

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Daňová problematika v malém podniku

Tax issues in a small company

Helena Klobucká

Plzeň 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Daňová problematika v malém podniku“

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

Plzeň dne 21. 4. 2023

v. r. Helena Klobucká

Zásady pro vypracování práce

1. Provedení literární rešerše v relevantních oblastech (podnikání, daňový systém ČR, odměňování).
2. Představení vybraného podniku.
3. Analýza nastavení činností prováděných účetním oddělením vybraného malého podniku s cílem naplnit legislativní požadavky v oblasti daní relevantní pro tento podnik v oblasti personalistiky, odměňování.
4. Vyhodnocení provedené analýzy.
5. Shrnutí řešené problematiky, stanovení případných doporučení.

Poděkování

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování Ing. Marii Černé, Ph.D. za její cenné rady, podněty, doporučení a trpělivost při vedení mé bakalářské práce.

Mé poděkování také patří jednatelům vybrané společnosti za poskytnuté informace potřebné ke zpracování praktické části práce.

Obsah

Úvod	6
1 Cíl a metodika práce.....	7
2 Základní pojmy v podnikání.....	9
2.1 Podnikání.....	9
2.2 Podnikatel.....	9
3 Charakteristika malého podniku	10
4 Vymezení pojmu daně	12
4.1 Definice daně	12
4.2 Vlastnosti daní.....	12
4.3 Funkce daní	13
4.4 Třídění daní	14
5 Daňový systém ČR.....	15
5.1 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti	16
5.2 Pojistné na veřejné zdravotní pojištění	18
5.3 Pojistné na sociální pojištění	19
6 Odměňování	20
6.1 Základní pojmy	20
6.2 Výše mzdy.....	21
6.3 Příplatky za práci.....	22
6.4 Mzdové formy	23
6.5 Náhrady mzdy	24
6.6 Splatnost mzdy	24
7 Náklady na zaměstnance	25
8 Zaměstnanecké benefity	27

8.1	Daňový režim zaměstnaneckých výhod.....	28
9	Řešení daňové problematiky v oblasti odměňování ve společnosti AB, s.r.o. .	30
9.1	Finanční situace společnosti.....	30
9.2	Analýza činností prováděných účetním oddělením	34
9.3	Rozhovor s jednatelem společnosti na téma odměňování zaměstnanců.....	36
9.4	Osobní náklady společnosti.....	38
9.5	Poskytované benefity	40
9.6	Shrnutí poskytovaných benefitů.....	41
9.7	Analýza nákladů na poskytované benefity.....	42
9.8	Komparace zaměstnaneckých benefitů	45
	Závěr	57
	Seznam použitých zdrojů	58
	Seznam tabulek	61
	Seznam grafů.....	63
	Seznam obrázků	64
	Seznam použitých zkratk	65
	Abstrakt	
	Abstract	

Úvod

Daně, předmět mnoha diskuzí, provází lidstvo již od nepaměti. Úzce se dotýkají každého člověka, i když si to někdy ani zcela neuvědomuje. Právo vybírat je bylo v historii dáno panovníkovi, který poddaným poskytoval ochranu jejich majetku a života. Dnes jejich prostřednictvím stát získává příjmy do veřejného rozpočtu na financování své činnosti a zabezpečování veřejných statků a služeb. Daně jsou nedílnou součástí fungování moderního státu.

Prostředí daní se stále mění. Může za to jednak politická situace v zemi, ale také stále větší snaha Evropské unie (EU) o harmonizaci daňových systémů všech členských států. Daňová legislativa prochází téměř každý rok úpravami, kdy dochází k novelizaci, úpravám, pozměňování nebo rušení původních zákonů.

Odváděné daně snižují poplatníkům jejich příjmy, proto se každý subjekt snaží o minimalizaci jejich dopadů. Vzhledem ke skutečnosti, že odvody daní tvoří významnou část nákladů společností, je jejich snahou optimalizovat své daňové povinnosti a snížit své daňové břemeno.

Jedním z účinných nástrojů společností vedoucím k daňové optimalizaci mohou být zaměstnanecké benefity, kdy benefit může být daňovým nákladem zaměstnavatele nebo osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a nezahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na straně zaměstnance. Ideální je samozřejmě kombinace obou možností. Benefity jsou oblíbenou položkou mezi daňově uznatelnými náklady, kdy si zaměstnavatel legálně sníží daňový základ, ale zároveň jsou také dobrým motivačním prvkem pro zaměstnance.

Tato bakalářská práce na téma „Daňová problematika v malém podniku“ se zabývá zkoumáním optimálního řešení daňové problematiky v oblasti odměňování.

1 Cíl a metodika práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je vyhodnotit z daňového hlediska na základě provedených analýz nastavení činností účetního oddělení společnosti AB, s.r.o., a to zejména v oblasti odměňování a navrhnout možná vylepšení. Název společnosti byl z důvodu citlivosti některých údajů a zachování anonymity změněn.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – na část teoretickou a praktickou. Teoretická část se podle legislativy k 1. 1. 2023 zabývá, s využitím vybraných publikací, pramenů a zákonů:

- základními pojmy v podniku,
- charakteristikou malého podniku,
- vymezením pojmu daně,
- daňovým systémem České republiky (ČR),
- odměňováním,
- náklady na zaměstnance,
- zaměstnaneckými benefity.

Jako hlavní zdroje pro zpracování teoretické části jsou použity knihy od Kubátové (2018), Macháčka (2021), Štohla (2022) a Tomšeje (2020).

Praktická část se zaměřuje na problematiku odměňování zaměstnanců vybraného podniku, obsahuje její analýzu a zhodnocení, shrnutí řešené problematiky a stanovení případných doporučení.

Řešení příkladů uváděných v praktické části práce vychází z platné legislativy relevantní pro jejich řešení. Účetní výkazy sledovaného subjektu jsou dostupné pouze do roku 2021. S ohledem na tuto skutečnost je v bodech, které z výkazů vychází, odpovídajícím způsobem upravena i praktická část práce.

Dílčí cíle bakalářské práce jsou:

- představení vybrané společnosti,
- analýza finanční situace společnosti za posledních 6 let,
- analýza činností prováděných účetním oddělením v oblasti odměňování,
- analýza osobních nákladů společnosti,
- shrnutí poskytovaných zaměstnaneckých benefitů,
- analýza nákladů poskytovaných benefitů.

V praktické části je proveden rozhovor s jednatelem společnosti s cílem zjistit, jak je ve firmě nastaven systém odměňování, jakým způsobem odměňování probíhá, jaké zaměstnanecké benefity jsou nabízeny a zda jsou plánované nějaké změny v oblasti odměňování. A pokud ano, jaké.

Dále je zde využita metoda komparace, kdy je za použití modelových situací porovnán dopad navýšení mzdy a vybraných zaměstnaneckých benefitů na základ daně účetní jednotky s cílem nalézt optimální strukturu zaměstnaneckých benefitů.

V závěru práce je provedeno zhodnocení analýz a navržena optimální struktura odměňování zaměstnanců vybrané společnosti.

2 Základní pojmy v podnikání

2.1 Podnikání

Podle občanského zákoníku 89/2012 Sb. je podnikání „samostatná výdělečná činnost vykonávaná na vlastní účet a odpovědnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku“.

Podnikání může být prováděno fyzickou osobou na základě živnostenského listu nebo koncesní listiny. Oprávnění podnikat vzniká po zapsání obchodního jména do živnostenského rejstříku.

Podnikáním právnické osoby se rozumí činnost obchodní společnosti. K jejímu ustanovení musí zakládající osoby sepsat společenskou smlouvu, která definuje základní typy společnosti (například typ vznikající společnosti, základní kapitál). Oprávnění k podnikání nastává jejím zápisem do obchodního rejstříku.

2.2 Podnikatel

Podle občanského zákoníku 89/2012 Sb. se za podnikatele považuje osoba, která:

- „je zapsaná v obchodním rejstříku“,
- „uzavírá smlouvy související s vlastní obchodní, výrobní nebo obdobnou činností či při samostatném výkonu svého povolání, popřípadě osoba, která jedná jménem nebo na účet podnikatele“,
- „má k podnikání živnostenské nebo jiné oprávnění podle jiného zákona“.

3 Charakteristika malého podniku

Podle Vebra a kol. (2012) není definice malého podniku zcela jednoznačná. Je možné setkat se se statistickým pojetím, s členěním podle nařízení komise EU nebo podle zákona o podpoře malého a středního podniku.

Od roku 1997 se česká statistika harmonizovala s kvalitativní typologií podnikání Eurostatu a podniky dělí do tří skupin podle počtu zaměstnanců:

- malé – do 20 zaměstnanců,
- střední – od 100 zaměstnanců,
- velké – 100 a více zaměstnanců.

Ovšem podniky a podnikatelé s méně než 20 zaměstnanci nemají všeobecnou statistickou povinnost a šetření v této skupině podnikatelských subjektů se realizují výběrovým způsobem.

Jiná kvantitativní kritéria pro klasifikaci malých podniků používá komise EU a zákon o podpoře podnikání. Používají čtyři kritéria, a to počet zaměstnanců, roční obrat, bilanční sumu roční rozvahy, nezávislost.

Podniky se touto metodou třídí následovně:

- mikropodnik – do 10 zaměstnanců, roční obrat do 2 mil. EUR nebo bilanční suma roční rozvahy do 2 mil. EUR,
- malý podnik – do 50 zaměstnanců, roční obrat do 10 mil. EUR nebo bilanční suma roční rozvahy do 10 mil. EUR,
- střední podnik – do 250 zaměstnanců, roční obrat do 50 mil. EUR nebo bilanční suma roční rozvahy do 43 mil. EUR.

Nezávislost znamená, že podnik není vlastněn z 25 % či z více procent jiným podnikem, který nesplňuje definici malého či středního podniku.

Podle Vebra a kol. (2012) tvoří v České republice malé a střední firmy 99,8 % všech firem. Představují dynamický moment ve struktuře podnikatelských subjektů, působí proti posilování monopolních tendencí a snaží se o hledání co nejvýhodnějšího uplatnění na lokálním trhu. Jsou nositeli mnoha drobných inovací, adaptací na proměnlivé potřeby spotřebitele, angažují se v okrajových oblastech trhu, které nejsou pro větší podniky zajímavé. Často úzce spolupracují s velkými firmami jako jejich subdodavatelé.

Charakteristickým rysem malých a středních podniků je jejich flexibilita a přizpůsobování se měnícím se skutečnostem. Podílejí se na tvorbě pracovních míst, jsou faktorem sociální stability, reprezentují místní kapitál a efekty z jejich podnikání zůstávají v daném regionu (Veber a kol., 2012, s. 29).

4 Vymezení pojmu daně

S daněmi se setkává snad úplně každý, ať je podnikatelem, zaměstnancem nebo vlastníkem nemovitosti. Daně jsou nedílnou součástí fungování státu. Daňové příjmy jsou nejvýznamnějším veřejným příjmem. Do daňových příjmů se zahrnují nejenom daně, ale také cla, poplatky a povinné příspěvky na sociální zabezpečení.

4.1 Definice daně

„Daň je definována jako povinná, nenávratná, zákonem určená platba do veřejného rozpočtu. Je to platba neúčelová a neekvivalentní. Daň se pravidelně opakuje v časových intervalech (např. každoroční placení daně z příjmu) nebo je nepravidelná a platí se za určitých okolností (např. při každém převodu nemovitosti).“ (Kubátová, 2018, s. 15).

Daně jsou vybírány na úhradu veřejných potřeb, jedná se o vnucené břemeno, které stát uvaluje na poplatníky. Daň představuje transfer finančních prostředků od soukromého sektoru k veřejnému.

4.2 Vlastnosti daní

Daň musí splňovat určité specifické vlastnosti, které ji jednoznačně definují. Daň je:

- povinná,
- zákonem určená,
- neúčelová,
- neekvivalentní,
- nenávratná platba.

Povinnost daně je dána zákonnou normou, není možné ji ukládat jinak než na základě příslušného zákona. Jedná se o platbu neúčelovou, kdy při jejím placení není poplatníkům sdělen účel, na který bude použita. Samotné zaplacení daně nezakládá pro poplatníka právo na veřejné statky a služby v ekvivalentní výši. Při placení daně nelze očekávat, že se poplatníkovi v podobě veřejných statků a služeb skutečně vrátí vynaložené prostředky (Lajtkepová, 2021, s. 32).

4.3 Funkce daní

Daně jsou nástrojem ekonomické politiky státu a požaduje se od nich plnění celé řady funkcí.

Funkce alokační se uplatňuje tehdy, když trh projevuje neefektivnost v alokaci zdrojů. Naplňuje se tak, že pomocí daní lze na trhu vkládat prostředky tam, kam se jich vkládá málo, například do školství, nebo se prostředky naopak odčerpávají z oblastí, kde jsou nadbytečné, například zdanění ekologické. Prostředky se obvykle vkládají v podobě daňových úlev, slev na dani, nižších daňových sazeb, osvobození od daně.

Redistribuční funkce daní umožňuje zmírnit rozdíly v důchodech mezi ekonomickými subjekty. Je důležitá proto, že lidé nepovažují rozdělení důchodů a bohatství za spravedlivé. Úkolem daní je přesunout část důchodů a bohatství směrem od bohatších jedinců k chudším. Projevuje se například v podobě progresivního zdanění u důchodových daní, daňových úlev.

