

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta Ekonomická**

**Bakalářská práce**

**Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců**

Legal, accounting and tax aspects of the remuneration of the employees

**Radan Tesař**

**Plzeň 2012**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Radan TESAŘ**  
Osobní číslo: **K09B0729P**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**  
Název tématu: **Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců**  
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

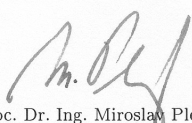
1. Charakterizujte systém peněžitých odměn zaměstnanců.
2. Popište systém nepeněžitých odměn zaměstnanců.
3. Vymezte fundamentální rozdíly v odměňování zaměstnanců, statutárního orgánu a společníků.
4. Navrhňte vhodné změny ve způsobu odměňování.

Rozsah grafických prací: **neuveden**  
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**  
Seznam odborné literatury:


- **ARMSTRONG, Michael.** *Odměňování pracovníků.* Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2
- **KOVANICOVÁ, Dana.** *Abeceda účetních znalostí pro každého.* Praha: Polygon, 2009. ISBN 978-80-7273-156-5
- **PELECH, Petr.** *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti.* Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-717-1
- **VANČUROVÁ, Alena; LÁCHOVÁ, Lenka.** *Daňový systém 2012.* Praha: VOX, 2012. ISBN 978-80-8748-005-2
- **VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; HURKA, Petr; DOLEŽÍLEK, Jiří.** *Zákoník práce - komentář.* Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-7357-723-0

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jitka Zborková**  
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **30. října 2012**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **3. května 2013**

  
Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný  
děkan



  
Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 30. října 2012

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců“*

vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne 30.4.2013

.....

Radan Tesař

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucí své bakalářské práce Ing. Jitce Zborkové za cenné připomínky a praktické rady při vypracování této práce.

## Obsah

<b>Přehled použitých zkratk</b> .....	<b>8</b>
<b>Úvod</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Popis společnosti Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.</b> .....	<b>10</b>
<b>2. Systém základních peněžitých odměn zaměstnanců ve společnosti</b> .....	<b>12</b>
2.1 Obecné právní aspekty pracovního poměru.....	12
2.2 Obecné právní aspekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	14
2.2.1 Dohoda o provedení práce .....	15
2.2.2 Dohoda o pracovní činnosti .....	16
2.3 Právní, daňové a účetní aspekty mzdy a odměn z dohod .....	16
2.3.1 Mzda .....	19
2.3.2 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	24
2.3.3 Odměny obchodních zástupců .....	27
2.3.4 Minimální mzda .....	29
2.3.5 Zaručená mzda .....	35
2.4 Právní, daňové a účetní aspekty ostatních peněžitých odměn zaměstnanců .....	35
2.4.1 Příplatek za práci přesčas.....	35
2.4.2 Příplatek za práci ve svátek .....	36
2.4.3 Příplatek za práci v noci a odpolední směnu .....	38
2.4.4 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí .....	39
2.4.5 Příplatek za práci v sobotu a neděli .....	39
2.4.6 Prémie .....	39
2.4.7 Odměny při pracovních výročích .....	40
<b>3. Fundamentální zásady odměňování statutárního orgánu a společníka společnosti oproti zaměstnancům</b> .....	<b>42</b>
<b>4. Zaměstnanecké benefity poskytované společností svým zaměstnancům</b> .....	<b>45</b>
4.1 Příspěvek na penzijní připojištění .....	45
4.2 Příspěvek na soukromé životní pojištění .....	48
4.3 Poskytnutí služebního auta a jiných předmětů i pro soukromé účely.....	50
4.4 Stravování realizované prostřednictvím třetího subjektu .....	52
4.5 Podíl na zisku.....	53

4.6 Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti.....	53
4.7 Pracovní oblečení.....	54
4.8 Odborné vzdělávání zaměstnanců.....	55
4.9 Příspěvek na kulturu a sport.....	57
<b>5. Návrh změn a budoucí situace v odměňování ve společnosti.....</b>	<b>58</b>
5.1 Solidární zvýšení daně .....	58
5.2 Doprava do zaměstnání.....	59
5.3 Zvýhodněné půjčky.....	60
5.4 Stravenky .....	61
5.5 Prodloužená dovolená.....	62
<b>6. Závěr .....</b>	<b>64</b>
<b>7. Seznam tabulek a obrázků .....</b>	<b>66</b>
<b>8. Seznam použité literatury .....</b>	<b>68</b>
<b>9. Seznam příloh.....</b>	<b>71</b>

## Přehled použitých zkratk

<b>DŘ</b>	Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>NVMM</b>	Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o <b>minimální mzdě</b> , o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
<b>ObZ</b>	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>OZ</b>	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>ZDP</b>	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
<b>ZP</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů



## Úvod

Právní prostředí v České republice je vystaveno velmi nestabilnímu, nekonsistentnímu a neočekávatelnému prostředí. Zaměstnavatelé a zaměstnanci jsou vystaveny neustálým změnám právních předpisů spadajících do různých právní odvětví, proto v praktickém životě personální oddělení podnikatelů, advokáti, mzdový účetní, daňový poradci, účetní jednotlivých podnikatelů a jiné subjekty jsou vystaveny neustálé potřebě se vzdělávat a sledovat již nastalé nebo chystající se změny v právním prostředí, související taktéž s účetními a daňovými právními předpisy.

Tyto změny mají signifikantní a nemalý dopad na odměňování zaměstnanců. Jednotlivé formy odměn pracovníků podnikatelských nebo nepodnikatelských subjektů jsou ovlivněny různými soukromoprávními či veřejnoprávními regulacemi. Pokud si zaměstnanec sjedná hrubou mzdu v určité výši v pracovní smlouvě, pravděpodobně sám netuší, jaké různé okolnosti mají vliv na konečnou výši jeho odměny. Na první pohled bezvýznamné ujednání o platnosti a účinnosti vnitřního předpisu může mít pro zaměstnance pozitivní i negativní vliv na jeho konečnou odměnu.

**Cílem této práce** je popsat a odůvodnit základní aspekty odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku, konkrétně ve společnosti Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. Odměňování bude probráno z pohledu právního, daňového a účetního, které jsou bezesporu primárními aspekty ovlivňující sjednání, výpočet, výši či výplatu mezd, příplatků, mimořádných odměn a zaměstnaneckých benefitů.

Po úvodu do bakalářské práce následuje stručná charakteristika společnosti a jejího hlavního předmětu činnosti. Předmětem druhé kapitoly je analýza právního, daňového a účetního prostředí zaměstnávání a peněžitého odměňování zaměstnanců, a na příkladech jsou popsány a vysvětleny jednotlivé základní situace, ke kterým může docházet. Ve třetí kapitole se nachází objasnění základních právních, daňových a účetních zásad v odměňování statutárního orgánu a společníka vybrané společnosti. V následující kapitole čtvrté jsou vybrány zaměstnanecké benefity, které poskytuje společnost Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. Pátá kapitola je určena pro základní nastínění možných změn ve vybrané společnosti, které by vedly ke vzrůstající spokojenosti jak zaměstnanců, tak zaměstnavatele.

## 1. Popis společnosti Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.

Česká společnost Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. (dále jen „Brabant Alucast“) vznikla v roce 1994. Dříve však vykonávala svoji činnost pod názvem Metal Progres s.r.o. Poté došlo k obchodní transakci, kdy společnost se stala dceřinou společností Brabant Alucast International B.V., sídlící v Nizozemském království. K převodu obchodního podílu došlo v roce 2002. Tato holandská mateřská společnost vlastní stoprocentní obchodní podíl právě v české společnosti. V rámci holdingu Brabant Group je ještě několik dalších dceřiných společností, proto i česká společnost musí ve své výroční zprávě uvádět zprávu o vztazích s propojenými osobami v souladu s obchodním zákoníkem. Hlavním předmětem činnosti je slévání železných i neželezných kovů a kovoobrábění. Vedlejší činností je obchod a služby. Hlavním odběratelem jednotlivých výrobků je zejména automobilový průmysl.<sup>1</sup>

**Tabulka č.1:** Podíl jednotlivých zákazníků na prodeji výrobků společnosti

Zákazník	Země	Podíl na prodeji
Adam Opel AG	Rakousko	18%
Magna	Rakousko	15%
FIAT	Polsko	12%
JTEKT	Česká republika	10%
MHI-MEE	Nizozemí	9%
Honeywell	Rumunsko/Itálie	8%
Delphi	Polsko	8%
Cooper Standard	Česká republika	5%
Ostatní		18%

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě *Výroční zpráva Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011. s. 5, 2013

Společnost má jednoho společníka se sídlem v jiném evropském státě. Dalšími orgány společnosti je jednatel a samozřejmě valná hromada. Jednatel jakožto statutární orgán je oprávněn jednat jménem společnosti samostatně a při podepisování (např. rozhodnutí, obchodních listin) připojuje k obchodní firmě svůj podpis. Jednatel společnosti

---

<sup>1</sup> *Elektronický výpis z obchodního rejstříku Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* [online]. Obchodní rejstřík, 2013 [cit. 6.4.2013]. Dostupné z: <http://www.justice.cz>

je RNDr. Pavel Chmel, který je zároveň ředitelem společnosti. Společnost má následující organizační strukturu:<sup>2</sup>

- výroba,
- technické oddělení,
- služby,
- oddělení kvality,
- oddělení obchodu a logistiky,
- oddělení lidských zdrojů (personální oddělení),
- finance.

Brabant Alucast zaměstnávala ke konci roku 2011 celkem 270 zaměstnanců, z toho 187 mužů a 83 žen. Společnost se snaží zajistit spokojenost svých zaměstnanců prostřednictvím jednotlivých benefitů a celkový výdaj na souhrn benefitů činil v roce 2011 téměř 1,5 milionu Kč. Samozřejmostí jsou výdaje na systém vzdělávání, jejichž výše v konečném součtu činila 931 tis. Kč, avšak více jak dvě třetiny nákladů s tím spojených byly získány z evropských dotačních programů.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Výroční zpráva *Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* Strakonice : Brabant Alucast Czech, 2011 35 s.

<sup>3</sup> Výroční zpráva *Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* Strakonice : Brabant Alucast Czech, 2011 35 s.

## 2. System základních peněžitých odměn zaměstnanců ve společnosti

Společnost Brabant Alucast měla v roce 2011 průměrný počet zaměstnanců 269 (včetně statutárního orgánu).<sup>4</sup> Zaměstnanci jsou zaměstnáváni na základě pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo na základě smlouvy s personální agenturou. U statutárního orgánu, jímž je u společnosti s ručením omezeným jednatel<sup>5</sup>, se neuzavírá klasická pracovní smlouva, ale smlouva o výkonu funkce<sup>6</sup>. Detailnější informace o výkonu funkce jednatele a jeho odměňování z různých hledisek v části třetí.

Právní úprava pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se primárně nachází v zákoníku práce<sup>7</sup>. Dále se použije např. zákon o zaměstnanosti<sup>8</sup>, zákon o kolektivním vyjednávání<sup>9</sup> a jiné prováděcí a navazující zákony vztahující se k poměrům při zaměstnávání osob. Důležitou součástí a pramenem pracovního práva jsou rovněž různé vyhlášky a nařízení vlády, některé z nich budou zmíněny v souvislosti s konkrétním aspektem odměn (např. nařízení vlády o minimální mzdě<sup>10</sup>). Základní proklamace se nachází již v Ústavě<sup>11</sup> či Listině základních lidských práv a svobod<sup>12</sup>, a v neposlední řadě v mnohých mezinárodních úmluvách.

Mezi základní pracovněprávní vztahy zaměstnanců se řadí:<sup>13</sup>

- pracovní poměry,
- pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

### 2.1 Obecné právní aspekty pracovního poměru

Pracovní poměr je zakládán **pracovní smlouvou**, která je uzavírána mezi fyzickou osobou a zaměstnavatelem. Zde je vhodné upozornit, že nelze uzavřít pracovní poměr

---

<sup>4</sup> *Management Review - Mzdové náklady, Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011

<sup>5</sup> § 133 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>6</sup> § 66 odst. 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>7</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>8</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>9</sup> Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

<sup>10</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě

<sup>11</sup> Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ústava české republiky, ve znění pozdějších právních předpisů

<sup>12</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších právních předpisů

<sup>13</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. BECK, 2007, Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-1796-725.

mezi právnickou osobou a zaměstnavatelem. Proto právní vztah mezi zaměstnavatelem a personální agenturou je řešen v rámci zákona o zaměstnanosti jiným dvoustranným právním úkonem než je pracovní smlouva.

Pracovní smlouva má ze zákona stanovené tzv. esenciální (nezbytné) náležitosti, kterými jsou (§ 34 ZP):

- druh práce,
- místo (místa) výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Formální náležitostí pracovní smlouvy je její písemná forma (§ 33 odst. 4 ZP). Dle velké novelizace zákoníku práce v roce 2012 nezakládá skutečnost, že pracovní smlouva nebyla uzavřena v písemné formě (např. jen ústní dohodou), absolutní neplatnost tohoto pracovněprávního úkonu bez možné nápravy, která by měla vliv na platnost pracovní smlouvy. Dle § 20 odst. 1 ZP je možné, aby smluvní strany vadu (v tomto případě písemnou formu pracovní smlouvy) odstranily a pracovní smlouva se stala platnou.

Pro podstatu této bakalářské práce je vhodné upozornit, že nezbytnou náležitostí není dohoda o mzdě (platu) a jiných benefitech. Zde je ponecháno účastníkům pracovního poměru volné pole působnosti, resp. ve valné většině případů je rozhodnutí na zaměstnavateli. Zákon umožňuje sjednání a určení mzdy buď přímo v pracovní smlouvě (nejčastěji u vedoucích zaměstnanců či u zaměstnavatelů s menším počtem zaměstnanců), v jiné smlouvě (manažerská smlouva), v kolektivní smlouvě (u větších organizacích, u nichž působí odborové organizace), ve vnitřním mzdovém předpisu nebo mzdovým výměrem (bez existence vnitřního mzdového předpisu nebo kolektivní smlouvy).<sup>14</sup>

Brabant Alucast uzavírá se svými zaměstnanci dohodu o mzdě již v pracovní smlouvě, podmínky některých zaměstnaneckých výhod jsou stanoveny ve vnitřním předpisu společnosti a jiné benefity jsou určeny až jednostranným rozhodnutím řídicích pracovníků, zpravidla jednatelem společnosti. Společnost Brabant Alucast má uzavřenou většinu svých pracovních smluv se zaměstnanci na dobu neurčitou, většina

---

<sup>14</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012, s. 261, ISBN 978-807-3577-230.

činností je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele se stanovenou týdenní pracovní dobou.

### 2.2 Obecné právní aspekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce<sup>15</sup> připouští výkon závislé práce nejen v pracovním poměru, ale v důsledku rozvíjející se potřeby reagovat na měnící se podnikatelské prostředí, lze uzavřít rovněž dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o **dohodu o provedení práce** (§ 75 ZP) a **dohodu o pracovní činnosti** (§ 76 ZP). Primárním hlediskem, proč jsou tyto dohody v praxi využívány spočívají v nutnosti zaměstnat krátkodobě zaměstnance (např. lektora cizího jazyka, krátkodobé nahrazení nemocných zaměstnanců, využití studentů za účelem poskytnutí praktických zkušeností a jiné), aniž by musela být uzavírána pracovní smlouva. Výhoda těchto dohod spočívá zejména v oblasti sociálního a zdravotního pojištění či v daňovém aspektu, o nichž bude pojednáno v další části této práce. Ve společnosti Brabant Alucast bylo v roce 2011 vyplaceno zaměstnancům pracujících na základě dohody o provedení práce a dohod o pracovní činnosti mzdové prostředky ve výši 897 tis. Kč.<sup>16</sup>

Právní úprava pracovněprávních vztahů založených těmito dohodami je benevolentnější než vztahy založené pracovním poměrem. Ochrana je méně intenzivní, hlavně v oblasti zániku těchto vztahů, není ani vyloučeno, aby zaměstnanec vykonával závislou práci u jednoho zaměstnance jak na základě pracovního poměru, tak i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Avšak převážná část jednotlivých kritérií dohod se posuzuje podle ustanovení upravujících pracovní poměr, samozřejmě za předpokladu, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebyla uzavřena v příslušné oblasti jiná dohoda nebo zákon kogentně nestanoví jiné podmínky výkonu práce. Pod sankcí neplatnosti je stanovena povinnost uzavřít dohody v písemné formě. Stejně jako u pracovního poměru lze vadu dodatečně zhojit při nedodržení písemné formy, avšak pouze do doby, než bylo započata s výkonem práce.<sup>17</sup> Důležitou informací i pro zaměstnance společnosti je upuštění od myšlenky **povinných lékařských prohlídek** i pro zaměstnance pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní

---

<sup>15</sup> §74 - §77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>16</sup> *Management Review - Mzdové náklady, Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011

<sup>17</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012, s. 169 - 173, ISBN 978-807-3577-230.

poměr. Předpokládaná úprava byla změněna a již pouze jen někteří zaměstnanci jsou povinni absolvovat lékařské prohlídky při nástupu do zaměstnání.<sup>18</sup>

### 2.2.1 Dohoda o provedení práce

Základní restriktivní podmínkou této formy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr je rozsah práce, který nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce (§ 75 ZP). I kdyby zaměstnanec uzavřel během kalendářního roku více dohod o provedení práce u téhož zaměstnavatele, počet hodin by se sčítal.

**Modelový příklad:** *Zaměstnanec uzavřel během roku 2013 první dohodu o provedení práce na dobu neurčitou na lektorství cizích jazyků, v rámci které odpracoval 155 hodin. Současně uzavřel v průběhu stejného roku další dohodu o provedení práce na dobu určitou od 15. března 2013 do 30. srpna 2013 na úklidové služby, při které odpracoval 125 hodin. Celkový počet hodin, které se započítávají, je proto 280 hodin v roce 2013.*

Jedinou podstatnou náležitostí, kterou zákon vyžaduje při uzavření této formy dohody, je doba, na kterou se dohoda uzavírá (§ 75 ZP). Může být v dohodě napsáno, že se uzavírá na dobu neurčitou nebo na dobu určitou s konkrétním časovým obdobím. Závislé práce vykonávané na základě dohody o provedení práce mohou spočívat v opakované činnosti či pouze jen na jednorázovou individuálně určenou činnost (přednášky, překlad textu atd.).<sup>19</sup> Dohoda může obsahovat a zpravidla obsahuje místo výkonu práce, předpokládaný rozsah práce v hodinách nebo odměna, u které jsou stanoveny podmínky, které musí být splněny (minimální mzda a jiné). O tom je však pojednáno na jiném místě této bakalářské práce.

