

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Vyhodnocení osobních nákladů a benefitů ve vybrané
účetní jednotce**

Thuong Thuong Nguyenová

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Thuong Thuong Nguyenová

Ekonomika a management

Název práce

Vyhodnocení osobních nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce

Název anglicky

Evaluation of Personal Cost and Benefits in Accounting Entity

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku osobních nákladů firem z účetního a daňového pohledu a na modelových příkladech výpočtu čisté mzdy komparovat vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance. Na základě dotazníkového šetření bude navržena úprava zaměstnaneckých benefitů vybrané účetní jednotky.

Metodika

Rešeršní část bakalářské práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů.

V praktické části bakalářské práce bude vytvořen modelový příklad výpočtu čisté mzdy a jeho komparace s variantou daňově výhodných mzdových benefitů.

Ve vybrané účetní jednotce bude provedeno dotazníkové šetření pro získání informací o zaměstnaneckých benefitech a jejich motivačních faktorech. Dotazníkové šetření bude statisticky vyhodnoceno a získané údaje budou sloužit jako podklad pro návrh úpravy poskytované struktury benefitů.

Získané výsledky budou vzájemně komparovány a pomocí dedukce bude zpracován návrh na úpravu stávající struktury poskytovaných mzdových benefitů.

Doporučený rozsah práce

35-40 stran

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, mzdové náklady, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda

Doporučené zdroje informací

- BENEŠOVÁ, Jana, [2014]. Firemní hity: nadčasové benefity. [Liberec]: Centrum Kašpar. ISBN 978-80-9055-526-6.
- BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al., 2021. Abeceda personalisty. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-309-7.
- MACHÁČEK, Ivan, 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-361-9.
- ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. Abeceda mzdové účetní ... Leden 2021. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-305-9.
- ŠUBRT, Bořivoj, 2018. Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-138-3.
- VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce. 2021. Praha: Grada. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-3108-2.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 15. 11. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 16. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 25. 10. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vyhodnocení osobních nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.03.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za cenné rady, připomínky, ochotu a trpělivost při vedení této bakalářské práce. Také bych ráda poděkovala vedení společnosti, všem zaměstnancům a svému blízkému okolí, kteří byli ochotni poskytnout informace a rady nezbytné k vypracování této práce.

Vyhodnocení osobních nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku osobních nákladů a benefitů ve vybrané společnosti, která si nepřála být jmenována. V práci je společnost označována jako IT s.r.o.

Předložená práce je rozdělena do několika dílčích částí. V teoretické části je vypracována literární rešerše, ve které jsou vysvětleny základní pojmy i definice související s daným tématem bakalářské práce. Součástí literární rešerše je taktéž popis výpočtu čisté mzdy a popis podnikových benefitů. V praktické části bakalářské práce jsou znázorněny ilustrativní příklady výpočtu čisté mzdy s využitím daňově zvýhodněných benefitů, a sice příspěvku na stravování a příspěvku na penzijní připojištění. Dále je provedeno vyhodnocení dotazníkového šetření ve vybrané účetní jednotce, z čehož jsou posléze navržena jednotlivá doporučení společnosti.

Klíčová slova: zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecké benefity, mzda, mzdové náklady, daň z příjmu

Evaluation of Personal Cost and Benefits in Accounting Entity

Abstract

This bachelor's thesis addresses the topic of personal costs and benefits in a select company that did not wish to be named. In the bachelor's thesis, this company is referred to as IT s.r.o.

Bachelor's thesis is structural into few sections, starting with the theoretical section, which explains basic concepts and definitions related to the topic. This section also covers the procedure for calculating net salary and a description of employee benefits. The practical section of the thesis presents illustrative examples of net salary calculations using tax-advantaged benefits, specifically the allowance for meals and supplementary pension insurance. Additionally, a questionnaire survey is conducted on the topic of employee benefits within the selected accounting unit, and the results of survey are evaluated. Based on the analysis of the survey, recommendations are proposed for the selected company.

Keywords: employee, employer, employee benefits, salary, salary costs, income tax

Obsah

| | |
|--|-----------|
| 1 Úvod..... | 11 |
| 2 Cíl práce a metodika | 12 |
| 2.1 Cíl práce | 12 |
| 2.2 Metodika | 12 |
| 3 Teoretická východiska | 14 |
| 3.1 Pracovněprávní vztah | 14 |
| 3.1.1 Pracovní poměr | 14 |
| 3.1.2 Skončení pracovního poměru | 15 |
| 3.1.3 Dhody o pracích konaných mimo pracovní poměr..... | 16 |
| 3.2 Odměňování zaměstnanců | 16 |
| 3.2.1 Naturální mzda..... | 17 |
| 3.2.2 Minimální mzda a zaručená mzda | 18 |
| 3.3 Mzdové složky | 19 |
| 3.3.1 Základní mzda..... | 19 |
| 3.3.2 Zákonné příplatky ke mzdě..... | 20 |
| 3.3.3 Prémie a odměny (bonusy) | 21 |
| 3.3.4 Náhrady mzdy | 21 |
| 3.4 Osobní náklady..... | 22 |
| 3.4.1 Sociální pojištění..... | 22 |
| 3.4.2 Zdravotní pojištění | 23 |
| 3.4.3 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti..... | 23 |
| 3.5 Výpočet mzdy | 25 |
| 3.6 Zaměstnanecké benefity | 27 |
| 3.6.1 Význam benefitů | 27 |
| 3.6.2 Poskytování benefitů..... | 27 |
| 3.6.3 Členění benefitů | 28 |
| 3.7 Vybrané zaměstnanecké benefity..... | 30 |
| 3.7.1 Příspěvek na stravování | 31 |
| 3.7.2 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění | 32 |
| 3.7.3 Vzdělávání zaměstnanců..... | 32 |
| 3.7.4 Příspěvky na volnočasové aktivity (kulturu, sport, rekreaci) | 33 |
| 3.7.5 Poskytnutí služebního auta pro soukromé účely zaměstnance | 33 |
| 3.7.6 Benefity nad rámec zákoníku práce..... | 34 |
| 4 Vlastní práce | 35 |
| 4.1 Charakteristika společnosti | 35 |
| 4.1.1 Současné benefity poskytované zaměstnancům | 35 |

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| 4.2 | Modelové příklady | 37 |
| 4.2.1 | Modelový příklad – Příspěvek na stravování (Varianta A) | 38 |
| 4.2.2 | Modelový příklad – Příspěvek na stravování (Varianta B)..... | 40 |
| 4.2.3 | Modelový příklad – Příspěvek na penzijní připojištění | 41 |
| 4.3 | Dotazníkové šetření | 42 |
| 5 | Výsledky a diskuse | 51 |
| 6 | Závěr..... | 54 |
| 7 | Seznam použitých zdrojů..... | 56 |
| 8 | Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk | 60 |
| 8.1 | Seznam obrázků | 60 |
| 8.2 | Seznam tabulek..... | 60 |
| 8.3 | Seznam použitých zkratk..... | 60 |
| Přílohy | 61 | |

1 Úvod

V současné době se trh práce dynamicky mění a firmy se musí neustále přizpůsobovat současné společenské a ekonomické situaci. Přestože v roce 2019 vypukla pandemie COVID-19, která způsobila rozsáhlé změny v oblasti podnikání a ekonomiky, míra nezaměstnanosti v ČR nebyla významně ovlivněna. Podle Českého statistického úřadu dosáhla nezaměstnanost v roce 2022 pouze 2,2 %.

Při nízké nezaměstnanosti je pro některé firmy obtížnější obsadit volné pracovní pozice, což může vést k tlakům na růst mezd a tím i následné zvýšení mzdových nákladů zaměstnance. Tlak na růst mezd umocňuje i vysoká inflace, která za rok 2022 podle ČSÚ dosáhla průměrně 15,1 %.

Vlivem nedostatku pracovních sil je o kvalifikované zaměstnance na trhu práce zvýšený zájem. Zaměstnavatelé se stále více setkávají s náročnějšími požadavky uchazečů o zaměstnání na způsob odměňování a proto, aby si podniky zajistily svoji konkurenceschopnost na trhu práce, musí se těmto požadavkům přizpůsobit. Stejně tak jako adekvátní plat, může být také různorodá nabídka zaměstnaneckých benefitů pro uchazeče zaměstnání klíčovým faktorem při výběru zaměstnání.

Zaměstnanecké benefity jsou lákadlem nejen pro potenciální zaměstnance, ale jsou také vhodným nástrojem pro udržení stávajících zaměstnanců. Zvyšování mezd je pro zaměstnavatele velmi nákladné a s využitím daňově výhodných benefitů mohou zaměstnavatelé osobní náklady zaměstnanců optimalizovat. Výhodnost benefitů se projeví také na straně zaměstnance, zejména u některých benefitů, které mohou být daňově účinné. Díky daňovým úlevám a zvýhodněním mohou být hodnoty jednotlivých benefitů vyšší než hodnota zvýšení mzdy o částku ve stejné výši.

Optimálně nastavený systém odměňování a skladba vhodných zaměstnaneckých benefitů může zajistit spokojenost, motivaci a loajalitu zaměstnanců. Nicméně je důležité, aby byly benefity zaměřeny na individuální potřeby a preference zaměstnanců v daném podniku.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit současný stav a preference ve zvolené společnosti v oblasti mzdových benefitů, vliv daňově výhodných zaměstnaneckých benefitů na čistý příjem zaměstnance a celkové náklady zaměstnavatele na základě provedené analýzy osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů. Součástí analýzy jsou výpočty čisté mzdy pomocí modelových příkladů současně s dotazníkovým šetřením provedeným mezi zaměstnanci vybrané společnosti. Na základě výsledků z provedené analýzy jsou navržena jednotlivá doporučení pro optimalizaci skladby benefitů ve vybrané společnosti.

2.2 Metodika

Rešeršní část bakalářské práce je zpracována na základě sběru a souhrnu veškerých podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a zdrojů související se mzdovou problematikou a zaměstnaneckými výhodami. Tato část práce se zabývá jednotlivými aspekty týkající se mzdy osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů.

Ve vlastní části bakalářské práce je představena vybraná účetní jednotka společně s její nabídkou zaměstnaneckých benefitů, které v současnosti svým zaměstnancům poskytuje. Společnost si nepřála být jmenována, proto je prezentována pod fiktivním názvem IT s.r.o.

V následující části vlastní práce jsou vytvořeny a přehledně znázorněny modelové příklady výpočtu čisté mzdy fiktivního zaměstnance a jejich srovnání s variantou daňově výhodných mzdových benefitů, které zahrnuje příspěvek na stravování ve formě stravenek (plně hrazených i částečně hrazených zaměstnancem) a stravovacího paušálu (do limitu i nad limit zákonem stanovené výše) a příspěvek na penzijní připojištění. Uvedené daňově výhodné benefity jsou společně s navýšenou mzdou o finanční hodnotu rovné hodnotě poskytnutého benefitu porovnány v tabulkách. Byla zvolena hrubá mzda ve výši 30 000 Kč a navýšení základní mzdy o částky 3 600 Kč, 1 980 Kč a 1 000 Kč.

V poslední části vlastní práce je znázorněno dotazníkové šetření ve společnosti IT s.r.o. na téma firemních benefitů, které má za cíl zjistit současný pohled zaměstnanců na nabízené zaměstnanecké benefity a identifikovat možnosti pro zlepšení. Pro sběr dat je vytvořen dotazník pomocí webové stránky www.surveymonkey.com, přičemž návratnost dotazníku

je 91,37 %. Získaná data jsou zpracována a vyhodnocena pomocí softwaru Microsoft Office. Výsledky jsou ve vlastní práci sumarizovány a vyhodnoceny pomocí deskriptivní statistiky, data jsou zobrazena graficky, včetně prezentace vztahů mezi proměnnými. Slouží tak jako podklad k návrhu optimalizace skladby benefitů ve společnosti IT s.r.o.

V závěrečné kapitole analýzy a diskuse dat je na základě výsledků z vlastní části práce odvozen a zpracován návrh na úpravu struktury poskytovaných zaměstnaneckých výhod společnosti IT s.r.o. Výsledky jsou rovněž posuzovány a diskutovány s výsledky průzkumů benefitů od společností Grafton Recruitment a Benify.

3 Teoretická východiska

3.1 Pracovněprávní vztah

Podle zákoníku práce vzniká pracovněprávní vztah při výkonu závislé práce mezi nejméně dvěma právními subjekty, respektive mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Základní formou pracovněprávního vztahu je pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

- *„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 6). Jedná se vždy o konkrétní fyzickou osobu, jednající pod svým jménem a pracující pro zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy či dohody za mzdu nebo jinou formu odměny. Zaměstnancem se může stát i nezletilá osoba, která před vstupem do zaměstnání dosáhla 15 let a ukončila povinnou školní docházku (Brůha a kol., 2021).
- *„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 7). Může se jednat o fyzickou (např. podnikatel), nebo právnickou osobu (např. společnost s ručením omezeným, akciová společnost, instituce), která má povinnost a zodpovědnost vůči zaměstnancům, se kterými má uzavřenou pracovní smlouvu. Tato osoba je povinna dodržovat pracovní zákony a vytvářet podřízeným zaměstnancům vhodné pracovní prostředí (Šubrt a kol., 2021).

3.1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr dle § 33 ZP vzniká podpisem pracovní smlouvy nebo jmenováním. Uzavření **pracovní smlouvy** je považováno za nejběžnější a nejvyužívanější způsob vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva je dvoustranná smluvní dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která je uzavírána výlučně písemně, a to ve dvou vyhotoveních dle platných právních předpisů. Před podpisem smlouvy, v takzvané předmluvní fázi mezi zúčastněnými stranami, je zaměstnavatel povinen informovat a seznámit budoucího zaměstnance o jeho právech, povinnostech, mzdových a pracovních podmínkách (Brůha a kol., 2021).

Proto, aby byla pracovní smlouva plně účinná, musí dle § 34 ZP obsahovat alespoň tři předepsané náležitosti. Ze zákona pracovní smlouva obsahuje informace o druhu práce,

respektive pracovní náplni zaměstnance, místo výkonu práce a datum nástupu zaměstnance do zaměstnání. Údaje o výši mzdy nebo pracovní době nemusí být ze zákona v pracovní smlouvě obsaženy, ale měly by být součástí dalšího samostatného a písemného dokumentu (např. mzdový výměr). Platnost smlouvy se stvrzuje podpisy zaměstnavatele a zaměstnance, buď před nástupem, eventuálně nejpozději v den nástupu zaměstnance do zaměstnání (Šubrt a kol., 2021).

Za druhý, méně běžný způsob založení pracovního poměru, je považováno **jmenování**. Tento způsob je zpravidla využíván u pracovních míst vedoucích zaměstnanců. Ve srovnání s pracovní smlouvou se jedná o jednostranný právní akt vyžadující souhlas jmenovaného. Forma jmenování není výslovně stanovena, a proto může být jmenování do funkce uzavřeno ústně nebo konkludentně (Vybíhal a kol., 2021).

3.1.2 Skončení pracovního poměru

V zákoníku práce je skončení pracovního poměru nazýváno rozvázáním, což může být provedeno pouze v souladu se zákonem. Pracovní poměr může být ukončen jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance (Šubrt a kol., 2021).

Dle § 48 zákoníku práce může k ukončení pracovního poměru dojít hned několika způsoby. Obě zúčastněné strany, tedy zaměstnavatel i zaměstnanec, se můžou společně dohodnout na ukončení spolupráce. Pokud se společně na ukončení pracovního poměru nedohodnou, zaměstnanec má ze zákona možnost podat výpověď. Pro zaměstnavatele platí stejná práva a zaměstnanec může také vypovědět. Při běžné výpovědi obvykle trvá dvouměsíční výpovědní lhůta, než dojde k ukončení pracovního poměru. V případě, že zaměstnanec poruší pracovní řád nebo závažně poruší své povinnosti, zaměstnavatel má možnost okamžité výpovědi, ve které se pracovní poměr zruší okamžitě bez jakékoliv lhůty. Avšak tento způsob zrušení pracovního poměru musí být oprávněný a spravedlivý, jinak může být považován za nezákonný. Další způsob ukončení pracovního poměru bez výpovědní lhůty může nastat zrušením pracovního poměru před uplynutím standardní tříměsíční zkušební doby. Tento způsob může využít jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel bez udání důvodu. V závěrečném způsobu daným zákonem platí, jestliže je doba pracovního poměru sjednaná na dobu určitou a zaměstnavatel se nerozhodne pro prodloužení, pak pracovní poměr může ze zákona skončit uplynutím sjednané doby (Šubrt a kol., 2021; (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 48).

