

**Univerzita Pardubice**  
**Fakulta ekonomicko-správní**

**Mzdová problematika z účetního a daňového hlediska**

**Tereza Formánková**

**Bakalářská práce**

**2013**

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Tereza Formánková**  
Osobní číslo: **E10740**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**  
Název tématu: **Mzdová problematika z účetního a daňového hlediska**  
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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

Cílem práce bude obsáhnout informace nutné ke správnému výpočtu mezd a jejich zaúčtování.  
Teoretické poznatky budou následně aplikovány na konkrétní společnost.

Stanovení cíle práce:


1. Vymezení základních pojmů mzdového účetnictví a daňové problematiky
2. Zaměstnanecké benefity z pohledu daní
3. Aplikace mzdové problematiky v konkrétní společnosti
4. Formulace závěrů a doporučení

Rozsah grafických prací: -  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická  
Seznam odborné literatury:


1. ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. KOREČKOVÁ, Š. a kol. Meritum Mzdy 2012. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-749-0.
3. MARKOVÁ, H. Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2012. Praha: Grada, 2012, sv. ISBN 978-80-247-4254-0.
4. ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ Z. a kol. Abeceda mzdové účetní. Olomouc: ANAG, 2012, sv. ISBN 978-80-7263-716-4.
5. VYBÍHAL, V. Mzdové účetnictví 2012: praktický průvodce. Praha: Grada, 2012, sv. ISBN 978-80-247-4101-7.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. František Sejkora**   
Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **29. června 2012**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2013**

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 9. října 2012

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 4. 2013

Tereza Formánková

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Františku Sejkorovi za odbornou pomoc a cenné rady při zpracování bakalářské práce.

Děkuji také Ing. Jaromíru Lohniskému, ekonomickému řediteli společnosti BV elektronik, s.r.o., a paní Janě Sedláčkové, personalistce této společnosti, za odborné konzultace a cenné materiály, které mi pomohly při vypracování této bakalářské práce.

Ráda bych také poděkovala své rodině za podporu a trpělivost při psaní této práce.

## **ANOTACE**

*Práce je zaměřena na mzdovou problematiku z účetního a daňového hlediska v České republice. Teoretická část obsahuje základní pojmy týkající se mzdy, mzdové zásady, odměňování pracovníků, zdravotní a sociální pojištění a daň z příjmů fyzických osob. Součástí této kapitoly je také výpočet a účtování mezd a systém benefitů. Praktická část je zaměřena na analýzu mzdového systému vybraného podniku.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*Mzda, zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň z příjmů fyzických osob, benefity, BV elektronik, s.r.o.*

## **TITLE**

*The wage problems from the accounting and the tax viewpoint*

## **ANNOTATION**

*The thesis is focused on wage problems from the accounting and the tax viewpoint in the Czech Republic. Theoretical part includes basic concepts of wage, wage principles, remuneration of workers, health and social insurance and personal income tax. Component of this chapter is wage calculation, wage accounting and benefit system. Practical part is focused on analysis of wage system of selected enterprise.*

## **KEYWORDS**

*Wage, health insurance, social insurance, personal income tax, benefits, BV elektronik, s.r.o.*

## Obsah

Úvod .....	12
<b>1 Systém odměňování .....</b>	<b>13</b>
1.1 Základní pojmy .....	14
1.1.1 Plat .....	14
1.1.2 Odměna .....	15
1.1.3 Mzda .....	15
1.2 Mzdové zásady a výše mzdy .....	15
1.2.1 Minimální mzda .....	16
1.2.2 Zaručená mzda .....	16
1.3 Tarifní stupně .....	16
1.4 Mzdové formy .....	17
1.5 Základní mzdové formy .....	17
1.5.1 Časová mzda .....	18
1.5.2 Úkolová mzda .....	18
1.5.3 Podílová (provizní) mzda .....	19
1.5.4 Ostatní základní mzdové formy .....	19
1.6 Dodatkové mzdové formy .....	19
1.6.1 Osobní ohodnocení .....	19
1.6.2 Prémie .....	19
1.6.3 Provize .....	20
1.6.4 Bonusy .....	20
1.6.5 Odměny .....	20
1.6.6 Podíl na hospodářských výsledcích .....	21
1.7 Mzdové příplatky .....	21
<b>2 Zdravotní a sociální pojištění .....</b>	<b>23</b>

2.1	Zdravotní pojištění .....	23
2.1.1	<i>Plátce zdravotního pojištění .....</i>	<i>23</i>
2.1.2	<i>Pojistné .....</i>	<i>24</i>
2.1.3	<i>Platba pojistného .....</i>	<i>25</i>
2.2	Sociální pojištění .....	25
2.2.1	<i>Pojistné .....</i>	<i>25</i>
2.2.2	<i>Splatnost pojistného .....</i>	<i>27</i>
<b>3</b>	<b>Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....</b>	<b>28</b>
3.1	Předmět daně - příjmy ze závislé činnosti .....	28
3.2	Příjmy, které nejsou předmětem daně .....	29
3.3	Příjmy ze závislé činnosti osvobozené od daně .....	29
3.4	Zdanění příjmů .....	29
3.4.1	<i>Zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani .....</i>	<i>29</i>
3.4.2	<i>Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani.....</i>	<i>30</i>
3.5	Slevy na dani .....	31
3.6	Daňové zvýhodnění .....	32
<b>4</b>	<b>Výpočet a účtování mezd.....</b>	<b>33</b>
4.1	Výpočet mzdy .....	33
4.2	Účtování mezd .....	34
<b>5</b>	<b>Benefity z daňového hlediska .....</b>	<b>37</b>
5.1	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění .....	39
5.2	Příspěvky na stravování .....	40
5.3	Odborný rozvoj zaměstnanců .....	41
5.4	Služební automobil pro soukromé účely .....	41
<b>6</b>	<b>Praktická část – BV elektronik spol. s. r. o.....</b>	<b>43</b>
6.1	Základní informace o společnosti .....	43
6.2	Historie společnosti .....	44



6.3	Organizační struktura společnosti .....	45
6.4	ISO normy .....	45
6.5	Analýza hospodaření společnosti.....	45
6.6	Personální politika.....	48
6.7	Pracovní podmínky .....	49
6.8	Mzdy v BV elektronik s. r. o.....	49
6.8.1	<i>System odměňování</i> .....	49
6.8.2	<i>Mzdové příplatky</i> .....	52
6.8.3	<i>Náhrady mzdy</i> .....	54
6.8.4	<i>Firemní benefity a jejich daňové řešení</i> .....	55
6.8.5	<i>Vlastní výpočet mezd</i> .....	59
6.8.6	<i>Účtování mezd</i> .....	63
6.8.7	<i>Účetní systém v podniku</i> .....	64
6.8.8	<i>Výplata mezd</i> .....	65
<b>7</b>	<b>Shrnutí výsledků, návrhy a doporučení .....</b>	<b>66</b>
	<b>Závěr .....</b>	<b>68</b>
	<b>Použitá literatura.....</b>	<b>69</b>
	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>71</b>

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Sazby veřejného zdravotního pojištění používané u zaměstnanců.....	25
Tabulka 2: Měsíční a roční slevy na daň v roce 2012 .....	31
Tabulka 3: Výpočet čisté mzdy zaměstnance .....	33
Tabulka 4: Výhody benefitů oproti mzdě na základě čistého příjmu.....	38
Tabulka 5: Vývoj tržeb společnosti v období 2009 – 2011 (v tis. Kč).....	46
Tabulka 6: Struktura zaměstnanců v období 2009 - 2011 .....	48
Tabulka 7: Základní klíčové ukazatele podle oddělení .....	51
Tabulka 8: Měsíční prémie na základě KPI.....	52
Tabulka 9: Výše příspěvku na penzijní připojištění.....	56
Tabulka 10: Finanční odměny za pracovní jubilea .....	59
Tabulka 11: Výpočet mzdy - výrobní dělník .....	61
Tabulka 12: Výpočet mzdy - THP 1 .....	62
Tabulka 13: Výpočet mzdy - THP 2 .....	63
Tabulka 14: Zúčtování mezd .....	64
Tabulka 15: Nepeněžní a peněžní příspěvky (zdravotnická zařízení, sport) - odvodová a daňová povinnost.....	67

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Mzdový systém podniku.....	14
Obrázek 2: Daňové a odvodové teritorium benefitů .....	39
Obrázek 3: Vývoj ziskovosti společnosti v období 2005 - 2011 .....	46
Obrázek 4: Teritoriální struktura tržeb 2011 .....	47
Obrázek 5: Vývoj mzdových nákladů v období 2005 - 2011 .....	48

## **SEZNAM ZKRATEK**

<b>ZP</b>	Zdravotní pojištění
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>VZ</b>	Vyměřovací základ
<b>SP</b>	Sociální pojištění
<b>OSVČ</b>	Osoba samostatně výdělečně činná
<b>FO</b>	Fyzická osoba
<b>ZTP/P</b>	Zvlášť tělesně postižený s průvodcem
<b>SHM</b>	Superhrubá mzda
<b>MD</b>	Má dáti
<b>D</b>	Dal
<b>DPH</b>	Daň z přidané hodnoty
<b>NF</b>	Nízkofrekvenční
<b>VF</b>	Vysokofrekvenční
<b>THP</b>	Technicko-hospodářský pracovník
<b>KPI</b>	Key performance indicators (Klíčové ukazatele výkonnosti)
<b>HR</b>	Human resources (Lidské zdroje)
<b>NM</b>	Náhrada mzdy
<b>PHV</b>	Průměrný hodinový výdělek
<b>HM</b>	Hrubá mzda
<b>PP</b>	Penzijní připojištění
<b>ZDP</b>	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

# ÚVOD

Základem každého podniku je definování cílů, kterých chce podnik dosáhnout. Mezi nejčastěji stanovovaný cíl patří dosahování zisku. Aby podnik mohl být ziskový, musí výnosy z činnosti podniku přesahovat vynaložené náklady. Jednu z největších součástí celkových nákladů každého podniku tvoří mzdové náklady. Mzdový systém je tedy jednou z nejdůležitějších součástí podniku a snahou každého podniku je minimalizování mzdových nákladů.

Zároveň musí být mzdový systém podniku akceptovatelný i pro zaměstnance, protože mzda je jednou z největších motivací zaměstnance k práci. Základní mzdu lze rozšířit o doplňkové mzdové formy a systém zaměstnaneckých benefitů. Úkolem mzdového systému je tedy získat, udržet a motivovat kvalifikované zaměstnance.

Podnik by měl mít zavedený takový mzdový systém, který bude dostatečně motivovat zaměstnance ke kvalitně a rychle odvedené práci. A zároveň náklady na mzdový systém budou v takové výši, aby podnik mohl dosahovat zisku.

Bakalářská práce se skládá ze dvou základních částí. První část je teoreticky a druhá prakticky orientovaná. Teoretická část je zaměřena na základní zásady nutné pro výpočet mezd, odměňování zaměstnanců, zdravotní a sociální pojištění, daň z příjmů fyzických osob a účtování. Tato část je rozšířena o zaměstnanecký systém benefitů z pohledu daní.

Praktická část se zabývá aplikováním teoretických poznatků mzdové problematiky a analýzou mzdového systému ve společnosti BV elektronik, s.r.o.

Cílem práce je teoreticky popsat informace týkající se odměňování pracovníků, výpočtu a účtování mezd a daňové problematiky benefitů. Na základě teoretických poznatků analyzovat mzdový systém v konkrétní společnosti, včetně zaúčtování mezd a daňového a odvodového řešení benefitů. Následně vyvodit doporučení pro zlepšení mzdového systému v podniku.

# 1 SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ

System odměňování pracovníků je velmi komplikovanou součástí každého podniku. Na tento nástroj managementu lidských zdrojů je soustředěna pozornost pracovníků, ale i jejich zaměstnavatelů. Základem úspěšného odměňování je přijatelný a efektivní systém odměňování, který dostatečně podporuje prosazení strategie organizace, rozvoj organizační kultury, působí na získávání a stabilizování zaměstnanců. Dále zaměstnance motivuje k lepším pracovním výkonům a dalšímu vzdělávání a rozvoji.

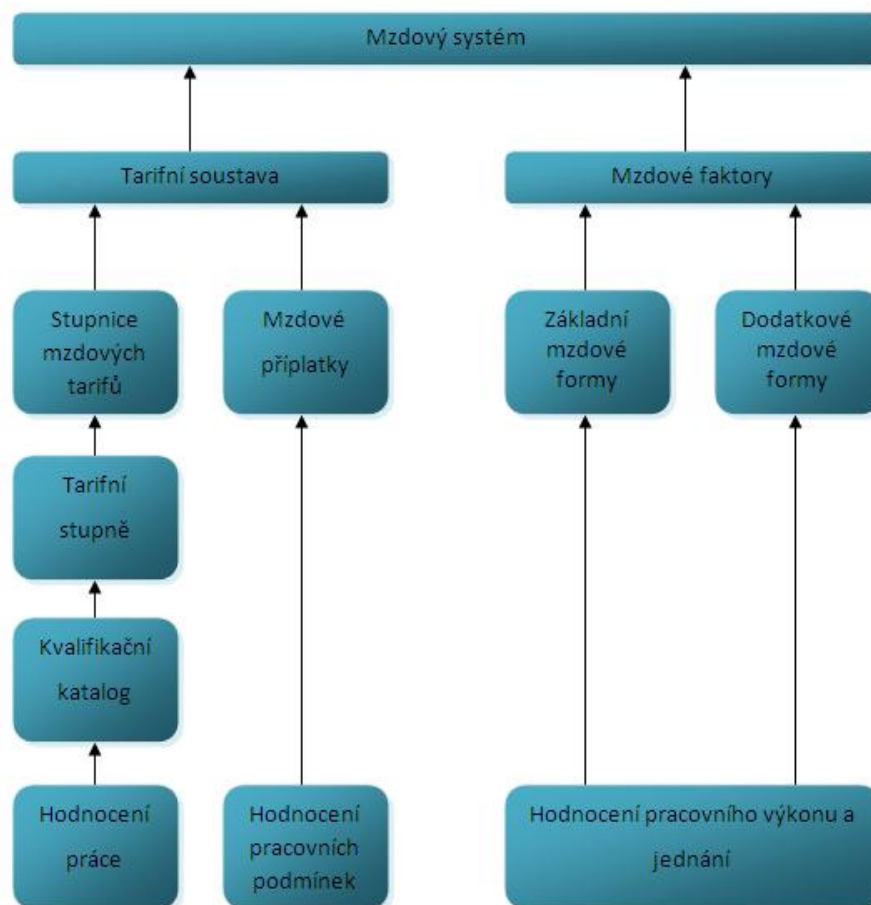
Základem systému odměňování je mzda, plat či jiná peněžní odměna. Tato složka odměňování je rozšířena vzděláváním a povýšením zaměstnanců. Zahrnuje dále pochvaly, zaměstnanecké výhody, pověřování vedením lidí, přátelské vztahy na pracovišti, rozmanitou a zajímavou práci a další.

System odměňování by měl být srozumitelný, spravedlivý a hlavně efektivní. Dále musí být v souladu s českými zákony, a to zejména se zákoníkem práce, který legislativně upravuje odměňování pracovníků. Odměňování je ovlivněno i vnějšími faktory jako je míra inflace, úroveň zdanění, situace na trhu práce atd. [11, s. 161]

Podle Synka, systém odměňování oceňuje čtyři základní **mzdovotvorné faktory**:

- hodnotu práce;
- mimořádné pracovní podmínky při výkonu práce;
- pracovní výkon a jednání;
- cenu práce na trhu.

Mzda se tedy skládá ze tří složek. Ze mzdového tarifu, který oceňuje hodnotu práce. Dále ze mzdových forem, jejichž účelem je odměnění pracovního výkonu a jednání. Poslední složkou jsou příplatky za mimořádné pracovní podmínky. [20, s. 235]



**Obrázek 1: Mzdový systém podniku**

*Zdroj: upraveno podle [6, s. 324]*

## 1.1 Základní pojmy

Zaměstnanci za vykonanou práci náleží plat, mzda či jiná forma odměny.

### 1.1.1 Plat

Platem je označováno jakékoliv peněžité plnění, které je poskytnuté zaměstnanci v pracovním či služebním poměru, jako odměna za vykonanou práci. [25, § 3, odst. 2] Zaměstnavatelem může být pouze podle Zákona č. 262/2006 Sb.:

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

- *školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.*“ [26, § 109, odst. 3]

### **1.1.2 Odměna**

Podle Zákoníku práce je odměna definována takto: „*Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti*“ [26, § 109, odst. 5].