V případě, že by rozsah práce převýšil povolený počet 300 hodin v jednom kalendářním roce, tak z hlediska obsahu daného úkonu (dohody o provedení práce), by bylo možné posuzovat tuto dohodu jako pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti. V některých případech by se však jednalo přímo o neplatnou dohodu, jelikož by odporovala zákonu.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Zákon č.373/2011, o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

<sup>19</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012, s.170, ISBN 978-807-3577-230.

<sup>20</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. BECK, 2007, s.387, Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-1796-725.

### 2.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Z formálního hlediska se dohoda o pracovní činnosti podobá pracovní smlouvě. Obsahově musí tato forma dohody obsahovat (§ 76 odst. 4 ZP):

- sjednaná práce,
- rozsah pracovní doby,
- doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Narozdíl od dohody o provedení práce není důležitým kritériem 300 hodin, může tuto hranici i převýšit. Základním limitem je však týdenní pracovní doba u konkrétního zaměstnavatele, kdy zákoník práce stanoví (§ 76 odst. 3 ZP), že zaměstnanec nevykonává práci, která překračuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. V praxi se objevují případy, a ne zrovna zřídka, kdy dohoda o pracovní činnosti je uzavřena např. na dva roky, avšak skutečný výkon práce se provádí pouze v rozmezí několika měsíců při pracovní zátěži odpovídající plné týdenní pracovní době (zpravidla 40 hodin). Tímto způsobem však dochází k obcházení zákona (§ 19 písm. d). Způsoby ukončení dohody o pracovní činnosti jsou specificky řešeny v § 76 odst. 5 ZP, ale na základě autonomie vůle lze ve smluvním ujednání zaměstnavatele se zaměstnancem stanovit i jiné způsoby skončení pracovněprávního vztahu, avšak i zde jsou určité restriktivní podmínky, stejně jako u právní úpravy pracovního poměru.<sup>21</sup>

### 2.3 Právní, daňové a účetní aspekty mzdy a odměn z dohod

V této části bude rozebrána konkrétní problematika odměňování zaměstnanců Brabant Alucast z několika kritérií, které musí být dodrženy ze strany ředitele či personálního úseku společnosti. Z tohoto hlediska stojí za zmínku, že ředitel společnosti či vedoucí personálního úseku nepotřebují písemné potvrzení, že jsou oprávněni uzavírat se zaměstnanci jednotlivé právní úkony (pracovní smlouvy, dohody o zrušení pracovního poměru, atd.). Občanský zákoník stanoví, že „za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé (§ 20 odst. 2 OZ).“ V praxi jsou tedy za běžných okolností pracovníci personálního oddělení společností či jejich ředitelé (samozřejmě i statutární orgány) považováni za oprávněné

---

<sup>21</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012,s. 171-172, ISBN 978-807-3577-230.



osoby, které mohou jednat a uzavírat různé právní úkony se svými zaměstnanci. Podobné ustanovení obsahuje i obchodní zákoník (§ 15 – 16 ObZ). Příhodné v této oblasti je upozornění, že se zde nemusí uzavírat žádná plná moc či jiný písemný úkon. V Brabant Alucast není konkrétní oprávnění ředitele či vedoucího personálního oddělení ve vnitřním předpisu společnosti, vychází se tedy z obecného přesvědčení, právní a soudní praxe, že tyto osoby mohou po právu činit výše zmíněné úkony.

Důležitou skutečností je vymezení rozdílu mezi zaměstnancem, který je v pracovněprávním vztahu ke společnosti Brabant Alucast a obchodními zástupci, kterých je ve společnosti celkem tři, a jejichž právní vztah ke společnosti v žádném případě není pracovněprávní, ale jedná se o obchodněprávní vztah vzniklý smlouvou o obchodním zastoupení dle obchodního zákoníku (§ 652 a následující ObZ). Obchodní zástupce zde jedná jako nezávislý podnikatel na základě živnostenského oprávnění. Odlišné důsledky odměňování budou zmíněny v další části práce. Podobný právní vztah by mohl být mezi externí účetní – fyzickou osobu (nebo účetní společností) nebo daňovým poradcem společnosti, kde dochází k uzavírání tzv. mandátní smlouvy (§ 566 a následující ObZ).

Než bude přikročeno k jednotlivým formám možných příjmů zaměstnanců, kteří jsou v pracovněprávním vztahu ke společnosti, je relevantní si prohlédnout tabulku znázorňující výše osobních nákladů ve společnosti Brabant Alucast za rok 2011 a předpokládaných osobních nákladů za rok 2012. Z důvodu toho, že společnost zatím neměla k dispozici přesné údaje za rok 2012, jelikož valná hromada se bude konat až v červnu roku 2013, a povinnost založit výroční zprávu do sbírky listin obchodního rejstříku se datuje nejpozději ke konci září 2013, jedná se o nejaktuálnější údaje, které společnost byla schopna poskytnout.

**Tabulka č. 2:** Mzdové náklady společnosti Brabant Alucast za rok 2011 a 2012

<i>Plánované mzdové náklady 2011 (v tis. Kč)</i>			
<b>Středisko</b>	<b>Hrubé mzdy</b>	<b>Osobní náklad</b>	<b>Průměrný počet zaměstnanců</b>
Celkem	70 987	95 121	251
<i>Skutečné mzdové náklady 2011 (v tis. Kč)</i>			
<b>Středisko</b>	<b>Hrubé mzdy</b>	<b>Osobní náklad</b>	<b>Průměrný počet zaměstnanců</b>
Úsek ředitele společnosti	12 215	15 769	12
Personální úsek	697	934	4
Úsek obsluhy výroby	4 363	5 255	13
Úsek řízení jakosti	6 291	8 448	22
Úsek ekonomický	638	836	2
Provoz lití	15 356	20 079	47
Provoz apretace	5 670	7 523	29
Nástrojárna	3 442	4 469	13
Technice	1 160	1 566	2
Nízkotlaková slévárna	4 262	5 123	19
Strojárna	18 758	24 204	78
Obchodní úsek	3 005	4 045	5
Úsek logistiky	1 729	2 298	7
Úsek kvality - dočasní	0	93	0
Provoz apretace - dočasní	0	2 657	10
Provoz MPL - dočasní	0	1 431	5
Provoz OBR - dočasní	0	388	1
Celkem kmenoví zaměstnanci	77 586	100 549	253
Celkem dočasní zaměstnanci	0	4 569	16
<b>Celkem</b>	<b>77 586</b>	<b>105 118</b>	<b>269</b>
<i>Plánované mzdové náklady 2012 (v tis. Kč)</i>			
<b>Středisko</b>	<b>Hrubé mzdy</b>	<b>Osobní náklad</b>	<b>Průměrný počet zaměstnanců</b>
Celkem	81 395	111 494	286

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě podkladu poskytnuté vedoucí personálního oddělení společnosti paní Ing. Pavlínou Káchovou dne 24.2.2013.

### 2.3.1 Mzda

V prvé řadě je nezbytné vysvětlit, proč na pracovníky společnosti Brabant Alucast se použijí ustanovení o mzdě (nikoliv o platu) upravující pracovněprávní vztahy mezi společnostmi a jednotlivými zaměstnanci. Dříve byla právní úprava mzdy v zákoně o mzdě<sup>22</sup>, který byl zrušen. Zákoník práce ve svém třetím odstavci § 109 taxativním výčtem stanovuje, kdy je za vykonanou práci poskytnut plat. V jiných případech se vyplácí mzda, případně odměna z dohod, pokud mluvíme o dohodách konaných mimo pracovní poměr. Výše uvedené nemá signifikantní vliv na daňové, sociálně-pojistné či účetní aspekty. Následky daného označení jsou spíše administrativnějšího typu, kdy se hovoří o mzdovém výměru nebo platovém výměru.

Obecně je platná zásada, že mzda náleží pouze za vykonanou práci. „*Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní předpis jinak (§ 109 odst. 1 ZP).*“

V pracovněprávních předpisech není výslovně řešeno, jak by měl být zaměstnanec odměněn v případě, kdy je připraven k výkonu práce na pracovišti společnosti Brabant Alucast podle pokynů vedoucího jeho oddělení či podle pokynů samotného jednatele (ředitele) společnosti. Je však vhodné znovu upozornit, že se neodměňuje za pracovní dobu, ale na základě vykonané práce!<sup>23</sup> Zajímavostí je i možnost vyplácení tzv. naturální mzdy (musí však být penězi ocenitelná).

**Modelový příklad:** *Mechanik z úseku lití má stanovenou pracovní dobu od 6:00 do 14:30 (zahrnuta přestávka na oběd v délce třiceti minut), avšak v časovém rozmezí od 9:00 do 11:00 nevykonává žádnou práci, nenáleží mu žádná mzda. V praxi však k nevyplacení mzdy zpravidla nedochází, management společnosti tento stav příliš nereflektuje, i když od počátku krize na podzim roku 2008 se již občas objevily spory ohledně tohoto způsobu vyplácení mezd, resp. nevyplácení.*

Existuje více případů, kdy nedochází k poskytnutí mzdy, jelikož pracovník nepracuje, nebo se daná plnění nepovažují za mzdu:<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Zákon č. 1/1992, zákon o mzdě (byl zrušen v důsledku účinnosti nového zákoníku práce)

<sup>23</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012, ISBN 978-807-3577-230.

<sup>24</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 251. ISBN 978-807-3577-230.

- náleží mu náhrada mzdy,
- pobírá dávky nemocenského pojištění,
- nepobírá nic (neplacené volno, absence bez předchozí či dodatečné omluvy),
- odstupné,
- cestovní náhrady,
- odměny za pracovní pohotovost,
- odměny při jubileích (pracovní nebo životní),
- používání služebních automobilů i pro soukromé účely,
- příspěvky na stravování,
- odměny zaměstnanci, pokud vykonává i funkci statutárního orgánu pro danou společnost.

Splatnost mzdy je jednak stanovena kogentně v § 141 odst. 1 ZP, kdy mzda je splatná po vykonání práce nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu, a jednak konkrétní a pravidelný termín výplaty určuje zaměstnavatel zpravidla ve vnitřním předpisu (rovněž tak u Brabant Alucast). Výplata se uskutečňuje u společnosti Brabant Alucast v bezhotovostní formě, tedy převodem na bankovní účet. Zaměstnanci mají právo požádat o výplatu mzdy v hotovosti.

### **Daňové a sociálně-pojistné aspekty mzdy zaměstnance**

S výpočtem mzdy zaměstnance jsou spojeny některé důležité pojmy a souvislosti. Mzda zaměstnance spadá do definice příjmu ze závislé činnosti: „*příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Těmito příjmy se rozumějí i příjmy za práci žáků a studentů z praktického výcviku (§ 6 odst. 1 písm. a) ZDP.*“ Na základě této definice a splnění jejích znaků zařazujeme mzdu dle ZDP pod § 6 – **příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky**.

Základem daně (dílčím základem daně) je tzv. **superhrubá mzda** (§ 6 odst. 13 ZDP). Tento pojem, který je ojedinělý nejen v Evropě, znamená, že ke mzdě (příjmu ze závislé činnosti nebo funkčním požitkům) se přičítá částka odpovídající pojistnému na sociální

## System základních peněžitých odměn zaměstnanců ve společnosti

zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem.

Není účelem této práce popsat celý systém sociálního pojištění, v následujících tabulkách jsou nastíněny jen informace důležité pro samotný výpočet mzdy (čisté mzdy) a pro odměny z dohod o konaných mimo pracovní poměr:

**Tabulka č.3:** Příjmy ze zaměstnání a sociální pojistné

Forma příjmu	Veřejné zdravotní pojištění	Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění
Pracovní poměr	Ano	Ano	Ano
Dohoda o pracovní činnosti do 2 500 Kč	Ne	Ne	Ne
Dohoda o pracovní činnosti nad 2 500 Kč	Ano	Ano	Ano
Dohoda o provedení práce do 10 000 Kč (včetně)	Ne	Ne	Ne
Dohoda o provedení práce nad 10 000 Kč	Ano	Ano	Ano
Odměna za práci společníků a jednatelů	Ano	Ano	Ano
Odměna za výkon funkce v orgánu právnické osoby	Ano	Někdy	Někdy
Zaměstnání malého rozsahu (do 2 500 Kč)	Ano	Ne	Ne

**Zdroj:** VANČUROVÁ, Alena, LÁCHOVÁ, Lenka. *Daňový systém ČR 2012*. 11. aktualizované vydání, Praha: 1. VOX, 2012, s. 164, ISBN 978-80-87480-05-2.

**Tabulka č. 4:** Sazby pojistného sociálního pojištění pro výpočet pojistného a čistých mezd

	Veřejné zdravotní pojištění	Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění	Státní politika zaměstnanosti
<b>Zaměstnanec</b>	4,5%	-	6,5%	-
<b>Zaměstnavatel</b>	9%	2,3%	21,5%	1,2%

**Zdroj:** VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2012*. 11. aktualiz. vyd. Praha: 1. VOX, 2012, s. 164, *Ekonomie* (1. VOX). ISBN 978-80-87480-05-2.

Pokud již přikročíme k samotnému výpočtu zdanění příjmu zaměstnance za kalendářní rok 2012, musíme si stručně vysvětlit některé daňové pojmy. Zejména se jedná o pojem nestandardní odpočty neboli dle § 15 ZDP o nezdanitelné části základu daně. Mezi ně zákon řadí úroky z úvěrů na bytové potřeby, dary na veřejně prospěšné účely, příspěvky

na penzijní připojištění, pojistné na soukromé životní pojištění a penzijní pojištění, zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace a úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání.<sup>25</sup> Dalším pojmem je sleva na dani, která nahradila dřívější pojem standardní odpočty od základu daně. Pro příjmy ze závislé činnosti připadají v úvahu tyto typy slev na dani (§ 35ba ZDP):

- sleva na poplatníka,
- sleva na invaliditu lišící se podle stupně invalidity,
- sleva na studenta,
- sleva na manželku (manžela),
- slevu na dítě.

Sleva na dítě je nazývána taktéž jako daňové zvýhodnění a je spojena i s tzv. **daňovým bonusem**, který bude detailněji vysvětlen při výpočtu minimální mzdy. Musíme rozlišovat zdanění měsíční mzdy (záloha na daň) od ročního vypořádání (zúčtování). Praktický dopad je v tomto ohledu znatelný v rámci zaokrouhlování při výpočtech, možnosti uplatnění nestandardních odpočtu dle § 15 ZDP (lze je uplatnit až po skončení zdaňovacího období při ročním zúčtování nebo při podání daňového přiznání) či slev na dani, protože slevu na manželku (manžela) lze uplatnit až po skončení zdaňovacího období.

**Tabulka č. 5:** Výpočet zdanění příjmu zaměstnance za rok 2012

Příjem ze závislé činnosti (mzda)	180 000 Kč
Pojistné odváděné zaměstnavatelem (34 %)	61 200 Kč
<b>Základ daně dle §6 odst. 13</b>	241 200 Kč
Nestandardní odpočty dle § 15 ZDP	0 Kč
<b>Základ daně po snížení o nest. odpočty dle § 16 ZDP</b>	241 200 Kč
<i>x sazba daně (15 %)</i>	
<b>Daň před uplatněním slev na dani</b>	36 180 Kč
Slevy na dani dle § 35ba a §35c ZDP	24 840 Kč
<b>Celková daň (daňový bonus)</b>	11 340 Kč

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

---

<sup>25</sup> VANČUROVÁ, Alena, LÁCHOVÁ, Lenka. *Daňový systém ČR 2012*. 11. aktualizované vydání, Praha: 1. VOX, 2012, s.198, ISBN 978-80-87480-05-2.

## Účetní aspekt mezd zaměstnanců

Zaměstnavatel je povinen vést účetnictví způsobem, aby podávalo věrný a poctivý obraz o skutečnosti, proto i vztahy společnosti k zaměstnancům, správcům daně, české správě sociálního zabezpečení či ke zdravotním pojišťovnám musí být zobrazeny na příslušných účtech. Účetní operace vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům se zachycují na účtu 331 (Zaměstnanci).<sup>26</sup> Vyhláška<sup>27</sup> ve svém § 24 vyjmenovává, co se zahrnuje pod položku „**Osobní náklady**“ ve výkazu zisku a ztráty: mzdové náklady, včetně příjmů společníků a členů družstva ze závislé činnosti, odměny členům orgánů společnosti a družstva, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zákonné i ostatní, a sociální náklady zákonné i ostatní, včetně sociálních nákladů fyzické osoby.

**Tabulka č. 6:** Účetní operace vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům

Účetní operace	Účtovací předpis	
	MD	D
Nárok na hrubou mzdu zaměstnance	521 Mzdové náklady	331 Zaměstnanci
Srážka sociálního pojištění za zaměstnance	331 Zaměstnanci	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Srážka záloh na daň z příjmu	331 Zaměstnanci	342 Ost. přímé daně
Srážka fakultativních odvodů	331 Zaměstnanci	379 Ostatní závazky
Platba sociálního pojistného zaměstnavatele	524 Zákonné sociálního pojištění	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Výplata mezd bankovní převodem	331 Zaměstnanci	221 Bankovní účet
Vypořádání platebních povinností:		
vůči státnímu rozpočtu	342 Ost. přímé daně	221 Bankovní účet

<sup>26</sup> KOVANICOVÁ, Dana. *Abeceda účetních znalostí pro každého*. 19. aktualizované vydání. Praha: Polygon, 2009, ISBN 978-80-7273-169-5.

<sup>27</sup> Vyhláška 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

vůči zdravotním pojišťovněm	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	221 Bankovní účet
vůči české správě sociálního zabezpečení	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	221 Bankovní účet
vůči ostatním osobám	379 Ostatní závazky	221 Bankovní účet

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě HINKE, Jana a Dana BÁRKOVÁ. *Účetnictví 1: základní kurz*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 59 ISBN 978-80-247-3384-5, 2013

### 2.3.2 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Co se týče odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zákon svým kogentním ustanovením (§ 138 ZP) stanovuje povinnost sjednat výši odměny v dohodě o provedení práce a v dohodě o pracovní činnosti. Jinak by se nejednalo o platně sjednanou dohodu. Není zároveň vyloučeno, že zaměstnavatel poskytne vyšší odměnu, než která je stanovena ve smlouvě. I v dohodě platí povinnost výše odměny nejméně ve výši minimální mzdy.

