

Mzdové účetnictví ve vybrané společnosti

Tereza Dohnalová

Bakalářská práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Tereza Dohalová
Osobní číslo: M20230
Studijní program: B0411P050002 Účetnictví a daně
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Mzdové účetnictví ve vybrané společnosti

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Vypracujte literární rešerši zaměřenou na problematiku mzdového účetnictví.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav mzdového účetnictví ve vybrané společnosti.
- Zhodnoťte analyzovaná data a navrhněte doporučení pro zlepšení současné situace.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's job evaluation handbook: a guide to achieving fairness and transparency in pay and reward*. 1st Edition. New York: Kogan Page, 2018, 200 s. ISBN 978-0-7494-8242-8.
- SCHMIED, Zdeněk, et al. *Průvodce mzdovou problematikou 2022*. 10. vydání. Bohuňovice: Oswald, 2022, 569 s. ISBN 978-80-7682-003-6.
- ŠUBRT, Bořivoj et al. *Abeceda mzdové účetní*. 32. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2022, 688 s. ISBN 978-80-7554-349-3.
- VYBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. 25. vydání. Praha: Grada, 2022, 480 s. ISBN 978-80-271-3592-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Crhová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

Ing. Milana Otrusínová, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 17. 5. 2023

Jméno a příjmení: Tereza Dohnalová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se věnuje mzdovému účetnictví ve vybrané společnosti. Cílem práce je zhodnocení vedení mzdového účetnictví a zpracování doporučení na základě identifikovaného problému. Pro rozpoznání problému byla použita analýza současného stavu mzdového účetnictví. Výsledkem analýzy byla identifikace problematické oblasti vedení evidence docházky. V doporučení jsou navrženy potenciální docházkové systémy, ze kterých byl pomocí multikriteriální analýzy vybrán nejvhodnější systém. Výsledky této práce umožňují vytvoření efektivnějšího způsobu zpracování docházky, které je v rámci celé mzdové problematiky důležitým prvkem.

Klíčová slova: mzda, mzdové účetnictví, odměňování zaměstnanců, zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň z příjmů

ABSTRACT

The bachelor's thesis deals with payroll accounting in a selected company. The aim of the thesis is to evaluate the payroll accounting and make recommendations based on the identified issue. To identify the problem, an analysis of the current state of payroll accounting was used. As a result of the analysis, the problem area of attendance record keeping was identified. Potential attendance systems are suggested in the recommendation, from which the most appropriate system was selected using a multi-criteria analysis. The results of this work allow for the creation of a more efficient way of handling attendance records, which is an important element within the overall payroll issue.

Keywords: wage, payroll accounting, remuneration of employees, health insurance, social insurance, income tax

Ráda bych poděkovala Ing. Zuzaně Crhové, Ph.D. za odborné vedení mé práce a poskytnutí cenných rad. Poděkování patří také vedení společnosti STEELMART, s.r.o. za poskytnutí odborné praxe a potřebných dokumentů pro vznik této práce. Dále bych tímto chtěla vyjádřit poděkování paní účetní za příkladné vedení při odborné praxi a zodpovězení všech mých otázek po celou dobu praxe.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 PRÁVNÍ RÁMEC PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	13
1.1 ZÁVISLÁ PRÁCE.....	13
1.2 SMLUVNÍ STRANY.....	13
1.3 PRACOVNÍ POMĚR.....	13
1.3.1 Vznik pracovního poměru.....	13
1.3.2 Zánik pracovního poměru.....	14
1.4 PRACOVNÍ DOBA A JEJÍ ROZVRŽENÍ.....	14
1.4.1 Pracovní přestávka.....	14
1.5 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	14
2 ODMĚŇOVÁNÍ	16
2.1 MZDA.....	16
2.1.1 Formy mzdy.....	16
2.1.2 Složky mzdy.....	17
2.2 MINIMÁLNÍ MZDA.....	17
2.3 ZARUČENÁ MZDA.....	18
2.4 PŘÍPLATKY.....	18
2.4.1 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas.....	18
2.4.2 Mzda, náhradní volno nebo příplatek za práci ve státní svátek.....	19
2.4.3 Mzda za noční práci.....	19
2.4.4 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém prostředí.....	19
2.4.5 Mzda za práci v sobotu a neděli.....	19
2.5 DOVOLENÁ.....	19
2.5.1 Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část.....	20
2.5.2 Dodatková dovolená.....	20
2.6 BENEFITY.....	20
2.7 SPLATNOST A VÝPLATA MZDY.....	21
2.8 ODMĚNY Z DOHOD KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	21
2.9 VÝPOČET MEZD.....	22
3 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	23
3.1 POJIŠTĚNEC.....	23
3.2 VZNIK A ZÁNİK POJISTNÉHO.....	23
3.3 ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY.....	24
3.4 PLÁTCI ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	24

3.5	VÝŠE POJISTNÉHO ZAMĚSTNANCE	25
3.5.1	Vyměřovací základ zaměstnance	25
3.5.2	Odvod pojistného	25
4	SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	26
4.1	POPLATNÍCI	26
4.2	VÝŠE POJISTNÉHO	26
4.2.1	Sazby pojistného zaměstnavatele a zaměstnance	26
4.2.2	Vyměřovací základ zaměstnavatele a zaměstnance	27
4.2.3	Odvod pojistného	27
5	DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI.....	28
5.1	PLÁTCE A POPLATNÍK DANĚ	28
5.2	PŘEDMĚT DANĚ	28
5.3	PROHLÁŠENÍ POPLATNÍKA K DANI	28
5.4	SRÁŽKOVÁ DAŇ.....	29
5.5	VÝPOČET DANĚ	29
5.5.1	Výpočet zálohy na daň	29
5.5.2	Výpočet srážkové daně	29
5.5.3	Slevy na dani	30
5.5.4	Daňové zvýhodnění.....	31
5.5.5	Daňový bonus.....	31
5.6	ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ	32
5.6.1	Postup výpočtu daně v ročním zúčtování.....	32
5.7	DAŇOVÉ PŘIZNÁNÍ	32
II	PRAKTICKÁ ČÁST.....	33
6	PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉ SPOLEČNOSTI.....	34
6.1	ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY SPOLEČNOSTI.....	34
6.1.1	Předmět podnikání	34
6.1.2	Organizační struktura	35
6.1.3	Zaměstnanci	36
7	SOUČASNÝ STAV MZDOVÉHO ÚČETNICTVÍ.....	41
7.1	ZPRACOVÁNÍ MEZD	41
7.2	ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	42
7.2.1	Odměňování zaměstnanců na základě HPP	43
7.2.2	Odměňování zaměstnanců pracujících mimo HPP	48
8	VZOROVÝ VÝPOČET MZDY.....	49
8.1	VÝPOČET MZDY PRACOVNÍKA ODMĚŇOVANÉHO NA ZÁKLADĚ MĚSÍČNÍ MZDY	49
8.1.1	Komentář.....	51
8.1.2	Porovnání mezd.....	51

8.2	VÝPOČET MZDY PRACOVNÍKA ODMĚŇOVANÉHO NA ZÁKLADĚ HODINOVÉ MZDY.....	52
8.2.1	Komentář.....	53
8.2.2	Porovnání mezd.....	53
8.3	VÝPOČET MZDY PRACOVNÍKA PRACUJÍCÍHO NA ZÁKLADĚ DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE.....	54
8.3.1	Komentář.....	54
9	ÚČETNÍ POHLED NA MZDY.....	55
10	ZHODNOCENÍ SITUACE A NÁVRH NA ZLEPŠENÍ	57
10.1	SOFTWAREOVÉ FUNKCE	58
10.2	POROVNÁNÍ JEDNOTLIVÝCH DOCHÁZKOVÝCH TERMINÁLŮ	59
10.3	POROVNÁNÍ CENY	60
10.4	FINÁLNÍ DOPORUČENÍ.....	61
11	ZÁVĚR.....	62
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	63
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	65
	SEZNAM OBRÁZKŮ	66
	SEZNAM TABULEK.....	67
	SEZNAM PŘÍLOH.....	69

ÚVOD

Tato bakalářská práce se zabývá oblastí mzdového účetnictví. Téma bylo zvoleno z důvodu jeho aktuálnosti a všudypřítomnosti. Mzdová problematika byla, je a bude předmětem celospolečenského zájmu. Česká republika dlouhodobě dosahuje nízké míry nezaměstnanosti. Zároveň velká skupina ekonomicky aktivních obyvatel je zaměstnána, a tudíž projevovaný zájem o tuto problematiku roste. Zaměstnanci chtějí být náležitě a spravedlivě odměněni za vykonanou práci a zaměstnavatelé se prostřednictvím odměňování snaží zaměstnance motivovat k co nejlepším pracovním výkonům. Dobře odměňování a motivování zaměstnanci, kteří jsou se zaměstnáním spokojeni, jsou základem každé úspěšné společnosti.

Cílem této práce je posouzení vedení mzdového účetnictví, identifikace možných problémů a vytvoření doporučení toho, jak by se problémy daly řešit.

Možným přínosem této práce je zefektivnění mzdového účetnictví ve vybrané společnosti, zejména procesu zpracování mezd. Vedení společnosti může použít doporučení v této práci pro budoucí implementaci.

V teoretické části je zpracována literární rešerše vycházející z aktuální legislativy a odborné literatury. Nejdříve je představena pracovněprávní problematika jako taková. Na to navazuje kapitola o odměňování zaměstnanců. V práci se pojednává o mzdě obecně, zahrnuta je problematika minimální a zaručené mzdy, příplatků, dovolené a zaměstnaneckých benefitů. Zbytek teoretické části práce se zaměřuje na zákonné odvody zdravotního a sociálního pojištění, nechybí ani zdanění práce daní z příjmů fyzických osob.

Analýzy v praktické části jsou primárně založeny na poskytnutých interních dokumentech a informacích získaných dotazováním účetní. Nejdříve je vytvořena charakteristika společnosti. Poté se autorka zabývá současným stavem mzdového účetnictví, konkrétně procesem zpracování mezd a odměňováním zaměstnanců. Následující kapitola se věnuje vzorovému výpočtu mezd a zaúčtování účetních případů. Dále se v kapitole nachází porovnání výše hrubých mezd a placené doby zaměstnanců ve společnosti s dostupnými průměrnými údaji za Zlínský kraj, z webu ISPV.cz (Informační systém o průměrném výdělků) za rok 2022, podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. V závěru práce jsou identifikovány problémy spojené se současným stavem mzdového účetnictví a navržena možná řešení.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem této bakalářské práce je na základě posouzení vedení mzdového účetnictví navrhnout možná zlepšení.

Teoretická část práce je zpracována pomocí literární rešerše. Tato část práce se věnuje teoretickým poznatkům z oblasti pracovněprávních vztahů a odměňování zaměstnanců za vykonanou práci. Literární rešerše se zaměřuje také na skutečnosti související se mzdovou problematikou, a to konkrétně na zdanění práce a odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Hlavní metodou použitou v práci bude analýza současného stavu mzdového účetnictví. K tomu bude jako technika sběru dat využita metoda dotazování. Praktická část bude založena na veřejně dostupných výkazech společnosti, kombinovaných s daty a informacemi získanými ve vybrané společnosti. Autorce práce bylo poskytnuto široké spektrum interních dokumentů. Mezi tyto dokumenty patří anonymizované mzdové listy vybraných zaměstnanců, dokumenty zobrazující účtování benefitů, mezd a souvisejících skutečností, seznam pracovníků včetně informací o pracovní pozici jedince a způsobu odměňování, spolu s informacemi o počtu hodin zaměstnancem využité dovolené. Dále byl poskytnut anonymizovaný dokument uvádějící data o hrubých mzdách a odpracované době vybrané skupiny zaměstnanců.

Pro zhodnocení mzdových poměrů zaměstnanců bude použita metoda komparace. Data ze společnosti budou porovnávána s daty o mzdách ve Zlínském kraji, zveřejněných na stránkách ISPV.cz.

Metoda komparace spolu s multikriteriální analýzou budou aplikovány na výběr vhodného docházkového systému, což bude realizováno v rámci závěrečného doporučení.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁVNÍ RÁMEC PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Schmied et al. (2022) uvádí, že se pracovní právo řadí do soukromého práva. Základním právním předpisem je zákoník práce, který upravuje právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem závislé práce.

1.1 Závislá práce

Závislá práce je podle § 2 zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006) definována jako: *„práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“*

1.2 Smluvní strany

Podle § 6 zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006) se za zaměstnance považuje fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Tomšej (2022) k tomuto dodává, že se musí jednat o osobu, která dovršila věku alespoň 15 let a dokončila povinnou školní docházku.

Paragraf 7 zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006) vymezuje zaměstnavatele jako fyzickou či právnickou osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základní pracovněprávním vztahu.

1.3 Pracovní poměr

Problematika pracovních poměrů je upravena v paragrafech 33–73a zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006).

1.3.1 Vznik pracovního poměru

Vybíhal a Příb (2022) říkají, že se pracovní poměr uzavírá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tento dokument musí být uzavřen písemně a smlouvu dostanou obě strany právního vztahu. Smlouva musí obsahovat druh práce, místo či místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Smlouva může obsahovat další ujednání, jako je zkušební doba či kratší pracovní doba. Smlouva musí být podepsána před nástupem do zaměstnání, eventuálně v den nástupu do zaměstnání.

1.3.2 Zánik pracovního poměru

Z § 48 zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006) vyplývá, že pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr může také zaniknout smrtí zaměstnance a v případě pracovního poměru na dobu určitou zaniká uplynutím sjednané doby.

1.4 Pracovní doba a její rozvržení

Problematika je obsažena v paragrafech 78–100 zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006).

Za pracovní dobu se považuje doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Zákoník práce stanovuje základní pracovní dobu na 40 hodin týdně. (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006)

Dle Tomšeje (2022) zaměstnavatel vypracuje písemný rozvrh pracovní doby a seznámí s ním zaměstnance alespoň 2 týdny předem. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne a nesmí v jednotlivých dnech přesáhnout 12 hodin.

Šubrt et al. (2022) uvádí, že pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně, nerovnoměrně, pružnou pracovní dobou, nebo kontem pracovní doby.

1.4.1 Pracovní přestávka

Tomšej (2022) zmiňuje, že zaměstnanci musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech v délce minimálně 30 minut a je nutné ji zařadit nejpozději po 6 hodinách práce. Tato přestávka není součástí pracovní doby.

Zákoník práce a zvláštní zákony upravují bezpečnostní přestávky u prací, u kterých je při dlouhodobém pracovním výkonu ohroženo zdraví zaměstnance či ostatních osob, případně je ohrožena kvalita vykonávané práce. Jsou součástí pracovní doby a náleží za ně mzda.

1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr upravují paragrafy číslo 74–77 zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006).

Podle Schmieda et al. (2022) jsou dohody pro zaměstnavatele výhodné, protože jsou takto pracující osoby pohotově zapojeny do pracovního procesu. Při porovnání s klasickým

pracovním poměrem jsou náklady na odměny poměrně nízké a pojí se s nimi nižší úroveň úřední administrativy. Zaměstnavatel není povinen takto pracujícím rozvrhnout pracovní dobu.

Práce konané mimo pracovní poměr jsou tvořeny dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti. Dohody jsou mezi sebou odlišeny nejvyšším možným rozsahem počtu hodin vykonávané práce. Dohoda musí být sjednána písemně a je potřebné dokument vytvořit pro obě strany právního vztahu. (Schmied et al., 2022)

Vybíhal a Příb (2022) dodávají, že je nutné v dohodě uvést sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se tento vztah uzavírá.