### **1.1.3 Mzda**

Mzda je jedna z forem, která přísluší zaměstnanci za vykonanou práci.

Zákoník práce formuluje pojem mzda takto: „*Mzda je peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížných pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost*“ [22, § 4, odst. 2].

Mzda je odměna za práci, která náleží zaměstnanci. Nárok zaměstnance na mzdu nevyplývá z pouhé existence pracovního poměru, ale z vykonané práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnanec nemůže mzdu požadovat, pokud práci nevykoná. [8, s. 136]

## **1.2 Mzdové zásady a výše mzdy**

Zákon o mzdě vychází z ústavní Listiny základních práv a svobod, kde je stanoveno právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci. Mzda je sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či jiné smlouvě. Mzdu je také možné stanovit jednostranným aktem zaměstnavatele ve mzdovém výměru. [10, s. 238]

Mzda se sjednává písemnou formou, a to před započítáním výkonu práce. Zaměstnanec musí být obeznámen se svými právy a povinnostmi, stanovenými v pracovní smlouvě. Dále s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž bude vykonávat stanovenou práci.

Výše mzdy nesmí být nižší než minimální mzda a zaručená mzda. Dále musí být v souladu se zásadou stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

### **1.2.1 Minimální mzda**

V české legislativě je stanoveno, že výše mzdy nesmí být nižší než mzda minimální. Minimální mzda je definována jako minimální přípustná výše mzdy, kterou je povinen zaměstnavatel vyplatit za vykonanou práci zaměstnanci.

Výše minimální měsíční mzdy je stanovena na 8 000 korun českých (Kč). V tomto případě musí mít zaměstnanec odpracováno 40 hodin týdně. Výše hodinové sazby je 48,10 Kč. Pro některé kategorie zaměstnanců je výše minimální mzdy nižší. [16]

Pokud je výše mzdy zaměstnance v kalendářním měsíci nižší než stanovená minimální mzda, zaměstnavatel je povinen rozdíl zaměstnanci doplatit.

Do minimální mzdy se pro tyto účely nezapočítává:

- mzda za práci přesčas;
- příplatek za práci ve svátek;
- příplatek za práci v noci;
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- příplatek za práci v sobotu a neděli;
- odměna za pracovní pohotovost. [10, s. 245]

### **1.2.2 Zaručená mzda**

Pojem zaručená mzda byl poprvé zaveden v zákoníku práce v roce 2007. Zaručená mzda stanovuje nejnižší cenu vykonané práce s přihlédnutím k její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Zaručenou mzdou se rozumí mzda či plat, na kterou vzniklo zaměstnanci právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, platového či mzdového výměru za stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. [16]

Její výši stanovuje nařízením vláda s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Toto nařízení je účinné od počátku kalendářního roku. Nejnižší úroveň zaručené mzdy je rovna výši minimální mzdy.

## **1.3 Tarifní stupně**

Tarifní stupeň vyjadřuje hodnotu vykonané práce. Hodnota práce udává relativní míru složitosti, namáhavosti a odpovědnosti jednoho druhu práce v porovnání s ostatními druhy



práce v podniku. Práce se zařazují do tarifních stupňů podle kvalifikačního katalogu organizace, kde je stanoven příslušný mzdový tarif. Tarifní stupeň se oceňuje mzdovým tarifem. Mzdovým tarifem se rozumí sazba v korunách českých za jednotku času například hodina, týden či měsíc, což je pevný mzdový tarif. Také může mít rozpětí (od – do) nebo stanovenou dolní hranici. [6, s. 324]

## **1.4 Mzdové formy**

Úlohou mzdových forem je mzdově ocenit výsledky práce pracovníka, jeho výkon a jeho pracovní chování. Existuje velké množství mzdových forem i jejich variant. Zásady poskytování mzdových forem jsou plně v kompetenci každé organizace a jsou ovlivňovány druhem mzdové formy.

Mzdové formy podle Dvořákové lze rozdělit na:

- **základní mzdové formy:**
  - časová mzda (hodinová, měsíční);
  - úkolová mzda;
  - podílová (provizní) mzda;
  - ostatní.
  
- **dodatkové mzdové formy:**
  - osobní ohodnocení;
  - provize;
  - prémie;
  - bonusy;
  - odměny;
  - podíl na hospodářských výsledcích. [6, s. 334]

## **1.5 Základní mzdové formy**

Mezi nejvyžívanější základní mzdové formy patří časová mzda, úkolová mzda a podílová neboli provizní mzda. V praxi se lze setkat i různými modifikacemi těchto forem či moderními formami.

### **1.5.1 Časová mzda**

Časová mzda je základní mzdovou formou. Zaměstnanec je odměňován podle pracovní doby. Jednotkou pracovní doby může být hodina, den, týden či měsíc. Časovou mzdu je možno uplatňovat u jakéhokoliv druhu práce. U nedělnických profesí se jako jednotka pracovní doby obvykle využívá měsíc, oproti tomu u dělnických kategorií se převážně používá hodina.

Výše časové mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu a počtu jednotek pracovní doby odpracovaných zaměstnancem. Mzdový tarif je stanoven na určitou jednotku pracovní doby. V České republice se touto jednotkou většinou rozumí hodina či kalendářní měsíc. [8, s. 170]

Tato mzdová forma je velmi jednoduchá a administrativně nenáročná. Považuje se za metodu, která je velmi srozumitelná pro zaměstnance, avšak má velmi nízký pobídkový účinek.

Z tohoto důvodu se používá více mzdových tarifů pro stejnou práci. Těmito tarify jsou odměňováni zaměstnanci podle jejich výkonu. Dále je časová mzda obvykle doplněna pobídkovou (výkonovou) složkou, například příplatkem za hodnocení výsledků práce a pracovního chování. [17, s. 67]

### **1.5.2 Úkolová mzda**

Úkolová mzdová forma je považována za vysoce pobídkovou, protože je založena na přímém a jednoduchém vztahu mezi skutečným pracovním výkonem a výdělkem. Je vhodná pro odměňování dělnických profesí.

Úkolová mzda je založena na množství odvedené práce pracovníkem. Mzda se vypočítá součinem počtu odvedených jednotek práce a sazby za jednotku práce.

Předpokladem použití úkolové mzdové formy je stanovení normy spotřeby práce, určení technologických a pracovních postupů a zajištění plynulého průběhu pracovního procesu. Dále nesmí být ohrožena bezpečnost práce a zdraví pracovníka. Musí být zajištěna kontrola jakosti práce. [6, s. 335]

Úkolová mzdová forma má několik variant. Těmito varianty jsou úkolová mzda přímá, úkolová mzda diferencovaná, individuální úkolová mzda, kolektivní úkolová mzda a akordní mzda. [2, s. 172]

### **1.5.3 Podílová (provizní) mzda**

Podílová mzdová forma se nejčastěji využívá v obchodních činnostech či ve službách. Je vysoce motivující. Stanovuje se zpravidla v procentech jako podíl na výkonech vyjádřených peněžně. Za výkon lze považovat tržbu či obrat. Pracovníci jsou zcela placeni podle prodaného množství či poskytnutých služeb. V tomto případě mluvíme o přímé podílové mzdě. V praxi se lze setkat i s metodou, kdy pracovník dostává základní plat a provizi z výkonu. [11, s. 178]

### **1.5.4 Ostatní základní mzdové formy**

Mezi další základní mzdové formy patří smíšená mzda, kterou se rozumí kombinace výše zmíněných mzdových forem.

Dále jsou v praxi využívány mzdy a platy za očekávané výsledky práce, mzdy a platy za schopnost či mzdy a platy za přínos. Mzdy za očekávané výsledky práce se rozdělují na smluvní mzdu, mzdu s měřeným denním výkonem a programovou mzdu. [11, s. 179]

## **1.6 Dodatkové mzdové formy**

Dodatkové mzdové formy se stanovují na základě individuálního, skupinového nebo celopodnikového výkonu. Jsou tedy odměnou za vykonanou práci či za zásluhu pracovníků. Přiznávají se jednorázově či periodicky. Mezi dodatkové mzdové formy patří osobní ohodnocení, prémie, provize, odměny, bonusy, účast na výsledcích atd.

### **1.6.1 Osobní ohodnocení**

Osobní ohodnocení neboli odměna za hodnocení zaměstnance se poskytuje za účelem motivování zaměstnance. Pomocí této dodatkové mzdové formy se oceňuje náročnost práce a dlouhodobé dosahování pracovních výsledků jednotlivých pracovníků.

Osobní ohodnocení nejčastěji stanovují nadřízení vedoucí zaměstnanci v půlročních či ročních intervalech. Kritériem pro osobní ohodnocení bývá množství a kvalita práce, schopnosti, dovednosti či sociální jednání.

### **1.6.2 Prémie**

Prémie se často používají k doplnění časové či úkolové mzdy, ale lze je poskytnout i k jiným základním formám mzdy. Rozdělují se na jednorázové a periodické.

Jednorázovými prémie se oceňuje mimořádné plnění pracovních povinností. Například věrnostní prémie jsou poskytovány za počet odpracovaných let ve firmě.

Periodické prémie se většinou vážou na množství či kvalitu odvedené práce, využívání zdrojů, splnění termínu či získání dalších znalostí a dovedností. Lze je poskytovat jako individuální či skupinové. V případě skupinových prémie musí být stanovena pravidla pro rozdělení prémie. [6, s. 335]

### **1.6.3 Provize**

Provize jsou vysoce pobídkovou dodatkovou mzdovou formou. Využívají se k motivování obchodníků či zaměstnanců ve službách. Provize se stanovuje pevnou sazbou za jednotku prodeje či procentem z obratu, zisku či tržby.

### **1.6.4 Bonusy**

Jedná se o oblíbenou dodatkovou mzdovou formu, která se poskytuje za dosažení specifických a mimořádných cílů. Vyplácí se jako individuální či kolektivní forma, která je přiznávána za dosažení stanovených cílů, stupeň celkového výkonu organizace či za dokončení projektu. [6, s. 336]

### **1.6.5 Odměny**

Odměna se přiděluje pracovníkům za účelem ocenění mimořádného pracovního úsilí, nestandardního pracovního úspěchu či délky pracovního poměru. Nejčastější odměnou je odměna za úsporu času či odměna za zlepšovací návrh. Dále mezi tyto odměny lze zařadit třináctý a čtrnáctý plat, vánoční příspěvek, příspěvek na dovolenou, příspěvek k životnímu či pracovnímu výročí, náborový příspěvek, lokální příspěvek či odměna při odchodu do důchodu.

**Odměna za úsporu času** se využívá u dělníků, kteří jsou odměňováni časovou mzdou. Pracovník je odměněn za odvedení pracovního výkonu během kratší doby, než stanovuje norma. [11, s. 185]

Oproti tomu **odměna za zlepšovací návrh** motivuje pracovníky k předkládání zlepšovacích návrhů. Tato odměna se odvozuje přírůstkem zisku či poklesem nákladů, které prokazatelně souvisí se zlepšovacím návrhem. Tento druh dodatkové mzdové formy lze rozdělit na jednorázový či periodický. Jednorázová odměna je odvozena od předpokládaného

zlepšení. Oproti tomu periodickou odměnu stanuje skutečný efekt zlepšovacího návrhu. [17, s. 72]

### **1.6.6 Podíl na hospodářských výsledcích**

Podíl či účast na hospodářských výsledcích podniku motivuje pracovníky k účasti na konečných hospodářských výsledcích. Nejčastější formou je podíl na zisku, kdy je mezi pracovníky rozděleno určité procento zisku. Základním kritériem rozdělení procenta ze zisku je velikost základní mzdy či platu nebo postavení pracovního místa v hierarchické struktuře podniku. Dále je možnost odměňování podle podílu na výnosu a podílu na výkonu. [12, s. 272]

### **1.7 Mzdové příplatky**

Příplatky ke mzdám se vyplácejí za mimořádné pracovní podmínky. Za mimořádné podmínky se považuje soubor zátěžových požadavků, které jsou na pracovníka kladeny pracovním prostředím, režimem pracovní doby a pracovními postupy. Tyto podmínky zvyšují nároky na regeneraci pracovní síly. Za práci v mimořádných pracovních podmínkách jsou zaměstnavatelem poskytovány mzdové příplatky.

Mzdové příplatky jsou rozlišovány na povinné a nepovinné. Nepovinné příplatky poskytuje organizace svým zaměstnancům dobrovolně, nebo pokud se dohodla s odbory při kolektivním vyjednávání na jejich poskytování. *„Mezi nepovinné příplatky patří příplatky na dopravu do zaměstnání, příplatky na oděv, příplatky na ubytování a ostatní příplatky související s vykonáváním práce v konkrétní organizaci“* [17, s. 74].

Povinné mzdové příplatky jsou zakotveny v legislativních právních normách. Zahrnují příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci v noci, za vedení, za zastupování apod.

Výše povinných příplatků je stanovena procentem ze mzdového tarifu, procentem z průměrného výdělku či sazbou v českých korunách za hodinu. Vyšší sazby povinných příplatků lze stanovit v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpise. [6, s. 325]

- **Mzda (příplatek) za práci přesčas** - Náleží povětšinou pracovníkům, kterým přesčasovou práci nařídil zaměstnavatel. Za přesčasovou práci přísluší pracovníkovi příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. A to pouze pokud nedošlo ke vzájemné dohodě o poskytnutí náhradního volna za práci přesčas.

Náhradní volno musí být poskytnuto do 3 měsíců od vykonání práce přesčas. [10, s. 251]

- **Příplatek za práci ve svátek** – Zaměstnanec má za práci ve svátek přednostně nárok na náhradní volno, které je v rozsahu vykonané práce ve svátek. V době náhradního volna obdrží náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem na neposkytnutí náhradního volna, obdrží mzdu (za práci vykonanou ve všední den) a navíc příplatek za práci vykonanou ve dnech státem uznaných svátků namísto náhradního volna. Těmito svátky jsou například Štědrý den či Velký pátek. Výše příplatku musí být nejméně ve výši průměrného výdělku, tzn. minimálně 100 % průměrného výdělku. [10, s. 253]
- **Příplatek za práci v noci** – Práci v noci se rozumí práce vykonávaná od 22. hodiny do 6. hodiny ranní. Za takovou práci zaměstnanci přísluší příplatek minimálně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku. [21, s. 99]
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – Za vykonanou práci v sobotu a v neděli obdrží zaměstnanec dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného (hodinového) výdělku. [21, s. 100]
- **Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí** – Pracovník má zákonný nárok na příplatek za každý ztěžující vliv ve výši minimálně 10 % základní sazby minimální mzdy. Za ztěžující vliv se považuje například vysoká koncentrace prachu. [21, s. 100]

## 2 ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Problematika zdravotního a sociálního pojištění bude obsahem následujících podkapitol, kde budou tyto druhy zákonného pojištění podrobněji rozebrány.

### 2.1 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění (ZP) je povinné a tudíž ho musí platit všechny osoby, které:

- mají trvalý pobyt na území České republiky (ČR);
- nemají trvalý pobyt na území ČR, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má na území ČR sídlo či trvalý pobyt. [21, s. 133]

Ze zdravotního pojištění je placena zdravotní péče pojištěnce. Poskytovatel zdravotního pojištění je zdravotní pojišťovna. Každý pojištěnec má možnost volby své pojišťovny. Změnu zdravotní pojišťovny může pojištěnec provádět pouze jednou za 12 měsíců, a to vždy k 1. lednu následujícího kalendářního roku za zákonem stanovených podmínek. V České republice v současné době provádí tuto činnost 8 zdravotních pojišťoven (např. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, Vojenská zdravotní pojišťovna, Česká průmyslová zdravotní pojišťovna a jiné). Všeobecná zdravotní pojišťovna je pojišťovna s největším množstvím klientů.

#### 2.1.1 Plátce zdravotního pojištění

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění stanovuje plátce, kterým je:

- „stát“;
- *zaměstnavatel*;
- *pojištěnec*“ [23, § 4].