Od roku 2012 platí změna co se týče daňových a sociálně-pojistných aspektů odměny z **dohody o provedení práce**. Z hlediska daně z příjmu je zásadní zjistit, jestli zaměstnanec podepsal **prohlášení k dani** dle § 38k odst. 4 ZDP (pro uplatnění slevy na dani) a rozhodující je i výše odměny, jak z důvodu daně z příjmů, tak ze sociálního pojistného. Proto si nastíníme několik modelů, které mohou nastat, pro zjednodušení uvažujeme, že zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani, nebudeme proto brát v úvahu slevy na dani.

**Modelový příklad:** *Pokud si zaměstnanec v příslušném měsíci vydělal do 5 000 Kč u společnosti na základě dohody o provedení práce, může být tato odměna zdaněna tzv. srážkovou daní při splnění podmínek dle § 6 odst. 4 ZDP. Těmito podmínkami jsou:*

- *příjmy jsou od zaměstnavatele se sídlem nebo bydlištěm na území ČR,*
- *jedná se o příjem dle § 6 odst. 1 ze závislé činnosti,*
- *úhrnná výše příjmů u téhož zaměstnavatele nepřesáhne za kalendářní měsíc 5 000 Kč.*



Společnost srazí a odvede daň z příjmu zaměstnance a tento příjem již nebude vstupovat do základu daně při ročním zúčtování či při podání daňového přiznání zaměstnancem. Sociální pojistné se nebude v tomto případě odvádět. Poplatník účtuje pouze o příjmu peněžních prostředků z titulu zdaněných výnosů, o srážkové dani neúčtuje vůbec.

**Tabulka č. 7:** Zaúčtování příjmu zdaněného srážkovou daní u zaměstnavatele

Účetní operace	Částka (v Kč)	Účtovací předpis	
		MD	D
Vznik závazku	3000	521 Mzdové náklady	331 Zaměstnanci
Předpis sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance	1020	524 Zákonné sociální pojištění	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Vznik závazku z titulu srážkové daně	603	331 Zaměstnanci	342 Ostatní přímé daně
Sociální a zdravotní pojistné sraženo z hrubých mezd	330	331 Zaměstnanci	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Odvod srážkové daně	603	342 Ostatní přímé daně	221 Bankovní účet
Odvod sociálního a zdravotního pojištění	1350	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	221 Bankovní účet
Výplata čisté mzdy	2067	331 Zaměstnanci	221 Bankovní účet

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě Daně a právo v praxi 1/2012, 2013

**Modelový příklad:** V případě, že se zaměstnanci, pracujícího na základě dohody o provedení práce, zvýšila v měsíci říjen 2012 odměna, avšak nepřesáhla 10 000 Kč, již nedojde ke zdanění srážkovou daní, protože není splněna podmínka výše odměny, bude odvedena záloha na daň ve výši 15 % dle § 38h ZDP. Sociální pojistné se ani v tomto případě nebude odvádět, protože není splněna podmínka §7a zákona o nemocenském pojištění.

**Modelový příklad:** V identicky zadaném příkladu, avšak odměna přesáhla u dohody o provedení práce částku 10 000 Kč, sociální pojistné již bude muset být vypočteno, sraženo a odvedeno v zákonné výši. Zaměstnavatel vypočte a odvede sociální pojistné ve výši 34 % z hrubé odměny, zaměstnanci se strhne 11 %, a tím se mu sníží čistý příjem, zároveň je vypočtena i záloha na daň.

Podobný postup při výpočtu daně z příjmu a sociálního pojistného je u odměny z **dohody o pracovní činnosti**. Opět je odměna zdaněna srážkovou daní dle §6 odst. 4 ZDP v případě odměny v maximální výši 5 000 Kč. Avšak nevýhoda oproti dohodě o provedení práce je v oblasti sociálního pojistného, protože odměny z dohody o pracovní činnosti podléhají sociálnímu pojistnému, pokud částka činí 2 500 Kč a výše. Pokud je částka nižší, odměna z pracovní činnosti se nepovažuje za příjem ze zaměstnání.<sup>28</sup>

**Tabulka č. 8:** Zaúčtování příjmu z dohody o pracovní činnosti

Účetní operace	Částka (v Kč)	Účetní předpis	
		MD	D
Hrubý příjem z dohody o pracovní činnosti	9 750	521 Mzdové náklady	331 Zaměstnanci
Zákonné sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 % z 9 750 Kč)	2 438	524 Zákonné sociálního pojištění	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zákonné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 % z 9 750 Kč)	878	524 Zákonné sociálního pojištění	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Zálohová daň - závazek za finančním úřadem	1 965	331 Zaměstnanci	342 Ost. přímé daně
Pojistné na sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 % z 9 750 Kč)	634	331 Zaměstnanci	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Pojistné na zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 % z 9 750 Kč)	439	331 Zaměstnanci	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
Úhrada závazku - finanční úřad	1 090	342 Ost. přímé daně	221 Bankovní účet
Úhrada závazku - sociální pojištění	3 072	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	221 Bankovní účet

<sup>28</sup> VANČUROVÁ, Alena, LÁCHOVÁ, Lenka. *Daňový systém ČR 2012*. 11. aktualizované vydání, Praha: 1. VOX, 2012, s.163, ISBN 978-80-87480-05-2.

Úhrada závazku - zdravotní pojištění	1 317	336 Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	221 Bankovní účet
Výplata zaměstnanci	6 712	331 Zaměstnanci	221 Bankovní účet

**Zdroj:** Na hodině účetnictví - Dohoda o pracovní činnosti. *Účetnictví*. Svaz účetních, 2011, č. 6., str. 30-34, ISSN 0139-5661, 2013

### 2.3.3 Odměny obchodních zástupců

Jak již zmíněno na počátku kapitoly, je nezbytné odlišovat obchodní zástupce od zaměstnanců, jelikož pro společnost, i pro samotné obchodní zástupce, z toho vyplývají odlišné právní povinnosti týkajícího se daní, pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění nebo v oblasti účtování. Nejzásadnějším zjištěním je skutečnost, že obchodní zástupce vystupuje jako nezávislý podnikatel a z hlediska odměňování zákon stanovuje povinnost, že úplatnost právního vztahu je základní náležitostí dané smlouvy.<sup>29</sup>

Z daňového hlediska odměna obchodního zástupce je považována dle § 7 odst. 1 ZDP za příjem z podnikání, konkrétně ze živnosti. Základem daně (dílním základem daně) je tedy odměna (příjem) vyplacená společností za daný kalendářní rok. Příjem obchodního zástupce se může snížit o výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení (§ 7 odst.3 ZDP) nebo lze využít institut „paušálních výdajů“, kdy u obchodního zástupce je stanovena možnost odečtení 60 % příjmů jakožto výdaj (§ 7 odst. 7 písm. b) ZDP). Základním úskalím u uplatňování skutečných výdajů na dosažení, zajištění a udržení příjmu je otázka zahrnutí majetku do obchodního majetku do podnikání obchodního zástupce a s tím spojená možnost uplatňování výdajů (např. odpisů z osobního automobilu užívaného zároveň i pro soukromé účely).

**Modelový příklad:** *Obchodní zástupce uzavřel s jednatelem společnosti Brabant Alucast smlouvu o obchodním zastoupení se sjednanou odměnou ve výši 10 000 Kč za každou uzavřenou smlouvou mezi společností a novým obchodním partnerem. Obchodní zástupce využívá ke své činnosti automobil zakoupení v roce 2011 v hodnotě 200 000 Kč (rovnoměrný způsob odepisování po dobu 5 let), nebytové prostory (kancelář), kde měsíční nájem činí 7 500 Kč., kancelářský nábytek a potřeby jej stály v roce 2012 26 000 Kč a jiné výdaje 86 000 Kč (telefon, atd.). Neměl žádné jiné příjmy. Zaplatil*

---

<sup>29</sup> BEJČEK, Josef, ELIÁŠ, Karel, RABAN, Přemysl. *Kurs obchodního práva: obchodní závazky*. 5. vydání. Praha: C.H. BECK, 2010, 542 s., ISBN 978-80-7400-337-0.

## System základních peněžitých odměn zaměstnanců ve společnosti

*úroky z hypotečního úvěru ve výši 5 400 Kč a do penzijního fondu České spořitelny odvedl 15 400 Kč. Má manželku a dvě nezaopatřené děti.*

**Tabulka č. 9:** Výpočet daně z příjmu obchodního zástupce při použití prokazatelných výdajů na dosažení, zajištění a udržení příjmů

<b>Vyplacená odměna</b>	<b>460 000,00 Kč</b>
Prokazatelné výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmu	129 500,00 Kč
Dílčí základ daně dle § 7 ZDP	330 500,00 Kč
Nezdanitelná část základu daně dle § 15	8 800,00 Kč
<b>Základ daně dle § 7 ZDP po zohlednění § 15 ZDP</b>	<b>321 700,00 Kč</b>
<i>Sazba daně (§ 16 ZDP)</i>	<i>15 %</i>
<b>Daň</b>	<b>48 255,00 Kč</b>
Sleva na poplatníka dle § 35ba ZDP	24 840,00 Kč
Daňové zvýhodnění na vyživované dvě děti dle § 35c ZDP	26 808,00 Kč
<b>Konečná daň (daňový bonus dle § 35c ZDP)</b>	<b>-3 393,00 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

**Tabulka č. 10:** Výpočet daně z příjmu obchodního zástupce při použití paušálních výdajů

<b>Vyplacená odměna</b>	<b>460 000,00 Kč</b>
Uplatnění výdajů paušálem (60 %)	276 000,00 Kč
Dílčí základ daně dle § 7 ZDP	184 000,00 Kč
Nezdanitelná část základu daně dle § 15	8 800,00 Kč
<b>Základ daně dle § 7 ZDP po odečtení nezdanitelné části základu daně dle § 15 ZDP</b>	<b>175 200,00 Kč</b>
<i>Sazba daně (§ 16 ZDP)</i>	<i>15 %</i>
<b>Daň</b>	<b>26 280,00 Kč</b>
Sleva na poplatníka dle § 35ba ZDP	24 840,00 Kč
Daňové zvýhodnění na vyživované na 2 děti dle § 35c ZDP	26 808,00 Kč
<b>Konečná daň (daňový bonus dle § 35c ZDP)</b>	<b>-25 368,00 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

Na základě výše uvedených výpočtů můžeme vidět, že při použití paušálních výdajů je daňový bonus vyšší a v souladu s § 35c odst. 3 ZDP může být vyplacen poplatníkovi správcem daně. Daňové přiznání si obchodní zástupce podává sám, nemůže požádat o roční zúčtování či podepsat prohlášení dle § 38k odst. 4 ZDP.

Společnost Brabant Alucast má méně povinností spojených s odměňováním obchodních zástupců než zaměstnanců a i účtování je rozdílné. Pro společnost odměna obchodního zástupce představuje provozní náklad a tento účetní případ je zachycen v účtové třídě 5 na účtu 51 – Služby, kde se zachycují náklady za externí služby, to znamená výkony od jiných účetních jednotek. Nedochozí tedy k účtování i na jiných účtech, náklad se poté projeví na účtu zisků a ztrát a sníží výsledek hospodaření, a tím pádem i vypočtenou a odvedenou daň.

### 2.3.4 Minimální mzda

Zákoník práce v § 111 a prováděcím předpisu, jímž je nařízení vlády č.567/2006 Sb. (v roce 2013 došlo k novelizaci tohoto podzákoného právního předpisu nařízením vlády č. 246/2012 Sb.) stanovuje podmínky a pravidla při uplatňování právního institutu minimální mzdy. Minimální mzda má dvě základní funkce:<sup>30</sup>

- **Sociálně-ochranná funkce** – základním východiskem je ochrana zaměstnanců před chudobou, umožnění žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zajistit rovné podmínky mzdové konkurence.
- **Ekonomicko-kriteriální funkce** – prostřednictvím příjmu z vykonané práce zvýhodnit zaměstnance vůči osobám, které pobírají pouze sociální příjmy. V celkovém kontextu minimální mzda by měla vytvářet předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovního činnosti.

Minimální mzdu lze charakterizovat jako nejnižší přípustná výše odměny za práci vykonanou v některém z pracovněprávním vztahu. Minimální mzda se posuzuje u každého pracovního poměru samostatně a vliv na ní nemá situace, kdy jsou vypláceny i dávky sociálního zabezpečení.

---

<sup>30</sup> *Minimální mzda od 1.ledna 2013* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [cit. 26.2.2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

**Modelový příklad:** *Elektrikář z úseku obsluha výroby je již v důchodovém věku a pobírá starobní důchod jakožto jednu z dávek sociálního zabezpečení ve výši 11 500 Kč. Zároveň je zaměstnán ve společnosti Brabant Alucast na základě dohody o provedení práce v celkovém rozsahu práce 300 hodin v období 20.5.2012 – 20.11.2012. V tomto případě se tedy budou aplikovat ustanovení o minimální mzdě.*

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, stanovuje v § 2 základní sazby minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin:

- 48,10 Kč za hodinu,
- 8 000 Kč za měsíc.

Zákoník práce umožňuje, aby zaměstnanci měli i jinou týdenní pracovní dobu (např. 20 hodin/týden atd.). V těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně zkrácené stanovené pracovní době.<sup>31</sup>

**Modelový příklad:** *Elektrikář úseku obsluha výroby z předchozího případu je nově zaměstnán od ledna roku 2013 na základě pracovního poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou 35 hodin týdně s tím, že mzda je stanovena vnitřním mzdovým předpisem dle odpracovaných hodin a je rovněž zakotveno ujednání, že nedochází ke snížení mzdy. Tím je zajištěn nárok zaměstnance na stejnou výši minimální mzdy za týden. Minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu (15 hodin/týden):*

$$MM35 = MMz * (z/x)$$

$$MM35 = 48,10 * (40/35)$$

$$MM35 = 55 \text{ (zaokrouhleno na 10 hal.)}$$

MM35..... minimální mzda pro týdenní pracovní dobu v délce 35 hodin

MMz..... minimální mzda pro týdenní pracovní dobu

z.....40 hodin

x..... jiná stanovení týdenní pracovní doba

---

<sup>31</sup> *Minimální mzda od 1.ledna 2013* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [cit. 26.2.2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

V případě, že zaměstnanec je na základě pracovní smlouvy (nebo vnitřního mzdového předpisu) odměňován měsíční mzdou, a má sjednanou kratší pracovní dobu (nebo neodpracoval danou stanovenou pracovní dobu), se minimální mzda snižuje úměrně k odpracované době.

**Modelový příklad:** *Elektrikář ve výše uvedených příkladech tentokrát pracuje v pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou ve výši 20 hodin. Minimální mzda tedy nebude činit 8 000 Kč, ale pouze 4 000 Kč.*

V případech, kdy mzda nedosáhne minimální mzdy, náleží zaměstnanci doplatek za kalendářní měsíc, ve kterém rozdíl mezi dosaženou a minimální mzdou vznikl (§ 111 odst. 3 ZP). Z hlediska výpočtu doplatku musí být vzato v úvahu jednotlivé plnění, která se buď započítávají (prémie, odměny, naturální mzda) či nezapočítávají (příplatek za práce ve svátek, za přesčas, ve ztíženém pracovním prostředí či za víkendy) do mzdy.

Nesmí se rozhodně opomenout, že přestože zákon a prováděcí právní předpisy se snaží chránit zaměstnance stanovením minimální mzdy, stále se jedná o hrubý příjem (mzdu)! Proto čistý příjem zaměstnance, který může být použit (a měl by být) prvotně na krytí svých základních životních potřeb, a zároveň celkové účetní a daňové náklady zaměstnavatele jsou v tomto ohledu ovlivněny dalšími faktory jako je sazba daně, výpočet čistého příjmu (viz. superhrubá mzda), pojistné na sociální zabezpečení či zdravotní pojištění nebo povinné srážky ze mzdy z důvodu nařízené exekuce pro neplacení výživného a jiné důvody.

**Modelový příklad:** *Paní Jarmila pracuje pro Brabant Alucast jako uklízečka na základě pracovního poměru za minimální mzdu 8 000 Kč. Každý měsíc pravidelně chodí darovat krev do nemocnice ve Strakonících. Uvažujeme dvě varianty - v jednom z výpočtů budeme předpokládat, že paní Jarmila má dvě děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění, ve druhém výpočtu je bezdětná. Zároveň však musí platit výživné na své první dítě ze svého předchozího manželství. Podepsala prohlášení k dani dle § 38k ZDP.*

**Tabulka č. 11:** Výpočet daňové zálohy z měsíčního příjmu ze závislé činnosti zaměstnance

<b>Příjem ze závislé činnosti dle §6 ZDP (minimální mzda)</b>	<b>8 000 Kč</b>
Pojistné zaplacené zaměstnavatelem (34 %)	2 720 Kč
Superhrubá mzda dle §6 odst. 13 ZDP	10 720 Kč
Bezpríspevkový odběr krve (nezapočítává se při výpočtu měsíčních daňových zálohách)	2 000 Kč
Dílčí základ daně	10 720 Kč
Zaokrouhleno dle §146 odst. 2 DŘ	10 800 Kč
<b>Vypočtená daň (15 %)</b>	<b>1 620 Kč</b>
Sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daňové zvýhodnění na děti (2 děti)	2 234 Kč
<b>Výsledná záloha na daň</b>	<b>-2 234 Kč</b>
<b>Měsíční daňový bonus</b>	<b>2 234 Kč</b>
<b>Výsledná daň bez započtení daňového zvýhodnění na děti</b>	<b>0 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

Zaměstnanec (má příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků dle § 6 ZDP) může obecně využít měsíční daňové zvýhodnění při výpočtu daňové zálohy, a to ve výši jedné dvanáctiny roční částky ve dvou případech:

- vyživované dítě, žijící s ním v domácnosti dle § 35c odst. 1 ZDP – 1 117 Kč/měsíc,
- vyživované dítě, žijící s ním v domácnosti a zároveň je toto dítě držitelem průkazu ZTP/P dle § 35c odst. 7 – 2 234 Kč/měsíc.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci při zúčtování mezd z vypočtené zálohy na daň měsíční daňové zvýhodnění v několika formách, záleží na okolnostech, které nastanou.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 68 s. sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-798-0.



- formou měsíční slevy na záloze na dani – částka měsíčního daňového zvýhodnění je nižší než vypočtená daňová záloha,
- formou měsíčního daňového bonusu - částka měsíčního daňového zvýhodnění je vyšší než vypočtená daňová záloha,
- kombinace obou forem.

