

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané
účetní jednotky**

Simona Čechmanová

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Simona Čechmanová

Ekonomika a management

Název práce

Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky

Název anglicky

Tax implications of employee benefits for a selected entity

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je, na základě charakteristiky mzdových nákladů a benefitů z pohledu daňové výhodnosti, jak ze strany zaměstnavatele tak i zaměstnance, vyhodnocení struktury poskytovaných benefitů u vybraného podniku a návrh její optimalizace.

Metodika

Bakalářská práce se bude zabývat strukturou nabízených mzdových benefitů a jejich daňovou problematikou z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

V rešeršní části bude provedena kompilace dostupných literárních zdrojů sledované problematiky.

Dotazníkovým šetřením bude ve vybrané účetní jednotce vyhodnoceno využití mzdových benefitů.

Modelovými výpočty bude posouzena struktura poskytovaných benefitů a jejich dopad na optimalizaci osobních nákladů zaměstnavatele a čistý příjem zaměstnanců.

Na základě získaných výsledků bude vyhodnocena stávající struktura benefitů ve sledované účetní jednotce a navrženy možnosti její optimalizace.

Doporučený rozsah práce

35-50 stran

Klíčová slova

čistá mzda, daň z příjmů, mzdové benefity, mzdová legislativa, zaměstnanec, zaměstnavatel

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.

KRBEČKOVÁ, M. – PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-722-5.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-275-4.

MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2022: úplná znění platná k 1. 1. 2022*. 33. vydání. Praha: Grada Publishing, 2022. ISBN 978-80-271-3551-6.

ŠUBRT, B. – LEIBLOVÁ, Z. – PŘÍHODOVÁ, V. – SKOUMALOVÁ, A. – DANĚK, A. – ZTRATIL, M. – PŘIKRYLOVÁ, H. – ŠUPČÍKOVÁ, L. – DORČÁKOVÁ, J. – MIKYSKA, M. *Abeceda mzdové účetní 2021 : osobní a mzdová agenda, pracovněprávní a mzdové minimum, průměrný výdělek*. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-305-9.

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

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 7. 2022

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky" 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 neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 2. 2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce, Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné vedení práce, vstřícnost a mnoho cenných rad při řešení bakalářské práce.

Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá tématem „Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky.“ Cílem práce je vyhodnotit optimální skladbu benefitů ve vybraném podniku. Práce je složena z teoretické a vlastní části.

Teoretická část se věnuje základním teoretickým poznatkům v oblasti mzdové legislativy a daňové výhodnosti jednotlivých benefitů. Vlastní část práce popisuje aktuální složení jednotlivých zaměstnaneckých výhod poskytovaných ve společnosti ABC s.r.o. Součástí vlastní práce jsou modelové příklady sledující vliv benefitů na čistý příjem zaměstnance a mzdové náklady zaměstnavatele. V dané společnosti bylo provedeno dotazníkové šetření, ze kterého vyplynulo, že zaměstnanci jsou s nabídkou benefitů spokojeni. Na základě těchto výsledků bylo v závěru práce navrhuto doporučení týkající se změn a optimalizace skladby benefitů.

Klíčová slova: čistá mzda, daň z příjmů, mzdové benefity, mzdová legislativa, zaměstnanec, zaměstnavatel

Tax implications of employee benefits for a selected entity

Abstract

The bachelor's thesis deals with the topic "Tax effects of employee benefits for a selected entity." The aim of the thesis is to evaluate the optimal structure of benefits in the selected company. The work is composed of a theoretical and an actual part.

The theoretical part deals with basic theoretical knowledge in the field of wage legislation and tax advantages of individual benefits. The actual part of the work describes the current combined individual employee benefits provided at ABC s.r.o. Part of the own work are model examples monitoring the effect of benefits on the net employee and the employer's wage costs. A questionnaire survey was carried out in the given company, which showed that the employees are satisfied with the benefits offered. Based on these results, a recommendation was proposed at the end of the work regarding changes and optimization of the composition of benefits.

Keywords: net salary, income tax, salary benefits, salary legislation, employee, employer

Obsah

1 Úvod	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika práce.....	11
3 Teoretická východiska	13
3.1 Charakteristika základních pojmů.....	13
3.2 Odměňování zaměstnanců	14
3.3 Plat, mzda.....	17
3.3.1 Základní formy mzdy	19
3.3.2 Výpočet čisté mzdy.....	20
3.4 Zaměstnanecké benefity.....	23
3.4.1 Fond kulturních a sociálních potřeb	24
3.4.2 Systémy benefitů	26
3.4.3 Daňové dopady benefitů na zaměstnance a zaměstnavatele.....	27
3.5 Nejčastěji poskytované benefity a jejich daňová uznatelnost.....	29
3.5.1 Vzdělávání	29
3.5.2 Stravování	29
3.5.3 Pojištění	31
3.5.4 Zdravotní péče	31
3.5.5 Kultura, sport, rekreace.....	32
3.5.6 Doprava.....	33
3.5.7 Nový trend v oblasti mzdových benefitů.....	33
3.6 Zaměstnanecké benefity v zahraničí	34
4 Vlastní práce.....	35
4.1 Charakteristika společnosti	35
4.1.1 Ekonomický přehled společnosti.....	36
4.2 Poskytované benefity	37
4.3 Modelové příklady	42
4.3.1 Modelový příklad – příspěvek na stravování.....	42
4.3.2 Modelový příklad – Cafeterie Gallery Beta.....	43
4.4 Dotazníkové šetření.....	44
4.4.1 Výsledky dotazníkového šetření.....	45
4.5 Zhodnocení a diskuse.....	51
4.6 Závěr	54
5 Seznam použitých zdrojů	56

6 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	61
7 Přílohy.....	62

1 Úvod

Zaměstnanecké benefity tvoří v dnešní době neodmyslitelnou součást nabídek práce a hrají při výběru zaměstnání důležitou roli. Jedná se o výhody, které nabízí firmy svým zaměstnancům navíc nad rámec mzdy, a to v peněžní i nepeněžní formě. Důležitost těchto benefitů se týká obzvláště zaměstnavatelů. Pro fungování firmy a její prosperitu a budoucnost je nejcennějším a nejvýznamnějším zdrojem právě lidský kapitál, který je nutno stimulovat a motivovat pomocí různých forem odměn. Díky širokému a zajímavému spektru pomáhají benefity k udržení kvalitních zaměstnanců, vedou k vyšším pracovním výkonům, přispívají k loajálnosti a na trhu práce, kde se dnes vyskytuje nízká nezaměstnanost, velké množství volných pracovních míst a vysoká konkurenceschopnost, představují určitou výhodu oproti jiným firmám. Míra nezaměstnanosti dle Českého statistického úřadu dosahovala v prosinci roku 2022 hodnoty 2,2 %, firmy se tedy snaží různým způsobem zaujmout a přilákat nové zaměstnance, protože konkurence je na trhu práce velká¹.

Vzhledem k tomu, že se jedná většinou o nemalé náklady, je nutné balíček benefitů sestavit rozumně a tak, aby byly efektivně využity, měly by se tedy brát v potaz především potřeby a požadavky zaměstnanců a finanční možnosti firmy, případně se zajímat, jaký výběr benefitů se vyskytuje u konkurenčních firem. Zároveň prospívá sledovat atraktivní trendy v zahraničí, které se postupně začínají v České republice zavádět, jako je neomezená dovolená či práce z domova.

Mzdové náklady samy o sobě tvoří velkou část celkových nákladů ve firmě. Nespornou výhodou zaměstnaneckých benefitů je jejich daňová uznatelnost u zaměstnavatele a dále osvobození od odvodů sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů pro zaměstnance. Firmy tedy mohou poskytovat svým zaměstnancům další formy odměny, které jsou méně nákladné než mzda a zaměstnanec získá mnohem větší užitek. Mezi výhodné benefity se řadí zejména příspěvek na vzdělávání, kulturu či sport nebo dovolenou. Tímto způsobem mohou být zaměstnanci více motivováni k pravidelnému čerpání těchto benefitů, například v podobě času stráveným s rodinou, sportem či odpočinkem a mají tedy příležitost si zajistit určitou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

¹ Český statistický úřad. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2022* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2022>

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je vyhodnocení struktury nabízených benefitů ve vybrané účetní jednotce a návrh její optimalizace z pohledu daňové výhodnosti jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Mezi dílčí cíle patří charakteristika teoretických východisek týkající se mzdové legislativy a členění mzdových benefitů. Dále bude pomocí dotazníkového šetření posouzena struktura nabízených mzdových benefitů a modelovými výpočty vyhodnocen dopad na čistý příjem zaměstnance.

2.2 Metodika práce

Struktura této bakalářské práce se skládá ze dvou částí a to z teoretických východisek a vlastní práce.

V rešeršní části bude na základě kompilace dostupných literárních zdrojů, především odborné literatury, internetových zdrojů a souvisejících zákonů provedena deskripce základní problematiky týkající se mzdové legislativy a zaměstnaneckých benefitů z pohledu daňové výhodnosti. V této části práce jsou definovány pojmy, které úzce souvisí s danou problematikou.

Ve vlastní práci bude charakterizována účetní jednotka s fiktivním názvem ABC s.r.o. z důvodu zachování anonymity a bude provedena deskripce aktuálně nabízených zaměstnaneckých benefitů. Na základě modelových výpočtů při navýšení hrubé mzdy a poskytnutí zaměstnaneckého benefitu bude pomocí komparace posouzena struktura poskytovaných benefitů a jejich dopad na optimalizaci osobních nákladů zaměstnavatele a čistý příjem zaměstnance. Dále bude pomocí dotazníkového šetření provedeného ve vybraném podniku vyhodnoceno využití mzdových benefitů. Dotazník obsahující celkem 10 otázek, z toho 9 uzavřených a 1 otevřenou, bude prostřednictvím e-mailové komunikace rozeslán v elektronické podobě všem zaměstnancům společnosti. Získaná data budou vyhodnocena pomocí grafů.

Výsledky budou interpretovány a bude vyhodnocena stávající struktura benefitů a navrženy možnosti případné optimalizace.

3 Teoretická východiska

3.1 Charakteristika základních pojmů

Tato kapitola se zabývá stručnou charakteristikou základních pojmů, které úzce souvisí s problematikou mzdových benefitů a budou se vyskytovat průběžně ve všech kapitolách. Mezi základní pojmy této práce patří zaměstnavatel, zaměstnanec a mzdová legislativa.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance na základě vzniku pracovněprávního vztahu, tedy písemným uzavřením pracovní smlouvy, kdy se zaměstnanec zavázal vykonávat práci uvedenou v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelem může být právnická či fyzická osoba nebo stát, který se stává zaměstnavatelem v den nástupu prvního zaměstnance.²

Zaměstnanec

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“³

Zaměstnanec, taktéž pracovník, je fyzická osoba starší 15 let⁴, která pracuje pro svého zaměstnavatele a za vykonanou práci mu náleží odměna uvedená ve smlouvě, která byla před započítáním pracovního poměru sjednána. Zaměstnanec může u zaměstnavatele pracovat na základě pracovní smlouvy či dohody, například dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.⁵

Mzdová legislativa

Mzdová legislativa je soubor předpisů pro mzdové účetnictví, které zajišťuje výpočet a vyplácení odměn zaměstnancům a s tím spojené povinnosti vůči státním orgánům, jako je

² VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2022.

³ *Zákoník práce: změny zákoníku práce od 1. 1. 2022 : rejstřík: redakční uzávěrka 1. 2. 2022* Ostrava: Sagit, [2022]-. ÚZ. s 13.

⁴ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2022.

⁵ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2015.

zdanění mezd, odvod sociálního a zdravotního pojištění. O mzdovou agendu se stará mzdová / mzdový účetní.⁶

3.2 Odměňování zaměstnanců

„Definice řízení odměňování se zabývá strategiemi, politikou a procesy potřebnými k zabezpečení toho, aby bylo to, čím lidé přispívají organizaci, uznáno a odměněno jak peněžní, tak nepeněžní formou.“⁷

Odměna za vykonanou práci má velký význam při získání, a především udržení stabilních a kvalitních zaměstnanců, která jim poskytuje určitou míru motivace a uznání. Zvyšuje efektivnost, vede k lepším pracovním výkonům a zlepšuje vztahy na pracovišti.⁸

Způsob odměňování v dané organizaci by měl být pro zaměstnance přehledný,⁹ transparentní, měl by být zároveň výhodný i z pohledu zaměstnavatele. Odvíjí se od strategie organizace, kultury, jejích cílů a rozpočtových možností. Dále by měla organizace zohledňovat situaci na trhu práce, možnosti konkurence a současné trendy v odměňování.¹⁰ Jedná se o komplexní systém odměn založený na peněžních i nepeněžních odměnách včetně celkového ocenění, uznání a motivace ke kariéernímu postupu, který je propojený se stanovením cílů, rozvojem znalostí a kompetencí a schopností spolupracovat v týmu. Cílem je udržet stávající zaměstnance a získat nové zaměstnance z konkurenčního prostředí.¹¹

Pojem odměňování či odměna je úzce spojen s pojmem motivace, dle Jana Urbana existují čtyři faktory motivace. Do první skupiny motivace spadá bezesporu finanční odměna či bonusy za vykonanou práci. Do druhé skupiny patří možnost kariéerního růstu, u zaměstnance je důležité, aby vnímal, že jeho práce má smysl a pakliže bude vykonávat práci dobře a poctivě, bude odměněn v podobě povýšení. Do třetí motivační skupiny se řadí ty výhody, které zaměstnanci příliš nevyužívají, jedná se především o zaměstnanecké benefity, o které není takový zájem, ale zaměstnavatel je nabízí. Poslední, čtvrtá skupina,

⁶ VEMA. *Co je to mzdové účetnictví?* [online]. Dostupné z: <https://www.vema.cz/cs/co-je-to-mzdove-ucetnictvi>

⁷ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). s. 20.

⁸ Tamtéž.

⁹ *Odměňování zaměstnanců není jenom o měsíční mzdě, důležitá je celková motivace*. TREXIMA [online]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/odmenovani-zamestnancu-neni-jenom-o-mesicni-mzde-dulezita-je-celkova-motivace/>

¹⁰ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2015

¹¹ IOSR Journal Of Humanities And Social Science [online]. Dostupné z: www.iosrjournals.org

zahrnuje například finanční jistotu nebo jistotu práce ve firmě, která nemá v dnešní době až takový význam.¹²

Peněžní forma odměny

Mezi první peněžní formu odměny patří zejména mzda či plat sjednaný na základě pracovní smlouvy, může se jednat o měsíční nebo hodinovou odměnu. Finanční ohodnocení by mělo představovat spravedlivou odměnu zaměstnance, která zohledňuje jeho vzdělání a kvalifikaci a zároveň bere v úvahu náročnost dané pozice. Nezapomíná se ani na finanční možnosti organizace.¹³

Mezi další způsoby peněžní odměny se řadí příplatky, odměny, či mimořádné prémie.¹⁴

Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody hrají velkou roli především při udržení motivace zaměstnance, při výběru nových zaměstnanců může být široký výběr benefitů značnou výhodou. Mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké výhody se řadí:

- Příspěvek na penzijní / životní připojištění
- Stravenky, příspěvek na stravování
- Home office (pravidelná práce z domova)
- Flexibilní (pružná) pracovní doba
- Týden dovolené navíc
- Mobilní telefon
- Notebook
- Služební automobil¹⁵

¹² URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017.

