

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Bakalářská práce**

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

**Svitlana Stefanska**

© 2020 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Svitlana Stefanska

Ekonomika a management  
Provoz a ekonomika

Název práce

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

Název anglicky

**Evaluation of Personal Cost and Benefits in Accounting Entity**

---

### Cíle práce

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

### Metodika

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

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

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

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

## Doporučený rozsah práce

30-40 stran

## Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň z příjmů ze závislé činnosti

---

## Doporučené zdroje informací

- BRŮHA, D. – BUKOVJAN, P. – ŠENK, Z. – SCHMIED, Z. – PELECH, P. – KALVODA, A. – LEŠTINSKÁ, V. – VALENTA, J. – STÝBLO, J. – ČORNEJOVÁ, H. – ROUČKOVÁ, D. *Abeceda personalisty 2018*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-120-8.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2017. ISBN 978-80-7552-514-7.
- PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.
- 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 : Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0
- ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní 2018*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-117-8
- ŠUBRT, B. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, 2016. ISBN 978-80-7554-008-9.
- VYBÍHAL, V. *Mzdové účetnictví ... : praktický průvodce : [změny v předpisech k ...]*. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0807-7

---

## Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

---

Elektronicky schváleno dne 25. 2. 2020

**prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 26. 2. 2020

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 23. 03. 2020

### **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 21.března 2020

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala především své vedoucí práce paní Ing. Jitce Šiškové, PhD, za její trpělivost, vstřícnost, a hlavně cenné rady, které mi sdělila při zpracování této bakalářské práce. Následně bych chtěla poděkovat všem lidem, kteří mi poskytli potřebné informace a svůj čas.

# Vyhodnocení osobních nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá vyhodnocení problematiky mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu ve společnosti XY a.s.

V teoretické části bylo prostřednictvím odborné literatury, právních předpisů a dalších relativních zdrojů popsány základní pojmy a podrobné rozdělení benefitů dle různých hledisek. Dále bylo uvedeno rozlišení mezi odlišnými druhy pracovněprávních poměrů, platů a mezd a zobrazeny postupy při výpočtu čisté mzdy.

Praktická část bakalářské práce byla zaměřena na podnik XY a.s. a požadavků zaměstnanců. Vlastní práce byla zpracována podle dotazníkového šetření, výpočtu nákladů zaměstnavatele a čisté mzdy zaměstnance při zvýšení hodnot stravenek.

Na základě vyhodnocení odpovědi respondentů, byly navrženy úpravy v nabídce zaměstnaneckých benefitů. Dále byla zpracována základní ekonomická charakteristika podniku, která vypovídala o schopnosti pokrytí dalších mzdových nákladů spojené s úpravami dle požadavků respondentů.

**Klíčová slova:** zaměstnavatel, zaměstnanec, mzda, plat, zaměstnanecké benefity, mzdové náklady, čistá mzda, stravenky, daňové zvýhodnění.

# **Evaluation of Personal Cost and Benefits in Accounting Entity**

## **Abstract**

The bachelor thesis deals with the evaluation of the issue of labour costs and employee benefits from the accounting and tax perspective in the company XY a.s.

In the theoretical part, the basic concepts and detailed breakdown of benefits according to different aspects were described by means of professional literature, legislation and other relative sources.

The practical part of the thesis was focused on the company XY a.s. and requirements of employees. The actual work was prepared according to a questionnaire survey, the calculation of the employer's costs and the employee's net wage while increasing the meal vouchers.

Based on the evaluation of respondents' answers, adjustments were proposed in the offer of employee benefits. Furthermore, the basic economic characteristics of the company were elaborated, which testified about the ability to cover other wage costs associated with adjustments according to respondents' requirements.

**Keywords:** employer, employee, wage, salary, employee benefits, wage costs, net wage, meal vouchers, tax advantage

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>8</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>9</b>
2.1 Cíl práce .....	9
2.2 Metodika .....	9
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>10</b>
3.1 Pracovněprávní vztah .....	10
3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	10
3.2.1 Dohoda o provedení práce .....	10
3.2.2 Dohoda o provedení činnosti .....	11
3.3 Odměňování zaměstnanců .....	11
3.3.1 Plat .....	11
3.3.2 Mzda .....	12
3.3.3 Složky mzdy .....	12
3.3.4 Minimální mzda.....	13
3.3.5 Zaručená mzda.....	13
3.4 Složky mzdy.....	14
3.5 Čistá mzda.....	23
3.6 Účtování mezd .....	24
3.7 Benefity .....	25
3.8 Jednotlivé zaměstnanecké benefity .....	27
<b>4 Vlastní práce.....</b>	<b>30</b>
4.1 Charakteristika společnosti .....	30
4.1.1 Ekonomická charakteristika XY a.s.....	31
4.2 Současné Benefity poskytované zaměstnancům .....	33
4.2.1 Flexibility.....	33
4.2.2 Občerstvení .....	33
4.2.3 Kafeterie systém .....	34
4.2.4 Ostatní.....	35
4.3 Modelový příklad výpočtu a zaúčtování čisté mzdy.....	36
4.3.1 Vzor výpočtu modelového příkladu ze strany zaměstnance.....	37
4.3.2 Vzor zaúčtování modelového příkladu .....	38
4.3.3 Modelový příklad výpočtu stravenek v různé hodnotě.....	39
4.3.4 Mzdové náklady zaměstnavatele .....	40
4.4 Dotazníkové šetření.....	42
<b>Závěr .....</b>	<b>50</b>



Seznam použitých zdrojů .....	51
-------------------------------	----

5 Přílohy .....	54
-----------------	----

## Seznam obrázků

Obrázek č. 1 - Vzorec pro výpočet minimální mzdy .....	13
--	----

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Stupnice platových tarifů pro rok 2020 .....	12
Tabulka č. 2 - Zaručená mzda v roce 2020 .....	14
Tabulka č. 3 - Zdravotní pojišťovny ČR.....	17
Tabulka č. 4 - Zaokrouhlení základu daně.....	19
Tabulka č. 5 - Slevy na dani v roce 2020.....	21
Tabulka č. 6 - Daňové zvýhodnění za rok 2020 .....	22
Tabulka č. 7 - Daňový bonus .....	22
Tabulka č. 8 - Výpočet čisté mzdy zaměstnance .....	23
Tabulka č. 9 - Výpočet zdravotní a sociální pojištění zaměstnance .....	23
Tabulka č. 10 - Zaučtování mzdy .....	24
Tabulka č. 11 - Benefity z hlediska charakteru a formy .....	26
Tabulka č. 12 - Top 10 nejposkytovanějších benefitů .....	26
Tabulka č. 13 - Rozvaha společnosti XY a.s. ....	31
Tabulka č. 14 - Výkaz zisku a ztrát .....	32
Tabulka č. 15 - Body kafeteria systém .....	35
Tabulka č. 16 - Modelový příklad výpočtu mzdy vč. finanční odměny nebo stravenky.....	37
Tabulka č. 17 - Zaučtování modelového příkladu .....	38
Tabulka č. 18 - Detailní popis účtu.....	38
Tabulka č. 19 . Modelový příklad výpočtu mzdy při odlišné hodnoty stravenek.....	39
Tabulka č. 20 - Modelový příklad výpočtu měsíčních mzdových nákladů zaměstnavatele	40
Tabulka č. 21 - Výpočet nákladů zaměstnavatele při uhrazení 55 % stravenky (131 Kč) ..	40
Tabulka č. 22 - Výpočet nákladů zaměstnavatele při uhrazení 100% stravenky (120 Kč).	41
Tabulka č. 23 - Výpočet nákladů zaměstnavatele při uhrazení 55 % stravenky (150 Kč) ..	41

## Seznam grafů

Graf č. 1 - Segmentace podle pohlaví.....	42
Graf č. 2 - Segmentace podle věkové kategorie .....	43
Graf č. 3 - Segmentace podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	43
Graf č. 4 - Segmentace podle délky pracovního poměru.....	44
Graf č. 5 - Segmentace podle výše hrubé mzdy .....	45
Graf č. 6 - Segmentace podle ovlivňování benefitů na výběr práce .....	45
Graf č. 7 - Segmentace podle preference druhu benefitů .....	46
Graf č. 8 - Segmentace podle názoru respondentů na výhody benefitů .....	46
Graf č. 9 - Segmentace podle preference využívání benefitů .....	47
Graf č. 10 - Segmentace podle změny nebo uvedení nového benefitu.....	48
Graf č. 11 - Segmentace podle spokojenosti nabídky benefitů.....	49
Graf č. 12 - Segmentace podle motivační funkce benefitů.....	49

## **Seznam použitých zkratk**

SP – Sociální pojištění

ZP – Zdravotní pojištění

ČR – Česká republika

DPH – Daň z přidané hodnoty

SHM – Super hrubá mzda

HM – Hrubá mzda

ZP – zákoník práce

# 1 Úvod

V souladu se ZP §109 přísluší zaměstnanci za odvedenou práci mzda nebo plat, která je největší motivující složkou. Celkově benefity tvoří po platu největší motivující složku, která podle druhu ve větší nebo menší míře působí na zaměstnance.

Pokud má podnik vypracován kvalitně vnitřní strategii podniku, kde jednou z ní jsou zaměstnanecké výhody může být silným hráčem na poli pracovního trhu. Da se říct, že zaměstnanci jsou nejcennějším zdrojem podniku a jeho úspěšnosti. Kvůli tomu firmy mezi sebou konkurují v nabídce zaměstnaneckých benefitů, které slouží pro přilákání kvalifikovaných kandidátů, jejich udržení a motivování.

Zaměstnanecké výhody peněžního druhu patří mezi jedny z nevíce požadovaných mezi zaměstnanci, převážně jsou to finanční odměny, 13 plat a stravenky. Často finanční odměny jsou závislé na obratu společnosti, proto jsou velkým stimulem pro lepší výkonu zaměstnanců.

Další neméně důležitou stránkou tvoří daňové hledisko, např. stravenky které jsou pro zaměstnavatele do 55 % daňovým neuznatelným nákladem, pokud ale nepřekračují daňovou optimální hodnotu. Zaměstnavatel by měl podle možností a požadavků zaměstnanců stanovit rozmezí benefitů, tak aby byla výhodná pro obě strany.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

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

### **2.2 Metodika**

Rešeršní část bakalářské práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. V praktické části bakalářské práce byla provedena analýza poskytovaných benefitů ve sledované účetní jednotce, včetně ekonomické charakteristiky. Zhodnocení ekonomické stránky společnosti bude provedena pomocí rozvahy a výsledku hospodaření. Při níž se posoudí, zda firma je zisková a do jaké výše je zadlužená, její nákladovost a také výnosnost.

V další části vlastní práce bude vytvořen modelový příklad výpočtu čisté mzdy a jeho komparace s variantou daňově výhodných mzdových benefitů. Bude proveden výpočet stravenek při odlišných hodnot. Prvním bude navýšení hodnoty stravenky do daňové optimální hodnoty, a uhrazení zaměstnavatelem do výše nedaňového nákladu. Druhým způsobem bude výpočet modelového příkladu bez navýšení hodnoty stravenky, pouze úhrady celkové její částky. U posledního vzorového příkladu se bude jednat pouze o navýšení nad daňovou optimální hranici, a uhrazení podnikem 55 % z celkové hodnoty. U každého příkladu se provede analýza při zavedení jednoho z modelového příkladu v praxi, a to z hlediska ovlivňování vůči mzdovým nákladům podniku a spokojeností zaměstnanců.

Posledním důležitým krokem ve zpracování praktické části je provedení dotazníkového šetření ve společnosti XY a. s. Dotazník byl zpracován pomocí Wordu a následně po dobu několika měsíců vyplňován 159 respondentů ve vybrané účetní jednotce. Celkový počet zaměstnanců v podniku je přibližně 350 lidí. Dotazníkové šetření bude statisticky vyhodnoceno a získané údaje budou sloužit jako podklad pro návrh úpravy poskytované struktury benefitů. Získané výsledky budou vzájemně komparovány a pomocí dedukce bude zpracován návrh na úpravu stávající struktury poskytovaných mzdových benefitů.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Pracovněprávní vztah

Zaměstnavatel je převážně fyzická nebo právnická osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce. Fyzická osoba může být živnostník právnickou osobou státní podniky, družstva, občanská sdružení atd.

Zaměstnanec je vždy konkrétní fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce. (Šubrt, 2018, str. 32)

*„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“*  
(Zákoník práce, 2020, §2)

- Pracovní poměr

Tento vztah vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při společném uzavření smlouvy, jmenováním nebo volbou příslušného organu. (ZP, 2020, § 36)

- Ukončení pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru může být uskutečněno pomocí dohody, výpovědi nebo okamžitým zrušením. Také může být ukončené, pokud uplyne dobá sjednané smlouvy a další. (Zákoník práce, 2020, §48)

### 3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

#### 3.2.1 Dohoda o provedení práce

Zaměstnavatel a zaměstnanec uzavírá smlouvu mimo pracovní poměr, kde doba trvání této dohody není zákonem omezená tedy může být i na dobu neurčitou, jestliže nepřekročí 300 hodin v kalendářním roce. K ní se započítává pracovní doba jiné dohody o provedení práce vykonané ve stejném roce.

Pokud jeho mzda či plat přesáhne částku 10 000 českých korun podléhá dani z příjmu, která činí 15 % z celkové částky, zaměstnavatel je povinen odvést zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance. Pokud zaměstnanec podepíše Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob může uplatnit slevy na dani. (Šubrt a kol., 2018, s. 67)

### 3.2.2 Dohoda o provedení činnosti

Smlouvu mimo pracovní poměr uzavírá zaměstnavatel a zaměstnanec, ve kterém lze vykonávat práci maximálně 20 h. týdně, tudíž poloviční pracovní úvazek. Tato dohoda je vhodná pro krátkodobé zaměstnání kdy rozsah práce převyšuje 300 hodin v kalendářním roce. Dodržování rozsahu doby je posuzováno pomocí průměru doby uzavření smlouvy, nejdéle za 52 týdnů. (Měšec.cz, 2019)

### 3.3 Odměňování zaměstnanců

Podle ZP se rozděluje odměna za práci ve dvou formách, a to jsou mzda a plat.

*Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (Šubrt a kol., 2018, str. 96)*

#### 3.3.1 Plat

Plat je odměna za práci zaměstnanců, kteří jsou zaměstnanci státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů, příspěvkových organizací, školských právnických osob a regionálních rad regionů soudržnosti. (Finance.cz, 2019)

Plat je tvořen:

- Příplatky: vedení, za práci přes noc, práci o víkendu, za práci přesčas nebo o svátcích;
- Odměny;
- Platovými tarify. (Zákoník práce, 2020, § 122 - § 137)

Platový tarif se rozděluje do 16 platových tříd a jsou připravené ke konkrétně platové stupnici. Dle roku 2020 tarif je rozdělen následujícím způsobem:

**Tabulka č. 1 - Stupnice platových tarifů pro rok 2020**

platová třída	platový tarif v Kč měsíčně
1	6 500
2	7 110
3	7 710
4	8 350
5	9 060
6	9 830
7	10 660
8	11 570
9	12 550
10	13 620
11	14 780
12	16 020
13	17 370
14	18 850
15	20 470
16	22 200.

Zdroj: vlastní zpracování dle (Zákoník práce, 2020, §123)

### **3.3.2 Mzda**

Mzda je odměna, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci, na základě uzavřeného pracovněprávního vztahu. Je sjednána ve smlouvě a nesmí být nižší než minimální zákonem stanovená částka. (Finance.cz, 2019)

### **3.3.3 Složky mzdy**

Mzdu výslednou pro zaměstnance je považovaná čistá mzda. Pro její výpočet je zapotřebí zjistit hrubou mzdu sečtením příplatku, odměn, prémie a dalších složek k základní mzdě. Po obdržení této složky je zapotřebí odečíst zákonem dané srážky např. sociální a zdravotní pojištění a zálohu na daní z příjmů. Tímto způsobem je obdržena čistá mzda a je na zaměstnanci, zda má nárok na odečtení další sjednané položky

### 3.3.4 Minimální mzda

Zákonem stanovená nejnižší přípustná odměna v každém pracovněprávním vztahu. Základní právní úpravu provádí zákoník práce č. 262/2006 Sb., Nařízení vlády č. 262/2007 Sb., stanoví výši základní sazby minimální mzdy, podmínky poskytnutí, vymezení a výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Od 01.01.2020 základní sazba minimální mzdy vzrostla na 14 600 Kč tudíž o 1250 Kč v rozsahu plného úvazku. Hodinová sazba se zvýšila na 87,30 Kč o 7,5 Kč za hodinu.

Avšak podle 79§ zákoníku práce rozsah týdenní pracovní doby může se odlišovat. Abychom zjistili hodinovou sazbu je zapotřebí spočítat podle vzorce. (Mpsv.cz, 2020)

#### Obrázek č. 1 - Vzorec pro výpočet minimální mzdy

$$MM_x = MM_z \text{ krát } k$$

$$k = 40 / x$$

MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu

z = 40 hodin

x = jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

Výpočet:

$$MM_{37,5} = 87,30 \text{ krát } k$$

$$k = 40 / 37,5 = 1,0667$$

$$MM_{37,5} = 87,30 \text{ krát } 1,0667 = 93,12291 \text{ zaokrouhleno na } 93,10 \text{ Kč}$$

Zdroj: vlastní zpracování dle (Mpsv.cz, 2020)

- Dopltek do výše minimální mzdy

Zaměstnanec nesmí podle zákoníků práce obdržet nižší odměnu, než je stanovená nařízením vlády, jestli k tomu dojde je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek bez ohledu, zda zaměstnanec zavinil či nikoliv nižší výkonost, což platí u odměňování úkolovou mzdou (Mpsv.cz, 2020)

### 3.3.5 Zaručená mzda

Podle ZP je považuje taková mzda nebo plat, při které zaměstnanci vzniká právní nárok. Vztahuje se na zaměstnance, jejíž mzda není stanovena v kolektivní smlouvě nebo jsou odměňováni platem. Jejich minimální částka je stanovena nařízením vlády.



Podle toho jsou rozděleni do osmy skupin podle její složitosti, namáhavosti a odpovědnosti. První skupina práce se rovná minimální mzdě. Pokud je nižší, než zákonem stanovená nejnižší částka náleží zaměstnanci doplatek. (Šubrt, 2018, str. 98)

**Tabulka č. 2 - Zaručená mzda v roce 2020**

Nejnižší úroveň zaručené mzdy v roce 2020		
Skupina prací	Kč/hod	Kč/měsíc
1. skupina	87,30 Kč	14 600 Kč
2. skupina	96,30 Kč	16 100 Kč
3. skupina	106,40 Kč	17 800Kč
4. skupina	117,40 Kč	19 600 Kč
5. skupina	129,70 Kč	21 700 Kč
6. skupina	143,20 Kč	24 000 Kč
7. skupina	158,10 Kč	26 500 Kč
8. skupina	174,60 Kč	29 200 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle (Kurzy.cz)

### 3.4 Složky mzdy

Za mzdu je považována:

- Základní mzda;
- Naturální mzda;
- Osobní ohodnocení;
- Periodické prémie;
- Příplatky;
- Doplatky. (Vybíhal a kolektiv, 2018, str. 91)

#### Formy základní mzdy:

##### 1. Měsíční mzda

Odměna je stanovena pevnou částkou bez ohledu na počet odpracovaných hodin či splnění norem; (Šubrt, 2016, str. 42)

##### 2. Časová mzda

Odměna u činností, u kterých nelze přesně změřit podle hodnotových ukazatelů, může se jednat i o práci různorodého charakteru. Stanoví se pomocí počtu odpracovaných hodin a součinu mzdového tarifu.

### **Časová mzda je rozlišovat na:**

- s pevným tarifem – zařazený podle složitostí vykonávané práce;
- s rozpětím tarifů – tarif je stanoven mzdovým dekretem;
- časová mzda s odstupňovaným tarifem – k mzdovému tarifu jsou přiřazeny kvantitativní (počet let praxe) a kvalitativní (kvalita práce) kritéria.
- časová mzda diferencovaná – ovlivňování tarifu koeficientem výkonu nebo normou v procentech. (Vybíhal a kolektiv, 2018, str. 91)

#### 3. Úkolová mzda

Odměna je stanovena tarifem za splnění normy;

#### 4. Podílová nebo provizní mzda

Odměnou je podíl z tržeb a uskutečněných obchodů;

#### 5. Smíšená mzda

Kombinace mzdových forem. (Šubrt, 2016, str. 42)

### **Hrubá mzda**

#### 1. Prémie

Je to určitá forma mzdy, při které zaměstnavatel zajišťuje zainteresovanost zaměstnanců na lepším výkonu a výsledcích práce. Prémie je nutné stanovit před začátkem období, kdy je zapotřebí, aby byl splněn zaměstnancem, a taky musí být s ním seznámen. Nejčastěji prémie je součástí (jako simulační prvek) časové mzdy.

#### 2. Odměny

- Výkonnostní odměny – jsou poskytované na základně splnění úkolů zaměstnancem, podle předem stanovených kritérií pracovních výsledku a výkonnosti
- Mimořádné odměny – jsou poskytované na základně dosažení významných pracovních dosažení nebo k ocenění mimořádného pracovního úsilí (Brůha, 2018, str. 184)
- 

#### 3. Osobní ohodnocení

Forma mzdy jejíž základem je ocenění výsledků zaměstnance na pravidelném hodnocení. Zaměstnavatel hodnotí výkonnost a výsledek práce jednotlivých zaměstnanců na základě vzájemného porovnání. Kritéria hodnocení zvolí sám zaměstnavatel např. kvalita, spolehlivost, samostatnost atd. (Brůha, 2018, str. 180)

#### 4. Náhrada mzdy (platu)

Zaměstnanci je poskytována zejména při pracovních překážkách. Při pracovní neschopnosti karantény nebo dovolené. Ve většině případů je poskytována ve výši průměrného výdělku. (Šubrt, 2016, str. 100)

#### 5. Příplatky

- Kompenzace práce za přesčas

Za hodinu práce přesčas zaměstnanci přísluší mzda a k ní příplatek, podle právního předpisu. Příplatek stanoví 25 % průměrného výdělku, nebo po dohodě se zaměstnavatelem zaměstnanec může využít náhradní volno. (Brůha, 2018, str.180)

- Kompenzace práce ve svátek

Za dobu práce ve státní svátek zaměstnanci podle zákoníku práce přísluší prioritně náhradní volno. Za dobu náhradního volna zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Po vzájemně dohodě zaměstnavatel může poskytnout příplatek zaměstnanci min. ve výši průměrného výdělku 100 % namísto náhradního volna. (Šubrt, 2016, str. 58)

- Příplatek za práci v noci

Zaměstnanci přísluší za noční práci příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku. (Šubrt, 2018, str. 100)

- Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatek zaměstnanci přísluší za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy, tj 7,32 Kč za hodinu. (Brůha, 2018, str. 182)

- Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce o víkendu vzniká zaměstnanci právní nárok na příplatek ke mzdě, a to ve výši nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku.

- Příplatky ke mzdě zákoníkem práce neupravené

Kromě příplatků stanovené ZP, mohou zaměstnanci poskytované i jiné druhy příplatků. Např. Příplatek za práci ve vícesměnném pracovním režimu či příplatek za práci ve výškách atd. (Šubrt, 2016, str. 59)

## Srážky ze mzdy

Hlavními srážkami pro výpočet čisté mzdy jsou považovány zdravotní a sociální pojištění a taky daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.

### 1. Zákonné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění je takové pojištění, na jehož základě je celkově nebo částečně hrazená zdravotní péče pojištěnce. Rozsah zdravotní péče je stanoven zákonem č. 48/1997 Sb., který přesně vymezuje působnost zdravotních pojišťoven a určuje co lze uhradit nebo nikoliv zdravotní pojišťovnou. (businessinfo.cz, 2019)

Osoby, které podléhají českému systému veřejného zdravotního pojištění povinně ze zákona v současné době jsou:

- a) Osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky;
- b) Osoby, které na území ČR nemají trvalý pobyt, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt v ČR;
- c) Osoby, s trvalým pobytem na území ČR výdělečně činné podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES). (Šubrt, 2018, str. 315)

Seznam existujících zdravotních pojišťoven ČR:

**Tabulka č. 3 - Zdravotní pojišťovny ČR**

Zkratka – Kód	Název
VZP ČR – 111	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR
VoZP – 201	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR
ČPZP – 205	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna
Oborová – 207	Odborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví
Škoda MB – 209	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda
ZP MV – 211	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra
Revírní – 213	Revírní bratrská pokladna

Zdroj: vlastní zpracování dle (Šubrt, 2018, str. 321)

Při nástupu do zaměstnání zaměstnanec je povinen sdělit zaměstnavateli zdravotní pojišťovnu, u které je pojištěn. Další jeho povinnosti je nahlásit v době trvání pracovního poměru, pokud dojde ke změně zdravotní pojišťovny a to do 8 dnů. Pokud tak zaměstnanec neučiní zaměstnavatel má nárok požadovat od něho úhradu penále za neoznámení nebo opožděné sdělení změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem. (Šubrt, 2018, str. 320)

Výše pojistného u zaměstnance je stanoveno 13,5 % z vyměřovacího základů za rozhodné období. Částka pojistného vždy se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Rozhodovacím obdobím, při zjišťování vyměřovacího základů u zaměstnavatele, zaměstnance a osoby bez zdanitelných příjmů je kalendářní měsíc. U osob OSVČ je rozhodným obdobím kalendářní rok. (Vybíhal a kolektiv, 2018, str. 153).

Zaměstnavatel je povinen odvádět za zaměstnance 2/3 zdravotního pojištění čili 9 %, současně zaměstnanec musí uhradit 1/3 zdravotního pojištění 4,5 % srážkou ze mzdy nebo platu, a to i bez jeho schválení. (Vybíhal a kolektiv, 2018, str. 160)

## 2. Pojistné na sociální pojištění

Pojistné na sociální zabezpečení, je jedním s části příjmu do státního rozpočtu. Její součástí odvodu je důchodové pojistné, nemocenské pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Penále, pokuty a přírážka k pojistnému jsou také součástí příjmu státního rozpočtu. (Šubrt, 2018, str. 409)

Poplatníci pojistného jsou zaměstnanci, OSVČ, osoby, které dobrovolně se staly plátcem důchodového pojištění a zaměstnavatelé PO nebo FO která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky.

Výše pojistného se stanoví podle vyměřovacího základu v aktuálním roce:

- Zaměstnavatelé – 24,8 %, z toho (21,5 % důchodové pojištění, 2,1 % nemocenské pojištění a 1,2 na státní politiku zaměstnanosti);
- Zaměstnanci – důchodové pojištění 6,5 %;
- OSVČ – 28,2 %, z toho (28 % důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti);
- OSVČ účastných nemocenského pojištění – 2,3 % na nemocenské pojištění;
- Osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění – 28 % důchodové pojištění;
- Zahraniční zaměstnanci – 2,3 % nemocenské pojištění.