Z tabulky č. 11 můžeme zjistit několik důležitých skutečností. I z minimální mzdy se odvádí pojistné na sociální zabezpečení (25 %) a zdravotní pojištění (9 %), proto výpočet vychází z tzv. superhrubé mzdy dle § 6 odst. 13 ZDP. Nezdánitelná část základu daně dle § 15 vstupuje do výpočtu až při celkovém ročním zúčtování, proto bezpříspěvkové darování krve prozatím nezahrnujeme do základu daně. V prvním případě při využití měsíčního daňového zvýhodnění na dvě děti vychází záloha na daň záporná, mohlo by tedy dojít k poskytnutí měsíčního daňového bonusu, musí být však splněny další podmínky:

- měsíční daňový bonus lze vyplatit, pokud jeho výše činí minimálně 50 Kč, maximálně do výše 5 025 Kč měsíčně (§ 35d odst. 4 ZDP),
- dosažení jedné poloviny minimální mzdy, což je v současné době 4 000 Kč (§ 35c odst. 4 ZDP),
- podepsání prohlášení k dani dle §38k odst. 4 ZDP,
- úřední doklad prokazující totožnost dítěte (např. rodný list) dle § 38l odst. 3 písm. a).

Ze zadání a tabulky můžeme vyčíst, že obě podmínky jsou splněny, proto paní Jarmila má nárok na vyplacení měsíčního daňového bonusu ve výši 2 234 Kč.

**Tabulka č. 12:** Výpočet čistého příjmu zaměstnance při obou variantách

Zdanitelný příjem (hrubá mzda)	8 000 Kč
Měsíční daňový bonus (dvě děti)	2 234 Kč
Pojistné zaplacené zaměstnancem (11 %)	-880 Kč
Měsíční výživné na základě pravomocného rozsudku okresního soudu Plzeň-město	-1 000 Kč
<b>Čistý příjem</b>	<b>8 354 Kč</b>
Zdanitelný příjem (hrubá mzda)	8 000 Kč
Záloha na daň (bezdětná)	0 Kč
Pojistné zaplacené zaměstnancem (11 %)	-880 Kč
Měsíční výživné na základě pravomocného rozsudku okresního soudu Plzeň-město	-1 000 Kč
<b>Čistý příjem</b>	<b>6 120 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

Čistý příjem zaměstnance je v obou variantách velmi odlišný, rozdíl je více než 2 000 Kč. Na druhou stranu rozdílová částka není tak velká, aby z ní paní Jarmila dokázala uživit dvě děti, které s ní žijí v domácnosti. Především v druhém případě můžeme vidět, že minimální mzda zdaleka nemůže stačit na uspokojení všech základní životních potřeb v potřebném rozsahu. Společnost sráží a odvádí za zaměstnance i pojistné na sociální zabezpečení (6,5 %) a na veřejné zdravotní pojištění (4,5 %).

Zaměstnavatel (Brabant Alucast) by měl paní Jarmile vyplatit daňový bonus za daný měsíc a o tento měsíční daňový bonus sníží odvod záloh na daň (sražených za všechny zaměstnance) za příslušný měsíc. Může se však stát, že nebude úhrn záloh na daň dostatečně velký, proto zaměstnavatel, jelikož má ze zákona povinnost měsíční daňový bonus vyplatit, poskytne danou částku ze svých vlastních peněžních prostředků a sníží odvod záloh na daň v příštím měsíci (§ 35d odst. 5 ZDP). Nebo může požádat o poukázání chybějící částky na tiskopise vydaném Ministerstvem financí ČR.<sup>33</sup> Může podat pouze jeden tiskopis za měsíc. Postupuje se dle DŘ jako při vrácení přeplatku na

---

<sup>33</sup> *Daňové tiskopisy - žádost podle §35d odst. 5 zákona o daních z příjmů o poukázání chybějící částky vyplacené plátcem daně poplatníkům na měsíčních daňových bonusech* [online]. Ministerstvo financí ČR, 2013 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: <http://cfs.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cfs/xsl/116.html?year=0>

dani a správce daně (v tomto případě je příslušný finanční úřad pro Jihočeský kraj) poukáže zaměstnavateli danou částku do 20 dnů od doručení žádosti.<sup>34</sup>

**Tabulka č. 13:** Náklady společnosti v souvislosti se zaměstnancem

Příjem ze závislé činnosti dle § 6 ZDP (minimální mzda)	8 000 Kč
Pojistné zaplacené zaměstnavatelem (34 %)	2 720 Kč
<b>Celkový měsíční náklad zaměstnavatele za daného zaměstnance</b>	<b>10 720 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

Společnost nevyplácí pouze minimální mzdu, je povinna odvést i pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění v celkové výši 34 %, proto celkový účetní i daňový náklad představuje částku 10 720 Kč.

### 2.3.5 Zaručená mzda

Oproti zahraničí se jedná o nezvyklou formu státem (vládou) garantované mzdy, hlavním důvodem vlády bylo zajistit zvýšenou ochranu zaměstnanců před poskytováním nízkých mezd. Zaručená mzda se neaplikuje na zaměstnavatele, kde působí odborová organizace nebo kde je uzavřena kolektivní smlouva. Ustanovení o minimální mzdě jsou zde nadále aplikovatelná.<sup>35</sup> Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou odstupňovány do osmi skupin dle kritérií jako je složitost, odpovědnost a namáhavost prací, kdy nejnižší úroveň zaručené mzdy je shodná s výší minimální mzdy. Právní úprava se nachází v § 112 ZP a v NVMM.

## 2.4 Právní, daňové a účetní aspekty ostatních peněžitých odměn zaměstnanců

### 2.4.1 Příplatek za práci přesčas

Brabant Alucast téměř doslovně ve svém vnitřním předpisu<sup>36</sup> odkazuje a cituje zákoník práce v oblasti příplatků, případně náhradního volna, za práci přesčas. Zaměstnanci

---

<sup>34</sup> PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, s. 70 sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-798-0.

<sup>35</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012, s. 251, ISBN 978-807-3577-230.

<sup>36</sup> *Vnitřní předpis Personální politika - doplňkové prvky systému. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

náleží ze zákona příplatek ke mzdě, pokud vykonává danou práci i nad rámec smluvně stanovené pracovní doby. Tento příplatek činí nejméně 25 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že místo příplatku za práci přesčas bude poskytnuto náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce (§ 114 ZP). Tato pravidla, která byla inkorporována na základě mezinárodních smluv, měla finančně zvýhodnit zaměstnance a naopak znevýhodnit zaměstnavatele, aby práci přesčas nevyužívali v takovém množství.<sup>37</sup>

**Tabulka č.14:** Výpočet mzdy a příplatku za práci přesčas

Průměrný výdělek za měsíc	35 000,00 Kč
Průměrný odpracovaný počet hodin v měsíci	175,00 Kč
Průměrná hodinová mzda	200,00 Kč
Příplatek za hodinu ve výši 25 %	50,00 Kč
Počet hodin práce přesčas za měsíc	8
<b>Celková mzda včetně příplatku za práci přesčas</b>	<b>37 000,00 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

System odměňování zaměstnanců za práci přesčas a jeho vyplácení je složitější, neexistuje jeden zaručeně správný system, jak co nejpřesněji a nejspravedlivěji vypočítat a vyplatit příplatek za práci přesčas.

### 2.4.2 Příplatek za práci ve svátek

Stejně jako u práce přesčas, i v případě práce ve svátek<sup>38</sup>, jsou zaměstnanci zvýhodňováni v souladu s českou i mezinárodní právní úpravou pracovněprávních předpisů. Primárním účelem svátků je odpočinek a skutečnost, že by se v těchto dnech za normálních okolností nemělo pracovat. Zákoník práce však vymezuje ty činnosti, které mohou být vykonávány ve dnech, na které připadá ze zákona svátek (§ 91 ZP). Pokud však zaměstnanec vykonal ve svátek práci pro zaměstnavatele, náleží mu dosažená mzda a náhradní volno. Zde je odlišnost oproti práci přesčas, jelikož práce ve svátek je kompenzována prioritně nikoliv příplatkem, ale náhradním volnem. Zaměstnanec nemůže odmítnout náhradní volno, může se však dohodnout se

---

<sup>37</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, xxxiii, 261 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-1796-725.

<sup>38</sup> Zákon č.245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnavatelem na poskytnutí příplatků ve výši průměrného výdělku (prakticky 100 % příplatek) místo náhradního volna (§ 115 odst. 2 ZP).

Brabant Alucast ve svém vnitřním předpise zmiňuje ustanovení zákoníku práce, které normuje práci ve svátek, ale uvedený vnitřní předpis popisuje podmínky příplatku za práci ve svátek podrobněji:<sup>39</sup>

*„Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 100 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce ve svátek.“*

Zde je zjevný opačný postup než v § 115 odst. 1 ZP, jelikož společnost poskytuje primárně příplatek a v případě dohody zaměstnanec se zaměstnavatelem je možné poskytnout náhradní volno. Z právního hlediska zde může docházet k porušení zákoníku práce, protože zákon jasně stanoví, že za práci ve svátek náleží náhradní volno (§ 115 odst. 1). V případě poskytnutí příplatku je nutná dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, avšak zde ve vnitřním předpisu se jednostranně stanoví, že zaměstnanci náleží příplatek bez dohody a náhradní volno pouze v případě dohody, tedy opačný postup. Na druhou stranu v pracovní smlouvě je často smluvní článek, který zní: *„Zaměstnanec je obeznámen s vnitřními předpisy zaměstnavatelem, souhlasí s jejich úplným zněním a zavazuje se je plnit co do svého plného rozsahu“*. Všeobecná eliminace přísného formalismu při interpretaci právních norem zákoníku práce a navazujících podzákoných norem by měla mít za následek uznání tohoto ustanovení ve vnitřním předpise za platné a účinné.

**Tabulka č. 15:** Výpočet mzdy a příplatku za práci ve svátek

Dosažená mzda za práci ve svátek (125 Kč/hod) při směně od 8:00 – 16:00	1000,00 Kč
Průměrný denní výdělek v kalendářním roce 2012	980,00 Kč
Příplatek ve výši 100 %	980,00 Kč
<b>Celková mzda včetně příplatku za práci ve svátek</b>	<b>1980,00 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

*„Rozhodnou dobou pro posuzování příplatku ve svátek je u vícesměnných pracovních režimů začátek směny, u nepřetržitého pracovního režimu kalendářní den.“<sup>40</sup>*

---

<sup>39</sup> Vnitřní předpis Personální politika - doplňkové prvky systému. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

Toto ustanovení vnitřního předpisu společnosti pamatuje na situace související s dobou trvání svátku. Situace může být taková, že svátek je v pondělí a jako první nastupuje podle rozvrhu směn skupina pracovníků od 6:00 právě toho svátečního dne. V tomto případě se za svátek a s tím spojená práva zaměstnanců považuje časové rozmezí od 6:00 svátečního dne až do 6:00 dne následujícího.<sup>41</sup>

### 2.4.3 Příplatek za práci v noci a odpolední směnu

Noc je z fyziologického hlediska určena k odpočinku, ale v některých případech je práce v noci nutná, a proto pracovněprávní předpisy (zákoník práce, kolektivní smlouvy, vnitřní předpisy a jiné) upravují její podmínky.<sup>42</sup> Za noční práci se považuje práce od 22:00 do 6:00 (§ 78 odst.1 písm. j) ZP). Za noční práci již není na výběr z náhradního volna a příplatku, zákon jednoznačně hovoří pouze o příplatku, a to ve výši 10 % za každou odpracovanou hodinu (§ 116 ZP). Nevylučuje se ani možnost stanovení příplatku v nominální hodnotě, například v nominální výši 20 Kč plošně na všechny zaměstnance, jestliže je tato částka vyšší než 10 % průměrného výdělku u každého ze zaměstnanců.<sup>43</sup> Vnitřní předpis společnosti Brabant Alucast jen parafrázuje zákoník práce v tomto ohledu a nestanovuje žádná zvláštní práva zaměstnanců.

**Modelový příklad:** *Mechanik z obsluhy výroby konal práci v noční směně od 22:00 do 6:00. Za osmihodinovou práci v noci mu náleží příplatek 10 % za každou odpracovanou hodinu, kdy jeho průměrný hodinový výdělek v roce 2012 byl 105 Kč. Celkově za noční směnu mu tedy náleží příplatek ve výši 84 Kč dle výpočtu (105 Kč x 10 %) \* 8 hodin noční směny.*

S příplatkem za práci v noci souvisí i příplatek za práci v odpolední směně, který zákoník práce neupravuje, ale Brabant Alucast tento příplatek zavedl. Pokud zaměstnanec dělnické kategorie (nikoliv každý zaměstnanec) pracuje v řádné odpolední směně (od 14:00 do 22:00), náleží mu za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši

---

<sup>40</sup> Vnitřní předpis Personální politika - doplňkové prvky systému. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

<sup>41</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012, s. 270, ISBN 978-807-3577-230.

<sup>42</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. BECK, 2007, s.265, Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-1796-725.

<sup>43</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012, s. 272, ISBN 978-807-3577-230.

4 Kč.<sup>44</sup> Proto například pro pracovníka úseku řízení jakosti, který pracuje od 8:00 do 17:00, toto ustanovení neplatí.

### 2.4.4 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Tuto formu příplatku vnitřní předpis společnosti neupravuje, ale to neznamená, že nemůže dojít k jeho aplikaci na základě zákona. Zákon však nedefinuje, co je přesně „ztížené pracovní prostředí“, proto je nezbytné se podívat na dosavadní judikaturu českých soudů v oblasti pracovního práva. Zaměstnanci se poskytuje dosažená mzda a příplatek, který stanovuje vláda svým nařízením, avšak tento příplatek nesmí být nižší než 10 % základní sazby minimální mzdy (§ 117 ZP).

### 2.4.5 Příplatek za práci v sobotu a neděli

Za práci v sobotu a neděli náleží zaměstnanci dosažená mzda, což je logické, a zároveň příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, což je podobné jako u některých z předešlých příplatků (§ 118 ZP). Začátek období pro poskytování příplatku je od soboty 0:00 hodin do neděle 24:00 hodin. Brabant Alucast však využívá možnosti upravit výši příplatku a ve svém vnitřním předpisu stanovil toto:<sup>45</sup>

*„Zaměstnanci pracujícím v nepřetržitém pracovním režimu (12-ti hodinové pracovní cykly) přísluší příplatek ve výši:*

- a) 25 % průměrného výdělku za práci v sobotu*
- b) 50 % průměrného výdělku za práci v neděli*

*Zaměstnancům pracujícím v jedno až třisměnném provozu přísluší příplatek za sobotu a neděli ve výši 10 % průměrného výdělku Rozhodnout dobou pro posuzování příplatku jsou začátky směn.“*

Zde je možné si všimnout, že společnost poskytuje svým zaměstnancům při nepřetržitém pracovním režimu vyšší zvýhodnění, než které je stanoveno zákonem.

### 2.4.6 Prémie

Pracovní právo jakožto právní odvětví soukromého práva nevyklučuje ujednání smluvních stran, která nejsou upravena v pracovněprávních předpisech. Na základě

---

<sup>44</sup> Vnitřní předpis Personální politika - doplňkové prvky systému. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

<sup>45</sup> Vnitřní předpis Personální politika - doplňkové prvky systému. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

zásady autonomie vůle si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou sjednat i jiné formy odměn, případně je na zvážení zaměstnavatele, jestli nestanoví jednostranně některou formu odměny.

Mezi oblíbené formy odměn patří bezesporu prémie. Mezi širokou veřejností jsou známy různé druhy premií (za časové období, za dosažený obrat, za mimořádný výkon a další). Brabant Alucast poskytuje svým zaměstnancům možnost získat dva druhy premií – měsíční a roční. Žádný právní předpis typu zákoníku práce neukládá zaměstnavatelům povinnost poskytnout prémie nad rámec základní mzdy, která musí pochopitelně být v určité minimální výši (minimální či zaručená mzda). Brabant Alucast proto bez dohody se zaměstnanci ve svém vnitřním předpise dobrovolně umožňuje získání výše uvedených druhů premií. Je však dobré upozornit, že pokud již zaměstnavatel upravil možnost získání prémie ve svém vnitřním předpise a zaměstnanci podle tohoto předpisu vznikne subjektivní právo (a poté nárok) na tuto prémii, je zaměstnavatel povinen tuto prémii vyplatit.

Měsíční prémie je určena pro všechny zaměstnance, výše prémie, která je mimochodem složkou mzdy, závisí na vývoji stanovených ukazatelů za měsíční období. Těmito ukazateli je základní mzda a osobní ohodnocení. Prémiové ukazatele jsou uvedeny v jednotlivých premiových předpisech dle konkrétních pracovních pozic a funkcí. Oproti tomu roční prémie se sjednává pouze se zaměstnanci, v jejichž práci převažují řídicí, rozhodovací a organizační činnosti s vysokou mírou zodpovědnosti a pravomoci (zpravidla se jedná o členy vrcholového managementu). Výše roční prémie a podmínky její výplaty se stanoví formou ukazatelů pro hmotnou zainteresovanost na základě uzavřené manažerské smlouvy.<sup>46</sup>

### **2.4.7 Odměny při pracovních výročích**

Další formou odměny, kterou poskytuje společnost Brabant Alucast na principu smluvní volnosti (autonomie vůle) je odměna při pracovních výročích. Účelem této odměny je stabilizace pracovníků dosahujících dlouhodobě dobrých pracovních výsledků a ocenění zásluh jednotlivých zaměstnanců na rozvoji firmy. Základní podmínkou přiznání práva na odměnu při pracovních výročích je nepřetržité trvání pracovního poměru ve společnosti po minimální dobu 5 let.

---

<sup>46</sup> *Vnitřní předpis Personální politika - doplňkové prvky systému. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.*



**Tabulka č. 16:** Výše odměny a perioda poskytování odměn při pracovních výročích

Odpracované roky	Odměna
5 let	2 000 Kč
10 let	3 000 Kč
15 let	4 000 Kč
20 let	5 000 Kč
Odchod do důchodu při odpracování min. 5 let	5 000 Kč

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě údajů ze společnosti Brabant Alucast, 2013

**Modelový příklad:** Pracovník z personálního oddělení pracoval ve společnosti od roku 1.ledna 2007 do roku 31.prosince 2011. Poté přešel ke konkurenci, kde však nebyl spokojený a od 30.listopadu 2012 je opět zaměstnán v pracovním poměru ve společnosti Brabant Alucast. Od 30. listopadu 2012 mu proto běží nová pětiletá lhůta, aby mohl získat odměnu 2 000 Kč po 5 letech, předešlé čtyři roky zaměstnání ve společnosti se mu nezapočítávají.