Prostřednictvím stabilizační funkce mohou daně přispívat ke zmírnění cyklických výkyvů v ekonomice, zejména snižování míry nezaměstnanosti, zmírňování inflačních tlaků v ekonomice, zajištění stability cenové hladiny, stimulace ekonomického růstu. V případě příznivého hospodářského vývoje daně odčerpávají do rozpočtů vyšší díl a zároveň dělají rezervu na horší časy. V období zastavení vývoje pomáhají ekonomiku nastartovat (Kubátová, 2018, s. 19).

Nejvýznamnější a nejdůležitější je, pokud se na daně nahlíží jako na veřejný příjem schopný naplnit veřejný rozpočet, z něhož se hradí veřejné statky a služby, fiskální funkce (Lajtkepová, 2021, s. 34).

Další funkcí je funkce stimulační, kdy příkladem pozitivní stimulace je forma snížení daně konkrétní osobě za předpokladu, že daňový subjekt splní určité podmínky, například vytvoří nová pracovní místa. Naopak negativní stimulací jsou například spotřební daně na alkohol a cigarety.

4.4 Třídění daní

Klasifikačních hledisek daní existuje velké množství, většina z nich je více či méně v praxi používána. Jedno z nejběžnějších rozlišení daní je podle Kubátové (2018) rozdělení podle dopadu na poplatníka, na daně přímé a nepřímé.

Daně přímé nemůže poplatník převést na jiný subjekt, platí je na úkor svého důchodu. Jedná se o daně důchodové a majetkové. K důchodovým daním patří osobní důchodové daně (daň z příjmu fyzických osob) a korporátní daně. Mezi daně majetkové se řadí daně z nemovitostí, ale i různé daně z provozu a vlastnictví motorových vozidel.

Daně nepřímé jsou placeny v cenách zboží a služeb. Rozlišují se daně univerzální (daň z přidané hodnoty) a selektivní (spotřební daně).

Další třídění rozlišuje daně podle objektu, na něž jsou uvaleny. Hlavními jsou daně z důchodů (příjmů), ze spotřeby, z majetku.

Podle vztahu k platební schopnosti poplatníka mohou být daně rozděleny na daně osobní, které jsou adresné a platební schopnost poplatníka berou v úvahu a in rem, které se platební schopností poplatníka nezabývají a nezohledňují ji (daň z přidané hodnoty).

Podle vztahu mezi velikostí daně a velikostí daňového základu se rozlišují daně specifické, které mají vyjádřen základ daně v jednotkách fyzického objemu nebo v jednotkách, které měří vlastnosti předmětu daně (spotřební daně), daně ad valorem mající základ daně vyjádřen v peněžních jednotkách (daň z přidané hodnoty, daň z příjmu fyzických osob, daň z příjmu právnických osob). A dále daně bez vztahu k základu daně, kdy subjekt platí daň čistě proto, že existuje.

Daně se dále mohou třídit podle charakteru veličin, z nichž se daň platí, na daně běžné a kapitálové.

Podle daňového určení, tj. podle rozpočtu, do kterého plynou, se daně klasifikují na daně státní, municipální, vyšších územněsprávních celků a svěřené.

Důležité třídění daní se týká statistického zpracování údajů o příjmech veřejných rozpočtů, které provádějí různé národní či mezinárodní instituce. Institucionální třídění daní slouží k účelům srovnávacím a řídicím (Kubátová, 2018, s. 19).

5 Daňový systém ČR

Podle Hejdukové (2014) daňovou soustavu tvoří soubor platných právních předpisů upravujících jednotlivé daně, které jsou příjmem veřejných rozpočtů a také souhrn všech daní, které se na daném území vybírají.

Podoba daňové soustavy je ovlivněna mnoha faktory. Nejpodstatnějšími jsou:

- ekonomické, kam patří například ekonomický růst nebo míra inflace;
- politické, které jsou dány vládním populismem a skutečností, že se o daních, jejich struktuře a objemu, rozhoduje na základě veřejné volby;
- kulturně–historické, které reprezentují nastavení procesů v rámci veřejné správy v oblasti veřejných financí;
- administrativně–institucionální, jež tvoří uspořádání státu nebo nastavení byrokratického aparátu;
- technický pokrok, který spočívá ve využívání informačních technologií v rámci vedení, zpracování a správy daní;
- globalizace, jež spočívá ve skutečnosti, že daňové soustavy tvoří provázané mezinárodní daňové soustavy, které se harmonizují a koordinují, a to zejména z pohledu správy daní.

V současné době jsou v ČR vybírány tyto konkrétní daně, ze kterých se skládá daňový systém:

- daň z příjmů fyzických osob (zákon č. 586/1992 Sb.),
- daň z příjmů právnických osob (zákon č. 586/1992 Sb.),
- daň z nemovitých věcí (zákon č. 338/1992 Sb.),
- daň silniční (zákon č. 16/1993 Sb.),
- daň z přidané hodnoty (zákon č. 235/2004 Sb.),
- spotřební daně (zákon č. 353/2003 Sb.),
- energetické daně (zákon č. 261/2007 Sb.),
- daň z hazardních her (zákon č. 187/2016 Sb.).

(Daňové zákony, 2023).

5.1 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

Příjmy ze závislé činnosti jsou příjmy definované v zákonu o daních z příjmů (ZDP). Mezi tyto příjmy se například počítá vyplácená mzda a vyplácený plat, tedy příjmy, které vznikají na základě pracovněprávního, služebního nebo členského vztahu.

5.1.1 Způsob zdanění

Základem daně z příjmů ze závislé činnosti je pouze příjem. Dílčím základem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je tzv. hrubá mzda, tedy zdanitelný příjem (Rindová & Rohlíková, 2022, s. 14).

Učinil-li zaměstnanec (ZM) prohlášení, stanoví plátce daně základ daně z úhrnu všech příjmů ze závislé činnosti zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi za kalendářní měsíc a je povinen z těchto příjmů srazit zálohu na daň podle § 38h odst. 2 ZDP. Pro rok 2023 platí dvě sazby daně, a to 15 % pro část základu pro výpočet zálohy na daň do 4násobku průměrné mzdy (pro rok 2023 se jedná o částku do 161 296 Kč měsíčně) a 23 % pro část základu daně pro výpočet zálohy přesahující 4násobek průměrné měsíční mzdy (portal.Pohoda, 2023).

Zaměstnanec, který podepsal prohlášení poplatníka, má ze zákona nárok na slevu na dani. Vypočítaná záloha je poté snížena o měsíční slevy na dani, které jsou uvedeny v Tabulka 1 níže a o částku měsíčního daňového zvýhodnění na vyživované dítě, které má trvalé bydliště ve stejné domácnosti.

Tabulka 1: Měsíční a roční sleva na dani v roce 2023

Sleva na dani	Měsíční částka	Roční částka
Základní sleva na poplatníka	2 570 Kč	30 840 Kč
Základní sleva na invaliditu	210 Kč	2 520 Kč
Rozšířená sleva na invaliditu	420 Kč	5 040 Kč
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	1 345 Kč	16 140 Kč
Sleva na studenta	335 Kč	4 020 Kč
Sleva na manželku (manžela)	—	24 840 Kč
Sleva na jedno vyživované dítě	1 267 Kč	15 204 Kč
Sleva na druhé vyživované dítě	1 860 Kč	22 320 Kč
Sleva na třetí a každé další vyživované dítě	2 320 Kč	27 840 Kč
Sleva za umístění dítěte do předškolního zařízení	—	max. 17 300 Kč
Sleva za zastavenou exekuci	—	max. 450 Kč

Zdroj: Podnikatel.cz, 2023

Jestliže zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani, záloha na daň se vypočítá obdobným způsobem jako u zaměstnance s podepsaným prohlášením, rozdíl je ale v tom, že zaměstnanec nemůže uplatňovat slevy na dani (Štohl, 2022, s. 29).

Je-li nárok poplatníka na daňové zvýhodnění vyšší, než je jeho daňová povinnost za příslušné zdaňovací období, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem. Daňový bonus může uplatnit poplatník, který ve zdaňovacím období měl příjem podle § 6 nebo § 7 ZDP alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy stanovené pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou. Pro rok 2023 činí zákonný limit 103 800 Kč (Finance, 2023).

Plátce je povinen odvést zálohu na daň tak, aby byla na účet správce daně připsána do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohu na daň vznikla (Šubrt a kol., 2022, s. 287).

5.1.1 Roční zúčtování daně

Roční zúčtování daně je forma zúčtování zaplacených daní za kalendářní rok, kterou pro zaměstnance dělá mzdová účtárna zaměstnavatele a zaměstnanec o něj musí požádat nejpozději do 15. 2. po skončení roku. Je potřeba do tohoto termínu dodat veškeré doklady o případných slevách na dani nebo odečitatelných položkách.

Nezdanitelnými částmi daně a odpočitatelnými položkami si poplatníci mohou snížit svoji daňovou povinnost, jedná se o tyto položky:

- dary a bezúplatná plnění,
- zaplacené úroky z hypotéky, nebo z úvěru stavebního spoření,
- penzijní připojištění a doplňkové spoření,
- životní pojištění,
- příspěvky odborům,
- úhrady na vzdělání.

Při ročním zúčtování daně může vzniknout tzv. daňový přeplatek a nárok na daňovou vratku nebo dokonce i na daňový bonus. Daňový bonus je situace, kdy zaměstnanec neplatí žádnou daň z příjmu a zároveň dostane od státu vyplacené peníze. Zaměstnavatel je povinen daňovou vratku nebo výplatu daňového bonusu vyplatit nejpozději v březnové mzdě (Šubrt a kol., 2022, s. 297).

5.2 Pojistné na veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění je hlavním finančním zdrojem financování zdravotní péče. Je veřejnoprávním povinným pojištěním na základě zákona 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Základní podmínkou účasti na zdravotním pojištění osob je jejich trvalý pobyt na území ČR (bez ohledu na státní občanství). Osoby, které na území ČR trvalý pobyt nemají, jsou účastny zdravotního pojištění, pokud jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR (Lajtkepová, 2021, s. 122).

Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 8 dnů provést u příslušné zdravotní pojišťovny (ZP) oznámení o:

- nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení,
- změně zdravotní pojišťovny,
- skutečnostech rozhodných pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné (Šubrt a kol., 2022, s. 343).

Za zaměstnance platí část zdravotního pojištění zaměstnavatel, část hradí zaměstnanec. Zaměstnavatel je povinen odvádět za zaměstnance zdravotní pojištění. Sazba zdravotního pojištění zaměstnavatele je 9 %, zaměstnanec hradí 4,5 %, celkem 13,5 % z hrubé mzdy. Pojištění se odvádí měsíčně a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Musí se odvádět alespoň z minimální mzdy.

Vyměřovacím základem pro platbu pojistného je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním (plnění v peněžní i nepeněžní formě a jiné výhody poskytnuté zaměstnavatelem) (Finance, n.d.).

5.3 Pojistné na sociální pojištění

Sociální pojištění je v podstatě druh daně, kterou odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance. Mezi příjmy sociálního pojištění patří pojistné na důchodové zabezpečení, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Sociální pojištění zaměstnance činí celkem 31,5 % vyměřovacího základu, přičemž 6,5 % si platí sám a 24,8 % za něj odvádí jeho zaměstnavatel (2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti).

Pojistné se počítá jako součin vyměřovacího základu a procentní sazby. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců účastných nemocenského pojištění. Maximálním vyměřovacím základem je částka odpovídající 48násobku průměrné mzdy, tj. 1 935 552 Kč pro rok 2023. Výpočet pojistného je povinen provést zaměstnavatel, počítá se a odvádí vždy za každý kalendářní měsíc. Odvádí se příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) v době splatnosti, tj. od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Ve stejné povinné lhůtě je zaměstnavatel povinen předložit příslušné OSSZ na předepsaném tiskopisu přehled o výši stanoveného vyměřovacího základu a o výši pojistného. Přehled předkládá zaměstnavatel elektronicky (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

6 Odměňování

Odměňování je významným nástrojem řízení lidských zdrojů – stimuluje k vyššímu pracovnímu výkonu, motivuje ke vzdělávání a rozvoji zaměstnanců, pozitivně ovlivňuje získávání zaměstnanců a jejich stabilitu. Moderní systém odměňování zahrnuje nejen peněžní odměnu, ale také zaměstnanecké výhody a nehmotné požitky (Palíšková a kol., 2021, s. 17).

Banfield a Kay (2008) uvádějí, že systém odměňování představuje veškeré postupy (směrnice), procedury a metody odměňování zaměstnanců, které jsou využívány vedením společnosti.

6.1 Základní pojmy

Základním systémem odměňování je mzda, plat nebo jiná peněžní odměna a zaměstnanci náleží za vykonanou práci.

6.1.1 Mzda

Mzda má obvykle povahu peněžitého plnění, ale zákon připouští, aby byla poskytována i jako plnění peněžité hodnoty (naturální mzda). Sjednává se v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Musí být sjednána písemně před výkonem práce, za kterou přísluší. Zaměstnavatel může uplatnit jakýkoliv mzdový systém, různé formy mzdy (časovou, úkolovou, podílovou apod.) a zavést různé složky mzdy (prémie, odměny, příplatky, bonusy aj.).

