

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců

Legal, accounting and tax aspects of employee remuneration

Bc. Andrea Bezděková

Plzeň 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Bc. Andrea BEZDĚKOVÁ
Osobní číslo:	K18N0135P
Studijní program:	N6208 Ekonomika a management
Studijní obor:	Podniková ekonomika a management
Téma práce:	Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců
Zadávající katedra:	Katedra financí a účetnictví

Zásady pro vypracování

1. Provedte literární rešerši v oblasti odměňování zaměstnanců.
2. Charakterizujte pracovněprávní vztahy a problematiku mezd.
3. Charakterizujte systém odměňování a účtování mezd ve vybraném podniku.
4. Vyhodnoťte stávající systém odměňování ve vybraném podniku a navrhněte změny.
5. Shrňte řešenou problematiku.

Rozsah diplomové práce: **60 – 80**
Rozsah grafických prací: **neuveden**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- Lochmannová, A. (2016). *Personalistika. Základy personalistiky*. Kralice na Hané: Computer Media s.r.o.
- Šubrt, B. (2018). *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG s.r.o.
- Vybíhal, V., et. al. (2019). *Mzdové účetnictví 2019. Praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing a.s.
- *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Marie Černá, Ph.D.**
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání diplomové práce: **22. října 2019**
Termín odevzdání diplomové práce: **22. dubna 2020**


Doc. Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.
děkanka




Ing. Pavlína Hejduková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pízni dne 22. října 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 2020

.....

podpis autora/autorky

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce paní Ing. Marii Černé Ph.D., za cenné rady, připomínky, ochotu a čas, který mně při zpracování této diplomové práce věnovala.

Dále bych ráda poděkovala paní jednatelce společnosti, vedoucí a pracovníci personálního oddělení za informace potřebné pro zpracování praktické části této práce a rovněž vedoucí finančního a mzdového oddělení za poskytnuté údaje spolu s konzultacemi, které přispěly k vypracování mé diplomové práce.

V neposlední řadě bych touto cestou velmi poděkovala celé rodině za obrovskou podporu během mého studia.

Obsah

Úvod	11
Cíl a metodika práce.....	12
1 Problematika odměňování zaměstnanců	14
1.1 Řízení a cíle odměňování.....	14
1.2 Systém odměňování zaměstnanců	16
1.2.1 Mzdová politika organizace.....	17
1.3 Nástroje odměňování	18
1.4 Ostatní formy odměňování	26
1.5 Zaměstnanecké výhody.....	27
2 Právní aspekty odměňování zaměstnanců.....	30
2.1 Základní právní předpisy	30
2.2 Pracovněprávní vztahy.....	30
2.3 Vznik a založení pracovního poměru	31
2.4 Skončení pracovního poměru	32
2.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	33
3 Účetní aspekty odměňování zaměstnanců	37
3.1 Zúčtovací vztahy mezi organizací a zaměstnanci.....	37
3.2 Účtování a výpočet měsíční mzdy	38
3.3 Účtování zaměstnaneckých benefitů	42
4 Daňové aspekty odměňování zaměstnanců	45
4.1 Vymezení předmětu daně z příjmů fyzických osob.....	45
4.2 Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně	46
4.3 Příjmy osvobozené od daně	46
4.4 Nezdánitelná část základu daně	46

4.5	Základ daně z příjmů ze závislé činnosti	47
4.6	Slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti	47
5	Charakteristika systému odměňování zaměstnanců společnosti ABC, s.r.o. ..	49
5.1	Představení společnosti ABC, s.r.o.	49
5.2	Strategie společnosti.....	51
5.3	Osobní a mzdové náklady	51
5.4	Struktura a zaměstnanci společnosti	52
5.5	Podniková kultura	55
5.6	Systém hodnocení a odměňování zaměstnanců společnosti ABC, s.r.o.	56
5.7	Hodnocení výkonnosti zaměstnanců.....	56
5.8	Systém odměňování zaměstnanců.....	57
5.8.1	Nástroje odměňování zaměstnanců.....	60
5.8.2	Mzdové formy odměňování	60
5.8.3	Ostatní formy odměňování.....	61
5.9	Zaměstnanecké benefity	66
6	Právní aspekty odměňování zaměstnanců	70
6.1	Nábor zaměstnanců	72
6.2	Ukončení pracovního poměru	74
7	Účetní aspekty odměňování zaměstnanců.....	75
7.1	ERP systém Microsoft Dynamics NAV	75
7.2	Účtování mezd v podniku ABC, s.r.o.	77
7.3	Účtování zaměstnaneckých výhod	80
8	Daňové aspekty odměňování zaměstnanců.....	83
8.1	Praktické příklady zdaňování mezd v roce 2020	83
8.2	Daňové řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů společnosti ABC	86

8.2.1	Příspěvek na stravování	86
8.2.2	Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní důchodové pojištění	87
8.3	Plánované zrušení superhrubé mzdy a jeho vliv na čistou mzdu	89
9	Návrhy na zlepšení stávajícího systému odměňování společnosti ABC, s.r.o.	91
	Závěr	97
	Seznam použitých zdrojů	101
	Seznam tabulek	105
	Seznam obrázků	107
	Seznam grafů	108
	Seznam použitých zkratk a značek	109
	Seznam příloh	110

Úvod

Tato diplomová práce je zaměřena na právní, daňové a účetní aspekty odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku. S ohledem na poskytnuté citlivé údaje nebude společnost v praktické části této práce jmenována.

Autorka si téma diplomové práce zvolila z důvodu jeho aktuálnosti a zajímavosti spojené i s tím, že v oblasti mzdového účetnictví dochází každoročně ke změnám, jejichž znalost je velice důležitá nejen pro zaměstnavatele, ale zejména pro zaměstnance, kterých se tato oblast dotýká, ať už pracují nebo se na budoucí povolání teprve soustavně připravují.

Z ekonomického hlediska nabízí lidé společností pracovní sílu, čímž zajišťují generování zisku i výslednou produkci, která „žene“ podnik vpřed.

Za nástroje odměňování již v současnosti nelze považovat jen peněžité formy tzn., zejména mzdy či platy, ale také nepeněžité formy odměňování jako je například prodloužená dovolená oproti zákonem stanovené době, uznání, pochvaly, uspokojení z kvalitně vykonané práce nebo také úroveň kultury v podniku.

Z toho vyplývá, že odměňování pracovníků je považováno za jeden z nejdůležitějších a zároveň i nejsložitějších nástrojů personální práce v oblasti řízení lidských zdrojů. Proto je rovněž velice důležité, aby měla organizace kvalitně propracovaný a nastavený systém odměňování, včetně nabízených zaměstnaneckých výhod (benefitů).

Dále je důležité zaměřit se i na motivování pracovníků. Nejen kvalita poskytovaných služeb či produktů a růst tržeb firmě zaručuje konkurenční výhodu před ostatními konkurenty v odvětví. Důležitou roli zde hrají také spokojení, a především správně motivovaní zaměstnanci, kteří poté odvádějí potřebné výkony. Je to tak jeden z faktorů zaručující podniku úspěch a prosperitu. Správně nastavený motivační systém, spolu se systémem odměňování by tak v současné době měla mít každá společnost ať už z důvodu udržení stávajících pracovníků či náborem nových pracovníků.

Cíl a metodika práce

Cílem této diplomové práce je ověření vhodnosti nastavení systému odměňování ve zvoleném podniku z pohledu právního, účetního a daňového, vyhodnocení provedené na základě zpracování výstupů šetření spolu s uvedením návrhů na možná vylepšení stávajícího systému odměňování. Tyto, autorkou navržené změny, tak mohou být přínosem pro danou společnost.

Diplomová práce je členěna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou na základě rešerše odborné literatury, zejména zákonů ČR, vymezeny právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců. V práci jsou zachyceny legislativní změny platné k 1. 1. 2019. Významné změny roku 2020 jsou uvedeny a popsány v rámci teoretické části. Teoretická část je uvedena základními informacemi z oblasti odměňování. Je zde popsán cíl, definice a řízení odměňování. Následující kapitola se věnuje právním aspektům odměňování, zahrnující právní předpisy upravující odměňování pracovníků, pracovněprávní vztahy, vznik a skončení pracovního poměru a práce konané mimo pracovní poměr.

Další kapitola se zabývá účetními aspekty, v rámci, nichž je vymezeno účtování mezd, zaměstnaneckých benefitů a uveden obecný princip výpočtu mzdy. Poté následuje závěrečná kapitola teoretické části věnující se daňovým aspektům, která vymezuje problematiku zdanění příjmů ze závislé činnosti.

Po teoretické části následuje praktická část. V této části budou následně aplikovány poznatky z teoretické části na zvolenou společnost spolu s ukázkou praktických příkladů vztahujících se k řešené problematice. Pro realizaci této části byly využity informace, které autorka získala od konzultanta finančního oddělení zkoumané společnosti. Dále byla provedena analýza dat z poskytnutých interních zdrojů organizace a webových stránek společnosti. V úvodu praktické části je stručně charakterizována vybraná společnost ABC s.r.o. Následně je charakterizován systém hodnocení a odměňování zaměstnanců zvolené společnosti. Dále je popsáno odměňování zaměstnanců podniku ABC, s.r.o. z pohledu právního, účetního a daňového. V závěru praktické části jsou vymezeny návrhy na možná vylepšení stávajícího systému odměňování, které mohou přispět ke zlepšení tohoto systému.

Jelikož je zvolená problematika značně rozsáhlá, bude tato práce zaměřena pouze na odměňování zaměstnanců, tedy na pracovníky pobírající příjem ze závislé činnosti.

1 Problematika odměňování zaměstnanců

Odměňování, někdy definované jako „kompenzace“ či „náhrada“ za práci, je nutné považovat za velmi důležitou personální oblast jak pro podnik, tak pro zaměstnance. Odměňování je uskutečňováno formou mzdy, platu případně odměny za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo jiné peněžní (náhrady mzdy, příspěvky na závodní stravování, příspěvky na doplňkové penzijní spoření od zaměstnavatele či vyplacené příspěvky na dopravu do zaměstnání apod.) a nepeněžní (přidělený osobní automobil, prodloužení dovolené, nadstandardní placené pracovní volno, prestiž pracovníka v zaměstnání, uspokojení z práce aj.) odměny (Kocianová, 2010).

Podle Kocianové (2010) je odměňování rovněž považováno za jeden z nejefektivnějších nástrojů co se týče motivace pracovníků, které je k dispozici organizaci a vedoucím pracovníkům. Lze tedy říci, že budoucí odměna za vykonanou práci, spolu s dalšími odměnami mají značný vliv na množství a kvalitu budoucí práce. Co se týče možností, zvolených forem, pravidel, nástrojů a postupů odměňování, vše záleží na daném podniku.

Snahou každé firmy je udržet si své výkonné, kvalitní pracovníky. Proto je vhodné pravidelně přehodnocovat systém odměňování spolu s její kulturou a způsobem, jakým je zaměstnancům projevováno uznání a ocenění. Jedině tak organizace zaznamená spokojenost svých pracovníků a ti nebudou mít důvod opustit současné zaměstnání (CzechTrade, 2020).

1.1 Řízení a cíle odměňování

Řízení odměňování je spojeno zejména se strategiemi, politikou a procesy nutnými k zajištění toho, aby bylo oceněno a náležitě odměněno to, čím pracovníci přispívají podniku, a to jak peněžní, tak nepeněžní formou. Z toho vyplývá, že řízení odměňování se netýká pouze peněžních odměn a zaměstnaneckých výhod, ale týká se především i nepeněžního a nehmotného odměňování (např. uznání, pochvaly, příležitosti ke vzdělávání spolu s rozvojem apod. (Armstrong, 2009).

Obecným cílem by mělo být odměňovat lidi v organizaci spravedlivě, řádně a důsledně na základě jejich hodnoty pro daný podnik a to tak, aby to bylo prospěšné pro budoucí dosahování strategických cílů společnosti (Armstrong, 2009).

Podle Armstronga (2009, s. 20) je možné mezi cíle řízení odměňování dále zařadit:

- „odměňování lidí podle hodnoty, kterou sami vytvářejí,
- propojování postupů v odměňování s cíli podniku a podnikání i s hodnotami a potřebami pracovníků,
- odměňování správných věcí, aby bylo jasné, co je důležité z hlediska chování a výsledků,
- pomáhání získávat a udržovat potřebné vysoce kvalitní pracovníky,
- motivování lidí a získávání jejich oddanosti a angažovanosti,
- vytváření kultury vysokého výkonu.“

Výše uvedené cíle lze považovat pro organizaci za hlavní. Jejich naplňování má podstatný vliv na motivaci pracovníků. Platí, že pokud jsou zaměstnanci zaslouženě ohodnoceni za svoji odvedenou práci, dosahují rovněž i větších pracovních výkonů, což má ve svém důsledku vliv i na dosahování vyššího zisku společnosti.

Politika a praxe řízení odměňování je ovlivněna řadou faktorů. Mezi ně patří vlivy odrážející souvislosti, které vyplývají z vnitřního (podnikového) a vnějšího prostředí a faktory koncepční v souvislosti s teoriemi, postoji a přesvědčeními o strategickém řízení, celkové odměně, motivaci, dále o řízení lidského kapitálu, angažovanosti, oddanosti, vlivech ovlivňujících danou úroveň peněžních odměn a o psychologické smlouvě (Armstrong, 2009).

Armstrong (2009) uvádí, že vnitřní prostředí je zde tvořeno kulturou organizace, která může mít značný vliv na politiku a praxi řízení odměňování, typem podnikání, technologií a lidmi. Kultura organizace je představována sdílenými hodnotami, normami, postoji a domněnkami, které ovlivňují to, jakým způsobem lidé jednají.

Z pohledu vnějšího prostředí je politika a praxe řízení odměňování ovlivněna zejména globalizací, která od organizací vyžaduje, aby v zájmu uspokojování lokálních potřeb byli vysíláni lidé, nápady, výrobky a informace do celého světa. Dále mají na danou oblast značný vliv narůstající konkurence, demografické změny či změny v zaměstnávání lidí. V neposlední řadě je důležité si uvědomit, že v případě řízení

odměňování je třeba za nejdůležitější aspekt považovat klíčové hodnoty organizace (Armstrong, 2009).

1.2 Systém odměňování zaměstnanců

Lochmannová (2016) považuje systém odměňování za jeden z hlavních a nejdůležitějších nástrojů co se týče personálního řízení v rámci dané organizace. Systém odměňování by tak měl odpovídat požadavkům organizace a potřebám svých pracovníků.

„Úkolem systému odměňování v organizaci je získat a udržet kvalitní zaměstnance a v rámci jejich kariéry přispívat k růstu jejich produktivity, a to vše při současném respektování nutnosti zajištění nákladové konkurenceschopnosti organizace.“ (Lochmannová, 2016, s. 80)

Při zavádění systému odměňování musí zaměstnavatelé uvažovat čtyři faktory a to:

- co může organizace poskytnout,
- co mohou zaměstnanci získat, pokud pracují jinde (konkurenceschopnost či externí spravedlnost),
- Zda zaměstnanci vnímají to, co obdrží za spravedlivé ve srovnání s ostatními v organizaci (interní spravedlnost v odměňování) a
- co konkrétně chtějí k dosažení systému odměňování využít a do jaké míry bude zapotřebí flexibility (Macky & Wilson, 2013).

Podnik pomocí systému odměňování uplatňuje nejen svoji personální strategii, ale dokáže jím vyjádřit svoji organizační kulturu. Součástí celkové personální strategie je strategie odměňování. V rámci této strategie je vyjadřováno především:

- „o jaké pracovníky má z hlediska trhu práce zaměstnavatel zájem,
- jakým způsobem se vyrovnává se zásadou „za stejnou práci stejná odměna“,
- jakým způsobem oceňuje nadstandardní pracovní výsledky, a naopak sankcionuje horší než průměrný výkon pracovníka,
- zda považuje zaměstnavatel všechny zaměstnance za stejně důležité pro prosperitu organizace, nebo určité pracovníky na určitých pracovních místech preferuje,
- v jakém poměru jsou uplatňovány individuální a kolektivní formy odměňování,

- a jaké prostředky a postupy zaměstnavatel uplatňuje při formování a realizaci mzdové politiky.“ (Lochmannová, 2016, s. 81)

Lochmannová (2016) uvádí, že účelem strategie odměňování je zejména formulovat, jaká je mzdová náročnost zvolené podnikové strategie, dále určení způsobů motivace a potřebné stabilizace důležitých (klíčových) zaměstnanců, hledání žádoucích nástrojů k podpoře nadprůměrných výkonů pracovníků, stanovení vztahů individuální, skupinové a celoorganizační odpovědnosti za výsledky společnosti a vztahů mezi finanční a nefinanční složkou odměňování.

Co se týče systému odměňování z hlediska zaměstnance, je systém nejdůležitějším nástrojem motivace. Americký psycholog Frederick Herzberg upřesnil dva základní typy motivace. Prvním typem je vnitřní motivace, týkající se kvality pracovního života, přičemž lze uvažovat faktory, které vycházejí tzv. zevnitř (Kocianová, 2010).

Podle Kocianové (2010) je druhý typ představen vnější motivací, která se vyznačuje účelným působením a cílevědomým ovlivňováním vnitřní motivace. Tato kategorie zahrnuje odměny ve smyslu navýšení platu, povýšení či pochvaly, ale také tresty. V tomto významu lze však uvažovat již o stimulaci. V souvislosti s vnitřní a vnější motivací se rozlišují také tzv. vnitřní a vnější odměny.

Lochmannová (2016) uvádí, že **vnitřní odměny** se vyznačují tím, že mají nehmotný charakter a zpravidla se jedná o pocity motivující pracovníky tzn. uznání, uspokojení, přijetí nebo porozumění. Tyto odměny lze chápat jako vysoce účinné co se týče dlouhodobé motivace, jelikož přinášejí značné uspokojení.

Vnější odměny jsou charakterizovány tím, že mají naopak hmotný charakter. Zde jsou zahrnuty statky, které zaměstnance motivují, a to zejména peníze, povýšení, ocenění nebo dary. Tyto odměny je snadné poskytnout a jsou tak účinným nástrojem z hlediska krátkodobé motivace (Lochmannová, 2016).

1.2.1 Mzdová politika organizace

Lochmannová (2016) uvádí, že za praktickou aplikaci systému odměňování možné považovat mzdovou politiku organizace. Jejím cílem je snaha o stabilizaci výkonných a pro podnik důležitých zaměstnanců, a naopak snaha vyloučit z ní nevýkonné jedince, dále vhodně stimulovat pracovníky k požadovaným pracovním výkonům a chování,

regulovat objem mzdových prostředků ve shodě s rozpočtem organizace a zabezpečit konkurenceschopnou pozici na trhu práce.

1.3 Nástroje odměňování

V případě systému odměňování platí, že může být funkční jen tehdy, je-li propojený se strategií a cíli podniku. Aby mohl být přijat manažery i pracovníky, musí splňovat základní body jako jednoduchost, srozumitelnost a spravedlnost. K tvorbě tohoto systému odměňování je proto nezbytné využívat odpovídající formy a nástroje (Caltová, 2019).

Moderní řízení lidských zdrojů v současnosti hovoří o tzv. celkové odměně zaměstnanci. Ta je ovlivňována nejen vnitřními faktory dané organizace, ale také faktory vnějšími, a to zejména situací na trhu práce. Pracovníci vnímají celkovou odměnu převážně pozitivně (Janišová & Křivánek, 2013).

Celkovou odměnu, která náleží zaměstnanci, je možné obvykle rozdělit na čtyři základní mzdové složky, a to na základní mzdu nebo plat, variabilní mzdu, zaměstnanecké výhody a manažerské výhody (Caltová, 2019).

Obr. č. 1: Model celkové odměny



Zdroj: Armstrong et. al. (2015, s. 424)

Celková odměna zahrnuje dvě hlavní kategorie odměn:

- **transakční** – tyto odměny se nachází v horních dvou kvadrantech výše uvedeného modelu a zahrnují se sem hmotné, hmatatelné odměny, vyplývající z převodu mezi organizací a zaměstnanci týkající se peněžních odměn a zaměstnaneckých výhod.
- **relační** – tyto odměny naopak odpovídají dolním dvěma kvadrantům, sem lze zařadit nehmotné odměny, které se vztahují ke vzdělávání a rozvoji, zkušenostem či zážitkům z práce (Kocianová, 2010).

Odměňování za odvedenou práci je regulováno zejména Zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoníkem práce, § 109 - § 150. Za vykonanou práci má zaměstnanec nárok na mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stanovených podmínek tohoto zákona, nestanoví-li tento zákon či zvláštní právní předpis jinak (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

Společnosti při rozhodování o konkrétní výši mzdy využívají nejčastěji tři hlavní kritéria, a to význam pracovní pozice, osobnost pracovníka a výkonnost. Jako další kritérium lze využít jeho dosažené vzdělání či získaný akademický titul apod. (Caltová, 2019).

V poskytování mezd zaměstnancům platí určité zásady, které musí každá společnost zaměstnávající pracovníky dodržovat, jestliže se nechce dostat do konfliktu se zákony a dalšími právními předpisy. Zejména je zaměstnavatel povinen nejen přiznat, ale také vyplatit zaměstnancům určený druh a výši mzdy. Pro praktické pochopení dané mzdové problematiky je potřeba vymezit základní pojmy, jejich vysvětlení neboli explikaci a správné uplatňování. Mezi takové pojmy patří např. **mzda, plat, minimální mzda, zaručená mzda a odměna z dohod**.

Vybíhal et al. (2019, s. 89) definuje **mzdu** jako: „peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (není-li v zákoníku práce stanoveno jinak).“

V rámci problematiky mezd se dále rozlišují různé typy a druhy mezd. Do základního členění je možné zařadit hrubou a čistou mzdu, respektive mzdu k výplatě a mzdu tarifní a úkolovou.

Hrubá mzda je představována souhrnem nárokových a nenárokových složek mzdy, která přísluší zaměstnanci za odvedený výkon práce v daném období (nejčastěji jednoho měsíce). Jedná se tedy o peněžní odměnu před zdaněním a dalšími odpočty.

Čistá mzda je charakterizována jako hrubá mzda po odečtení povinných srážek zaměstnavatele jako je zdravotní a sociální pojištění a záloha na daň z příjmu fyzických osob (FO).

Mzda k výplatě je definována jako čistá mzda po odečtu pohledávek a přičtení závazků vůči zaměstnancům (sem patří odpočet stravného, exekučních srážek nebo přičtení doplatku za služební cestu).

Tarifní mzdu lze někdy označit jako časovou mzdu a představuje tedy základní mzdu za měsíc vyplývající z časového tarifu. Naopak **úkolová mzda** je forma mzdy, kdy je výdělek pracovníka závislý na počtu jednotek vykonané práce (Lochmannová, 2016; Šubrt, 2018).

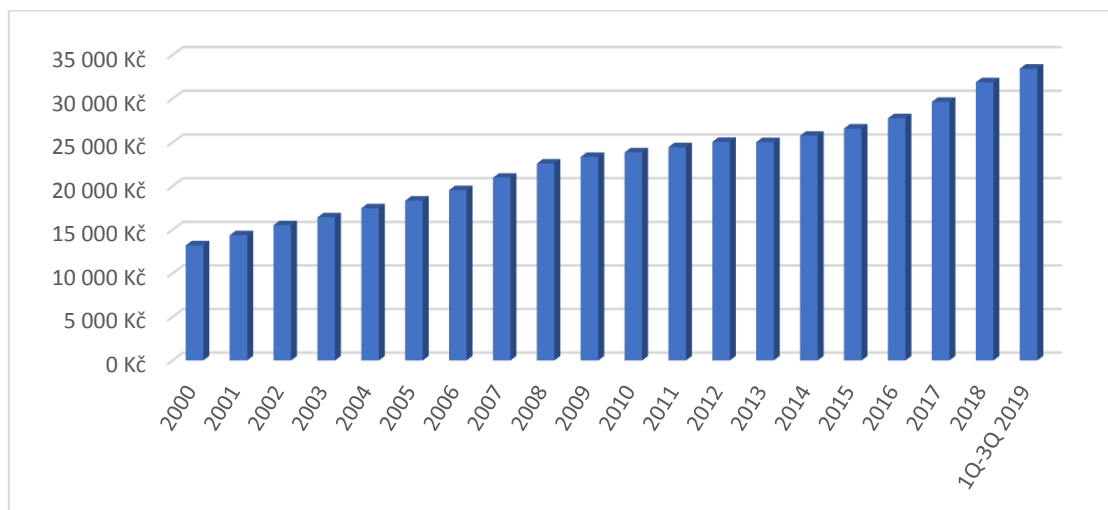
V souvislosti s hrubou mzdou se rovněž rozlišuje pojem **průměrná hrubá měsíční mzda**. Jedná se o pojem, který je využíván ve statistice, přičemž se určuje průměrná mzda či plat pro danou oblast nebo obor.

Český statistický úřad (2019b) definuje průměrnou mzdu jako: „podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc.“

Do mezd jsou zahrnuty základní mzdy a platy, příplatky či doplatky ke mzdě nebo platu, náhrady mezd a platů, odměny či odměny za pracovní pohotovost a ostatní složky mzdy či platu, které byly v konkrétním období zúčtovány zaměstnancům k výplatě. Náhrady mzdy nebo platu za dobu dočasně pracovní neschopnosti či karantény placené zaměstnavatelem se sem nezahrnují (Český statistický úřad, 2019b).

Je možné říci, že se jedná o hrubé mzdy, tzn., před zákonnou srážkou pojistného na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové daně z příjmů fyzických osob a ostatních, ze zákona povinných nebo spolu se zaměstnancem, dohodnutých srážek (Český statistický úřad, 2019b).

Graf 1: Vývoj průměrné měsíční mzdy v Kč (na přepočtené počty zaměstnanců) v letech 2000-2019



Zdroj: Český statistický úřad (2019a), zpracováno autorkou

Jak lze vidět z výše uvedeného grafu, průměrná mzda vykazuje rostoucí charakter. V roce 2013 je však možné zaznamenat mírný pokles průměrné měsíční mzdy oproti předchozímu roku a to z 25 067 Kč na 25 035 Kč. V 1. - 3. čtvrtletí roku 2019 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců 33 429 Kč. Údaj za 4. čtvrtletí nebyl v době vypracovávání diplomové práce k dispozici. Poslední údaj vzhledem k průměrné měsíční hrubé nominální mzdě (na přepočtené počty zaměstnanců) je datován ke dni 4. 12. 2019, přičemž výše této mzdy činila celkem 33 697 Kč a je tedy o 2 163 Kč (6,9 %) vyšší než ve stejném období v roce 2018. Reálně průměrná mzda vzrostla o 4,0 % (růst mzdy očištěné o inflaci) (Český statistický úřad, 2019c).

Podle § 109 odst. 3 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je **plat** definován jako: „peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,

- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo
- regionální rada regionu soudržnosti,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.“

Minimální mzda představuje nejnižší přijatelnou výši mzdy za vykonanou práci v základním pracovněprávním vztahu a je vztažena na všechny pracovníky. Není však podstatné, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Na minimální mzdu má zaměstnanec nárok v každém individuálním pracovním vztahu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019a).

Podle § 111 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce nesmí být mzda, plat nebo odměna z dohody nižší než minimální mzda. Pro tento účel není do mzdy a platu zahrnuta mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za noční směnu, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém prostředí, odměna za pracovní pohotovost a příplatek za práci v sobotu a neděli. Výši základní sazby minimální mzdy stanovuje nařízení ze strany vlády s platností zpravidla počátkem kalendářního roku.

Podle nařízení vlády č. 273/2018 Sb. s účinností **od 1. 1. 2019** byla stanovena základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin na **13 350 Kč/měsíc** a je tedy o 1 150 Kč vyšší než v roce 2018. Minimální hodinová mzda se v roce **2019** zvyšuje o **6,60 Kč za hodinu** na **79,80 Kč**. V roce **2018** činila základní sazba minimální mzdy **12 200 Kč/měsíc** a minimální hodinová mzda **73,20 Kč**.

Na základě nařízení vlády č. 347/2019 Sb. ze dne 9. 12. 2019 s účinností **od 1. 1. 2020** došlo ke zvýšení minimální mzdy o 1 250 Kč/měsíc oproti minimální mzdě v roce 2019 z částky 13 350 Kč/měsíc na částku **14 600 Kč/měsíc**. Minimální hodinová mzda se v roce **2020** zvyšuje o **7,50 Kč za hodinu** na **87,30 Kč**.

V tomto roce tak došlo k historicky nejvýraznějšímu nominálnímu navýšení od zavedení minimální mzdy, tj. roku 1991. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019c).