Přibližně za 54 % pojištěnců platí zdravotní pojištění stát, který hradí ZP ze státního rozpočtu. Stát je plátce ZP za:

- nezaopatřené děti;
- poživatele důchodu z důchodového pojištění;
- příjemce rodičovského příspěvku a další skupiny při péči o děti (rodičovská dovolená, mateřská dovolená atd.);
- zvláštní případy, kdy plátcem je stát;

- ostatní skupiny platby pojistného státem (uchazeči o zaměstnání, osoby povolané k vojenskému cvičení atd.). [10, s. 424]

Dále se práce zaměří pouze na zdravotní pojištění zaměstnanců, u kterých je plátcem ZP zaměstnavatel.

### 2.1.2 Pojistné

Sazba zdravotního pojištění je zákonem stanovena na 13,5 % z vyměřovacího základu (VZ) za rozhodné období, které je stanoveno jako kalendářní měsíc. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru, odvádí se bezhotovostním převodem v české měně.

Za **vyměřovací základ** u ZP se považují příjmy, které souvisejí s výkonem zaměstnání. Do vyměřovacího základu se podle zákona nezahrnují příjmy jako náhrada škody, odstupné apod. Vyměřovacím základem je tedy hrubá mzda. [2, s. 93]

Dále jsou stanoveny minimální a maximální hodnoty vyměřovacího základu.

- **Minimální vyměřovací základ** – Výše minimálního základu je stanovena jako minimální mzda zaměstnance, tedy 8 000 Kč. Jestliže je vyměřovací základ zaměstnance nižší než stanovené minimum, musí zaměstnanec uhradit doplatek ve výši 13,5 % z rozdílu těchto vyměřovacích základů. Doplatek je placen prostřednictvím zaměstnavatele. Minimální vyměřovací základ neplatí pro všechny zaměstnance. Výjimku mají zaměstnanci, za které platí pojistné stát, zaměstnanci s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením a jiní. [27, § 3, odst. 6, 8 a 10]
- **Maximální vyměřovací základ** – Maximální vyměřovací základ je pro rok 2012 stanoven ve výši 1 809 864 Kč. Pokud má zaměstnanec pouze jedno zaměstnání a dosáhne maximálního vyměřovacího základu v průběhu kalendářního roku, zaměstnavatel přestává platit pojistné za tohoto zaměstnance (13,5 % z VZ). Jestliže přesáhne součet vyměřovacích základů výši maximálního vyměřovacího základu u zaměstnance, který má více zaměstnanců, jedná se o přeplatek zaměstnance na pojistném. Zaměstnanec má nárok na vrácení tohoto přeplatku pouze po předložení písemné žádosti. [10, s. 441]

Zaměstnavatel má povinnost odvést pojistné příslušné zdravotní pojišťovně. Přičemž zaměstnavatel hradí 2/3 pojistného ze svých finančních zdrojů a zbylou 1/3 strhává zaměstnancům z hrubé mzdy (i bez jejich souhlasu). Sazby pojistného pro zaměstnavatele a zaměstnance lze uvést i v procentech. Tyto sazby jsou uvedeny v následující tabulce.



**Tabulka 1: Sazby veřejného zdravotního pojištění používané u zaměstnanců**

Výše pojistného u zaměstnanců v % z vyměřovacího základu	
<b>Zaměstnanec</b>	4,5
<b>Zaměstnavatel</b>	9,0
<b>Celkem</b>	13,5

*Zdroj: [2, s. 94]*

### **2.1.3 Platba pojistného**

Zaměstnavatel platí pojistné za zaměstnance za kalendářní měsíce. Pojistné se platí v české měně bezhotovostním způsobem na účet příslušné zdravotní pojišťovny. Splatnost pojištění je od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Pokud není pojistné zapláceno včas či ve správné výši, musí plátce zaplatit penále ve výši 0,05 % z dlužné částky, a to za každý den prodlení.

## **2.2 Sociální pojištění**

Sociální pojištění (SP) je upravené zákonem č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. Z tohoto zákona vyplývá, že právo na sociální zabezpečení má každý občan České republiky. Příjmy ze sociálního pojištění slouží státu, který z nich hradí dávky sociálního zabezpečení. Z těchto dávek se neodvání daň z příjmů. [24, § 1]

Pojistné na sociální pojištění zahrnuje pojištění nemocenské a důchodové a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Poplatníci pojistného jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci, OSVČ a osoby, které se dobrovolně účastní důchodového pojištění. Tato bakalářská práce se bude zabývat pouze prvními dvěma druhy poplatníků.

### **2.2.1 Pojistné**

Výše pojistného na sociální zabezpečení je stanovena:

- pro zaměstnance – 6,5 % z vyměřovacího základu (z této sazby je hrazeno důchodové pojištění, zaměstnanec neplatí nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti); [2, s. 94]

- pro zaměstnavatele:
  - 25 % z vyměřovacího základu. Z této sazby se použije:
    - 2,3 % na úhradu nemocenského pojištění;
    - 21,5 % na úhradu důchodového pojištění;
    - 1,2 % na zaplacení příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; [2, s. 94]
  - 26 % z VZ (s průměrným počtem zaměstnanců nižším než 26, dobrovolně si zvolil vyšší sazbu pojistného na nemocenském pojištění);
  - 21,5 % z VZ (zaměstnanec je pouze důchodově pojištěn). [10, s. 496]

Dále tato práce bude zaměřena pouze na zaměstnavatele s klasickou sazbou ve výši 25 % z VZ.

Jak bylo uvedeno, pojistné se vypočítává z vyměřovacího základu v rozhodném období, které je vždy kalendářní měsíc. Zaokrouhuje se na celé koruny nahoru, a to u každého poplatníka.

*„Vyměřovacím základem zaměstnavatele je úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. VZ zaměstnance je úhrn započitatelných příjmů zúčtovaných mu zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním, které založilo účast na nemocenské a důchodovém pojištění“ [10, s. 497].*

Do vyměřovacího základu zaměstnance se například nezahrnují náhrady škody, odstupné, věrnostní příspěvek horníků a plnění poskytnuté poživateli starobního či invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

Pro sociální pojištění je stanoven **maximální vyměřovací základ**. Hodnota maximálního VZ se mění. Pro tento rok maximální VZ činí 48 násobek průměrné mzdy. Hodnota průměrné mzdy byla pro rok 2012 stanovena na 25 137 Kč, což znamená, že maximální VZ je 1 206 576 Kč. [10, s. 503]

Pokud úhrn vyměřovacích základů zaměstnance překročí výši maximálního vyměřovacího základu během kalendářního roku, pak zaměstnanec nebude platit pojistné z částky, která přesahuje tento maximální vyměřovací základ. Dále zaměstnavatel nebude započítávat do VZ částku, která přesahuje maximální vyměřovací základ zaměstnance a z níž zaměstnanec neplatí v kalendářním roce pojistné. Toto platí, pokud má zaměstnanec pouze jednoho zaměstnavatele. V případě, že zaměstnanec má více zaměstnání, a že vyměřovací základ byl větší než maximální VZ, má zaměstnanec nárok na vrácení přeplatku SP. [4]

### **2.2.2 Splatnost pojistného**

Pojistné nejčastěji hradí zaměstnavatel přímo na účet okresní správy sociálního zabezpečení, a to za sebe i za zaměstnance. Splatnost a penále sociálního pojištění jsou stejné jako u zdravotního pojištění.

### 3 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

Tato daň je upravena zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je daň, která se vybírá pomocí daňových záloh srážených ze mzdy či přímo srážkovou daní. Zdaňovacím obdobím je kalendářní rok. Zaměstnavatel daň z příjmů odvádí státu, jedná se tedy o plátce daně.

Poplatníkem této daně je fyzická osoba čili zaměstnanec. Pro správné stanovení výše daně z příjmů, je potřeba znát daňové postavení poplatníka, tedy zda je daňovým rezidentem. **Daňovým rezidentem** je poplatník, který veškeré tuzemské i zahraniční příjmy zdaňuje na území ČR. Tato osoba má v ČR trvalé bydliště nebo se v ČR zdržuje alespoň 183 dní v příslušném kalendářním roce. **Daňový nerezident** je tedy osoba, která nemá na území ČR trvalý pobyt a strávila zde méně než 183 dní v kalendářním roce. Tento poplatník zdaňuje na území ČR pouze příjmy ze zdrojů na území ČR. Problematika daňového rezidentství je upravena v mezinárodních smlouvách o zamezení dvojího zdanění příjmů. [21, s. 206]

Daň z příjmů je považována za nejsložitější daň z daňového systému. A to z důvodu, že zohledňuje sociální situaci poplatníka pomocí slev na dani, daňových zvýhodnění či osvobozených a vyňatých příjmů.

#### 3.1 Předmět daně - příjmy ze závislé činnosti

Předmětem této daně z příjmů jsou příjmy ze závislé činnosti, a to jak příjmy peněžní, tak příjmy nepeněžní. Za závislou činnost se považuje činnost, která se nevykonává pod vlastním jménem a na vlastní účet poplatníka. Je vykonávána na základě příkazů toho, kdo příjem vyplácí, tedy plátce příjmu. Příjmy ze závislé činnosti jsou vymezeny v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Za příjmy ze závislé činnosti se považují tyto příjmy:

- příjmy z pracovněprávního poměru (současného i dřívějšího);
- příjmy ze služebního, členského či obdobného poměru;
- příjmy žáků a studentů z praktické výuky;
- příjmy za práci likvidátorů, komandistů, členů družstev a jiné. [21, s. 209]

### **3.2 Příjmy, které nejsou předmětem daně**

V zákoně jsou vyjmenovány výjimky, kdy se z příjmů ze závislé činnosti neplatí daň. Jsou to tedy příjmy, které jsou vyňaty z daně z příjmů. Patří sem především náhrady cestovních výdajů do zákonem stanovené výše, hodnota osobních ochranných pracovních prostředků a pomůcek, pracovní obuvi a pracovních oděvů. Dále jsou z této daně vyňaty ochranné nápoje, mycí a čisticí prostředky, které jsou poskytovány v zákonem stanoveném rozsahu. [19, s. 21]

### **3.3 Příjmy ze závislé činnosti osvobozené od daně**

Na základě výše zmíněného zákona jsou stanoveny příjmy, které jsou osvobozené od daně z příjmů. Tyto příjmy mají většinou sociální charakter. Obecné daňové osvobození se tedy vztahuje např. na nemocenské dávky, podporu v nezaměstnanosti a dávky státní sociální podpory.

Mezi osvobozené příjmy patří i školení zaměstnanců a jejich rekvalifikace, stravování poskytované na pracovišti, hodnota nealkoholických nápojů, zvýhodnění jízdenek pro zaměstnance a další. [15, s. 10]

### **3.4 Zdanění příjmů**

Pro způsob zdanění příjmů fyzických osob (FO) ze závislé činnosti je zásadní, zda zaměstnanec podepsal u plátce prohlášení k dani. Zaměstnanec může mít podepsané prohlášení pouze u jednoho plátce v kalendářním měsíci. Avšak zaměstnanec má možnost vybrat si, u kterého zaměstnavatele podepíše prohlášení k dani. Pokud zaměstnanec nemá toto prohlášení podepsané, nemůže uplatňovat slevy na dani ani daňové zvýhodnění na děti. Zaměstnanec musí podepsat prohlášení nejpozději do 30 dnů od svého nástupu do zaměstnání a poté každoročně do 15. února za běžný rok. Daň odvádí plátce nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce.

#### **3.4.1 Zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani**

Jestliže zaměstnanec nemá podepsané u zaměstnavatele prohlášení k dani, příjmy ze závislé činnosti je možno zdanit dvěma způsoby:

#### **a) srážková daň**

Srážkovou daň ve výši 15 % lze pro výpočet daně z příjmů použít pouze v případě, pokud zaměstnanec nemá podepsané prohlášení k dani a zároveň jeho hrubý příjem nepřesáhl 5 000 Kč v kalendářním měsíci. Základem daně se rozumí superhrubá mzda, tedy hrubý příjem zvýšený o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. Z tohoto základu daně se odvede srážková daň ve výši 15 %, přičemž daňový základ i vypočtená daň se zaokrouhluje na celé Kč dolů.

Příjmy, které se zdaňují srážkovou daní, se nezahrnují do ročního zúčtování daňových záloh a daňového přiznání. Tuto srážkovou daň nelze použít na všechny druhy příjmů, ale pouze na příjmy dané zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odstavce 1 písmene a) a d) a odstavce 10. [19, s. 39]

#### **b) zálohová daň**

Druhým způsobem pro výpočet této daně je daň placená formou záloh. Tato forma se využívá, pokud zaměstnancův hrubý příjem přesáhl výši 5 000 Kč před navýšením o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem a zároveň zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani. Měsíční záloha na daň z příjmů ve výši 15 % se vypočítá ze superhrubé mzdy. Superhrubou mzdou se rozumí hrubý příjem, zvýšený o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem. Měsíční základ daně se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.

Zaměstnavatel nemůže snížit zálohu na daň z příjmů o slevy na dani ani daňové zvýhodnění na děti, protože zaměstnanec nemá podepsané prohlášení. V případě, že je daň odváděna formou měsíčních záloh, musí zaměstnanec na konci kalendářního roku podat roční daňové přiznání.

### **3.4.2 Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani**

V případě, že zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani, příjem je zdaňován pouze jedním způsobem, a to měsíční zálohou na daň. Záloha na daň ve výši 15 % se vypočítá z daňového základu zaměstnance, tedy ze superhrubé mzdy, které se zaokrouhluje na stokoruny nahoru.

Zaměstnanec sníží měsíční daňovou zálohu o jednu dvanáctinu slev na poplatníka. To znamená, že zaměstnanci bude snížena daň o jednu dvanáctinu slevy na poplatníka.

Dále může zaměstnanec uplatnit slevy na invaliditu, na držitele průkazu zvlášť tělesně postižený s průvodcem (ZTP/P) a na studenta. Slevy se uplatňují v částce, která odpovídá jedné dvanáctině roční výši slev.

Po odečtu slev na dani je možnost uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované děti, to znamená, že se záloha na daň po slevách sníží o částku měsíčního zvýhodnění na děti. Slevu na manželku lze uplatnit pouze v ročním zúčtování, a to za zákonem stanovených podmínek. Pouze v ročním zúčtování či daňovém přiznání lze také uplatnit roční odpočty například dary věnované na veřejně prospěšné účely, úroky z úvěru použitého na bytové potřeby, platby na penzijní či soukromé životní pojištění atd.

Zálohu na daň odvádí plátce nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohu vznikla.

### 3.5 Slevy na dani

Poplatník, který podepsal prohlášení k dani z příjmů ze závislé činnosti, má právo na snížení měsíční zálohy na daň z příjmů o částku ve výši slev na dani. Slevy na dani se uplatňují v ročním zúčtování poplatníka, daňovém přiznání i při měsíčním výpočtu mezd. Měsíční i roční výše jednotlivých slev je uvedena v následující tabulce. Slevy na dani lze uplatnit pouze do nuly, tzn., že sleva na dani nemůže být vyšší než záloha na daň.

**Tabulka 2: Měsíční a roční slevy na daň v roce 2012**

Sleva na dani	Roční výše slev	Měsíční výše slev
<b>Na poplatníka</b>	24 840 Kč	2 070 Kč
<b>Na poplatníka - starobní důchodce</b>	23 640 Kč	1 970 Kč
<b>Na manželku/manžela</b>	24 840 Kč	Neuplatňuje se
<b>Na manželku/manžela - invalidita</b>	49 680 Kč	Neuplatňuje se
<b>Invalidita I. a II. stupně</b>	2 520 Kč	210 Kč
<b>Invalidita III. stupně</b>	5 040 Kč	420 Kč
<b>Držitel průkazu ZTP/P</b>	16 140 Kč	1 345 Kč
<b>Student</b>	4 020 Kč	335 Kč

*Zdroj: [10, s. 375]*

### 3.6 Daňové zvýhodnění

Poplatník má právo na využití daňového zvýhodnění na vyživované dítě, které žije s ním v domácnosti, pokud podepsal prohlášení k dani.

*„Daňové zvýhodnění v roce 2012 náleží poplatníkovi v roční výši:*

- *13 404 Kč na každé vyživované dítě žijící s ním v domácnosti (tzn. 1/12 měsíčně = 1 117 Kč);*
- *26 808 Kč, jedná-li se o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P (tzn. 1/12 měsíčně = 2 234 Kč)“ [10, s. 376].*

Zaměstnavatel odečítá daňové zvýhodnění na vyživované děti od zálohy po slevách, to znamená, že daňové zvýhodnění snižuje zálohu na daň. Pokud je měsíční částka daňového zvýhodnění na děti vyšší než vypočtená záloha po slevách, jedná se o daňový bonus neboli zápornou daň.