3.1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovněprávní předpisy vyjma základního pracovního poměru uznávají i další dvě doplňkové formy pracovního poměru: dohody o provedení práce (DPP) a dohody o pracovní činnosti (DPČ). Jedná se o kolektivní smlouvy mimo běžný pracovní poměr, které jsou ve většině případech uzavírané mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami poskytující služby a práce zpravidla krátkodobého trvání (Vybíhal a kol., 2021). Jinými slovy by se dal definovat rozdíl mezi pracovním poměrem a dohodě o pracích tak, že pracovní poměr a dohody o pracích mimo pracovní poměr se liší především rozsahem práce, kde zaměstnavatel nemusí zaměstnanci na dohodu stanovit pracovní dobu. Dále, narozdíl od pracovního poměru, práce na dohodu poskytuje zaměstnancům jistou smluvní volnost, která může být výhodná i nevýhodná. Příkladem může být poměrně rychlá možnost vzniku nebo okamžité zrušení dohody. U DPP a DPČ lze rovněž považovat za výhodu osvobození příjmu od odvodů zákonného pojištění do stanovené výše příjmu za kalendářní měsíc, nicméně limit osvobozeného výdělku se u obou druhů dohod liší (Vybíhal, 2021; Šubrt a kol., 2021).

Obě dohody se od sebe liší časovými parametry a podobně jako u pracovních smluv musí být vždy sjednané a uzavřené v písemné formě. Objem práce u obou dohod obvykle nepřesahuje více než 300 hodin ročně. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou hojně využívány převážně brigádníky, kteří vykonávají práci příležitostně, sezónně či podle potřeb zaměstnavatele. Pro osoby pracující na DPP nebo DPČ taktéž platí, že nemají nárok na náhradu mzdy v případě nemoci nebo dovolené (Vybíhal a kol., 2021; Šubrt a kol., 2021).

3.2 Odměňování zaměstnanců

Ve kterémkoli druhu pracovněprávního vztahu náleží zaměstnanci za vykonanou práci odměna, jejíž způsob přiznání je přímo upraven v zákoníku práce. Základní formou odměny zaměstnance v pracovním poměru je plat a mzda, případně další jiné odměny, kterými jsou například benefity. Pojem plat a mzda bývá často mylně zaměňován a považován za totéž. Mzdu poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, až na některé výjimky, v soukromém (podnikatelském) sektoru, který není financován z veřejného zdroje. Naproti tomu platem jsou odměňovány osoby zcela nebo převážně z veřejných zdrojů (Šubrt a kol., 2021).

Platem se rozumí finanční odměna poskytovaná dle ZP v § 122 až 123 zaměstnanci pracujícím ve veřejné správě nebo veřejných službách za vykonanou práci pro zaměstnavatele, který je uveden v § 109, odst. 3 zákoníku práce (tj. stát, územní správní celek nebo jiné subjekty veřejného sektoru). Ze zákona je zaměstnavatel povinen zaměstnanci pracujícím ve státním sektoru určit plat v platovém výměru součástí, kterého je i platový tarif. Z platového tarifu vyplývá výše platu zaměstnance s ohledem na platovou třídu a stupeň, v němž je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanec veřejného sektoru je do platových tříd zařazen na základě jednotlivých právních předpisů stanovených v zákoníku práce dle složitosti práce a kvalifikačních předpokladů, zatímco do platového stupně se jeho zařazení odvíjí od délky uznatelné praxe (Brůha a kol., 2021).

Mzda představuje finanční odměnu, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru za odvedenou práci. Mzda na rozdíl od platu není výlučně vymezená zákoníkem práce nebo prováděcími nařízeními vlády, ale platí u ní, že je nezbytně nutné, aby byla dohodnutá a uvedená v kolektivní, pracovní nebo jiné individuální smlouvě ještě před samotným započítáním pracovního poměru. Zaměstnavatel může mzdu stanovit vnitřním předpisem nebo určit prostřednictvím mzdového výměru jakožto jednostrannými a písemnými dokumenty (Brůha a kol., 2021).

Tyto dokumenty však nesmí být v rozporu s právními předpisy a musí být v souladu se zákoníkem práce. Zatímco vnitřní předpis stanovuje obecná pravidla pro odměňování zaměstnanců, mzdový výměr musí obsahovat podrobné informace o způsobu odměňování, termínu a místě výplaty určené mzdy. Všechny písemné dokumenty, které určují mzdy zaměstnanců, musí být stanovené a odsouhlasené před vstupem do zaměstnání (Šubrt a kol., 2021).

3.2.1 **Naturální mzda**

Pracovněprávní předpisy umožňují zaměstnavateli se souhlasem zaměstnance vyplácet část odměny za práci formou naturální mzdy. Naturální mzda se na rozdíl od platu nebo běžné mzdy nevyplácí v penězích, ale např. poskytnutím služeb nebo výrobků, hrazených zcela zdarma nebo za zvýhodněnou cenu. Zaměstnance nelze odměňovat naturální mzdou v plné výši sjednané mzdy, přičemž část mzdy může být poskytnuta v naturálních a zbylá část mzdy musí být ze zákona vyplacena v peněžních prostředcích, alespoň ve výši minimální mzdy (Brůha a kol., 2021).

3.2.2 Minimální mzda a zaručená mzda

Nejnižší přípustnou odměnu, kterou může zaměstnanec za svou práci od zaměstnavatele obdržet, definuje ZP v § 111 jako **minimální mzdu**. Nárok na minimální mzdu mají všichni zaměstnanci, včetně těch pobírající starobní důchod. Pokud celková odměna za vykonanou práci zaměstnance, nezahrnující zákonné příplatky, nedosahuje výše minimální mzdy, náleží zaměstnanci doplatek do minimální mzdy.

V souladu se zákonem vyjma minimální mzdy je v zákoníku práce dle § 112 definována i **zaručená mzda**. Na základě právních dokumentů v pracovněprávních vztazích vzniká zaměstnanci právo na zaručenou mzdu, která může být rovněž vymahatelná. Vládní nařízení určuje minimální úroveň zaručené mzdy a stanovuje podmínky pro její poskytování zaměstnancům, tak aby bylo dosaženo alespoň dvojnásobku nejnižší úrovně zaručené mzdy. Obdobně jako u minimální mzdy, pokud celková mzda bez zákonných příplatků zaměstnance nebude dosahovat minimální úrovně zaručené mzdy, zaměstnanci bude ze zákona náležet doplatek do vymezené hranice.

- **Zaručená mzda** se mění v závislosti na výši minimální mzdy, zároveň platí, že zaručená mzda nesmí být nižší než minimální mzda.
- **Minimální mzda** se od roku 1991 každoročně zvyšuje. Její výši upravují vládní nařízení podle zákona č. 567/2006 Sb. V Tab. 1 je znázorněn vývoj minimální mzdy v období 2007-2023.

Tabulka 1 – Vývoj minimální mzdy v období 2007-2023

| Období | Minimální mzda v Kč za měsíc | Minimální mzda v Kč za hodinu |
|------------|------------------------------|-------------------------------|
| 2007 leden | 8 000 | 48,1 |
| 2013 srpen | 8 500 | 50,6 |
| 2015 leden | 9 200 | 55,0 |
| 2016 leden | 9 900 | 58,7 |
| 2017 leden | 11 000 | 66,0 |
| 2018 leden | 12 200 | 73,2 |
| 2019 leden | 13 350 | 79,8 |
| 2020 leden | 14 600 | 87,3 |
| 2021 leden | 15 200 | 90,5 |
| 2022 leden | 16 200 | 96,4 |
| 2023 leden | 17 300 | 103,8 |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022

Od 1.1.2023 došlo ke zvýšení základní sazby minimální mzdy o 1 100 Kč oproti loňskému roku, a to na částku 17 300 Kč měsíčně. Hodinová sazba se zvýšila na 103,80 Kč na hodinu. V důsledku zvýšení minimální mzdy pro zaručenou mzdu platí rozpětí od 17 300 Kč do 34 600 Kč za měsíc (Nařízení vlády č. 465/2022 Sb.).

3.3 Mzdové složky

Mzdu tvoří soubor mzdových složek, které zohledňují složitost práce, pracovní výkonnost zaměstnance, výsledky práce a další relevantní hlediska. Mzda se obvykle skládá z pevných a pohyblivých složek mzdy (Šubrt, 2018).

Pevnou složku mzdy představuje základní mzda, která musí být pravidelně vyplácena zaměstnanci, kdežto pohyblivé složky nemusí být pravidelnou součástí mzdy. Příkladem pohyblivých složek jsou příplatky, odměny nebo prémie, typicky sloužící pro zvýšení motivace zaměstnance a jeho udržení ve stávajícím zaměstnání. Pevné i pohyblivé složky mzdy mohou mít povahu nárokové nebo nenárokové složky mzdy (Vrajík, 2020).

Tyto uvedené pojmy zákon přesně neurčuje, ovšem jsou odvozeny judikaturou Nejvyššího soudu. Nárokovou složku mzdy „*je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky.*“ (Nejvyšší soud, 2004). Zatímco nenárokové složky, nejčastěji pohyblivé složky mnohdy mají povahu fakultativního plnění. Záleží pak na rozhodnutí zaměstnavatele, zda daným složkám mzdy přizná nárok (Vrajík, 2020; Šubrt 2018).

3.3.1 Základní mzda

Základní mzda je fixní, neměnnou a nárokovou částí mzdy, paušálně vyplácenou zaměstnanci za závislou práci. „*Ohodnocuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, nikoliv však pracovní výkonnost a výsledky.*“ (Šubrt, 2018)

V pracovní smlouvě se základní mzda sjednávána v různých formách:

- **Časová mzda** je nejvíce rozšířenou formou mezi zaměstnanci. V této formě je výše mzdy určena na základě hodinového tarifu určeného zaměstnavatelem. Nejčastěji se vyskytuje u administrativních pozic nebo u tvůrčích profesí, jelikož nelze měřit jejich pracovní výkon a své pracovní tempo nemohou ovlivnit (Šubrt, 2018).
- **Úkolová mzda** je mzdová forma, při níž se její výše odvíjí od počtu jednotek vykonané práce nebo vyrobených výrobků. Zpravidla se tato forma využívá v dobře

měřitelných pracích, např. manuální práce. Zaměstnanci svým výkonem mohou ovlivnit množství odvedené práce, přičemž zaměstnavatel musí brát v potaz bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Při této formě mzdy zaměstnavatele stanovují jisté normy, kterých by měl zaměstnanec za určitý čas dosáhnout (Brůha a kol., 2021).

- **Podílová mzda** je mzdová forma, jejíž výše závisí na podílu pracovníka na dosažených výsledcích. Kromě zaručené mzdy může zaměstnanec získat navíc provizi závislou na celkovém objemu práce. Provozní forma se využívá při obchodní činnosti a ve službách (Šubrt, 2018).
- **Smíšená mzda** je mzdová forma kombinující dvě různé formy odměňování. Většinou se skládá časová mzda s podílovou nebo úkolovou mzdou. Zaměstnanci, kteří jsou placeni smíšenou formou mzdy, mají možnost na základě dosažených výsledků práce zvýšit své příjmy (např. k časové mzdě mohou získat podíl z prodeje produktů) (Šubrt, 2018).

3.3.2 **Zákonné příplatky ke mzdě**

Zaměstnanec získává od zaměstnavatele k ocenění výkonu peněžité příspěvky k základní mzdě za specifické pracovní podmínky, např. prací o víkendu, o svátcích nebo ve ztížených podmínkách. Zákoník práce určuje pět povinných příplatků ke mzdě, na které má zaměstnanec právní nárok, a současně stanovuje jejich minimální a maximálně přípustný rozsah (Vybíhal, 2021).

- **Příplatek za přesčas:** V ustanovení § 79 ZP je upravena délka pracovní doby na 40 hodin týdně. Na základě § 114 ZP vzniká zaměstnanci nárok na kompenzaci ve výši alespoň 25 % průměrného hodinového výdělku při přesažení stanovené týdenní délky pracovní doby. Zaměstnavatel má možnost zaměstnanci nabídnout náhradní volno odpovídající délce přesčasové práce. Rozhodne-li se zaměstnanec využít náhradní volno, nárok na příplatek za přesčas mu zaniká (Brůha a kol., 2021).
- **Příplatek za svátek:** Státní a ostatní svátky jsou považovány za dny pracovního klidu a obecně v těchto dnech platí zákaz výkonu práce (§91 odst. 2 ZP), tudíž zaměstnanci přednostně vzniká nárok na náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Pokud zaměstnavatel náhradní volno nenabízí, může být zaměstnanci poskytnut příplatek za práci ve svátek v minimální výši 100 % průměrného hodinového výdělku (Šubrt, 2018).

- **Příplatek za práci v noci:** Práci konanou mezi 22. až 6. hodinou definuje § 78 ZP noční prací. Vzhledem k možným nepříznivým rizikům na zdraví člověka při práci v noci (Ramin, Devore, Wang, 2015), zásahu do osobního života a zhoršeným pracovní podmínkám přísluší dle § 116 ZP zaměstnanci za jakoukoliv část doby práce v noci příplatek v minimální výši 10 % průměrného hodinového výdělků.
- **Příplatek za práci ve ztíženém prostředí:** Zaměstnanci pracujícím ve ztíženém prostředí dle ZP v § 128 přísluší kompenzace nejméně ve výši 10 % z minimální mzdy za každou hodinu. Ztížené prostředí lze na základě § 6 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. definovat jako pracovní prostředí, ve kterém se vyskytují směsi chemických látek, velké koncentrace prachu, vibrace, hluk a jiné ztěžující vlivy, v jejichž důsledku mohou mít neblahý vliv na lidské zdraví.
- **Příplatek za sobotu a neděli:** Za práci o víkendu přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělků, nicméně minimální výši příplatku a způsob jeho určení lze upravit v rámci kolektivní smlouvy nebo v rámci jiné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Brůha a kol., 2021).

3.3.3 Prémie a odměny (bonusy)

Prémie jsou samostatnou složkou mzdy, pro které je výše stanovena předem na základě jasně definovaných a měřitelných cílů. Prémie jsou řazeny mezi tzv. pobídkové či motivační složky mzdy a nevzniká na ně automaticky právní nárok. Výše prémie se odvíjí od pracovních výsledků, které zaměstnanec může bezprostředně ovlivnit. Z vyhodnocených výsledků zaměstnavatel vyvozuje rozhodnutí, zdali přislíbenou prémie a její výši odsouhlasí (přizná). Pokud ano, prémie se stane nárokovou složkou mzdy (Bukjovan, 2018).

U odměn nebývá rozdíl od prémie předem daná jejich výše. Přesto, stejně jako prémie, patří odměny mezi pobídkové a nenárokové části mzdy, a aby na ně vznikl nárok, musí být zaměstnavatelem přiznány. Frekvence přiznání odměn je spíše jednorázová a slouží především k ocenění mimořádného pracovního úsilí (Příb, 2018).

3.3.4 Náhrady mzdy

Tato mzdová složka nepředstavuje odměnu za práci, nýbrž mzdu za neodpracovaný čas, na kterou má zaměstnanec nárok. Patří sem například náhrady za dovolenou, za státem uznávané svátky a náhrady mzdy při překážkách ze strany zaměstnance i zaměstnavatele.

K výpočtu náhrady mzdy se užívá průměrný výdělek, stanovený pracovněprávními předpisy v zákoníku práce § 351 až 362.

3.4 Osobní náklady

Mzdové náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance zahrnují nejen hrubou mzdu stanovenou v pracovní smlouvě, ale také všechny zákonné odvody, srážky a jiná daňová zatížení. Tento úhrn se souhrnně označuje osobními náklady a představuje významnou položku v rozpočtu zaměstnavatele (Chválová, 2006).

3.4.1 Sociální pojištění

Pojistné na sociální zabezpečení je regulováno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti.

Odvodnou povinnost příspěvků sociálního pojištění do státního rozpočtu mají osoby výdělečně činné a zaměstnavatelé za své zaměstnance. Stát se snaží zajistit občanům sociální stabilitu, úroveň sociálního zabezpečení a suverenity. Sociální pojištění zahrnuje tři odvodové složky, a sice pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Výše příspěvků se určuje pro každého plátce zvlášť z vyměřovacího základu za rozhodné období s použitím příslušné procentní sazby (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

V pracovním poměru odvádí sociální pojištění zaměstnavatelé za sebe i za své zaměstnance v celkové výši 31,3 % z vyměřovacího základu zaměstnance, přičemž 6,5 % si platí zaměstnanci sami a zbylých 24,8 % za ně odvádí zaměstnavatel (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023). Přehled sazeb pojistného na sociální zabezpečení pro rok 2023 je znázorněn v Tab. 2.

