

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalářské kombinované studium
2012 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Čížková, DiS.

Odměňování za práci a zaměstnanecké výhody

Praha 2013

**Vedoucí bakalářské práce:
JUDr. Aleš Zpěvák**

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor combined studies
2012 - 2013

BACHELOR THESIS

Petra Čížková, DiS.

Remuneration and employee benefits

Prague 2013

**Thesis Work Supervisor:
JUDr. Aleš Zpěvák**

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Kladně dne 11. 3. 2013

Petra Čížková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu práce JUDr. Aleši Zpěvákovi za jeho odborné vedení při psaní bakalářské práce a paní Iloně Čížkové, mé mamince, která mi v rámci našich konzultací předala hodně svých vědomostí a zkušeností, které získala při své práci na pozici mzdová účetní.

Anotace

Bakalářská práce s názvem Odměňování za práci a zaměstnanecké výhody se zabývá možnostmi odměňování za práci, motivace zaměstnanců a zaměstnaneckých výhod, které mohou zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytovat. Teoretická část řeší současnou situaci v České republice. Praktická část této práce se zaměřuje na zjištění, jaké zaměstnanecké výhody jsou zaměstnancům skutečně poskytovány a o jaké další zaměstnanecké výhody by měli zaměstnanci zájem. V závěru práce je popsáno, jak mohou zaměstnavatelé získat informace od zaměstnanců o jejich přáních v oblasti zaměstnaneckých výhod, to umožní zavedení nových výhod a větší motivaci zaměstnanců.

Klíčové pojmy

Daň z příjmu, motivace, mzda, odměňování za práci, plat, sociální pojištění, výpočet mzdy, zaměstnanecké výhody, zdravotní pojištění.

Annotation

Bachelors thesis named Remuneration and employee benefits deals with possibilities of remuneration, motivation of employees and employee benefits, which are employers able to provide for their employees. The theoretical part of the thesis is focused on the current situation in the Czech Republic. Practical part is focused on the problem of finding out which benefits are actually provided to employees and which other benefits would employees be interested in. In conclusion part it is described, how can employers gain information about their wishes concerning their employee benefits from their employees, which is going to enable launching of new benefits and a enlarge motivation of employees.

Key words

Employee benefits , health insurance, income tax, motivation, remuneration, salary, social insurance, wage, wage calculation.

OBSAH

ÚVOD	8
1. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI.....	9
1.1 Mzda.....	9
1.1.1 Mzda smluvní.....	9
1.1.2 Mzda hodinová.....	10
1.1.3 Mzda úkolová.....	10
1.2 Plat.....	11
1.3 Další způsoby odměňování	12
1.4 Srážky ze mzdy (platu).....	14
1.4.1 Daň z příjmu.....	14
1.4.2 Zdravotní pojištění	17
1.4.3 Pojistné na sociální zabezpečení	19
1.5 Výpočet mzdy zaměstnance	20
2. MOTIVACE	22
3. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	24
3.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	25
3.2 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje	26
3.3 Poskytnutí pracovního oblečení	28
3.4 Odborný rozvoj zaměstnanců.....	30
3.5 Poskytnutí ubytování zaměstnanci	31
3.6 Doprava do zaměstnání	32
3.7 Prodloužená dovolená, dny zdravotního volna	33
3.8 Věrnostní a stabilizační plnění	34
3.9 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu	35
3.10 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance	35
3.11 Sociální výpomoc nejbližším pozostalým.....	37
3.12 Rekreace	38
3.13 Zdravotnická zařízení	39
3.14 Předškolní zařízení	40
3.15 Kultura, sport.....	41
3.16 Dary zaměstnancům	42
3.17 Půjčky zaměstnancům	43
3.18 Sociální výpomoc zaměstnancům	44
4. PRAKTICKÁ ČÁST	45
ZÁVĚR.....	57
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	59
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	60
SEZNAM PŘÍLOH	62

ÚVOD

Práce s názvem “Odměňování za práci a zaměstnanecké výhody“ se zaměřuje na možnosti odměňování za práci v České republice. Snaží se postihnout všechny formy odměňování, se kterými se mohou běžní zaměstnanci setkat. Zaměřuje se především na odměňování prostřednictvím mzdy nebo platu. Jsou zde vysvětleny rozdíly mezi pojmy mzda a plat. Práce se také zaměřuje na formy mzdy a popisuje mzdu smluvní, hodinovou a úkolovou. Okrajově jsou zde zmíněny i další formy odměňování za práci. V rámci odměňování za práci jsou zde vysvětleny pojmy jako daň z příjmu fyzických osob, pojistné na zdravotní pojištění nebo pojistné na sociální zabezpečení.

V další části práce jsou popsány všechny možnosti zaměstnaneckých výhod, neboli benefitů, které mohou zaměstnavatelé v České republice poskytovat svým zaměstnancům. Kromě nejčastějších výhod, kterými jsou poskytnutí dnů dovolené navíc, příspěvku na stravování nebo příspěvku na penzijní a soukromé životní pojištění, jsou zde přehledně uvedeny i všechny ostatní zaměstnanecké výhody, včetně těch, které už moc využívány nejsou. Kromě popsání jednotlivých zaměstnaneckých výhod se práce bude snažit i o poskytnutí přehledných informací o tom, zda se z těchto zaměstnaneckých výhod v rámci jejich poskytování platí daň z příjmu nebo odvody ze mzdy na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení a to jak z pohledu zaměstnavatele, taktéž i z pohledu zaměstnance.

V praktické části se práce zaměřuje na současný stav poskytování zaměstnaneckých výhod v rámci České republiky. K této problematice byl sestaven dotazník, který nám přinese přehledné informace o tom, jaké zaměstnanecké výhody jsou v České republice nejčastěji poskytovány. V rámci dotazníkové šetření se budeme snažit zjistit, zda nabídka zaměstnaneckých výhod ve skutečnosti opravdu odpovídá tomu, co by uvítali zaměstnanci, nebo zda jsou převážně poskytovány zaměstnanecké výhody, o které zaměstnanci zájem nemají a raději by uvítali úplně jinou skupinu zaměstnaneckých výhod.

1. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

Odměňování za člověkem provedenou prací v České republice v pracovně právních vztazích probíhá na základě písemné dohody, neboli smlouvy a to ve dvou rovinách. Všichni zaměstnanci dostávají finanční odměnu, ale tato odměna se může různě nazývat. V soukromém sektoru je zaměstnancům vyplácena finanční odměna ve formě mzdy, naproti tomu ve veřejném sektoru, jak označujeme zaměstnance ve veřejných službách a správě, je zaměstnanci poskytována finanční odměna ve formě platu. Jedná se o stejné ohodnocení odvedené práce, jen terminologie se mezi soukromou a veřejnou správou poněkud liší.

1.1 Mzda

Mzdou v pracovně právních vztazích se rozumí „peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoně stanoveno jinak“¹. Právo na poskytování odměny za práci vychází i z Listiny základních práv a svobod, ve které se píše, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za odvedenou práci“². Mzda se může dále dělit a to na mzdu smluvní, úkolovou nebo hodinovou.

1.1.1 Mzda smluvní

Jedná se o paušálně stanovenou finanční odměnu, která je zaměstnanci vyplácena za předem smluvně stanovený časový úsek. V některých případech může být časovým úsekem hodina, většinou to bývá měsíc. Pokud zaměstnanec během tohoto měsíce odpracoval stanovený fond pracovní doby, náleží mu celá částka smluvně uvedená jako

¹ ZÁKONÍK PRÁCE, Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 109, odst. 2

² LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD, Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992

měsíční mzda. V případě, že zaměstnanec neodpracoval v daném měsíci stanovenou pracovní dobu, bude mu vyplacena alikvotní částka za odpracovanou dobu a za neodpracovanou dobu mu bude vyplacena případná náhrada mzdy podle ustanovení Zákoníku práce, kde je tato problematika řešena³.

Náhrada mzdy je zaměstnanci poskytována v případě, že zaměstnanec čerpal dovolenou, za překážky v práci na straně zaměstnavatele i zaměstnance, za čerpání náhradního volna za práci přesčas a v době pracovní neschopnosti v období, kdy náhradu poskytuje zaměstnavatel, tedy prvních 21 dní pracovní neschopnosti.

Zákoníkem práce je stanovena i minimální mzda, což je „nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu“⁴. Výše minimální mzdy je pro rok 2013 stanovena na 8.000 Kč za měsíc, pokud je pracovní doba stanovena na 40 hodin týdně. Pokud se jedná o upravenou pracovní dobu, je minimální mzda alikvotně krácena. V rámci pracovně právních vztahů není podle Zákoníku práce přípustná nižší odměna za vykonanou práci.

1.1.2 Mzda hodinová

Hodinová mzda je nejčastěji poskytována u zaměstnání, kde není 40 hodinová týdenní pracovní doba nebo při práci na směny. Podstatou této formy odměňování je, že zaměstnanec získá fixní částku odpovídající době, jakou strávil vykonáním práce. Výše minimální hodinové mzdy pro rok 2013 je stanovena na 48,10 Kč.

1.1.3 Mzda úkolová

Úkolová mzda je specifická odměna, která není poskytována v závislosti na době, po kterou zaměstnanec práci vykonává, ale je závislá na množství vykonané práce. Tento způsob odměňování se nejlépe uplatní ve výrobě, kdy je jasně specifikované za

³ ZÁKONÍK PRÁCE, Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, <http://www.mpsv.cz/cs/13833>, dostupné 17. 1. 2013

jaký produkt nebo výrobek zhotovený podle určitého manuálu bude zaměstnanci odměna přiznána. Odměna se samozřejmě zvyšuje podle počtu dokončených výrobků.

1.2 Plat

Jak již bylo řečeno, plat je poskytován zaměstnancům ve veřejných službách a správě, jedná se o způsob odměňování podle zvláštních právních předpisů.

Plat je „peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, s výjimkou peněžitě plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky“⁵.

Plat ve veřejné správě je určován podle platových tarifů a zařazení zaměstnanců do platových tříd. Platový tarif je základní složkou mzdy zaměstnance ve veřejných službách a správě. Zařazení do platových tříd probíhá na základě kvalifikačních předpokladů, které musí zaměstnanec splňovat⁶. Pokud je zaměstnanec zařazen do příslušné platové třídy, pak je určeno kolik let praxe v oboru odpracoval a podle toho bude určen platový stupeň. Po určení platové třídy a platového stupně je zaměstnanci přidělen příslušný platový tarif⁷.

⁵ ZÁKONÍK PRÁCE, Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 109, odst. 3

⁶ NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 564/2006Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, § 2

⁷ NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 564/2006Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, příloha č. 1 - 5 (tabulky určující platové tarify zaměstnanců ve veřejných službách a správě)

1.3 Další způsoby odměňování

Práci, která není vykonávána na hlavní pracovní poměr, ale je smluvně ošetřena jinak, lze odměňovat i jiným způsobem. Zvláštní způsob odměňování je určen pro práci konanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Ne všechny profese je v České republice možné odměňovat mzdou nebo platem. Mzda je odměnou za práci lidem, kteří pracují v soukromém sektoru, plat je poskytován lidem pracujícím ve státní správě. Ale jak je to u dalších profesí? Jsou i profese, které jsou odměňovány zvláštním způsobem podle zvláštních právních předpisů.

Plat představitelů státní moci, některých dalších orgánů a soudců

Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem představitelů státní moci a některých dalších státních orgánů a soudců ve znění pozdějších předpisů upravuje platové ohodnocení osob vykonávajících veřejné funkce, jejichž odměňování není zcela vázáno na Zákoník práce.

Podle výše zmíněného zákona jsou odměňovány především tyto osoby - veřejný ochránce práv a jeho zástupce, předseda a členové prezidia Komise pro cenné papíry, předseda a inspektoři Úřadu pro ochranu osobních údajů a členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání.⁸

Platové poměry státních zástupců

Platové poměry státních zástupců upravuje Zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců.

⁸ KOCOUREK, J., TYLČ, L., Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR, Praha: Nakladatelství ANAG 2004, s. 233. ISBN 80-7263-226-4.

Odměňování členů zastupitelstev územních samosprávných celků

Území České republiky je rozděleno na několik územních samosprávných celků, jedná se o územní samosprávné celky, tedy obce a vyšší územně samosprávné celky, kraje. Odměňování členů zastupitelstva obce řeší Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích v § 71 - 79, odměňování členů zastupitelstva kraje řeší Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích v § 46 - 55.

Odměňování duchovních

„Duchovnímu, který je zaměstnancem registrované církve nebo náboženské společnosti, náleží základní plat ve výši stanovené v příloze č. 2 Nařízení vlády č. 86/1993 Sb., o osobních prožitcích poskytovaných duchovním církví a náboženských společnostmi ve znění pozdějších předpisů. Pro určení výše základního platu se duchovní zařadí do jedné z pěti platových tříd podle činnosti vykonávané v duchovní správě, církevní administrativě nebo v ústavu pro výchovu duchovních, a v závislosti na délce praxe započtené příslušnou církví nebo náboženskou společností, do jednoho z deseti platových stupňů.“⁹

Zvláštní způsoby odměňování za práci

Mimo výše uvedených způsobů odměňování, které jsou uplatňovány v pracovním nebo podobném poměru existuje ještě možnost odměňování podle dohod o práci konané mimo pracovní poměr nebo o výkon práce, která je specifická a její výkon je upravován zvláštními právními předpisy.

Do zvláštního způsobu odměňování zahrnujeme odměny advokátů, odměnu notáře a správce dědictví, odměnu znalce a tlumočníka, odměnu přísedících u soudu, odměnu správce konkurzní podstaty, správce podniku a likvidátora a člena orgánu společnosti jmenovaného soudem, nuceného správce a likvidátora investiční společnosti nebo

⁹ KOCOUREK, J., TYLČ, L., Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR, Praha: Nakladatelství ANAG 2004, s. 337. ISBN 80-7263-226-4.

investičního fondu, odměnu člena znalecké komise, odměnu člena volební komise, odměnu patentového zástupce, hmotné zabezpečení zaměstnanců v hornictví, odměnu soudního exekutora a hmotné zabezpečení osob vykonávajících civilní službu.

1.4 Srážky ze mzdy (platu)

Z příjmu z pracovně právního vztahu jsou před jejím vyplacením zaměstnanci odečteny povinné srážky na základě Zákoníku práce. Mezi povinné srážky, které jsou odečteny ze mzdy nebo platu paušálně všem zaměstnancům, řadíme daň z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění¹⁰.

Mezi další srážky, které je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci ze mzdy nebo platu odečíst, patří záloha na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, pokud nejsou splněny podmínky pro její vyplacení, nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady nebo náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na kterou zaměstnanci nevznikl nárok.

1.4.1 Daň z příjmu

Povinnost platit daň z příjmu vzniká zaměstnanci okamžikem, kdy je mu mzda vyplácena. Daň je zaměstnavatelem odečtena zaměstnanci přímo ze mzdy. Zaměstnavatel, tak na sebe přebírá odpovědnost za to, že ji odvede finančnímu úřadu.