¹³ Tamtéž.

¹⁴ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Třinácté vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015.

¹⁵ EDENRED *Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity* [online]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity>

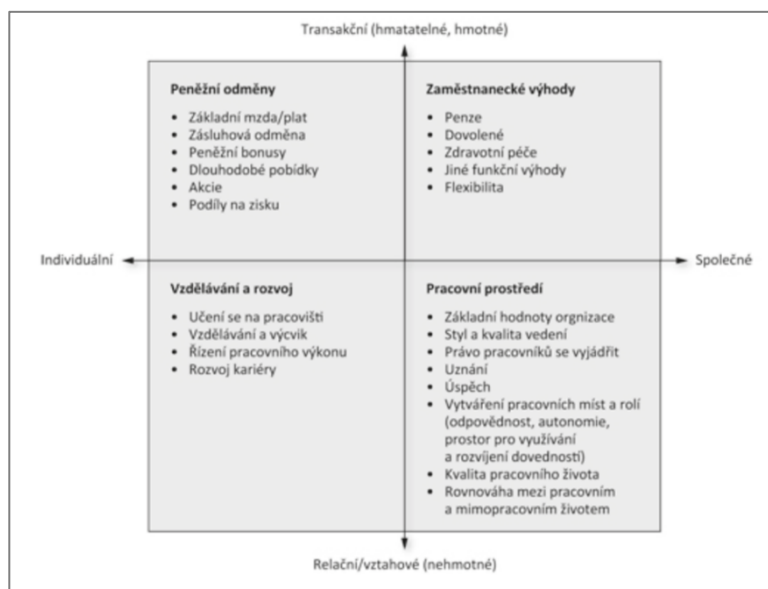
Vzdělávání a rozvoj

Vzdělávání a rozvoj je taktéž součástí zaměstnaneckých výhod.¹⁶ Zaměstnanec čerpá výhody v oblasti vzdělávání a rozvoje jako školení, které je v organizaci poskytováno pro jeho vzdělávání v pracovní oblasti, rozšiřování vědomostí a prohlubování odborných znalostí. Organizace také nabízí i vzdělávání, které je nezbytné pro vedení týmu lidí, pro kariérní postup či firemní koučink.¹⁷

Pracovní prostředí

Armstrong ve svém modelu celkové odměny považuje pracovní prostřední jako „součást celkové odměny zaměstnanců.“¹⁸ Většina zaměstnavatelů si uvědomuje, že kvalitní a přátelské zázemí hraje velmi významnou roli. Je důležité, aby zajistil kvalitní pracovníky ve vedení, aby se všem dostávalo uznání, pocitu důležitosti a dostatečné pochvaly, rozvíjely se jejich dovednosti a nebáli se vyjádřit své pocity a názory. Zároveň by měl zajistit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců.¹⁹

Obrázek 1: Model celkové odměny



Zdroj: Armstrong, 2009²⁰

¹⁶ Tamtéž.

¹⁷ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2015.

¹⁸ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). s. 522.

¹⁹ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2015.

²⁰ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). s. 522.

3.3 Plat, mzda

Pojem **plat** je definován jako „peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek; státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba.“²¹

Plat je zaměstnanci vyměřen na základě platové třídy a stupně, to je stanoveno na základě Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Existuje 16 platových tříd, každá z nich se dále dělí na 12 platových stupňů. O tom, do jaké platové třídy bude zaměstnanec zařazen, rozhoduje jeho dosažené vzdělání, náročnost vykonávané práce a odpovědnost spojená s danou pozicí. O zařazení do platového stupně určuje délka jeho praxe, délka trvání mateřské či rodičovské dovolené nebo délka výkonu vojenské služby, jedná se o započitatelnou praxi.²²

Pojem **mzda** je definována jako „peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (není-li v zákoníku práce stanoveno jinak).“²³

Mzda je stanovena mezi dvěma stranami, tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na základě pracovní smlouvy, či pouze z jedné strany, zpravidla ze strany zaměstnavatele, kdy je zaměstnanci vyměřena mzda na základě vnitřního předpisu či mzdového výměru před dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání.²⁴ Zároveň musí být v pracovní smlouvě stanoven výplatní termín, ke kterému je mzda zaměstnanci vyplacena a způsob výplaty, splatnost mzdy je v České republice většinou stanovena na následující kalendářní měsíc. Za mzdu se považuje základní mzda, náhrady mzdy, prémie, příplatky či naturální mzda. Výše mzdy každého pracovníka zohledňuje několik faktorů, především dosažené vzdělání, délku zkušeností, náročnost dané práce, kompetence a zodpovědnost, bere se v úvahu i míra stresu, případně pracovní prostředí (ztížené pracovní podmínky, rizikové prostředí atd.). Měla by být spravedlivá, pakliže pracovníci vykonávají stejný druh práce, měla by jim příslušet stejná výše mzdy.²⁵

²¹ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2022.

²² *Zákoník práce: změny zákoníku práce od 1. 1. 2022 : rejstřík : redakční uzávěrka 1. 2. 2022*. Ostrava: Sagit, [2022].

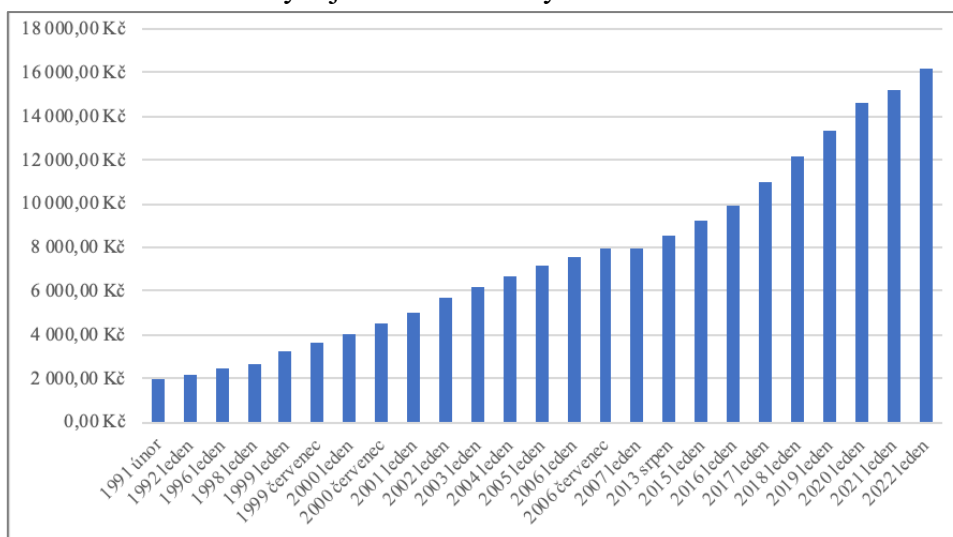
²³ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2022.

²⁴ *Zákoník práce: změny zákoníku práce od 1. 1. 2022 : rejstřík : redakční uzávěrka 1. 2. 2022*. Ostrava: Sagit, [2022].

²⁵ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2022.

Minimální mzda je minimum možné výplaty, kterou může zaměstnanec obdržet za vykonanou práci,²⁶ upravuje ji zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Toto minimum je nezbytné pro zajištění základních životních potřeb zaměstnance tak, aby nemusel využít sociální podpory státu. Minimální měsíční mzda pro rok 2022 činí 16 200 Kč, výše minimální hodinové sazby dosahuje 96,40 Kč, je platná pro 40hodinový pracovní týden. Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.²⁷

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 1991



Zdroj: vlastní zpracování dle ²⁸

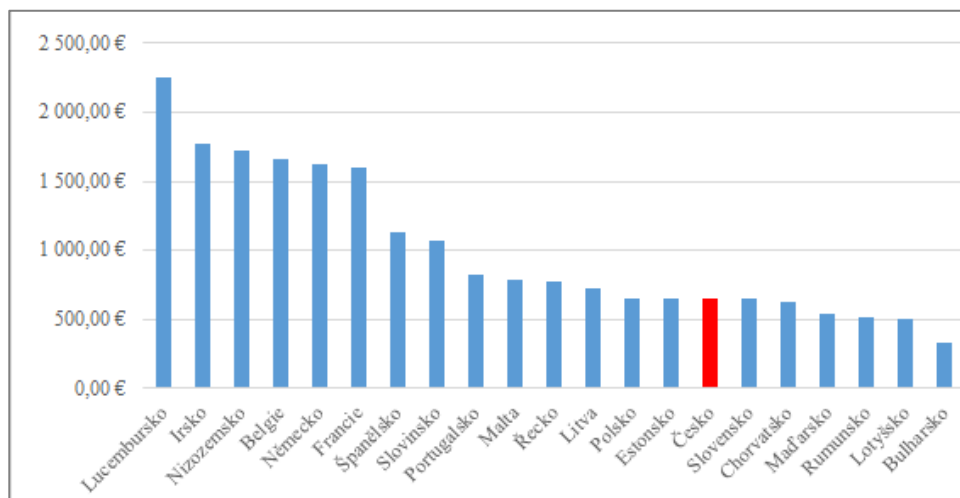
Minimální mzda v České republice je ve srovnání s ostatními členskými zeměmi Evropské unie nízká. Nejvyšší minimální mzda pro rok 2022 je v Lucembursku, která dosahuje měsíční částky 2 257 EUR. Nejnižší minimální mzda je naopak v Bulharsku, kde činí 332 EUR.

²⁶ Tamtéž.

²⁷ MPSV. *Minimální mzda*. Průvodce. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

²⁸ MPSV. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy*. Průvodce [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Graf 2: Srovnání minimálních mezd ve státech EU pro rok 2022



Zdroj: vlastní zpracování dle ²⁹

S minimální mzdou se pojí pojem zaručená mzda, pro každý druh práce je určena minimální hranice odměny, za kterou je zaměstnanec odměněn. Všechny druhy práce spadají do určité platové skupiny, jedná se celkem o 8 platových skupin, kdy je první skupina rovna minimální mzdě a nesmí být nižší.³⁰ Každá skupina má danou nejnižší mzdu, kterou může zaměstnanec s pozicí v dané skupině obdržet, výše mzdy se určuje dle namáhavosti, dle složitosti a dle odpovědnosti. Tato zaručená mzda má především ochranný význam, zaměstnanci je tedy zaručeno, že za vykonanou práci mu náleží taková výše mzdy, na kterou má nárok. Výše zaručené mzdy roste s minimální mzdou a nařizuje ji vláda.³¹

3.3.1 Základní formy mzdy

Časová mzda

Časová mzda se řadí mezi nejčastěji se vyskytující formy mzdy. Je založena na měsíční a hodinové sazbě a počtu odpracovaných hodin. Tato forma mzdy se využívá především u administrativních, obchodních nebo technických pozic a ve službách. Tato povolání mají různorodou pracovní náplň a nelze zde stanovit množství vykonané práce. Není

²⁹ European Commission. *Out now: First 2022 data on minimum wages in the EU - Products Eurostat News - Eurostat*. [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220128-2>

³⁰ Účetní-portal.cz *Zaručená mzda a její význam ve vztahu ke mzdě minimální*[online]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/zarucena-mzda-a-jeji-vyznam-ve-vztahu-ke-mzde-minimalni-6069-a.html>

³¹ *Zákoník práce: změny zákoníku práce od 1. 1. 2022 : rejstřík : redakční uzávěrka 1. 2. 2022*. Ostrava: Sagit, [2022].

příliš motivační, proto je nutné zaměstnance motivovat prostřednictvím dalších odměn, například v podobě prémie.³²

Úkolová mzda

Úkolová mzda patří naopak k jednoduchým formám mzdy. Jedná se o velmi motivační formu, protože závisí na objemu vyrobeného množství výrobků či na objemu úkonů a tím tedy můžeme pracovníka motivovat k produkování vyššího množství, například kusů výrobků. Znamená to tedy, že zaměstnanec si svou vlastní snahou může ovlivnit výši své mzdy.³³

Obě výše uvedené formy se mohou uplatňovat dohromady, tedy jako smíšená mzda úkolová (v kombinaci s podílovou) nebo smíšená mzda podílová (v kombinaci s úkolovou).

Mezi další formy, ale již ne tak běžně se vyskytující, jsou mzda podílová (procento z tržeb) a mzda provizní (provize z prodaného zboží, obchodů, množství zákazníků).

3.3.2 Výpočet čisté mzdy

Mzda se zpravidla skládá z pevné (paušální) a pohyblivé složky. Pevná složka, taktéž řečeno základní mzda, je dána pracovní smlouvou či mzdovým výměrem, je stále stejná, zaměstnanci je vyplácena pravidelně. Pevná mzda je charakterizována jako nároková složka, to znamená, že zaměstnanec na ni má nárok v případě, že splní podmínky, automaticky. Oproti tomu pohyblivá složka může nebo nemusí být součástí mzdy pravidelně, záleží především na tom, jakou práci zaměstnanec odvedl, jedná se o motivační složku. Pohyblivou složkou mzdy se rozumí nenároková složka, zaměstnanci může nebo nemusí být vyplácena, záleží především na rozhodnutí vedoucího pracovníka nebo zaměstnavatele.³⁴ Vyplacení pohyblivé složky závisí na kvalitě pracovního výkonu, na hospodářských výsledcích jak celé organizace, oddělení, tak i jednotlivce za určité období, v tomto případě by mělo jít o spravedlivé a objektivní ohodnocení.

Pohyblivá složka je složena z:

- Příplatků (za přesčas, v noci, o víkendech)

³² VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2022.

³³ Tamtéž.

³⁴ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017.