Tabulka 2 - Sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2023

| Sociální pojištění | Zaměstnavatel (% z vyměřovacího základu) | Zaměstnanec (% z vyměřovacího základu) |
|--|--|--|
| Nemocenské pojištění | 2,1 | 6,5 |
| Důchodové pojištění | 21,5 | nehradí |
| Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti | 1,2 | nehradí |
| Pojistné celkem | 24,8 | 6,5 |

Zdroj: práce autora dle MPSV, 2023

3.4.2 Zdravotní pojištění

Zákonné zdravotní pojištění upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Ze zákona vyplývá, že zdravotně jsou pojištěny všechny osoby, které mají trvalé bydliště na území České republiky, a rovněž osoby bez trvalého pobytu, zaměstnané u zaměstnavatele se sídlem na území České republiky. Příspěvky na zdravotní pojištění nejsou příjmem státního rozpočtu. Jsou odváděny zdravotním pojišťovnám a slouží výhradně k zabezpečení zdravotní péče.

„Pojištěnec je povinen sdělit v den nástupu do zaměstnání svému zaměstnavateli, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn. Stejnou povinnost má i tehdy, stane-li se pojištěncem jiné zdravotní pojišťovny v době trvání zaměstnání...“ (VZP, 2022).

Obdobně jako u sociálního pojištění, v zaměstnaneckém poměru hradí zdravotní pojištění zaměstnavatel sám za sebe i za zaměstnance. Zaměstnavatelovy úhrady směřují na konto zdravotním pojišťovnám, u kterých je zaměstnanec pojištěn, v celkové výši 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Zaměstnanci platí ze své hrubé mzdy 4,5 % a zaměstnavatel odvádí zbylých 9 % (VZP, 2022).

3.4.3 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

Zdanění příjmu ze závislé činnosti fyzických osob upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Přímá daň je povinně odváděna do státního rozpočtu za každé zdaňovací období podle aktuální sazby.

Podle ustanovení v § 2 ZDP všechny osoby, které mají trvalý pobyt v ČR nebo osoby, které se zdržují na území ČR po dobu alespoň 183 dnů v kalendářním roce, jsou daňovými rezidenty a jsou povinni platit daň z příjmu ze závislé činnosti. Daňová povinnost u daňových rezidentů i daňových nerezidentů (tj. osoby, které se zdržují na území ČR kratší dobu než 183 dnů v kalendářním roce) se vztahuje na veškeré vnitrostátní příjmy z území ČR, přičemž zdanění podléhají i příjmy, které daňoví rezidenti ČR získají v zahraničí.

V zaměstnaneckém poměru je poplatníkem zaměstnanec a za plátce je označován zaměstnavatel. Zaměstnavatel jako plátce daně má povinnost srážet nebo vybírat daň. Pro způsob zdanění příjmů ze závislé činnosti je podstatné, zda poplatník učinil Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (dále jen „Prohlášení“). Má-li poplatník podepsané Prohlášení, jeho daň z příjmů je sražená ve formě zálohy na daň a ze zákona získává právo využití daňových slev a daňových zvýhodnění dle posuzovaných

podmínek ustanovených v ZDP (Macháček, 2021). Platí, že Prohlášení nesmí být podepsáno u více zaměstnavatelů souběžně. V případě, že zaměstnanec učinil Prohlášení u jiného zaměstnavatele nebo nemá podepsané Prohlášení z jiného důvodu, je plátce povinen zaměstnanci srazit zálohu na daň z hrubé mzdy nesníženou o slevu na dani (Šubrt a kol., 2021).

Od roku 2021 je stanovena sazba daně z příjmu fyzických osob ve výši 15 %. Přesáhne-li příjem zaměstnance 48násobek průměrné mzdy, část přesahující stanovenou maximální hranici je daněna sazbou 23 % (Finanční správa, 2023).

Sleva na dani

Poplatník splňující podmínku podpisu Prohlášení může uplatnit částky snižující daňovou povinnost a získat značné daňové úlevy. Nárok na jednotlivé slevy je individuální a pro jejich uplatnění je nárok posuzován dle určitých podmínek v souladu se zákonem. Příkladem slevy na dani je základní sleva na poplatníka, kterou mohou uplatnit všichni poplatníci bez ohledu na to, zda jsou daňovými rezidenty či nerezidenty ČR, zatímco např. u slevy na invaliditu je podmínkou výplata vlastního invalidního důchodu (Beránek, 2022). Jednotlivé typy slev na dani jsou znázorněny v Tab. 3.

Slevové částky se nejčastěji uplatňují měsíčně, přičemž některé lze uplatnit pouze v rámci provedení ročního zúčtování (např. sleva na vyživovanou manželku nebo sleva za umístění dítěte) (Beránek, 2022).

Tabulka 3 - Typy slev na dani 2023

| Typ slevy na dani 2022 | Částka slevy ročně (Kč) | Částka slevy měsíčně (Kč) |
|--|-------------------------|---------------------------|
| Základní sleva na poplatníka | 30 840 | 2 570 |
| Sleva na vyživovanou manželku/manžela | 24 840 | nelze |
| Sleva na vyživovanou manželku/manžela – ZTP/P | 49 680 | nelze |
| Sleva na invaliditu I. a II. stupně | 2 520 | 210 |
| Sleva na invaliditu III. stupně | 5 040 | 420 |
| Sleva na držitele průkazu ZTP/P | 16 140 | 1 345 |
| Sleva na studenta | 4 020 | 335 |
| Sleva za umístění dítěte | 16 200 Kč/dítě | nelze |

Zdroj: Vlastní zpracování dle mesec.cz, 2023

Daňové zvýhodnění

Poplatník má dle zákona možnost snížení daní, pokud má na starosti výživu a výchovu dítěte, se kterým zároveň bydlí ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu EU. Výše daňového zvýhodnění se odvíjí v závislosti na počtu vyživovaných dětí a také s ohledem na jejich zdravotní stav, jestliže jsou vlastníky průkazu ZTP/P (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 35). Přehled částek daňového zvýhodnění na vyživované děti jsou znázorněny v Tab. 4. Poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění ročně či měsíčně formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu současně. Daňové zvýhodnění náleží pouze jednomu z rodičů (meseccz, 2023).

Tabulka 4 - Výše daňového zvýhodnění 2023

| Typ daňového zvýhodnění 2022 | Částka ročně (Kč) | Částka měsíčně (Kč) |
|---|-------------------|---------------------|
| Daňové zvýhodnění na první dítě | 15 204 | 1 267 |
| Daňové zvýhodnění na druhé dítě | 22 320 | 1 860 |
| Daňové zvýhodnění na třetí a další dítě | 27 840 | 2 320 |
| Daňové zvýhodnění na první dítě – ZTP/P | 30 408 | 2 534 |
| Daňové zvýhodnění na druhé dítě – ZTP/P | 44 640 | 3 720 |
| Daňové zvýhodnění na třetí a další dítě – ZTP/P | 55 680 | 4 640 |

Zdroj: Vlastní zpracování dle meseccz, 2023

3.5 Výpočet mzdy

Hrubou mzdu po zdanění a ostatními odpočty představuje čistá mzda, jakožto skutečná výše odměny, kterou zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele za vykonanou práci v hotovosti či úhradou na bankovní účet.

V následujících krocích je dle zákona č. 262/2006, Sb., zákoníku práce, zákona č. 609/2020 Sb. ze dne 22. prosince 2020, kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony a webového portálu finance.cz (2022) popsán postup výpočtu mzdy:

1. Je potřeba znát výši hrubé mzdy. Hrubá mzda je zpravidla uvedena v pracovní smlouvě nebo mzdovém výměru, přičemž je tvořena základní mzdou,

pohyblivými složkami mzdy (příplatky, prémie, odměny) a jednotlivými náhradami mzdy (dovolená).

2. Z hrubé mzdy je proveden výpočet pojistného, které platí zaměstnanec (tj. 6,5 % na sociální a 4,5 % na zdravotní pojištění) a zaměstnavatel (tj. 24,8 % na sociální a 9 % na zdravotní pojištění).
3. Ze základu daně, který představuje hrubá mzda, je vypočtena měsíční záloha na daň ve výši 15 % celého příjmu a 23 % z části příjmu přesahující stanovenou maximální hranici (4násobek průměrné mzdy). Výběr sazby daně závisí na výši základu daně a může být uplatněna buď jedna, anebo obě sazby v kombinaci.
4. V následujícím kroku záleží, zdali zaměstnanec učinil Prohlášení.
 - Zaměstnanec neučinil Prohlášení: Vypočtená měsíční záloha na dani v předchozím kroku představuje srážkovou daň a zaměstnanec nemůže uplatnit slevy nebo daňové zvýhodnění.
 - Zaměstnanec učinil Prohlášení: Zaměstnanec má možnost uplatnit měsíční slevy na dani a odečíst je od vypočtené zálohy na daň. Zaměstnanec tak získá novou výši zálohy na dani z příjmu po slevách. Zaměstnanci s dětmi si ze snížené zálohy formou slevy na dani mohou dále odečíst měsíční částky daňového zvýhodnění. V případě, že uplatněné částky budou vyšší než snížená záloha na daň, částka daňového zvýhodnění ve výši daně bude uplatněna jako sleva na dani a zbylá část, tedy minusový rozdíl, bude představovat daňový bonus.
5. K získání čisté mzdy se z celkové výše hrubé mzdy odečte pojistné (součet sociálního a zdravotního pojištění) hrazené zaměstnancem a srážková daň či záloha na dani z příjmu po odečtení slev.
6. V závěrečném kroku jsou k čisté mzdě přičteny a odečteny individuální platby (daňový bonus, náhrada mzdy po dobu nemoci, ostatní srážky, stravenky, spoření apod.). Výsledná částka je následně vyplacena zaměstnanci.

Způsob výpočtu mzdy byl v minulých letech odlišný. V lednu 2021 byla státem vydaná novela zákona o dani z příjmu, která zrušila tzv. superhrubou mzdu. Základ daně je vypočítán pouze z hrubé mzdy zaměstnance, nikoliv ze superhrubé mzdy zaměstnance, tvořené hrubou mzdou zvýšenou o povinné pojistné odvody zaměstnavatele ve výši 33,8 % základní hrubé mzdy zaměstnance. Po nabytí platnosti a účinnosti vládního „*daňového*

balíčku 2021“ došlo k úpravě výpočtu daně z příjmu a pojistné odvody placené zaměstnavatelem již nejsou součástí výpočtu mzdy zaměstnance. Nicméně výši všech zákonných odvodů, jednotlivých složek mzdy a jejich srážek si zaměstnanec může nadále zkontrolovat ve své výplatní pásce či lístku (Macháček, 2021; Zákon č. 609/2020 Sb., § 16).

3.6 Zaměstnanecké benefity

Benefity neboli zaměstnanecké výhody jsou peněžitého i nepeněžitého charakteru a představují další formu odměny, které mohou zaměstnanci od zaměstnavatele obdržet navíc ke mzdě nebo platu.

U benefitů ovšem platí, že jsou zaměstnavatelem poskytovány dobrovolně, a tudíž se na ně nevztahuje právní nárok a nejsou vymahatelné. Pokud se však zaměstnavatel rozhodne tyto zaměstnanecké výhody nabízet, mohou poté být zahrnuty v interních předpisech nebo jiných právních dokumentech. Z hlediska daňové problematiky mohou být některé benefity výhodné pro obě strany. Daňový zákon umožňuje u vybraných benefitů zvýhodněný a odvodový režim, který slouží k legálnímu snižování daňových povinností (Macháček, 2021; Pelc, 2011).

3.6.1 Význam benefitů

Správná skladba zaměstnaneckých výhod společně s vhodně zvoleným systémem odměňování přispívá k vyšší motivaci, spokojenosti a podpoře výkonnosti stávajících zaměstnanců. Některé benefity přihlížejí k délce pracovního poměru, funkci či jiným zásluhám (Urban, 2017). Společnosti tímto minimalizují riziko fluktuace zaměstnanců a posilují pozitivní vztah i loajalitu zaměstnanců k dané společnosti (ČSOB, 2021).

Velmi často jsou zaměstnanecké benefity upřednostňovány vůči navýšení základní mzdy a bývají kladně hodnoceny zejména vzhledem k daňovému zvýhodnění. Z důvodu velké konkurence na trhu práce se zaměstnavatelé snaží zvýšit svoji konkurenceschopnost nabídkou rozmanitého balíčku benefitů. Zaměstnavatelé si jsou vědomi, že pro uchazeče o zaměstnání, kteří zvažují více nabídek práce, mohou být nabízené výhody lákavé a mít tak klíčovou rozhodovací roli (Macháček, 2021).

3.6.2 Poskytování benefitů

Benefity mohou čerpat nejen zaměstnanci v plném nebo zkráceném pracovním poměru, ale také zaměstnanci pracující na dohody práce konaných mimo pracovní poměr

(DPP a DPČ). Nárok na benefity se týká i jednatele, u kterého platí, že jednatelská odměna musí být sjednána v jednatelské smlouvě (ÚOL účetnictví, 2023).

Benefity mohou být nabízené všem zaměstnancům bez rozdílů (např. v podobě příspěvků na stravování, rekreaci, vzdělávacích kurzů, nebo kulturních a sportovních akcí) nebo pouze vybrané skupině zaměstnanců, kteří zastávají určité pracovní pozice. Za takové výhody lze považovat například zapůjčení služebního automobilu pro pracovní i soukromé účely, bezplatné přechodné ubytování nebo nabídku zaměstnaneckých akcí. V případě, že se zaměstnanec nachází v obtížné finanční či sociální situaci, může mu být nabídnuta individuální podpora ze strany zaměstnavatele (Macháček, 2021).

Benefity podle Macháčka (2021) mohou být poskytovány:

- **Fixně:** Zaměstnavatel zahrne benefity v interním předpisu či jiné smlouvě a následně záleží na zaměstnanci, zda vybrané benefity využije.
- **Flexibilně (Cafeteria systém):** Zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých výhod a určí roční limit ve formě bodů pro každého zaměstnance. Zaměstnanec může uplatnit body na benefitech, které mu nejvíce vyhovují.

3.6.3 Členění benefitů

Benefity mají rozmanitou formu, proto je mnozí autoři publikací člení dle různých kritérií a hledisek do vícero kategorií. Obecně lze podle Macháčka (2021) zaměstnanecké benefity rozdělit do skupin:

- *„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.“*

Benefity z hlediska druhu plnění u zaměstnance a zaměstnavatele

Pelc (2011) člení benefity z několika hledisek. Jedním z vybraných hledisek je členění benefitů podle charakteru benefitního výdaje zaměstnavatele nebo benefitního příjmu zaměstnance.

- **Finanční výdaj:** Zaměstnavatel vynakládá finanční prostředky za poskytnutý benefit.
- **Nefinanční výdaj:** Zaměstnavatel nemusí vydávat finanční prostředky na poskytnutý benefit.
- **Peněžní příjem:** Zaměstnanec od zaměstnavatele získává peněžní částku na účet nebo v hotovosti.
- **Nepeněžní příjem:** Zaměstnanec má právo na využití služby nebo odběru zboží, hrazeného zaměstnavatelem v plné výši nebo za zvýhodněnou cenu. V naturální mzdě.

Benefity z hlediska daňové a odvodné výhodnosti

Za nejvýznamnější dělení zaměstnaneckých výhod lze považovat dělení z hlediska daňové výhodnosti a daňového dopadu. Beránek (2022) ve své knize „Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti 2022“ zařazuje benefity do 4 kategorií, které jsou popsány v uvedené tabulce č. 5.

Tabulka 5 - Benefity z hlediska daňové výhodnosti a daňového dopadu

| Benefit | Daňová a odvodná výhodnost |
|-------------------------------|---|
| Nejvýhodnější benefity | Náklad na straně zaměstnavatele spočívá pouze v hodnotě benefitu a jeho poskytnutí je daňovým výdajem, na straně zaměstnance je poskytnutý benefit osvobozen od daně z příjmu fyzických osob a není součástí vyměřovacího základu k výpočtu pojistného. |
| Výhodné benefity | Benefity nejsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelné, avšak pro zaměstnance jsou daňově osvobozeným příjmem. |
| Neutrální benefity | Pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad, ale z pohledu zaměstnance podléhají odvodům na pojištění a dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. |
| Nevýhodné benefity | Jsou nevýhodné pro obě strany, jak zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Benefit pro zaměstnavatele není daňově uznatelný a zároveň se musí zaměstnanci dodanit. |

Zdroj: Vlastní zpracování dle Beránka, 2022

Kromě zobrazených čtyř kategorií v tabulce č. 5, ÚOL účetnictví (2022) ve svém videu o zaměstnaneckých benefitech hovoří rovněž o kategorii benefitů **bez vlivu na zdanění**, jedná se o benefity nezvyšující peněžní ani nepeněžní příjem zaměstnance (např. home office).