Základem pro výpočet daně je úhrn všech příjmů zaměstnance ze závislé činnosti a funkčních požitků zvýšený o částku odpovídající výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a částku odpovídající pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění. Tomuto úhrnu všech příjmů se říká super hrubá mzda.

¹⁰ ZÁKONÍK PRÁCE, Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 147, odst. 1

Pokud má zaměstnanec jako poplatník daně podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků¹¹ je mu strhávána ze mzdy nebo platu zálohová daň a po uplynutí kalendářního roku si může u zaměstnavatele požádat o roční zúčtování daně nebo na Finančním úřadě podat Daňové přiznání a vzniklý přeplatek na dani je mu vrácen.

Tabulka 1 Určení výše daně a způsob jejího odečtení ze mzdy

Hrubá mzda (v Kč)	Zaokrouhlení základu daně	Způsob zdanění
1 až 5 000 (včetně)	Na koruny dolů	Srážková daň 15 % zaokrouhlená na koruny dolů
5 001 a více	Na stokoruny nahoru	Záloha na daň 15 %

Zdroj: DANĚK, A. a kol., *Abeceda mzdové účetní 2012*, Praha: Nakladatelství ANAG 2012, s. 229. ISBN 978-80-7263-716-4.

Výpočet měsíční daňové povinnosti poplatníka daně (zaměstnance) s podepsaným „Prohlášením poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“ - pokud nevyživuje žádné děti.

Obrázek 1 Schéma výpočtu daně u poplatníka bez vyživovaných dětí



Zdroj: DANĚK, A. a kol., *Abeceda mzdové účetní 2012*, Praha: Nakladatelství ANAG 2012, s. 231. ISBN 978-80-7263-716-4.

V rámci odvodu daně má poplatník možnost uplatit slevu na dani na vyživované osoby, sleva se vztahuje na poplatníka daně neboli zaměstnance, na manželku nebo manžela poplatníka daně, v případě, kdy tato osoba nemá vlastní příjmy vyšší než 68 000 Kč, sleva na dani při pobírání invalidního důchodu na invaliditu prvního až

¹¹ Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob - Příloha č. 1

třetího stupně, slevu pro držitele průkazu ZTP/P, slevu pro studenta v případě, že poplatník daně neboli zaměstnanec studuje vysokou školu. Částky jednotlivých slev jsou uvedena v následující tabulce.

Tabulka 2 Výše slevy na dani z příjmu fyzických osob

Druh slevy na dani	Výše slevy na dani měsíčně (v Kč)	Výše slevy na dani ročně (v Kč)
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	24 870 Kč
Sleva na manželku (manžela) - pokud je držitelem ZTP/P	-	24 840 Kč 49 680 Kč
Sleva na nezaopatřené dítě žijící ve společné domácnosti	1 117 Kč	13 404 Kč
Sleva při pobírání invalidního důchodu prvního nebo druhého stupně	210 Kč	2 520 Kč
Sleva při pobírání invalidního důchodu třetího stupně	420 Kč	5 040 Kč
Sleva pro držitele průkazu ZTP/P	1 345 Kč	16 140 Kč
Sleva pro studenty	335 Kč	4 020 Kč

Zdroj: DANĚK, A. a kol., *Abeceda mzdové účetní 2012*, Praha: Nakladatelství ANAG 2012, s. 239. ISBN 978-80-7263-716-4.

Příklad výpočtu daně z příjmu fyzické osoby

Zaměstnanci, který pobírá příjmy v ČR a je zaměstnán na hlavní pracovní poměr s hrubou mzdou 11 000 Kč bude z této mzdy před jejím vyplacením odečtena daň, sociální pojištění a zdravotní pojištění.

Tabulka 3 Příklad výpočtu daně z příjmu fyzické osoby, která má podepsané Prohlášení

Hrubá mzda	11 000 Kč
Sociální pojištění	2 750 Kč
Zdravotní pojištění	990 Kč
Základ daně	14 740 Kč
Daň	2 211 Kč

Zdroj: vlastní

1.4.2 Zdravotní pojištění

Každý občan České republiky musí být zdravotně pojištěn. Od 1. 1. 1993, tedy od vzniku České republiky, byli všichni občané České republiky automaticky pojištěni u Všeobecné zdravotní pojišťovny. Postupně v průběhu let se na trhu českého zdravotního pojištění objevilo několik dalších zdravotních pojišťoven, některé zanikly, jiné se sloučily a další fungují do současnosti.

Tabulka 4 Přehled zdravotních pojišťoven v ČR k 1. 1. 2013

Zkratka	Název	Kód
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna	111
VoZP	Vojenská zdravotní pojišťovna	201
ČPZP	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	205
OZP	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví	207
ZPŠ	Zaměstnanecká pojišťovna ŠKODA	209
ZP MV	Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR	211
RBP	Revírní bratrská pokladna	213

Zdroj: vlastní

Volba zdravotní pojišťovny je čistě záležitostí každého občana. Možné změny zdravotní pojišťovny a podmínky, za kterých je možné změnu provést, upravuje Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění ve znění pozdějších předpisů.

V současné době může klient změnit zdravotní pojišťovnu 1x ročně, vždy k termínu 1. 1. následujícího roku. Zákon však ukládá podmínku, že změna musí být provedena nejpozději do 30. 6. roku předchozího. Což znamená, že například v současné chvíli (ke dni odevzdání práce) je možné podepsat přihlášku k jiné zdravotní pojišťovně nejpozději do 30. 6. 2013 a pojištěncem vybrané pojišťovny se klient stane od 1. 1. 2014. Pokud ovšem klient tuto lhůtu propásne a smlouvu s novou zdravotní pojišťovnou by podepsal až 1. 7. 2013, tak se pojištěncem vybrané zdravotní pojišťovny stane až 1. 1. 2015.¹²

¹² Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, § 11, odst. 1 písm. a)

Výše pojistného na zdravotní pojištění je 13,5 % z vyměřovacího základu a je odváděno měsíčně. „Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného, které je povinen hradit za zaměstnance, a současně odvádí 1/3 pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, a to přímou srážkou z jeho mzdy.“¹³ Srážka zdravotního pojištění je sražena a odvedena zaměstnanci ze mzdy i bez jeho předchozího souhlasu.

Tabulka 5 Výpočet částky zdravotního pojištění

Hrubá mzda zaměstnance	11 000 Kč
Zdravotní pojištění (13,5 %)	1 485 Kč
Zaměstnanec	495 Kč
Zaměstnavatel	990 Kč

Zdroj: vlastní

Částka pojistného na zdravotní pojištění vypočtená ze mzdy nebo platu je z 1/3 odečtena zaměstnanci z jeho hrubé mzdy nebo platu a ze 2/3 jsou vedlejším mzdovým nákladem pro zaměstnavatele a jsou hrazena z jeho finančních prostředků. Celou výši pojistného ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu odvede zaměstnavatel každý měsíc zdravotní pojišťovně zaměstnance.

Minimální a maximální vyměřovací základ a odpočty na zdravotní pojištění

Minimální vyměřovací základ pro výpočet zdravotního pojištění za zaměstnance je dán výší minimální mzdy. V současné době je výše minimální mzdy stanovena na 8 000 Kč a minimální pojistné je tedy 1 080 Kč. Toto minimální pojistné musí být uhrazeno za každého zaměstnance zaměstnavatelem. Pokud zaměstnanec nemá měsíční příjem dosahující minimální mzdy, např. z důvodu zkráceného úvazku, tak se provede dopočet do minimální mzdy, aby se vždy dodržela minimální výše pojistného.

¹³ DANĚK, A. a kol., *Abeceda mzdové účetní 2012*, Praha: Nakladatelství ANAG 2012, s. 324. ISBN 978-80-7263-716-4.

Maximální vyměřovací základ určuje, kolik maximálně může být zaměstnanci strženo ze mzdy nebo platu na zdravotní pojištění. Zaměstnavatelé v tomto případě hlídají stanovený maximální vyměřovací základ 1 809 864 Kč (pro rok 2012). Pokud je tento maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na zdravotní pojištění dovršen přestane se zdravotní pojištění srážet ze mzdy zaměstnance.

Pokud je pojištěnec zaměstnán u jednoho zaměstnavatele je mu ze mzdy odvedeno zdravotní pojištění v maximální výši 81 444 Kč za kalendářní rok. Pokud je zaměstnanec během roku zaměstnán u více zaměstnavatelů, může se stát, že dojde k přeplatku na zdravotním pojištění, o jehož vrácení může zaměstnanec požádat zdravotní pojišťovnu po ukončení kalendářního roku. Pro uplatnění vrácení přeplatku musí doložit zaměstnanec zdravotní pojišťovně doklad o vyměřovacích základech a výši odvedeného pojištění od všech zaměstnavatelů.

1.4.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Odvedené pojistné na sociální zabezpečení je příjmem státního rozpočtu.

Výše odvodů na sociální zabezpečení je pro zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu mzdy nebo platu. Zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení ve výši 25 % z vyměřovacího základu zaměstnanců v případě, že zaměstnává 26 a více zaměstnanců, pokud je počet zaměstnanců u zaměstnavatele nižší nebo roven 25 je sazba pro sociální zabezpečení ve výši 26 % z vyměřovacích základů zaměstnanců.

Tabulka 6 Výpočet částky pojištění na sociální zabezpečení

Hrubá mzda zaměstnance	11 000 Kč
Zaměstnanec (6,5 %)	715 Kč
Zaměstnavatel (25 %)	2 750 Kč

Zdroj: vlastní

Částka pojistného za zaměstnance je srážkou z jeho mzdy. Částka pojistného za zaměstnavatele je dalším mzdovým nákladem, který zaměstnavatel hradí ze svých prostředků.

Maximální vyměřovací základ a odpočty na sociální zabezpečení

Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení je 48 násobek průměrné mzdy (průměrná mzda zaměstnance?) což je 1 206 576 Kč, tj. $48 \times 25\,137$ Kč. Pokud je dosaženo maximální vyměřovacího základu z částky nad tuto hranici již zaměstnanec ani zaměstnavatel nehradí za tohoto zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení.

1.5 Výpočet mzdy zaměstnance

Na příkladu je názorně předvedeno, jakou čistou mzdu získá náš zaměstnanec pan Novák, pokud jeho hrubá mzda bude činit 11 000 Kč za předpokladu, že má u zaměstnavatele podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Při výpočtu příkladu budeme dále předpokládat, že jsou panu Novákovi strženy z platu jen zákonem stanovené odvody, těmi je daň z příjmu, zdravotní pojištění a sociální pojištění. V rámci výpočtu není brán ohled na případné další příspěvky zaměstnavatele.

Tabulka 7 Výpočet čistého příjmu pana Nováka

Hrubá mzda zaměstnance		11 000 Kč
Sociální zabezpečení	celkem	2 750 Kč
	zaměstnanec	715 Kč
	zaměstnavatel	2 035 Kč
Zdravotní pojištění	celkem	1 485 Kč
	zaměstnanec	495 Kč
	zaměstnavatel	990 Kč
Základ pro výpočet daně	hrubá mzda + sociální pojištění zaměstnavatel + zdravotní pojištění zaměstnavatel	14 740 Kč
	daň	2 211 Kč
	sleva na dani na poplatníka	2 070 Kč
	daň k odvedení	141 Kč
Čistá mzda zaměstnance		9 649 Kč

Zdroj: vlastní

Tato tabulka názorně zobrazuje, že pokud je hrubá mzda sjednaná v pracovní smlouvě zaměstnance 11 000 Kč je výsledná čistá mzda po všech odpočtech rovna částce 9 649 Kč.

2. MOTIVACE

Aby zaměstnavatelé dosáhli velkého pracovního nasazení svých podřízených a přiměly je k většímu výkonu, využívají motivace zaměstnanců. Motivace je většinou úzce spjata s finanční výhodou. *„Peníze, ve formě peněz nebo jiného druhu odměny, jsou nejobvyklejší vnější odměnou. Peníze poskytují to, co většina lidí chce.“*¹⁴

Všichni vedoucí zaměstnanci, případně vlastníci firem, kteří zaměstnávají lidi coby své zaměstnance, by měli svým podřízeným vytvářet vhodné a příjemné prostředí pro práci a k vyššímu výkonu je nějak motivovat. *„Každý člověk, ať si říká co chce, potřebuje k tomu, co dělá motivaci.“*¹⁵

Motivovat můžeme několika způsoby - motivace prostřednictvím zaměstnaneckých výhod, psychická podpora v práci, vytvoření příjemných podmínek k výkonu práce, poskytnutí vhodných pracovních prostředků a nástrojů pro co nejsnazší plnění úkolů. Motivace prostřednictvím zaměstnaneckých výhod je mezi zaměstnanci tou nejoblíbenější, protože vidí finanční ohodnocení své práce a vědí, že pokud odvedou svou práci kvalitně, bude to vidět na jejich výplatní pásce a vylepší si rodinný rozpočet.

Psychická podpora a motivace prostřednictvím povzbuzování v práci je také velmi důležitá. Každého zaměstnance povzbudí v práci pochvala za odvedenou práci. Vědí, že to co dělají je podle představ jejich nadřízeného a že je s jejich prací spokojen. Nejistota, zda člověk odvedl práci dobře či špatně se podepisuje na plnění dalších pracovních úkolů a to především v tom negativním. I špatně provedenou práci musejí vedoucí zaměstnanci nějak zhodnotit. Pokud vedoucí zaměstnanec vytkne chyby v práci svého podřízené, ale zároveň mu v rámci své výtky dá najevo, jak si přeje, aby byla práce příště odvedena, neměli bychom brát tuto výtku negativně, ale pozitivně. Vždyť nám tím náš nadřízený ukazuje, že se máme v čem zlepšit a svou radou nám vlastně pomáhá.

¹⁴ ARMSTRO NG, M., *Řízení lidských zdrojů*, Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 169. ISBN 80-247-0469-2.

¹⁵ HALÍK, J., *Vedení a řízení lidských zdrojů*, Praha: Grada Publishing a.s., 2008, s. 81. ISBN 978-80-247-2475-1

Dalším motivačním prvkem, který je potřeba využít je důvěra. Pokud budeme pracovní úkoly z nadřazené pozice delegovat na lidi z podřízených pozic, vzbudíme v těchto lidech pocit větší odpovědnosti a hrdosti. Vkládáme v ně důvěru pro to, aby mohly plnit pracovní úkoly, které jsou určeny pro vyšší pozici. Pokud budeme takto některé své úkoly delegovat na nižší pozice, musíme myslet na to, že delegováním se nezbavujeme své odpovědnosti, která je spjata s naší nadřazenou funkcí. Proto je vždy důležité důvěřovat, ale zároveň prověřovat, zda podřízení zaměstnanci splnily delegované úkoly tak, jak bylo požadováno a zda bylo dosaženo požadovaných výsledků.

Motivace plošná a specifická

Motivaci můžeme rozdělit na plošnou, při které zvýhodnění získají všichni zaměstnanci firmy, bez ohledu na jejich pracovní nasazení a pracovní výkon. Mezi plošné zaměstnanecké výhody může patřit například poskytování příspěvku na stravu, příspěvku na dovolenou či volné jízdenky u zaměstnanců firmy, která poskytuje veřejnou dopravu.