Pracovní doba zaměstnance nesmí přesáhnout 12 hodin v období 24 po sobě jdoucích hodin práce. (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006)

Dohodu je možné zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, okamžitým zrušením, anebo výpovědí danou z jakéhokoliv důvodu, případně bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná v den, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo. (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006)

1.5.1 Dohoda o provedení práce

Šubrt et al. (2022) konstatují, že je rozsah práce omezen na maximálně 300 hodin v kalendářním roce. V případě, že zaměstnanec u stejného zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce podepíše více dohod o provedení práce, dochází k součtu odpracovaných hodin, pro který platí výše zmíněný rozsah.

1.5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Maximální rozsah práce je určen na polovinu zaměstnavatelem stanovené týdenní pracovní doby. Pracovní doba se posuzuje průměrem hodin za dobu trvání dohody, nejvíce však za 52 týdnů. (Šubrt et al., 2022)

2 ODMĚŇOVÁNÍ

Podle Urbancové a Vrabcové (2023) jsou z hlediska řízení lidských zdrojů zaměstnanci tím nejdůležitějším co společnosti mají, protože jednak každý samostatně, ale i kolektivně jako celek pomáhají dosahovat cílů organizace.

Armstrong (2018) zmiňuje, že odměna za práci neboli sazba mzdy je cena jako každá jiná a řídí se tržní nabídkou a poptávkou. Nabídka a poptávka tak ovlivňují výše mezd v organizacích a schopnost společností udržet si schopné a kvalifikované pracovníky.

Odměňování zaměstnance není jen o mzdě, zaměstnavatel by měl nastavit celkové proporce mzdy k ostatním složkám odměňování. (Šubrt, 2018)

Pauknerová et al. (2012) hovoří o tom, že zavedení pohyblivé složky v odměňování má pro zaměstnance vyšší stimulační účinek než pouhá fixní částka. Tvrdí také, že je důležitým faktorem v odměňování náročnost a význam dané pracovní pozice, pracovní výkon zaměstnance a to, jaké má pracovník znalosti a schopnosti.

Pro účinnost systému odměňování je klíčové, aby byl systém zaměstnanci vnímán jako spravedlivý, konzistentní, férový a transparentní. (Armstrong, 2020)

Odměňování pracovníků je legislativně upraveno v paragrafech 109–150 zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006).

2.1 Mzda

Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006) definuje mzdu jako: *„peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci a její úroveň je diferenciována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků“*.

Šubrt (2018) dodává, že z paragrafu 113 zákoníku práce vyplývá, že mzda zaměstnance musí být sjednána ve smlouvě, vnitřním předpisu či mzdovém výměru před začátkem výkonu práce. Dále zmiňuje, že použití různých forem mezd a zavedení jednotlivých složek mezd je ponecháno na uvážení zaměstnavatele

2.1.1 Formy mzdy

Šubrt (2016) říká, že se formou mzdy rozumí vazba mzdových sazeb na odpracovanou dobu a pracovní výkon. Formy mzdy se dělí na časovou mzdu měsíční, časovou mzdu

hodinovou, úkolovou mzdu, podílovou neboli provizní mzdu, případně může vzniknout kombinace výše zmíněných forem mezd. Z hlediska návaznosti na praktickou část bude popsána pouze časová mzda měsíční a časová mzda hodinová. U časové mzdy měsíční je zaměstnanci stanovena výše mzdy za kalendářní měsíc. Časová mzda hodinová se vypočte jako součin stanovené hodinové sazby a skutečně odpracovaným počtem hodin.

2.1.2 Složky mzdy

Šubrt (2016) píše, že se složkami mzdy rozumí jednotlivé části mzdy, které ohodnocují různá hlediska, podle nichž se mzda poskytuje. Za složky mzdy se považují základní mzda, příplatky, bonusy, prémie a odměny.

2.2 Minimální mzda

Šubrt et al. (2022) poznamenávají, že právní úpravu minimální mzdy v § 111 zákoníku práce doplňuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Za minimální mzdu se podle zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006) považuje: *„nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu“*.

Pelc (2010) poznamenává, že výše minimální mzdy musí být respektována při odměňování zaměstnanců pracujících v pracovním poměru i u zaměstnanců pracujících mimo pracovní poměr. Dále dodává, že se do výše mzdy, platu či odměny nezapočítává mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve státní svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v sobotu a neděli.

V roce 2022 činila minimální mzda 16 200 Kč. Přepočet na hodinu při 40hodinovém pracovním týdnu vychází na 96,4 Kč. (Šubrt et al., 2022)

U zaměstnance odměňovaného nižší než minimální mzdou, má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci rozdíl doplatit. Za nedodržení hrozí zaměstnavateli vysoké pokuty od inspekce práce. (Tomšej, 2022)

V případě, že je zaměstnanec odměňován měsíční mzdou a má se zaměstnavatelem sjednanou kratší pracovní dobu, dochází ke snížení minimální mzdy úměrně k odpracované době. Tato skutečnost platí i pro zaměstnance, kteří neodpracovali celou týdenní pracovní dobu. (Schmied et al., 2022)

2.3 Zaručená mzda

Zaručená mzda je v zákoníku práce charakterizována jako: *“mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, nebo mzdového výměru“*. (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006)

Schmied et al. (2022) zdůrazňují, že je zaručená mzda stanovena pouze pro zaměstnance v pracovním poměru, nevztahuje se na pracovníky pracující mimo pracovní poměr.

Pro stanovení zaručené mzdy jsou podle Vybíhala a Příba (2022) jednotlivá povolání rozdělena do 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než úroveň minimální mzdy. Zaručená mzda v nejvyšší skupině musí být alespoň dvakrát vyšší, než je zaručená mzda v nejnižší skupině. Úrovně a další podrobnosti k zaručené mzdě jsou popsány v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Šubrt et al. (2022) dodávají, že stejně jako u minimální mzdy se do mzdy zaměstnance pro účely porovnání se zaručenou mzdou nezapočítávají příplatky. Zaměstnavatel je povinen při odměňování zaměstnanců respektovat výši zaručené mzdy stejně, jako u minimální mzdy.

2.4 Příplatky

Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006) se problematikou příplatků a jejich výší zabývá v paragrafech 114–118. Každý zaměstnavatel má povinnost zaměstnancům, kterým vznikl nárok, tento příplatek vyplatit.

Vybíhal a Příb (2022) poznamenávají, že v zákoně jsou zapsány nejnižší sazby pro výpočet příplatků, které může zaměstnavatel navýšit, podle svého uvážení, v kolektivní smlouvě. Nesmí však sazby snížit.

Mezi příplatky patří mzda nebo náhradní volno za práci přesčas, mzda, náhradní volno nebo příplatek za práci ve státní svátek, mzda za noční práci, mzda a příplatek za práci ve ztíženém prostředí a mzda za práci v sobotu a neděli. Příplatky se nezahrnují do výpočtu minimální, ani zaručené mzdy (Šubrt et al., 2022).

2.4.1 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za práci přesčas zaměstnanci náleží dosažená mzda a pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli na čerpání náhradního volna v rozsahu přesčas odpracovaných hodin, tak bude zaměstnanci vyplacen příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Zaměstnanec může za kalendářní rok odpracovat maximálně 150 hodin práce přesčas. (Vybíhal a Přib, 2022)

2.4.2 Mzda, náhradní volno nebo příplatek za práci ve státní svátek

V případě, že zaměstnanec pracoval ve státní svátek má právo na dosaženou mzdu a náhradní volno v rozsahu práce konané ve státní svátek. Při čerpání dovolené dostane zaměstnanec náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku i pokud ve státní svátek nepracoval, v případě, že státní svátek připadl na jeho plánovanou směnu a mzda zaměstnanci z tohoto důvodu ušla. (Vybíhal a Přib, 2022)

2.4.3 Mzda za noční práci

Zaměstnanec k dosažené mzdě dostane příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku, pokud jakoukoliv část doby práce odpracoval v noci, což znamená mezi 22:00 až 6:00 hodinou. (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006)

2.4.4 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém prostředí

K dosažené mzdě je pracovníkovi vyplacen příplatek ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy, což je pro rok 2022 částka 9,64 Kč/h. Zaměstnanci pracujícím pod více ztěžujícími vlivy je vyplacen příplatek za každý takový vliv. Na zákoník práce navazuje vládní nařízení č. 567/2006 Sb., které dále upravuje práci ve ztíženém prostředí. (Vybíhal a Přib, 2022)

2.4.5 Mzda za práci v sobotu a neděli

Zaměstnanec má nárok na dosaženou mzdu a příplatek ve výši alespoň 10 % průměrného výdělku, pokud pracoval v sobotu či neděli. (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006)

2.5 Dovolená

Tato problematika je upravena v paragrafech 211–223 zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006). Podle Schmieda et al. (2022) je čerpání dovolené jedním z nejpodstatnějších práv zaměstnance v pracovním poměru. Základní výměra dovolené je stanovena na 4 týdny, tedy 160 hodin za kalendářní rok. Zákon rozlišuje dva základní druhy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dodatkovou dovolenou.

2.5.1 Dovolena za kalendářní rok nebo její poměrná část

Šubrt et al. (2022) uvádí, že má zaměstnanec nárok na celou výměru dovolené, pokud jeho pracovní poměr trval nepřetržitě 52 týdnů a pokud zaměstnanec pracoval po stanovenou týdenní nebo kratší pracovní dobu podle rozvrhu směn. V případě, že zaměstnanec u zaměstnavatele nepracoval celý kalendářní rok, ale odpracoval alespoň 4 týdny za nepřetržitého trvání pracovního poměru stanovené nebo kratší pracovní doby podle rozvrhu směn, má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené. Do výpočtu výměry dovolené se nezapočítává práce přesčas.

2.5.2 Dodatková dovolená

Dodatková dovolená je podle Schmieda et al. (2022) určena pro specifické oblasti jako jsou těžba nerostů, ražení šachet a štol a jiné obzvlášť náročné práce.

2.6 Benefity

Macháček (2021) říká, že poskytování zaměstnaneckých benefitů, ať už v peněžní či nepeněžní podobě, nad rámec sjednané mzdy napomáhá k lepší motivovanosti pracovníků, k vyšší spokojenosti s pracovními podmínkami a posílení pozitivního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dále dodává, že správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod, spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování, přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání kvalifikovaných pracovníků.

Macháček (2021, s. 1) dále dodává, že je možné 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*“.

Zaměstnavatel může benefity poskytovat fixním či flexibilním způsobem. Benefity poskytované fixním způsobem jsou sepsány v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu a je na zaměstnanci, zda benefitů využije. Při poskytování benefitů flexibilním způsobem stanoví zaměstnavatel balíček benefitů a roční limit bodů pro každého zaměstnance. Zaměstnanec v průběhu roku libovolně čerpá benefity podle svých preferencí a zůstatku bodů. (Macháček, 2021)

Benefity mohou být poskytovány buď všem zaměstnancům, vybrané skupině pracovníků nebo individuálně. (Macháček, 2021)

Beránek (2021, s. 25) konstatuje, že výhodnost konkrétního benefitu je vyjádřena: „*poměrem mezi hodnotou příjmu, který obdrží zaměstnanec, a nákladem, který v souvislosti s benefitem musí vynaložit zaměstnavatel*“. Výhodný benefit je takový, který zaměstnanec dostane v plné výši uhrazené zaměstnavatelem a zároveň z benefitu pro zaměstnavatele neplynou žádné další výhody ani výdaje. Mezi výhodné benefity se řadí například poskytování ochucených či perlivých nealkoholických nápojů na pracovišti a na pracovních cestách, občerstvení na pracovišti a pracovních cestách, sportovní a kulturní služby, knihy či rekreace do 20 000 Kč ročně.

Za nejvýhodnější benefity se považují benefity, díky kterým zaměstnavatel ušetří na daních, tudíž zaměstnanec dostane benefit ve vyšší hodnotě, než za něj zaměstnavatel vydá. Příklady nejvýhodnějších benefitů jsou stravenkový paušál, příspěvek na dopravu do zaměstnání, vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání, anebo penzijní a životní pojištění do 50 000 Kč ročně. (Beránek, 2021)

2.7 Splatnost a výplata mzdy

Schmied et al. (2022) tvrdí, že je mzda splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo na některou složku mzdy. Zaměstnavatel má povinnost určit pevně daný výplatní termín a vyplácet mzdu v zákonných penězích, tedy v Českých korunách. Výše uvedená ustanovení o splatnosti a výplatě mzdy platí i pro odměny z dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou jinak.

2.8 Odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr

Podle odstavce 5 § 109 zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., 2006) je odměna z dohody „*peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti*“.

Šubrt et al. (2022) upozorňují, že je nezbytné sjednat výši odměny a podmínky pro poskytování odměny v písemné dohodě, kolektivní smlouvě nebo předpise, který se na dohody vztahuje. Schmied et al. (2022) dodávají, že odměna musí být vyšší, než je minimální mzda v daném roce a může být poskytnuta i odměna vyšší než smluvená. Vyšší, než smluvená odměna nemusí být sjednána písemně.

2.9 Výpočet mezd

Na konci kalendářního měsíce musí být ve všech organizacích vypočítány mzdy. Schmied et al. (2022, s. 149) rozdělují proces zpracování mezd do těchto fází:

- *„průběžný sběr dat a jejich přípravu pro další zpracování,*
- *výpočet mezd,*
- *kontrola výstupních informací z výpočtu, případné opravení chyb,*
- *finální zpracování mezd za daný měsíc,*
- *zpracování mzdové závěrky“.*

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci odpracované doby. Za kalendářní měsíc je nutné mít pracovní výkaz zaměstnance, který je možno vést elektronicky. Pracovní výkaz musí obsahovat údaje o odpracované i neodpracované době včetně důvodu, proč zaměstnanec nepracoval. Dále výkaz slouží jako podklad k přiznání práce přesčas či příplatků za práci v sobotu a neděli, za státní svátek nebo za noční práci. (Schmied et al., 2022)

Pro korektní výpočet je nutné mít správné informace o zaměstnanci, tedy rodné číslo, místo narození, bydliště, příslušnou zdravotní pojišťovnu, den nástupu do zaměstnání, druh práce, místo výkonu práce, zda se jedná o pracovněprávní vztah či nikoliv, případně nárok na dovolenou, prohlášení poplatníka daně z příjmu, podklady pro provádění srážek ze mzdy či skutečnosti rozhodné pro vznik účasti na nemocenském pojištění. (Schmied et al., 2022)

Pro výpočet mzdy zaměstnance je dále potřeba znát formu mzdy zaměstnance, fond pracovní doby pracovníka odvozený z týdenní pracovní doby za příslušný měsíc, rozvržení doby a vyrovnávací období. V případě, že má zaměstnanec pracovní dobu rozvrženou rovnoměrně do 5 pracovních dnů a délky jednotlivých směn jsou stejně dlouhé, může zaměstnavatel při výpočtu mezd využívat nominální fond pracovní doby, který je zobrazován v pracovních kalendářích. (Schmied et al., 2022)

3 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

„Zdravotní pojištění slouží k úhradě zdravotní péče, která má za cíl prostřednictvím zdravotních služeb zlepšit nebo zachovat zdravotní stav či zmírnit utrpení pojištěnce.“

(Veřejné zdravotní pojištění, 2020)

Schmied et al. (2022) tvrdí, že zdravotní pojištění je v České republice právně upraveno zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Oba zákony navazují na koordinační nařízení Evropské Unie 883/2004 a 987/2009. Pro lepší pochopení problematiky slouží výklady k zákonům a stanoviska Ministerstva zdravotnictví a rozhodčích orgánů.

3.1 Pojištěnec

V § 2 zákona o veřejném zdravotním pojištění (Zákon č. 48/1997 Sb., 1997) je uvedeno, že pojištěnci jsou osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky nebo osoby, které trvalý pobyt na území ČR nemají, nicméně jsou zaměstnány zaměstnavatelem majícím sídlo či trvalý pobyt v ČR.