3.7 Vybrané zaměstnanecké benefity

Zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům různorodou nabídku benefitů. Některé z benefitů jsou velmi výhodné, především z hlediska daňové a odvodné výhodnosti u obou zúčastněných stran. Tabulka 6 zobrazuje vybrané benefity, jejich daňový režim a jejich zařazení do kategorií na základě tabulky č. 5.

Tabulka 6 - Daňový režim vybraných benefitů

| Benefit | Osvobozen od daně u zaměstnance | Daňově uznatelný u zaměstnavatele | Kategorie daňové výhodnosti benefitu |
|---|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Stravenky (55 % hradí zaměstnavatel, 45 % hradí zaměstnanec) | Ano | Ano | Nejvýhodnější benefit |
| Stravenky poskytnuté zdarma | Ano | Ne (ano, pouze do 55 %) | Výhodný benefit |
| Stravenkový paušál | Ano | Ano | Nejvýhodnější benefit |
| Stravenkový paušál poskytnutý nad limit | Ne (ano, do limitu) | Ano | Neutrální benefit |
| Životní pojištění a penzijní připojištění | Ano | Ano | Nejvýhodnější benefit |
| Životní pojištění a penzijní připojištění nad limit 50 000 Kč | Ne (ano, do limitu) | Ano | Neutrální benefit |
| Kulturní služby a knihy | Ano | Ne | Výhodný benefit |
| Sportovní služby | Ano | Ne | Výhodný benefit |
| Vzdělání mimo obor | Ano | Ne | Výhodný benefit |
| Rekreace do limitu 20 000 Kč | Ano | Ne | Výhodný benefit |
| Rekreace nad limit 20 000 Kč | Ne (ano, do limitu) | Ne | Nevýhodný benefit |
| Zdravotní péče | Ano | Ne (pouze povinné prohlídky) | Výhodný benefit |
| Vozidlo pro soukromé účely | Ne | Ne | Nevýhodný benefit |

Zdroj: Vlastní zpracování dle Beránka, 2022

3.7.1 Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování je velmi oblíbeným a nejčastěji využívaným benefitem mezi zaměstnanci i zaměstnavateli. Ze stanovení § 236 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel není povinen zajistit zaměstnancům ve všech směnách stravování, nýbrž je pouze povinen stravování umožnit. Jinými slovy záleží na vlastním rozhodnutí zaměstnavatele, zdali se rozhodne zajistit stravování jako benefit ve formě příspěvku na stravování.

Příspěvky na stravování jsou poskytovány zaměstnavateli především prostřednictvím jiných subjektů v nepeněžní formě, a to formou tzv. **stravenek**, které mají podobu papírových kupónů nebo digitální stravenkové karty. Stravenku hradí zaměstnavatel, přičemž daňově uznatelná není celá její hodnota. Zaměstnavatel může do svých nákladů zahrnout pouze 55 % z hodnoty stravenky a zároveň nesmí přesáhnout 70 % ze stanovené výše stravného. Kdežto u zaměstnance výše stravenky není omezená a nepodléhá dani z příjmu. Proto, aby byla stravenka nejvýhodnější pro obě strany, v praxi zpravidla platí, že zaměstnanec hradí 45 % z hodnoty stravenky a zaměstnavatel přispívá zbylých 55 %. Zaměstnavatel může rovněž zaměstnanci nabídnout i plně hrazenou stravenku, avšak 45 % z této částky, anebo jakákoliv částka přesahující daňově uznatelný náklad zaměstnavatele, bude daňově neuznatelná (Macháček, 2021; ÚOL účetnictví, 2022).

Další možností poskytnutí příspěvku na stravování je formou **stravenkového paušálu**. Jedná se o peněžní příspěvek na stravování, který byl zaveden od ledna roku 2021. Z pohledu zaměstnavatele výhoda stravenkového paušálu oproti stravenkám spočívá v ulehčení administrativy související se stravenkami a ušetření poplatků hrazených stravenkovým společností. Zatímco zaměstnanec místo papírových stravenek nebo stravenkové karty může uvítat finanční částku na stravování přímo ve své výplatě. Z pohledu daní je stravenkový paušál pro zaměstnavatele daňově uznatelný v plné výši a pro zaměstnance osvobozen od daně do 70 % horní sazby stravného. Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnanci přispívat vyšší částku, vypočtený rozdíl bude podléhat dani jako běžná mzda zaměstnance (Macháček, 2021).

Pro rok 2023 se na základě vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (467/2022 Sb.) zvýšila hodnota stravného na pracovních cestách o 11 Kč za den, tudíž na 153 Kč denně. Limit pro daňově uznatelné příspěvky zaměstnavatele na stravování a zároveň limit pro daňově uznatelný stravovací paušál nahradila částka 107,10 Kč místo

99,40 Kč platných od srpna 2022. Daňově optimální hodnota stravenky pro rok 2023 vychází na 194,73 Kč z původních 180,73 Kč pro rok 2022 (55% hodnoty hradí zaměstnavatel, 45 % hradí zaměstnanec).

3.7.2 Příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění

Mezi další velmi výhodné a rozšířené zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem patří příspěvky na penzijní a životní pojištění. Jedná se o státem podporované finanční produkty, které mohou posloužit jako prostředek k růstu a zhodnocení úspor zaměstnanců, umožňující minimalizaci finančních dopadů při neočekávaných událostech nebo při dosažení důchodového věku. Nárok na státní příspěvky může získat každý občan České republiky, pokud splňuje zákonné podmínky (ÚOL účetnictví, 2022).

Pro rok 2023 dle zákona platí, že stát může přispívat na penzijní připojištění a životní pojištění až do maximální výše 230 Kč měsíčně, pokud je měsíční vklad zaměstnance nejméně 1 000 Kč. Zaměstnanec může přispívat i nižší částkou, ale státní dotace bude rovněž nižší.

Na úhradách pojistných produktů se ze zákona může podílet i zaměstnavatel, který může přispívat až do limitu 50 000 Kč ročně. Příspěvek je daňově účinný na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnavatel přispívá na zabezpečení zaměstnance na stáří formou úhrady smlouvené částky na účet zaměstnance u pojišťovny. Jestliže by byl příspěvek poskytnut ve finanční podobě, v takovém případě by zaměstnanec ztratil daňové výhody. Do limitu 50 000 Kč se počítají všechny druhy pojištění dohromady, lze je kombinovat a platit měsíčně nebo souhrnně kdykoliv v průběhu roku, ovšem aby byly platby daňově účinné za daný kalendářní rok, musí být uhrazeny do 31.12. daného roku. Pokud se zaměstnavatel rozhodne přispívat částkou převyšující limit 50 000 Kč, vypočtený rozdíl se zaměstnanci dodaní, a pro zaměstnavatele zůstává daňově účinným výdajem (Macháček, 2021).

3.7.3 Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel může podpořit vzdělávání a zvýšit kvalifikaci svých zaměstnanců nepeněžní formou kurzů či jiných školení. Mezi běžně poskytované kurzy patří jazykové kurzy, ekonomické kurzy nebo jiné kurzy související s výkonem povolání (ÚOL účetnictví, 2022).

Benefit je pro zaměstnance osvobozen od daně a pro zaměstnavatele vždy daňově uznatelným výdajem. Oproti příspěvkům na stravování nebo penzijnímu připojištění není u vzdělávání zaměstnanců určen maximální limit daňové účinnosti. Vzdělávání by mělo vždy souviset s prací nebo s výkonem práce zaměstnance, v opačném případě by se jednalo o daňový náklad a zaměstnanec by byl povinen odvádět daň z příjmu (Macháček, 2021).

3.7.4 Příspěvky na volnočasové aktivity (kulturu, sport, rekreaci)

Do nejrozšířenější skupiny benefitů spadají příspěvky na volnočasové aktivity zaměstnanců.

Dle Beránka (2022) se jedná především o příspěvky na:

- Kulturní služby a knihy (např. kino, divadlo, muzea a galerie, beletrie),
- sportovní služby (např. posilovna, bazény, pronájmy tělocvičen, úhrady tréninků),
- vzdělání mimo obor (např. kurzy osobního rozvoje, rekvalifikační kurzy),
- rekreaci (např. letenky, hotely, zájezdy),
- zdravotní péči (např. poukazy do lékáren, nadstandardní lékařské služby, léky).

Poskytnutý benefit je na straně zaměstnance osvobozený od daně, ale pro zaměstnavatele se jedná o daňově neúčinný výdaj. Příspěvek je nepeněžního plnění a poskytován zpravidla formou služeb. Benefit hradí zaměstnavatel, a to např. formou faktury nebo formou předplatného partnerským společností, u kterých může zaměstnanec odebírat služby volnočasové aktivity (Multisport, Flexi Pass apod.) nebo hotově, kde dochází k proplacení účtenek zaměstnanci, pokud si benefit hradí sám. Benefit by neměl být vyplácen zaměstnanci přímo na účet, v takovém případě by se jednalo o peněžní plnění a příspěvek by byl dodatečně zdaněn jako běžná mzda (Beránek, 2022).

U těchto nepeněžních benefitů, stejně jako u vzdělávání zaměstnanců, není určen limit čerpání, vyjma příspěvků na rekreaci, který je zastropován částkou 20 000 Kč za kalendářní rok (Beránek, 2022).

3.7.5 Poskytnutí služebního auta pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnancům, zejména těm na manažerských pozicích, může zaměstnavatel poskytnout služební auto i pro soukromé účely.

Z daňového pohledu je poskytnutí vozu pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a u zaměstnance podléhá zdanění a odvodům pojistného. Jedná se o nepeněžní

plnění, přičemž do základu mzdy zaměstnance se měsíčně přičte 1 % z pořizovací ceny z vozu včetně DPH a následné danění probíhá ve shodném režimu, v jakém se daní mzda (ÚOL účetnictví, 2022). V případě, že by zaměstnanec využil více vozidel v daném měsíci, zdaní se nejdražší z nich (Beránek, 2022).

3.7.6 **Benefity nad rámec zákoníku práce**

Skupina výhod, která nebývá často označována za benefit. Jedná se o různá plnění nad rámec povinností uložené zákoníkem práce, nevyjádřené peněžní hodnotou neboli benefity bez vlivu na zdanění (Beránek, 2022).

Do této skupiny lze zařadit:

- Zdravotní volno (sick days),
- dovolenou nad rámec zákonných 4 týdnů,
- pružnou pracovní dobu,
- práci z domova (home office),
- nebo vybavení pracoviště (Beránek, 2022).

V souvislosti s pandemií COVID-19, kdy mnoho společností muselo přejít na práci z domova, se zmíněné benefity staly důležitější a žádanější na straně zaměstnanců. V současné době stále více zaměstnanců preferuje a věnuje pozornost benefitům, které jim pomáhají udržet zdraví a dosáhnout lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (Klein, 2021).

Například zvýšený zájem o benefity, spojené se zdravím zaměstnanců potvrzuje průzkum provedený americkým finančním a investičním portálem Forbes Advisor mezi 1 000 zaměstnanými Američany. Ve zveřejněném článku portálu Forbes Advisor (2023) „*These Are The Best Employee Benefits In 2023*“ z února 2023 vyplývá 5 nejžádanějších benefitů, kterými jsou: benefit ve formě zdravotní péče plně hrazené zaměstnavatelem, příspěvky na životní pojištění a penzijní pojištění, placené volno a pomoc v oblasti duševního zdraví zaměstnance (Forbes Advisor, 2023).

4 Vlastní práce

Kapitola vlastní práce je zaměřena na ilustrativní výpočty čisté mzdy a analýzu dotazníkového šetření ve zvolené účetní jednotce.

4.1 Charakteristika společnosti

Pro účely zpracování vlastní práce jsou použita data společnosti s ručením omezeným, která si nepřála být jmenována. V této souvislosti bude nadále prezentovaná pod fiktivním názvem IT s.r.o.

Společnost IT s.r.o. byla založena v roce 2001 v Praze jako dceřiná společnost mezinárodní firmy se sídlem na Slovensku, která se specializuje na digitální zabezpečení a vývoj bezpečnostního softwaru. V Česku se společnost IT s.r.o. orientuje na distribuci a prodej bezpečnostního řešení pro servery a počítače nebo pro mobilní zařízení, zároveň také poskytuje péči o zákazníky a uživatele, včetně obchodní a technické podpory.

Společnost v současné době zaměstnává zhruba 58 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, přičemž tito zaměstnanci pracují zpravidla v kanceláři: na obchodním, marketingovém, technickém, finančním a provozním oddělení.

4.1.1 Současné benefity poskytované zaměstnancům

Společnost IT s.r.o. kromě mzdového ohodnocení za odvedenou práci nabízí také svým zaměstnancům bohatou škálu zaměstnaneckých výhod, zejména z oblasti rozvoje, vzdělávání, motivace a k podpoře tzv. *work-life balance*, tedy rovnováhy pracovního a osobního života.

Nárok na firemní benefity upravuje ve společnosti IT s.r.o. vnitřní firemní směrnice o firemních benefitech z roku 2018, která byla naposledy k lednu 2023 aktualizována personálním oddělením. Směrnice je závazná pro všechna oddělení společnosti a pro všechny zaměstnance, kteří se podílejí na plnění úkolů vyplývajících z vnitřních předpisů společnosti, přičemž na čerpání benefitů není právní nárok a o jejich čerpání a hodnotách rozhoduje vedení společnosti (Směrnice o firemních benefitech podniku, 2023).

Následující výčet uvádí veškeré zaměstnanecké benefity, které v současné době společnost svým zaměstnancům IT s.r.o. nabízí.

- **Dovolená nad zákonný rámec:** Pracovněprávní předpisy stanovují délku dovolené v rozsahu alespoň 4 týdnů v kalendářní roce. Zaměstnanci ihned po nástupu do zaměstnání získávají nárok na týden dovolené navíc.
- **Stravenky:** Po nástupu do zaměstnání má zaměstnanec nárok na příspěvek na stravování formou elektronických stravenek společnosti Sodexo. Od 1.6.2022 byla hodnota stravenky zvýšena ze 120 Kč na 170 Kč za odpracovaný den v délce nejméně tří hodin. Stravenky jsou plně hrazené zaměstnavatelem a zaměstnanec si nic nedoplácí.
- **Cafeterie:** Na elektronickou kartu Sodexo Multi Pass Card jsou zaměstnanci nahrány body v hodnotě 1 850 Kč až 2 250 Kč za měsíc, v závislosti na délce zaměstnání u zaměstnavatele (po každých 2 odpracovaných letech se částka zvyšuje o 200 Kč měsíčně do maximálního limitu 2 250 Kč měsíčně). Nárok vzniká skončením zkušební doby. Hodnota převodu 1 Kč se rovná 1 bodu, přičemž body mohou být čerpány do 31.12. aktuálního roku a nevyčerpané body propadají. Zaměstnanci si mohou zvolit benefity v rámci určeného finančního limitu dle vlastního uvážení, a tak čerpat body např. na penzijní připojištění, zdravotní péči, volnočasové aktivity, vzdělávání nebo kulturní služby u smluvních partnerů společnosti Sodexo. V některých případech lze body využít i mimo Cafeterii v závislosti na domluvě se zaměstnavatelem.
- **Příspěvek při životní události nebo výročí ve firmě:** Zaměstnanci je po každých 5 odpracovaných letech vyplacena finanční jednorázová odměna, která se může vyšplhat až do výše 175 000 Kč hrubého. Zaměstnanec zároveň získá nárok na 1 den věrnostní dovolené každý další rok po dobu trvání pracovního poměru ve společnosti. Zaměstnanec dále může získat jednorázový svatební příspěvek při příležitosti uzavření manželství nebo registrovaného partnerství ve výši 20 000 Kč hrubého a ve stejné výši může zaměstnanec získat příspěvek k narození nebo osvojení dítěte.
- **Zdravotní volno/ sick days:** Jedná se o dny volna určené k řešení akutních zdravotních potíží bez potvrzení od lékaře. Společnost poskytuje 3 dny zdravotního volna na kalendářní rok a nárok vzniká po skončení zkušební doby.
- **Bonus při doporučení zaměstnance:** V případě, že zaměstnanec doporučí kandidáta na zaměstnání ve společnosti, který setrvá v zaměstnání po dobu

minimálně 6 měsíců ke spokojenosti zaměstnavatele, může být zaměstnanci, který kandidáta doporučí přiznána odměna ve výši 25 500 Kč nebo 40 000 Kč za jednoho kandidáta dle obtížnosti obsazované pozice.