Kromě odměny při pracovních výročích společnost poskytuje i jiné formy odměny a mezd:<sup>47</sup>

- mimořádná odměna,
- třináctý a čtrnáctý plat,
- mzda při vadné práci,
- mzda při výkonu jiné práce,
- mzda a náhrada mzdy při postojích,
- mzda při zaškolování,
- mzda při odborném školení a přezkušování.

---

<sup>47</sup> Vnitřní předpis Personální politika - doplňkové prvky systému. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

### **3. Fundamentální zásady odměňování statutárního orgánu a společníka společnosti oproti zaměstnancům**

Statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným jakožto kapitálové korporace je jednatel, případně více jednatelů (§ 133 odst. 1 ObZ), u společnosti Brabant Alucast jím je jediný jednatel RNDr. Pavel Chmiel, který je oprávněn jednat jménem společnosti v celém rozsahu samostatně.<sup>48</sup> Právní vztah mezi společností jakožto právnickou osobou a jednatelem je považován za speciální obchodněprávní vztah, nelze jej tedy považovat za vztah pracovněprávní.<sup>49</sup> Primárně by tento vztah měl být upraven ve smlouvě o výkonu funkce, která musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou společnosti. Zákon však pamatuje i na případ, kdy taková smlouva uzavřena není, proto se při absenci písemné smlouvy o výkonu funkce použije přiměřeně ustanovení mandátní smlouvy (§ 66 odst. 2 ObZ).

Z hlediska odměňování lze říci, že výkon funkce jednatele může být realizován za úplatu i bezúplatně (bezúplatnost musí být výslovně stanovena ve smlouvě). O odměňování rozhoduje valná hromada (§ 125 odst. 1 písm. f) ObZ). Pokud není stanovena ve smlouvě o výkonu funkce odměna, náleží jednatelem obvyklá (§ 571 odst. 1 ObZ). Smlouva o výkonu funkce je tedy vykonávána v obchodněprávním vztahu a odměna z něj spadá z hlediska daní pod příjem ze závislé činnosti dle § 6 ZDP, proto základem daně je superhrubá mzda. V tomto ohledu je nezbytné stanovit podmínky z hlediska veřejnoprávní pojištění. Odměna jednatele podléhá pojistnému na zdravotní pojištění a navíc od roku 2012 jsou jednatele účastní nemocenského a důchodového pojištění bez limitu (dříve byl limit u nemocenského pojištění 6 200 Kč měsíčně).

Režim daňové uznatelnosti nákladů vynaložených na odměny jednatele je nastaven tak, že tento výdaj je daňově uznatelným, výjimkou je daňová neuznatelnost pojistného z titulu odpovědnosti za škodu způsobenou společností jednatelem z výkonu jeho funkce, pokud je společností za tyto osoby uhrazováno. Jiná výjimka je v oblasti úrazového pojištění, kterému budou podléhat nadále pouze zaměstnanci, například

---

<sup>48</sup> Elektronický výpis z obchodního rejstříku Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o. [online]. Obchodní rejstřík, 2013 [cit. 6.4.2013]. Dostupné z: <http://www.justice.cz>

<sup>49</sup> ELIÁŠ, Karel, POKORNÁ, Jarmila, DVOŘÁK, Tomáš. *Kurs obchodního práva: obchodní společnosti a družstva*. 6. vydání. Praha: C.H. BECK, 2010, 503 s., ISBN 978-807-4000-485

## Fundamentální zásady odměňování statutárního orgánu a společníka společnosti oproti zaměstnancům

---

právě ředitel společnosti, a nikoliv jednatel společnosti s ručením omezeným<sup>50</sup> Jelikož jsou z hlediska ZDP zařazeny příjmy statutárních orgánů pod příjem ze závislé činnosti, platí pro ně obdobné podmínky jako pro zaměstnance v oblasti prohlášení poplatníka (§ 38k odst. 4 ZDP), ročního zúčtování daně a daňového zvýhodnění (§ 38k odst. 5 ZDP) či odvádění záloh (§ 38a ZDP).

Účtovat o odměně jednatele lze různými variantami, např. na vrub účtu příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti a ve prospěch účtu zaměstnanci či vhodněji ve prospěch účtu jiné závazky. V případě, že jednatel získává podíly ze zisku po zdanění (tzv. tantiémy) dle § 178 odst. 3 ObZ, společnost jej nemůže použít jako daňově účinný náklad (výdaj), nesnižuje proto základ daně při výpočtu daně z příjmu právnických osob a účtují se na vrub účtu výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení a ve prospěch účtu závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti nebo účtu jiné závazky.<sup>51</sup> Tantiémy však podléhají zdanění ze strany příjemce, tedy ze strany jednatele. Dříve nastávala otázka, zda by měla být tantiéma považována za dividendový příjem či nikoliv. Odpověď přineslo rozhodnutí Nejvyššího správního soudu<sup>52</sup>, který subsumoval tantiému pod § 6 odst. 1 písm. c) ZDP, jakožto odměnu členů statutárního orgánu. Jelikož tantiéma se zahrnuje pod příjem ze závislé činnosti, spadá rovněž do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění<sup>53</sup>. Obdobné platí pro vyměřovací základ pro sociální pojištění.<sup>54</sup>

V Brabant Alucast jednatel společnosti vykonává i pozici ředitele společnosti na základě tzv. pověření obchodním vedením dle § 66d ObZ. Toto ustanovení částečně vyřešilo problematiku souběhu funkcí, kdy ředitel společnosti vykonává tuto funkci v pracovněprávním vztahu se všemi důsledky.<sup>55</sup> Avšak to jej nezbavuje obchodněprávní, případně i veřejnoprávní (trestní) odpovědnosti za důsledky rozhodnutí, které byly učiněny v rámci činnosti jednatele.

---

<sup>50</sup> TREZZIOVÁ Dana, ŠKUBAL Jaroslav. Souběh funkcí, Práce a Mzda

<sup>51</sup> DĚRGEL Martin, Odměna jednatele jako daňově uznatelný náklad, In: *Daňari online - portál daňových poradců a profesionálů* [online], 3.12.2009 [cit. 20.3.2013]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d7904v10540-odmena-jednatele-jako-danove-uznatelny-naklad/?search\\_query=\\$index=434](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d7904v10540-odmena-jednatele-jako-danove-uznatelny-naklad/?search_query=$index=434)

<sup>52</sup> Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 22.10.2009, sp.zn. 8 Afs 8/2009

<sup>53</sup> § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 48/1997 o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

<sup>54</sup> § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 589/1992 o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>55</sup> ŠTÝSOVÁ Monika, ŠTROSOVÁ Ilona. Jak správně stanovit odměny členů statutárních orgánů v kapitálových společnostech, In: *epravo.cz* [online], 26.9.2012 [cit. 9.3.2013]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-stanovit-odmeny-clenu-statutarnich-organu-v-kapitalovych-spolecnostech-85372.html>

## Fundamentální zásady odměňování statutárního orgánu a společníka společnosti oproti zaměstnancům

---

Brabant Alucast má jediného společníka, kterým je jeho holandská mateřská společnost Brabant Alucast International B.V. se sídlem v Oss v Nizozemském království.<sup>56</sup> Tato forma „vlastnictví“ jedné společnosti jinou společností vykazuje různá právní specifika plynoucí například z obchodního zákoníku (§ 66a ObZ). Česká dceřiná společnost Brabant Alucast není jedinou společností, která je ovládána holandskou mateřskou společností, proto zákon stanovuje zvláštní podmínky pro právní úkony v rámci tohoto společenství nazývaného taktéž koncernem (smluvním či faktickým) či holdingem (§ 66a odst. 7 ObZ). Specifické podmínky pro koncern jsou stanoveny z důvodu ochrany dceřiných společností, aby příkazy ze strany mateřské společnosti nebyly poškozovány nejen samotné dceřiné společnosti, ale i jejich věřitelé.

Odměňování společníků se v tomto případě realizuje prostřednictvím zisku po zdanění, který se rozděluje na každoroční valné hromadě, resp. působnost valné hromady vykonává jen jediný společník (§ 132 odst. 1 ObZ). Je tedy vydáno rozhodnutí společníka, který musí být písemné a je podepsáno osobou oprávněnou jednat (statutární orgán) v našem případě za Brabant Alucast International B.V. Žádné sociální pojistné se zde neuplatňuje, jedná se o právnickou osobu a ani nedochází k výplatě mzdy či podobného plnění. Česká dceřiná společnost Brabant Alucast si nesmí zahrnout vyplacený zisk do daňově uznatelných výdajů (§ 25 odst. 1 písm. g) ZDP). Mateřská společnost však vyplacený podíl na zisku (dividendy) musí taktéž zdanit, resp. dochází ke zdanění formou samostatného základu daně dle § 20b ZDP a výše sazby daně činí 19 %. Prioritní otázkou zde je skutečnost, zda-li se jedná o příjem ze zdrojů na území České republiky či nikoliv, kdy kladnou odpověď dává § 22 odst. 1 písm. g) bod 3 ZDP.

Jiná situace by nastala, pokud by společník rovněž vyvíjel činnost pro společnost, již vlastní, a byla by mu vyplácena rovněž odměna za tuto realizovanou činnost. Tento příjem by byl považovaný za příjem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 písm. b) ZDP, přestože nejsou povinni dbát příkazů plátce. S tím souvisí i zdanění a sociálně-právní aspekty, které jsou identické s těmi, které jsou uplatňovány při výpočtu příjmu či vyměřovacích základů pojistného pro zaměstnance.

---

<sup>56</sup> *Elektronický výpis z obchodního rejstříku Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* [online]. Obchodní rejstřík, 2013 [cit. 6.4.2013]. Dostupné z: <http://www.justice.cz>

### **4. Zaměstnanecké benefity poskytované společností svým zaměstnancům**

Zaměstnanecké benefity neboli výhody jsou tradiční formou odměn, poskytovaných k peněžním odměnám. Rozdělit je lze dle různých kategorií, např. penzijní systémy, osobní jistoty (zdravotní, úrazová a jiná pojištění), finanční výpomoci (půjčky), osobní potřeby, podnikové automobily a pohonné hmoty či nehmotné (atraktivita sídla společnosti) a jiné výhody. Základním cílem poskytování různých druhů benefitů je získat a udržet vysoce kvalitní pracovníky, zvyšovat jejich oddanost a věrnost podniku zaměstnavatele či uspokojovat jejich osobní potřeby.<sup>57</sup>

#### **4.1 Příspěvek na penzijní připojištění**

Společnost Brabant Alucast poskytuje příspěvek na penzijní připojištění zaměstnanců jako součást jejího motivačního programu a jako jeden z nástrojů stabilizace zaměstnanců. Zákon umožňuje několik způsobů, jak si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají možnost příspěvku na penzijní připojištění (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5. ZDP):

- kolektivní smlouva mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem,
- vnitřní předpis zaměstnavatele,
- pracovní smlouva,
- jiná smlouva (např. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Samozřejmě se nevylučují jiné možnosti poskytování příspěvku ze strany zaměstnavatele, ale v tom případě by si její společnost nemohla uznat jako daňový výdaj. V Brabant Alucast je právní režim a podmínky příspěvku na penzijní připojištění upraven ve vnitřním předpise.<sup>58</sup> Základními podmínkami pro právo na příspěvek jsou:

- zaměstnanec má uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění s penzijním fondem,
- zaměstnanec uplatnil nárok na příspěvek v personálním úseku a předložil platnou smlouvu o penzijním připojištění,
- zaměstnanec není ve zkušební době.

---

<sup>57</sup> ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

<sup>58</sup> *Vnitřní předpis Personální politika - doplňkové prvky systému odměňování. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

Zásadní informací je, že společnost poskytuje příspěvek pouze zaměstnancům v tzv. evidenčním stavu, to znamená, že zaměstnancům, kteří jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené, ve vojenské službě nebo jsou uvolnění pro výkon veřejné funkce příspěvek nenáleží. Výše příspěvku zaměstnavatele je ovlivněna výší vlastního příspěvku zaměstnance. Činí 200 Kč + 50 % z vlastního příspěvku zaměstnance a maximální výše příspěvku zaměstnavatele může být 500 Kč. Zaměstnanec je povinen poskytnout veškeré relevantní změny v jeho smlouvě o penzijním připojištění a pokud tyto změny neoznámí personálnímu úseku společnosti, ztrácí nárok na příspěvek zaměstnavatele i pro futuro.

Z hlediska zákona o daních z příjmů i zákonů o pojistném na sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění je příspěvek na penzijní připojištění (nebo příspěvek na doplňkové penzijní spoření) velmi oblíbený mezi zaměstnavateli, zejména z toho důvodu, že tento příspěvek je posuzován jako daňově uznatelný výdaj pro zaměstnavatele v plné výši, bez limitu. Příspěvek na penzijní připojištění spadá dle ZDP pod výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a na zvýšený rozsah co do doby odpočinku (§ 24 odst. 2 písm. j) ZDP). Tento náklad tedy snižuje základ daně zaměstnavatele. Nezbytnou podmínkou je rovněž to, že příspěvky musejí být skutečně poukázány na účet zaměstnance u penzijní společnosti.<sup>59</sup>

Z hlediska zdanění toho nepeněžního příjmu na straně zaměstnance stanovil zákon určité limity. Příspěvek zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč (do konce roku 2012 činil limit 24 000 Kč) je osvobozen od daně z příjmu a nevstupuje proto do základu daně (§ 6 odst. 9 písm. p) ZDP). Částka vyšší již podléhá zdanění. Do tohoto limitu vstupuje nejen platba zaplacená zaměstnavatelem jako příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem či na doplňkové penzijní spoření, ale rovněž příspěvky na soukromé životní pojištění.<sup>60</sup> Pokud je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, počítají se limity samostatně. Z hlediska sociálního pojištění částka do uvedeného limitu nevstupuje do vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

---

<sup>59</sup> PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 423 s. sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-798-0.

<sup>60</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.36, Praktik (Leges)., ISBN 978-80-87212-66-0.

## Zaměstnanecké benefity poskytované společností svým zaměstnancům

**Modelový příklad:** Zaměstnanec společnosti Brabant Alucast si ze své čisté mzdy odvádí na penzijní připojištění u penzijního fondu České spořitelny každý kalendářní měsíc 1 000 Kč a má nárok dle vnitřního předpisu společnosti na příspěvek od zaměstnavatele.

**Tabulka č. 17:** Příspěvek na penzijní připojištění od zaměstnavatele Brabant Alucast

Měsíční příspěvek zaměstnance	1 000 Kč
Měsíční příspěvek zaměstnavatele (200 Kč x 50 % z příspěvku zaměstnance)	700 Kč
Limit příspěvku dle vnitřních předpisů společnosti	500 Kč
Roční výše příspěvku od zaměstnavatele	6 000 Kč
Výše daňově uznatelného nákladu zaměstnavatele	6 000 Kč
Částka vstupující do základu daně zaměstnance	0 Kč

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

**Tabulka č. 18:** Příspěvky zaměstnancům dle jednotlivých penzijních fondů v roce 2011

Penzijní fond	Počet zaměstnanců	Náklady
AXA	79	359 050
ČSOB	14	53 600
Česká spořitelna	13	47 700
Česká pojišťovna	3	9 825
ING	4	13 100 Kč
AEGON	1	4 950 Kč
Komerční banka	7	34 300
Generali	2	9 000
Allianz	5	16 300
<b>Celkem</b>	<b>128</b>	<b>547 825</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých vedoucí personálního oddělení společnosti Brabant Alucast paní Ing. Pavlínou Káchovou, 2013

**Tabulka č. 19:** Výše daňové úspory ve vazbě na penzijní připojištění

Měsíční úložka v Kč	Daňová úspora v roce 2012	Daňová úspora v roce 2013
500	0	0
600	180	0
700	360	0
800	540	0
900	720	0
1 000	900	0
1 100	1 080	180
1 200	1 260	360
1 300	1 440	540
1 400	1 620	720
1 500	1 800	900
1 600	1 800	1 080
1 700	1 800	1 260
1 800	1 800	1 440
1 900	1 800	1 620
2 000 a více	1 800	1 800

**Zdroj:** MACHÁČEK, Ivan. Daňové řešení penzijního pojištění v letech 2012 a 2013, *Daně a právo v praxi*. Wolters Kluwer, 17(2), ISSN 1211-7293

## 4.2 Příspěvek na soukromé životní pojištění

Společnost Brabant Alucast poskytuje tento typ příspěvku pouze svým klíčovým zaměstnancům. a právní režim je upraven rovněž ve vnitřním předpisu společnosti. Musí se jednat o tzv. soukromé životní pojištění, které zahrnuje tři druhy pojištění:<sup>61</sup>

- pro případ dožití určitého věku,
- pro případ smrti nebo dožití určitého věku,
- na důchodové pojištění.

Zařazení zaměstnanců do programu životního pojištění schvaluje vedení na základě písemného návrhu. Smlouva musí být uzavřena mezi pojišťovnou AXA a zaměstnancem a zaměstnanec si zároveň může sám přispívat na životní pojištění.

---

<sup>61</sup> PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, 423 s. sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-798-0.



## Zaměstnanecké benefity poskytované společností svým zaměstnancům

---

Měsíční výše příspěvku zaměstnavatele činí 1 000 Kč. Vnitřní předpis zároveň stanoví podmínky, za kterých zaměstnanci nenáleží příspěvek zaměstnavatele.<sup>62</sup>

- ukončení pracovního poměru v průběhu pětiletého cyklu životního pojištění z jakéhokoliv důvodu,
- přerušování zaměstnání,
- nemoc trvající déle než 30 kalendářních dní v jednom kalendářním roce,
- porušení firemních předpisů, pracovní kázně či odsouzení pro trestný čin.

Z daňového a sociálně-pojistného hlediska je režim tohoto druhu příspěvku zaměstnavatele identický jako u příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění co se týče daňově uznatelného nákladu (bez limitu) nebo osvobození příjmu zaměstnance od daně z příjmu (společný limit 30 000 Kč). Pokud však dojde k pozdějšímu porušení podmínek smlouvy (např. předčasný zánik pojištění spojený s výplatou odbytného), pojišťovna daní srážkovou daní odbytné, na dřívějších výhodách daňového osvobození se však nemění nic.<sup>63</sup>

**Tabulka č. 20:** Výpočet daňového zatížení zaměstnance při poskytnutí příspěvků a bez jejich poskytnutí (v Kč)

	Varianta A	Varianta B
Mzda	20 000	18 000
Příspěvky na penzijní připojištění (500 Kč) a soukromé životní pojištění (1 000 Kč)		1 500
Sociální pojištění (25 %)	5 000	4 500
Zdravotní pojištění (9 %)	1 800	1 620
<b>Daňový základ</b>	<b>26 800</b>	<b>24 200</b>
Záloha na daň	4 020	3 630
Sleva na dani na poplatníka	2 070	2 070
<b>Záloha po slevě</b>	<b>1 950</b>	<b>1 560</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě OTAVOVÁ Milena. Poskytování zaměstnaneckých benefitů v podobě penzijního připojištění a soukromého životního pojištění, *Daně a právo v praxi*, Wolters Kluwer. 2012, 17(9), 2013

<sup>62</sup> Vnitřní předpis *Personální politika – Pravidla pro zařazení zaměstnance do programu životního pojištění*. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o. Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

<sup>63</sup> PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, s.36 sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-798-0.

