč.

Tabulka 26: Příjem zaměstnance u šesté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní pojištění	-2 269
Záloha na daň po slevě	-2 085
Příspěvek na jazykový kurz	+2 000
Příjem zaměstnance	18 265

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec v tomto případě získá částku 18 265,- Kč. Jeho hrubá mzda, která činí 20 619,- Kč byla snížena o pojistné na sociální a zdravotní pojištění a o zálohu na daň po slevě. Snížená hrubá mzda činí 16 265,- Kč, ke které byl připočten příspěvek na jazykový kurz ve výši 2 000,- Kč, který nepodléhá dani z příjmů fyzických osob ani povinným odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.

7. varianta – Příspěvek na nákup zdravotnických prostředků

V této variantě se zaměstnavatel rozhodl poskytovat pro své zaměstnance nový benefit, a to příspěvek na nákup zdravotnických prostředků, kterého mohou zaměstnavatelé využít od začátku roku 2018. Zaměstnavatel poskytuje nepeněžní plnění formou poukázky v částce 2 000,- Kč na nákup zdravotnických prostředků jako je například pořízení dioptrických brýlí nebo zdravotní obuvi.

Zaměstnavatel:

Při poskytování příspěvku na nákup zdravotnických prostředku musí vždy jít pouze o nepeněžní plnění. V tomto případě zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům poukaz ve výši 2 000,- Kč. Z pohledu zaměstnavatele se daný příspěvek řadí mezi daňově neuznatelné náklady.

Zaměstnanec:

Z pohledu zaměstnance je příspěvek na nákup zdravotnických prostředků výhodou, jelikož se nezahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance a neodvádí se z něj sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka 27: Přehled sedmé varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na nákup zdravotnických prostředků	✗	✗	✗	✗

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 28: Mzdové náklady zaměstnavatele u sedmé varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 011
Mzdové náklady	27 630
Příspěvek na nákup zdravotnických prostředků	+2 000
Mzdové náklady celkem	29 630
Základ pro výpočet daně	29 630
Daň z příjmů právnických osob 19 %	5 630

Zdroj: Vlastní zpracování

Základem pro výpočet daně jsou mzdové náklady ve výši 27 630,- Kč zvýšené o příspěvek na nákup zdravotnických prostředků, který není daňově uznatelným nákladem, a proto se z něj odvádí daň z příjmů právnických osob. Sedmá varianta zvýší úsporu na dani z příjmů právnických osob oproti výchozí variantě o částku 129,- Kč.

Tabulka 29: Příjem zaměstnance u sedmé varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní pojištění	-2 269
Záloha na daň po slevě	-2 085
Příspěvek na nákup zdravotnických prostředků	+2 000
Příjem zaměstnance	18 265

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec v tomto případě získá částku 18 265,- Kč. Jeho hrubá mzda, která činí 20 619,- Kč byla snížena o pojistné na sociální a zdravotní pojištění a o zálohu na daň po slevě. Snížená hrubá mzda činí 16 265,- Kč, ke které byl připočten příspěvek na nákup zdravotnických prostředků ve výši 2 000,- Kč, který nepodléhá dani z příjmů fyzických osob ani povinným odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.

8. varianta – Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování formou stravenek, a to v úhrnné výši 2 000,- Kč za měsíc. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako náklady, pokud je zaměstnanec v práci přítomen alespoň 3 hodiny během stanovené směny. Nominální hodnotou stravenky by měla být pokryta cena jednoho jídla, a to pouze za odpracovanou směnu.

Zaměstnavatel:

Zaměstnavatel se rozhodnul, že zaměstnancům bude hradit plnou výši příspěvku na stravování formou stravenek v celkové výši 2 000,- Kč za měsíc. V případě zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad ve výši 55 % nominální hodnoty stravenky (v limitu podle Zákona o dani z příjmů), tj. 1 100,- Kč. Zbýlých 45 % nominální hodnoty stravenky je pro zaměstnavatele nedaňový náklad, tedy 900,- Kč.

Zaměstnanec:

Na straně zaměstnance je příspěvek na stravování formou stravenek od daně z příjmů fyzických osob, a tedy i od povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění osvobozen, a to i nad limit dle Zákona o dani z příjmů.