- **Jazykový kurz angličtiny:** Zaměstnanec má nárok na jednu skupinovou lekci angličtiny (60 min.) týdně mimo pracovní dobu.
- **Vzdělávací kurzy/školení (jiné než jazykové):** Kurzy či školení probíhají individuálně, na vyžádání a podle potřeby – odborné nebo prostřednictvím online kurzů SEDUO.
- **Práce z domova (home-office):** Založena na tzv. hybridním pracovním modelu: 3 dny práce v kanceláři, 2 dny práce z domova. Pro využití práce z domova je podmínkou souhlas přímého nadřízeného. Benefit je poskytován od roku 2019.
- **Občerstvení na pracovišti:** Poskytované zdarma v kantýně kanceláře. Čerstvé ovoce, zelenina, filtrovaná pitná voda, sycené a nesycené nápoje, čaje, mléka, káva nebo polévka dle výběru každé pondělí.
- **Služební mobil i pro soukromé účely:** Zaměstnanci si mohou vybrat libovolný mobilní telefon do určité částky dle vnitřní firemní směrnice o mobilních telefonech.
- **Auto i pro soukromé účely:** Zaměstnanec si může zapůjčit od společnosti vozidlo i k soukromým účelům. Soukromě lze vozidlo využívat, pokud k tomu má písemné ujednání s vedením společnosti.
- **Bonusy/prémie:** Částka prémie je vyplácena každý půlrok v kalendářním roce s ohledem na pracovním ohodnocení zaměstnance a výše prémie se odvíjí od obratu společnosti.
- **Firemní akce a firemní prostředí:** Zahrnují pet-friendly kancelář, vánoční večírky, teambuildingy, masáže a jiné aktivity.

4.2 Modelové příklady

V rámci této podkapitoly budou provedeny ilustrativní příklady výpočtu čisté mzdy, které srovnávají různé varianty výpočtu čisté mzdy. Modelové příklady budou mezi sebou porovnávány, aby bylo možné zjistit, který způsob navýšení mzdy přináší pro zaměstnance nebo zaměstnavatele největší výhodu.

Základem všech příkladů je vždy fiktivní zaměstnanec se zvolenou měsíční hrubou mzdou ve výši 30 000 Kč, který má podepsané Prohlášení a uplatňuje základní slevu na poplatníka. Výpočet čisté mzdy je proveden použitím metodiky pro rok 2022 (viz podkapitola 3.5 „Výpočet mzdy“), zároveň všechny výpočty zohledňují měsíc s 20 pracovními dny.

Následující varianty budou poskytnuty zaměstnavatelem k hrubé mzdě fiktivního zaměstnance:

- Zvýšení mzdy o finanční částku, rovné hodnotám porovnávaných variant (3 600 Kč, 1 980 Kč a 1 000 Kč).
- Příspěvek na stravování v nepeněžní formě stravenek, které jsou v plné výši hrazeny zaměstnavatelem. Nominální hodnota stravenky 180 Kč na den, tj. 3 600 Kč měsíčně.
- Peněžitý příspěvek na stravování ve formě stravenkového paušálu ve výši 180 Kč za odpracovanou směnu, tj. 3 600 Kč měsíčně.
- Příspěvek na stravování v nepeněžní formě stravenek, které jsou z 55 % hrazené zaměstnavatelem a z 45 % hrazené zaměstnancem. Nominální hodnota stravenky je 180 Kč na den. Zaměstnavatel přispívá 1 980 Kč a zaměstnanec doplácí 1 620 Kč.
- Příspěvek na stravování ve formě stravenkového paušálu ve výši 99,40 Kč za odpracovanou směnu, tj. 1 988 Kč měsíčně.
- Příspěvek na penzijní připojištění ve výši 1 000 Kč za měsíc.

4.2.1 Modelový příklad – Příspěvek na stravování (Varianta A)

Tabulka 7 porovnává navýšení hrubé mzdy fiktivního zaměstnance o určitou finanční částku s dvěma variantami hrubé mzdy navýšené o příspěvky na stravování (stravenky a stravenkový paušál).

V první variantě se hrubá mzda zaměstnance zvýšila o 1 980 Kč. V druhé variantě zaměstnanec dostává od zaměstnavatele stravenky ve výši rovné hodnotě zvýšení mzdy, kde zároveň platí, že zaměstnavatel hradí 55 % hodnoty stravenky, tj. 1 980 Kč za odpracovaný měsíc a zbylých 45 % hodnoty stravenky, tj. 1 620 Kč za odpracovaný měsíc, si zaměstnanec hradí sám a částka mu je sražena ze mzdy. Ve třetí variantě je zaměstnanci poskytnut stravenkový paušál – 99,4 Kč/směnu, tj. 1 988 Kč za měsíc.

Tabulka 7 - Komparace HM a příspěvků na stravování (var. A)

| Položky | Zvýšená HM | HM + Stravenky | HM + Stravenkový paušál |
|--|------------------|------------------|-------------------------|
| Navýšení mzdy | 1 980 Kč | 0 Kč | 0 Kč |
| Hrubá mzda | 30 000 Kč | 30 000 Kč | 30 000 Kč |
| Základ daně zvýšený o zdanitelný příjem zaměstnance (≐ stovky nahoru) | 32 000 Kč | 30 000 Kč | 30 000 Kč |
| SP + ZP hrazené zaměstnancem (11 %) | 3 519 Kč | 3 300 Kč | 3 300 Kč |
| SP + ZP hrazené zaměstnavatelem (33,8%) | 10 810 Kč | 10 140 Kč | 10 140 Kč |
| Záloha na daň z příjmu (15 %) | 4 800 Kč | 4 500 Kč | 4 500 Kč |
| Sleva na poplatníka | 2 570 Kč | 2 570 Kč | 2 570 Kč |
| Záloha na daň z příjmu po uplatnění slev | 2 230 Kč | 1 930 Kč | 1 930 Kč |
| Příspěvek na stravování | 0 Kč | 3 600 Kč | 1 988 Kč |
| Srážka za stravenky (45%) | 0 Kč | 1 620 Kč | 0 Kč |
| Čistá mzda | 26 231 Kč | 24 770 Kč | 24 770 Kč |
| Příjem zaměstnance vč. příspěvku na stravování | 26 231 Kč | 26 750 Kč | 26 758 Kč |
| Účetní náklad zaměstnavatele | 42 790 Kč | 42 120 Kč | 42 128 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Z tabulky č. 7 vyplývá, že stravenkový paušál do daňově uznatelné výše 99,4 Kč za odpracovanou směnu nebo stravenky z 55 % hrazené zaměstnavatelem a z 45 % hrazené zaměstnancem jsou v obou variantách výhodnější než varianta navýšení mzdy o 1 980 Kč. Skutečný užitek zaměstnance a úspora zaměstnavatele na nákladech je u obou variant téměř totožná, pouze s rozdílem 8 Kč.

Navýšená mzda o finanční částku podléhá zdanění a všem odvodům na pojistném jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, zatímco stravenkový paušál i stravenky jsou od daně z příjmu a odvodů na pojistném osvobozeny. Při čerpání stravenkového paušálu je skutečný užitek zaměstnance o 527 Kč vyšší než při navýšení mzdy o 1 980 Kč. Na straně zaměstnavatele je měsíční úspora na nákladech o 662 Kč vyšší oproti navýšené mzdě.

U stravenek je skutečný užitek i úspora nákladů obdobná jako u stravenkového paušálu (viz tabulka č. 7). Zároveň je ale nutné dodat, že stravenky doprovází dodatečná administrativní zátěž, která ve výpočtech není zohledněna, tudíž v této komparaci je nejvýhodnější variantou stravenkový paušál do daňově uznatelného limitu.

4.2.2 Modelový příklad – Příspěvek na stravování (Varianta B)

V tabulce č. 8 je obdobně jako u komparace v tabulce č. 7 zobrazeno srovnání navýšené hrubé mzdy o určitou finanční částku se dvěma variantami hrubé mzdy navýšené o příspěvky na stravování (stravenky a stravenkový paušál).

V první variantě je zaměstnanci navýšena hrubá mzda o 3 600 Kč. V druhé variantě stejnou částkou přispívá zaměstnavatel v plné výši na stravenky, kde zaměstnanci poskytuje daňově nejvýhodnější stravenku pro rok 2022 v nominální hodnotě 180 Kč/den, a ve třetí variantě je zaměstnanci poskytnut peněžitý příspěvek na stravování ve formě stravenkového paušálu ve výši 180 Kč za odpracovanou směnu.

Tabulka 8 - Komparace HM a příspěvků na stravování (var. B)

| Položky | Zvýšená HM | HM + Stravenky | HM + Stravenkový paušál |
|---|------------|----------------|-------------------------|
| Navýšení mzdy | 3 600 Kč | 0 Kč | 0 Kč |
| Hrubá mzda | 30 000 Kč | 30 000 Kč | 30 000 Kč |
| Základ daně zvýšený o zdanitelný příjem zaměstnance (≐ stovky nahoru) | 33 600 Kč | 30 000 Kč | 31 700 Kč |
| SP + ZP hrazené zaměstnancem (11 %) | 3 696 Kč | 3 300 Kč | 3 410 Kč |
| SP + ZP hrazené zaměstnavatelem (33,8%) | 11 357 Kč | 10 140 Kč | 10 478 Kč |
| Záloha na daň z příjmu (15 %) | 5 040 Kč | 4 500 Kč | 4 650 Kč |
| Sleva na poplatníka | 2 570 Kč | 2 570 Kč | 2 570 Kč |
| Záloha na daň z příjmu po uplatnění slev | 2 470 Kč | 1 930 Kč | 2 080 Kč |
| Příspěvek na stravování | 0 Kč | 3 600 Kč | 3 600 Kč |
| Čistá mzda | 27 434 Kč | 24 770 Kč | 24 510 Kč |
| Příjem zaměstnance vč. příspěvku na stravování | 27 434 Kč | 28 370 Kč | 28 110 Kč |
| Účetní náklad zaměstnavatele | 44 957 Kč | 43 740 Kč | 44 078 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Z tabulky č. 8 vyplývá, že nejvýhodnější variantou jsou plně hrazené stravenky v hodnotě 3 600 Kč měsíčně. Nejméně výhodnou variantou je varianta navýšení hrubé mzdy o 3 600 Kč, jelikož navýšená mzda podléhá zdanění a všem odvodům na pojistném.

Skutečný užitek zaměstnance je o 936 Kč vyšší při čerpání plně hrazených stravenek v nominální hodnotě 180 Kč/den oproti zvýšené hrubé mzdě o 3 600 Kč. Při čerpání

peněžitého příspěvku na stravování (stravenkový paušál) ve výši 180 Kč za odpracovanou směnu je skutečný užitek o 517 Kč vyšší než zvýšená hrubá mzda.

Příspěvky na stravenky jsou na straně zaměstnance v plné výši osvobozeny od daně a nepodléhají odvodům na pojistném a na straně zaměstnavatele mohou být zahrnuty jako daňový náklad do 55 % hodnoty (99,40 Kč) stravenky. Zbylých 80,60 Kč, tj. 1 612 Kč měsíčně za jednoho zaměstnance je nedaňovým nákladem, z kterého zaměstnavatel musí odvést 19 % na dani z příjmu právnických osob.

Stravenkový paušál je daňově výhodný pro zaměstnavatele, pro zaměstnance je daňově výhodný do zákonem stanové výše. Pokud zaměstnavatel chce přispívat vyšší částkou, tak je pouze částka do výše 99,40 Kč za směnu osvobozena od daně z příjmu a pojistného, a zbyváající částka 80,6 Kč za směnu je přičtena k zdanitelnému příjmu zaměstnance, z čehož vyplývá, že stravenkový paušál je v této variantě méně výhodný, než jak tomu bylo v předchozím modelovém příkladu (viz Tabulka 7).

4.2.3 Modelový příklad – Příspěvek na penzijní připojištění

V posledním modelovém příkladu porovnává Tabulka 9 hrubou mzdu zvýšenou o finanční částku 1 000 Kč s hrubou mzdou zvýšenou o příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění ve stejné hodnotě 1 000 Kč.

Tabulka 9 - Komparace HM a příspěvku na penzijní připojištění

| Položky | Zvýšená HM | HM + Příspěvek na penzijní připojištění |
|--|------------------|---|
| Navýšení mzdy | 1 000 Kč | 0 Kč |
| Hrubá mzda | 30 000 Kč | 30 000 Kč |
| Základ daně zvýšený o zdanitelný příjem zaměstnance | 31 000 Kč | 30 000 Kč |
| SP + ZP hrazené zaměstnancem (11 %) | 3 410 Kč | 3 300 Kč |
| SP + ZP hrazené zaměstnavatelem (33,8%) | 10 478 Kč | 10 140 Kč |
| Záloha na daň z příjmu (15 %) | 4 800 Kč | 4 500 Kč |
| Sleva na poplatníka | 2 570 Kč | 2 570 Kč |
| Záloha na daň z příjmu po uplatnění slev | 2 080 Kč | 1 930 Kč |
| Příspěvek na penzijní připojištění | 0 Kč | 1 000 Kč |
| Čistá mzda | 25 510 Kč | 25 770 Kč |
| Účetní náklad zaměstnavatele | 41 478 Kč | 41 140 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Z tabulky č. 9 vyplývá, že pro obě strany, jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, je nejvýhodnější variantou příspěvek zaměstnavatele ve výši 1 000 Kč na penzijní připojištění.

Skutečný příjem zaměstnance je o 260 Kč vyšší při čerpání příspěvku od zaměstnavatele na penzijní připojištění v hodnotě 1 000 Kč. Na straně zaměstnavatele představuje poskytnutý příspěvek měsíční úsporu nákladů ve výši 338 Kč na jednoho zaměstnance.

Zaměstnavatel může zaměstnanci průměrně přispívat až do daňově účinného limitu 4 166,70 Kč měsíčně (50 000 Kč ročně), nadlimitní část bude dále podléhat dani a odvodům na pojistném, stejně jako finanční příspěvek ke mzdě.

4.3 Dotazníkové šetření

V rámci této podkapitoly bylo provedeno dotazníkové šetření zaměstnanců společnosti IT s.r.o. na téma firemních benefitů, které mělo za cíl zjistit současný pohled zaměstnanců na nabízené zaměstnanecké benefity a identifikovat možnosti pro zlepšení. Tyto informace poslouží k vypracování návrhu na změny, které mohou zajistit vyšší spokojenost zaměstnanců a pro zaměstnavatele výhodnější systém benefitů.

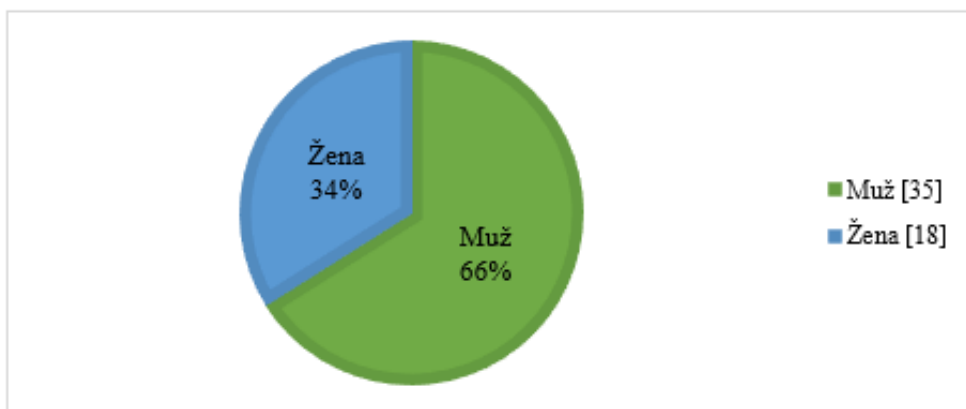
Ve společnosti IT s.r.o. pracuje celkem 58 zaměstnancům na hlavní pracovní poměr, přičemž všem zaměstnancům společnosti byl zaslán dotazník v elektronické i papírové podobě. Elektronický formulář byl vytvořen prostřednictvím webové stránky pro tvorbu dotazníků www.surveymonkey.com. Dotazník obsahuje 9 otázek: První tři otázky se vztahují k demografickým údajům zaměstnanců, zatímco zbylých 6 otázek se týká benefitů, spokojenosti s benefity, vlivu benefitů na pracovní motivaci a významu benefitů při výběru zaměstnání. V dotazníku je u položených otázek možnost jedné otevřené odpovědi, dvou otázek s výběrem jedné nebo více odpovědí s možností otevřené odpovědi a šest otázek s výběrem pouze jedné odpovědi.