- Prémii
- Odměn
- Osobního ohodnocení³⁵

Výše uvedené složky mzdy jsou součástí tzv. **hrubé mzdy**, tedy mzdy před odečtením zálohy na daň z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění. Po provedení těchto odpočtů vznikne tzv. **čistá mzda**, jedná se o částku, která je následně reálně vyplacena zaměstnanci.³⁶

Daň z příjmů fyzických osob

Z definice zaměstnance, která je uvedena v podkapitole 3.2.1 vyplývá, že vykonává závislou práci pro někoho na základě daných pokynů a je mu za to poskytnuta odměna. Z této odměny je osoba, pro kterou je vykonávána tato závislá činnost, povinna odvést tzv. daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Daň z příjmů je vyjádřena jako 15 % ze základu daně, tato sazba je platná u poplatníků, kdy jejich daňový základ nepřesahuje 48násobek průměrné mzdy. Průměrná mzda pro rok 2022 činí 38 911 Kč, měsíční limit je stanoven na 155 644 Kč, roční limit pak 1 867 728 Kč. U vysokopříjmových zaměstnanců, jejichž měsíční mzda přesahuje 155 644 Kč, je sazba daně stanovena na 23 %, ³⁷ „základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti.“³⁸

Při výpočtu základu daně se zohledňují následující slevy uplatňované na měsíční bázi:

- Základní sleva na poplatníka
- Sleva na studenta
- Sleva pro invalidní důchod I. a II. stupně
- Sleva pro invalidní důchod III. Stupně
- Sleva pro držitele průkazu ZTP/P
- Daňové zvýhodnění na dítě / děti

³⁵ Peníze.cz. *Kdy zaměstnavatel vyplácí prémie povinně, kdy ne. A musí dát všem stejně?* [online]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/335772-kdy-zamestnavatel-vyplaci-premie-povinne-kdy-ne-a-musi-dat-vsem-stejne>

³⁶ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2022.

³⁷ Finance.cz. *Zrušení solidární daně: Kdo bude odvádět 23% daň z příjmů?* [online]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/535624-dan-z-prijmu-23-procent/>

³⁸ MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2021* Praha: Grada, [2022]. s. 27.

Tento základ daně se poníží při ročním zúčtování, respektive v daňovém přiznání, v podobě daňových odpočtů, zákon o daních z příjmů je definuje jako nezdanitelné části základu daně.

Řadí se zde:

- zaplacené úroky z úvěrů na financování bytových potřeb (hypotéky, spoření),
- zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění,
- příspěvek na penzijní připojištění, pojištění a doplňkové penzijní spoření,
- bezúplatná plnění (dary, a to včetně darování krve, orgánů či kostní dřeně),
- úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání,
- členské příspěvky pro odborové organizace.³⁹

Sociální pojištění

Odvádět pojistné státu je povinnost každého subjektu, jež se stane zaměstnavatelem. Zaměstnanec je povinen odvádět sociální pojištění, jehož sazba je stanovena na 6,5 % z jeho vyměřovacího základu, sociální pojištění za zaměstnance, pokud je v pracovním poměru, odvádí zaměstnavatel a zároveň tuto částku strhne z jeho hrubé mzdy. Náklad za sociální pojištění vznikne i zaměstnavateli, ten je povinen odvádět 24,8 % z vyměřovacího základu (základ pojistného). Splatnost je vždy do 20. dne následujícího měsíce. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje nemocenské a důchodové pojištění a částečně i státní politiku nezaměstnanosti. Z tohoto pojištění jsou vypláceny nemocenské dávky, rodičovská dovolená, sociální dávky, starobní či invalidní důchody apod.⁴⁰

Zdravotní pojištění

Obdobným způsobem se vypočítá i pojistné na zdravotní pojištění. Jedná se o 13,5 % z vyměřovacího základu, o 4,5 % je ponížena hrubá mzda zaměstnance, tuto částku reálně zaměstnanec zaplatí, zbývajících 9 % je uhrazeno zaměstnavatelem z jeho prostředků. Na rozdíl od sociálního pojištění, kde je účast povinná pouze pro zaměstnance, je zdravotní pojištění povinné pro všechny, za zaměstnance je hradí zaměstnavatel, za děti, studenty, důchodce, osoby registrované na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání či maminky na

³⁹ Podnikatel.cz. *Daňové přiznání 2022: Jaké jsou slevy na dani a nezdanitelné části základu daně za rok 2021* - Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/snizte-si-dane-mame-prehled-slev-na-dani-a-nezdanitelných-castí/>

⁴⁰ MPSV. *Sociální pojištění*. Průvodce [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>

mateřské nebo rodičovské dovolené hradí stát. Ostatní osoby jsou povinny hradit si zdravotní pojištění samy ze svých prostředků. Zdravotní pojištění pokrývá základní zdravotní péči v České republice.⁴¹

Vyměřovací základ neboli základ pojistného je definován jako „úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 6 ZDP a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.“⁴²

Výpočet čisté mzdy

Výpočet čisté mzdy je proveden následujícím způsobem:

1. součet základní mzdy s příplatky, prémie, pokud za daný měsíc zaměstnanci náleží a tato částka se stává zároveň i základem daně z příjmů,
2. od této částky je odečteno sociální (6,5 %) a zdravotní pojištění (4,5 %),
3. odečte se záloha na daň (15 % nebo 23 %) a pak je přičtena základní sleva na poplatníka, na studenta či jiné slevy, na které má zaměstnanec nárok, případně daňové zvýhodnění na dítě nebo děti,
4. od této finální částky se pak mohou odečíst další srážky (exekuce, stravenky atd.),
5. tato částka je následně vyplacena zaměstnanci předem dohodnutým způsobem.⁴³

3.4 Zaměstnanecké benefity

Armstrong definuje zaměstnanecké benefity jako „složky odměny, které organizace nabízí svým zaměstnancům poskytované navíc k peněžní odměně.“⁴⁴ Benefity existují v peněžní i nepeněžní podobě. Jedná se o výhodnou alternativu odměňování jak pro zaměstnance, tak

⁴¹ ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2022*. Olomouc: ANAG, [2022].

⁴² DU.CZ. § 3 ZPVZP - Vyměřovací základ zaměstnanců [online]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/3-zpvzp-vymerovaci-zaklad-zamestnancu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EsyL3Pv5fKPasJNrevNxBEQ/>

⁴³ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2022.

⁴⁴ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2015. s. 595.

i z hlediska daňové uznatelnosti i pro zaměstnavatele.⁴⁵ Tyto benefity jsou všem zaměstnancům nabízeny plošně bez ohledu na vzdělání nebo pozici, v dnešní době mají benefity význam především ve smyslu motivace.⁴⁶

Zaměstnanecké neboli mzdové benefity jsou dnes považovány za jedny z nejdůležitějších motivačních prostředků při výběru zaměstnání. Pokud má zaměstnavatel bohatý a zajímavý výběr benefitů, může to pro něj v dnešní době znamenat značnou výhodu na trhu práce, kdy je konkurence obrovská. Jedná se o peněžní či nepeněžní formu odměňování nad rámec sjednané smlouvy nebo vnitřního předpisu, tzv. nenárokovou složku mzdy. Zaměstnanecké benefity jsou využívány především zaměstnanci a statutárními orgány, případně rodinnými příslušníky.⁴⁷ Poskytování různých benefitů může být pro zaměstnavatele výhodné, protože většina nepeněžních benefitů jsou daňově uznatelné, jsou osvobozené od sociálního a zdravotního pojištění, tím pádem jsou méně nákladné, a právě daňová uznatelnost může při optimalizaci benefitů v organizaci hrát velkou roli.⁴⁸

Benefity jsou posuzovány dle jejich výhodnosti a jsou rozděleny do několika kategorií.

Benefity mohou být u zaměstnavatele:

- Daňově uznatelné
- Daňově neuznatelné
- Hrazené z fondu kulturních a sociálních potřeb
- Hrazené ze zisku po jeho zdanění

Benefity u zaměstnance mohou být:

- Osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti
- Součástí vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění⁴⁹

3.4.1 Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále FKSP) je zřizován především státními či příspěvkovými organizacemi pro účely ukládání finančních prostředků, základ tvoří

⁴⁵ DU.CZ. *Benefity*. [online]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/benefity-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EswOiFC2s-JAKB-ehoaRdyw/>

⁴⁶ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017.

⁴⁷ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). s. 522.

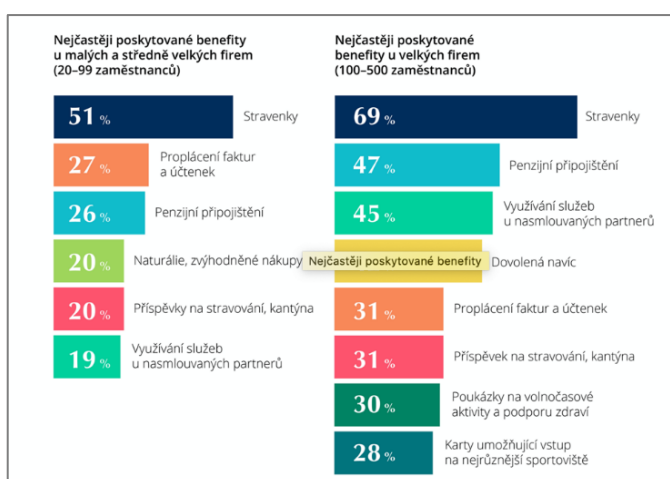
⁴⁸ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

⁴⁹ Tamtéž.

“2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost“⁵⁰, ze kterých jsou pak dále hrazeny benefity poskytované zaměstnancům. Z těchto prostředků jsou hrazeny benefity z oblasti závodního stravování, zdraví, rekreace, sportu, kultury a další, vždy se musí jednat o nepeněžitě plnění, vše musí být hrazeno zaměstnavatelem. Seznam benefitů, které spadají do FKSP upravuje zákon č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.⁵¹

Zaměstnavatelé, kteří nespádají do veřejného sektoru, si také mohou zřídit fond sloužící pro hrazení benefitů, tzv. sociální fond. Tento druh fondu nemá oficiální název a nevztahují se k němu žádné podmínky ani vyhlášky. Podmínky si určují firmy na základě vnitřního předpisu, mohou být tedy u jednotlivých firem různě odlišné. Opět se musí jednat o nepeněžní formu plnění.⁵²

Obrázek 2: Nejčastěji poskytované benefity



Zdroj: B-inside, 2019⁵³

⁵⁰ Ministerstvo financí ČR. *Mimořádný příspěvek zaměstnanci dle zákona č. 121/2021 a tvorba fondu kulturních a sociálních potřeb u příspěvkových organizací zřízených územními samosprávnými celky a dobrovolnými svazky obcí 2022* Ministerstvo financí ČR [online]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/uzemni-rozpocety/metodicka-podpora/2022/mimoradny-prispevek-zamestnanci-dle-zako-46261/>

51 KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, [2010]

52 KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, [2010].

53 HROZNĚ dobrý čtení. *Zaměstnanecské benefity a všechno, co jste o nich chtěli vědět* [online]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/benefity-a-vsechno-co-jste-o-nich-chteli-vedet>

3.4.2 Systémy benefitů

Benefity jsou rozlišovány dle tří kategorií.

1. Fixní benefity

Fixní benefity jsou poskytovány všem zaměstnancům plošně, záleží právě jen na zaměstnancích, zda je využijí či ne. Právě z tohoto důvodu se může jednat o zbytečně vynaložené náklady, protože nejsou plně využívány. Do této kategorie spadá například poskytování občerstvení na pracovišti, firemní volnočasové aktivity, příspěvky například na stravování či penzijní připojištění.⁵⁴

2. Poukázky

Míst k uplatnění benefitních poukázek je již široká škála, která se stále rozšiřuje.⁵⁵ Pro někoho představují jistou omezenost, a ne všem zaměstnancům tento způsob vyhovuje. Může jim ale i přes to přinášet větší svobodu než systém caterie a mají zpravidla i delší platnost než body v caterii. Zaměstnanec si zažádá, v jaké výši chce poukázky vystavit a čerpat je mohou i jeho rodinní příslušníci, pro zaměstnavatele se nejedná o žádný složitý administrativní úkon.⁵⁶

3. Systém caterie

Systém caterie je považován za jeden z nejvýhodnějších poskytovaných benefitů. Zaměstnanec má přístup do online prostředí, kde body, které jsou mu načteny zaměstnavatelem, uplatňuje v libovolné oblasti jako je zdraví, rekreace, kultura, vzdělávání a sport, dle svých preferencí. Nevýhodou je značná administrativní náročnost při zavádění a velké provize, které spadají společnosti zabývající se systémem benefitů / caterie.

Každé oblasti přísluší daný koeficient označující přepočít, kterým je pak částka, za kterou zaměstnanec nakoupí, převedena z korun českých na body. Koeficient vyjadřuje výhodnost dané oblasti.⁵⁷

⁵⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

⁵⁵ SODEXO. *Dárkový Pass - Sodexo* [online]. Dostupné z: <https://www.sodexo.cz/darkovy-pass/>

⁵⁶ SAGIT. *Zaměstnanecké výhody formou poukázek* [online]. Dostupné z: <https://www.sagit.cz/info/zamestnanecke-vyhody-formou-poukazek#system>

⁵⁷ KODAP. *Jak vybírat benefity pro vaše zaměstnance?* [online]. Dostupné z: <https://www.kodap.cz/cs/provas/periodika/edtas-magazin-pro-cerpaci-stanice/jak-vybirat-benefity-pro-vase-zamestnance.html>

Příklad: Pokud si zaměstnanec nakoupí za 200 Kč z oblasti zdraví, kde koeficient činí 1.39, strhne se mu z účtu 278 bodů.

Jak již bylo zmíněno výše, systém caterie je oblíbeným motivačním prostředkem pro zaměstnance, kdy si sám dle libosti vybrá z velkého množství partnerských společností od jazykových kurzů, po nákup letenek, lékárenského zboží a knih. Zaměstnanci se na účet nahraje určitý počet bodů každý rok, které jsou poskytovány zaměstnavatelem, zároveň zde existuje možnost převedení části či plné výše bonusu. Pokud by byl bonus součástí hrubé mzdy a byl by zaměstnanci vyplacen ve mzdě, podléhá v plné výši jak zdanění, tak odvodům pojistného. Jestliže je převeden na benefiční účet, tato částka je pro zaměstnance od daně z příjmů a odvodů osvobozená. Jedinou výjimku tvoří oblast rekreace, kde je stanovena maximální částka čerpání a to je 20 000 Kč za 1 kalendářní rok.⁵⁸

3.4.3 Daňové dopady benefitů na zaměstnance a zaměstnavatele

Dopady zaměstnaneckých benefitů se řeší u zaměstnavatele a zaměstnance zvlášť. Jak již bylo zmíněno v úvodu kapitoly 3. 4., při zavádění benefitů organizace primárně řeší osvobození daného benefitu od sociálního a zdravotního pojištění, to totiž představuje nejen náklad pro zaměstnance, ale především pro zaměstnavatele. Dalším důležitým faktorem je daňová uznatelnost. Daňová uznatelnost je definována dle § 24 Zákona o daních z příjmů jako „výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.“⁵⁹ Od základu daně se odečtou tyto daňové náklady a ve výsledku zaměstnavatel odvede nižší daň z příjmů právnických osob.

Výhodnost benefitu spočívá v tom, že nebude předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti nebo je osvobozen od daně z příjmů a zároveň sociálního a zdravotního pojištění. Daňové a nedaňové náklady posuzuje § 24 a § 25 Zákona o daních z příjmů.⁶⁰

První skupinou jsou nejvýhodnější benefity, jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance, jsou daňově uznatelné, zároveň nezdanitelné a nepodléhají tedy dani z příjmů a pojistnému. Mezi

⁵⁸ Účetnictví KleFer. *Zaměstnanecké benefity - velký přehled*. [online]. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/zamestnanecke-benefity-velky-prehled/>

⁵⁹ MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2021*. Praha: Grada, [2022]. s. 35.