(Vybíhal a kolektiv, 2018, str. 168)

## 3. Superhrubá mzda

Metoda výpočtu zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti. Je to vlastně hrubá mzda, která je povýšena o sociální a zdravotní pojištění, které je povinen za zaměstnance odvádět zaměstnavatel. Při výpočtu vždy se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. (radiozurnal.rozhlas.cz, 2016)

#### 4. Záloha na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti

Záloha se vypočte ze základu pro výpočet zálohy tzv. Superhrubé mzdy zaokrouhlené na stokoruny nahoru (§ 38h odst. 2 zákona). Sazba daně za kalendářní měsíc činí 15 %, je to tzv. jednotná sazba, je používána při výpočtu zálohy na daň u poplatníka, který podepsal nebo nepodepsal prohlášení k dani.

**Tabulka č. 4 - Zaokrouhlení základu daně**

Hrubá mzda	Zaokrouhlení základu daně	Zdanění
<b>DPP</b>		
do 10 000,- Kč	na koruny dolů	15 % srážková daň, zaokrouhlená na koruny dolů
nad 10 000	na 100 Kč nahoru	15 % záloha na daň
<b>DPČ</b>		
od 1 do 2500	na koruny dolů	15 % srážková daň, zaokrouhlená na koruny dolů
2500 a více	na 100 Kč nahoru	15 % záloha na daň

Zdroj: vlastní zpracování dle (Šubrt, 2018, str. 240)

Při výpočtu zálohy na daň ze závislé činnosti, je důležité, zda poplatník podepsal prohlášení na zdaňovací období. Pokud má více plátců současně, je povinen rozhodnout, u kterého bude chtít poskytnout základní slevu na poplatníka.

Poplatník, který nepodepsal u plátce daně prohlášení, nemá nárok uplatnit nezdanitelnou část základu daně ani slevy na dani. (Vybíhal a kolektiv, 2018, str. 295, 297)

#### 5. Slevy na dani

Na základě §35ba, lze vypočtenou daň (vlastně zálohu na dani) snížit o poplatníkem uplatněné slevy. Poplatníkovi vzniká nárok na slevy na dani, pokud podepíše prohlášení do 30 dnů po nástupu do zaměstnání u zaměstnavatele, který je plátcem daně

#### 6. Sleva na dani na poplatníka

Základní slevu na poplatníka mají všichni poplatníci, pokud jsou rezidenty nebo nerezidenty. Tato sleva se vztahuje na poplatníka, který měl zdanitelné příjmy v ČR, a jeho nárok na základní slevu je ve výši 24 840 Kč ročně nebo 2070 Kč měsíčně.

#### 7. Sleva na dani na manželku (§35ba odst.1 písm. b/)

Poplatník, který žije společně s manželem (manželkou), ve společně hospodařící domácnosti a příjem jednoho z nich nepřesáhl částky 68 000 Kč má nárok na slevu. Na tuto slevu má nárok i poplatník, který je v registrovaném partnerství. Do vlastních příjmů jednoho z partnera se nezahrnují tyto dávky: státní a sociální podporu, pěstounskou péči s výjimkou odměny pěstounovi, na pomoc v hmotné nouzi. Taky se nezapočítává státní příspěvky na penzijní připojištění, stipendium atd.

#### 8. Sleva na invaliditu (§35ba odst.1 písm. c/, d/, e/)

- a) Základní sleva na invaliditu je poskytnuta poplatníkovi jeli mu přiznán invalidní důchod prvního nebo druhého stupně nebo zanikl mu nárok na invalidní důchod pro invaliditu druhého a třetího stupně kvůli souběhu nároků na výplatu tohoto invalidního důchodů a starobního důchodu;
- b) Rozšířená sleva na invaliditu je přiznaná poplatníkovi, který má invalidní důchod třetího stupně, totiž má plnou invaliditu;
- c) Sleva na držitele průkazu ZTP/P náleží poplatníkovi, pokud prokáže u plátce daně předložením průkazu. Zároveň poplatník je poživitelem plného invalidního důchodu, přičemž slevy na dani se sčítají ale jenom do výše vypočtené zálohy na daň nebo daně.

#### 9. Slevy na dani na studenta

Poplatník může využít slevu, pokud po dobu pracovního poměru se připravuje na budoucí povolání nebo absoluuje předepsaný výcvik, ale maximálně do dovršení 26 let, nebo 28 let jeli student prezenční formy doktorského studijního programu.

#### 10. Sleva na dani za umístění dítěte (§35bb), tzv. školkovné

Tuto slevu je možné uplatnit, pokud dítě žije ve společné domácnosti s poplatníkem. Hodnota slevy je vypočtena na základně výdajů prokazatelně vynaložené za umístění vyživovaného dítěte, ale částka za každé dítě nesmí překročit výši minimální mzdy.

(Vybíhal a kol, 2018 str. 307)

## Přehled slevy na dani v roce 2020

**Tabulka č. 5 - Slevy na dani v roce 2020**

Typ slevy na dani	Ročně (Kč)	Měsíčně (Kč)
Základní sleva na poplatníka	24 840	2 070
Sleva na manžela (-ku) s vlastním příjmem nepřesahujícím za zdaňovací období 68 000 Kč	24 840	–
Sleva na manžela (-ku) s vlastním příjmem nepřesahujícím za zdaňovací období 68 000 Kč (průkaz nebo přiznání nároku na průkaz TZP/P)	49 680	–
Sleva na invaliditu: I stupně a II stupně	2 520	210
III stupně	5 040	420
Sleva na ZTP/P	16 140	1 345
Sleva na studenta	4 020	335
Sleva na dani za umístění dítěte, tzv. školkovné	max. 14 600	–

Zdroj: vlastní zpracování dle (Podnikatel.cz)

### 11. Daňové zvýhodnění (§35c a 35d zákona)

Nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě má daňový rezident, který žije s ním ve společné domácnosti na území členského státu EU a EHP. Počet dětí na daňové zvýhodnění není omezen. Pokud dítě poplatníka má průkaz ZTP/P, zvýší se částka daňového zvýhodnění na dvojnásobek.

Za vyživované dítě v domácnosti se považuje: vlastní dítě poplatníka, dítě převzaté do péče rodičů (osvojenec), dítě převzaté do péče podle ustanovení příslušného orgánu, dítě nezletilé (do 18 let nebo do sňatku) atd.



**Daňové zvýhodnění je možno uplatnit formou:**

- Slevy na daní;
- Daňového bonusu;
- Slevy na dani a daňového bonusu. (Šubrt, 2019, str. 259)

Přehled daňového zvýhodnění za rok 2020

**Tabulka č. 6 - Daňové zvýhodnění za rok 2020**

Typ daňového zvýhodnění	Roční (Kč)	Měsíční (Kč)
Daňové zvýhodnění na 1. dítě	15 204	1 267
Daňové zvýhodnění na 2. dítě	19 404	1 617
Daňové zvýhodnění na 3. a každé další dítě	24 204	2 017
Daňové zvýhodnění na 1. dítě (držitele ZTP/P průkazu)	30 408	2 534
Daňové zvýhodnění na 2. dítě (držitele ZTP/P průkazu)	38 808	3 234
Daňové zvýhodnění na 3. a každé další dítě (držitele ZTP/P průkazu)	48 408	4 034

Zdroj: vlastní zpracování dle (Finance.cz)

**Tabulka č. 7 - Daňový bonus**

Daňový bonus	Ročně (Kč)	Měsíčně (Kč)
Minimálně	100	50
Maximálně	60 300	5025

Zdroj: vlastní zpracování dle (Aktualne.cz)

### 3.5 Čistá mzda

Čistou mzdu lze popsat jako hrubou mzdu sníženou o zálohu na daň z příjmu, upravené slevami na dani nebo daňovým zvýhodněním, zdravotním pojištěním a sociálním zabezpečením.

#### Vzorový příklad výpočtu čisté mzdy:

Zaměstnanec Úředník pracující na hlavní pracovní poměr má hrubou mzdu ve výši 32 000 Kč, v tomto měsíci obdržel prémii ve výši 2 000 Kč, u svého zaměstnavatele podepsal daňové prohlášení a uplatňuje daňové zvýhodnění na 3 děti. Zaměstnanec sjednal se svým zaměstnavatelem srážku ze mzdy v hodnotě 1500 Kč, na stavebního spoření.

Tabulka č. 8 - Výpočet čisté mzdy zaměstnance

Položky výpočtu čisté mzdy	Částka	Pomocný výpočet
Hrubá mzda	34 000	32 000 + 2 000
+ 25 % (Sociální pojištění zaměstnavatel)	8 500	34 000 * 25 %
+ 9 % (Zdravotní pojištění zaměstnavatel)	3 060	3 060 * 9 %
= Zaklad daně (Superhrubá mzda, SP + ZP)	45 560	34 000 * 1,34 %
Zaokrouhleno (100 Kč nahoru)	45 600	45 560 = 45 600
* 15 % (Záloha na daň před slevami)	6 840	45 600 * 15 %
-sleva na dani (na poplatníka)	2 070	2 070
-daňové zvýhodnění na dítě	4 901	1 267 + 1 617 + 2 017
= Záloha na daň (záporná částka – daňový bonus)	- 131	6 840 - 2 070 - 4 901
Čista mzda	22 571	34 000 - 8 500 - 3 060 - (-131)
Ostatní srážky	1 500	1 500
Částka k výplatě	21 071	22 571 - 1 500

Zdroj: vlastní zpracování dle (Kurzy.cz)

Tabulka č. 9 - Výpočet zdravotní a sociální pojištění zaměstnance

ZP a SP zaměstnanec (není součástí výpočtu mzdy)	Částka	Pomocný výpočet
6 % (Sociální pojištění zaměstnanec)	2 040	34 000 * 6 %
4,5 % (Zdravotní pojištění zaměstnanec)	1 530	34 000 * 4,5 %

Zdroj: vlastní zpracování dle (Kurzy.cz)

### 3.6 Účtování mezd

- Účet 521 – Mzdové náklady
- Typ účtu – Nákladový a daňový
- Druh účtu – Výsledkový

Na účet 521 se účtují případy hrubé mzdy ze závislé činnosti, dohody o provedení práce, a mzdy členů družstev s společníků spol. s r.o.

Tabulka č. 10 - Zaučtování mzdy

Položka	Částka	Účet MD	Účet D
Hrubá mzda	34 000	521 – Mzdové náklady	331 - Zaměstnanci
Sociální pojištění zaměstnance	8 500	331 - Zaměstnanci	336 - Zúčtování s institucemi sociál. zabezpečení a zdravot. pojištění
Zdravotní pojištění zaměstnance	3 060	331 - Zaměstnanci	336 - Zúčtování s institucemi sociál. zabezpečení a zdravot. pojištění
Záloha na daň (daňový bonus)	- 131	342 – Ostatní přímé daně	331 - Zaměstnanci
Srážka (spoření)	1 500	331 - Zaměstnanci	379 - Jiné závazky
Sociální pojištění placené zaměstnavatelem	2 040	524 – Zákonné sociální pojištění	336 - Zúčtování s institucemi sociál. zabezpečení a zdravot. pojištění
Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	1 530	524 – Zákonné sociální pojištění	336 - Zúčtování s institucemi sociál. zabezpečení a zdravot. pojištění
Výplata mzdy (bankovním převodem)	21 071	331 - Zaměstnanci	221 – Bankovní účty
Odvod SSZ (bankovním převodem)	10 540	336 - Zúčtování s institucemi sociál. zabezpečení a zdravot. pojištění	221 – Bankovní účty
Odvod ZP (bankovním převodem)	4590	336 - Zúčtování s institucemi sociál. zabezpečení a zdravot. pojištění	221 – Bankovní účty
Odvod finančnímu úřadů (bankovním převodem)	- 131	221 – Bankovní účty	342 – Ostatní přímé daně
Odvod ostatních srážek (bankovním převodem)	1 500	379 - Jiné závazky	221 – Bankovní účty

Zdroj: vlastní zpracování dle (Uctovani.net)

### **3.7 Benefits**

Zaměstnanecké benefity patří mezi nejčastější výhody při pracovněprávním vztahu. Jedná se o peněžité nebo nepeněžité plnění nad rámec sjednané mzdy. Hlavním účelem zaměstnavatele je motivování, zvýšení spokojenosti a výkonnosti zaměstnance. Pokud zaměstnavatel správně určí, které benefity jsou požadované na trhu práce, má větší šanci získat kvalifikované pracovníky. (Macháček, 2017, str. 1)

S ohledem na zvýhodnění daňového a odvodového režimu je velice důležité pro obě strany. Kvůli daňové optimalizaci neboli legálnímu snížení daňové povinností, které jsou dané daňovým zákonem. Tyto výhody získává z titulu zaměstnaneckého poměru, převážně je spjato s délkou pracovního poměru a není vázáno na jeho výkonnost. Přibližně odhadovaná hodnota benefitu je okolo 10 % z hrubého příjmu zaměstnanců. Druh benefitu vychází z možností zaměstnavatele a potřeb zaměstnance, které jsou dány vnitřním předpisem nebo v individuální smlouvě pracovníka. (Pelc, 2009, str.11,12)

Benefity poskytované zaměstnavatelem jsou u zaměstnance osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti nebo zahrnovány do vyměřovacího základů pro stanovení odvodové částky SP a ZP U zaměstnavatele jsou buď to daňově nebo nedaňové uznatelné výdaje (náklady). (Macháček, 2017, str. 2)

#### **Rozdělení podle jejich daňové a odvodové výhodnosti:**

Mimořádně výhodné – jsou benefity, které do limitu jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a osvobozené od daně z příjmů na straně zaměstnance, a také nejsou součástí základů odvodu zdravotního a sociálního pojištění.

Částečně výhodné – výhoda tohoto benefitu se vztahuje jenom na jednu ze stran, pokud pro zaměstnavatele je daňovým výdajem, tak pro zaměstnance je daňovým příjmem čili příjmem ze závislé činnosti, čímž je součástí základů odvodu zdravotního sociálního pojištění a naopak. (Pelc, 2009, str. 14)

#### **Způsoby poskytování benefitu:**

Fixní způsob je stanoven v kolektivně smlouvě nebo ve vnitřním předpisu firmy, určené všem zaměstnancům. Zaměstnanec sám určí, zda využije tyto benefity, je to určitý poukázkový systém např. stravenky, pracovní auto, sportovní a kulturní akce, příspěvky na vzdělávání, zdravotní pojištění atd.