Z povinnosti platit zdravotní pojištění jsou vyňaty osoby, které mají trvalý pobyt mimo ČR a jsou zaměstnány na území ČR u zaměstnavatele nemající sídlo v ČR nebo u zaměstnavatele, který má sídlo v ČR a požívá diplomatických výhod a imunit. Dále pojištěnci nejsou osoby, které v České republice vykonávají nelegální práci nebo osoby zdržující se dlouhodobě a nepřetržitě mimo území ČR po dobu delší, než je 6 po sobě jdoucích měsíců, pokud tyto osoby platí zdravotní pojištění v zahraničí a učinily o této skutečnosti písemný záznam. (Vybíhal a Příb, 2022)

3.2 Vznik a zánik pojistného

V § 3 zákona o veřejném zdravotním pojištění (Zákon č. 48/1997 Sb., 1997) je zapsáno, že zdravotní pojištění vzniká u osob s trvalým pobytem v ČR dnem narození. Osobám, žádajícím o povolení k trvalému pobytu, vzniká zdravotní pojištění dnem nabytí právní moci tohoto rozhodnutí. Zdravotní pojištění pro osoby bez trvalého pobytu v ČR vzniká dnem, kdy byla osoba zaměstnána zaměstnavatelem se sídlem či trvalým pobytem v ČR.

Pojištění u osob s trvalým pobytem v České republice pomine smrtí pojištěnce. U osob bez trvalého pobytu v ČR pojištění zaniká ukončením trvalého pobytu nebo je ukončeno

v případě, že tato osoba přestane být zaměstnancem pro zaměstnavatele se sídlem či trvalým pobytem v ČR. (Schmied et al., 2022)

3.3 Zdravotní pojišťovny

V Tabulce 1 je vidět soupis zdravotních pojišťoven působících v České republice.

Tabulka 1 Seznam zdravotních pojišťoven působících na území ČR (zdroj: vlastní zpracování na základě informací z Bulla a Pelcl, 2022)

Kód	Zdravotní pojišťovna
111	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR
201	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR
205	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna
207	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví
209	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda
211	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra ČR
213	Revírní bratrská pokladna

Pojištěnec má nárok na výběr zdravotní pojišťovny. Tato volba je omezena pro nově narozené děti, kdy se dítě automaticky stává pojištěncem zdravotní pojišťovny, u které je pojištěná matka dítěte. Dále se nemohou svobodně rozhodnout vojáci a žáci vojenských škol, protože jsou podle zákona pojištěni u Vojenské zdravotní pojišťovny. (Vybíhal a Přib, 2022)

Pojišťovny mají povinnost bezplatně vydat pojištěnci průkaz pojištěnce, který slouží k prokazování nároku na poskytnutí zdravotní péče. (Šubrt et al., 2022)

3.4 Plátcí zdravotního pojištění

Plátcí zdravotního pojištění jsou stát, zaměstnavatel, nebo sám pojištěnec. (Vybíhal a Přib, 2022)

Podle § 7 zákona o veřejném zdravotním pojištění (Zákon č. 48/1997 Sb., 1997) hradí stát zdravotní pojištění za nezaopatřené děti, poživatele důchodů, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené, uchazeče o zaměstnání, osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi, osoby závislé na péči jiné osoby (od 2. stupně závislosti do 4. stupně závislosti), osoby ve výkonu trestu, a další.

Zdravotní pojištění platí sám pojištěnec v případě, že se jedná o osobu bez zdanitelných příjmů nebo o osobu samostatně výdělečně činnou. Zaměstnavatel platí zdravotní pojištění za své zaměstnance, tedy za fyzické osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti podléhající zdanění v České republice. (Vybíhal a Přib, 2022)

3.5 Výše pojistného zaměstnance

Výše pojistného činí 13.5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Zaměstnanec z pojistného hradí jednu třetinu (4,5 %) a zaměstnavatel doplatí zbylé dvě třetiny pojistného, tedy 9 %. Zaměstnanci je částka stržena z platu i v případě, že s tím zaměstnanec nesouhlasí. (Schmied et al., 2022)

Vybíhal a Přib (2022) dodávají, že se za rozhodné období považuje kalendářní měsíc.

3.5.1 Vyměřovací základ zaměstnance

Vyměřovacím základem zaměstnance pro výpočet zdravotního pojištění je úhrn příjmů ze závislé činnosti, pro které platí, že podléhají zdanění v ČR, jsou předmětem daně, nejsou osvobozeny od daně z příjmů a zaměstnavatel je zúčtoval zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. (Vybíhal a Přib, 2022)

Zúčtovaný příjem má peněžní či nepeněžní formu, nebo je ve formě výhody poskytované zaměstnavatelem. Může být také zaměstnavatelem předán zaměstnanci v jeho prospěch, popřípadě připsán k jeho dobru. Do vyměřovacího základu se nezahrnují náhrady škody, odstupné, jednorázová sociální pomoc atp. (Vybíhal a Přib, 2022)

Minimální vyměřovací základ je určen ve výši minimální mzdy. V roce 2022 minimální mzda činila 16 200 Kč. Zaměstnanec s vyměřovacím základem v daném měsíci nižším, než je minimální mzda musí rozdíl doplatit. (Schmied et al., 2022)

3.5.2 Odvod pojistného

Zaměstnavatel je povinen v jednotlivých kalendářních měsících za zaměstnance vypočítat a zaplatit výši pojistného jednotlivým zdravotním pojišťovnám. Splatnost platby za daný kalendářní měsíc je od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. (Vybíhal a Přib, 2022)

4 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Problematiku sociálního pojištění upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Podle § 1 tohoto zákona (Zákon č. 589/1992 Sb., 1992) je sociální pojištění rozděleno na pojistné důchodového pojištění, nemocenského pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Vybíhal a Přib (2022) informují, že pojistné na sociální zabezpečení je významným příjmem do veřejných rozpočtů, protože tvoří přibližně 30 % takovýchto peněžních toků.

4.1 Poplatníci

Za poplatníky se považují zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, zahraniční zaměstnanci a osoby účastné dobrovolného důchodového pojištění. (Šubrt et al., 2022)

Podle § 3 výše zmíněného zákona (Zákon č. 589/1992 Sb., 1992) se mezi zaměstnance řadí pracovníci v pracovním poměru, pracovníci činní na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti atp. Za zaměstnavatele se považují fyzické či právnické osoby, které zaměstnávají nejméně jednoho zaměstnance, organizační složky státu zaměstnávající zaměstnance či služební úřady zaměstnávající státní zaměstnance.

4.2 Výše pojistného

„Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.“ (Zákon č. 589/1992 Sb., 1992)

Šubrt et al. (2022) tvrdí, že se rozhodným obdobím rozumí kalendářní měsíc, za který je pojištění placeno. Sazby pojistného a vyměřovací základ budou popsány v následujících podkapitolách.

4.2.1 Sazby pojistného zaměstnavatele a zaměstnance

Celková sazba sociálního pojištění, na kterém se podílí zaměstnanec i zaměstnavatel je 31,3 %. (Šubrt et al., 2022)

Tabulka 2 zobrazuje jednotlivé sazby sociálního pojištění platné v roce 2022.

Tabulka 2 Sazby sociálního pojištění v roce 2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě informací z Bulla a Pelcl, 2022)

Část zaměstnavatele celkem 24,8 %			Část zaměstnance celkem 6,5 %
21,5 %	2,1 %	1,2 %	6,5 %
Důchodové pojištění	Nemocenské pojištění	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	Důchodové pojištění

4.2.2 Vyměřovací základ zaměstnavatele a zaměstnance

Podle Vybíhala a Příba (2022) je vyměřovacím základem zaměstnavatele pro výpočet sociálního pojištění úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, kteří jsou účastni na nemocenském pojištění.

Vyměřovací základ zaměstnance se podle Šubrta et al. (2022) rovná úhrnu příjmů, které podléhají zdanění v ČR, jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, nejsou od této daně osvobozeny a které zaměstnanci zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaný příjem má peněžní či nepeněžní formu, anebo je ve formě výhody poskytované zaměstnavatelem. Může být také zaměstnavatelem předán zaměstnanci v jeho prospěch, popřípadě připsán k jeho dobru. Do vyměřovacího základu se nezahrnují náhrady škody, odstupné, jednorázová sociální pomoc atp.

Maximální vyměřovací základ

Maximální vyměřovací základ zaměstnance se zjišťuje za kalendářní rok a horní hranici tvoří 48násobek průměrné mzdy. Pro rok 2022 je to částka ve výši 1 867 728 Kč. Po dosažení maximálního vyměřovacího základu neplatí zaměstnanec, ani zaměstnavatel sociální pojištění z částky, která přesahuje částku výše zmíněného vyměřovacího základu. (Šubrt et al., 2022)

4.2.3 Odvod pojistného

Zaměstnavatel musí zaplatit sociální pojištění do doby splatnosti, tedy za daný kalendářní měsíc je nutné uskutečnit platbu od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Za daný měsíc je v této lhůtě zároveň zaměstnavatel povinen podat příslušné OSSZ Přehled o výši pojistného. (Vybíhal a Příb, 2022)

5 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

Problematiku daně z příjmů upravují zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád. (Bulla a Pelcl, 2022)

5.1 Plátce a poplatník daně

Bulla a Pelcl (2022) za plátce daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti označují osoby, které poskytly fyzické osobě příjem ze závislé činnosti, ze kterého vzniká povinnost odvést daň zvláštní sazbou daně, případně odvést zálohu na daň.

Za poplatníka daně z příjmů fyzických osob jsou považovány fyzické osoby – zaměstnanci. (Vybíhal a Přib, 2022)

5.2 Předmět daně

Předmětem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti jsou příjmy podle § 6 odstavce 1 zákona o daních z příjmů, mezi které patří příjmy ze současného pracovněprávního poměru, příjmy ze současného nebo dřívějšího služebního poměru, příjmy ze současného nebo dřívějšího členského poměru v družstvu atd. (Vybíhal a Přib, 2022)

Od daně jsou osvobozeny například hodnota stravného poskytovaného zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění, nebo příspěvky zaměstnavatele na soukromě životní pojištění, penzijní pojištění, penzijní připojištění, nebo penzijní spoření. Předmětem daně není pracovní oblečení, nebo ochranné pracovní prostředky, náhrady cestovních výdajů atp. (Krajňák, 2022)

5.3 Prohlášení poplatníka k dani

Zaměstnanec může u zaměstnavatele podepsat daňové prohlášení za daně zdaňovací období do 15. února nebo po vstupu do nového zaměstnání do 30 dnů. Při souběhu zaměstnání může zaměstnanec podepsat prohlášení jen u jednoho ze zaměstnavatelů. (Krajňák, 2022)

Podepsáním daňového prohlášení vzniká poplatníkovi možnost uplatňovat slevy na dani, případně daňové zvýhodnění. Plátce při výpočtu daně také přihlédne k nezdanitelným částem základu daně a provede poplatníkovi roční zúčtování záloh. (Šubrt et al., 2022)

5.4 Srážková daň

Předmětem daně jsou příjmy z dohod o provedení práce, jejichž výše v úhrnu nepřesáhla 10 000 Kč v kalendářním měsíci a zároveň poplatník nepodepsal daňové prohlášení. Dále jsou to příjmy plynoucí z dohod o pracovní činnosti u poplatníka, který nepodepsal prohlášení a tyto příjmy jsou v úhrnné částce maximálně 3 500 Kč u jednoho plátce daně v kalendářním měsíci. (Šubrt et al., 2022)

5.5 Výpočet daně

Při výpočtu daně z příjmů Krajňák (2022) zdůrazňuje důležitost faktu, zda zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, nebo zda pracuje na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. U prací mimo pracovní poměr je důležitá výše výdělku zaměstnance.

5.5.1 Výpočet zálohy na daň

Základem daně je hrubá mzda v daném kalendářním měsíci. Základ pro výpočet zálohy je zaokrouhlen na celé stokoruny nahoru. Sazba daně pro výpočet zálohy je 15 % u části základu daně, který je nižší, nebo roven 4násobku průměrné mzdy. Tato hranice v roce 2022 činila částku 155 644 Kč v kalendářním měsíci. Část základu daně vyšší, než 4násobek průměrné mzdy je zdaněn 23procentní sazbou daně. Záloha na daň se vypočte jako součin příslušné sazby daně a základu daně. Od zálohy jsou odečteny slevy na dani, případně daňové zvýhodnění v závislosti na tom, zda poplatník podepsal prohlášení k dani či nikoliv. Poplatník zaplatí zálohu na daň, případně mu bude vyplacen daňový bonus. (Schmied et al., 2022)

Plátce daň odvede nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, ve kterém vznikla povinnost daň odvést. (Šubrt et al., 2022)

5.5.2 Výpočet srážkové daně

Základ daně je zaokrouhlen na celé koruny dolů. Sazba daně vybírané srážkou je 15 %. Daň se vypočte součinem sazby daně a základu daně. Vypočtená daň se zaokrouhlí na celé koruny dolů. Kvůli absenci prohlášení poplatníka k dani není možné daň snížit o slevy na dani, ani daňové zvýhodnění. (Šubrt et al., 2022)

Plátce daně má povinnost daň odvést místně příslušnému správci daně do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci ve kterém vznikla povinnost srážku provést. (Brychta et al., 2022)

5.5.3 Slevy na dani

Problematika je upravena v § 35ba zákona o daních z příjmů. Uplatňování daňových slev je závislé na podpisu prohlášení poplatníka k dani. (Vybíhal a Příb, 2022)

Tabulka 3 zobrazuje výši jednotlivých daňových slev platných pro rok 2022.

Tabulka 3 Přehled slev na dani (zdroj: vlastní zpracování na základě informací ze zákona o daních z příjmů)

	Roční částka	Měsíční částka
Sleva na poplatníka	30 840 Kč	2 570 Kč
Sleva na manželku/manžela	24 840 Kč	nelze
Sleva na invaliditu 1., nebo 2. stupně	2 520 Kč	210 Kč
Sleva na invaliditu 3. stupně	5 040 Kč	420 Kč
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Sleva na studenta	4 020 Kč	335 Kč
Sleva na umístění dítěte	do výše minimální mzdy	nelze

Sleva na poplatníka

Slevu na poplatníka mohou uplatnit rezidenti i nerezidenti České republiky. (Šubrt et al., 2022)

Sleva na manželku/manžela

Sleva na manželku může být uplatněna poplatníky, kteří žijí s manželkou či manželem ve společné domácnosti v případě, že příjmy manželky, nebo manžela nepřesahují částku 68 000 Kč za zdaňovací období. Pro účely této slevy na dani se za manželku, nebo manžela považuje i partnerka, či partner, podle zákona upravující registrované partnerství. V případě, že byl manželce nebo manželovi přiznán průkaz ZTP/P se výše slevy zvyšuje na dvojnásobek. Slevu je možné uplatnit v ročním zúčtování v plné výši, eventuálně její poměrnou část v závislosti na tom, zda poplatník s manželkou či manželem žil v domácnosti po celý rok či nikoliv. (Šubrt et al., 2022)

Sleva na studenta

Sleva na studenta je poplatníkovi připravujícímu se na výkon svého budoucího povolání uznána do dovršení věku 26 let, při prezenčním studiu doktorského studijního programu se hranice posunuje na věk 28 let. (Zákon č. 586/1992 Sb., 1992)

Sleva na umístění dítěte

K uplatnění slevy za umístění dítěte dojde za podmínky, že vyživované dítě žije ve společně hospodařící domácnosti s poplatníkem. Výše slevy za zdaňovací období odpovídá prokazatelně vynaloženým výdajům poplatníka na umístění dítěte do mateřské školy, případně do předškolního zařízení, maximálně však do výše aktuálně platné minimální mzdy v daném roce. (Vybíhal a Přib, 2022)

5.5.4 Daňové zvýhodnění

Problematika je upravena v § 35c zákona o daních z příjmu. Daňové zvýhodnění lze uplatnit pouze v případě, že vyživované dítě žije s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti. Nárok na daňové zvýhodnění za konkrétní dítě, může být za období uplatněn pouze jedním poplatníkem. Daňové zvýhodnění se zvyšuje na dvojnásobek, pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P. (Vybíhal a Přib, 2022)

Konkrétní částky daňového zvýhodnění jsou zapsány v Tabulce 4.