6.1.2 Plat

Zaměstnavatel, tj. organizační složka státu, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba, je povinen poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci plat podle zákona, příslušných nařízení vlády podle kolektivní smlouvy, popř. vnitřního předpisu (Šubrt a kol., 2022, s. 103).

6.1.3 Odměna

Odměna představuje odměňování prací konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, při odměňování volených členů obecních zastupitelstev a v případě zvláštních způsobů odměňování jako například znalců, tlumočnicků, rozhodců (Foot & Hook, 2005, s. 261).

6.2 Výše mzdy

6.2.1 Minimální mzda

Minimální mzda přísluší zaměstnanci bez ohledu na jeho výkon a kvalitu odvedené práce a bez ohledu na druh vykonávané práce. Vládní nařízení stanoví výši minimální mzdy jednak měsíční částkou a jednak hodinovými sazbami. Měsíční minimální mzda je stanovena pro plnou, zákonnou pracovní dobu (Foot & Hook, 2005, s. 266). Její základní sazba pro rok 2023 činí 17 300 Kč/měsíc, resp. 103,80 Kč/hodina.

6.2.2 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákona, smlouvy, vnitřního předpisu organizace, mzdového nebo platového výměru. Jedná se o výši základní mzdy bez příplatků a bez dalších složek variabilní mzdy, které zaměstnanci nemusí být vyplaceny. Nejnižší úroveň mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Práce jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin, například do 1. skupiny patří uklízečka s nejnižší měsíční mzdou 17 300 Kč, do 3 skupiny zedník s minimální měsíční mzdou 19 700 Kč, do 6. skupiny obchodní referent s měsíční nejnižší mzdou 26 600 Kč (Palíšková a kol., 2021, s. 169).

6.3 Příplatky za práci

Zákon stanoví, že zaměstnanci mají nad rámec mzdy nárok na příplatky ke mzdě.

6.3.1 Příplatky za práci přesčas

V úvahu přicházejí následující možnosti:

- zaměstnanec dostane za práci přesčas svoji mzdu, navýšenou o příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku,
- zaměstnanci může být poskytnuto místo příplatku náhradní volno, pokud s tím souhlasí jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec (Tomšej, 2020, s. 143).

6.3.2 Příplatky za svátky

Zaměstnanec za práci ve svátek dostane svoji mzdu a následně si vyčerpá náhradní volno. Nebo zaměstnanci může být poskytnut místo náhradního volna příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku, pokud s tím zaměstnavatel i zaměstnanec souhlasí (Tomšej, 2020, s. 144).

6.3.3 Další příplatky

Mezi další příplatky patří příplatek za práci v noci, tj. od 22:00 do 6:00 hodin, příplatek za práci v sobotu a v neděli a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Zaměstnanec dostane svoji mzdu navýšenou o příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku (Tomšej, 2020, s. 143).

6.4 Mzdové formy

Podle Koubka (2003) je úkolem mzdových forem mzdově ocenit výsledky práce pracovníka i všechny aspekty jeho výkonu s přihlédnutím k těm mzdovotvorným faktorům, které jsou pro práci v podniku důležité.

Základními mzdovými formami jsou:

- časová neboli základní mzda a plat,
- úkolová mzda,
- podílová nebo provizní mzda,
- mzda za očekávané výsledky práce,
- mzda a plat za znalosti a dovednosti (schopnosti).

Mezi dodatkové mzdové formy pak patří například: prémie, odměny, osobní ohodnocení, podíly na výsledcích hospodaření, odměňování zlepšovacích návrhů, povinné a nepovinné příplatky (Koubek, 2003, s. 165).

6.4.1 Časová mzda

Jedná se o mzdovou formu, která se zpravidla stanovuje v podobě hodinové, týdenní nebo měsíční částky. Používá ji většina malých podniků často v kombinaci s dodatkovými pobídkovými mzdovými formami (Koubek, 2003, s. 170).

6.4.2 Úkolová mzda

Je vhodná pro odměňování dělnické práce, kdy zaměstnanec je placen určitou částkou za každou jednotku práce, kterou odvede.

6.4.3 Podílová (provizní) mzda

Uplatňuje se v obchodních činnostech nebo některých službách, kdy odměna pracovníka je zcela nebo zčásti závislá na prodaném množství nebo poskytnutých službách.

6.4.4 Mzdy a platy za očekávané výsledky práce

Jedná se o odměny za dohodnuté práce, za dohodnutý výkon, který se pracovník podniku zaváže odvést nebo odvádět během určitého období v odpovídajícím množství a kvalitě (Koubek, 2003, s. 176).

6.4.5 Mzdy a platy za znalosti a dovednosti

Tyto mzdy a platy jsou formou, která váže odměnu na to, zda je pracovník schopen kvalifikovaně a efektivně plnit svou roli, vykonávat úkoly různých pracovních míst nebo prací (Koubek, 2003, s. 179).

6.5 Náhrady mzdy

Náhrada mzdy představuje finanční kompenzaci, která je zaměstnanci vyplácena jeho zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci náhrady mzdy za nemoc, karanténu, dovolenou, svátek a další případy jako je například návštěva lékaře, doprovod svého malého dítěte, případně i manžela, druhu či rodiče k lékaři, vlastní svatba, úmrtí rodinného příslušníka.

6.6 Splatnost mzdy

Splatnost mzdy upravuje § 10 odst. 1 zákona o mzdě. Mzda je splatná poté, kdy zaměstnanec již vykonal pro zaměstnavatele práci sjednanou pracovní smlouvou. Je splatná tzv. pozadu, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo některou její složku (Foot & Hook, 2005, s. 267).

7 Náklady na zaměstnance

Zaměstnanci jsou obvykle skutečnou hodnotou firmy. Klíčové zaměstnance si chce každý zaměstnavatel udržet, neboť investovat do nových vyjde vždy draž než si udržet ty nyní. Americký spisovatel John Maxwell (2006) prohlásil, že nejdražšími pracovníky nejsou ti, co mají nejvyšší plat, nejdražší jsou neproduktivní „lidé“.

Náklady související se zaměstnanci představují pro firmu jeden z nejvýznamnějších druhů nákladů. Skládají se z výdajů, jako jsou:

- mzdy včetně příplatků, přesčasů, mimořádných plateb,
- příspěvky na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění,
- náhrady mzdy,
- výdaje jako je například odstupné,
- daně,
- výdaje, které zaměstnavatel vynaložil na získání a výchovu zaměstnanců.

Cena zaměstnance představuje celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnání daného zaměstnance. Ty jsou totiž reálně vyšší než hrubá mzda.

Tabulka 2 zpracovává výpočet čisté mzdy zaměstnance a jeho souvisejících odvodů pro rok 2023, který vychází z aktuální legislativy, zejména zákona o daních z příjmů.

Tabulka 2: Příklad výpočtu čisté mzdy zaměstnance pro rok 2023

Hrubá mzda	40 000 Kč
Zaměstnanec (6,5 %) sociální pojištění	2 600 Kč
Zaměstnavatel (24,8 %) sociální pojištění	9 920 Kč
Zaměstnanec (4,5 %) zdravotní pojištění	1 800 Kč
Zaměstnavatel (9 %) zdravotní pojištění	3 600 Kč
Sleva na poplatníka	2 570 Kč
Záloha na daň	6 000 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění	3 430 Kč
Čistá mzda	32 170 Kč
Celkový náklad zaměstnavatele	53 520 Kč
Odvod státu celkem	21 350 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování v účetním programu Pohoda, 2023

Obrázek 1: Rozdělení hrubé měsíční mzdy



Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Jednou z možností, jak snížit náklady na mzdy, a tím i odvody za zdravotní a sociální pojištění, je poskytovat zaměstnancům část mzdy formou zaměstnaneckých benefitů.

8 Zaměstnanecké benefity

V současné době se už nejspíše nenajde zaměstnavatel, který by neposkytoval svým zaměstnancům vedle mzdy různá peněžítá nebo nepeněžítá plnění. Do popředí se nyní dostávají benefity, které oslovují primární potřeby zaměstnanců. Na prvním místě jsou pro zaměstnance samozřejmě peníze ve všech podobách, na druhém místě pak cokoli, co je jim rovnocenné. Tedy stravenky, poukázky, kredity nebo slevy na nákupy u partnerů.

Zaměstnavatelé jsou si vědomi, že kvalitního zaměstnance nezískají díky přátelskému kolektivu a kávě zdarma, proto vymýšlejí různé výhody a benefity, které by svým zaměstnancům mohli nabídnout. Zaměstnanci si stále více uvědomují svoji hodnotu, vzdělávají se a za své úsilí očekávají odpovídající ohodnocení, a to nejen v podobě dostatečného platu.

Správně zvolený systém zaměstnaneckých benefitů spolu s vhodně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců také přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce. Poskytované zaměstnanecké výhody jsou jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří zvažují více pracovních nabídek (Macháček, 2021, s. 1).

Při rozhodování, které benefity zaměstnavatel svým zaměstnancům bude poskytovat, je vhodné zvážit i daňové dopady, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

„Za optimální lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů.“ (Macháček, 2021, s. 3).

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům a různá plnění ve formě benefitů. Jedná se například o:

- odstupné,
- cestovní náhrady,
- odborný rozvoj zaměstnanců,
- příplatky ke mzdě za práci přesčas vyšší, než je 25 % průměrného výdělku,

- příplatky k dosažené mzdě za práci ve svátek vyšší, než je průměrný výdělek zaměstnance místo náhradního volna (Macháček, 2021, s. 6).

8.1 Daňový režim zaměstnaneckých výhod

Z pohledu daňového řešení lze zaměstnanecké výhody rozdělit do 4 kategorií:

- benefity, které jsou daňovým nákladem u zaměstnavatele, u zaměstnance je příjem osvobozený od daně z příjmů;
- benefity, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, ale u zaměstnavatele jsou nedaňové;
- benefity, které jsou u zaměstnavatele daňovým nákladem, ale u zaměstnance podléhají zdanění;
- benefity, které jsou u zaměstnavatele nedaňové a u zaměstnance podléhají zdanění.

Nejvýhodnější jsou benefity, které jsou daňovým nákladem u zaměstnavatele, u zaměstnance je příjem osvobozený od daně z příjmů, například platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaná na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, na penzijní pojištění nebo na životní pojištění.

Benefity, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, ale u zaměstnavatele jsou nedaňové, nejsou u zaměstnavatele tak výhodné, ale zaměstnanci je oceňují, neboť pro ně nepředstavují žádná zdanění navíc. Patří sem například nealkoholické nápoje poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

Ve třetí kategorii jsou benefity, které jsou u zaměstnavatele daňovým nákladem, ale u zaměstnance podléhají zdanění. Tyto benefity jsou méně časté. Řadí se sem například poskytnutí nadlimitního cestovného.

Poslední kategorií jsou zaměstnanecké výhody, které jsou nevýhodné jak pro zaměstnance (nejsou osvobozené), tak i pro zaměstnavatele (nejde o daňový náklad). Tyto benefity jsou neatraktivní a nepoužívané. Jedná se například o stravenkový paušál nad limit (Bartůšková, 2021).

Tabulka 3: Zaměstnanecké benefity

		zaměstnanec	
		není zdanitelným příjmem	je zdanitelným příjmem
zaměstnavatel	daňově neuznatelný náklad	nepeněžní příspěvky na kulturní a sportovní akce, vzdělání a rekvalifikace nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele	poskytnutí rekreace či zájezdu nad 20 000,-
		nepeněžní plnění ve formě pořízení zboží či služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru	dárky zaměstnancům bez vazby na vnitřní předpis či kolektivní smlouvu
		příspěvek na tištěné knihy, kde reklama nepřesahuje 50% plochy	motivační příspěvek studentům SŠ/VŠ nad limit
		občerstvení na pracovišti, včetně nealkoholických nápojů	poskytnutá stipendia osobám, které se nepřipravují na výkon profese pro daného zaměstnavatele
	daňově uznatelný náklad	příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění v souhrnné hodnotě do 50 000,- za rok	služební automobil i pro soukromé účely
		stravenky do limitu/stravenkový paušál	nepeněžní odměna (např.: mobilní telefon) na mimořádné výsledky v práci
		vzdělávání a rekvalifikace související s předmětem činnosti zaměstnavatele	týden dovolené navíc
		pracovní oblečení a obuv v nepeněžní formě	roční kupón na městskou hromadnou dopravu
pitná voda na pracovišti		zahraniční diety nad limity stanovené zákoníkem práce	
přechodné ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě		svozy zaměstnanců do práce sick-day	

Zdroj: PwC Česká republika, 2018

Podmínky pro poskytování zaměstnaneckých výhod by měl zaměstnavatel upravit v písemném vnitřním předpise, kolektivní smlouvě, pracovní či jiné smlouvě – u mnoha benefitů je to i podmínka daňové uznatelnosti.

Podle Macháčka (2021) je možné zaměstnanecké benefity rozdělit na:

- zdravotní benefity,
- důchodové benefity,
- benefity poskytované na pracovišti,
- benefity zaměřené na využití pracovního volna,
- benefity směřující ke vzdělání,
- platové a finanční benefity,
- benefity směřující k vybavení zaměstnance.

Zaměstnavatelem mohou být benefity poskytovány všem zaměstnancům firmy (příspěvky na stravování), pouze vybrané skupině zaměstnanců (používání služebního vozidla i pro soukromé účely), nebo mohou být poskytovány individuálně (podpora při neštěstí v rodině).