Specifické výhody jsou poskytovány v návaznosti na pracovní pozici nebo na míru provedené práce. Tyto výhody jsou poskytovány pouze některým zaměstnancům firmy. Může se jednat o příspěvek na zvláštní lékařskou péči, poskytovanou zaměstnancům pracujícím v rizikovém prostředí, finanční odměny za provedenou práci nad rámec pracovních úkolů, poskytnutí lepšího technického vybavení pro výkon práce - mobilní telefony, notebooky, iPady, nebo poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely zaměstnance.

3. ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

„Zaměstnanecké výhody jsou požitky, služby nebo produkty, které zaměstnavatel poskytuje ke mzdě za vykonanou práci. Mohou mít peněžitou formu nebo podobu výhody peněžité hodnoty. Tvoří část příjmu ze závislé činnosti a znamenají dodatečná zvýhodnění zaměstnance.“¹⁶

Zaměstnanecké výhody mají ve firmě stabilizační a motivační předpoklady. Jejich poskytování má zaměstnavateli zmírnit fluktuaci zaměstnanců. Noví zaměstnanci představují pro zaměstnavatele určitou přítěž v souvislosti se zaučováním nových zaměstnanců, zaškolování, předávání postupů apod. Místo toho stálí zaměstnanci už vědí, jakou mají vykonávat práci, v jaké kvalitě, co se od nich očekává. Tyto zaměstnance si zaměstnavatel potřebuje předcházet, stabilizovat, aby zaměstnanci z firmy neodcházeli. Správně zvolenými zaměstnaneckými benefity zaměstnavatel motivuje své zaměstnance k lepšímu výkonu.

Mnohé zaměstnanecké benefity jsou poskytovány zaměstnancům v odlišné míře, podle toho, jak dlouho jsou u dané firmy zaměstnáni. Tímto způsobem zaměstnavatelé dávají svým zaměstnancům najevo, že si cení toho, že jsou zaměstnanci k firmě loajální. Typickým příkladem příspěvku, který je poskytován v různé výši, podle délky doby zaměstnání u jedné firmy, je příspěvek na penzijní připojištění. Tento příspěvek bývá poskytován v několika různých částkách, aby motivoval dlouhodobě zaměstnané pracovníky.

Množství a druh poskytovaných výhod záleží čistě na rozhodnutí firmy a na její personální politice. Nikdo nemůže firmu nutit zaměstnanecké výhody poskytovat a nikdo jí neukládá, jaké výhody a v jaké výši má svým zaměstnancům poskytnout. Zaměstnavatelé ale často považují poskytování výhod za efektivní investici do zaměstnanců a proto mnoho firem alespoň některé možné výhody poskytuje.

¹⁶ DVOŘÁKOVÁ, Z., *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*, Praha: C. H. BECK., 2004, s. 145. ISBN 80-7179-468-6.

Poskytování zaměstnaneckých výhod nalezneme tedy téměř ve všech firmách, malé podniky, ale poskytují omezené množství benefitů, oproti tomu velké a finančně dobře prosperující podniky si mohou dovolit škálu zaměstnaneckých výhod pro své zaměstnance rozšířit a poskytují širší škálu benefitů.

Pokud jsou jednou ve firmě zavedeny zaměstnanecké benefity, tak jsou po poměrně krátké době jako samozřejmá součást mzdy. Pokud se tedy firmy rozhodnou poskytovat zaměstnanecké benefity, měli by nejprve dobře analyzovat finanční náročnost těchto benefitů. Pokud jsou benefity jednou zavedeny, tak se špatně ruší, a zaměstnanci se se ztrátou těchto výhod velmi těžko smiřují, a to právě kvůli tomu, že je začnou brát jako samozřejmost.

Poskytování zaměstnaneckých výhod ve firmách upravují pracovní smlouvy, vnitřní předpisy nebo je mohou určovat kolektivní smlouvy a to v podnicích, kde je zřízena odborová organizace. Ve firmách s odborovými organizacemi jsou zaměstnanecké výhody hodně rozšířené, protože odbory se snaží dělat pro zaměstnance firmy maximum.

V České republice jsou většinou zaměstnanecké výhody poskytovány plošně. Jedná se většinou o stravenky, příspěvky na penzijní připojištění a podobně. Některé firmy ale poskytují část benefitů individuálně. Může se jednat např. o zvýhodnění zaměstnanců, kteří pracují ve ztížených podmínkách, nebo o zaměstnance ve vysokých manažerských pozicích.

3.1 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance patří k příspěvkům se značným daňovým zvýhodněním. Tento příspěvek lze uplatnit na penzijní připojištění se státním příspěvkem, soukromé životní pojištění nebo současně na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění.

Z daňového hlediska je tento příspěvek, který je poskytován zaměstnavatelem na účet zaměstnance u penzijního fondu, osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti, a to v případě, že tento příspěvek nepřesáhne 24 000 Kč ročně.

Výhodou pro zaměstnance je, pokud si platí svůj příspěvek na toto pojištění vyšší než 500 Kč měsíčně, že si může po uplynutí kalendářního roku výši příspěvků, které si zaplatil na penzijní připojištění, na základě potvrzení od penzijního fondu uplatnit v ročním zúčtování daně nebo v daňovém přiznání a to částku nad 6 000 Kč do maximální výše 12 000 Kč.

Za soukromé životní pojištění pro účely možného uplatnění daňové slevy je považováno pojištění pro případ dožití, pojištění pro případ smrti nebo dožití nebo důchodové pojištění.

Výhodou pro zaměstnance je, že si může po uplynutí kalendářního roku výši příspěvků, které si zaplatil na soukromé životní pojištění, na základě potvrzení od pojišťovny odečíst v ročním zúčtování daně nebo v daňovém přiznání od daňového základu do maximální výše 12 000 Kč.

Tabulka 8 Odvody - příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Mimořádně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu, pokud je jako pracovněprávní nárok.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů do společného limitu 24 000 Kč za rok pro oba druhy pojištění.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 35. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.2 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje

Mezi nejčastější formy tohoto příspěvku patří platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení, příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované

prostřednictvím jiných subjektů, příplatky na stravování, poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti, poskytnutí příspěvku nebo příplatku na stravování z prostředků občanského sdružení nebo odborové organizace. Nejčastější formou příspěvku na stravování v České republice je poskytování stravenek, kde část hodnoty stravenky hradí zaměstnavatel a část si doplácí zaměstnanec. Ve firmách, kde fungují odborové organizace, může být ještě součástí kolektivní smlouvy další příspěvek na stravné ze sociálního fondu zaměstnavatele.

„V případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, a to buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, nebo je poskytnuta bezplatně, pak celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.“¹⁷

Tabulka 9 Odvody - platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení

Mimořádně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů bez limitu.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 38. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 10 Odvody - příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj do limitu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů bez limitu.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 40. ISBN 978-80-87212-66-0.

¹⁷ MACHÁČEK, I., *Zaměstnanecké benefity, Praktická příručka jejich daňového řešení*, Praha: Nakladatelství C. H. Beck 2010, s. 40. ISBN 978-80-7400-301-1.

Tabulka 11 Odvody - příplatky na stravování

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Platba ze sociálního fondu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů bez limitu.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 41. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 12 Odvody - poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Není daňový výdaj. Jde o platbu ze sociálního fondu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů bez limitu.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 45. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 13 Odvody - poskytnutí příspěvku nebo příplatku na stravování z prostředků občanského sdružení či odborové organizace

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Nejde o bendit, nejde o plnění od zaměstnavatele. Nemá vliv na daňový základ zaměstnavatele.	Nepeněžní i peněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů bez limitu.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 45. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.3 Poskytnutí pracovního oblečení

Mezi nejčastější příspěvky poskytované na pracovní oblečení patří jednotné pracovní oblečení, ošatné, ochranné pracovní prostředky. Poskytnutí ochranných

pracovních prostředků je povinné u firem, kde se např. pracuje s potravinami nebo naopak s látkami, které při manipulaci bez ochranných prostředků mohou způsobit újmu na zdraví zaměstnance.

Jednotným pracovním oblečením je myšlen stejnokroj, který je používán např. ve fastfoodech typu KFC nebo McDonald's, u pracovníků České pošty, a.s., a nebo příslušníků veřejných sborů jako jsou hasiči nebo policisté.

„Někteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům peněžní příplatky na běžné občanské oblečení, tzv. ošatné.“¹⁸ Ošatné je pro zaměstnavatele buď daňovým výdajem, nebo výdajem ze sociálního fondu. Pro zaměstnance je poskytnutí ošatného daňovým výdajem v tom smyslu, že poskytnutí toho příspěvku se započítává zaměstnanci do základu daně z příjmu ze závislé činnosti.

Tabulka 14 Odvody - jednotné pracovní oblečení

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu.	Nepeněžní příjem je vyjmut z předmětu daně z příjmů, peněžní prostředky na udržování jednotného pracovního oblečení jsou v přiměřené výši z předmětu daně vyjmuty.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 46. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 15 Odvody - ošatné

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovní právní nárok.	Peněžní příjem je zdaňovaným předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 47. ISBN 978-80-87212-66-0.

¹⁸ PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 47. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 16 Odvody - ochranné pracovní prostředky

Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu - limitem je věcná povinnost podle zvláštních zákonů.	Nepeněžní příjem je vyjmut z předmětu daně z příjmů, peněžní příspěvky v přiměřené odůvodněné výši na udržování osobních ochranných prostředků také vyjmuty z předmětu daně z příjmu.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 48. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.4 Odborný rozvoj zaměstnanců

Mezi příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců můžeme řadit příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele, odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty, užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění, příspěvky a příplatky na vzdělání jako pracovněprávní nárok, motivační příspěvek žákům, studentům.

Mezi poměrně časté příspěvky tohoto typu patří příspěvek na zvýšení kvalifikace, pod kterým si můžeme představit zvýšení nebo rozšíření kvalifikace v oboru, ve kterém zaměstnanec pracuje nebo změnu kvalifikace v případě, že se zaměstnanec chce věnovat práci, pro kterou nesplňuje odborné předpoklady.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje příspěvek na zvyšování kvalifikace zaměstnanci, uzavírají mezi sebou tyto dvě strany kvalifikační dohodu. V této dohodě se obě strany domluví na podmínkách, např. na příspěvku zaměstnavatele na školné nebo na době, po jakou od ukončení zvyšování kvalifikace zůstane zaměstnanec u zaměstnavatele v pracovním poměru. Další výhody týkající se volna pro účasti na výuce, zkouškách, napsání závěrečné práce a přípravě na závěrečné zkoušky upravuje Zákoník práce v § 232.

Tabulka 17 Odvody - odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný ve vlastním vzdělávací zařízení zaměstnavatele nebo zajišťovaný jinými subjekty

Mimořádně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 50. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 18 Odvody - užití vzdělávacího zařízení jako nepeněžního plnění

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Není daňový výdaj. Jde o platbu ze sociálního fondu.	Nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmů.	Neplatí se - příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 53. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 19 Odvody - příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovní právní nárok

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovní právní nárok.	Příjem není osvobozen od daně z příjmů, je součástí daňového základu.	Platí se - příjem není vyjmut z vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 55. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.5 Poskytnutí ubytování zaměstnanci

Dříve bylo v některých velkých podnicích samozřejmostí, že poskytovali svým zaměstnancům možnost ubytování v ubytovacím zařízení nebo v bytě patřícím zaměstnavateli. Jako příklad lze uvést kladenské Hutě Poldi, které běžně poskytovali možnost ubytování svým zaměstnancům v nově postavených panelových domech

v Kladně a po odpracování určité doby u zaměstnavatele, mohl zaměstnanec přijmout nabídku a v bytě zůstat bydlet trvale.

Tento druh zvýhodnění pro zaměstnance není v současné době příliš rozšířen, ale spíše upadá. Dříve ubytování poskytovali převážně zemědělské a průmyslové podniky, které zaměstnávali tisíce zaměstnanců.

Tabulka 20 Odvody - přechodné ubytování pro zaměstnance

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu, pokud je pracovněprávním nárokem.	Nepeněžní příjem osvobozen do limitu 3 500 Kč měsíčně.	Nepeněžní příjem není do limitu 3 500 Kč měsíčně součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 50. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.6 Doprava do zaměstnání

Do této skupiny mohou patřit příspěvky zaměstnancům na dopravu, Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob.

„Při poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek se vlastně jedná o využití volných míst v dopravních prostředcích. Znamená to, že při tomto plnění zaměstnavateli žádné další náklady nevznikají, a proto nelze dotčené náklady z pohledu zákona o daních z příjmů regulovat.“¹⁹

¹⁹ KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ, J., *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*, Praha: Nakladatelství ANAG 2011, s. 36. ISBN 978-80-7263-667-9.

Tabulka 21 Odvody - příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovní právní nárok.	Příjem je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 60. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 22 Odvody - poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob

Mimořádně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňově irelevantní, nemá vliv na daňový základ.	Příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 61. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.7 Prodloužená dovolená, dny zdravotního volna

Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytnout dny dovolené navíc nebo jim mohou poskytnout tzv. dny zdravotního volna. Nejčastěji se setkáváme s případy, kdy zaměstnavatelé poskytnou místo standardních 4 týdnů dovolené²⁰ další 1 až 2 týdny dovolené navíc. V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci dny dovolené navíc, náleží za ně náhrada mzdy, jako u zákonné dovolené. Pokud zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům dny zdravotního volna, nemusí to být 1 týden, ale dny zdravotního volna mohou být limitovány např. jen 3 dny v roce a jsou určeny na řešení krátkodobých zdravotních komplikací zaměstnance, které se dají vyšit dnem volna tak, aby zaměstnanec nemusel mít pracovní neschopnost.

²⁰ ZÁKONÍK PRÁCE, Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 213 odst. 1

Tabulka 23 Odvody - prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovníprávní nárok.	Příjem je součástí obecného základu daně z příjmů fyzických osob - zaměstnanců.	Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 63. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.8 Věrnostní a stabilizační plnění

„Jde o plnění (peněžní dary) zaměstnavatele zaměstnanci poskytnuté v souvislosti se zaměstnáním a z důvodu trvání zaměstnání po určitou dobu v určitém rozsahu pracovního úvazku, nebo k určitému dni (pracovní výročí).“²¹

Většinou se v souvislosti s tímto příspěvkem setkáváme s tím, že firmy odměňují zaměstnance v hlavním pracovním poměru po odpracování určitého počtu let u zaměstnavatele a jedná se tedy o pracovní výročí. V některých firmách bývají tato výročí odstupňována třeba po 5 letech trvání pracovního poměru.

Tabulka 24 Odvody - věrnostní a stabilizační plnění

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovníprávní nárok.	Příjem je peněžní, je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob - zaměstnanců.	Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 65. ISBN 978-80-87212-66-0.