Tabulka 4 Přehled daňového zvýhodnění (zdroj: vlastní zpracování na základě informací ze zákona o daních z příjmů)

	Roční částka	Měsíční částka
Na první dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
Na druhé dítě	22 320 Kč	1 860 Kč
Na třetí a každé další dítě	27 840 Kč	2 320 Kč

5.5.5 Daňový bonus

Poplatníkovi může být přiznán nárok na daňový bonus, jestliže ve zdaňovacím období dosáhl příjmů podle § 6 a § 7 zákona o daních z příjmů ve výši alespoň 6násobku minimální mzdy platné v daném roce. Do výše zmíněných příjmů se nezapočítávají osvobozené příjmy a příjmy vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně. Daňový bonus je vyplacen, když částka překročí hranici 50 Kč v měsíci a 100 Kč za kalendářní rok. (Šubrt et al., 2022)

5.6 Roční zúčtování

Plátce provede roční zúčtování poplatníkovi, který o tuto skutečnost zažádá, a to nejpozději do 15. 2. po uplynutí zdaňovacího období. (Schmied et al., 2022)

Poplatník může požádat o roční zúčtování, pokud měl příjmy od jednoho či více plátců za podmínky, že jednotliví zaměstnavatelé šli postupně za sebou a u všech poplatník podepsal prohlášení k dani. Dále může poplatník požádat o roční zúčtování v případě, že u něj nevznikla povinnost podat daňové přiznání. (Vybíhal a Přib, 2022)

5.6.1 Postup výpočtu daně v ročním zúčtování

Od roku 2021 tvoří základ daně příjmy ze závislé činnosti. Roční základ daně, je do výše 48násobku průměrné mzdy, zdaněn 15procentní sazbou daně. Část ročního základu daně přesahující výše zmíněnou hranici je zdaněn 23procentní sazbou daně. (Schmied et al., 2022)

Daň za zdaňovací období se vypočte ze základu daně sníženého o nezdanitelné části základu daně. Takto upravený základ daně je zaokrouhlen na celé stokoruny nahoru. Výpočet daně je proveden součinem základu daně a příslušné sazby daně. Jsou uplatněny slevy na dani eventuálně daňové zvýhodnění. Uskuteční se vypořádání jednotlivých měsíčních záloh a poplatník má buď nedoplatek, anebo přeplatek na dani. (Schmied et al., 2022)

5.7 Daňové přiznání

Lhůty pro podání daňového přiznání jsou vymezeny v § 136 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu. Daňové přiznání v písemné podobě musí být podáno nejpozději do 3 měsíců po uplynutí zdaňovacího období. Elektronické daňové přiznání, pokud nebylo podáno v základní 3měsíční lhůtě, musí být podáno nejpozději do 4 měsíců po uplynutí zdaňovacího období. V případě, že je daňové přiznání podáváno daňovým poradcem, nebo má poplatník povinnost auditu, je doba pro podání daňového přiznání prodloužena na 6 měsíců po skončení zdaňovacího období, za předpokladu, že nebylo daňové přiznání podáno v 3měsíční lhůtě. (Illetško, Děrgel a Pelcl, 2021)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Tato kapitola je orientována na popis společnosti a jejích zaměstnanců. Jednotlivé části vychází z informací získaných dotazováním účetní, interních dokumentů společnosti, ale i veřejně dostupných informací z webu Justice.cz a živnostenského rejstříku.

6.1 Základní charakteristiky společnosti

Celý název vybrané společnost je STEELMART, s.r.o. se sídlem v Huštěnovicích 687 03, č.p. 411, Česká republika. Právní formou je společnost s ručením omezeným. Identifikační číslo společnosti je 25586025. Společnost byla založena na základě zakladatelské listiny sepsané formou notářského zápisu a byla zapsána do obchodního rejstříku vedeného Krajským soudem v Brně dne 27. 12. 1999. (Výpis z obchodního rejstříku, 2023)

Společnost podle živnostenského rejstříku provozuje restaurační zařízení na adrese J. E. Purkyně 493, 686 06 Uherské Hradiště. Restaurace společnost koupila v důsledku rozhodnutí jednatele.

V roce 2022 společnost provozovala také sklad na adrese U Korečnice 2293, 688 01 Uherský Brod. Společnost uvedla do užívání nově postavený sklad nacházející se v sídle společnosti, tím zanikla potřeba provozovat činnost vzdáleného skladu a provozovna byla ukončena dne 16. 2. 2023.

Společnost vede podvojný účetnictví a sestavuje účetní závěrku podle zákona 563/1991 Sb., o účetnictví a prováděcí vyhlášky č. 500/2002 Sb.

6.1.1 Předmět podnikání

Oblast podnikání je poměrně široká, nicméně nejvýznamnější oblastí z hlediska výnosů a nákladů je nákup a prodej hutních materiálů a s tím související služby.

Společnost si dává za cíl dosahování vysoké úrovně kvality služeb v oblasti distribuce hutních materiálů za nejvýhodnější ceny.

Výčet zapsaný v živnostenském rejstříku je následující:

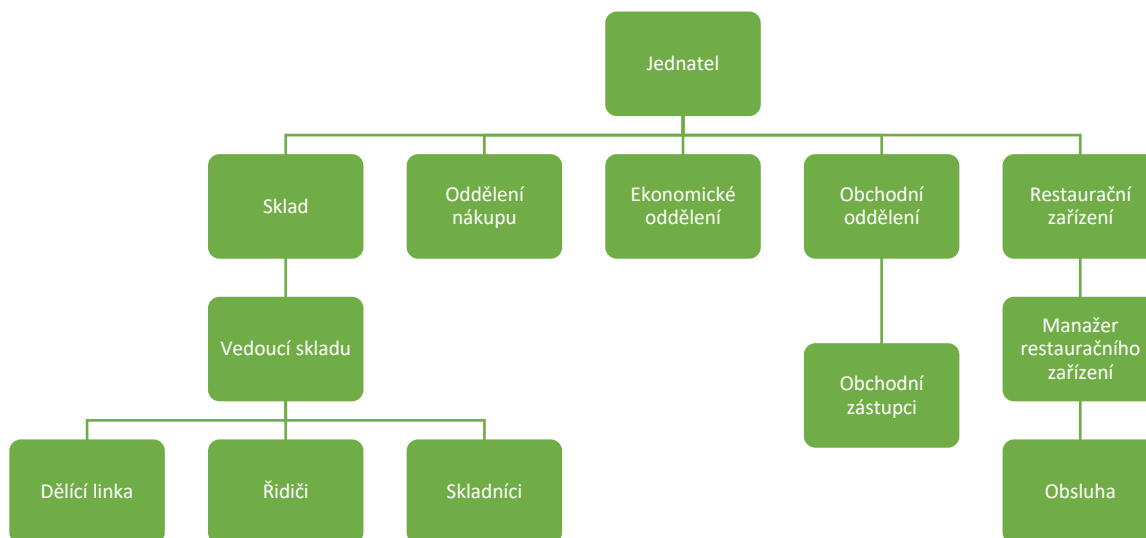
- *„silniční motorová doprava – nákladní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti nepřesahující 3,5 tony a nákladní doprava provozovaná vozidly o největší povolené hmotnosti nepřesahující 2,5 tony,*

- výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, zprostředkování obchodu a služeb, velkoobchod a maloobchod,
- zámečnictví, nástrojářství,
- obráběčství,
- hostinská činnost,
- prodej kvasného lihu, konzumního lihu a lihovin“. (Údaje z veřejné části živnostenského rejstříku, 2022)

6.1.2 Organizační struktura

Mezi vedoucí pracovníky v organizaci patří jednatel, vedoucí skladu a manažer restauračního zařízení. Jejich pracovní náplň bude popsána v této podkapitole.

Organizační struktura je zobrazena na Obrázku 1.



Obrázek 1 Organizační struktura společnosti STEELMART, s.r.o. (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Jednatel

V této společnosti je jednatel jediným společníkem, z čehož vyplývá, že je výhradním vlastníkem společnosti.

Jednatel je statutární orgán, který podle zřizovací listiny za společnost jedná samostatně a spravuje ji z obchodního hlediska. Mezi pracovní povinnosti nevymezené zákonem patří

odpovědnost za ekonomickou situaci společnosti, podepisování smluv, příprava firemních strategií a reprezentace společnosti. Z povahy velikosti organizace se také podílí na přijímání nových pracovníků.

Přímo pod jednatele spadá oddělení nákupu, ekonomické oddělení a obchodní oddělení. Sklad a restaurační zařízení jsou řízeny skrze vedoucí pracovníky, kteří se zodpovídají jednatelem.

Vedoucí skladu

Tato pracovní pozice s sebou nese zodpovědnost za všechny dílčí části skladu, tedy za skladníky, řidiče a zaměstnance obsluhující linku na dělení materiálu. Vedoucí skladu tyto pracovníky řídí a motivuje je k lepším pracovním výsledkům, což vede k efektivnějšímu fungování celého skladu. Tímto je dosaženo naplňování cíle společnosti.

Vedoucí dále kontroluje dodržování bezpečnosti práce na pracovišti a stará se o zaučení nových zaměstnanců.

Zodpovídá za celou skladovou agendu a pravidelnou inventarizaci skladu. Zajišťuje logistický proces výrobků a zboží.

Je podřízený jednatelem a spolupracuje zejména s oddělením nákupu, ekonomickým oddělením a obchodním oddělením.

Vedoucí restauračního zařízení

Manažer restauračního zařízení zajišťuje bezproblémový chod zařízení. Organizuje a kontroluje práci zaměstnanců a školí nové pracovníky. Zajišťuje dodržování hygienických předpisů a bezpečnosti práce na pracovišti.

Zabezpečuje dostatečné množství skladových zásob, jejich dobu spotřeby a vedení evidence těchto zásob. Stará se o správnost pokladních operací a jejich evidenci.

Je podřízeným jednatelem a spolupracuje zejména s ekonomickým oddělením.

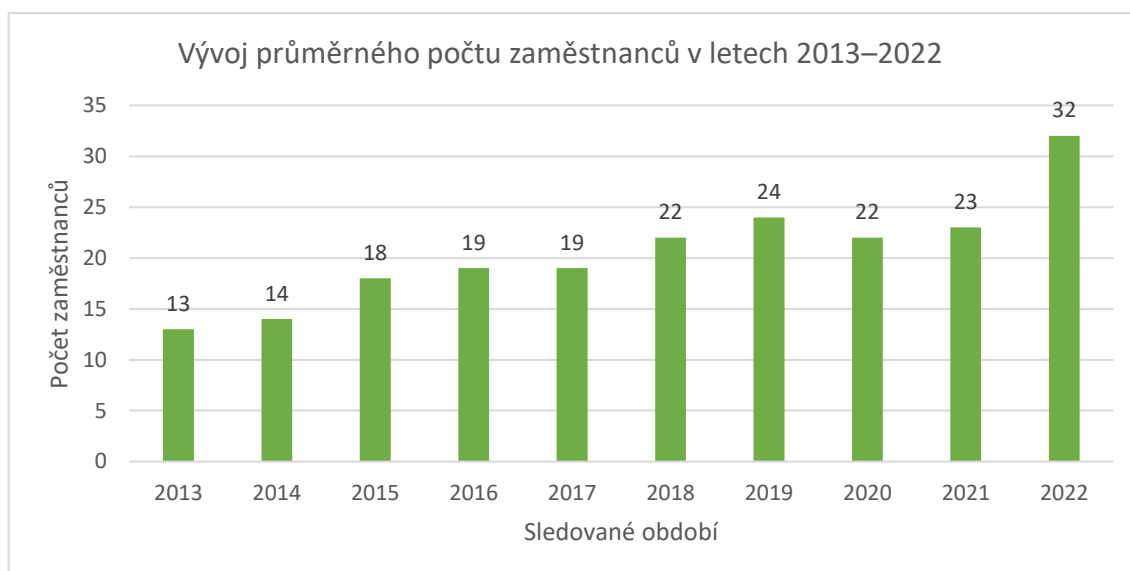
6.1.3 Zaměstnanci

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců ve sledovaném období měl kolísavý vývoj. Zatímco v roce 2013 společnost STEELMART, s.r.o. zaměstnávala průměrně 13 osob, v roce 2022 činil průměrný přepočtený počet zaměstnanců 32 pracovníků. Z toho vyplývá, že se

počet pracovníků více než zdvojnásobil. Zároveň je počet z roku 2022 nejvyšší za posledních 10 let.

V grafu (Obrázek 2) lze pozorovat nárůst mezi lety 2021 a 2022, a to o 9 zaměstnanců. Toto navýšení vzniklo, protože společnost investovala a uvedla do užívání restaurační zařízení, které s sebou nese potřebu zvýšeného objemu zaměstnanců.

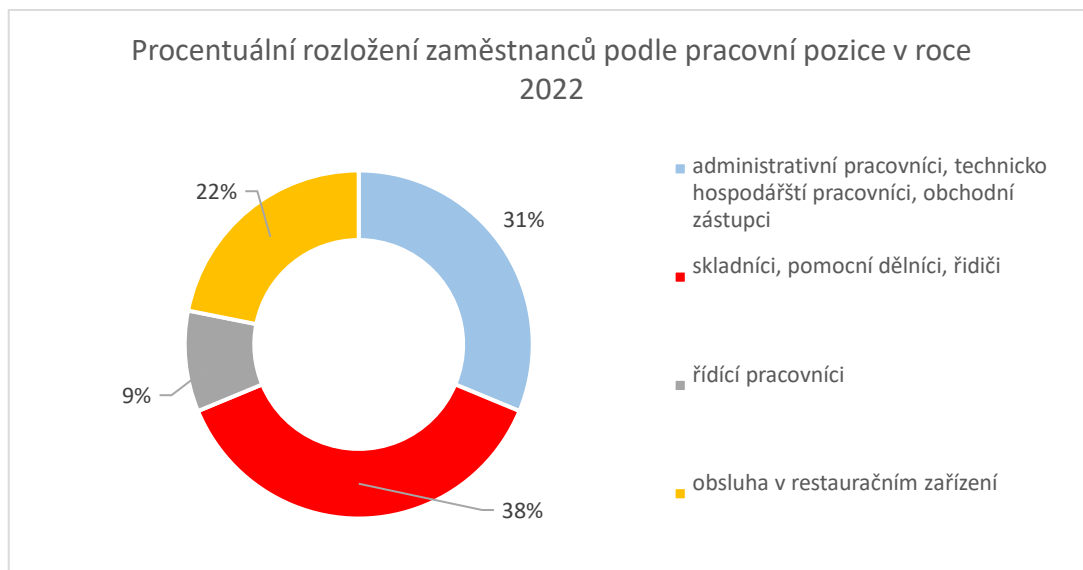


Obrázek 2 Graf vývoje průměrného počtu zaměstnanců v letech 2013–2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů společnosti)

Rozdělení pracovníků podle pracovní pozice

Průměrný přepočet zaměstnanců v roce 2022 činil 32 osob, z toho byli 3 zaměstnanci řídicí pracovníci, 10 zaměstnanců spadalo do kategorie obchodních zástupců, administrativních a technickohospodářských pracovníků, 12 zaměstnanců pracovalo na pracovní pozici skladník, pomocný dělník či řidič a 7 pracovníků působilo jako obsluha v restauračním zařízení.