**Tabulka č. 21:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance při poskytnutí příspěvků a bez jejich poskytnutí (v Kč)

<b>Výpočet čisté mzdy</b>		
	<b>Varianta A</b>	<b>Varianta B</b>
Mzda	20000	18000
Zdravotní pojištění (4,5 %)	900	810
Sociální pojištění (6,5 %)	1300	1170
Záloha na daň	1950	1560
<b>Čistá mzda</b>	<b>15850</b>	<b>14460</b>
Příspěvky na penzijní připojištění (500 Kč) a soukromé životní pojištění (1 000 Kč)		1500
<b>Celkový příjem od zaměstnavatele</b>	<b>15850</b>	<b>15960</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě OTAVOVÁ Milena. Poskytování zaměstnaneckých benefitů v podobě penzijního připojištění a soukromého životního pojištění, *Daně a právo v praxi*, Wolters Kluwer. 2012, 17(9), 2013

### 4.3 Poskytnutí služebního vozidla a jiných předmětů i pro soukromé účely

Jedním z velmi oblíbených benefitů pro své zaměstnance je poskytnutí služebního auta. Brabant Alucast poskytuje celkem čtyři služební automobily pro své klíčové zaměstnance. Společnost tyto auta nemá ve svém vlastnictví, užívá je na základě leasingové smlouvy. Co se týče právní úpravy, vše je sjednáno individuálně v pracovních smlouvách, kde se zaměstnavatel zavazuje poskytnout zaměstnanci automobil určitého typu i k soukromým účelům, nikoliv jen k těm služebním.

Z hlediska daňového nemá pro zaměstnavatele poskytování služebního automobilu žádnou relevanci, nijak neovlivňuje daňový základ. Důsledek to však má v oblasti zdanitelného příjmu zaměstnance, jelikož bezplatné poskytnutí vozidla se považuje za příjem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, v případě že 1 % vstupní ceny je nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance právě nominální hodnota 1 000 Kč (§ 6 odst. 6 ZDP). U společnosti Brabant Alucast, která má vozidla pronajata od leasingové společnosti se vychází ze vstupní ceny u této společnosti a musí být připočtena i daň z přidané

hodnoty, pokud není již zahrnuta ve vstupní ceně.<sup>64</sup> Nezhledňuje se ani daňové odepisování, i kdyby zůstatková cena byla v účetní evidenci nulová, vychází se ze vstupní ceny. Může se stát, že vozidlo bude mít poruchu a nebude moci být využíváno po delší časovou dobu a společnost poskytne zaměstnanci nové vozidlo. V tomto případě vstupní cena v daném kalendářním měsíci se odvozuje od vyšší ceny z těch vozidel poskytnutých zaměstnavatelem.<sup>65</sup> Podstatné pro samotný výpočet zdanění je i to, že nepeněžní příjem zaměstnance ve formě použití služebního vozu i k soukromým účelům je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.<sup>66</sup>

Důležitým faktorem u používání služebního vozu pro soukromé účely je spotřeba pohonných hmot. Společnost Brabant Alucast má se svými zaměstnanci, kteří užívají tyto automobily, sjednáno, že zaměstnanec si náklady na pohonné hmoty při soukromém využití vozidla platí sám ze své čisté mzdy. Tím pádem pro zaměstnavatele je benefit daňově irelevantní a u zaměstnance je jedinou součástí jeho zdanitelného příjmu 1 % vstupní ceny vozidla (min. 1 000 Kč) za každý i započatý kalendářní měsíc.

**Tabulka č. 22:** Výpočet zdanění zdanitelných příjmem za rok 2012

Hrubá mzda	200 000 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění od zaměstnavatele ve výši 33 000 Kč	3 000 Kč
Užití Škoda Octavia i k soukromým účelům se vstupní cenou 300 000 Kč	36 000 Kč
Pojistné placené zaměstnavatelem	81 260 Kč
Dílčí základ daně dle § 6 odst. 13 ZDP	320 260 Kč
Zaokrouhlení dle § 16 ZDP	320 200 Kč
Vypočtená daň před slevami	48 030 Kč
Sleva na poplatníka	24 840 Kč
<b>Konečná daň</b>	<b>23 190 Kč</b>
Zálohy na daň	26 700 Kč
<b>Přeplatek na dani</b>	<b>3 510 Kč</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

<sup>64</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.71, Praktik (Leges)., ISBN 978-80-87212-66-0.

<sup>65</sup> PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, s..23, sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-798-0.

<sup>66</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.71, Praktik (Leges)., ISBN 978-80-87212-66-0.

### 4.4 Stravování realizované prostřednictvím třetího subjektu

Zvolená společnost Brabant Alucast poskytuje svým zaměstnancům možnost stravování prostřednictvím jiného subjektu, avšak ve vlastních prostorách. Z hlediska ZDP se terminus technicus jedná o stravování ve vlastním stravovacím zařízení, přestože je zajišťováno jiným subjektem (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP). Brabant Alucast a Restaurace U Vondrášků v Katovicích u Strakonice, jakožto subjekt poskytující stravování, mají uzavřenou jednak rámcovou smlouvu, ve které jsou upraveny obecné podmínky poskytování stravování, a jednak smlouvy inominátní nazývané např. smlouva o poskytování stravování, která specifikuje jednotlivé dodávky jídel. Primárním právním předpisem, který upravuje podmínky je obchodní zákoník, protože oba subjekty jednájí v rámci své podnikatelské činnosti (§ 261 odst. 1 ObZ).

Zaměstnancům je tedy poskytováno stravování v sídle společnosti a poskytující subjekt vyúčtuje dovezená jídla zaměstnavateli. Ten si však nemůže zahrnout celý výdaj (náklad) do daňově uznatelných nákladů. Zákon stanovuje limit daňového výdaje až do 55 % ceny jednoho jídla. Další podmínkou je, že zaměstnanec, kterému je poskytováno jídlo, je přítomen v práci během stanovené směny minimálně 3 hodiny. Pokud by mělo být poskytnuto další jídlo v rámci jedné směny, například kromě oběda i večeře, tak výdaj za další jídlo se může zahrnout do daňových výdajů, pokud délka směny i s povinnou přestávkou v práci trvá 11 hodin. Znovu ale jen do 55 % ceny daného jídla (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP). Pro zaměstnance je tato forma výhodná z důvodu osvobození tohoto nepeněžního plnění od daně z příjmu, nedochází tedy k jeho zdanění, tím pádem ani k zahrnutí tohoto příjmu do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.<sup>67</sup> Dle pokynu Ministerstva financí České republiky jsou daňovým výdajem zaměstnavatele taktéž výdaje spojené s dovozem a výdejem jídel.<sup>68</sup>

Pokud by však zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům pouze finanční prostředky k zajištění stravování, vyplacené peněžní prostředky by nebyly osvobozeny od daně z příjmu a zaměstnanec by musel toto peněžité plnění zdanit a rovněž zahrnout do

---

<sup>67</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.41, Praktik (Leges), ISBN 978-80-87212-66-0.

<sup>68</sup> Pokyn MF ČR č. D-300 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších změn. Cit. 21.3.2013, [online] na [www.mfcr.cz](http://www.mfcr.cz)

vyměřovacích základů pro sociální pojištění. Jediná výjimka by nastala v situaci, pokud by peněžní částky byly vypláceny v rámci stravného při pracovních cestách z hlediska cestovních náhrad.<sup>69</sup>

Jednou z možností, jak docílit toho, aby výdaj za stravování pro zaměstnance byl v celé své výši považován za daňově uznatelný, je využití sociálního fondu. Zaměstnavatel zaplatí zbylou část ceny jídla z příplatku ze sociálního fondu.

### 4.5 Podíl na zisku

Tento benefit je z hlediska společnosti daňově neuznatelný (podobně jako odpovědností pojištění za člena statutárního orgánu právnické osoby), ať už je vyplácený jakékoliv osobě (§ 25 odst. 1 písm. g) ZDP).<sup>70</sup> K výplatě podílu na zisku zaměstnancům dochází vždy z rozhodnutí valné hromady při schvalování hospodářského výsledku, záleží proto jen na valné hromadě společnosti, jestli v daném roce poskytne zaměstnancům tento benefit či nikoliv. Není možné vyplatit podíly na zisku (dividendy, tantiémy) vždy za každých okolností, zákon stanovuje určité restriktivní podmínky v § 178 odst. 2 ObZ. Z pohledu zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, který podléhá dani z příjmu a zároveň je součástí vyměřovacích základů pro pojištění.

### 4.6 Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti

Brabant Alucast poskytuje nealkoholické nápoje na pracovišti prostřednictvím dvou forem. První forma se týká zákonné povinnosti poskytovat ochranné nápoje a pitnou vodu podle zvláštních zákonů<sup>71</sup>. Nejedná se tedy o benefit zaměstnanců, ale o splnění zákonem stanovené povinnosti. Náklady (výdaje) spojené s poskytnutím ochranných nápojů jsou výdajem na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1. ZDP. Pro zaměstnance je to výhodné v tom smyslu, že tento nepeněžní příjem není předmětem daně z příjmu fyzických osob (§ 6 odst. 7 písm b) ZDP)

---

<sup>69</sup> PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, s.30, sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-798-0.

<sup>70</sup> VANČUROVÁ, Alena, LÁCHOVÁ, Lenka. *Daňový systém ČR 2012*. 11. aktualizované vydání, Praha: 1. VOX, 2012, s.132, ISBN 978-80-87480-05-2.

<sup>71</sup> Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany při zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

a zároveň není ani součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.<sup>72</sup>

Zaměstnanecký benefitem je naopak poskytování nealkoholických nápojů (zdarma čaj v jídelně, automaty na teplé nápoje atd.) na pracovišti nad rámec ochranných nápojů a pitné vody. Pro společnost se nejedná o daňový výdaj, ale o platbu ze sociálního fondu. Pro zaměstnance je to výhodné, protože je tento příjem osvobozen od daně z příjmu v plné výši (§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP) a není zahrnut ve vyměřovacích základech pro výpočet sociálního pojištění.<sup>73</sup>

### 4.7 Pracovní oblečení

Obdobně jako u poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti se musí rozlišovat, kdy se jedná o benefit a kdy o plnění zákonné povinnosti. Brabant Alucast je povinen poskytovat ochranné pracovní prostředky ze zákona<sup>74</sup>, proto dle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP se jedná o daňově uznatelný výdaj, který snižuje základ daně společnosti pro výpočet daně z příjmu právnických osob. Výdaj na udržování ochranných pracovních prostředků se považuje za daňově uznatelný výdaj do výše paušálu a tento paušál je upraven ve vnitřním předpisu společnosti. Výše paušálu musí vycházet z kalkulace skutečných výdajů, společnost si tedy musí např. při daňové kontrole tento paušál a kalkulaci ospravedlnit a obhájit. Při poskytnutí jednotného pracovního oblečení zaměstnanců se jedná o vnitropodnikovou spotřebu, nikoliv zdanitelné plnění.<sup>75</sup> Tento příjem není předmětem daně z příjmů fyzických osob ani součástí vyměřovacích základů, což je důležité zejména pro zaměstnance.

Společnost jako benefit poskytuje jednorázově jednotné pracovní oblečení (polokošile, trička, čepice) svým zaměstnancům, kteří toto plnění nemusí zahrnovat do svého základu daně ani do vyměřovacích základů pro výpočet sociálního pojistného. Jedná se

---

<sup>72</sup> §5 odst. 1 zákona č.589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a §3 odst. 1 zákona č.592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>73</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.43, Praktik (Leges)., ISBN 978-80-87212-66-0.

<sup>74</sup> Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany při zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

<sup>75</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.49, Praktik (Leges)., ISBN 978-80-87212-66-0.

o daňový výdaj, avšak toto pracovní oblečení nesmí být zaměnitelné s běžným (osobním) oblečením zaměstnance, proto musí být označeno logem, obchodním jménem či barvami společnosti.

### 4.8 Odborné vzdělávání zaměstnanců

Plán vzdělávání společnosti je rozdělen do čtyř oblastí:<sup>76</sup>

- *Externí školení*
  - do čerpání externích nákladů na školení jsou zahrnuty i náklady hrazené z prostředků ESF. Z vlastních zdrojů společnost investovala 36 tis. Kč, za které byly školeny legislativní změny, používání havarijních prostředků a obsluha měřicí stanice. Ostatní školení probíhala v rámci projektu „Školení je šance“, což představovalo 751 tis. Kč. Z celkových 35 plánovaných školících aktivit bylo v roce 2011 uskutečněno 12.
- *Interní školení*
  - prováděna ve firmě vlastními lektory (zpravidla vedoucí provozu, technologové) bez nároku na honorář. Náklady představují zejména náhrady mezd účastníků školení a lektorů. Tato školení jsou zaměřena především na jakost, údržbu a obsluhu strojů a zařízení, dodržování technologických postupů a na školení nových referencí.
- *Jazyková příprava*
  - všichni zaměstnanci, kteří jsou zařazeni do jazykové výuky, pravidelně navštěvují kurzy. Tuto výuku zajišťuje a vyhodnocuje firma SVJ. Zaměstnanci jsou do jazykových kurzů rozděleni na základě vstupních testů a dále prokazují svoje znalosti v pololetních testech.
- *Periodické školení*
  - část periodických školení je prováděna interními lektory, např. provozní bezpečnostní předpisy, PO, BOZP, IPPC a EMS.

---

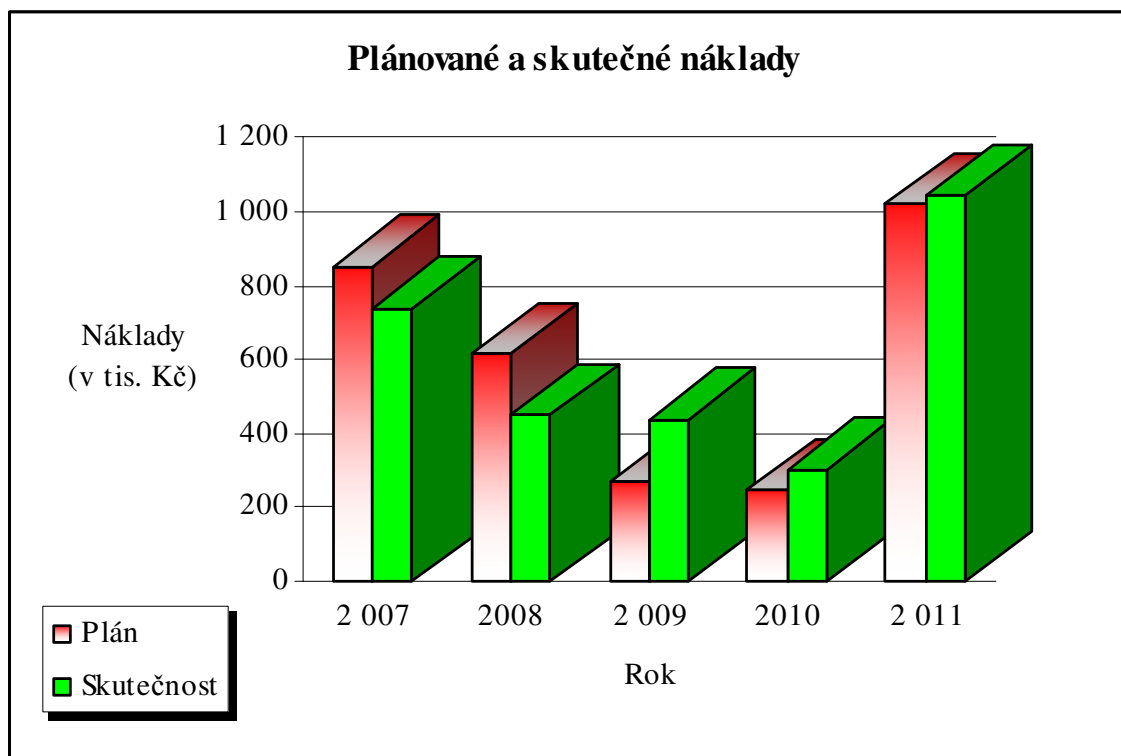
<sup>76</sup> *Management Review – Výkonnost a efektivnost procesů personálu, Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o. Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011. 18 s.*

**Tabulka č. 23:** Vyhodnocení plánu nákladů na vzdělávání 2011 (v tis. Kč)

Skupina	Náklady – plán	Náklady – skutečnost	Rozdíl
Externí	840 000	787 000	-53 000
Interní	80 000	22000	-58 000
Jazykové	50 000	46900	-3 100
Periodické	50 000	189000	139 000
<b>Celkem</b>	<b>1 020 000</b>	<b>1044900</b>	<b>24 900</b>

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě podkladů od vedoucí personálního oddělení společnosti Brabant Alucast p. Pavlína Káchové, 2013

**Obrázek č. 1:** Plánované a skutečné náklady na odborný rozvoj zaměstnanců



**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě tabulky č. 21, 2013

Daňový aspekt odborného vzdělávání zaměstnanců je stanoven v § 24 odst. 2 písm. j) bod 3. ZDP, který upravuje jak interní vzdělávání poskytované vlastními zaměstnanci, tak vzdělání prostřednictvím třetího subjektu, například u jazykové přípravy externí jazykový lektor. Pro zaměstnavatele se v obou případech na základě výše uvedeného zákonného ustanovení jedná o bezlimitní daňový výdaj, ale musí být splněny základní podmínky. Odborný rozvoj zaměstnanců musí souviset s předmětem činnosti



zaměstnavatele a musí se považovat za výkon práce dle § 230 ZP. Dle dikce zákoníku práce jde o prohlubování kvalifikace, jejíž základní znaky jsou:

- „*Prohlubování kvalifikace (které zahrnuje i její udržování a obnovování) zaměstnanec potřebuje pro výkon své práce. Podstata zaměstnanecké kvalifikace se jím nemění a zaměstnanec bude dál konat sjednanou práci.*
- *Prohlubování kvalifikace mohou být různé druhy kurzů (včetně kurzu jazykových), školení, stáže, účast na odborných konferencích a kongresech.*“<sup>77</sup>

Nepeněžní příjem zaměstnance v podobě poskytnutí odborného vzdělávání je osvobozen od daně z příjmu (§ 6 odst. 9 písm a) ZDP) a není zahrnut ve vyměřovacím základu sociálního pojištění. Osvobození se však nevztahuje na příjmy v případech, kdy zaměstnanci náleží mzda, příplatky (např. příplatek za práci přesčas, pokud se kurz koná mimo pracovní dobu, obdobně příplatek za práci v sobotu a neděli) nebo náhrada za ušlý příjem. Důvodem vyloučení tohoto příjmu z osvobození od daně z příjmu je skutečnost, že účast na prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce.<sup>78</sup>

### 4.9 Příspěvek na kulturu a sport

Společnost poskytuje svým zaměstnancům příspěvky na návštěvu kulturních a sportovních zařízení a akcí. Zákon i v tomto případě poskytuje zaměstnavatelům i zaměstnancům výhody, kdy v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP stanoví, že od daně z příjmu fyzických osob jsou osvobozeny příspěvky a příplatky (nepeněžitá plnění) na využití rekreačních, vzdělávacích, zdravotnických, sportovních a jiných zařízení či příspěvky na kulturní a sportovní akce. Za kulturní akci se kromě divadelních a jiných představení považují např. vánoční večírky. Zaměstnanci nezahrnují tyto příspěvky do základu daně ani do vyměřovacích základů pro odvod sociálního pojištění<sup>79</sup>. Z důvodu daňové uznatelnosti tohoto výdaje (nákladu) pro zaměstnavatele, Brabant Alucast jej hradí ze sociálního fondu.