Flexibilní způsob čili Cafeteria systém je stanoven balíčkem benefitů a např. tzv. body které získá zaměstnanec (podle pozice, počtem odpracovaných let). Zaměstnanec sám zvolí, které benefity bude chtít využívat nebo může ovlivňovat čerpání bodů podle svých vlastních potřeb. (Macháček, 2017, str. 2)

#### Rozlišování benefit podle věcného hlediska:

- Kvalifikační rozvoj zaměstnance a jeho další vzdělávání např. jazykové a profilové kurzy;
- Podporu při špatné dopravní dostupnosti např. příspěvek na dopravu do zaměstnání nebo poskytnutí služebního auta;
- Podporu zdravotního života zaměstnance např. vakcíny a očkování proti nachlazení a nemocem, poskytování zdravotního oblečení, nebo komplexní zdravotní péče atd;
- Sociální podporu života zaměstnance např. půjčky při složitých sociálních situacích;
- Volnočasové benefity např. sportovního nebo kulturního charakteru.

**Tabulka č. 11 - Benefity z hlediska charakteru a formy**

Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele	Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance
Finanční – zaměstnanec vynakládá finanční prostředky na benefit;	Peněžní – zaměstnanec obdrží finanční částku;
Nefinanční – zaměstnanec nevynakládá finanční prostředky např. poskytnutí vlastních výrobků či služeb za nižší cenu.	Nepeněžní – zaměstnanec neobdrží přímo finanční částku, ale bezplatné či zvýhodněné služby např. poskytnutí služebního auta i pro vlastní potřebu.

Zdroj: vlastní zpracování dle (Pelc, 2009, str. 14,17)

**Tabulka č. 12 - Top 10 nejposkytovanějších benefitů**

Top 10 nejposkytovanějších benefitů	Top 10 nejžádanějších benefitů
Stravenky	Jazykové vzdělávání
Placená dovolená nad rámec 4 týdnů	13/14 plát, pravidelné bonusy
Vánoční večírek	Placená dovolená nad rámec 4 týdnů
Flexibilní pracovní doba	Flexibilní pracovní doba
Firemní mobil	Práce z domova
Jazykové kurzy	Stravenky
Pracovní občerstvení	Placená krátkodobá nemoc
13/14 plát, pravidelné bonusy	Vzdělávání, Training Program
Sportovní aktivity nebo Teambuilding	Firemní mobil
Práce z domova	Možnost napracovat si hodiny

Zdroj: vlastní zpracování dle (Macháček, 2017, str.4)

V České republice na prvních místech se umísťují benefity krátkodobé, na okamžitý efekt.

### 3.8 Jednotlivé zaměstnanecké benefity

- Příspěvek na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění

Jedná se o mimořádně zvýhodněný benefit, který má stanoven roční limit na straně zaměstnance a to 24 000 českých korun. Zaměstnanec sám určí, kam použije část nebo celou částku ze dvou daných příspěvků.

Pro zaměstnavatele je daňovým výdajem do výše částky využitou zaměstnancem. Při překročení limitu se stává dílčím základem daně z příjmu FO, a tím i vyměřovacím základem pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

- Příspěvek na stravování

Jedná se o nejvíce poskytovaný zaměstnanecký benefit. Může být poskytován v různých formách, v rámci závodního stravování zajištěného jinými subjekty, nebo jako hodnotu stravování i nealkoholických nápojů, poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem ke spotřebě zaměstnancům na pracovišti.

Ačkoli tento benefit je velice rozšířený, nejčastěji je poskytován ve formě stravenek. Zaměstnavatel může do výše 55 % hodnoty stravenky zahrnout hodnotu do daňové uznatelných nákladu, při max. 70 % stravného při trvání pracovní cesty od 5 až 12 hodin.

(Macháček, 2017, str. 12)

- Poskytnutí pracovního oblečení

1. Jednotné pracovní oblečení – zaměstnavatel na základně svého rozhodnutí určí, zda tento typ bude poskytovat, a pokud ano do jaké výše. Za straně zaměstnavatele je daňovým výdajem bez limitu a pro zaměstnance nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů.
2. Ošatné – zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům peněžní příplatky na běžné oblečení, pro: něho je daňovým výdajem bez limitu podle pracovněprávního nároku. Naopak pro zaměstnance jedná se o neosvobozený příjem ze závislé činnosti.
3. Ochranné pracovní prostředky – podle zvláštních zákonu je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci ochranné prostředky na pracovišti. Jedná se o daňový výdaj a nepeněžitý příjem je osvobozen z daně z příjmů. (Pelc, 2009, str. 47)

- Odborný rozvoj zaměstnancům

Rozvoj zaměstnanců, jejich prohlubování a zvýšení kvalifikace je jedním z nejdůležitějších motivačních prvků, které může zaměstnavatel poskytnout. Celkově tento benefit patří k nejoblíbenějším mezi zaměstnanci. Zaměstnavatel určí sám, zda bude poskytovat pro konkrétní zaměstnance nebo všem.

Podle ZP je zaměstnavatel odpovědný za zaškolení, zaučení, odbornou praxi absolventů škol, a taky při prohlubování kvalifikace uhradit mzdu. Podle ZP se považuje za výkon práce, za který zaměstnanec přísluší mzda. Celkové náklady vynaložené hradí zaměstnavatel. Pokud se jedná o zvýšení kvalifikace, považuje se za překážku v práci nikoliv za výkon práce, proto zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného příjmu.

Nepeněžní a peněžní plnění zaměstnavatele podle ZDP §6 odst. 9 písm. a) a dále z §6 odst. 9 písm. d)

Dle § odst. 9 písm. a) ZDP je u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti:

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nepeněžní plnění související s jeho rozvojem, který se týká činnosti pracovního poměru;
2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepeněžní plnění na jeho rekvalifikaci.

Pro uplatnění osvobození od daně z příjmu ze závislé činnosti je zapotřebí splnit následující podmínky. Zaměstnavatel poskytuje ve formě nepeněžního plnění, tím že uhradí částku příslušné instituci a druh vzdělávání musí souviset s předmětem činnosti zaměstnance.

Může se vyskytnout i situace, pokud se jedná o nepeněžní plnění, ale druh vzdělávání se neshoduje s činností zaměstnance. Tehdy je použit §6 odst. 9 písm. d) ZDP, kdy nepeněžní plnění se hradí z FKSP nebo sociálního fondu, ze zisku před zdaněním.

Peněžní plnění u zaměstnance nastanou tehdy, pokud se jedná o peněžní plnění přímo zaměstnanci a druh vzdělávání se nebude shodovat s pracovní činností zaměstnance. (Macháček, 2017, str. 90)

- Bezplatné poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům

Pod pojmem manažerské vozidlo se rozumí bezplatné poskytnutí motorového vozidla, které poskytne zaměstnavatel nebo firma zaměstnanci pro jeho služební či

soukromé účely. Tento benefit můžou využívat fyzické osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti a jsou považované za zaměstnance dané společnosti.

Podle daňového hlediska ze strany zaměstnance za nepeněžitý příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % VC manažerského vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc jejího použití. Pokud má k použití více než jedno vozidlo, tato částka se vypočte ze souhrnu vstupních cen, všech poskytnutých motorových vozidel. Tento nepeněžitý příjem se započítává do základu pro výpočet pojistného a sociálního pojištění a taky ze zálohy na dani z příjmu. (Macháček, 2017, str. 105)

- Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Firmy mohou poskytovat zaměstnanci podle kolektivní nebo individuální smlouvy, vnitřního předpisu a statuty sociálních fondů peněžní i nepeněžní příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání. Formou nepeněžního plnění je možno uvést například uhrazení části ceny předplatného městské dopravy, nebo zabezpečení bezplatných, zlevněných jízdenek zaměstnanci. (Pelc, 2009, str. 56)

- Poskytnutí přechodného ubytování zaměstnancům

Firma neboli zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci přechodné bydliště ve stejném místě, kde vykonává pracovněprávní poměr, pokud se neshoduje s místem bydliště zaměstnance.

Na straně zaměstnavatele je daňovým výdajem bez limitu, pokud je pracovněprávním nárokem, na straně zaměstnance je nepeněžní příjem do 3 500 Kč měsíčně osvobozen z daně z příjmu. (Pelc, 2009, str. 60)

- Poskytnutí z ceny při prodeji zaměstnancům

Zaměstnavatel může poskytnout levnější odběr zboží a služeb zaměstnancům než jeho tržní cena. Rozdíl částky a hodnotou, kterou zaplatí zaměstnanec za konkrétní zboží nebo službu, je nepeněžním příjmem zaměstnance

Tento benefit neovlivňuje daňový základ zaměstnavatele, ale na straně zaměstnance nepeněžní příjem je základem daně z příjmu FO. (Pelc, 2011, str. 67)



## **4 Vlastní práce**

V této části práce bude provedeno dotazníkové šetření a následně jeho vyhodnocení. Pro předvedení daňové výhodnosti budou vypočítány modelové příklady včetně různých typů benefitů.

### **4.1 Charakteristika společnosti**

XY a.s. je česká společnost jejíž hlavní činností je vývoj a výroba řídicích systémů používaných v různých průmyslových odvětvích a energetice. Vyrábí řídicí systémy pro motorgenerátory, lodní motory a zařízení poháněná průmyslovými motory.

Společnost XY a.s. působí nejen v České republice ale i celosvětově a to v 7 státech jako jsou např. Itálie, USA, Austrálie, Německo a další. Po celém světě firma XY a. s. zaměstnává okolo 500 zaměstnanců a v Česku kolem 300 zaměstnanců.

Důležitým krokem bylo přestěhování společnosti do nové administrativní budovy. Jednou s neobvyklostí je podílení se zaměstnanců na tvorbě projektu kanceláří, odpočinkových místností a ostatních částí, tak aby vyhovovaly potřebám jednotlivých oddělení a zaměstnancům. Tyto podmínky vedly ke zvýšení prestiže firmy vůči zákazníkům firmy, a i jejích obchodním partnerům.

Zaměstnancům je poskytováno příjemné a inspirativní pracovní prostředí, a to díky nabízeným zasedacím místnostem, relaxačním zón, vlastní knihovnu, venkovními terasy a občerstvením.

#### 4.1.1 Ekonomická charakteristika XY a.s.

Na základě výroční zprávy společnosti XY a. s., zjištěnou přes justice.cz byla uvedena část rozvahy a výsledku hospodaření. Údaje, které byly obdrženy slouží k zhodnocení stavu společnosti a její schopnosti pokrýt předpokládané vylepšení v nabídce benefitů.

Výsledky společnosti XY a. s. za běžné období činí:

- Celková aktiva: 845 402 tis. Kč;
- Celkový obrat: 1 063 197 tis. Kč;
- Čistý zisk: 89 093 tis. Kč.

Tabulka č. 13 - Rozvaha společnosti XY a.s.

Označení	ROZVAHA	Běžné období v tis. Kč	Minulé období v tis. Kč
	<b>Aktiva celkem</b>	<b>845 402</b>	<b>788 684</b>
<b>B.</b>	Stálá aktiva	109 798	91 820
<b>C.</b>	Oběžná aktiva	699 659	663 593
<b>D.</b>	Časové rozlišení	35 945	33 272
	<b>Pasiva celkem</b>	<b>845 402</b>	<b>788 684</b>
<b>A.</b>	Vlastní kapitál	603 746	577 696
<b>A.I.</b>	Základní kapitál	225 000	225 000
<b>A.II.</b>	Ážio a kapitálové fondy	6 116	11 139
<b>A.III.</b>	Fondy ze zisku	688	683
<b>A. IV.</b>	Výsledek hospodaření minulých let (+/-)	282 849	310 721
<b>A.V.</b>	Výsledek hospodaření běžného účetního období (+/-)	89 093	30 154
<b>B. + C.</b>	Cizí zdroje	225 306	191 788
<b>B.</b>	Rezervy	98 628	90 808
<b>C.</b>	Zavázky	126 678	100 980
<b>D.</b>	Časové rozlišení	16 350	19 201

Zdroj: vlastní zpracování dle (Justice.cz)

Firma XY a. s. v roce 2019 dosáhla zisku v hodnotě 89 983 tis. Kč což je více oproti letošnímu roku, a to celkem o 58 939 tis. Kč. Celková aktiva firmy činí 845 402 tis. Kč, které se celkem zvýšily o 7,2.%. Roční závazky společnosti činí 126 678 tis. Kč.

V následující tabulce č.14 je znázorněna zkrácená verze výkazu zisku a ztrát. Z tabulky výkazu a ztrát lze zjistit náklady, výnosy, výsledek hospodaření a také roční obrat podniku.