V následující tabulce je zachycen postupný vývoj výše minimální mzdy v Kč za měsíc a minimální mzdy v Kč za hodinu od roku 2013, tedy od zvýšení minimální mzdy:

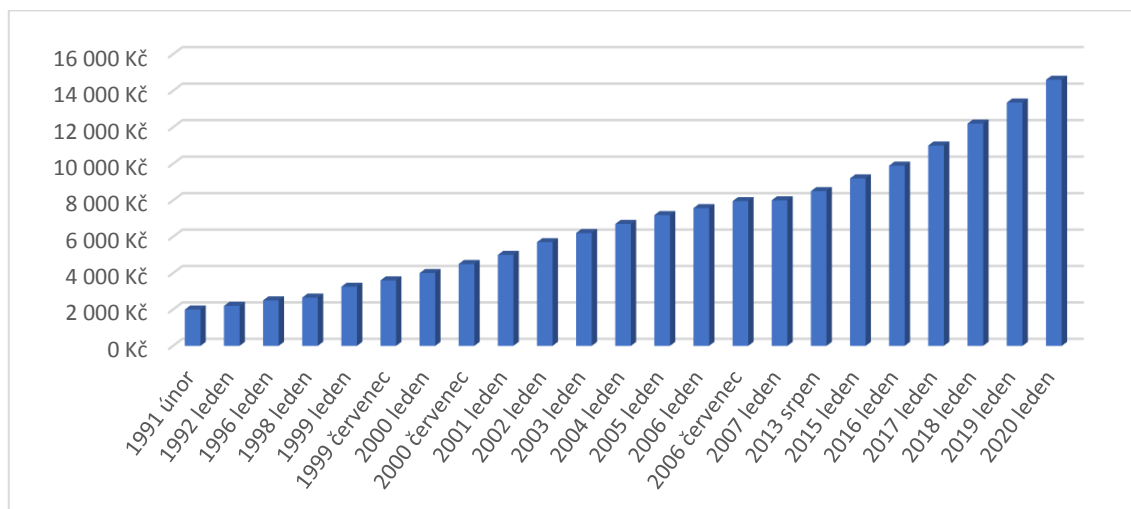
Tab. č. 1: Postupný vývoj minimální měsíční a hodinové mzdy v Kč v letech 2013-2019

Rok	Výše minimální měsíční mzdy	Výše minimální mzdy hodinové
2013	8 500 Kč	50,60 Kč
2014	8 500 Kč	50,60 Kč
2015	9 200 Kč	55,00 Kč
2016	9 900 Kč	58,70 Kč
2017	11 000 Kč	66,00 Kč
2018	12 200 Kč	73,20 Kč
2019	13 350 Kč	79,80 Kč
2020	14 600 Kč	87,30 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019b), zpracováno autorkou

Níže uvedený graf zachycuje vývoj minimální měsíční mzdy od jejího zavedení v České republice v únoru roku 1991. Určení minimální mzdy od 1. 1. 2019 je zároveň dvacátou první změnou této mzdové veličiny od roku 1991.

Graf 2: Vývoj minimální mzdy v Kč od jejího zavedení



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019b), zpracováno autorkou

Pro praktickou ukázkou jsou níže v tabulce uvedeny tři příklady v případě, že zaměstnanec pracuje za minimální mzdu (v roce 2019 činila výše minimální mzdy 13 350 Kč). V tabulce jsou vypočteny měsíční čisté mzdy od 1. 7. 2019, kdy je

zaznamenána změna, týkající se snížení sazby pojistného na sociální pojištění hrazeného zaměstnavatelem z 25 % na 24,8 %.

Tab. č. 2: Výpočet měsíční čisté mzdy od 1.7. 2019 u zaměstnance pracujícího za minimální mzdu pro rok 2019

Text	Zaměstnanec (bez dětí)	Zaměstnanec (1 dítě)	Zaměstnanec (2 děti)
Hrubá mzda	13 350 Kč	13 350 Kč	13 350 Kč
Superhrubá mzda (základ daně)	17 862 Kč	17 862 Kč	17 862 Kč
Superhrubá mzda (zaokrouhlená)	17 900 Kč	17 900 Kč	17 900 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel	3 311 Kč	3 311 Kč	3 311 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	1 202 Kč	1 202 Kč	1 202 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	868 Kč	868 Kč	868 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec	601 Kč	601 Kč	601 Kč
Záloha na daň před odečtením slev na dani	2 685 Kč	2 685 Kč	2 685 Kč
Slevy na dani			
na zaměstnance (poplatníka)	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daňové zvýhodnění na děti	0 Kč	1 267 Kč	2 884 Kč
Záloha na daň	615 Kč	0 Kč	0 Kč
Daňový bonus	0 Kč	652 Kč	2 269 Kč
Čistá mzda	11 267 Kč	12 534 Kč	14 151 Kč

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Pro všechny tři případy byla superhrubá mzda stejná, a to ve výši 17 862 Kč, která je vypočtena jako součin hrubé mzdy a koeficientu 1,338 a poté zaokrouhlena na stovky nahoru. Zaměstnavatelé jsou povinni odvádět za své zaměstnance zdravotní a sociální pojištění. Od 1. 7. 2019 došlo ke snížení sazby sociálního pojištění hrazeného zaměstnavatelem z 25 % na 24,8 %. To v sobě zahrnuje nemocenské pojištění (2,1 %), důchodové pojištění (21,5 %) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2 %). Sazba na zdravotní pojištění zaměstnavatele se nemění, zůstává stejná, a to ve výši 9 %. Celkově tedy zaměstnavatel odvádí na pojistném 33,8 % (Česká správa sociálního zabezpečení, 2020).

Mzdové náklady společnosti tak mírně klesly a zaměstnancům roste čistá mzda, jelikož daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je vypočítávána právě ze superhrubé mzdy. Důvodem, proč byla snížena sazba souhrnného sociálního pojištění, bylo snížení nemocenského pojištění z 2,3 % na 2,1 % a to z důvodu zrušení tzv. karenční doby

z hlediska vyplácení náhrady mzdy za první tři dny, kdy je zaměstnanec v pracovní neschopnosti (Gola, 2019).

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem je vypočteno jako součin hrubé mzdy zaměstnance a sazby sociálního pojištění 24,8 %. Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem je dáno součinem hrubé mzdy a sazby zdravotního pojištění 9 %.

Daň z příjmů fyzických osob (FO) před odečtením slev je stanovena ve výši 2 685 Kč a vypočítá se jako součin superhrubé mzdy (zaokrouhlené) a sazby daně, která je pro zdaňovací období 2019 a 2020 ve výši 15 %. Na zdravotním pojištění (4,5 %) zaplatí zaměstnanec celkem 600 Kč ($0,045 * 13\,350$), sociální pojištění (6,5 %) činí 868 Kč ($0,065 * 13\,350$). Záloha na daň z příjmů FO je poté zjištěna rozdílem mezi zálohou na daň z příjmů FO před odečtením slev na dani a slevami na dani.

Daňový bonus je představován rozdílem mezi vypočtenou daní a daňovým zvýhodněním na děti, tzn., je-li daňová povinnost záporná díky daňovému zvýhodnění na děti, jedná se o tzv. daňový bonus, který poté vyplácí finanční úřad (měšec, 2020).

Například v případě je-li vypočtená daňová povinnost v nulové výši, uplatňuje poplatník celou částku daňového zvýhodnění jako tzv. daňový bonus. V § 35c odst. 3 Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“) je vymezena maximální výše daňového bonusu a to 60 300 Kč ročně. Dále dle § 35c odst. 4 může poplatník uplatnit daňový bonus, jestliže ve zdaňovacím období měl příjem dle § 6 nebo 7 alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy. V případě čerpání daňového bonusu v roce 2020, je potřeba dosažení ročního příjmu minimálně ve výši 87 600 Kč ($6 * 14\,600$ Kč). Další ukázkové příklady spojené se mzdovou problematikou budou uvedeny v praktické části této práce.

Následujícími pojmy spojenými se mzdovou problematikou jsou pojmy **zaručená mzda** a **odměna z dohod**.

Zaručená mzda udává nejnižší úroveň mzdy za vykonanou práci s ohledem na obtížnost, odpovědnost a složitost vykonávaných prací. Předpokladem je práce na plný úvazek a pro zaměstnance v soukromém sektoru je určena nejnižší úroveň této mzdy pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. Nejnižší úroveň zaručené mzdy však nesmí být nižší než minimální mzda (Kurzycz, 2020).

Vykonávané práce jsou zařazeny do 8 skupin. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro jednotlivé skupiny prací v letech 2019 a 2020 je uvedena v následující tabulce:

Tab. č. 3: Komparace měsíční a hodinové zaručené mzdy pro roky 2019 a 2020

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	rok 2019		rok 2020	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	79,80	13 350	87,30	14 600
2.	88,10	14 740	96,30	16 100
3.	97,30	16 280	106,40	17 800
4.	107,40	17 970	117,40	19 600
5.	118,60	19 850	129,70	21 700
6.	130,90	21 900	143,20	24 000
7.	144,50	24 180	158,10	26 500
8.	159,60	26 700	174,60	29 200

Zdroj: Nařízení vlády č. 273/2018 Sb.; Nařízení vlády č. 347/2019 Sb. (2020), zpracováno autorkou

Jak lze z výše uvedené tabulky vidět, nejnižší úroveň zaručené mzdy nacházející se v 1. skupině prací se shoduje s výší minimální mzdy (např. 14 600 Kč za měsíc nebo 87,30 Kč za hodinu pro rok 2020). Pro 8. skupinu prací je sazba přibližně dvojnásobkem minimální mzdy, v tomto případě (rok 2020) ve výši 29 200 Kč měsíčně nebo 174,60 Kč za hodinu. Zároveň u zaručené mzdy platí, že roste-li výše minimální mzdy, zvyšuje se i výše tzv. zaručené mzdy, což dokazuje rok 2020, ve kterém společně s úrovní minimální mzdy došlo i k růstu nejnižších úrovní zaručené mzdy, a to o 1 250 až 2 500 Kč za měsíc z 13 350 až 26 700 Kč na 14 600 až 29 200 Kč (Kurzycz, 2020).

Vybíhal et al. (2019) formuluje **odměnu z dohody** jako peněžité plnění, které je zaměstnavatelem poskytováno za provedenou práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, tzn., dohody o provedení práce (DPP) a dohody o provedení pracovní činnosti, kdy zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

1.4 Ostatní formy odměňování

Za součást mzdového systému je možné rovněž považovat ostatní formy odměňování, které velmi často závisí na kvalitě a množství odváděné práce, dodržování termínů apod. Mezi tyto další formy, které se, mimo jiné, vyznačují vysokým motivačním

charakterem, patří osobní ohodnocení, odměny za výkon, prémie, cílové odměny, respektive prémie, mimořádné odměny, jubilejní odměny, zvýšení finančního vyrovnání (odstupného), podíl na výsledcích hospodaření a ostatní příplatky a doplátky. Tyto uvedené formy je možné stanovit vnitřním předpisem případně sjednat v kolektivní smlouvě (Caltová, 2019).

Co se týče problematiky příplatků, je řešena specificky ve mzdových předpisech. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v návaznosti s nařízením vlády stanovuje závazných celkem 5 typů příplatků, mezi které spadá:

- mzda a příplatek za práci přesčas (dle § 114),
- mzda a náhrada mzdy za svátek (dle § 115),
- mzda a příplatek za noční práci (dle § 116),
- mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (dle § 117),
- mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli (dle § 118).

Všechny výše uvedené příplatky se při splnění stanovených podmínek považují za obligatorní, tzn., zaměstnavatel má povinnost vyplácet je. Výše těchto příplatků je v předpisech určena jako minimální a zaměstnavatel tak nemá možnost rozhodovat o jejich nižší úrovni. Co však může, je jejich minimální výši navýšit či určit jakékoliv další příplatky. V tomto případě by však společnost měla brát v úvahu i své ekonomické možnosti a podle toho se rozhodovat (Vybíhal et al., 2019).

1.5 Zaměstnanecké výhody

Poskytování zaměstnaneckých výhod neboli benefitů je v současnosti pro řadu firem již samozřejmostí. Důvodem, proč společnosti nabízí svým zaměstnancům různé benefity, je především snaha o správné motivování pracovníků, jejich spokojenost s pracovními podmínkami, dále usilování o udržení si vysoce kvalifikovaných zaměstnanců a získání nových pracovních sil. Jestliže organizace zvolí správný systém benefitů spolu s kvalitně sestaveným systémem odměňování, může si navíc zajistit vyšší konkurenceschopnost vůči dalším firmám. Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány každému zaměstnanci navíc k jeho pravidelnému výdělku (Macháček, 2019).

Dříve se lidé ucházející o pracovní nabídky firem, zajímali zejména o výši poskytované mzdy. V současné době, kdy se organizace předhánějí v nabídce poskytovaných

zaměstnaneckých výhod, je rozhodujícím faktorem téměř každého budoucího zaměstnance právě balíček poskytovaných benefitů. Zaměstnanecké benefity v sobě většinou skrývají i výhodu daňového zvýhodnění (např. jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti nebo od odvodů pojistného na zdravotní a sociální pojištění) (Macháček, 2019).

Macháček (2019, s. 1) rozděluje zaměstnanecké výhody (benefity) do několika skupin, a to na zdravotní benefity, důchodové benefity, benefity poskytované na pracovišti, benefity zaměřené na využití pracovního volna, benefity směřující ke vzdělání, platové a finanční benefity a benefity směřující k vybavení zaměstnance.

Stále více firem nabízí benefity, týkající se podpory zdraví a sportování zaměstnanců. Je to z toho důvodu, že pokud je podporována aktivita jedinců a jejich zdraví, je zároveň snížena nemocnost pracovníků a zlepšuje se tak jejich výkonnost, což lze označit za přínosné nejen pro pracovníky, ale i pro danou organizaci.

Nutno dále říci, že za neoptimálnější řešení je vhodné považovat ty benefity, které z hlediska zaměstnance nepodléhají dani z příjmů ze závislé činnosti a nejsou ani zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění a současně ze strany zaměstnavatele se jedná o takové zaměstnanecké benefity, které jsou daňově účinným výdajem (náklad) snižující základ daně z příjmů (Macháček, 2019).

Podle Macháčka (2019, s. 4) patří mezi nejčastější benefity poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci zejména:

- příspěvky na stravování, především ve formě stravenek (včetně elektronických),
- příspěvky na dopravu do/ze zaměstnání,
- příspěvky na doplňkové penzijní spoření i soukromé životní pojištění,
- dary k významným výročím,
- příspěvek na masáže či úhradu rehabilitace,
- poskytování nealkoholických nápojů přímo na pracovišti,
- poskytnutí příspěvku na pořízení zdravotnické obuvi, dioptrických brýlí nebo na nákup vitaminových doplňků,
- příspěvky na sportovní i kulturní vyžití zaměstnanců,
- delší dovolená oproti zákonné výměře,

- sick days, neboli poskytnutí volna při krátkodobé zdravotní indispozici pracovníka,
- bezplatné užívání služebního auta (i pro soukromé účely) apod.

2 Právní aspekty odměňování zaměstnanců

2.1 Základní právní předpisy

Problematika odměňování zaměstnanců a s ní související problematika pracovního práva a zaměstnanosti je spojena s řadou právních předpisů. Právní úprava odměňování zaměstnanců spadá do oblasti Human Resources Management neboli do oblasti lidských zdrojů a personalistiky. V České republice je tato problematika v pracovněprávních vztazích upravena souhrnně v Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, přičemž některé jeho předpisy spojené s odměňováním pracovníků jsou upřesněny nařízeními vlády (např. *nařízením vlády 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* a *nařízením vlády 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*) (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

V situaci, kdy nelze použít tento zákon, se pracovněprávní vztahy řídí Zákonem č. 89/2012 Sb. - Novým občanským zákoníkem, a to vždy ve shodě se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Toto ustanovení lze nalézt konkrétně v § 4 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

2.2 Pracovněprávní vztahy

Paragraf číslo 1 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, upravuje právní vztahy, které vznikají v rámci výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Těmito vztahy chápeme vztahy pracovněprávní.

Při přijímání zaměstnanců do zaměstnání jsou z hlediska pracovněprávních vztahů uplatňovány specifické zásady, kterými jsou podle § 1a Zákoníku práce:

- „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance;
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce;
- spravedlivé odměňování zaměstnance;
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;

- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“

Co se týče hlediska právního, je zaměstnání uskutečňováno na základě uzavření pracovního poměru či dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (tzn., práce vykonávané na základě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti). Pracovněprávní vztahy však mohou vzniknout pouze tehdy, souhlasí-li se sjednanými podmínkami dotyčná fyzická osoba i zaměstnavatel (Vybíhal et. al., 2019).

Podle § 3 Zákoníku práce patří mezi základní pracovně právní vztahy pracovní poměr a právní vztahy na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V rámci základního pracovněprávního vztahu je vykonávána tzv. závislá práce ve vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jménem a podle pokynů zaměstnavatele, přičemž tato práce je vykonávána zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně. Tato práce je dle § 2 Zákoníku práce vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době na daném pracovišti zaměstnavatele a na náklady spolu s odpovědností zaměstnavatele (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Zaměstnanec je vždy fyzická osoba zavazující se k výkonu tzv. závislé práce v souvislosti se základním pracovněprávním vztahem. Zaměstnavatelem však může být, jak fyzická osoba s oprávněním podnikat či konat jinou samostatně výdělečnou činnost (OSVČ), tak právnická osoba jako např. obchodní korporace, organizační složka státu, příspěvková organizace, státní podnik apod. (Vybíhal et al., 2019).

2.3 Vznik a založení pracovního poměru

Jak již bylo řečeno v podkapitole 2.2., pracovní poměr patří k základnímu a převládajícímu pracovněprávnímu vztahu. Podle § 33 Zákoníku práce se pracovní poměr **zakládá** dvěma následujícími způsoby, a to pracovní smlouvou nebo jmenováním. V praxi je nejčastěji pracovní poměr zakládán sjednáním pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž každý nich musí obdržet jedno vyhotovení této smlouvy. Podmínkou je, že musí být uzavřena písemně, a to samé platí i v případě změny pracovní smlouvy či odstoupení od ní.

Podle Vybíhala et al. (2019) je dnem, kdy **vzniká** pracovní poměr, okamžik sjednaný v pracovní smlouvě. Může se jednat buď o den, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, nebo o den, v němž byl jmenován na pracovní pozici. Může se jednat například o pozici

vedoucího apod. Zákoník práce tedy pracuje se dvěma odlišnými pojmy a to „založení“ a „vznik“ pracovního poměru.

Vybíhal et al. (2019) uvádí, že pracovní smlouva by měla obsahovat nejdůležitější práva a povinnosti zaměstnance. Jestliže tyto skutečnosti neobsahuje, je povinností zaměstnavatele informovat o nich zaměstnance, a to písemnou formou nejpozději do jednoho měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Dále musí pracovní smlouva obsahovat tři podstatné náležitosti: druh práce, který je povinen pracovník pro zaměstnavatele vykonat, místo případně místa výkonu práce (adresa podniku či jeho organizační složky nebo také širší vymezení např. místo obce, čtvrť města, území regionu nebo okresu apod.) a sjednaný den nástupu do práce. Mimo tyto základní náležitosti může pracovní smlouva dále zahrnovat ještě další náležitosti, nikoliv však povinně (např. zkušební dobu, kratší pracovní dobu nebo také dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou či neurčitou).

2.4 Skončení pracovního poměru

Podle § 48 Zákoníku práce lze pracovní poměr ukončit několika způsoby mezi které patří rozvázání pracovního poměru:

- „dohodou;
- výpovědí;
- okamžitým zrušením;
- zrušením ve zkušební době a
- uplynutím sjednané doby.“

Pracovní poměr zaniká i v případě, kdy uplyne sjednaná doba v rámci pracovního poměru na dobu určitou, dále dnem, kdy končí pobyt cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti v ČR na základě vykonatelného rozhodnutí ohledně zrušení povolení k pobytu nebo smrti zaměstnance či zaměstnavatele, který je fyzickou osobou apod. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Stejně jako při vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva uzavřena písemnou formou, děje se tak i při ukončení pracovního poměru. Rozvázání pracovního poměru dohodou značí situaci, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem shodnou na ukončení pracovněprávního vztahu, přičemž s návrhem ukončit pracovní poměr dohodou může

přijít kterákoliv z uvedených stran. Základní náležitostí je poté uvedení dne, ke kterému pracovní poměr zaniká (Vybíhal et al., 2019).

Z hlediska rozvázání pracovního poměru výpověď může tento krok učinit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Podmínkou však je, že musí být stanovena písemně a doručena druhé straně. Pokud se tak neučiní, výpověď je neplatná. Zaměstnanci se neukládá povinnost uvádět důvod výpovědi, tzn., výpověď může být podána s uvedením jakéhokoliv důvodu, ale i bez jeho udání. Zaměstnavatel může podat výpověď jen z daných důvodů, které jsou uvedeny v § 52 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Zaměstnavatel tak musí v písemné výpovědi uvést konkrétní důvod stanovený Zákoníkem práce, slovně, nestačí se pouze odkazovat na dané ustanovení Zákoníku práce (Vybíhal et al., 2019).

V rámci ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením se nejedná o běžný zánik pracovního poměru. Okamžité zrušení bývá realizováno na základě podnětu zaměstnavatele i zaměstnance. Zákoník práce rovněž rozlišuje, pro které důvody může zaměstnavatel, resp. zaměstnanec tento poměr okamžitě zrušit. V praxi bývá uplatňován v případě nejzávažnějších porušení pracovní kázně. Stejně jako u ostatních způsobů skončení pracovního poměru je i v tomto případě vyžadována písemná forma, kdy musí být důvod přímo vymezen zaměstnavatelem i zaměstnancem, a to takovým způsobem, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným (dle § 60 Zákoníku práce) a druhé straně zavčas doručen (Vybíhal et al., 2019).

To samé platí i v případě zániku pracovního poměru ve zkušební době, přičemž je požadováno zrušit tento poměr písemně, a to s uvedením jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho udání. Pracovní poměr je ukončen dnem doručení zrušení, jestliže v něm není uveden den pozdější podle § 66 Zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

2.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pokud chce společnost zaměstnávat zaměstnance, může mimo pracovní smlouvy využít i velice rozšířený a oblíbený pracovněprávní nástroj jakým jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podmínkou je uzavření dohod vždy písemnou formou, jinak jsou neplatné (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Jako typický příklad, kdy se velmi často využívají práce konané „na dohodu“, je možné uvést letní brigády studentů či zaměstnávání osob, které pobírají invalidní nebo starobní důchod. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce rozlišuje dvě formy dohod, a to **dohodu o provedení práce** (dále jen „DPP“) a **dohodu o pracovní činnosti** (dále jen „DPČ“). Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatel v rámci těchto dohod nemá povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu a je tak možné použít je i k tzv. práci na zavalanou.

V rámci DPP (§ 75 Zákoníku práce) je umožněno vykonávat práci, jejíž rozsah nesmí přesáhnout u jednoho zaměstnavatele v daném kalendářním roce 300 hodin. Obsahem DPP je vymezení pracovního úkolu, sjednaná odměna za jeho splnění, rozsah předpokládané práce. Dále musí obsahovat dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Jako výhodu je možné označit to, že DPP nepodléhají odvodům na sociální a zdravotní pojištění v případě, že měsíční hrubý příjem v rámci této dohody je 10 000 Kč a méně. Tato hranice je stejná pro rok 2019 i 2020. Pokud by v rámci DPP byl měsíční hrubý výdělek pracovníka vyšší než 10 000 Kč (10 001 Kč a více), pak tento měsíční hrubý příjem podléhá povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění (Fetter, 2019).

Z hlediska zdanění příjmů na základě DPP je rozhodujícím faktorem výše těchto měsíčních odměn a skutečnost, zda zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (Příloha A). V případě, že pracovník s měsíčním příjmem do 10 000 Kč nepodepsal u tohoto zaměstnavatele prohlášení k dani, je povinností zaměstnavatele srazit mu při výplatě daň srážkou podle zvláštní sazby daně ve výši 15 %. V případě podpisu prohlášení k dani a výdělku do 10 000 Kč, je zaměstnanci srážena z této výplaty zálohová daň 15 % a současně se zohledňuje sleva na poplatníka (Fetter, 2019). Zdanění dohod ukazují přehledně následující tabulky:

Tab. č. 4: Zdanění dohody o provedení práce při příjmu do 10 000 Kč

	Podepsané prohlášení poplatníka	Nepodepsané prohlášení poplatníka
Daně	Zálohová daň 15 % minus sleva na dani	Srážková daň 15 %
Zdravotní pojištění	Ne	Ne
Sociální pojištění	Ne	Ne

Zdroj: Fetter (2019), zpracováno autorkou

Tab. č. 5: Zdanění dohody o provedení práce při příjmu od 10 001 Kč

	Podepsané prohlášení poplatníka	Nepodepsané prohlášení poplatníka
Daně	Zálohová daň 15 % minus sleva na dani	Zálohová daň 15 %
Zdravotní pojištění	Ano	Ano
Sociální pojištění	Ano	Ano

Zdroj: Fetter (2019), zpracováno autorkou

Podle § 76 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce platí, že „dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.“

V rámci DPČ je dále omezen rozsah úvazku na maximum, které odpovídá polovině stanovené týdenní pracovní doby (20 hodin týdně) a posuzuje se za celou dobu, na kterou byla DPČ sjednána, nejdéle však v období 52 týdnů. Obsahem DPČ musí být sjednané práce, rozsah pracovní doby, odměna spolu s podmínkami jejího poskytování a doba na kterou je dohoda uzavírána (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Zatímco u DPP je limit stanoven nadále na 10 000 Kč, u DPČ došlo v roce 2019 ke zvýšení hranice (limitu). Jde-li o nižší příjmy do limitu, hovoří se o tzv. zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnáním malého rozsahu se pro účely nemocenského pojištění rozumí zaměstnání, ve kterém je měsíční příjem nižší než rozhodný příjem, který s účinností od 1. 1. 2019 Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo sdělením č. 236/2018 Sb. a stanovilo částku na **3 000 Kč**. Rovněž došlo ke zvýšení započitatelného příjmu pro účely zdravotního pojištění (od 1. 1. 2019) u DPČ na částku nižší než 3 000 Kč. V roce 2018 nebylo odváděno sociální a zdravotní pojištění, jestliže měsíční odměna činila méně než 2 500 Kč (Truhlářová, 2019).

V praxi jde tedy o to, že u DPČ do částky 2 999 Kč za měsíc, nebude zaměstnanec odvádět sociální ani zdravotní pojištění. Pokud však v některých měsících dojde k překročení částky 2 999 Kč, vznikne povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění.

Na druhou stranu je nutné podotknout, že jestliže je příjem pracovníka nižší než uvedený limit (od 1. 1. 2019 – 3 000 Kč), není zaměstnanec nemocensky pojištěn a nemá tak nárok na nemocenské dávky, přičemž délka takového typu zaměstnání se

nezapočítává do odpracované doby pro uplatnění nároku např. na starobní nebo invalidní důchod. Dále je nutné říci, že pokud zaměstnanec nehradí zdravotní pojištění z DPČ, jiného příjmu nebo ho za něj nehradí stát, je jeho povinností nahlásit se zdravotní pojišťovně jako osoba bez zdanitelných příjmů (OBZP) a následně sám hradit pojistné, jehož výše v roce 2020 činí 1 971 Kč (13,5 % z minimální mzdy 14 600 Kč). V roce 2019 činila výše pojistného 1 803 Kč (13,5 % z 13 350 Kč) (Truhlářová, 2019).

Z hlediska zdanění DPČ je rozhodujícím faktorem jednak výše příjmů vyplácených za kalendářní měsíc a jednak skutečnost, zda zaměstnanec podepíše u zaměstnavatele prohlášení k dani dle § 38k odst. 4 Zákona č. 586/1992 Sb. - Zákona o daních z příjmů. Opět je možné, aby pracovník podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani a při uplatnění slevy na dani bude vypočtená daň nulová. V případě, kdy toto prohlášení podepsáno není, došlo v roce 2019 ke změně zdanění DPČ (Fetter, 2019).

V současné době je tedy sjednocen odvod zdravotního pojištění, sociálního pojištění a srážkové daně na limit do 3 000 Kč. „Novela zákona sice nabyla účinnosti od 1. 4. 2019, přechodné ustanovení však stanoví, od kterého období použijeme vyšší limit na srážkovou daň následovně: Novelizované ustanovení § 6 odst. 4 písm. b) ZDP se použije od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém tento zákon nabyl účinnosti.“ (Truhlářová, 2019)

V roce 2019 to v praxi znamenalo u srážkové daně z měsíčních odměn, jež byly zúčtovány v dubnu 2019, použití limitu 2 500 Kč. Až pro odměny v měsíci květnu se použil limit 3 000 Kč (vyplácel-li zaměstnavatel odměnu za květen roku 2019 např. k 15. 6. 2019, pak v této výplatě použil stanovený vyšší limit).

Pro rok 2020 tak platí, že jestliže zaměstnanec učinil u zaměstnavatele prohlášení k dani a jeho měsíční odměna nepřesahuje částku 3 000 Kč, odvádí se srážková daň 15 %. V případě podepsání prohlášení k dani a přesáhnutí limitu 3 000 Kč se strhává z odměny 15% zálohová daň a uplatňují se slevy na dani (Veselíková, 2020).

3 Účetní aspekty odměňování zaměstnanců

Každá společnost zaměstnávající zaměstnance má za úkol vést individuální evidenci mezd každého zaměstnance, spolu s jejich zaúčtováním. Vztahy týkající se mzdové problematiky lze nazvat zúčtovacími vztahy k zaměstnancům. Se mzdovou problematikou jsou úzce spjaty i otázky propojené se zúčtováním (vyrovnáním se) záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, z odvodů na sociální a zdravotní pojištění, ze sociálních dávek, z penzijního připojištění, ale i ze širokého spektra ostatních srážek z mezd ve prospěch ostatních externích subjektů (Brychta et al., 2019).