²¹ PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 64. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.9 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu

Výhodou pro zaměstnance je zvýhodněný odběr zboží nebo služeb, které zaměstnavatel poskytuje svým odběratelům. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům zboží nebo služby za ceny, které nejsou běžně obvyklé na trhu. Výhodou pro zaměstnance je tedy to, že si zboží nebo službu může zakoupit levněji než je běžně obvyklé. „Rozdíl mezi obvyklou cenou, za kterou zaměstnavatel prodává zboží či službu jiným zákazníkům a sníženou cenou, kterou zaplatil zaměstnanec, je nepeněžním příjmem zaměstnance.“²²

Tabulka 25 Odvody - odběr zboží nebo služeb zaměstnavatele za nižší cenu

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Na straně zaměstnavatele je z hlediska daně z příjmů irelevantní. Nemá vliv na daňový základ.	Nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob - zaměstnanců.	Příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 67. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.10 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance

Mezi nejčastější případy, kdy zaměstnanec používá majetek zaměstnavatele k soukromým účelům, patří používání služebního vozidla k použití pro služební i soukromé účely zaměstnance, používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance, půjčování věcí zaměstnancům, poskytnutí slevových karet.

²² PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 67. ISBN 978-80-87212-66-0.

Pokud zaměstnanec používá služební vozidlo zaměstnavatele i pro soukromé účely, musí počítat s tím, že se jedná o příjem, který zaměstnanci zvyšuje základ daně. V tomto případě se jedná o 1 % pořizovací ceny vozidla do základu daně, ze kterého je zaměstnanci spočítána mzda a odvody na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. Ve většině případů, kdy je služební vozidlo používáno i pro soukromé účely zaměstnance si zaměstnanec hradí náklady na pohonné hmoty spotřebované při soukromých cestách. Většinou je úhrada pohonných hmot řešena tak, že náklady hradí prvotně zaměstnavatel, ale po výpočtu částky za pohonné hmoty, které byly spotřebovány během soukromých cest zaměstnance, je tato částka sražena ze mzdy zaměstnance.

Použitím dalšího majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance může být například poskytnutí služebního mobilního telefonu i pro soukromé hovory, kdy je většinou zaměstnanci stanoven limit, který zaměstnavatel považuje za dostačující i pro služební hovory a další výdaje jsou poté zaměstnancem hrazeny prostřednictvím srážky ze mzdy. Další výhodou bývá, že notebook používaný zaměstnancem k výkonu pracovních povinností je možné používat k soukromým záležitostem mimo pracovní dobu zaměstnance.

Tabulka 26 Odvody - služební vozidlo k použití i pro soukromé účely zaměstnance

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Na straně zaměstnavatele je z hlediska daně z příjmů irelevantní. Nemá vliv na daňový základ.	Nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob - zaměstnanců v zákonem určené výši 1 % měsíčně ze vstupní ceny vozidla (min. 1 000 Kč).	Nepeněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 70. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 27 Odvody - používání dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Na straně zaměstnavatele je z hlediska daně z příjmů irelevantní. Nemá vliv na daňový základ.	Nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob - zaměstnanců.	Nepeněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 74. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 28 Odvody - půjčování věcí zaměstnancům

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Na straně zaměstnavatele je z hlediska daně z příjmů irelevantní. Nemá vliv na daňový základ.	Nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob - zaměstnanců.	Nepeněžní příjem je součástí vyměřovací základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 75. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.11 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Pokud má zaměstnavatel vytvořen fond kulturních a sociálních potřeb, může z tohoto fondu poskytovat příspěvky v tíživých sociálních situacích pozůstalým svých zaměstnanců. Takovéto příspěvky jsou v jistém smyslu darem, protože zaměstnavatel nemůže žádat o jejich vrácení, jak by to bylo možné např. v případě půjčky.

Tabulka 29 Odvody - sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj na sociální výpomoc nejbližším pozůstalým je placen ze sociálního fondu.	Příjem je do limitů osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 82. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.12 Rekrece

Mezi příspěvky na rekreaci můžeme zahrnout např. poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení, poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění, příspěvky zaměstnancům na rekreaci.

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci pro účely rekreace poskytne možnost využití vlastního rekreačního zařízení, jedná se o příjem, který je pro zaměstnance osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. V případě, že ve firmě spolurozhodují o výhodách pro zaměstnance odborové organizace, bývá často mezi výhodami zahrnut i příspěvek na rekreaci. Jedná se o finanční příspěvek, který je poskytnut zaměstnanci a je předpokládáno, že bude využit na zakoupení rekreace. Výše tohoto příspěvku je zakotvena v kolektivní smlouvě. V tomto případě je finanční příspěvek započítán do základu daně a je z něj odvedena daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení.

Tabulka 30 Odvody - poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj na provoz vlastního rekreačního zařízení je daňovým výdajem do výše zdanitelných příjmů z provozu tohoto zařízení.	Příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 85. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 31 Odvody - poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj je placen ze sociálního fondu.	Příjem je do limitu 20 000 Kč ročně osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 86. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 32 Odvody - příplatky zaměstnanců na rekreaci

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj ze sociálního fondu, nebo v případě pracovněprávního nároku daňový výdaj bez limitu.	Příjem je zdaňován daní z příjmů fyzických osob.	Platí se - peněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 88. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.13 Zdravotnická zařízení

Do těchto výhod můžeme například začlenit užití zdravotnických zařízení jako nepeněžního plnění, příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky. V rámci těchto výhod může zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům vitaminové produkty ze sortimentu lékáren, přípravky na posílení imunity, nebo může zaměstnanci uhradit například očkování proti chřipce nebo proti žloutence, případně může zaměstnancům zajistit rehabilitaci ve formě masáží, nebo jinou rehabilitační péči, a další zdravotní pomůcky, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění.

Tabulka 33 Odvody - užití zdravotnických zařízení jako nepeněžního plnění

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj na užití zdravotnického zařízení je placen ze sociálního fondu.	Příjem je bez limitu osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 90. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 34 Odvody - příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj ze sociálního fondu, nebo v případě pracovněprávního nároku daňový výdaj bez limitu.	Příjem je zdaňován daní z příjmů fyzických osob.	Platí se - příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 91. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.14 Předškolní zařízení

Mezi tyto výhody patří například poskytnutí předškolního zařízení, závodní knihovny, poskytnutí předškolních zařízení formou užití zařízení jako nepeněžního plnění, a nebo příspěvky na předškolní zařízení.

Pokud zaměstnavatel provozuje předškolní zařízení, může být zaměstnanců pro usnadnění rodinné situace poskytnuta možnost využití tohoto zařízení zdarma nebo za cenu nižší, než je obvyklá.

Tabulka 35 Odvody - poskytnutí předškolního zařízení

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj na provoz vlastního předškolního zařízení je daňovým výdajem do výše zdanitelných příjmů z provozu tohoto zařízení.	Příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 93. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 36 Odvody - používání předškolního zařízení formou užití zařízení jako nepeněžního plnění

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj je placen ze sociálního fondu, nebo je daňovým výdajem jako pracovněprávní nárok.	Pokud je výdaj placen ze sociálního fondu, je příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob. V případě, že je výdajem daňovým (jako pracovně-právní nárok), je příjem zdaňován daní z příjmů.	Příjem osvobozený od daně není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. Příjem zdaňovaný pojistnému podléhá.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 94. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 37 Odvody - příplatky na předškolní zařízení

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Platba ze sociálního fondu, nebo v případě pracovně-právního nároku daňový výdaj bez limitu.	Příjem není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, je dílčím základem daně.	Platí se - příjem není osvobozen od pojistného, je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 95. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.15 Kultura, sport

Mezi příspěvky na kulturu a sport můžeme zahrnout příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění, příplatky na kulturní pořady a sportovní akce jako peněžní plnění.

Někteří zaměstnavatelé v rámci zřízeného sociálního fondu například kupují permanentní vstupenky na kulturní nebo sportovní akce, které poté na vyžádání poskytnou bezplatně svým zaměstnancům. Pokud je příspěvek řešen nákupem permanentních vstupenek a jejich zapůjčením zaměstnanci, tak se pro zaměstnance nejedná o daňový příjem.

Tabulka 38 Odvody - příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj je placen ze sociálního fondu.	Příjem je bez limitu osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 97. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 39 Odvody - příplatky na kulturní pořady a sportovní akce jako peněžní plnění

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj ze sociálního fondu, nebo v případě pracovně-právního nároku daňový výdaj bez limitu.	Příjem je zdaňován daní z příjmů fyzických osob.	Platí se - peněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 98. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.16 Dary zaměstnancům

V rámci těchto výhod se může jednat o nepeněžní dary poskytované v souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb, peněžní a nepeněžní dary jako pracovněprávní nárok.

V případě peněžních darů poskytovaných například při pracovním nebo životním jubileu se jedná o daňový příjem a dar je zahrnut do základu mzdy, ze kterého se odvádí daň, zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. Pokud bude zaměstnanci poskytnut nepeněžní dar, například poukázka na odběr zboží nebo služeb, tak při částce do 2 000 Kč je tento dar osvobozen od daně z příjmu a pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Pokud se jedná o nepeněžní dar v hodnotě vyšší než 2 000 Kč, tak se hodnota daru započítává do základu daně.

Tabulka 40 Odvody - nepeněžní dary poskytované v souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj je placen ze sociálního fondu.	Příjem je do limitu a ve vymezených případech osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 99. ISBN 978-80-87212-66-0.

Tabulka 41 Odvody - peněžní a nepeněžní dary jako pracovní právní nárok

Částečně zvýhodněný bendit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj je daňovým výdajem bez limitu.	Příjem je zdaňován daní z příjmů fyzických osob.	Platí se - příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 100. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.17 Půjčky zaměstnancům

V rámci těchto výhod poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům půjčky na bytové účely, půjčky k překlenutí tíživé finanční situace. Poskytování půjček zaměstnavatelem bývá bezúročné nebo bývá úrok u půjček nižší, než je obvyklá výše úroků u jiných půjček.

Nejčastější bývají půjčky na bytové účely, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům například při rekonstrukcích bydlení nebo při zařizení nového bydlení. Zaměstnavatel vyčleňuje finanční prostředky, které je možné použít jako půjčky pro zaměstnance ze sociálního fondu. Zaměstnavatelé si mohou do smlouvy o poskytnutí půjčky stanovit i podmínku, že zaměstnanec doloží účelové využití poskytnutých peněz doklady prokazujícími použití na bytové účely.

Tabulka 42 Odvody - půjčky na bytové účely

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Půjčka je poskytována ze sociálního fondu.	Příjem je do limitů osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 107. ISBN 978-80-87212-66-0.

3.18 Sociální výpomoc zaměstnancům

Mezi další výhody poskytované zaměstnavatelem může uvést sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či jiné mimořádné závažné události s vyhlášením nouzového stavu, další sociální výpomoc.

Sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci pro překonání obtížné životní situace v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie představuje nevratné příjmy poskytnuté v peněžní formě. Tato výpomoc je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a to až do výše 500 000 Kč, z této sociální výpomoci se neplatí ani pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení.

Tabulka 43 Odvody - sociální pomoc zaměstnancům

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmu - zaměstnavatel	Daň z příjmu - zaměstnanec	Pojistné
Výdaj je placen ze sociálního fondu.	Příjem je do limitu a při splnění zákonných podmínek osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - od daně osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 111. ISBN 978-80-87212-66-0.

4. PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část této práce má za účel zjistit, jaké zaměstnanecké výhody jsou poskytovány zaměstnancům v České republice v současné době a o jaké zaměstnanecké výhody mají pracující lidé zájem. Za tímto účelem vznikly 2 dotazníky, pomocí kterých byla současná nabídka na trhu práce monitorována.

Šetření mezi studenty a zaměstnanci mělo za cíl zjistit, o jaké zaměstnanecké výhody je trhu práce největší zájem. Dotazník pro zaměstnavatele měl za úkol zmapovat, jaké zaměstnanecké výhody firmy nejčastěji poskytují.

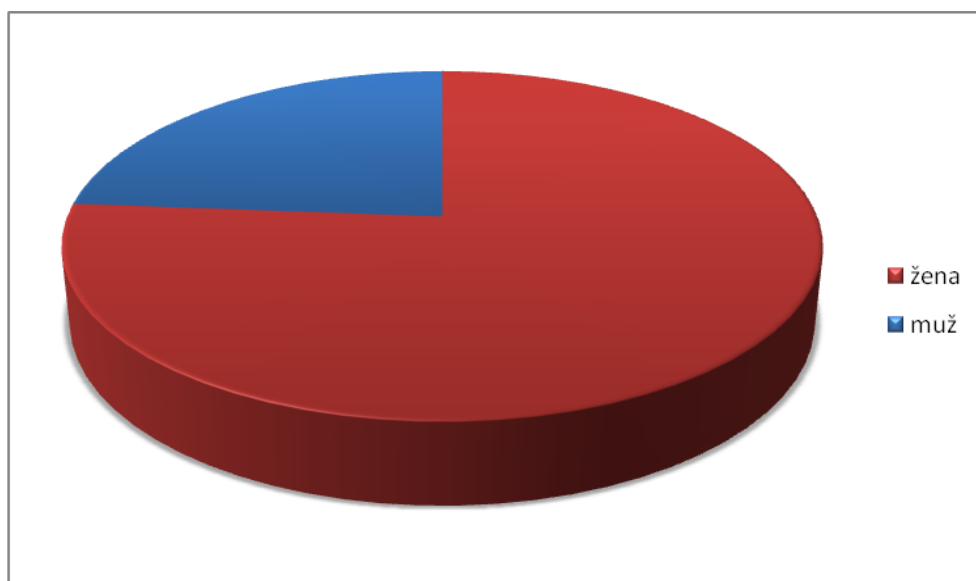
Na dotazníky odpovídali lidé různého věku. Jaká věková skupina se do dotazníku zapojila nejčastěji je vidět z následující tabulky a názorného schématu.

Tabulka 44 Složení dotazovaných z hlediska pohlaví

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
Žena	282	76,22 %
muž	88	23,78 %

Zdroj: vlastní

Graf 1 Složení dotazovaných z hlediska pohlaví



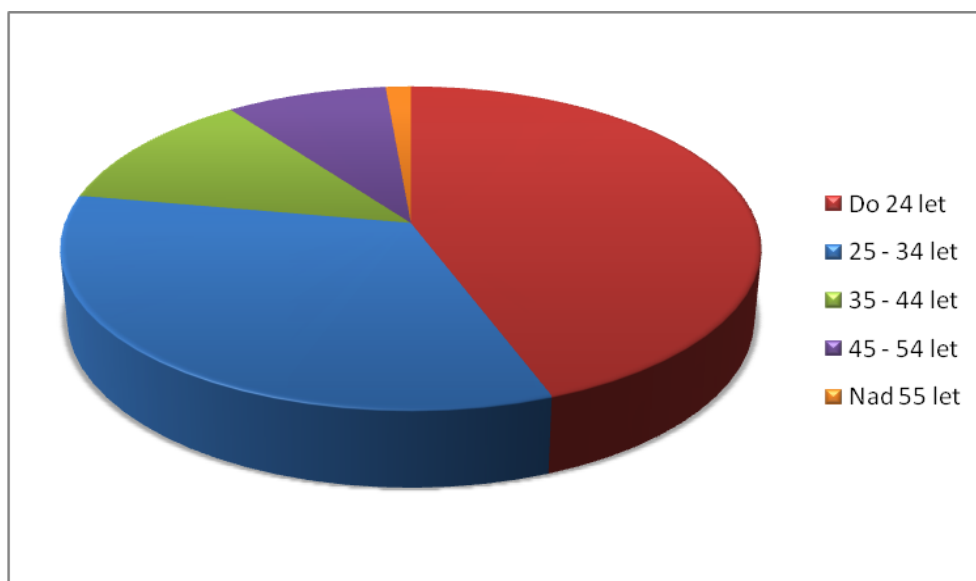
Zdroj: vlastní

Tabulka 45 Složení dotazovaných z hlediska věku

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
Do 24 let	164	44,32 %
25 - 34 let	124	33,51 %
35 - 44 let	45	12,16 %
45 - 54 let	32	8,65 %
Nad 55 let	5	1,35 %

Zdroj: vlastní

Graf 2 Složení dotazovaných z hlediska věku



Zdroj: vlastní

Z předchozích tabulek a grafů vyplývá, že nejčastěji na dotazníky odpovídaly ženy, a to ze 75 %, a z téměř 75 % byly respondenti ve věkové skupině do 34 let. Což ukazuje, že se dotazníkového šetření zúčastnila většinou mladší generace obyvatel.