Průzkumu se celkem zúčastnilo 53 zaměstnanců z 58 oslovených, tudíž návratnost dotazníku byla 91,37 %. Získané informace z dotazníku byly následně zpracovány v systému Microsoft Excel a sloužily k analýze a interpretaci odpovědí respondentů.

Otázka č. 1: Jakého jste pohlaví?

Z 53 dotázaných zaměstnanců tvoří muži 66 % a ženy 34 %, jak je znázorněno v grafu na obr. 1. Poměr mužů a žen ve společnosti může být ovlivněn technologickým zaměřením společnosti, jelikož v oblasti technologií je běžně vyšší zastoupení mužů než žen.

Obrázek 1 - Graf rozdělení zaměstnanců podle pohlaví

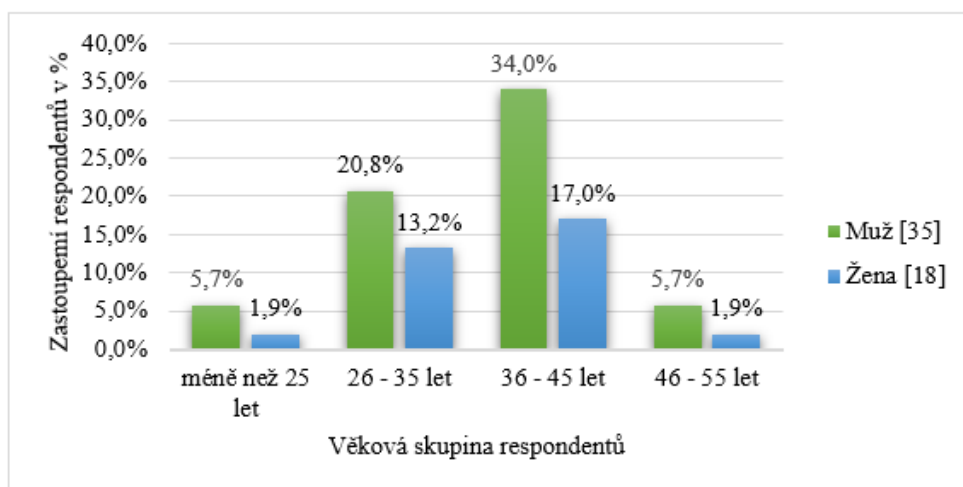


Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Otázka č. 2: Do jaké věkové skupiny patříte?

Nejpočetnější skupinou jsou muži i ženy v produktivním věku 36-45 let, kteří společně tvoří 51 % všech respondentů z celkového počtu 53 dotázaných. Vyplývá to z obr. 2, kde je znázorněn graf rozdělení zaměstnanců podle věkové skupiny. Zbýlých 49 % respondentů se rozděluje mezi věkovou skupinu 26-35 let (34 %) a nejméně početné skupiny 46-55 let a mladších než 25 let (15 %).

Obrázek 2 - Graf rozdělení zaměstnanců podle věkové skupiny

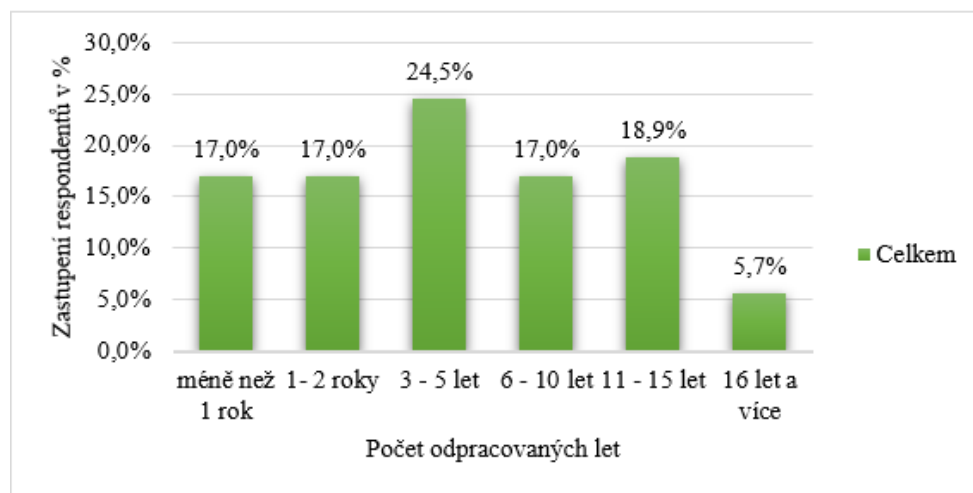


Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Otázka č. 3: Jak dlouho pracujete u stávajícího zaměstnavatele?

Obr. 3 zobrazuje segmentaci 53 zaměstnanců společnosti IT s.r.o. podle počtu odpracovaných let.

Obrázek 3 - Graf rozdělení zaměstnanců podle délky pracovního poměru



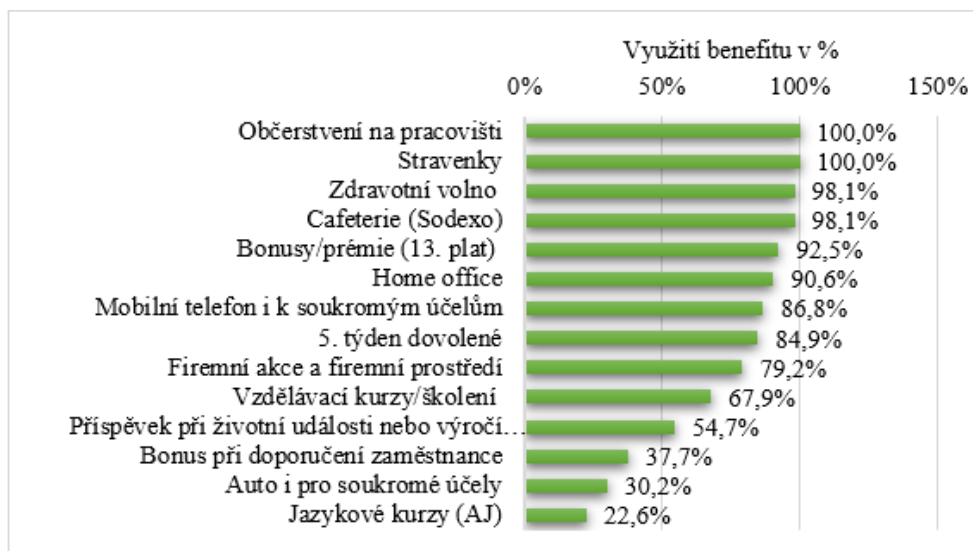
Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Ve společnosti IT s.r.o. pracuje nejpočetnější skupina zaměstnanců 3-5 let, kterou tvoří 24 dotázaných zaměstnanců, tj. 24,5 %. Nejpočetnější skupinu následují zaměstnanci s 11-15 odpracovanými lety, tvořící 18,9 % (11 zaměstnanců). Totožné procentuální vyjádření 17 % (9 zaměstnanců) tvoří skupiny zaměstnanců s 1-2 odpracovanými lety, méně než rokem a 6-10 lety. Nejméně početnou skupinou jsou zaměstnanci s více než 16 odpracovanými lety, kteří tvoří pouze 5,7 % všech dotázaných (3 zaměstnanci).

Otázka č. 4: Které zaměstnanecké benefity využíváte?

V dotazníku mělo 53 zaměstnanců možnost označit všechny benefity, které jim zaměstnavatel nabízí. Dotázaní zaměstnanci měli na výběr z 14 dostupných benefitů s možností doplnění jiného benefitu v otevřené odpovědi. V dotazníku mohli zaškrtnout jednu nebo více odpovědí, čímž ukázali, které benefity opravdu využívají. Účelem této otázky bylo zmapování stavu benefitů, zda zaměstnanci využívají všechny benefity, které jim zaměstnavatel nabízí.

Obrázek 4 - Graf nejvyužívanějších zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

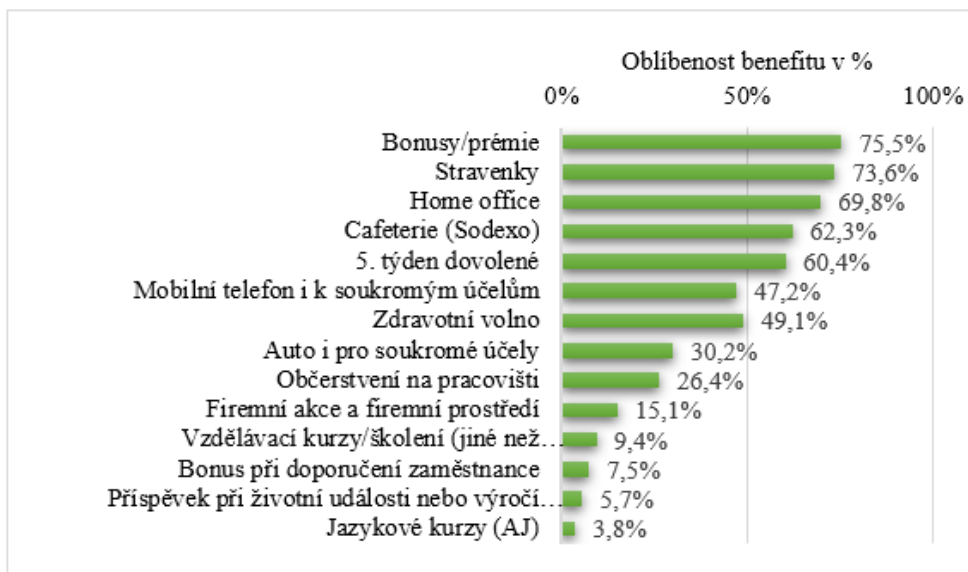
Výsledky na Obr. 4 ukazují, že nejvíce využívanými benefity jsou stravenky a občerstvení na pracovišti, oba benefity označilo 100 % z 53 dotázaných zaměstnanců. Následně dalšími využívanými benefity jsou zdravotní volno a Cafeterie (Sodexo), které využívá stejný počet zaměstnanců (92,5 %). Další jednotlivé benefity a jejich využívanost v procentuálním zastoupení dále zobrazuje Obr. 4. Na základě získaných výsledků zaměstnanci průměrně využívají 10–11 (75 %) z 14 nabízených benefitů.

Některé benefity nemusí být využívány kvůli omezeným kapacitám (např. automobil i pro osobní účely), osobním preferencím zaměstnanců, nebo proto, že jim na benefity nevznikl nárok (např. příspěvek za výročí ve firmě dostane zaměstnanec po 5 odpracovaných letech).

Otázka č. 5: Jaké nabízené benefity považujete za nejatraktivnější?

Na otázku týkající se oblíbenosti benefitů odpovědělo 53 zaměstnanců. Obdobně jako u předchozí otázky měli zaměstnanci možnost označit všechny uvedené benefity s možností zaškrtnutí jedné nebo více odpovědí, kde byla i možnost otevřené odpovědi, které žádný z dotázaných nevyužil.

Obrázek 5 - Graf nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

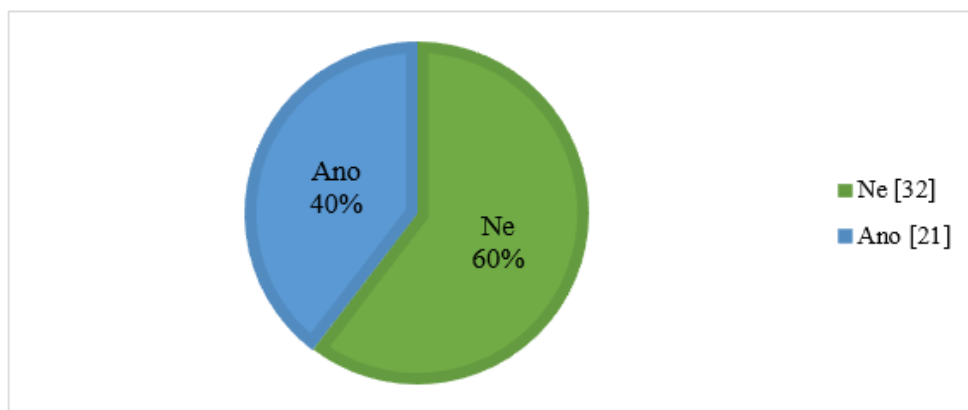
Na základě výsledků, každý zaměstnanec zaškrtnul průměrně 5 nejatraktivnějších benefitů. Z výsledků rovněž vyplývá, že nejoblíbenějším benefitem jsou finanční odměny jako bonusy a prémie. Na druhém místě se umístily stravenky, které jsou zaměstnavatelem plně hrazené, a třetím nejoblíbenějším benefitem byla možnost práce z domova (Home office), což také naznačuje, že zaměstnanci preferují flexibilní pracovní prostředí a možnost práce z domova.

Naopak méně oblíbenými benefity byly příspěvky při životních událostech nebo výročí ve firmě, a nejhůře si vedly jazykové kurzy angličtiny, které byly označeny pouze 2 zaměstnanci jako nejatraktivnější benefit. Je zřejmé, že pro většinu zaměstnanců nejsou jazykové kurzy přitažlivým benefitem, a to buď kvůli jejich konání mimo pracovní dobu, skupinovému charakteru nebo kvůli omezenému výběru jazyka.

Otázka č. 6: Uvítali byste jiný zaměstnanecký benefit, který Vám zaměstnavatel v současnosti nenabízí?

Na položenou otázku v dotazníku měli zaměstnanci možnost odpovědět „Ano“ nebo „Ne“. Jestliže respondenti označili odpověď „Ano“ byli dále povinni uvést všechny své návrhy benefitů, které by rádi využívali v otevřené odpovědi.

Obrázek 6 - Graf uvítání nových zaměstnaneckých benefitů

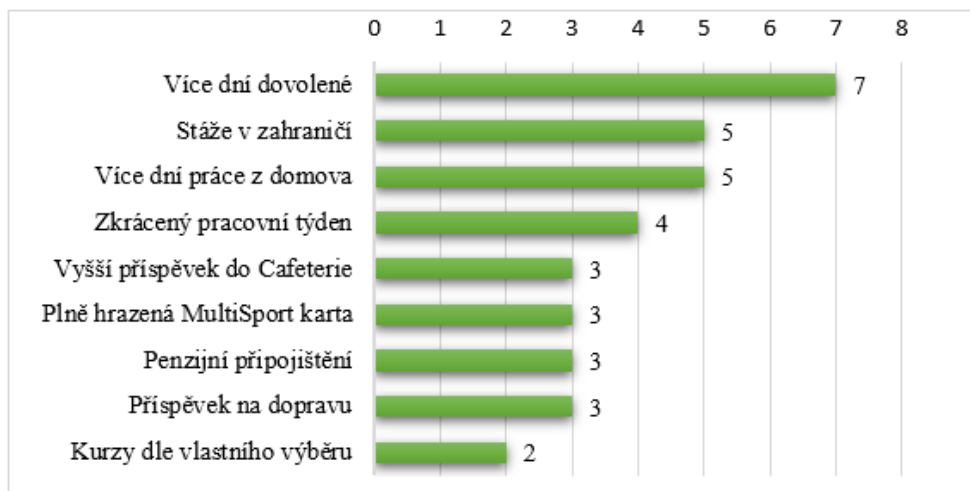


Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Z Obr. 6 je patrné, že více než polovina dotázaných zaměstnanců (60 %) je s aktuální nabídkou benefitů spokojena a žádný jiný benefit jim nechybí, anebo také proto, že je žádný jiný benefit při vyplňování dotazníku nenapadl. Zatímco zbylých 40 % zaměstnanců uvedlo, že jim některé benefity chybí.

Na základě získaných odpovědí, u kterých byly uvedeny návrhy jiných benefitů, které zaměstnavatel nenabízí, byl vypracován graf s počty hlasů u navrhovaných benefitů, které zaměstnanci uváděli opakovaně. Otázka byla zaměřena na jiné, respektive nové benefity, které by zaměstnanci rádi využívali, ale mnozí uváděli i možnosti zlepšení současných benefitů. Získané informace mohou být v obou případech přínosné pro společnost IT s.r.o., jelikož tato otázka měla za úkol identifikovat benefity, které by zaměstnanci uvítali. Výsledné návrhy benefitů mohou zajistit vyšší spokojenost u zaměstnanců v případě jejich implementace do stávající nabídky benefitů.