**Tabulka č. 14 - Výkaz zisku a ztrát**

Označení	VÝKAZ ZISKU A ZTRÁT	Běžné účetní období v tis. Kč	Minulé účetní období v tis. Kč
<b>I.</b>	<b>Tržby z prodeje výrobků a služeb</b>	<b>908 926</b>	<b>828 292</b>
<b>II.</b>	<b>Tržby za prodej zboží</b>	<b>73 507</b>	<b>51 166</b>
<b>A.</b>	Výkonová spotřeba	555 239	437 156
<b>B.</b>	Změna stavu zásob vlastní činnosti (+/-)	-25 462	-1 448
<b>C.</b>	Aktivace	-39 111	-415
<b>D.</b>	Osobní náklady	371 663	307 854
<b>E.</b>	Úpravy hodnot v provozní oblasti	17 786	14 106
<b>III.</b>	<b>Ostatní provozní výnosy</b>	<b>57 102</b>	<b>6 507</b>
<b>F.</b>	Ostatní provozní náklady	51 396	38 460
*	Provozní výsledek hospodaření (+/-)	108 023	90 251
<b>VI.</b>	<b>Výnosové úroky a podobné výnosy</b>	<b>383</b>	<b>159</b>
<b>J.</b>	Nákladové úroky a podobné náklady	77	8
<b>VII.</b>	<b>Ostatní finanční výnosy</b>	<b>23 279</b>	<b>17 985</b>
<b>K.</b>	Ostatní finanční náklady	18 479	70 621
*	Finanční výsledek hospodaření	5 108	-52 484
**	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	113 131	37 767
<b>L.</b>	Daň z příjmů	24 038	7 613
***	Výsledek hospodaření po zdanění (+/-)	89 093	30 154
*	<b>Čistý obrat za účetní období = I. + II. + III. + IV. + V. + VI. + VII.</b>	<b>1 063 197</b>	<b>904 109</b>

Zdroj: vlastní zpracování dle (Justice.cz)

V aktuálním roce podnik XY a. s. dosahuje za prodej výrobků a služeb tržeb v hodnotě 908 926 tis. Kč, za prodej zboží 73 508 tis. Kč, tímto činní celkové tržby společnosti celkem 982 433 tis. Kč. Jejich roční obrat překročil 1 mld. korun oproti minulému roku, kdy se zvýšil celkem o 17,6 %.

Mzdové náklady činí 371 663 tis. Kč, ty se zvýšili o 12,1 %, jeden z důvodů je přírůstek zaměstnanců ve firmě. Dalším podstatným faktorem tohoto jevu je růst minimální mzdy a rozšíření poboček podniku

## 4.2 Současné Benefity poskytované zaměstnancům

V této nabídce jsou zobrazené benefity, které jsou určeny pro všechny pracovníky společnosti XY a.s. a to v nezávislosti na pracovní pozici. Některé benefity jsou poskytované také podle typu smlouvy, a to buďto podle DPP nebo DPČ. Benefity platí i pro zaměstnance kteří pracují buďto externě nebo na zkráceny úvazek, tak aby mohli být i oni motivovaní ze strany zaměstnavatele pro lepší výkon a udržení dlouhodobé spolupráce.

Na základě níže vyjmenovaných benefitů si společnost udržuje konkurenceschopnost vůči ostatním firmám a následně i své jméno na pracovním trhu.

### 4.2.1 Flexibility

- Dovolená

Podle zákoníku práce § 213 délka dovolené by měla činit nejméně 4 týdny. Společnost XY a.s. prodloužila dobu trvání dovolené o jeden týden navíc. Všichni zaměstnanci mají k dispozici 5 týdnů dovolené.

- Pružná pracovní doba

V nabídce pracovní doby lze rozlišovat na základní pracovní dobu a na volitelnou pracovní dobu. Základní pracovní doba je od 9:00 do 15:00 hodin, kdy během této doby zaměstnanec musí být přítomen na svém pracovní místě. Volitelná pracovní doba je buď od 6:00 do 9:00 hodin nebo od 15:00 do 18:00 hodin. Zaměstnanci si sami mohou zvolit začátek a konec své pracovní doby.

- Sick days

Za Sick days lze považovat nemocenskou nebo krátkodobou nemoc v délce až 3 dnů za rok a bez potvrzení od lékaře.

- Práce z domova (Home office)

Home office je určen pro zaměstnance u kterých jim jejich pracovní činnost umožňuje práci dálkově. Důležitou podmínkou je schválení této žádosti manažerem daného oddělení.

### 4.2.2 Občerstvení

- Elektronická stravenková karta

Společnost XY a.s. nabízí elektronické stravenky v hodnotě 120,- Kč za jednu odpracovanou směnu v délce nejméně tří hodin. Zaměstnavatel může přispět až 55 % hodnoty stravenky, zbytek si zaměstnanec hradí sám. Tento benefit se vztahuje taky na pracovní smlouvu DPP a DPČ.

- Svěží ovoce na pracovišti

Pro lepší výkonnost zaměstnanců, firma poskytuje každý pracovní den čerstvé ovoce různého sortimentu. K dispozici jsou vždy ráno a odpoledne.

- Občerstvení na pracovišti

V každém patře jsou pro zaměstnance k dispozici 2 druhy kávy, 13 druhů čaje a kakaový nápoj. Taky veškeré dochucovací nápoje, citronky, med, cukr, mléko atd. Každý pracovní den má recepce na starosti doplnění, tak aby každý zaměstnanec mohl pracovat v pohodlí.

#### **4.2.3 Kafeterie systém**

Zaměstnancům, kteří projdou zkušební dobou jsou přidělené body, které jsou ekvivalentní k penězům 1:1. Tyto body neboli peníze může zaměstnanec čerpat na cokoliv podle svých preferencí a následně je může utratit v prvním měsíci nebo naopak postupně v průběhu roku. Pracovníci mohou nakupovat přes aplikaci online nebo na vyžádání obdrží platební kartu.

Škála výběru je obrovská, nejoblíbenějšími jsou:

- Penzijní připojištění
- Multisport karta
- Jazykové kurzy
- Sportovní aktivity
- Cestování
- Zdravotní péče
- Kultura

Zaměstnanci mohou dostat body na víc podle délky práce v XY a.s.

**Tabulka č. 15 - Body kafeteria systém**

Dobá práce v XY a.s.	Počet bodů
8 let	4 000
10 let	4 500
15 let	7 000
20 let	10 000

#### 4.2.4 Ostatní

- Pracovní mobil a SIM karta

Všichni zaměstnanci mají možnost si zvolit mobil, který jím nejvíce bude vyhovovat. Možnost výběru je omezen mezi dvěma značkami mobilu, a to buďto Samsungem nebo IPhonem. Následně je zaměstnanci přidělena SIM karta.

- Služební notebook

Zaměstnanci XY a.s. se ve většině případů podílejí na výrobě či vývoje řídicích systémů pro různé průmyslové odvětví a energetice, pokud se nejedná se o finanční, personalistické nebo jiné oddělení. Pro komunikaci a sdílení informací mezi sebou je zapotřebí aby každý zaměstnanec vlastnil pracovní notebook, ve kterém jsou nahraný všechny potřebné informace a aplikace pro vykonávání své práce.

- Služební auto

Každý zaměstnanec, může podle svých potřeb využít služební auto. Počet aut je omezen. Proto jsou zaměstnanci pro jeho vypůjčení si povinni auto dopředu zarezervovat na konkrétní den a čas, a tak poskytnout i ostatním zaměstnancům příležitost se přizpůsobit.

- 13 plat nebo finanční odměny

Vedoucí pracovník daného oddělení může motivovat zaměstnance na základě osobního hodnocení finančními odměnami a 13 platu. Každý rok se částka benefitu liší, odvíjí se od obratu společnosti.

- Slevy pro zaměstnance

Na veškerý sortiment restaurace Healthy Life je pro všechny zaměstnance sjednaná sleva ve výši 10 % z celkové ceny.

Další sjednanou slevou je speciální cena na mytí vozu všech zaměstnanců a firemních aut. Pro využití této slevy si jí zaměstnanec musí zarezervovat 2 dny předem a taky si zvolit program mytí vozu.

- Události mimo pracovní dobu

Pro lepší seznámení mezi zaměstnanci a udržení přátelské atmosféry ve firmě, XY a.s. organizuje různé akce. Nejoblíbenějším je Vánoční večírek, který se koná každý rok pro všechny zaměstnance.

Připravuje taky aktivity pro seznámení mezi zaměstnanci, kteří pracují ve firmě ne déle než jeden rok, převážně to jsou vzdělávací semináře spojené s večerní akcí např. bowling.

### **4.3 Modelový příklad výpočtu a zaúčtování čisté mzdy**

V této praktické části bude proveden výpočet čisté mzdy fiktivního zaměstnance společnosti XY a. s., pro jeho výpočet bude použita průměrná mzda. Následně bude provedeno pórování čisté mzdy, při obyčejným navýšení hrubé mzdy a poskytnutí ve stejné hodnotě benefitů.

Zaměstnanec XYZ má ve společnosti XY a.s. podepsaný hlavní pracovní poměr. Jeho hrubá mzda činí 35 000 Kč. U firmy XY a.s. podepsal Prohlášení k dani.

#### 4.3.1 Vzor výpočtu modelového příkladu ze strany zaměstnance

V tomto modelovém příkladu bude proveden výpočet čisté mzdy zaměstnance včetně zahrnutí 2 odlišných peněžních benefitů.

**Tabulka č. 16 - Modelový příklad výpočtu mzdy vč. finanční odměny nebo stravenky**

Modelový příklad		A	B	C
č.	Položka	HM (Kč)	HM (Kč) vč. finanční odměny	HM (Kč) vč. stravenky
	Hodnota příspěvku	-	1 320	2 400
1.	Hrubá mzda	35 000	36 320	35 000
2.	ZP – zaměstnavatel (9 %)	3 150	3 269	3 150
3.	SP – zaměstnavatel (24,8 %)	8 680	9 008	8 680
4.	SHM – (1,34, stovky nahoru)	46 900	48 700	46 900
5.	Daň před slevami (15 %)	7 035	7 305	7 035
6.	Sleva na dani – poplatník	2070	2 070	2070
7.	Záloha na dani z příjmu	4965	5 235	4965
8.	ZP zaměstnanec (4,5 %)	1 575	1 635	1 575
9.	SP zaměstnanec (6,5 %)	2 275	2 361	2 275
10.	Čistá mzda	26 185	27 089	26 185
11.	Srážky ze mzdy za stravenky	-	-	1 080
12.	Čistá mzda – k použití	26 185	27 089	27 505

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel v této společnosti přispívá pouze 55 % z hodnoty stravenky. V roce 2020 se hodnota stravenky ve společnost zvedla na 120 Kč. Následně lze zjistit, že zaměstnanec přispívá 66 Kč za každý odpracovaný den nad 3 hodiny. Měsíčně při odpracování 20 dnů, tato částka činí 2 400 Kč ročně tento náklad bude činit 5 544 tis. Kč. Na základě porovnání modelového příkladu mezi HM vč. finanční odměny nebo HM vč. benefitů ve formě stravenky, lze zjistit že pokud zaměstnanec vybere model C může oproti B ušetřit 416 Kč.

Další variantou je možnost zaměstnance převést finanční odměnu na Cafeteria systém. Při této volbě se převede celá částka na Edenred účet zaměstnance, kde nepodlehne zdanění. Tato volba by byla výhodná jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance. To přináší také nevýhody, finanční odměna, která se nachází na tomto účtu je omezena ve



výběru konkrétního sortimentu. Peníze se převedou do bodů, kterým následně zaměstnanec uhrazuje svůj nákup, jejich hodnota je ekvivalentní.

#### 4.3.2 Vzor zaúčtování modelového příkladu

Vzor zaúčtování modelového příkladu A. Stejný postup bude uplatněn i u příkladu B a C jenom hodnota účtů bude odlišná.

**Tabulka č. 17 - Zaúčtování modelového příkladu**

Č.	Položka	Částka	MD	D
1.	Hrubá mzda	35 000	521	331
2.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	3 150	524	336/1
3.	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	8 680	524	336/1
4.	SHM (1,34 – zaokrouhloveno 100 nahoru)	46 900	-	-
5.	Daň před slevami (15 %)	7 035	-	-
6.	Sleva na dani – poplatník	2070	-	-
7.	Záloha na dani z příjmu	4965	331	342
8.	ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	1 575	331	336/2
9.	SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	2 275	331	336/2
10.	Čistá mzda	26 185	331	221

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č.16 je zobrazen detailní popis účtu, který se používají při účtování mzdy ve výše uvedeném modelovém příkladu.

**Tabulka č. 18 - Detailní popis účtu**

Účet	Název účtu	Typ účtu	Druh účtu
521	Mzdové náklady	Nákladový – daňový	Výsledkový
524	Zákonné sociální pojištění	Nákladový – daňový	Výsledkový
331	Zaměstnanci	Pasivní	Rozvahový
336/1	Zúčtování s institucemi sociál. zabezpečení a zdravot. pojištění – SP	Pasivní	Rozvahový
336/2	Zúčtování s institucemi sociál. zabezpečení a zdravot. pojištění – ZP	Pasivní	Rozvahový
342	Ostatní přímé daně	Pasivní	Rozvahový
221	Bankovní účty	Aktivní	Rozvahový

Zdroj: vlastní zpracování

Modelový příklad zahrnuje jenom základní účtování mzdy bez mimořádných srážek a příspěvků. Např. při úhradě ostatních srážek ze mzdy se zaúčtuje na účet 379 – Jiné závazky atd.

#### 4.3.3 Modelový příklad výpočtu stravenek v různé hodnotě

Tento příklad se zabývá porovnáním výsledné hodnoty benefitu na základě hodnoty stravenek a částky uhrazené zaměstnavatelem. Od roku 2020 je daňová optimální hodnota stravenky 131 Kč, následně se v tomto modelovém příkladě použije tato hodnota a pro porovnání ji navýšíme o 19 Kč.

**Tabulka č. 19 . Modelový příklad výpočtu mzdy při odlišné hodnoty stravenek**

Modelový příklad	A (Kč)	B (Kč)	C (Kč)
Položka	Stravenky v hodnotě 131	Stravenky v hodnotě 131	Stravenky v hodnotě 150
Hodnota příspěvku	Hrazena zaměstnavatelem v plné výšší (2620)	2 620	3 000
Čistá mzda	26 185	26 185	26 185
Srážky ze mzdy za stravenky	-	1 179	1 350
Čistá mzda	26 185	25 006	24 825
Stravenky	2 620	2 620	3 000
Celkem měsíčně	28 805	27 626	27 825

Zdroj: vlastní zpracování

V první variantě A zaměstnavatel uhradí celou částku, která se do 45 % bude počítat jako daňově neuznatelný náklad, zbytek podlehne zdanění. Varianta B se odlišuje od varianty A tím že 45 % z hodnoty stravenky je strhuta z výplaty zaměstnance.