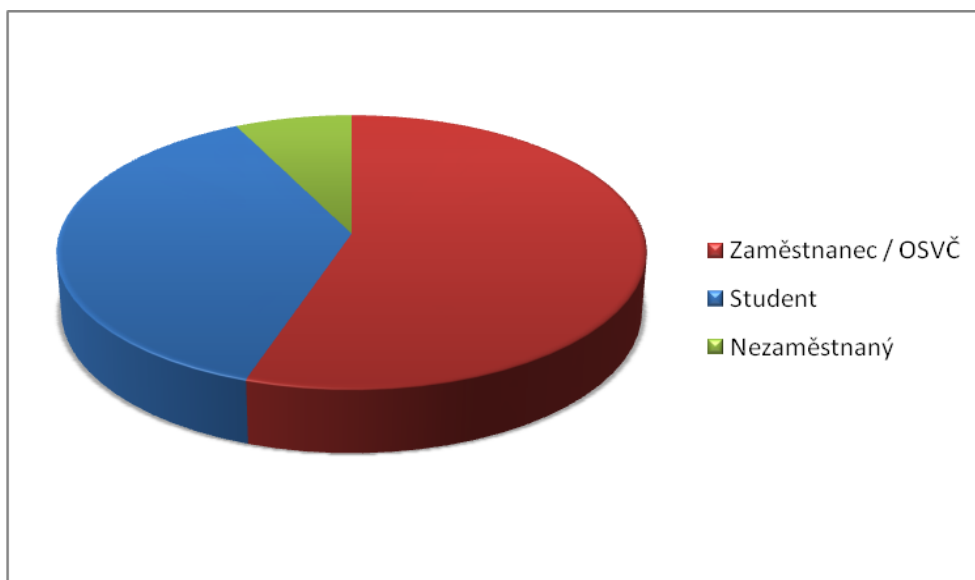
Další hledisko, které bylo pro rozlišení respondentů použito, bylo podle jejich stávajícího uplatnění na trhu práce. Do dotazníku se zapojilo více než 50 % zaměstnanců a více než 35 % studentů.

Tabulka 46 Složení dotazovaných z hlediska stávajícího uplatnění na trhu práce

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
Zaměstnanec / OSVČ	204	55,14 %
Student	139	37,57 %
Nezaměstnaný	27	7,30 %

Zdroj: vlastní

Graf 3 Složení dotazovaných z hlediska stávajícího uplatnění na trhu práce



Zdroj: vlastní

U zaměstnanců bylo dále v dotazníku sledováno, v jaké sektoru jsou zaměstnáni. Nejčastěji dotazovaní volili odpověď zaměstnaní v soukromém sektoru nebo ve veřejné správě. V těchto dvou odvětvích jsou zaměstnáni téměř 3/4 dotázaných. Přehled výsledků na otázku zaměstnání naleznete v tabulce č. 46 a grafu č. 4 na další straně.

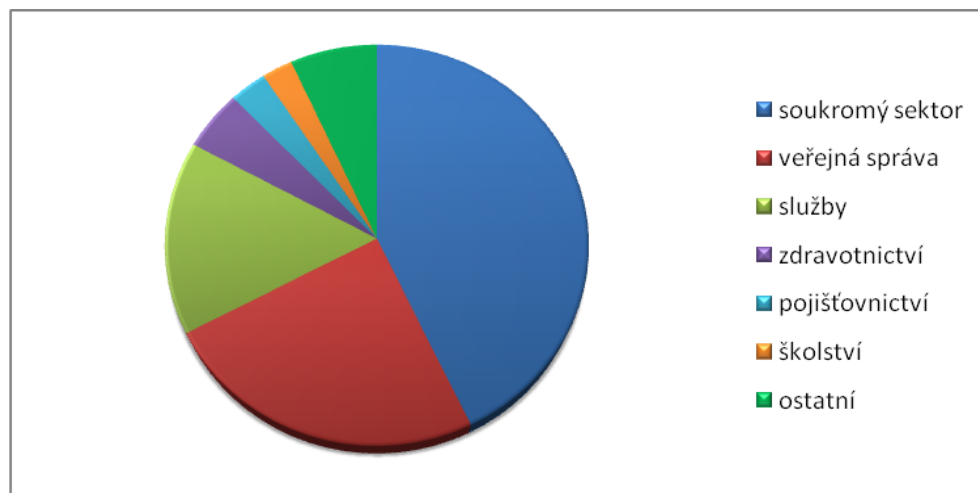
Pro představu, jaké vzdělání mají účastníci dotazníků, kteří jsou zaměstnanci, byla vytvořena další otázka, která ukázala, že 35 % dotazovaných jsou středoškolsky vzdělaní lidé, kteří dokončili studium maturitou. Další nejpočetnější skupinou jsou lidé vysokoškolsky vzdělaní, kteří dostudovali bakalářský program a na třetím místě jsou vysokoškolsky vzdělaní lidé, kteří dokončili magisterský studijní program. Podrobné výsledky nabízí tabulka č. 47 a graf č. 5.

Tabulka 47 Složení dotazovaných z hlediska současného zaměstnání

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
soukromý sektor	88	42,93 %
veřejná správa	50	24,39 %
služby	32	15,61 %
zdravotnictví	10	4,88 %
pojišťovnictví	6	2,93 %
školství	5	2,44 %
stavebnictví	2	0,98 %
věda a výzkum	2	0,98 %
IT a bankovnictví	1	0,49 %
zdravotní pojišťovna	1	0,49 %
notářství	1	0,49 %
zemědělství	1	0,49 %
advokacie	1	0,49 %
účetnictví	1	0,49 %
výroba	1	0,49 %
sociální služby	1	0,49 %
cestovní ruch	1	0,49 %
průmysl	1	0,49 %

Zdroj: vlastní

Graf 4 Složení dotazovaných z hlediska současného zaměstnání



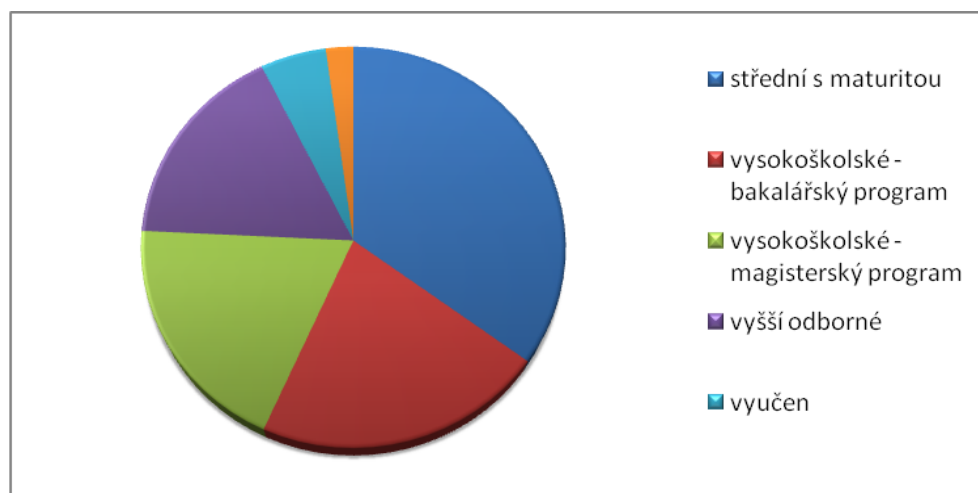
Zdroj: vlastní

Tabulka 48 Složení zaměstnanců podle nejvyššího dosažené vzdělání

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
střední s maturitou	81	35,06 %
vysokoškolské - bakalářský program	50	21,65 %
vysokoškolské - magisterský program	44	19,05 %
vyšší odborné	39	16,88 %
vyučen	12	5,19 %
základní	5	2,16 %

Zdroj: vlastní

Graf 5 Složení zaměstnanců podle nejvyššího dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní

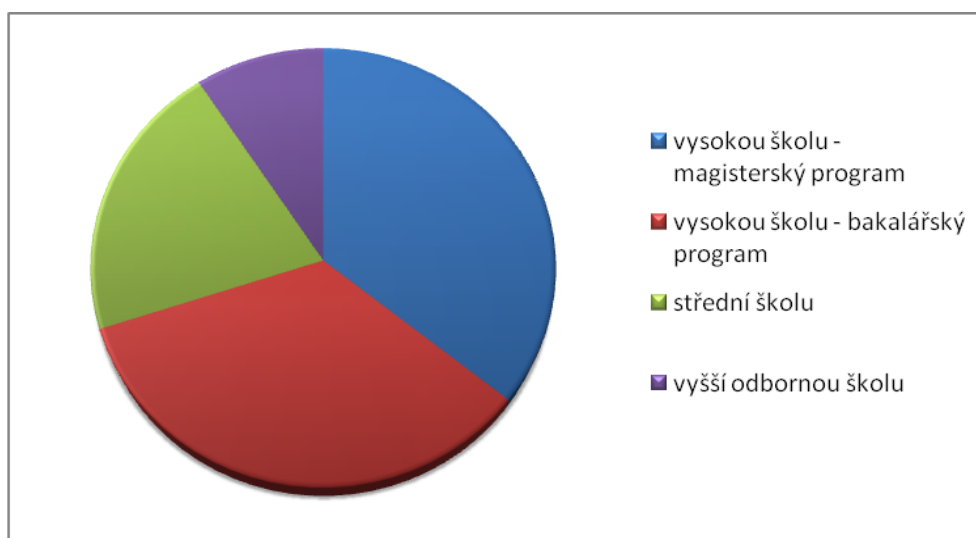
Stejným způsobem jakým jsme analyzovali strukturu respondentů, kteří se v dotazníku označili za zaměstnance, jsme analyzovali i respondenty, kteří se označili za studenty. Nejvíce studentů, kteří se do dotazníku zapojili, studuje vysokou školu a to buď v bakalářském, nebo v magisterském studijním programu. Podíl těchto studentů dosahuje až 70 % respondentů.

Tabulka 49 Složení studentů podle školy, kterou zrovna studují

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
vysokou školu - magisterský program	50	35,71 %
vysokou školu - bakalářský program	48	34,29 %
střední školu	29	20,71 %
vyšší odbornou školu	13	9,29 %

Zdroj: vlastní

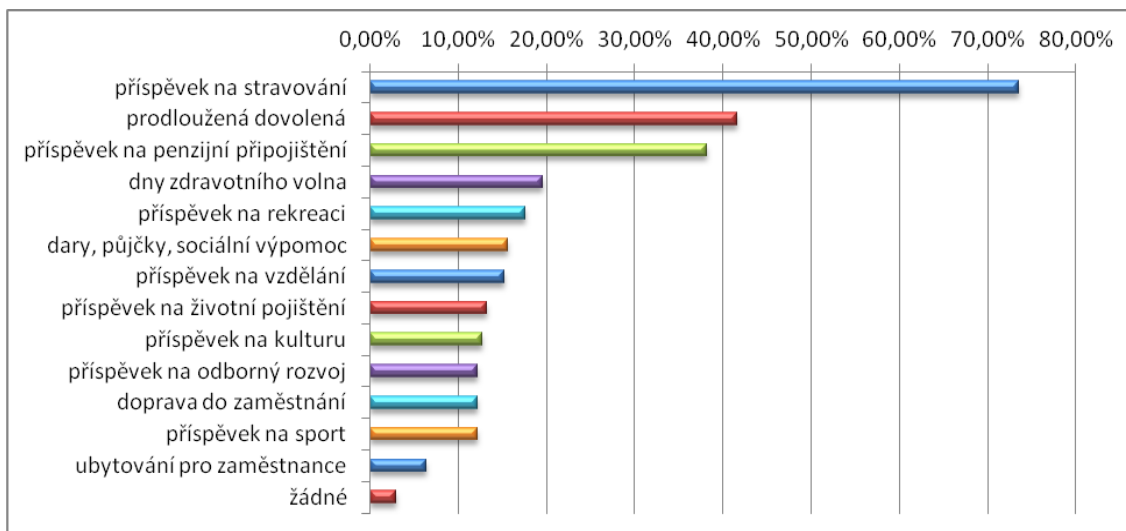
Graf 6 Složení studentů podle školy, kterou zrovna studují



Zdroj: vlastní

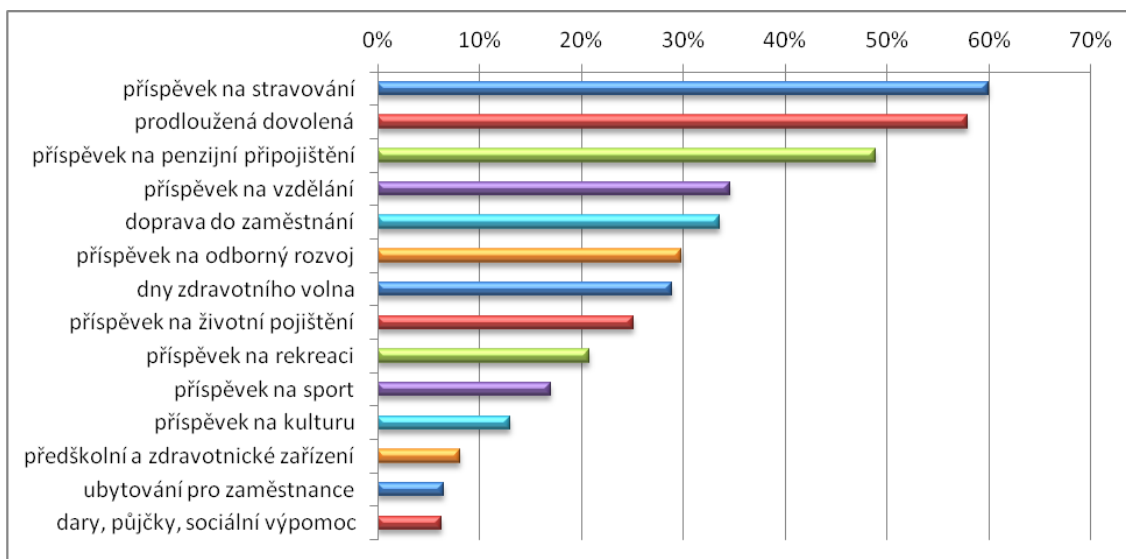
V této fázi jsme již obeznámeni s tím, jací respondenti se na dotazníkovém šetření podíleli, a můžeme se dostat k hlavní otázce šetření. Touto otázkou je, zda aktuálně nabízené výhody pro zaměstnance na trhu práce v České republice odpovídají tomu, o co mají potenciální zaměstnanci zájem. Porovnáme tedy odpovědi zaměstnanců na otázku, jaké zaměstnanecké výhody jsou jim poskytovány s otázkou pro zbylé respondenty, studenty, nezaměstnané, ale i zaměstnance, kteří se vyjadřovali na otázku, jaké zaměstnanecké výhody uvítají, až si budou hledat nové zaměstnání. Ze všech možností pro účely porovnání použijeme 5 nejčastějších odpovědí.