---

<sup>77</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012, s. 411, ISBN 978-807-3577-230.

<sup>78</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.51 - 53, Praktik (Leges), ISBN 978-80-87212-66-0.

<sup>79</sup> §3 odst. 1 zákona č.592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

### 5. Návrh změn a budoucí situace v odměňování ve společnosti

Návrhy změn odměňování se mohou týkat jednak části peněžité, lépe řečeno mzdové části, a jednak části benefitů. Se mzdami a odměnami z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se z hlediska jednotlivých aspektů hýbe složitě. Právní oblast je stanovena jasně, kdy mzda nesmí překročit určitou minimální hranici (minimální a zaručená mzda) a naopak příliš vysoké mzdy mají za následek vysoké účetní i daňové náklady pro zaměstnavatele. Právě daňový aspekt je rozhodující pro politiku odměňování ve společnosti. S tím souvisí i změna v daňových zákonech, kdy došlo k zavedení tzv. solidární daně (§ 16a ZDP).

#### 5.1 Solidární zvýšení daně

Nový institut daňového práva, který by měl mít jen dočasnou platnost a účinnost. Ve společnosti Brabant Alucast přichází tento způsob výpočtu a odvodu daně v úvahu jen při odměňování ředitele společnosti jakožto osoby s největšími pravomocemi a zodpovědností za bezproblémový chod firmy. Jeho měsíční příjem se v příštím roce s velkou pravděpodobností může vyšplhat až nad hranici 103 536 Kč, který je mezníkem pro solidární zvýšení daně u zálohy. Zmíněná částka vznikla z výpočtu měsíčního limitu pro solidární daň na základě § 16a odst. 2 písm. b), který stanovuje limit, od kterého se solidární daň vypočítává. Solidární daň (záloha na daň) se vypočítá z rozdílu mezi skutečným měsíčním příjmem a právě zmíněnou měsíční částkou 103 536 Kč, která představuje čtyřnásobek průměrné mzdy pro rok 2013 a sazba daně činí 7 %. Důležitou součástí zavedení solidární daně je povinnost poplatníka podat daňové přiznání, pokud se u něj daň či jen záloha (i kdyby se jednalo jen o jednu měsíční zálohu na daň) na daň z příjmů ze závislé činnosti zvyšuje právě o solidární zvýšení daně (§ 38g odst. 4 ZDP).<sup>80</sup> Tito zaměstnanci tedy nebudou moci požádat svého zaměstnavatele o roční zúčtování daně a daňové přiznání si budou muset podat sami.

Existují možnosti, jak se vyhnout tomuto zvýšenému odvodu daně (zálohy na daň). První alternativou je poskytnutí mzdy v nižší výši než činí limit pro solidární zvýšení daně a vyplatit peněžní prémii na tři roky dopředu, jelikož ustanovení o solidárním zvýšení by mělo pozbyt platnosti 1.1.2016. K výplatě peněžních premií však muselo

---

<sup>80</sup> PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, s.58-59, sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-798-0.

dojít již nejpozději v prosinci 2012 a zároveň toto řešení není zrovna nejšťastnější, když se nedá předpokládat, že by kterákoliv společnost vyplácela svým zaměstnancům prémie, aniž by věděla jaké budou její hospodářské výsledky v budoucích účetních obdobích.

Druhou možností je nahrazení určité výše mzdy, která překračuje stanovený limit, vhodnými formami benefitů, jejichž výše by dorovнала nominální „ztrátu“ ve mzdě, jakožto peněžní formě odměny. Muselo by se jednat o benefity, které dle ZDP nejsou předmětem daně z hlediska příjmu ze závislé činnosti nebo jsou od něj osvobozené. Pro společnost tato situace může být výhodná z důvodu možnosti zahrnutí těchto benefitů do daňově uznatelných výdajů, které tedy sníží celkový základ daně a tím pádem sníží i celkovou daňovou povinnost. Tato možnost se jistě jeví jako rozumnější, avšak není lehké najít kompromis, který by byl uspokojivý jak pro konkrétního zaměstnance, tak z hlediska možností a povinností zaměstnavatele.

**Optimalizace a změna struktury zaměstnaneckých benefitů** je snazší a flexibilnější způsob, jak upravit odměňování zaměstnanců ve společnosti. Samozřejmě lze upravit i složky mezd, kdy se může snížit základní mzda a ostatní části mzdy budou vypláceny s ohledem na celkové hospodářské výsledky společnosti (obrat, zisk před zdanění atd.). Nebo se použije časová mzda jakožto součin základní mzdy a skutečně odpracované doby. Tento výpočet je prováděn zejména u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro společnost Brabant Alucast v souvislosti s oblastí, kde působí, lze navrhnout tyto zaměstnanecké benefity, které by mohly být vhodné pro zaměstnance působící právě v regionu sídla společnosti.

### 5.2 Doprava do zaměstnání

Dle provedených rozhovorů s některými zaměstnanci společnosti, mnozí z nich by ocenili příspěvek na dopravu do zaměstnání, jelikož náklady spojené s cestou do místa výkonu práce nejsou právě zanedbatelné u většiny pracovníků. Zaměstnanec může dojíždět do práce prostřednictvím městské hromadné dopravy (dále „MHD“) nebo využije vlastní automobil. A právě zde dochází k daňovému konfliktu, kdy jedna z možností (poskytování jízdenek do MHD) je výhodná pro zaměstnance, který nemusí tento příjem zahrnovat do základu daně při výpočtu daně z příjmu ze závislé činnosti (§ 6 odst. 9 písm. e) ZDP) ani do vyměřovacích základů pro odvod sociálního pojistného, avšak na druhou stranu zaměstnavatel nemůže tento výdaj (náklad) použít

pro snížení svého základu daně. U druhé možnosti (příspěvek na dopravu do zaměstnání vlastním automobilem) je daňový aspekt přesně opačný, zaměstnavatele výdaj může použít jako daňově uznatelný a snížit si tím základ daně (§ 24 odst. 2 písm. j) ZDP). Právní podmínkou je povinnost stanovení tohoto benefitu v jednom z právních dokumentů společnosti (kolektivní smlouva, vnitřní předpis, pracovní či jiná smlouva) tak, aby na něj zaměstnanci vznikl pracovněprávní nárok.

### **5.3 Zvýhodněné půjčky**

Tyto půjčky mohou být výhodné zejména pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Záleží na tom, jak efektivně a na jaké jiné benefity je využíván sociální fond a jak finančně zabezpečená je daná společnost. Finanční prostředky poskytnuté na půjčky pro zaměstnance s nulovým či minimálním úrokem by mohl být poskytnut jiným subjektům, od nichž by získaly zpětně vyšší zhodnocení svých peněžních prostředků ve formě úroků.

Jak již zmíněno, zákon o dani z příjmu umožňuje poskytovat zaměstnancům zvýhodněné půjčky. Ihned na začátku je smysluplné si ujasnit pojem půjčka. Obecně totiž platí, že samotná půjčka není předmětem daně z příjmů (§ 3 odst. 4 písm. b) ZDP). Avšak předmětem daně z příjmu fyzických osob (zaměstnanců) je peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s poskytováním bezúročných půjček nebo půjček s úrokem nižším, než je obvyklý úrok (§ 6 odst. 9 písm. 1) ZDP). Peněžní zvýhodnění jakožto příjem zaměstnance je osvobozen od daně z příjmu dle předchozího uváděného ustanovení, avšak jako kumulativní podmínka je stanoven limit půjčky, který je diferenciován podle účelu dané půjčky. A peněžní zvýhodnění nad rámec tohoto limitu již osvobozen není.

Pro půjčku na bytové účely, který je pro zaměstnance asi nejzajímavější, je stanoven limit na 100 000 Kč. Zákon operuje s pojmem „bytové účely“, aniž jej definuje. Můžeme si v tomto ohledu pomoci § 15 odst. 3, kde ZDP definuje, co spadá pod pojmem „bytové potřeby“. Analogicky bychom mohli zahrnout tyto jednotlivé bytové potřeby (např. koupě pozemku pro stavbu rodinného domu, bytového domu, změna stavby domu a jiné) pod „bytové účely“. Jiným důvodem pro poskytnutí půjčky může být překlenutí tíživé finanční situace, kde je limit stanoven až 200 000 Kč. Co je tíživou finanční situací zákon nikde nedefinuje, proto je vhodné upravit podmínky poskytování

těchto typů půjček ve statutu sociálního fondu. Mělo by se jednat zejména o situace zapříčiněné nepředvídatelnými okolnostmi a vyšší mocí (např. živelná pohroma).<sup>81</sup>

Co si však představit pod peněžním zvýhodněním? Jednoduše úrok. Pokud půjčka převyšuje stanovený limit, je pro účely zdanění vypočítáván obvyklý úrok, který je v daném čase a místě poskytován bankovními či nebankovními institucemi. Tím se úrok, který je vypočítáván jednou za zdaňovací období stane zdanitelným příjmem zaměstnance jako příjem ze závislé činnosti.<sup>82</sup> Limit má vliv i na započtení peněžního zvýhodnění do vyměřovacích základů pro odvody sociálního a zdravotního pojistného. Osvobozený příjem proto není součástí vyměřovacích základů.

Zaměstnavatel je omezen ve výdajích na tento typ půjček z hlediska daňové uznatelnosti v tom rozsahu, že do daňových nákladů si může zahrnout jen ty výdaje, které poskytnul ze sociálního fondu.

### 5.4 Stravenky

Společnost sice poskytuje stravování prostřednictvím třetího subjektu (konkrétní restaurace) v souladu s § 236 ZP, které ukládá zaměstnavateli umožnit svým zaměstnancům stravování. Avšak nikoliv toto stravování zajistit. Jak již zmíněno výše, byly realizovány rozhovory s některými zaměstnanci ohledně tématu stravování a dle jejich slov by si většina zaměstnanců ráda vybrala jakékoliv místo, kde by se mohli v určitý den v době přestávky na jídlo stravovat. To jim může umožnit příspěvek na stravování v podobě stravenek. Právní a daňové podmínky jsou téměř identické jako v kapitole 4.4. Přesto určité odlišnosti se zde objevují a je nezbytné si je objasnit. Zákon zmiňuje v daném ustanovení pojem „cena jednoho jídla“ (§24 odst. 2 písm. j) bod. 5 ZDP). V oblasti stravenek se cenou jídla rozumí hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího prodeje.<sup>83</sup> Daňová uznatelnost u zaměstnavatele je stejná jako v kapitole 4.4. To znamená, že 55 % ceny jídla si může započíst do daňových nákladů,

---

<sup>81</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.109, Praktik (Leges)., ISBN 978-80-87212-66-0.

<sup>82</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.108, Praktik (Leges)., ISBN 978-80-87212-66-0.

<sup>83</sup> NYKLOVÁ, Marie. Daňová uznatelnost stravenek, In: *Daňáři online - portál daňových poradců a profesionálů* [online], 20.5.2009 [cit. 7.4.2013]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5141v7165-danova-uznatelnost-stravenek/>

zbylou hodnotu jídla buď naučtovat zaměstnanci, použít jako nedaňový výdaj nebo jej zaplatit ze sociálního fondu.

**Modelový příklad:** Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 80 Kč za cenu 20 Kč. To znamená, že zaměstnanec zaplatí 20 Kč, zaměstnavatel si jako daňový výdaj zahrne 33 Kč a 27 Kč jako náklad nedaňový.

**Tabulka č. 24:** Účetní operace v souvislosti se stravenkami

	Účetní operace	
	MD	D
Faktura za stravenky	213	321
Podíl hrazený zaměstnavatelem – zákonný nárok	527	213
Podíl hrazený zaměstnavatelem nad rámec zákona	528	213
Předpis k úhradě od zaměstnance	335	213

**Zdroj:** Vlastní zpracování, 2013

### 5.5 Prodloužená dovolená

Zákoník práce v § 213 odst. 1 stanovuje minimální výměru dovolené pro zaměstnance během kalendářního roku, která činí čtyři týdny. V některých společnostech je zvykem poskytnutí týdne dovolené navíc. Tento zaměstnanecký benefit by mohl být zaveden i ve společnosti Brabant Alucast, jelikož skýtá v sobě výhody jak z daňového, tak i z lidského hlediska, kdy týden dovolené navíc může zaměstnanci pomoci načerpat nové pracovní síly a být efektivnější při následném výkonu práce.

Aby tento výdaj byl považován za výdaj vynaložený na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů v nelimitované výši, musí být opět považován za pracovněprávní nárok, jak bylo vysvětleno již výše v několika případech (§ 24 odst. 2 písm. j bod 5.ZDP). Příjem zaměstnance ve formě dovolené navíc není osvobozen od daně z příjmu. Bylo by to i nelogické. „*Za dobu čerpání dovolené zaměstnanci náleží náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (§ 222 odst. 1 ZP).*“ Obecným principem, který se zde uplatňuje, je skutečnost, že se dovolená nejen poskytuje, jakožto doba odpočinku, ale je nezbytné zajistit, aby mu nevznikla finanční újma v této souvislosti.<sup>84</sup> Proto mu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, která je

---

<sup>84</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012,s. 398, ISBN 978-807-3577-230.

příjmem plynoucím ze závislé činnosti dle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP. Z vyměřovacích základů pro odvod sociálního pojistného taktéž náhrada mzdy není vyjmuta. Výjimka je u poživatelů starobního či invalidního (plného) důchodu, který obdržel plnění po uplynutí jednoho roku ode dne skončení pracovněprávního vztahu. Toto plnění se nezahrnuje do vyměřovacích základů.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, s.66, Praktik (Leges)., ISBN 978-80-87212-66-0.

## 6. Závěr

Každý zaměstnanec má své ideální představy, jakou formu nebo výši mzdy by chtěl obdržet, a jaké portfolio benefitů by se k jeho životnímu stylu hodily nejlépe. Na druhé straně pracovněprávního vztahu je zaměstnavatel, jehož zájmy v oblasti odměňování jsou v kontinuitě zejména s výsledky hospodaření za kalendářní (účetní) rok. Najít kompromis mezi desítkami či stovkami zaměstnanců a zaměstnavatelem je obtížné a vždy by se daly navrhnout různé změny v pravidlech pro odměňování, které by se hodily více jedné ze zúčastněných stran. Právní rámec ovlivňuje veškeré oblasti odměňování, daňové i účetní aspekty musí být v souladu s právní úpravou, proto samotný právní aspekt odměňování je jakýmsi nejvyšším fenoménem v oblasti odměňování zaměstnanců.

Účetní operace spojené s peněžitými či nepeněžitými odměnami zaměstnanců pravděpodobně nezpůsobují velké problémy pro odpovědné osoby, vše by se mělo zaúčtovat do účetních výkazů a na příslušné účty dle účtové osnovy v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů a jinými zákonnými či podzákonnými předpisy. Dodržovány by měly být i účetní standardy. Daňové souvislosti jednotlivých forem odměn jsou velmi problematické a občas neexistuje jasný výklad daného případu, který by mohl být odbornou i laickou veřejností přijat jakožto dogma. Neustálá diskontinuita a nestálost daňových zákonů nepomáhá zaměstnavatelům optimalizovat a aktualizovat politiku odměňování tak flexibilně, jak by si to nejspíše sami přáli, aby si mohli stanovit strukturu výdajů spojených s jednotlivými druhy odměn způsobem, který jim pomůže minimalizovat základ daně.

Společnost Brabant Alucast má svém vnitřním předpise kvalifikovaně stanovené způsoby odměňování. Určitým negativem může být datum vytvoření vnitřního předpisu, které se datuje k roku 2008. Samozřejmě k určitým dílčím změnám, avšak pravděpodobně by bylo vhodné, aby vedení společnosti revidovalo tento předpis. Zejména zaměstnanecké benefity by mohly být aktualizovány v souladu s potřebami zaměstnanců v této nelehké finanční době. Na druhou stranu je z výroční zprávy za rok 2011<sup>86</sup> zřejmé, že společnost neměla přebytečné finanční prostředky, které by jí

---

<sup>86</sup> *Výroční zpráva Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011. 35 s.