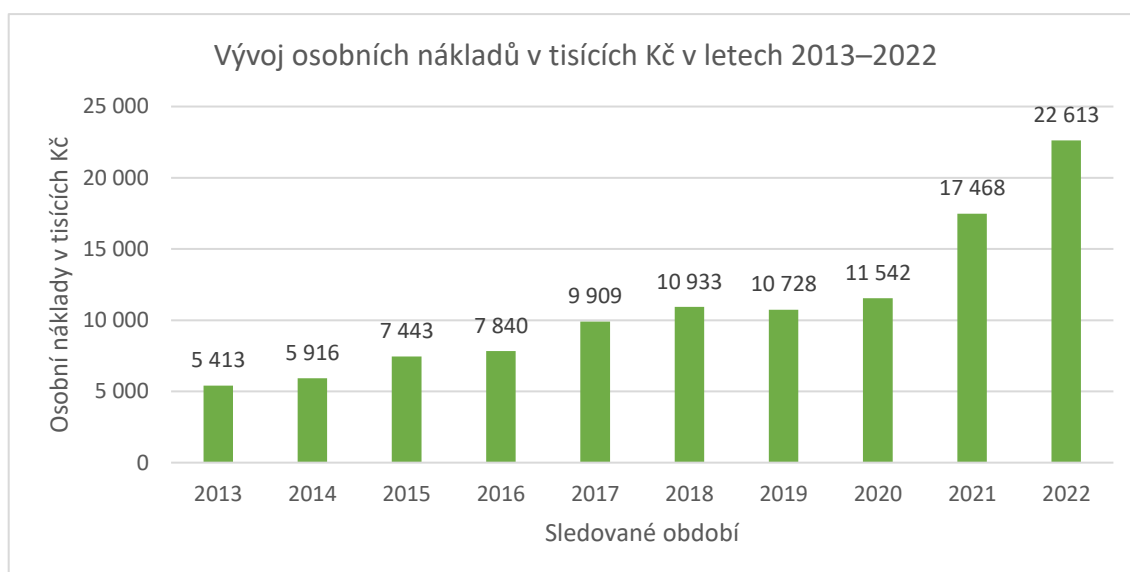
Na Obrázku 3 je vidět procentuální rozdělení jednotlivých kategorií pracovních pozic. Nejpočetnější skupinou jsou skladníci, pomocní dělníci a řidiči. Nejméně početnou skupinou jsou řídicí pracovníci.



Obrázek 3 Graf procentuálního rozdělení zaměstnanců podle pracovní pozice v roce 2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů společnosti)

Vývoj osobních nákladů

Na Obrázku 4 je zobrazena výše osobních nákladů ve zjišťovaném období deseti let. Je patrné, že osobní náklady společnosti mají v průběhu let rostoucí tendenci, s výjimkou roku 2019, kdy došlo k mírnému poklesu. Nejprudší navýšení se událo mezi lety 2020 a 2021, a to o téměř 6 milionů Kč. Tento rostoucí trend pokračuje i v následujícím roce, tedy roce 2022.



Obrázek 4 Graf zobrazující vývoj osobních nákladů v letech 2013–2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě veřejně dostupných výkazů společnosti)

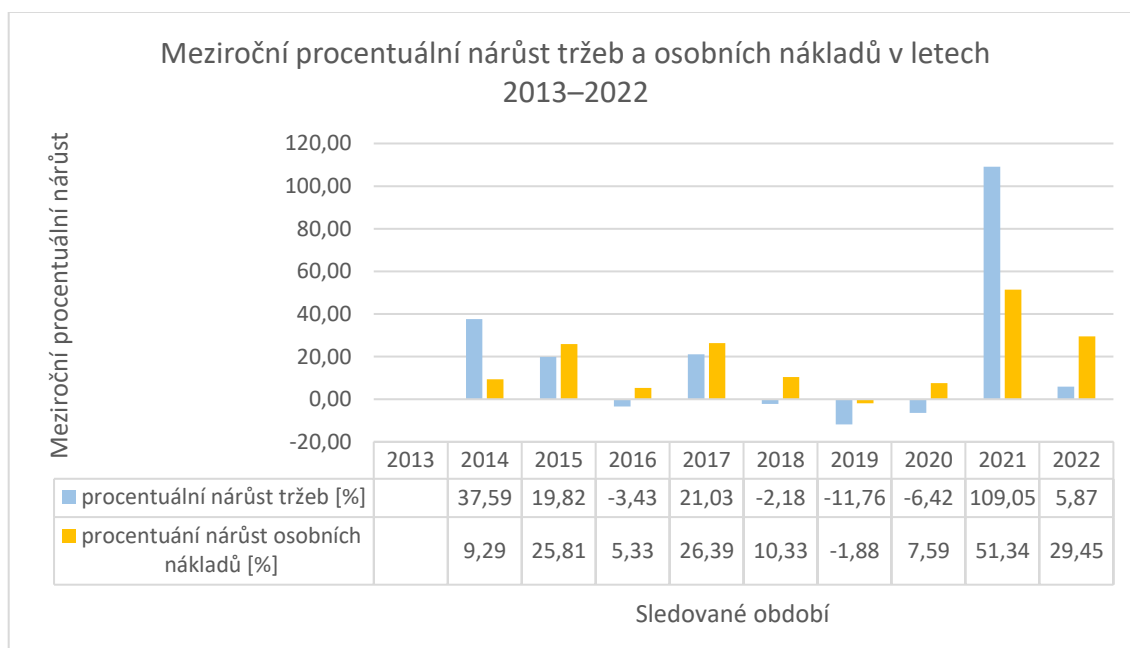
Porovnání tržeb a osobních nákladů

Graf (Obrázek 5) znázorňuje meziroční procentuální navýšení tržeb a osobních nákladů v letech 2013–2022.

V roce 2019 lze vidět snížení tržeb, které v daném roce vyústilo ve zhoršení ekonomické situace společnosti, což způsobilo snížení osobních nákladů. Tuto skutečnost dokládá i Tabulka 5.

Jak již bylo zmiňováno u Obrázku 4 největší nárůst vznikl v roce 2021 a byl způsoben v návaznosti na navýšení provedených obchodů, což způsobilo zvětšení objemu tržeb. To se zároveň příznivě projevilo na výsledku hospodaření a díky tomu byly zaměstnancům zvýšeny odměny.

Společnost investovala do pořízení restauračního zařízení, což způsobilo nárůst počtu zaměstnanců a s tím byly zvýšeny i osobní náklady. Toto tvrzení dokládá i Tabulka 5, která přehledně zobrazuje výši dosažených tržeb, vynaložených osobních nákladů a průměrný přepočtený počet zaměstnanců v jednotlivých letech.



Obrázek 5 Graf meziročního procentuálního nárůstu tržeb a osobních nákladů v letech 2013–2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě veřejně dostupných výkazů)

Souhrnná tabulka

Tabulka 5 zobrazuje výši tržeb, osobních nákladů a počet zaměstnanců v letech 2013–2022. Tato tabulka slouží k přehlednému porovnání údajů a potvrzení závěrů výše.

Tabulka 5 Vývoj tržeb, osobních nákladů a průměrného přepočtu zaměstnanců v letech 2013–2022 (vlastní zpracování na základě veřejně dostupných výkazů společnosti)

Rok	Tržby v tisících Kč	Osobní náklady v tisících Kč	Průměrný přepočet zaměstnanců
2013	240 996	5 413	13
2014	331 577	5 916	14
2015	397 308	7 443	18
2016	383 696	7 840	19
2017	464 396	9 909	19
2018	454 267	10 933	22
2019	400 834	10 728	24
2020	375 093	11 542	22
2021	784 137	17 468	23
2022	830 185	22 613	32

7 SOUČASNÝ STAV MZDOVÉHO ÚČETNICTVÍ

Tato kapitola analyzuje zpracování mezd, rozebírá jednotlivé druhy odměňování zaměstnanců a charakterizuje benefity poskytované zaměstnavatelem.

7.1 Zpracování mezd

Mzdová agenda je zpracovávána samostatnou účetní, která se stará o celé účetnictví ve společnosti. Pro zpracování mezd je klíčové nejdříve získat data o docházce jednotlivých zaměstnanců.

Docházkový systém v současné době slouží pouze k zaznamenání docházky zaměstnanců v pracovním poměru, netýká se zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce, jejichž docházka je zaznamenávána do papírové knihy příchodů a odchodů.

Pro evidenci docházky se ve společnosti používá systém Softplus, ve verzi Edo3 od společnosti TSS Group, s.r.o. Jeho výhodou je, že terminál funguje na otisk prstu, tudíž nevznikají nepřesnosti v docházce způsobené zapomenutím čipu či karty. Další výhodou je nízká cena tohoto systému. Nicméně data o příchodu a odchodu zaměstnanců v jednotlivých kartách programu nesouhlasí, celý systém je tedy nekonzistentní a působí chaoticky. Další problém nastává, pokud by účetní chtěla exportovat data do systému pro zpracování mezd. Softplus neumí pracovat se státními svátky, což způsobuje, že v datech vznikají další nepřesnosti. Účetní nejdříve zpracuje docházku zaměstnanců, kterou následně ručně přepíše do systému pro zpracování mezd.

Ve společnosti STEELMART, s.r.o. se pro zpracování mezd používá personální a mzdový systém PAMICA ve variantě M50, což znamená, že je licence omezená pro zpracování mezd padesáti pracovníků. Výhodou je, že tento software byl vytvořen společností STORMWARE s.r.o., která současně vytvořila systém POHODA. Ten se v organizaci používá k vedení účetní evidence, oba systémy jsou spolu kompatibilní, dohromady působí uceleně a pracují logicky.

V systému je u každého zaměstnance nastaveno, jakým způsobem je odměňován.

Následně je z dat v Excelu připravena přehledná tabulka o výdělcích zaměstnanců, která je předána vedení společnosti. Na základě těchto podkladů jednatel určí výši prémie jednotlivých zaměstnanců v daném měsíci.

Podle pokynů zaměstnavatele účetní udělí prémie jednotlivým pracovníkům. Dále zkontroluje složky nepřítomnosti a vyplní údaje k výpočtu příspěvku na stravování. Pokud zaměstnanec využívá výhodných mobilních tarifů, je mu mzda snížena o měsíční vyúčtování za tyto služby. Takto je postupováno u všech zaměstnanců.

Software v horní části obrazovky ukazuje souhrn výpočtu mzdy, který slouží k průběžné kontrole počítaných mezd.

Účetní zaúčtuje mzdy, čímž se přenesou informace o mzdách a odvodech do softwaru POHODA. Jsou vytvořeny vnitřní účetní doklady zachycující vznik mzdových nákladů a vytvoření závazků k zaměstnancům. Mzdy jsou zaúčtovány k poslednímu dni v měsíci, za který byly mzdy počítány. Pro lepší přehlednost a zamezení chyb je účtování zákonných odvodů rozděleno analytickými účty pro jednotlivé zdravotní pojišťovny.

Následně je jednateli připraven příkaz k úhradě mezd a zákonných odvodů.

Posledním programem, který při zpracování mezd společnost používá je software s názvem Form studio od společnosti Kastner software s.r.o. Tento software slouží k jednoduchému a rychlému vyplnění formulářů a následnému odeslání dokumentů přes datovou schránku. Přes tento software je vyplněn a odeslán přehled o výši pojistného pro OSSZ a následně přehledy o platbě pojistného jednotlivým pojišťovnám. Každý měsíc jsou přehledy posílány Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, Vojenské zdravotní pojišťovně a České průmyslové zdravotní pojišťovně. Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR má samostatný portál, na kterém se příslušné informace vyplňují.

Proběhne finální kontrola zaúčtování mezd a všech souvisejících povinností. Výplatní pásky a odeslané přehledy jsou vytištěny a kvůli bezpečnosti uloženy do uzamykatelné skříně.

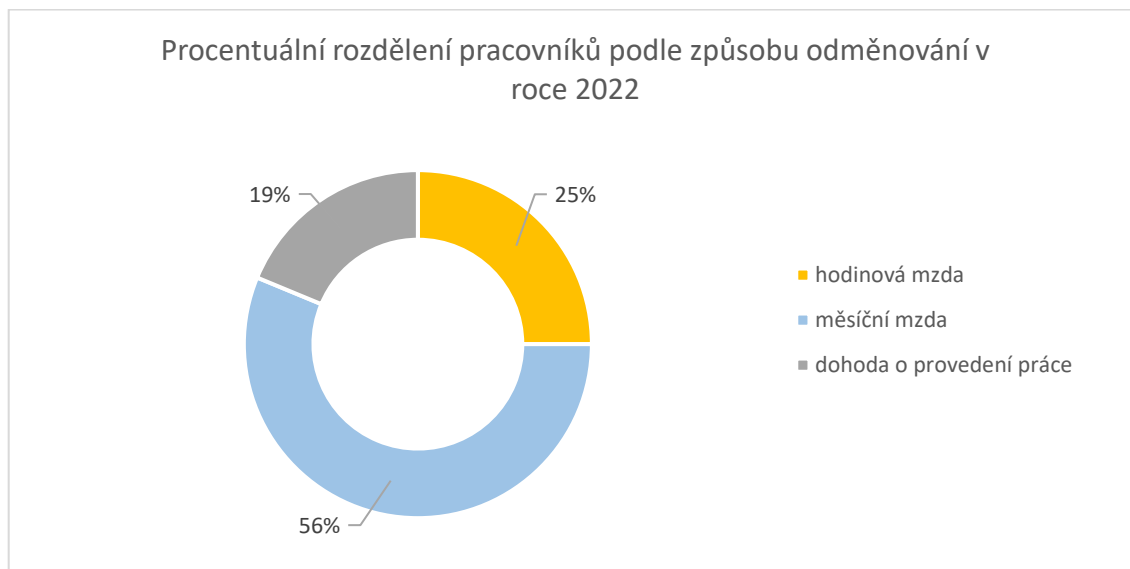
K výplatě čistých mezd dochází 15. den následujícího měsíce. Pokud toto datum připadá na víkend či státní svátek, výplata je vyplacena nejbližší možný pracovní den před tímto datem.

Po vyplacení mezd jsou pracovníkům hromadně rozeslány jejich výplatní pásky na email.

7.2 Odměňování zaměstnanců

Graf (Obrázek 6) zobrazuje procentuální rozdělení pracovníků podle způsobu odměňování v roce 2022. Největší skupinou jsou pracovníci odměňovaní měsíční mzdou. Tato část tvoří 56 % všech zaměstnanců, konkrétně to je 18 zaměstnanců z průměrného přepočtu

32 zaměstnáváných osob. Čtvrtina zaměstnanců, tedy 8 pracovníků, je odměňována hodinovou mzdou. Nejmenší díl tvoří osoby zaměstnané na dohodu o provedení práce, konkrétně se jedná o 6 pracovníků.



Obrázek 6 Graf procentuálního rozdělení pracovníků podle způsobu odměňování v roce 2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

7.2.1 Odměňování zaměstnanců na základě HPP

Všichni nově přijatí zaměstnanci na hlavní pracovní poměr uzavírají smlouvu na dobu určitou. Takto uzavřené smlouvy mají délku jednoho roku. Po vypršení této smlouvy zaměstnavatel rozhodne, zda smlouvu zaměstnanci prodlouží na dobu neurčitou či nikoliv.

V pracovní smlouvě každého zaměstnance je upraven způsob odměňování za vykonávanou práci. V této organizaci se k odměňování pracovníků pracujících na hlavní pracovní poměr používá časová mzda. Tento způsob odměňování je dále rozlišován na hodinovou a měsíční mzdu.

Měsíční mzda se používá k odměňování všech vedoucích pracovníků, zaměstnanců vykonávajících kancelářskou práci a obchodních zástupců. Tímto způsobem jsou odměňováni i někteří zaměstnanci vykonávající dělnické profese.