Co se týče právního hlediska k uvedenému okruhu problematiky, patří mezi ty stěžejní právní předpisy *Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon o daních z příjmů (zejména pak § 6 – Příjmy ze závislé činnosti) a Vyhláška Ministerstva financí č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů* (Vybíhal et al., 2019).

Za nejpodstatnější povinnosti ze strany zaměstnavatele lze stanovit odvody záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (zvýšené o potenciální solidární zvýšení daně u zálohy), srážkové daně neboli daně vybírané zvláštní sazbou daně a odvody pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Brychta et al., 2019).

Zaměstnavatel, jakožto plátcе daně, je rovněž povinen odvést správci daně (Finančnímu úřadu) zálohu na daň stanovenou pravidly podle § 38h ZDP případně navýšenou o potenciální solidární zvýšení daně u zálohy na základě § 38ha ZDP či daň vybíranou srážkou neboli srážkovou daň za podmínek stanovených v § 6 odst. 4 ZDP (Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon o daních z příjmů).

3.1 Zúčtovací vztahy mezi organizací a zaměstnanci

Při provádění účetních operací týkajících se účtování mezd je využíváno zejména účtů v rámci účetní skupiny 52 - Osobní náklady, konkrétně účtů 521 - Mzdové náklady a 524 - Zákonné sociální pojištění. Účet 521 slouží k zúčtování hrubých mezd zaměstnanců, přičemž účetní jednotka o nich účtuje výsledkově, a to na stranu

„Má dáti“ (dále jen „MD“) a rozvahově prostřednictvím zúčtovacích vztahů (Účtová třída 3) účtů skupin 33 -Zúčtování se zaměstnanci a institucemi. Účtová skupina 33 tak slouží k zachycení vztahů mezi zaměstnavatelem (organizací) a zaměstnanci (Vybíhal et al., 2019).

Podle Vybíhala et al. (2019) se v této skupině nejčastěji využívají účty **331-Zaměstnanci** (zachycují se zde závazky z pracovněprávních vztahů včetně zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení k- zaměstnancům, případně k jiným fyzickým osobám (mimo závazků ke společníkům ze závislé činnosti), **335 - Pohledávky za zaměstnanci** (využívá se nejčastěji v rámci zúčtování služebních cest - poskytnuté zálohy na cestovní výdaje, zálohy k vyúčtování či uplatněné náhrady za zaměstnanci apod.) a **336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění** (na tomto účtu dochází ke zúčtování příspěvků zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění s orgány sociálního a zdravotního pojištění).

Dalším, nejčastěji využívaným účtem v účtové třídě 3, je účet 342 - Ostatní přímé daně, sloužící k zúčtování zaplacených záloh na daň z příjmů FO ze závislé činnosti a z funkčních požitků u zaměstnanců v průběhu zdaňovacího období, daň z příjmů, přičemž odvod finančnímu orgánu zajišťuje účetní jednotka jakožto plátce daně za daň vybranou od poplatníků či sraženou poplatníkům (např. zaměstnancům) (Jindrová, Procházková & Strakošová, 2020).

3.2 Účtování a výpočet měsíční mzdy

Pro základní účtování mezd je prvotním podkladem zúčtovací a výplatní listina, případně doklady nahrazující tuto listinu. V této listině jsou zachyceny veškeré časové, úkolové a jiné mzdy dělníků, základní platy technicko-hospodářských pracovníků (THP pracovníků), příplatky a náhrady mzdy (placené volno) dle zákonných předpisů a prémie i odměny za jednotlivé výsledky práce zaměstnanců v rámci závislé činnosti. Mimo jiné se sem zahrnují i odměny za práci, kterou ve společnosti vykonali cizí zaměstnanci, tzn. zaměstnanci, nezařazení do evidenčního počtu. Řadí se sem např. znalci, poradci nebo zaměstnanci na nepravděpodobnou výpomoc na základě DPP apod. (Brychta et al., 2019).

Základní účtování mezd ukazuje následující tabulka:

Tab. č. 6: Základní účtování mezd zaměstnanců

č.	Text	Doklad	MD	D
1.	Vznik nároku zaměstnanců na mzdu dle zúčtovací a výplatní listiny	VÚD	521	331
2.	Předpis zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti příp. srážkové daně	VÚD	331	342
3.	Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	VÚD	331	336
4.	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	VÚD	331	336
5.	Srážky ze mzdy zaměstnance	VÚD	331	379
6.	Předpis úhrady stravenek zaměstnanci (ze mzdy)	VÚD	331	335
7.	Výplata mzdy zaměstnanci			
	a) v hotovosti	VPD	331	211
	b) bezhotovostně	VBÚ	331	221
8.	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	VÚD	524	336
9.	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	VÚD	524	336
10.	Úhrada sociálního pojištění OSSZ	VBÚ	336.100	221
11.	Úhrada zdravotního pojištění zdravotní pojišťovně	VBÚ	336.200	221
12.	Úhrada daně z příjmů ze závislé činnosti finančnímu úřadu	VBÚ	342	221

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Podle Vybíhala et al. (2019) je vhodné, aby při zúčtování příspěvků na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance byl účet 336 rozdělen minimálně na dva analytické účty např. na 336.100 a 336.200, jak ukazuje účetní operace č. 10. a 11. ve výše uvedené tabulce. Je to z toho důvodu, že pojistné je hrazeno dvěma institucím, a to Okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) a zdravotní pojišťovně. Jestliže by zaměstnanci byli pojištěni u různých zdravotních pojišťoven, bylo by dále možné rozdělit i účet 336.200 analytickou evidencí dle příslušných pojišťoven z důvodu snazší přehlednosti při úhradách. Rovněž účet 379 - Jiné závazky, na kterém jsou zaúčtovány srážky ze mzdy jako je výživné, splátky půjček, exekuce apod., je vhodné analyticky rozčlenit.

Pokud jsou splněny podmínky dle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP, je účet 524 považován za daňově uznatelný náklad.

Výpočet měsíční mzdy

V současné době většina společností provádí nejen účtování mezd, ale i výpočty mezd svých zaměstnanců prostřednictvím příslušného účetního programu. I přesto je důležité znát obecný princip výpočtu čisté měsíční mzdy zaměstnance. Pro lepší přehlednost je tento princip výpočtu měsíční mzdy v roce 2020 uveden v následující tabulce:

Tab. č. 7: Výpočet měsíční mzdy zaměstnance v roce 2020

ř. 1		Základní mzda	
ř. 2	+	Příplatky	
ř. 3	+	Prémie a osobní ohodnocení	
ř. 4		Hrubá mzda	ř. 1+ř. 2+ř. 3
ř. 5	-	Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnanec (6,5 %)	6,5 % z ř. 4
ř. 6	-	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)	4,5 % z ř. 4
ř. 7		Základ daně = superhrubá mzda (HM*1,338)	1,338 z ř. 4
ř. 8		Zaokrouhlený základ daně (měsíčně na stovky nahoru, při ročním zúčtování na stovky dolů)	zaokr. ř. 7
ř. 9		Záloha na daň (15 %)	15 % z ř. 8
ř. 10		Je-li kladný rozdíl mezi hrubou mzdou a 4násobkem průměrné mzdy	ř. 4 - 139 340 Kč
ř. 11		Solidární zvýšení daně u zálohy 7 %	7 % z ř. 10
ř. 12		Daň (záloha na daň) příp. zvýšení o solidární zvýšení daně u zálohy (zaokrouhlená na celé Kč nahoru)	ř. 9 + ř. 11
ř. 13	-	Slevy na dani	§ 35ab, § 35d ZDP
ř. 14	=	Daň po slevách a se zohledněním, příp. daňového zvýhodnění na děti	ř. 12 - ř. 13
ř. 15	+	Daňový bonus (není-li daňové zvýhodnění na děti možné celé uplatnit formou slevy na dani)	§ 35d ZDP
ř. 16		Částka k výplatě	ř. 4 - ř. 5 - ř. 6 - ř. 14 + ř. 15

Zdroj: Brychta et al. (2019, s. 231), zpracováno autorkou

Při základním výpočtu měsíční mzdy se vychází nejdříve z hrubé mzdy, do které se započítávají všechny složky jako základní mzda, příplatky, prémie a osobní ohodnocení a náhrady náležící zaměstnanci v příslušném měsíci. Následně je k hrubé mzdě přičítáno 9 % ve formě zdravotního pojištění a 24,8 % (změna od 1. 7. 2019) ve formě sociálního pojištění, které hradí za zaměstnance jeho zaměstnavatel (celkem 33,8 %). Výsledná částka superhrubé mzdy je poté zaokrouhlena na stovky nahoru. Z tohoto základu daně je dále vypočtena daň z příjmů ze závislé činnosti ve výši 15 %. Pokud má zaměstnanec

vysoké příjmy ze závislé činnosti, bude muset povinně odvést navíc tzv. solidární daň ve výši 7 % z rozdílu mezi výdělkem a limitem. Solidární zvýšení daně je upraveno v § 16a a §38ha ZDP.

Zaměstnanec odvede v roce 2020 solidární daň, pokud je jeho měsíční výdělek vyšší než 139 340 Kč (4 * průměrná mzda). V roce 2019 to byla částka 130 796 Kč hrubého. Tato hranice se vztahuje na poplatníky, kteří daň hradí při odevzdání daňového přiznání (nyní do 31. 3. 2020). Hranice 139 340 Kč se na poplatníky bude vztahovat až v příštím roce při podání daňového přiznání za rok 2020 (výpočet.cz, n.d.).

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo pro rok 2020 průměrnou mzdu ve výši 34 835 Kč (32 510 * 1,0715). V předchozím roce činila stanovená průměrná mzda 32 699 Kč (30 156 * 1,0843). Roční příjem zaměstnance by poté měl být do limitu, který se v roce 2020 zvyšuje na částku 1 672 080 Kč (stanoví se jako 48násobek stanovené průměrné mzdy). Pro rok 2019 činil limit pro solidární zvýšení daně 1 569 552 Kč (48 * 32 699). Pokud však zaměstnanec odvedl solidární daň pouze v některých měsících, má možnost požádat ve svém zaměstnání mzdovou účetní o roční zúčtování daně. Jestliže roční hrubá mzda nebude přesahovat hranici 1 569 552 Kč, bude zaměstnanci solidární daň za rok 2019 vrácena (Sovová, 2019).

Nutno podotknout, že takto stanovená průměrná mzda se neshoduje s průměrnou mzdou, kterou zveřejňuje Český statistický úřad. Ministerstvo práce a sociálních věcí proto na podzim daného roku vždy stanoví sdělením jakousi umělou průměrnou mzdu, která je stanovena součinem všeobecného vyměřovacího základu a tzv. přepočítacího koeficientu. V roce 2020 činí všeobecný vyměřovací základ 32 510 Kč a přepočítací koeficient 1,0715. Pro rok 2019 byl všeobecný základ stanoven ve výši 30 156 Kč a přepočítací koeficient 1,0843 (Sovová, 2019).

V dalším kroku výpočtu je stanovena záloha na daň z příjmů FO ze závislé činnosti, od které se následně odečítají slevy na dani případně daňové zvýhodnění na děti. Po odečtení pojistného na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance a daně po slevách od hrubé mzdy a přičtením daňového bonusu je poté zjištěna čistá mzda k výplatě zaměstnance.

3.3 Účtování zaměstnaneckých benefitů

Jak již bylo řečeno, organizace svým zaměstnancům poskytují vedle pravidelného výdělku i zaměstnanecké výhody. O těchto poskytovaných výhodách musí společnost účtovat v souladu se Zákonem č. 563/1991 Sb. Zákonem o účetnictví a Zákonem o dani z příjmů. V rámci této podkapitoly budou vybrány nejčastěji poskytované benefity s ukázkou jejich zaúčtování.

Za zaměstnavatelem nejčastěji poskytovaný benefit je považován příspěvek na stravování, zejména ve formě stravenek. Z pohledu účetních předpisů lze považovat stravenky za ceniny. Účtuje se o nich v rámci skupiny 21, konkrétně na účtu 213 - Ceniny. Dále je využíváno účtů skupiny 52 - Osobní náklady, a to konkrétně účtů 527 - Zákonné sociální náklady a 528 - Ostatní sociální náklady. V níže uvedené tabulce je provedeno základní zúčtování stravenek:

Tab. č. 8: Základní zúčtování stravenek

č.	Text	MD	D
1.	FAP za nákup stravenek v nominální hodnotě	213	321
2.	Provize	518	321
3.	DPH (21 % z provize)	343	321
4.	Úhrada FAP za nákup stravenek	321	221
5.	Výdej stravenek zaměstnanci (zaměstnanec hradí 45 % hodnoty stravenky formou srážky ze mzdy)	335	213
6.	Srážka ze mzdy zaměstnance za poskytnuté stravenky	331	335
7.	Poskytnutí stravenek zaměstnavatelem (zcela hrazeno): daňově uznatelný náklad 55 % daňově neuznatelný náklad 45 %	527 528	213 213

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Stravenka v sobě zahrnuje značné výhody jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Pro zaměstnavatele tato výhoda spočívá v podobě úspory ve formě daňově uznatelných nákladů z části hodnoty stravenky. Daňová legislativa, konkrétně § 24 ZDP vymezuje limity pro daňovou uznatelnost příspěvků na jednu stravenku. Do daňově uznatelných výdajů (nákladů) je možné zahrnout poskytnutý příspěvek na závodní stravování až do výše 55 % hodnoty stravenky, avšak maximálně do výše 70 % stravného (pro zaměstnance vymezeného v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5-12 hodin (Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů).

To znamená, že zaměstnavatel si do svých daňově uznatelných nákladů může započíst 55 % nominální hodnoty stravenky, maximálně však do výše 70 % stravného. Zbylá část hodnoty stravenky tj. 45 % je buď zaměstnanci stržena z čisté mzdy, nebo ji hradí firma. Těchto zbývajících 45 % je však pro společnost nedaňový náklad (účet 528).

Druhým, zaměstnavatelem nejčastěji poskytovaným benefitem, je příspěvek na doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem nebo příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění zaměstnance. Tento benefit často zaměstnavatelé poskytují i z toho důvodu, aby si udrželi své stávající pracovníky a případně přilákali potenciální zaměstnance. Níže uvedená tabulka ukazuje účtování tohoto benefitu:

Tab. č. 9: Zúčtování příspěvku na doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění

č.	Text	MD	D
1.	Příspěvek zaměstnanci na doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem nebo na soukromé životní pojištění	525	221

Zdroj: Strouhal (2020, s. 188), zpracováno autorkou

Dalším často poskytovaným benefitem je příspěvek na profesní rozvoj a vzdělávání zaměstnanců. Pro pracovníky je tento benefit nepeněžní, což znamená, že zaměstnavatel nemůže poskytnout zaměstnanci peněžní prostředky k zajištění např. jazykového kurzu. Zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem daný kurz nebo školení objedná, přičemž se doklad vystavuje na zaměstnavatele. Tato skutečnost je účtována v následující tabulce:

Tab. č. 10: Zúčtování příspěvku na profesní rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

č.	Text	MD	D
1.	FAP za školení a kurz cizího jazyka pro zaměstnance	527	321
2.	Úhrada FAP za školení a kurz cizího jazyka	321	221

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Příspěvky na dopravu zaměstnanců do/ze zaměstnání a na sportovní a kulturní vyžití zaměstnanců patří rovněž mezi nejčastěji poskytované benefity.

Účtování těchto benefitů je uvedeno v tabulce č. 11:

Tab. č. 11: Zúčtování příspěvku na dopravu do/ze zaměstnaní a sportovní a kulturní vyžití

č.	Text	MD	D
1.	FAP za dopravu zaměstnanců do/ze zaměstnaní (externí dopravce)	518	321
2.	Úhrada FAP z běžného účtu za dopravu zaměstnanců (externí dopravce)	321	221
3.	Přímá úhrada za nákup permanentek do fitness centra	424	211
4.	Přímá úhrada za nákup vstupenek do divadla	528	211

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Při přímé úhradě permanentek do fitness centra, kina nebo divadla se využívá nejčastěji účtů skupiny 42. V případě účetní operace č. 3 je účtováno na účet 424 a podnik si obvykle pro tyto účely vytváří příslušný fond.

4 Daňové aspekty odměňování zaměstnanců

S problematikou mezd souvisí i jejich zdanění. V rámci této kapitoly bude vymezen předmět daně a příjmy, které nejsou předmětem daně, příjmy osvobozené od daně, nezdanitelné části základu daně, základ daně z příjmů ze závislé činnosti, slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti. Princip výpočtu výsledné daňové povinnosti zaměstnanců a problematika solidární daně nebude součástí této kapitoly, byla zmíněna již v předchozí kapitole této práce.

4.1 Vymezení předmětu daně z příjmů fyzických osob

Příjmem je obecně zákonem označován hrubý příjem jako např. hrubá mzda zaměstnance, tržby podnikatele apod. Jak je již známo, daňové příjmy jsou jedním z hlavních příjmů státního rozpočtu. Z hlediska příjmů ze závislé činnosti tvoří největší část těchto příjmů mzdy a platy.

Podle Pelecha a Rindové (2019) je pro správné daňové posouzení příjmů potřeba znát odpověď na následující otázky a to: které příjmy jsou a nejsou předmětem této daně, které příjmy jsou od této daně osvobozeny a co se rozumí příjmem zaměstnance. Za poplatníky daně z příjmů ze závislé činnosti jsou považováni FO, zaměstnanci. Plátce příjmů je dále v § 6 odst. 2 ZDP označen jako zaměstnavatel. Předmětem daně jsou podle § 3 ZDP:

- příjmy ze závislé činnosti,
- příjmy ze samostatné činnosti,
- příjmy z kapitálového majetku,
- příjmy z nájmu,
- ostatní příjmy.

Tato práce se však zabývá pouze příjmy ze závislé činnosti jejichž vymezení je možné nalézt v § 6 odst. 1 ZDP. Za příjmy ze závislé činnosti jsou dále dle § 6 odst. 3 ZDP považovány všechny příjmy od zaměstnavatele jako např. mzdy a platy vyplácené pravidelně i odměny a prémie vyplácené nepravidelně, příjmy, jež jsou vypláceny nad rámec stanovených náhrad nebo limitů (např. cestovní náhrady vyplácené nad limity) apod.

4.2 Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně

Za příjmy ze závislé činnosti nejsou považovány a předmětem daně nejsou příjmy upravené v § 6 odst. 7 ZDP. Sem se řadí zejména náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním předpisem (písm. a), hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů (písm. b) nebo částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele (písm. c) (např. úhrada lékaři za vstupní či preventivní lékařskou prohlídku, pokud je taková prohlídka nutná pro výkon dané práce) apod.

4.3 Příjmy osvobozené od daně

Dále je nutné rozlišit, které z příjmů ze závislé činnosti jsou od daně osvobozené. Za tyto příjmy se podle § 6 odst. 9 ZDP považují např. nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců (písm. a), hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného jinými subjekty (písm. b), příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény dle zvláštních právních předpisů, do výše minimálního nároku určeného zvláštním právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy (písm. t) apod. Vzhledem k obsáhlosti daného odstavce 9 jsou zmíněny pouze vybrané příjmy, osvobozené od daně.

4.4 Nezdánitelná část základu daně

O nezdanitelné částky si poplatník (FO) může rovněž snížit základ daně před vypočtením výsledné daňové povinnosti z příjmů za zdaňovací období. Zaměstnanec (poplatník s příjmy ze závislé činnosti) uplatní v ročním zúčtování odečet nezdanitelných částek ze základu daně. Nezdánitelné části základu daně se v roce 2020 nemění. Jejich výčet je uveden v § 15 ZDP (Vychopeň, 2019).

V rámci obsáhlosti tohoto paragrafu budou vymezeny jen některé z nich.

Podle § 15 ZDP je možné od základu daně odečíst hodnotu bezúplatných plnění, tj. darů, jestliže úhrnná hodnota bezúplatného plnění přesáhne 2 % ze základu daně nebo hodnota bezúplatného plnění činí alespoň 1 000 Kč. Maximálně je možné odečíst hodnotu bezúplatného plnění, a to ve výši 15 % ze základu daně. V rámci bezúplatného plnění na zdravotnické účely, je hodnota jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárce oceněna částkou ve výši 3 000 Kč, hodnota odběru orgánu od žijícího dárce je ve výši 20 000 Kč. Od základu daně je možné dále odečíst i částku úroků z úvěrů (hypotečního a z úvěru ze stavebního spoření). Maximálně je možné dle § 15 odst. 4 ZDP odečíst úhrnnou částku úroků ve výši 300 000 Kč u poplatníků v téže domácnosti.

Další nezdanitelnou částku, kterou si poplatník může odečíst od základu daně je platba příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní pojištění. Od základu daně je možné si ve zdaňovacím období odečíst příspěvek v celkovém úhrnu maximálně 24 000 Kč ročně. Rovněž v rámci zaplaceného pojistného na soukromé životní pojištění si poplatník může snížit základ daně (maximálně 24 000 Kč za rok). Tyto nezdanitelné části základu daně jsou autorkou považovány za nejčastěji uplatňovatelné. Ostatní nezdanitelné části základu daně jsou uvedeny v § 15 odst. 7 a odst. 8 ZDP (Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon o daních z příjmů).

4.5 Základ daně z příjmů ze závislé činnosti

Jak již bylo řečeno, záloha na daň z příjmů FO ve výši 15 % je vypočítávána ze základu daně, kterým je příjem ze závislé činnosti navýšený o zákonné pojistné na zdravotní a sociální pojištění hrazeného zaměstnavatelem (příjem * koeficient 1,338). V praxi je obecně označován příjem podléhající srážce zdravotního a sociálního pojištění a zvýšen koeficientem 1,338 jako tzv. „superhrubá mzda“ resp. „superhrubý příjem“. Je možné říci, že se jedná např. o příjem na základě pracovního poměru, služebního poměru apod. (Vybíhal et al., 2019).

4.6 Slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti

Jednou z možností, jak si může poplatník daně z příjmů FO snížit výslednou daňovou povinnost je uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění na děti v rámci něhož je možné získat tzv. daňový bonus, jehož vymezení zmiňuje podkapitola 2.3. Slevy na dani upravuje § 35ba ZDP. Daňové zvýhodnění na děti se řídí § 35c ZDP. Některé

slevy uplatňuje poplatník měsíčně, jiné v ročním zúčtování daní nebo daňovém přiznání. U daňového zvýhodnění na děti platí, že jej uplatňuje vždy jeden z rodičů. Aby zaměstnanec získal nárok na uplatnění slev, je nutné podepsat u zaměstnavatele tzv. prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti. Prohlášení je však možné podepsat jen u jednoho zaměstnavatele. V oblasti slev na dani a daňového zvýhodnění nedošlo v roce 2019 ani 2020 ke změnám. Přehled slev na dani pro rok 2020 je pro přehlednost uveden v následující tabulce:

Tab. č. 12: Základní slevy na dani v roce 2020 v Kč

Text	měsíční	Roční
Sleva na poplatníka	2 070	24 840
Sleva na invaliditu I. a II. Stupně	210	2 520
Sleva na invaliditu III. Stupně	420	5 040
Sleva na manžela/manželku	-	24 840
Sleva na manžela/manželku (držitel průkazu ZTP/P)	-	49 680
Sleva na studenta	335	4 020
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	1 345	16 140
Sleva za umístění dítěte – školkovné 2019 (daňové přiznání podávané v roce 2020)	-	max. 13 350

Zdroj: Zpracováno autorkou dle Zákona č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, 2020

Dle § 35c ZDP má poplatník nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které s ním žije ve společně hospodařící domácnosti, tzn. rozhodující je podmínka společného hospodaření. Daňové zvýhodnění je odstupňované podle počtu dětí, na které je toto zvýhodnění uplatňováno. V § 35c odst. 1 ZDP je stanovena výše daňového zvýhodnění (pro roky 2019 a 2020) na jedno dítě ve výši 15 204 Kč za rok (1 267 Kč za měsíc), 19 404 Kč za rok na druhé dítě (1 617 Kč za měsíc) a 24 204 Kč za rok na třetí a každé další dítě (2 017 Kč za měsíc). Jak již bylo řečeno, v rámci daňového zvýhodnění je možné získat tzv. daňový bonus. Například v případě je-li vypočtená daňová povinnost v nulové výši, uplatňuje poplatník celou částku daňového zvýhodnění jako tzv. daňový bonus. V § 35c odst. 3 ZDP je vymezena maximální výše daňového bonusu a to 60 300 Kč ročně. Dále dle odst. 4 může poplatník uplatnit daňový bonus, jestliže ve zdaňovacím období měl příjem dle § 6 nebo 7 alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy. V případě čerpání daňového bonusu v roce 2020, je potřeba dosažení ročního příjmu min. ve výši 87 600 Kč (6 * 14 600 Kč).

5 Charakteristika systému odměňování zaměstnanců společnosti ABC, s.r.o.

V rámci této kapitoly praktické části práce bude provedena analýza systému odměňování zaměstnanců ve zvolené společnosti ABC, s.r.o., včetně jeho vyhodnocení a návržení změn v této oblasti, které mohou být přínosem pro vybranou společnost a vést ke zlepšení stávající situace v podniku. Mimo analýzy systému odměňování bude obsahem této kapitoly účtování mezd zaměstnanců dané společnosti, včetně praktických ukázkových příkladů vztahujících se k řešené problematice, která byla na základě odborné literární rešerše popsána v teoretické části. Jak bylo již uvedeno, z důvodu citlivosti údajů a zachování anonymity bude společnost nazývána pouze jako společnost ABC, s.r.o.

Veškeré údaje obsažené v této části práce vychází z reálných interních dokumentů společnosti uvedených v seznamu použité literatury, výročních zpráv společnosti za rok 2016, 2017, 2018 a 2019 a informací z osobních konzultací s vedoucí personálního oddělení a s vedoucí finančního oddělení.

5.1 Představení společnosti ABC, s.r.o.

Společnost ABC, s.r.o. (dále jen „společnost ABC“) je mezinárodní logistická společnost. K jejímu založení došlo v roce 1996 a v současné době provozuje dva závody. O rok později, díky dynamickému vývoji a růstu, musela společnost ABC přesunout své firemní sídlo do větších prostor. Firma disponuje nejmodernějšími agregáty a nejrůznějšími stroji, které zajišťují zákazníkovi vysokou kvalitu poskytované služby. Za významný je možné označit rok 2008, ve kterém došlo k uvedení další výrobní haly do provozu a rok 2019, ve kterém došlo nově k zahájení služeb v oblasti zpracovávání zboží i v provozu X (ABC, s.r.o., 2019a).

Předmětem podnikání je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. Základní kapitál podniku je 52 000 000 Kč. K 28. 2. 2019 společnost ABC zaměstnávala celkově 750 zaměstnanců, z nichž 22 bylo vedoucích pracovníků (Výroční zpráva společnosti ABC, s.r.o. za rok 2019).

Účetní období, resp. hospodářský rok společnosti ABC, začíná od 1. 3. a končí 28. 2. daného roku. Společnost ABC vykazovala za účetní období 2018/2019 obrát ve výši 719 842 000 Kč a vlastní kapitál v hodnotě 372 339 000 Kč (Výroční zpráva společnosti ABC, s.r.o. za rok 2019).

Z hlediska politiky životního prostředí má firma neustálý zájem o ochranu životního prostředí, proto vynakládá úsilí ve snaze o trvalé zlepšování v této oblasti a rovněž o trvale udržitelné a zejména šetrné chování k přírodě. V důsledku toho je společnost ABC držitelem velmi uznávaného certifikátu ISO 14001. V rámci zvýšeného zájmu o šetrné zacházení s přírodou, je možné společnost ABC označit za společensky odpovědnou firmu (**Corporate Social Responsibility**). Tato skutečnost může podniku zajistit vyšší konkurenční výhodu na trhu a důvěru u zákazníků i obchodních partnerů (webové stránky společnosti ABC s.r.o., 2020).

Mezinárodní norma ISO 14001 je norma, týkající se managementu životního prostředí (environmentálního managementu). Tato norma klade důraz na podporu ochrany životního prostředí včetně dodržování zákonných požadavků, které se týkají jednotlivých složek tohoto prostředí. Základním požadavkem normy ISO 14001 je rovněž prevence znečišťování životního prostředí. Jedná se zejména o určení všech aspektů, které ovlivňují životní prostředí a nalezení vhodných způsobů vedoucích k postupnému snížení dopadů na životní prostředí. Certifikát ISO 14001 přináší společností zvýšenou důvěryhodnost s platností na dobu tří let. Po uplynutí této doby následuje tzv. recertifikační audit. Jako další přínos pro podniky je možné uvést zvýšenou konkurenceschopnost, snížení provozních nákladů ve smyslu hospodárnějšího využití surovin, energií a ostatních zdrojů apod. (systemvecertifikace s.r.o., 2020).