Graf 7 Jaké zaměstnanecké výhody jsou v současnosti zaměstnancům poskytovány



Zdroj: vlastní²³

Graf 8 Jaké zaměstnanecké výhody jsou mezi zaměstnanci nejžádanější



Zdroj: vlastní²⁴

Pokud bychom porovnávali v každé tabulce nejlepší 3 odpovědi, mohli bychom říci, že zaměstnavatelé aktuálně nabízejí svým zaměstnancům nejčastěji příspěvky na stravování, prodlouženou dovolenou a příspěvky na penzijní připojištění, které jsou i mezi zaměstnanci na prvních 3 místech. Pokud se ale budeme držet vytyčeného cíle a porovnáme 5 nejčastějších odpovědí, tak se další možnosti už výrazně odlišují. Zatímco

²³ Tabulka všech odpovědí je vložena jako Příloha B

²⁴ Tabulka všech odpovědí je vložena jako Příloha C

zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům jako výhodu dny zdravotního volna a příspěvky na rekreaci, tak zaměstnanci by raději uvítali příspěvky na vzdělání a příspěvky na dopravu do zaměstnání. Z pohledu zaměstnanců jsou příspěvky na rekreaci až na 9. místě, zatímco příspěvek na vzdělání se dostal na 4. místo. Z tohoto výsledku se dá usoudit, že by se zaměstnanci rádi dále vzdělávali a zvyšovali si svou kvalifikaci a nemají na to dostatek vlastních finančních prostředků, a proto by uvítaly, kdyby i zaměstnavatelé měli zájem o to, aby si lidé v zaměstnání dále zvyšovali svou kvalifikaci.

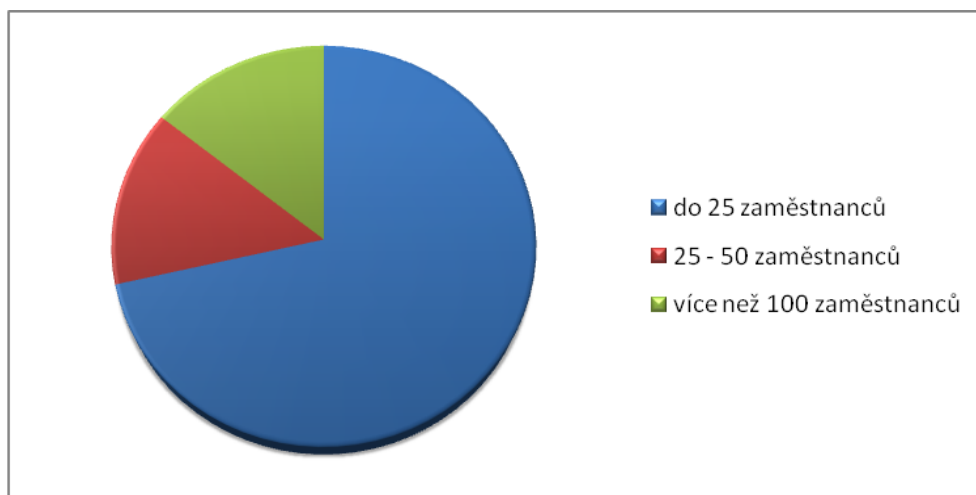
Další dílčí částí provedeného průzkumu byl průzkum zaměřený na zaměstnavatele. V tomto průzkumu byly osloveny firmy s otázkami, zda je v jejich firmě odborová organizace, zda poskytují zaměstnanecké výhody a jaké. Do této části průzkumu se zapojilo celkem 28 firem, o jejich různorodosti svědčí i fakt, že se jedná o firmy s malým i velkým počtem zaměstnanců a o firmy místní i celorepublikové.

Tabulka 50 Rozdělení firem podle počtu zaměstnanců

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
do 25 zaměstnanců	20	71,43 %
25 - 50 zaměstnanců	4	14,29 %
více než 100 zaměstnanců	4	14,29 %

Zdroj: vlastní

Graf 9 Rozdělení firem podle počtu zaměstnanců



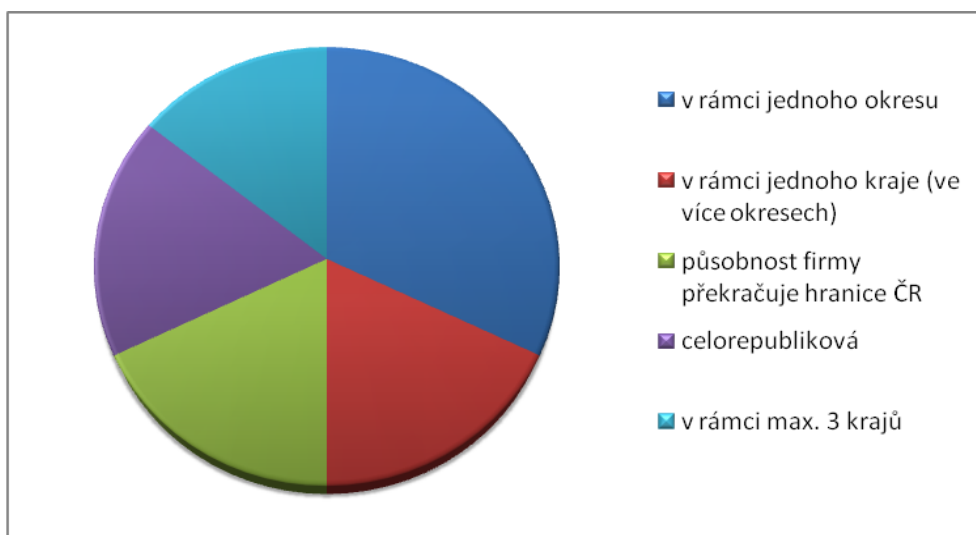
Zdroj: vlastní

Tabulka 51 Rozdělení firem podle působnosti

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
v rámci jednoho okresu	9	32,14 %
v rámci jednoho kraje (ve více okresech)	5	17,86 %
působnost firmy překračuje hranice ČR	5	17,86 %
celorepubliková	5	17,86 %
v rámci max. 3 krajů	4	14,29 %

Zdroj: vlastní

Graf 10 Rozdělení firem podle působnosti



Zdroj: vlastní

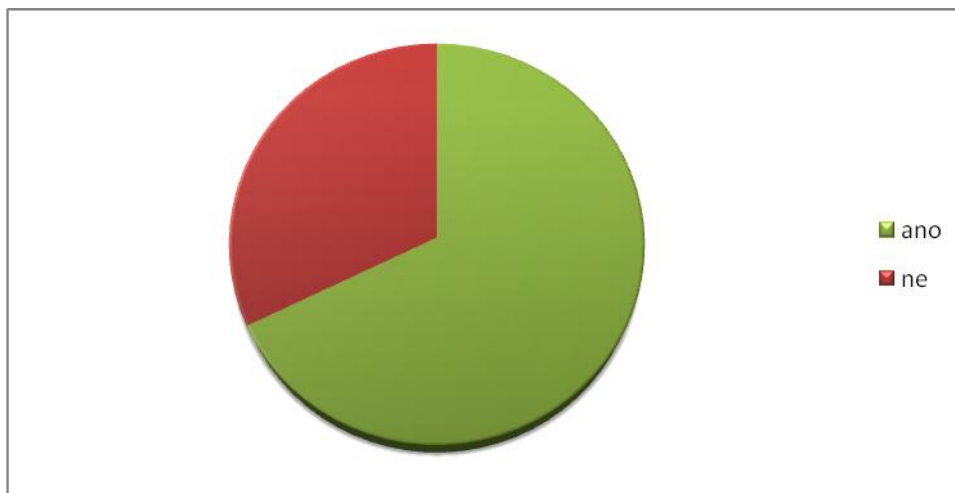
V grafu č. 10 vidíme, že 50 % firem působí v rámci jednoho kraje, jedná se tedy o firmy se spíše regionální působností. V následujícím grafu se zaměříme na naše tvrzení z úvodu kapitoly o zaměstnaneckých výhodách, kde se píše, že většina zaměstnavatelů poskytuje určité zaměstnanecké výhody, menší firmy poskytují spíše omezené množství benefitů, velké firmy si vzhledem ke své finanční situaci mohou dovolit poskytovat širší spektrum zaměstnaneckých výhod.

Tabulka 52 Poskytuje firma zaměstnanecké výhody?

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
ano	19	67,86 %
ne	9	32,14 %

Zdroj: vlastní

Graf 11 Poskytuje firma zaměstnanecké výhody?



Zdroj: vlastní

Z grafu č. 11 můžeme vyčíst, že se zcela nepotvrzuje domněnka, že většina firem poskytuje alespoň nějaké zaměstnanecké výhody. Vzhledem k tomu, že 71 % respondentů v oblasti firem, byly firmy do 25 zaměstnanců, se spíše potvrzuje hypotéza, že poskytování zaměstnaneckých výhod je také závislé na velikosti firmy, jejím postavení na trhu a na výši jejího zisku. Pokud totiž firma nedosahuje dostatečného zisku, nemůže si dovolit poskytovat svým zaměstnancům zaměstnanecké benefity.

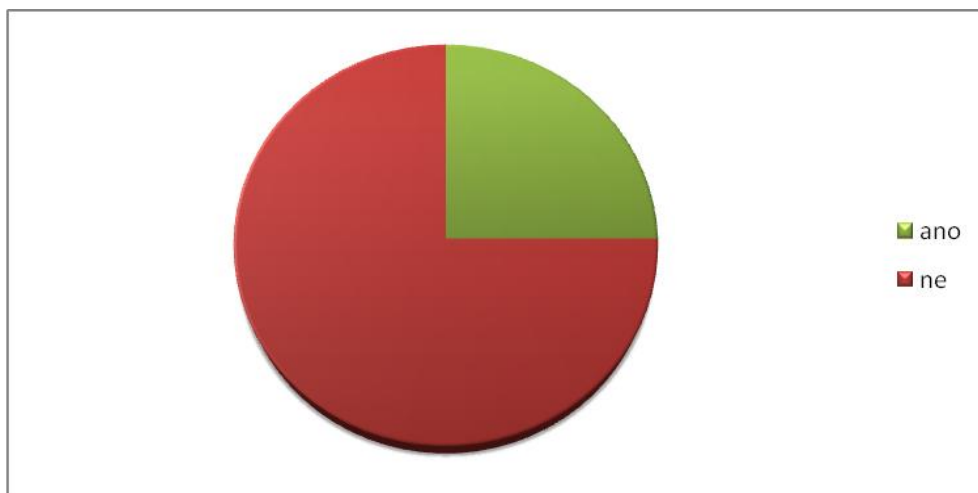
Vzhledem k tomu, že se průzkumu zúčastnily spíše menší firmy, dá se předpokládat, že v těchto firmách nebudou vytvořeny odborové organizace, které by se staraly o blaho zaměstnanců firmy. Tuto hypotézu se pokusíme ověřit následující otázkou, kde jsme se zaměstnavatelů zeptali, zda je v jejich organizaci zřízena odborová organizace.

Tabulka 53 Je ve vaší firmě zřízena odborová organizace?

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
ne	21	75 %
ano	7	25 %

Zdroj: vlastní

Graf 12 Je ve vaší firmě zřízena odborová organizace?

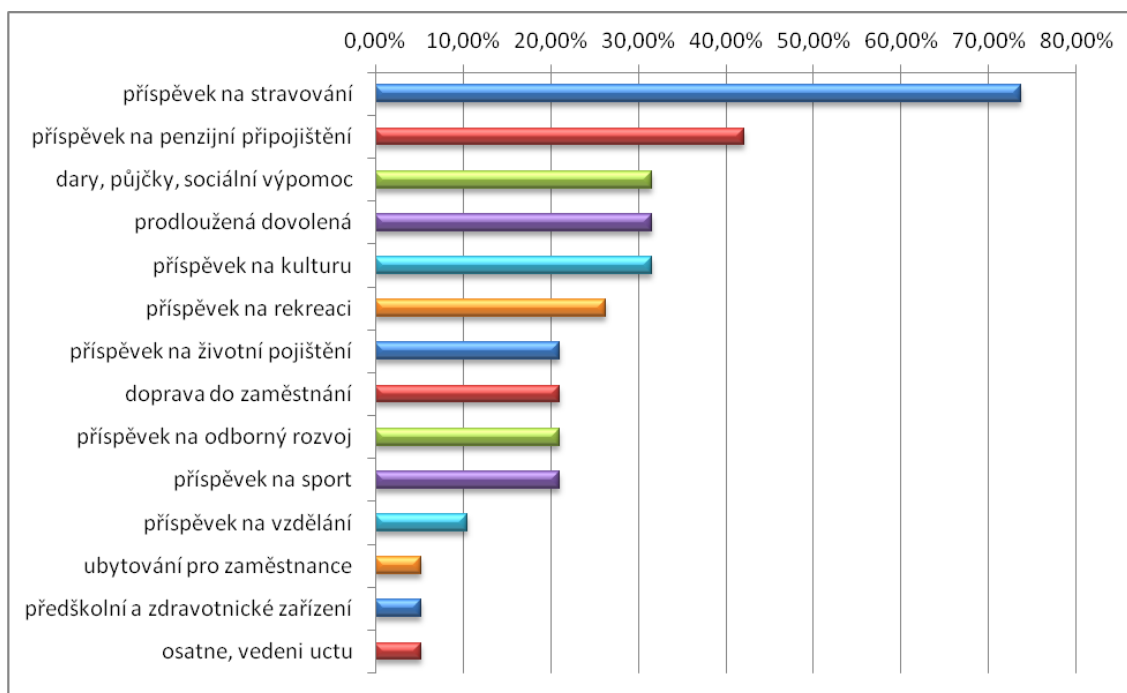


Zdroj: vlastní

Předchozí zobrazení na první pohled naši předchozí hypotézu potvrzuje. Našeho dotazníkového šetření se zúčastnilo 71 % malých organizací do 25 zaměstnanců a tomuto číslu odpovídá i výsledek 75 % firem, kde není zřízena odborová organizace. Hypotéza se tedy potvrzuje a vyplývá z ní jednoznačně, že v malých firmách se odborové organizace většinou nezřizují.