Měsíční daňový bonus se vyplácí minimálně od 50 Kč. Maximální výše daňového bonusu je 5 025 Kč měsíčně. [19, s. 61]



## 4 VÝPOČET A ÚČTOVÁNÍ MEZD

Pro správné pochopení mzdové problematiky je nutné se zaměřit na výpočet a následné zaúčtování mzdy.

### 4.1 Výpočet mzdy

Výpočet čisté mzdy, která bude následně vyplacena zaměstnanci, se vypočítává na základě níže uvedených vzorců.

Tabulka 3: Výpočet čisté mzdy zaměstnance

Výpočet čisté mzdy zaměstnance (podepsal prohlášení)	
<b>Hrubá mzda</b>	při výpočtu se vychází z hrubé mzdy
<b>ZP zaměstnance (4,5 %)</b>	$0,045 \times \text{hrubá mzda}$
<b>SP zaměstnance (6,5 %)</b>	$0,065 \times \text{hrubá mzda}$
<b>ZP zaměstnavatele (9 %)</b>	$0,090 \times \text{hrubá mzda}$
<b>SP zaměstnavatele (25 %)</b>	$0,250 \times \text{hrubá mzda}$
<b>ZP a SP – zaokrouhleno na celé Kč nahoru</b>	
<b>Základ daně (SHM - Superhrubá mzda)</b>	Hrubá mzda + SP a ZP zaměstnavatele
<b>SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru</b>	
<b>Záloha na daň (15 %)</b>	$0,15 \times \text{SHM zaokrouhlená na 100 Kč nahoru}$
<b>Slevy</b>	(poplatník, student, ZTP/P atd.)
<b>Záloha na daň po slevách</b>	Záloha na daň – slevy na dani (pouze do 0)
<b>Daňové zvýhodnění na děti</b>	
<b>Daňová povinnost /daňový bonus</b>	Záloha na daň po slevách – daňové zvýhodnění
<b>Čistá mzda</b>	Hrubá mzda – ZP zaměstnance – SP zaměstnance – (+) daňová povinnost (daňový bonus)

*Zdroj: vlastní zpracování*

Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani. V opačném případě by se záloha na daň nesnižovala o slevy na dani a daňové zvýhodnění.

Zaměstnavatel může srážet z čisté mzdy zaměstnance srážky ze mzdy, a to v případě, že je to upraveno v legislativě, na základě dohody se zaměstnancem nebo pokud srážky slouží k úhradě členských příspěvků odborové organizace. Mezi srážky například patří výživné, náhrada škody, úhrada závodního stravování, stavební spoření, penzijní připojištění, životní pojištění a další. [10]

Vypočtená částka k výplatě bude následně vyplacena zaměstnanci. Zaměstnavatel odvede zdravotní pojištění, sociální pojištění a zálohu na daň na účty příslušných institucí.

Mzda je vyplácena zaměstnanci v české měně, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodl jinak. Výplata mzdy probíhá v hotovosti či bezhotovostním způsobem, kdy zaměstnavatel převede zaměstnanci mzdu na příslušný bankovní účet. Zaměstnanec musí obdržet písemný doklad, ve kterém jsou podrobně rozepsány příslušné údaje o mzdě a srážkách ze mzdy.

## 4.2 Účtování mezd

Pro správné zaúčtování mezd je nutné vycházet z platných právních předpisů, které upravují mzdovou problematiku, sociální a zdravotní pojištění a zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Mzda musí být zaúčtována v příslušném období, za které náleží pracovníkovi odměna či ve kterém byla práce vykonána.

Při účtování se vychází z účtové osnovy.

- **Zaúčtování hrubé mzdy** - Hrubá mzda je mzdovým nákladem podniku, z tohoto důvodu se účtuje na účet 521 – Mzdové náklady, a to na stranu Má dáti (MD). Zároveň se jedná o závazek vůči zaměstnanci z pohledu zaměstnavatele, z tohoto důvodu se účtuje na stranu Dal (D), a to konkrétně na účet 331 – Zaměstnanci.

**MD / D**

**521 / 331**

- **Zaúčtování pojistného placeného zaměstnavatelem** – Zaměstnavatel je povinen zaplatit za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění. Toto pojistné je pro zaměstnavatele nákladem a účtuje se na účet 524 – Zákonné sociální a zdravotní

pojištění na stranu Má dáti. Dále z tohoto vyplývá, že se jedná o závazek vůči institucím ZP a SP. Toto se účtuje na stranu Dal na účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

**MD / D**

**524 / 336**

- **Zaúčtování pojistného placeného zaměstnancem** – Zaměstnavatel ze zákona sráží zaměstnanci ze mzdy zdravotní pojištění ve výši 4,5 % a sociální pojištění 6,5 %. To představuje snížení závazků vůči zaměstnanci. Tento případ se zaúčtuje na stranu Má dáti účet 331 – Zaměstnanci. Zároveň vzniká zaměstnavateli povinnost toto pojištění za zaměstnance odvést příslušným institucím (účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění na straně Dal).

**MD / D**

**331 / 336**

- **Zaúčtování zálohy na daň z příjmů** – Zaměstnanci je ze mzdy dále srážena záloha na daň z příjmů. Zaměstnavatel tuto zálohu pouze odvádí, tudíž je plátcem. Zaměstnavateli se tedy snižuje závazek vůči zaměstnanci, tudíž na straně Má dáti bude účet 331 – Zaměstnanci. Dále vzniká zaměstnavateli povinnost odvést tuto zálohu na daň finančnímu úřadu. Na straně Dal bude tedy účet 342 – Ostatní přímé daně.

**MD / D**

**331 / 342**

- **Odvod ZP a SP** - Zaměstnavatel musí odvést ZP a SP, a to za sebe i zaměstnance. Úhrada se většinou provádí bezhotovostním způsobem. Jedná se tedy o snížení závazku vůči institucím ZP a SP – na Má dáti bude účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Na straně Dal bude účet číslo 221 – Bankovní účty, protože došlo ke snížení finančních prostředků na bankovním účtu.

**MD / D**

**336 / 221**

- **Odvod zálohy na daň** - Zaměstnavatel odvedl zálohu na daň z příjmů za zaměstnance. Sníží se tedy závazek vůči finančnímu úřadu (na straně Má dáti bude účet 342 – Ostatní přímé daně). Záloha byla uhrazena z bankovního účtu, tudíž na straně Dal bude účet 221 – Bankovní účty.

**MD / D**

**342 / 221**

- **Výplata mzdy** - Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci mzdu bezhotovostním způsobem, z toho důvodu se sníží závazky vůči zaměstnanci a zároveň se sníží stav bankovního účtu. Jedná se tedy o účetní případ, kdy se na stranu Má dáti zaúčtuje účet 331 – Zaměstnanci a na stranu Dal 221 – Bankovní účty.

**MD / D**

**331 / 221**

Zaměstnavatel má možnost hradit závazky i v hotovosti. Pokud by tedy zaměstnavatel tohoto způsobu využil, tak by byl účet 221 – Bankovní účty nahrazen účtem 211 – Pokladna.

## 5 BENEFITY Z DAŇOVÉHO HLEDISKA

Armstrong definuje zaměstnanecké benefity takto: *“Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou“* [1, s. 595].

Poskytování zaměstnaneckých benefitů k základní mzdě motivuje zaměstnance k lepší výkonnosti a loajalitě k zaměstnavateli. Tato peněžitá i nepeněžitá plnění poskytovaná nad rámec mzdy, jsou také důležitým faktorem při výběru vhodné pracovní nabídky zaměstnance.

Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány zaměstnancům pouze za to, že jsou v dané firmě v pracovním poměru na rozdíl od odměn, které jsou poskytovány za výkon, odpracovanou dobu, schopnosti či pracovní podmínky. Na zaměstnanecké benefity neexistuje zákonný nárok.

Zaměstnanecké benefity lze rozdělit do čtyř skupin:

- **výhody sociální povahy** – důchodové připojištění, které je hrazeno firmou (zcela nebo zčásti), životní pojištění, půjčky, příspěvky na rekreaci apod.;
  - **výhody pro kvalitnější využití volného času** – kulturní a sociální aktivity, organizace dotovaných zájezdů atd.;
  - **výhody, které mají vztah k práci** – stravování, firemní parkoviště, poskytování pracovního oděvu, příspěvek na dojíždění do zaměstnání, vzdělání hrazené firmou a další;
  - **výhody spojené s postavením ve firmě** – prestižní firemní automobily, použití firemního automobilu pro soukromé účely, přidělení mobilního telefonu apod.
- [11, s. 186]

Mezi nejčastěji používané benefity patří stravenky, příspěvky na závodní stravování, služební automobil, týden placené dovolené navíc, příspěvek na penzijní připojištění či vzdělávání.

Výhodou poskytování benefitů je, že jsou často daňově a odvodově zvýhodněny na rozdíl od mezd.

**Tabulka 4: Výhody benefitů oproti mzdě na základě čistého příjmu**

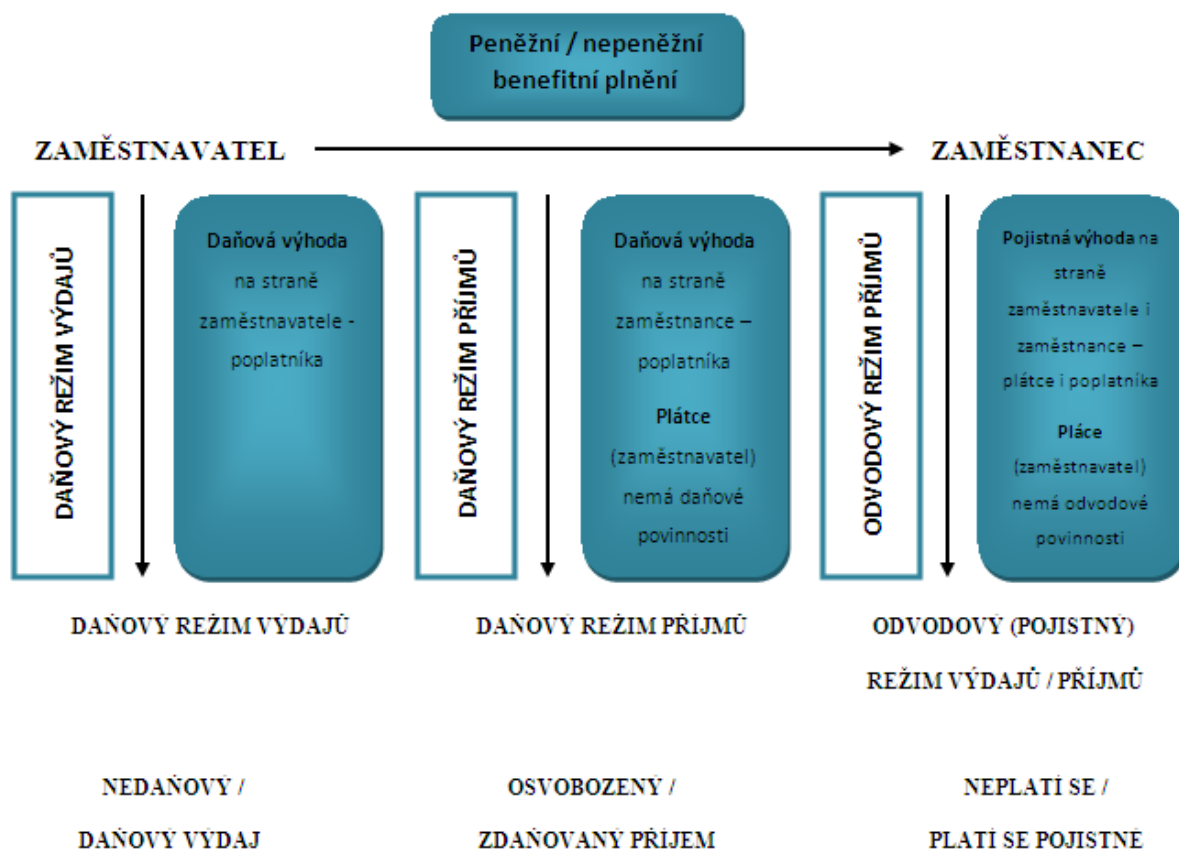
Postup výpočtu	Mzda	Benefit
Výše mzdy/benefitu	1 000 Kč	1 000 Kč
SP zaměstnance (6,5 %)	65 Kč	-
ZP zaměstnance (4,5 %)	45 Kč	-
Základ daně (SHM)	1 340 Kč	1 000 Kč
Daň (15 %)	201 Kč	-
Čistý příjem	689 Kč	1 000 Kč

*Zdroj: [5]*

Daňové a odvodové zvýhodnění může nastat v těchto případech:

- **daňová zvýhodnění pro zaměstnavatele** – výdaj na benefit je výdajem daňově uznatelným, tzn., že snižuje daňový základ nebo zvyšuje daňovou ztrátu;
- **daňová zvýhodnění pro zaměstnance** – příjem z benefitu není zdaňovaným příjmem a nezvyšuje základ daně z příjmů poplatníka (osvobozený či vyňatý příjem);
- **odvodové zvýhodnění pro plátce i poplatníka** – příjem není součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. [5], [9, s. 28]

Na následujícím obrázku je znázorněn režim daňového a odvodového zvýhodnění.



Obrázek 2: Daňové a odvodové teritorium benefitů

Zdroj: [9, s. 29]

„Za optimální lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů“ [14, s. 3].

Dále bude práce zaměřena na daňový a odvodový režim čtyř nejpoužívanějších benefitů.

## 5.1 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění je jedním z nejčastěji využívaných benefitů, protože má značné daňové výhody.

Výdaje na tento druh benefitů se považují za daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele tehdy, jestliže jsou tyto výdaje vynaloženy na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy. V takovém případě bude tento výdaj snižovat daňový základ zaměstnavatele.

Z pohledu zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů, jestliže výše příspěvku na oba druhy pojištění nepřesáhla v celkovém součtu výši 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele.

Tento osvobozený příjem nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet SP a ZP, ale pouze do zákonem stanovené výše 24 000 Kč. Pokud celková částka obou druhů pojištění přesáhne zákonem stanovenou výši 24 000 Kč, tak příjem nad 24 000 Kč nebude daňově osvobozeným a tudíž bude vstupovat do vyměřovacího základu ZP a SP. [13, s. 61]

## **5.2 Příspěvky na stravování**

Přispívání zaměstnavatele na stravování zaměstnance je jedním z nejčastějších zaměstnaneckých výhod, které má nejrůznější formy. Zaměstnavatel může provozovat vlastní stravovací zařízení nebo může přispívat na stravování zaměstnanců, které zajišťuje jiný subjekt. Nejčastěji využívanou formou přispívání na stravování zaměstnanců, které zajišťuje jiný subjekt je poskytování stravenek. Z tohoto důvodu se zaměříme pouze na tuto formu přispívání.

Podle zákona o daních z příjmů jsou tyto příspěvky z hlediska zaměstnavatele poskytovány až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, ale maximálně však do výše 70 % stravného zaměstnance, které je vymezeno v zákoně o daních z příjmů § 6 odstavce 7 písmene a při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Za daňový výdaj se považuje příspěvek na jedno jídlo za pracovní směnu. Zaměstnavatel může tento daňový výdaj uplatnit pouze, pokud je zaměstnanec v práci přítomný během stanovené směny alespoň 3 hodiny. Nelze tento výdaj uplatnit za zaměstnance, kterému během stanovené směny vzniklo právo na stravné při pracovní cestě podle zákoníku práce. [13, s. 44]

Od daně z příjmů FO ze závislé činnosti je osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatele ke spotřebě zaměstnancům na pracovišti či v rámci závodního stravování, které je zajištěné prostřednictvím jiných subjektů. Lze tedy tento příjem považovat za daňově osvobozený. [13, s. 51]

Příspěvky na tento druh stravování nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, protože se jedná o osvobozené příjmy.



### **5.3 Odborný rozvoj zaměstnanců**

Odborný rozvoj zaměstnanců neboli prohlubování a zvyšování kvalifikace podle zákoníku práce zahrnuje:

- zaškolení a zaučení pracovníka;
- odbornou praxi absolventů škol;
- zvyšování kvalifikace;
- prohlubování kvalifikace;
- rekvalifikaci.