U posledního způsobu je daňové optimální hodnota stravenky 131 Kč tudíž je vyšší o 19 Kč Pro zaměstnavatele to znamená, že si nemůže zahrnout do daňového neuznatelného nákladu 55 %. Je to dáno kvůli částce, která přesahuje jednu z podmínek, a to že částka daňového neuznatelného nákladu nesmí být vyšší než 70 % ze stanovené výše stravného, která činí 72,05 Kč. V tomto případě by to pro podnik XY a.s. znamenalo, že by si mohli do daňové neuznatelných nákladů zahrnout pouze 48,03 %.

Nejvýhodnější by pro zaměstnance byla úhrada celkové částky zaměstnavatelem. Naopak XY a. s. by měla o dost větší náklady, tudíž pro ni to by nebylo až tak pozitivní.

#### 4.3.4 Mzdové náklady zaměstnavatele

V této části jsou vypočteny náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance. Mzdové náklady, patří většinou mezi jedné z největších nákladů ve společnosti.

**Tabulka č. 20 - Modelový příklad výpočtu měsíčních mzdových nákladů zaměstnavatele**

Č.	Položka	Částka	MD	D
1.	Hrubá mzda	35 000	521	331
2.	ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	3 150	524	336/1
3.	SP hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	8 680	524	336/1
<b>Mzdové náklady zaměstnavatele</b>			<b>46 830</b>	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výše vypočteného příkladu, lze vidět že při hrubé mzdě 35 000 budou náklady zaměstnance činit 46 830 Kč. Tato částka v sobě zahrnuje zdravotní pojištění (9 %) a sociální pojištění (24,8 %) hrazené zaměstnavatelem.

V následujícím příkladu je vypočteno, o kolik se zvednou náklady při různé výše úhrady stravenky zaměstnavatelem. Bude se předpokládat, že zaměstnanec odpracoval 20 pracovních dní. Firma XY a.s. zaměstnává přibližně 350 lidí.

- Zaměstnanec uhradí 55 % z celkové hodnoty stravenky 131 Kč.

**Tabulka č. 21 - Výpočet nákladů zaměstnavatele při uhrazení 55 % stravenky (131 Kč)**

Stravenka	Kč
Celková hodnota	131
Daňově uznatelný náklad (45 %) – uhradí zaměstnanec	58,95
Daňově neuznatelný náklad (55 %) – uhradí zaměstnavatel	72,05

Zdroj: vlastní zpracování

Náklad na jednu stravenku u zaměstnance je 72,05 Kč. U jednoho pracovníka při odpracování 20 pracovních dnů bude 72,05 Kč \* 20 dnů = 1441 Kč/měsíčně. Celkový roční náklad tohoto benefitu je 6 052 tis. Kč., pokud zaměstnavatel bude uvažovat za provádění stravenky v hodnotě 131 Kč, dojde k růstu tohoto nákladu o 9,17 %.

- Zaměstnanec uhradí 100 % z celkové hodnoty stravenky 120 Kč.

**Tabulka č. 22 - Výpočet nákladů zaměstnavatele při uhrazení 100% stravenky (120 Kč).**

Stravenka	Kč
Celková hodnota	120
Daňově uznatelný náklad (45 %) – uhradí zaměstnavatel	58,95
Daňově neuznatelný náklad (55 %) – uhradí zaměstnavatel	72,05

Zdroj: vlastní zpracování

Měsíční náklad na jednoho zaměstnance bude činit 2400 Kč. Celkový roční náklad tohoto benefitu bude činit 10 080 tis. Kč. Nevýhodou je, že 45 % z celkové hodnoty nemůže zahrnout do daňově neuznatelných nákladů, tudíž si zvýší základ daně a tím jeho odvod států bude vyšší. Pokud zaměstnavatel rozhodne, že bude chtít uhradit 100% hodnoty stravenky, tento náklad vrostne o 81,82 %.

- Zaměstnanec uhradí 55 % z celkové hodnoty stravenky 150 Kč

**Tabulka č. 23 - Výpočet nákladů zaměstnavatele při uhrazení 55 % stravenky (150 Kč)**

Stravenka	Kč
Celková hodnota	150
Daňově uznatelný náklad (45 %) – uhradí zaměstnanec	67,5
Daňově uznatelný náklad (6,97 %) – uhradí zaměstnavatel	10,45
Daňově neuznatelný náklad (48,03 %) – uhradí zaměstnavatel	72,05

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, kdy hodnota stravenky překročila daňově optimální hodnotu o 19 korun, došlo k tomu, že zaměstnavatel nemůže zahrnout do daňového neuznatelného nákladů 55 % z celkové hodnoty stravenky. Dáno je to tím, že překročuje 70 % stravného, proto se může uznat jenom 48,03 % čili 72,05 Kč. Zbytek 6,97 % je daňově uznatelným nákladem. Celkový roční náklad zaměstnavatele by činil 6 930 tis. Kč. Při zvýšení hodnoty stravenky podniku na 150 Kč, došlo by k navýšení tohoto nákladu o 25 %.

- a) Roční nedaňový náklad – 6 052 tis. Kč;
- b) Roční daňový náklad – 877 tis. Kč.

## 4.4 Dotazníkové šetření

V této podkapitole bude provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci společnosti XY a.s. Údaje, které se získají pomocí toho šetření, budou využity při vyhodnocení a navržení nových úprav v oblasti odměňování zaměstnanců.

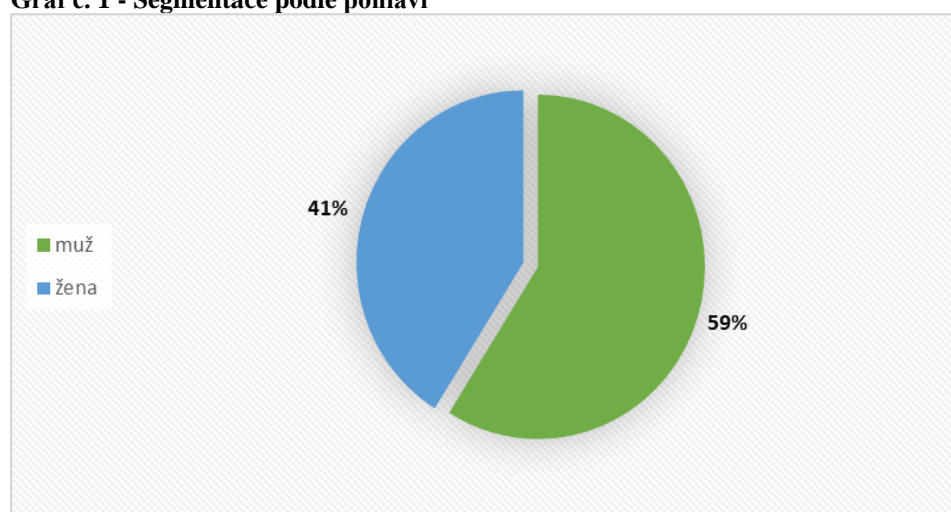
Celkově firma XY a.s. zaměstnává v ČR přibližně 350 lidí, z toho je kolem 230 mužů a 120 žen, podle poměrů je tam 2/3 mužů a 1/3 žen.

Tato společnost patří mezi jednu z nejlepších ve svém oboru, následně se rozrůstá velkou rychlostí ne jenom v ČR ale i v zahraničí. Kvůli tomu už několik let počet zaměstnanců ve firmě roste.

### Rozdělení respondentů podle pohlaví

V první otázce se rozdělují respondenti podle pohlaví. Celkově se zúčastnilo šetření 129 respondentů ze 350. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 76 mužů a 53 žen.

Graf č. 1 - Segmentace podle pohlaví



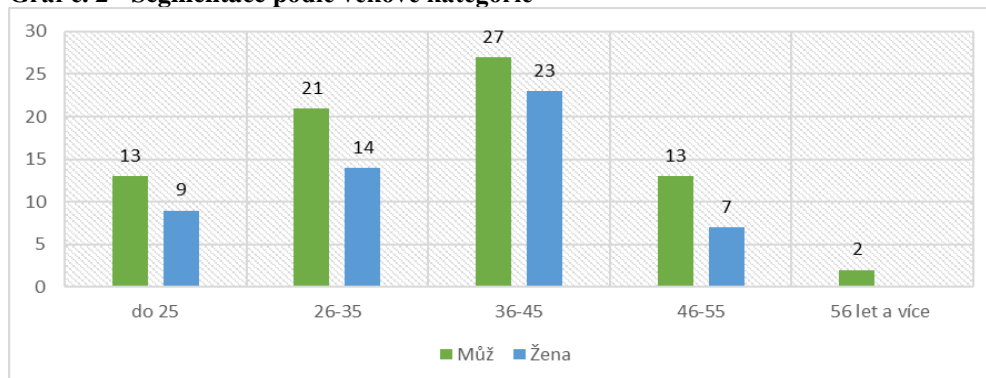
Zdroj: vlastní zpracování

Důvodem takového rozdělení pohlaví je dáno zaměřením společností na technickou činnost. Celkový počet dotazovaných se přibližuje k poměru 59 % mužů a 41 žen. Proto můžeme předpokládat, že dotazník je věrohodný.

## Rozdělení respondentů podle věkové kategorie

Graf č. 2 se zabývá rozdělením věku ze 129 dotazovaných osob ze 350 zaměstnanců XY a.s. Je rozdělen do 5 kategorií: 25, 26–35, 36–45, 46–55, 56 a více.

**Graf č. 2 - Segmentace podle věkové kategorie**



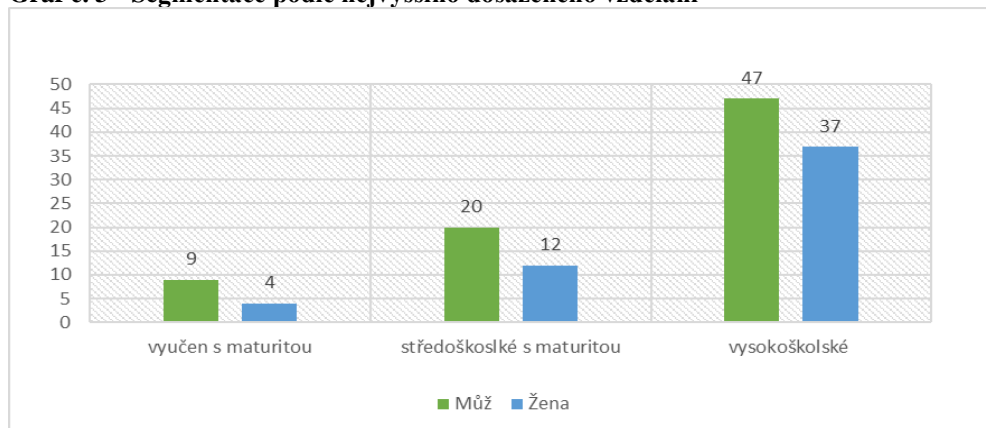
Zdroj: vlastní zpracování

Na základě šetření bylo zjištěno, že ve firmě je nejvíce zastoupena věková kategorie od 36–45 let, což je 39 % respondentů. Druhý největší zastoupení 28 % tvoří věková kategorie od 26–35 let, dalších 16 % zaměstnanců se pohybuje ve věku do 25 let a 46–55 let. Nejméně je od 56 let a více, tvořící jenom 2 % z dotazovaných osob.

## Rozdělení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Podle dotazníkového šetření bylo zjišťováno kolik ze 129 dotazovaných zaměstnanců má vysokoškolské či jiné vzdělání. Celkově ve firmě XY a.s. pracuje kolem 350 zaměstnanců

**Graf č. 3 - Segmentace podle nejvyššího dosaženého vzdělání**



Zdroj: vlastní zpracování

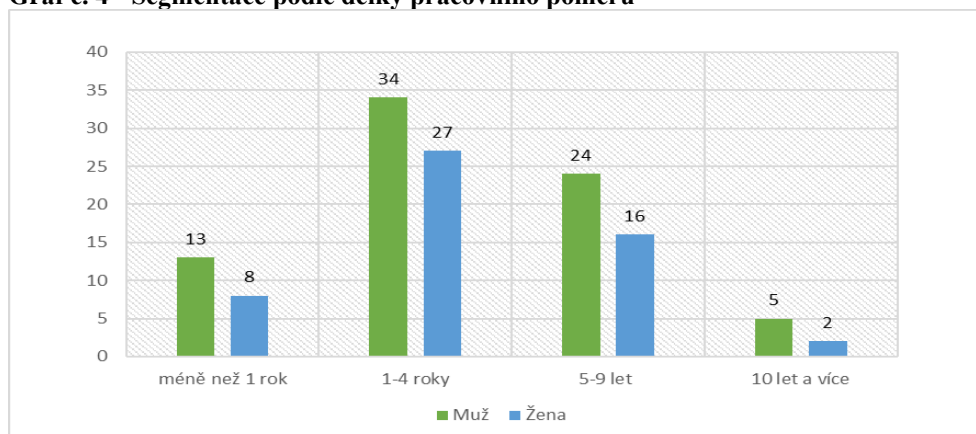
Podle grafu č.3 je dáno že většina zaměstnanců dané společnosti má vysokoškolské vzdělání, což představuje celkem 65 % kvalifikovaných zaměstnanců. Menší část dotazovaných respondentů tvoří zaměstnanci, kteří mají dokončené středoškolské vzdělání ze 25 % nebo jsou vyučeni s maturitou 10 %.