⁶⁰ Tamtéž.

tento druh benefitů řadíme penzijní připojištění, životní pojištění, poskytování odborného vzdělávání a poskytování závodního stravování nebo stravenek.⁶¹

Další skupinou jsou výhodné benefity, ty jsou již daňově neuznatelné, ale nezdanitelné a taktéž nepodléhají pojistnému. Příkladem výhodných benefitů je kultura, sport, rekreace, školky a zdravotní zařízení, tento typ benefitů je podmíněn tím, že se musí jednat o nepeněžní plnění. Jsou hrazeny a poskytovány zaměstnavatelem, v praxi se jedná o poukázky či systém cafeterie. Pokud byl zaměstnanci poskytnut peněžní příspěvek, tedy peněžní plnění, již by tento typ benefitů spadal do kategorie méně výhodných benefitů, které jsou oproti výše uvedeným výhodným benefitům sice daňově uznatelné, ale zdanitelné a již v tomto případě podléhají pojistnému.⁶² Uznatelným u zaměstnavatele se benefit stává v případě, že je uznatelnost sjednána na základě § 24 Zákona o daních z příjmů v pracovní smlouvě, ve vnitřním předpisu či v kolektivní smlouvě apod.⁶³

Poslední skupinou benefitů jsou ty nejméně výhodné jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Tento typ nevýhodných benefitů je daňově neuznatelný i zdanitelný, podléhá dani z příjmů a pojistnému. Příkladem jsou peněžní příspěvky na kulturu, sport a rekreaci, které nejsou stanovené ve smlouvě.⁶⁴

Za nepeněžní formu mzdy se považuje i naturální mzda, nejedná se již o benefit a plně podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a pojistnému. Dle § 119 zákoníku práce je „*naturální mzda poskytována ve formě výrobků, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby,*“⁶⁵ ale pouze se souhlasem a s vědomím zaměstnance, kdy se v podstatě vzdává své části mzdy ve prospěch mzdy naturální dle svých potřeb, nicméně zaměstnavatel je povinen mu vyplatit mzdu v peněžní formě ve výši minimální mzdy. Příkladem naturální mzdy jsou letenky nebo zájezd pro rodinu.

⁶¹ Průvodce podnikáním ČSOB. *Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní* [online]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani/?bid1=ps-SME-DSA-2508-Google>

⁶² Tamtéž.

⁶³ MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2021*. Praha: Grada, [2022].

⁶⁴ Průvodce podnikáním ČSOB. *Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní* [online]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani/?bid1=ps-SME-DSA-2508-Google>

⁶⁵ *Zákoník práce: změny zákoníku práce od 1. 1. 2022 : rejstřík : redakční uzávěrka 1. 2. 2022*. Ostrava: Sagit, [2022]-. ÚZ. s 40.

3.5 Nejčastěji poskytované benefity a jejich daňová uznatelnost

3.5.1 Vzdělávání

Vzdělávání se řadí mezi druhy benefitů, které jsou velmi výhodné jak z pohledu zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Je nutno rozlišovat, zda se vzdělávání vztahuje k vykonávané práci či nikoliv. Vzdělávání v podobě odborných školení, které vedou ke zvyšování znalostí či kvalifikace nebo jiných obdobných kurzů, zabývající se odborným rozvojem zaměstnanců a přímo související s činností zaměstnavatele nebo rekvalifikační kurzy včetně nákladů s tím spojených, je pro zaměstnance plně osvobozený benefit od pojistného a daňově uznatelný u zaměstnavatele. Součástí výdajů nebo nákladů je i cena za stravování, které je na školení poskytováno. Nesouvisí-li vzdělávací kurzy s pracovní náplní zaměstnance, příspěvky pak mají stejné podmínky zdanění jako benefity týkající se kultury, sportu a rekreace na peněžní a nepeněžní.⁶⁶

3.5.2 Stravování

Závodní stravování

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům závodní stravování prostřednictvím vlastního provozu, náklady s tím spojené, mimo náklady spojené s nákupem potravin, jsou taktéž daňově uznatelné. Stejně tak může možnost stravování zajišťovat prostřednictvím jiného subjektu. Stravování je zajišťováno dodavatelem, který si prostory od zaměstnavatele pronajímá. Na možnost stravování má zaměstnanec nárok po třech odpracovaných hodinách. Příspěvek zaměstnavatele v obou případech činí maximálně 70 % ceny stravného a s účinností od 20. 8. 2022 maximálně 99,40 Kč. Čerpá-li zaměstnanec dovolenou nebo je v práci nepřítomný z důvodů nemoci, příspěvek zaměstnanci nenáleží, jednalo by se již o daňově neuznatelný náklad.⁶⁷

Daňově uznatelné náklady jsou dle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP bodu 4 ZDP:

- *spotřeba energie,*
- *opravy a údržba zařízení,*

⁶⁶ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, [2010].

⁶⁷ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, [2010].

- *daňové odpisy dlouhodobého majetku,*
- *náklady na nakoupení drobného dlouhodobého hmotného majetku,*
- *vytištění stravenek (kuponů k odběru jídla),*
- *mzdy včetně sociálního a zdravotního pojištění pracovníků zabezpečujících závodní stravování,*
- *odměny firmě, která zajišťuje závodní stravování ve stravovacím zařízení zaměstnavatele formou služby pro zaměstnavatele (např. na základě příkazní smlouvy).⁶⁸*

Stravenky

Zaměstnavatel není povinen zajišťovat stravování v zaměstnání, pro tyto účely slouží stravenky, které jsou zaměstnanci poskytnuty ve formě papírových kuponů, nebo stravenkových karet (elektronických stravenek). Obě formy stravenek fungují z daňového pohledu totožně. Jsou částečně uznatelné a jsou osvobozené od pojistného. Příspěvek zaměstnavatele činí 55 %, maximálně však 99,40 Kč. Zbýlých 45 % ceny stravenky ve zaměstnanci strhne z čisté mzdy, pro zaměstnance je tato částka osvobozena od pojistného.⁶⁹

Stravenkový paušál

Počínaje rokem 2021 může zaměstnavatel nabízet svým zaměstnancům příspěvek na stravování v podobě stravenkového paušálu. V praxi to znamená, že zaměstnavatelem je vyplácen příspěvek v peněžité podobě společně se mzdou, zpravidla na bankovní účet v maximální výši 99,40 Kč tak, jako je to u ostatních typů příspěvků na stravování. Pokud zaměstnavatel poskytuje stravenkový paušál ve výši 120 Kč za jeden odpracovaný den, pro zaměstnance je částka 99,40 Kč osvobozena od daně a odvodů, zbývající částka 20,6 Kč již osvobozena není. U zaměstnavatele je částka daňově uznatelná v plné výši. V souvislosti se stravenkovým paušálem odpadají veškeré administrativní činnosti a náklady hrazené dodavatelem stravenek.⁷⁰

⁶⁸ MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2021*. Praha: Grada, [2022]-. s. 35.

⁶⁹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021

⁷⁰ Účetní-portál.cz. *Stravenkový paušál v souvislostech – rok 2022* [online]. Dostupné z: <https://www.ucetniportal.cz/stravenkovy-pausal-v-souvislostech-rok-2022-1994-c.html>

3.5.3 Pojištění

Penzijní pojištění

Penzijní pojištění je jedno z nejvýhodnějších a zároveň nejoblíbenějších zaměstnaneckých benefitů. Je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti a pojistného, a to do výše 50 000 Kč ročně (v součtu i se životním pojištěním) na straně zaměstnance. Výhodou je, mimo příspěvku zaměstnavatele, i státní příspěvek, pokud je spoření v minimální výši 300 Kč měsíčně, státní příspěvek pak činí 90 Kč, dále se pak odvíjí od výše spoření. Příspěvek zaměstnavatele je daňově uznatelný bez ohledu na výši příspěvku. Dříve se smlouvy o penzijním spoření uzavíraly pod názvem penzijní připojištění, od roku 2013 je nahradilo doplňkové penzijní spoření, fondy s penzijním připojištěním stále běží.⁷¹

Životní pojištění

Životní pojištění je stejně výhodné jako penzijní pojištění, uznatelný i osvobozený benefit do výše 50 000 Kč ročně (v součtu společně s penzijním spořením). Sjednává se pro případ pokrytí rizik, jako jsou nemoci či smrt.⁷²

K oběma výše uvedeným pojištěním se vážou dvě podmínky a sice, že výběr je možný až v 60 letech a nejdříve po 60 měsících. Zároveň si je zaměstnanci mohou uplatnit při ročním zúčtování záloh na dani v podobě daňového odpočtu, a to až do výše 24 000 Kč.⁷³

3.5.4 Zdravotní péče

Zákonná péče

Při nástupu do zaměstnání na hlavní pracovní poměr je každý zaměstnanec povinen prokázat potvrzení o absolvování vstupní prohlídky u svého praktického lékaře. Zaměstnavatel má běžně k dispozici závodního lékaře a zaměstnanec má tedy možnost absolvovat vstupní prohlídku u něj. Závodním lékařem jsou prováděny i výstupní či periodické prohlídky, pakliže je to v daném zaměstnání vyžadováno. Dále je zde možnost absolvování povinných očkování dle zákona nehrazené pojišťovnou a využívání další lékařské péče. Poskytování

⁷¹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

⁷² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

⁷³ Portál POHODA. *Příspěvky na životní a penzijní pojištění* [online]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevky-na-zivotni-a-penzijni-pojisteni/>

zákonné péče je z daňového hlediska uznatelné u zaměstnavatele a osvobozené od pojistného u zaměstnance.⁷⁴

Nadstandardní lékařská péče

Mimo zákonnou péči mohou zaměstnanci čerpat i možnost dalších lékařských úkonů, pokud jej zaměstnavatel nabízí, a to nejen pro svou osobu, ale tyto benefity mohou čerpat i jejich rodinní příslušníci. Mezi nejčtenější benefit v rámci této kategorie je očkování proti chřipce. Pro zaměstnance je velmi výhodné, očkování není standardně hrazeno ze zdravotního pojištění, využijí-li tento druh benefitu, je plněně hrazen zaměstnavatelem. Firmy s velkým počtem zaměstnanců nyní nabízejí i možnosti soukromých zdravotnických zařízení, kde umožňují členství či péči pro zaměstnance.⁷⁵

3.5.5 Kultura, sport, rekreace

Dalším typem benefitů jsou aktivity týkající se kultury, sportu a rekreace, které opět mohou využívat i rodinní příslušníci. Zaměstnavatel je poskytuje v peněžní i nepeněžní formě, každá forma má jiná pravidla pro zdanění.⁷⁶

Je-li vyplacen příspěvek v peněžní formě, podléhá tato částka dani z příjmů i odvodům, pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. Je-li poskytnuta nepeněžní forma, vyplacena z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku, je nyní osvobozena od pojistného maximálně do výše 20 000 Kč, ale na rozdíl od peněžní formy představuje pro zaměstnavatele neuznatelný daňový základ. Rozumí se tím například vstupenky do kina, do divadla, na sportovní zápasy, permanentky do sportovních zařízení a mnoho dalšího. U rekreace existují určité výjimky, týkají se zejména nákupu samostatné letenky, v tomto případě se nákup letenky nepovažuje ani za rekreaci ani za zájezd, ovšem pokud by poskytl zaměstnavatel balíček v podobě ubytování a letenek, již by se jednalo o zájezd.⁷⁷

⁷⁴ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

⁷⁵ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

⁷⁶ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, [2010].

⁷⁷ Tamtéž.

3.5.6 Doprava

Služební automobil

Mezi hojně využívaný benefit se řadí poskytování služebního automobilu i pro soukromé účely. Daňový základ zaměstnance tvoří vždy 1 % z pořizovací ceny auta (minimálně 1 000 Kč za měsíc včetně daně z přidané hodnoty, i v případě, že je částka nižší než 1 000 Kč) nebo 0,5 % jedná-li se o nízkoemisní vozidlo, které se stane součástí hrubé mzdy a navyšuje základ pro daň i odvody na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad včetně daňových odpisů ze vstupní ceny vozu a oprav. Náklady spojené s nákupem pohonných hmot jsou hrazeny buď zaměstnavatelem nebo zaměstnancem podle toho, zda se jedná o pracovní či soukromé účely.⁷⁸

3.5.7 Nový trend v oblasti mzdových benefitů

Práce z domova

V průběhu roku 2020 byly firmy, u kterých to bylo možné, donuceny přejít na dočasný systém práce z domova z důvodu nastupující pandemie Covid-19, v praxi zažitý pojem home office, jehož definice dosud není nikde stanovena. Možnost práce z domova před rokem 2020 nebyla tak rozšířená, existovalo v České republice malé množství firem, které tento benefit poskytovalo. Dnes se jedná již o běžný požadavek zaměstnanců i potencionálních zájemců o práci, a tak byli někteří zaměstnavatelé donuceni zavést možnost práce z domova jako benefit, alespoň ve formě hybridního modelu (3 dny práce v kanceláři, 2 dny práce z domova). Firmy zaznamenaly v době pandemie menší náklady na energie, zmenšují tedy kancelářské prostory a zavádějí sdílená pracovní místa. Zároveň nabízejí i v rámci tohoto benefitu příspěvek na energie. Tento příspěvek nebo jakékoliv náhrady nákladů na energie nejsou dosud předmětem daně a příspěvek ve formě peněžního plnění je vždy zaměstnanci zdaněn a odvedeno z něj sociální a zdravotní pojištění i přesto, že v zákoníku práce v § 2 odst. 2 je stanoveno, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele a zaměstnavatel musí poskytnout náhradu výdajů, které mu v souvislosti s výkonem práce vznikly.⁷⁹

⁷⁸ Portál POHODA. *Auto pro služební účely* [online]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/auto-pro-sluzebni-ucely/>

⁷⁹ MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

3.6 Zaměstnanecké benefity v zahraničí

Švédská společnost Benify, zabývající se technologiemi v oblasti řízení lidských zdrojů a zaměstnaneckých výhod, provedla v roce 2021 průzkum mezi více než 40 000 zaměstnanci po celé Evropě týkající se spokojenosti výhod, které jim jejich firmy poskytují. Jednalo se o následující státy: Velká Británie, Francie, Švédsko, Dánsko, Německo a Nizozemsko, kde jsou zároveň i zaměstnanci se svými benefity nejvíce spokojeni. Na posledním místě skončilo Švédsko.