Obrázek 7 - Graf benefitů, které by zaměstnanci uvítali



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

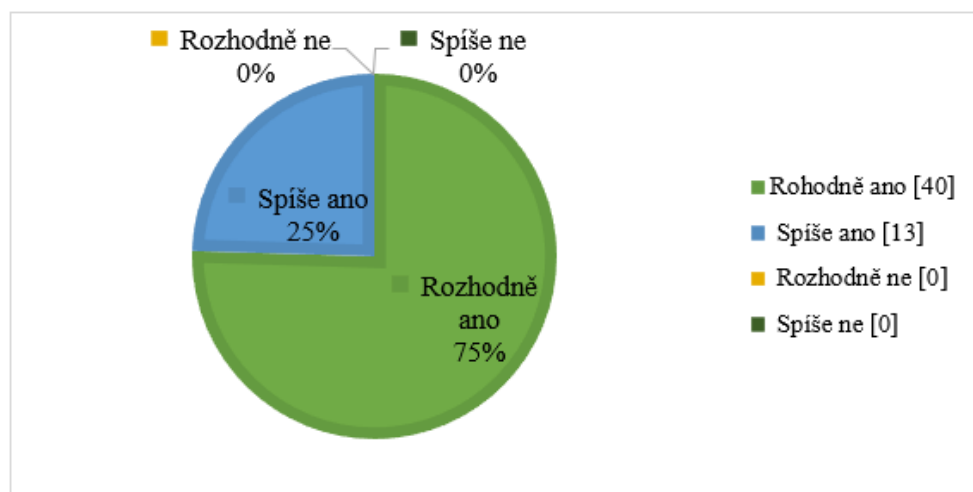
Z Obr. 7 vyplývá, že 7 zaměstnanců z 21 by nejvíce ocenilo přidání více dnů na dovolené. V současné době zaměstnavatel nabízí 5 dnů dovolené navíc nad rámec zákona, avšak tento tradiční benefit mohou zaměstnanci brát za samozřejmost a uvítali by větší flexibilitu a volnost v plánování svého volného času.

Další benefity se stejným počtem hlasů (5) by zaměstnanci uvítali stáže v zahraničí a více dnů práce z domova. Stáže v zahraničí zaměstnavatel nenabízí, a vzhledem k tomu, že je společnost globálně rozšířená, zaměstnanci mohou získat nové zkušenosti a rozšířit své mezinárodní kontakty. Co se týče více dnů práce z domova, někteří zaměstnanci mohou mít pocit, že jim 2 dny práce z domova nestačí, přičemž prací z domova mohou např. ušetřit náklady na cestování do zaměstnání.

Zaměstnanci dále uvedli, že by uvítali možnost zkráceného pracovního týdne, vyšší příspěvek do Cafeterie, plně hrazenou Multisport kartu, příspěvek na dopravu, kurzy dle vlastního výběru, angličtinu v pracovní době nebo penzijní připojištění, u kterého je třeba podotknout, že jej lze čerpat ze své Cafeterie.

Otázka č. 7: Jste spokojeni s poskytovanými benefity?

Obrázek 8 - Graf segmentace dle spokojenosti s poskytovanými benefity



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

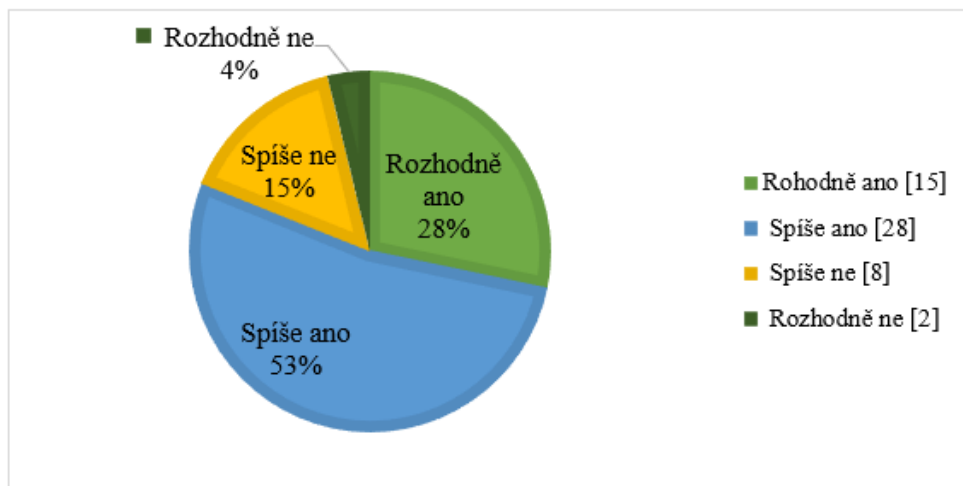
Tři čtvrtiny dotázaných zaměstnanců, tj. 75 % odpovědělo na otázku „Rozhodně ano“ a zbylých 25 % dotázaných zaměstnanců odpovědělo na otázku „Spíše ano“. Žádný z dotázaných nezvolil odpověď „Spíše ne“ ani „Rozhodně ne“.

Zaměstnanci, kteří v předchozí otázce navrhli změnu benefitů nebo nové benefity, které zaměstnavatel nenabízí, odpovědělo 84,6 % (11 z 13) zaměstnanců „Spíše ano“.

Na základě výsledků lze konstatovat, že většina zaměstnanců je s aktuální nabídkou benefitů velmi spokojena, zatímco čtvrtina zaměstnanců k nim má mírné výhrady.

Otázka č. 8: Motivují Vás benefity k lepším pracovním výkonům?

Obrázek 9 - Graf segmentace podle motivace pomocí benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

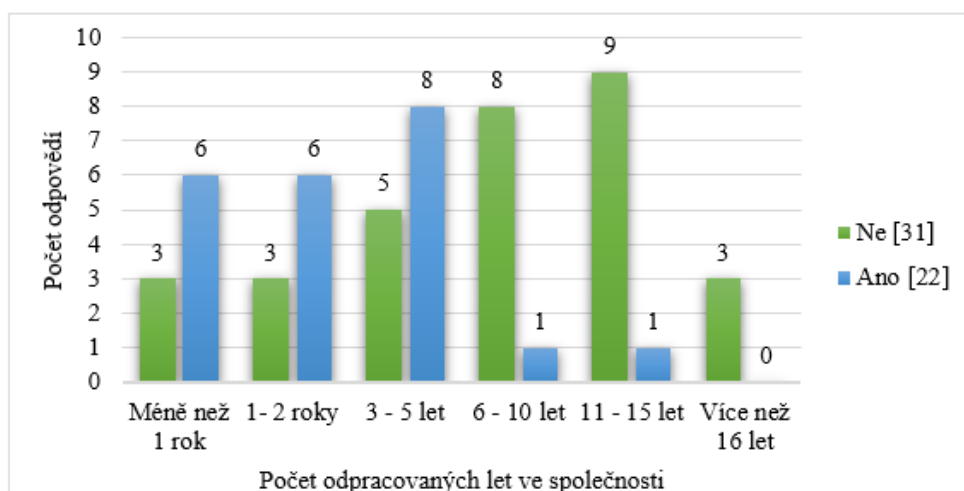
Na základě výsledků z Obr. 9 vyplývá, že mají benefity významný vliv na pracovní výkony 28 % zaměstnanců. Zároveň 53 % zaměstnanců uvedlo, že benefity mají na jejich pracovní výkony spíše pozitivní vliv. Jen 15 % zaměstnanců uvedlo, že benefity nemají na jejich pracovní výkony významný vliv, zatímco pouhá 4 % zaměstnanců uvedla, že je benefity rozhodně nemotivují k lepším pracovním výkonům.

Otázka č. 9: Byly pro Vás zaměstnanecké benefity rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnání?

Zaměstnanecké benefity ve společnosti IT s.r.o. upravuje vnitřní firemní směrnice o firemních benefitech z roku 2018 (viz podkapitola 4.1.1 „Současné benefity poskytované zaměstnancům“), tudíž před rokem 2018 zaměstnavatel poskytoval benefity omezeně nebo dokonce žádné.

Obr. 10 ukazuje počet odpovědí z jednotlivých kategorií zaměstnanců v závislosti na tom, zda byly zaměstnanecké benefity rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnání.

Obrázek 10 - Graf segmentace podle vlivu benefitů na výběr zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Obr. 10 vyvozuje, že 58 % nepovažovalo benefity za důležité kritérium při výběru zaměstnání, zatímco pro 42 % zaměstnanců byly benefity při výběru zaměstnání rozhodující.

Přestože více než polovina zaměstnanců odpověděla záporně, někteří zaměstnanci (konkrétně 3) pracující ve společnosti více než 6 let poznamenali, že by v současnosti v případě hledání nového zaměstnání rozhodně zaškrtnli odpověď „ano“. Jeden ze zmíněných zaměstnanců při osobním setkání uvedl, že by pro něj bylo rozhodující, zda zaměstnavatel poskytuje možnost práce z domova, která byla ve společnosti IT s.r.o. zavedena až v roce 2019.

Obr. 10 rovněž ukazuje, že pro zaměstnance, kteří nastoupili do zaměstnání po roce 2018, byly benefity při výběru zaměstnání ve většině případech (65 %) rozhodující.

5 Výsledky a diskuse

Výsledky dotazníkového šetření, ve kterém se zúčastnilo 91,37 % zaměstnanců společnosti IT s.r.o. jednoznačně ukazují na vysokou spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů, které jim zaměstnavatel poskytuje. Výsledky rovněž naznačují, že tyto benefity motivují zaměstnance k lepším pracovním výkonům, přičemž dále bylo zjištěno, že většina zaměstnanců při výběru zaměstnání u současného zaměstnavatele nepovažovala nabídku benefitů za klíčový faktor k nástupu do zaměstnání.

V první příčce oblíbenosti jsou tradičně finanční benefity. Dále jeden z nejoblíbenějších a nejvyužívanějších benefitů je příspěvek na stravování ve formě plně hrazených stravenek ve výši 170 Kč na den. Výhodnost zavedení příspěvku na stravování byla ukázána v propočtu mzdy fiktivního zaměstnance (viz podkapitola 4.2 „Modelové příklady“). Stravenkový paušál do daňového limitu nebo stravenky s účastí zaměstnance na nákladech jsou z daňového hlediska výhodnější, ovšem v případě plně hrazených stravenek dostane zaměstnanec plnou výši bez nutnosti srážky a možnost vyšších plateb za stravování, tedy 170 Kč namísto 99,40 Kč za den. Průměrné ceny oběda se neustále zvyšují, např. v Praze, dle společnosti Sodexo (2022) vychází průměrná cena oběda na 203 Kč. Dalo by se říci, že současné stravenky poskytované zaměstnavatelem jsou pro zaměstnance vhodně nastaveny a vzhledem k výsledkům z dotazníkového šetření je doporučeno plně hrazené stravenky ponechat.

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že jazykový kurz angličtiny je nejméně využívaný a zároveň nejméně oblíbený benefit. Malý zájem o tento benefit může být z důvodu konání skupinové výuky mimo pracovní dobu a omezenou volbou cizího jazyka. Benefit je z daňového hlediska výhodný pro obě strany. Zaměstnavatel by měl zvážit, zda by bylo vhodné rozšířit nabízené možnosti cizích jazyků nebo umožnit výuku jazyků v rámci pracovní doby, aby nebyl zároveň ovlivněn chod podniku a produktivita pracovníků, např. online výukou nebo konání výuky v méně vytížených dnech. Někteří zaměstnanci zároveň projeví zájem o stáže v zahraničí, které zaměstnavatel momentálně jako benefit nenabízí. Zaměstnavatel by měl zvážit i tuto možnost nového benefitu, vzhledem k velkému počtu zahraničních poboček. Absolvováním zahraniční stáže má zaměstnanec větší potenciál využití cizího jazyka v praxi a otevřenou možnost k získání cenných zkušeností, které mohou vést ke zvýšení inovativnosti, produktivity práce a rozvoje zaměstnance.

Zaměstnanci také projevíli velký zájem o poskytnutí více dní na dovolené nebo více dní práce z domova. Zaměstnavatel v současnosti nabízí 5 dní dovolené navíc nad zákonný rámec. Z daňového hlediska dovolená podléhá všem odvodům daně a pojistnému ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, stejně jako běžná mzda. Zaměstnavatel zároveň poskytuje benefiční dovolenou po odpracování určitého počtu let. Počet dovolené je ve společnosti vhodně nastaven a zvýšení počtu dní na dovolené se z daňového hlediska nedoporučuje. Naopak práce z domova není daňově zatížená a zaměstnanec může práci z domova ušetřit například na dopravě do zaměstnání. Jelikož příspěvek na dopravu byl dalším z benefitů, který by zaměstnanci uvítali, zaměstnavatel by měl zvážit možnost poskytnutí daňově výhodnější práce z domova, např. 1 den navíc k současným 2 dnům, aby zaměstnanci měli stále možnost socializace v zaměstnání a zároveň i ušetřili náklady na dopravu do zaměstnání.

Zjištění z dotazníkového šetření ukázalo, že někteří zaměstnanci by rovněž uvítali navýšení bodů do Cafeterie a poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění. Příspěvek na penzijní připojištění lze hradit formou bodů z Cafeterie, proto není zcela jasné, zda tito zaměstnanci chtějí penzijní připojištění čerpat mimo benefiční systém Cafeterie z důvodu úspory počtu bodů, nebo zda jsou o možnosti čerpání benefitu ze své Cafeterie dostatečně informováni. Zároveň bylo v propočtu mzdy fiktivního zaměstnance zjištěno, že příspěvek na penzijní připojištění je značně výhodnější, vzhledem k daňové účinnosti benefitu než navýšení mzdy o stejnou finanční částku. Společnosti je doporučeno informovat zaměstnance o všech možnostech čerpání benefitů nebo provedení dodatečného průzkumu konkrétních benefitů, na jehož základě se mohou rozhodnout, zda nabídku benefitů o samostatný příspěvek na penzijní připojištění rozšíří.

Diskuse ostatních průzkumů

V březnu v roce 2022 byl proveden průzkum benefitů mezinárodní personální agenturou Grafton Recruitment, kterého se zúčastnilo 1 453 respondentů z celé České republiky. Z průzkumu benefitů bylo zjištěno, že zaměstnanci nejvíce preferují finanční benefity, jako jsou bonusy a prémie nebo 13. a 14. mzdu. Podle průzkumu by tyto finanční benefity uvítalo přes 95 % zaměstnanců napříč obory (Grafton Recruitment, 2022). Tyto preference potvrzuje i dotazníkové šetření společnosti IT s.r.o., kde se bonusy a prémie umístily jako nejoblíbenější benefit. Mezi tři nejžádanější benefity podle průzkumu společnosti Grafton Recruitment patří dovolená navíc nad rámec zákona, přičemž žádaný je

i příspěvek na dovolenou nebo neomezené placené volno (Grafton Recruitment, 2022). Aktuální poptávku po tomto benefitu v celorepublikovém průzkumu potvrzuje i dotazníkového šetření zaměstnanců společnosti IT s.r.o. Včetně vysokého hodnocení dovolené nad rámec zákona v žebříčku oblíbenosti (5. místo), dotázaní zaměstnanci projevili zájem i o přidání více dní na dovolené. O stravenkový paušál, firemní stravování, nebo stravenky dle celorepublikového průzkumu společnosti Grafton Recruitment projevilo zájem více než 90 % zaměstnanců ve všech oborech. Zatímco 80 % zaměstnanců, zejména z IT oborů, projevilo zájem o vzdělávací kurzy a školení (Grafton Recruitment, 2022). Zaměstnanci společnosti IT s.r.o. označili stravenky po finančních benefitech za nejatraktivnější benefit. I přesto, že se dotazníkového šetření zúčastnili zaměstnanci z technologického oboru, nabídka vzdělávacích kurzů a školení zaměstnance společnosti IT s.ro. příliš nezaujala.