Do roku 2021 byli všichni zaměstnanci odměňováni měsíční mzdou. V roce 2021 vedení společnosti rozhodlo, že dělnické profese začnou být odměňovány hodinovou mzdou. Nové pracovní smlouvy jsou uzavírány na hodinovou mzdu. Postupně probíhá transformace starých pracovních smluv, proto vzniká nesoulad mezi odměňováním jednotlivých zaměstnanců pracujících na těchto pozicích.

Měsíční mzda je určena výší základní mzdy, která je přepočtena na odpracované hodiny. Tento výpočet zohledňuje fond pracovní doby. U pracovníků odměňovaných hodinovou mzdou je základní mzda určena součinem hodinové sazby a odpracovaných hodin.

Každá mzda zaměstnance pracujícího v pracovním poměru, se skládá ze základní mzdy a prémie. Základní mzda každého zaměstnance je nastavena tak, aby respektovala výši minimální i zaručené mzdy v daném roce. Prémie jsou součástí mzdy v každém měsíci a jejich výše je závislá na úsudku jednatele. Jednatel do prémie zahrne, mimo výši tržeb v daném měsíci, také zkušenosti pracovníka, délku jeho předešlé praxe, odpovědnost, kterou s sebou pracovní pozice nese a namáhavost práce. Ve společnosti je zvykem, že je výše prémie velmi významnou složkou mzdy, u většiny zaměstnanců je dokonce vyšší než základní mzda.

Zaměstnavatel se rozhodl pro vyplácení nízkých základních mezd a vysokých prémie z toho důvodu, že je výše prémie proměnlivá a v případě nečekaných krizí, nebo finančních problémů společnosti může vedení pružněji reagovat na nastalou situaci. Tato skutečnost také slouží jako motivace zaměstnancům k dosahování lepších pracovních výkonů, což dále napomáhá efektivnějšímu chodu celé společnosti.

Pokud vznikl zaměstnanci nárok, tak se ke mzdě připočítají náhrady. Dále je možné ke mzdě přičíst peněžité benefity poskytované zaměstnavatelem.

Pracovní doba je při 5denním pracovním týdnu stanovena na 40 hodin. V roce 2022 neměl žádný zaměstnanec individuálně sjednanou kratší pracovní dobu.

Příplatek za práci přesčas

Práce přesčas není v této společnosti příliš využívaný instrument. Zaměstnavatel se snaží o maximální efektivitu práce a nepřetěžování zaměstnanců. Nicméně ve výjimečných situacích se stává, že je nutné sáhnout k tomuto řešení.

Zaměstnanci v takovém případě náleží dosažená mzda a na základě svého uvážení se rozhodne, zda bude žádat o vyplacení příplatku ve výši 25 % jeho průměrného výdělku, nebo si vezme v následujících 3 měsících volno v rozsahu výše přesčasu.

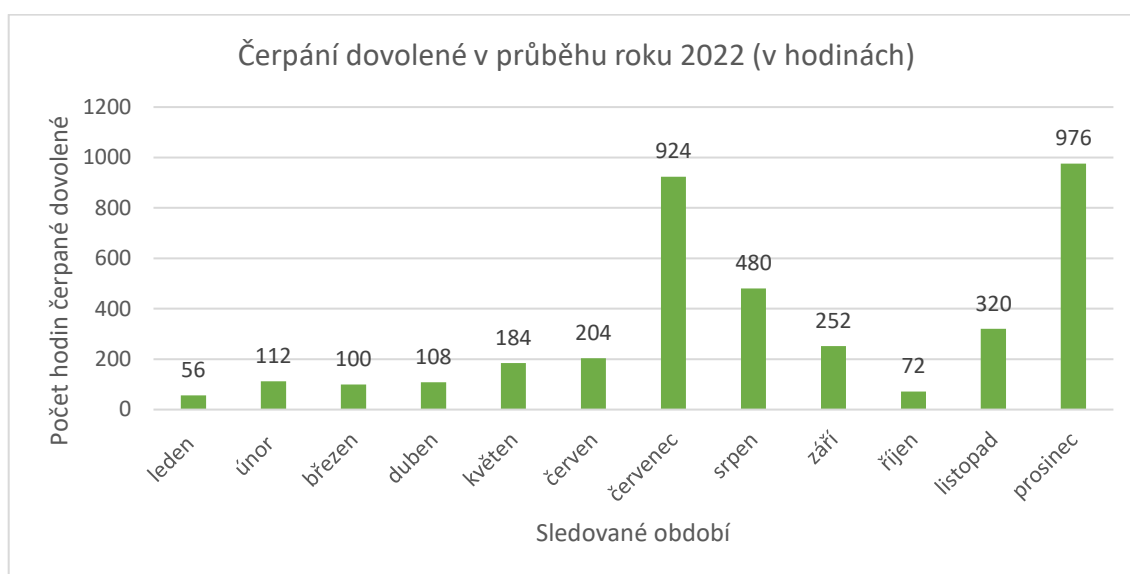
Dovolená

Všichni pracovníci, kteří pracující ve společnosti na hlavní pracovní poměr a splnili zákonem dané podmínky mají nárok na 160 hodin placené dovolené. Zaměstnancům, kteří

v minulém roce nevyčerpali všechnu dovolenou, byly zbývající hodiny převedeny do následujícího roku.

Níže je zobrazen graf (Obrázek 7) ukazující četnost výběru dovolené zaměstnanci v jednotlivých měsících roku 2022. Nejvíce dovolené bylo vybráno v prosinci. Významné jsou také měsíce červenec a srpen. V červenci proběhla celofiremní dovolená v délce 3 dnů v týdnu, kdy proběhly dva státní svátky. Naopak nejméně hodin dovolené bylo vybráno v lednu.

Celkem bylo v roce 2022 využito 3 788 hodin placené dovolené.



Obrázek 7 Graf výběru dovolené v průběhu roku 2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Benefity

Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům pracujícím na pracovní poměr peněžitý příspěvek na stravování za každou odpracovanou směnu, pokud zaměstnanec odpracuje na směně alespoň 3 hodiny.

Při dodržení výše zmíněné podmínky je příspěvek u zaměstnance osvobozen od daně a není zahrnut do výpočtu sociálního, ani zdravotního pojištění. Takto lze osvobodit až 70 % maximálního limitu stravného.

V roce 2022 došlo ke dvojímu navýšení maximálního limitu stravného. Od 1. 1. 2022 do 19. 8. 2022 (včetně) byl maximální limit stanoven na 118 Kč, tedy zaměstnancům byla vyplácena částka 82,60 Kč (zaokrouhlená na celé koruny směrem dolů, tedy na 82 Kč). Od

20.8.2022 byl limit navýšen na 142 Kč, zaměstnancům byla vyplacena částka 99,40 Kč (zaokrouhlená na celé koruny směrem dolů tedy na částku 99 Kč).

Do výše uvedeného limitu je tento příspěvek pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem.

Tabulka 6 Účtování příspěvku na stravování (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Účetní případ	Má dáti	Dal
Předpis příspěvku na stravování	527	331
Úhrada příspěvku na stravování	331	221

Příspěvek na penzijní pojištění

Zaměstnancům, kteří mají sjednané penzijní pojištění, a kteří se takto dohodli se zaměstnavatelem je poskytnut příspěvek na penzijní pojištění. Příspěvek do výše 50 000 Kč je osvobozen od daně a zaměstnanci se tato částka nezapočítává do odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Konkrétně v roce 2022 bylo každému ze skupiny takovýchto zaměstnanců vyplaceno 30 000 Kč. Příspěvek není vyplácen měsíčně, periodicita vyplácení závisí na uvážení vedení společnosti.

Pro zaměstnavatele je příspěvek daňově uznatelný do výše 50 000 Kč pro jednoho zaměstnance, za kalendářní rok, pokud je příspěvek vyplácen ve stejném kalendářním roce, v jakém byl zaúčtován.

Dle zákona o daních z příjmů je možné jednotlivým zaměstnancům přispívat na penzijní a soukromé životní pojištění souhrnně 50 000 Kč, společnost STEELMART, s.r.o. přispívá svým zaměstnancům pouze na penzijní pojištění.

Tabulka 7 Účtování penzijního pojištění (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Účetní případ	Má dáti	Dal
Předpis penzijního pojištění	527	325
Úhrada penzijního pojištění	325	211

Zvýhodněné mobilní tarify

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům využití výhodnějších mobilních tarifů u společnosti Vodafone. Tento benefit je poskytnut všem zaměstnancům po dohodě s jednatelem. Měsíční vyúčtování jsou strženy zaměstnanci ze mzdy.

Tabulka 8 Účtování mobilních tarifů (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Účetní případ	Má dáti	Dal
Předpis mobilního tarifu	331	335
Úhrada za mobilní služby	335	321

Ostatní benefity

K benefitům poskytovaným na pracovišti patří možnost přípravy kávy zakoupené zaměstnavatelem. V roce 2022 byly náklady zaměstnavatele na tento benefit 6 000 Kč.

Tyto náklady nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné.

Tabulka 9 Účtování ostatních benefitů (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Účetní případ	Má dáti	Dal
Předpis občerstvení pro zaměstnance	513	321
Úhrada za občerstvení	321	221

Školení

Všichni zaměstnanci jsou při nástupu do zaměstnání řádně proškoleni a obeznámeni s náplní jejich práce. Každý rok probíhá povinně pro všechny pracovníky školení o bezpečnosti.

V uplynulém roce proběhlo, nad rámec povinného školení o bezpečnosti, školení pro jeřábníky a řidiče. Účetní se v minulém roce zúčastnila čtyř školení souvisejících s výkonem její práce, nad rámec povinného školení o bezpečnosti.

Z daňového hlediska je školení zaměstnanců pro zaměstnavatele uznatelným nákladem.

Tabulka 10 Účtování školení (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Účetní případ	Má dáti	Dal
Předpis školení	518	321
Úhrada za školení	321	221

7.2.2 Odměňování zaměstnanců pracujících mimo HPP

Kromě práce konané v pracovním poměru jsou v této společnosti zaměstnáváni pracovníci na dohodu o provedení práce. Jedná se zejména o pracovníky obsluhující v restauračním zařízení. V písemném dokumentu je určena hodinová sazba, kterou jsou zaměstnanci odměňováni. K základní odměně může být takto pracujícím vyplacena mimořádná odměna, pokud je dosažena předem určená denní tržba restauračního zařízení. Konkrétní výše a přesné podmínky pro udělení mimořádné odměny jsou stanoveny v dohodě o provedení práce.

8 VZOROVÝ VÝPOČET MZDY

V této kapitole bude proveden vzorový výpočet mezd pracovníků ve zkoumané společnosti.

Z důvodu zachování anonymity zaměstnanců nebude upřesněn údaj, o který měsíc v roce 2022 se jedná. Data pro výpočty jednotlivých mezd byly lehce pozměněny, nicméně principově odpovídají skutečnosti. Všechny zde počítané mzdy jsou vypočtené za stejný kalendářní měsíc.

Nejdříve bude proveden výpočet mzdy pracovníka odměňovaného na základě měsíční mzdy. Tento výpočet bude okomentován a následně bude průměr zaměstnanců, pracujících ve společnosti pod stejným kódem povolání (vycházející z klasifikace povolání CZ-ISCO), porovnán s průměrem pro dané povolání ve Zlínském kraji, vycházející z webu ISPV.cz. Data pro porovnání vychází ze skutečnosti.

Dále bude zobrazena a okomentována mzda pracovníka odměňovaného hodinovou sazbou. Tato pracovní pozice bude obdobně porovnána s průměrem podle kódu povolání. Data pro porovnání opět vychází ze skutečnosti.

Poslední popsanou a okomentovanou mzdou bude mzda zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce.

8.1 Výpočet mzdy pracovníka odměňovaného na základě měsíční mzdy

Pro výpočet mzdy byl vybrán zaměstnanec vykonávající práci na pozici řidič nákladní dopravy. Zaměstnanec pracuje 5 dní v týdnu a jeho směna trvá 8 hodin. Zaměstnanec tedy pracuje 40 hodin týdně.

V měsíci proběhl jeden státní svátek připadající na pracovní den, ve kterém zaměstnanec nepracoval. V tomto měsíci byl zaměstnanec jednou darovat krev, za což měl nárok na celodenní hrazené volno.

Základní mzda pracovníka je stanovená na 18 000 Kč. Průměr pro náhrady za předchozí čtvrtletí byl vypočten na 262,05 Kč. Vedení společnosti rozhodlo, že zaměstnanec na prémiech dostane 26 600 Kč. Zaměstnanec využívá firemního mobilního tarifu pro sebe a své rodinné příslušníky, proto byla za tyto služby ze mzdy stržena částka ve výši 1 132 Kč. Zaměstnanci bude ve mzdě vyplacen peněžitý příspěvek na stravování ve výši 99 Kč

za každý z devatenácti odpracovaných dnů. Pracovník podepsal prohlášení poplatníka k dani a uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na 1 vyživované dítě.

Tabulka 11 Výpočet měsíční mzdy (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Položka	Počet hodin	Počet dnů	Částka v Kč/h	Částka v Kč	Poznámky
Fond pracovní doby	160 + 8	20 + 1			
Odpracováno	152	19			
Neodpracováno	16	2			
Základní mzda				18 000	
Základní mzda na hodinu			107,14		18 000 / 168
Průměr pro náhrady			262,05		
Položka	Částka v Kč		Poznámky		
Výpočet základní mzdy	16 286		107,14 * 152, zaokrouhлено na celé koruny nahoru		
Prémie	26 600				
Náhrada státního svátku	2 096		262,05 * 8 * 100 %, zaokrouhлено matematicky na celé koruny		
Placené volno	2 096		262,02 * 8 * 100 %, zaokrouhлено matematicky na celé koruny		
Hrubá mzda	47 078		16 286 + 26 600 + 2 096 + 2 096		
Zdravotní pojištění zaměstnanec	2 119		47 078 * 4,5 %, zaokrouhлено na celé koruny nahoru		
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	4 238		47 078 * 9 %, zaokrouhлено na celé koruny nahoru		
Sociální pojištění zaměstnanec	3 061		47 078 * 6,5 %, zaokrouhлено na celé koruny nahoru		
Sociální pojištění zaměstnavatel	11 676		47 078 * 24,8 %, zaokrouhлено na celé koruny nahoru		
Zaokrouhlení základu daně	47 100		na celé stokoruny nahoru		
Záloha na daň před slevou	7 065		47 100 * 15 %		
Sleva na poplatníka	- 2 570				
Záloha na daň po slevě	4 495		7 065 - 2 570		
Daňové zvýhodnění na dítě	- 1 267				
Záloha na daň	3 228		4 495 - 1 267		
Čistá mzda	38 670		47 078 - 2 119 - 3 061 - 3 228		
Stravné	1 881		19 * 99		
Srážky	1 132				
Celkem k výplatě	39 419		38 670 + 1 881 - 1 132		

8.1.1 Komentář

Minimální mzda je pro rok 2022 určena na 16 200 Kč za měsíc. Toto povolání spadá podle přílohy k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. do 3. skupiny prací pro výpočet zaručené mzdy, tudíž jeho zaručená mzda musí být alespoň 19 200 Kč za měsíc. Pracovník celkem dostane 39 419 Kč. Celkové náklady zaměstnavatele na mzdu jsou 62 992 Kč. Pro výpočet celkových nákladů zaměstnavatele na mzdu se používá součet sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem a hrubé mzdy zaměstnance.

8.1.2 Porovnání mezd

Výše hrubých mezd a placená doba řidičů bude porovnávána s daty ve mzdové sféře Zlínského kraje za rok 2022. Údaje pro srovnání byly převzaty z portálu ISPV.cz.

Kód povolání podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, pro pracovní pozici řidič nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel je CZ-ISCO 8332. Podle ISPV.cz bylo ve Zlínském kraji v roce 2022 zaměstnáno přibližně 4 900 takovýchto pracovníků. V roce 2022 byli ve společnosti STEELMART, s.r.o. zaměstnáni 3 řidiči nákladních automobilů.