Tabulka 30: Přehled osmé varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na stravování (do limitu)	✓	✗	✗	✗
Příspěvek na stravování (nad limit)	✗	✗	✗	✗

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 31: Mzdové náklady zaměstnavatele u osmé varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 011
Mzdové náklady	27 630
Příspěvek na stravování	+2 000
– daňově uznatelné 55 %	1 100
– daňově neuznatelné 45 %	900
Mzdové náklady celkem	29 630
Příspěvek na stravování 45 %	-1 100
Základ pro výpočet daně	28 530
Daň z příjmů právnických osob 19 %	5 421

Zdroj: Vlastní zpracování

Základem pro výpočet daně z příjmů právnických osob jsou mzdové náklady ve výši 27 630,- Kč zvýšené o příspěvek na stravování poskytnutý nad limit Zákona o dani z příjmů, který není daňově uznatelným nákladem, a proto se z něj odvádí daň z příjmů právnických osob. U osmé varianty je úspora na dani z příjmů právnických osob vyšší o 338,- Kč oproti výchozí variantě.

Tabulka 32: Příjem zaměstnance u osmé varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní pojištění	-2 269
Záloha na daň po slevě	-2 085
Příspěvek na stravování	+2 000
Příjem zaměstnance	18 265

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec v tomto případě získá částku 18 265,- Kč. Jeho hrubá mzda, která činí 20 619,- Kč byla snížena o pojistné na sociální a zdravotní pojištění a o zálohu na daň po slevě. Snížená hrubá mzda činí 16 265,- Kč, ke které byl připočten příspěvek na stravování ve výši 2 000,- Kč, který nepodléhá dani z příjmů fyzických osob ani povinným odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.

9. varianta – Příspěvek na rekreaci

Zaměstnavatel v tomto případě poskytuje měsíčně svým zaměstnancům peněžní příspěvek na rekreaci ve výši 2 000,- Kč.

Zaměstnavatel:

Zaměstnavatel poskytuje peněžní příspěvek na rekreaci přímo zaměstnanci. Ze strany zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj v plné výši. Příspěvek na rekreaci spadá do vyměřovacího základu pro výpočet povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnanec:

Zaměstnanci je poskytován peněžní příspěvek na rekreaci ve výši 2 000,- Kč měsíčně. Jelikož se jedná o peněžní příspěvek, který v souhrnu za rok dá částku 24 000,- Kč, nelze ho ze strany zaměstnance osvobodit od daně z příjmů fyzických osob a bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka 33: Přehled deváté varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na rekreaci	✓	✓	✓	✓

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 34: Mzdové náklady zaměstnavatele u deváté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
Příspěvek na rekreaci	+2 000
Hrubá mzda zvýšená o příplatek	22 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 691
Mzdové náklady celkem	30 310
Příspěvek na rekreaci	- 2 000
Základ pro výpočet daně	28 310
Daň z příjmů právnických osob 19 %	5 379

Zdroj: Vlastní zpracování

Základem pro výpočet daně z příjmů právnických osob jsou mzdové náklady ve výši 30 310,- Kč snížené o příspěvek na rekreaci (2 000,- Kč), který je daňově uznatelným nákladem, a proto se z něj neodvádí daň z příjmů právnických osob. Devátá varianta zvýší úsporu na dani z příjmů právnických osob o částku 380,- Kč.

Tabulka 35: Příjem zaměstnance u deváté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
Příspěvek na rekreaci	+2 000
Hrubá mzda zvýšená o příplatek	22 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní pojištění	-2 489
Záloha na daň po slevě	-2 490
Příjem zaměstnance	17 640

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec v tomto případě získá částku 17 640,- Kč. Jeho hrubá mzda, která činí 20 619,- Kč se zvýší o příplatek na rekreaci (2 000,- Kč), jelikož se z něj odvádí daň z příjmů fyzických osob a podléhá povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

10. varianta – Příspěvek na soukromé životní pojištění

V této variantě se firma rozhodla poskytnout měsíční příspěvek na soukromé životní pojištění v částce 2 000,- Kč.

Zaměstnavatel:

Ze strany zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, a to bez ohledu na výši příspěvku. Výhodou také je, že příspěvek do výše 50 000,- Kč ročně nepodléhá platbám sociálního ani zdravotního pojištění.

Zaměstnanec:

Ze strany zaměstnance příspěvek na soukromé životní pojištění nepodléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění, a to do výše 50 000,- Kč ročně. Tento příspěvek je také osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Zaměstnanec si může odečíst od základu daně až 24 000,- Kč ročně, pokud si kromě příspěvku od zaměstnavatele platí soukromé životní pojištění také sám.