---

pomohly k revizi způsobu odměňování, jelikož neuhrazená ztráta minulých let je v červených číslech. V roce 2011 dosáhla společnost po delší době kladného výsledku hospodaření za účetní rok. Dle informací ze společnosti by mělo dojít v tomto roce 2013 ke změně vnitřního předpisu, kdy společnost by měla do svého portfolia benefitů zahrnout právě navrhované zvýhodněné půjčky zaměstnancům pro jejich bytové potřeby. Jaké položky odměn budou zachovány bude předmětem rozsáhlé diskuse vedení společnosti se svou holandskou mateřskou společností. Závěrem nesmí být opomenuto doporučení personálnímu úseku společnosti, aby pokračoval v započaté práci z hlediska personální politiky a odměňování, kterou lze hodnotit jako pozitivní, i z důvodu snížené nemocnosti (3,7 %) a fluktuaci zaměstnanců (7,4 %) v roce 2011.<sup>87</sup> Rovněž průměrná hrubá mzda (23 144 Kč) ve společnosti se v roce 2011 pohybovala okolo státní průměrné mzdy.<sup>88</sup>

**Cílem bakalářské práce** bylo popsat a odůvodnit základní aspekty odměňování zaměstnanců a nastínit návrhy či upozornit na úskalí, která v současné době ovlivňují rozhodování o formách odměn pracovníků společnosti, a která by zároveň v důsledku nově přijaté legislativy v různých oblastech odměňování mohla mít znatelný dopad na fungování systému odměň vybrané společnosti. Stanovený cíl autora byl splněn, přestože nebyly zmíněny všechny nástrahy, které v souvislosti s režimem odměn mohou nastat. Vyčerpávající popisný a kritický pohled na systém odměňování ve společnosti by svým obsahem překročil standardy stanovené na bakalářskou práci. Za možnou úvahu by stálo rozšířit tuto práci na práci diplomovou v následujících letech studia.

---

<sup>87</sup> *Management Review - Mzdové náklady. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011, 18 s.

<sup>88</sup> *Výroční zpráva Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011. 35 s.

## 7. Seznam tabulek a obrázků

- Tabulka č. 1:** Podíl jednotlivých zákazníků na prodeji výrobků společnosti
- Tabulka č. 2:** Mzdové náklady společnosti Brabant Alucast za rok 2011 a 2012
- Tabulka č. 3:** Příjmy ze zaměstnání a sociální pojistné
- Tabulka č. 4:** Sazby sociálního pojištění pro výpočet pojistného a čistých mezd
- Tabulka č. 5:** Výpočet zdanění příjmu zaměstnance za rok 2012
- Tabulka č. 6:** Účetní operace vyplývající z pracovněprávních vztahů
- Tabulka č. 7:** Zaúčtování příjmu zdaněného srážkovou daní u zaměstnavatele
- Tabulka č. 8:** Zaúčtování příjmu z dohody o pracovní činnosti
- Tabulka č. 9:** Výpočet daně z příjmu obchodního zástupce při použití prokazatelných výdajů na dosažení, zajištění a udržení příjmů
- Tabulka č. 10:** Výpočet daně z příjmu obchodního zástupce při použití paušálních výdajů
- Tabulka č. 11:** Výpočet daňové zálohy z měsíčního příjmu ze závislé činnosti zaměstnance (paní Jarmila)
- Tabulka č. 12:** Výpočet čistého příjmu zaměstnance při obou variantách
- Tabulka č. 13:** Náklady společnosti v souvislosti se zaměstnancem
- Tabulka č. 14:** Výpočet mzdy a příplatku za práci přesčas
- Tabulka č. 15:** Výpočet mzdy a příplatku za práci ve svátek
- Tabulka č. 16:** Výše odměny a perioda poskytování odměn při pracovních výročních
- Tabulka č. 17:** Příspěvek na penzijní připojištění od zaměstnavatele Brabant Alucast
- Tabulka č. 18:** Příspěvky zaměstnancům dle jednotlivých penzijních fondů v roce 2011
- Tabulka č. 19:** Výše daňové úspory ve vazbě na penzijní připojištění
- Tabulka č. 20:** Výpočet daňového zatížení zaměstnance při poskytnutí příspěvků a bez jejich poskytnutí (v Kč)
- Tabulka č. 21:** Výpočet čisté mzdy zaměstnance při poskytnutí příspěvků a bez

jejich poskytnutí (v Kč)

**Tabulka č. 22:** Výpočet zdanění zdanitelných příjmů za rok 2012

**Tabulka č. 23:** Vyhodnocení plánu nákladů na vzdělávání 2011 (v tis. Kč)

**Tabulka č. 24:** Účetní operace v souvislosti se stravenkami

**Obrázek č. 1:** Plánované a skutečné náklady na odborný rozvoj zaměstnanců

## 8. Seznam použité literatury

### Tištěné zdroje:

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2
- BEJČEK, Josef, ELIÁŠ, Karel, RABAN, Přemysl. *Kurs obchodního práva: obchodní závazky*. 5. vydání. Praha: C.H. BECK, 2010, 542 s., ISBN 978-80-7400-337-0
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. BECK, 2007, 539 s., ISBN 978-807-1796-725
- ELIÁŠ, Karel, POKORNÁ, Jarmila, DVOŘÁK, Tomáš. *Kurs obchodního práva: obchodní společnosti a družstva*. 6. vydání. Praha: C.H. BECK, 2010, 503 s., ISBN 978-807-4000-485
- HINKE, Jana, BÁRKOVÁ, Dana. *Účetnictví 1: základní kurz*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, 144 s., ISBN 978-80-247-3384-5
- HINKE, Jana, BÁRKOVÁ, Dana. *Účetnictví 2: Pokročilé aplikace*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, 232 s., ISBN 978-80-247-3516-0
- KOVANICOVÁ, Dana. *Abeceda účetních znalostí pro každého*. 19. aktualizované vydání. Praha: Polygon, 2009, 413 s., ISBN 978-80-7273-169-5
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. Praktik (Leges)., ISBN 978-80-87212-66-0
- PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013, s. 423, sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-798-0
- VANČUROVÁ, Alena, LÁCHOVÁ, Lenka. *Daňový systém ČR 2012*. 11. aktualizované vydání, Praha: 1. VOX, 2012, 368 s., ISBN 978-80-87480-05-2
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, Česká republika, 2012, 741 s., ISBN 978-807-3577-230

### Odborné články:

- DANĚK, Antonín. Členové statutárních orgánů a zdravotní pojištění. *Práce a Mzda*, Wolters Kluwer. 2012, str. 31-32, 60 (5), ISSN 0032-6208
- DĚRGEL, Martin. Odměna jednatele jako daňově uznatelný náklad, In: *Daňáři online - portál daňových poradců a profesionálů* [online], 3.12.2009 [cit. 20.3.2013]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d7904v10540-odmena-jednatele-jako-danove-uznatelny-naklad/?search\\_query=\\$index=434](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d7904v10540-odmena-jednatele-jako-danove-uznatelny-naklad/?search_query=$index=434)
- KLIKAR, Alena. Souběh mandátní a pracovní smlouvy u statutárních orgánů nebo jejich členů, In: *epravo.cz* [online], 22.12.2012 [cit. 16.3.2013]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/soubeh-mandatni-a-pracovni-smlouvy-u-statutarnich-organu-nebo-jejich-clenu-81053.html>

MACHÁČEK, Ivan. Daňové řešení penzijního pojištění v letech 2012 a 2013, *Daně a právo v praxi*. Wolters Kluwer, 17(2), ISSN 1211-7293

Na hodině účetnictví - Dohoda o pracovní činnosti. *Účetnictví*. Svaz účetních, 2011, č. 6., str. 30 - 34, ISSN 0139-5661

NYKLOVÁ, Marie. Daňová uznatelnost stravenek, In: *Daňáři online - portál daňových poradců a profesionálů* [online], 20.5.2009 [cit. 7.4.2013]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5141v7165-danova-uznatelnost-stravenek/>

OTAVOVÁ Milena. Poskytování zaměstnaneckých benefitů v podobě penzijního připojištění a soukromého životního pojištění, *Daně a právo v praxi*, Wolters Kluwer. 2012, 17(9), ISSN 1211-7293

ŠTÝSOVÁ Monika, ŠTROSOVÁ Ilona. Jak správně stanovit odměny členů statutárních orgánů v kapitálových společnostech, In: *epravo.cz* [online], 26.9.2012 [cit. 9.3.2013]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-stanovit-odmeny-clenu-statutarnich-organu-v-kapitalovych-spolecnostech-85372.html>

TREZZIOVÁ Dana, ŠKUBAL Jaroslav. Souběh funkcí, *Práce a Mzda*, Wolters Kluwer. 2012, 60(12) str. 34 - 37, ISSN 0032-6208

### **Elektronické zdroje:**

*Daňové tiskopisy - žádost podle §35d odst. 5 zákona o daních z příjmů o poukázání chybějící částky vyplacené plátcem daně poplatníkům na měsíčních daňových bonusech* [online]. Ministerstvo financí ČR, 2013 [cit. 6.3.2013]. Dostupné z: <http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cds/xsl/116.html?year=0>

*Elektronický výpis z obchodního rejstříku Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* [online]. Obchodní rejstřík, 2013 [cit. 6.4.2013]. Dostupné z: <http://www.justice.cz>

*Minimální mzda od 1.ledna 2013* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013 [cit. 26.2.2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

*Pokyn Ministerstva financí ČR č. D-300 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších změn.* [online]. Ministerstvo financí ČR, 2013 [cit. 21.3.2012] Dostupné z: [http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/cds/pokyn\\_D\\_300.pdf](http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/cds/pokyn_D_300.pdf)

### **Zákony:**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ústava české republiky, ve znění pozdějších právních předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany při zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.373/2011, o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška 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

Nářízení vlády č. 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, ve znění pozdějších předpisů

### **Soudní judikatura:**

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 22.10.2009, sp.zn. 8 Afs 8/2009

### **Interní zdroje:**

*Management Review - Mzdové náklady. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011, 18 s.

*Management Review – Výkonnost a efektivnost procesů personálu, Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011. 18 s.

*Vnitřní předpis Personální politika - doplňkové prvky systému. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

*Vnitřní předpis Personální politika – pravidla pro zařazení zaměstnance do programu životního pojištění.. Brabant Alucast Czech, Site Strakonice s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2008, 29 s.

*Výroční zpráva Brabant Alucast Czech, Site Strakonice, s.r.o.* Strakonice: Brabant Alucast Czech, 2011. 35 s.

## **9. Seznam příloh**

**Příloha A:** Žádost finančnímu úřadu dle § 35d odst. 5 ZDP

**Příloha B:** Dohoda o provedení práce

**Příloha A: Žádost finančnímu úřadu dle § 35d odst. 5 ZDP**

Finančnímu úřadu pro / Specializovanému finančnímu úřadu

Územní pracoviště v, ve, pro

Daňové identifikační číslo plátce daně

Otisk podacího razítka finančního úřadu

## ŽÁDOST

**podle § 35d odst. 5 zákona o daních z příjmů<sup>1)</sup>**  
**o poukázání chybějící částky vyplacené plátcem daně poplatníkům**  
**na měsíčních daňových bonusech**

Plátce daně

Sídlo / adresa místa pobytu plátce daně

**Typ žádosti<sup>2)</sup>**

běžná

dodatečná

Přehled o vyplacených měsíčních daňových bonusech

Za kalendářní měsíc <sup>3)</sup>	roku:	
ř. 1	Celková částka měsíčního daňového bonusu vyplacená za kalendářní měsíc všem oprávněným zaměstnancům	KČ
ř. 2	Z toho uspokojeno z celkového objemu záloh na daň	KČ
ř. 3	Výše částky měsíčního daňového bonusu z ř. 1 vyplacená z vlastních finančních prostředků	KČ
ř. 4	Datum vyplacení měsíčního daňového bonusu	

- a) Žádám o vrácení<sup>4)</sup> měsíčního daňového bonusu vyplaceného z vlastních finančních prostředků z řádku 3 (popř. částky nižší) ve výši ..... KČ
- na adresu<sup>5)</sup> .....
  - na účet<sup>6)</sup> vedený u ..... č. účtu .....  
kód banky ..... specifický symbol .....
- b) Žádám o převedení<sup>4)</sup> měsíčního daňového bonusu vyplaceného z vlastních finančních prostředků z řádku 3 (popř. částky nižší):
- na úhradu nedoplatku daně<sup>8)</sup> ..... v částce ..... KČ  
u jiného správce daně<sup>7)</sup> .....
  - na úhradu nedoplatku daně<sup>8)</sup> ..... v částce ..... KČ  
u jiného správce daně<sup>7)</sup> .....
  - na úhradu nedoplatku daně<sup>8)</sup> ..... v částce ..... KČ  
u jiného správce daně<sup>7)</sup> .....
- c) Žádám o převedení<sup>4)</sup> měsíčního daňového bonusu vyplaceného z vlastních finančních prostředků z řádku 3 (popř. částky nižší) ve prospěch jiného daňového subjektu ..... DIČ .....
- na úhradu nedoplatku daně<sup>8)</sup> ..... u téhož nebo jiného správce daně<sup>7)</sup> ..... v částce ..... KČ
- d) Částku z řádku 3 (popř. částku nižší) ponechejte ve výši ..... KČ na úhradu splatných daňových povinností daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

žádost sestavil .....

telefon .....

**PROHLAŠUJI, ŽE VŠECHNY MNOU UVEDENÉ ÚDAJE V TÉTO ŽÁDOSTI JSOU PRAVDIVÉ A ÚPLNÉ A STVRZUJI JE SVÝM PODPÍSEM<sup>9)</sup>**

<b>Údaje o zástupci:</b>	Kód zástupce: <input type="text"/>
Jméno(-a) a příjmení / Název právnické osoby <input type="text"/>	
Datum narození / Evidenční číslo osvědčení daňového poradce / IČ právnické osoby <input type="text"/>	
<b>Fyzická osoba oprávněná k podpisu</b> (je-li daňový subjekt či zástupce právnickou osobou), <b>s uvedením vztahu k právnické osobě</b> (např. jednatel, pověřený pracovník apod.) Jméno(-a) a příjmení / Vztah k právnické osobě <input type="text"/>	

<b>Daňový subjekt / osoba oprávněná k podpisu:</b>	Vlastnoruční podpis daňového subjektu / osoby oprávněné k podpisu
Datum <input type="text"/>	<input type="text"/>
Otisk razítka	<input type="text"/>



**Příloha B: Dohoda o provedení práce**

**DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE**

**Zaměstnavatel:**

název:

sídlo:

IČO:

zastoupený:

a

**zaměstnanec:**

jméno a příjmení

rodné příjmení:

trvale bytem:

rodinný stav:

datum narození:

rodné číslo:

státní příslušnost:

místo,okres,stát narození:

číslo účtu:

**uzavírají tuto dohodu o provedení práce:**

1. Sjednaný pracovní úkol: pomocné práce v právním oddělení
2. Práce bude vykonána v době od ..... do .....
3. Předpokládaný rozsah práce: max.300 hodin/rok
4. Za zaměstnavatele práci převezme:.....
5. Sjednaná odměna: 100,-Kč / hod + případná odměna  
Odměna je splatná nejpozději 15. dne následujícího měsíce po vykonání práce, provedené ve sjednané kvalitě a lhůtě.
6. Na základě této dohody zaměstnavatel seznámil zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k vykonávané práci a s ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
7. Zaměstnavatel je povinen vytvořit pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, poskytnout sjednanou odměnu a dodržovat ostatní sjednané podmínky.
8. Zaměstnanec je povinen konat práci osobně, svědomitě, řádně podle svých sil a schopností a dodržovat podmínky sjednané touto dohodou v souladu s předpisy vztahujícími se na její výkon, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
9. Zaměstnanec je ke dni podpisu této dohody o provedení práce pojištěn u zdravotní pojišťovny:..... Změní-li v průběhu trvání této dohody o provedení práce zaměstnanec výše uvedenou zdravotní pojišťovnu, má povinnost zaměstnavateli tuto změnu nahlásit nejpozději do 8 dnů.
10. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že si zaměstnanec do 10 dnů po skončení pracovněprávního vztahu založeného touto dohodou o provedení práce vyzvedne na odboru/prodejně zaměstnavatele na adrese ..... potvrzení o zaměstnání (zápočtový list).



## Abstrakt

TESAŘ, R. Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická Západočeské univerzity, 71 s., 2013

**Klíčová slova:** odměňování, zaměstnanecké benefity, systém odměn, daně, právo, účetnictví, mzda

Základním cílem této bakalářské práce je vysvětlení a analýza systému odměňování v konkrétní společnosti. Tato práce poskytuje komplexní pohled na jednotlivé finanční odměny a rovněž na zaměstnanecké benefity. Tyto formy odměňování jsou vysvětleny z právního, daňového a účetního hlediska. Hlavní obsah této práce je rozdělení do pěti samostatných částí. První kapitola poskytuje stručný popis společnosti. Poté následuje vysvětlení mezd a jiných finančních odměn a analýza daňového a účetního aspektu těchto odměn. Do daních je zahrnuto i pojednání o sociálním pojištění. V následující části práce jsou objasněny fundamentální rozdíly v odměňování společníka, statutárního orgánu a zaměstnanců. Velmi důležitou částí systému odměňování jsou benefity. Proto jsou ve čtvrté kapitole analyzovány jednotlivé druhy benefitů znovu z hlediska práva, daní a účetnictví. Najít optimální řešení systému odměňování, které by vyhovovalo jak zaměstnavateli, tak zaměstnancům je velmi obtížné a téměř nereálné. Vždy musí být uskutečněny určité ústupky z obou zúčastněných stran. Třebaže odměňování vybrané společnosti se zdá být efektivní a smysluplné, pátá kapitola pojednává o návrzích, které by mohli postupně ještě více zlepšit spokojenost ve společnosti a zlepšit rovněž daňovou optimalizaci odměn.

## **Abstract**

TESAŘ, R. Legal, accounting and tax aspects of the remuneration of the employees. Bachelor thesis. Pilsen: Faculty of Economics University of West Bohemia, 71 p., 2013

**Key words:** remuneration, fringe benefit, reward system, tax, legal, accounting, wage

The basic goal of this bachelor thesis is an explanation and analysis of the system of the remuneration in the particular company. The thesis should provide the comprehensive view on the individual financial rewards and also on fringe benefits. All of these sorts of the remuneration are explained by means of the legal, tax and accounting aspects. The main content of the thesis is divided into five separate parts. First of the chapters the brief description of the company provides the imagination what the company is concerned about. Then the tax and accounting standpoints of the financial reward are analysed. The social and medical insurances are included in the tax aspects. In the following part of the thesis the fundamental distinctions in remuneration of the business associate, the statutory authority and the employees are clarified. Very significant part of the reward system is the perks. Therefore there are analysed the particular sorts of the fringe benefit again from the view of point of the law, taxes and accounting in the fourth chapter. To find an optimal solution of the reward system which satisfied both of the participated groups (employer and employees) is very often complicated and almost unreal. There always have to be carried out some concessions from the both of the participating group. Even though the remuneration of the selected company has appeared to be sensible and effective, the fifth chapter concerns the proposals, which could even get increasingly better the satisfaction in the company and improve the tax optimization of the remuneration as well.