Z dotazníku vyplynulo, že nejvíce žádanými benefity jsou benefity finanční, a to především bonusy. V zahraničí je velice populární nabízet svým zaměstnancům benefit v podobě akcií nebo podílu na zisku. Tento benefit se již vyskytuje i v České republice, který sem přinášejí právě zahraniční zaměstnavatelé. Zaměstnanci se v době pandemie Covid-19 mohli setkat s určitou finanční nejistotou a je pochopitelné, že tyto finanční benefity se vyskytují na prvním místě. Dalším benefitem je zkrácená pracovní doba, flexibilní pracovní doba nebo poskytování dovolené navíc. Penzijní připojištění je stejně jako v České republice oblíbené i v ostatních členských státech. V neposlední řadě požadují zaměstnanci od svých zaměstnavatelů i poskytování příspěvku na stravování, nejvíce ve formě stravenek, které se více a více rozšiřují. Dle francouzské společnosti Edenred, která je jedním z hlavních poskytovatelů stravenek uvádí, že nejvyšší hodnoty stravenky dosahují ve státech Francie a Švédsku.⁸⁰

⁸⁰ BENIFY. *Most Wanted Employee Benefits: European Employees Share What They Want* [online]. Dostupné z: <https://blog.benify.com/most-wanted-employee-benefits-european-employees-share-what-they-want>

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika společnosti

Vybraná společnost pro zpracování analýzy v praktické části bakalářské práce si přála být anonymizována. Pro účely této práce bude pojmenována jako společnost **ABC s.r.o.** Jedná se o společnost založenou v České republice v roce 1994 se základním kapitálem 500 000 Kč, jehož hodnota je dosud nezměněna. Společnost sídlí v Praze, na stejné adrese se zároveň nachází i jediná pobočka v České republice. Po celém světě se nachází více než 90 poboček a její mateřská společnost sídlí ve Francii. V roce 2020 se stala korporátní společností a jedná za ní celkem 5 jednatelů, každý z nich samostatně. Předmětem podnikání této společnosti je daňové poradenství a činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence. Je držitelem certifikace ISO/IEC 27001, čímž se rozumí mezinárodní norma specifikující implementaci systému řízení a zajišťující bezpečnost informací a zmírnění rizik kybernetické bezpečnosti.

Společnost ABC s.r.o. se řadí mezi menší a střední podniky zaměstnávající v roce 2021 celkem 157 zaměstnanců. V roce 2005 měla společnost pouhých 48 zaměstnanců, za více než 15 let se počet zaměstnanců zvětšil trojnásobně. Z tabulky 1 je zřejmé, že v roce 2021 byl počet zaměstnanců nepatrně menší než v roce 2020. Obecně ve firmě panuje větší fluktuace zaměstnanců, v září každého kalendářního roku, což znamená pro firmu začátek hospodářského roku, je nabíráno cca 15–20 zaměstnanců, postupně během celého hospodářského roku několik zaměstnanců ukončí pracovní poměr. Stejně jako jiné společnosti, i společnost ABC s.r.o. se potýká s problémem najít jakékoliv potencionální zaměstnance a k tomu stabilní a dlouhodobou spolupráci. Proto se účastní různých náborových kampaní, prezentuje se v rámci veletrhů na vysokých školách a nově navazuje spolupráce i se středními školami.

Tabulka 1: Počet zaměstnanců

Rok	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Počet zaměstnanců	48	61	92	96	95	104	110	108	123	138	148	151	150	159	157

Zdroj: vlastní zpracování dle interních podkladů

Pracovní poměr se zaměstnanci je sjednán na základě pracovní smlouvy, kde jsou uvedena základní ustanovení jako je název pozice, datum nástupu, místo vykonávání práce, druh pracovního úvazku, dohoda o mlčenlivosti a odpovědnosti apod. Výše mzdy je stanovena na základě mzdového výměru, při zvýšení mzdy se automaticky vystaví vždy nový mzdový výměr. Pro každého zaměstnance je stanovena základní mzda, na konci každého hospodářského roku, tj. v srpnu, probíhá roční hodnocení. Na základě výsledků ročního hodnocení je zaměstnanci vyměřena výše ročního bonusu, která je pak následně v září vyplacena. Kromě ročního bonusu obdrží zaměstnanci každý rok obvykle i vánoční bonus, dále svým zaměstnancům firma ke mzdě poskytuje i mzdové benefity.

4.1.1 Ekonomický přehled společnosti

V tabulce 2 jsou uvedené základní ekonomické údaje společnosti v období 5 let, tedy v letech 2017 – 2021. Jedná se o stabilní a prosperující firmu. Dlouhodobě se společnosti daří, výsledek hospodaření byl v roce 2020 nižší o 23 % než v roce 2019, což bylo způsobeno především odchodem větších klientů v důsledku pandemie Covid-19. Pravidelně dochází ke zvyšování mzdových nákladů zejména z důvodu rostoucích mezd zaměstnanců, nejvíce byl tento růst zaznamenán v roce 2019, kdy se při průměrném počtu 150 zaměstnanců zvedly mzdové náklady o 7 % v porovnání s předchozím rokem. Mzdové náklady v roce 2021 tvořily 73 % osobních nákladů společnosti při počtu 157 zaměstnanců.

Tabulka 2: Ekonomický přehled společnosti

Ukazatel	2017	2018	2019	2020	2021
Základní kapitál v tis. Kč	500	500	500	500	500
Vlastní kapitál v tis. Kč	30 330	28 187	28 801	27 175	26 390
Cizí zdroje v tis. Kč	70 034	96 940	88 371	102 884	95 726
Hospodářský výsledek za účetní období v tis. Kč	14 115	13 130	20 987	16 182	21 987
Nerozdělený zisk v tis. Kč	22 667	21 830	15 015	18 758	18 758
Osobní náklady v tis. Kč	105 449	108 511	116 055	121 521	118 760
Mzdové náklady v tis. Kč	75 809	78 192	84 025	88 053	86 230
Náklady na soc. zabezpečení a zdrav. pojištění v tis. Kč	25 634	26 619	28 457	29 705	29 155
Průměrný počet zaměstnanců	148	151	150	159	157

Zdroj: vlastní zpracování dle interních podkladů

4.2 Poskytované benefity

Flexibilní pracovní doba

Pracovní doba je stanovena standardně v rozsahu 40 hodin týdně a ve společnosti je využívána tzv. flexibilní neboli pružná pracovní doba, to znamená, že zaměstnanec si může v průběhu měsíce rozvrhnout svou pracovní dobu dle svých preferencí. Pokud na začátku měsíce tráví v práci přesčas z důvodu pracovní vytíženosti, může si tyto napracované hodiny vyčerpat ve zbytku měsíce, tedy pracovat méně hodin denně, podmínkou je splnění stanoveného měsíčního pracovního fondu. Zároveň může zaměstnanec pracovní den zahájit nejdříve v 7:00 hodin, ale nejpozději v 9:30 hodin a ukončit v nejdříve v 15:30 hodin, zároveň ne později než v 18:30 hodin. Začátek a konec pracovního dne si určuje každý zaměstnanec libovolně sám. Přestávku na oběd si taktéž hlídá sám, nejpozději však po 6 hodinách nepřetržité práce, přestávka musí trvat minimálně 30 minut, maximálně 60 minut. Pracovní doba se eviduje na základě docházkového systému v případě osobní účasti v kanceláři, který se nachází u každého vchodu do kanceláře a dle vykazování hodin v systému Helios Timesheet. Tato forma pracovní doby přináší zaměstnanci určitou svobodu, může si do jisté míry svůj čas plánovat dle potřeby a dle množství práce.

Týden dovolené navíc

Dle Zákoníku práce č. 262/2006 Sb.⁸¹ je povinnost zaměstnavatele poskytovat svým zaměstnancům minimálně čtyři týdny dovolené. Společnost ABC s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům o jeden týden dovolené navíc jako benefit, nárok na dovolenou je celkem 25 dnů za rok.

Dovolenou může každý zaměstnanec čerpat v průběhu celého kalendářního roku za následujících podmínek a po souhlasu vedoucího pracovníka:

1. celková výše nevyčerpané dovolené nesmí k 31. srpnu daného kalendářního roku přesáhnout 10 dní.
2. celková výše nevyčerpané dovolené nesmí k 31. prosinci daného kalendářního roku přesáhnout 5 dní

Pokud zaměstnanec nesplní uvedené podmínky, zaměstnavatel si v souladu se zněním zákona č. 262/2006 Sb.⁸² vyhrazuje právo zaměstnanci nařídit čerpání dovolené v trvání tolika pracovních dnů, které převyšují stanovený limit (tj. 5 nebo 10 pracovních dnů). Pokud bude dovolená zaměstnavatelem nařízena, bude čerpána v pracovní dny přímo předcházející 31. srpnu nebo 31. prosinci daného roku.

Dovolená je zaměstnancům plně proplácena, zaměstnanec za tyto dny dovolené musí odvést sociální a zdravotní pojištění i přesto, že zaměstnanec práci nevykovává a není na pracovišti přítomen.

Stravenková karta

Společnost ABC s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na stravování ve výši 150 Kč ve formě stravenkové karty. Administrace a objednávání stravenek je v systému cafeterie Gallery Beta, kam zaměstnavatel nahraje body pro daný hospodářský rok. 45 % je strháváno zaměstnanci ze mzdy, 55 % proplácí zaměstnavatel. Zaměstnanec si sám určí, zda stravenky bude využívat či nikoliv. Pokud nechce v daný měsíc příspěvek na stravování využít, automaticky se nevyčerpané body, které v daném měsíci vzniknou, převedou na jeho benefiční účet a může je použít na nákup jiného druhu benefitu dle své preference. Příspěvek

⁸¹ *Zákoník práce: změny zákoníku práce od 1. 1. 2022 : rejstřík : redakční uzávěrka 1. 2. 2022.* Ostrava: Sagit, [2022].

⁸² Tamtéž.

za stravování náleží všem zaměstnancům ve stejné výši, a to za každý opracovaný den, čerpají-li celý den dovolenou, příspěvek na stravování jim nenáleží. Další podmínkou pro vznik nároku na příspěvek je celý odpracovaný měsíc, platí u nových zaměstnanců.

Možnost práce z domova

Zaměstnanci společnosti ABC s.r.o. mohou využívat možnosti práce z domova, a to v rozsahu dva dny v týdnu, tento benefit nemohou využít zaměstnanci ve zkušební době nebo zaměstnanci recepce. Ve výjimečných případech může vedoucí pracovník udělit výjimku a svolit pracovat z domova více dní v týdnu, jedná se většinou o zdravotní indispozice mimo pracovní neschopnost, kdy má zaměstnanec vůli pracovat či je nezbytná přítomnost v místě bydliště, rodinné důvody apod. Práci zaměstnanec vykonává půl den či celý den a místem výkonu práce musí být Česká republika. Zaměstnanec dodržuje stanovenou pracovní dobu, vykonává ji řádně a dle vnitřních předpisů zaměstnavatele, především jedná-li se o bezpečnost práce. Je povinen dodržovat přestávky na oběd stejně jako by byl osobně přítomen na pracovišti, tj. maximálně po 6 hodinách nepřetržité práce v minimálním rozsahu 30 minut. Podmínkou je být v aktivním telefonickém či e-mailovém kontaktu nebo k dispozici na Microsoft Teams. Na práci z domova zaměstnavatel žádný příspěvek neposkytuje. Umožňuje zapůjčení notebooku, mobilního telefonu či dalších kancelářských potřeb.

Občerstvení na pracovišti

Na pracovišti má každý zaměstnanec k dispozici balenou perlivou či neperlivou vodu, případně sodobar, který vyrábí jemně perlivou či perlivou vodu. Dále velký výběr čajů, sirupů a neomezené množství kávy s mlékem a cukrem. Občerstvení v podobě svačin či ovoce není na denní bázi zajištěno. Dříve nabízel zaměstnavatel možnost čerstvého ovoce. Občerstvení je vždy zajištěno na schůzích, školeních či akcích na terase apod.

Firemní akce

Firma pořádá pro své zaměstnance několik firemních akcí v průběhu celého roku. Jedná se o standardní nabídku firemních akcí jako je pořádání každoročního vánočního večírku, dále pravidelná setkání na terase budovy, většinou 2 – 3x za rok, kde se nachází větší výběr občerstvení. Cílem je společně strávený čas i mimo kancelář. V létě se koná akce s výběrem sladkého občerstvení nebo zmrzliny, na podzim se zde podává svařené víno a například

dýňová polévka. Dále firma pořádá celofiremní teambuilding vždy konaný mimo Prahu v délce dva či tři dny, kde probíhá školení pro jednotlivá oddělení, celofiremní školení a společný teambuilding včetně večerní zábavy. Ve firmě působí i agentura sestavená ze zaměstnanců, která pořádá další firemní akce především za účelem budování vzájemných vztahů mezi zaměstnanci a účast těchto akcí je dobrovolná. Jedná se o lyžování v rakouských Alpách, turistika v Krkonoších či sjíždění Vltavy na paddleboardech. Dále ve firmě působí oddělení CSR neboli udržitelnosti, které pořádá zpravidla dobročinné akce v podobě sázení stromů, dobročinné běhy, akce v dětských domovech, sběr oblečení nebo vánoční pečení, kdy je výtěžek z těchto akcí věnován určené organizaci.

Vzdělávání

Společnost ABC s.r.o. nabízí svým zaměstnancům možnost odborných vzdělávání v rámci interních školení, kde jsou školiteli zaměstnanci, případně externí školitelé, či externí školení, kdy se zaměstnanec účastní školení u dané agentury. Ten pak své nabyté znalosti zprostředkuje svým kolegům v podobně interního školení. Školení se většinou konají v rámci oddělení, existují i školení, kterých se mohou zúčastnit i všichni zaměstnanci.

Rozsah školení pro jednotlivé zaměstnance je dán tréninkovým plánem, který je sledován nadřízeným pracovníkem. Každý zaměstnanec má nárok účastnit se odborných školení v rozsahu stanoveném plánem školení svého oddělení a odpovídající pozici, na které se zaměstnanec nachází. Školení je v souladu s jeho profesním růstem. Dále se ve firmě pořádají i školení měkkých dovedností neboli soft skills či profesních znalostí, jako jsou komunikační schopnosti, rozvoj osobnosti, time management, prezentační dovednosti apod. Veškerá školení jsou plně hrazena zaměstnavatelem.

Systém caterie Gallery Beta

Ve společnosti ABC s.r.o. je využíván elektronický benefitní systém Gallery Beta (dále jen „caterie“). Každý zaměstnanec, který má sjednanou pracovní smlouvu bez ohledu na pozici (netýká se zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti) má zřízen svůj benefitní účet se stejnou výší příspěvku, tj. 7 500 bodů na rok. Body se připisují vždy první den finančního roku (tj. 1. září), nevyčerpané body se převádí do dalšího roku.