Podle ISPV.cz byla průměrná hrubá mzda, pro toto povolání v roce 2022, ve výši 32 275 Kč. Ve společnosti se jednalo o částku 45 609 Kč. Při porovnání s průměrem jsou mzdy řidičů ve vybrané společnosti výrazně vyšší.

Medián pro tuto skupinu povolání činil 31 541 Kč. Ve společnosti střední hodnota hrubých mezd pro toto povolání činila 44 574 Kč. I zde můžeme pozorovat výrazně vyšší hodnoty ve srovnání s ostatními zaměstnanci této kategorie ve Zlínském kraji.

Průměrná placená doba byla v minulém roce 179 hodin za měsíc, kdežto u tohoto zaměstnavatele pracovali řidiči v průměru jen 150,5 hodin za měsíc.

Zaměstnavatel si je vědom důležitosti zaměstnanců pro celkový chod společnosti, proto je odměňuje nadprůměrně vysokými mzdami. Řidiči nákladních vozidel ve vybrané společnosti pracovali méně, než byl průměr za rok 2022 ve Zlínském kraji. Tato situace vznikla kombinací hned několika faktorů. Na základě dotazování účetní bylo zjištěno, že jeden z pracovníků, pracující pod tímto kódem povolání, byl celý kalendářní měsíc v dočasné pracovní neschopnosti. Tito zaměstnanci také čerpali dovolenou v téměř plné výši. Zaměstnavatel nepodporuje práci přesčas, což má také dopad na celkovou placenou dobu zaměstnanců.

8.2 Výpočet mzdy pracovníka odměňovaného na základě hodinové mzdy

Pro výpočet mzdy byl vybrán zaměstnanec pracující jako skladník. Stejně jako předchozí zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednaný pracovní úvazek na 40 hodin týdně, který je rozložen do 5 pracovních dnů.

V měsíci připadl na jeden pracovní den státní svátek, ve kterém zaměstnanec nepracoval. Sazba za práci zaměstnance je stanovena na 120 Kč za hodinu. Vedení společnosti určilo zaměstnanci prémie ve výši 22 800 Kč. Dále ke mzdě dostane peněžitý příspěvek na stravování ve výši 99 Kč za 20 odpracovaných směn. Průměr pro náhrady byl určen na 255,43 Kč/h. Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka k dani a uplatňuje slevu na poplatníka.

Tabulka 12 Výpočet hodinové mzdy (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Položka	Počet hodin	Počet dnů	Částka v Kč/h	Částka v Kč	Poznámky
Fond pracovní doby	160 + 8	20 + 1			
Odpracováno	160	20			
Neodpracováno	8	1			
Hodinová mzda			120		
Průměr pro náhrady			255,43		
Položka	Částka v Kč		Poznámky		
Výpočet základní mzdy	19 200		120 * 160		
Prémie	22 800				
Náhrada státního svátku	2 043		255,43 * 8 * 1, zaokrouhлено matematicky na celé koruny		
Hrubá mzda	44 043		19 200 + 22 800 + 2 043		
Zdravotní pojištění zaměstnanec	1 982		44 043 * 4,5 %, zaokrouhлено na celé koruny nahoru		
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	3 964		44 043 * 9 %, zaokrouhлено na celé koruny nahoru		
Sociální pojištění zaměstnanec	2 863		44 043 * 6,5 %, zaokrouhлено na celé koruny nahoru		
Sociální pojištění zaměstnavatel	10 923		44 043 * 24,8 %, zaokrouhлено na celé koruny nahoru		
Zaokrouhlený základ daně	44 100		na celé stokoruny nahoru		
Záloha na daň před slevou	6 615		44 100 * 15 %		
Sleva na poplatníka	- 2 570				

Výsledná daň	4 045	6 615 - 2 570
Čistá mzda	35 153	44 043 - 1 982 - 2 863 - 4 045
Stravné	1 980	20 * 99
Celkem k výplatě	37 133	35 153 + 1 980

8.2.1 Komentář

V roce 2022 byla minimální mzda určena na částku 16 200 Kč měsíčně. Toto povolání spadá do 2. kategorie pro výpočet zaručené mzdy. Hrubá mzda musí být alespoň 17 200 Kč za měsíc. Zaměstnanci bude vyplacena mzda 37 133 Kč. Náklady zaměstnavatele na mzdu jsou 52 020 Kč. Náklady zaměstnavatele na mzdu se zjistí součtem sociálního a zdravotního pojištění placené zaměstnavatelem a hrubé mzdy zaměstnance.

8.2.2 Porovnání mezd

Placená doba a hrubé mzdy skladníků budou porovnávány s údaji na webových stránkách ISPV.cz. Konkrétně se jedná o data ze mzdové sféry ve Zlínském kraji.

Obsluha vysokozdvizných a jiných vozíků a skladníci spadají pod kód povolání CZ–ISCO 8344. V roce 2022 bylo ve Zlínském kraji 4 600 osob vykonávajících tuto činnost. V organizaci bylo v minulém roce zaměstnáno 7 skladníků.

V roce 2022 byla průměrná hrubá měsíční mzda skladníků ve Zlínském kraji ve výši 32 040 Kč. Skladníci pracující v této organizaci dosáhli průměrné hrubé mzdy 43 632 Kč. Zaměstnanci této společnosti jsou odměňováni výrazně vyššími mzdami, než je průměr v kraji.

Vůbec největší rozdíl je ve střední hodnotě hrubých mezd. Medián hrubých mezd pro povolání skladník činí ve Zlínském kraji částku 31 216 Kč. Pro pracovníky u společnosti STEELMART, s.r.o. byl u hrubých mezd vypočten medián ve výši 44 713 Kč. Jedná se o rozdíl 13 497 Kč, o který střední hodnota hrubých mezd skladníků převyšuje střední hodnotu hrubých mezd skladníků ve Zlínském kraji.

Placená doba byla podle ISPV.cz zjištěna na 174,9 hodin za měsíc. V popisované společnosti dosáhla placená doba pro povolání skladník výše 154,4 hodin za měsíc.

Skladníci v této společnosti byli odměňováni nadprůměrně vysokými mzdami, ačkoliv měli nižší placenou dobu, než je průměr pro Zlínský kraj za rok 2022. Z interních dokumentů vyplývá, že jeden ze zaměstnanců uzavřel se zaměstnavatelem pracovní

smlouvu až v posledních dvou měsících v roce. Velkou roli při výpočtu placené doby má také množství využitě dovolené jednotlivými zaměstnanci. Placenou dobu ovlivňuje i fakt, že zaměstnavatel příliš nepodporuje práci přesčas.

8.3 Výpočet mzdy pracovníka pracujícího na základě dohody o provedení práce

Pro výpočet mzdy byla vybrána osoba pracující jako servírka v restauračním zařízení. V měsíci odpracovala 20 hodin. Mzda na hodinu je 150 Kč. Ve smlouvě má uvedeno, že jí může být dle uvážení vedení společnosti udělena prémie. Tento měsíc se jednalo o částku 800 Kč. Podepsala prohlášení poplatníka k dani a uplatňuje slevu na poplatníka.

Tabulka 13 Výpočet mzdy z dohody o provedení práce (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Položka	Počet hodin	Částka v Kč/h
Odpracováno	20	
Sazba na hodinu		150
Položka	Částka v Kč	Poznámky
Výpočet základní mzdy	3 000	150 * 20
Prémie	800	
Hrubá mzda	3 800	3 000 + 800
Zdravotní pojištění zaměstnanec	0	
Sociální pojištění zaměstnanec	0	
Zaokrouhlený základ daně	3 800	
Záloha na daň z příjmu	570	3 800 * 15 %
Sleva na poplatníka	- 2 570	
Výsledná daň	0	570 - 2570
Čistá mzda	3 800	3 800 - 0
Celkem k výplatě	3 800	

8.3.1 Komentář

U dohod o provedení práce nepřesahující částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc nedochází k odvodu sociálního, ani zdravotního pojištění. Tím, že zaměstnankyně podepsala prohlášení poplatníka k dani, dochází k uplatňování základní slevy na poplatníka. Výše slevy převyšuje částku vypočtené daně, nedochází tak k odvodu daně z příjmu. Jedná se o srážkovou daň.

9 ÚČETNÍ POHLED NA MZDY

Tabulka 14 Účtování mezd (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)

Účetní případ	Má dáti	Dal
Předpis hrubé mzdy	521	331
Odměna z DPP	521	331
Sociální placené zaměstnancem	331	336
Sociální placené zaměstnavatelem	524	336
Zdravotní placené zaměstnancem	331	336
Zdravotní placené zaměstnavatelem	524	336
Záloha na daň z příjmu zaměstnance	331	342
Náhrada mzdy za nemoc	521	331
Odstupné	521	331
Srážky ze mzdy	331	379
Výplata čisté mzdy	331	221
Úhrada zdravotního pojištění	336	221
Úhrada sociálního pojištění	336	221
Úhrada srážek ze mzdy	379	221
Daňový bonus	342	331
Zákonné pojištění odpovědnosti	548	325

V účtování mezd u této společnosti nevznikají žádná specifika. Mzdy zaměstnanců jsou pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem, při zaúčtování zároveň vzniká závazek k zaměstnancům ve výši nevyplacené mzdy.

Na účet 521 se analyticky rozlišuje účtování předpisů hrubých mezd, které vycházejí z pracovního poměru, dále odměny zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce, náhrady za nemoc a odstupné při ukončení pracovního poměru.

Závazky k zaměstnancům se snižují o část sociálního a zdravotního pojištění, zálohu na daň z příjmu a srážky ze mzdy. Zvýšení takových závazků vzniká při nároku zaměstnance na daňový bonus.

Účet 342 číselně vyjadřuje daň z příjmů fyzických osob. Tento účet analyticky rozlišuje mezi zálohovou a srážkovou daní z příjmu.

Sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem se účtuje na účty 524 na Má dáti a 336 na Dal. Oba tyto účty analyticky rozlišují, o které z těchto pojištění se jedná. Pro přehlednost jsou na účtu 336 dále analyticky rozlišovány jednotlivé zdravotní pojišťovny, pod které zaměstnanci spadají.

Zaměstnavatel platí zákonné pojištění odpovědnosti při pracovním úrazu či nemoci vzniklé z povolání společnosti Kooperativa. Toto pojištění je placeno na následující čtvrtletí. Takové pojištění je při zaúčtování nákladem a společnosti vzniká závazek jej uhradit.

Veškeré úhrady spojené se mzdami se v účetnictví projeví snížením bankovního účtu ve výši závazků. Tyto závazky jsou zaplacením sníženy na nulu.

10 ZHODNOCENÍ SITUACE A NÁVRH NA ZLEPŠENÍ

Podle autorky práce je mzdové účetnictví jako celek vedeno kvalitně. O evidenci se stará zkušená účetní, která se pravidelně vzdělává a sleduje legislativní změny spojené nejen se mzdovou problematikou, ale i s vedením celé účetní evidence. Velkou roli ve spojitosti s odměňováním má také jednatel společnosti, který jednotlivým pracovníkům uděluje k dosažené mzdě také prémie. Prémie tvoří velkou část hrubé mzdy zaměstnanců.

Z komparace mezd vybraných skupin zaměstnanců ve společnosti STEELMART, s.r.o. a dat z portálu ISPV.cz vyplývá, že si je zaměstnavatel plně vědom důležitosti svých zaměstnanců pro celkový chod společnosti, proto jsou zaměstnanci odměňováni nadprůměrně vysokými mzdami.

Na základě provedené analýzy byla jako oblast pro zlepšení určena evidence docházky. Současný docházkový software neumí dobře spolupracovat se systémem pro zpracování mezd a účetní musí data o docházce jednotlivých zaměstnanců přepisovat ručně, což je poměrně časově náročné a nese to s sebou potenciální riziko chyby. Jedna účetní se ve společnosti stará o celé účetnictví, včetně obsluhy mezd, tudíž je velmi časově i administrativně zatížena.

Další důvod, k výměně používaného systému je fakt, že aktuální program není jednotný, nezhledňuje zaměstnance pracující na dohodu o provedení práce a zabývá se pouze zaměstnanci pracujícími v pracovním poměru.

Zavedení nového docházkového systému by mělo bezesporu mnoho výhod. Celý proces zpracování mezd by se sjednotil, zrychlil a z dlouhodobého hlediska by mohl společnosti ušetřit peněžní prostředky. S realizací nového docházkového systému by také souviselo snížení možných chyb v datech a účetní by mohla lépe využívat svou pracovní dobu k jiným činnostem.

Nový systém by mohl přinést lépe zpracované, přehlednější a logičtěji uspořádané uživatelské prostředí, případné zvýšení bezpečnosti dat, lepší zákaznickou podporu či důkladněji zpracované statistiky o odpracovaných a neodpracovaných hodinách.

Doporučené návrhy vychází z webových stránek tvůrce mzdového systému PAMICA, který je ve společnosti používán již několikátým rokem. Na těchto webových stránkách je vytvořen seznam doporučených docházkových systémů, se kterými je PAMICA kompatibilní. Z těchto variant byl vybrán vzorek 3 systémů, jež splňují nezákladnější

parametry kladené na vybírané systémy. Při výběru bylo vzato v potaz i množství dostupných informací o jednotlivých systémech.

První variantou je docházkový systém GIRITON od společnosti GIRITON systems s.r.o., druhou možností je software Alveno od společnosti IRESOFT s.r.o. a poslední porovnávanou alternativou je systém ANeT–Time od společnosti ANeT–Advanced Network Technology, s.r.o.

Vybrané kategorie porovnávaných systémů mezi sebou budou porovnány pomocí multikriteriální analýzy. Mezi porovnávané kategorie patří softwarové funkce, docházkové terminály a celková cena. Jednotlivým kategoriím byla přiřazena váha podle významnosti pro celkové rozhodnutí, a to v poměru 2:1:2. Systémy byly seřazeny následovně: 3 body dostal systém, který byl určen jako nejvíce vyhovující, 2 body byly uděleny střední variantě a 1 bod obdržel systém, který byl určen jako nejméně vyhovující. Součinem váhy a počtem přidělených bodů v každé z kategorií a následným součtem těchto výpočtů bude zjištěn celkový počet bodů. Systém s nejvyšším počtem bodů bude doporučen společnosti k budoucí implementaci.

10.1 Softwarové funkce

Každý z porovnávaných systémů je moderní a splňuje náročné požadavky, které jsou v současné době kladeny na zaměstnavatele v souvislosti s vedením evidence docházky.

Jednotlivé systémy nabízí zadávání docházky jednotlivých zaměstnanců nejenom v docházkových terminálech, ale i na webu. Systém GIRITON navíc nabízí mobilní aplikaci, která zvládne výše uvedené funkce. Mobilní aplikace ještě nabízí možnost sledování zaměstnance na pracovišti přes GPS, což je obzvláště výhodné pro sledování docházky zaměstnanců, kteří se často zdržují mimo pracoviště. Tato funkce nechává zaměstnavateli možnost pro budoucí implementaci práce z domova u některých administrativních zaměstnanců.

Dále mohou zaměstnanci do všech porovnávaných softwarů zapisovat, na jaké zakázce pracují či žádat o dovolenou. Systémy samy pohlídají, zda má zaměstnanec nárok na dovolenou a v jakém rozsahu, zda má zaměstnanec nárok na peněžitý příspěvek na stravování a upozorní, když se blíží konec pracovního poměru některého ze zaměstnanců či konec zkušební doby. Oprávnění uživatelé mohou data o docházce měnit, nicméně

systemy ukazují, kdo informace změnil a kdy se tak stalo. Všechny systémy mají uživatelsky přehledné a jednoduché prostředí.