Tento benefit má významný motivační účinek a lze ho poskytovat pouze vybraným zaměstnancům nebo všem zaměstnancům. [13, s. 77]

Danově uznatelnými výdaji zaměstnavatele jsou výdaje na provoz vlastních vzdělávacích zařízení, výdaje vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců podle zákoníku práce či výdaje na rekvalifikaci zaměstnanců na základě zákona o zaměstnanosti. Dále musí výdaje na odborný rozvoj souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud jsou tyto podmínky splněny, pak tyto výdaje snižují základ daně zaměstnavatele. [14, s. 102]

Tento benefit je osvobozen od daně z příjmů FO ze závislé činnosti pouze v případě, pokud se jedná o nepeněžité plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele či nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců. Pokud by byl tento příjem peněžní, tzn., že by zaměstnavatel hradil vynaložené náklady přímo zaměstnanci, nepůjde o příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti. [14, s. 101]

Pokud se jedná o nepeněžní benefit, tak z tohoto benefitu nebude placeno SP a ZP, protože se jedná o příjem osvobozený. Naopak jestliže by byl tento příjem peněžní, nejednalo by se o příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti a příjem by vstupovat do základu pro odvod pojištění.

### **5.4 Služební automobil pro soukromé účely**

Poslední druhem zaměstnaneckých benefitů, kterým se bude tato práce zabývat, je poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely. Tento benefit většinou poskytují střední a velké firmy svým klíčovým pracovníkům, kteří firemní automobil potřebují k pracovním účelům.

Z pohledu zaměstnavatele není uplatňován princip poměrné výše nákladu (daňových výdajů), tzn., že náklady na provoz vozidla jsou daňově uznatelné v plné výši a nedochází k jejich daňovému krácení z důvodu soukromého využívání automobilu. Oproti tomu náklady na pohonné hmoty jsou daňově uznatelnými pouze, pokud jsou využity pro pracovní účely. Pohonné hmoty pro soukromé cesty si zaměstnanec hradí sám a nejsou daňově uznatelné. [13, s. 90]

Za užívání služebního automobilu k soukromým účelům, se do základu daně z příjmů zaměstnance zahrnuje nepeněžní příjem ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Pokud není vstupní cena zvýšena o daň z přidané hodnoty (DPH), tak se pro výpočet nepeněžního příjmu zaměstnance vstupní cena zvýší o DPH. Nepeněžní příjem za poskytnutí motorového vozidla nesmí být nižší než 1 000 Kč za kalendářní měsíc, a to i pokud je částka 1 % z vstupní ceny vozidla nižší. [14, s. 82]

Nepeněžní příjem za poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům není osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Z tohoto důvodu se tedy nepeněžní příjem zahrnuje do základu daně pro odvod na sociální a zdravotní pojištění.

Mezi další využívané benefity patří například doprava do zaměstnání, odběr zboží a služeb za sníženou cenu, dary a půjčky zaměstnancům, poskytování pracovních oděvů a pomůcek a další. Tato práce se těmito druhy zaměstnaneckých výhod nezabývá z důvodu omezeného rozsahu.

## 6 PRAKTICKÁ ČÁST – BV ELEKTRONIK SPOL. S. R. O.

### 6.1 Základní informace o společnosti

Společnost BV elektronik vznikla roku 1993 jako společnost s ručením omezeným se sídlem v Praze. Do obchodního rejstříku byla zapsána 22. prosince 1993 pod spisovou značkou C 25557. Tato společnost je vedena u Městského soudu v Praze.

Společnost byla založena Ing. Jiřím Valentou, CSc. pod jménem GV elektronik, s.r.o. Roku 1999 byla přejmenována na BV elektronik, s.r.o. Dnes se jedná o ekonomicky stabilní, středně velkou, českou firmu bez zahraniční účasti, která patří mezi přední výrobce transformátorů v ČR. V současné době zaměstnává cca 400 pracovníků a disponuje výrobní plochou okolo 15 000 m<sup>2</sup>. Centrála a výroba společnosti sídlí v Holicích.

Tato významná východočeská společnost se zabývá vývojem, výrobou a prodejem transformátorů, tlumivek a vinutých dílů. Výrobní program zahrnuje:

- transformátory a tlumivky - EI jednofázové;
- transformátory a tlumivky - UI a UN jednofázové;
- transformátory a tlumivky – 3UI a 3UN třífázové;
- transformátory toroidní;
- transformátory a tlumivky pro NF a VF aplikace;
- měřicí transformátory proudu a napětí (nízkonapěťové);
- proudové snímače (s halovou sondou).

Hlavním předmětem podnikání této společnosti je výroba, montáž a opravy výrobků a zařízení spotřební elektroniky a koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodeje (vyjma zboží v příloze 2 a 3 cit. zák.).

Základní kapitál této společnosti činí 7 milionů korun. BV elektronik bylo založena dvěma majiteli. Prvním majitelem s obchodním podílem 80 % je Ing. Jiří Valenta, CSc. Jeho vklad tedy činí 5 600 000 Kč a je plně splacen. Druhý majitel, Ing. Luboš Valenta se splaceným vkladem 1 400 000 Kč, má obchodní podíl ve výši 20 %.

Oba vlastníci společnosti jsou zároveň jejím statutárním orgánem neboli jednatelem. Jednatelé jednají za společnost samostatně. Písemné úkony, které činí jménem společnosti, podepisují tak, že k obchodní firmě společnosti připojí svůj podpis, a to každý jednatel samostatně. [18]

## 6.2 Historie společnosti

Společnost BV elektronik, s.r.o. byla založena v roce 1993 a samotná výroba transformátorů a tlumivek započala o rok později. V tomto období společnost zaměstnávala cca 40 zaměstnanců a produkce byla zaměřena na vývoz do Spolkové republiky Německo. V roce 1995 BV elektronik začal pronikat i na rakouský trh.

Roku 1997 si společnost pořídila vlastní výrobní areál, a to z důvodu rozšíření trhů a následného zvýšení tržeb, které mělo za následek zvýšení počtu zaměstnanců na dvojnásobek oproti původnímu počtu.

Společnost nadále vykazovala růst a v roce 2002 byla certifikována v rámci ISO. O rok později došlo k meziročnímu zvýšení tržeb o 15 %. Roku 2005 získala společnost rámcovou objednávku od společnosti Sedlbauer o objemu cca 1/3 produkce. Dále strategický partner společnosti, firma Zelisko, informoval o navýšení odběrů o cca 30 %. Tyto důležité události vedly k pořízení většího výrobního areálu.

První etapa byla ve znamení stěhování skladů do nového areálu. Roku 2007 započaly stavební úpravy, aby bylo možno přestěhovat do nového areálu výrobu, provoz a následně administraci. O rok později byl sjednocen hlavní sklad společnosti v novém areálu a zaveden logistický režim regálovým a paletových míst a evidence na základě čárových kódů. V roce 2009 byla společnost nucena odložit přestěhování kompletní výroby do nového areálu, a to z důvodu vypuknutí hospodářské krize.

Rok 2010 byl rokem ekonomického zotavení a nastartování ekonomického růstu. Tohoto společnost využila a dosáhla historicky nejvyšší úrovně tržeb při zachování přiměřeného růstu ziskovosti. Do budoucna se společnost chystá zaměřit na produktový vývoj, aby byla vždy připravena v předstihu reagovat na požadavky stávajících i potenciálních zákazníků.

Hlavním cílem společnosti v roce 2011 bylo zvýšení prodejů a reorganizace úseku kvality. V oblasti prodejů došlo ke změně vnitřního uspořádání úseku prodeje, tak aby společnost mohla lépe reagovat na potřeby zákazníků. Vznikly zde obchodní týmy pro jednotlivé geografické oblasti s plnou konstrukčně/technologickou podporou. Ve čtvrtém čtvrtletí započala implementace informačního systému K2. V oblasti personální politiky proběhla dvě kola kvalifikační matrice. První v červenci a druhá v listopadu. Sponzoring byl orientován na podporu sportu a mládeže. Úsek výzkumu a vývoje byl reorganizován rozdělením na úsek strojního vývoje a úsek produktového vývoje.

Majitelé požadují větší investice do zaměstnanců, pomocí zvyšování kvalifikace a diverzifikací mezd na základě mzdových kvalifikačních matic. Dále se společnost hodlá zaměřit na implementaci moderních metod řízení a rozhodování za podpory nástrojů business intelligence. Společnost chce také více rozvíjet činnost sponzoringu v oblasti podpory sportu a mládeže. [7]

### **6.3 Organizační struktura společnosti**

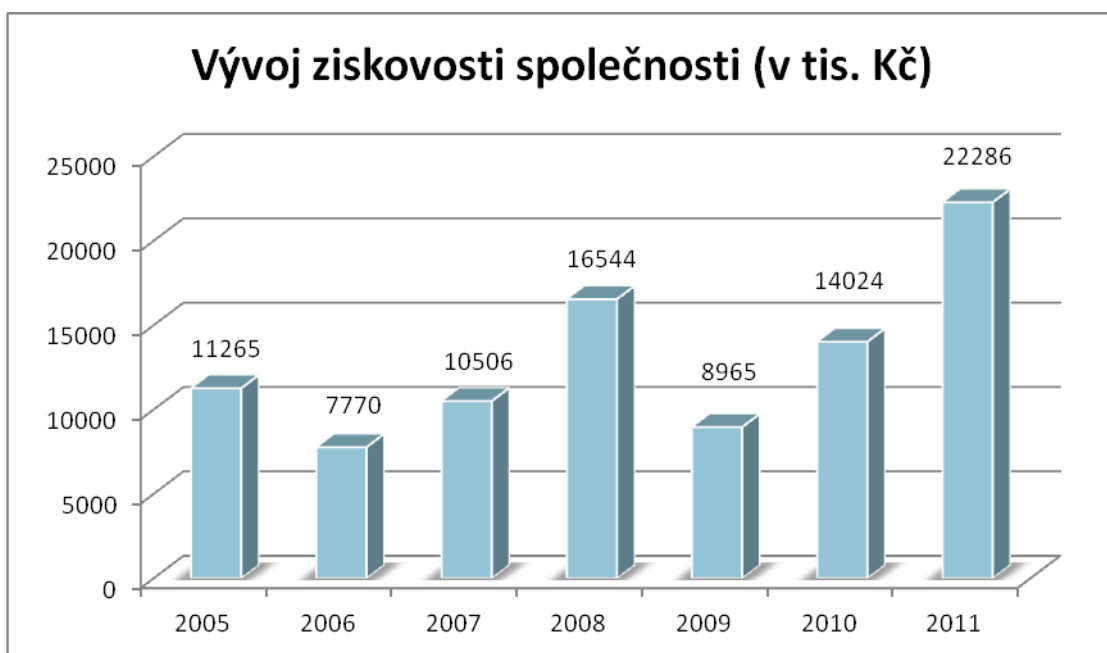
Víceliniová organizační struktura reprezentuje organizační uspořádání společnosti BV elektronik. Společnost je řízena 2 řediteli, kteří jsou zároveň jednatelem společnosti, a je jim přímo podřízeno 8 specializovaných ředitelů. Každý specializovaný ředitel vede specializovaný úsek, pod který spadá několik dílčích oddělení. Organizační schéma této společnosti je k nalezení v přílohách pod názvem Příloha A.

### **6.4 ISO normy**

Dne 27. listopadu roku 2002 byla firma BV elektronik, s.r.o. certifikována firmou Bureau Veritas Quality International podle příslušné normy ISO 9001:2000. Tento certifikát byl v dalších letech dvakrát obhájěn a nyní se připravuje na recertifikaci. Zavedený systém je důležitým prostředkem pro další rozvoj podnikatelských aktivit a udržení ekonomické prosperity společnosti. [7]

### **6.5 Analýza hospodaření společnosti**

Na Obrázku číslo 3 je zobrazen vývoj ziskovosti společnosti BV elektronik mezi lety 2005 až 2011. Ziskovost společnosti dosáhla nejnižší úrovně v roce 2006. V následujících obdobích je u ziskovosti pozorován rostoucí trend, který byl v roce 2009 přerušen významným poklesem ziskovosti. Tento propad byl způsoben celosvětovou hospodářskou krizí. Od roku 2010 se společnost úspěšně vypořádává s následky hospodářské krize a ziskovost zaznamenává postupný nárůst.



**Obrázek 3: Vývoj ziskovosti společnosti v období 2005 - 2011**

*Zdroj: upraveno podle [18]*

Tržby společnosti jsou z největší části tvořeny příjmy z prodeje vlastních výrobků. Dalším důležitým zdrojem podnikových příjmů je prodej služeb a zboží. V následující tabulce je zobrazen vývoj podnikových tržeb mezi lety 2009 a 2011, který má neustálý rostoucí trend. Společnost BV elektronik v roce 2010 zaznamenala historicky nejvyšší nárůst tržeb od svého vzniku.

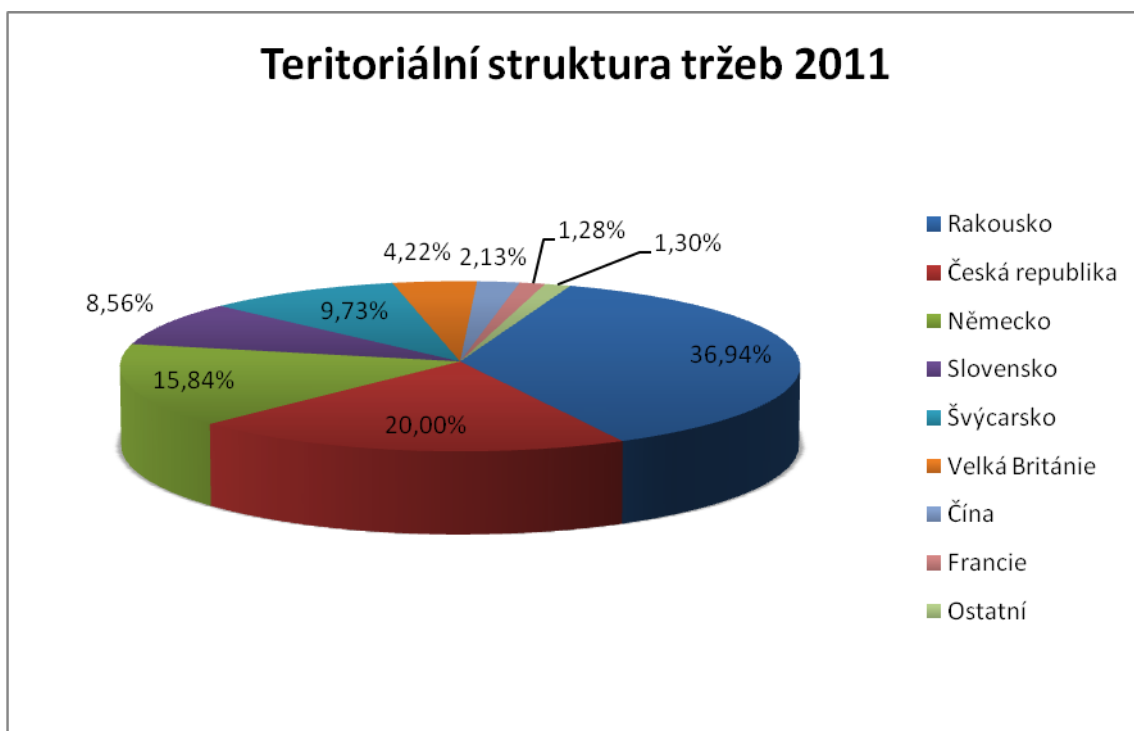
**Tabulka 5: Vývoj tržeb společnosti v období 2009 – 2011 (v tis. Kč)**

Vývoj tržeb společnosti (v tis. Kč)			
	2009	2010	2011
<b>Tržby za prodej výrobků</b>	230 109	317 142	340 117
<b>Tržby za prodej služeb</b>	13 466	12 346	19 826
<b>Tržby za prodej zboží</b>	6 647	5 752	6 807
<b>Celkem</b>	<b>250 222</b>	<b>335 240</b>	<b>366 750</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*

Společnost BV elektronik většinu své produkce exportuje na zahraniční trhy převážně do Evropské unie. Největším odběratelem je rakouský trh, přičemž pouze 20 % z celkové produkce zůstává v tuzemsku. V roce 2011 export produkce tvořil celých 80 % všech tržeb společnosti. Společnost plánuje se především zaměřit na trhy v Německu a Rakousku. Do

budoucná by chtěla proniknout na trhy ve východní Evropě, kde vidí obrovský potenciál růstu tržeb.