Z hlediska konkurence má společnost ABC silné postavení vůči konkurentům v odvětví, a to zejména díky stabilitě firmy, stálému rozšiřování produkce, zaměstnancům s velkou angažovaností a pružností, díky jejich znalostem i zkušenostem, dále díky objemu zakázek, vysoké poskytované kvalitě služeb spolu s péčí o odběratele, neustálému dosahování zisků a zájmu o ochranu životního prostředí včetně zájmu o dopady podnikových činností na toto prostředí.

5.2 Strategie společnosti

Definování strategie ve společnosti je velice důležitým krokem vedoucím ke stanovenému cíli a zlepšení konkurenceschopnosti. Strategii by však mělo předcházet poslání společnosti, vize a dílčí strategické cíle.

Posláním společnosti ABC je nabízet vynikající servis ve vysoké kvalitě a vždy s orientací na potřeby zákazníků. Podnik dokáže přesvědčit spoluprací, která je založena na upřímnosti a skvělém poměru ceny a výkonu.

Trvalý rozvoj pro společnost představuje sociální politika spolu s ochranou životního prostředí. Tyto obě oblasti jsou neoddělitelnou součástí firemní filosofie, slouží ku prospěchu zákazníků společnosti i životního prostředí. Za základní pilíř zdravého ekonomického růstu společnosti ABC je možné označit vysokou kvalitu poskytovaných služeb, vynikající servis, trvalé dosahování zisků a vysokou disciplínu v oblasti nákladů (ABC, s.r.o., 2019a).

Cílem společnosti je intenzivněji zvyšovat produktivitu práce prostřednictvím využívání efektivnějších technologií a automatizace výroby.

Vizi společnosti je:

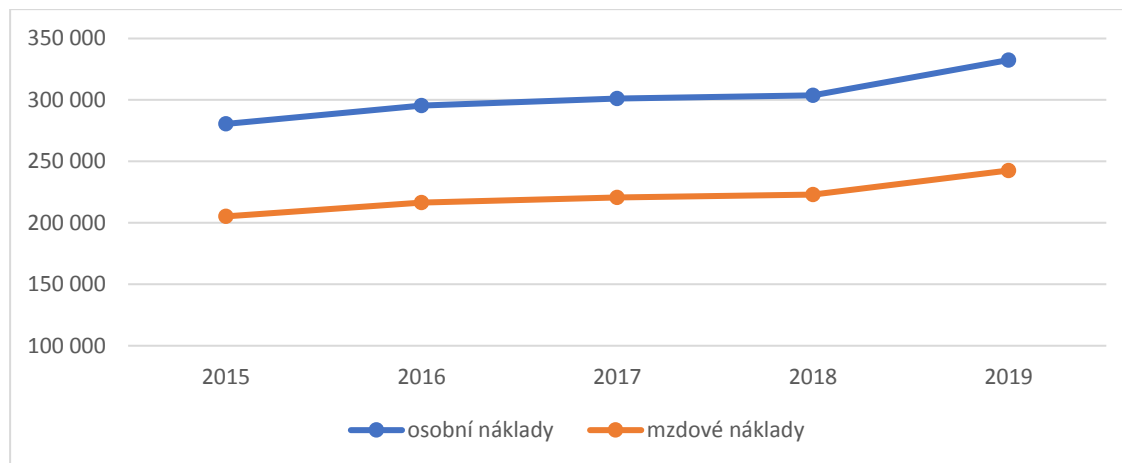
- Být předním špičkovým evropským poskytovatelem služeb a pronikat do dalších trvale ziskových oblastí obchodní činnosti.
- Zaměřit se na zvyšování a rozvoj flexibility výkonu, v rámci tržního srovnání zachování dobrých kvalitativních ukazatelů a zkracování reakční doby.
- V dlouhodobém časovém horizontu zajistit zachování životního prostředí především díky zodpovědnému zacházení s přírodními zdroji a minimálně zatěžovat životní prostředí.
- Zvyšovat neustále kvalitu poskytovaných služeb a uspokojovat zákazníky.

5.3 Osobní a mzdové náklady

Osobní náklady společnosti je možné nalézt ve Výkazu zisku a ztráty daného podniku. Obecně mzdové náklady tvoří vysokou část osobních nákladů společnosti. Osobní náklady mají vliv na hospodářský výsledek firmy, proto je důležité, aby je daná

společnost sledovala a analyzovala. Stejně je tomu u společnosti ABC. Vývoj osobních nákladů zvolené společnosti je uveden na následujícím grafu:

Graf č. 3: Vývoj osobních a mzdových nákladů společnosti ABC v tis. Kč



Zdroj: Výroční zprávy společnosti ABC, s.r.o. za rok 2016–2019, zpracováno autorkou

Na výše uvedeném grafu je možné vidět, že osobní a mzdové náklady zvolené společnosti vykazují rostoucí tendenci, a to díky rostoucímu počtu zaměstnanců. Do osobních nákladů se dále řadí náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem a ostatní náklady (např. příspěvek na stravování-stravenky). V roce 2019 činil podíl mzdových nákladů na osobních nákladech 72,97 %. Mzdové náklady v jednotlivých letech zahrnují náklady na zaměstnance, vedoucí pracovníky a členy řídicích orgánů. V souladu s § 39b odst. 6 písm. d) prováděcí vyhlášky 500/2002 společnost ABC nevykazuje odměny statutárního orgánu zvlášť.

5.4 Struktura a zaměstnanci společnosti

Jak již bylo zmíněno, statutární orgán tvoří tři jednatele, kteří stojí v čele společnosti. Podnik zastupují společně dva jednatele. Jednotlivé provozy jsou dále zastupovány svými řediteli. Ti mají na starosti činnosti jako např. zajišťování statistických údajů o aktivitách provozů, podpora obchodních útvarů firmy v oblasti zajišťovaných aktivit nebo koordinace výrobní činnosti směn a činnosti jednotlivých provozů.

Jednatelé mají na starosti důležitá rozhodnutí včetně vytváření strategií. Rozhodují tedy o významných věcech, které jsou pro danou firmu velice důležité. Za rozhodování na nižších úrovních mají zodpovědnost ředitelé samotných provozů, kteří předávají

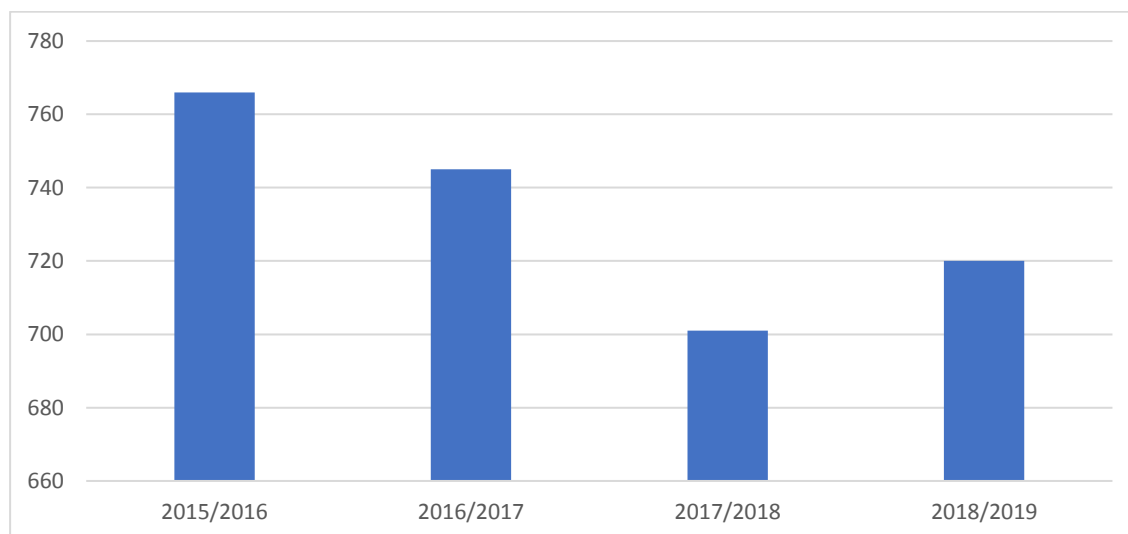
informace a pokyny vedoucím jednotlivých oddělení. Veškeré pokyny a rozhodnutí týkající se výroby, jsou zaměstnancům sdělovány slovně prostřednictvím vedoucích a mistrů. Ti mají v kompetenci také řešení denních záležitostí.

Kontrolní funkce se provádějí shora dolů. Kontrolu pracovních výkonů svých zaměstnanců má v kompetenci mistr a vedoucí. Tito pracovníci jsou pověřeni řediteli provozu. Společnost ABC se snaží o to, aby pracovníci byli seznámeni s předpisy, pravidly např. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP), pracovním řádem nebo požárním řádem a dále s normami, které jsou potřebné pro výkon práce.

Společnost v roce 2019 zaměstnávala 750 kmenových zaměstnanců. Provoz X má celkově 368 kmenových zaměstnanců bez brigádníků a provoz Y 382. Organizace dále zaměstnává cizince, jejichž stav k 25. 2. 2019 činil celkově ve společnosti ABC 226 zahraničních pracovníků, přičemž zaměstnanců ze států Evropské unie (EU) bylo 49 a mimo EU 177. Do roku 2021 je snahou firmy přijmout prostřednictvím náborové kampaně dalších 450 pracovníků, a to z důvodu rozšíření služeb v provozu X (ABC, s.r.o., 2019b).

Nejpočetnější skupinou zaměstnanců organizace jsou operátoři ve výrobě a skladníci. Další skupinu poté tvoří administrativní pracovníci, kteří zajišťují vše potřebné pro správný chod společnosti (sem patří např. účetní, personalistky, útvar nákupu a řízení zakázek apod.). Pracovnice kantýny v provozu X a uklízečky nejsou zaměstnanci společnosti, ale jedná se o pracovníky, kteří jsou zaměstnáni externí firmou, přičemž společnost za tyto služby platí. Na níže uvedeném grafu je vyobrazen průměrný přepočtený počet zaměstnanců, včetně vedoucích pracovníků a členů řídicích orgánů.

Graf č. 4: Průměrný přepočtený počet zaměstnanců společnosti ABC



Zdroj: Výroční zprávy za rok 2018 a 2019 společnosti ABC, s.r.o., zpracováno autorkou

Co se týče fluktuace zaměstnanců, tu nejvyšší společnost zaznamenává ve výrobě, a to zejména mezi operátory a skladníky. Celková fluktuace ve společnosti ABC k 28. 2. 2019 činila 25, 94 %, z toho dobrovolná fluktuace dosahovala 16 %. Z výše uvedeného grafu je zřejmá klesající tendence, co se týče průměrného přepočteného počtu zaměstnanců. Z hlediska analýzy a kontroly absencí a fluktuace je firma na vysoké úrovni. Dbá na včasné příchody do práce, proto již od doby existence provozů má každý zaměstnanec společnosti čipovou kartu, prostřednictvím které se evidují jeho příchody a odchody do/z práce. Vedoucí následně může kontrolovat, kdo nechodí včas do práce a žádat tak vysvětlení dané situace.

Je rovněž vhodné podotknout, že nejčastějším způsobem ukončení pracovního poměru bylo v obchodním roce 2018/2019 podání výpovědi ze strany zaměstnance a okamžité zrušení pracovního poměru na základě podnětu zaměstnavatele. V obchodním roce 2017/2018 byl pracovní poměr nejčastěji rozváznán formou výpovědi dané zaměstnancem a dohodou (zaměstnanec). Konkrétním důvodem v tomto obchodním roce bylo porušení pracovního řádu-časté absence pracovníků, tj. např. opakující se nedostavení se na pracovní směnu včas. V obchodním roce 2017/2018 byl nejčastějším důvodem pro rozváznání pracovního poměru u společnosti ABC přechod zaměstnance ke konkurenci kvůli výhodnější nabídce mzdového ohodnocení, tj. z finančních důvodů. Fluktuací se významně zabývá vedoucí personálního oddělení, která vypracovává

přehledné grafy fluktuace zaměstnanců v daných obchodních letech (ABC, s.r.o., 2019b).

Snahou firmy ABC je snižování fluktuace prostřednictvím každoročního navyšování mezd, výběrem zajímavých benefitů a zlepšováním v oblasti pracovního prostředí.

5.5 Podniková kultura

Společnost ABC usiluje vždy o dobré vztahy se svými zaměstnanci a zákazníky, jejichž spokojenost je prioritou pro danou firmu. Co se týče vztahů mezi zaměstnanci, záleží především na sympatiích mezi nimi, avšak firma se snaží v případě jakýkoliv konfliktů mezi pracovníky danou situaci rychle vyřešit a tím usiluje o přátelskou atmosféru na pracovišti. Vztahy mezi zaměstnanci jsou založené na vzájemné úctě a respektu ke každé jednotlivé osobě a její kultuře.

Vzorné vedení, spolupráci a partnerské zacházení mezi sebou považuje organizace za její povinnost. Při dosahování podnikatelských cílů poskytuje společnost svým zaměstnancům podporu prostřednictvím poradenství, péče a dalšího vzdělávání. Firma se navíc stará o pracovní prostředí, které neporušuje ekologické a pracovněprávní předpisy, splňuje přísné bezpečnostní i zdravotní standardy a vylučuje jakoukoli formu diskriminace.

Ke zvýšení spokojenosti svých pracovníků podnik pravidelně pořádá pro své zaměstnance nejrůznější akce a volnočasové aktivity, jako např. den zdraví, v rámci něhož mohou pracovníci zjistit informace o svém zdravotním stavu přímo u přítomných zdravotníků a podstoupit různá vyšetření, např. vyšetření krevního tlaku, cukru v krvi apod., přičemž součástí dne zdraví je i tombola o hodnotné ceny, program „zdravé svačinky“ díky němuž dostávají pracovníci při práci v sobotu čerstvé ovoce a zeleninu, den dětí, každoroční velikonoční výšlap pro zaměstnance i jejich rodinné příslušníky, školení, workshopy, pravidelná setkání s řediteli a dny otevřených dveří, v rámci nichž si mohou potenciální pracovníci vyzkoušet, co obnáší daná pozice v provozu Y a v rámci soutěží mají možnost vyhrát reklamní předměty s logem společnosti. O těchto akcích jsou pracovníci informováni buď prostřednictvím ředitelů jednotlivých provozů, sociální sítě Facebook nebo prostřednictvím letáčků umístěných na nástěnce u hlavního vchodu.

Společnost rovněž vydává svůj firemní časopis, ve kterém se zaměstnanci mohou dozvědět např., jaké změny nastaly a nastanou ve společnosti nebo o různých akcích, jubilejních výročích u firmy apod. Za odpracování určitých let u firmy jsou zaměstnanci odměňováni věrnostní jednorázovou finanční odměnou. Podnik také pořádá slavnosti, jako např. setkání se současnými zaměstnanci a vedením podniku k výročí od založení společnosti. V roce 2021 se bude konat firemní akce „20. let od založení provozu Y“.

5.6 Systém hodnocení a odměňování zaměstnanců společnosti ABC, s.r.o.

V rámci této podkapitoly bude charakterizován nejen systém odměňování zaměstnanců společnosti ABC, ale i hodnocení jejich výkonnosti.

5.7 Hodnocení výkonnosti zaměstnanců

Pro zvyšování pracovního výkonu svých zaměstnanců spolu s jeho hodnocením musí nejdříve vedoucí ověřit, že zaměstnanci opravdu rozumí zadaným úkolům a povinnostem. Jedině správným vysvětlením daného úkolu a povinností dospěje firma k vyšším výkonům svých pracovníků, a tím i k plnění stanovených norem. Ve společnosti ABC dochází denně k hodnocení pracovních výkonů pracovníků, tzn., norem, které by měly být splňovány.

Co se týče hodnocení pracovního výkonu každého zaměstnance, děje se tak každý měsíc, přičemž mistr si pozve pracovníka na pohovor a vede s ním krátký rozhovor o jeho pracovních výkonech. Pracovní výkon zaměstnanců je hodnocen bez ohledu na osobní vztahy. Zaměstnanec tak okamžitě získává informace o výsledcích svých pracovních výkonů, což ho v případě kladných výsledků, může posouvat a motivovat v další práci a tím i k vyšší odměně. Získané výsledky se následně předávají příslušným vedoucím, kteří rozhodují o výši odměn za kvalitně vykonanou práci.

Společnost v rámci rozvoje zaměstnanců nově zavedla hodnocení pracovníků a jejich vedoucích formou dotazníku v rámci tzv. talent managementu. Toto společnost zavedla nově, dříve se žádným podobným hodnocením nezabývala a hodlá v tomto hodnocení nadále pokračovat.

5.8 Systém odměňování zaměstnanců

Společnost ABC má jasně daný systém mezd a odměňování. Tento systém vychází ze mzdového řádu společnosti. Zaměstnanci ve výrobě jsou odměňováni na základě tarifní mzdy a příplatků. Úkolová mzda není v této firmě stanovena. U brigádníků se hodinová mzda liší podle dané pozice, ale vždy se řídí srovnatelnými podmínkami na konkrétní pozici. Zaměstnanci v administrativě a vyšších pozicích získávají vyšší ohodnocení. Je to dáno větší zodpovědností za svěřené úkoly a vyšší kvalifikací. Pokud se jedná o vyplácení odměn na základě kvalitně dosažených výsledků u pracovníků ve výrobě, rozhodují o jejich vyplacení příslušní vedoucí.

Systém odměňování ve zvolené organizaci má několik cílů jako:

- „nabídnout stávajícím, popřípadě budoucím pracovníkům, takovou nástupní a následnou odměnu za vykonanou práci, která bude odpovídat situaci na regionálním trhu práce a ostatním požadavkům,
- ukázat jasnou a transparentní strukturu tvorby mezd v závislosti na pracovním zařazení a zčásti také na výkonnosti a odborných znalostech,
- poskytnout zaměstnanci „vodítka“ pro orientaci ohledně perspektivy vývoje mzdy tak, aby bylo možné ji odvodit na základě jeho osobního rozvoje a kvalifikace, při současném zohlednění faktoru času,
- podporovat ochotu k dalšímu rozvoji, prohlubování kvalifikace a sounáležitosti s firmou jakožto motivačními faktory,
- umožnit individuální odměňování za práci, a tím poskytnout uznání za týmové a individuální výkony,
- zajistit, aby odpovídal veškerým právním požadavkům a podporoval rovné zacházení se zaměstnanci.“ (ABC, s.r.o., 2019c)

Odměny zaměstnanců společnosti ABC

Společnost ABC si velmi váží věrnosti a pracovitosti svých stávajících zaměstnanců, proto jim nabízí širokou škálu peněžních odměn.

Mezi tyto odměny, které firma nabízí, patří:

- nástupní odměna,
- náborová odměna,
- odměna za získání zaměstnance na hlavní pracovní poměr (dále jen „HPP“),
- odměna za získání zaměstnance na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- věrnostní odměny,
- jubilejní odměny (ABC, s.r.o., 2019d).

Vzhledem k přání společnosti, nebudou uvedeny konkrétní částky odměn. V případě, že vznikne nárok na nástupní a náborovou odměnu, je tato odměna poskytnuta zaměstnancům ve mzdě, tzn., hrubá mzda je zvýšena o částku odměny. Výše nástupní odměny je každý měsíc upravena nařízením vedení společnosti.

Co se týče náborové odměny za získání zaměstnance na HPP, tato odměna je vyplacena za doporučení nového možného zaměstnance na pozici obsluha stroje, vedoucí stroje, skladníka, seřizovače, operátora zpracování zboží, manipulanta a operátora specialisty. Odměna za získání zaměstnance na HPP je složena celkově ze třech peněžních odměn v odlišné výši. První odměna je přiznána po zkušební době. Druhá odměna, kterou je možné získat, je přiznána po 6 odpracovaných měsících.

Z hlediska odměny za získání zaměstnance na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. DPČ a DPP, se náborová odměna vztahuje na pozice jako obsluha stroje, skladník, manipulanta a operátora zpracování zboží. První odměna se přiznává za podmínky, že nový zaměstnanec odpracuje na dohodu více než 150 hodin, a to v průběhu šesti po sobě jdoucích měsíců a zároveň neodmítne žádnou pracovní nabídku v konkrétním provozu. Druhá odměna je přiznána tehdy, jestliže nový zaměstnanec odpracuje na dohodu více než 500 hodin v průběhu dvanácti po sobě jdoucích měsíců a zároveň neodmítne žádnou pracovní nabídku v daném provozu.

Na náborovou odměnu nemá nárok každý. Tato odměna se nepřiznává zaměstnancům ve výpovědní lhůtě, ředitelům spolu s jejich zástupci, jednatelům, vedoucím směn a oddělení, mistrům a mzdovým účetním, dále pracovníkům personálního oddělení a těm zaměstnancům, kteří doporučili pracovníka, jenž bude zaměstnán na základě zaměstnanecké karty.

Jelikož si společnost velmi váží svých věrných, šikovných a spolehlivých zaměstnanců, kteří u ní pracují již řadu let, jako poděkování jim vyplácí věrnostní odměny závislé na počtu odpracovaných let. V případě, že vznikne nárok na odměnu je zaměstnancům poskytnuta ve mzdě, tzn., hrubá mzda je zvýšena o částku odměny.

První věrnostní odměnu společnost poskytuje po 5 letech. Po 10 letech získá zaměstnanec u organizace druhou odměnu za odpracovaná léta ve společnosti. Po 25 letech náleží zaměstnanci u společnosti třetí odměna a po 40 letech čtvrtá odměna.

Odměny jsou však dané určitými podmínkami a nemůže na ně dosáhnout každý pracovník ihned, ale až za určitou dobu. Mimo věrnostní odměny firma vyplácí i jubilejní odměny k významným dnům v životě zaměstnanců. Jedná se např. o sňatek, narození dítěte, 50. narozeniny, 60. narozeniny a odchod do důchodu.

Společnost plánuje podle vydané personální strategie (rok 2019) provést srovnání benefitů a nástupních mezd s okolními firmami formou tzv. Mystery shoppingu.

Podle Öörni (2017) je Mystery shopping marketingový nástroj využívaný mnoha společnostmi pro průzkum trhu k hodnocení a měření kvality služeb na trhu.

Cílem personální strategie daného podniku je získat velmi motivované a angažované pracovní síly vedené talentovaným managementem v pracovním prostředí, které bude lákavé pro stávající i nové zaměstnance. Společnost ABC chce zajistit a udržet vysokou angažovanost zaměstnanců formou jejich zapojování do projektů. Dále je v plánu firmy určit funkčnost stávajících firemních benefitů a následně podat návrh na změnu (ABC, s.r.o., 2019b).

Odměňování jednatele společnosti s.r.o.

Na základě § 59 Zákona č. 90/2012 Sb., zákona o obchodních korporacích je s jednatelem s.r.o. sjednávána smlouva o výkonu funkce, která se sjednává písemnou formou a je schvalována včetně změn nejvyšším orgánem společnosti, tzn., u s.r.o. valnou hromadou. V této smlouvě je sjednána i odměna jednatele. Pokud však odměňování není sjednáno, platí skutečnost, že výkon funkce je bezplatný. V případě společnosti s.r.o. je tomu stejně.

Dále dle § 60 Zákona č. 90/2012 Sb., zákona o obchodních korporacích, jsou obsahem této smlouvy náležitosti jako vymezení veškerých složek odměn, které náleží členovi orgánu, včetně případného věcného plnění, úhrad do systému penzijního připojištění nebo ostatního plnění, učení výše odměny nebo způsob jejího výpočtu a podoby apod.

Příklad 1:

Jednatel společnosti ABC s.r.o. má za měsíc duben 2020 nárok na odměnu podle smlouvy o výkonu funkce ve výši 3 000 Kč. Jednatel společnosti však neučinil prohlášení k dani tzn., že zdanění odměny bude provedeno srážkou daně zvláštní sazbou daně (15 %).

Řešení:

- základ daně je ve výši 3 000 Kč (jedná se o příjem dle § 6 odst. 1 písm. b) ZDP),
- srážková daň 15 % činí 450 Kč ($0,15 * 3\,000$) a
- částka výplaty jednateli společnosti je ve výši 2 550 Kč ($3\,000 - 450$).

V případě podepsaného prohlášení k dani jsou odečítány slevy a daňová zvýhodnění a odměna je zdaňována 15% daní z příjmů FO ze závislé činnosti.

5.8.1 Nástroje odměňování zaměstnanců

Jak již bylo uvedeno v teoretické části práce, mezi nástroje odměňování v současné době patří nejen peněžité odměny, zejména mzdy nebo platy, ale rovněž nepeněžní a nehmotné odměny jako např. pochvaly od nadřízených nebo příležitosti ke vzdělání a rozvoji zaměstnanců apod. Společnost ABC nemotivuje své zaměstnance pouze zaměstnaneckými výhodami, ale i variabilní (pohyblivou) složkou mzdy jako jsou povinné příplatky, odměny za osobní výkon (dříve osobní ohodnocení) nebo prémie a odměny.

5.8.2 Mzdové formy odměňování

Společnost ABC odměňuje své zaměstnance tarifní mzdou. Celková výše mzdy je stanovena součinem mzdového tarifu daného zaměstnance a skutečně odpracované doby. K hrubé mzdě jsou navíc, pro zvýšení motivace pracovníků, připočteny další pohyblivé složky mzdy jako jsou prémie a odměny, zákonné příplatky, odměna za osobní výkon (dříve osobní ohodnocení) a náhrady mzdy (např. svátek, dovolená).

Z hlediska výplaty mezd zaměstnancům společnosti ABC, je termínem nejpozději poslední pracovní den v kalendářním měsíci, následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na jeho mzdu nebo na některou její složku. Níže je uveden typový příklad na výpočet mzdy zaměstnance včetně vybraného konkrétního zákonného příplatku:

Příklad 2:

V rámci pracovní smlouvy má zaměstnanec sjednanou měsíční mzdu (základní) ve výši 20 000 Kč. Průměrný hodinový výdělek činí 130 Kč. V měsíci dubnu roku 2020 odpracoval 160 hodin v rámci stanovené pracovní doby. Navíc odpracoval i 12 hodin přesčas. Kalendářní měsíc (duben) má fond pracovní doby 160 hodin.

Podle § 114 Zákoníku práce „za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.“

Řešení:

Základní mzda = $(20\ 000 : 160) * (160 + 12) = 21\ 500$ Kč

Příplatek za práci přesčas dle § 114 Zákoníku práce = $(130 : 100) * 25 * 12 = 390$ Kč

Mzda (včetně mzdy za práci přesčas) = 21 890 Kč

Měsíc duben roku 2020 má celkově 20 pracovních dnů (tj. 160 pracovních hodin). S proplacením svátků má měsíc celkově 22 pracovních dnů (tj. 176 pracovních hodin). V roce 2020 činí fond pracovní doby 251 pracovních dnů, tj. 2008 pracovních hodin (při pracovní době 8 hodin/den). S placenými svátky činí fond pracovní doby 262 pracovních dnů a 2096 pracovních hodin (planovacikalendar.eu, 2020).

5.8.3 Ostatní formy odměňování

Jak již bylo řečeno, ostatní formy odměňování zaměstnanců jsou velmi často závislé na kvalitě spolu s množstvím odváděné práce, dodržení termínů apod. Tyto formy odměňování jsou spjaty s vysokým motivačním charakterem a podněcují tak zaměstnance ke stále lepším a lepším výkonům. Ostatní formy odměňování jsou stanoveny vnitřním předpisem společnosti ABC. Ostatní formy odměňování tvoří

tzv. variabilní složku mzdy. Podnik odměňuje své pracovníky navíc k jejich základní mzdě, odměnou za osobní výkon (dříve osobní ohodnocení), zákonnými příplatky a prémie.

Variabilní složka mzdy

Variabilní odměna se vyplácí na základě měsíčních výsledků a měsíčního hodnocení a je složena z:

- měsíční odměny za týmovou produktivitu (dříve výkonnostní odměna),
- odměny za osobní přínos k týmové produktivitě nebo
- odměny za osobní výkon (dříve osobní ohodnocení) a
- tarifního příplatku (ABC, s.r.o., 2019c).

Odměnu za týmovou produktivitu mohou obdržet zaměstnanci na základě příslušné tabulky dané mzdovým řádem společnosti. Tato tabulka obsahuje středisko, příslušný provoz, konkrétní mzdovou třídu, pracovní pozici, druh odměny, maximální výši v % a prémiovou skupinu. Tato variabilní složka mzdy je dána dle mzdových tříd a příslušných pracovních pozic (např. skladník, seřizovač, předák apod.)

Veškeré odměny, tarifní příplatek a prémie jsou považovány za nenárokovou složku mzdy. Co se týče měsíční odměny za týmovou produktivitu, její výše spolu s podmínkami vyplácení pro individuální mzdové třídy jsou dány příslušnými ustanoveními Mzdového řádu společnosti ABC. Tato odměna nenáleží pracovníkům, kteří jsou ve zkušební době. V případě, že konkrétní pracovník nebude plnit pracovní povinnosti řádně, způsobí škodu apod., může tato odměna na základě rozhodnutí přímého nadřízeného pracovníka, být částečně nebo zcela neposkytnuta i přesto, že jeho pracovníkům poskytnuta bude.