9 Řešení daňové problematiky v oblasti odměňování ve společnosti AB, s.r.o.

AB, s.r.o. je společnost, která nabízí komplexní projektové, konzultační a vzdělávací služby v oblasti LEAN managementu, zlepšování procesů a průmyslového inženýrství.

Svým partnerům pomáhá budovat jejich schopnost kontinuálně zvyšovat konkurenceschopnost. Nabízí koncepci řízení a vedení projektů, vzdělávání. Tím přispívá ke zvýšení inovačního potenciálu, produktivity a efektivity podnikových procesů.

Spojuje společnosti a lidi s cílem síťování – vzájemného vzdělávání, výměny zkušeností a sdílení know-how.

Společnost AB, s.r.o. vznikla s cílem nabídnout novou koncepci vzdělávání v oboru průmyslového inženýrství a přispět ke zvýšení podnikového know-how.

Původně primárně vzdělávací instituce se během let rozvinula do mnohem širších rozměrů. Své místo si kromě již zmiňovaného prakticky orientovaného vzdělávání našla v realizaci projektů a konzultační činnosti v oboru průmyslové inženýrství, její tým působil již v mnoha (nejen) výrobních společnostech. Stala se tak uznávaným centrem průmyslového inženýrství, poskytujícím služby v úzce zaměřeném oboru, ale v komplexní podobě (semináře, konference, tréninky, firemní vzdělávání, projekty a konzultace, roční studijní program Průmyslové inženýrství, Letní škola pro studenty).

9.1 Finanční situace společnosti

Nedílnou součástí představení společnosti AB, s.r.o. je zhodnocení finančního stavu a jeho vývoj v průběhu několika posledních let. K posouzení finanční situace podniku za posledních 5 let, tedy od roku 2017 do roku 2021, je možné použít výkaz zisku a ztráty a rozvahu. Výkaz zisku a ztráty ukazuje, jakého hospodářského výsledku společnost docílila za sledované a minulé účetní období, vyjadřuje finanční výkonnost za určitý časový interval. Rozvaha podává přehled o finanční pozici podniku, o jeho majetku a zdrojích krytí k určitému datu. Účetní výkazy sledovaného subjektu jsou dostupné pouze do roku 2021.

Tabulka 4 uvádí přehled aktiv společnosti v letech 2017–2021, Tabulka 5 přehled pasiv v letech 2017–2021.

Tabulka 4: Aktiva v letech 2017–2021 v tis. Kč

Položka	2021	2020	2019	2018	2017
Aktiva celkem	10 608	10 181	12 656	10 857	8 933
Stálá aktiva	2 086	512	1 186	1 494	396
Dlouhodobý nehmotný majetek	0	0	0	0	0
Dlouhodobý hmotný majetek	2 086	512	1 186	1 494	396
Dlouhodobý finanční majetek	0	0	0	0	0
Oběžná aktiva	8 410	9 598	11 328	9 172	7 950
Zásoby	0	0	0	0	0
Pohledávky	4 157	2 652	3 600	5 424	7 291
Krátkodobý finanční majetek	0	0	0	0	0
Peněžní prostředky	4 253	6 946	7 728	3 748	659
Časové rozlišení	112	71	142	191	587

Zdroj: Výroční zprávy z let 2017–2021, vlastní zpracování 2023

Aktiva představují majetkovou strukturu podniku.

Celková aktiva mají od roku 2017 vzestupnou tendenci, kromě roku 2020, který byl silně ovlivněn pandemií covid–19.

Ve sledovaných letech největší podíl u stálých aktiv představuje v roce 2021 dlouhodobý hmotný majetek, což v případě společnosti zahrnuje pořízení firemních vozidel, která si společnost účetně i daňově odepisuje podle nastavených pravidel. V roce 2021 společnost využila možnosti mimořádných odpisů.

Pohledávky představují „budoucí peníze společnosti“. Společnost neeviduje žádné pohledávky déle než 3 roky po splatnosti, všechny pohledávky jsou likvidní. Jedná se o krátkodobé obchodní pohledávky za služby poskytnuté obchodním partnerům.

Tabulka 5: Pasiva v letech 2017–2021 v tis. Kč

Položka	2021	2020	2019	2018	2017
Pasiva celkem	10 608	10 181	12 656	10 857	8 933
Vlastní kapitál	6 379	8 004	8 002	7 404	5 990
Základní kapitál	480	480	480	480	480
Ážio a kapitálové fondy	0	0	0	0	0
Fondy ze zisku	216	216	216	216	216
VH minulých let	3 708	7 305	4 308	5 294	2 852
VH běžného účetního období	1 975	3	2 998	1 414	2 442
Cizí zdroje	4 105	2 124	4 101	3 066	2 027
Rezervy	0	0	0	0	0
Závazky	4 105	2 124	4 101	3 066	2 027
Časové rozlišení	124	53	553	387	916

Zdroj: Výroční zprávy z let 2017–2021, vlastní zpracování, 2023

Pasiva představují hodnotu majetku, který byl pořízen z prostředků společnosti a rovněž také část hodnoty majetku, za kterou společnost někomu dluží.

Po sledované období nedošlo ke změně společníků, ani ke změně základního kapitálu.

Výsledek hospodaření běžného účetního období byl nejvíce ovlivněn v roce 2020 pandemií covid–19, kdy došlo k poklesu hospodaření firmy. Část roku byla činnost firmy zcela omezena.

Závazky společnosti se skládají z čerpaných úvěrů, které byly použity pro pořízení dlouhodobého hmotného majetku a z krátkodobých obchodních závazků. Firma neeviduje žádné obchodní závazky po splatnosti déle než 5 let.

Výsledek hospodaření minulých let byl snižován na základě výplaty podílů společníkům firmy.

Hospodaření podniku je od roku 2017 téměř konstantní, nedochází k velkým výkyvům v hospodaření. Výjimkou byl rok 2020, který byl ovlivněn státními zásahy do fungování firmy z důvodu pandemie covid–19.

Tabulka 6 ukazuje, jakého hospodářského výsledku společnost dosáhla ve sledovaných letech 2017–2021.

Tabulka 6: Vybrané položky z výkazu zisku a ztráty v letech 2017–2021 v tis. Kč

Položka	2021	2020	2019	2018	2017
Tržby za prodej výrobků a služeb	15 834	10 003	25 836	19 687	22 986
Výkonová spotřeba	8 373	5 359	12 966	10 987	12 288
Osobní náklady	5 434	4 684	7 858	6 600	6 789
Úpravy hodnot v provozní oblasti	556	674	1 217	564	652
Ostatní provozní výnosy	1 082	852	280	396	43
Ostatní provozní náklady	85	90	120	154	170
Provozní výsledek hospodaření	2 468	48	3 955	1 778	3 130
Nákladové úroky a podobné výnosy	12	20	30	14	21
Ostatní finanční výnosy	1	38	0	24	0
Ostatní finanční náklady	42	14	32	31	22
Finanční výsledek hospodaření	-53	4	-62	-21	-43
Výsledek hospodaření před zdaněním	2 415	52	3 893	1 757	3 087
Daň z příjmů	440	49	895	343	645
Výsledek hospodaření po zdanění	1 975	3	2 998	1 414	2 442
Výsledek hospodaření za účetní období	1 975	3	2 998	1 414	2 442
Čistý obrat za účetní období	16 917	10 893	26 116	20 107	23 029

Zdroj: Výkazy zisku a ztráty z let 2017–2021, vlastní zpracování, 2023

Ve sledovaných letech dosáhla společnost nejlepšího výsledku v roce 2019, a to čistého obratu 26 116 000 Kč. O rok později, tj. v roce 2020, byl čistý obrat firmy nižší o 15 223 000 Kč, což bylo způsobeno pandemií covid-19, kdy tržby za prodej výrobků a služeb klesly o 61 %. Společnost se potýkala s následky v oblasti narušení dodavatelských řetězců a vícenákladů souvisejících s opatřeními proti šíření nákazy. V roce 2021 společnost zaznamenala nárůst čistého obratu o 55 % oproti předchozímu roku, kdy došlo k částečnému obnovení požadavků od odběratelů. Obrat ovšem zatím nedosahoval výsledků z let 2017–2019, neboť ještě doznívaly následky pandemie covid-19 a byla patrná úsporná opatření, která odběratelé společnosti zavedli.

9.2 Analýza činností prováděných účetním oddělením

Účetní oddělení je považováno ve společnosti AB, s.r.o. za důležitou součást firmy a tvoří silnou podporu pro všechny zaměstnance. Vzhledem k tomu, že se jedná o společnost s malým počtem zaměstnanců pracujících na hlavní pracovní poměr, pracuje v účetním oddělení pouze 1 pracovnice. Proto je podstatné, aby byl správně nastaven systém metod a postupů, který bude účinně fungovat. Účetní oddělení je podřízeno jednatelům společnosti.

Činnosti účetního oddělení jsou:

- běžné účetní operace, tj. zpracování přijatých a vydaných faktur, bankovních a pokladních dokladů, vedení pokladny,
- měsíční výstupy z účetnictví, tj. např. účetní deník, knihy pohledávek, knihy závazků, příprava podkladů pro externí subjekty, podklady pro zpracování daně z přidané hodnoty,
- systém odměňování zaměstnanců.

Společnost využívá pro účetní potřeby ekonomický a účetní systém Pohoda.

Jednou z pracovních činností zaměstnankyně účetního oddělení je sekce odměňování pracovníků, která v sobě zahrnuje:

- tvorbu mzdových systémů odměňování a jejich zavádění do praxe,
- zpracování a kontrolu pracovních kalendářů zaměstnanců firmy,
- zpracování pokladů pro mzdy,
- zpracování cestovních příkazů a knih jízd,
- zpracování odměn a benefitů,
- evidenci dovolených, nemocenských a ošetrových dávek,
- kontrolu výplatních pásek,
- vyplácení mezd,
- přípravu pracovních smluv,
- komunikaci s příslušnými úřady (OSSZ, ZP, FU).

9.2.1 Analýza současného systému odměňování

Ve společnosti AB, s.r.o. je všem zaměstnancům společnosti stanovena základní mzda, kterou musí zaměstnanec vždy obdržet. K ní je poskytována ještě pohyblivá složka mzdy, jejíž výši ovlivňuje sám zaměstnanec. Společnost vyplácí mzdy v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce.

Základní mzda je měsíční, stanovená týdenní pracovní doba je 40 hodin. Zaměstnancům náleží základní mzda ve výši uvedené ve mzdovém dodatku. Mzda je zaměstnancům poskytována podle pracovní pozice, odpovědností v rámci organizace, vzdělání, odbornosti a zkušeností.

Mimo základní mzdu jsou zaměstnancům vypláceny odměny, které závisí na jejich pracovních výsledcích. Odměny se zaměstnancům poskytují za splnění mimořádných pracovních úkolů nad rámec jejich pracovních povinností, které zaměstnavateli přinesly nějaký prospěch. Odměny se vyplácejí současně se mzdou za příslušný kalendářní měsíc.

Společnost také používá ke zvyšování spokojenosti svých zaměstnanců zaměstnanecké benefity. Benefity ovšem nejsou poskytovány všem zaměstnancům, až na stravenkový paušál, nejsou nyní ani určeny podmínky, za kterých mají zaměstnanci nárok na jejich čerpání. Zaměstnanecké benefity jsou nyní poskytovány na základě individuálního rozhodnutí jednatelů společnosti. Seznam benefitů, které zaměstnanci nyní čerpají, je uveden v kapitole 9.5. V kapitole 9.7. je provedena analýza nákladů poskytovaných benefitů.

Mimořádným úkolem nad rámec pracovních povinností pracovnice účetního oddělení je zpracovat analýzu současných benefitů a navrhnout jejich optimální strukturu tak, aby vynaložené finanční prostředky přinášely co největší efekt a poskytované zaměstnanecké benefity co nejlépe vystihovaly potřeby firmy i zaměstnanců.

Jednatelé společnosti chtějí mít systém odměňování nastavený jednoduše, srozumitelně a spravedlivě vůči všem svým zaměstnancům. Chtějí, aby se zvýšila spokojenost zaměstnanců a přetrvala po celou dobu jejich působení ve firmě. Všem zaměstnancům by chtěli zvýšit mzdu o 3 000 Kč měsíčně a jedenkrát za rok vyplatit podle finanční situace 13. mzdu, popř. příspěvek na rekreaci (dle výhodnosti). Také zvažují týden dovolené navíc pro každého zaměstnance.

Na výplatní pásce, Obrázek 2, je vidět rozpad mzdy jedné ze zaměstnankyň společnosti. Osobní náklady se skládají se základní mzdy, prémie, v tomto případě i náhrady mzdy za dovolenou. Je zde uvedena částka příspěvku na penzijní připojištění a stravenkový paušál.