Hlavním důvodem převahy vysokoškolského vzdělání je náročnost práce. Pro výrobu a vývoj řídicích systémů je zapotřebí, aby zaměstnanci tohoto oddělení, kteří tvoří největší a jednu z nejhlavnějších částí, měli kvalitní technické vzdělání. Další oddělení to taky převážně požadují ale není to podmínkou.

### Rozdělení respondentů podle délky pracovního poměru

Na základě dotazníkového šetření ze 129 respondentů byla zjišťovaná délka pracovního poměrů ve společnosti XY a.s. Z grafu níže je znázorněno rozdělení následujícím způsobem, a to méně než 1 rok, 1-4 roky, 5-9 let, a 10 a více let.

**Graf č. 4 - Segmentace podle délky pracovního poměru**



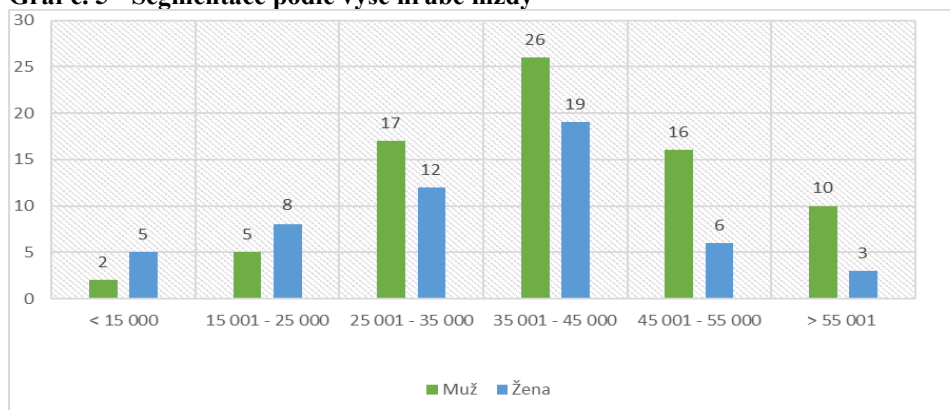
Zdroj: vlastní zpracování

Na základě toho grafu je vidět, že po dobu 1-4 let pracují ve společnosti 45 % zaměstnanců, druhým největším zastoupením 31 % tvoří skupina která je zaměstnána po dobu 5 až 9 let. Menší část tvoří respondenti, kteří jsou zaměstnáni po dobu jednoho roku nebo více než 10 let.

### Rozdělení respondentů podle výše hrubé mzdy

Následující graf zobrazuje hrubou mzdu, která byla pro lepší přehlednost rozdělena do 6 kategorií. Jednotlivé kategorie, jsou zobrazené níže v grafu č. 5.

**Graf č. 5 - Segmentace podle výše hrubé mzdy**



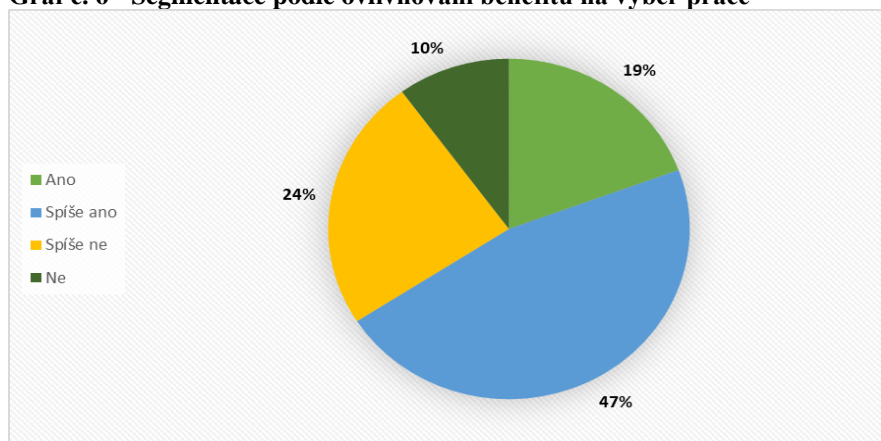
Zdroj: vlastní zpracování

Podle grafu č.4 lze poznamenat, že většina dotazovaných respondentů dostává hrubou mzdu mezi 35 001 až 45 000 Kč. Pokud porovnáme průměrnou mzdu Prahy, která činí v 4. čtvrtletí roku 2019 – 34 125 Kč a hrubou mzdu dotazovaných zjistíme, že většina dostává nadprůměrnou mzdu.

### **Rozdělení respondentů podle ovlivňování benefitů na výběru práce**

Podle dotazníkového šetření bylo zjišťováno, zda benefity mají zásadně rozhodnutí mezi kandidáty při výběru prací či nikoliv.

**Graf č. 6 - Segmentace podle ovlivňování benefitů na výběr práce**



Zdroj: vlastní zpracování

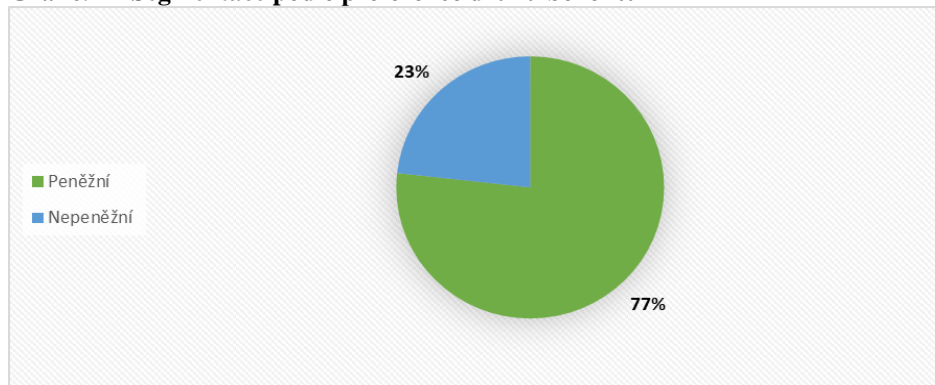
Při výběru zaměstnaní jsou uchazeče ovlivňováni ze 66 % nabídkou poskytovaných benefitů. 34 % respondentů uvedlo, že nejsou ovlivňováni nabídkou poskytovaných benefitů.



## Rozdělení podle preference druhu benefitů

Z hlediska druhů lze benefity rozdělit na 2 druhy, na základě dotazovaných byla zjišťována preference mezi tyto druhy benefitu.

Graf č. 7 - Segmentace podle preference druhu benefitů



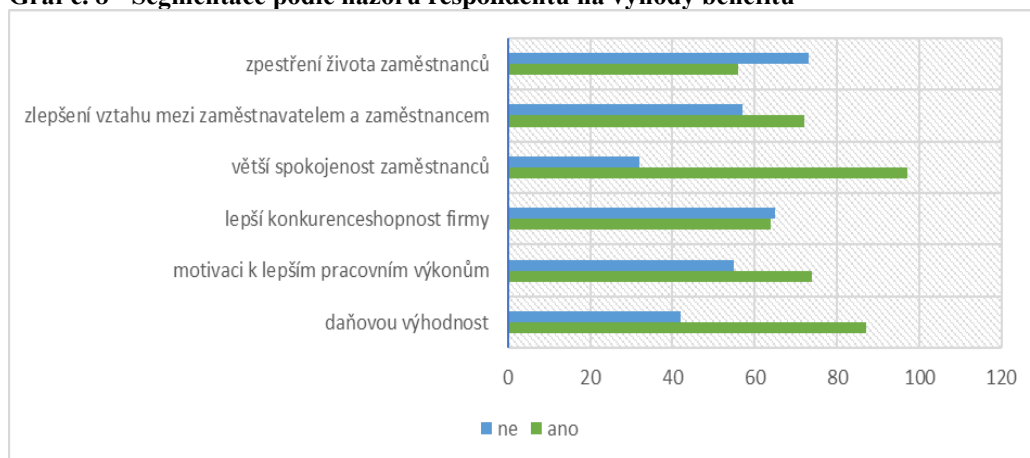
Zdroj: vlastní zpracování

Peněžní druh, kdy zaměstnanec obdrží finanční částku preferují 77 % respondentů. To se může například týkat odměn jako 13 plat nebo pravidelné odměny k platu, stravenky atd. Nepeněžní druh benefitů upřednostňuje jenom 23 % respondentů, ačkoliv benefity tohoto druhu mají v oblibě.

## Rozdělení podle výhody využívání benefitů podle respondentů

Dle dotazníku bylo prošetřováno, jaký největší zisk očekávají zaměstnanci od benefitů

Graf č. 8 - Segmentace podle názoru respondentů na výhody benefitů



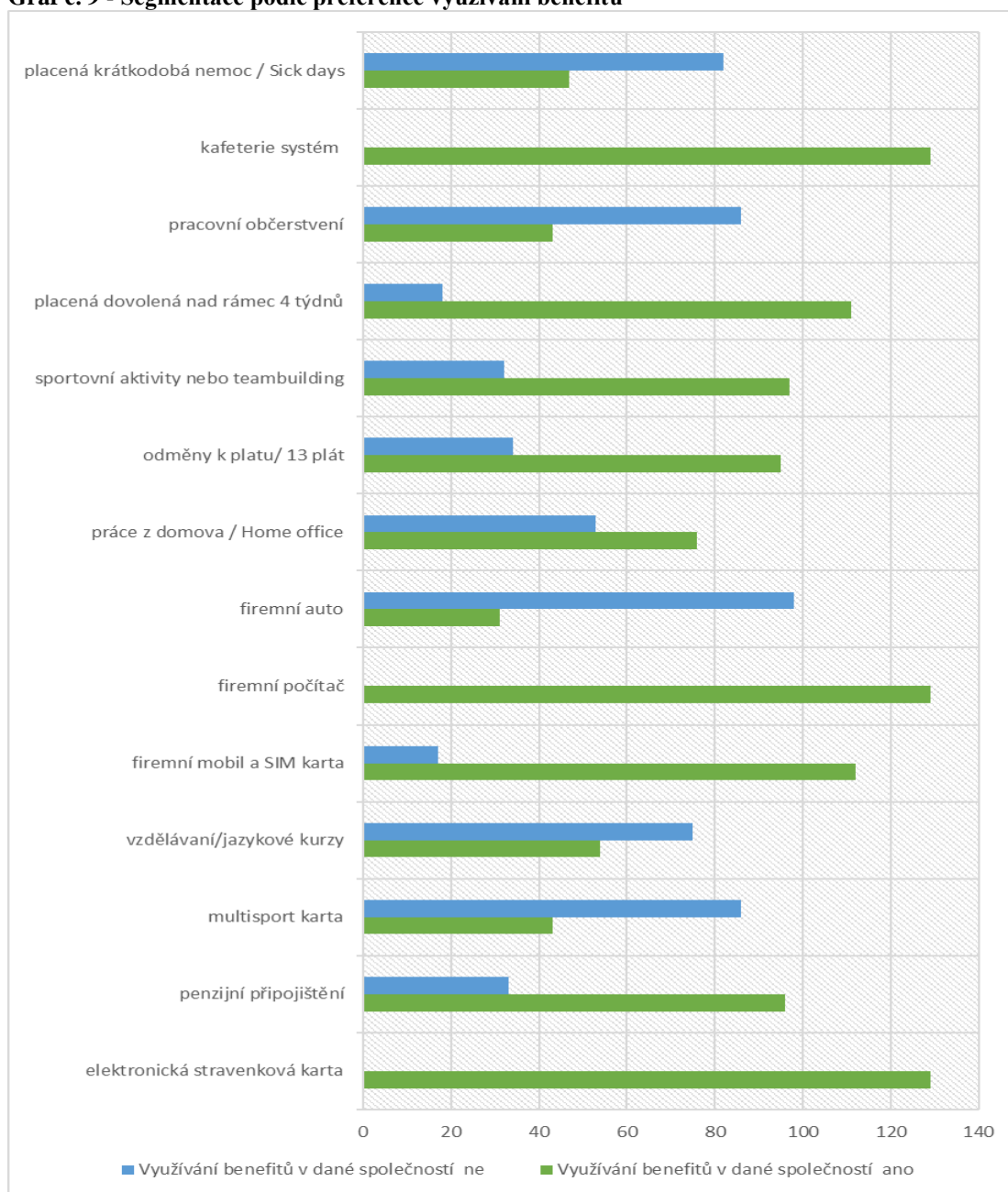
Zdroj: vlastní zpracování

Hlavní výhodou benefitu podle zaměstnanců je pocit uspokojení. Daňové hledisko je pro zaměstnance taky velice důležitou složkou, pokud se bude jednat o daňové neuznatelný náklad. Následně považují, že benefity motivují k lepším výkonům nebo přispívají ke zlepšení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

### Rozdělení podle preference využívání benefitů dané společnosti

V tomto grafu je zobrazena nabídka benefitů, kterou poskytuje společnost XY a.s.

**Graf č. 9 - Segmentace podle preference využívání benefitů**



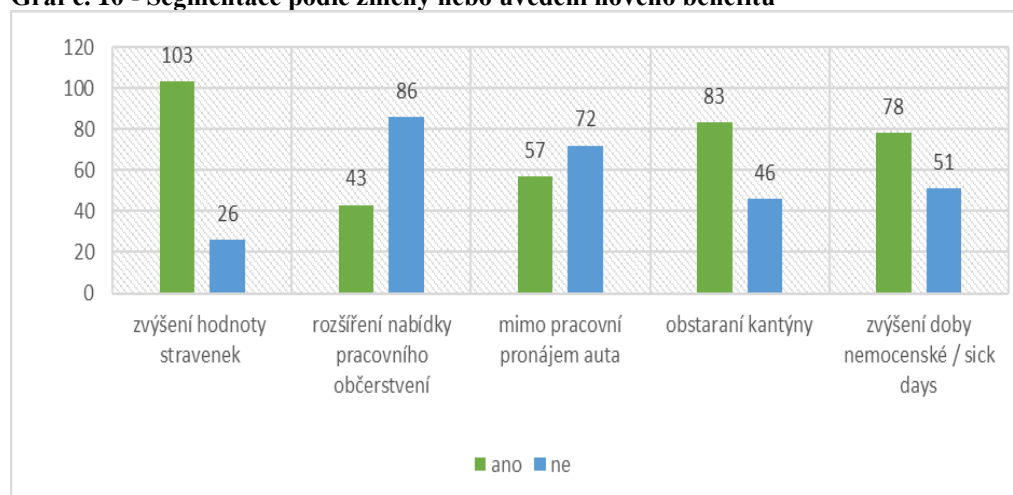
Zdroj: vlastní zpracování

Část z nich není dostupná všem, a to kvůli pracovní pozici např. práce která může být konaná jenom na pracovišti. Další část benefitů jsou součástí pracovních náležitostí všech zaměstnanců jako je pracovní počítač nebo benefity který jsou přiděleny automaticky jako kafeterie systém. Zaměstnanci si více cení, pokud budou moci využívat větší částku libovolně než drobné navýšení měsíční mzdy.