U odměny za osobní výkon je její rozsah u jednotlivých pozic uveden v Mzdovém řádu. Výši odměny za osobní výkon určuje přímý nadřízený pracovníka. Další nenárokovou složkou mzdy je tarifní příplatek. Stanovení výše tarifního příplatku je opět plně v kompetenci přímého nadřízeného pracovníka a rovněž podléhá schválení od příslušného ředitele.

U ostatních mzdových tříd je variabilní složka složena z:

- čtvrtletních nebo ročních odměn (příčemž u pracovní pozice-programátor je odměna zahrnuta již v základní mzdě)
- odměny za osobní výkon (dříve osobní ohodnocení) (ABC, s.r.o., 2019c).

Čtvrtletní a roční odměny jsou také nenárokovou složkou mzdy a stejně jako u výše uvedených odměn, je i jejich výše a podmínky pro vyplácení jednotlivým mzdovým třídám dány příslušnými ustanoveními Mzdového řádu společnosti ABC.

Rozsah odměny za osobní výkon u jednotlivých pozic je stanoven Mzdovým řádem. Rozhodnutí o výši odměny za osobní výkon je v kompetenci přímého nadřízeného pracovníka. Přehodnocení výše odměny za osobní výkon probíhá max. dvakrát do roka a to k 1. 3. a 1. 9. příslušného roku. Kmenový zaměstnanec získá novou odměnu za osobní výkon v případě změny funkce a dále zpravidla po uplynutí tří kalendářních měsíců v nové funkci.

Další složkou mzdy jsou prémie. Ty může obdržet ke své mzdě kmenový zaměstnanec a brigádník. Prémie jsou také považovány za nenárokovou složku mzdy kmenového zaměstnance, tak i odměny brigádníka i v případě, kdy byly prémie vypláceny opakovaně. O výplatě prémie však rozhodují nadřízení pracovníků podle jejich pracovních výkonů.

Zaměstnanci společnosti ABC mohou obdržet na základě pracovního zařazení a nákladového střediska jen jeden druh z níže uvedených prémie:

- měsíční odměna za týmovou produktivitu (výrobní střediska),
- čtvrtletní prémie (podpůrná výrobní střediska) a
- roční prémie (vedení, správa a další pozice uvedené v dané příloze mzdového řádu) (ABC, s.r.o., 2019c).

Mimořádné prémie společnost vyplácí pouze, jedná-li se o zvláštní příležitosti. Na základě návrhu vedoucích pracovníků nebo ředitelů rozhoduje o jejich přidělení příslušný oborově nadřízený ředitel z mimořádného rozpočtu, který je schválen vedením společnosti ABC nebo také příslušný oborově nadřízený jednatel, zejména, jedná-li se o prémie ředitele. Mimořádná prémie je využívána především jako ohodnocení mimořádného výkonu nebo přínosu myšlenky s přidanou hodnotou pro danou

společnost. Dokumentaci těchto vyplácených prémie má povinnost vést personální oddělení podniku.

Mimo prémie poskytuje společnost ABC svým zaměstnancům zákonné příplatky jako:

Příplatky za práci přesčas

Prací přesčas se rozumí práce, která je konána zaměstnancem buď na příkaz zaměstnavatele, nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Při uplatnění konta pracovní doby je prací přesčas práce, která je konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období.

Za tyto odpracované přesčasové hodiny je vyplacena zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek za práci přesčas, jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedomluví na čerpání náhradního volna. V případě, že si zaměstnanec vybírá náhradní volno v termínu po domluvě se zaměstnavatelem za odpracovaný svátek, platí zvýhodnění uvedené v následující tabulce pro čerpání náhradního volna. Zvýhodnění však neplatí v případě, že zaměstnanec čerpá náhradní volno na základě jeho přání nebo v případě napracovává-li chybějící hodiny, které zameškal svojí vlastní vinou (ABC, s.r.o., 2019c).

Příklad 3:

Zaměstnanec společnosti ABC odpracoval práci ve svátek nad stanovenou týdenní dobu v době od 14:00 hod. do 21:30 hod., tedy 7 hodin, za které mu v případě čerpání náhradního volna po dohodě se zaměstnavatelem přísluší náhradní volno v rozsahu $7 * 1,5 = 10,5$ hodin.

Tab. č. 13: Koefficienty představující zvýhodnění pro dobu čerpání náhradního volna

Směna	6:00 - 14:00	14:00 - 22:00	22:00 - 6:00
Svátek	1,5	1,5	1,5

Zdroj: ABC, s.r.o. (2019c), zpracováno autorkou

Příplatek za práci ve svátek

Práce zaměstnance ve svátek je zároveň prací přesčas při splnění podmínek určených ustanovením Zákoníku práce. Zaměstnanci, v případě odpracovaných hodin ve svátek,

pokud se zároveň jedná o práci přesčas, přísluší příplatek za práci ve svátek, a to ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku pracovníka za každou takto odpracovanou hodinu a dále příplatek za práci přesčas ve svátek podle daného odstavce Mzdového řádu společnosti ABC.

Za odpracované hodiny ve svátek, jestliže se nejedná o práci přesčas, má zaměstnanec nárok na příplatek za práci ve svátek, a to ve výši 100 % a také na vnitropodnikový příplatek za práci ve svátek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance za takto odpracovanou hodinu, pokud pracovník nečerpal za práci ve svátek náhradní volno, nebo jestliže si nenapravoval chybějící hodiny. Pokud však zaměstnanec odpracoval hodiny ve svátek a nejedná se o práci přesčas z toho důvodu, že zaměstnanec napracovával chybějící hodiny

Zaměstnanec za práci ve svátek získává příplatek ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu, pokud se nejedná o nahrazování chybějících hodin (ABC, s.r.o., 2019c).

Příplatek za noční práci

Ve společnosti ABC pracují zaměstnanci v třísměnném provozu, proto dalším ze zákonných příplatků je příplatek za práci v noci. Prací v noci se rozumí doba od 22:00 hod. do 6:00 hod.

Za práci v noci je stanoven příplatek pro zaměstnance společnosti ABC v následující výši, u **kmenových zaměstnanců** 10 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu, minimálně však ve výši 22 Kč/hod. U **brigádníků** ve výši minimálně 7,50 Kč/hod. (ABC, s.r.o., 2019c).

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnanci podniku, pokud je nutné, pracují i o víkendu. Za práci v sobotu a v neděli má zaměstnanec nárok na příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za každou započatou odpracovanou hodinu. Společnost ABC vyžaduje po zaměstnancích odpracovat vždy dvě soboty v daném měsíci (ABC, s.r.o., 2019c).

5.9 Zaměstnanecké benefity

Ve společnosti ABC jsou zaměstnanci motivováni nejen mzdou, která je postupně navyšována, ale i širokou škálou zaměstnaneckých benefitů, které jim nabízí. Mezi tyto benefity, které jsou firmou nabízeny, patří:

- týden placené dovolené nad rámec zákona (u pracovníků na HPP),
- příspěvek na stravování a dotované obědy (nominální hodnota stravenky činí 70 Kč, 40 Kč přispívá firma, zbytek hradí zaměstnanec formou srážky ze mzdy),
- firemní autobusová doprava,
- příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní důchodové pojištění,
- příspěvek na ubytování pro zahraniční zaměstnance,
- jazykové kurzy německého jazyka (v době trvání 6 měsíců),
- pojištění odpovědnosti,
- nealkoholické nápoje na pracovišti,
- vitaminové balíčky,
- bezplatné právní poradenství,
- vánoční dárek.

V případě firemní autobusové dopravy je za odpracovanou směnu zaměstnanci sražena určitá část ze mzdy, v případě, že využívá firemní dopravu. U penzijního připojištění, doplňkového spoření a důchodového pojištění firma přispívá zaměstnancům měsíčně 200 Kč a zaměstnancům se tato částka nedaní. Částka, kterou si zaměstnanec sám na připojištění nebo spoření přispívá je mu srážena ze mzdy.

Co se týče příspěvku na ubytování pro zahraniční zaměstnance, je příspěvek měsíčně připočítáván těm, kteří příspěvek čerpají, do hrubé mzdy. V rámci pojištění odpovědnosti má společnost ABC uzavřenou smlouvu s pojišťovnou Generalli. Zaměstnancům je z mezd srážena ½ pojistné částky a ½ pojistné částky hradí firma. Tato částka je sražena z mezd ve dvou splátkách. Firma k tomuto benefitu přistupuje jako ke zdanitelnému příjmu. Pojistná částka hrazená firmou, je ve mzdě „nabruttována“ pro účely odvodu daně z příjmů FO ze závislé činnosti a odvodů na SP a ZP.

Bezplatné konzultace s firemním právníkem probíhají přímo v areálu společnosti, a to dvakrát měsíčně. Aktuální termíny jsou pracovníkům k dispozici na nástěnkách personálního oddělení. Co se týče poradenství obecně, je vedení společnosti hodně nápomocné a snaží se v případě jakýchkoliv dotazů zaměstnancům poradit.

Účetní oddělení je také velmi nápomocné, a to např. v období podávání daňového přiznání. Pokud se vyskytne nějaký problém, nebo si zaměstnanec neví s něčím rady, účetní mu ochotně poradí. Firma ABC má zavedený komunikační systém intranet, prostřednictvím kterého je pracovníkům sdělována řada informací.

Každoročně v období Vánoc společnost ABC daruje svým zaměstnancům vánoční dárek, a to láhev Sektu s vánočním přáním.

Nejoblíbenějším zaměstnaneckým benefitem jsou jednoznačně stravenky. To potvrzuje i portál TREXIMA, který v roce 2019 provedl šetření BENEFITY 2019. Výsledky tohoto šetření ukázaly, že nejoblíbenějším benefitem je jednoznačně zmíněný příspěvek na stravování. Tento benefit v roce 2019 poskytovalo až 72 % zaměstnavatelů mzdové sféry. Průměrně v tomto roce nabízely společnosti svým zaměstnancům 5 benefitů (TREXIMA, 2020).

Stejně je tomu i v případě společnosti ABC. Ta svým zaměstnancům poskytuje stravenky v nominální hodnotě 70 Kč, z toho 40 Kč je hrazeno zaměstnavatelem a zbylých 30 Kč v případě, že vznikl nárok na stravenku, je sráženo zaměstnancům z jejich mzdy. Společnost ABC poskytuje stravenky každý měsíc, přičemž musí brát v úvahu dny dovolené nebo dny, kdy byl zaměstnanec v pracovní neschopnosti apod. Tyto dny musí odečíst. Zaměstnanec dostává stravenky v závislosti na odpracovaných dnech. Stravenky jsou zaměstnancům vydávány libovolně.

Pro praktickou ukázkou je níže v tabulce uveden příklad poukazující na skutečnost, zda je v roce 2020 výhodnější pro zaměstnance stravenka nebo navýšení jeho hrubé mzdy. Po následném výpočtu dojde ke komparaci čistého příjmu za situace bez stravenek (hrubá mzda zaměstnance je navýšena o příspěvek zaměstnavatele na stravenku) a se stravenkami. Příklad bude aplikován na zaměstnance, který pracuje na pozici operátor ve výrobě společnosti ABC.

Tab. č. 14: Komparace čistého příjmu zaměstnance bez stravenek a se stravenkami (v Kč)

Text	BEZ STRAVENEK	SE STRAVENKAMI
Hrubá mzda zaměstnance	20 000	20 000
Navýšení hrubé mzdy místo stravenek	800	-
Základ daně (SHM)	27 830	26 760
Základ daně (SHM zaokrouhlená)	27 900	26 800
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 % z HM)	936	900
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 % z HM)	1 352	1 300
Záloha na daň před odečtením slev na dani	4 185	4 020
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Výsledná daňová povinnost	2 115	1 950
Srážka ze mzdy zaměstnance za stravenky	-	-600
Čistá mzda zaměstnance	16 397	15 250
Hodnota stravenek	0	1 400
Čistý příjem	16 397	16 650
Navýšení příjmu se stravenkami (měsíční)	-	253
Navýšení příjmu se stravenkami (roční)	-	2 783

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Pro uvedenou pozici operátora ve výrobě byla stanovena hrubá mzda ve výši 20 000 Kč. Pro následné výpočty v tabulce je třeba brát v úvahu hodnotu jedné stravenky, která, jak již bylo uvedeno výše, činí ve společnosti ABC 70 Kč. Zaměstnavatel přispívá na stravenky hodnotou 40 Kč. Zaměstnanci je stržen příspěvek na stravenku ve výši 30 Kč formou srážky ze mzdy. Pro uvedený příklad je uvažováno, že zaměstnanec společnosti odpracoval za měsíc duben 2020 celkem 20 dnů, přičemž není uvažována práce o víkendu (povinné dvě soboty).

Varianta bez stravenek

Navýšení hrubé mzdy zaměstnance v situaci bez poskytnutí stravenek od zaměstnavatele činí 800 Kč ($40 \cdot 20$). Základ daně je určen součinem hrubé mzdy (20 800 Kč) a koeficientem 1,338 (sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 24,8 % + zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %) zaokrouhlený na stovky nahoru.

Sazba daně z příjmů FO je 15 %. Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti a uplatňuje základní slevu na poplatníka 2 070 Kč. Zaměstnanec je bezdětný, tzn., neuplatňuje daňové zvýhodnění na děti. Výsledná daňová povinnost po odečtení slev je ve výši 2 115 Kč. Čistý příjem zaměstnance v tomto případě činí **16 397 Kč**.

Varianta se stravenkami

V případě této varianty zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravenky. Způsob výpočtu je stejný. Zde je navíc strženo zaměstnanci ze mzdy 600 Kč ($30 * 20$), jelikož od zaměstnavatele dostává stravenky, na něž si přispívá. V této situaci je čistá mzda v hodnotě 15 250 Kč a k ní je připočtena hodnota stravenek ve výši 1 400 Kč ($70 * 20$). Čistý příjem poté činí **16 650 Kč**. Jak je možné vidět, zaměstnanci se příjem navýší se stravenkami měsíčně o 253 Kč ($16 650 - 16 397$), ročně o 2 783 Kč ($11 * 253$), přičemž u výpočtu ročního navýšení příjmu se předpokládá, že zaměstnanec společnosti ABC čerpá v průběhu roku dovolenou 4 týdny a odpracuje jen 11 měsíců.

V případě, že se posuzují pouze čísla, je možné vyvodit závěr, že stravenky jsou v roce 2020 výhodnější. Záleží však i na tom, zda zaměstnanec pravidelně navštěvuje podniky (ve většině případů restaurace nebo v případě zaměstnance společnosti ABC kantýnu), které přijímají stravenky. V tomto případě se stravenky zaměstnanci opravdu vyplatí. Jestliže některý z jeho oblíbených podniků stravenky nepřijímá, nebo zaměstnanec dává přednost jídlu z-domova, jsou pro něj stravenky samozřejmě méně výhodné. Se stravenkami však může platit ve většině obchodů za potraviny.

Daňové řešení zaměstnaneckých benefitů společnosti ABC bude uvedeno v rámci kapitoly „Daňové aspekty odměňování zaměstnanců.“

6 Právní aspekty odměňování zaměstnanců

Stejně jako všechny firmy zaměstnávající zaměstnance, má i společnost ABC povinnost řídit se řadou zákonných předpisů. V České republice je odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích upraveno Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Tímto stěžejním zákonným předpisem se musí řídit i zvolená společnost ABC. Některé přepisy vztahující se k odměňování zaměstnanců jsou upřesněny nařízeními vlády, které je třeba rovněž plně respektovat (jedná se zejména o *nařízení vlády 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*). V souvislosti s pracovněprávními vztahy je dále společnost povinna se řídit, v případě, že nelze použít uvedený zákon, Zákonem č. 89/2012 Sb., - Novým občanským zákoníkem, a to vždy ve shodě se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Při přijímání zaměstnanců do pracovního poměru by společnost měla vždy myslet na uplatňované specifické zásady, jež vymezuje § 1a Zákoníku práce. Jejich výčet byl uveden v teoretické části v podkapitole 3.2 týkající se pracovněprávních vztahů.

Obecně je zaměstnání z hlediska právního uskutečňováno formou uzavření pracovního poměru nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ). Stejně je tomu u společnosti ABC. Ve většině případů je pracovní poměr zakládán pracovní smlouvou (Příloha B), kterou mezi sebou sjednal zaměstnavatel se zaměstnancem. Zaměstnanec i zaměstnavatel po uzavření pracovního poměru obdrží vyhotovení pracovní smlouvy.

Pracovní smlouva se uzavírá se zaměstnancem písemně. V této smlouvě je vymezen sjednaný den nástupu do práce, druh práce, který bude povinen zaměstnanec vykonávat pro danou společnost a místo výkonu práce. Dále je zde sjednána např. dohoda o mzdě, určité hodiny přesčasu, jelikož to provoz společnosti vyžaduje nebo zkušební doba.

Příklad 4:

Zaměstnankyně společnosti ABC dosáhla na základě dohody o provedení práce měsíčního příjmu ve výši 10 500 Kč. U zaměstnavatele má podepsané prohlášení k dani a neuplatňuje daňové zvýhodnění na děti. Jelikož se jedná o příjem přesahující částku

10 000 Kč, podléhá příjem této zaměstnankyně odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Jaká bude čistá mzda zaměstnankyně společnosti ABC po všech zákonných odvodech?

Řešení:

Tab. č. 15: Výpočet čisté mzdy v případě DPP

Text	Částka
Hrubá mzda	10 500
Základ daně	14 100
Zdravotní pojištění zaměstnance	473
Sociální pojištění zaměstnance	683
Záloha na daň před odečtením slev na dani	2 115
Sleva na poplatníka	2 070
Výsledná daňová povinnost	45
Čistá mzda	9 299

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Příklad 5:

Zaměstnanec pan Jiří si vedle svého stálého zaměstnání (na běžnou pracovní smlouvu) přivydělává celý rok na základě DPČ. V každém měsíci tak odpracuje jen několik hodin. Hrubá měsíční odměna činí 2 950 Kč. Příjem pana Jiřího je nižší než částka 2 999 Kč, proto nebude podléhat odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Zdravotní a sociální pojištění rovněž neplatí i zaměstnavatel. Z hrubé měsíční odměny bude panu Jiřímu odvedena srážková daň ve výši 15 %. Jaká bude v tomto případě čistá odměna pana Jiřího?

Řešení:

Z hrubé měsíční odměny bude panu Jiřímu odvedena srážková daň ve výši 443 Kč ($0,15 * 2\,950$). Čistá odměna, kterou pan Jiří získá činí 2 507 Kč.

Dále firma v souvislosti s obecným nařízením o ochraně osobních údajů (GDPR) zachází citlivě s osobními údaji svých zaměstnanců. V žádném případě je neposkytuje třetím stranám, slouží jim pouze k vlastním účelům.

Společnost ABC uzavírá většinu pracovních smluv se svými zaměstnanci na dobu neurčitou. Jelikož má společnost nedostatek svých zaměstnanců, spolupracuje rovněž

s personálními agenturami, které zajišťují pokrytí potřeb výroby agenturními zaměstnanci. Tyto zaměstnance firma zaměstnává na základě smlouvy s příslušnou pracovní agenturou.

Dále společnost vyhledává zaměstnance i za hranicemi na tzv. zaměstnanecké karty. Tyto karty mohou mít platnost až dva roky a na tuto dobu získává cizinec od firmy pracovní smlouvu. Pokud má zájem pracovat i poté u dané společnosti, musí již požádat v České republice o prodloužení uvedené karty. Pokud chce společnost zaměstnat pracovníka z cizí země na zaměstnaneckou kartu, musí podnik na konkrétního člověka odeslat pracovní smlouvu, smlouvu na ubytování a mzdový výměr. Místní orgány následně vedou pohovory a informují se na Ministerstvu vnitra České republiky, zda je společnost v pořádku a schopná se o jejich občany postarat. Společnost ABC chce do budoucna pokračovat v získávání pracovních sil z České republiky, Slovenska, Ukrajiny, Kazachstánu, Běloruska a Filipín.

6.1 Nábor zaměstnanců

Při získávání nových zaměstnanců využívá společnost ABC vnitřních i vnějších zdrojů. U vnitřních zdrojů, pokud se jedná například o pozici jako předák apod., podnik nejdříve využívá možnosti nabídnout pracovní pozici některému ze svých zaměstnanců. Zaměstnanci jsou osloveni na poradách s vedením, nebo se o pracovních pozicích mohou dozvědět z nástěnky na personálním oddělení, webových stránek společnosti, prostřednictvím firemního časopisu nebo obrazovek. Pokud o pozici zaměstnanec nejeví zájem, firma následně pro získávání pracovních sil využívá externích zdrojů.

Podle vytvořené personální strategie z roku 2019 bude společnost ABC i nadále investovat do náborových kampaní formou outdoorové a online reklamy (letáky, billboardy, lavičky, reklama na zastávkách, bannerová reklama, kina a rádia, pracovní portály apod.). Tyto marketingové nástroje organizace hojně využívá, proto i náklady na získávání lidí dosahují vysokých částek, a to díky investicím do oblasti marketingu, zejména do online a outdoorové reklamy z důvodu zajištění potřebných zaměstnanců k vykrytí jejich častého nedostatku.

Z hlediska externích zdrojů společnost využívá především pracovních portálů (Jobs.cz, práce.cz, pracomat.cz atd.), inzerátů vyvěšených na Úřadu práce, sociální síť Facebook, reklamních letáčků, inzerátů do novin a dále spolupracuje s pracovními agenturami.

Společnost se snaží o dodržování rovných příležitostí při výběru zaměstnanců. Linioví manažeři se zabývají zejména výkonností a rozhodováním o odměnách zaměstnanců, což není úkolem HR (personálních specialistů), ale právě manažerů. Avšak spolupráce při výběru zaměstnanců je nutná.

Z hlediska výběrových postupů záleží především na tom, o jakou pozici se uchazeč uchází. Pokud se jedná o pozici operátora do výroby, je při výběrovém řízení přítomen mistr nebo vedoucí pracovník, který rozhodne, zda uchazeče přijme nebo ne. Následně probíhá prohlídka provozu a krátké sezení s personální pracovnící. U vyšších pozic, tzn., od předáka, mistra nebo THP pracovníků probíhají minimálně dvě až tři kola výběrového řízení, přičemž první kolo je vždy s personalistou a součástí tohoto kola jsou i potřebné testy. Jedná se o testy inteligence dle Wechslera, psychologický test a grafologii.

Při procesu adaptace zaměstnanců je přítomen jak zaměstnanec, tak nadřízený pracovník (vedoucí) a personální pracovníce. Pro přijímání nových pracovníků vytvořila společnost ABC přehledné školící materiály, se kterými jsou zaměstnanci povinni se seznámit. Kromě těchto materiálů jsou zaměstnanci rovněž proškolení v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci (s požárním a pracovním řádem a dále normami, které jsou potřebné pro výkon práce). Následně jsou pracovníci seznámeni s pracovním místem, náplní a provozem (pracovištěm), s pracovním týmem a způsobem jakým funguje práce v týmu, s délkou pracovní doby a s dalšími důležitými informacemi, potřebnými pro výkon práce v zaměstnání. Dále společnost dbá na důkladné proškolení, prověření znalostí a dovedností pro danou pozici formou plnění testů a ústního pohovoru s personalistou.

V prvních dnech po nástupu je zaměstnanci přiřazena osoba určeného pracovníka, která je po tuto dobu konkrétnímu zaměstnanci zcela nápomocna v případě výskytu problému nebo potřeby zodpovězení otázek. Adaptační proces končí uplynutím zkušební doby, tj. 3 měsíců u dělnických profesí, administrativních a vyšších pozicích.

Nutno podotknout, že firma nedělá rozdíly v zaměstnávání žen a mužů. Pouze těžce zdravotně postižení zaměstnanci nemají možnost pracovat ve výrobě, jelikož se pracuje ve stoje a vážnější zdravotní omezení by tak pracovníka omezovalo při výkonu práce. Při lehčím zdravotním postižení záleží na míře daného postižení. Co se týče pracovníků na vrátnici, ty společnost ABC nepřijímá, ale jsou zajišťovány externím dodavatelem např. invalidní důchodce do vrátnice nebo na pozici ostrahy (security).

6.2 Ukončení pracovního poměru

Pokud se některý z pracovníků rozhodne ukončit u firmy ABC pracovní poměr, děje se tak třemi způsoby. Prvním z nich je situace, kdy se zaměstnanec sám rozhodne pracovní pozici opustit např. z důvodu přechodu do jiné společnosti na lépe ohodnocenou pozici. Zaměstnanec následně podává písemně výpověď, odevzdává zaměstnaneckou kartu a ukončuje pracovní poměr ke stanovenému datu. Druhou situací je situace, kdy pracovník hrubě poruší pracovní kázeň a dostává okamžitou výpověď od zaměstnavatele. Třetí situace představuje odchod do důchodu, přičemž společnost ABC nabízí bývalým zaměstnancům v důchodu možnost brigády na základě DPP nebo DPČ.

Stejně jako při přijímání zaměstnanců do společnosti se pracovní smlouva uzavírá písemně, je tomu tak i v případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem společnosti ABC. Klíčovou náležitostí je uvedený den, ke kterému zaměstnanci zaniká pracovní poměr.

7 Účetní aspekty odměňování zaměstnanců

V současné době mnoho podniků využívá k zaúčtování zúčtovacích vztahů se zaměstnanci příslušné podnikové informační systémy. Nejinak je tomu u společnosti ABC. Ta účtuje veškeré účetní případy, související se mzdami svých zaměstnanců do celopodnikového systému. Veškeré účtování mezd je tak součástí podnikového informačního systému s názvem Navision řady Microsoft Dynamic. Mzdové účetní tak pracují konkrétně s modulem Mzdy.

7.1 ERP systém Microsoft Dynamics NAV

Podnikový informační systém Navision řady Microsoft Dynamic NAV je systém, který je určený k řízení hlavních procesů ve společnosti. Umožňuje získávat detailnější přehled o dění v daném podniku prostřednictvím širokého spektra reportů. Dále tento systém automatizuje procesy, které souvisejí s financemi, výrobou, obchodem a marketingem, sklady, zásobováním apod. Systém Navision je určený pro středně velké společnosti, hledající softwarové řešení, jenž se vyznačuje svojí jednoduchostí, pružností a prostředím, které je přizpůsobeno uživatelům (navisys, 2020).

Řešení Microsoft Dynamics NAV nabízí společnostem práci s následujícími moduly:

- Nákup,
- Správa financí,
- Prodej a marketing,
- Sklad,
- Výroba,
- Plánování zdrojů,
- Servis,
- Správa,
- Reporting,
- Mzdy, personalistika a lidské zdroje,
- Vzdělávání.

Tyto, výše uvedené moduly zároveň využívá i analyzovaná společnost ABC. V současné době chce společnost investovat do softwaru Target, který je určen pro

personální řízení podniků a zpracování mezd. Jelikož společnost nadále prosperuje, je investice do nového softwaru pro zpracování mezd naprosto vhodná. Účetní již nebudou muset účtovat mzdy v rámci celopodnikového systému Navision, ale bude pro ně vyhrazen software Target. Personální informační systém Target 2100 je nástrojem, který umožňuje komplexní podporu práce, a to nejen v personálních, mzdových a organizačních útvarech, ale i u vrcholového managementu dané společnosti (m-pro, 2020).

Tento systém nabízí společností výběr z několika verzí. Jelikož autorka práce nezískala informace, o kterou verzi má konkrétně společnost ABC zájem, rozhodla se dle jejího názoru doporučit vhodnou verzi pro danou společnost. Target 2100 nabízí verze: Target 2100 Enterprise, Target 2100 Advanced Solution, Target 2100 Professional, Target 2100 Standard, Target 2100 Online Solution a Target 2100 EDO - elektronické rozesílání výplatních listků. Obecnými funkcemi jsou personální evidence, výchova a vzdělávání, uchazeči o zaměstnání, organizační schémata, popisy pracovních míst, bezpečnost práce, zpracování mezd, reporty, exporty, webové moduly pro přístup k datům, Cafeteria systém, varovný modul a modul administrátora. Rozdíl spočívá v tom, že každá verze neobsahuje všechny funkce (m-pro, 2020).

Dle názoru autorky je vhodné, aby společnost ABC investovala do verze Target 2100 Advanced Solution a to z důvodu, že tato základní verze neobsahuje funkce jako Cafeteria systém, který společnost vůbec nevyužívá. Dále tato verze neobsahuje funkci popisy pracovních míst, které má firma kvalitně zpracované, a proto je tato funkce pro danou společnost téměř zbytečná. Obsahem také není funkce bezpečnost práce umožňující např. evidenci pracovních úrazů, nemocí z povolání, lékařských prohlídek apod. Firma pečlivě eviduje veškeré záznamy o úrazech svých zaměstnanců, proto i tato funkce nemusí být nutně obsahem dané verze. Rovněž neobsahuje funkci uchazeči o zaměstnání, který dle názoru autorky není až tak důležitý. Pokud by však společnost měla o dané funkce později zájem, má možnost si je dokoupit.

Základními moduly této verze jsou personální evidence a mzdy, které jsou stěžejní pro investici do nového softwaru. Cílem těchto modulů je co nejvíce zjednodušit

práci mzdových účetních a personalistů. Ukázka z programu Mzdy je uvedena na následujícím obrázku.