Obrázek 2: Výplatní páska jedné ze zaměstnankyň

Jméno	Použitý průměr	163,60	Období	8/2022	
Osobní číslo Z0004	Zbývající dovolená	96 h.	Kalendářní dny	31	Prac. dny 23
Nemoc/Ošetřovné 0 / 0	Otcovská/Neomluveno	0 / 0	Odpracováno	22,5	Hodiny 180
Osobní náklady	Dovolená 4 h.	654	Osobní ohodnocení		0
Základní mzda 23 479	Svátky 0 d.	0	Prémie 19%		4 467
Neplacené volno 0 d.	Placené volno 0 d.	0	Ost. náhrady		0
Penz. připojištění 1 000	Životní pojištění	0			
Hrubá mzda	Sociální zaměstnanec	1 859	Zdravotní zaměstnanec		1 287
	Sociální zaměstnavatel	7 093	Zdravotní zaměstnavatel		2 574
Sleva na poplatníka 2 570	Sleva na invaliditu	0	Ostatní slevy		0
	Základ daně	28 600	Záloha na daň		1 720
Čistá mzda	Srážky	0	Náhrady		0
	Záloha	0	Nezd. náhrady		0
Vyúčtování			Stravenkový paušál		1 155

Zdroj: Interní dokumenty společnosti, 2022

9.3 Rozhovor s jednatelem společnosti na téma odměňování zaměstnanců

Polostrukturovaný rozhovor je proveden s jednatelem společnosti, který zodpovídá za nastavení systému odměňování zaměstnanců. Cílem položených otázek je zjistit, jak je nastaven systém odměňování, jakým stylem probíhá odměňování, jaké zaměstnanecké benefity jsou firmou nabízeny, zda jsou plánovány nějaké změny.

Rozhovor obsahuje 7 otázek, které byly předem připraveny. Rozhovor proběhl v kanceláři společnosti.

- Jakým způsobem odměňujete své zaměstnance? (Obecně – jestli pouze finančně, nebo i jiným způsobem).
- Jaké benefity nabízíte svým zaměstnancům? Mají všichni zaměstnanci stejná práva u všech benefitů, nebo je interním předpisem určeno, kteří pracovníci mají právo na daný benefit? Proč?
- Jak hodnotíte úroveň odměňování ve Vaší společnosti? Plánujete nějaké změny?
- Jakým způsobem je ve společnosti rozhodnuto o tom, jaké benefity budou poskytnuty, a jakým způsobem budou benefity rozděleny mezi zaměstnance? Kdo provádí konečné rozhodnutí o přijetí, zamítnutí či úpravě daného benefitu?

- e) Jsou Vaši zaměstnanci dostatečně motivováni k vykonávání své práce? Proč myslíte, že ano/ne? Odpovídá výše odměňování daného pracovníka jeho kvalifikaci a výkonu?
- f) Domlouváte se s jednotlivými zaměstnanci na výši finančního odměňování (ohodnocení)? Máte s nimi pravidelné schůzky na toto téma? Pokud ano, jak schůzka probíhá?
- g) Kdo ve společnosti provádí analýzu mezd zaměstnanců včetně zaměstnaneckých benefitů a navrhuje jejich optimalizaci?

9.3.1 Zhodnocení rozhovoru

Společnost své zaměstnance odměňuje finančně, a to formou mzdy a osobní odměny závisící na pracovním výkonu zaměstnance. Dále je součástí odměňování i nefinanční složka, např. pochvala nebo benefit.

Společnost svým zaměstnancům nabízí benefity ve formě stravenkového paušálu, příspěvku na penzijní připojištění, zaměstnanci mají možnost studovat anglický jazyk. Dále mají k dispozici nápoje na pracovišti, pružnou pracovní dobu a pro sebe a své rodinné příslušníky mohou získat SIM karty od společnosti T-Mobile, kdy mohou využívat telekomunikační služby v mobilních sítích za zvýhodněné sazby. Všichni zaměstnanci mohou čerpat výše uvedené benefity, interní předpis společnost nemá.

Společnost úroveň odměňování hodnotí jako spravedlivou. Zaměstnanci jsou odměňováni na základě mzdového měsíčního výměru, kdy znají jeho výši a dále na základě odměny, jejíž výši sami ovlivňují splněním mimořádných pracovních úkolů nad rámec jejich pracovních povinností. Společnost plánuje zvýšit zaměstnancům mzdy o 3 000 Kč měsíčně a zvažuje poskytnutí 13. mzdy, příspěvku na rekreaci nebo navýšení dovolené na 5 týdnů.

O tom, jaké benefity bude společnost svým zaměstnancům nabízet a jakým způsobem budou rozděleny mezi zaměstnance, rozhoduje jednatel společnosti. Jednatel společnosti provádí konečné rozhodnutí o přijetí, zamítnutí nebo úpravě daného benefitu.

Jednatel společnosti je přesvědčen, že zaměstnanci jsou dostatečně motivováni k výkonu své práce, finanční podmínky jsou podle jeho názoru nastaveny dobře. Zaměstnanci mají možnost svoji základní mzdovou složku zvýšit o osobní ohodnocení, které je v jejich režii. Výše mzdy je stanovena na základě vzdělání, zkušeností a odbornosti.

Jednatelé společnosti mají se zaměstnanci jedenkrát ročně schůzku ohledně zhodnocení jejich pracovního roku, kde se zhodnotí jejich pracovní úspěchy, neúspěchy, výše základní mzdy a osobní složky, možnost navýšení mzdy a poskytnutí benefitů.

Analýzu mezd zaměstnanců včetně zaměstnaneckých benefitů na základě požadavku pana jednatele provádí pracovnice účetního oddělení, která navrhne jejich optimalizaci. Pak je na rozhodnutí pana jednatele, zda návrh akceptuje, popř. nechá přepracovat. Pracovnice účetního oddělení optimalizaci odměňování zpracovává v rámci mimořádného pracovního úkolu nad rámec svých pracovních povinností.

9.4 Osobní náklady společnosti

Osobní náklady lze najít ve výkazu zisku a ztráty dané společnosti a patří mezi důležitou skupinu nákladů vzhledem k jejich podílu na celkových nákladech. Podíl osobních nákladů na celkových nákladech firmy AB, s.r.o. ve sledovaných letech představuje Tabulka 7. Účetní výkazy sledovaného subjektu jsou dostupné pouze do roku 2021.

Tabulka 7: Podíl osobních nákladů na celkových nákladech

2021	2020	2019	2018	2017
37,47 %	53,45 %	43,69 %	35,97 %	34,04 %

Zdroj: Výkazy zisku a ztráty z let 2017–2021, vlastní zpracování, 2023

Osobní náklady uvedené v Tabulka 8 se skládají ze třech podstatných položek, a to mzdových nákladů, nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Nejvyšší položku tvoří mzdové náklady, které představují hrubé mzdy zaměstnanců včetně odměn členům orgánů obchodní korporace.

Zveřejněny jsou dokumenty maximálně za 2021, rok 2022 je čerpán z interních informací poskytnutých pro účely zpracování této práce účetním oddělením.

Tabulka 8: Osobní náklady v letech 2022–2017 v Kč

Položka	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Mzdové náklady	5 378 937	4 054 731	3 572 937	6 005 477	4 957 389	5 077 049
Sociální pojištění	1 076 123	901 999	706 783	1 223 796	1 063 715	1 129 556
Zdravotní pojištění	394 838	332 738	261 892	447 844	388 333	412 038
Ostatní náklady	155 976	143 976	143 976	180 488	190 694	170 199
Osobní náklady	7 005 874	5 433 444	4 685 588	7 857 605	6 600 131	6 788 842

Zdroj: Výroční zprávy z let 2017–2022, vlastní zpracování, 2023

Osobní náklady firma eviduje v účetní skupině 52 na jednotlivých syntetických účtech, kterými jsou:

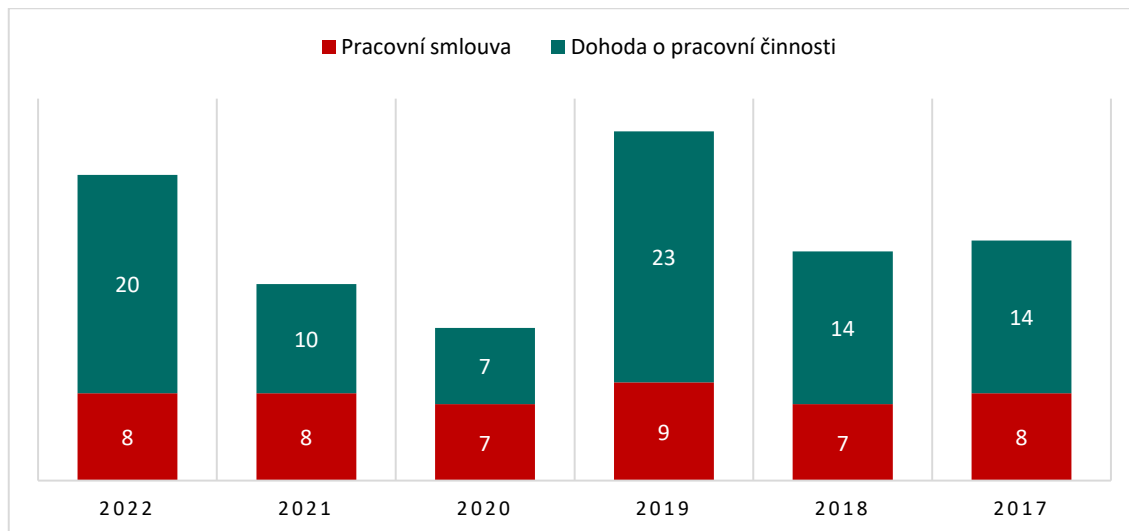
- 521 – mzdové náklady,
- 522 – příjmy společníků obchodní korporace ze závislé činnosti,
- 524 – zákonné sociální a zdravotní pojištění,
- 527 – zákonné sociální náklady,
- 528 – ostatní sociální náklady, kde eviduje příspěvky na penzijní připojištění.

K syntetickému účtu 527 má firma vytvořený i účet analytický 527550, na kterém eviduje náklady stravenkového paušálu.

Výše mzdových nákladů odpovídá počtu zaměstnanců v jednotlivých letech. Společnost AB, s.r.o. zaměstnává jak pracovníky na hlavní pracovní poměr, tak i pracovníky na základě dohod o provedení práce. Počet zaměstnanců znázorňuje Graf 1 níže.

Dokumenty za rok 2022 nejsou zveřejněny, údaje jsou čerpány z interních informací poskytnutých pro účely zpracování této práce účetním oddělením.

Graf 1: Počet zaměstnanců v letech 2022–2017



Zdroj: Výroční zprávy z let 2017–2022, vlastní zpracování, 2023

9.5 Poskytované benefity

Společnost AB, s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům níže uvedené benefity:

- příspěvek na stravování – stravenkový paušál, stravenky,
- nápoje na pracovišti,
- pružnou pracovní dobu,
- motivační program T-Mobile,
- vzdělávací aktivity – anglický jazyk,
- příspěvek na penzijní připojištění.

Společnost nemá zřízený sociální fond, ze kterého by čerpala prostředky na poskytování zaměstnaneckých benefitů.

9.5.1 Příspěvek na stravování

Od roku 2021 zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje příspěvek v peněžní formě, tzv. stravenkový paušál. Zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje 55 Kč za odpracovanou směnu. Pokud zaměstnanci vznikne nárok na stravné v rámci služební cesty, pak nemá nárok na stravenkový paušál.

Do konce roku 2020 zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům stravenky v hodnotě 100 Kč, kdy 45 % z jejich hodnoty hradil zaměstnanec a 55 % zaměstnavatel.

9.5.2 Nápoje na pracovišti

Zaměstnavatel svým zaměstnancům neomezeně poskytuje nealkoholické nápoje formou nepeněžního plnění ke spotřebě na pracovišti. Jedná se například o minerální vodu, kávu, čaj, džusy.

9.5.3 Pružná pracovní doba

Flexibilní pracovní doba je zaměstnanci velmi ceněný benefit a zaměstnavatele nestojí žádné výdaje navíc. Zaměstnavatelem je dán začátek pracovní doby od 9 hodin, konec pracovní doby je nastaven na 14 hodinu. Jedná se o dobu, kdy zaměstnanec musí pobývat na pracovišti. Začátek a konec pracovní doby si zaměstnanec může volit sám. Každý zaměstnanec musí splňovat počet odpracovaných hodin za daný měsíc.

Pružnou pracovní dobu nelze aplikovat na služební cestě.

9.5.4 Motivační program T-Mobile

Společnost nabízí zaměstnancům SIM karty pro členy své rodiny. Ti pak mohou využívat telekomunikační služby v mobilních sítích za zvýhodněné sazby a mezi sebou mohou volat zdarma. Vyúčtování dostává zaměstnanec každý měsíc, a to za všechny členy své skupiny.

9.5.5 Vzdělávací aktivity

Zaměstnanci mohou absolvovat výuku anglického jazyka, která je v celé výši hrazena podnikem. Často jejich výuka probíhá v pracovní době.

Tento benefit čerpají pouze vybraní zaměstnanci.

9.5.6 Příspěvek na penzijní připojištění

Společnost poskytuje příspěvek na penzijní připojištění pouze 4 zaměstnancům, kteří mají penzijní připojištění sjednané. Dvěma zaměstnancům se poskytuje ve výši 3 000 Kč měsíčně, dvěma 1 000 Kč měsíčně.

9.6 Shrnutí poskytovaných benefitů

V Tabulka 9 je vidět, které benefity zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje. Jedná se o benefity, které:

- jsou daňovým nákladem u zaměstnavatele a u zaměstnance osvobozené – tyto benefity jsou pro zaměstnavatele nejvýhodnější,
- jsou daňově neuznatelným nákladem u zaměstnavatele a u zaměstnance osvobozené – tyto benefity nejsou výhodné pro zaměstnavatele, ale zaměstnanci je oceňují, protože pro ně nepředstavují žádné zdanění navíc,
- mají jiné výhody než finanční hodnoty.