V poslední otázce si ještě ověříme, zda firmy poskytují svým zaměstnancům přibližně stejné zaměstnanecké výhody, jaké uvádějí zaměstnanci v druhém dotazníku, že jsou jim nejčastěji poskytovány. V odpovědích na tuto otázku zaměstnavatelé vybírají z přednastavených možností, uvedení vlastní možnosti využívá pouze jeden z oslovených zaměstnavatelů.

Graf 13 Jaké zaměstnanecké výhody vaše firma poskytuje?



Zdroj: vlastní

Předcházející graf ukazuje, že mezi 5 nejčastěji poskytovaných zaměstnaneckých benefitů mezi zaměstnavateli patří příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění, dary, půjčky, sociální výpomoc, prodloužená dovolená a příspěvek na kulturu. Zde jsou první 3 zaměstnanecké výhody zcela shodné. Tudiž jsme si jen potvrdily to, že zaměstnavatelé opravdu ve většině poskytují ty příspěvky, které jsou zaměstnanci uváděny.

Pouze 2 z oslovených 28 zaměstnavatelů, od kterých se podařilo získat vyplněný dotazník, poskytují příspěvky na vzdělání, o které mají zájem oslovení zaměstnanci. Dalo by se tedy usoudit, že se zaměstnavatelé snaží v rámci svých možností zaměstnanecké výhody přizpůsobit přáním zaměstnanců, aby je mohli dále motivovat k lepším pracovním výkonům.

ZÁVĚR

V rámci této práce byly popsány možnosti odměňování za práci v rámci platné legislativy, tedy na základě Zákoníku práce a dalších předpisů, které se zabývají specifickými formami odměňování za práci. Přehledně byl popsán způsob odměňování za práci formou mzdy, platu a další způsoby odměňování pro představitele státní moci, některých dalších orgánů a soudců, platové poměry státních zástupců, odměňování členů zastupitelstev územních samosprávných celků, odměňování duchovních a zvláštní způsoby odměňování. V rámci odměňování byly popsány i základní informace o povinných odvodech ze mzdy, kterými jsou daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení. Pro názornost byl na konci kapitoly znázorněn postup výpočtu mzdy a modelový příklad.

V další část byla zaměřena na motivaci zaměstnanců, na umění motivovat zaměstnance k lepšímu pracovnímu výkonu a k lepším pracovním výsledkům. Motivovat můžeme několika způsoby, mnoho firem používá motivaci formou zaměstnaneckých benefitů.

Tímto jsme se plynule přesunuly ke kapitole třetí, která seznamuje se zaměstnaneckými výhodami. Zaměstnanecké výhody jsou zde pro přehlednost rozděleny do několika skupin. U každého benefitu je uvedena jeho specifikace, abychom si lépe představili, co v rámci benefitu může zaměstnanec získat. Součástí popisu benefitu je vždy i tabulka, které přehledně zobrazuje finanční náročnost benefitu z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Vždy je uvedeno, zda se z pohledu obou zúčastněných subjektů z konkrétního benefitu odvádění povinné odvody či nikoli.

Praktická část této práce nám ukázala, o jaké zaměstnanecké benefity mají zájem zaměstnanci a jaké jim naopak nabízejí jejich zaměstnavatelé. V této části jsme se setkali s částečným rozporem mezi poskytovanými benefity a benefity, o které by zaměstnanci měli zájem. Zaměstnanci by především měli zájem o příspěvek na vzdělání, což ukazuje na ochotu zaměstnanců dále si zvyšovat svou kvalifikaci, což by samozřejmě bylo přínosem pro jejich zaměstnavatele. Zároveň se do zájmu

zaměstnanců dostal i příspěvek na dopravu do zaměstnání. Dá se předpokládat, že tento příspěvek by byl nejvíce uplatňován u zaměstnanců, kteří každodenně dojíždějí do zaměstnání několik desítek kilometrů a výdaje na dopravu se výrazně promítají do rodinného rozpočtu.

Z provedeného průzkumu vyplývá, že by se zaměstnavatelé mohli více zajímat o přání svých zaměstnanců a mohly by se svými zaměstnanci konzultovat jejich představu o odměňování. Ve firmách, kde zájmy zaměstnanců nezastupuje odborová organizace je na rozhodnutí managementu firmy, jak bude se svými zaměstnanci komunikovat. Jednou z možných variant je dotazníková akce mezi zaměstnanci. Pokud se vedení firmy například z dotazů svých zaměstnanců dozví o tom, že by zaměstnanci měli zájem o nové benefity a je předpoklad, že by byl management nakloněn ke změně, pak je potřeba zjistit přání zaměstnanců a na to je dotazník vhodným řešením.

Jako přínos by měly firmy brát poptávku zaměstnanců po příspěvku na vzdělávání. Dobře prosperující firma je ta, která se stará o zájmy svých zaměstnanců, umožní jim další vzdělávání, tím firma získá vzdělanější zaměstnance, kteří budou firmu posouvat kupředu a to je předpokladem pro prosperující a finančně stabilní firmu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRO NG, M., *Řízení lidských zdrojů*, Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 856. ISBN 80-247-0469-2.

DANĚK, A. a kol., *Abeceda mzdové účetní 2012*, Praha: Nakladatelství ANAG 2012, s. 573. ISBN 978-80-7263-716-4.

DVOŘÁKOVÁ, Z., *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*, Praha: C. H. BECK., 2004, s. 157. ISBN 80-7179-468-6.

HALÍK, J., *Vedení a řízení lidských zdrojů*, Praha: Grada Publishing a.s., 2008, s. 128. ISBN 978-80-247-2475-1.

KOCOUREK, J., TYLČ, L., *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*, Praha: Nakladatelství ANAG 2004, s. 839. ISBN 80-7263-226-4.

PELC, V., *Zaměstnanecké benefity v roce 2011, Daňové a pojistné režimy benefitů, čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*, Nakladatelství Leges, 2011, s. 240. ISBN 978-80-87212-66-0.

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD, Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992, dostupné na <http://portal.gov.cz/portal/obcan/>

NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 564/2006Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě dostupné na <http://portal.gov.cz/portal/obcan/>

ZÁKON č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, dostupné na <http://portal.gov.cz/portal/obcan/>

ZÁKONÍK PRÁCE, Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dostupné na <http://portal.gov.cz/portal/obcan/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, <http://www.mpsv.cz/cs/13833>, dostupné 17. 1. 2013

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1 SCHÉMA VÝPOČTU DANĚ U POPLATNÍKA BEZ VYŽIVOVANÝCH DĚTÍ.....	15
---	----

Seznam tabulek

TABULKA 1 URČENÍ VÝŠE DANĚ A ZPŮSOB JEJÍHO ODEČTENÍ ZE MZDY	15
TABULKA 2 VÝŠE SLEVY NA DANI Z PŘÍJMU FYZICKÝCH OSOB.....	16
TABULKA 3 PŘÍKLAD VÝPOČTU DANĚ Z PŘÍJMU FYZICKÉ OSOBY, KTERÁ MÁ PODEPSANÉ PROHLÁŠENÍ.....	16
TABULKA 4 PŘEHLED ZDRAVOTNÍCH POJIŠŤOVEN V ČR K 1. 1. 2013	17
TABULKA 5 VÝPOČET ČÁSTKY ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	18
TABULKA 6 VÝPOČET ČÁSTKY POJIŠTĚNÍ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	19
TABULKA 7 VÝPOČET ČISTÉHO PŘÍJMU PANA NOVÁKA	21
TABULKA 8 ODVODY - PŘÍSPĚVKY NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	26
TABULKA 9 ODVODY - PLATBA ZAMĚSTNAVATELE NA PROVOZ VLASTNÍHO STRAVOVACÍHO ZAŘÍZENÍ.....	27
TABULKA 10 ODVODY - PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNAVATELE NA STRAVOVÁNÍ ZAJIŠŤOVANÉ PROSTŘEDNICTVÍM JINÝCH SUBJEKTŮ	27
TABULKA 11 ODVODY - PŘÍPLATKY NA STRAVOVÁNÍ.....	28
TABULKA 12 ODVODY - POSKYTNUTÍ NEALKOHOLICKÝCH NÁPOJŮ NA PRACOVIŠTI.....	28
TABULKA 13 ODVODY - POSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU NEBO PŘÍPLATKU NA STRAVOVÁNÍ Z PROSTŘEDKŮ OBČANSKÉHO SDRUŽENÍ ČI ODBOROVÉ ORGANIZACE	28
TABULKA 14 ODVODY - JEDNOTNÉ PRACOVNÍ OBLEČENÍ.....	29
TABULKA 15 ODVODY - OŠATNÉ	29
TABULKA 16 ODVODY - OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY	30
TABULKA 17 ODVODY - ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ ZABEZPEČOVANÝ VE VLASTNÍM VZDĚLÁVACÍM ZAŘÍZENÍ ZAMĚSTNAVATELE NEBO ZAJIŠŤOVANÝ JINÝMI SUBJEKTY.....	31
TABULKA 18 ODVODY - UŽITÍ VZDĚLÁVACÍHO ZAŘÍZENÍ JAKO NEPENĚŽNÍHO PLNĚNÍ. 31	
TABULKA 19 ODVODY - PŘÍSPĚVKY A PŘÍPLATKY NA VZDĚLÁVÁNÍ JAKO PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROK	31
TABULKA 20 ODVODY - PŘECHODNÉ UBYTOVÁNÍ PRO ZAMĚSTNANCE	32
TABULKA 21 ODVODY - PŘÍSPĚVKY ZAMĚSTNANCŮM NA DOPRAVU DO ZAMĚSTNÁNÍ . 33	
TABULKA 22 ODVODY - POSKYTOVÁNÍ BEZPLATNÝCH NEBO ZLEVNĚNÝCH JÍZDENEK ZAMĚSTNANCŮM PROVOZOVATELŮ VEŘEJNÉ DOPRAVY OSOB.....	33
TABULKA 23 ODVODY - PRODLOUŽENÁ DOVOLENÁ, ZDRAVOTNÍ DNY VOLNA.....	34
TABULKA 24 ODVODY - VĚRNOSTNÍ A STABILIZAČNÍ PLNĚNÍ.....	34
TABULKA 25 ODVODY - ODBĚR ZBOŽÍ NEBO SLUŽEB ZAMĚSTNAVATELE ZA NIŽŠÍ CENU	35
TABULKA 26 ODVODY - SLUŽEBNÍ VOZIDLO K POUŽITÍ I PRO SOUKROMÉ ÚČELY ZAMĚSTNANCE	36
TABULKA 27 ODVODY - POUŽÍVÁNÍ DALŠÍHO MAJETKU ZAMĚSTNAVATELE I PRO SOUKROMÉ ÚČELY ZAMĚSTNANCE.....	37
TABULKA 28 ODVODY - PŮJČOVÁNÍ VĚCÍ ZAMĚSTNANCŮM	37
TABULKA 29 ODVODY - SOCIÁLNÍ VÝPOMOC NEJBLIŽŠÍM POZŮSTALÝM	37
TABULKA 30 ODVODY - POSKYTNUTÍ REKREACE FORMOU UŽITÍ VLASTNÍHO ZAŘÍZENÍ.....	38
TABULKA 31 ODVODY - POSKYTNUTÍ REKREACE FORMOU NEPENĚŽNÍHO PLNĚNÍ	38
TABULKA 32 ODVODY - PŘÍPLATKY ZAMĚSTNANCŮM NA REKREACI	38

TABULKA 33 ODVODY - UŽITÍ ZDRAVOTNICKÝCH ZAŘÍZENÍ JAKO NEPENĚŽNÍHO PLNĚNÍ	39
TABULKA 34 ODVODY - PŘÍPLATKY NA ZDRAVOTNÍ PÉČI NEHRAZENOU ZE ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ A NA ZDRAVOTNÍ POMŮCKY	40
TABULKA 35 ODVODY - POSKYTNUTÍ PŘEDŠKOLNÍHO ZAŘÍZENÍ	40
TABULKA 36 ODVODY - POUŽÍVÁNÍ PŘEDŠKOLNÍHO ZAŘÍZENÍ FORMOU UŽITÍ ZAŘÍZENÍ JAKO NEPENĚŽNÍHO PLNĚNÍ.....	41
TABULKA 37 ODVODY - PŘÍPLATKY NA PŘEDŠKOLNÍ ZAŘÍZENÍ	41
TABULKA 38 ODVODY - PŘÍSPĚVKY NA KULTURNÍ POŘADY A SPORTOVNÍ AKCE JAKO NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ.....	42
TABULKA 39 ODVODY - PŘÍPLATKY NA KULTURNÍ POŘADY A SPORTOVNÍ AKCE JAKO PENĚŽNÍ PLNĚNÍ	42
TABULKA 40 ODVODY - NEPENĚŽNÍ DARY POSKYTOVANÉ V SOULADU S VYHLÁŠKOU O FONDU KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB	43
TABULKA 41 ODVODY - PENĚŽNÍ A NEPENĚŽNÍ DARY JAKO PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROK.....	43
TABULKA 42 ODVODY - PŮJČKY NA BYTOVÉ ÚČELY.....	44
TABULKA 43 ODVODY - SOCIÁLNÍ POMOC ZAMĚSTNANCŮM.....	44
TABULKA 44 SLOŽENÍ DOTAZOVANÝCH Z HLEDISKA POHLAVÍ.....	45
TABULKA 45 SLOŽENÍ DOTAZOVANÝCH Z HLEDISKA VĚKU	46
TABULKA 46 SLOŽENÍ DOTAZOVANÝCH Z HLEDISKA STÁVAJÍCÍHO UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE.....	47
TABULKA 47 SLOŽENÍ DOTAZOVANÝCH Z HLEDISKA SOUČASNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ.....	48
TABULKA 48 SLOŽENÍ ZAMĚSTNANCŮ PODLE NEJVYŠŠÍHO DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ.....	49
TABULKA 49 SLOŽENÍ STUDENTŮ PODLE ŠKOLY, KTEROU ZROVNA STUDUJÍ	50
TABULKA 50 ROZDĚLENÍ FIREM PODLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ	52
TABULKA 51 ROZDĚLENÍ FIREM PODLE PŮSOBNOSTI.....	53
TABULKA 52 POSKYTUJE FIRMA ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY?.....	54
TABULKA 53 JE VE VAŠÍ FIRMĚ ZŘÍZENÁ ODBOROVÁ ORGANIZACE?.....	55

Seznam grafů

GRAF 1 SLOŽENÍ DOTAZOVANÝCH Z HLEDISKA POHLAVÍ	45
GRAF 2 SLOŽENÍ DOTAZOVANÝCH Z HLEDISKA VĚKU.....	46
GRAF 3 SLOŽENÍ DOTAZOVANÝCH Z HLEDISKA STÁVAJÍCÍHO UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE.....	47
GRAF 4 SLOŽENÍ DOTAZOVANÝCH Z HLEDISKA SOUČASNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ	48
GRAF 5 SLOŽENÍ ZAMĚSTNANCŮ PODLE NEJVYŠŠÍHO DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ	49
GRAF 6 SLOŽENÍ STUDENTŮ PODLE ŠKOLY, KTEROU ZROVNA STUDUJÍ	50
GRAF 7 JAKÉ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY JSOU V SOUČASNOSTI ZAMĚSTNANCŮM POSKYTOVÁNY	51
GRAF 8 JAKÉ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY JSOU MEZI ZAMĚSTNANCI NEJŽÁDANĚJŠÍ	51
GRAF 9 ROZDĚLENÍ FIREM PODLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ	52
GRAF 10 ROZDĚLENÍ FIREM PODLE PŮSOBNOSTI	53
GRAF 11 POSKYTUJE FIRMA ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY?.....	54
GRAF 12 JE VE VAŠÍ FIRMĚ ZŘÍZENÁ ODBOROVÁ ORGANIZACE?	55
GRAF 12 JAKÉ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY VAŠE FIRMA POSKYTUJE?	56

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – PROHLÁŠENÍ POPLATNÍKA DANĚ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB.....	I
PŘÍLOHA B – ODPOVĚDI NA OTÁZKU - JAKÉ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY POSKYTUJE VÁŠ SOUČASNÝ ZAMĚSTNAVATEL?	V
PŘÍLOHA C – ODPOVĚĎ NA OTÁZKU - JAKÉ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY BUDETE UPŘEDNOSTŇOVAT PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ?	VII

PŘÍLOHY

Příloha A – Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob

PROHLÁŠENÍ poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

Příjmení _____	Jméno(-a) _____	
Titul _____	Rodné číslo ¹⁾ _____	Číslo pasu ¹⁾ _____
Adresa bydliště (místa trvalého pobytu) _____		PSČ _____
Prohlášení podepisuji pro plátce (název a adresa) _____		

I.