**Obrázek 4: Teritoriální struktura tržeb 2011**

*Zdroj: vlastní zpracování*

Mzdové náklady tvoří podstatnou část celkových nákladů společnosti, jejich výše se pravidelně pohybuje okolo 50 – 60 % z celkových nákladů. Společnost BV elektronik se v letech 2005 a 2006 snažila udržet mzdové náklady na stejné úrovni. Roku 2008 byl zaznamenán strmý nárůst mzdových nákladů. V důsledku probíhající hospodářské krize společnost následující rok snížila mzdové náklady. Na následujícím obrázku je zaznamenán vývoj mzdových nákladů společnosti.



**Obrázek 5: Vývoj mzdových nákladů v období 2005 - 2011**

*Zdroj: vlastní zpracování*

## 6.6 Personální politika

Společnost BV elektronik v roce 2011 zaznamenala významný růst počtu zaměstnanců oproti roku 2009. I přestože v roce 2011 byla společnost nucena snížit počet dělnických profesí. Naopak stav technicko-hospodářských pracovníků (THP) mírně vzrostl. Personálním cílem do budoucna je dále zvyšovat počet zaměstnanců, investovat do lidského kapitálu společnosti a vhodným motivačním programem podporovat pracovní výkony a loajalitu zaměstnanců.

**Tabulka 6: Struktura zaměstnanců v období 2009 - 2011**

Struktura zaměstnanců			
	2009	2010	2011
<b>Počet dělníků</b>	216	311	291
<b>Počet THP</b>	63	72	76
<b>Počet žen</b>	146	210	204
<b>Počet mužů</b>	133	173	163
<b>Celkem</b>	<b>279</b>	<b>383</b>	<b>367</b>

*Zdroj: vlastní zpracování*



## **6.7 Pracovní podmínky**

Zaměstnanecký poměr se zaměstnavatelem ve společnosti BV elektronik se řídí Zákoníkem práce a dalšími obecně závaznými pracovněprávními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele.

Zaměstnanci mají uzavřené pracovní smlouvy na dobu určitou či neurčitou. Standardní zkušební doba činí 3 měsíce, pouze na vedoucích pozicích může být zkušební doba prodloužena na půl roku.

Výrobní zaměstnanci pracují v jednosměnném a dvousměnném provozu. V případě potřeby je možnost rozšíření pracovní doby na provoz třisměnný či nepřetržitý. Stanovená týdenní pracovní doba pro výrobní zaměstnance v jednosměnném provozu činí 40 hod. Ve dvousměnném je pracovní doba stanovena na 38,75 hodin týdně. Týdenní pracovní doba pro třisměnný a nepřerušovaný provoz je stanovena na 37,5 hodin.

Pracovní doba výrobních zaměstnanců v jednosměnném provozu a první směny ve dvousměnném provozu začíná v 6:00 a končí ve 14:00. Druhá směna začíná ve 14:00 a končí ve 22:00.

THP pracovníci uplatňují pružné rozvržení pracovní doby, přičemž je stanovena povinná pracovní doba od 8:00 do 15:00, ve které jsou zaměstnanci povinni být na pracovišti. Úsek volitelné pracovní doby je od 5:30 do 17:00.

Zaměstnanec je povinen evidovat svou pracovní dobu a její přerušení pomocí Čipové identifikační karty a docházkového terminálu.

## **6.8 Mzdy v BV elektronik s. r. o.**

Mzdové podmínky ve společnosti BV elektronik jsou řízeny ustanovením části šesté a sedmé Zákoníku práce, dále Vnitřním mzdovým předpisem a pracovní smlouvou.

### **6.8.1 Systém odměňování**

Základní mzda zaměstnanců BV elektronik je stanovena podle příslušné pracovní pozice, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

V této firmě jsou identifikovány tyto typy zaměstnanců:

- **výrobní dělníci** – Tito dělníci jsou odměňováni 2 způsoby. Prvním způsobem je časová mzda, kdy je výrobní dělník odměňován hodinovou sazbou na základě

počtu odpracovaných hodin (např. 83 Kč za hodinu). Druhým způsob je úkolová mzdová forma, která je založena na počtu vyrobených kusů podle výkazu práce.

- **režijní dělníci** – Režijní dělníci jsou odměňováni pouze časovou mzdou s hodinovou sazbou.
- **mistři, vedoucí provozů** – Základní mzda mistrů a vedoucích provozů je založena na hodinové mzdě.
- **THP a řídicí pracovníci** - Všichni THP a řídicí pracovníci jsou odměňováni měsíční časovou mzdou.

Pro všechny typy pracovníků společnosti je stanoveno rozmezí mzdových sazeb (od – do) ve Vnitřním mzdovém předpise. Výše mzdové sazby každého pracovníka závisí na vykonávané práci, její namáhavosti a odpovědnosti, vzdělání a kvalifikaci pracovníka atd.

System odměňování zaměstnanců této společnosti je rozšířen doplňkovými mzdovými formami, které motivují zaměstnance ke kvalitně a rychle odvedené práci. Společnost využívá **periodické prémie**, které jsou přiznávány pracovníkům v měsíčních intervalech. Přiznávání těchto prémie je založeno na systému měření výkonnosti Key performance indicators (KPI).

KPI jsou klíčové ukazatele výkonnosti, které pomáhají organizaci dosahovat stanovených cílů. Každý klíčový ukazatel má stanovenou konkrétní měřitelnou hodnotu pro vykonávání daného procesu.

Tyto klíčové ukazatele výkonnosti neboli „semafory“ jsou stanoveny individuálně pro každé oddělení společnosti BV elektronik. Každé oddělení má přiřazeno 10 – 15 klíčových ukazatelů z toho jsou 3 – 5 základní klíčové ukazatele. Tyto základní klíčové ukazatele jsou zobrazeny v následující tabulce.

**Tabulka 7: Základní klíčové ukazatele podle oddělení**

<b>Oddělení:</b>	<b>Základní klíčové ukazatele:</b>
<b>Výroba</b>	Vyrábět v čas Kvalitní výroba Vyrábět za správnou cenu Plnění úkolů od nadřízeného
<b>Kvalita</b>	PPM = (vadné ks. / správné ks.) Počet reklamací Včasné vyřizování reklamací Plnění úkolů od nadřízeného
<b>Nákup</b>	Dodavatelská kázeň (včasné dodání materiálu) Kvalita materiálu na vstupu Úspory při nákupu Plnění úkolů od nadřízeného
<b>Prodej</b>	Plnění plánů tržeb Řízení pohledávek (včasné zaplacení pohledávek) Řízení nabídek Plnění úkolů od nadřízeného
<b>Ekonomické oddělení</b>	Vypracování měsíční účetní závěrky Reporting Controlling Plnění úkolů od nadřízeného
<b>Human resources (HR)</b>	Včasné dodání pracovníků Míra fluktuace Plnění úkolů od nadřízeného

*Zdroj: vlastní zpracování*

Měsíční prémie jsou každému zaměstnanci přiřazovány na základě procentuálního splnění daných klíčových ukazatelů z celkové měsíční sumy premií každého zaměstnance. Pro lepší pochopení je zde vypracován praktický příklad.

Zaměstnanec oddělení HR má stanovené měsíční prémii na 10 000 Kč. Pro jeho oddělení jsou stanoveny 3 základní klíčové ukazatele. Za 100 % splnění ukazatele včasného dodání

pracovníků dostane zaměstnanec 5 000 Kč, za míru fluktuace 3 000 Kč a za splnění úkolů od nadřízeného 2 000 Kč.

**Tabulka 8: Měsíční prémie na základě KPI**

Základní klíčový ukazatel / Prémie daného ukazatele	Plánovaná hodnota	Skutečná hodnota	Plnění v %	Měsíční prémie
<b>Včasné dodání pracovníků / 5 000 Kč</b>	20 pracovníku	16 pracovníků	80 %	4 000 Kč
<b>Míra fluktuace / 3 000 Kč</b>	5 %	5 %	100 %	3000 Kč
<b>Plnění úkolů od nadřízeného / 2 000 Kč</b>	12 úkolů	6 úkolů	50 %	1000 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování*

Zaměstnanec HR splnil první ukazatel na 80 %. Z částky 5 000 Kč dostane tedy 4 000 Kč. Za 100 % splnění druhého ukazatele je mu přiznána částka 3 000 Kč. Poslední ukazatel byl splněn pouze na 50 %. Z tohoto důvodu zaměstnanec obdrží pouze 1 000 Kč z možných 2 000 Kč. Celková měsíční prémie tedy činí 8 000 Kč z 10 000 Kč.

System doplňkového odměňování zaměstnanců ve společnosti BV elektronik se v současné době modernizuje. V průběhu prvního pololetí roku 2013 by mělo dojít k zavedení podílu na kvartálním hospodářském výsledku společnosti. To znamená, že určitě procento ze zisku bude rozděleno mezi zaměstnance BV elektronik každé čtvrtletí. Tento systém se v současnosti nachází ve schvalovacím řízení jednatelů společnosti.

## 6.8.2 Mzdové příplatky

V této společnosti jsou zaměstnancům pravidelně poskytovány mzdové příplatky za práci ve vícesměnném provozu. Zaměstnanci BV elektronik pracují ve dnech státních svátků, v sobotu a v neděli, přesčas či v noci pouze ve výjimečných případech, kdy podnik např. nestíhá výrobu ve stanoveném termínu. Dále podniky proplácí příplatky za pracovní pohotovost.

Poskytování příplatků za práci ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a přesčas se řídí zákoníkem práce. Příplatek za práci o víkendu náleží zaměstnanci v této firmě příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci v noci je proplácen zaměstnanci, který vykonával práci od 22. hodiny do 6 hodiny ranní. Výše příplatku za práci v noci je stanovena na 10 % průměrného hodinového výdělku.

Zaměstnanec má za práci ve dnech státních svátků přednostně nárok na náhradní volno, při kterém obdrží náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být zaměstnanci namísto náhradního volna vyplacen příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku.

Společnost BV elektronik poskytuje svým zaměstnancům náhradu mzdy či náhradní volno za přesčasovou práci. Přesčasy zaměstnanců mimo úkolovou mzdu se povolují pouze na základě písemného schválení nadřízeného pracovníka. V případě, že zaměstnanec setrvá na pracovišti mimo pracovní dobu bez souhlasu zaměstnavatele, nenáleží mu za tuto dobu finanční náhrada ani náhradní volno. Za práci přesčas přísluší zaměstnanci náhradní volno či dosažená mzda za práci přesčas a příplatek za práci přesčas ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

V případě potřeby může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci pracovní pohotovost mimo pravidelné pracoviště. Za tuto dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Společnost BV elektronik neposkytuje zákonem stanovené příplatky za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, protože se v pracovním prostředí nenachází žádný ztěžující vliv.

Společnost nad rámec zákonným příplatků poskytuje svým zaměstnancům příplatek za práci ve vícesměnném provozu, tzn. za práci ve dvousměnném, třisměnném či nepřerušeném provozu. Výše tohoto příplatku je stanovena na 6 Kč za každou odpracovanou hodinu ve vícesměnném provozu.

### 6.8.3 Náhrady mzdy

Náhrady mezd ve společnosti BV elektronik jsou poskytovány zaměstnancům podle Zákoníku práce. Jedná se o náhradu mzdy (NM):

- za dovolenou;
- za návštěvu lékaře;
- za nemoc (pracovní neschopnost).

**Náhrady mzdy za dovolenou** je poskytována každému zaměstnanci, který čerpá dovolenou, ve výši průměrného výdělku. Průměrný výdělek je stanoven na základě hrubé mzdy k výplatě a odpracované doby z předchozího kalendářního čtvrtletí. V každém kalendářním roce nejprve čerpá zaměstnanec nevyčerpanou dovolenou z předchozího roku a poté následně z příslušného kalendářního roku. Dovolená v BV elektronik je stanovena na 4 týdny v kalendářním roce.

Pracovní volno s **náhradou mzdy za návštěvu lékaře** je zaměstnanci poskytnuto, jestliže se jedná o nezbytné vyšetření. Potřebné ošetření lékaře je zaměstnanec povinen podstupovat především mimo pracovní dobu. Pokud se jedná o ošetření v pracovní době, je zaměstnanec povinen nechat si potvrdit od lékaře dobu odchodu. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku je poskytováno v následujícím rozsahu:

- nejvýše 2 hodiny – při vyšetření ve zdravotnickém zařízení v místě pracoviště (Holice);
- nejvýše 4 hodiny – při vyšetření v jiném zdravotnickém zařízení mimo Holice (Východní Čechy);
- 8 hodin – při vyšetření v jiném zdravotnickém zařízení (Praha, Kolín, Olomouc atd.) či v nemocnici, nebo pokud zaměstnanec je vyšetřen u 2 či více lékařů.

Výše **náhrady mzdy za pracovní neschopnost** podle zákona činí:

- při dočasné pracovní neschopnosti – Za první 3 pracovní dny (směny) nepřísluší zaměstnanci žádná náhrada mzdy. Od 4. pracovního dne (směny) do 21. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrady mzdy ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku.

- při karanténě – Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku od 1. pracovního dne až do 21. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti z důvodu karantény.

Průměrný redukovaný hodinový výdělek se stanoví takto:

- z průměrného hodinového výdělku (PHV) do 146,65 Kč se redukuje 90 %;
- z PHV od 146,65 Kč do 219,98 Kč se redukuje 60 %;
- z PHV do 219,98 Kč do 439,95 Kč se redukuje 30 %;
- k PHV nad 439,95 Kč se nepřihlíží. [10, s. 217]

#### **6.8.4 Firemní benefity a jejich daňové řešení**

Společnost BV elektronik poskytuje svým zaměstnancům podle Vnitřního mzdového předpisu následující benefity:

##### **Příspěvek na stravování**

Příspěvek na stravování od zaměstnavatele je hrazen 2 způsoby:

- zaměstnavatel hradí 50 % z ceny obědů ve školní jídelně v Holicích nebo v jídelně ve Vysokomýtské ulici;
- zaměstnavatel přispívá 32 Kč na 1 oběd v restauraci Kulturního domu, Pizzerii Corno či restauraci Na Rynku. Minimální cena oběda v těchto stravovacích zařízeních je stanovena na 64 Kč.

Zaměstnanec může využít během dne pouze jeden druh příspěvku od zaměstnavatele.

Jelikož se jedná o závodní stravování zajištěné jiným subjektem než zaměstnavatelem, tak je tento příspěvek podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP daňově uznatelným výdajem (nákladem) zaměstnavatele, protože nepřekročil stanovené limity.

Příspěvek na stravování je zaměstnanci poskytován nepeněžní formou prostřednictvím firemních poukázek. Podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je hodnota tohoto nepeněžního příjmu z pohledu zaměstnance osvobozena od daně z příjmů fyzických osob.

Z výše zmíněného důvodu se tato hodnota nepeněžního příjmu nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

## **Příspěvek na penzijní připojištění**

Společnost BV elektronik poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem v různé výši. O příspěvek na penzijní připojištění může zažádat každý zaměstnanec, který je občanem České republiky. Penzijní připojištění je možno sjednat pouze u Komerční banky.

Výše příspěvku je závislá na hrubé mzdě (HM) zaměstnance.

**Tabulka 9: Výše příspěvku na penzijní připojištění**

Počet let ve firmě	Výše příspěvku na PP
<b>Déle než 1 rok</b>	1,5 % z HM
<b>Déle než 3 roky</b>	2 % z HM
<b>Déle než 6 let</b>	2,5 % z HM
<b>Déle než 10 let</b>	3 % z HM

*Zdroj: vlastní zpracování*

Tento benefit je podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP daňově uznatelný výdaj (náklad) pro zaměstnavatele, protože tyto výdaje jsou vynaloženy na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy. Tento výdaj tedy snižuje daňový základ zaměstnavatele.

Dále se podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. p) ZDP jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů z pohledu zaměstnance, a to pokud výše příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění nepřesáhla v celkovém součtu výši 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele.

Tento příjem také není součástí vyměřovacího základu pro výpočet SP a ZP, ale pouze do zákonné výše 24 000 Kč ročně.