Obr. č. 2: Ukázka z programu Mzdy - vypočítaná mzda

Vypočítaná mzda

Druh mzdy	Název	Hod	Dny	Kč
0005	Měsíční fond pracovní doby	184.0	23.0	0.0
1400	Časová mzda 111	150.0	19.8	12228.0
1400	Časová mzda 112	16.0	2.0	1304.0
1450	Prostoje	2.0	0.2	163.0
3112	Měsíční prémie za běžný měsíc	50.0	0.0	6848.0
4010	Rádná dovolená	16.0	2.0	1383.0
Mzdové složky celkem				21926.0
8010	Měsíční záloha daně			-1095.0
8150	Dluh vůči podniku			-500.0
8500	Sociální pojištění			-1755.0
8501	Zdravotní pojištění			-987.0
Srážky				-4337.0
Doplatek celkem (v hotovosti)				17589.0
8650	Základ sociálního pojištění			21926.0
8651	Základ zdravotního pojištění			21926.0
9000	Základ zálohové daně			19184.0
9999	Mzdová částka celková			44000.0

Poslední změna vstupních údajů: 18.4.2000 10:19:38
 Čas posledního výpočtu: 18.4.2000 10:21:09
 Evidenční stav: 000

Zdroj: m-pro, 2020

7.2 Účtování mezd v podniku ABC, s.r.o.

Účetní společnosti ABC využívají ke své práci a k účtování účetních případů nejčastěji modul Správa financí, ve kterém najdou vše, co je potřebné pro výkon jejich práce. Díky systému Navision mohou efektivně vést účetnictví například hlavní účetní knihu, finanční deník, pohledávky a závazky, dlouhodobý majetek, zásoby, řídit hotovost (vztahy s bankami) apod. Mzdová účetní však nejčastěji využívá k účtování mezd zaměstnanců společnosti modul Mzdy, kde vede veškerou mzdovou agendu o jednotlivých zaměstnancích.

Mzdová účetní musí účtovat v souladu se zákonnými předpisy, týkajícími se mzdové problematiky. Jedná se zejména o Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon o daních z příjmů (zejména pak § 6 - Příjmy ze závislé činnosti), Vyhláškou Ministerstva financí č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších

předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů a České účetní standardy (ČÚS).

Klíčovým dokumentem pro mzdovou účetní je evidence mezd zaměstnanců. Analytická evidence se vede jednotlivě (podle zaměstnanců) na mzdových listech, přičemž mzdový list obdrží každý zaměstnanec. Jako prvotní doklad pro účtování mezd ve společnosti slouží mzdové účetní „Zúčtovací a výplatní listina“, jež zachycuje veškeré mzdy zaměstnanců ve výrobě, technickohospodářských zaměstnanců, dále zákonné příplatky, prémie a odměny za jednotlivé pracovní výsledky nebo náhrady mzdy (za hrazené volno).

Při účtování účetních operací souvisejících s účtováním mezd je ve společnosti využíváno účtů účetní skupiny 52 - Osobní náklady, konkrétně účtu 521 - Mzdové náklady, kde jsou na stranu MD zaúčtovány hrubé mzdy zaměstnanců. Rozvahově účtuje pomocí účtu účtové skupiny 33 - Zúčtování se zaměstnanci a institucemi, konkrétně pak na účet 331 - Zaměstnanci (strana D), na kterém jsou zachyceny závazky vůči zaměstnancům. Dále je povinností mzdové účetní účtovat o dani z příjmů FO ze závislé činnosti (zálohová) prostřednictvím účtu 342 - Ostatní přímé daně. Na tento účet je rovněž účtováno o solidární dani. Ostatními účty, které mzdová účetní využívá, jsou účty 335 - Pohledávky za zaměstnanci, kde se zachycují např. odeslané exekuce.

V případě účtování o penzijním připojištění (příspěvek organizace) je využíváno účtu 379 - Jiné závazky, v rámci, něhož se účtuje na stranu D. Protiúctem je účet 528 - Ostatní sociální náklady (strana MD). Co se týče příspěvku na doplňkové penzijní spoření zaměstnanců, je účtováno rovněž prostřednictvím účtu 379, avšak na stranu MD a souvztažně na účet 331 na stranu D. K účtování veškerých základních účetních případů používá účetní vytvořenou přehlednou šablonu, která obsahuje popis účetní operace, účtovou skupinu mzdové složky (např. daň zálohová, mzdové náklady, odesílané exekuce apod.).

V neposlední řadě je používán účet 325 - Ostatní závazky, na který se zaznamenává účtování o povinném úrazovém pojištění (Kooprativa) a účet 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Účtování účetních operací souvisejících se zaměstnanci ve společnosti ABC je uvedeno v následující tabulce:

Tab. č. 16: Zúčtovací vztahy mezi společností ABC a zaměstnanci

č.	Text	MD	D
1.	Hrubé mzdy zaměstnanců	521	331
2.	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	521	331
3.	Odměna jednatele	521	331
4.	Daň z příjmů ze závislé činnosti – zálohová	331	342
5.	Daň z příjmů ze závislé činnosti – solidární	342.050	331
6.	Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	331	336
7.	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	331	336
8.	Odesílané exekuce	335.500	331
9.	Zadržené exekuce	335.400	331
10.	Penzijní připojištění organizace	528.400	379.100
11.	Penzijní připojištění zaměstnanec	379.100	331
12.	Životní pojištění organizace	528.500	379.100
13.	Životní pojištění zaměstnanec	379.100	331
14.	Sociální pojištění organizace	524	336
15.	Zdravotní pojištění organizace	524	336
16.	Povinné úrazové pojištění	548.200	325
17.	Úhrada sociálního pojištění OSSZ z bankovního účtu	336	221
18.	Úhrada zdravotního pojištění zdravotní pojišťovně z bankovního účtu	336	221
19.	Úhrada daně z příjmů ze závislé činnosti finančnímu úřadu z bankovního účtu	342	221
20.	Výplata mezd zaměstnancům (převodem na účet)	331	221

Zdroj: ABC, s.r.o. (2019e), zpracováno autorkou

Společnost vede k jednotlivým syntetickým účtům ještě další analytické účty. Analyticky rozlišuje také účet 336 v případě účtování zdravotního pojištění. Jelikož jsou zaměstnanci pojištěni u různých zdravotních pojišťoven, je účet 336 dále dělen podle konkrétních pojišťoven a to na: 336.100 - Zúčtování s VZP, 336.200 - Zúčtování s VOZP, 336.300 - Zúčtování s OZP, 336.400 - Zúčtování s ZP MV ČR a 336.900 - Zúčtování s ČPZP.

Zaměstnavatel má rovněž povinnost vést pro zaměstnance evidenční listy důchodového zabezpečení (ELDZ) spolu se mzdovými listy a rekapitulaci o srážkách záloh a srážkové dani, a to za každý kalendářní měsíc a celé zdaňovací období.

7.3 Účtování zaměstnaneckých výhod

Mimo zúčtování mezd zaměstnanců provádí účetní také zaúčtování zaměstnaneckých výhod. Níže v tabulkách jsou uvedeny jednotlivé vybrané benefity společnosti ABC a jejich účtování vybraným podnikem.

Poskytnutí příspěvku na stravování

Tab. č. 17: Účtování zaměstnaneckých benefitů společnosti ABC

č.	Text	MD	D
1.	Faktura přijatá za nákup stravenek v nominální hodnotě	213	321
2.	Provize	518	321
3.	DPH z provize (21 %)	343	321
4.	Úhrada faktury přijaté za nákup stravenek	321	221
5.	Částka hrazená zaměstnancem (30 Kč tj. 43 %)	335.640	213
6.	Srážka zaměstnanci ze mzdy za poskytnuté stravenky	331	335
7.	Spotřeba stravenek:		
	a) daňově uznatelný náklad (38,50 Kč tj. 55 %)	527.100	213
	b) daňově neuznatelný náklad (1,50 Kč tj. 2 %)	528.300	213

Zdroj: ABC s.r.o. (2019e), zpracováno autorkou

Účtování příspěvků na stravování svým zaměstnancům je uvedeno ve výše uvedené tabulce. Společnost, jak již bylo uvedeno, hradí část z hodnoty stravenky tj. 40 Kč. Společnost si uplatňuje do daňově uznatelných nákladů poskytnutý příspěvek na stravování až do výše 55 % tj. 38,50 Kč. Do daňově neuznatelných nákladů zahrnuje 2 % tj. 1,50 Kč. V rámci daňově (ne) uznatelných nákladů účtuje společnost na účty 527.100 - Zákonné sociální náklady a 528.300 - Ostatní sociální náklady a souvztažně na účet 213 - Ceniny na stranu D.

Dalším benefitem je příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření. Ukázka účtování ve společnosti ABC je uvedena v níže uvedené tabulce:

Tab. č. 18: Účtování příspěvku na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření

č.	Text	MD	D
1.	Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření	528	221

Zdroj: ABC, s.r.o. (2019e), zpracováno autorkou

Náklady firmy na tento příspěvek jsou účtovány daňově účinně na účet 528 - Ostatní sociální náklady. Částka, kterou si zaměstnanec sám na připojištění nebo spoření přispívá, se mu ze mzdy sráží. Z hlediska firemní dopravy, společnost ABC účtuje následujícím způsobem:

Tab. č. 19: Účtování firemní dopravy

č.	Text	MD	D
1.	Faktura přijatá za dopravu	518	321
2.	Předpis z mezd	521	335
3.	Tržby za dopravu od zaměstnanců	335	648
	DPH 21 %	335	343

Zdroj: ABC, s.r.o. (2019e), zpracováno autorkou

Dalším benefitem, o kterém firma účtuje, je příspěvek na ubytování pro zahraniční zaměstnance. Jelikož je příspěvek připočítáván do hrubé mzdy daného zaměstnance, jsou tyto náklady účtovány daňově účinně na analytickém účtu 521.030 - Mzdové náklady. Účtování zobrazuje tabulka č.

Tab. č. 20: Účtování příspěvku na ubytování pro zahraniční zaměstnance

č.	Text	MD	D
1.	Příspěvek na ubytování pro zahraniční zaměstnance	521.030	331

Zdroj: ABC, s.r.o. (2019e), zpracováno autorkou

Tab. č. 21: Účtování náborové, nástupní, věrnostní a jubilejní odměny

č.	Text	MD	D
1.	Nárok na náborovou a nástupní odměnu zaměstnancům	521	331
2.	Nárok na věrnostní odměnu	521	331
3.	Nárok na jubilejní odměnu	528	331

Zdroj: ABC, s.r.o. (2019e), zpracováno autorkou

V případě, že vznikne zaměstnanci nárok na náborovou a nástupní odměnu, je tato odměna poskytnuta ve mzdě. To znamená, že hrubá mzda je zvýšena o částku odměny a náklady firmy jsou proto účtovány daňově účinně na účet 521 - Mzdové náklady. V případě nároku na věrnostní odměnu, je tato odměna rovněž poskytnuta zaměstnancům ve mzdě, tzn., hrubá mzda se zvýší o částku odměny. Náklady firmy ABC jsou tak účtovány daňově účinně na účet 521 - Mzdové náklady. V rámci nároku na jubilejní odměnu jsou náklady společnosti účtovány daňově účinně na účet 528 - Ostatní sociální náklady.

8 Daňové aspekty odměňování zaměstnanců

V rámci této kapitoly budou vybrány ukázkové příklady související s problematikou zdanění mezd. Dále kapitola obsahuje daňové řešení pro vybrané zaměstnanecké benefity společnosti ABC z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Tato kapitola se zabývá zdaňováním příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 a odst. 3 ZDP.

8.1 Praktické příklady zdaňování mezd v roce 2020

Z hlediska zdaňování mezd budou v rámci této podkapitoly uvedeny vybrané reálné příklady, vztahující se k daňovým aspektům odměňování zaměstnanců. Příklady autorka volila tak, aby představovaly různé možnosti v rámci kapitoly „Daňové aspekty“ obsažené v teoretické části.

Příklad 6: Náhrada cestovních výdajů

Zaměstnankyně společnosti ABC je zaměstnaná na základě pracovní smlouvy na pozici personální pracovnice. Po celé zdaňovací období žije ve společné domácnosti se svojí dcerou, která je žákyní základní školy. Zaměstnankyně podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti a uplatňuje základní slevu na poplatníka 2 070 Kč. Jelikož má zaměstnankyně dítě, uplatňuje rovněž daňové zvýhodnění na dceru. V měsíci dubnu získala od zaměstnavatele hrubou mzdu ve výši 30 000 Kč a náhradu cestovních výdajů (podle příslušného právního předpisu) ve výši 2 000 Kč. Jaká bude v tomto případě záloha na daň z příjmů FO ze závislé činnosti a čistý příjem zaměstnankyně za měsíc duben?

Řešení:

Tab. č. 22: Výpočet zálohy na daň z příjmů FO a čistého příjmu zaměstnankyně

Text	Částka (v Kč)
Hrubá mzda	30 000
Základ daně (zaokrouhlený)	40 200
Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)	1 350
Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)	1 950
Záloha na daň před odečtením slev na dani (15 %)	6 030
Sleva na poplatníka	2 070
Daňové zvýhodnění	1 267

Text	Částka (v Kč)
Výsledná daňová povinnost	2 693
Čistý příjem	26 007

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Základ daně z příjmů ze závislé činnosti tvoří tzv. superhrubá mzda, respektive příjem ze závislé činnosti tj. 30 000 Kč, zvýšený o zákonné pojistné na zdravotní a sociální pojištění, které hradí zaměstnavatel (24,8 % + 9 % = 33,8 %). Čistá mzda bez přičtení náhrady cestovních výdajů činí 24 007 Kč. K tomuto příjmu je navíc připočtena výše náhrady cestovních výdajů tj. 2 000 Kč, které nejsou dle § 6 odst. 7 ZDP předmětem daně z příjmů FO ze závislé činnosti, tzn., částka cestovného se nedaní, ale je přičtena k čistému příjmu zaměstnance.

Příklad 7:

Zaměstnanec, pan Malý, pracuje u společnosti ABC jako skladník a pobírá hrubou mzdu ve výši 23 000 Kč. Je zaměstnán na základě pracovní smlouvy a u zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani z příjmů FO. Ve společné domácnosti žije po celé zdaňovací období s manželkou, která pobírá invalidní důchod I. stupně (její měsíční příjem je ve výši 5 274 Kč). Jakou výši čisté mzdy pan Malý získá a jaká bude jeho výsledná daňová povinnost?

Tab. č. 23: Výpočet čisté mzdy bez uplatnění daňového zvýhodnění

Text	Částka (v Kč)
Hrubá mzda	23 000
Základ daně (zaokrouhlený)	30 800
Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)	1 035
Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)	1 495
Záloha na daň před odečtením slev na dani (15 %)	4 620
Sleva na poplatníka	2 070
Výsledná daňová povinnost	2 550
Čistá mzda	17 920

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Pan Malý dostane od zaměstnavatele čistý příjem ve výši 17 920 Kč. Jelikož uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka, bude jeho výsledná daňová povinnost 2 550 Kč. Pan Malý je bezdětný, tudíž neuplatňuje daňové zvýhodnění na děti. Slevu na manželku, která pobírá invalidní důchod I. stupně si pan Malý může uplatnit až

v rámci ročního zúčtování daně. Nelze ji uplatňovat měsíčně. Manželka získává příjem ve výši 5 274 Kč měsíčně tj. 63 288 Kč za rok. Splňuje tak podmínku pro uplatnění této slevy, a to, že příjmy manželky nesmí přesáhnout hranici 68 000 Kč ročně.

Příklad 8: Problematika solidární daně

Společnost ABC zaměstnává zaměstnankyni na pozici jednatelky. U zaměstnavatele má podepsané prohlášení k dani z příjmů FO, čímž ji vzniká nárok na uplatnění slevy na poplatníka. Neuplatňuje daňové zvýhodnění na děti. V měsíci dubnu poplatník získal hrubou mzdu ve výši 200 000 Kč. Na zdanění jeho příjmu se vztahuje § 16a ZDP, který vymezuje problematiku tzv. solidárního zvýšení daně. Zaměstnankyně musí navíc odvést daň 7 % z kladného rozdílu mezi hrubou mzdou zaměstnance a 4násobkem průměrné mzdy, tj. 139 340 Kč pro rok 2020. Jaká bude v tomto případě čistá mzda a výsledná daňová povinnost zaměstnankyně?

Tab. č. 24: Uplatnění solidární daně

Text	Částka (v Kč)
Hrubá mzda	250 000
Základ daně (zaokrouhlený)	334 500
Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)	11 250
Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)	16 250
Záloha na daň před odečtením slev na dani (15 %)	50 175
Základ daně pro solidární daň	110 660
Solidární daň (7 %)	7 746,20
Výsledná záloha na daň před slevami	57 922
Sleva na poplatníka	2 070
Výsledná daňová povinnost	55 852
Čistá mzda	166 648

Zdroj: Zpracováno autorkou dle Pelech & Rindová (2019, s. 204)

V tomto případě se jedná o uplatnění solidární daně u paní jednatelky, která má příjem vyšší než stanovená hranice (139 340 Kč). Oproti běžnému zdanění mzdy, musí navíc odvést solidární daň ve výši 7 % z kladného rozdílu mezi hrubou mzdou zaměstnance a 4násobkem průměrné mzdy. Čistý příjem poté činí 166 648 Kč.

8.2 Daňové řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů společnosti ABC

Rozhodujícím kritériem pro výběr zaměstnaneckých benefitů je také daňová uznatelnost těchto benefitů. Každý benefit je posuzován z hlediska daňové uznatelnosti u zaměstnavatele, zdanění u zaměstnance a na základě informace, zda dané benefity vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění. V souvislosti s jejich daňovým dopadem na zaměstnance a zaměstnavatele jsou zaměstnanecké výhody členěny dle daňové výhodnosti. Níže jsou uvedeny vybrané benefity společnosti ABC a jejich daňové řešení z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance.

8.2.1 Příspěvek na stravování

Jak již bylo uvedeno, společnost ABC poskytuje svým zaměstnancům stravenky v nominální hodnotě 70 Kč, přičemž 40 Kč hradí zaměstnavatel a zbylá část tj. 30 Kč je hrazena zaměstnancem.

Daňové řešení-zaměstnavatel

Z hlediska daňového řešení u zaměstnavatele je daňově uznatelných 55 % hodnoty stravenky, tzn., 38,50 Kč ($0,55 * 70$). Zaměstnanec si hradí 43 % hodnoty stravenky, tzn., 30 Kč ($0,43 * 70$). Daňově neuznatelným nákladem pro zaměstnavatele je 1,50 Kč (2 %).

Jak již bylo řečeno, dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4, je do daňově uznatelných výdajů (nákladů) možné zahrnout poskytnutý příspěvek na závodní stravování až do výše 55 % hodnoty stravenky, maximálně však do výše 70 % stravného (pro zaměstnance vymezeného v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5-12 hodin.

Dle společnosti Sodexo (poskytovatele stravenek) je daňově nejvýhodnější, pro rok 2020, stravenka v hodnotě 131 Kč. Oproti minulému roku 2019 je hodnota nejvýhodnější stravenky zvýšena o 8 Kč (pro rok 2019 byla nejvýhodnější stravenka v hodnotě 123 Kč). Daňově uznatelná výše příspěvku zaměstnavatele na stravování tak v roce 2020 nesmí přesáhnout 70 % ze 103 Kč, tzn., částku 72,10 Kč (sodexo, 2020).

Proto, aby si zaměstnavatel, resp. společnost ABC, mohl daňově uplatnit 55 % z hodnoty stravenky, je nutné, aby zaměstnanec strávil v zaměstnání alespoň 3 hodiny v den, za který má nárok na stravenku. Mimo úhrady části stravenky zaměstnanci musí společnost hradit i provizi konkrétnímu poskytovateli stravenek. Podle rozhodnutí Nejvyššího správního soudu z roku 2013 je také z 55 % daňově uznatelná (money, 2019).

Daňové řešení-zaměstnanec

Z pohledu zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění a zároveň o plnění, které je dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP plně osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Tento příspěvek na stravování nevstupuje rovněž do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

8.2.2 Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní důchodové pojištění

Druhým nejčastěji poskytovaným benefitem společnosti ABC, je příspěvek na penzijní připojištění (pro sjednané smlouvy do roku 2012), doplňkové penzijní spoření (pro sjednané smlouvy od roku 2013) a životní důchodové pojištění. Se zaměstnancem je sjednána tzv. dohoda o poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření a o způsobu výplaty části mzdy (Příloha C). Dříve se jednalo o penzijní připojištění. Nyní se však jedná o tzv. doplňkové penzijní spoření. Příspěvek je možné nejen získat od státu, ale i od zaměstnavatele. Výše příspěvku od státu je závislá na výši měsíčního vkladu účastníka doplňkového spoření na důchod.

V roce 2020 je minimální výše státního příspěvku 90 Kč/měsíc při měsíčním vkladu 300 Kč, maximální příspěvek od státu činí 230 Kč/měsíc při vkladu 1 000 Kč - 3 000 Kč měsíčně. Společnost ABC, jak již bylo uvedeno, přispívá svým zaměstnancům na doplňkové penzijní spoření 200 Kč měsíčně. Rozhodnutí o výši příspěvku je závislá na každém zaměstnavateli a není regulována státem (příspěvky, 2020).

Daňové řešení-zaměstnavatel

Daňové řešení uvedených příspěvků je dáno u zaměstnavatele § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Z hlediska příspěvků zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění nebo soukromé životní pojištění se

z pohledu zaměstnavatele jedná o daňově uznatelný náklad, bez ohledu na výši příspěvků (podmínkou však je, že přispívání zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření musí být obsaženo v některém z následujících dokumentů u zaměstnavatele, a to buď v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní smlouvě) a skutečnosti, zda příspěvek je nebo není podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP od daně z příjmů FO ze závislé činnosti osvobozen. Pokud zaměstnanec pracuje formou DPČ nebo DPP, bude uhrazený příspěvek za zaměstnance také daňovým výdajem, pokud však splní podmínku uvedenou v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (Macháček, 2019).

U zvolené společnosti ABC tak příspěvek na penzijní spoření nepodléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění do limitní výše 50 000 Kč/rok, což je souhrnný limit nejen pro příspěvky na doplňkové penzijní spoření, ale i životní pojištění (Macháček, 2019).

Daňové řešení-zaměstnanec

Z pohledu zaměstnance je tento příspěvek, do částky 50 000 Kč ročně (před rokem 2017 limit 30 000 Kč/rok), rovněž osvobozen od plateb na zdravotní a sociální pojištění a od daně z příjmů FO ze závislé činnosti (Macháček, 2019).

Stejně jako příspěvek na stravování je i příspěvek na penzijní spoření daňově maximálně výhodným benefitem, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance (tzn., že pro zaměstnavatele jsou tyto benefity daňově uznatelným nákladem a z pohledu zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů FO ze závislé činnosti).

Odborný rozvoj zaměstnance – jazykový kurz německého jazyka

Společnost ABC dále svým zaměstnancům nabízí možnost osobního rozvoje v rámci jazykových kurzů německého jazyka, který je potřebný pro výkon pracovní pozice (podmínkou je znalost základních barev a oděvů). Kdo chce však prohlubovat své jazykové schopnosti, má možnost využívat tento benefit. Podle § 230 Zákoníku práce se jedná o prohlubování kvalifikace zaměstnance, tzn., průběžné doplňování kvalifikace daného zaměstnance nebo obnova a udržování této kvalifikace zaměstnance vzhledem k výkonu práce. Jelikož se jedná o náklady, které jsou vynaloženy na prohlubování kvalifikace zaměstnance, je dle § 230 Zákoníku práce daný jazykový kurz povinen hradit zaměstnavatel.

Daňové řešení-zaměstnavatel

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o nepeněžní plnění na vzdělávání zaměstnanců, resp. prohlubování kvalifikace, které má souvislost s předmětem činnosti společnosti ABC, proto je dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 toto plnění u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (daňovým výdajem).

Daňové řešení-zaměstnanec

Z pohledu zaměstnance se jedná o nepeněžní plnění, které je dle § 6 odst. 9 písm. a) plně osvobozeno od daně z příjmů FO ze závislé činnosti. Rovněž toto plnění nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Tento benefit tak společnost ABC řadí mezi daňově maximálně výhodné benefity.

8.3 Plánované zrušení superhrubé mzdy a jeho vliv na čistou mzdu

Superhrubá mzda byla zavedena roku 2008 vládou bývalého předsedy ODS Mirka Topolánka. Účelem bylo zvýšení příjmů státu v době ekonomické krize (Frouzová, Prokeš & Štěpán, 2020).

Superhrubá mzda je představována hrubou mzdou zvýšenou o zákonné pojistné na zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (celkem 33,8 %). Lze tedy říci, že se jedná o celkový mzdový náklad na zaměstnance. Ze superhrubé mzdy je vypočtena záloha na daň z příjmů FO před slevami ve výši 15 %.

O zrušení superhrubé mzdy se usilovalo již mnohokrát, ale vždy byl návrh na její zrušení zavrhnut (např. rok 2019). V roce 2020 však ministryně financí Alena Schillerová předložila návrh na její zrušení nejpozději roku 2021. Zrušení superhrubé mzdy bude součástí tzv. daňového balíčku 2021. Zrušením superhrubé mzdy v roce 2021 si zaměstnanci přilepší tím, že se jim zvýší čistá mzda (o stokoruny) oproti letošnímu roku 2020. Mimo zrušení superhrubé mzdy se plánuje i zrušení solidární přírážky (§ 16a ZDP), přičemž pro příjmy, které by přesahovaly přibližně 4násobek průměrné mzdy, bude zavedena druhá sazba daně, a to ve výši 23 % (byznysnoviny, 2019).

Mluvčí Ministerstva financí ČR Ing. Michal Žurovec uvedl, že důvodem pro navržené změny je i skutečnost, že: „tyto nesystémové instituty činí daňový systém v České

republiky nepřehledným a zastírají skutečnou míru zdanění.“ (Ministerstvo financí České republiky, 2018)

Po zrušení superhrubé mzdy by tedy došlo k následujícím změnám, a to že základní daňová sazba by se zvýšila ze stávajících 15 % na 19 %. Dále by se za základ daně použila hrubá mzda zaměstnance namísto současného základu daně, kterým je superhrubá mzda zaokrouhlená na stovky nahoru (vynásobená hrubá mzda koeficientem 1,338). V současnosti je sazba daně ve výši 15 %. Ta je počítána ze superhrubé mzdy, a nikoliv z hrubé mzdy zaměstnance. V dnešní době je tak reálné zdanění příjmů vyšší než 20 %, konkrétně 20,1 %. Zdanění příjmu by díky zrušení superhrubé mzdy reálně kleslo o 1,1 % na 19 % (byznysnoviny, 2019). Názorný příklad týkající se navýšení čistého příjmu zaměstnance o stokoruny po navrhované změně, je níže uveden v následující tabulce.

Tab. č. 25: Komparace čisté mzdy po zrušení superhrubé mzdy před a po změně v roce 2021 (v Kč)

Text	Před změnou (rok 2020)	Po změně (rok 2021)
Hrubá mzda	30 000	30 000
Základ daně	40 200	30 000
Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)	1 350	1 350
Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)	1 950	1 950
Záloha na daň před odečtením slev na dani	6 030	5 700
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Výsledná daňová povinnost	3 960	3 630
Čistá mzda	22 740	23 070

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Výše uvedený modelový příklad uvažuje jen základní slevu na poplatníka a žádné daňové zvýhodnění na děti. Základ daně před změnou (rok 2020) je uveden již po zaokrouhlení na stovky nahoru. První varianta počítá se sazbou daně ve výši 15 %. V druhé variantě po změně je uvažována nová sazba daně ve výši 19 %. Jak si lze všimnout z výše uvedeného příkladu, zaměstnanec bez dětí si při hrubé mzdě 30 000 Kč přilepší po zrušení superhrubé mzdy o 330 Kč více než před změnou v roce 2020.

9 Návrhy na zlepšení stávajícího systému odměňování společnosti ABC, s.r.o.

Společnost ABC má na základě zhodnocení poskytnutých údajů velmi dobře propracovaný systém odměňování z pohledu právního, účetního a daňového. Najdou se však nedostatky, které by daná společnost mohla napravit, a tím by došlo ke zlepšení stávajícího systému odměňování zaměstnanců ve zvolené organizaci a k vyšší motivaci zaměstnanců. K návrhům na zlepšení autorka dospěla na základě vyhodnocení systému odměňování v daném podniku, respektive z poskytnutých reálných dat. Tyto změny mohou být přínosné pro danou společnost.

Účast na veletrzích

Z hlediska nábory, respektive získávání zaměstnanců firma dosahuje dobré úrovně až na pár oblastí, ve kterých by měla učinit výrazná zlepšení vedoucí k usnadnění procesů ve firmě. Ačkoliv podnik hojně využívá externí zdroje pro získávání zaměstnanců, najde se i v této oblasti slabá stránka, kterou je neúčast společnosti na veletrzích práce. Jedním z cílů společnosti ABC, je přijmout do roku 2021 celkově 450 nových zaměstnanců z důvodu rozšíření provozu X. Účastí na veletrzích by firma mohla nalézt potenciální nadané lidi do provozů, zejména pak do technické oblasti, ekonomické oblasti apod. Proto autorka společnosti navrhuje vyjednat možnost prezentace společnosti jako celku a účasti na veletrzích práce s pořadatelem těchto veletrhů (např. Veletrh práce v Plzni nebo Veletrh pracovních příležitostí při ZČU v Plzni). Přínosem by bylo oslovení budoucích pracovníků a zvýšení počtu zaměstnanců ve výrobě a ekonomickém úseku, a tím i dosažení lepších výsledků organizace.