Tabulka 9: Shrnutí poskytovaných benefitů

Benefit	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Stravování	Daňově uznatelný náklad	Osvobozeno
Nápoje na pracovišti	Daňově neuznatelný náklad	Osvobozeno
Pružná pracovní doba	—	—
Program T-Mobile	—	—
Vzdělávací aktivita	Daňově uznatelný náklad	Osvobozeno
Příspěvek na penzijní připojištění	Daňově uznatelný náklad	Osvobozeno

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Daňově uznatelný náklad je definovaný zákonem o daních z příjmů jako výdaj, který je vynaložený na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.

Benefity, které jsou daňově uznatelným nákladem, mohou být pro zaměstnavatele úsporou v porovnání s výplatou mzdy. Jsou pro něj nejvýhodnější – firma si takto může snížit daňový základ.

Daňově neuznatelný náklad představuje pro zaměstnavatele výdaj, o který daňový základ nelze snížit.

Pružná pracovní doba a program T-Mobile neznamenají pro společnost náklad, ale pro zaměstnance představují určitou výhodu.

9.7 Analýza nákladů na poskytované benefity

Cílem analýzy nákladů je vyčíslit finanční dopady spojené s úhradou zaměstnaneckých benefitů na společnost a podrobit je detailnějšímu rozboru. Náklady budou sledovány v rozsahu posledních 6 let, tedy od roku 2017–2022.

9.7.1 Náklady poskytovaného příspěvku na stravování

Daňově se jedná o maximálně výhodný benefit, který je podle ZDP pro zaměstnavatele daňovým nákladem a pro zaměstnance osvobozeným příjmem.

Příspěvek na stravování je poskytován všem zaměstnancům, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu a končí posledním dnem pracovního vztahu. V letech 2017–2020 byl tento benefit poskytován formou papírových stravenek Ticket Restaurant od společnosti Edenred CZ v hodnotě 100 Kč. Zaměstnavatel přispíval 55 % ze 100 Kč, tj. 55 Kč, zaměstnanec doplácel zbylých 45 %, tedy 45 Kč. Od roku 2021 je příspěvek poskytován v peněžní podobě, kdy zaměstnanec obdrží částku ke mzdě, jedná se o tzv. stravenkový paušál, který byl zaveden zákonem č. 609/2020 Sb. Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování ve výši 55 Kč. Jedná se o daňově uznatelný náklad, který nepodléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Pro zaměstnance je osvobozeným příjmem, jak již bylo zmíněno, který nevstupuje do vyměrovacího základu.

Tabulka 10 udává počet stravenek nebo stravenkového paušálu podle měsíců a roků ve sledovaném období.

Tabulka 10: Počet stravenek a stravenkového paušálu podle měsíců a roků v kusech

Měsíc/rok	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Leden	40	0	68	35	75	72
Únor	25	0	59	40	63	57
Březen	38	0	35	44	65	80
Duben	22	0	1	45	59	55
Květen	39	0	0	35	65	71
Červen	29	0	0	39	58	57
Červenec	21	0	13	103	52	64
Srpen	43	36	12	63	69	76
Září	37	35	14	60	55	68
Říjen	30	27	15	61	72	80
Listopad	30	44	14	64	74	72
Prosinec	28	37	10	48	56	65
Celkem	382	179	241	637	763	817

Zdroj: Výroční zprávy z let 2017–2022, vlastní zpracování, 2023

Tabulka 11: Přehled nákladů na stravování v letech 2022–2017 v Kč

Rok	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Počet stravenek / stravenkový paušál	382	179	241	637	763	817
Úhrada zaměstnanců	0	0	10 845	28 665	34 335	36 765
Úhrada zaměstnavatele	21 010	9 845	13 255	35 035	41 965	44 935

Zdroj: Výroční zprávy z let 2017–2022, vlastní zpracování, 2023

Tabulka 11 výše ukazuje roční přehled nákladů společnosti spojených s tímto benefitem.

9.7.2 Náklady poskytované vzdělávací aktivity – anglický jazyk

Společnost poskytuje svým zaměstnancům výuku anglického jazyka, která je řešena online formou prostřednictvím platformy Microsoft Teams nebo Google Meet. Společnost tento benefit považuje za rozšíření kvalifikace zaměstnanců. Alespoň základní znalost anglického jazyka je podmínkou pracovního poměru. Výuka se koná v pracovní době zaměstnance a podnik ji hradí v plné výši. Výuka anglického jazyka je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Náklady podniku v letech 2017–2022 jsou uvedeny v Tabulka 12.

Tabulka 12: Náklady na vzdělávání v letech 2017–2022 v Kč

Rok	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Částka placená zaměstnavatelem	400 260	175 414	232 727	287 583	263 898	283 779

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

9.7.3 Náklady poskytovaného příspěvku na penzijní připojištění

Na příspěvek na penzijní připojištění má nárok každý zaměstnanec, který již není ve zkušební době a má uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou. V současné době se poskytuje čtyřem zaměstnancům, ostatní zaměstnanci nemají smlouvu o penzijním připojištění uzavřenou. Příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům jsou daňovým výdajem bez ohledu na jejich výši, nárok příspěvku vyplývá z vnitřního předpisu zaměstnavatele. Tento benefit pro zaměstnavatele nepředstavuje žádné daňové dopady z hlediska daně z přidané hodnoty, jelikož se jedná o finanční benefit určený pro konkrétní účely zaměstnance a nepředstavuje tak zdanitelné plnění. Náklady na tento benefit za sledované období jsou uvedeny v Tabulka 13.

Tabulka 13: Náklady na příspěvek na penzijní připojištění v letech 2017–2022 v Kč

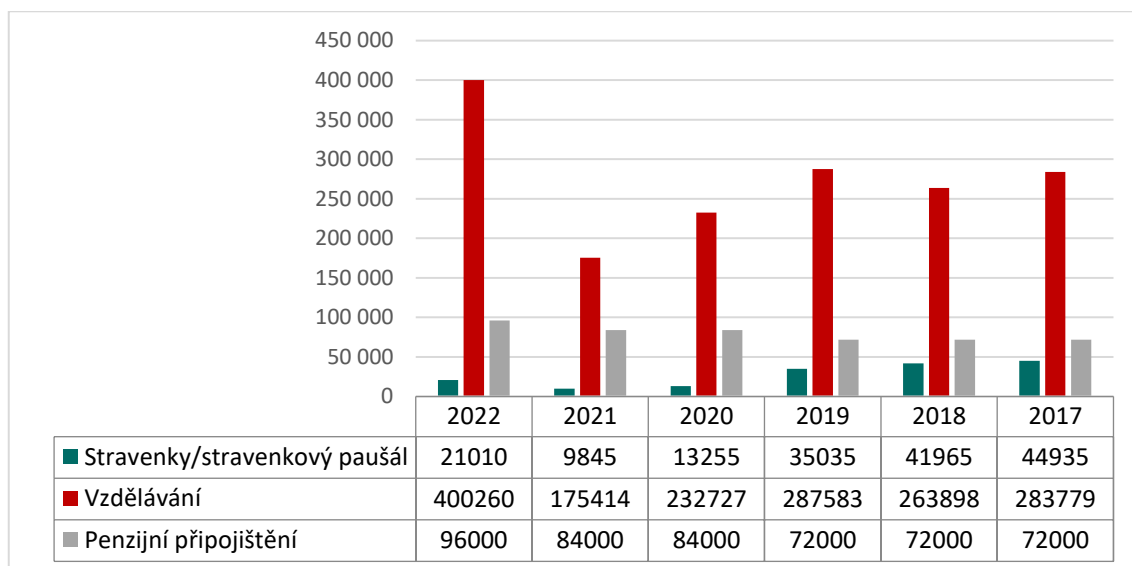
Rok	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Částka hrazená zaměstnavatelem	96 000	84 000	84 000	72 000	72 000	72 000

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

9.7.4 Shrnutí zaměstnaneckých benefitů

V Graf 2 je vidět celkové finanční vyčíslení poskytovaných benefitů za sledované roky. Největší podíl výdajů představuje vzdělávání, konkrétně se jedná o výuku anglického jazyka. Naopak nejmenší podíl představuje vyplácení stravenkového paušálu.

Graf 2: Finančně vyčíslené poskytování benefitů v letech 2017–2022 v Kč



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

9.8 Komparace zaměstnaneckých benefitů

V této části praktické práce je využita metoda komparace, kdy za použití modelových situací je porovnán dopad navýšení mzdy a vybraných zaměstnaneckých benefitů na základ daně účetní jednotky s cílem nalézt optimální strukturu zaměstnaneckých benefitů.

Pro srovnání jednotlivých benefitů je vybrán kolega na pozici konzultanta seniora s hrubou měsíční mzdou 49 000 Kč. Tabulka 14 zobrazuje výpočet jeho současné mzdy.

Tabulka 14: Současná mzda zaměstnance – konzultanta v Kč

Hrubá mzda	49 000 Kč
Zaměstnanec (6,5 %) sociální pojištění	3 185 Kč
Zaměstnavatel (24,8 %) sociální pojištění	12 152 Kč
Zaměstnanec (4,5 %) zdravotní pojištění	2 205 Kč
Zaměstnavatel (9 %) zdravotní pojištění	4 410 Kč
Sleva na poplatníka	2 570 Kč
Záloha na daň	4 780 Kč
Záloha na daň po uplatnění slev	2 210 Kč
Čistá mzda	38 830 Kč
Celkový náklad zaměstnavatele	65 562 Kč
Odvod státu celkem	26 732 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

9.8.1 Navýšení hrubé mzdy zaměstnance

Z každé zaplacené hrubé mzdy jsou strhávány odvody na sociální a zdravotní pojištění. Odvody se počítají procentem z hrubé mzdy, při zvýšení hrubé mzdy se tak zvyšuje celková částka odvedená státu z této mzdy.

Tabulka 15 ukazuje případ, kdy zaměstnavatel zaměstnanci namísto poskytnutí benefitu navýší měsíční mzdu o 3 000 Kč.

Tabulka 15: Navýšení hrubé měsíční mzdy zaměstnance o 3 000 Kč

Hrubá měsíční mzda	49 000
Prémie	3 000
Celková hrubá mzda	52 000
Zaměstnanec (6,5 %) sociální pojištění	3 380
Zaměstnavatel (24,8 %) sociální pojištění	12 896
Zaměstnanec (4,5 %) zdravotní pojištění	2 340
Zaměstnavatel (9 %) zdravotní pojištění	4 680
Sleva na poplatníka	2 570
Záloha na daň	7 800
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění	5 230
Čistá mzda	41 050
Celkový náklad zaměstnavatele	69 576

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Z důvodu zvýšení mzdy zaměstnance zaměstnavateli vzrostly náklady o 1 014 Kč:

- sociální pojištění 744 Kč,
- zdravotní pojištění 270 Kč.

9.8.2 Navýšení mzdy formou stravenkového paušálu

Daňová uznatelnost stravenkového paušálu z pohledu zaměstnavatele není nijak limitovaná. V následující tabulce je uveden model, kdy zaměstnanec obdrží stravenkový paušál v měsíční výši 3 000 Kč při odpracování 21 směn. Pro zaměstnavatele je stravné v jakékoliv výši daňově uznatelné (úspora 19 % na dani z příjmu). Pro zaměstnance je stravné osvobozeno od daní, sociálního a zdravotního pojištění do maximální částky 107,10 Kč na den, tj. 2 249 Kč za měsíc. Nad tuto částku obě strany navíc zaplatí pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Tabulka 16: Model stravenkového paušálu v Kč

Hrubá měsíční mzda	49 000
Stravenkový paušál (nad limit)	751
Celková hrubá mzda	49 751
Zaměstnanec (6,5 %) sociální pojištění	3 234
Zaměstnavatel (24,8 %) sociální pojištění	12 339
Zaměstnanec (4,5 %) zdravotní pojištění	2 239
Zaměstnavatel (9 %) zdravotní pojištění	4 478
Sleva na poplatníka	2 570
Záloha na daň	7 470
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění	4 900
Stravenkový paušál	2 249
Čistá mzda	41 627
Celkový náklad zaměstnavatele	68 817

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

9.8.3 Příspěvek na penzijní a životní pojištění

Poskytování příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění je pro zaměstnavatele výhodnější než prosté zvyšování mzdy. Na následujícím modelovém příkladu je ukázáno, jak příspěvek přináší celkové snížení osobních nákladů zaměstnavatele oproti zvýšení mzdy.

Tabulka 17: Poskytnutí měsíčního příspěvku na penzijní připojištění v Kč

Hrubá měsíční mzda	49 000
Zaměstnanec (6,5 %) sociální pojištění	3 185
Zaměstnavatel (24,8 %) sociální pojištění	12 152
Zaměstnanec (4,5 %) zdravotní pojištění	2 205
Zaměstnavatel (9 %) zdravotní pojištění	4 410
Sleva na poplatníka	2 570
Záloha na daň	7 350
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění	4 780
Příspěvek na penzijní připojištění	3 000
Čistá mzda	41 830
Celkový náklad zaměstnavatele	68 562

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Zaměstnavatel oproti zvýšení mzdy ve výši 3 000 Kč ušetří na osobních nákladech 1 014 Kč.