## **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Zaměstnanci se mohou zúčastnit kurzů pro zvýšení kvalifikace na odborné či manažerské úrovni. Dále vedoucí oddělení vybírá zaměstnance, kteří budou navštěvovat jazykové kurzy anglického či německého jazyka. Zaměstnavatel na tyto jazykové kurzy přispívá částkou 200 Kč za hodinu. Zaměstnanec si musí hradit 50 – 70 Kč za hodinu.



Z pohledu zaměstnavatele je tento výdaj (náklad) podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP daňově uznatelný tzn., že tyto výdaje snižují základ daně zaměstnavatele. Tyto kurzy souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Jelikož se jedná o nepeněžní příjem zaměstnance (zaměstnavatel hradí kurz přímo vykonavateli), tak je tento příjem podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) ZDP osvobozen od daně z příjmů FO ze závislé činnosti.

Dále se z tohoto nepeněžního příjmu neplatí SP a ZP, protože se jedná o příjem osvobozený.

### **Automobil k soukromým účelům**

Vybraní zaměstnanci společnosti mají ke své práci přidělen služební automobil. Tento automobil mohou využívat i soukromým účelům. Většinou se jedná o služební automobily značky Škoda Octavia stříbrné barvy s rokem výroby mezi lety 2000 až 2010.

Na základě bodu 27 K § 24 odst. 2 pokynu GFŘ č.D-6 lze výdaje na provoz vozidla považovat za daňově uznatelný výdaj (náklad) v plné výši a nedochází k jeho daňovému krácení z důvodu soukromého využívání automobilu. Náklady na pohonné hmoty jsou daňově uznatelnými pouze, jestliže se využívají pro pracovní účely. Zaměstnanec si tedy pohonné hmoty pro své soukromé účely hradí sám.

Tento příjem se podle ustanovení § 6 odst. 6 ZDP započítává do základu daně z příjmů zaměstnance, pokud zaměstnanec užívá služební automobil k soukromým účelům. Do základu daně z příjmů je zahrnován nepeněžní příjem ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Vstupní cena musí být zvýšena o daň z přidané hodnoty. Nepeněžní příjem za poskytnutí motorového vozidla nesmí být nižší než 1 000 Kč.

Nepeněžní příjem za poskytnutí služebního automobilu k soukromým účelům se zahrnuje do základu daně pro odvod na sociální a zdravotní pojištění, protože není osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti.

### **Peněžní příspěvky na rekreaci, zdravotnická zařízení a sport**

Společnost BV elektronik poskytuje příspěvky na rekreaci dětem zaměstnanců, a to konkrétně na letní tábor, školu v přírodě či lyžařský výcvik. Příspěvek činí 500 Kč na jedno dítě.

Dále mají zaměstnanci možnost získat příspěvek na masáže u paní Roubínkové ve výši 50 % prokazatelně vynaložených nákladů zaměstnance. Maximální výše příspěvků je 250 Kč na jednoho zaměstnance v daném měsíci.

Společnost také přispívá zaměstnancům na návštěvu Saunového ráje v Holicích. Výše příspěvku je stanovena na 50 % prokazatelně vynaložených nákladů, přičemž maximální výše příspěvku činí 250 Kč na jednoho zaměstnance v daném měsíci. Zaměstnanec se musí při vstupu do Saunového ráje vždy prokázat kartičkou zaměstnance.

Mezi zaměstnanecké benefity poskytované touto společností patří příspěvek na cvičení fitness. Příspěvek činí 50 % z prokazatelně vynaložených nákladů zaměstnance na fitness.

Na straně zaměstnavatele se jedná podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP o daňový výdaj (náklad), který snižuje daňový základ zaměstnavatele. Jelikož se jedná o peněžní příjem, tak se na zaměstnance nevztahuje osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, z pohledu zaměstnance bude tento příjem započítán v plné výši do základu daně z příjmů zaměstnance. Dále je tento peněžní příjem součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

#### **Finanční dary - zaměstnanec měsíce, životní a pracovní jubileum**

Finanční odměna ve výši 5 000 Kč je přiznána zaměstnanci, který získal ocenění Zaměstnanec měsíce za nadstandardní výkon. Zaměstnanec měsíce je vybrán nezávislou komisí na základě nominací. Adepty na zaměstnance měsíce nominují všichni vedoucí oddělení / středisek na základě zaměstnancova nadstandardního výkonu. Jméno zaměstnance měsíce je uveřejněno na nástěnkách společnosti.

Odměnu 1 000 Kč obdrží zaměstnanec, který oslavil životní jubileum tedy 40, 50 či 60 let a je ve společnosti BV elektronik zaměstnán déle než jeden rok.

Další finanční dar je poskytován zaměstnancům slavícím pracovní jubileum. Tito zaměstnanci nesmí být na mateřské či rodičovské dovolené nebo ve výpovědní lhůtě. Výše odměn je zobrazena v následující tabulce.

**Tabulka 10: Finanční odměny za pracovní jubilea**

Počet let ve firmě	Výše odměny
5 let	2 000 Kč
10 let	5 000 Kč
15 a více let	8 000 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování*

Zaměstnavatel podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP tyto peněžní dary zahrnuje do daňově uznatelných výdajů (nákladů) a ty snižují základ daně z příjmů zaměstnavatele. Jelikož se jedná o finanční dary, tak se na tyto peněžní příjmy nevztahuje osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti podle ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) ZDP, proto jsou tyto příjmy vždy zahrnuty do základu daně z příjmů zaměstnance a do vyměřovacího základu pro platbu pojištění.

#### **Sick days neboli zdravotní dny volna**

Zdravotní dny volna neboli možnost zůstat doma bez nutnosti donést potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti mají THP. THP mají nárok na 4 zdravotní dny volna ročně. Aby zaměstnanec mohl využít tyto zdravotní dny volna, musí mu nadřízený podepsat příslušný formulář.

Zaměstnanec má na tyto dny pracovněprávní nárok plynoucí z vnitřního předpisu, proto je tento výdaj (náklad) podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP u zaměstnavatele daňově uznatelný. Dále se příjem plynoucí ze zdravotních dnů volna na straně zaměstnance podle ustanovení § 6 odst. 1 písm. d) ZDP zdaňuje a zahrnuje se do vyměřovacího základu pojistného.

#### **6.8.5 Vlastní výpočet mezd**

Na základě systému evidence odpracované doby je vypočtena mzda zaměstnance. Prvotní je výpočet hrubé mzdy, která se skládá ze základní mzdy, mzdových příplatku, prémie, odměn, náhrad mzdy a další složky. Následně se stanoví superhrubá mzda, a to jako součet hrubé mzdy, zdravotního pojištění (9 %) a sociálního pojištění (25 %) za zaměstnavatelem.

Superhrubá mzda se zaokrouhlí na stovky nahoru. Tato částka se vynásobí 15 % a vznikne záloha na daň z příjmů FO. Od zálohy na daň z příjmů se odečtou slevy na dani (poplatník, student atd.) a daňové zvýhodnění na děti, a to pouze pokud zaměstnavatel podepsal

prohlášení k dani. Sleva na manželku/manžela se uplatňuje pouze při ročním zúčtování daně z příjmů. Přičemž slevy na dani lze uplatňovat pouze do nulové hranice. Daňové zvýhodnění na dítě může uplatňovat pouze jeden z rodičů. Rodič, který uplatňuje daňové zvýhodnění na dítě, musí doložit, že druhý rodič toto zvýhodnění neuplatňuje, a to pomocí potvrzení od zaměstnavatele či čestným prohlášením. Při zletilosti dítěte musí být studium doloženo potvrzením o studiu.

Z hrubé mzdy se vypočítá zdravotní pojištění za zaměstnance ve výši 4,5 % a sociální pojištění za zaměstnance 6 %. Obě pojištění se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Čistou mzdu získáme odečtením zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnance a vypočtená zálohy na daň z příjmů.

Další část je zaměřena na praktické příklady výpočtu mezd zaměstnanců BV elektronik. Jedná se o výrobního dělníka, který podepsal prohlášení, nemá žádné dítě a čerpal dovolenou. Druhý příklad se týká THP, který má jedno dítě a byl v příslušném měsíci nemocen. Třetí případ se týká technicko-hospodářského pracovníka, který podepsal prohlášení a může využívat služební automobil k soukromým účelům.

#### **Příklad 1 – Výrobní dělník**

Výrobní dělník v prosinci 2012 celkově odpracoval 105,75 hodin (směna činila 7,5 hodiny). Z toho přesčasy činily 0,75 hodiny, o víkendu odpracoval 6,25 hodin, 4 hodiny odpracoval ve vícesměnném režimu a práce ve svátek činila 22,5 hodin. Hodinová mzdová sazba je stanovena na 83 Kč. Prémie činily 1 319 Kč. Zaměstnanec čerpal 4 pracovní dny dovolené. Bylo mu strženo 500 Kč na penzijní připojištění (PP) a 451 Kč mu na penzijní připojištění přispěl zaměstnavatel (3 % z HM). Má podepsané prohlášení a je bezdětný. Průměry pro náhrady mzdy činí 92,02 Kč.

Tabulka 11: Výpočet mzdy - výrobní dělník

	Výpočet	Částka
<b>Měsíční mzda</b>	105,75 x 83 Kč	8 778 Kč
<b>Příplatek za přesčas</b>	0,75 x 0,25 x 92,02 Kč	17 Kč
<b>Příplatek za práci o víkendu</b>	6,25 x 0,10 x 92,02 Kč	58 Kč
<b>Příplatek za směnnost</b>	4 x 6 Kč	24 Kč
<b>Příplatek za práci ve svátek</b>	22,5 x 92,02 Kč	2 070 Kč
<b>Dovolená</b>	4 x 7,5 x 92,02 Kč	2 761 Kč
<b>Prémie</b>		1 319 Kč
<b>Hrubá mzda</b>	8 778 + 17 + 58 + 24 + 2 070 + 2 761 + 1 319	15 027 Kč
<b>ZP zaměstnanec 4,5 %</b>	15 027 x 0,045	677 Kč
<b>SP zaměstnanec 6,5 %</b>	15 027 x 0,065	977 Kč
<b>ZP zaměstnavatel 9 %</b>	15 027 x 0,09	1 353 Kč
<b>SP zaměstnavatel 25 %</b>	15 027 x 0,25	3 757 Kč
<b>SHM</b>	15 027 x 1,34	20 137 Kč
<b>SHM zaokrouhlená</b>		20 200 Kč
<b>Záloha na daň 15 %</b>	20 200 x 0,15	3 030 Kč
<b>Slevy – poplatník</b>		2 070 Kč
<b>Daň po slevách</b>	3 030 – 2 070	960 Kč
<b>Čistá mzda</b>	15 027 – 677 – 977 - 960	12 413 Kč
<b>Penzijní pojištění - srážka</b>		500 Kč
<b>Mzda k výplatě</b>	12 413 – 500	11 913 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování*

### Příklad 2 – THP 1

Měsíční mzda THP činí 19 000 Kč. V prosinci 2012 obdržel prémii 3 000 Kč. Podepsal prohlášení a má jedno dítě. V příslušném měsíci byl zaměstnanec 5 kalendářních dní nemocen, z toho mu 2 pracovní dny proplácí zaměstnavatel. PHV je stanoven na 103,26 Kč.

Tabulka 12: Výpočet mzdy - THP 1

	Výpočet	Částka
<b>Měsíční mzda</b>		19 000 Kč
<b>Prémie</b>		3 000 Kč
<b>Hrubá mzda</b>	19 000 + 3 000	22 000 Kč
<b>ZP zaměstnanec 4,5 %</b>	22 000 x 0,045	990 Kč
<b>SP zaměstnanec 6,5 %</b>	22 000 x 0,065	1 430 Kč
<b>ZP zaměstnavatel 9 %</b>	22 000 x 0,09	1 980 Kč
<b>SP zaměstnavatel 25 %</b>	22 000 x 0,25	5 500 Kč
<b>SHM</b>	22 000 x 1,34	29 480 Kč
<b>SHM zaokrouhlená</b>		29 500 Kč
<b>Záloha na daň 15 %</b>	29 500 x 0,15	4 425 Kč
<b>Slevy - poplatník</b>		2 070 Kč
<b>Daň po slevách</b>	4 425 – 2 070	2 355 Kč
<b>Daňové zvýhodnění</b>	1 x 1 117	1 117 Kč
<b>Daň po zvýhodnění</b>	2 355 – 1 117	1 238 Kč
<b>Čistá mzda</b>	22 000 – 990 – 1 430 – 1 238	18 342 Kč
<b>Redukovaný PHV</b>	103,26 x 0,9	92,93 Kč
<b>NM za hodinu</b>	92,93 x 0,6	55,76 Kč
<b>NM za 2 dny</b>	8 x 2 x 55,76	892,16 Kč
<b>NM za PN</b>		892 Kč
<b>Mzda k výplatě</b>	18 342 + 892	19 234 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování*

### Příklad 3 – THP 2

Měsíční mzda THP za měsíc prosinec činí 22 000 Kč. Prémie byly stanoveny na 4 000 Kč. Zaměstnanec využívá firemní automobil k soukromým účelům. Cena automobilu včetně DPH byla stanovena na 300 000 Kč. Zaměstnanec má podepsané prohlášení.

Tabulka 13: Výpočet mzdy - THP 2

	Výpočet	Částka
<b>Měsíční mzda</b>		22 000 Kč
<b>Prémie</b>		4 000 Kč
<b>Hrubá mzda</b>	22 000 + 4 000	26 000 Kč
<b>Benefit – auto 1 %</b>	300 000 x 0,01	3 000 Kč
<b>Hrubá mzda včetně benefitu</b>	26 000 + 3 000	29 000 Kč
<b>ZP zaměstnanec 4,5 %</b>	29 000 x 0,045	1 305 Kč
<b>SP zaměstnanec 6,5 %</b>	29 000 x 0,065	1 885 Kč
<b>ZP zaměstnavatel 9 %</b>	29 000 x 0,09	2 610 Kč
<b>SP zaměstnavatel 25 %</b>	29 000 x 0,25	7 250 Kč
<b>SHM</b>	29 000 x 1,34	38 860 Kč
<b>SHM zaokrouhlená</b>		38 900 Kč
<b>Záloha na daň 15 %</b>	38 900 x 0,15	5 835 Kč
<b>Slevy – poplatník</b>		2 070 Kč
<b>Daň po slevách</b>	5 835 – 2 070	3 765 Kč
<b>Čistá mzda k výplatě</b>	26 000 – 1 305 – 1 885 – 3 765	19 045 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 6.8.6 Účtování mezd

Po výpočtu mezd následuje jejich zaúčtování na příslušné účty podle účtového rozvrhu. Z důvodu lepší přehlednosti jsou všechny výše vypočtené mzdové příklady zaúčtovány dohromady. Výňatek z účtového rozvrhu lze najít v přílohách pod názvem Příloha B.

**Tabulka 14: Zúčtování mezd**

Složky mzdy	Částka	Má dáti	Dal
<b>Hrubá mzda</b>	63 027 Kč	521. 100	331
<b>NM za pracovní neschopnost</b>	892 Kč	521.200	331
<b>ZP zaměstnanci</b>	2 972 Kč	331	336.100
<b>SP zaměstnanci</b>	4 292 Kč	331	336.200
<b>PP zaměstnanci</b>	500 Kč	331	379.100
<b>ZP zaměstnavatel</b>	5 943 Kč	524.100	336.100
<b>SP zaměstnavatel</b>	16 507 Kč	524.200	336.200
<b>PP zaměstnavatel</b>	451 Kč	525.100	379.100
<b>Záloha na daň</b>	5 963 Kč	331	342
<b>Výplata mzdy z bankovního účtu</b>	50 192 Kč	331	221.100
<b>Odvod ZP</b>	8 915 Kč	336.100	221.100
<b>Odvod SP</b>	20 799 Kč	336.200	221.100
<b>Odvod PP</b>	951 Kč	379.100	221.100
<b>Odvod zálohy na daň</b>	5 963 Kč	342	221.100

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 6.8.7 Účetní systém v podniku

Společnost BV elektronik využívá ve všech odděleních informační software K2 od firmy K2 atmitec. Tento základní software je vylepšen mnoha moduly, přímo nastavených na míru této výrobní firmě. Pro potřeby mzdového systému a jeho účtování společnost zakoupila modul Mzdy a personalistika.