1. Podle § 35ba odst. 1 písm. a) a § 35d odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), slevu na dani na poplatníka na zdaňovací období nebo uvedenou část zdaňovacího období:

<input type="checkbox"/> uplatňuji ²⁾	<input type="checkbox"/> uplatňuji ²⁾	<input type="checkbox"/> uplatňuji ²⁾
<input type="checkbox"/> neuplatňuji ²⁾	<input type="checkbox"/> neuplatňuji ²⁾	<input type="checkbox"/> neuplatňuji ²⁾

2. Podle § 35ba odst. 1 písm. c) až f) a § 35d odst. 2 zákona uplatňuji slevu na dani z důvodu, že²⁾

- a) pobírám invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo u mne zanikl nárok na invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu,
- b) pobírám invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem invalidní ve třetím stupni, zanikl mi nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo jsem podle zvláštních předpisů invalidní ve třetím stupni, avšak žádost o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem invalidní ve třetím stupni,
- c) jsem držitelem průkazu ZTP/P

Druh přiznaného důchodu z důvodu invalidity	Číslo a datum rozhodnutí o přiznání důchodu, popř. potvrzení FÚ č. j., ze dne	Důchod přiznán od	Datum vystavení průkazu ZTP/P

d) se soustavně připravuji na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, ve zdaňovacím období

<input type="text" value="od - do<sup>2)</sup>"/>	<input type="text" value="od - do<sup>2)</sup>"/>	<input type="text" value="od - do<sup>2)</sup>"/>
---	---	---

a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let.

3. Podle § 35c a § 35d zákona uplatňuji daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící se mnou v domácnosti (vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuka-vnučku, pokud jeho rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit):

a) Nezetlé dítě

Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo	Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo

b) Zletilé dítě až do dovršení 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a – soustavně se připravuje na budoucí povolání:

Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo	Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo

- nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
- z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo	Stav	Podvrzení FÚ č. j. ze dne

c) Z dětí uvedených pod písmeny a) a b) jsou držitelé průkazu ZTP/P:

Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo	Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo

Uplatňujete-li daňové zvýhodnění a Váš(e) manžel(ka) je zaměstnan(a), vyplňte:

Údaje o manželce (manželovi) žijící (žijícím) se mnou v domácnosti:

Příjmení a jméno(-a)	
Název a adresa zaměstnavatele	

II.

Prohlašuji, že

- současně **neuplatňuji** za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období
 - nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona** u jiného plátce daně a že současně na stejné období kalendářního roku jsem nepodepsal(-a) u jiného plátce prohlášení k dani³⁾;
 - daňové zvýhodnění⁴⁾** na vyživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění na to samé vyživované dítě za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuje jiná osoba;
- k 1. lednu uvedeného zdaňovacího období **starobní důchod** z důchodového pojištění nebo ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu

..... pobírám ²⁾ pobírám ²⁾ pobírám ²⁾
..... nepobírám ²⁾ nepobírám ²⁾ nepobírám ²⁾

Dojde-li během zdaňovacího období ke změně skutečností rozhodných pro výpočet záloh na daň a daně nebo ke změně podmínek pro poskytnutí slev na dani podle § 35ba zákona, nebo daňového zvýhodnění, písemně je oznámím plátcí daně (např. změnou v prohlášení) nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala.

Jsem si vědom(-a) následků, kdyby toto prohlášení neodpovídalo pravdě a jsem si vědom(-a) toho, že rozdíl z nesprávně sražené zálohy na daň nebo daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a daňového zvýhodnění z mé viny bude v plné výši včetně příslušenství sražen z mé mzdy.

Změny, k nimž během zdaňovacího období došlo, níže uvádím:

Druh změny	Změna nastala	Datum podpisu	Podpis poplatníka

Potvrzují pravdivost a úplnost údajů uvedených v tomto prohlášení

Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis
Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis
Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis

Nárok na uznání slev na dani podle § 35ba zákona a nárok na daňové zvýhodnění prokázal poplatník⁶⁾

Na zdaňovací období	Za plátce ověřil	Na zdaňovací období	Za plátce ověřil	Na zdaňovací období	Za plátce ověřil

III.

Žádám o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňového zvýhodnění¹⁾ a o provedení výpočtu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

za zdaňovací období

a současně prohlašuji, že za uvedené zdaňovací období

1. nejsem povinen(-na) podat ze svých příjmů přiznání k dani z příjmů fyzických osob

2. jsem nepobíral(-a) v uplynulém zdaňovacím období kromě mzdy od jednoho plátce nebo postupně od více plátců včetně mezd dodatečně vyplacených nebo zúčtovaných těmito plátců v době, kdy jsem pro ně již nevykonával(-a) závislou činnost nebo funkci, příjmů zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, jiné příjmy podle § 7 až 10 zákona podléhající dani z příjmů fyzických osob vyšší než 6 000 Kč

3. jsem pobíral(-a) v uplynulém zdaňovacím období kromě příjmů zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, příjmy podléhající dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

a) pouze od jednoho plátce ve zdaňovacím období²⁾

b) postupně od dalších plátců daně včetně mezd dodatečně vyplacených nebo zúčtovaných těmito plátců v době, kdy jsem pro ně již nevykonával(-a) závislou činnost nebo funkci, které níže uvádím a potvrzení o vyplacených příjmech a sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění od těchto plátců současně předkládám²⁾.

Ve zdaňovacím období	Jména plátců

Prohlašuji, že:

(vyplní pouze poplatník uplatňující nezdanitelnou část základu daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona)

- odpočet úroků ze základu daně, na které uplatňuji nárok z důvodu zaplacených úroků z úvěru použitého na financování bytových potřeb ze stavebního spoření²⁾, úroků z hypotečního úvěru²⁾ anebo z jiného úvěru poskytnutého v souvislosti s těmito úvěry²⁾, stavební spořitelnou²⁾, bankou²⁾, nebo pobočkou zahraniční banky²⁾ anebo zahraniční bankou²⁾, za zdaňovací období

neuplatňuje jiná osoba²⁾,

uplatňují tyto osoby:²⁾ /uveďte v tabulce/

Zdaňovací období	Jméno(-a) a příjmení	Rodné číslo	Adresa trvalého pobytu

- předmět bytové potřeby pod písmeny a)²⁾ b)²⁾ c)²⁾ d)²⁾ e)²⁾ f)²⁾ g)²⁾ h)²⁾ § 15 odst. 3 zákona, na který uplatňuji odpočet úroků z poskytnutého úvěru, byl užíván v souladu s § 15 odst. 4 zákona, a že částka úroků, o kterou se snižuje základ daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona v úhrnu u všech účastníků smluv o úvěrech žijících v mé domácnosti nepřekročila v uplynulém zdaňovacím období 300 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku uplatňovaná částka nepřekročila jednu dvanáctinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků.

Kromě nároku na slevy na dani a nároku na daňové zvýhodnění podle údajů uvedených již v prohlášení uplatňují nárok na:

1. Slevu na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b) zákona na manželku (manžela)

Jméno(-a) _____ Příjmení _____ RČ _____

kteřá (který) v uplynulém zdaňovacím období

od - do²⁾ od - do²⁾ od - do²⁾

se mnou žila (žil) v domácnosti a neměla (neměl) v tomto zdaňovacím období vlastní příjem přesahující 68 000 Kč a v uplynulém zdaňovacím období

byla (byl)³⁾ byla (byl)³⁾ byla (byl)³⁾
nebyla (byl)³⁾ nebyla (byl)³⁾ nebyla (byl)³⁾

držitelkou (-lem) průkazu ZTP/P.

2. Nezdánitelné části základu daně:

a) Podle § 15 odst. 1 zákona z důvodu poskytnutí daru

Zdaňovací období	Hodnota daru (Kč)	Zdaňovací období	Hodnota daru (Kč)	Zdaňovací období	Hodnota daru (Kč)

b) Podle § 15 odst. 3 a 4 zákona z důvodu zaplacených úroků z úvěru

Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)	Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)	Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)

c) Podle § 15 odst. 5 zákona z důvodu platby příspěvků na své penzijní připojištění nebo penzijní pojištění

Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)

d) Podle § 15 odst. 6 zákona z důvodu zaplaceného pojistného na své soukromé životní pojištění

Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)	Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)	Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)

e) Podle § 15 odst. 7 zákona z důvodu zaplacených členských příspěvků člena odborové organizace

Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)

f) Podle § 15 odst. 8 zákona z důvodu úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání

Zdaňovací období	Výše úhrady (Kč)	Zdaňovací období	Výše úhrady (Kč)	Zdaňovací období	Výše úhrady (Kč)

Potvrzují pravdivost a úplnost údajů uvedených v oddíle III.

Za zdaňovací období	Datum podpisu	Podpis poplatníka

¹⁾ U poplatníků uvedených v § 2 odst. 3 zákona uveďte datum narození a číslo pasu nebo jiného dokladu, prokazující totožnost poplatníka

²⁾ Nehodící se škrtně, popř. podle jednotlivých zdaňovacích období

³⁾ § 38k odst. 4 zákona

⁴⁾ § 35c a § 35d zákona

⁵⁾ § 38l zákona

Příloha B – Odpovědi na otázku - Jaké zaměstnanecké výhody poskytuje váš současný zaměstnavatel?

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
příspěvek na stravování	150	73,53 %
prodloužená dovolená	85	41,67 %
příspěvek na penzijní připojištění	78	38,24 %
dny zdravotního volna	40	19,61 %
příspěvek na rekreaci	36	17,65 %
dary, půjčky, sociální výpomoc	32	15,69 %
příspěvek na vzdělání	31	15,2 %
příspěvek na životní pojištění	27	13,24 %
příspěvek na kulturu	26	12,75 %
příspěvek na odborný rozvoj	25	12,25 %
doprava do zaměstnání	25	12,25 %
příspěvek na sport	25	12,25 %
ubytování pro zaměstnance	13	6,37 %
žádné	6	2,94 %
nic	5	2,45 %
předškolní a zdravotnické zařízení	3	1,47 %
jsem jenom OSVČ	1	0,49 %
práce z domova, nadstandardní platové ohodnocení	1	0,49 %
ošatné	1	0,49 %
zvýhodněné ceny pro vyráběné produkty	1	0,49 %
nově přes benefity.cz možnost výběru podle svého uvážení	1	0,49 %
zaměstnanecká sleva	1	0,49 %
příspěvek na "zdraví"	1	0,49 %
žádné benefity neposkytuje	1	0,49 %
flexi passy vital a relax,zdr.pěči,vzdělání jazykové a odborné, rekreace	1	0,49 %
zadne	1	0,49 %
neposkytuje žádné ale mám více volna než jiná zaměstnání	1	0,49 %
Cafeteria system	1	0,49 %
jsem svým zaměstnavatelem	1	0,49 %
homeoffice	1	0,49 %
příspěvek na vánoce	1	0,49 %
kromě darů, sick-days a ubytování vše aplikováno + mnoho dalšího	1	0,49 %
13. plat	1	0,49 %
příspěvek na kadeřníka, kosmetiku, masáže	1	0,49 %
flexipas	1	0,49 %
žádné benefity	1	0,49 %
telefon	1	0,49 %

příplatek za služby a svátky	1	0,49 %
slevu na IT vybavení	1	0,49 %
OSVC-zadne	1	0,49 %
slevy na firemní zboží	1	0,49 %

Příloha C – Odpověď na otázku - Jaké zaměstnanecké výhody budete upřednostňovat při hledání zaměstnání?

Možnosti	Počet odpovědí	Procentuální vyjádření
příspěvek na stravování	222	60 %
prodloužená dovolená	214	57,84 %
příspěvek na penzijní připojištění	181	48,92 %
příspěvek na vzdělání	128	34,59 %
doprava do zaměstnání	124	33,51 %
příspěvek na odborný rozvoj	110	29,73 %
dny zdravotního volna	107	28,92 %
příspěvek na životní pojištění	93	25,14 %
příspěvek na rekreaci	77	20,81 %
příspěvek na sport	63	17,03 %
příspěvek na kulturu	48	12,97 %
předškolní a zdravotnické zařízení	30	8,11 %
ubytování pro zaměstnance	24	6,49 %
dary, půjčky, sociální výpomoc	23	6,22 %
nic	3	0,81 %
nevím, snad budu ráda, že budu mít práci	1	0,27 %
peníze	1	0,27 %
pružná pracovní doba	1	0,27 %
Zadne	1	0,27 %
možnost práce z domova, nadstandardní platové ohodnocení	1	0,27 %
Postarám se o sebe sám.	1	0,27 %
žádné	1	0,27 %
já budu upřednostňovat dobré zaměstnání, třeba bez benefitů, ty jsou dočasné :-)	1	0,27 %
akcie firmy kde pracuji	1	0,27 %
budu rád, když mě alespoň někdo zaměstná, nemohu si vybírat nějaké benefity	1	0,27 %
nejsem zaměstnanec, zaměstnávám	1	0,27 %
další zajímavé benefity	1	0,27 %
zkrácená pracovní doba, poloviční úvazek	1	0,27 %
13. plat	1	0,27 %
žádné, zajímá mne výše platu a kariérní postup	1	0,27 %
ne	1	0,27 %
benefity neupřednostňuji	1	0,27 %
dostatečná smluvní mzda + bonusový systém	1	0,27 %
jakykoliv :-)	1	0,27 %
není podstatné	1	0,27 %
je mi to jedno	1	0,27 %
flexibilní pracovní doba	1	0,27 %

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Čížková

Obor: Evropská hospodářsko-správní studia

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Odměňování za práci a zaměstnanecké výhody

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 51

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů české literatury a pramenů: 6

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 3

Vedoucí práce: JUDr. Aleš Zpěvák