9.8.4 Poskytnutí firemního vozidla pro soukromé účely

Poskytování služebního vozidla pro soukromé účely je jedním z nejvyhledávanějších zaměstnaneckých benefitů. Tento benefit je poskytován především manažerům firmy a pracovníkům, kteří služební vozidlo používají k výkonu svého zaměstnání, např. obchodní zástupci, konzultanti. Pořizovací cena vozidla v modelovém příkladu je 300 000 Kč. Hrubá mzda zaměstnance se navyšuje o 1 % vstupní ceny vozidla. Tím se zvyšuje i pojistné zaměstnavatele. Veškeré náklady zaměstnavatele na opravu, údržbu, odpisy, pojištění vozidla, dálniční známku apod. jsou daňově uznatelné. Zaměstnanec si sám hradí pohonné hmoty za své soukromé jízdy. V případě, že by zaměstnavatel za zaměstnance hradil náklady za pohonné hmoty, nebyly by daňově uznatelné a u zaměstnance by došlo ke zdanění tohoto peněžního příjmu a odvodu pojistného.

Tabulka 18: Modelace mzdy při používání firemního vozidla v Kč

Hrubá měsíční mzda	49 000
1 % vstupní ceny vozidla	3 000
Celková hrubá mzda	52 000
Zaměstnanec (6,5 %) sociální pojištění	3 380
Zaměstnavatel (24,8 %) sociální pojištění	12 896
Zaměstnanec (4,5 %) zdravotní pojištění	2 340
Zaměstnavatel (9 %) zdravotní pojištění	4 680
Sleva na poplatníka	2 570
Záloha na daň	7 800
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění	5 230
Čistá mzda	38 050
Celkový náklad zaměstnavatele	69 576

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Jak ukazuje Tabulka 18 výše, je zřejmé, že poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely zaměstnance není pro firmu výhodné. Poskytnutí vozidla k soukromým účelům přináší zaměstnavateli také zvýšené náklady spojené s vyšší frekvencí využívání automobilu.

9.8.5 Shrnutí modelových příkladů zaměřených na odměňování zaměstnanců

Vhodně zvolený zaměstnanecký benefit může být pro zaměstnavatele i zaměstnance výhodnější než zvýšení mzdy o stejnou částku.

V níže uvedené Tabulka 19 jsou shrnuty výsledky čtyř modelových příkladů, kde je možné vidět rozdíl měsíčních mzdových nákladů firmy bez poskytnutí benefitů a s poskytnutými benefity.

Tabulka 19: Přehled nákladů zaměstnavatele na modelové benefity v Kč

Typ benefitu	bez benefitů	stravenkový paušál	penzijní přípojištění	služební vozidlo
Náklad zaměstnavatele	69 576	68 817	68 562	69 576

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Jestliže firma poskytne zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění ve výši 3 000 Kč měsíčně, jeho mzdové náklady budou ve výši 68 562 Kč měsíčně a dosáhne tak oproti navýšení mzdy, popř. poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely, měsíční úsporu na mzdových nákladech 1 014 Kč, tj. ročně 12 168 Kč. Tato částka pro společnost představuje úsporu v podobě nižších povinných odvodů na zdravotní a sociální pojištění zaměstnanců.

Z Tabulka 17 uvedené v kapitole 9.8.3 je patrné, že finančně nejvýhodnější pro obě zúčastněné strany, je příspěvek na penzijní připojištění. Pro zaměstnavatele představuje tento zaměstnanecký benefit úsporu vynaložených mzdových nákladů, zaměstnanec získá vyšší čistou mzdu.

Tabulka 20 ukazuje, jak vzrostly náklady zaměstnavatele při zvýšení mzdy o 3 000 Kč jednoho zaměstnance.

Tabulka 20: Růst mzdových nákladů při zvýšení mzdy o 3 000 Kč měsíčně v Kč

Typ benefitu	bez benefitů	stravenkový paušál	penzijní připojištění	služební vozidlo
Navýšení mzdových nákladů zaměstnavatele	4 014	3 255	3 000	4 014

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

9.8.6 Naturální mzda versus nepeněžní benefit

Tabulka 21 porovnává variantu peněžního plnění – zvýšení mzdy o 20 000 Kč (prémie, 13. mzda) a nepeněžní benefit ve stejné hodnotě v podobě rekreačního poukazu.

Nepeněžní příspěvek na dovolenou do 20 000 Kč ročně je pro zaměstnavatele nedaňovým nákladem. Pokud by příspěvek přesáhl 20 000 Kč, bude částka přesahující tento limit pro zaměstnavatele daňovým výdajem.

V případě, že by zaměstnavatel zaměstnanci poskytl příspěvek na dovolenou v peněžní formě, bude se v plné výši jednat o daňový výdaj.

Tabulka 21: Porovnání zvýšení mzdy vs nepeněžní benefit v Kč

Hrubá měsíční mzda	49 000	49 000
13. mzda, prémie	20 000	—
Celková hrubá mzda	69 000	49 000
Zaměstnanec (6,5 %) sociální pojištění	4 485	3 185
Zaměstnavatel (24,8 %) sociální pojištění	17 122	12 152
Zaměstnanec (4,5 %) zdravotní pojištění	3 105	2 205
Zaměstnavatel (9 %) zdravotní pojištění	6 210	4 410
Sleva na poplatníka	2 570	2 570
Záloha na daň	10 350	7 350
Záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění	7 780	4 780
Rekreační poukaz (nepeněžní plnění)	—	20 000
Čistá mzda	53 630	58 830
Celkový náklad zaměstnavatele	92 322	85 562

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

9.8.7 Týden dovolené navíc

Další dny volna poskytované zaměstnavatelem nad zákonnou dobu dovolené jsou tzv. daňově neutrálním benefitem. U tohoto benefitu je režim zdanění stejný jako u výplaty mzdy, tzn. daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele.

Modelace níže porovnává náklady zaměstnavatele při zavedení týdenní dovolené navíc a hrubou mzdu, kterou by zaměstnavatel zaměstnanci platil, pokud by byl v práci.

Opět je pro porovnání vybrán zaměstnanec s hrubou měsíční mzdou 49 000 Kč, počet pracovních dnů je 21. Průměr pro výpočet náhrady mzdy za dovolenou je určen fiktivně ve výši 315 Kč/hodina.

Tabulka 22: Náklady na mzdu vs náklady na týden dovolené navíc v Kč

Dovolená navíc	8 hod.	Pracující zaměstnanec	8 hod.
Náhrada za dovolenou	2 520	Náklady za jednoho zaměstnance	2 333
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	852	Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	789
Celkové náklady za 1 den	3 372	Celkové náklady za 1 den	3 122
Celkové náklady za týden (5 dnů)	16 860	Celkové náklady za týden (5 dnů)	15 610

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Náklady na 5 dnů dovolené navíc činí 16 860 Kč. U zaměstnance se jedná o zaměstnanecký benefit. Kdyby neměl dovolenou, byl by přítomen v práci, pracoval a zaměstnavatel by mu za odpracovanou dobu uhradil mzdové náklady ve výši 15 610 Kč.

9.8.8 Zhodnocení a návrhy zaměstnaneckých benefitů

Společnost AB, s.r.o. má zájem nabízet svým zaměstnancům takové zaměstnanecké benefity, které pro něj představují daňově uznatelný náklad v plné výši a jsou rovněž výhodné pro zaměstnance, kdy jejich příjem je osvobozený od daně z příjmů. Mezi tyto zvýhodněné benefity patří například příspěvek na penzijní připojištění.

Pro společnost je podstatné, aby v rámci poskytování zaměstnaneckých benefitů svým zaměstnancům, byla dosažena roční úspora.

Optimálně nastavený systém benefitů by měl fungovat tak, aby zaměstnancům poskytl pestrou škálu možností výběru a podněcoval jejich zájem o využívání těchto benefitů. Správně nastavený systém odměňování přináší výhody jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.

Tabulka 23 udává náklady poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve sledovaných letech.

Tabulka 23: Finančně vyčíslené poskytování benefitů v letech 2017–2022 v Kč

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Zaměstnanecké benefity	519 292	271 280	332 002	396 637	379 881	402 731

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

V kapitole 9.8 je provedena metoda srovnání, kdy za použití modelových situací u vybraného zaměstnance je porovnán dopad zaměstnaneckých benefitů na základ daně účetní jednotky.

Tabulka 24 uvedená níže vyčísluje finanční náklady, pokud by se mzda všech zaměstnanců zvýšila o 3 000 Kč měsíčně nebo se zaměstnancům poskytovaly zaměstnanecké benefity ve výši 3 000 Kč měsíčně. V tabulce je rovněž uvedena současná hrubá mzda všech zaměstnanců a osobní náklady společnosti při současné výši mzdy.

Současné osobní náklady společnosti 8 zaměstnanců pracujících na hlavní pracovní poměr jsou ve výši 608 790 Kč měsíčně, tj. 7 305 480 Kč ročně.

Při zvýšení hrubé mzdy by náklady firmy vzrostly o 32 112 Kč měsíčně, tj. 385 344 Kč ročně. Stejná situace je v případě poskytnutí firemního vozidla pro soukromé použití.

Pokud by zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytl zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na penzijní připojištění, jeho náklady by v porovnání se současnou mzdou vzrostly o 23 501 Kč měsíčně, tj. 282 012 Kč ročně. Tyto náklady jsou oproti zvýšené mzdě nebo poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely nižší o 8 611 Kč měsíčně, tj. 103 332 Kč ročně.

V případě poskytnutí zaměstnaneckého benefitu ve formě stravenkového paušálu by náklady zaměstnavatele v porovnání se současnou mzdou vzrostly o 26 040 Kč měsíčně, tj. 312 480 Kč ročně. Oproti zvýšené mzdě nebo poskytnutí služebního vozidla pro soukromé účely jsou náklady nižší o 6 072 Kč měsíčně, tj. 72 864 Kč ročně.

Tabulka 24: Finanční náklady současné mzdy vs náklady zvýšené mzdy v Kč

Z M	Hrubá mzda	Náklad zaměstnavatele při současné mzdě	Navýšení nákladů společnosti			
			+ 3 000 Kč do hrubé mzdy	+ 3 000 Kč stravenkový paušál	+ 3 000 Kč penzijní připojištění	+ 3 000 Kč služební vozidlo
1.	45 000	60 210	64 224	63 465	63 210	64 224
2.	95 000	127 110	131 124	130 365	130 111	131 124
3.	29 000	38 802	42 816	42 057	41 302	42 816
4.	42 000	56 196	60 210	59 451	59 195	60 210
5.	95 000	127 110	131 124	130 365	130 111	131 124
6.	49 000	65 562	69 576	68 817	68 562	69 576
7.	40 000	53 520	57 534	56 775	56 520	57 534
8.	60 000	80 280	84 294	83 535	83 280	84 294
Celkové měsíční náklady		608 790	640 902	634 830	632 291	640 902
Celkové roční náklady		7 305 480	7 690 824	7 617 960	7 587 492	7 690 824

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Na základě porovnání modelových příkladů bylo společnosti navrženo zvýšit zaměstnancům mzdu ve formě příspěvku do penzijního připojištění. Tato varianta je nejvýhodnější i z pohledu zaměstnance.

Na základě požadavku pana jednatele bylo účetním oddělením zpracováno porovnání vyplacení 13. mzdy ve výši 20 000 Kč každému zaměstnanci s příspěvkem na rekreaci ve stejné výši.

Pokud se jednatele společnosti rozhodnou zaměstnancům vyplácet roční odměnu ve výši 20 000 Kč, výhodnější pro firmu rozhodně bude poskytnutí příspěvku na rekreaci, kdy finanční náklady budou ve výši 768 792 Kč. Poskytnutí 13. mzdy by bylo vyšší o 54 078 Kč, jak je uvedeno v Tabulka 25.

Tabulka 25: Porovnání 13. mzdy vs nepeněžní benefit v Kč

ZM	Hrubá mzda	Náklad zaměstnavatele ve formě 13. mzdy	Náklad zaměstnavatele ve formě příspěvku na rekreaci
1.	45 000	86 970	80 210
2.	95 000	153 870	147 111
3.	29 000	65 562	58 802
4.	42 000	82 956	76 196
5.	95 000	153 870	147 111
6.	49 000	92 322	85 562
7.	40 000	80 280	73 520
8.	60 000	107 040	100 280
Celkové náklady		822 870	768 792

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Třetím požadavkem pana jednatele bylo vyčíslení finančního dopadu při poskytnutí týdne dovolené navíc. Tento zaměstnanecký benefit by společnost stál 156 605 Kč ročně, jak udává Tabulka 26.

Tabulka 26: Náklad zaměstnavatele při týdnu dovolené navíc v Kč

ZM	Hrubá mzda	Náklad zaměstnavatele při týdnu dovolené navíc
1.	45 000	15 490
2.	95 000	32 690
3.	29 000	9 980
4.	42 000	14 450
5.	95 000	32 690
6.	49 000	16 860
7.	40 000	13 765
8.	60 000	20 680
Náklady celkem		156 605

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Zaměstnavateli bylo navrženo zachovat stávající hrubou mzdu skládající se ze základní mzdy a pohyblivé složky, jejíž výši ovlivňuje sám zaměstnanec na základě splnění mimořádných pracovních úkolů a zaměstnancům zvýšit jejich mzdu ve formě příspěvku k penzijnímu připojištění.