Systémy GIRITON a Alveno nabízí možnost vyzkoušení systémů zdarma. Tyto dva systémy umí synchronizovat data o docházce do externích kalendářů, u softwaru ANeT-Time nebyla tato informace dohledána.

Systém GIRITON navíc nabízí funkci Whistleblowing, kterou mohou zaměstnanci využívat k bezpečnému odesílání anonymních podnětů.

10.2 Porovnání jednotlivých docházkových terminálů

Tabulka 15 zobrazuje porovnání parametrů jednotlivých docházkových terminálů. Docházkové terminály jsou důležitou součástí zaznamenávání docházky. V současné době se terminál na otisk prstu nachází jen v sídle v Huštěnovicích, restaurační zařízení v Uherském hradišti je bez terminálu.

Tabulka 15 Porovnání parametrů docházkových terminálů (zdroj: vlastní zpracování na základě informací z webových stránek jednotlivých systémů)

	GIRITON	Alveno	ANeT-Time
Název společnosti	GIRITON systems s.r.o.	IRESOFT s.r.o.	ANeT-Advanced Network Technology s.r.o.
Název čtečky	Na zed' 7"	Biometrická čtečka DSi 800	Atlas
Velikost obrazovky	7"	10,1"	7"
Doplňující informace	barevný, dotykový	barevný, dotykový	barevný, dotykový + 4 hardwarová tlačítka
Konektivita	WiFi/LAN	WiFi/LAN	LAN
Způsob identifikace	čtečka otisku prstů, čip, karta, QR kód, PIN	čtečka otisku prstů, čip	čtečka otisku prstů, čip, karty
Cena (bez DPH)	13 900 Kč	35 000 Kč	51 400 Kč

Vzhledem k tomu, že jsou zařízení umístěna uvnitř budovy v prostředí bez ztěžujících vlivů (typu teplota pod nulou či vysoká prašnost), budou porovnávány pouze základní vlastnosti zařízení.

Na všechny třech produktech lze zaznamenávat docházku pomocí otisku prstů, disponují barevnou dotykovou obrazovkou a jsou propojitelné s lokální sítí používanou v dané společnosti. Zařízení Na zed' 7“ a Biometrická čtečka DSi 800 jsou navíc ještě propojitelné přes WiFi a nabízí tudíž, nad rámec zálohy dat v interní paměti terminálu, ještě automatickou zálohu dat na cloudovém úložišti. Zařízení od společnosti IRESOFT s.r.o. disponuje největší obrazovkou. Zařízení Atlas je sestavováno v České republice.

Jedním z nejdůležitějších faktorů je ovšem cena, která se mezi jednotlivými zařízeními diametrálně liší. Cena za terminál Atlas je více než třikrát vyšší než u nejlevnější z porovnávaných variant, a to terminálu Na zed' 7“.

10.3 Porovnání ceny

Ceny porovnávaných systémů zobrazuje Tabulka 16. Tyto zahrnují aktualizace systémů, technickou a uživatelskou podporu, automatickou kontrolu údajů podle zákoníku práce. Ceny jsou uváděny bez daně z přidané hodnoty.

Tabulka 16 Porovnání ceny (bez DPH) jednotlivých docházkových systémů (zdroj: vlastní zpracování na základě veřejně dostupných informací z webových stránek výrobců systémů, u softwaru ANeT–Time data vychází z kalkulace nákladů obchodním zástupcem)

	GIRITON	Alveno	ANeT–Time
Roční poplatek za používání softwaru	24 840 Kč	36 000 Kč	38 400 Kč
Cena instalace softwaru	40 000 Kč*	40 000 Kč*	40 000 Kč
Cena za docházkový terminál	13 900 Kč	35 000 Kč	51 400 Kč
Cena za instalaci terminálu	20 000 Kč*	20 000 Kč*	20 000 Kč
Celkem	98 740 Kč	131 000 Kč	149 800 Kč

*Ceny instalace softwaru a terminálu jsou odhadnuty z kalkulace ceny instalace softwaru a ceny instalace terminálu od společnosti ANeT–Advanced Network Technology s.r.o.

Pro zjištění ceny softwaru ANeT–Time bylo kontaktováno obchodní oddělení společnosti, kde po krátké online konzultaci s obchodním zástupcem byly vykalkulovány náklady pořízení softwaru včetně jednoho docházkového terminálu.

Softwary GIRITON a Alveno mají roční platby rozděleny do měsíčních poplatků, které jsou jednoduše dohledatelné na jejich webových stránkách, spolu s cenami za docházkové terminály. Roční poplatky těchto dvou systémů zahrnují i cenu za zálohu dat na zabezpečeném cloudovém úložišti.

U systému GIRITON je v ceně zahrnuta i cena za funkci Whistleblowing.

10.4 Finální doporučení

Systémy jsou mezi sebou porovnávány pomocí multikriteriální analýzy. Mezi porovnávané kategorie patří softwarové funkce jednotlivých systémů, docházkové terminály a celková cena. Hodnocení porovnávaných kategorií u vybraných systémů zobrazuje Tabulka 17.

Tabulka 17 Hodnocení kategorií docházkových systémů (zdroj: vlastní zpracování na základě předchozí charakteristiky)

Alternativa	Software	Terminál	Cena	Součet
Váha	2	1	2	
GIRITON	3 x 2 = 6	2 x 1 = 2	3 x 2 = 6	14
Alveno	2 x 2 = 4	3 x 1 = 3	2 x 2 = 4	11
ANeT-Time	1 x 2 = 2	1 x 1 = 1	1 x 2 = 2	5

S nejvyšším počtem bodů skončil systém GIRITON, který byl vyhodnocen jako nejlepší možnost a je doporučen k budoucí implementaci. Hlavní předností tohoto systému je, že nabízí rozšiřující funkci Whistleblowing, vlastní mobilní aplikaci, zálohu dat z docházkových terminálů na zabezpečené cloudové úložiště a vypočtená cena se pohybuje těsně pod hranicí 100 000 Kč.

11 ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo posouzení vedení mzdového účetnictví ve společnosti STEELMART, s.r.o. Pro dosažení tohoto cíle byla použita analýza současného stavu mzdového účetnictví. Autorka při zpracování práce vycházela zejména z interních dokumentů, které jí byly k tomuto účelu poskytnuty. Dalším významným zdrojem informací byly odpovědi účetní, která byla na problematiku dotazována v průběhu celého trvání odborné praxe. Mzdová agenda je vedena zkušenou a vzdělanou účetní, tudíž je podle autorky práce mzdové účetnictví jako celek vedeno kvalitně.

Komparace mezd vybraných skupin zaměstnanců (vycházející z klasifikace zaměstnání CZ-ISCO) a dat veřejně dostupných na portálu ISPV.cz ukazuje, že zaměstnavatel odměňuje zaměstnance nadprůměrnými mzdami. V práci bylo provedeno srovnání pro dvě skupiny klasifikačních kódů. Byly porovnávány údaje o průměrné hrubé mzdě, mediánu těchto mezd a o průměrné placené době zaměstnanců. Při srovnání výše průměrných hrubých mezd a jejich středních hodnot bylo zjištěno, že jsou zaměstnanci ve společnosti odměňováni výrazně vyššími mzdami, než ukazují data z ISPV.cz. Komparace placené doby zaměstnanců ukázala, že zaměstnanci společnosti STEELMART, s.r.o. byli odměňováni za nižší počet odpracovaných hodin, než byl pro rok 2022 průměr ve Zlínském kraji.

Z analýzy vyplývá prostor pro zlepšení v oblasti evidence docházky. Bylo navrženo zlepšení a sjednocení celého systému tím, že by společnost implementovala nový docházkový software a pořídila docházkové terminály na všechna pracoviště. V doporučení byly mezi sebou porovnány tři docházkové systémy (včetně terminálů pro zaznamenávání docházky), ze kterých byla vybrána nejlepší varianta na základě provedené multikriteriální analýzy. Nejvyššího skóre dosáhl docházkový systém GIRITON, který byl doporučen k budoucí implementaci.

Potenciální vývoj do budoucna autorka práce vidí v sepsání dokumentu, který by vymezoval konkrétní metodiku pro určení výše prémie jednotlivých zaměstnanců.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2018. *Armstrong's job evaluation handbook: a guide to achieving fairness and transparency in pay and reward*. 1 st edition. New York: Kogan Page, 200 s. ISBN 978-0-7494-8242-8.

ARMSTRONG, Michael, 2020. *Naučte se správně vést lidi: získajte zásadní manažerské a řídicí dovednosti, které skutečně vedou k výsledkům*. 1. vydání. Brno: Lingea, 208 s. ISBN 978-80-7508-621-1.

BERÁNEK, Petr, 2021. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 134 s. ISBN 978-80-7554-342-4.

BRYCHTA, Ivan et al., 2022. *Tabulky a informace pro daně a podnikání*. 18. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 448 s. ISBN 978-80-7676-345-8.

BULLA, Miroslav a Luděk PELCL, 2022. *Pomocník mzdové účetní: bez chyb, pokut a penále*. 17. vydání. Český Těšín: Poradce, 112 s. ISBN 978-80-7365-467-2.

ILLETŠKO, Kateřina, Martin DĚRGEL a Luděk PELCL, 2021. *Daňová přiznání: roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění: bez chyb, pokut a penále*. 13. vydání. Český Těšín: Poradce, 244 s. ISBN 978-80-7365-466-5.

KRAJŇÁK, Michal, 2022. *Daň z příjmů fyzických osob v České republice*. 1. vydání. Brno: CERM, 100 s. ISBN 978-80-7623-086-6.

MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 257 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

PAUKNEROVÁ, Daniela et al., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 264 s. ISBN 978-80-247-3809-3.

PELC, Vladimír, 2010. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 282 s. ISBN 978-80-7400-300-4.

SCHMIED, Zdeněk et al., 2022. *Průvodce mzdovou problematikou 2022*. 10. aktualizované vydání. Bohuňovice: Oswald, 569 s. ISBN 978-80-7682-003-6.

ŠUBRT, Bořivoj, 2016. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 584 s. ISBN 978-80-7554-008-9.

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 575 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj et al., 2022. *Abeceda mzdové účetní 2022*. 32. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 688 s. ISBN 978-80-7554-349-3.

TOMŠEJ, Jakub, 2022. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vydání. Praha: Grada, 200 s. ISBN 978-80-271-3538-7.

Údaje z veřejné části živnostenského rejstříku, 2022. *Portál živnostenského podnikání* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: https://www.rzp.cz/cgibin/aps_cacheWEB.sh?VSS_SERV=ZVWSBJVYP&OKRES=&CASTOBCE=&OBEC=&ULICE=&CDOM=&COR=&COZ=&ICO=&OBCHJM=steelmart&OBCHJMATD=0&ROLES=P&JMENO=&PRIJMENI=&NAROZENI=&ROLE=&VYPIS=1&type=&PODLE=subjekt&IDICO=6481e5d10b0cd83fee03&HISTORIE=0

URBANCOVÁ, Hana a Pavla VRABCOVÁ, 2023. *Strategický management lidských zdrojů: moderní trendy v HR*. 1. vydání. Praha: Grada, 296 s. ISBN 978-80-271-3675-9.

Veřejné zdravotní pojištění, 2020. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [cit. 2023-05-04]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/verejne-zdravotni-pojisteni-2/>

VYBÍHAL, Václav a Jan PŘIB, 2022. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. 25. vydání. Praha: Grada, 480 s. ISBN 978-80-271-3592-9.

Výpis z obchodního rejstříku, 2023. *Veřejný rejstřík a sbírka listin* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=650137&typ=PLATNY>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 2006. In: *Sbírka zákonů Česká republika* [online]. [cit. 2023-05-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, 1997. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. [cit. 2023-05-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, 1992. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. [cit. 2023-05-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, 1992. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. [cit. 2023-05-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

- atd. A tak dále
- atp. A tak podobně
- č. Číslo
- ČR Česká republika
- DPH Daň z přidané hodnoty
- DPP Dohoda o provedení práce
- HPP Hlavní pracovní poměr
- ISPV Informační systém o průměrném výdělku
- Kč Koruna česká
- Kč/h Korun českých za hodinu
- OSSZ Okresní správa sociálního zabezpečení
- Sb. Sbírký
- s.r.o. Společnost s ručeným omezeným
- ZTP/P Zvlášť těžké postižení s průvodcem

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1</i> Organizační struktura společnosti STEELMART, s.r.o. (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	35
<i>Obrázek 2</i> Graf vývoje průměrného počtu zaměstnanců v letech 2013–2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů společnosti)	37
<i>Obrázek 3</i> Graf procentuálního rozdělení zaměstnanců podle pracovní pozice v roce 2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů společnosti)	38
<i>Obrázek 4</i> Graf zobrazující vývoj osobních nákladů v letech 2013–2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě veřejně dostupných výkazů společnosti)	38
<i>Obrázek 5</i> Graf meziročního procentuálního nárůstu tržeb a osobních nákladů v letech 2013–2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě veřejně dostupných výkazů)	39
<i>Obrázek 6</i> Graf procentuálního rozdělení pracovníků podle způsobu odměňování v roce 2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	43
<i>Obrázek 7</i> Graf výběru dovolené v průběhu roku 2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	45

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1</i> Seznam zdravotních pojišťoven působících na území ČR (zdroj: vlastní zpracování na základě informací z Bulla a Pelcl, 2022).....	24
<i>Tabulka 2</i> Sazby sociálního pojištění v roce 2022 (zdroj: vlastní zpracování na základě informací z Bulla a Pelcl, 2022)	27
<i>Tabulka 3</i> Přehled slev na dani (zdroj: vlastní zpracování na základě informací ze zákona o daních z příjmů)	30
<i>Tabulka 4</i> Přehled daňového zvýhodnění (zdroj: vlastní zpracování na základě informací ze zákona o daních z příjmů)	31
<i>Tabulka 5</i> Vývoj tržeb, osobních nákladů a průměrného přepočtu zaměstnanců v letech 2013–2022 (vlastní zpracování na základě veřejně dostupných výkazů společnosti)	40
<i>Tabulka 6</i> Účtování příspěvku na stravování (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	46
<i>Tabulka 7</i> Účtování penzijního pojištění (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	46
<i>Tabulka 8</i> Účtování mobilních tarifů (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	47
<i>Tabulka 9</i> Účtování ostatních benefitů (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	47
<i>Tabulka 10</i> Účtování školení (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	48
<i>Tabulka 11</i> Výpočet měsíční mzdy (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	50
<i>Tabulka 12</i> Výpočet hodinové mzdy (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	52
<i>Tabulka 13</i> Výpočet mzdy z dohody o provedení práce (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	54
<i>Tabulka 14</i> Účtování mezd (zdroj: vlastní zpracování na základě interních dokumentů)	55
<i>Tabulka 15</i> Porovnání parametřů docházkových terminálů (zdroj: vlastní zpracování na základě informací z webových stránek jednotlivých systémů)	59

<i>Tabulka 16</i> Porovnání ceny (bez DPH) jednotlivých docházkových systémů (zdroj: vlastní zpracování na základě veřejně dostupných informací z webových stránek výrobců systémů, u softwaru ANeT–Time data vychází z kalkulace nákladů obchodním zástupcem).....	60
<i>Tabulka 17</i> Hodnocení kategorií docházkových systémů (zdroj: vlastní zpracování na základě předchozí charakteristiky)	61

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Seznam použitých účtů

PŘÍLOHA P I: SEZNAM POUŽITÝCH ÚČTŮ

221 – bankovní účet

325 – ostatní závazky

321 – závazky z obchodních vztahů

331 – závazky k zaměstnancům

336 – zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění

342 – daň z příjmů ze závislé činnosti

379 – jiné závazky

513 – náklady na reprezentaci

518 – ostatní služby

521 – mzdové náklady

524 – zákonné sociální a zdravotní pojištění

527 – zákonné sociální náklady

548 – ostatní provozní náklady