Docházka zaměstnanců je evidována pomocí systému Čipových identifikačních karet, který je propojen s modulem Mzdy a personalistika. Modul Mzdy a personalistika obsahuje:

- osobní údaje o zaměstnanci – jméno, příjmení, rodinný stav, počet dětí, zdravotní pojištění atd.;



- kvalifikaci zaměstnance – dosažené vzdělání, praktické zkušenosti, absolvované kurzy a školení, jazykové znalosti atd.;
- mzdové údaje s delší časovou platností - základní mzda, mzdová sazba, průměry pro náhrady mezd, pravidelné srážky ze mzdy atd.

Mzdová účetní tedy následně zadává do systému pouze proměnlivé údaje např. o nemoci, dovolené či měsíčních prémiech. V případě absence zaměstnanec musí doložit svou nepřítomnost potřebnými doklady (např. průkaz o dočasné neschopnosti, ošetřování člena rodiny). Dovolená je hlášena vedoucímu před jejím čerpáním.

Z těchto mzdových údajů systém automaticky vypočítává měsíční mzdu, sociální a zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmů. Následuje zaúčtování mezd podle přednastavených účtů a předkontací a propojení systému s vnitropodnikovou bankou pro úhradu mzdových plateb.

Účetní systém K2 automaticky vytváří mzdovou dokumentaci (mzdové listy, výplatní listky, přehledy srážek sociálního a zdravotního pojištění, přehledy srážek daní z příjmů, přehledy odpracované doby a jiné).

Specifickou funkcí tohoto systému je roční zúčtování daně z příjmů, čtvrtletní přepočty průměrů pro náhrady mzdy či statistiky stavu zaměstnanců.

### **6.8.8 Výplata mezd**

Výplatní termín mezd je stanoven na 15. kalendářní den v měsíci. Pokud tento den vychází na den pracovního klidu nebo na svátek, výplatním termínem je poslední pracovní den, který předchází dnu pracovního klidu.

Výplata mezd je vždy prováděna bezhotovostním převodem na účet zaměstnance. Zaměstnanec sdělí číslo svého účtu zaměstnavateli. Zaměstnavatel neodpovídá za škody a problémy způsobené bankou.

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen předložit k nahlédnutí podklady k výpočtu mzdy za konkrétní kalendářní měsíc.

## **7 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ, NÁVRHY A DOPORUČENÍ**

Z důvodu výstavby nové výrobní haly, která byla započata na začátku roku 2013, bude muset společnost v příštím roce navýšit počet výrobních dělníků, ale i administrativních pracovníků. Toto je příčinou, že společnost začala reorganizovat mzdový systém podniku.

Docházka zaměstnanců je sledována na základě elektronického zařízení a Čipových identifikačních karet. Tento způsob evidence pracovní doby plně vyhovuje potřebám podniku i při navýšení pracovníků. Nároky splňuje i nově zavedený informační software od firmy K2 admitec, který obsahuje i modul pro výpočet a zaúčtování mezd a je plně propojen s docházkovým systémem.

Zaměstnanci této společnosti jsou odměňováni základní mzdou, která je rozšířena o doplňkové mzdové formy. V současné době mezi mzdové doplňkové formy patří měsíční prémie, které jsou založeny na systému měření výkonnosti KPI. Tento systém měsíčních prémie odměňuje splnění daných úkolů každého pracovníka a motivuje ho tedy k lepší a kvalitnější práci. Dále společnost připravuje zavést podíl na hospodářském výsledku společnosti. Tato doplňková mzdová forma bude nejenom motivovat zaměstnance k lépe a kvalitněji vykonané práci, ale také vytvoří větší integritu mezi zaměstnanci a společností.

Společnost by se měla zaměřit na optimalizaci systému benefitů:

### **Soukromé životní pojištění**

Zaměstnanec této společnosti má nárok na příspěvek na penzijní připojištění v různé výši, pokud je v této společnosti zaměstnán déle než jeden rok. Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění mají stejné odvodové i daňové zvýhodnění u zaměstnance i zaměstnavatele. Po optimalizace systému benefitů by měl zaměstnanec možnost výběru mezi příspěvkem na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění ve stejné výši.

### **Nepeněžní příspěvky na zdravotnická zařízení a sport**

Pokud by společnost přispívala svým zaměstnancům na zdravotnická zařízení a sport nepeněžním způsobem změnila by se odvodová a daňová povinnost takto:

**Tabulka 15: Nepeněžní a peněžní příspěvky (zdravotnická zařízení, sport) - odvodová a daňová povinnost**

Benefit	Daňový výdaj zaměstnavatele	Zdanění u zaměstnance	Zahrnutí do VZ pojistného
Peněžní příspěvky	ANO	ANO	ANO
Nepeněžní příspěvky	NE	NE	NE

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výše znázorněné tabulky vyplývá, že pokud by zaměstnavatel přispíval svým zaměstnancům na zdravotnická zařízení a sport nepeněžním způsobem, tak by se tyto benefity staly výhodnějšími pro zaměstnance, protože by se nezahrnovaly do základů daně z příjmů zaměstnance a neodvádělo by se z nich ZP a SP. Z tohoto důvodu by zaměstnanci měli větší zájem o tyto benefity, což by vedlo k tomu, že by zaměstnanci chodili do práce odpočatější a jejich práce by byla kvalitnější.

#### **Týden dovolené navíc**

Společnost by dále mohla zavést týden dovolené navíc pro pracovníky ve výrobě, jelikož tito pracovníci vykonávají fyzicky náročnou práci. V současné době mají tito dělníci nárok pouze na 4 týdny dovolené v kalendářním roce. Tento benefit by vedl k větší efektivitě práce zaměstnanců, jelikož by zaměstnanci byli odpočatější a měli větší motivaci k práci.

Tento výdaj by byl z pohledu zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Na straně zaměstnance by se jednalo o zdaňovaný příjem a dále by se zahrnoval do VZ pro výpočet pojistného.

Další možnou variantu by bylo zavedení sick days pro všechny pracovníky firmy, jelikož v současné době společnost tyto zdravotní dny volna poskytuje pouze THP. Toto může vést k tomu, že dělníci ve výrobě nebudou považovat mzdový systém za spravedlivý. Odvodová a daňová povinnosti by byla shodná s týdnem dovolené navíc.

## ZÁVĚR

Tato bakalářská práce je zaměřena na zpracování teorie mezd a její následné aplikování na konkrétní podnik v praxi.

První část bakalářské práce obsahuje teorii nutnou pro výpočet mezd, týkající se základních pojmů mzdové problematiky, mzdových zásad, odměňování pracovníků, zdravotního a sociálního pojištění a daně z příjmů fyzických osob. Dále je tato kapitola zaměřena na vysvětlení postupu při výpočtu mezd a jejich správného zaúčtování. Obsahem této bakalářské práce je také daňové řešení zaměstnaneckých benefitů, jelikož se jedná o problematiku, která je úzce propojena s výpočtem mezd.

Následuje praktická část, která na základě teoretických poznatků analyzuje mzdový systém ve společnosti BV elektronik, s.r.o. včetně zaúčtování mezd a systému zaměstnaneckých benefitů. Získání informací o mzdovém systému této společnosti bylo velmi náročné, jelikož se jedná o interní informace, které jsou primárně určeny pouze pro zaměstnance a majitele.

Zaměstnanci společnosti BV elektronik jsou odměňováni časovou či úkolovou mzdovou formou. Výše mzdy každého zaměstnance je stanovena na základě rozmezí mzdových sazeb podle pracovní pozice, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. K základní mzdové formě mohou zaměstnanci na základě svého výkonu získat prémie v měsíčních intervalech. V dohledné době bude zaveden i podíl na zisku pro zaměstnance společnosti. Mzda zaměstnance je dále rozšířena o benefity.

Přestože tento mzdový systém lze považovat za srozumitelný, spravedlivý a dostatečně motivující, společnost by měla reorganizovat systém zaměstnaneckých benefitů z důvodu jeho většího využití zaměstnanci a následné zvýšení efektivnosti práce a spokojenosti zaměstnanců. Další důvod pro reorganizaci je spatřen ve zvyšující se fluktuaci zaměstnanců v posledních letech.

Přínos autorka této bakalářské práce vidí v porozumění teorii týkající se mzdové problematiky, zorientování se v konkrétním mzdovém systému podniku a následné využití získaných informací v profesním životě například na pozici mzdové účetní. Získané informace lze využít i k vlastnímu překontrolování mzdy.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BLECHOVÁ, Beata a Jana JANOUŠKOVÁ. *Podvojný účetnictví v příkladech 2012*. Praha: Grada, 2012, 199 s. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-4185-7
- [3] Česká správa sociálního zabezpečení: Pojistné na sociální zabezpečení: Výpočet pojistného. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2012 [cit. 2012-11-17]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/vypocet-pojistneho.htm>
- [4] Česká správa sociálního zabezpečení: Pojistné na sociální zabezpečení: Výše a platba pojistného. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2012 [cit. 2012-11-17]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>
- [5] Daňáři online: Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení. *Daňáři online: Portál daňových poradců a profesionálů* [online]. 2011 [cit. 2012-11-17]. Dostupné z: 5. <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34620v44238-vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni/?#heading2>
- [6] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [7] *Interní dokumenty společnosti BV elektronik s.r.o.* Holice, 2012
- [8] KOCOUREK, J. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2003, 655 s. ISBN 80-726-3164-0.
- [9] KONUPKOVÁ, Lucie. *Zaměstnanecké benefity* [online]. Brno, 2011 [cit. 2012-12-04]. Dostupné z: [http://is.muni.cz/th/364519/esf\\_m/](http://is.muni.cz/th/364519/esf_m/). Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Ing. Hana Jurajdová Ph.D.
- [10] KORECKOVÁ Š. a kol. *Meritum Mzdy 2012*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-749-0.
- [11] KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
- [12] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1997, 350 s. ISBN 80-85943-51-4.

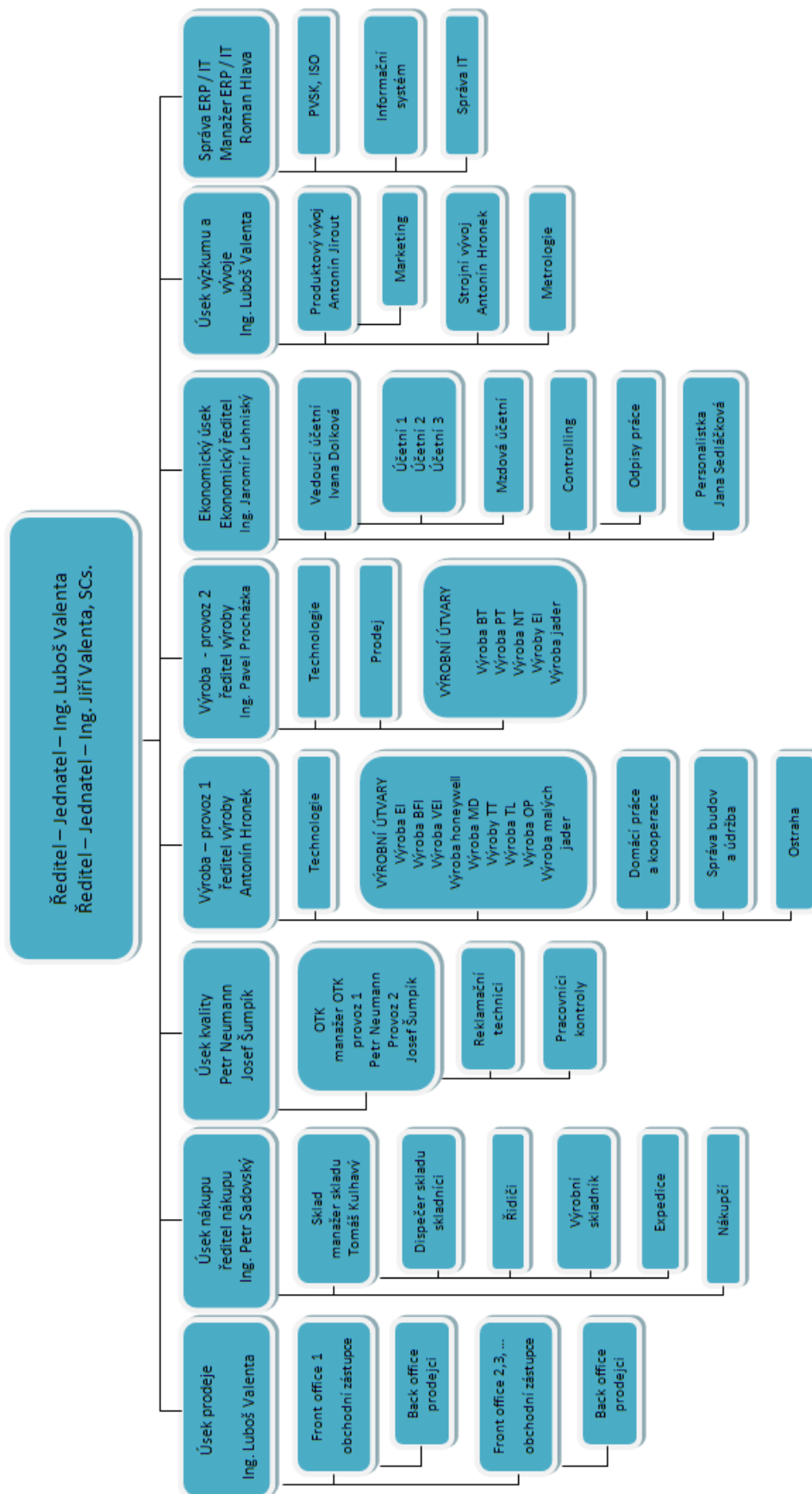
- [13] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně. 2.*, aktualiz. a dopl. vyd. Praha: ASPI, 2008, 153 s. Téma. ISBN 978-80-7357-368-3.
- [14] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení.* Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, 146 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [15] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2012.* Praha: Grada, 2012, 264 s. ISBN 978-80-247-3206-0.
- [16] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Minimální a zaručená mzda. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2009 [cit. 2012-11-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7667>
- [17] MOHELSKÁ, H., S. ROŠICKÝ a M. ŠABATOVÁ. *Personální management: Aplikativní systematický přehled.* 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2003, 147 s. ISBN 80-7041-485-5.
- [18] Obchodní rejstřík a Sbírka listin - Ministerstvo spravedlnosti České republiky. *Justice.cz* [online]. © 2012 [cit. 2013-02-4]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-dotaz?dotaz=BV+Elektronik>
- [19] PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2012.* Olomouc: ANAG, 2012, 456 s. Daně. ISBN 978-80-7263-717-1.
- [20] SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ. *Podniková ekonomika. 5.*, přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 445 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-336-3.
- [21] ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2012.* Olomouc: ANAG, 2012, 536 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-716-4.
- [22] Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, ve znění pozdějších předpisů
- [23] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- [24] Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- [25] Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů
- [26] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [27] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů;

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha A – Organizační schéma společnosti BV elektronik

Příloha B – Výňatek z účtového rozvrhu

# PŘÍLOHA A – ORGANIZAČNÍ SCHEMA SPOLEČNOSTI BV ELEKTRONIK





## PŘÍLOHA B – VÝŇATEK Z ÚČTOVÉHO ROZVRHU

### ÚČTOVÁ TRÍDA 2 – KRÁTKODOBÝ FINANČNÍ MAJETEK A KRÁTKODOBÉ BANKOVNÍ ÚVĚRY

#### 22 – Účty v bankách

221 – Bankovní účty

*221.100 – Bankovní účet v české měně*

### ÚČTOVÁ TRÍDA 3 – ZÚČTOVACÍ VZTAHY

#### 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi

331 – Zaměstnanci

336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

*336.100 – Zúčtování s institucemi zdravotního pojištění*

*336.200 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení*

#### 34 – Zúčtování daní a dotací

342 – Ostatní přímé daně

#### 37 – Jiné pohledávky a závazky

379 – Jiné závazky

*379.100 – Závazky z penzijního připojištění*

### ÚČTOVÁ TRÍDA 5 – NÁKLADY

#### 52 – Osobní náklady

521 – Mzdové náklady

*521.100 – Hrubá mzda*

*521.200 – Náhrada mzdy za pracovní neschopnost*

524 – Zákonné sociální pojištění

*524.100 – Zdravotní pojištění*

*524.200 – Sociální pojištění*

525 – Ostatní sociální pojištění

*525.100 – Penzijní připojištění*