Společnost ABC by v rámci jednodenní účasti na veletrhu mohla nabídnout aktuálně volné pracovní pozice, trainee programy, stáže nebo možnosti praxe v ekonomickém úseku, zejména pro studenty Fakulty ekonomické. Dále by mohla nabízet možnosti spolupráce při psaní bakalářských a diplomových prací se studenty vysokých škol. Hlavní cíl účasti na veletrhu je především poskytnout dostatek informací všem uchazečům o práci, studentům i absolventům škol, usnadnit co nejnázve hledání budoucích pracovních příležitostí a umožnit osobní kontakt mezi firmou a uchazeči, studenty a absolventy.

Pokud se uvažuje účast na veletrhu pracovních příležitostí při ZČU v Plzni, bude autorkou doporučena společnost ABC varianta Standard, která zahrnuje standardní místo tvořené stánkem veletržního typu (rozměr 3 x 1,5 m) včetně elektrické přípojky, vybavení stolkem a čtyřmi židlemi a dále prostorem umožňující vlastní prezentační materiály. Součástí pronájmu stánku je tzv. límec, který představuje desku 300 x 30 cm s barevně laděným logem a názvem společnosti v černé barvě. Samozřejmostí je i Wi-Fi připojení k internetu. Je zde však možnost využití vlastního stánku na vyblokované místo (docplayer, 2020).

Pokud autorka uvažuje pro danou společnost variantu Standard, náklady spojené s pronájmem stánku jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. č. 26: Náklady na pronájem stánku na veletrhu

Text	Varianta Standard (částky v Kč)
Cena pronájmu	22 900
DPH 21 %	4 809
Náklady na pronájem celkem	27 709

Zdroj: Zpracováno autorkou, 2020

Každá firma, která se účastní veletrhu má možnost prezentovat svoji společnost v průvodci veletrhu pracovních příležitostí. Jedna standardizovaná základní strana v tomto průvodci je zahrnuta rovněž v uvedené ceně. Na této základní straně se nachází barevné logo dané společnosti, její profil, základní kontakty spolu s požadavky na nové zaměstnance (docplayer, 2020).

Zavedení benefitu Sick days nebo free days

Dle názoru autorky nabízí společnost ABC svým zaměstnancům rozsáhlou škálu benefitů, příspěvků a odměn. Najde se však i benefit, který je mezi zaměstnanci v posledních letech velmi oblíbený a společnost jej svým zaměstnancům nenabízí. Pracovníci by jej jistě plně využívali, proto je na zvážení firmy tento benefit zahrnout do své nabídky zaměstnaneckých výhod.

Podle Macháčka (2019) se Sick days neboli poskytnutí placeného zdravotního volna zaměstnavatelem využívá zejména v případě krátkodobé zdravotní indispozice zaměstnance, kterou je možné vyléčit během pár dní a bez povinnosti dokládat zdravotní stav zaměstnance vystavením neschopenky od praktického lékaře.

Poskytování tohoto benefitu není vázáno žádným právním předpisem a je možné jej sjednat včetně podmínek čerpání např. ve vnitřním předpisu dané společnosti nebo v individuální dohodě, která se uzavírá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z důvodu možného zneužívání tohoto benefitu jsou však dny zdravotního volna obvykle poskytovány na dobu max. do 5 dnů v kalendářním roce. Zaměstnavatel může svým zaměstnancům za dobu čerpání Sick days stanovit náhradu mzdy nebo platu. Tento benefit autorka doporučuje zavést i z toho důvodu, že někteří zaměstnanci si z finančních důvodů nemohou dovolit být doma např. celých pět pracovních dní a chodí raději do práce např. s nevolností, nachlazením, horečkou nebo bolestí v krku, čímž zároveň ohrožují další spolupracovníky a riskují větší nemocnost a výpadek dalších zaměstnanců ve výrobě. Někteří zaměstnanci si v takovém případě zase musí čerpat dny dovolené z důvodu obav o snížení příjmů.

I přesto, že od 1. 7. 2019 došlo ke zrušení tzv. karenční doby, tzn., nově se zaměstnancům proplácí náhrada mzdy již od prvního dne nemoci, je tento benefit stále plně výhodný. V případě, že zaměstnanec musí nutně k lékaři, ale nechce čerpat volno z dnů dovolené, může tento benefit rovněž využít pro tento účel. Tento benefit je poskytován zejména zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni na hlavní pracovní poměr. Na tento typ benefitu je nahlíženo jako na daňově neutrální, tzn., pro zaměstnavatele značí výhodu v tom, že se jedná o daňově uznatelný náklad, zatímco z pohledu zaměstnance podléhá příjem zdanění a zákonným odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Přesto je však vhodné umožnit svým zaměstnancům navíc dny volna. Jedině tak si společnost ABC zajistí větší spokojenost a věrnost svých stávajících zaměstnanců a značnou konkurenční výhodu.

Mimo tento oblíbený benefit by dále společnost mohla poskytovat tzv. „free days“ neboli volné dny, které patří také mezi velmi oblíbené benefity. Běžně jsou poskytovány velkými společnostmi. Tyto volné dny by zaměstnanec mohl využít např. pokud potřebuje vyřídit neodkladnou záležitost na úřadě nebo k relaxaci apod. Nemusel by přitom čerpat dny dovolené. Pro vyčíslení nákladů se uvažuje, že zaměstnanec má průměrnou mzdu, která činí 30 000 Kč. Průměrný hodinový výdělek je stanoven v hodnotě 187,50 Kč (měsíc duben 2020 má fond pracovní doby 160 hodin). Náhrada mzdy v případě volného dne vychází na jednoho zaměstnance ve výši 1 500 Kč (187,50 * 8 hodin). Zaměstnavatel odvede na pojistném (33,8 %) celkem 507 Kč

($1500 * 0,338$). Na jednoho zaměstnance činí náklad firmy ABC celkově 2 007 Kč ($1 500 + 507$).

Navýšení příspěvku na doplňkové penzijní spoření zaměstnancům

Kromě poskytování stravenek zaměstnancům je dalším velmi oblíbeným benefitem příspěvek na penzijní spoření. Podle hodnocení pracovníků na webovém portále Atmoskop.cz, kde jsou hodnoceny zaměstnavatelé očima stávajících a bývalých zaměstnanců, si někteří zaměstnanci stěžují na nízký příspěvek na jejich doplňkové penzijní spoření. Firma, jak již bylo uvedeno, přispívá částkou 200 Kč měsíčně, což pro zaměstnance značí nízkou částku a uvítali by jistě navýšení tohoto příspěvku.

Autorka společnosti ABC doporučuje pro vyšší motivaci, spokojenost a udržení svých zaměstnanců, kteří využívají spoření na penzi, navýšit příspěvek na doplňkové penzijní spoření alespoň na částku 500 Kč měsíčně. Společnosti sice vzrostou náklady o 300 Kč měsíčně (na jednoho zaměstnance, kterému by přispívala 500 Kč namísto 200 Kč), ale výhoda tohoto benefitu pro společnost spočívá, jak již bylo uvedeno výše, v tom, že se jedná o daňově uznatelný náklad bez ohledu na výši příspěvků.

Dále příspěvek na doplňkové penzijní spoření nepodléhá zákonným odvodům na zdravotní a sociální pojištění do limitu 50 000 Kč za rok. Co se týče zaměstnance, je poskytovaný příspěvek osvobozen do částky 50 000 Kč ročně od odvodů na zdravotní a sociální pojištění a od zdanění příjmu. Příspěvek na penzijní spoření je tak daňově maximálně výhodným benefitem, a to jak pro danou společnost, tak i pro zaměstnance (Mácháček, 2019).

V současné době činí daňová úspora za rok v případě poskytování příspěvku na doplňkové penzijní spoření ve výši 200 Kč měsíčně tj. 2 400 ročně pouze 456 Kč ($0,19 * 2 400$). V případě navýšení příspěvku na 500 Kč měsíčně tj. 6 000 ročně, bude daňová úspora zvolené společnosti činit 1 140 Kč ($0,19 * 6 000$). Společnosti by však autorka nedoporučovala, i přesto že je to výhodné z hlediska vysoké daňové roční úspory, využívat limitní výši ročního příspěvku (tj. 50 000 Kč) a to z důvodu zvýšení nákladů (celkových) na poskytování tohoto příspěvku.

Co se týče osobních nákladů zaměstnavatele, je pro zaměstnavatele poskytování příspěvku rovněž výhodnější oproti navýšení mzdy o stejnou částku příspěvku. Následující typový příklad potvrzuje tuto skutečnost. V případě, že se zaměstnavatel

rozhodne navýšit svým zaměstnancům mzdu o 2 000 Kč (hrubá mzda zaměstnance činí 20 000 Kč) budou náklady na zákonné pojistné zaměstnavatele ve výši 7 436 Kč ($0,338 * 22\ 000$). Osobní náklady poté činí celkem 29 436 Kč ($22\ 000 + 7\ 436$).

V případě druhé možnosti se zaměstnavatel rozhodne přispívat na doplňkové penzijní spoření zaměstnanci stejnou výší, a to 2 000 Kč. Hrubá mzda je ve výši 20 000 Kč a náklady na zákonné pojistné zaměstnavatele ($24,8\ % + 9\ %$) činí 6 760 Kč ($0,338 * 20\ 000$). Osobní náklady jsou v této možnosti v celkové výši 28 760 Kč.

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, jelikož je splněna podmínka dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Zaměstnavatel v rámci druhé varianty uspoří z hlediska osobních nákladů 676 Kč měsíčně. Vlastní úsporu osobních nákladů zaměstnavatele je nutné navíc ponížít o daň z příjmů právnických osob ve výši 19 %, jelikož se nižšími náklady navýší zisk a základ daně z příjmů. V rámci odpočtu daně bude čistá úspora druhé uvažované varianty ve výši 547, 56 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Druhá možnost, tedy poskytování příspěvku na doplňkové penzijní spoření, je výhodnější než zvýšení hrubé mzdy o stejnou částku příspěvku.

Další návrhy na zlepšení

Podle webového portálu Atmoskop.cz si dále zaměstnanci dané společnosti stěžují na nízké bonusy. Jeden ze zaměstnanců uvedl, že by si přál navýšit bonusy za docházku do zaměstnání s tím, že by byly vypláceny měsíčně nebo čtvrtletně. Toto je v kompetenci příslušného ředitele a je důležité, aby se společnost ABC tímto zabývala pro udržení stávajících zaměstnanců. Tímto může značně zamezit odchodu stávajících zaměstnanců ke konkurenci. Budou-li zaměstnanci vnímat odměňování jako spravedlivé, budou více motivovaní k práci, a tím se zvýší i jejich pracovní výkonnost.

Dále nejsou zaměstnanci spokojeni s nařízenou prací o sobotách, přičemž o práci v sobotu se zaměstnanci dle hodnocení, dozívají v pátek nebo ve čtvrtek. V tomto případě by společnost měla zvážit možnost výběru směn o víkendu podle požadavků zaměstnanců, což by zaměstnanci nejvíce přivítali nebo navýšit hodinové příplatky za práci o víkendu.

Zaměstnanci si dále dle webového portálu Atmoskop.cz stěžují na nedostatečné řešení problémů. Pro snížení nespokojenosti zaměstnanců u společnosti ABC a zabránění jejich následnému odchodu je potřeba mít jasný přehled o konkrétních problémech

zaměstnanců, které se týkají se odměňování. Proto autorka navrhuje společnosti více komunikovat se svými zaměstnanci prostřednictvím rozhovoru, s každým individuálně nebo častějších setkání s vedením společnosti a zaměstnanci, což jistě přispěje ke zlepšení vztahů mezi organizací a zaměstnanci.

Někteří zaměstnanci dané společnosti by také uvítali odměnu za odpracovaná léta po 15 letech u firmy, proto by autorka společnosti doporučila vyjednat možnost této odměny, kterou by zaměstnanci jistě velice uvítali a přimělo je to k tomu, aby ve společnosti ABC pracovali co nejdéle. Autorkou navrhovaná částka je 35 000 Kč, přičemž tato odměna by byla vyplácena zaměstnanci jednorázově.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo ověření vhodnosti nastavení systému odměňování ve zvoleném podniku z pohledu právního, účetního a daňového, vyhodnocení provedené na základě zpracování výstupů šetření spolu s uvedením návrhů na možná vylepšení stávajícího systému odměňování. Tyto autorkou navržené změny mohou být přínosem pro zvolenou společnost, která je mezinárodní logistickou společností. Z důvodu zachování anonymity nebyla v této práci společnost jmenována a byla nazývána jen jako společnost ABC, s.r.o.

Diplomová práce se člení na teoretickou a praktickou část. V teoretické části byly na základě rešerše odborné literatury, zejména zákonů ČR, vymezeny právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců. Nejdříve byla vymezena problematika odměňování obsahující základní informace z této oblasti. Vzhledem ke každoročním změnám v oblasti mzdového účetnictví byly v diplomové práci zachyceny legislativní změny platné k 1. 1. 2019 a k 1. 1. 2020.

Významnou změnou v roce 2019 byla změna koeficientu pro výpočet superhrubé mzdy. Konkrétně od 1. 7. 2019 došlo ke snížení sazby sociálního pojištění hrazeného zaměstnavatelem z 25 % na 24, 8 %. Celkově odvede zaměstnavatel na pojistném 33, 8 % (do 1. 7. 2019 odvedl 34 %). Zdravotní pojištění ve výši 9 % hrazené zaměstnavatelem zůstalo beze změny. Další změnou, která nastala, byl růst minimální mzdy v roce 2019 z 12 200 Kč na 13 350 Kč a v roce 2020 z částky 13 350 Kč na 14 600 Kč. Co se týče průměrné měsíční hrubé nominální mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců), její výše činila k 4. 12. 2019 celkem 33 697 Kč. Ve 4. čtvrtletí roku 2019 byla výše této mzdy 36 144 Kč. Vývoj minimální měsíční mzdy od jejího zavedení a průměrné měsíční mzdy v letech 2000-2019 byl zaznamenán do grafů.

Následující kapitola byla zaměřena na právní aspekty odměňování zaměstnanců. Z hlediska dohody o pracovní činnosti (DPČ) došlo v roce 2019 ke zvýšení hranice (limitu). S účinností od 1. 1. 2019 byla jako rozhodný příjem stanovena hranice 3 000 Kč. V další kapitole se autorka práce zabývala účetními aspekty odměňování zaměstnanců, v rámci, nichž byly formulovány zúčtovací vztahy mezi organizací a zaměstnanci. Součástí této kapitoly bylo základní účtování mezd spolu s obecným

principem výpočtu měsíční mzdy a účtování zaměstnaneckých benefitů. V rámci obecného principu výpočtu měsíční mzdy byla vymezena problematika solidární daně, kterou musí platit osoby s vysokými příjmy (zaměstnanec i OSVČ). V roce 2020 byl zvýšen limit pro solidární zvýšení daně na 1 672 080 Kč. Pro rok 2019 činil limit pro solidární zvýšení daně 1 569 552 Kč (stanoví se jako 48násobek stanovené průměrné mzdy). Zaměstnanec odvede v roce 2020 solidární daň, pokud je jeho měsíční výdělek vyšší než 139 340 Kč. V roce 2019 to byla částka 130 796 Kč hrubého. Závěr teoretické části je věnován daňovým aspektům, které vymezovaly problematiku zdanění příjmů ze závislé činnosti. V této oblasti nedošlo v roce 2019 ani 2020 k významným změnám, pouze v případě čerpání daňového bonusu v roce 2020, je potřeba dosažení ročního příjmu min. ve výši 87 600 Kč (6násobek minimální mzdy).

V praktické části této diplomové práce byla nejprve představena analyzovaná společnost ABC, s.r.o. následně byl popsán systém hodnocení a odměňování zaměstnanců dané firmy včetně modelových příkladů věnujících se řešení problematice. Společně s představením společnosti byl zobrazen grafický vývoj osobních a mzdových nákladů v tis. Kč v letech 2015 až 2019. Následovala kapitola týkající se právních aspektů odměňování zaměstnanců zahrnující právní předpisy, kterými se společnost musí řídit, nábor zaměstnanců na základě pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr včetně praktických příkladů na výpočet čisté mzdy a zdanění v rámci DPP a DPČ a ukončení pracovního poměru.

Další kapitola se věnovala účetním aspektům odměňování zaměstnanců. Bylo provedeno účtování účetních případů související se mzdami zaměstnanců dané společnosti spolu s účtováním zaměstnaneckých benefitů.

Závěr praktické části byl věnován daňovým aspektům odměňování zaměstnanců v podniku. V rámci této kapitoly byly vybrány reálné ukázkové příklady související s problematikou zdanění mezd. Příklady autorka volila tak, aby představovaly různé možnosti v rámci kapitoly „Daňové aspekty odměňování zaměstnanců“ obsažené v teoretické části. Součástí byla i problematika solidární daně včetně modelového příkladu zahrnujícím výpočet výsledné daňové povinnosti v rámci solidárního zvýšení daně. Následovalo daňové řešení vybraných zaměstnaneckých benefitů společnosti ABC, s.r.o., a to z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž každý benefit byl posuzován z hlediska daňové uznatelnosti u zaměstnavatele, zdanění u zaměstnance

a na základě informace, zda dané benefity vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

Poté bylo součástí kapitoly i plánované zrušení superhrubé mzdy v roce 2021 a jeho vliv na čistou mzdu zaměstnance. Zrušením superhrubé mzdy si zaměstnanec v roce 2021 přilepší ve výplatě čisté mzdy o stokoruny oproti roku 2020. Po zrušení superhrubé mzdy by nastaly následující změny. Základní daňová sazba by byla navýšena ze stávajících 15 % na 19 %. Dále by za základ daně byla použita hrubá mzda zaměstnance namísto současného základu daně, kterým je superhrubá mzda zaokrouhlená na stovky nahoru. Zdanění příjmu by díky zrušení superhrubé mzdy reálně kleslo o 1,1 % na 19 %. (v současnosti je reálné zdanění 20,1 %). Následně byla na příkladu zobrazena komparace čisté mzdy před změnou (rok 2020) a po změně v roce 2021.

Na základě vyhodnocení zpracovaných výstupů šetření byly dále uvedeny návrhy na možná vylepšení stávajícího systému odměňování společnosti ABC, s.r.o. Odstraněním zjištěných nedostatků může firma dospět ke zlepšení stávajícího systému odměňování zaměstnanců. Daná společnost by mohla například zavést benefity jako Sick days (poskytované placené zdravotní volno zaměstnavatelem) nebo free days (volné dny) které jsou velice oblíbené mezi zaměstnanci. Na benefit Sick days je nahlíženo jako na daňově neutrální, tzn., pro zaměstnavatele značí výhodu v tom, že se jedná o daňově uznatelný náklad, zatímco z pohledu zaměstnance podléhá příjem zdanění a zákonným odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Je však vhodné umožnit svým zaměstnancům navíc dny volna. Tím si společnost zajistí spokojené a věrné zaměstnance a značnou konkurenční výhodu.

Dále autorka společnosti navrhuje účastnit se veletrhů pracovních příležitostí, díky čemuž by snáze oslovila a získala potenciální zaměstnance do týmu, zejména do technické a ekonomické oblasti. Přínosem by bylo oslovení budoucích pracovníků a zvýšení počtu zaměstnanců ve výrobě a ekonomickém úseku, a tím i dosažení lepších výsledků organizace.

Dalším návrhem na zlepšení v oblasti odměňování by bylo navýšení příspěvku na doplňkové penzijní spoření zaměstnancům, podle nichž je na základě hodnocení na webovém portálu Atmoskop.cz příspěvek velmi nízký. Autorka společnosti

ABC s.r.o. doporučuje pro vyšší motivaci, spokojenost a udržení svých zaměstnanců, kteří využívají spoření na penzi, navýšit příspěvek na doplňkové penzijní spoření alespoň na částku 500 Kč měsíčně. Pro společnost je navíc tento benefit daňově uznatelný. Příspěvek dále nepodléhá zákonným odvodům na zdravotní a sociální pojištění do limitu 50 000 Kč ročně. Z pohledu zaměstnance, je poskytovaný příspěvek do částky 50 000 Kč ročně osvobozen od odvodů na zdravotní a sociální pojištění a od zdanění příjmu. Příspěvek na penzijní spoření je tak daňově maximálně výhodným benefitem, a to jak pro danou společnost, tak i pro zaměstnance. Dále by společnost měla uvažovat o zvýšení bonusů za docházku, navýšení příplatků za práci o víkendu nebo možnost výběru směn o víkendu.

Přínosem diplomové práce je zejména rozšíření nových poznatků v oblasti odměňování zaměstnanců z pohledu právního, účetního a daňového a jejich následná aplikace v praktické části práce. Závěrem je nutné dodat, že autorkou stanovené cíle byly splněny.

Seznam použitých zdrojů

- Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. Praha, Česko: Grada.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. (13. vyd.). Praha, Česko: Grada.
- Brychta, I., Bulla, M., Krupová, T., Kuchařová, I., Pilařová, I., Pšenková, Y. ... Strouhal, J. (2019). *Účetnictví podnikatelů 2019*. Praha, Česko: Wolters Kluwer ČR.
- Janišová, D., & Křivánek, M. (2013). *Velká kniha o řízení firmy. Praktické postupy pro úspěšný rozvoj organizace*. (1. vyd.). Praha, Česko: Grada.
- Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Dostupné z https://books.google.cz/books?id=7GBaAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=kocianov%C3%A1&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwi2gYnS2rjnAhWJ_KQKHRkxBRUQ6AEIKDAA#v=onepage&q=kocianov%C3%A1&f=false
- Lochmannová, A. (2016). *Personalistika. Základy personalistiky*. Kralice na Hané: Computer Media.
- Macky, K., & Wilson, M. (2013). *Rewards, Remuneration and Performance: A Strategic Approach*. Dostupné z <https://books.google.cz/books?id=edY9AAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=macky+and+wilson&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwjl4uyRsI7oAhUM0qYKHVh-Cx4Q6wEILTAA#v=onepage&q=macky%20and%20wilson&f=false>
- Macháček, I. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně*. (5. vyd.). Praha, Česko: Wolters Kluwer ČR.
- Öörni, J. (2017). *Introduction to Mystery Shopping: How to Become a Mystery Shopper & How to Make Money As Mystery Shopper*. PublishDrive.
- Pelech, P., & Rindová, I. (2019). *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2019*. (27. akt. vyd.). Olomouc, Česko: ANAG.
- Strouhal, J. (2020). *Účetní souvztahnosti podnikatelských subjektů*. (3. vyd.). Praha, Česko: Wolters Kluwer ČR.
- Šubrt, B. (2018). *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha – průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. (1. vyd.). Olomouc, Česko: ANAG.
- Vybíhal, V. (2019). *Mzdové účetnictví 2019. Praktický průvodce*. Praha, Česko: Grada.
- Vychopeň, J. (2019). *Daň z příjmů 2019*. Praha, Česko: Wolters Kluwer ČR.

Internetové zdroje

- Byznysnoviny (2019). *Babiš potvrdil plán zrušení superhrubé mzdy roku 2021. Snížila by se příjmová daň*. Dostupné 20. 4. 2020 z <https://www.byznysnoviny.cz/2019/11/09/babis-potvrdil-plan-zruseni-superhrube-mzdy-roku-2021-snizila-by-se-prijmova-dan/>

Caltová, H. (2019, 29. duben). *Odměňování a benefity – jak je nastavit, aby zaměstnanec skutečně motivovaly?*. [vid. 2019-02-01]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/odmenovani-a-benefity-jak-je-nastavit-aby-zamestnanec-skutec-id-3706820?fbclid=IwAR2btyOfoQ2kbCiIZl0ooLkdSHRewpmjh8VONFHiMd0Ozl5feNF-2-8WsUU>

CzechTrade (2014). *BusinessInfo. Oficiální portál pro podnikání a export*. Dostupné 1. 2. 2020 z <https://www.businessinfo.cz/navody/hodnoceni-vykonu-a-odmenovani-zamestnancu/2/>

Česká správa sociálního zabezpečení (2020). *Od 1. 7. 2019 se mění sazby pojistného*. Dostupné 10. 2. 2020 z <https://www.cssz.cz/web/cz/-/od-1-7-2019-se-meni-sazby-pojistneho>

Český statistický úřad (2019a). *Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy*. Dostupné z https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&pvo=MZD01-A&skupId=855&katalog=30852&pvo=MZD01-A&evo=v208_!_MZD-LEG4_1

Český statistický úřad (2019b). *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika*. Dostupné 10. 2. 2020 z https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

Český statistický úřad (2019c). *Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2019*. Dostupné 10. 2. 2020 z <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2019>

Docplayer (2020). *Veletrh pracovních při ZČU v Plzni 2016*. Dostupné 25. 4. 2020 z <https://docplayer.cz/20376983-Veletrh-pracovnich-prilezitosti-pri-zcu-v-plzni-2016.html>

Fetter, R. W. (2019). *Dohoda o provedení práce: kolik vám strhnou na pojistném a na daních?*. [vid. 2020-02-20]. Dostupné z <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-kkolik-vam-strhnou-na-pojistnem-a-na-danich/>

Finanční správa (2020). *Databáze daňových tiskopisů*. Dostupné 28. 4. 2020 z <https://www.financnisprava.cz/cs/danove-tiskopisy/databaze-aktualnich-danovych-tiskopisu>

Frouzová, K., Prokeš J. & Štěpán, P. (2020, 4. březen). *Superhrubá mzda má skončit: zaměstnanci dostanou o několik stovek navíc. Spočítejte si, o kolik si přilepšíte vy*. [vid. 2020-04-20]. Dostupné z <https://archiv.ihned.cz/c1-66730750-superhruba-mzda-ma-skoncit-zamestnanci-dostanou-o-nekolik-stovek-navic-stat-bude-tratit-pres-30-miliard>

Gola, P. (2019, 1. listopad). *Letos nastala změna ve výpočtu čisté mzdy. Má nepatrně stoupat*. [vid. 2020-02-01]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/letos-nastala-zmena-ve-vypoctu-ciste-mzdy-ma-nepatrne-stoupat-1360341>

Jindrová, B., Procházková, D. & Strakošová, P. (2020, 29. leden). *342 – Ostatní přímé daně*. [vid. 2020-03-01]. Dostupné z <https://www.du.cz/33/342-ostatni-prime-dane-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EugQrRPOU40wcbnpxyMb6d78jaucG-SvhA/>

Kurzycz (2020). *Zaručená mzda 2020*. Dostupné 15. 2. 2020 z <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda/>

Měšec.cz (2020). *Váš průvodce finančním světem. Daňový bonus*. Dostupné 15. 2. 2020 z <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/danovy-bonus/>

Ministerstvo financí České republiky (2018). *Zrušení superhrubé mzdy sníží odvodovou zátěž a zpřehlední daně*. Dostupné 20. 4. 2020 z <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2018/zruseni-superhrube-mzdy-snizi-odvodovou-31006>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019a). *Průvodce – MPSV portál. Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2020*. Dostupné 15. 12. 2019 z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace+o+MMe+od+1+ledna+2020+na+web+MPSV.pdf/51fb732f-1bcc-7947-b018-4346d1ca3631>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019b). *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. Dostupné 6. 1. 2020 z <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019c). *Tisková zpráva. Co se mění v roce 2020? Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné 15. 2. 2020 z https://www.mpsv.cz/documents/20142/511219/30_12_2019+TZ_Co+se+meni+v+roce+2020.pdf/098c9a52-daab-742b-a7c1-3ae5c9b61a34

Money (2019). *Ekonomické a informační systémy. Stravenky se vyplatí zaměstnancům i zaměstnavatelům. Přečtěte si, jak je spočítat a danit*. Dostupné 18. 4. z <https://money.cz/dane-a-ucetnictvi/stravenky-se-vyplati-zamestnancum-i-zamestnavatelum-precete-si-spocitat-danit/>

MPRO (2020). *Software pro personální řízení podniků a zpracování mezd. Personální informační systém Target 2100*. Dostupné 1. 4. 2020 z <http://www.m-pro.cz/index.php?s=target-2100>

MPRO (2020). *Software pro personální řízení podniků a zpracování mezd. Mzdy-ukázky z programu*. Dostupné 1. 4. 2020 z <http://www.m-pro.cz/index.php?id=50>

Navisys (2020). *Microsoft Dynamic NAV*. Dostupné 1. 4. 2020 z <https://www.navisys.cz/produkty/podnikove-systemy-erp-aps-crm/microsoft-dynamics-nav>

Plánovací kalendář online (2020). *Plánovací kalendář 2020*. Dostupné 25. 4. 2020 z <https://www.planovacikalendar.eu/>

Příspěvky (2020). *Příspěvek na penzijní připojištění pro rok 2020: až 230 Kč měsíčně*. Dostupné 25. 4. 2020 z <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisti>

Sodexo (2020). *Daňově nejvýhodnější stravenka roku 2020 má hodnotu 131 Kč*. Dostupné 5. 4. 2020 z: <https://www.sodexo.cz/danove-nejvyhodnejsi-stravenka-roku-2020-ma-hodnotu-131-kc/>

Sovová, E. (2019, 11. prosinec). *Co ovlivní nová průměrná mzda, která pro rok 2020 činí 34 835 korun*. [vid. 2020-02-25]. Dostupné z https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prumerna-mzda-mpsv-novinky-duchody-odvody-socialni-pojisteni-zdravotni-pojisteni-solidarni-dan.A191209_091545_podnikani_sov

Systemové certifikace s.r.o. (2020). *ISO 14001 – Systém environmentálního managementu*. Dostupné 10. 4. 2020 z <https://www.systemovecertifikace.cz/iso-14001-system-environmentalniho-managementu>

TREXIMA (2020). *Zaměřeno na člověka. V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů.* Dostupné 15. 3. 2020 z <https://www.trexima.cz/aktualita/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu>

Truhlářová, M. (2019, 31. květen). *Novinky ve zdanění a odvodech u nižších výdělků.* [vid. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/novinky-ve-zdaneni-a-odvodech-u-nizsich-vydelku/>

Veselíková, M. (2020, 13. leden). *Dohoda o provedení práce a dohoda o provedení pracovní činnosti 2020. Kalkulačka a přehled.* [vid. 2020-02-20]. Dostupné z <https://www.penize.cz/zamestnani/411688-dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-2020-kalkulacka-a-prehled>

Výpočet.cz (n.d.). *Popis výpočtu čisté mzdy.* Dostupné 20. 2. 2020 z <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>

Webové stránky společnosti ABC, s.r.o., která požádala o zachování anonymity

Legislativa

Nařízení vlády č. 273/2018 Sb. ze dne 20. listopadu 2018

Nařízení vlády č. 347/2019 Sb. ze dne 9. prosince 2019

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění k 1. 1. 2020

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění k 1. 1. 2020

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění k 14. 1. 2017

Interní dokumenty společnosti

ABC, s.r.o. (2019a). *Srdečně Vás vítáme ve společnosti ABC, s.r.o.* Interní dokument podniku ABC, s.r.o. se sídlem v Plzni.