Mezinárodní technologická společnost Benify s kořeny ve Švédsku vydala počátkem roku 2021 na svých webových stránkách analýzu zaměstnaneckých benefitů s názvem: „*The Future of Work Report: Employee Benefits and Work Trends in Europe*“. Průzkumu zúčastnilo více než 39 tisíc zaměstnanců v celé Evropě. V průzkumu jsou zahrnuty zejména odpovědi zaměstnanců ze zemí západní Evropy, např. Velké Británie, Německo, Francie, Nizozemska, Dánska a Švédska. Z průzkumu vyplývá, že nejžádanějším benefitem napříč zeměmi Evropy jsou zejména finanční benefity. Ty se umístily na první příčce žádaných benefitů u pěti zmíněných evropských zemí, přičemž na druhém místě se umístily pouze u zaměstnanců ze Švédska. Ti na první příčce žádaných benefitů umístili slevy nebo výhody na produkty nebo služby pro své soukromé účely. Na základě evropského průzkumu zaměstnaneckých benefitů jsou dalšími žádanými benefity dovolená, flexibilní pracovní doba, příspěvky na stravování a penzijní programy. Dotázaní zaměstnanci dále uvedli, že by si přáli více benefitů přizpůsobené práci z domova, více dní dovolené, benefity poskytující zdravotní péči nebo benefity související pro podporu fyzického a psychického zdraví zaměstnanců (Benify, 2021).

Výsledky evropského průzkumu benefitů společnosti Benify se od průzkumu benefitů společnosti Grafton Recruitment nebo dotazníkového šetření ve společnosti IT s.r.o. výrazně neliší. Ve všech třech průzkumech dotázaní respondenti nejvíce preferují finanční benefity. Ze všech průzkumů rovněž vyplývá, že je v současné době kladen důraz především na sladění osobního a pracovního života a poptávané jsou často programy na podporu zdraví a odpočinku.

6 Závěr

Zaměstnanecké benefity jsou důležitou součástí odměňování zaměstnanců a nezbytné pro získání a udržení kvalitních zaměstnanců, a to především v současné společenské a ekonomické situaci. Cílem předložené práce bylo na základě provedené analýzy osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů zhodnotit současný stav a preference ve společnosti IT s.r.o., zejména v oblasti mzdových benefitů s důrazem na daňové a účetní aspekty. Na základě zjištění z provedené analýzy byly pomocí dedukce navrženy a doporučeny zaměstnanecké benefity s ohledem na daňovou optimalizaci, jak z pohledu společnosti, tak z pohledu zaměstnanců.

Teoretická část předložené bakalářské práce se v několika kapitolách věnovala vymezení pracovněprávních pojmů, problematice mezd, charakteristice zaměstnaneckých výhod a popisu některých běžně poskytovaných benefitů.

V úvodní části vlastní práce byla představena společnost IT s.r.o., přičemž v následující kapitole byly provedeny výpočty čisté mzdy pro fiktivního zaměstnance, které byly v přehledných tabulkách komparovány s variantami daňově výhodných mzdových benefitů. Ve všech ilustrativních příkladech bylo zjištěno, že varianta zvýšení hrubé mzdy o částku rovné poskytnutému benefitu je nejméně výhodná, čímž byla prokázána výhodnost poskytnutí zaměstnaneckých benefitů z daňového a účetního hlediska.

V poslední sekci vlastní práce bylo provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci společnosti IT s.r.o. a návratnost dotazníku byla 91,37 %. Z výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěno, že většina dotázaných zaměstnanců nepovažovala nabídku benefitů za klíčový faktor k nástupu do zaměstnání. Výsledky ukázaly, že dotázaní zaměstnanci jsou s nabídkou poskytovaných benefitů velmi spokojeni a nabídka benefitů je motivuje k lepším pracovním výkonům. Zároveň bylo zjištěno, že finanční benefity, příspěvek na stravování a možnost práce z domova považují zaměstnanci společnosti IT s.r.o. za nejatraktivnější benefity. Preference těchto tří nejatraktivnějších zaměstnaneckých benefitů byla zjištěna nejen z dotazníkového šetření provedeného ve společnosti IT s.r.o., ale také z průzkumů provedených společnostmi Grafton Recruitment a Benify.

Na základě provedené analýzy byly zaměstnavateli doporučeny a navrženy úpravy poskytovaných mzdových benefitů. Vzhledem k optimálně nastavenému systému zaměstnaneckých výhod společnosti IT s.r.o. bylo společnosti pouze doporučeno upravit nebo rozšířit vzdělávací programy zaměstnanců a zvážit nový benefit ve formě zahraničních

stáží. Dále bylo společnosti doporučeno na základě velkého zájmu o benefity na sladění osobního a pracovního života zvážit přidání 1 dne navíc k současným 2 dnům práce z domova.

Na závěr lze z výsledků analýzy usoudit, že společnost IT s.r.o. má rozmanitou nabídku benefitů, se kterou jsou všichni zaměstnanci spokojeni. Pozitivní hodnocení benefitů společnosti IT s.r.o. potvrzuje, že poskytování zaměstnaneckých výhod je pro zaměstnance přínosné. Společnost míří správným směrem z hlediska poskytování zaměstnaneckých benefitů a měla by pokračovat v jejich rozvíjení a vylepšování tak, aby odpovídaly potřebám a preferencím zaměstnanců. Společnost by měla neustále informovat zaměstnance o všech možnostech čerpání benefitů a neustále svoji nabídku benefitů aktualizovat, aby si mohla udržet svoji konkurenceschopnost na trhu práce a zajistit tím spokojenost, motivovanost a loajalitu svých zaměstnanců.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje:

BERÁNEK, Petr, 2022. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2022, 136 s. ISBN 978-80-7554-342-4.

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al, 2021. *Abeceda personalisty*. 13. vyd. Olomouc: ANAG, Práce, mzdy, pojištění., 2021, 616 s. ISBN 978-80-7554-309-7.

BUKJOVAN, Petr, 2018. Nenároková složka mzdy v souvislostech. *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník*. Olomouc: ANAG, 2018, s. 5-6. ISSN 2336-5072.

GRAFTON Recruitment, GI Group Holding, 2022. *Průzkum Benefitů: Benefit Survey 2022*. Praha: Grafton Recruitment, 2022.

MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-193-3.

PELC, Vladimír, 2011. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges. Praktik (Leges), 2011, 272 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

PŘIB, Jan, 2018. Nové právní předpisy. *Praktická personalistika: odborný dvouměsíčník*. Olomouc: ANAG, 2018, s. 1-2. ISSN 2336-5072.

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění., 2018, 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al, 2021. *Abeceda mzdové účetní*. 31. akt. vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění, 2021, 672 s. ISBN 978-80-7554-305-9.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada. Manažer, 2017, 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

VRAJÍK, Michal, 2020. Nenárokové složky mzdy. *Mzdová účetní: odborný měsíčník*. Olomouc: ANAG, 2020, s. 19-25. ISSN 1211-1430.

VYBÍHAL, Václav, 2021. *Mzdové účetnictví 2021 praktický průvodce: praktický průvodce*. 24. vyd. Praha: Grada Publishing. Účetnictví a daně (Grada), 2021, 480 s. ISBN 978-80-271-3108-2.

Elektronické zdroje:

BENIFY, 2021. *The Future of Work Report: Employee Benefits and Work Trends in Europe: The impacts of COVID-19 today and tomorrow* [online]. Stockholm: Benify, 2021. [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://info.benify.com/download-the-future-of-work-report>

ČSOB, 2021. Fluktuace zaměstnanců: Jak jí zabránit?. In: *ČSOB: Průvodce podnikáním* [online] Praha, 4.2.2021 [cit. 2022-12-11]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/fluktuace-zamestnancu/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2022. Inflace - druhy, definice, tabulky. In: *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/mira_inflace

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023. Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity, 2022. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 31.1.2023 [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2022#>

FINANCE.CZ, 2022. Mzdová kalkulačka: výpočet čisté mzdy 2022. In: *Finance.cz* [online]. Praha, 2022. [cit. 2022-9-12]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/kalkulacky-a-aplikace/mzdovy-kalkulator1/>

FINANČNÍ SPRÁVA: Aktuálně k dani z příjmů fyzických osob za zdaňovací období 2022. In: *Finanční správa* [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/dotazy-a-odpovedi/dan-z-prijmu-fyzickych-osob/aktualne-k-dani-z-prijmu-fyzickych-osob-za-zdanovaci-obdobi-2022>

MIRANDA, Dana, 2023. These Are The Best Employee Benefits In 2023. In: *Forbes Advisor* [online]. Jersey City, 6.2.2023 [cit. 2023-03-13]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/advisor/business/best-employee-benefits/>

- HÁJKOVÁ, Gabriela, 2023. Daňové slevy 2023: Co si uplatníte letos a co až příští rok?. *In: Měsíc: váš průvodce finančním světem* [online]. Praha, 27.2.2023 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/danove-slevy-2023-co-si-uplatnite-letos-a-co-az-pristi-rok/>
- CHVÁLOVÁ, Jindra, 2002. Minislovník ekonomických výrazů [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: http://oszstare.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/02_2002/members_minislovník.html
- KLEIN, James A., 2021. *The impact of the Coronavirus pandemic on employee benefits Employee*. First Quarter: Benefits Quarterly [online]. Brookfield, 2021. [cit. 2022-10-11]. 37(1). Dostupné z: <https://www.proquest.com/openview/50fb561a194c2d40efa360fcae0cdf87/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4616>
- MPSV. Sociální pojištění v roce 2023. *In: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: MPSV [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>
- RAMIN C, EE DEVOE, W WANG, et al., 2015. *Night shift work at specific age ranges and chronic disease risk factors*. Occupational and environmental medicine [online]. [cit. 2022-10-10]. 72(2), 100–107. Dostupné z: <https://doi.org/10.1136/oemed-2014-102292>
- SADOVSKÁ, Veronika, 2022. Průměrná cena oběda v Praze překonala hranici 200 Kč. *In: Sodexo blog* [online]. 8.12.2022 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://blog.sodexo.cz/prumerna-cena-obeda-v-praze-prekonala-hranici-200-kc>
- ÚOL ÚČETNICTVÍ, 2023. *Základy personalistiky a mezd pro majitele firem* [online]. Praha: ÚOL Účetnictví, 2023. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: https://www.uol.cz/wp-content/uploads/2023/02/UOL_ebook_zaklady-personalistiky-a-mezd-pro-majitele-firem_2023.pdf
- ÚOL ÚČETNICTVÍ, 2022. *Zaměstnanecké benefity: Které se vám vyplatí a které radši vyměnit?* [online]. Praha: ÚOL Účetnictví, 2022. [cit. 2022-09-11]. Dostupné z: https://www.uol.cz/wp-content/uploads/2022/12/UOL_ebook_Zamestnanecke-benefity_2022_web.pdf
- ÚOL ÚČETNICTVÍ: 13. Zaměstnanecké benefity #UOL akademie. *In: Youtube* [online]. 6.7.2022 [vid. 2022-10-11]. Dostupné z: <https://youtu.be/wfhTZ4uiVUo>.

VZP. Oznamovací povinnost. *In: Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky* [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/pojistenci/informace-a-zivotni-situace/oznamovaci-povinnost>

VZP. Povinnosti plátců - metodika. *In: Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky* [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/2-4-platce-pojistneho-zamestnavatel>

Legislativa:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004.

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

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

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 609/2020 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony.

Zákon č. 89/2021 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Interní dokumenty vybrané společnosti:

2-2018_Směrnice o firemních benefitech

Proces realizace čerpání bodů mimo Cafeterii

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

| | |
|---|----|
| Obrázek 1 - Graf rozdělení zaměstnanců podle pohlaví | 43 |
| Obrázek 2 - Graf rozdělení zaměstnanců podle věkové skupiny | 43 |
| Obrázek 3 - Graf rozdělení zaměstnanců podle délky pracovního poměru | 44 |
| Obrázek 4 - Graf nejvyužívanějších zaměstnaneckých benefitů | 45 |
| Obrázek 5 - Graf nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů | 46 |
| Obrázek 6 - Graf uvítání nových zaměstnaneckých benefitů | 47 |
| Obrázek 7 - Graf benefitů, které by zaměstnanci uvítali | 47 |
| Obrázek 8 - Graf segmentace dle spokojenosti s poskytovanými benefity | 48 |
| Obrázek 9 - Graf segmentace podle motivace pomocí benefitů | 49 |
| Obrázek 10 - Graf segmentace podle vlivu benefitů na výběr zaměstnání | 50 |

8.2 Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1 – Vývoj minimální mzdy v období 2007-2023 | 18 |
| Tabulka 2 - Sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2023 | 22 |
| Tabulka 3 - Typy slev na dani 2023 | 24 |
| Tabulka 4 - Výše daňového zvýhodnění 2023 | 25 |
| Tabulka 5 - Benefity z hlediska daňové výhodnosti a daňového dopadu | 29 |
| Tabulka 6 - Daňový režim vybraných benefitů | 30 |
| Tabulka 7 - Komparace HM a příspěvků na stravování (var. A) | 39 |
| Tabulka 8 - Komparace HM a příspěvků na stravování (var. B) | 40 |
| Tabulka 9 - Komparace HM a příspěvku na penzijní připojištění | 41 |

8.3 Seznam použitých zkratk

| | |
|------------|--|
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| ČR | Česká republika |
| DPČ | Dohoda o provedení pracovní činnosti |
| DPH | Daň z přidané hodnoty |
| DPP | Dohoda o provedení práce |
| EU | Evropská unie |
| HM | Hrubá mzda |
| MVPS | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| SP | Sociální pojištění |
| Prohlášení | Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti |
| VZP | Všeobecná zdravotní pojišťovna |
| ZDP | Zákon o daních z příjmu |
| ZP | Zákoník práce |
| ZP | Zdravotní pojištění |
| ZTP/P | Průkaz osoby zdravotně zvlášť těžce postižené s průvodcem |

Přílohy

Příloha A - Dotazník – Firemní benefity

Firemní benefity

1 Jakého jste pohlaví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Žena Muž

2 Do jaké věkové skupiny patříte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- do 25 let 26-35 let 36-45 let 46-55 let 56 let a více

3 Jak dlouho pracujete u stávajícího zaměstnavatele?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- méně než 1 rok 1-2 roky 3-5 let 6-10 let 11-15 let více než 16 let

4 Které zaměstnanecké benefity využíváte?

Nápověda k otázce: *Je možné vybrat více odpovědí*

- | | | | |
|--|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Stravenky/příspěvek na stravování | <input type="checkbox"/> Cafeterie (Sodexo) | <input type="checkbox"/> 5. týden dovolené | <input type="checkbox"/> Zdravotní volno/sick days |
| <input type="checkbox"/> Příspěvek při životní události nebo výročí ve firmě | <input type="checkbox"/> Bonus při doporučení zaměstnance | <input type="checkbox"/> Bonusy/prémie (13. plat) | <input type="checkbox"/> Možnost práce z domova (Home office) |
| <input type="checkbox"/> Mobilní telefon i k soukromým účelům | <input type="checkbox"/> Auto i pro soukromé účely | <input type="checkbox"/> Vzdělávací kurzy/Skolení (jiné než jazykové) | <input type="checkbox"/> Jazykové kurzy (AI) |
| <input type="checkbox"/> Občerstvení na pracovišti | <input type="checkbox"/> Firemní akce a firemní prostředí | | |
| <input type="checkbox"/> Jiné (prosím, uveďte jaké) | <input type="text"/> | | |

5 Jaké nabízené benefity, považujete za nejatraktivnější

Nápověda k otázce: *Je možné vybrat více odpovědí*

- | | | | |
|--|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Stravenky/příspěvek na stravování | <input type="checkbox"/> Cafeterie (Sodexo) | <input type="checkbox"/> 5. týden dovolené | <input type="checkbox"/> Zdravotní volno/sick days |
| <input type="checkbox"/> Příspěvek při životní události nebo výročí ve firmě | <input type="checkbox"/> Bonus při doporučení zaměstnance | <input type="checkbox"/> Bonusy/prémie (13. plat) | <input type="checkbox"/> Možnost práce z domova (Home office) |
| <input type="checkbox"/> Mobilní telefon i k soukromým účelům | <input type="checkbox"/> Auto i pro soukromé účely | <input type="checkbox"/> Vzdělávací kurzy/školení (jiné než jazykové) | <input type="checkbox"/> Jazykové kurzy (A1) |
| <input type="checkbox"/> Občerstvení na pracovišti | <input type="checkbox"/> Firemní akce a firemní prostředí | | |
| <input type="checkbox"/> Jiné (prosím, uveďte jaké) | <input type="text"/> | | |

6 Uvítali byste jiný zaměstnanecký benefit, který Vám zaměstnavatel v současnosti nenabízí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ne
- Ano (prosím, uveďte jaký)

7 Jste spokojeni s poskytovanými benefity?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano Spíše ano Spíše ne Rozhodně ne

8 Motivují Vás benefity k lepším pracovním výkonům?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano Spíše ano Spíše ne Rozhodně ne

9 Byly pro Vás zaměstnanecké benefity rozhodujícím faktorem při výběru zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Ne