V případě druhé modelace bylo vedení společnosti doporučeno zaměstnancům přispět na rekreaci ve výši 20 000 Kč, neboť celkové mzdové náklady jsou v této variantě nižší.

Prezentována rovněž byla modelace s týdnem dovolené navíc, která by firmu stála 156 605 Kč ročně.

Zda bude nastavena optimální struktura odměňování, která byla navržena, závisí na finanční situaci podniku v daném roce a dopadu případných dalších (nefinančních) vlivů.

Závěr

Správně nastavený systém odměňování je významnou složkou v oblasti řízení lidských zdrojů. Měl by zaměstnance motivovat a vést k jejich spokojenosti. „Organizace může být jen tak efektivní, jak jsou efektivní lidé, kteří v ní pracují“ (Donnelly, Gibson & Ivancevich, 1997, s. 550).

Předmětem této bakalářské práce bylo vyhodnotit na základě provedených analýz oblast odměňování a navrhnout možná zlepšení s cílem naplnit legislativní požadavky v oblasti daní relevantních pro vybraný podnik.

Teoretická část popisuje podle legislativy k 1. 1. 2023 základní pojmy v podniku, charakteristiku malého podniku, vymezení pojmu daně, daňový systém ČR, odměňování, náklady na zaměstnance a zaměstnanecké benefity. Na teoretickou část navazuje část praktická.

Praktická část analyzuje finanční situaci podniku, analýzu činností prováděných účetním oddělením, osobní náklady podniku, charakterizuje poskytované zaměstnanecké benefity včetně souvisejících nákladů. V této části práce je využita metoda komparace, kdy je za použití modelových situací porovnán dopad zaměstnaneckých benefitů na základ daně účetní jednotky s cílem nalézt optimální strukturu zaměstnaneckých benefitů. Také byl uskutečněn rozhovor s jednatelem společnosti, který je zodpovědný za nastavení systému odměňování s cílem zjistit, jak je systém odměňování ve vybrané společnosti nastaven, jakým způsobem odměňování probíhá, jaké zaměstnanecké benefity jsou nabízeny a zda jsou plánovány nějaké změny v oblasti odměňování.

Na základě provedených analýz bylo zaměstnavateli navrženo zachovat stávající výši hrubých mezd jednotlivých zaměstnanců a nabídnout jim zvýšení mezd formou zaměstnaneckých benefitů. Nejvýhodnější je poskytovat zaměstnancům zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku k penzijnímu připojištění. V případě rozhodování mezi vyplacením 13. mzdy a příspěvku na rekreaci ve výši 20 000 Kč bylo navrženo přispívat zaměstnancům na jejich dovolenou.

Bylo tedy navrženo řešení pro optimalizaci odměňování, které povede k úspoře mzdových nákladů. Návrhy, které byly zaměstnavateli předloženy, byly hodnoceny pozitivně.

Seznam použitých zdrojů

- AB, s.r.o. (2017). *Výroční zpráva za rok 2017*. Interní dokument společnosti AB, s.r.o. se sídlem v Praze.
- AB, s.r.o. (2018). *Výroční zpráva za rok 2018*. Interní dokument společnosti AB, s.r.o. se sídlem v Praze.
- AB, s.r.o. (2019). *Výroční zpráva za rok 2019*. Interní dokument společnosti AB, s.r.o. se sídlem v Praze.
- AB, s.r.o. (2020). *Výroční zpráva za rok 2020*. Interní dokument společnosti AB, s.r.o. se sídlem v Praze.
- AB, s.r.o. (2021). *Výroční zpráva za rok 2021*. Interní dokument společnosti AB, s.r.o. se sídlem v Praze.
- AB, s.r.o. (2022). *Výroční zpráva za rok 2022*. Interní dokument společnosti AB, s.r.o. se sídlem v Praze.
- Banfield, P., & Kay, R. (2008). *Introduction to human resource management*. Oxford University Press.
- Bartůšková, Z. (2021). 23. díl: *Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní*. Dostupné 26. 9. 2022 z <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani/?bid1=ps-SME-DSA-2508-Google>
- Donnelly, J., Gibson, J. & Ivancevich, J. (1997). *Management*. Grada Publishing.
- Finance (2023). *Děti a daně 2023: kdo má nárok na daňové zvýhodnění a jak daňové zvýhodnění vzrostlo?* Dostupné 1. 3. 2023 z <https://www.finance.cz/503335-deti-a-dane/>
- Finance (n.d.). *Zdravotní pojištění u zaměstnanců*. Dostupné 3. 3. 2023 z <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>
- Foot, M. & Hook, C. (2005). *Personalistika*. CP Books.
- Hejduková, P. (2014). *Daně: teorie a praktické aplikace v ČR*. Fakulta ekonomická Západočeské univerzity v Plzni.
- Kindl, M., Rozehnal, A., Ertl, Z., Formanová, N., Kindlová, M., Kindl, T. & Šíma, A. (2019). *Občanský zákoník. Praktický komentář*. Aleš Čeněk.

- Koubek, J. (2003). *Personální práce v malých podnicích*. (2. vyd.). Grada Publishing.
- Kubátová, K. (2018). *Daňová teorie a politika*. (7. vyd.). Wolters Kluwer ČR.
- Lajtkepová, E. (2021). *Veřejné finance v praxi České republiky*. Akademické nakladatelství CERM.
- Macháček, I. (2021). *Zaměstnanecké benefity a daně*. (6.vyd.). Wolters Kluwer ČR.
- Marková, H. (2023). *Daňové zákony 2022, úplná změni platná k 1.1.2023*. (34.vyd.). Grada Publishing.
- Maxwell, J. (2006). *Real Leadership: The 101 Collection*. Thomas Nelson.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023). *Sociální pojištění v roce 2023*. Dostupné 27. 02. 2023 z <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>
- Pališková, M., Legnerová, K., & Stříteský, M. (2021). *Personální řízení. Úvod do moderní personalistiky*. C. H. Beck.
- Podnikatel.cz. (2023). *Slevy na dani za rok 2022 a v roce 2023*. Dostupné 1. 3. 2023 z <https://www.podnikatel.cz/clanky/slevy-na-dani-za-rok-2022-a-v-roce-2023/>
- portál.Pohoda.cz. (2023). *Novinky ve zdaňování zaměstnanců v roce 2023*. Dostupné 1. 3. 2023 z <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/novinky-ve-zdanovani-zamestnancu-v-roce-2023/>
- PwC Česká republika (2018). *Srovnáváme zaměstnanecké benefity – víme, co se komu vyplátí*. Dostupné 6. 12. 2022 z https://blog.pwc.cz/pwc_ceska_republika_news/2018/02/nen%C3%AD-benefit-jako-benefit-co-se-komu-vyplat%C3%AD.html
- Rindová, I. & Rohlíková, J. (2022). *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2022*. (30. vyd.). Nakladatelství ANAG.
- Štohl, P. (2022). *Daně 2022: výklad a praktické příklady*. (8. vyd.). Tiskárny Havlíčkův Brod.
- Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., Skoumalová, A., Daněk, A., Ztratil, M., Příkrylová, H., Šupčíková, L., Dorčáková, J & Mikyska, M. (2022). *Abeceda mzdové účetní 2022*. (32. vyd.). Nakladatelství ANAG.

Tomšej, J. (2020). *Zákoník práce v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů*. (2. vyd.). Grada Publishing.

Veber, J., Srpová, J., Cardová, Z., Dvořáková, Z., Habrmanová, B., Hartman, L., Hrabal, J., Krejčí, F., Křížek, M., Kubálková, M., Kunz, V., Mikoláš, Z., Müllerová, J, Pešek, O., Sekanina, J., Svobodová, I., Šiman, J. & Vojík, V. (2012). *Podnikání malé a střední firmy*. (3. vyd.). Grada Publishing. <https://www.bookport.cz/e-kniha/podnikani-male-a-stredni-firmy-952730/>

Seznam tabulek

Tabulka 1: Měsíční a roční sleva na dani v roce 2023.....	16
Tabulka 2: Příklad výpočtu čisté mzdy zaměstnance pro rok 2023	25
Tabulka 3: Zaměstnanecké benefity	29
Tabulka 4: Aktiva v letech 2017–2021 v tis. Kč	31
Tabulka 5: Pasiva v letech 2017–2021 v tis. Kč.....	32
Tabulka 6: Vybrané položky z výkazu zisku a ztráty v letech 2017–2021 v tis. Kč.....	33
Tabulka 7: Podíl osobních nákladů na celkových nákladech	38
Tabulka 8: Osobní náklady v letech 2022–2017 v Kč.....	38
Tabulka 9: Shrnutí poskytovaných benefitů	42
Tabulka 10: Počet stravenek a stravenkového paušálu podle měsíců a roků v kusech ..	43
Tabulka 11: Přehled nákladů na stravování v letech 2022–2017 v Kč.....	44
Tabulka 12: Náklady na vzdělávání v letech 2017–2022 v Kč	44
Tabulka 13: Náklady na příspěvek na penzijní připojištění v letech 2017–2022 v Kč ..	45
Tabulka 14: Současná mzda zaměstnance – konzultanta v Kč.....	46
Tabulka 15: Navýšení hrubé měsíční mzdy zaměstnance o 3 000 Kč.....	46
Tabulka 16: Model stravenkového paušálu v Kč.....	47
Tabulka 17: Poskytnutí měsíčního příspěvku na penzijní připojištění v Kč	48
Tabulka 18: Modelace mzdy při používání firemního vozidla v Kč	49
Tabulka 19: Přehled nákladů zaměstnavatele na modelové benefity v Kč.....	49
Tabulka 20: Růst mzdových nákladů při zvýšení mzdy o 3 000 Kč měsíčně v Kč.....	50
Tabulka 21: Porovnání zvýšení mzdy vs nepeněžní benefit v Kč	51
Tabulka 22: Náklady na mzdu vs náklady na týden dovolené navíc v Kč	52
Tabulka 23: Finančně vyčíslené poskytování benefitů v letech 2017–2022 v Kč.....	52
Tabulka 24: Finanční náklady současné mzdy vs náklady zvýšené mzdy v Kč.....	54
Tabulka 25: Porovnání 13. mzdy vs nepeněžní benefit v Kč	55

Tabulka 26: Náklad zaměstnavatele při týdnu dovolené navíc v Kč..... 55

Seznam grafů

Graf 4: Počet zaměstnanců v letech 2022–2017 39

Graf 5: Finančně vyčíslené poskytování benefitů v letech 2017–2022 v Kč 45

Seznam obrázků

Obrázek 1: Rozdělení hrubé měsíční mzdy	26
Obrázek 2: Výplatní páska jedné ze zaměstnankyň.....	36

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FU	Finanční úřad
LEAN	Označení metodiky pro optimalizaci procesů
NACE	Statistická klasifikace ekonomických činností, kterou používá Evropská unie (resp. Evropská společenství) od roku 1970
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZM	Zaměstnanec
ZP	Zdravotní pojišťovna

Abstrakt

Klobucká, H. (2023). *Daňová problematika v malém podniku* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: malý podnik, daň, odměňování, optimalizace, mzda, zaměstnanecké benefity

Bakalářská práce je z daňového pohledu analýzou odměňování zaměstnanců vybrané společnosti včetně jeho optimalizace. Práce je rozdělena na dvě části – na část teoretickou a praktickou. Teoretická část se podle legislativy k 1. 1. 2023 zabývá, s využitím vybraných publikací, pramenů a zákonů, základními pojmy v podniku, charakteristikou malého podniku, vymezením pojmu daně, daňovým systémem ČR, odměňováním, náklady na zaměstnance a zaměstnaneckými benefity. Praktická část je zaměřena na problematiku odměňování zaměstnanců vybraného podniku, obsahuje její analýzu a zhodnocení, shrnutí řešené problematiky a stanovení případných doporučení. Je zde proveden rozhovor s jednatelem společnosti s cílem zjistit, jak je ve firmě nastaven systém odměňování, jakým způsobem odměňování probíhá, jaké zaměstnanecké benefity jsou nabízeny a zda jsou plánované nějaké změny v oblasti odměňování. Dále je zde využita metoda komparace, kdy za použití modelových situací je porovnán dopad navýšení mzdy a vybraných zaměstnaneckých benefitů na základ daně účetní jednotky s cílem nalézt optimální strukturu zaměstnaneckých benefitů.

Abstract

Klobucka, H. (2023). *Tax issues in a small company* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: small company, tax, remuneration, optimization, wages, employee benefits

This bachelor thesis is an analysis of employee remuneration from a tax perspective in a selected company, including its optimization. The thesis is divided into two parts – theoretical and practical.

In accordance with the legislation as of 1st January 2023, using selected publications, sources and laws, the theoretical part deals with the basic concepts in a company, characteristics of a small company, definition of the concept of tax, tax system of the Czech Republic, remuneration, employee costs and employee benefits.

The practical part focuses on the issue of employee remuneration of the selected company, it includes its analysis and evaluation, summary of the problem solved and determination of possible recommendations.

An interview is conducted with the company's CEO to find out how the company's remuneration system is set up, how remuneration is carried out, what employee benefits are offered and whether any changes in the area of remuneration are planned. Furthermore, the method of comparison is used here, where the impact of salary increases and selected employee benefits on the tax base of the entity is compared using model situations in order to find the optimal structure of employee benefits.