Zaměstnanec si přes webovou stránku vybere z partnerské nabídky volnočasových benefitů jako je vzdělávání, mezi které se řadí různé jazykové kurzy, IT kurzy apod. Dále je zde na výběr z oblasti sportu a kultury, tedy permanentky do různých sportovišť, vstupenky do kina či do divadla. Zaměstnanci si mohou za body zakoupit zboží v lékárnách, optice nebo je využít na rekreaci, a to nákupem dovolené prostřednictvím cestovních kanceláří či si samostatně pořídit letenku nebo si zakoupit jiné benefity, například nákup elektroniky a spotřebního zboží, kadeřnictví, půjčení automobilu v půjčovně, zdravá výživa, obuv, vybava pro sport atd. U každého benefitu v cafeterii je uveden koeficient, který zohledňuje finanční náročnost daného benefitu ze strany zaměstnavatele. Tímto koeficientem je následně přepočtena cena daného benefitu do počtu bodů stržených z účtu zaměstnance v důsledku čerpání daného benefitu.

Počet stržených bodů za nákup benefitu = Cena benefitu v cafeterii x Koeficient

Koeficienty používané v cafeterii:

- i) Koeficient 1,00 - při čerpání benefitu v ceně např. 100 Kč bude z účtu strženo 100 bodů,
- ii) Koeficient 1,19 - při čerpání benefitu v ceně např. 100 Kč bude z účtu strženo 119 bodů,
- iii) Koeficient 1,338 - při čerpání benefitu v ceně např. 100 Kč bude z účtu strženo 134 bodů – čerpání benefitu s koeficientem 1,338 následně vstupuje do mzdy, a to v nejbližším výplatním termínu, např. benefit v hodnotě 100 Kč odpovídá srážce ze mzdy ve výši 26 Kč (sociální, zdravotní pojištění a daň).

Pro zaměstnance jsou nejvýhodnější benefity s koeficientem 1,00 - tzn. stravenky, penzijní pojištění, životní připojištění a benefity související s výkonem práce, např. vzdělání.

Nákup benefitů probíhá třemi způsoby, nákupem přímo prostřednictvím cafeterie skrz objednávkový formulář, na e-shopu partnera nebo pomocí autorizační karty přímo v kamenné prodejně daného partnera. Jak již bylo zmíněno v souvislosti se stravenkovou kartou, převod peněz na stravenkovou kartu probíhá přímo z benefitního účtu zaměstnance, kde se automaticky strhne daná částka, nemá-li v daný měsíc zaměstnanec o příspěvek na stravování zájem, zbývající body se mu převedou na benefitní účet.

Další možností, jak může zaměstnanec využít body v cafeterii, je příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění do 50.000 Kč za rok. Po uzavření smlouvy se daný počet bodů v cafeterii zablokuje, aby nedošlo k čerpání na jiné benefity. Zároveň je možné body využít na další finanční benefity jako je pojištění domu, auta, odpovědnosti za škodu apod. Posledním produktem, který si zaměstnanec může za body pořídit, je Multisport karta. Částka za Multisport kartu je, v případě zájmu zaměstnance, stržena přímo ze mzdy formou srážky.

Při vyplácení bonusů jako je roční či vánoční bonus, nabízí firma možnost převodu výše tohoto bonusu do cafeterie. Nechá-li si zaměstnanec vyplatit bonus ve mzdě, celá výše je ponížena o sociální, zdravotní pojištění a daň z příjmů, převede-li si body do cafeterie, částka je v tomto případě osvobozena od zdanění.

4.3 Modelové příklady

V této kapitole bude formou modelových příkladů posouzena struktura poskytovaných benefitů a jejich dopad na optimalizaci osobních nákladů zaměstnavatele a čistý příjem zaměstnanců.

4.3.1 Modelový příklad – příspěvek na stravování

U prvního modelového příkladu bude porovnána čistá mzda u fiktivního zaměstnance, v prvním případě bude navýšena jeho měsíční hrubá mzda o 1 350 Kč. V druhém případě zaměstnanec obdrží příspěvek na stravování ve formě stravenkové karty v hodnotě 1 350 Kč měsíčně.

Výpočet je v souladu se mzdovou a daňovou legislativou platnou pro rok 2022 a předpokládá se situace, kdy je čerpána pouze základní sleva na poplatníka ve výši 2 570 Kč měsíčně. Zaměstnanec má nárok na příspěvek na stravování v hodnotě 150 Kč za jeden odpracovaný den, měsíční fond za daný měsíc je 160 hodin, což odpovídá 20 odpracovaným dnům. Příspěvek zaměstnavatele činí 55 %, 45 % se strhává zaměstnanci ze mzdy. Hrubá mzda zaměstnance činí 30 000 Kč.

Tabulka 3: Komparace navýšení hrubé mzdy a příspěvku na stravování

Výpočet zaměstnanec	Navýšení hrubé mzdy o 1 350 Kč	Hrubá mzda + příspěvek na stravování v hodnotě 1 350 Kč
Hrubá mzda	31 350 Kč	30 000 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnance	1 411 Kč	1 350 Kč
Sociální pojištění za zaměstnance	2 038 Kč	1 950 Kč
Zdravotní + sociální pojištění zaměstnavatel	10 597 Kč	10 140 Kč
Záloha na daň z příjmu	4 710 Kč	4 500 Kč
Sleva na poplatníka	2 570 Kč	2 570 Kč
Daň po uplatnění slev	2 140 Kč	1 930 Kč
Čistá mzda	25 761 Kč	23 420 Kč
Hodnota příspěvku na stravování	-	3 000 Kč
Srážka zaměstnanci (45 %)	-	1 350 Kč
Zaměstnanec celkem dostane	25 761 Kč	25 990 Kč (z toho 2 570 Kč na stravenkové kartě)
Náklady zaměstnavatele	41 947 Kč	41 490 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 3 vyplývá, že navýší-li se hrubá mzda o 1 350 Kč, zaměstnanci je sice vyplacena vyšší čistá mzda, jeho skutečný užitek je nižší, než kdyby obdržel příspěvek na stravování. Zároveň je patrné, že pro zaměstnavatele se jedná, v případě poskytnutí příspěvku na stravování, o menší zátěž týkající se mzdových nákladů, a to o 457 Kč než při navýšení hrubé mzdy.

4.3.2 Modelový příklad – Cafeterie Gallery Beta

Zaměstnanci jsou poskytovány benefity formou cafeterie Gallery Beta. V druhém modelovém příkladu bude v prvním případě zaměstnanci poskytnut bonus ve výši 10 000 Kč a následně bude vyplacen v jeho mzdě. V druhém případě se jedná o převedení bonusu ve formě bodů do cafeterie, kde bude moci dále čerpat tyto body k úhradě benefitů dle svého výběru.

V tomto modelovém příkladu se opět předpokládá situace, že zaměstnanec čerpá pouze základní slevu na poplatníka ve výši 2 570 Kč měsíčně.

Tabulka 4: Komparace navýšení hrubé mzdy a převedení bonusu do cafeterie

Výpočet zaměstnanec	Navýšení hrubé mzdy o 10 000 Kč	Převod bonusu ve výši 10 000 Kč do cafeterie Gallery Beta
Hrubá mzda	40 000 Kč	30 000 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnance	1 800 Kč	1 350 Kč
Sociální pojištění za zaměstnance	2 600 Kč	1 950 Kč
Zdravotní + sociální pojištění zaměstnavatel	13 520 Kč	10 140 Kč
Záloha na daň z příjmu	6 000 Kč	4 500 Kč
Sleva na poplatníka	2 570 Kč	2 570 Kč
Daň po uplatnění slev	3 430 Kč	1 930 Kč
Čistá mzda	32 170 Kč	23 420 Kč
Náklady zaměstnavatele	53 520 Kč	50 140 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

10 000 Kč = 13 380 bodů (koeficient 1,338)

Bude-li na přání zaměstnance převedeno 10 000 Kč do cafeterie, přepočte se tato částka koeficientem 1,338 Kč, celkem tedy obdrží 13 380 bodů. Částka 10 000 Kč v tomto případě nepodléhá zdanění ani odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Jedná se tudíž o velmi výhodný benefit jak ze strany zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, protože mzdové náklady jsou o 3 380 Kč nižší než v případě vyplacení bonusu ve mzdě.

4.4 Dotazníkové šetření

Ve společnosti ABC s.r.o. byl proveden kvantitativní výzkum, kdy byl zaměstnancům prostřednictvím hromadné e-mailové korespondence zaslán dotazník týkající se spokojenosti s poskytovanými zaměstnaneckými benefity. Cílem tohoto dotazníku bylo

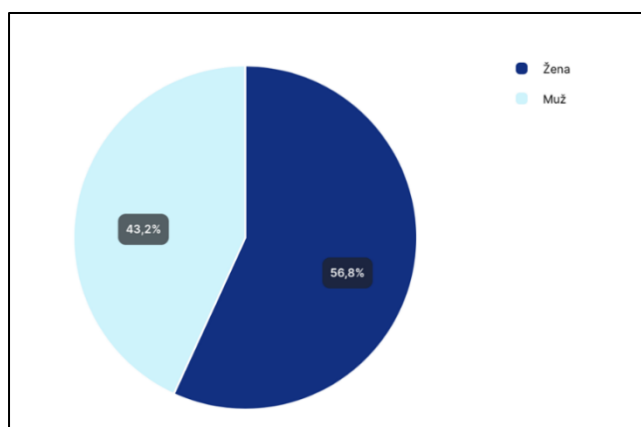
zjistit, zda jsou spokojeni s aktuální nabídkou benefitů, jaké benefity využívají nejvíce, a které naopak nevyužívají vůbec a jsou pro společnost zbytečným nákladem, nebo o jaké další benefity by měli zaměstnanci zájem.

Dotazník byl vytvořen pomocí aplikace Survio, obsahoval 10 otázek, jednalo se o 9 otázek uzavřených, kde respondenti vybírali jednu či více odpovědí a o 1 otázku otevřenou, kde bylo možné uvést, jaké benefity zaměstnancům chybí, a které by si přáli zavést. Úvodní otázky se týkaly pohlaví a délky trvání pracovního poměru. Dotazník vyplnilo celkem 96 respondentů, což odpovídá návratnosti 65 %.

4.4.1 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 1: Pohlaví

Graf 3: Pohlaví

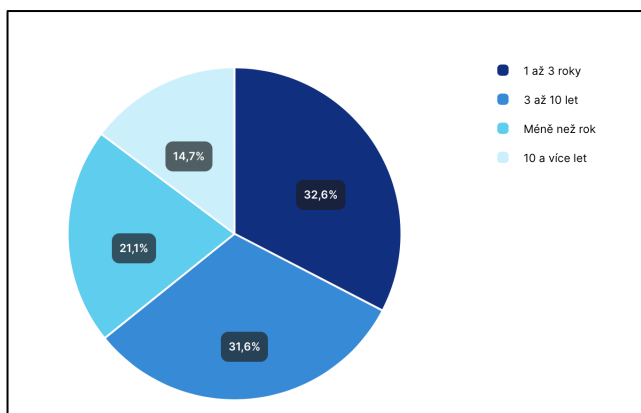


Zdroj: vlastní zpracování

První otázka se týkala pohlaví, z celkového počtu dotázaných zaměstnanců vyplynulo, že 56,8 % tvoří ženy a 43,2 % tvoří muži, to znamená, že dotazník vyplnilo 54 žen a 41 mužů. Složení mužů a žen ve společnosti je poměrně vyrovnaný, nejedná se o fyzicky náročnou práci, kde převažují více muži ani o druh práce, kde naopak větší procento tvoří ženy.

Otázka č. 2: Jak dlouho ve společnosti pracujete?

Graf 4: Jak dlouho ve společnosti pracujete?

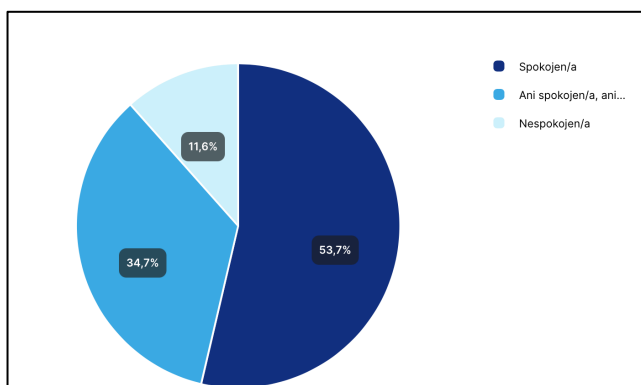


Zdroj: vlastní zpracování

Většina zaměstnanců ve společnosti pracuje 1 až 3 roky (32,6 %) nebo 3 až 10 let (31,6 %). Z grafu č. 4 je jasně vidět, že počet zaměstnanců, kteří ve společnosti pracují více než 10 let klesá, celkem se jedná o 21,1 %. Nejmenší podíl respondentů tvoří zaměstnanci, kteří pracují ve společnosti méně než 1 rok, tj. 14,7 %.

Otázka č. 3: Jak jste spokojen/a s nabídkou aktuálních benefitů?

Graf 5: Jak jste spokojen/a s nabídkou aktuálních benefitů?

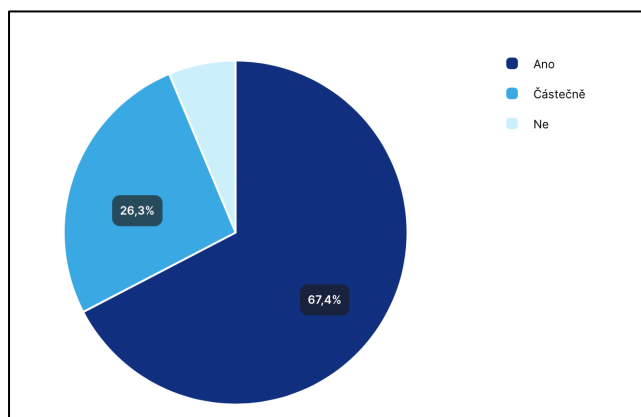


Zdroj: vlastní zpracování

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 53,7 % zaměstnanců je spokojeno s aktuální nabídkou poskytovaných benefitů, nespokojeno je pouze 11,6 % zaměstnanců. 34,7 % zaměstnanců odpovědělo neutrálně, to znamená, že s benefity nejsou spokojeni ani nespokojeni.

Otázka č. 4: Využíváte zaměstnanecké benefity?

Graf 6: Využíváte zaměstnanecké benefity?

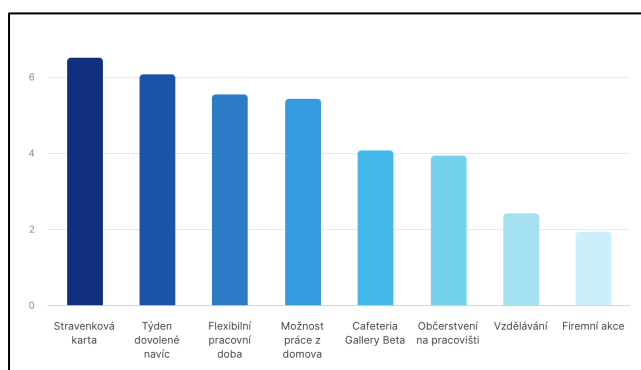


Zdroj: vlastní zpracování

Benefity využívá celkem 67,4 % zaměstnanců, jedná se o 64 osob. Celkem 34,7 %, tj. 25 respondentů odpovědělo, že využívají benefity pouze částečně a 6,3 % benefity vůbec nevyužívá. Lze tedy říct, že nabídka benefitů je poskládána tak, aby je zaměstnanci mohli plně nebo i částečně využívat a aby si z této nabídky mohl každý zaměstnanec vybrat.

Otázka č. 5: Jaké benefity nejčastěji využíváte?

Graf 7: Jaké benefity nejčastěji využíváte?



Zdroj: vlastní zpracování

U této otázky měli respondenti za úkol seřadit jednotlivé benefity od nejvíce využívaných po nejméně využívané. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejvíce využívaný benefit je stravenková karta, kterou mohou využívat denně a hradit si z ní obědy. Velmi těsně se za stravenkovou kartou nachází dovolená navíc, opět se jedná o benefit, který využívají všichni

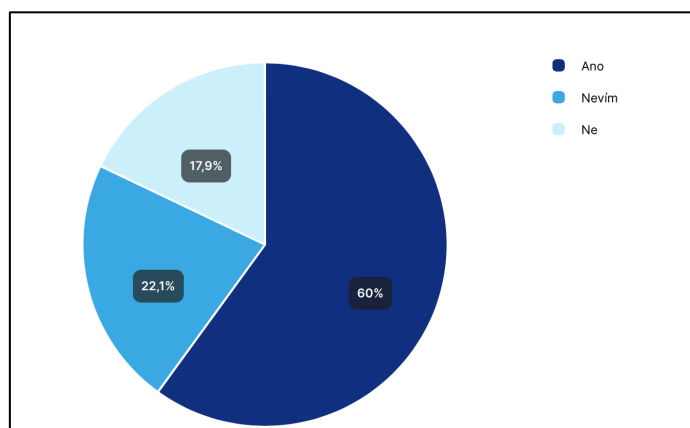
zaměstnanci. Flexibilní pracovní doba se umístila na 3. místě, velmi těsně za ní možnost práce z domova, ne každý zaměstnanec prací z domova využívá na pravidelné bázi. Cafeterie Gallery Beta, kterou zaměstnanci využívají méně než práci z domova, skončila na 5. místě, ale nachází se velmi těsně před využitím občerstvení na pracovišti. Méně často využívaným benefitem je vzdělávání a na posledním místě se nachází firemní akce, kterých se běžně neúčastní všichni zaměstnanci.

Otázka č. 6: Chybí Vám nějaký zaměstnanecký benefit? Pokud ano, napište ho:

Otázka č. 6 je otázka otevřená. Zaměstnanci zde měli možnost vypsát benefit, který jim chybí a o který by měli zájem. Na tuto otázku odpovědělo 56 respondentů a nejčastější odpověď byla zavedení sick days, dále se jednalo o větší příspěvek na Multisport kartu nebo příspěvek na penzijní a životní připojištění. Jedna odpověď se týkala změny poskytovatele cafeterie, tedy Gallery Beta, konkurence má větší nabídku partnerů a zaměstnanci si za ně mohou pořídit například vstupenky na koncerty nebo do divadla, lítačku apod.

Otázka č. 7: Je pro Vás výběr benefitů důležitý při výběru zaměstnání?

Graf 8: Je pro Vás výběr benefitů důležitý při výběru zaměstnání?

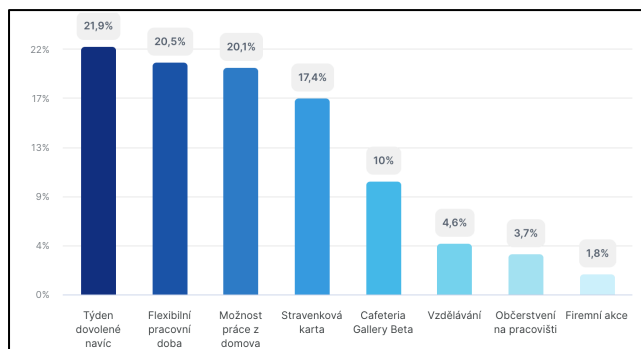


Zdroj: vlastní zpracování

Z dotazníkového šetření vyplývá, že pro 60 %, tj. 57 respondentů hraje nabídka benefitů důležitou roli při výběru zaměstnání, pro 17,9 %, tj. 21 respondentů benefity při výběru zaměstnání důležité nejsou. Neutrálně odpovědělo 22,1 %, tj. 21 respondentů, kteří neví, zda je pro ně nabídka benefitů důležitá či nikoliv.

Otázka č. 8: Které ze zaměstnaneckých výhod poskytované společností Vás nejvíce motivovaly při nástupu do zaměstnání?

Graf 9: Které ze zaměstnaneckých výhod poskytované společností Vás nejvíce motivovaly při nástupu do zaměstnání?

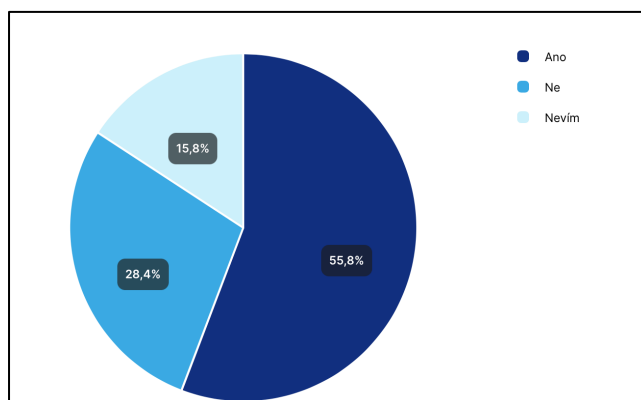


Zdroj: vlastní zpracování

U otázky č. 8 měli respondenti vybrat maximálně 3 benefity, které je motivovaly při nástupu do společnosti ABC s.r.o. Z dotazníku vyplývá, že nejvíce motivačním benefitem je týden dovolené navíc i přesto, že se jedná již o běžně poskytovaný benefit, kdy zaměstnavatel nabízí celkem 25 dnů dovolené, místo zákonem stanovených 20 dnů. Dalším nejvíce motivačním benefitem je flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova, která je v nabídce benefitů ve společnosti ABC s.r.o. pouze 2 dny v týdnu. Stravenková karta se umístila až na 4 místě. Nejméně zajímavými benefity jsou cafeterie, možnost vzdělávání, občerstvení na pracovišti a na posledním místě se vyskytly firemní akce.

Otázka č. 9: Považujete zaměstnanecké benefity jako motivaci k vyššímu pracovnímu výkonu?

Graf 10: Považujete zaměstnanecké benefity jako motivaci k vyššímu pracovnímu výkonu?

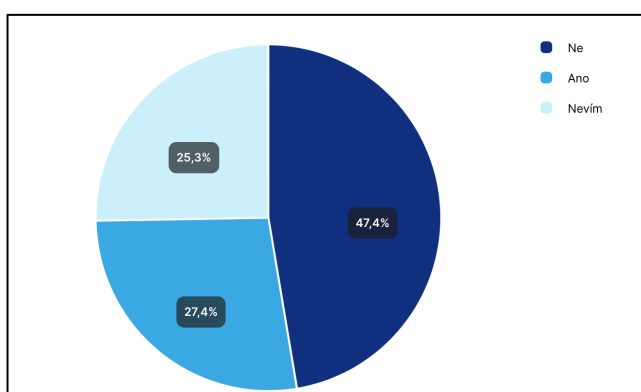


Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 9 bylo zjištěno, že 55,8 %, tedy 53 dotázaných považuje zaměstnanecké benefity jako motivaci k vyššímu pracovnímu výkonu, má tudíž smysl poskytovat zaměstnancům zajímavé benefity. 28,4 %, tedy 27 respondentů uvedlo, že benefity nejsou prostředkem k tomu, aby jejich pracovní výkon byl vyšší a 15,8 %, tedy 15 respondentů uvedlo, že neví, zda jsou pro ně benefity motivující k dosažení lepšího pracovního výkonu.

Otázka č. 10: Domníváte se, že vybrané benefity jsou finančně výhodnější, než navýšení hrubé mzdy?

Graf 11: Domníváte se, že vybrané benefity jsou finančně výhodnější, než navýšení hrubé mzdy?



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka se týkala daňové výhodnosti benefitů, kde byli zaměstnanci dotázáni, zda se domnívají, že vybrané benefity jsou finančně výhodnější než navýšení hrubé mzdy. Značná část zaměstnanců, tj. 47,4 %, uvedla, že dané benefity nejsou finančně výhodnější než navýšení hrubé mzdy, naopak 27,4 % uvedlo, že finančně výhodnější jsou. 25,3 % zaměstnanců nemají povědomí o tom, zda jsou benefity výhodnější než navýšení hrubé mzdy.

4.5 Zhodnocení a diskuse

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že velká část zaměstnanců (67,4 %) společnosti ABC s.r.o. benefity využívá a s nabídkou poskytovaných benefitů je spokojena, pouze 6,3 % zaměstnanců benefity nevyužívá vůbec. Celkově je aktuální nabídka benefitů ve společnosti nastavena dobře. Nejčastěji využívaným benefitem je týden dovolené navíc, dále flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova. Naopak mezi nejméně využívané benefity patří vzdělávání nebo firemní akce. Z daňového hlediska to pro společnost neznamena příliš vysokou finanční zátěž, vzdělávání je poskytováno v případě zájmu jednotlivých zaměstnanců, firemních akcí se účastní zaměstnanci dobrovolně a občerstvení je zajišťováno na základě počtu zájemců. Společnost tedy nevynakládá zbytečné náklady na benefity, které jsou zaměstnancům poskytovány plošně a nevyužívají je naplno.

V rámci jedné otevřené otázky měli zaměstnanci možnost uvést, o jaký benefit by měli zájem. Nejčastější odpověď byla zavedení sick days, tedy dny zdravotního volna, které by mohli zaměstnanci využít, pakliže by se necítili zdravotně dobře. Zaměstnanci nyní řeší tuto situaci prací z domova i nad rámec týdenního rozsahu, protože nechtějí čerpat nemocenskou dovolenou. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, ale zároveň i o velmi nákladný benefit. Jedná se o další dny volna, kdy zaměstnanec nepracuje, ale je mu poskytnuta mzda v plné výši. Společnost Grafton na základě svého průzkumu v roce 2020 uvedla, že díky pandemii Covid-19 se postupně zvyšuje počet firem, kteří tento benefit zavádí, zejména z důvodu omezení šíření nemocí v kancelářích.⁸³ Nedochozí tedy k absenci více zaměstnanců, nemocný zaměstnanec se doma může dříve vyléčit a nemoc se neprodlužuje, zároveň nemusí nosit žádné potvrzení od lékaře.

Dále vyplynulo, že by zaměstnanci měli zájem o výhodnější Multisport kartu, která je sice zaměstnancům poskytována, její hodnota je 890 Kč a poskytuje ji společnost MultiSport Benefit, s.r.o. Hrazena může být dvěma způsoby, prostřednictvím bodů v cafeterii nebo srážkou ze mzdy. Zaměstnanci by ocenili, kdyby byl příspěvek vyšší nebo plně hrazen zaměstnavatelem, nejednalo by se o plošné poskytování tohoto benefitu. Výše Multisport karty se liší dle počtu zájemců ve firmě a dalších faktorech. Pakliže by společnost ABC s.r.o. zajistila větší informovanost zaměstnanců o této skutečnosti a motivovala je k čerpání, celková výše ceny Multisport karty by se mohla razantně snížit. Kariérní stránky Práce.cz

⁸³ GRAFTON. *PRŮZKUM BENEFITŮ* [online]. 2020 Dostupné z: <https://www.grafton.cz/sites/default/files/2021-03/Grafton%20-%20Benefit%20Survey%202020.pdf>

uvádí, že společnost Borgers CS spol. s r.o. nabízí Multisport kartu ve výši 350 Kč měsíčně, je tedy možné dostat se na nižší částku.⁸⁴ Pro zaměstnance je tento příspěvek velmi výhodný, neodvádí se z něj sociální a zdravotní pojištění ani daň z příjmů, pro zaměstnavatele se v tomto případě již nejedná o daňově uznatelný náklad. Stále to ale pro společnost představuje úsporu nákladů.⁸⁵

Poslední změnou, která by se týkala optimalizace benefitů je zvýšení příspěvku v cafeterii Gallery Beta, zaměstnanci mají ročně k dispozici 6 500 Kč ročně, tento příspěvek je každý rok stejný a nemění se. Společnost ABC s.r.o. by tedy měla zvážit navýšení tohoto příspěvku, doporučená výše je 10 000 Kč. Pro srovnání, společnost Billa uvádí, že nabízí svým zaměstnanům příspěvek až ve výši 12 000 Kč ročně.⁸⁶ Pro společnost ABC s.r.o. by to znamenalo velmi značné zvýšení nákladů. Zároveň zaměstnancům nevyhovuje forma, kterou jsou tyto benefity poskytovány, nabídka partnerů není tak široká, jako u ostatních konkurenčních firem a postupně se zmenšuje, vedení by mělo zvážit i změnu poskytovatele.

Tabulka 5: Výpočet rozdílu při zvýšení příspěvku v cafeterii Gallery Beta

Odměna ve výši	6 500,00 Kč	10 000,00 Kč
Pojistné na 1 zaměstnance (33,8 %)	-	-
Daň z příjmu na 1 zaměstnance (19%)	1 235,00 Kč	1 900,00 Kč
Náklady celkem na 1 zaměstnance	7 735,00 Kč	11 900,00 Kč
Náklady celkem	1 160 250,00 Kč	1 785 000,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle ⁸⁷

Z tabulky č. 4 vyplývá, že náklady při zvýšení příspěvku v cafeterii by se zvýšily celkem o 624 750 Kč ročně při 150 zaměstnancích. Vzhledem k tomu, že společnost ABC s.r.o. dlouhodobě vykazuje zisk, může si navýšení těchto nákladů dovolit.

Bylo zjištěno, že například zaměstnanci společnosti s.n.o.p. cz a.s. mají obdobné požadavky týkající se zaměstnaneckých benefitů, jedná se 3 dny zdravotního volna a navýšení příspěvku v cafeterii. Dále měli zájem o poskytování bezúročných zápůjček či příspěvek na dopravu,

⁸⁴ Prace.cz [online]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/firma/468694739-borgers-cs-spol-s-r-o-o-spolecnosti/>

⁸⁵ MultiSport Benefit. *pro zaměstnavatele – MultiSport* [online] Dostupné z: <https://multisport.cz/na-co-se-nas-casto-ptate/pro-zamestnavatele/>

⁸⁶ BILLA. *Společnost BILLA již podruhé v tomto roce upravuje balíček odměňování* [online] Dostupné z: <https://www.billa.cz/tiskove-zpravy/spolecnost-billa-jiz-podruhe-v-tomto-roce-upravuje-balicek-odmenovani>

⁸⁷ Benefit.cz. *Zaměstnavatelé - Cafeterie Benefit a stravenky* [online]. Dostupné z: <https://www.benefit.cz/cz/zamestnavatel>

naopak společnost ABC s.r.o. tyto benefity nenabízí, ani zájem o tento typ benefitů z dotazníkového šetření nevyplýnul.⁸⁸

Z výsledků dotazníkového šetření je dále možné usoudit, že 60 % respondentů považuje benefity jako motivační faktor při výběru zaměstnání. Stejně tak považuje 55,8 % respondentů benefity jako motivaci k vyššímu pracovnímu výkonu. Poslední otázka se týkala povědomí o daňové výhodnosti nabízených benefitů. 47,4 % zaměstnanců uvedlo, že poskytované benefity nejsou finančně výhodnější než navýšení hrubé mzdy, 27,4 % zaměstnanců uvedlo, že finančně výhodnější jsou. Společnost by opět měla zvážit vyšší informovanost o daňové výhodnosti zaměstnaneckých benefitů, především v cafeterii, nemuselo by docházet k velkým zůstatkům bodů a následné převádění do dalšího hospodářského roku či nákup poukázek Unišek.

⁸⁸ MAŠATOVÁ, Erika. *Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce*. Praha, 2018. Diplomová práce. Česká zemědělská univerzita v Praze.

4.6 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou daňových dopadů zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky. Česká republika se v tuto chvíli potýká s nízkou nezaměstnaností a důsledkem je velké množství volných pracovních míst a nedostatek lidí. Zaměstnavatelé se tudíž snaží přilákat potencionální zájemce o práci pomocí různých prostředků. Jedním z nich je zajímavé portfolio zaměstnaneckých benefitů, čím větší a zajímavější výběr benefitů, tím je větší šance na získání nového pracovníka. Na trhu práce vládne konkurenční prostředí co se finančních podmínek týče, a právě již zmiňovaných benefitů. Pro zaměstnance při sestavování mzdových benefitů hraje velmi důležitou roli daňová uznatelnost a osvobození od zdanění a odvodů sociálního a zdravotního pojištění, které se týká především zaměstnanců. Pro zaměstnavatele to pak znamenají nižší mzdové náklady. Pro zaměstnance je bezpochyby atraktivnější vyšší mzda, což není pro zaměstnavatele příliš výhodné, proto se snaží motivovat a udržet stávající zaměstnance formou různých benefitů.

Na základě modelových výpočtů bylo zjištěno, že poskytování vybraných benefitů je výhodnější ze strany zaměstnance i zaměstnavatele než navýšení hrubé mzdy. Pomocí dotazníkového šetření bylo ve společnosti ABC s.r.o. vyhodnoceno využití mzdových benefitů. Na základě výsledků dotazníku bylo zjištěno, že aktuální nabídka mzdových benefitů je nastavena správně, 67,4 % zaměstnanců je využívá a s nabídkou aktuálních benefitů jsou spokojeni. Mezi nejvíce využívané benefity se řadí stravenková karta a týden dovolené navíc, naopak mezi nejméně využívané se řadí možnost vzdělávání společně s firemními akcemi. Nebylo zjištěno, že společnost zbytečně vynakládá prostředky na benefit, který zaměstnanci vůbec nevyužívají. Formou otevřené otázky bylo zjištěno, že zaměstnanci by nejvíce stáli o zavedení sick days neboli zdravotního volna, což by zvýšilo jejich motivaci k pracovnímu výkonu. Druhou nejčastější odpovědí bylo poskytování výhodnější Multisport karty, momentálně je Multisport karta pro zaměstnance nevýhodná, neboť její cena je příliš vysoká. Zároveň by měla společnost ABC s.r.o. zvážit změnu poskytovatele benefitního portálu, kterým je nyní společnost Up Česká republika a v rámci cafeterie Gallery Beta nabízí velmi omezené portfolio partnerů, a dále navýšení příspěvku, jejíž hodnota dosud činí 6 500 Kč ročně.

Na základě provedeného dotazníkové šetření a shodných výsledků jiných průzkumů lze navrhnout společnosti ABC s.r.o. níže uvedené změny:

- zavedení sick days, tedy zdravotního volna, v rozsahu 3 dnů za rok
- vyšší příspěvek na Multisport kartu
- změna poskytovatele benefitního portálu, například Sodexo nebo Benefits a navýšení hodnoty bodů, a to minimálně na 10 000 Kč ročně

I přesto, že by se jednalo o vyšší náklady ze strany zaměstnavatele, vedlo by to k větší spokojenosti zaměstnanců a jejich motivaci k vyššímu pracovnímu výkonu. Zároveň se jedná o investici k získání i dlouhodobé udržení kvalitních zaměstnanců.

5 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. Třinácté vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. Expert. ISBN 978-80-247-5258-7

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, [2010]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-261-8

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

MAŠATOVÁ, Erika. *Optimalizace mzdových nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce*. Praha, 2018. Diplomová práce. Česká zemědělská univerzita v Praze. Vedoucí práce Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2022*. Olomouc: ANAG, [2022]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-349-3.

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

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Dvacáté páté vydání. Praha: Grada Publishing, 2022. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-3592-9

Internetové zdroje

Benefity.cz. *Zaměstnavatelé - Cafeterie Benefity a stravenky* [online]. [cit. 15.01.2023]. Dostupné z: <https://www.benefity.cz/cz/zamestnavatel>

BILLA. *Společnost BILLA již podruhé v tomto roce upravuje balíček odměňování* [online]. 2022 [cit. 15.01.2023]. Dostupné z: <https://www.billa.cz/tiskove-zpravy/spolecnost-billa-jiz-podruhe-v-tomto-roce-upravuje-balicek-odmenovani>

Český statistický úřad. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2022* [online]. 2023 [cit. 2023-02-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2022>

DU.CZ. *§ 3 ZPVZP - Vyměřovací základ zaměstnanců* [online]. [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/3-zpvzp-vymerovaci-zaklad-zamestnancu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EsyL3Pv5fKPasJNrevNxBEQ/>

DU.CZ. *Benefity* [online]. [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/benefity-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EswOiFC2s-JAKB-ehoaRdyw/>

EDENRED. *Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity* [online]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity>

European Commission. *Out now: First 2022 data on minimum wages in the EU - Products Eurostat News – Eurostat* [online]. [cit. 31.10.2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220128-2>

Finance.cz. *Zrušení solidární daně: Kdo bude odvádět 23% daň z příjmů?* [online]. [cit. 26.10.2022]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/535624-dan-z-prijmu-23-procent/>

GRAFTON. *PRŮZKUM BENEFITŮ* [online]. 2020 [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/sites/default/files/2021-03/Grafton%20%20Benefit%20Survey%202020.pdf>

HRozně dobrý čtení. *Zaměstnanecké benefity a všechno, co jste o nich chtěli vědět* [online]. [cit. 31.10.2022]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/benefity-a-vsechno-co-jste-o-nich-chteli-vedet>

IOSR Journal Of Humanities And Social Science [online]. Dostupné z: www.Iosrjournals.Org

KODAP. *Jak vybírat benefity pro vaše zaměstnance?* [online] [cit. 26.10.2022]. Dostupné z: <https://www.kodap.cz/cs/pro-vas/periodika/edtas-magazin-pro-cerpaci-stanice/jak-vybirat-benefity-pro-vase-zamestnance.html>

Ministerstvo financí ČR. *Mimořádný příspěvek zaměstnanci dle zákona č. 121/2021 a tvorba fondu kulturních a sociálních potřeb u příspěvkových organizací zřízených územními samosprávnými celky a dobrovolnými svazky obcí* [online]. 2022 [cit. 27.10.2022]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/uzemni-rozpocty/metodicka-podpora/2022/mimoradny-prispevek-zamestnanci-dle-zako-46261/>

MPSV. *Minimální mzda. Průvodce* [online]. [cit. 26.10.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

MPSV. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Průvodce* [online]. [cit. 31.10.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

MPSV. *Sociální pojištění. Průvodce* [online]. [cit. 26.10.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>

MultiSport Benefit. *pro zaměstnavatele – MultiSport* [online]. [cit. 15.01.2023]. Dostupné z: <https://multisport.cz/na-co-se-nas-casto-ptate/pro-zamestnavatele/>

Peníze.cz. *Kdy zaměstnavatel vyplácí prémie povinně, kdy ne. A musí dát všem stejně?* [online]. [cit. 26.10.2022]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/335772-kdy-zamestnavatel-vyplaci-premie-povinne-kdy-ne-a-musi-dat-vsem-stejne>

Podnikatel.cz. *Daňové přiznání 2022: Jaké jsou slevy na dani a nezdanitelné části základu daně za rok 2021* [online]. [cit. 26.10.2022]. Dostupné z:

<https://www.podnikatel.cz/clanky/snizte-si-dane-mame-prehled-slev-na-dani-a-nezdanitelných-casti/>

Portál POHODA. *Příspěvky na životní a penzijní pojištění - Portál POHODA* [online]. [cit. 26.10.2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevky-na-zivotni-a-penzijni-pojisteni/>

Portál POHODA. *Auto pro služební účely* [online]. [cit. 26.10.2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/auto-pro-sluzebni-ucely/>

Prace.cz [online]. [cit. 15.01.2023]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/firma/468694739-borgers-cs-spol-s-r-o/o-spolecnosti/>

Průvodce podnikáním ČSOB. *Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní* [online]. 2022 [cit. 26.10.2022]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani/?bid1=ps-SME-DSA-2508-Google>

SAGIT. *Zaměstnanecké výhody formou poukázek* [online]. [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.sagit.cz/info/zamestnanecke-vyhody-formou-poukazek#system>

SODEXO. *Dárkový Pass - Sodexo - světový lídr ve službách pro kvalitu života* [online]. 2022 [cit. 26.10.2022]. Dostupné z: <https://www.sodexo.cz/darkovy-pass/>

TREXIMA. *Odměňování zaměstnanců není jenom o měsíční mzdě, důležitá je celková motivace* [online]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/odmenovani-zamestnancu-neni-jenom-o-mesicni-mzde-dulezita-je-celkova-motivace/>

Účetní-portál.cz. *Stravenkový paušál v souvislostech – rok 2022* [online]. [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/stravenkovy-pausal-v-souvislostech-rok-2022-1994-c.html>

Účetní-portál.cz. *Zaručená mzda a její význam ve vztahu ke mzdě minimální* [online]. [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/zarucena-mzda-a-jeji-vyznam-ve-vztahu-ke-mzde-minimalni-6069-a.html>

Účetnictví KleFer. *Zaměstnanecké benefity - velký přehled* [online]. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/zamestnanecke-benefity-velky-prehled/>

VEMA. *Co je to mzdové účetnictví?* [online]. Dostupné z: <https://www.vema.cz/cs/co-je-to-mzdove-ucetnictvi>

Sbírky zákonů

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2021*. Praha: Grada, [2022]. ISBN 978-80-271-3551-6

Zákoník práce: změny zákoníku práce od 1. 1. 2022 : rejstřík : redakční uzávěrka 1. 2. 2022
Ostrava: Sagit, [2022]-. ÚZ. s 13. ISBN 978-80-7488-505-1

6 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

Seznam obrázků

Obrázek 1: Model celkové odměny.....	16
Obrázek 2: Nejčastěji poskytované benefity	25

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 1991.....	18
Graf 2: Srovnání minimálních mezd ve státech EU pro rok 2022	19
Graf 3: Pohlaví	45
Graf 4: Jak dlouho ve společnosti pracujete?	46
Graf 5: Jak jste spokojen/a s nabídkou aktuálních benefítů?	46
Graf 6: Využíváte zaměstnanecké benefity?	47
Graf 7: Jaké benefity nejčastěji využíváte?	47
Graf 8: Je pro Vás výběr benefítů důležitý při výběru zaměstnání?	48
Graf 9: Které ze zaměstnaneckých výhod poskytované společností Vás nejvíce motivovaly při nástupu do zaměstnání?	49
Graf 10: Považujete zaměstnanecké benefity jako motivaci k vyššímu pracovnímu výkonu?	49
Graf 11: Domníváte se, že vybrané benefity jsou finančně výhodnější, než navýšení hrubé mzdy?	50

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet zaměstnanců	36
Tabulka 2: Ekonomický přehled společnosti	37
Tabulka 3: Komparace navýšení hrubé mzdy a příspěvku na stravování	43
Tabulka 4: Komparace navýšení hrubé mzdy a převedení bonusu do cafeterie	44
Tabulka 5: Výpočet rozdílu při zvýšení příspěvku v cafeterii Gallery Beta	52

7 Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Spokojenost se zaměstnaneckými výhodami (benefity)

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku k mé závěrečné práci týkající se zaměstnaneckých benefitů.

Předem moc děkuji za vyplnění.

1 Jste:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Žena Muž

2 Jak dlouho ve společnosti pracujete?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Méně než rok 1 až 3 roky 3 až 10 let 10 a více let

3 Jak jste spokojen/a s nabídkou aktuálních benefitů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Spokojen/a Nespokojen/a Ani spokojen/a, ani nespokojen/a

4 Využíváte zaměstnanecké benefity?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne Částečně

5 Jaké benefity nejčastěji využíváte?

Nápověda k otázce: Změřte pořadí položek dle svých preferencí (1. - nejčastěji využívané, poslední - nejméně využívané)

Týden dovolené navíc	<input type="text"/>
Cafeteria Gallery Beta	<input type="text"/>
Stravenková karta	<input type="text"/>
Občerstvení na pracovišti	<input type="text"/>
Flexibilní pracovní doba	<input type="text"/>
Možnost práce z domova	<input type="text"/>
Firemní akce	<input type="text"/>
Vzdělávání	<input type="text"/>

6 Chybí Vám nějaký zaměstnanecký benefit? Pokud ano, napište ho:

7 Je pro Vás výběr benefitů důležitý při výběru zaměstnání?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano Ne Nevím

8 Které ze zaměstnaneckých výhod poskytované společností Vás nejvíce motivovaly při nástupu do zaměstnání?

Nápověda k otázce: Vyberte maximálně 3 odpovědi

- | | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Stravenková karta | <input type="checkbox"/> Týden dovolené navíc | <input type="checkbox"/> Občerstvení na pracovišti | <input type="checkbox"/> Možnost práce z domova | <input type="checkbox"/> Flexibilní pracovní doba |
| <input type="checkbox"/> Cafeteria Gallery Beta | <input type="checkbox"/> Firemní akce | <input type="checkbox"/> Vzdělávání | | |

9 Považujete zaměstnanecké benefity jako motivaci k vyššímu pracovnímu výkonu?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne Nevím

10 Domníváte se, že vybrané benefity jsou finančně výhodnější, než navýšení hrubé mzdy?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne Nevím