ABC, s.r.o. (2019b). *Personální strategie společnosti ABC, s.r.o.* Interní dokument podniku ABC, s.r.o. se sídlem v Plzni.

ABC, s.r.o. (2019c). *Mzdový řád společnosti ABC, s.r.o.* Interní dokument podniku ABC, s.r.o. se sídlem v Plzni.

ABC, s.r.o. (2019d). *Zaměstnanecké benefity ve společnosti ABC, s.r.o.* Interní dokument podniku ABC, s.r.o. se sídlem v Plzni.

ABC, s.r.o. (2019e). *Účtování benefitů společnosti ABC, s.r.o.* Interní dokument podniku ABC, s.r.o. se sídlem v Plzni.

Interní dokumenty společnosti ABC, s.r.o., 2020

Výroční zprávy společnosti ABC, s.r.o. za roky 2016, 2017, 2018 a 2019

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Postupný vývoj minimální měsíční a hodinové mzdy v Kč v letech 2013-2019	23
Tab. č. 2: Výpočet měsíční čisté mzdy od 1.7. 2019 u zaměstnance pracujícího za minimální mzdu pro rok 2019	24
Tab. č. 3: Komparace měsíční a hodinové zaručené mzdy pro roky 2019 a 2020	26
Tab. č. 4: Zdanění dohody o provedení práce při příjmu do 10 000 Kč.....	34
Tab. č. 5: Zdanění dohody o provedení práce při příjmu od 10 001 Kč.....	35
Tab. č. 6: Základní účtování mezd zaměstnanců	39
Tab. č. 7: Výpočet měsíční mzdy zaměstnance v roce 2020	40
Tab. č. 8: Základní zúčtování stravenek	42
Tab. č. 9: Zúčtování příspěvku na doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění ..	43
Tab. č. 10: Zúčtování příspěvku na profesní rozvoj a vzdělávání zaměstnanců.....	43
Tab. č. 11: Zúčtování příspěvku na dopravu do/ze zaměstnaní a sportovní a kulturní vyžití	44
Tab. č. 12: Základní slevy na dani v roce 2020 v Kč	48
Tab. č. 13: Koeficienty představující zvýhodnění pro dobu čerpání náhradního volna .	64
Tab. č. 14: Komparace čistého příjmu zaměstnance bez stravenek a se stravenkami (v Kč)	68
Tab. č. 15: Výpočet čisté mzdy v případě DPP	71
Tab. č. 16: Zúčtovací vztahy mezi společnostmi ABC a zaměstnanci	79
Tab. č. 17: Účtování zaměstnaneckých benefitů společnosti ABC	80
Tab. č. 18: Účtování příspěvku na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a důchodové spoření	81
Tab. č. 19: Účtování firemní dopravy	81
Tab. č. 20: Účtování příspěvku na ubytování pro zahraniční zaměstnance.....	81

Tab. č. 21: Účtování náborové, nástupní, věnostní a jubilejní odměny	81
Tab. č. 22: Výpočet zálohy na daň z příjmů FO a čistého příjmu zaměstnankyně	83
Tab. č. 23: Výpočet čisté mzdy bez uplatnění daňového zvýhodnění	84
Tab. č. 24: Uplatnění solidární daně	85
Tab. č. 25: Komparace čisté mzdy po zrušení superhrubé mzdy před a po změně v roce 2021 (v Kč).....	90
Tab. č. 26: Náklady na pronájem stánku na veletrhu	92

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Model celkové odměny.....	18
Obr. č. 2: Ukázka z programu Mzdy - vypočítaná mzda.....	77

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj průměrné měsíční mzdy v Kč (na přepočtené počty zaměstnanců) v letech 2000-2019	21
Graf 2: Vývoj minimální mzdy v Kč od jejího zavedení	23
Graf č. 3: Vývoj osobních a mzdových nákladů společnosti ABC v tis. Kč	52
Graf č. 4: Průměrný přepočtený počet zaměstnanců společnosti ABC.....	54

Seznam použitých zkratk a značek

apod. = a podobně

atd. = a tak dále

ČP ZP = Česká průmyslová zdravotní pojišťovna

FO = fyzická osoba

např. = například

OZP = Oborová zdravotní pojišťovna

resp. = respektive

s.r.o. = společnost s ručením omezeným

tj. = to je; to jest

tzn. = to znamená

tzv. = tak zvaně

VOZP = Vojenská zdravotní pojišťovna ČR

VZP = Všeobecná zdravotní pojišťovna

ZP MV ČR = Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra České republiky

Seznam příloh

Příloha A: Prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Příloha B: Pracovní smlouva společnosti ABC, s.r.o.

Příloha C: Dohoda o poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření a o způsobu výplaty části mzdy

Příloha A: Prohlášení poplatníka k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

PROHLÁŠENÍ

poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období (pro část zdaňovacího období)¹⁾

Prohlášení k dani činím / dodatečně činím ¹⁴⁾ podle § 38k zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) pro plátce daně (zaměstnavatele)

Název plátce daně _____
Adresa _____

Identifikace poplatníka
Příjmení _____ Jméno(-a) _____ Rodné číslo _____
Adresa bydliště (místo trvalého pobytu) _____
Daňový nerezident ČR dále vyplní: Datum narození _____
Číslo a typ dokladu prokazující totožnost poplatníka _____ Stát, který tento doklad vydal _____
Identifikace pro daňové účely ve státu daňové rezidence _____ Stát, jehož jste daňovým rezidentem _____

¹⁾ použijte např. při dalším nástupu ke stejnému plátci daně v průběhu uvedeného zdaňovacího období (např. „od září RRRR“)
¹⁴⁾ označte „XD“, pokud činite prohlášení k dani dodatečně podle § 38k odst. 7 zákona v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění

Podle § 35ba odst. 1 zákona uplatňuji²⁾

Základní slevu na poplatníka (písm. a)	
Základní slevu na invaliditu (písm. c) a prohlašuji, že mi byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně z důvodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo že mi zanikl nárok na invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu	
Rozšířenou slevu na invaliditu (písm. d) a prohlašuji, že mi byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně nebo jiný důchod z důvodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem invalidní ve III. stupni, zanikl mi nárok na invalidní důchod pro invaliditu III. stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně a starobního důchodu nebo že jsem podle zvláštních předpisů invalidní ve III. stupni, avšak žádost o invalidní důchod pro invaliditu III. stupně mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem invalidní ve III. stupni	
Slevu na držitele průkazu ZTP/P (písm. e) a prohlašuji, že mi byl přiznán nárok na průkaz ZTP/P	
Slevu na studenta (písm. f) a prohlašuji, že se soustavně připravuji na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem (do 26 let) nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání (do 28 let)	

²⁾ označte „X“ slevu na dani, kterou uplatňujete. Uplatňujete-li slevu na dani až dodatečně, tj. v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, označte přechodnou slevu na dani „XD“ a do stejného políčka uveďte i kalendářní měsíce, za které příslušnou slevu na dani dodatečně uplatňujete (např. „XD 9–12“)

Podle § 35c a § 35d zákona uplatňuji / dodatečně uplatňuji³⁾ daňové zvýhodnění³⁾

na mnou vyživované dítě/děti podle § 35c odst. 6 zákona a podle § 38k odst. 4 písm. c) zákona uvádím v níže uvedené tabulce, jaký je počet těchto vyživovaných dětí žijících v mé společné hospodářské domácnosti na území členského státu EU nebo EHP a současně uvádím, na které děti uplatňuji/neuplatňuji daňové zvýhodnění ve výši náležející podle § 35c odst. 1 zákona

Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Uplatňuji/ne uplatňuji nárok ve výši na ⁴⁾	ZTP/P ⁴⁾	Zletilé dítě ⁴⁾	Dodatečně za kalendářní měsíce ⁵⁾

³⁾ tabulku vyplňte pouze v případě, že uplatňujete daňové zvýhodnění. Do tabulky vyplňte všechny vámi vyživované děti žijící ve Vaší společné hospodářské domácnosti, a to bez ohledu na jejich další uplatnění. Dále děti, na které uplatňujete daňové zvýhodnění označte podle výše nároku: na jedno dítě označte „1.“, na druhé dítě označte „2.“, na třetí a každé další vyživované dítě označte „3.“ a děti, na které daňové zvýhodnění neuplatňujete, označte „N“
⁴⁾ dále u jednotlivých uplatňovaných dětí označte „X“ splněnou podmínku – tzn. u sloupce ZTP/P vyznačte, kterému z dětí byl přiznán nárok na průkaz ZTP/P a u sloupce „Zletilé dítě“ označte „X“, které z dětí je zletilé (do 20 let) a není mu přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně a splňuje další podmínky uvedené v § 35c odst. 4 písm. b) bod 1. až 3. zákona
⁵⁾ pokud uplatňujete daňové zvýhodnění až dodatečně v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, pak v nadpisu této části označte „XD“, a zároveň vyplňte v posledním sloupci tabulky kalendářní měsíce, za které dodatečně uplatňujete daňové zvýhodnění (např. 9–12)

Podle § 38k odst. 4 zákona prohlašuji, že:

- a) současně **neuplatňuji** za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období **nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona** u jiného plátce daně a že současně na stejné období kalendářního roku jsem neučinil(-a) u jiného plátce daně prohlášení k dani,
 b) současně za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období **neuplatňuji daňové zvýhodnění** na mnou vyživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění na to samé vyživované dítě neuplatňuje jiná osoba,
 c) v rámci téže společné hospodářící domácnosti **vyživuje tytéž mnou vyživované děti i jiný poplatník ANO** **NE**

Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Adresa bydliště (místo trvalého pobytu)	Uplatňuje daňové zvýhodnění ANO/NE	Zaměstnaní ANO/NE ¹⁾
Název plátce daně ¹⁾					
Adresa plátce daně ¹⁾					

¹⁾ pokud daňové zvýhodnění neuplatňujete, bod c) ani tabulku nevyplňujte
²⁾ ze předpokladu, že ve společné hospodářící domácnosti vyživuje děti pouze jeden poplatník, který zároveň uplatňuje daňové zvýhodnění, označte křížkem variantu **NE** a tabulku nevyplňujte. Tabulku vyplňte vždy, pokud křížkem označíte variantu **ANO**, tzn., že v téže společné hospodářící domácnosti vyživuje děti i jiný poplatník. Uveďte identifikační údaje druhého poplatníka a vyberte zvolenou variantu – zda druhý z poplatníků uplatňuje či neuplatňuje daňové zvýhodnění
³⁾ pokud je druhý z poplatníků také zaměstnan (ve sloupci „Zaměstnaní“) je uvedeno „ANO“, pak bez ohledu na skutečnost, zda tento poplatník u svého plátce daně (zaměstnavatele) uplatňuje či neuplatňuje daňové zvýhodnění – uveďte vždy název a adresu tohoto plátce daně

Dojde-li během zdaňovacího období ke změně skutečnosti rozhodných pro výpočet záloh na daň a daně nebo ke změně podmínek pro poskytnutí slev na dani, nebo daňového zvýhodnění, oznámím v souladu s § 38k odst. 8 zákona tuto změnu plátcí daně (použijte např. změnové tabulky) nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala nebo v němž bylo o změně rozhodnuto.

Jsem si vědom(-a) následků nepravdivého prohlášení, a jsem si vědom(-a) toho, že vzniklý rozdíl z nesprávně sražených záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a neoprávněně vyplaceného daňového bonusu, který vznikl mým zaviněním, bude v plné výši spolu s úrokem z prodlení sražen z mé mzdy.

Podpisová část

Potvrzuji pravdivost a úplnost údajů uvedených v tomto prohlášení a prokazují je příslušnými doklady podle § 38i zákona

	Prokazatelné učiněné prohlášení poplatníkem ¹⁾ (písemně, elektronicky) a datum	Ověření plátcem daně ¹⁾ (písemně, elektronicky) a datum
Na uvedené zdaňovací období		
Dodatečně za uvedené zdaňovací období (podle § 38k odst. 7 zákona)		

¹⁾ rozumí se projev vůle poplatníka, buď písemně (podpis) nebo elektronicky
²⁾ plátce daně ověří nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona a nárok na daňové zvýhodnění podle § 38c a § 35d zákona

Změnová část

Podle § 38k odst. 8 zákona oznamuji změny v již uvedených skutečnostech pro vedené zdaňovací období

Druh změny	Kalendářní měsíc, v němž změna nastala nebo v němž bylo o změně rozhodnuto	Změna oznámena poplatníkem ¹⁾ (písemně, elektronicky) a datum	Ověření plátcem daně ¹⁾ (písemně, elektronicky) a datum

¹⁾ rozumí se podpis včetně datumu podpisu a vztahuje se i ke změnové tabulce na daňové zvýhodnění

V případě, že u daňového zvýhodnění dochází v průběhu roku ke změně ve vztahu k nároku na jedno dítě, druhé dítě, třetí a každé další vyživované dítě¹⁾, vyplňte současně s oznámenou změnou i níže uvedenou změnovou tabulku a aktualizujte výčet všech Vámi vyživovaných dětí (ze strany 1) podle § 35c odst. 6 zákona žijících ve Vaší společné hospodářící domácnosti

Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Uplatňuje/ne uplatňuji nárok ve výši na ¹⁾	ZTP/P ¹⁾	Zletilé dítě ¹⁾

¹⁾ výši Vámi uplatňovaného nového nároku na daňové zvýhodnění označte: na jedno dítě „1“, na druhé dítě „2“, na třetí a každé další vyživované dítě „3“, a dítě, na které daňové zvýhodnění neuplatňujete, označte „N“

Upozornění: V případě, že v souladu s § 38k odst. 7 zákona uplatňujete slevy na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a, c, d, e, f) příp. daňové zvýhodnění dodatečně v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, pak označte dodatečně uplatněnou slevu na dani (případně daňové zvýhodnění) „XD“ a zároveň uveďte kalendářní měsíce, za které dodatečně uplatňujete (např. 9–12). Kalendářní měsíce neuvádějte u slevy na poplatníka. Pro účely dodatečného uplatnění lze použít i nový tiskopis MFin 5457. Nepoužívejte změnovou část, která je určena pouze pro změny, které nastaly v průběhu zdaňovacího období, tzn. před žádostí o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.

PRACOVNÍ SMLOUVA

č.j. xxx

mezi

xxx

xxx

xxx

(dále jen zaměstnavatel)

a

xxx

xxx

xxx

dat. nar.: xxx

(dále jen zaměstnanec)

1. Popis pracovní činnosti (druh a místo výkonu práce)

- 1.1. Zaměstnanec bude pracovat v místě výkonu práce zaměstnavatele v xxx a v xxx a na pozici xxx.
- 1.2. Zaměstnanec bude při vykonávání pracovních úkonů hájit zájmy zaměstnavatele dle svých nejlepších schopností a znalostí.
- 1.3. Zaměstnanec se zavazuje vykonávat pracovní cesty na příkaz zaměstnavatele.

2. Trvání pracovního poměru

- 2.1. Pracovní poměr je uzavřen na dobu určitou od xxx. Tento den je také dnem nástupu do práce. Pracovní poměr končí dnem xxx.
- 2.2. Prvé tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru jsou dohodnuty jako zkušební doba. Během tohoto období může být pracovní poměr zrušen bez udání důvodu podle § 66 odstavce 1 zákoníku práce.
- 2.3. V souladu s ustanovením § 51 zákoníku práce činí výpovědní doba pro zaměstnance i zaměstnavatele dva měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími ze zákoníku práce.

3. Pracovní doba

- 3.1. Pracovní doba je 37,5 hodin týdně.
- 3.2. Zaměstnavatel může nařídít zaměstnanci práci přesčas i nad rozsah uvedený v § 93 odst. 2 zákoníku práce, na čemž se smluvní strany této pracovní smlouvy tímto dohodly, to vše za dodržení zákonných limitů dle § 93 odst. 4 zákoníku práce.
- 3.3. Zaměstnanec se zavazuje pracovat na směny.

- 3.4. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli, že s rozvrhem pracovní doby (pracovních směn) bude zaměstnanec od zaměstnavatele seznámen nejpozději 24 hodin před počátkem směny, přičemž se sjednává možnost i ústního seznámení.

4. Mzda

- 4.1. Zaměstnanci náleží základní měsíční hrubá mzda dle vnitřních mzdových předpisů zaměstnavatele (viz. příložený mzdový výměr).
- 4.2. Po uplynutí zkušební doby může být zaměstnanci dále poskytnuta odměna za týmovou produktivitu.
- 4.3. Poskytování mzdy a odměn se řídí dle vnitřních mzdových předpisů zaměstnavatele.
- 4.4. Smluvní strany se dohodly, že za dobu práce přesčas bude zaměstnavatel zaměstnanci místo příplatku přednostně poskytovat náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas.
- 4.5. Mzda bude vyplácena zaměstnanci na jeho bankovní účet (konto). Dle mzdového řádu společnosti je pravidelným termínem výplaty mzdy nejpozději poslední pracovní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku.

5. Dovolená

- 5.1. Zaměstnanci přísluší dovolená podle zákonných předpisů. Počet dnů dovolené na kalendářní rok stanovuje zaměstnavatel v pracovním řádu.
- 5.2. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel s přihlédnutím k § 217 a násl. zákoníku práce.

6. Utajení, vedlejší činnost

- 6.1. Zaměstnanec se zavazuje zachovávat mlčenlivost o podmínkách pracovního poměru a o všech informacích, které v souvislosti s pracovním poměrem získal. Toto platí i po ukončení pracovního poměru.
- 6.2. Zaměstnanci je zakázáno hájit zájmy nebo s podílet na činnosti jakéhokoliv zasilatelství, které je v hospodářské soutěži se zaměstnavatelem. Zaměstnanec může vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.
- 6.3. Pokud přijde zaměstnanec v rámci své pracovní povinnosti do styku s osobními údaji zákazníků, je povinen dodržovat platnou právní legislativu o ochraně osobních údajů a nesmí tyto údaje použít k jinému účelu než k tomu, který vyplývá z pracovních povinností při realizaci příslušné zakázky. Zaměstnanec nesmí získané informace využívat ve svůj prospěch nebo v prospěch třetích subjektů. To platí i po ukončení pracovního poměru se zaměstnavatelem.

7. Překážky v práci

- 7.1. Zaměstnanec je povinen bez prodlení oznámit zaměstnavateli jakékoliv překážky v práci (např. nemoc) a sdělit předpokládanou dobu trvání této překážky. Podrobnosti stanoví pracovní řád.

8. Ostatní ujednání

- 8.1. Zaměstnanec byl seznámen s pracovním řádem zaměstnavatele a zavazuje se jej dodržovat. Porušení pracovního řádu ze strany zaměstnance bude považováno za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (pracovní kázně) a to i s případným vlivem na možnost ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.
- 8.2. Není-li v této smlouvě uvedeno jinak, platí ustanovení zákoníku práce České republiky.
- 8.3. Změny a doplňky této pracovní smlouvy musí být provedeny písemně. Vedlejší ústní ujednání se nepřipouštějí.
- 8.4. Tato smlouva je vyhotovena ve dvou exemplářích a každá ze smluvních stran obdrží jeden exemplář.

V Plzni dne **xxx**

.....

xxx

ředitel provozu

.....

xxx

vedoucí personálního
oddělení

.....

xxx

zaměstnanec

Zdroj: Interní dokumenty společnosti ABC, s.r.o., 2020

Příloha C: Dohoda o poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření a o způsobu výplaty části mzdy

**DOHODA O POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKU ZAMĚSTNAVATELE NA PENZIJNÍ
PŘIPOJIŠTĚNÍ A O ZPŮSOBU VÝPLATY ČÁSTI MZDY**

č.j. **xxx**

Smluvní strany:

1. **xxx**
Sídlo: **xxx**
Zápis v OR: **xxx**
IČ : **xxx**
DIČ: **xxx**
Bankovní spojení: **xxx**
Číslo účtu: **xxx**
Zastoupený: **xxx** ředitel správy společnosti
jako zaměstnavatel na straně jedné
(dále též jen jako „zaměstnavatel“)

a

2. Jméno a příjmení: **xxx**
Trvale bytem: **xxx**
Datum narození **xxx**
jako zaměstnanec na straně druhé
(dále též jen jako „zaměstnanec“)

uzavřely níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto

**dohodu o poskytování příspěvku zaměstnavatele
na penzijní připojištění a o způsobu výplaty části
mzdy**

čl. I

- 1.1 Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru od **xxx** a to na základě pracovní smlouvy čj. **xxx**.
- 1.2 V souladu s Organizační normou č. **xxx** „Zaměstnanecké benefity“ požádal zaměstnanec o poskytování příspěvku na penzijní připojištění, a to ke smlouvě č. **xxx** o penzijním připojištění uzavřené s penzijním fondem **xxx** se sídlem **xxx**, IČ **xxx**, bankovní spojení **xxx** (dále též jen jako „penzijní fond“).

- 1.3 Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění v souladu s výše uvedeným vnitřním předpisem zaměstnavatele **xxx** „Zaměstnanecké benefity“ s účinností od **xxx** tzn. ve mzdě za měsíc **xxx**.

čl. II

- 2.1 Zaměstnanec i zaměstnavatel souhlasí s tím, aby v souladu s pravidelným účastnickým příspěvkem zaměstnance na penzijní připojištění v částce **xxx** měsíčně, byla část mzdy zaměstnance, odpovídající této částce, pravidelně zasílána ve prospěch účtu zaměstnance vedeného u příslušného penzijního fondu, č. ú.: **xxx**, to vše počínaje mzdou za měsíc **xxx**. Výše uvedená část mzdy zaměstnance bude na výše uvedený bankovní účet zasílána vždy společně s příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění.

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel je oprávněn a bude shora uvedené platby na penzijní připojištění provádět vždy z části mzdy, která nemůže být postižena jinými srážkami ze mzdy (viz. § 148 odst. 2 zákoníku práce), tj. mimo pořadí jiných srážek, které tímto postupem zároveň nesmějí být ohroženy ani zkráceny. Shora uvedené platby na penzijní připojištění tak mohou být dle dohody smluvních stran prováděny i ve větším rozsahu, než u běžných srážek ze mzdy (viz. § 148 odst. 2 zákoníku práce).

Stejný princip si smluvní strany sjednaly i pro případ, kdy bude zaměstnanci za daný měsíc vyplácena pouze nemocenská. I v takovémto případě zaměstnanec i zaměstnavatel souhlasí s tím, že výše uvedená částka bude zaslána ve prospěch účtu zaměstnance vedeného u příslušného penzijního fondu.

- 2.2 Výše uvedené platby budou zaměstnavatelem pravidelně prováděny vždy při zúčtování mzdy za příslušný měsíc.
- 2.3 Zaměstnanec tímto prohlašuje, že všechny údaje uvedené v této Dohodě, jsou pravdivé, a je dále povinen a zavazuje se neprodleně nahlásit zaměstnavateli veškeré změny týkající se údajů v této Dohodě uvedených (např. změnu výše účastnického příspěvku na penzijní připojištění, přerušování spoření, přestup do jiného penzijního fondu, ukončení penzijního připojištění, změna bankovního spojení apod.). Zaměstnanec tímto též prohlašuje, že splňuje veškeré podmínky stanovené Organizační normou **xxx** „Zaměstnanecké benefity“. V případě nepravdivosti výše uvedených prohlášení či porušení výše uvedených povinností odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu tímto vzniklou, zároveň je povinen bezodkladně vrátit zaměstnavateli již vyplacené příspěvky zaměstnavatele.

čl. III

- 3.1 Tato Dohoda je vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž pro potřeby zaměstnavatele bude použito jedno vyhotovení a pro potřeby zaměstnance bude použito jedno vyhotovení.
- 3.2 Tato Dohoda je platná a účinná dnem podpisu smluvních stran. V případě, že některé ustanovení této Dohody je nebo se stane neplatným, neúčinným nebo neproveditelným, zavazují se smluvní strany neprodleně formou dodatku k této Dohodě nahradit jej platným, účinným či proveditelným ustanovením, které se svým účelem nejvíce blíží tomuto neplatnému, neúčinnému nebo neproveditelnému ustanovení. Ostatní ustanovení této Dohody tímto zůstávají nedotčena a nadále platná a účinná. **Pokud dojde k ukončení pracovního poměru zaměstnance, pozbývá platnost i tato Dohoda.**
- 3.3 Smluvní strany výslovně prohlašují, že tato Dohoda byla uzavřena na základě jejich pravé, vážné a svobodné vůle, nikoliv v tísni, či za nápadně nevýhodných podmínek. Po přečtení a na důkaz souhlasu s obsahem této smlouvy připojují osoby oprávněné jednat za smluvní strany (smluvní strany) své vlastnoruční podpisy.

Ve **xxx** dne **xxx**

.....

xxx

ředitel správy společnosti

.....

xxx

zaměstnanec

Abstrakt

Bezděková A. (2020). *Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců*. (Diplomová práce). Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česká republika.

Klíčová slova: odměňování, mzda, zaměstnanecké benefity, mzdové účetnictví, daň z příjmů fyzických osob

Předložená diplomová práce je zaměřena na právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců ve společnosti ABC, s.r.o. Cílem této práce je ověřit vhodnost nastavení systému odměňování zaměstnanců ve zvoleném podniku z hlediska právního, účetního a daňového a na základě zpracování výsledků šetření provést vyhodnocení včetně uvedení možných návrhů na zlepšení stávajícího systému odměňování, které mohou být přínosem pro zvolenou společnost. Diplomová práce je členěna na teoretickou a praktickou část. Teoretická část na základě odborné literární rešerše shrnuje problematiku odměňování zaměstnanců z pohledu právního, účetního a daňového a zároveň jsou v této části uvedeny zásadní změny roku 2019 a 2020 v oblasti mezd. Praktická část práce charakterizuje systém odměňování zaměstnanců ve zvolené společnosti ABC, s.r.o. spolu s ukázkami praktických příkladů vztahujících se k řešené problematice. V závěru je vyhodnocen stávající systém odměňování zaměstnanců zvoleného podniku a navržena možná vylepšení, která by mohla přispět ke zlepšení stávajícího systému odměňování.

Abstract

Bezděková, A. (2020). *Legal, accounting and tax aspects of employee remuneration*. (Master's Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics.

Key words: remuneration, wage, employee benefits, payroll accounting, personal income tax

This diploma thesis is focused on legal, accounting and tax aspects of employee remuneration at ABC, s.r.o. The aim of this thesis is to verify the suitability of the system of remuneration of employees in the chosen company from the point of view of law, accounting and taxes and on the basis of the processing of the results of the survey to carry out an evaluation, including indication of possible proposals for improvement of the existing remuneration system, which may lead to benefits for the chosen company. The thesis is divided into theoretical and practical part. The theoretical part, on the basis of a professional literary research, summarises the issue of employee remuneration from the point of view of law, accounting and taxes, and at the same time the fundamental changes in 2019 and 2020 in the field of wages are listed in this part. The practical part of the work is characterized by the system of remuneration of employees in the selected company ABC, s.r.o. together with practical examples related to the solved issue. In the end, the current remuneration system of the employees of the analysed organization is evaluated and possible improvements are proposed that could contribute to the improvement of the existing remuneration system.