Tabulka 36: Přehled desáté varianty

Popis	Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
	Daňová uznatelnost z pohledu DzPPO	Povinné odvody SP a ZP	Zdanitelný příjem z pohledu DzPFO	Povinné odvody SP a ZP
Příspěvek na soukromé životní pojištění	✓	✗	✗	✗

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 37: Mzdové náklady zaměstnavatele u desáté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda zaměstnance	20 619
Pojistné zaměstnavatel: sociální a zdravotní pojištění	+7 011
Mzdové náklady	27 630
Příspěvek na soukromé životní pojištění	+2 000
Mzdové náklady celkem	29 630
Příspěvek na soukromé životní pojištění	-2 000
Základ pro výpočet daně	27 630
Daň z příjmů právnických osob 19 %	5 250

Zdroj: Vlastní zpracování

Základ pro výpočet daně z příjmů právnických osob dosahuje částky 27 630,- Kč, jelikož celkové mzdové náklady se snížily o částku příspěvku na soukromé životní pojištění. Tento příspěvek je daňově uznatelným nákladem a neodvádí se z něj povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. U desáté varianty se úspora na dani z příjmů právnických osob zvýší o 509,- Kč oproti výchozí variantě.

Tabulka 38: Příjem zaměstnance u desáté varianty

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	20 619
Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní	- 2 269
Záloha na daň po slevě	- 2 085
Příspěvek na soukromé životní pojištění	+2 000
Příjem zaměstnance	18 265

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkem zaměstnanec získá částku 18 265,- Kč, jež se skládá z čisté mzdy a z příspěvku na soukromé životní pojištění, ze kterého se neodvádí daň z příjmů fyzických osob ani povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění.

14.2 Zhodnocení jednotlivých variant z pohledu zaměstnavatele

V této části bakalářské práce zhodnotím jednotlivé varianty výše poskytnutých benefitů z hlediska změny mzdových nákladů a změny výše daně z příjmů právnických osob oproti výchozí variantě z pohledu zaměstnavatele.

Z následujícího grafu je zřejmé, že z pohledu daně z příjmů jsou pro zaměstnavatele nejvýhodnější benefity uvedené v 1., 4., 5. a 10. variantě.

Graf 4: Výše daně z příjmů právnických osob u jednotlivých variant



Zdroj: Vlastní zpracování

V následující tabulce jsou uvedeny všechny použité varianty a je zde také uveden jejich vliv na snížení či zvýšení celkových mzdových nákladů a daně z příjmů právnických osob.

Tabulka 39: Zhodnocení jednotlivých variant z pohledu zaměstnavatele

Varianta	Celkové mzdové náklady	Úspora celkových mzdových nákladů oproti výchozí variantě	Úspora na DzPPO	Úspora DzPPO oproti výchozí variantě	Celková úspora nákladů
Výchozí	30 310 Kč	X	5 759 Kč	X	X
1. Doplnkové penzijní spoření	29 630 Kč	680 Kč	5 250 Kč	509 Kč	1 189 Kč
2. Umístění dítěte do mateřské školky	30 310 Kč	0 Kč	5 379 Kč	380 Kč	380 Kč
3. Doprava do a ze zaměstnání a sportovní a kulturní akce	29 970 Kč	340 Kč	5 504 Kč	255 Kč	595 Kč
4. Přechodné ubytování	29 630 Kč	680 Kč	5 250 Kč	509 Kč	1 189 Kč
5. Vzdělávání zaměstnanců	29 630 Kč	680 Kč	5 250 Kč	509 Kč	1 189 Kč
6. Jazykový kurz	29 630 Kč	680 Kč	5 630 Kč	129 Kč	809 Kč
7. Zdravotnické prostředky	29 630 Kč	680 Kč	5 630 Kč	129 Kč	809 Kč
8. Příspěvek na stravování	29 630 Kč	680 Kč	5 421 Kč	338 Kč	1 018 Kč
9. Příspěvek na rekreaci	30 310 Kč	0 Kč	5 379 Kč	380 Kč	380 Kč
10. Příspěvek na soukromé životní pojištění	29 630 Kč	680 Kč	5 250 Kč	509 Kč	1 189 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Z uvedené tabulky je zřejmé, že je pro zaměstnavatele výhodné zaměstnanci poskytnout jeden z následujících benefitů v podobě:

- příspěvku na doplňkové penzijní spoření (1. varianta);
- příspěvek na přechodné ubytování (4. varianta);
- příspěvek na vzdělávání zaměstnanců (5. varianta);
- příspěvek na soukromé životní pojištění (10. varianta).

U těchto druhů příspěvků činí celková úspora nákladů 1 189,- Kč. Celková úspora se v tomto případě skládá z částky ušetřené na celkových mzdových nákladech, tj. 680,- Kč a z částky ušetřené na dani z příjmů právnických osob, tj. 509,- Kč.

Za méně výhodné benefity pro zaměstnavatele z hlediska snížení daně z příjmů právnických osob lze považovat:

- příspěvek na stravování (8. varianta), u kterého je celková úspora nákladů 1 018,- Kč;
- příspěvek na jazykový kurz (6. varianta) a příspěvek na zdravotnické potřeby (7. varianta), u kterých celková úspora nákladů dosahuje částky 809,- Kč;
- příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání spolu s příspěvkem na sportovní a kulturní akce (3. varianta), u které činí celková úspora nákladů 595,- Kč.

Za nejméně výhodné benefity z výše uvedených můžeme zařadit:

- příspěvek na umístění dítěte do školky (2. varianta) a příspěvek na rekreaci (9. varianta), kde je celková úspora nákladů 380,- Kč.

14.3 Zhodnocení jednotlivých variant z pohledu zaměstnance

Tato část je zaměřena na zhodnocení jednotlivých variant poskytovaných benefitů z hlediska zaměstnance. Pro zaměstnance bude nejvýhodnější ta varianta, u které bude dosahovat nejvyšší změny jeho příjmu vůči výchozí variantě.

Tabulka 40: Zhodnocení jednotlivých variant z pohledu zaměstnance

Varianta	Hrubá mzda	Pojistné zaměstnanec: sociální a zdravotní pojištění	DzPFO	Příjem zaměstnance	Změna příjmu zaměstnanec vůči výchozí variantě
Výchozí	22 619 Kč	2 489 Kč	2 490 Kč	17 640 Kč	X
1. Doplnkové penzijní spoření	20 619 Kč	2 269 Kč	2 085 Kč	18 265 Kč	625 Kč
2. Umístění dítěte do mateřské školky	22 619 Kč	2 489 Kč	2 490 Kč	17 640 Kč	0 Kč
3. Doprava do a ze zaměstnání a na sportovní a kulturní akce	21 619 Kč	2 379 Kč	2 280 Kč	17 960 Kč	320 Kč
4. Přechodné ubytování	20 619 Kč	2 269 Kč	2 085 Kč	18 265 Kč	625 Kč
5. Vzdělávání zaměstnanců	20 619 Kč	2 269 Kč	2 085 Kč	18 265 Kč	625 Kč
6. Jazykový kurz	20 619 Kč	2 269 Kč	2 085 Kč	18 265 Kč	625 Kč
7. Zdravotnické potřeby	20 619 Kč	2 269 Kč	2 085 Kč	18 265 Kč	625 Kč
8. Příspěvek na stravování	20 619 Kč	2 269 Kč	2 085 Kč	18 265 Kč	625 Kč
9. Příspěvek na rekreaci	22 619 Kč	2 489 Kč	2 490 Kč	17 640 Kč	0 Kč
10. Příspěvek na soukromé životní pojištění	20 619 Kč	2 269 Kč	2 085 Kč	18 265 Kč	625 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Z uvedené tabulky je zřejmé, že pro zaměstnance jsou výhodné takové benefity, které se nezapočítávají do zdanitelného příjmu, a ze kterých se neodvádí povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění. Jedná se tedy o příspěvek na doplňkové penzijní spoření, příspěvek na přechodné ubytování, příspěvek na vzdělávání zaměstnanců, příspěvek na jazykový kurz, příspěvek na nákup zdravotnických potřeb, příspěvek na stravování a příspěvek na soukromé životní pojištění. U těchto příspěvků se zaměstnanci zvýší příjem o 625,- Kč.

Méně výhodným benefitem pro zaměstnance je příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání spolu s příspěvkem na sportovní a kulturní akce, jelikož se jeho příjem zvýší o částku 320,- Kč, tedy o 305,- Kč méně než u výše uvedených příspěvků.

Neutrálním benefitem pro zaměstnance je v tomto případě příspěvek na umístění dítěte do školky a příspěvek na rekreaci, jelikož zde zaměstnanec dosahuje stejného příjmu jako u výchozí varianty.

14.4 Návrh možných řešení na optimalizaci mzdových nákladů

Z předchozího zhodnocení variant z pohledu zaměstnavatele vyplývá, že poskytováním různých benefitů si zaměstnavatel může zajistit optimalizaci svých mzdových nákladů, a tím i působit na výši daně z příjmů právnických osob. Benefity neslouží zaměstnavateli pouze k tomu, aby optimalizoval mzdové náklady, ale slouží i k motivaci zaměstnanců a upevnění loajality vůči zaměstnavateli.

Pro analýzu jsem vybírala takové benefity, které jsou zaměstnavateli často využívány jako je například příspěvek na doplňkové penzijní spoření, příspěvek na vzdělávání zaměstnanců, příspěvek na stravování, příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání či příspěvek na sportovní a kulturní akce či příspěvek na soukromé životní pojištění. Mezi ostatní benefity, které nejsou zaměstnavateli až tak často využívány, jsem zařadila příspěvek na umístění dítěte do školky, příspěvek na přechodné ubytování, příspěvek na jazykový kurz nebo příspěvek na nákup zdravotnických potřeb, který mohou zaměstnavatelé využít od 1. ledna 2018.

Pro zaměstnavatele jsou optimální takové benefity, které jsou daňově účinným nákladem, jež snižuje zaměstnavateli základ daně z příjmu, a zároveň takové benefity, které se nezahrnují do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Pokud chce firma optimalizovat své mzdové náklady tím, že by přesunula částku 2 000,- Kč z měsíční mzdy zaměstnance na určitý benefit, doporučila bych, aby se zaměřila především na:

- příspěvek na doplňkové penzijní spoření;
- příspěvek na přechodné ubytování;
- příspěvek na vzdělávání zaměstnanců;
- příspěvek na soukromé životní pojištění.

Tyto příspěvky jsou ze strany zaměstnavatele nejvýhodnější, jelikož jsou daňově uznatelnými náklady a netvoří vyměřovací základ pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. U těchto výše zmíněných příspěvků zaměstnavatel celkem uspoří na nákladech částku ve výši 1 189,- Kč. Z pohledu zaměstnance by se použitím těchto příspěvků zvýšil jeho příjem o částku ve výši 625,- Kč. Další výhodou je, že se z poskytnuté částky neodvádí daň z příjmů fyzických osob, ani nespadá do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Mezi další benefity, které by zaměstnavatel mohl využít, i když jsou z pohledu daně z příjmů právnických osob méně výhodné než výše uvedené, patří:

- příspěvek na stravování, kde celková úspora nákladů činí 1 018,- Kč;
- příspěvek na jazykový kurz a příspěvek na nákup zdravotnických potřeb, u kterých se celková úspora nákladů projeví částkou ve výši 809,- Kč;
- příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání spolu s příspěvkem na sportovní a kulturní akce, kde je celková úspora nákladů 595,- Kč.

Zaměstnanec si u benefitů jako je příspěvek na stravování, příspěvek na jazykový kurz, příspěvek na nákup zdravotnických potřeb přilepší o 625,- Kč. U příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání spolu s příspěvkem na sportovní a kulturní akce se jeho příjem zvýší o 320,- Kč.

Zaměstnavateli bych nedoporučila využít benefity, jako je:

- příspěvek na umístění dítěte do mateřské školky;
- příspěvek na rekreaci.

U těchto příspěvků dosahuje celková úspora nákladů částky pouze 380,- Kč, a proto jsou pro optimalizaci mzdových nákladů z hlediska daně z příjmů právnických osob nejméně výhodné.

Příjem zaměstnance se využitím příspěvku na umístění dítěte do mateřské školky a příspěvku na rekreaci vůči výchozí variantě nezmění. Tyto příspěvky jsou pro zaměstnance neutrálními benefity, jelikož žádným způsobem nepůsobí na změnu jeho příjmu.

15 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat mzdové náklady vybrané účetní jednotky a stanovit jejich vliv na výpočet daně z příjmů právnických osob. Dále bylo zapotřebí zpracovat návrh takových možností, které by optimalizovaly mzdové náklady z hlediska snížení daně z příjmů právnických osob.

K dosažení tohoto cíle a pro pochopení problematiky v oblasti mezd je zapotřebí se seznámit se základními pojmy, mzdovými záležitostmi a předpisy v této oblasti. Tyto potřebné informace byly čerpány z důvěryhodných bibliografických zdrojů a jsou obsaženy v teoretické části této bakalářské práce. V praktické části je řešena analýza mzdových nákladů ve vybrané účetní jednotce a způsoby, kterými lze mzdové náklady optimalizovat z hlediska snížení daně z příjmů právnických osob.

Z provedené analýzy mzdových nákladů podniku je zřejmé, že se mzdové náklady každé účetní období zvyšují. Toto zvyšování je dáno především tím, že se společnost během let od svého vzniku rozrůstala, a tak potřebovala navýšit stav zaměstnanců a s tímto krokem také souvisí zvyšování nákladů na vyplácení mezd. Z analýzy je také patrné, že během posledních dvou let průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance strmě rostou, zatímco počet zaměstnanců spěje k poměrnému ustálení. Z daného vývoje lze předpokládat, že se průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance budou i nadále zvyšovat, a to z důvodu ekonomického růstu a nízké nezaměstnanosti, jelikož mzda je dána pracovním trhem, kde je aktuálně nedostatek zaměstnanců.

Daná firma se rozhodla pro optimalizaci mzdových nákladů tak, že zaměstnanci sníží jeho měsíční mzdu o 2 000,- Kč a tuto částku převede na určitý benefit, který bude z pohledu daně z příjmů právnických osob nejvýhodnější. Pro analýzu, výpočet a určení výše optimálních mzdových nákladů bylo použito deset variant týkající se různých zaměstnaneckých výhod.

Pro jednotlivé varianty byly použity benefity jako je: příspěvek na doplňkové penzijní spoření, příspěvek na umístění dítěte do školky, příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání spolu s příspěvkem na sportovní a kulturní akce, příspěvek na přechodné ubytování, příspěvek na vzdělávání zaměstnanců, příspěvek na jazykový kurz, příspěvek na nákup zdravotnických potřeb (nově od 1. 1. 2018), příspěvek na zdravotnické potřeby, příspěvek na rekreaci a příspěvek na soukromé životní pojištění.

Díky využívání různých benefitů může zaměstnavatel působit na výši daně z příjmů právnických osob, a tím zoptimalizovat své mzdové náklady. Benefity neslouží zaměstnavateli pouze k tomu, aby optimalizoval mzdové náklady a snižoval daň z příjmů právnických osob, ale jsou také ve většině případů nástrojem pro udržení zaměstnanců, jejich motivaci a upevnění loajality vůči zaměstnavateli.

Z provedené analýzy je zřejmé, že pro zaměstnavatele jsou nejvýhodnější takové benefity, které jsou daňově uznatelným nákladem v plné výši, a tím snižují zaměstnavateli základ daně z příjmu právnických osob, a zároveň takové benefity, které se nezahrnují do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Z propočtů jednotlivých variant se jeví pro zaměstnavatele jako nejvýhodnější benefity, které by mohl poskytnout zaměstnanci: příspěvek na doplňkové penzijní spoření, příspěvek na přechodné ubytování, příspěvek na vzdělávání zaměstnanců, příspěvek na stravování (do limitu 55 %) a příspěvek na soukromé životní pojištění. Tyto příspěvky jsou ze strany zaměstnavatele nejvýhodnější, jelikož jsou daňově uznatelnými náklady a tvoří vyměřovací základ pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. U těchto výše zmíněných příspěvků zaměstnavatel celkem uspoří na nákladech nejvyšší částku. Z pohledu zaměstnance by se použitím těchto příspěvků zvýšil jeho příjem a výhodou je, že se z poskytnuté částky neodvádí daň z příjmů fyzických osob, ani nespadá do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Mezi další benefity, které by zaměstnavatel mohl využít, i když jsou z pohledu daně z příjmů právnických osob méně výhodné než výše uvedené, patří: příspěvek na umístění dítěte do školky, příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání a příspěvek na rekreaci. Tyto příspěvky jsou z hlediska zaměstnavatele daňově uznatelné náklady, tedy snižují základ daně pro výpočet daně z příjmů právnických osob, ale započítávají se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Z pohledu zaměstnance se jedná o méně výhodné benefity, jelikož z nich musí odvést daň z příjmů fyzických osob a započítávají se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Dalšími benefity, které jsou z pohledu zaměstnavatele daňově neúčinným nákladem, ale nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění, jsou: příspěvek na sportovní a kulturní akce, příspěvek na jazykový kurz, příspěvek na nákup zdravotnických potřeb a příspěvek na stravování (nad limit 45 %). Pro zaměstnance jsou tyto příspěvky výhodné, jelikož z nich neodvádí daň z příjmů fyzických osob, ani se nezahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Na základě výsledků provedené analýzy bych pro danou situaci firmě doporučila, že pokud chce částku 2 000,- Kč převést zaměstnanci z měsíční mzdy na určitý benefit, aby se zaměřila na benefity formou příspěvku na penzijní spoření, příspěvku na přechodné ubytování, příspěvku na vzdělávání zaměstnanců nebo příspěvku na soukromé životní pojištění. Tyto příspěvky jsou nejvýhodnější, jelikož jsou daňově uznatelné v plné výši a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

16 Summary

The aim of this bachelor thesis is to analyse labour costs in accounting, determine their influence on calculation of corporate income tax and suggest possible solutions to optimize these costs. The theoretical part presents basic terminology, wage regulations and other wage matters which are used further in the practical part.

The practical part aims at labour costs and the system of remuneration of employees in a selected accounting entity. This part includes bonuses, benefits, rewards and other job benefits that are provided in the accounting entity. The data analysed in the practical part are gathered from internal sources of the company in the form of personal meeting and a subsequent interview with the personal manager. The selected company produces plastic pipes and currently it employs around 1 500 employees. Various schemes of job perks are used to calculate and determine an optimum level of labour costs. The result of this analysis is an evaluation of the scheme in terms of corporate income tax and a selection of the most beneficial option for the company in question.

Key words: Wage, Labour costs, Benefits, Income tax, Remuneration

JEL classification: J30, M41

17 Seznam použité literatury

Bibliografické zdroje

1. Breburda, J., Brůha, D., Dandová, & Daněk, A. (2017). *Mzdová účetní*. Olomouc: ANAG
2. Červinka, T. (2013). *Zdravotní pojištění: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ s komentářem a příklady 2013*. Praha: ANAG
3. Kociánová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing a. s.
4. Krbečková, M. & Plesníková, J. (2012). *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Praha: ANAG.
5. Lukášová, R. (2010). *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada Publishing a. s.
6. Macháček, I. (2010). *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C H Beck.
7. Marková, H. (2017). *Daňové zákony 2017: Úplná znění platná k 1. 7. 2017*. Praha: Grada Publishing a. s.
8. Mrkosová, J. (2016). *Účetnictví 2016, učebnice pro SŠ a VOŠ*. Edika: Brno
9. Ryneš, P. (2016). *Podvojný účetnictví a účetní závěrka*. Anag: Praha.
10. Šikýř, M. (2016). *Personalistika pro manažery a personalisty: 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing a. s.
11. Štohl, P. (2012). *Učebnice účetnictví 2012*. Znojmo: Ing. Pavel Štohl, s. r. o.
12. Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V. & Skoumalová, A. (2014). *Abeceda mzdové účetní 2014*. Praha: ANAG.
13. Šubrt, B. (2014). *Obsluha mzdy a platu*. Praha: ANAG.
14. Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing a. s.
15. Vybíhal, V., a kolektiv (2017). *Mzdové účetnictví 2017: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing a. s.
16. Warren, C. S., Reeve, J., & Duchac, J. (2012). *Financial accounting*. USA: SouthWestern Cengage Learning.
17. *Zákoník práce*. (2017). Tošovský: advokátní kancelář

18. Ženíšková, M. (2013). *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných: s komentářem a příklady k 1.1.2013*. Praha: ANAG.

Elektronické zdroje

1. Sinecký, F. (2016). *Náhrada mzdy v roce 2017*. Dostupné z <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/nahrada-mzdy-v-roce-2017/>

18 Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tabulka 1: Nejnižší úroveň zaručené mzdy	7
Tabulka 2: Mzdové náklady za účetní období 2010/2011-2015/2016.....	37
Tabulka 3: Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech za účetní období 2010/2011-2015/2016	37
Tabulka 4: Průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance za účetní období 2010/2011–2015/2016.....	38
Tabulka 5: Výchozí varianta – výpočet mzdy zaměstnance	42
Tabulka 6: Přehled výchozí varianty.....	43
Tabulka 7: Mzdové náklady zaměstnavatele u výchozí varianty.....	43
Tabulka 8: Příjem zaměstnance u výchozí varianty.....	43
Tabulka 9: Přehled první varianty	44
Tabulka 10: Mzdové náklady zaměstnavatele u první varianty.....	45
Tabulka 11: Příjem zaměstnance u první varianty	45
Tabulka 12: Přehled druhé varianty	46
Tabulka 13: Mzdové náklady zaměstnavatele u druhé varianty	46
Tabulka 14: Příjem zaměstnance u druhé varianty	47
Tabulka 15: Přehled třetí varianty.....	48
Tabulka 16: Mzdové náklady zaměstnavatele u třetí varianty	48
Tabulka 17: Příjem zaměstnance u třetí varianty.....	49
Tabulka 18: Přehled čtvrté varianty	50
Tabulka 19: Mzdové náklady zaměstnavatele u čtvrté varianty	50
Tabulka 20: Příjem zaměstnance u čtvrté varianty	50
Tabulka 21: Přehled páté varianty.....	51
Tabulka 22: Mzdové náklady zaměstnavatele u páté varianty.....	52
Tabulka 23: Příjem zaměstnance u páté varianty.....	52
Tabulka 24: Přehled šesté varianty.....	53
Tabulka 25: Mzdové náklady zaměstnavatele u šesté varianty.....	53
Tabulka 26: Příjem zaměstnance u šesté varianty.....	54
Tabulka 27: Přehled sedmé varianty	55
Tabulka 28: Mzdové náklady zaměstnavatele u sedmé varianty	55
Tabulka 29: Příjem zaměstnance u sedmé varianty	55

Tabulka 30: Přehled osmé varianty	56
Tabulka 31: Mzdové náklady zaměstnavatele u osmé varianty	57
Tabulka 32: Příjem zaměstnance u osmé varianty.....	57
Tabulka 33: Přehled deváté varianty	58
Tabulka 34: Mzdové náklady zaměstnavatele u deváté varianty	58
Tabulka 35: Příjem zaměstnance u deváté varianty.....	59
Tabulka 36: Přehled desáté varianty	59
Tabulka 37: Mzdové náklady zaměstnavatele u desáté varianty	60
Tabulka 38: Příjem zaměstnance u desáté varianty	60
Tabulka 39: Zhodnocení jednotlivých variant z pohledu zaměstnavatele	61
Tabulka 40: Zhodnocení jednotlivých variant z pohledu zaměstnance	63

Seznam grafů

Graf 1: Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech za účetní období 2010/2011-2015/2016	38
Graf 2: Průměrný přepočtený počet zaměstnanců za účetní období 2010/2011-2015/2016	39
Graf 3: Průměrné mzdové náklady na jednoho zaměstnance za účetní období 2010/2011–2015/2016	39
Graf 4: Výše daně z příjmů právnických osob u jednotlivých variant	61

19 Seznam příloh

Příloha 1: Mzdové třídy pro dělnické profese	75
Příloha 2: Kritéria pro zařazení pracovních míst do mzdových tříd.....	76

Příloha 1: Mzdové třídy pro dělnické profese

Mzdová třída	Pracovní místa
1	Práce mimo pracovní poměr, pomocné dělnické práce
2	Práce mimo pracovní poměr, montáže, termotvarování
3	Práce mimo pracovní poměr, ostatní
4	Obsluha výrobních strojů – přípravář materiálu, termotvarování, montáže
5	Pracovník BMV, interní logistik, skladník, pracovník kontrol Obsluha výrobních strojů – extruze, tvarování párou, pletené hadice
6	Seřizovač, skladník – správce obalů, předák, řidič retraku Operátor prototypové výroby Obsluha výrobních strojů – rozšířené tvarování párou
7	Zámečnický, seřizovač – specialista Obsluha – extrudéru, výrobních strojů, impregnační linky
8	Elektrikář, zámečnický výroby forem, zámečnický – zástupce vedoucího
9	Zámečnický výroby forem – formíř, nástrojář Elektrikář – topič, specialista

Zdroj: vlastní zpracování, vnitřní mzdový předpis

Příloha 2: Kritéria pro zařazení pracovních míst do mzdových tříd

Oblast	Kritérium
SLOŽITOST PRÁCE	složitost pracovních operací či pracovních postupů
	obsluha a příprava pracovního zařízení
POŽADOVANÁ KVALIFIKACE	kvalifikace a praktické znalosti typicky požadované pro výkon funkce
	dovednosti a zkušenosti
ÚROVEŇ ŘÍZENÍ	plánování a kontrola
	úroveň řízení
ODPOVĚDNOST	odpovědnost za kvalitu
	odpovědnost za případné finanční ztráty
PRACOVNÍ ZÁTĚŽ A PODMÍNKY	pracovní podmínky
	pracovní zátěž fyzická nebo duševní

Zdroj: vlastní zpracování, vnitřní mzdový předpis