### Rozdělení podle nabídky změny nebo uvedení nového benefitu

Podle předchozí nabídky benefitů, byly sestaveny možnosti změny nebo zavedení nových v dané společnosti.

**Graf č. 10 - Segmentace podle změny nebo uvedení nového benefitu**



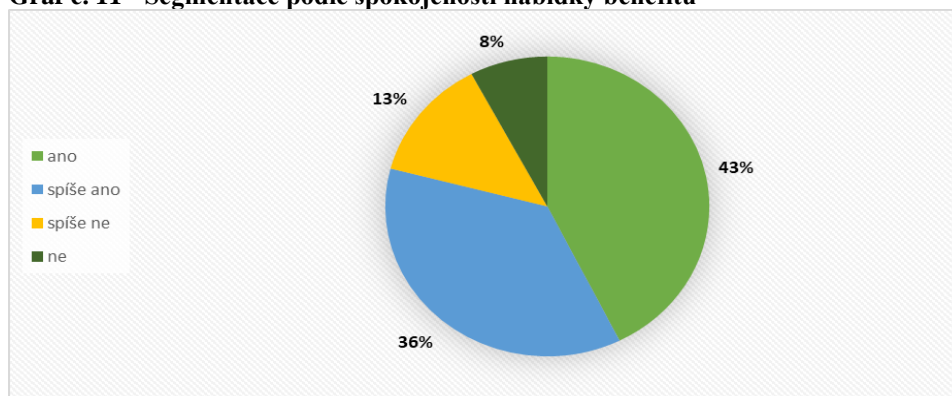
Zdroj: vlastní zpracování

Podle grafu č.7 lze zjistit že většina respondentů by uvítala zvýšení hodnoty stravenek, následně obstarání kantýny nebo zvýšení počtu dnů placené nemocenské. O další změny nebyl tak tak velký zájem

### Rozdělení podle spokojenosti s benefity dané společností

Na základně 129 respondentů ze 350 bylo pošetřováno na kolik procent jsou zaměstnanci podniku spokojený s benefity.

**Graf č. 11 - Segmentace podle spokojeností nabídky benefitů**



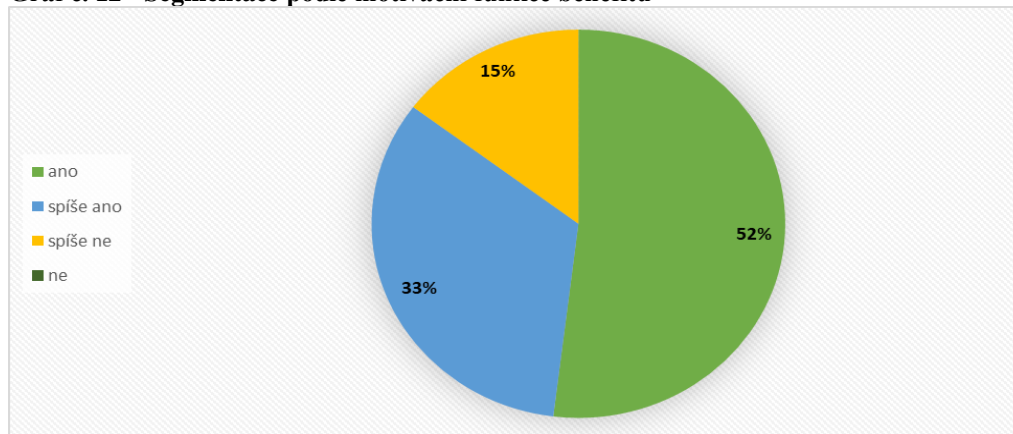
Zdroj: vlastní zpracování

Více než 2/3 respondentů a to 79 % je spokojena úplně nebo částečně s nabídkou benefitů v dané společnosti. Zbýlá část 21 % není spokojena a pro tuto kategorii by bylo zapotřebí provést nějakou menší změnu nebo úplně zavést nové druhy benefitů.

### **Rozdělení podle motivovaní respondentů**

Jako poslední dotaz šetření, byl zjišťován názor, zda jsou motivovaní pomocí benefitů.

**Graf č. 12 - Segmentace podle motivační funkce benefitů**



Zdroj: vlastní zpracování

Ze 52 % respondentů souhlasí s tím, že jsou motivovaní pomocí benefitů k lepším pracovním výkonům, 33 % jenom částečně a zbytek 15 % spíše je odpůrce tohoto názoru.

## Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo vyhodnocení osobních nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce. Společnost XY a. s. byla vybrána kvůli velké nabídce rozličných benefitů. Praktická část bakalářské práce byla zejména zpracována pomocí dotazníkového šetření. Další část byla složená z výpočtů a komparace modelových příkladů a jejich následného vzorového zaúčtování těchto operací.

Na základě údajů, které byly zjištěny pomocí dotazníkového šetření, lze říct že ne všechny benefity jsou uspokojivé pro zaměstnance. Změna, která vyšla z dotazníků indikuje společnosti zvýšit hodnotu stravenek. V okolí společnosti XY a. s. jsou umístěné restaurace, ale s vyššími cenami. Pro zaměstnance to není výhodné, kvůli tomu že často musí doplácet se svých peněz.

Podle vypočteného modelového příkladu (tabulka č.16) je možno konstatovat, že podle druhů benefitů se jejich výhodnost liší. Finanční benefity, které vstupují do vyměřovacího základu zvyšují odvod daně z příjmu zaměstnance. Při porovnání modelového příkladu je patrná převaha stravenek nad finanční odměnou, ačkoliv zaměstnanec přispívá 45 % z hodnoty stravenky. Je to dáno tím, že stravenky patří do určité míry daňového neuznatelného nákladu a jejich hodnota neovlivňuje vyměřovací základ. Druhou možností je převod finanční odměny do cafeteria systém, tímto způsobem by hodnota nepodlehla zdanění, ale pouze by se omezila nabídkou sortimentu.

Následně byly vypočteny 3 varianty, a to buď s navýšením hodnoty stravenek, nebo její úplné uhrazení. Podle ekonomického hlediska by firma mohla pokrýt všechny varianty. Nejvýhodnější úpravou na základě těchto 3 variant by bylo navýšení stravenky do daňové optimální hodnoty, která pro letošní rok činí 131 Kč, náklad by vzrostl jenom o 9,17 %. Je to dáno tím že podnik XY a. s. může zahrnout celých 55 % do nedaňových nákladů a u zaměstnance se zvýší hodnota stravenek, kterou by uvítali. Méně výhodnou variantou by na straně zaměstnavatele bylo navýšení do 150 Kč, s tím že by do nedaňového nákladu mohl zahrnout pouze 48,03 %. Nejméně výhodnou variantou by byl pro podnik úhrada celé hodnoty stravenky, tudíž tuhle variantu bych nedoporučovala. Pokud by podnik rozhodl pro tuto variantu, musel by počítat se zatížením toho nákladu o 81,82 %.

Na základě vyhodnocení všech kladných a záporných stránek, lze říct že se společnost XY a. s. snaží přispívat ke zvýšení výkonnosti a udržení zaměstnanců. Velká škála benefitů dává možnost si vybrat ty nejpreferovanější odměny.

## Seznam použitých zdrojů

### Použitá literatura

1. MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: ASPI, 2017. ISBN 978-80-7552-514-7.
2. PELC, V. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6
3. 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: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0
4. PELECH, P. – LEŠTINSKÁ, V. – KALVODA, A. – VALENTA, J. – STÝBLO, J. – ČORNEJOVÁ, H. – ROUČKOVÁ, D. – BUKOVJAN, P. – ŠENK, Z. – BRŮHA, D. – SCHMIED, Z. Abeceda personalisty 2018. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-120-8
5. ŠUBRT, B. Abeceda mzdové účetní 2018. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-117-8
6. ŠUBRT, B. Obsluha mzdy a platu. Olomouc: Anag, 2016. ISBN 978-80-7554-008-9.
7. VYBÍHAL, V. Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce: [změny v předpisech k ...]. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0807-7

### Použité internetové stránky

8. Zákoník práce: Zákon č. 262/2006 Sb. [online]. 01. leden 2020 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

9. Dohoda o pracovní činnosti [online]. 28. květen 2019 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-smlouva-pro-dlouhodobu-uvazek-na-kratsi-pracovni-dobu/>
10. Plat a mzda [online]. 2019 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/>
11. Ministerstvo práce a sociálních věcí: Minimální mzda [online]. 2. ledna 2020 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
12. Zaručená mzda 2020 [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda/>
13. Zákonné zdravotní pojištění [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/zakonne-zdravotni-pojisteni/>
14. Superhrubá mzda [online]. 15. listopad 2016 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://radiozurnal.rozhlas.cz/proc-byl-zaveden-pojem-superhruba-mzda-a-co-vlastne-je-6233783>
15. Slevy na dani v roce 2020 [online]. 20 leden 2020 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/slevy-na-dani/>
16. Daňové zvýhodnění na děti 2020 [online]. 14. leden 2020 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/503335-deti-a-dane/>
17. Daňový bonus na dítě [online]. 2. března 2020 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/danovy-bonus-na-dite/r~519d45bccf1c11e584160025900fea04/>
18. Mzdová kalkulačka 2020 [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/mzdova-kalkulacka/>

19. Zaúčtování mezd [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: [https://www.uctovani.net/ucet.php?ucet\\_c=521&popis=Mzdove-naklady&i=219](https://www.uctovani.net/ucet.php?ucet_c=521&popis=Mzdove-naklady&i=219)
20. Tuzemské stravné 2020 [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/tuzemske-stravne-2020-o-kolik-se-zvysuji-diety-a-nahrada-za-pouziti-auta-priklady/>
21. Průměrná mzda [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>
22. Stravenky – kalkulačka 2020 [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/stravenky-porovnaní/>
23. Účtování stravenek [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/clanek.php?t=Uctovani-stravenek-priklad-z-praxe&idc=136>
24. Výpočet stravenek [online]. 18. 11. 2019 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://money.cz/dane-a-ucetnictvi/stravenky-se-vyplati-zamestnancum-i-zamestnavatelum-prectete-si-spocitat-danit/>
25. Daňově optimální hodnota stravenky pro rok 2020 [online]. 16. ledna 2020 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/benefity-stravenky-danove-optimalni-hodnota-stravenky.A200115\\_082249\\_viteze\\_frp](https://www.idnes.cz/finance/financni-radce/benefity-stravenky-danove-optimalni-hodnota-stravenky.A200115_082249_viteze_frp)
26. Účetní závěrka [2019], výroční zpráva [2019], zpráva o vztazích [2019], zpráva auditora: XY a.s. [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://justice.cz/>



## 5 Přílohy

### Dotazník – Jaké zaměstnanecké benefity preferujete?

1. Jakého jste pohlaví?
  - muž
  - žena
  
2. Jaký je Váš věk?
  - do 25
  - 26-35
  - 36-45
  - 46-55
  - 56 let a více
  
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - vyučen s maturitou
  - středoškolské s maturitou
  - vysokoškolské
  
4. Jak dlouho pracujete ve firmě?
  - méně než 1 rok
  - 1-4 roky
  - 5-9 let
  - 10 a více let
  
5. Jaká je výše Vaší hrubé mzdy?
  - < 15 000 Kč
  - 15 001 – 25 000 Kč
  - 25 001 – 35 000 Kč
  - 35 001 – 45 000 Kč
  - 45 001 – 55 000 Kč
  - > 55 001
  
6. Při výběru práce, ovlivňovala Vás nabídka benefitu?
  - ano
  - spíše ano
  - spíše ne
  - ne
  
7. Jaký druh benefitu preferujete?
  - peněžní
  - nepeněžní

8. Jaké výhody přináší benefity?

- daňovou výhodnost
- motivaci k lepším pracovním výkonům
- lepší konkurenceschopnost firmy
- větší spokojenost zaměstnanců
- zlepšení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- zpestření života zaměstnanců

9. Jaké benefity využíváte z níže uvedených?

- elektronická stravenková karta
- penzijní připojištění
- multisport karta
- vzdělávání/jazykové kurzy
- firemní mobil a SIM karta
- firemní počítač
- firemní auto
- práce z domova / Home office
- odměny k platu/ 13 plát
- sportovní aktivity nebo teambuilding
- placená dovolená nad rámec 4 týdnů
- pracovní občerstvení
- kafeterie systém
- placená krátkodobá nemoc / Sick days

10. Jaké benefity byste chtěli zavést nebo provést změny ve Vašem podniku z níže uvedených?

- zvýšení hodnoty stravenek
- rozšíření nabídky pracovního občerstvení
- mimo pracovní pronájem auta
- obstarání kantýny
- zvýšení doby nemocenské / sick days

11. Jste spokojeni s poskytovanými benefity?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

12. Motivují Vás benefity k lepšímu pracovnímu výkonu?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne