

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodů a financí**



**Diplomová práce**

**Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané  
účetní jednotce**

**Lenka Marková**

© 2021 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lenka Marková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané účetní jednotce**

Název anglicky

**Evaluation of the Personal Costs and Benefits in the Selected Entity**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu, vyhodnotit problematiku zaměstnaneckých benefitů ve vybrané jednotce z pohledu účetního a daňového. Na vzájemné komparaci modelových příkladu a dotazníkového šetření bude provedeno zhodnocení stávajících zaměstnaneckých benefitů a návrh optimální struktury zaměstnaneckých benefitů ve vybrané jednotce.

### Metodika

Literární rešerše diplomové práce je zpracována na základě deskripce odborné literatury, zákonů s problematikou související a vlastních znalostí spojených s danou problematikou.

Vlastní práce se zabývá analýzou vybrané jednotky z hlediska poskytovaných benefitů. Primárním zdrojem pro zpracování jsou interní data a výsledky provedeného dotazníkového průzkumu ve vybrané společnosti. Na základě analýzy poskytovaných benefitů a výsledků dotazníkového šetření je navržen zaměstnanecký benefit s motivačním vlivem na zaměstnance vybrané jednotky a provedená variace modelových výpočtů, která slouží k následné aplikaci vybraného zaměstnaneckého benefitu ve sledované společnosti.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

Benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, daň, sociální a zdravotní pojištění, mzda, účetní jednotka

---

## Doporučené zdroje informací

- BLÁHA, J. *Pokročilé řízení lidských zdrojů*. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0.
- D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty 2011 : řízení lidských zdrojů, personální informace – plánování a optimalizace pracovníků ve firmě, řízení pracovního výkonu a firemní výkonnosti, odměňování zaměstnanců pro personalisty, zaměstnanecké výhody (benefity), bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zdravotní péče, vedení personální agendy, ochrana osobních údajů, vztahy k orgánům a institucím, zaměstnavatel a odborová organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP, odlišnosti v personální práci v nepodnikatelské sféře*. Olomouc: Anag, 2011. ISBN 978-80-7263-646-4.
- JANEČKOVÁ, E. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-518-4.
- KONAKOV D. M. *Mzda a pracovní den*. PRAHA: ROVNOST, 1951.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-275-4.
- PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.
- SCHMIED, Z. – TRYLČ, L. – ČESKO. ZÁKONÍK PRÁCE (2017). *Zákoník práce 2017 : se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2017. ISBN 978-80-7554-058-4.
- ŠIKÝŘ, M. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5212-9.
- VYBÍHAL, V. *Mzdové účetnictví ... : praktický průvodce : [změny v předpisech k ...]*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2918-3.
- ŽENÍŠKOVÁ, M. *Sociální a zdravotní pojištění : praktická aplikace novelizovaných zákonů, včetně jejich úplného znění, od července 1993..*
- 

## Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 19. 2. 2021

**prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2021

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci "Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané účetní jednotce" vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 03. 2021

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí diplomové práce paní Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za její odborné vedení, velkou trpělivost a cenné rady, které pomohly k vypracování této závěrečné práce. Dále bych ráda poděkovala vedení firmy TPA Česká republika za poskytnutí potřebných informací a zaměstnancům za vyplnění dotazníku potřebného k aplikaci v analytické části diplomové práce. V neposlední řadě děkuji své rodině za její podporu při celém studiu.

# Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané účetní jednotce

## Abstrakt

Diplomová práce je zaměřená na zaměstnanecké benefity z pohledu účetního a daňového. Literární rešerše se zabývá základním vymezením pojmů pracovně právních vztahů, základním členěním zaměstnaneckých benefitů, jejich výhodností z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Praktická část dle získaných interních dat analyzuje benefity ve vybrané účetní jednotce. Formou dotazníku vyhodnocuje spokojenost se stávající nabídkou benefitů, zda si zaměstnanci uvědomují daňové výhodnosti benefitů a jestli ve společnosti některý benefit postrádají. Dle vzešlých výsledků dotazníkového šetření jsou provedeny modelové výpočty, které zahrnují vybrané benefity dle zaměstnanců. Cílem je navržení nového motivujícího benefitu zaměstnancům k vykonávané práci. Výpočty obsahují část bez benefitů a následně zahrnují část, ve které jsou benefity ve formě příspěvku na penzijní připojištění, zvýšení mzdy a možnost vyplacení 13. platu. V závěru jsou zhodnocené získané výsledky a předložen návrh na doporučení změn při poskytování zaměstnaneckých benefitů.

**Klíčová slova:** Benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, sociální a zdravotní pojištění, podnik, mzda, výpočet

# **Evaluation of the Personal Costs and Benefits in the Selected Company (Entity)**

## **Abstract**

The diploma thesis is focused on employee benefits from the point of view of accounting and tax. Literary searches deal with the basic definition of the concepts of labor relations, the basic membership of employee benefits, their benefits from the perspective of both the employee and the employer. The practical part analyse the benefits in the selected entity according to the obtained internal data. The questionnaire form evaluates satisfaction with existing benefits, whether employees understand whether they favor benefits and whether they lack an advantage in the company. According to the results of the questionnaire survey, model calculations are proven, which include selected benefits according to employees. The aim is to design a new motivating benefit for the employee to perform the work. The calculation includes a part without benefits and subsequently includes a part in which there are benefits in the form of a contribution to the supplementary pension insurance, a wage increase and the possibility of paying the 13th salary. In the end, the obtained results are evaluated and a proposal for recommendations for changes in the provision of employee benefits is presented.

**Keywords:** Benefits, Employee, Employer, Labour Code, Social and Health Insurance, Entity, Wage, Calculation



# Obsah

<b>1 Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika.....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická část .....</b>	<b>15</b>
3.1 Zaměstnanecké benefity z historického hlediska.....	15
3.2 Význam zaměstnaneckých benefitů a motivace .....	16
3.2.1 Motivační teorie.....	17
3.3 Vznik pracovního poměru.....	20
3.4 Pracovní smlouva.....	20
3.4.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	20
3.5 Právní podklady spojené se zaměstnaneckými benefity .....	21
3.5.1 Sociální pojištění .....	22
3.5.2 Zdravotní pojištění.....	23
3.5.3 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti .....	24
3.6 Členění zaměstnaneckých benefitů .....	28
3.6.1 Členění z hlediska daňového dopadu .....	28
3.6.2 Členění z hlediska způsobu poskytování.....	31
3.6.3 Členění z hlediska cílových skupin .....	32
3.6.4 Členění dle druhu použití .....	33
3.7 Odměňování zaměstnanců .....	33
3.7.1 Přehled účtování mezd .....	36
3.8 Vybrané zaměstnanecké benefity.....	37
<b>4 Praktická část.....</b>	<b>42</b>
4.1 Představení společnosti a její cíl .....	42
4.1.1 Cíl společnosti TPA.....	43
4.1.2 Přehled hospodaření společností v rámci TPA.....	43
4.2 Mzda a benefity v TPA Česká republika .....	47
4.3 Dotazníkové šetření.....	50
4.4 Dotazník .....	51
4.4.1 Sledovaný vzorek respondentů.....	51
4.4.2 Uzavřené otázky .....	53
4.4.3 Otevřené otázky.....	61
4.4.4 Polootevřené otázky .....	67
4.4.5 Zhodnocení dotazníkového šetření.....	68
4.5 Modelové výpočty.....	70

<b>5 Závěr .....</b>	<b>82</b>
<b>6 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>84</b>
6.1 Knižní publikace.....	84
6.2 Webové zdroje.....	86
<b>7 Seznam tabulek .....</b>	<b>89</b>
<b>8 Seznam grafů.....</b>	<b>90</b>
<b>9 Seznam zkratk .....</b>	<b>91</b>
<b>10 Přílohy .....</b>	<b>92</b>

# 1 Úvod

V současné době Česká republika vykazuje jednu z nejnižších nezaměstnaností vůbec. Právě i tento fakt značí do jisté míry potřeby ze stran zaměstnavatelů nalézt a udržet kvalifikované, vzdělané ale především schopné zaměstnance. Jelikož je nepřehledné množství zaměstnaneckých benefitů a firmy doslova překypují jejich nabídkou pro své zaměstnance, a to jak stávající, tak potenciální, jsou tyto výhody jedny z důležitých a nevyhnutelných faktorů při výběru zaměstnavatele. Zaměstnanecké benefity posilují motivaci zaměstnanců a pomáhají dosahovat hlavních cílů společnosti. Předpokladem každého úspěšného podnikání je stanovení kvalitní strategie, která utváří představy vedení společnosti, jakým směrem se bude ubírat. Zapotřebí pro dosažení cílů je mimo jiné i potřeba kvalitních a stálých lidských zdrojů, tedy zaměstnanců. Dle citátu Jonase Ridderstralela z roku 1966, který tvrdí: „*Místo toho, aby byli zaměstnanci seznamováni s popisy práce, měli by zaměstnanci seznámit zaměstnavatele s popisem své motivace.*“ je i po více než 55 letech stále aktuální.

Zaměstnavatelé si velice často svého potenciálního zaměstnance vybírají s ohledem na dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti. Čím více zaměstnanec má pracovních zkušeností, tím více je na něj kladen důraz v pracovním prostředí. Pracovník následně očekává dostatečné finanční ohodnocení, které odpovídá jeho pracovní pozici, náplni práce a pracovní době. Avšak každý pracovník s ohledem na věk a zkušenost preferuje různé benefity. Právě proto i současné trendy postupně rozšiřují své možnosti pro každého zaměstnance zvláště, dle jejich aktuálních potřeb. Důležitým prvkem jsou právě zmiňované zaměstnanecké výhody, které vytváření pro zaměstnance příjemnější a pohodlnější prostředí. Z mnoho hledisek mohou právě tyto benefity představovat pro zaměstnance větší atraktivitu práce v dané společnosti. S pracovními zkušenostmi a postupným kariérním postupem, rostou požadavky zaměstnance na odměňování. Tato forma ohodnocení mnohdy přispívá i k udržení kvalitních zaměstnanců a posiluje motivaci pracovníků k vykonávané práci. Právě správná kombinace mzdového ohodnocení a zaměstnaneckých benefitů, může mnohdy nalézt vhodná řešení, která jsou výhodná jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Česká republika nabízí výrazné daňové úlevy pro zaměstnavatele i zaměstnance při poskytování těchto benefitů, proto v případě vhodného zařazení těchto výhod, může dojít k zvýšení mzdového ohodnocení, ale nemusí vést ke zvýšení mzdových nákladů vynaložených společnostmi. Zaměstnanci jsou si vědomi svého potenciálu, proto

současné nové trendy požadují čím dál více. Zaměstnavatelé naopak využívají možnosti daňových výhod v rámci zaměstnaneckých benefitů a své stávající nabídky pro své pracovníky rozšiřují, neboť chtějí dát najevo, jak si jejich vykonávané práce cení. Závěrem snad jen je možné uvést citát Richarda Brandsona z roku 1950, který praví: „*Klienti jsou na první místě. Zaměstnanci jsou na prvním místě. Pokud se staráte o své zaměstnance, postarají se o klienty.*“ i tento citát má po více jak 70 letech pravdivý odkaz a zdůrazňuje důležitost lidského faktoru v pracovním prostředí společnosti.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku související s poskytováním zaměstnaneckých benefitů z pohledu daňového a účetního v České republice. Na základě vyhodnocení benefitů ve vybrané společnosti, je cílem vytvořit návrh možné optimální struktury dle motivačních požadavků zaměstnanců společnosti.

Díličními cíli práce je zpracovat rešeršní přehled základních údajů o zaměstnaneckých benefitech a mzdových nákladech z daňového a účetního pohledu. Následně ověřit spokojenost zaměstnanců vybrané účetní jednotky s poskytovanými benefity. Na základě komparace stávající nabídky a dotazníkového šetření je dalším dílčím cílem navržení benefitu pro vybranou společnost, který by rozšířil současné benefity. Na základě těchto poznatků z komparace, jsou provedeny modelové výpočty s navrženými benefity, o které by mohla účetní jednotka rozšířit svou stávající nabídku zaměstnaneckých benefitů. Na modelových příkladech bude komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance.

### **2.2 Metodika**

Diplomová práce se skládá ze dvou základních částí: teoretické části, která shrnuje východiska řešené problematiky spojené se zaměstnaneckými benefity a praktické. V teoretické části je na základě odborných literárních zdrojů popsána historie zaměstnaneckých benefitů, motivační teorie, pracovní poměr, pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Následně je probraná legislativa související s odměňováním zaměstnanců a podrobné členění zaměstnaneckých benefitů a zohlednění dle daňové odvoditelnosti.

Vlastní práce představuje společnost, ve které je prováděno dotazníkové šetření. Charakterizuje přehled o vývoji činnosti společnosti a její cíl. Je uvedeno hospodaření společnosti za poslední tři zveřejněné roky dle údajů uvedených ve veřejném rejstříku. Dále vychází z analýzy stávajících benefitů, které vybraná účetní jednotka poskytuje svým zaměstnancům na základě získaných interních dat společnosti, dále z dat získaných dotazníkovým šetřením a následně dle výsledků dotazníkové šetření jsou provedené

předložené modelové výpočty, které nabízejí navrzení nového zaměstnaneckého benefitu s motivačním vlivem na zaměstnance i na základě ekonomického stavu společnosti. Otázky v dotazníku byly plně konzultovány s personálním oddělením, aby splňovaly požadavky pro zveřejnění ve společnosti. Ve vlastní práci je vyhodnoceno dotazníkové šetření, které je graficky znázorněno a statisticky popsáno. Tohoto šetření se zúčastnilo celkem 120 zaměstnanců, tedy 52 % z celkového počtu 230 zaměstnanců pracujících ve firmě. Na základě odpovědí byly provedeny zmiňované modelové výpočty s nejvíce preferovanými zaměstnaneckými benefity s optimálním motivačním vlivem na zaměstnance. Modelové výpočty jsou provedeny dle platné metodiky pro výpočet čisté mzdy v České republice.

Komparací výpočtů vybraného zaměstnaneckého benefitu – příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč, navýšení hrubé mzdy o 1 200 Kč a vyplacením 13. platu ve výši průměrné mzdy ve společnosti je posouzena daňová a odvodová výhodnost zvoleného zaměstnaneckého benefitu v konkrétní výši. Pomocí modelových výpočtů nastavených variant je vyčíslena výhodnost a navržena jeho aplikace do struktury benefitů poskytovaných ve zvolené společnosti.

Pro modelové výpočty je použita průměrná hrubá mzda ve všech třech společnostech. Pro společnost TPA Tax, s.r.o. jsou provedeny dva modelové výpočty s rozlišnými hrubými mzdami, neboť jsou rozdílné požadavky pro pracovníky poskytující služby spojené s účetnictvím a s daněmi. Hrubá mzda pro TPA Tax, s.r.o. účetnictví je ve výši 38 200 Kč, pro daně 41 200 Kč, pro společnost TPA Audit, s.r.o. hrubá mzda ve výši 38 800 Kč a TPA Audit, s.r.o. ve výši 38 600 Kč. Je provedena komparace výpočtu mzdy v současném stavu, s příspěvkem na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč, zvýšením hrubé mzdy o stejnou výši 1 200 Kč a při vyplacení 13. platu. Výpočet čisté mzdy je realizován dle platné metodiky. Modelové výpočty vyčíslují měsíční a roční náklady zaměstnavatele a úsporu mzdových nákladů při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění.

### 3 Teoretická část

Teoretická část diplomové práce poskytuje rešeršní znalosti zvolené problematiky z dostupných literárních zdrojů. Vysvětluje základní pojmy odměňování zaměstnanců a pracovněprávní vztahy.

#### 3.1 Zaměstnanecké benefity z historického hlediska

Historie zaměstnaneckých benefitů je stará tak dlouho jako samotná práce. Zcela jistě v minulých stoletích nebyly benefity pojmenovány tak, jak je známe dnes, ale již v dřívějších dobách měly svojí platnost a výhodu. Zaměstnanecké benefity neměly vždy formu pouze finanční, ale jednalo se i o nepeněžní vyrovnání. Například za doby Rakouska-Uherska již měli zaměstnanci možnost nakupovat vyprodukované výrobky firmy, ve které pracovali, za zvýhodněné ceny. Tento benefit je nedílnou součástí některých společností a firem i v této současné době. V moderní historii se o vzniku zaměstnaneckých benefitů lze dočíst již z průběhu druhé světové války ve Spojených státech amerických. Za doby války zde byl velký nedostatek pracovních sil a vláda v důsledku regulací dokonce zakázala zvyšování mezd zaměstnancům. Aby tedy docházelo k udržení již stávajících pracovníků a následně i možnosti nových zaměstnanců, došlo k zavedení zaměstnaneckých benefitů. Během druhé světové války se jednalo především o benefity ve formě úhrad za lékařské výlohy, přispívání na stravu v tehdejších závodních jídelnách a v neposlední řadě přispívání jistého procenta na životní pojištění. Z průzkumů je patrné, že na začátku roku 1929 tvořily ve Spojených státech zaměstnanecké benefity v rámci mzdových nákladů pouhá 3 %, následně byl po deseti letech zaznamenán jejich vzrůst o více než 27 %. V roce 1989 byl tento nárůst zaznamenán na 39 %. Tento rozvoj zaměstnaneckých výhod podpořila i daňová politika (Milkovich, 1993, str. 638 – 639). Většina firemních benefitů tvořila osvobozený příjem zaměstnance a odčitatelnou položku od základu daně zaměstnavatele. Zařazení zaměstnaneckých výhod do mzdových nákladů pomohly především zaměstnanecké odbory (Milkovich, 1993, str. 682).

V rámci sledování vzniku benefitů na území České republiky (tehdejšího Československa), lze za průkopníka považovat významného podnikatele a tvůrčí osobnost Tomáše Baťu. On sám byl toho názoru, že je zapotřebí vybudovat sebe a víru v sebe a následně lidi, kteří budou poté budovat firmu s ním. A tento názor jej doprovázel i během vytváření příjemných podmínek pro své zaměstnance. Věděl, že sociální pohoda

na pracovišti, povede k růstu jeho firmy. Zaměstnanci budou, více efektivnější a motivovanější do práce. Proto pro své zaměstnance zřídil firemní jídelnu. Dále pro ně zajišťoval pravidelné lékařské prohlídky. Zařídil i výstavbu několika baťovských rodinných domků pro své zaměstnance a podporoval i volnočasové aktivity. Tímto velice efektivně upevnil vztahy ve společnosti mezi ním a svými zaměstnanci (Lešingrová, 2008, str. 168-169).

V současnosti v České republice byly zaměstnanecké benefity rozšířeny přijetím nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. z roku 2007. To vedlo k rozsáhlým změnám v zákoně o daních z příjmů č. 586/1992 Sb. Předchozí právní úprava nepovolovala zaměstnavatelům uplatnit si jako daňově uznatelný náklad peněžní plnění poskytovaná zaměstnancům vedle mzdy. Daňově účinné byly jen na základě pracovněprávních nároků zaměstnanců uvedených v kolektivních smlouvách nebo v rámci vnitřních předpisů společnosti, kde bylo podmínkou, aby byly poveleny zákoníkem práce. Novela z roku 2007 otevřela možnosti zaměstnavatelům v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů pro své zaměstnance. Důležité je též zmínit, že ve stejném roce došlo také ke sjednocení definice vyměrovacího základu sociálního a zdravotního pojištění zaměstnanců s definicí dílčího základu daně z příjmu ze závislé činnosti (Macháček, 2019, str. 3 - 11).

### **3.2 Význam zaměstnaneckých benefitů a motivace**

V současné době zaměstnanecké benefity představují vše, co je poskytováno zaměstnavatelem svým zaměstnancům nad rámec dohodnuté mzdy či platu. Jsou velice efektivním a populárním nástrojem k motivování zaměstnanců všech společností a firem. Společnosti, které navíc nabízejí výhodné zaměstnanecké benefity, mají velice dobré výchozí postavení na trhu práce pro své potenciální nové zaměstnance. Zaměstnavatel ale kromě vysokého postavení na trhu práce získává i určitá daňová zvýhodnění, která jsou s poskytováním zaměstnaneckých benefitů propletená. Tyto zaměstnanecké benefity nebývají vázány na výkon pracovníka, jako například mzda či plat, ale mohou se odvíjet i od jeho postavení ve firmě, a přihlíží se i např. k jeho funkci v organizaci. Je potřeba ovšem uvést, že ne všechny zaměstnanecké benefity jsou pro zaměstnance vždy atraktivní, a proto dochází i kolikrát k ukončování pracovních poměrů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (Macháček, 2019, str. 1).



Benefity jsou samozřejmě nedílnou součástí motivace zaměstnanců ve výkonu práce. Někteří mohou tyto výhody brát jako vedlejší složku mzdy. V rámci společností lze rozdělit motivaci na vnitřní a vnější (Armstrong, 2015, str. 49 - 55).

Vnitřní motivací se rozumí, že zaměstnanec má potřebu být činný a schopný vykonávat určitou práci. Tento přístup poskytuje zaměstnanci pocit, že je potřebný a práce, kterou vykonává, je důležitá a zajímavá. Člověk si tedy vytváří sám faktory a pomocí nich je schopen dosáhnout požadovaných cílů. Mezi tyto faktory může například patřit: odpovědnost, příležitost využívat a rozvíjet své schopnosti, možnost podílet se na rozhodování aj. V rámci této motivace dochází především k uspokojení potřeb a vnitřních pocitů zaměstnance, avšak je potřeba zdůraznit, že vnitřní motivace má mnohdy krátkodobý účinek, který není tolik výrazný (Armstrong, 2015, str. 49 - 55).

Oproti tomu se nachází vnější motivace, do které se řadí především opatření a rozhodnutí, která provádí přímo zaměstnavatel, aby motivoval či varoval své zaměstnance. Tato opatření a rozhodnutí nemají tedy vždy pouze podobu kladnou, která představuje např. zvýšení mzdy, udělení pochvaly či povýšení, ale mohou mít i negativní povahu, např. snížení či úplné odebrání odměn nebo prémie, pokárání či disciplinární řízení. U tohoto typu je spíše zaměstnanec motivován svým okolím a nadřízeným pro lepší výkony. Vnější motivace působí většinou v dlouhodobém hledisku a mívá výraznější účinek, kterým může být například i finanční ohodnocení vykonané práce (Hálek, 2017, str. 21 - 26).

### **3.2.1 Motivační teorie**

Již od přelomu 19. a 20. století vznikaly různé motivační teorie, které více specifikovaly lidské chování. Jako jednu z nejdůležitějších teorií motivačních procesů lze považovat Maslowovu pyramidu potřeb, která se hojně využívá při sestavování či pochopení motivačních faktorů pracovníků v organizaci. Dle Abrahama Maslowa musí jedinec uspokojit nižší potřeby, aby mohly nastoupit potřeby vyšší. To vede člověka k činnostem, za pomocí kterých je schopen veškeré tyto potřeby v pyramidě uspokojit. Jedná se o úplně nejnutenější fyziologické potřeby až po samotnou seberealizaci člověka (Filozofie úspěchu, 2011).

Pyramida se skládá z tzv. pěti bodů, kde první a nejnižší pud člověka představují základní tělesné a fyziologické potřeby. O stupeň výše jsou již potřeby bezpečí a jistoty. Nad druhým stupněm se nachází potřeby lásky, přijetí a sounáležitosti a čtvrtým bodem

v pyramidě je potřeba uznání a úcty. Na vrcholku pyramidy je potřeba seberealizace každého jedince (Dytrtová, 2017, str. 33 - 34).

**Obr. 1** – Maslowova pyramida potřeb



**Zdroj:** Filozofie úspěchu, 2011

Maslowovu slavnou pyramidu potřeb však zná každý (Filozofie úspěchu, 2011). Některé studie i teorie se přiklánějí k Herzbergově motivační teorii dvou faktorů, která doplňuje výše uvedenou motivační Maslowovu teorii (Managementmania, 2016). Tuto teorie zformulovat Frederick Herzberg v roce 1959 a pojmenoval dva základní faktory, které jsou zdrojem spokojenosti a motivace zaměstnance. Jedná se o faktory hygienické a tzv. motivátory. Tato teorie vychází především ze zkoumání příčin nespokojenosti a spokojenosti jedinců. Jeho koncepce od sebe odděluje ty faktory, které vedou k pracovnímu uspokojení, od těch které by měly být příčinnou pracovní nespokojenosti. Hygienické faktory se skládají především z kvality mezilidských vztahů v dané společnosti, které se mohou zaměřovat na vztahy mezi nadřízenými, kolegy a podřízenými. Dále mezi tyto hygienické faktory spadají pracovní jistoty a statusy, jistoty mzdy či platu, správné pracovní podmínky a dohled odborné kompetence nadřízeného. V případě, že tyto faktory jsou pro zaměstnance nedostatečné, vzniká v dané společnosti vysoká nespokojenost a ztráta motivace k výkonu práce (Managementmania, 2016).

Pokud je nízká kvalita těchto faktorů, je poté vyšší nespokojenost v dané organizaci. Motivátory podporují více vnitřní motivační faktory, které predikují vztah člověka k dané práci. Jako typický motivátor se uvádí především úspěch, uznání, odpovědnost, možnost kariérního postupu a vykonávaná práce samotná. Čím více jsou tyto motivátory kvalitní, tím více je ve firmě pracovní spokojenost a motivace. V opačném

případě tedy dochází k tomu, že pracovní motivace a spokojenost je ve firmě na velice nízké úrovni a mnohdy i postrádána (Managementmania, 2016).

Jako další možnost sledování motivačního procesu ve společnosti je možné praktikovat teorii Lathama a Locka, která se opírá především o fakt, kde jsou stanoveny cíle. Zde je větší motivace a výkon pracovníků. Některé z cílů mohou být dle teorie obtížnější, ale nikoliv nedosažitelné. Jsou tedy přijatelné i pro pracovníky, kteří mají možnost zpětné vazby svému zaměstnavateli, proto i s uvedenými cíli souhlasí (Seebauer, 2003, str. 101).

Je potřeba zdůraznit, že ačkoliv v současné době motivace k výkonu práce je čím dál vyšší, jsou i pracovníci, kteří svojí práci neodvádějí, jak mají. Proto existuje McGregorova teorie, která specifikuje dva druhy lidí – typ X a Y (Kaflan, 2001, str. 123).

Typem Y se vyznačují lidé, kteří mají přirozený sklon k práci, a práce samotná je těší. Tento typ lidí se snaží o uplatnění svých znalostí, schopností a dovedností a samotná pracovní činnost je pro ně místem pro seberealizaci. Dá se říci, že mají kladný vztah k vykonávané práci, ztotožňují se s posláním a cílem společnosti a jsou loajální v plnění těchto úkolů. Tato skupina lidí má především přirozenou ctížádostivost a ambice, které se za pomoci pracovní činnosti snaží naplnit a nemá problém ani se sebekázní a sebekontrolou (Kaflan, 2001, str. 123).

Oproti tomu typem X se vyznačuje člověk, který má spíše vrozenou přirozenou nechuť k práci a té se vyhýbá. Samotnou pracovní činnost vykonává jen pro zajištění své vlastní obživy. Tento typ člověka chce být veden, neumí přebírat pracovní odpovědnosti, které jsou spojeny s riziky. Požaduje vyšší plat, ale není schopen podmanit tomu vlastní pracovní nasazení (Kaflan, 2001, str. 123).

Na základě těchto zjištění sestavil McGregor dva styly vedení lidí, které jsou přizpůsobeny i potřebám těchto typů zaměstnanců. Styl vedení pro typ Y je spíše liberálního charakteru a hlavním motivátorem je tvůrčí práce a možnost rozhodování pracovníků. Zatímco styl pro typ X má spíše vedení pevné ruky s možností trestu, pokud jedinec nebude svou práci vykonávat svědomitě a neumožňuje jim žádné rozhodování bez vedoucích pracovníků. Současně je potřeba zmínit, že z těchto poznatků vzešly tři základní styly vedení, a sice autokratický, participativní a liberální styl (Kaflan, 2001, str. 123).

### **3.3 Vznik pracovního poměru**

Dle zákoníku práce může pracovní poměr vzniknout dvěma způsoby a to uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním. Aby však uzavření pracovního poměru bylo platné, je nezbytnou podmínkou souhlasu obou subjektů, tedy zaměstnavatele i zaměstnance. Pracovní poměr vzniká dnem, který je sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu vzniku pracovního poměru či den, kdy došlo k jmenování na pracovní místo (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: část druhá).

### **3.4 Pracovní smlouva**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve druhé části zákona popisuje náležitosti pracovního poměru a vzniku pracovních smluv. Pracovní smlouvy obsahují domluvené podmínky mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, jsou v písemné podobě vyhotovené a podepsané oběma oprávněnými osobami. Pracovní smlouva musí se zákona obsahovat povinné náležitosti, aby byla platná. Jedna z nich je uvedení druhu práce, kterou zaměstnanec bude pro zaměstnavatele vykonávat. Druhým hlavním bodem je uvedení místa či míst výkonu práce, ve kterých bude práce vykonávána a poslední náležitostí je uvedení dne nástupu do práce zaměstnance. Je nutné zdůraznit u posledního bodu, že den nástupu práce může být odlišný od dne napsaného na smlouvě. Pracovní poměr může vzniknout k 1. dni v měsíci, ten však může připadat na víkend, tím pádem zaměstnanec nastupuje do práce až první pracovní den v měsíci (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: §34).

#### **3.4.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pracovní poměr není jedinou variantou, se kterou se zaměstnanci mohou setkat. Jako další je totiž možné mít sjednanou dohodu o provedení pracovní činnosti nebo o provedení práce, která je konaná mimo pracovní poměr a má své vlastní náležitosti. Tyto dohody jsou zase legislativně upraveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v třetí části (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: část třetí §74).

#### **Dohoda o provedení práce**

Tato dohoda vyplývá ze zákoníku práce § 75 v části třetí, která stanovuje, že vykonávaná práce nesmí překročit rozsah 300 hodin za kalendářní rok a je zde započítána i doba práce, kterou zaměstnanec vykonával pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiných dohod o provedení práce. Musí mít uvedenou dobu, na kterou se tato

dohoda uzavírá. Sociální a zdravotní pojištění se u dohod neodvádí, pokud nepřekročí všechny uzavřené dohody výši částky 10 000 Kč. Jestliže součet těchto dohod přesáhne částku deseti tisíc korun, bude jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel z celkové sumy daného výdělku odvádět zdravotní i sociální pojištění. Daň z příjmu je stanovena na 15 % dle zákona o daních z příjmu. Není u této dohody důležitý výkon práce jako výsledek samotné práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: část třetí §75).

### **Dohoda o provedení činnosti**

Na základě tohoto typu dohody není možné pracovat v rozsahu překračující poměr v průměru poloviny stanovené pracovní týdenní doby, ale zaměstnavatel může s fyzickou osobou uzavřít dohodu, i případně že vykonávaná práce nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce. Nejdéle je uzavřena na dobu 52 týdnů a musí v ní být sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, po kterou se dohoda uzavírá. Náležitosti k tomuto typu dohody jsou opět uvedeny v zákoníku práce pod § 76 ve třetí části zákona. Povinnost odvádět sociální a zdravotní pojištění nastává zaměstnancům i zaměstnavatelům v okamžiku, kdy jejich měsíční výdělek přesáhne 2 500 Kč. Daň z příjmu je stanovena opět na 15 % dle zákona o daních z příjmu (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: část třetí §76).

## **3.5 Právní podklady spojené se zaměstnaneckými benefity**

Zaměstnanecké benefity v rámci společností stále získávají na atraktivitě a postupně jsou více a více využívány. Poutavost jednotlivých benefitů je častokrát i lákadlem pro pracovní místa na trhu práce. Avšak každý zaměstnanecký benefit je správně ošetřen zákony a právními normami. Oblast tohoto směru je především upravována v zákoně č. 262/2006 Sb., tedy v zákoníku práce. Tento zákon přímo nevymezuje konkrétní zaměstnanecké benefity, ale upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Pro tematiku zaměstnaneckých výhod je zákoník práce důležitý zejména z důvodu rozlišení poskytování plnění a péče pro zaměstnance dané zákonem a nad jeho rámec. Důležitá část zákoníku práce je ta, která se zabývá odměňováním práce, odměnami za pracovní pohotovost a srážkami z příjmů z pracovněprávního vztahu. V zákoně je dále vymezená například i část, která se věnuje samotné péči o zaměstnance (Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce: část šestá).

Za jeden z nejvíce zásadních zákonů týkající se problematiky zaměstnaneckých benefitů je považován zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. V jeho částech jsou

vymezeny jednotlivé části daně, například daň z příjmu fyzických osob, následně vymezení příjmů ze závislé činnosti tvořící základ daně ze závislé činnosti. Jako další je možné uvést příjmy ze závislé činnosti, které jsou od daně osvobozeny. V zákoně lze nalézt i oblast, která řeší především oblast penzijního pojištění a doplňkové penzijní spoření. Z pohledu zaměstnavatele je podstatný § 24, kde jsou popsány výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, a dále § 25, jehož předmětem jsou takové náklady, které jako výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů uznat nelze (Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů: část první).

V neposlední řadě je nutné uvést zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tento zákon udává především, že vyměřovacím základem pro důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob dle zákona o dani z příjmů a nejsou od této daně tedy osvobozeny, a které jsou zaměstnanci zaměstnavatelem zúčtované v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění (Zákon č. 589/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti: § 4). Obdobně zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění určuje vyměřovací základ (Zákon č. 592/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění: část první, § 2, § 3).

### **3.5.1 Sociální pojištění**

Pojistné na sociálním pojištění upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zahrnuje i pojistné na důchodové pojištění. Jedná se o jeden z nástrojů sociální politiky, kde je smyslem vytvářet důstojné podmínky pro život všech občanů, a to např. v reakci na nepříznivé sociální události, které představuje stáří, nemoc, chudoba, invalidita nebo nezaměstnanost. Sociální pojištění v sobě zahrnuje důchodové pojištění, nemocenské pojištění, které si mohou osoby samostatně výdělečně činné platit dobrovolně a příspěvek na státní politiku. Povinni platit sociální pojištění jsou: zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a lidé, kteří si dobrovolně důchodově pojistili. Tento systém je založen na tzv. pojistném principu neboli na pravidelném placení příspěvku – pojistného. Finanční prostředky, které ČSSZ podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, na pojistném v celkové výši vybere, jsou

jednou položkou příjmu státního rozpočtu. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru (Zákon č. 589/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti: § 5, vyměřovací základ).

### **Zaměstnavatelé a zaměstnanci skrz sociální pojištění**

V České republice za zaměstnance povinně odvádí jejich zaměstnavatel sociální pojištění, tedy zaměstnanec, jako poplatník pojistného nemá ve vztahu k placení pojistného žádné povinnosti. Zaměstnavatel sráží zaměstnanci pojistné ze mzdy, které následně odvede. Pojistné se vypočítává jako součin vyměřovacího základu a procentní sazby. Výpočet provádí vždy zaměstnavatel a je povinen tuto částku odvést pro každý kalendářní měsíc na účet příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení, a to nejpozději od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce společně s přehledem o výši pojistného, mimo jiné uvádí i úhrn vyměřovacích základů – pojistné za zaměstnance, pojistné za zaměstnavatele a úhrnné pojistné (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

Sazba do července roku 2019 u zaměstnavatelů činila 25 % z hrubé mzdy zaměstnance a sloužila k výpočtu superhrubé mzdy. Následně došlo k jejímu ponížení a od 1. ledna 2021 byla zrušená i superhrubá mzda. V roce 2021 sazba sociálního pojištění činí u zaměstnavatelů stále 24,8 % (od července roku 2019), z toho se skládá pojištění z: 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku. U zaměstnanců je sazba na sociální pojištění ve výši 6,5 %, ta se v posledních letech neměnila (Česká správa sociálního zabezpečení, 2020) a (Měšec, 2020).

Vyměřovacím základem je u zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění úhrn příjmů, které jsou nebo byly předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona 586/1992 Sb., a které nejsou osvobozeny od této daně. Maximální výše vyměřovacího základu je stanovená na 48násobek průměrné mzdy, tedy 1 701 168 Kč pro rok 2021 a rozhodným obdobím je kalendářní rok (Česká správa sociálního zabezpečení, 2020).

### **3.5.2 Zdravotní pojištění**

Zdravotní pojištění je upraveno v zákoně č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění. Každý občan České republiky je povinen hradit si zdravotní pojištění. Rozhodným obdobím u zaměstnance je kalendářní měsíc, za který se platí pojistné, pokud není stanovené jinak. Pojištění je odváděno zaměstnavatelem na účty příslušných zdravotních

pojišťoven a slouží k úhradě nákladů za poskytnutou zdravotní péči. Vyměřovacím základem pro zaměstnavatele i zaměstnance je hrubá mzda zaměstnance. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Zaměstnavatel odvádí zdravotní pojištění ve výši 9 % a zaměstnanec ve výši 4,5 %. Celková sazba zdravotního pojištění je tedy v součtu 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Ten nemůže být nižší než minimální vyměřovací základ odvozený od průměrné měsíční mzdy (35 441 Kč), resp. její poloviny, tedy částky 17 720,50 Kč, po zaokrouhlení 17 721 Kč. Maximální vyměřovací základ není u zdravotního pojištění stanoven. Minimálním vyměřovacím základem je stanovená minimální mzda, která od 1. ledna 2021 činí 15 200 Kč. V závislosti na zvyšování minimální mzdy se vždy zvyšuje pojistné zaměstnanců. Pojistné, resp. minimální pojistné u nich činí částku vypočtenou jako 13,5 % aktuální minimální mzdy. Zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2021 na 15 200 Kč tedy znamená zvýšení uvedených částek na 2 052 Kč měsíčně (dosud to bylo 14 600 Kč, resp. 1 971 Kč měsíčně). Dále také v roce 2021 došlo ke zvýšení částky pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění na 3 500 Kč, a to s účinností od 1. ledna 2021, doposud tato částka činila 3 000 Kč. Toto zvýšení se dotkne např. osob výdělečně činných na základě dohod o pracovní činnosti, kde je za zaměstnance považován jen ten, u něhož úhrn příjmů z takových dohod v kalendářním měsíci dosáhl započitatelného příjmu – od 1. 1. 2021 tedy částky 3 500 Kč (Zákon č. 592/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění: část první, § 2, § 3).

Vyměřovací základ zaměstnance se snižuje o náhradu škody podle zákoníku práce a právních předpisů, které upravují služební poměry, odstupné, odchodné a odbytné, věrnostní přírůstek horníků, jednorázovou sociální výpomoc poskytnutou zaměstnanci ke zvládnutí jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požárů, dále plnění, které je poskytnuto poživateli starobního nebo invalidního důchodu. Dále dle zákona jsou od placení minimálního pojistného osvobozeny osoby, za které je plátcem stát např. ženy na mateřské dovolené, důchodci, studenti (Portál Pohoda, 2015).

### **3.5.3 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti**

Daň z příjmů fyzických osob upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Předmětem daně z příjmu fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti, které prezentuje § 6, příjmy ze samostatné činnosti pod § 7, příjmy z kapitálového majetku § 8, příjmy z nájmu § 9 a ostatní příjmy pod § 10. Klíčovou pro tuto práci se stává § 6 – příjmy ze



závislé činnosti. Povinnost odvádět daň z příjmů fyzických osob z příjmů vyplacených zaměstnavatelem zaměstnanci je na základě (Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o dani z příjmů: první část § 2):

- pracovněprávního poměru
- služebního nebo členského poměru, jiného smluvního vztahu, kde dbá zaměstnanec příkazu plátce
- příjem žáků a studentů z praktického výcviku
- odměn členů statutárního orgánů a dalších orgánů právnických osob vyplácených ze zisku za práci v představenstvu nebo dozorčí radě
- příjmů plynoucích v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou
- příjmů členů družstev
- příjmů společníků a jednatelů společností s ručením omezeným
- příjmů komanditistů v komanditní společnosti
- příjmů likvidátorů (Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o dani z příjmů § 6).

Příjmy ze závislé činnosti se obvykle zdaňují u zaměstnavatele a to buď v podobě měsíční zálohy na daň, nebo srážkovou daní (daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně). Výpočet v obou případech provádí zaměstnavatel a v termínech podle zákona o daních z příjmů daň nebo zálohu na daň odvede (viz daňový kalendář). Daň z příjmů ze závislé činnosti je vybírána formou záloh. Rozhodující pro výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti je, zda má zaměstnanec u zaměstnavatele podepsané tzv. „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“. Prohlášení může zaměstnanec podepsat pro daný měsíc jen u jednoho zaměstnavatele. Sazba daně pro samostatný základ daně činí 15 % a daň se vypočte jako součin samostatného základu daně zaokrouhleného na celá sta Kč dolů a sazby daně pro základ daně. V roce 2021 je základem daně hrubá mzda právě kvůli zrušení superhrubé mzdy. V roce 2021 se pro příjmy do hranice 48násobku průměrné mzdy (tedy 1 701 168 Kč) používá sazba 15% a pro příjmy přes tuto hranici sazba 23 % (Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o dani z příjmů § 38h).

## **Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmu fyzických osob**

Daň se snižuje za zdaňovací období dle §35, 35a nebo § 35b zákona o dani z příjmů č.586/1992 Sb., následně:

- základní slevu na poplatníka ve výši 27 840 Kč (v roce 2020 výše 24 840 Kč)
- slevu na manžela či manželku žijící ve společné domácnosti s poplatníkem ve výši 24 840 Kč, pokud příjem manžela či manželky nepřesáhne za zdaňovací období 68 000 Kč (v případě, že jeden z manželů je držitelem ZTP/P, částka 24 840 Kč se zvyšuje na dvojnásobek)
- Základní sleva na invaliditu ve výši 2 520 Kč, je-li přiznán invalidní důchod prvního nebo druhého stupně podle zákona o důchodovém pojištění
- Rozšířená sleva na invaliditu ve výši 5 040 Kč, pokud je poplatníkovi přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně
- Sleva na držitele ZTP/P ve výši 16 140 Kč, pokud je přiznán nárok na průkaz.
- Sleva na studenta ve výši 4 020 Kč u poplatníka po dobu, kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, do dovršení věku 26 let, v případě prezenční formy doktorského studie na vysoké škole až po dobu do dovršení 28 let (Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o dani z příjmů § 35ba).

## **Daňové slevy na děti**

Daňové zvýhodnění na dítě dle § 35c, § 35d zákona o dani z příjmu žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor je ve výši na jedno dítě 15 204 Kč, na druhé dítě 19 404 Kč a na třetí a každé další dítě ve výši 24 204 Kč. Pokud je první dítě držitelem ZTP/P, výše slevy je stanovena 30 408 Kč, na druhé dítě, pokud má ZTP/P je uplatňující sleva 38 808 Kč a na třetí a každé další dítě, které má ZTP/P, je sleva 48 408 Kč (Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o dani z příjmů § 35c).

Od roku 2014 postupně docházelo ke zvyšování daňových slev na děti, přičemž v roce 2014 byla částka na 1 dítě 13 404 Kč, druhé dítě 13 404 Kč a třetí a každé další dítě 13 404 Kč. V roce 2015 došlo ke zvýšení u slevy na druhé dítě na hodnotu 15 804 Kč a třetí a každé další dítě ve výši 17 004 Kč. K dalšímu navýšení došlo v roce 2016 opět ve slevě na druhé dítě na 17 004 Kč a na třetí a každé další dítě 20 604 Kč. V roce 2017 opět došlo ke změnám v rámci slevy na druhé dítě ve výši 19 404 Kč a na třetí a každé další dítě

na 24 204 Kč. V roce 2018 došlo ke změně slevy na první dítě do výše 15 204 Kč, sleva na druhé, třetí a každé další dítě již byla stejná jako v roce 2017 až do současnosti (Finance.cz, 2021).

### **Daňový bonus**

Do roku 2017 si daňový bonus mohl uplatnit poplatník, který ve zdaňovacím období měl příjem podle § 6, 7, 8 nebo § 9 alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy. Od zdaňovacího období roku 2018 je třeba mít příjem ve výši šestinásobku minimální mzdy stanovené k počátku příslušného zdaňovacího období a to pouze dle § 6 (příjem ze závislé činnosti) a § 7 (příjem z podnikání). Pro rok 2021 je minimální mzda stanovena na 15 200 Kč. Pro čerpání daňového bonusu je v roce 2021 třeba dosáhnout ročního příjmu alespoň ve výši 91 200 Kč (hodnota 91 200 Kč se vypočte jako 6 x 15 200 Kč, které představují minimální mzdu), (Finance.cz, 2021).

### **Nezdanitelné části základu daně dle § 15**

Zákona o dani z příjmu č. 586/1992 Sb., v § 15 obsahuje část, které se zabývá nezdanitelnými částmi základu daně. Bezúplatné plnění neboli dar, může mít podobu finanční částky, nemovité věci nebo služby. U darů fyzických osob uplatněných jako nezdanitelná část základu daně, musí jejich úhrnná hodnota minimálně přesáhnout 2 % ze základu daně nebo činit minimálně 1 000 Kč. Maximálně je však možné odečíst až pouze 30 % ze základu daně, nově pro roky 2020 a 2021. Do nezdanitelných částí základu daně spadají:

- odběr krve bezpříspěvkového dárce ve výši 3 000 Kč za rok
- odběr orgánu žijícího dárce nebo darování kostní dřeně ve výši 20 000 Kč za rok
- členské příspěvky odborům do výše 1,5 % zdanitelných příjmu ze závislé činnosti do maximální výše 3 000 Kč za rok
- úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání dle zákona č. 179/2006 Sb., do maximální výše 10 000 Kč za rok, u osoby se zdravotním postižením až do maximální výše 13 000 Kč a u osoby s těžším zdravotním postižením do výše max. až 15 000 Kč.
- příspěvky na penzijní pojištění a soukromé životní pojištění do maximální výše 24 000 Kč za rok
- úroky z úvěrů na bytové potřeby (též zahraniční hypotéka zajištěná nemovitostí v EU nebo EHP) v maximální výši 300 000 Kč na domácnost (u bytových potřeb

obstaraných po 1. 1. 2021 maximálně 150 000 Kč na domácnost), (Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o dani z příjmů § 15).

### 3.6 Členění zaměstnaneckých benefitů

Členění zaměstnaneckých benefitů je velice různorodé, stejně jako jejich množství. Zaměstnanecké benefity lze kategorizovat z několika hledisek. Nejčastěji jsou rozdělovány podle daňového dopadu, způsobu poskytování, cílových skupin, časového hlediska či druhu použití. V rámci této kapitoly jsou vybrány jen některé typy členění zaměstnaneckých benefitů a ty jsou velice stručně popsány (Macháček, 2019, str. 4), (Děrgel, 2020).

#### 3.6.1 Členění z hlediska daňového dopadu

Z hlediska daňového dopadu jsou zaměstnanecké benefity posuzovány nejčastěji. Dle daňového dopadu je lze rozlišit následovně (Grant Thornton, 2021):

- **Benefity daňově maximálně výhodné**

Benefity daňově maximálně uznatelné jsou takové, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, ale zároveň pro zaměstnance znamenají osvobozený příjem.

Jako typický příklad lze uvést *stravenky*. Zaměstnavatel může pro účely daňově uznatelných nákladů hradit hodnotu stravného až do výše 55 %. Pokud přispívá zaměstnavatel na stravování během služebních cest, může je v rámci daňově uznatelných nákladů uplatit až do výše 70 % maximálního tuzemského stravného. Poukázky, které mají vyznačenou jmenovitou hodnotu, nepodléhají dani z přidané hodnoty, jelikož se jedná o prostředek, který nahrazuje peníze. Je možné v rámci této formy zahrnout i závodní stravování do limitu. Z pohledu zaměstnance nemá tento benefit na daňové řešení vliv, do výše daňové uznatelnosti nákladů vynaložených zaměstnavatelem na stravování. Stravenky, stejně jako závodní stravování, jsou pro zaměstnance osvobozeným příjmem do 100 % jejich hodnoty a nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Rozdíl by vznikl, pokud by se nejednalo o nepeněžní příspěvek. V takovém případě by se jednalo o peněžní příjem, který by podléhal dani z příjmu a vstupoval by též do vyměřovacího základu (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Dále je sem možné zařadit *kurzy či školení*, které souvisí s činností zaměstnavatele. Ve většině případů tento benefit poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům za účelem rozšíření kvalifikace v dané činnosti (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Mezi maximálně daňově výhodné benefity se řadí i *příspěvek na penzijní připojištění či soukromé životní pojištění*. Tento příjem je osvobozený od daně z příjmu fyzických osob i od odvodů, které se vztahují k sociálnímu a zdravotnímu pojištění. V rámci tohoto benefitu se jedná o daňově účinný náklad ze strany zaměstnavatele za předpokladu, že částka bude do maximální výše 50 000 Kč u jednoho zaměstnance ročně (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

V neposlední řadě je možné sem začlenit i úhradu za *přechodné ubytování* zaměstnanců do 3 500 Kč měsíčně související s jejich činností (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

- **Benefity daňově výhodné**

Tyto benefity jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem, ale neplatí z jejich poskytnutí sociální a zdravotní pojištění, a pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Typickým benefitem, který se do této kategorie řadí, jsou například *nepenížitě příspěvky na vzdělávání, kulturu, sport či zdraví*. Tento příspěvek musí být hrazen z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, zisku po zdanění či jako nedaňový náklad. Nejčastěji jsou tyto benefity poskytovány v podobě poukázek nebo v rámci systému Kafeterie. Výjimku v této kategorii tvoří náklady, které kladou důraz na podmínky pracovní a sociální, dále vztahující se na péči o zdraví zaměstnanců, zvýšený rozsah odpočinku zaměstnanců vynaložený na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a na hygienické vybavení pracovišť. Tyto náklady jsou daňově uznatelné (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Dále do této skupiny patří: *nápoje na pracovišti, stravování nad limit stanovený zákonem, úhrada nadstandardní zdravotní péče či poskytnutí nepenížního příspěvku na rekreaci do 20 000 Kč ročně*. Tento příspěvek může zaměstnavatel poskytnout nejen zaměstnanci, ale i jeho rodinným příslušníkům. Pokud je poskytnut v nepenížní podobě, je osvobozen o daně z příjmu ze závislé činnosti (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Do daňové výhodnosti spadají i *dary zaměstnancům do 2 000 Kč za kalendářní rok* splňující účel stanovený vyhláškou o Fondu a kulturních a sociálních potřebách. Tyto dary jsou typické, pokud má zaměstnanec významné životní jubileum, pracovní výročí či v případě mimořádné aktivity spojené s prospěchem pro zaměstnavatele.

Jedná se tedy o příspěvky za mimořádné aktivity zaměstnanců ve prospěch firmy, například osobní pomoci při požáru, živelných událostech a při jiných mimořádných případech za aktivitu. Dary společnost poskytuje i v případě, že zaměstnanec odchází do starobního nebo invalidního důchodu (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Dalším benefitem v této sekci může být bezplatné využití *firemní mateřské školky* (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

- **Benefity daňově neutrální**

Z hlediska těchto benefitů je režim zdanění stejný jako u vyplácení mzdy. Pro zaměstnavatele se tedy jedná o daňově uznatelné náklady, které ale podléhají zdanění na straně zaměstnance a odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Nárok na tento či tyto typy benefitu je většinou zapotřebí upravit v rámci vnitropodnikových předpisů či v pracovní smlouvě (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Mezi neutrální daňové výhody patří možnost firemního vozidla pro služební i soukromé účely. Vozidlo zaměstnavatele může být ve vlastnictví firmy, může být pořízeno za pomoci využití leasingu nebo může být v nájmu. Zaměstnanci mohou toto vozidlo využít nejen v klasickém pracovním poměru, ale i v rámci dohod o provedení práce či pracovní činnosti. Pokud poskytne zaměstnavatel zaměstnanci vozidlo bezplatně k užívání pro služební či soukromé účely, z hlediska zaměstnance se považuje za nepeněžní příjem a částka ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla se každý kalendářní měsíc připočítává k platu zaměstnance. Vstupní cenou se v tomto případě rozumí celková cena včetně daně z přidané hodnoty. V případě, že se na vozidle provede technické zhodnocení, připočítává se vynaložená částka ke vstupní ceně. Tato částka vstupuje do základu daně pro výpočet daně z příjmu, ale také do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Z hlediska neutrálních zaměstnaneckých benefitů je možné se setkat i s *placenými pohonnými hmotami pro soukromé účely* (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Zaměstnavatelé velice často poskytují zaměstnancům dny *dovolené nad rámec zákona*. Tato dovolená se řadí do neutrálních daňových benefitů a je poskytovaná pro podporu odpočinku a regeneraci pracovníku za účelem zvýšení produktivity a pracovního výkonu. Tento benefit by měl být sjednán především v kolektivní a pracovní smlouvě a ve vnitřních předpisech společnosti. Z pohledu zaměstnance proplacená dodatečná dovolená vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociálním a zdravotním pojištění. V některých společnostech se mohou zaměstnanci setkat s tzv.

„*sick days*“. Tento benefit poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům většinou ve formě 3 až 5 dnů za rok navíc a z většinového hlediska je zaměstnanci využívají v případě krátkodobého onemocnění, aby nemuseli vybírat nemocenskou. V tomto případě nemusejí zaměstnanci dokládat rozhodnutí lékaře (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Dalším typicky neutrálním daňovým benefitem je *příspěvek na dopravu do zaměstnání*. Zaměstnavatel v tomto případě může pracovníkům zajistit dopravu ve formě nepeněžitě, případně může přispět finančně svým zaměstnancům, tedy peněžitě. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, pokud je však stanoven v rámci pracovní smlouvy nebo jiných firemních předpisech. Z hlediska zaměstnance se jedná vždy o zdanitelný příjem, ze kterého se mimo jiné odvádí i zdravotní a sociální pojištění (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

Některé firmy poskytují svým zaměstnancům *výrobky a služby se slevou*, tedy pod nižší taxou. V tomto případě se základ daně zvyšuje o rozdíl cen. Dále se můžeme setkat například s úhradou přechodného bydlení nad limit 3 500 Kč (HR News, 2018), (Grant Thornton, 2021).

- **Benefity daňově nevýhodné**

Poslední formou daňové výhodnosti jsou benefity nevýhodné. Jsou to takové benefity, které jsou nedaňovým nákladem, a zároveň u zaměstnance podléhají zdanění a odvodů na sociálním a zdravotním pojištění. Dalo by se říci, že z tohoto hlediska u nich není velký výběr (HR News, 2018) a Grant Thornton, 2021).

Jedná se o *poskytnutí rekreace zaměstnanci v nepeněžní formě nad 20 000 Kč ročně* a o *dárky zaměstnancům jiných než reklamních a propagačních předmětů, které nesplňující účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb* (HR News, 2018) a Grant Thornton, 2021).

V rámci těchto rozdělení, je vždy potřeba dbát, zda daný benefit je vázán na povinnost k odvodům na sociální a zdravotní pojištění (HR News, 2018) a Grant Thornton, 2021).

### 3.6.2 Členění z hlediska způsobu poskytování

Zaměstnanecké benefity je možné rozdělit také dle způsobu poskytování. Nejčastěji se zaměstnanci setkávají s fixním nebo flexibilním způsobem. Nejedná se ale pouze o tyto

možnosti třídění. Někdy je možné poskytovat benefity všem zaměstnancům stejně a v některých případech i třeba jen pouze vybrané skupině (Macháček, 2013, str. 15 - 16).

- **Fixní způsob poskytování**

V tomto případě zaměstnavatel svým zaměstnancům přímo určí zaměstnanecké benefity. Ty jsou více upřesněny v kolektivních smlouvách či vnitřních předpisech společnosti. Tyto benefity jsou proto fixní a je na každém zaměstnanci zvlášť, jestli je bude využívat nebo ne. Typickým zástupcem této skupiny mohou být stravenky, poukázky na kulturní či sportovní akce, popřípadě na firemní výrobky. Dále je do této kategorie možné zahrnout mobilní telefony, služební automobily, spoluúčast či celou úhradu spojenou s rekreací, příspěvek na životní a penzijní připojištění, možnost zdravotního volna bez návštěvy lékaře („sick days“), dovolenou nad rámec zákona a poskytnutí občerstvení na pracovišti či zdravotní péče (Macháček, 2013, str. 15).

- **Flexibilní způsob poskytování**

Nejčastěji se mohou zaměstnanci setkat se systémem kafeterie. Způsob tohoto využití je na každém zaměstnanci zvlášť. Zaměstnavatel stanoví buď měsíční, čtvrtletní, půlroční nebo roční množství bodů, kterými může pracovník disponovat dle svého uvážení. Jejich počet je mnohdy ovlivněn i pracovní pozicí zaměstnance. Výhoda tohoto systému je zejména v tom, že zaměstnanec může využít body kdykoliv během kalendářního roku na libovolný benefit dle svých představ (pokud nemá společnost jiné nastavení v rámci vnitřních předpisů), (Macháček, 2013, str. 15 - 16).

### 3.6.3 Členění z hlediska cílových skupin

Na zaměstnanecké výhody lze pohlížet i z hlediska cílových skupin, kterým jsou poskytovány. Níže jsou popsány benefity, které poskytuje společnost všem zaměstnancům, vybrané skupině zaměstnanců a individuálně (Macháček, 2019, str. 3- 4).

- **Benefity poskytované všem zaměstnancům**

Tento druh poskytování benefitů je pro všechny zaměstnance stejný bez ohledu na jejich postavení ve společnosti nebo počet odpracovaných let. Jako příklady je možné uvést různé formy příspěvků, ať už jde o příspěvky na stravování až po příspěvky vztahující se ke spoření a pojištění. Nejčastěji je možné setkat se s příspěvkem na životní pojištění, penzijní připojištění se státním příspěvkem, na soukromé penzijní spoření, na stravu, kulturní akce, vzdělávací kurzy a jiné. Z větší části jsou tyto příspěvky poskytovány ve formě poukázek či nabytých platebních karet (Macháček, 2019, str. 3).



- **Benefity poskytované individuálně či pouze vybrané skupině**

Z individuálních poskytnutí se může jednat o podporu při živelné pohromě, neštěstí v rodině, dlouhodobé nemoci či úmrtí v rodině, osobní finanční nouzi či při špatné sociální situaci. Z tohoto hlediska jsou zaměstnanecké výhody poskytovány jen určité skupině zaměstnanců či jedincům zastávajícím pracovní pozice na stejné úrovni. Příkladem může být poskytnutí služebního automobilu nejen pro služební cesty, ale i k soukromým účelům. Je možné se setkat i s poskytnutím opčních akciových programů pro výše postavené zaměstnance či poskytování jiných cenných papírů (akcií), (Macháček, 2019, str. 3 - 4).

### **3.6.4 Členění dle druhu použití**

Výhody je možné rozdělit dle druhů použití následujícími způsoby:

- Benefity na penzijní program, který se týká benefitů na důchod, při ovdovění, nebo při odchodu zaměstnance.
- Benefity na osobní zabezpečení, které podporuje osobní a rodinné zabezpečení zaměstnance v souvislosti s nemocí, zdravotnictvím, nehodou nebo pojištěním.
- Benefity finanční podpory, do které se řadí půjčky, výpomoc při stěhování, slevy, firemní zboží a služby.
- Benefity osobní potřeby nebo nároky, které uznávají rozhraní mezi prací a domácími potřebami nebo povinnostmi, jedná se například o dovolená, péče o dítě, kariérní pauzy, finanční a osobní poradenství v době krize nebo fitness a rekreační zařízení.
- Benefity zvyšující životní úroveň zaměstnanců jsou příspěvky na stravování a na ošacení nebo mobilní telefon.
- Neurčité benefity, do kterých patří zejména benefity zpříjemňující čas strávený v práci a kategorie firemních vozů a paliva (Sedláková, 2017, str. 15).

### **3.7 Odměňování zaměstnanců**

Z legislativního hlediska upravuje odměňování zaměstnanců zákon č. 262/2006 Sb. v zákoníku práce, který specifikuje, že za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat či odměna z dohody, které jsou upraveny tentýž zákonem. Též je zde upravená výše minimální mzdy. Je zapotřebí vycházet z nařízení vlády č. 567/2006 Sb., které více upřesňuje základní sazby minimální mzdy pro jednotlivé platové třídy a podmínky, které souvisí s jejím poskytováním. Toto nařízení vymezuje i odměňování zaměstnanců vykonávající práci ve ztíženém pracovním prostředí a výši příplatku ke mzdě těm, kteří ve

ztíženém pracovním prostředí vykonávají činnost. Toto nařízení doplňuje body, které se vztahují k zákoníku práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

Zaměstnanci, kteří vykonávají práci v pracovním poměru, jsou příslušně odměňováni mzdou nebo platem. Mzda a plat se poskytuje dle náročnosti a odpovědnosti vykonávané práce, což souvisí i dosahovanými pracovními výsledky. Platové a mzdové ohodnocení pracovníků v sobě zahrnuje i obtížnost činnosti a za jakých podmínek je daná práce vykonávána. Stanovená hodnota platu i mzdy je vždy uvedena v kolektivních či pracovních smlouvách (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě: § 1)

Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo naturální mzda, které je poskytováno zaměstnavatelem zaměstnanci za odvedenou práci. Mzda zpravidla náleží zaměstnancům v soukromých sektorech. Výše peněžní mzdy je flexibilní a je na uvážení zaměstnavatele, ale vždy je sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě a případně ve vnitřních předpisech společnosti. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr v den nástupu do práce, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, pokud nejsou tyto údaje uvedeny v pracovní smlouvě nebo vnitřním předpisu. V případě změny skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je povinností zaměstnavatele toto zaměstnanci písemně oznámit nejpozději v den, ke kterému tyto skutečnosti nabývají účinnosti. Naturální mzdou lze poskytovat například výrobky, práce a služby, které zaměstnavatel poskytuje či produkuje. Naturální mzda by měla být v přiměřeném rozsahu dle potřeb zaměstnance. Dále více upravuje naturální mzdu zákoník práce v § 119. Mzda nesmí být menší, než částka, která je stanovena na hranici minimální mzda za daný rok, anebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy<sup>1</sup>. Minimální mzda v současnosti je České republiky ve výši 15 200 Kč. Tabulka č. 1 prezentuje sledované trendy růstu minimální mzdy v letech 2018 – 2021. Z těchto sledovaných trendů lze usoudit, že se každým rokem minimální mzda zvyšuje. V České republice je minimální mzda evidovaná již od roku 1991 a její hodnota tehdy činila 2 000 Kč (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě: § 3).

---

<sup>1</sup> Zaručená mzda je rozdělena pro 8 pracovních skupin, vychází z týdenní pracovní doby 40 hodin a je odstupňovaná dle složitosti vykonávané práce, odpovědnosti a namáhavosti. Nejnižší skupina prací pod č. 1 je pomocnice v kuchyni, švadlena, uklízečka nebo doručovatelka zásilek, kde měsíční mzda činí 15 200 Kč, hodinová mzda 90,50 Kč. Skupina s nejvyšším ohodnocením je 8., kde jsou evidováni odborníci na finanční a obchodní strategie organizací, makléři a špičkoví vědečtí pracovníci s měsíční mzdou ve výši 30 400 Kč a hodinovou mzdou stanovenou na 181 Kč. (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě: § 3).

**Tab. 1** – Minimální mzda za sledované roky v Kč

Minimální mzda ve sledovaných letech v Kč			
2018	2019	2020	2021
12 200	13 350	14 600	15 200

**Zdroj:** vlastní zpracování

Z těchto sledovaných trendů lze usoudit, že se každým rokem minimální mzda zvyšuje. V České republice je minimální mzda evidovaná již od roku 1991. Na začátku 90. let byla její hodnota stanovena na 2 000 Kč. Mzda představuje tedy odměnu za práci, která je vyplácena zpětně ve výplatním termínu. Mzdu je možné rozdělit na následující nejčastější formy (Kocourek, 2004, str. 134 - 135):

- **Časová** – závisí na odpracovaných jednotkách času, které mohou být měřeny jako hodina, den, týden, měsíc či rok. Výše je stanovena jako součin skutečně odpracované doby neboli časových jednotek a mzdového tarifu. Tento způsob je poskytován za skutečně odpracovanou dobu a nezávisí na pracovním výkonu.
- **Úkolová** – je závislá na odvedeném pracovním výkonu, který je měřitelný pomocí množství vyrobených kusů. Skutečný výše mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu a vykonané práce. Nejčastěji se tento způsob mzdy využívá ve výrobní sféře
- **Podílová** – stanovení mzdy je podílem v procentech pracovníka nebo pracovní skupiny na tržbách či obratu společnosti. Nejvíce se s tímto způsobem ocenění setkávají pojišťovací agenti či prodejci
- **Smíšená** - Smíšená mzda se může vyskytovat ve dvou formách, a to jako smíšená mzda úkolová (tedy časová mzda v kombinaci s úkolovou) a smíšená mzda podílová (tedy časová mzda v kombinaci s podílovou), (Kocourek, 2004, str. 163 - 164).

Oproti tomu plat náleží zaměstnancům ve státním sektoru a řídí se dle platových tabulek. Plat je opět vymezen v zákoníku práce v § 122 hlavě III. Výše platu závisí na platové třídě a stupni a odvedené praxi v daném oboru. Platových tříd je dohromady 16 a odpovídá jim platový tarif, který je uvedený korunách za měsíc. Plat je rozdělen nejen na platové třídy, ale i stupně, kterých je celkem 12. Zaměstnanci, kteří mají nárok na pobírání platové ohodnocení, jsou následující (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: § 122):

- Stát
- Územně samosprávné celky
- státní fondy
- příspěvkových organizace zřízené státem

- školská právnická osoba zřízených státem
- regionálních rada regionu soudržnosti (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: § 109).

Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný. Například se tedy plat týká vojáku, politiků, hasičů, policistů, učitelů a úředníků. Dle dostupných informací je plat vyplácen téměř jednomu milionu zaměstnancům a průměrně platová sféra je hodnocená výše o 1 900 korun. Platové ocenění může růst na základě vyšší platové třídy, tedy dle opracovaných let, dosaženého vzdělání či případně dle celoplošného nařízení vlády České republiky (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: § 123).

### 3.7.1 Přehled účtování mezd

Tabulka 2 prezentuje základní formu účtování jednotlivých kroků souvisejícími se zpracováním mezd z účetního hlediska.

**Tab. 2 – Účtování mzdy modelový účetní příklad**

<b>Popis účetní operace</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Hrubá mzda	521	331
Sociální pojištění za zaměstnance	331	336.1000
Zdravotní pojištění za zaměstnance	331	336.2000
Záloha na daň	331	342
Ostatní srážky	331	379
Sociální pojištění za zaměstnavatele	524	336.1000
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	524	336.2000
Výplata mzdy	331	211/221

Zdroj: vlastní zpracování

Ve sloupci popis účetní operace jsou obecné účetní kroky, které jsou pravidelně zpracovávány. Pasivní účet 331 zaměstnanci se v položce hrubá mzda zvyšuje a postupně dochází na straně MD k jeho ponižování o příslušné kroky vztahující se k odvodům na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnance v celkové výši 11 %. Následně ostatní srážky vztahující se k pasivnímu účtu 379 jiné závazky, mohou být složeny z položek odečítající částky k exekucím, výživného, splátek půjček aj. Odpovídající hodnotě daně, který se účtuje jako krok 331/342. Výplata mzdy může být uhrazená hotově, tedy na aktivním účtu 211 dojde k poklesu, nebo převodem z bankovního účtu, tedy poklesem účetního aktivního účtu 221. Tabulka 2 prezentuje pouze vlastní vytvořený modelový účetní případ.

### 3.8 Vybrané zaměstnanecké benefity

Tato kapitola charakterizuje stručně vybrané zaměstnanecké výhody z daňového hlediska.

#### Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců je jeden z nejčastějších poskytovaných benefitů. Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, § 236 je zaměstnavatel „*povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: část desátá, péče o zaměstnance §236). Jedná se ale o fakultativní, neboli nepovinné plnění zaměstnavatele, které vyplývá z jeho vlastního rozhodnutí (Macháček, 2013, str. 43 - 52).

Příhodně zvolený systém, by měl dosáhnout daňové optimalizace neboli snížení základu daně pro daň z příjmů právnických osob. Daňová výhodnost každého zaměstnaneckého benefitu by se měla posuzovat ze strany zaměstnavatele i zaměstnance (Macháček, 2013). Daňové řešení výdajů zaměstnavatele, které jsou vynaloženy na stravování, vyplývají z § 24, odst. 2, písm. j) bodu 4 zákona o daních z příjmů. Z hlediska zaměstnavatele se rozlišují dvě možné formy poskytování:

- Stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení
- Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů (Macháček, 2019, str. 43 - 44).

Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů je poskytováno zaměstnancům zaměstnavatelem ve formě stravenek. Zaměstnavatel má dle zákoníku práce možnost poskytnout stravenky až do výše 55 %, maximálně však do výše 70 % při trvání pracovní cesty od 5 až do 12 hodin. Tuto možnost má zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům pouze, pokud jejich pracovní doba trvá alespoň 3 hodiny. V případě, že bude délka pracovní směny delší než 11 hodin, může se příspěvek na stravování uplatnit výdaj na další jedno jídlo. Pokud je příspěvek na stravování zajišťován formou nákupu a prodeje poukázek, které mají vyznačenou jmenovitou hodnotu v korunách a slouží k použití ve vybraných sítích stravovacích zařízení, tak nepodléhají při nákupu a prodeji dani z přidané hodnoty (Macháček, 2019, str. 43 - 54).

Z hlediska zaměstnance je příspěvek na stravování osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti, a to jak hodnota, která je poskytována jako nepeněžní plnění

zaměstnavatele zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti, ale i v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů (Macháček, 2019, str. 45 - 48).

### Účtování příspěvků na stravování z hlediska účetního:

Vybraný příklad, prezentující tabulkou č. 3, zohledňuje nákup stravenek, obsahuje provizi bez daně ve výši 55 % a 45 %, následně účtování výdeje stravenek s příspěvkem zaměstnavatele ve výši 55 % a zaměstnance ve výši 45 % a konečnou úhradu stržením hodnoty ze mzdy zaměstnance.

**Tab. 3 – Účtování stravenek modelový účetní příklad**

Účetní operace	MD	D
Nákup stravenek	213	321
Provize vztahující se ke stravenkám bez daně ve výši 55 %	518	321
Provize vztahující se ke stravenkám bez daně ve výši 45 %	518	321
Výdej stravenek zaměstnancům příspěvek 55 %	527	213
Výdej stravenek zaměstnancům příspěvek 45 %	335	213
Úhrada pohledávky za zaměstnance srážkou ze mzdy	331	335

Zdroj: vlastní zpracování

Strana MD obsahuje účet 213, který se v účtovém rozvrhu váže jako aktivní účet ceniny. Účty začínající číslem 5 jsou nákladové účty, 518 představuje ostatní služby a 527 zákonné sociální náklady. Účet 335 prezentuje pohledávky za zaměstnance též aktivní účet a 331 pasivní účet zaměstnanci (z hlediska účetního tento účet představuje závazky za zaměstnance). Strana D, obsahuje výše popsané účetní účty. Z hlediska výdeje stravenek s příspěvkem 45 % je aktivní účet na straně má dáti, ale v úhradě se pohledávka ponižuje, na straně D (Uctovani.net, 2011).

Nově od roku 2021 je zavedený tzv. stravenkový paušál, který je alternativou k systému papírových stravenek a je součástí novely daňového balíčku. Výpočet daňového zvýhodnění stále platí do maximální výše 55 % za zaměstnavatele, ale s tím rozdílem, že zaměstnanci je přímo oněch 55 % vyplaceno a zbylých 45 % z hodnoty stravenkového paušálu zůstávají zaměstnanci k výplatě (Ministerstvo financí, 2020).

### Odborný rozvoj zaměstnanců

Tato výhoda je zahrnutá v § 227 až § 235 zákoníku práce (262/2006 Sb.) a rozděluje se následující části:

- Zaškolení a zaučení
- Odbornou praxi absolventů škol

- Prohlubování kvalifikace
- Zvyšování kvalifikace (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: hlava II, § 227)

Dle § 228, který více popisuje bod *zaškolení a zaučení*, je tento odborný rozvoj považován na straně zaměstnance za výkon práce, za který zaměstnanci i přísluší mzda či plat. Náklady spojené se zaškolením či zaučením hradí zaměstnavatel (Macháček, 2013, str. 70 - 71).

*Odbornou praxí absolventů škol*, je možné nalézt více specifikovanou v § 229 zákoníku práce. Zaměstnanci za účast na praxi náleží mzda či plat a zaměstnavatele vynaložené náklady s praxí spojené je povinen hradit (Macháček, 2013, str. 71).

*Prohlubování kvalifikace* se rozumí určité teoretické a praktické zkušenosti, které zaměstnanec nabyt pomocí studia, účastí na různých rozvojových seminářích a školení, rekvalifikací a případně i zaškolením a zaučením. Může se jednat o průběžné doplňování stávající kvalifikace či udržování a obnovování kvalifikace zaměstnance. Za výkon a účast na těchto prohlubování kvalifikace náleží opět zaměstnanci příslušný mzda či plat, které je povinen hradit zaměstnavatel (Macháček, 2013, str. 71).

*Zvýšení kvalifikace* je opět definovaná v ZP v § 231 a možné je buď získat či rozšířit kvalifikaci nebo celkové změny hodnoty kvalifikace. Rozdíl mezi prohlubováním, a právě zvýšením kvalifikace je takový, že zvýšení se považováno za dosavadní překážku v práci, nikoliv za výkon práce. Zaměstnanci náleží v tomto případě pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Zde je možné uzavřít tzv. kvalifikační dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která musí být v písemné podobě, jinak je neplatná. Jejím obsahem se zabývá podrobněji § 234 v ZP (Macháček, 2013, str. 72 - 74).

Za další možný způsob odborného rozvoje lze považovat rekvalifikace, která je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Macháček, 2013, str. 74 - 75).

### **Poskytování občerstvení na pracovišti**

Další z mnoha velice žádaných zaměstnaneckých benefitů, který je možné rozdělit na poskytování v peněžní a nepeněžní formě.

*V nepeněžní formě* bude tento benefit u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti a z hlediska zaměstnavatele se nebude jednat o daňový výdaj dle § 25 odst. 1 písm. t) dle zákona a dani z příjmů ze závislé činnosti. Zaměstnavatel musí hradit nepeněžní plnění zaměstnancům buď ze sociálního fondu a nebo jako nedaňový náklad, nikoliv jako náklady na reprezentaci (Macháček, 2019, str. 153).

*Peněžitá forma* na poskytované občerstvení bude u zaměstnance zdanitelným peněžitým příjmem a bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele se nebude peněžitý příspěvek stávat daňovým výdajem dle § 25 odst. 1 písm. t) dle daně z příjmů ze závislé činnosti (Macháček, 2019, str. 155).

### **Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti**

Pokud se jedná o formu nepeněžitého poskytnutí a u zaměstnance je osvobozena od daně z příjmů, pokud je poskytovaná právě ve zmiňované podobě, poskytovaná ze sociálních fondů či ze zisku a pokud jsou nápoje poskytovány na pracovišti ke spotřebě. U zaměstnavatele tyto výdaje nebudou též daňovým výdajem dle § 25 odst. 1 písm. zm) dle daně z příjmů (Macháček, 2019, str. 155 - 156).

V případě poskytování nealkoholických nápojů v peněžité formě se zakoupení nealka stává pro zaměstnance zdanitelným peněžitým příjmem, který je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod na sociální a zdravotní pojištění. V případě zaměstnavatele, pokud bude ujednáno ve vnitřních předpisech, kolektivních, pracovních či jiných smlouvách, dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP o daňově uznatelný náklad (Macháček, 2019, str. 156 - 158).

### **Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní spoření**

Jedná se o velice rozšířené a žádané formy zaměstnaneckých benefitů. Zákon o daních z příjmů a zákony o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zvyhodňují příspěvek zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění se státním příspěvkem. Poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění je pro společnosti z pravidla finančně výhodnější než zvyšování mzdy. Pokud by došlo k tomu, že by byl příspěvek na penzijní připojištění či na soukromé životní pojištění poskytnut zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě finanční, nebylo by možné uplatnit daňové výhody a příspěvek by se musel zahrnout do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního, sociálního pojištění a daně. U penzijního i životního pojištění je podmínkou, aby smlouva byla uzavřena mezi zaměstnancem a pojišťovnou. V případě, že by smlouva byla uzavřena mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou, nelze výhody uplatnit. Pro soukromé životní pojištění platí podmínka, že ve smlouvě musí být sjednáno, že výplata pojistného plnění bude až po 60 kalendářních měsících a nejdříve v roce dosažení. Více v kapitole



3.5.3 o dani z příjmů za závislé činnosti části nezdanitelné části základu daně dle § 15 (Macháček, 2019, str. 56 - 60).

#### **Příspěvek zaměstnavatele na kulturu, sport a rekreaci poskytnuté zaměstnanci**

Daňové řešení této oblasti poskytnutých benefitů se opět lidí dle toho, zda je poskytnutý benefit ve formě peněžitě nebo nepeněžitě (Macháček, 2019, str. 121).

U zaměstnance je tento benefit osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti pokud je v nepeněžitě podobě poskytnut z fondu kulturních a sociálních potřeb, dále ze sociálního fondu či ze zisku po jeho zdanění. Jedná se o možnost poskytnutí benefitu zaměstnanci i jeho rodinným příslušníkům. Do základu pro výpočet daně se nezařazuje nepeněžní plnění v podobě pořízení zboží a služeb zdravotních, léčebných a hygienických, pořízení prostředků na předpis, použití rekreačních, tělovýchovných a sportovních zařízení, příspěvek na kulturní či sportovní akce, příspěvek na tištěné knihy a jiné. Dále nepodléhá dani rekreace v tuzemsku či zahraničí do hodnoty nejvýše 20 000 Kč za celé zdaňovací období. Další možností poskytnutí nepeněžního plnění, které je osvobozeno od daně, je poskytnutí zaměstnavatelem zaměstnanci či jeho rodinným příslušníkům ve formě poukázek, vstupenek a permanentek. Výše poskytování příspěvku na kulturu a sport není omezena z hlediska daně avšak u rekreace se nutně hlídat, zda částka nepřesahuje 20 000 Kč. Pokud by tuto hodnotu přesahovala, poté by došlo ke zdanění a odvodu pojistného (Macháček, 2019, str. 121 – 122).

Pokud je zaměstnanci poskytnuté peněžní plnění zaměstnavatelem, tak se poté nejedná o osvobozený náklad, tudíž je zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a sociálního pojištění. Jako příklad je možné uvést proplacení předložených vstupenek zaměstnavatelem zaměstnanci (Macháček, 2019, str. 127).

Daňové řešení u zaměstnavatele vychází z § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, tedy u zaměstnavatele jsou poskytované příspěvky na kulturu, sport a rekreaci pouze daňově neúčinné. To znamená, že jsou to výdaje, které se označují jako nedaňové náklady a zaměstnavateli nesnižují základ daně (Macháček, 2019, str. 123 – 124).

Pokud poskytne zaměstnavatel peněžní plnění, bude postupovat dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, podle kterého se bude jednat v plné výši o daňový výdaj (Macháček, 2019, str. 128).

## 4 Praktická část

Součástí vlastní práce je popis společnosti TPA Česká republika, ve které bylo provedeno dotazníkové šetření. Výsledky z tohoto dotazníkového šetření jsou znázorněny graficky a podle zájmu zaměstnanců jsou vyzdvíženy zaměstnanecké benefity, které by společnost mohla zařadit ke mzdovým nákladům svých zaměstnanců. Na základě výsledků jsou sestaveny modelové výpočty a je posouzena daňová a odvodová výhodnost. Výsledky byly dále prezentované ve vybrané společnosti.

### 4.1 Představení společnosti a její cíl

Společnost TPA Česká republika je jednou z předních poradenských společností, která se zabývá především oblastí daní, auditu, poradenství a poskytuje účetní služby. Společnost TPA Česká republika poskytuje své služby již od roku 1993. V tomto roce vznikla tehdejší společnost NOTIA AUDIT, spol. s.r.o. Za významný rok je považován rok 1999, ve kterém se Česká republika stala součástí skupiny TPA, především za pomoci vytvoření joint-venture s rakouskou společností TPA Austria. V současnosti má společnost na území České republiky významné zastoupení v Praze, Brně a Opavě s celkovým počtem 230 zaměstnanců na nejrůznějších pozicích (TPA Group, 2021).

TPA Česká republika byla od roku 2005 součástí poradenské sítě Crowe Horwath International, a proto i vystupovala pod tímto brandem „TPA Horwath“. V současné době je TPA Česká republika součástí TPA Group, která se v roce 2016 stala samostatným brandem pod značkou „TPA“. Nyní TPA Group zahrnuje celkem 12 zemí, především v rámci střední a jihovýchodní Evropy. Mezi země spadající do TPA Group, včetně České republiky, se dále řadí Černá Hora, Albánie, Bulharsko, Chorvatsko, Maďarsko, Polsko, Rakousko, Rumunsko, Srbsko, Slovinsko a Slovenská republika. Součástí je více než 1700 zaměstnanců ve 30 kancelářích (TPA Group, 2021).

V roce 2016 se TPA Group stala nezávislým členem Baker Tilly International, čímž došlo ke globálnímu propojení všech zmiňovaných 12 zemí, a tím bylo společnosti umožněno poskytovat své poradenské služby ve všech hlavních obchodních centrech. Aliance Baker Tilly International sestává ze 122 nezávislých členů ze 146 zemí s více než 36 000 zaměstnanci, kteří se nacházejí v 742 kancelářích. Tyto počty predikují, že síť Baker Tilly International se řadí mezi deset nejlepších zemí, které poskytují globální poradenskou síť (TPA Group, 2021).

TPA Česká republika se pohybuje v oblasti daňového poradenství, auditu a vedení účetnictví a mezd. Poskytuje však i oceňovací služby, podnikové poradenství a corporate finance (TPA Group, 2021).

Je důležité zmínit, že společnost TPA Česká republika je tvořena celkem třemi menšími firmami, kde každá zastává příslušné služby. Za největší část společnosti lze považovat firmu TPA Tax, s.r.o., která se orientuje na poskytování služeb spojené se zpracováním účetnictví a mzdové agendy. Druhou velice podstatnou část společnosti tvoří TPA Audit s.r.o., která se věnuje auditům a úkonům s nimi spojenými. Poslední a nejmenší část tvoří TPA Valuation&Advisory s.r.o., která se zabývá především oceňováním majetku. Jednotlivé společnosti mají své vlastní IČO a DIČ a podléhají samostatnému a oddělenému zpracování účetních závěrek (TPA Group, 2021).

#### **4.1.1 Cíl společnosti TPA**

Společnost i přes nepříznivou světovou situaci související s COVID 19 eviduje růst tržeb v rozmezí 5 - 10 % a zvýšení celkového obrátu oproti roku 2019. Cílem společnosti je do budoucna pokračovat v pozvolném růstu obrátu. Dále plánuje více rozvíjet kvalifikace svých zaměstnanců, aby se hlouběji orientovali ve svém oboru. Na základě této skutečnosti společnost zvažuje možnost zavedení nového či nových zaměstnaneckých benefitů pro své zaměstnance. Za své dlouhodobé cíle společnost považuje stále kvalitní poskytování služeb zákazníkům, plnění požadavků zákazníků rychle a přesně, zapojení zaměstnanců do procesu zlepšování společnosti a zajištění dostatečných podmínek pro vytvoření konkurenceschopnosti na trhu v odvětví související s hlavní činností společnosti.

#### **4.1.2 Přehled hospodaření společností v rámci TPA**

Tato kapitola podrobně popisuje vybrané položky z účetních závěrek mezi lety 2017 až 2019. Pro popis aktivních účtů vztahujících se k rozvaze je vybraná celková hodnota aktiv a jejich dílčí části, tedy dlouhodobý hmotný majetek (DHM), dlouhodobý nehmotný majetek (DNM), oběžná aktiva celková a časové rozlišení. V rámci rozvahy na pasivních účtech je uvedena celková hodnota pasiv, dále celková hodnota vlastního kapitálu, výsledek hospodaření (VH) z běžného účetního období, celkové cizí zdroje a časové rozlišení. Co se týká výkazu zisku a ztrát (VZZ) ve zmíněných letech, jsou uvedeny osobní náklady, mzdové náklady a čistý obrat za účetní období. Jako poslední

údaj jsou představeny průměrné počty zaměstnanců jednotlivých dílčích částí společnosti TPA Česká republika. Data vychází z účetních závěrek z portálu or.justice.cz.

Tabulka č. 4 prezentuje vybrané údaje za společnost TPA Tax, s.r.o. Ze všech částí TPA Česká republika vykazuje firma TPA Tax s.r.o. nejvyšší hodnoty aktiv a čistého obratu v tis. Kč. Průměrný počet zaměstnanců má rostoucí trend. Za rok 2017 byl jejich počet 80, následně došlo k nárůstu na 92 zaměstnanců a za rok 2019 eviduje společnost průměrně zaměstnanců 106.

**Tab. 4 – Hospodaření společnosti TPA Tax, s.r.o. ve sledovaných letech**

Vybrané položky z rozvahy a VZZ	TPA Tax s.r.o. za sledované roky v tis. Kč		
	2017	2018	2019
Aktiva celkem	80 485,00	99 942,00	97 891,00
DHM	2 343,00	3 089,00	6 135,00
DNM	219,00	541,00	822,00
Oběžná aktiva	73 850,00	88 473,00	84 590,00
Časové rozlišení	4 073,00	7 839,00	6 344,00
Pasiva celkem	80 485,00	99 942,00	97 891,00
Vlastní kapitál	52 767,00	54 067,00	51 796,00
VH z běžného účetního období	35 079,00	35 952,00	38 492,00
Cizí zdroje	27 568,00	45 730,00	45 562,00
Časové rozlišení	150,00	145,00	533,00
VH po zdanění	35 079,00	35 952,00	38 492,00
Čistý obrat za účetní období	161 675,00	184 410,00	208 759,00

**Zdroj:** vlastní zpracování dle or.justice.cz

V rozvaze mezi roky 2017 a 2018 ve vybraných položkách lze sledovat mírný nárůst. V roce 2019 dochází v některých částech rozvahy k mírnému poklesu. Celková hodnota aktiv za rok 2017 odpovídá hodnotě 80 485 tis. Kč, v roce 2018 činí 99 942 tis. Kč a v roce 2019 je jejich hodnota 97 891 tis. Kč. Stálá aktiva, která zahrnují DHM a DNM, každým rokem rostou. Součástí DNM jsou například ocenitelná práva či software. DHM tvoří hmotné movité věci a poskytnuté zálohy. Oběžná aktiva jsou tvořena zásobami a pohledávkami, které se dále dělí na krátkodobé a dlouhodobé. Například mezi dlouhodobé pohledávky spadají odložené daňové pohledávky nebo dlouhodobé poskytnuté zálohy. Položka časové rozlišení je tvořena náklady příštích období a příjmy příštích období. Pasiva se rovnají aktivum, tedy dochází k bilanční rovnici. Vlastní kapitál společnosti je tvořen základním kapitálem, výsledkem hospodaření minulých let, který může mít kladnou či zápornou hodnotu, výsledkem hospodaření běžného účetního období

a rozhodnutím o zálohové výplatě podílu na zisku. Cizí zdroje jsou součtem rezerv a závazků krátkodobých, dlouhodobých a ostatních. Za ostatní lze považovat například dohadné účty pasivní či závazky za zaměstnance. Časové rozlišení obsahuje výdaje a výnosy příštích období. Položky osobní náklady, mzdové náklady a čistý obrat za účetní období spadají do výkazu zisku a ztrát. Čistý obrat za účetní období společnosti je složen ze sumy tržby z prodeje výrobků a služeb, z ostatních provozních výnosů, výnosových úroků a jiných podobných výnosů a ostatních finančních výnosů. Jedná se tedy o výnosy za uskutečněná zdanitelná plnění s výjimkou těch, které jsou od daně z přidané hodnoty osvobozeny. Čistému obratu předchází výsledek hospodaření po zdanění, který prezentuje zisk či ztrátu. Společnost TPA Tax, s.r.o. ve sledovaných letech vykázala zisk. Za rok 2017 byl zisk ve výši 35 079 tis. Kč, v roce 2018 byla jeho hodnota 35 952 tis. Kč a za rok 2019 činil 38 492 tis. Kč. Ve zmíněných letech lze tedy pozorovat růstový trend a společnost byla ve všech obdobích zisková.

Tabulka č. 5 představuje výsledné hodnoty aktiv a pasiv a čistého obratu za účetní období společnosti TPA Audit s.r.o. ve vybraných letech 2017 až 2019.

**Tab. 5** – Hospodaření společnosti TPA Audit, s.r.o. ve sledovaných letech

Vybrané položky z rozvahy a VZZ	TPA Audit s.r.o. za sledované roky v tis. Kč		
	2017	2018	2019
Aktiva celkem	32 089,00	35 686,00	39 263,00
DHM	3 375,00	3 319,00	3 397,00
DNM	951,00	570,00	536,00
Oběžná aktiva	26 456,00	29 840,00	33 652,00
Časové rozlišení	1 307,00	1 957,00	1 678,00
Pasiva celkem	32 089,00	35 686,00	39 263,00
Vlastní kapitál	15 740,00	14 721,00	17 364,00
VH z běžného účetního období	9 040,00	7 876,00	12 904,00
Cizí zdroje	16 288,00	20 857,00	21 779,00
Časové rozlišení	61,00	108,00	120,00
VH po zdanění	9 040,00	-	-
Čistý obrat za účetní období	61 528,00	-	-

**Zdroj:** vlastní zpracování dle or.justice.cz

Veškeré vybrané položky z rozvahy a výkazu zisku a ztrát jsou tvořeny stejným způsobem jako u předešlé tabulky 4. Jednotlivé části opět vykazují růstový trend. K dispozici z VZZ jsou data pouze za rok 2017. Firma TPA Audit, s.r.o. v letech 2017

a 2019 eviduje průměrný počet zaměstnanců ve výši 46. Za rok 2018 je zde mírný nárůst na 49 zaměstnanců. Výsledek hospodaření za rok 2017 byl 9 040 tis. Kč.

Poslední sledované hospodaření společnosti se týká TPA Valuation & Advisory, s.r.o. Společnost byla pod tímto názvem zapsaná do veřejného rejstříku k 1. říjnu 2019. Představené hodnoty hospodaření společnosti jsou opět složeny z položek, jako je tomu u předchozích tabulek č. 4 a 5.

**Tab. 6** – Hospodaření společnosti TPA Valuation & Advisory, s.r.o. ve sledovaných letech

Vybrané položky z rozvahy a VZZ	TPA Valuation & Advisory s.r.o. za sledované roky v tis. Kč		
	2017	2018	2019
Aktiva celkem	8 273,00	11 017,00	17 940,00
DHM	325,00	275,00	223,00
DNM	0,00	36,00	20,00
Oběžná aktiva	7 483,00	9 901,00	16 991,00
Časové rozlišení	465,00	805,00	706,00
Pasiva celkem	8 273,00	11 017,00	17 940,00
Vlastní kapitál	5 070,00	6 939,00	12 664,00
VH z běžného účetního období	2 949,00	4 434,00	10 013,00
Cizí zdroje	3 203,00	4 078,00	5 276,00
Časové rozlišení	0,00	0,00	0,00
VH po zdanění	2 949,00	-	-
Čistý obrat za účetní období	16 856,00	-	-

**Zdroj:** vlastní zpracování dle or.justice.cz

Data vztahující se k výkazu zisku a ztrát, tedy mzdové, osobní náklady a výsledky hospodaření po zdanění a čistý obrat za účetní období v letech 2018 a 2019 nejsou k dispozici. Společnost TPA Valuation & Advisory, s.r.o. je ze všech tří společností spadajících pod TPA Česká republika nejmenší. Její průměrný počet zaměstnanců za rok 2017 byl 9, v roce 2018 to bylo 11 pracovníků a za rok 2019 není počet zaměstnanců dostupný.

Společnost TPA Česká republika lze považovat za ziskovou, přičemž největší podíl zisků zaujímá TPA Tax, s.r.o., stejně jako nejvyšší průměrný počet zaměstnanců ve sledovaných letech. S tímto faktem jsou samozřejmě spojené i nejvyšší mzdové náklady a osobní náklady společnosti.

## 4.2 Mzda a benefity v TPA Česká republika

Společnost svým zaměstnancům měsíčně vyplácí mzdy zpětně. Ty jsou splatné nejpozději do 12. dne v měsíci. Pracovníci mají buď pevnou měsíční mzdu, nebo hodinovou mzdu. V současné době je zaměstnancům zasílaná elektronická výplatní páska, ve které naleznou vypsané veškeré položky, které se do mzdy promítly. TPA si velice snaží zakládat na dobrých vztazích mezi zaměstnanci, proto vždy každý 3. měsíc probíhají zaměstnanecké pohovory, kde jsou pracovníci dotazováni na spokojenost s prací, ohodnocením a kolektivem. Následně vždy probíhají roční rozvojové pohovory, které jsou k datu, kdy zaměstnanec podepsal pracovní smlouvu. V ročních pohovorech jsou spíše kladeny otázky a volný prostor na možnost změnu stávajících podmínek v pracovní smlouvě.

Jelikož společnost TPA Česká republika se dělí na TPA Tax, s.r.o., TPA Audit, s.r.o. a TPA Valuation & Advisory, s.r.o., není možné stanovit průměrnou mzdu jednotně, ale je nutné ji rozdělit pro každou společnost zvlášť. Dále v TPA Tax, s.r.o. se průměrná mzda opět liší, neboť tato část firmy se dále rozděluje na Accounting, tedy účetnictví a Tax – daně. Podmínkou pro přijetí nového zaměstnance do daňového sektoru je nezbytné plyně ovládat anglický jazyk a mít vysokoškolský titul. Do účetní sféry mohou nastoupit i zaměstnanci, kteří mají středoškolské vzdělání. Z tohoto důvodu je ve firmě TPA Tax, s.r.o. potřeba průměrnou mzdu rozlišit pro každou společnost zvlášť. V současné době se tedy průměrná mzda pro účetní TPA Tax, s.r.o. pohybuje okolo 38 200 Kč hrubého. Pro daňovou úsek činí hrubá mzda přibližně 41 200 Kč. V rámci Valuation se hrubá mzda pohybuje okolo 38 600 Kč. U auditu jsou mzdy podobné, okolo 38 800 Kč hrubého. Firma svým zaměstnancům vyplácí čtvrtletní odměny, které do tohoto hrubého odhadu nejsou zahrnuty, neboť se vždy liší dle provedených zakázek.

Zaměstnanci mají klasicky osmi hodinovou pracovní od pondělí do pátku a odpracované hodiny jsou vedeny v programu Maconomy, kde je zahrnuto, kterému klientovi se věnovali a jakou problematikou se zabývali.

Společnost TPA Česká republika poskytuje velice široké spektrum zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanci tak nemají pouze čtvrtletní bonusy, ale mohou čerpat i různorodé slevy a jiné výhody. Informace o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech ve společnosti TPA, byly čerpány z interních směrnic. Mezi hlavní zaměstnacké benefity patří tyto:

- Odborné vzdělávání
  - Toto vzdělávání je zaměstnancům poskytováno především interní formou. V současné době vše probíhá prostřednictvím online přenosů. Společnost si vybuodovala vlastní síť, přes kterou tyto přenosy provádí. Pro začínající zaměstnance jsou k dispozici odborná školení, především ve formě ukázek jednotlivých funkcionalit programů, které zaměstnanci denně využívají. Probíhají zde i odborná školení, která jsou orientována na současnou problematiku jednotlivých oblastí. Typickým příkladem je například Velká Británie a účtování v rámci EU.
- Jazykové kurzy
  - Jelikož je společnost TPA využívána i zahraničními klienty, nabízí pro své zaměstnance nejrůznější jazykové kurzy. Nejvíce je využíván kurz anglického jazyka na úrovni B1 – C1, Business English nebo i německý jazyk. Nyní opět zprostředkovan pomocí online přenosů. Studium probíhá každý týden v podobě dvou vyučovacích hodin. Zaměstnanci si tyto jazykové kurzy nehradí.
- Kafeterie
  - Společnost zavedla v roce 2019 možnost čerpání kreditů dle svého vlastního výběru v oblasti sportu, kultury, relaxace, vzdělávání apod. Pracovníci mají k dispozici celkem 4 800 bodů za rok, kde odečtení 1 bodu = 1 Kč. Rozpočet se zaměstnancům nabíjí čtvrtletně v poměrné výši. Pokud nedojde k vyčerpání bodů, na konci sezóny dochází k odečtení. Tento systém Kafeterii mohou využívat pouze zaměstnanci na HPP, nikoliv na DPČ či DPP.
- Příspěvky na stravování (stravenky)
  - Zaměstnanci společnosti dostávají 1 stravenku ve výši 100 korun na 1 pracovní den. Zaměstnavatel hradí 55% z celkové výše hodnoty stravenky. Zbylá část je pracovníkovi stržena z měsíční mzdy. Množství vydaných stravenek je závislé na tom, kolik dní v měsíci zaměstnanec odpracoval. Na příspěvek na stravování mají nárok i zaměstnanci s dohodou o provedení práce či činnosti. Podmínkou ale je, že musí odpracovat alespoň 11 dní v měsíci a 40 hodin.
- Multisport karta



- Zaměstnanci mají možnost využití multisport karty. Ta stojí 650 Kč za měsíc. Zaměstnanci si hradí 350 Kč a 300 Kč měsíčně přispívá zaměstnavatel formou srážky ze systému Kafeterie. Dále mají možnost vyřízení doprovodné karty pro své rodinné příslušníky či známé v hodnotě 800 Kč a až tři dětské karty do věku 15 let ve výši 400 Kč/měsíc za jednu. Opět se tato možnost zaměstnaneckého benefitu vztahuje pouze k těm, kteří pracují na HPP.
- Práce z domova
  - Před pandemií Covid-19 měli zaměstnanci nárok využívat jeden pracovní den v týdnu na práci z domova. V současné době v rámci opatření téměř všichni zaměstnanci společnosti využívají práci z domova.
- Office jóga
  - Společnost v roce 2020 začala pravidelně 2x týdně konat lekce office jógy, které mají zaměstnancům pomoci protáhnout a posílit tělo a ulevit od bolesti zad spojenou s kancelářskou prací. Tyto lekce jsou plně hrazeny zaměstnavatelem a probíhají v budově společnosti. V době pandemie mají zaměstnanci možnost zapojit se do office jógy online prostřednictvím sítě společnosti.
- Poskytování nealkoholických nápojů a ovoce na pracovišti
  - Svým pracovníkům společnost poskytuje na pracovišti kávu, čaj, mléko, stolní vodu a sirup na ochucení. Dále je zaveden 3x týdně pravidelný dovoz ovoce a zeleniny. Ten probíhá stále i v době pandemie.
- Příspěvek na pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli
  - Společnost přispívá všem zaměstnancům, nehledě na pracovní poměr, příspěvek na pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli ve výši 931 Kč za kalendářní rok, maximálně do výše skutečného pojištění. Tato pojistná částka je sražena ze mzdy. Tento příspěvek povinně podléhá odvodům na straně zaměstnance i zaměstnavatele.
- Parkování soukromých vozidel v podzemních garážích budovy Budějovická Alej

- Zaměstnanci mají možnost využít parkovacích míst v budově Budějovická Alej, kde společnost sídlí. Parkovné stojí 60 Kč/den, přičemž víkendy a noci jsou zdarma.
- Týmové benefity
  - Společnost podporuje součinnost pracovních týmů, proto nabízí 2x do roka příspěvek na 1 osobu v týmu ve výši 2 000 Kč. Ten mohou zaměstnanci využít na libovolné aktivity.
- Mezi-týmové akce
  - Zaměstnanci mají možnost uspořádat libovolnou akci napříč jednotlivými firmami. Rozpočet je stanoven na 500 Kč za osobu a podmínkou je, aby se akce zúčastnilo minimálně 25 zaměstnanců společnosti. Těchto akcí se mohou účastnit všichni zaměstnanci společností bez ohledu na typ pracovní smlouvy.
- Celofiremní akce
  - Tyto akce firma, před vzniklou pandemií, organizovala v průběhu roku. Nejčastěji se jednalo o víkendové lyžování v Alpách, víkendový sportovní pobyt, grilování na konci sezóny či tematické vánoční večírky. Těchto akcí se mohou účastnit všichni zaměstnanci společností bez ohledu na typ pracovní smlouvy.

Stávající nabídka zaměstnaneckých benefitů je ve společnosti pro zaměstnance velice rozmanitá. Společnost, navzdory celosvětové situaci související s onemocněním COVID 19, vykazuje zvýšení zisků v rozmezí 5 – 10 % oproti roku 2019 a zvažuje možnost rozšíření stávající nabídky o novou zaměstnaneckou výhodu (TPA Group, 2021).

### **4.3 Dotazníkové šetření**

Na základě domluvy s vedením firmy bylo mezi zaměstnanci TPA provedené dotazníkové šetření prostřednictvím portálu survio.cz. Dotazníkový průzkum se zaměřoval na poskytované zaměstnanecké benefity ve společnosti TPA Česká republika, kde mohl každý zaměstnanec vyjádřit svůj názor a postoj k dané problematice. Vzor dotazníkového šetření je v příloze č. 1.

## 4.4 Dotazník

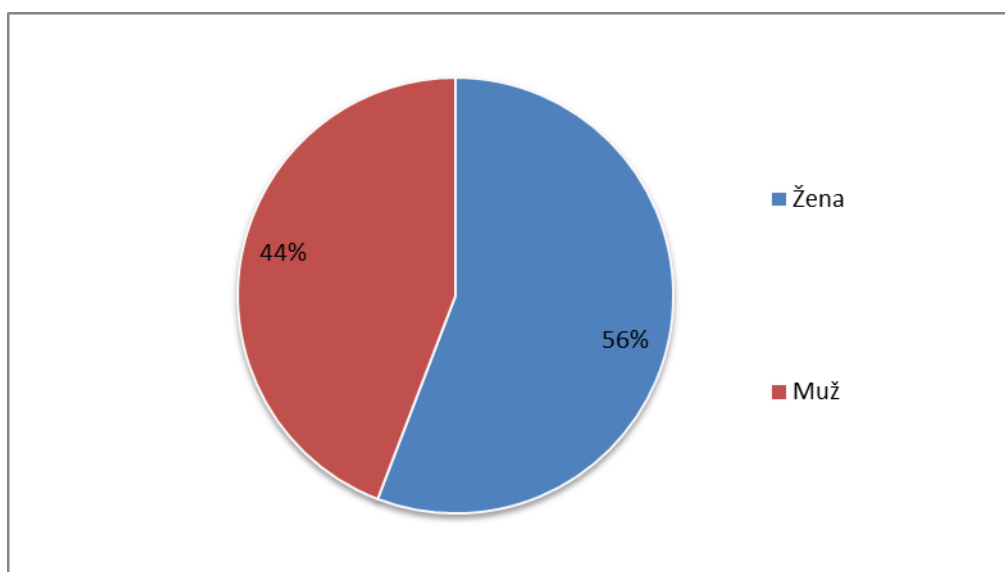
Jelikož společnost TPA Česká republika nabízí svým zaměstnancům velice bohatou nabídku benefitů, bylo šetření vedeno za účelem zjištění, jestli jsou se stávající nabídkou spokojeni či zda by přivítali nový zaměstnanecký benefit či benefity a případně uvedli, který zaměstnanecký benefit ve společnosti postrádají. Vedení společnosti dotazníkový průzkum schválilo a předpokládají, že získané výsledky jim pomůžou v dalších rozhodovacích procesech při zlepšování podmínek pro své zaměstnance. Dotazník obsahoval celkem 20 otázek, z toho 13 otázek bylo uzavřených, 5 otázek otevřených a 2 otázky polootevřené. Průzkum probíhal od 5. března do 12. března 2021. Svě odpovědi poskytlo 120 zaměstnanců z celkového počtu 230, tedy přibližně 52 % pracovníků společnosti. Všechny otázky v dotazníku byly plně konzultovány s personálním oddělením a vedením společnosti, aby splňovaly stanovené požadavky spojené s možností zveřejnění.

### 4.4.1 Sledovaný vzorek respondentů

V této kapitole bude více přiblížen vzorek odpovídajících z firmy TPA. Jsou zde zpracovány tři uzavřené otázky. Následně budou v dalších podkapitolách uvedeny výsledky z dotazníkového šetření zbylých uzavřených otázek, otevřených otázek a polootevřených otázek.

Graf č. 1 zachycuje, kolik procent mužů a žen se zúčastnilo dotazníkového průzkumu ve společnosti TPA Česká republika.

**Graf 1 – Pohlaví respondenta**

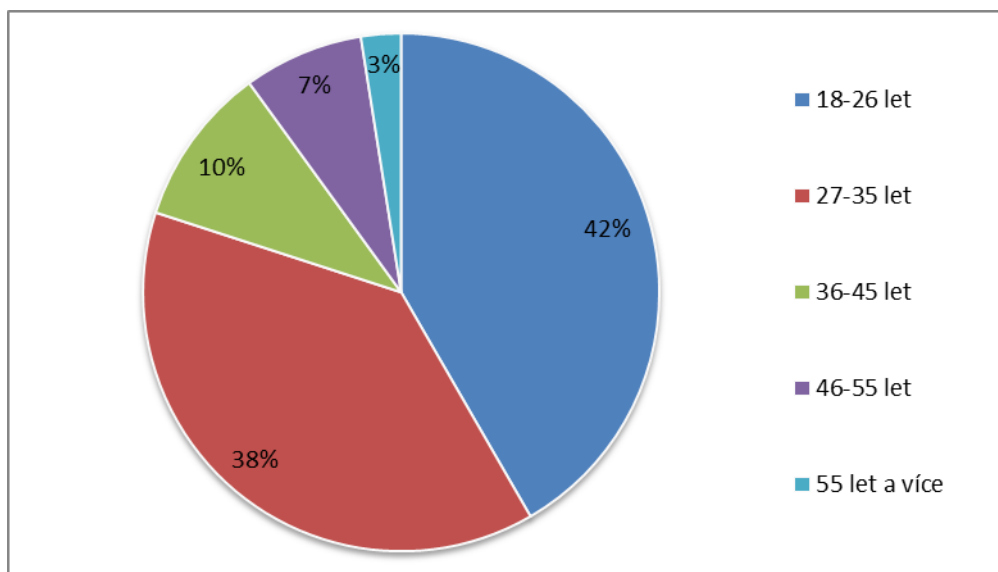


**Zdroj:** vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že dotazníkového šetření se zúčastnilo o 12 % více žen než mužů. Výsledná data odpovídají i celkové realitě zastoupení v rámci společnosti. V současné době pracuje ve firmě 230 zaměstnanců, z čehož 65 % tvoří ženy a zbylých 35 % muži.

Graf č. 2 prezentuje věkové zastoupení respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

**Graf 2 – Věk respondentů**

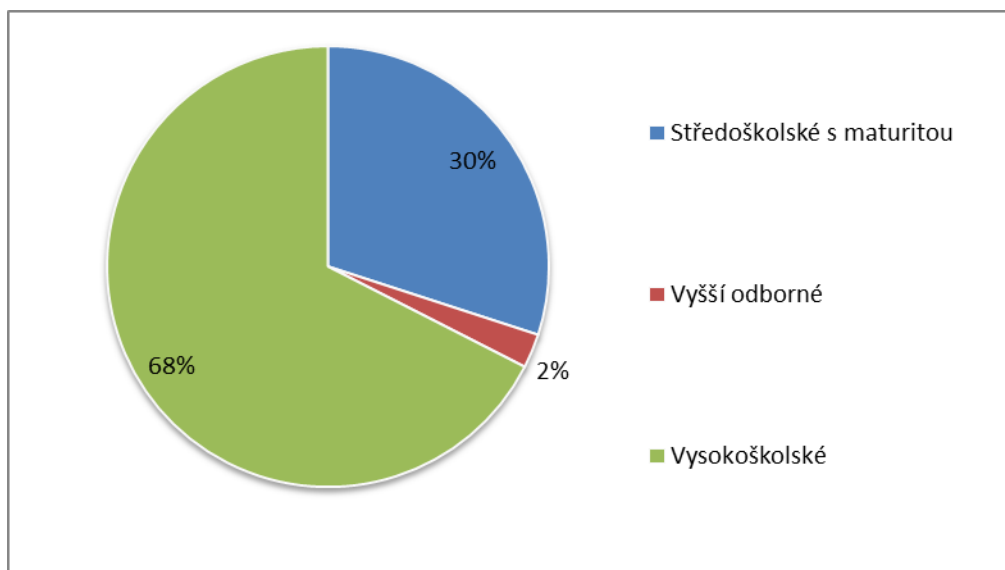


**Zdroj:** vlastní zpracování

Z grafu č. 2 je patrné, že 42 % dotazovaných je ve věku od 18 do 26 let. Další nejvíce zastoupená skupina mezi 27–35 lety, celkem se jedná o 46 respondentů, což činí 38 % z celkového počtu 120 dotazovaných. Do věkové kategorie 36–45 let spadá 10 % čili 12 respondentů. Skupinu od 46 do 55 let zaujímá přibližně 7 % odpovídajících. Nejméně zastoupená je kategorie zaměstnanců ve věku 55 let a více, tedy okolo 3 %. Dle dostupných informací se průměrný věk ve společnosti pohybuje okolo 31 let. Lze předpokládat, že takto nízká hodnota dána tím, že společnost TPA umožňuje získat pracovní pozici i absolventům středoškolského a vysokoškolského vzdělání.

Poslední otázka byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Graf č. 3 interpretuje výsledky.

**Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů**



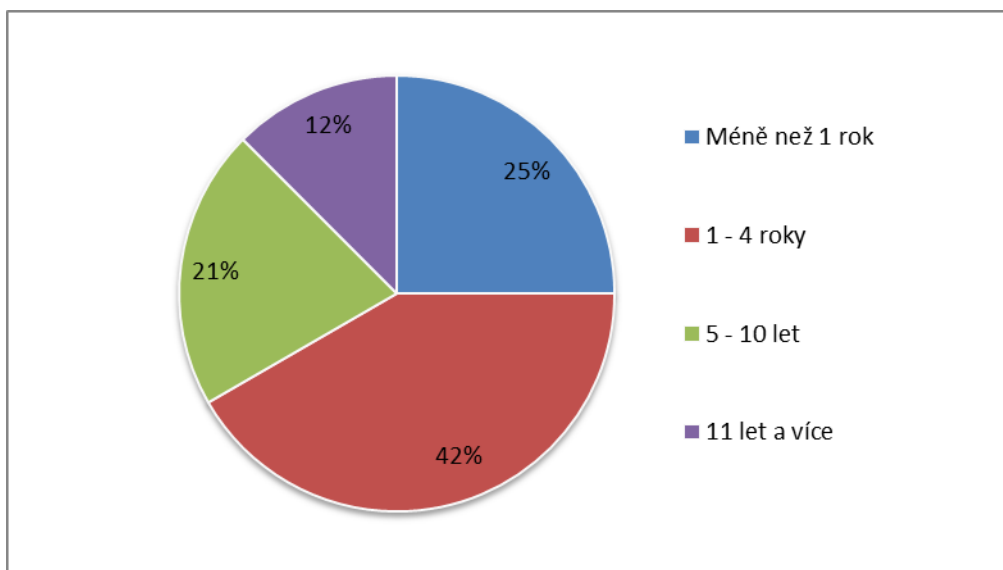
**Zdroj:** vlastní zpracování

Graf č. 3 demonstruje, jaké je nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných. Nikdo z odpovídajících nevedl, že má základní či středoškolské vzdělání bez maturity, proto tyto skupiny nejsou v grafu nikterak interpretovány. Většina respondentů dosáhla vysokoškolského vzdělání, celkem 68 %. Středoškolské vzdělání s maturitou ze 120 zaměstnanců má 30 % a vyšší odborné vzdělání se týká 2 % respondentů.

#### **4.4.2 Uzavřené otázky**

V dotazníkovém šetření bylo celkem 13 otázek uzavřených. První otázka se týkala současné délky pracovního poměru zaměstnanců ve společnosti. Výsledky jsou zaneseny v grafu č. 4.

**Graf 4 – Délka pracovního poměru dotazovaných respondentů**

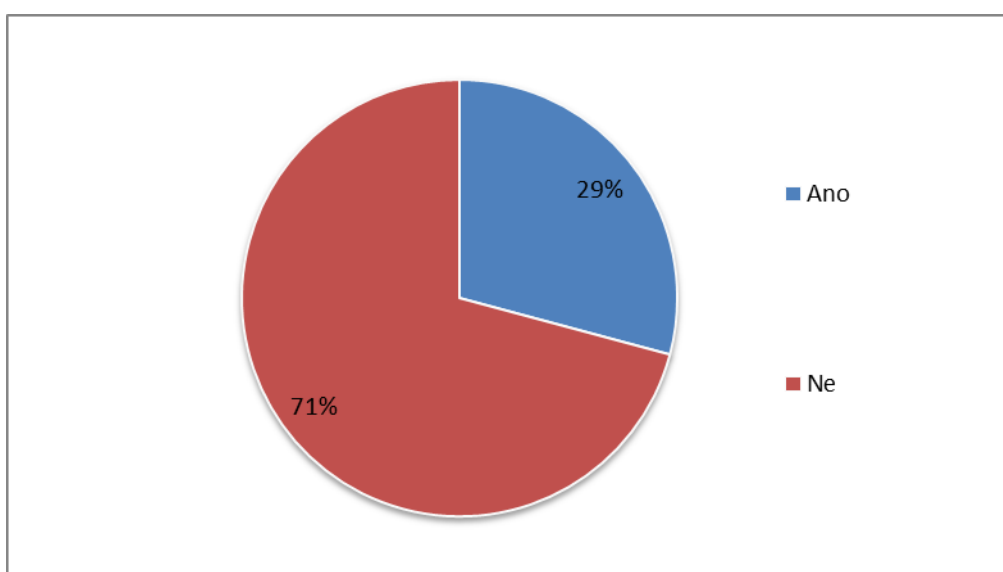


**Zdroj:** vlastní zpracování

Na otázku týkající se délky pracovního poměru odpovědělo celkem 120 respondentů, z čehož jich 30, tedy 25 %, pracuje ve společnosti v současné době méně než 1 rok. Padesát odpovídajících má pracovní poměr u společnosti v délce trvání mezi 1–4 roky. Celkem 25 lidí je u společnosti TPA zaměstnáno 5–10 let. Pouze 15 dotazovaných uvedlo, že ve firmě pracují 11 let a více, což představuje hodnotu 12,5 %.

Otázka č. 2 se dotazovala, zda je toto zaměstnání ve společnosti jejich první pracovní zkušeností v oboru. Výsledky jsou shrnuty v grafu č. 5.

**Graf 5 – První pracovní zkušenost**

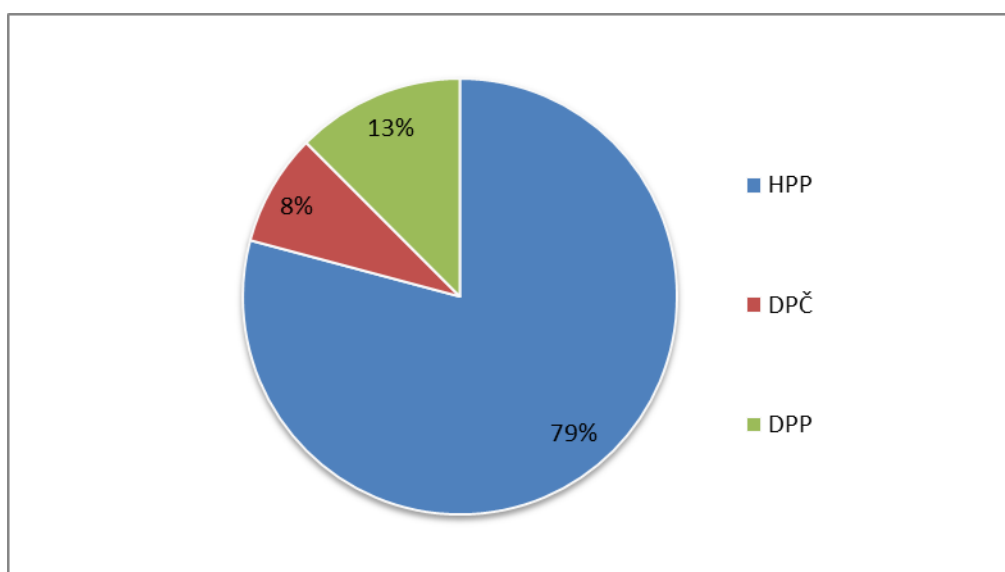


**Zdroj:** vlastní zpracování

Většina odpovídajících, celkem 71 %, uvedla, že se nejedná o jejich první pracovní zkušenost v tomto odvětví. Naproti tomu zbylých 29% respondentů odpovědělo, že mimo společnost TPA nemají jinou oborovou pracovní zkušenost. Jelikož firma přijímá do řad, ať na dohody či hlavní pracovní poměr, absolventy škol, není tento podíl příliš překvapivý.

Otázkou č. 3 bylo zjištěno, jaký je pracovní poměr dotazovaných ve společnosti. Graf č. 6 prezentuje výsledky vztahující se k této otázce.

**Graf 6 – Typ pracovního poměru**

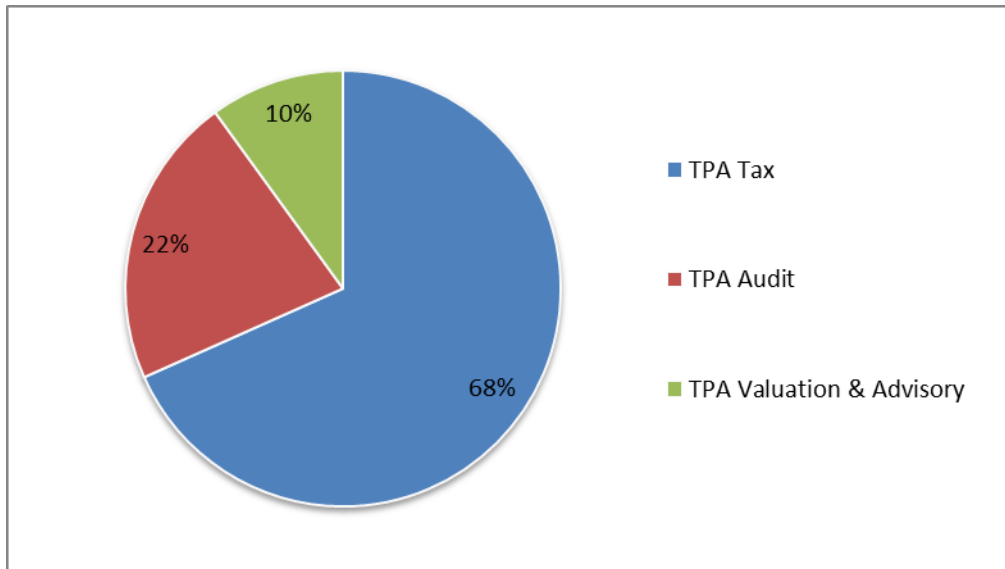


**Zdroj:** vlastní zpracování

Na otázku ohledně typu pracovního poměru uvedlo celkem 95 respondentů, tedy 79 %, že jsou ve firmě zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Dále 8 % dotazovaných odpovědělo, že jejich pracovní poměr je na dohodě o provedení činnosti a zbylých 13 %, tedy 15 odpovídajících, má dohodu o provedení práce.

Další uzavřenou otázkou byla otázka č. 5. Graf č. 7 ukazuje výsledky na danou otázku.

**Graf 7 – Součástí které firmy je Vaše pracovní pozice**



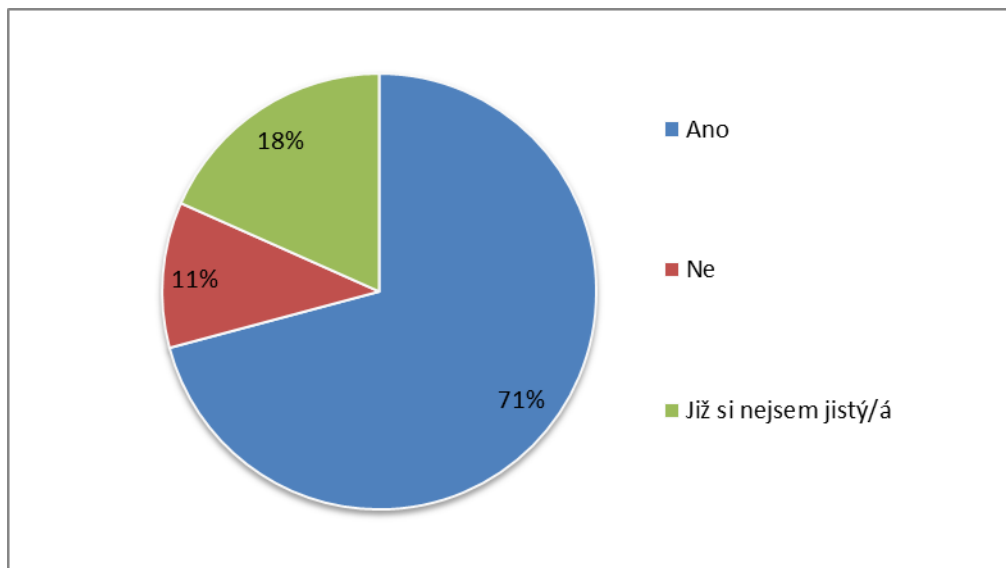
**Zdroj:** vlastní zpracování

Graf č. 7 zachycuje odpovědi na otázku č. 5. a sice, součástí které ze tří společností je pracovní pozice respondentů. Nejvíce odpovídajících uvedlo, že jejich pracovní poměr je v rámci společnosti TPA Tax, s.r.o., tedy 82 respondentů, což odpovídá 68 %. Pro společnost TPA Audit s.r.o. pracuje 26 dotazovaných, tedy 22 %. Nejmenší zastoupení odpovědi mělo TPA Valuation & Advisory s celkovým počtem 12 respondentů, tedy 10 %. Jelikož největší podíl zaměstnaných osob vykazuje z dlouhodobého hlediska TPA Tax s.r.o., uvedené údaje odpovídají realitě.

Mezi další uzavřené otázky patřila otázka č. 6. Ta se zaměstnanců ptala, zda byli informováni o veškerých benefitech, které společnost nabízela v době jejich nástupu. Možné odpovědi byly ano, ne a již si nejsem jistý/á. Získaná data jsou shrnuta v grafu č. 8.



**Graf 8** – Byli jste informováni o nabízených benefitech společností v době nástupu?

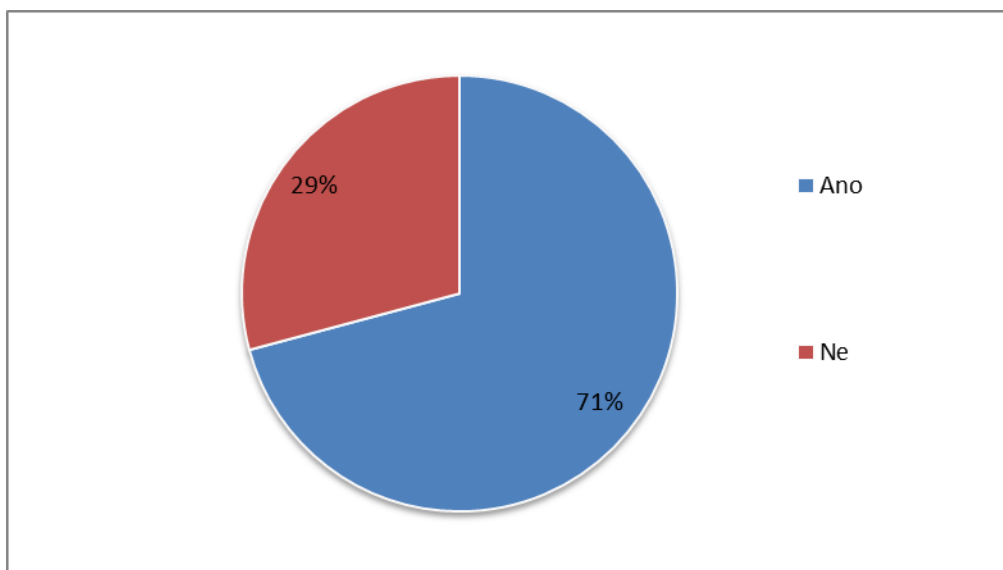


**Zdroj:** vlastní zpracování

Nejvíce respondentů odpovědělo, že o veškerých zaměstnaneckých benefitech, které společnost v době jejich nástupu nabízela, věděli. Takto odpovědělo celkem 85 lidí, tedy 71 % respondentů. Odpověď ne uvedlo 13 respondentů, tedy 11 % a 22 zaměstnanců si již nebylo jistých, to činí celkem 18 %. Tuto odpověď je možné předpokládat u zaměstnanců, kteří mají delší pracovní poměr ve společnosti (graf č. 1, který prezentuje délku pracovního poměru ve firmě).

Navazující otázka se zaměřovala na přehled pracovníků o veškerých v současnosti nabízených zaměstnaneckých benefitech ve firmě. Možné odpovědi byly ano či ne. Získaná data jsou zpracována v grafu č. 9.

**Graf 9** – Máte přehled o nabízených benefitech společnosti v současné době?

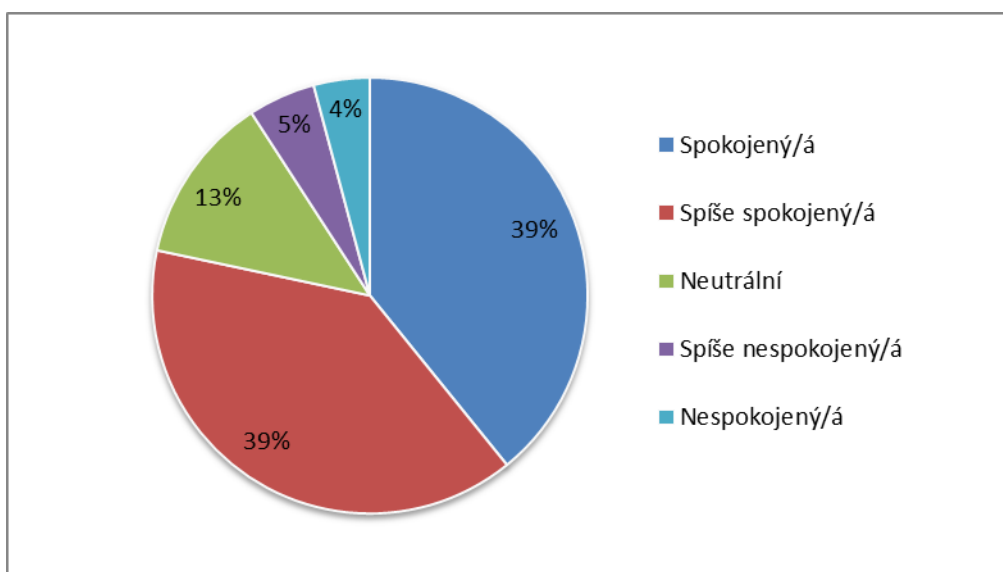


**Zdroj:** vlastní zpracování

Z grafu č. 9, je patrné, že zaměstnanci společnosti TPA ze 71 % mají přehled o veškerých poskytovaných zaměstnaneckých benefitech v současné době. Naopak 29 %, tedy 35 respondentů uvedlo, že přehled nemá, tedy neví, jaké výhody společnost svým pracovníkům nabízí.

Související otázka se věnovala problematice, zda jsou zaměstnanci se stávající nabídkou benefitů ve společnosti spokojeni. Graf č. 10 interpretuje výsledky.

**Graf 10** – Jste spokojeni se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů společností?

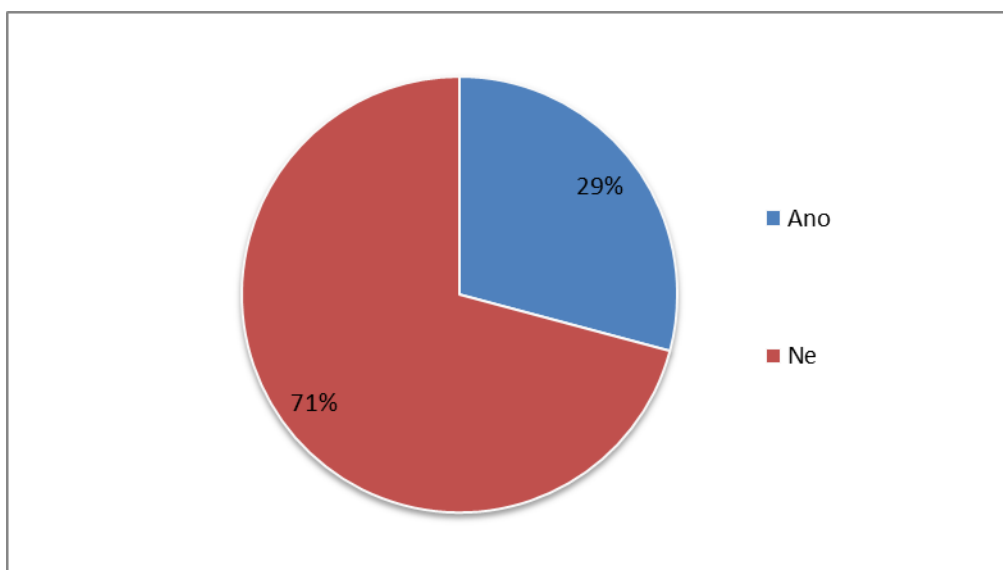


**Zdroj:** vlastní zpracování

Graf č. 10 prezentuje výsledky uzavřené otázky, zda jsou zaměstnanci spokojeni se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů poskytovaných společností. Možné odpovědi byly spokojený/á, spíše spokojený/á, neutrální, spíše nespokojený/á a nespokojený/á. Z těchto možností 39 % zaměstnanců, tedy 47 odpovědělo, že jsou se stávající nabídkou spokojeni. Ten samý počet respondentů uvedl, že je spíše spokojený. Odpověď neutrální vybralo celkem 15 zaměstnanců, tedy 13 %. Celkem 6 zaměstnanců uvedlo, že je spíše nespokojených se stávající nabídkou, tedy 5%. Zbylé 4 % odpovídajících jsou toho názoru, že nabízené benefity pro ně nejsou dostačující.

Mezi další uzavřené otázky patřila doplňková otázka, zda zaměstnanci ve společnosti postrádají některý benefit. Odpovědi zachycuje graf č. 11.

**Graf 11 – Postrádáte konkrétní benefit, který společnost nenabízí?**

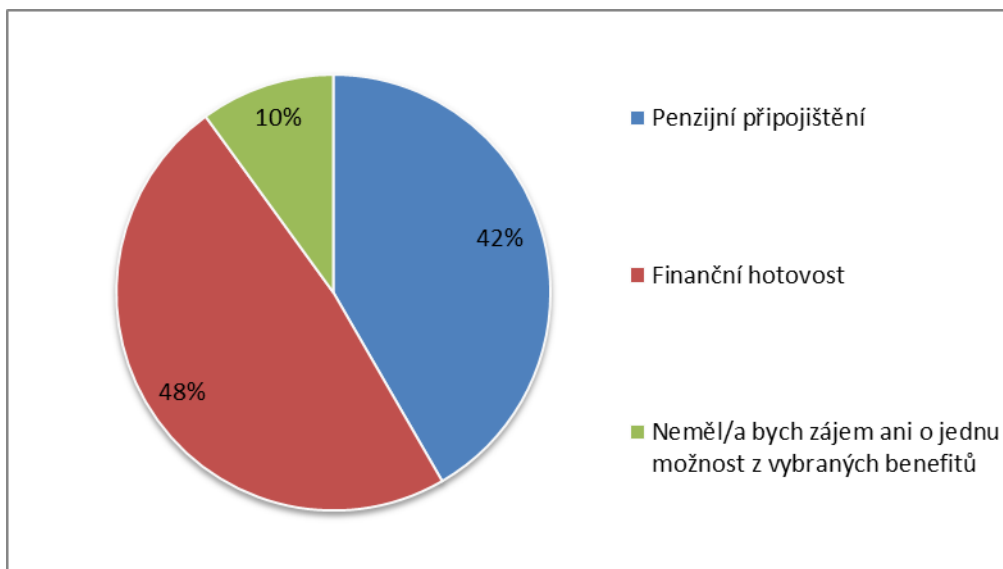


**Zdroj:** vlastní zpracování

Z grafu č. 11 je zřejmé, že odpovědi na předchozí otázku jsou spíše potvrzením, že zaměstnanci jsou se stávající nabídkou spokojeni, tedy 71 % respondentů uvedlo, že žádný benefit ve společnosti nepostrádají. Pouze 29 % z respondentů napsalo, že postrádají některou z dalších možných zaměstnaneckých výhod, kterou v současnosti společnost nenabízí. Více je toto téma rozvedeno v kapitole 4.4.3), kde graf č. 16 prezentuje odpovědi na otázku, který konkrétní benefit zaměstnanci postrádají a uvítali by jej.

Otázka č. 14, kterou interpretuje graf č. 12, se zaměstnanců dotazovala, zda by preferovali spíše příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo by uvítali finanční hotovost, kterou by měli vyplacenou navíc ke mzdě.

**Graf 12** – Preferovali byste spíše příspěvek na penzijní připojištění nebo finanční hotovost?

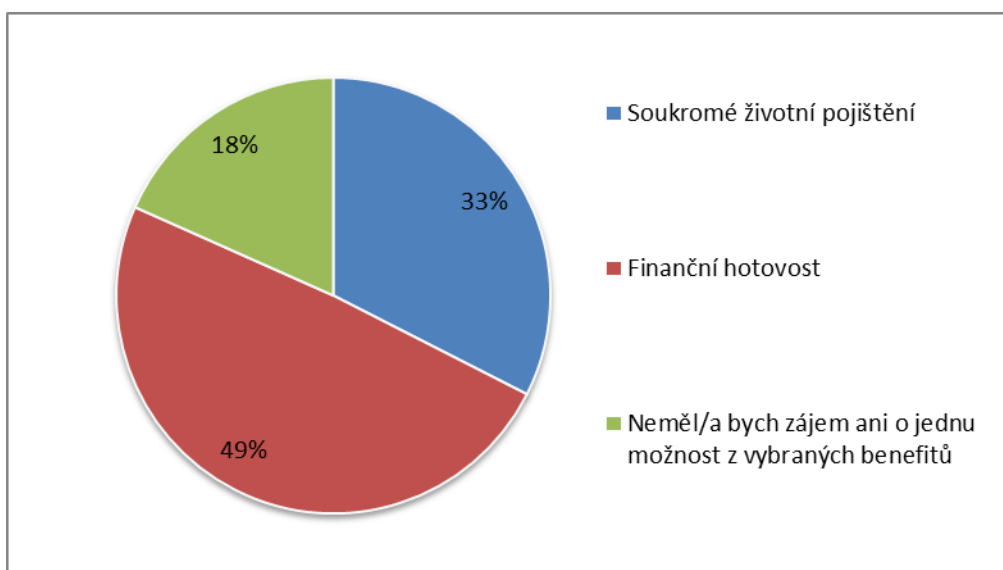


**Zdroj:** vlastní zpracování

Z výsledků vyplývá, že zaměstnanci by spíše preferovali finanční hotovost navíc ke mzdě. Takto odpovědělo 48 %, tedy 58 zaměstnanců. Dále 42 % čili 50 zaměstnanců uvedlo, že by měli zájem o příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. Pouze 10 % pracovníků uvedlo, že by neměli zájem ani o jednu z uvedených variant.

Podobná byla i následující otázka, která zjišťovala, zda by respondenti spíše upřednostňovali příspěvek na soukromé životní pojištění nebo finanční hotovost navíc ke mzdě. Graf č. 13 zachycuje výsledky.

**Graf 13** - Preferovali byste příspěvek na soukromé životní pojištění nebo hotovost?



**Zdroj:** vlastní zpracování

Zaměstnanci TPA měli na výběr z možností, že by spíše preferovali příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění, finanční hotovost ke mzdě nebo ani jednu z nabízených variant. Respondenti uvedli, že by spíše dávali přednost opět finanční hotovosti, a to ze 49 %, tedy v celkovém počtu 59 zaměstnanců. Ze 120 respondentů jich 39 uvedlo, tedy 33 %, že by uvítali příspěvek na soukromé životní pojištění. Z celkového počtu jich 18 %, tedy 22 zaměstnanců odpovědělo, že by neměli zájem ani o jednu z nabízených možností.

#### **4.4.3 Otevřené otázky**

V této kapitole bude rozebráných celkem 5 otázek, které byly v rámci dotazníkového šetření vedené jako otevřené otázky. Respondenti u tohoto typu otázek mohli vyjádřit svůj vlastní názor a postoj k dané problematice. Zároveň tyto otevřené otázky zpětně navazují na uzavřené otázky, které jsou více popsány v kapitole 4.4.2.

Společnosti TPA Česká republika v rámci vše tří firem nabízí rozmanité množství pracovních pozic, které se odvíjí od pracovních zkušeností a znalostí. Proto je možné se v TPA Tax, s.r.o. setkat s následujícími pracovními pozicemi – samostatný manažer, účetní manažer, senior konzultant, konzultant, senior účetní, účetní, asistent účetní, junior účetní, hlavní účetní, hlavní mzdová účetní, asistent mzdové účetní a junior asistent mzdové účetní. Pracovníci na těchto pozicích se zabývají především účetní a daňovou problematikou a poskytují služby klientům. V firmě TPA Audit, s.r.o. jsou k dispozici následující místa – senior manažer, senior konzultant, konzultant, auditní manažer, asistent, junior asistent, ale také personalisté, recepční a pracovníci zabývající se marketingem a právními záležitostmi. V rámci auditu tedy dochází primárně k poskytování auditorských služeb. Ve společnosti TPA Valuation & Advisory jsou obsazované tyto pozice – valuation manažer, senior konzultant, asistent a junior asistent. Pracovníci na těchto pozicích se zabývají problematikou oceňování majetku.

Někteří zaměstnanci pracující na některé z výše uvedených pozic se dotazníkového šetření nezúčastnili, proto k nim nejsou uvedena příslušná data k porovnání. Otázka č. 4 se respondentů ptala, jaká je jejich současná pracovní pozice ve společnosti. Tabulka č. 7 shrnuje získané výsledky.

**Tab. 7 – Jaká je vaše současná pracovní pozice ve společnosti?**

Pozice	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Personalista	2	1,67
Partner	6	5,00
Senior manažer	1	0,83
Senior konzultant	8	6,67
Daňový konzultant	19	15,83
Asistent daňového poradce	1	0,83
Tax manažer	4	3,33
Senior účetní	4	3,33
Účetní	21	17,50
Asistent účetní	25	20,83
Junior asistent účetní	10	8,33
Mzdová účetní	5	4,17
Asistent mzdové účetní	3	2,50
Junior asistent mzdové účetní	3	2,50
IT support	1	0,83
ERP konzultant	1	0,83
Senior konzultant auditu	1	0,83
Konzultant auditu	1	0,83
Asistent auditora	4	3,33
<b>Celkem</b>	<b>120</b>	<b>100,00</b>

**Zdroj:** vlastní zpracování

Nejvíce respondentů uvedlo, že v době dotazníkového šetření jsou na pozici asistenta účetní, tedy 25 respondentů, což představuje přibližně 21 %. Na této pozici jsou převážně mladí lidé, kteří jsou absolventy škol a sbírají pracovní zkušenosti pro získání hlavního pracovního poměru. Druhou nejčastější odpovědí byla pozice účetní, která má zastoupení v 17,5 %. Zde převážně pracují lidé, kteří mají již pracovní zkušenosti v dané oblasti a jsou zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Z účetní oblasti se v zastoupení 10 respondentů, tedy 8 %, objevuje pozice junior asistent účetní. Na toto místo jsou obsazováni především studenti vysokých škol, kteří pracují na dohodu o provedení práce či provedení činnosti, a jejich fond pracovní doby za týden činí 16 až 20 hodin. Dále velice početnou skupinou jsou daňový konzultanti, tedy téměř 16 % z odpovídajících respondentů. Pracovníci zde jsou na hlavním pracovním poměru a řeší veškerou daňovou problematiku a komunikaci s příslušnými orgány. Pod pracovní pozicí ERP konzultanta pracují opět osoby na HPP a jejich práce je spojená s budováním a modernizováním sítě účetního softwaru Helios. V IT supportu jsou pracovníci, kteří spravují interní síť společnosti, např. emailovou schránku, prostředí, které slouží k předkládání pracovních zakázek (Maconomy) a veškeré problémy spojené s počítačem a připojením.

Veškeré pozice, které jsou pod začátkem junior, jsou vedené na dohody s upraveným pracovním týdenním fondem. Studenti na těchto pozicích získávají pracovní zkušenosti a více se dozvídají o dané problematice z oboru. Pracovníci na těchto pozicích jsou nápomocní zkušenějším spolupracovníkům.

Do kategorie otevřených otázek spadá i otázka č. 9, kde zaměstnanci měli seřadit zaměstnanecké benefity, které společnost poskytuje, podle jejich preference. Nabízené možnosti vycházely z interních směrnic současně nabízených zaměstnaneckých benefitů a výsledky prezentuje graf č. 14.

**Graf 14 – Preferované benefity zaměstnanci společnosti**

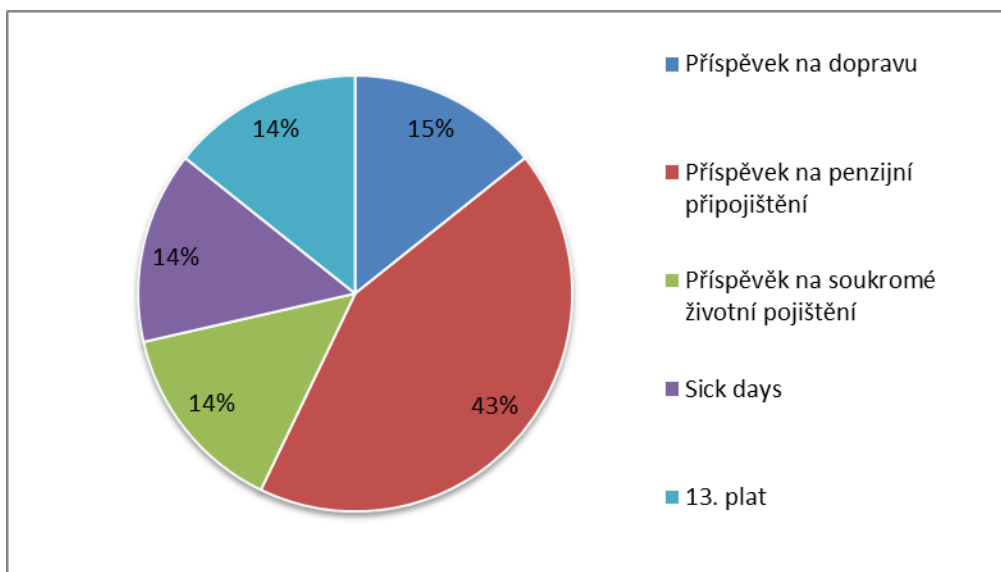


**Zdroj:** vlastní zpracování

Zaměstnanci dle získaných výsledných dat nejvíce oceňují a preferují příspěvek na stravování. Dále v současné době oceňují nejvíce možnost práce z domova. Je možné, že atraktivita tohoto benefitu v současné době vzrostla, ale dle firemních směrnic mohla ztratit na svém významu. Tento benefit je více rozepsán v kapitole 4.2 pod „práce z domova“. Jako další nejvíce důležité benefity považují respondenti možnost interního a externího vzdělávání, které se zabývá jak firemní problematikou, tak problematikou v rámci oborů. V neposlední řadě oceňují zajištění nealkoholických nápojů a ovoce na pracovišti, které je pravidelně dováženo. Dále za velice atraktivní benefit lze považovat možnost systému Kafeterie a jazykových kurzů, které probíhají s rodilými mluvčími, ale i českými lektory. Za méně atraktivní dle výsledků považují pracovníci v současné době lekce office jógy, ačkoliv probíhají i prostřednictvím online, dále možnost využití parkovacích míst za poplatek v budově Budějovická Alej a možnosti nakupování se slevami ve vybraných obchodech v obchodním centru DBK.

Otázka č. 11 navazuje na otázku č. 10, která patří k uzavřeným otázkám a je zpracována grafem č. 11. Více specifikuje odpovědi dotazovaných, pokud jejich odpověď byla ano na otázku, zda ve stávající nabídce zaměstnaneckých benefitů některý postrádají. Výsledná data jsou zachycena v grafu č. 15. Respondentů na tuto otázku odpovědělo celkem 35 z celkového počtu 120.

**Graf 15 – Který konkrétní benefit postrádáte?**



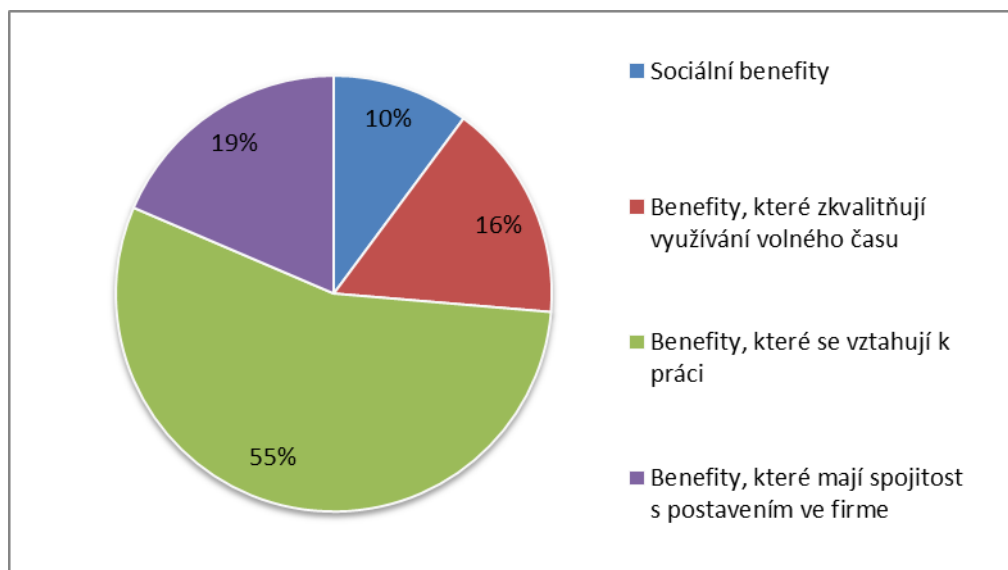
**Zdroj:** vlastní zpracování

Graf č. 15 prezentuje odpovědi na otázku č. 11, která navazuje na otázku, zda ve společnosti zaměstnanci postrádají konkrétní benefit. Jelikož na předešlou otázku, kterou znázorňuje graf č. 11, odpovědělo 35 respondentů, že postrádají, tak jsou zde uvedeny jejich odpovědi. Největší zastoupení chybějícího benefitu má příspěvek na penzijní připojištění. Zaměstnanci by tento benefit ze 43 % z celkového počtu 35 zaměstnanců uvítali. Téměř většina zaměstnanců uvedla, že by přivítali příspěvek na dopravu od zaměstnavatele, příspěvek na soukromé životní pojištění, možnost využití „sick days“ a především 13. plat. Rozmezí na zastoupení těchto odpovědí se pohybovalo okolo 14 % až 15 %.

U Další otázky respondenti měli vybrat, která kategorie zaměstnaneckých benefitů je pro ně nejvíce upřednostňována s tím, že měli možnost vybrat více variant.



**Graf 16 – Kterou kategorii zaměstnaneckých benefitů upřednostňujete?**

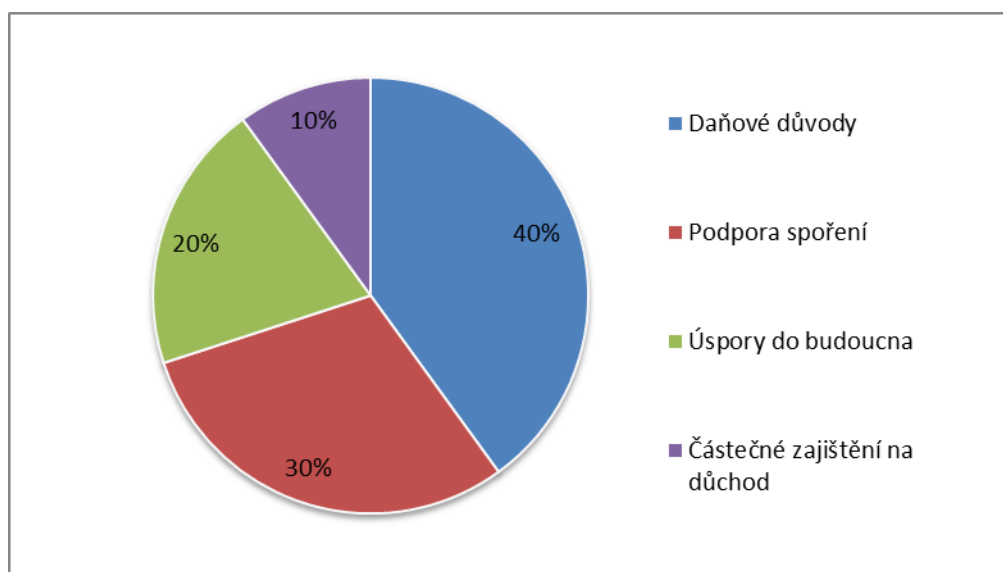


**Zdroj:** vlastní zpracování

Graf č. 16 prezentuje preference zaměstnanců na kategorie zaměstnaneckých benefitů. Nejvíce zaměstnanci upřednostňují benefity, které se vztahují k samotné práci, tedy stravenky, možnost vzdělávání se, rozvojové kurzy nebo 13. plat. Tuto možnost vybralo 55 % odpovídajících. Dále za velmi důležitou kategorii považují tu, která má spojitost s postavením ve firmě, tedy například možnost využití telefonu k pracovním ale i soukromým účelům, a totéž i u využití automobilů. Toto zastoupení zaujímá 19 %. Dále z 16 % zaměstnanci preferují kategorii benefitů, které zkvalitňují využívání volného času, tedy například podpora kulturních a sportovních akcí, dále podpora v rámci společnosti čili firemní akce apod. Za asi nejméně upřednostňovanou skupinu benefitů lze na základě odpovědí považovat tu, která umožňuje tzv. sociální benefity, tedy možnost využití firemní školky, příspěvku na penzijní pojištění, darů, zaměstnaneckých půjček a jiné. V rámci této otázky mohli zaměstnanci vybrat možnost „jiná“ a doplnit jinou kategorii benefitů, kterou považují za důležitou. Na tu nikdo z dotazovaných neodpověděl.

V návaznosti na graf č. 12 otázky č. 14, měli respondenti uvést, z jakého důvodu by preferovali příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. Graf č. 17 znázorňuje vzešlé výsledky.

**Graf 17 – Proč byste preferovali penzijní připojištění?**

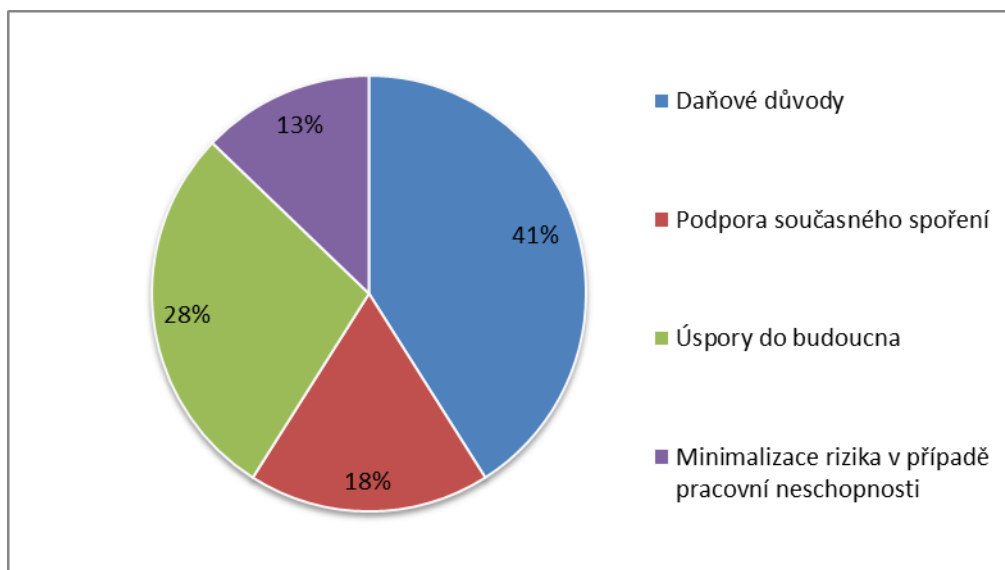


**Zdroj:** vlastní zpracování

Respondenti měli možnost vybrat si mezi příspěvkem na penzijní připojištění, finanční hotovost ke mzdě nebo nemuseli mít zájem ani o jednu variantu. U finanční hotovosti 58 respondentů uvedlo, že by rádi naložili s finančními prostředky dle svého uvážení a potřeby. Z celkem 120 odpovídajících uvedlo 12 respondentů, že by neměli zájem ani o finanční hotovost ke mzdě ani o příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. Podrobněji výše v uzavřených otázkách pod grafem č. 12. U příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění (graf č. 17) odpovědělo 50 respondentů, že by příspěvek na penzijní připojištění uvítali především z důvodu daňové výhodnosti. Dalších 30 % respondentů považuje možnost tohoto příspěvku za podporu jejich stávajícího spoření. Z odpovídajících vidí 20 % možnost úspory do budoucna a 10 % považuje tento příspěvek jako možnost částečného zajištění na důchod.

Obdobně prezentuje výsledky graf č. 18, který odkazuje zpětně na uzavřenou otázku č. 16, která je znázorněna pod grafem č. 13. Respondenti měli uvést, z jakého důvodu by uvítali spíše příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění, viz níže.

**Graf 18 – Proč byste preferovali příspěvek na soukromé životní pojištění?**



**Zdroj:** vlastní zpracování

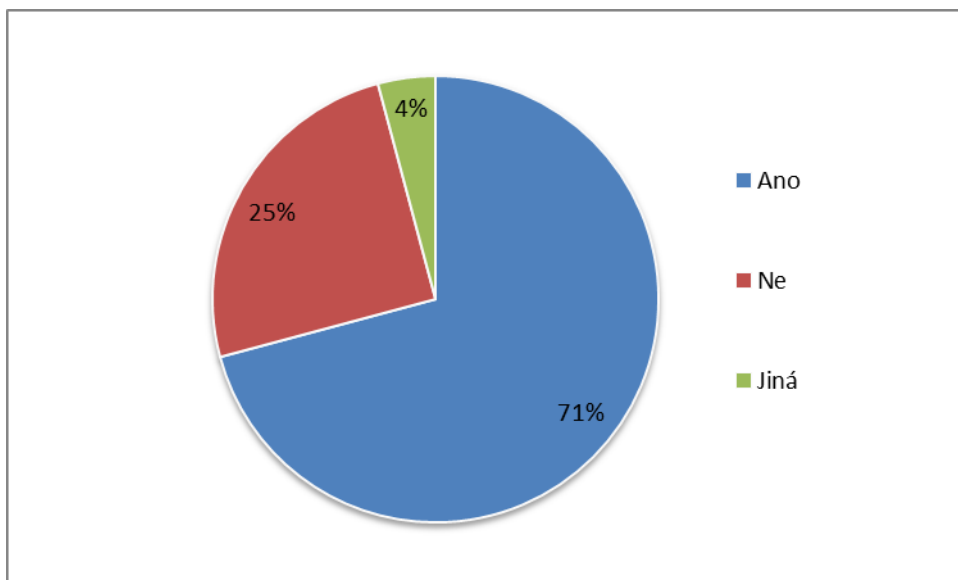
Respondenti i u předchozí otázky, která navazuje na tuto, měli možnost výběru mezi příspěvkem zaměstnavatele na soukromé životní pojištění, finanční hotovost ke mzdě anebo nemuseli mít zájem ani o jednu variantu. U finanční hotovosti 59 respondentů uvedlo, že by si opět rádi naložili s finančními prostředky dle svého uvážení a dle potřeby. Z celkem 120 odpovídajících uvedlo 22 respondentů, že by neměli zájem ani o jednu z uvedených variant. Pro graf č. 18 je klíčových 39 respondentů, kteří by o příspěvek na soukromé životní pojištění měli zájem. Z nich 41 % opět shledává výhodnost z hlediska daňové odvoditelnosti. Dalších 28 % respondentů považuje tento příspěvek jako možnost úspor do budoucna. Dále 18 % zaměstnanců považuje tuto možnost využití za podporu stávajících spoření. Odpovídající uváděli, že životní pojištění shledávají jako možnost minimalizace rizik v případě, že by u nich došlo k výpadku příjmu v důsledku dlouhodobé pracovní neschopnosti. Tento fakt se týkal 13 %.

#### 4.4.4 Polootevřené otázky

V této kapitole bude rozebrána pouze 1 otázka, která byla v rámci dotazníkového šetření vedená jako polootevřená. V dotazníku byla uvedena ještě jedna otázka tohoto typu, avšak nikdo z dotazovaných možnost „jiná“ nezvolil, nebude tudíž v této kapitole prezentována. Respondenti mohli vyjádřit svůj vlastní názor a postoj k dané problematice, pokud si nevybrali z uvedených možností. Zároveň tento typ otázky zpětně navazuje na uzavřené a otevřené otázky, které jsou více popsány v kapitolách 4.4.2 a 4.4.3.

Jednou z polootevřených položených otázek bylo, zda je pro zaměstnance důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnavatele. Získané výsledky představuje graf č. 19.

**Graf 19** – Je pro Vás důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů při výběru nového zaměstnavatele?



**Zdroj:** vlastní zpracování

Zaměstnanci v této otázce uvedli v 71 % případů, že nabídka zaměstnaneckých benefitů je pro ně důležitá při výběru nového potenciálního zaměstnavatele. Dále 25 % zaměstnanců uvedlo, že to pro ně není důležitý faktor a 4 % zaměstnanců uvedlo, že jejich odpověď na otázku je v tomto ohledu jiná. Nejčastěji se objevovala odpověď, že se jedná o jejich první pracovní zkušenost a jsou v současné době na dohodu o provedení práce či činnosti, proto pro ně zatím nebylo stěžejní, které benefity zaměstnavatel poskytuje a nabízí.

#### 4.4.5 Zhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo ve společnost TPA Česká republika napříč všemi společnostmi, tedy TPA Tax, s.r.o., TPA Audit, s.r.o. a TPA Valuation & Advisory, s.r.o. Na uvedené otázky odpovědělo celkem 120 respondentů, tedy 52 % z celkového počtu 230 zaměstnanců společností. Dotazník obsahoval 20 otázek, z toho 13 otázek bylo uzavřených, 5 otázek otevřených a 2 polootevřené, avšak rozebrána byla pouze jedna, neboť u druhé nebyla zvolená žádná odpověď kromě těch, které byly nabízené. Dotazníkového průzkumu se zúčastnilo 56 % žen a 44 % mužů. Nejvíce byla zastoupená

věková kategorie od 18 do 35 let, která potvrzuje i průměrný věk ve společnosti. Ten je stanoven na 31 let. Z 68 % respondenti uvedli, že mají vysokoškolské vzdělání, 30 % středoškolské s maturitou a 2 % odpovídajících má vyšší odborné vzdělání. Ve společnosti v rámci dotazníkového šetření nikdo z respondentů neuvedl základní vzdělání a středoškolské vzdělání bez maturity. Nejvíce dotazovaných bylo ze společnosti TPA Tax, s.r.o., více než 68 %. Respondenti nejvíce uváděli, že ve společnosti pracují na hlavní pracovní poměr, ze 79 % a 42 % odpovídajících ve firmě pracuje v rozmezí 1 roku až 4 let.

Dotazníkové šetření se zabývalo stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů a mělo za cíl zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni s jejich současným stavem. Celkem 47 % respondentů uvedlo, že jsou s benefity, které společnost nabízí, spokojeni. Tentýž procentuální počet se objevil i v odpovědi spíše spokojeni. Z celkového počtu dotazovaných však 29 % uvedlo, že je benefit, který ve stávající nabídce postrádají. V rámci otázky č. 11, kterou prezentuje graf č. 15, odpovídající ze 43 % uváděli, že jim chybí možnost příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. Ostatní odpovědi se týkaly například příspěvku zaměstnavatele na dopravu, soukromého životního pojištění, možnosti čerpání „sick days“ a 13. platu.

V průzkumu měli zaměstnanci možnost se vyjádřit, zda by preferovali příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění či finanční hotovost, případně ani jednu variantu. Z toho 42 % uvedlo, že příspěvek na penzijní připojištění by uvítali především z důvodu daňové výhodnosti. Jedná se o možnost jisté podpory stávajících spoření, úspor do budoucna a částečného zajištění na důchod. Dalších 58 respondentů by naopak přivítalo finanční hotovost navíc ke mzdě, se kterou by mohly naložit dle aktuálních potřeb a situací. Z celkového počtu dotazovaných 10 % uvedlo, že by nemělo zájem ani o jednu variantu.

Obdobná otázka se týkala preference příspěvku na soukromé životní pojištění, finanční hotovosti ke mzdě či ani jedné z variant. Zde měli opět respondenti ze 49 % zájem o finanční hotovost, se kterou by naložili dle vlastních potřeb a aktuální situace. Dalších 22 respondentů uvedlo, že by nemělo zájem ani o jednu možnost. Ohledně příspěvku zaměstnavatele na soukromé životní pojištění se vyjádřilo 33 % respondentů kladně a to především s ohledem na to, že je to opět daňově výhodné v rámci daňové odvoditelnosti, částečné podpory stávajícího spoření, úspor do budoucna a minimalizace rizik v případě dlouhodobé pracovní neschopnosti, tedy výpadku příjmu.

Dle výsledku dotazníkového šetření jsou zaměstnanci z větší části s nabídkou poskytovaných benefitů spokojeni, ale uvítali by možnost příspěvku na soukromé životní pojištění či penzijní připojištění. Společnost TPA Česká republika získaná data považuje za orientační a zvažuje možnost zavedení nového zaměstnaneckého benefitu. Výsledky dotazníkového šetření však nelze obecně aplikovat, byly především použity jen jako výchozí informace pro výběr změny benefitů pro modelové výpočty v kapitole 4.5.

## 4.5 Modelové výpočty

Ve společnosti TPA Česká republika je v současné době evidováno 230 zaměstnanců. Největší podíl zaujímá TPA Tax, s.r.o., která eviduje celkem 130 pracovníků, z toho 78 z nich pracuje v účetnictví, kde je zahrnuté i mzdové oddělení, a 52 pracovníků je v oblasti daní. TPA Audit, s.r.o. je složeno z 51 zaměstnanců a TPA Valuation & Advisory, s.r.o. je z částí společnosti nejmenší a eviduje 49 zaměstnanců.

Modelové výpočty komparují vzešlé výsledky z dotazníkového šetření a vliv poskytovaných zaměstnaneckých benefitů na mzdu a mzdové náklady společnosti. Všechny modelové výpočty jsou uvedeny zvlášť pro všechny tři společnosti a současně TPA Tax, s.r.o. zohledňuje pozice z hlediska účetnictví a daní, proto jsou výpočty uvedené dva. Všechny modelové výpočty zahrnují slevu na poplatníka, tedy předpokládají, že zaměstnanec má podepsané prohlášení k dani a počítají s pravidelným odvodem stravenek ve výši 45 %, kde částka 1 stravenky je rovna 100 Kč, tedy náklad zaměstnance je 45 Kč na jednu stravenku a ve výpočtech figuruje 21 pracovních dní. Celková výše odečtení v rámci stravenky odpovídá 945 Kč. Modelové výpočty prezentují současný stav mezd, následně stav mezd při zahrnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč, zvýšení mzdy ve formě finanční hotovosti ve výši 1 200 Kč a v neposlední řadě zahrnují benefit 13. platu, který v dotazníkovém šetření zaměstnanci uváděli. Každý modelový výpočet v sobě následně zahrnuje čistou mzdu stanovenou na jednoho zaměstnance, měsíční náklady zaměstnavatele na zaměstnance dané společností a roční náklady zaměstnavatele. Modelové výpočty již v sobě nezahrnují superhrubou mzdu, která od 1. ledna 2021 již není v dani z příjmu ze závislé činnosti zahrnutá.

Tabulka č. 8 představuje současný stav mezd pro jednotlivé společnosti v TPA Česká republika. Součástí je průměrná hrubá mzda poskytovaná společností, odvod na sociálním pojištění 6,5 % a zdravotním pojištění ve výši 4,5 % za zaměstnance z hrubé mzdy, záloha

na dani ve výši 15 % z hrubé mzdy, sleva na poplatníka a stravenky, které jsou ve výši 45 korun na kus při 21 pracovních dnech, tedy v celkové hodnotě 945 Kč za zaměstnance

**Tab. 8 – Současný stav mezd v TPA**

<b>Současný stav mezd</b>				
	<b>TPA Tax, s.r.o. - účetnictví</b>	<b>TPA Tax, s.r.o. - daně</b>	<b>TPA Audit, s.r.o.</b>	<b>TPA Valuation &amp; Advisory, s.r.o.</b>
<b>Počet zaměstnanců</b>	<b>78</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>49</b>
Hrubá mzda	38 200,00	41 200,00	38 800,00	38 600,00
Sociální pojištění za zaměstnance (6,5%)	2 483,00	2 678,00	2 522,00	2 509,00
Zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	1 719,00	1 854,00	1 746,00	1 737,00
Záloha na daň (15 %)	5 730,00	6 180,00	5 820,00	5 790,00
Sleva na poplatníka	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Slevy na dani celkem	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Daň po uplatnění slev	3 410,00	3 860,00	3 500,00	3 470,00
Stravenky hrazené zaměstnancem (45 %)	945,00	945,00	945,00	945,00
<b>Čistá mzda pro jednoho zaměstnance</b>	<b>29 643,00</b>	<b>31 863,00</b>	<b>30 087,00</b>	<b>29 939,00</b>
Sociální pojištění za zaměstnavatele (24,8 %)	9 473,60	10 217,60	9 622,40	9 572,80
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9 %)	3 438,00	3 708,00	3 492,00	3 474,00
Náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance měsíčně	51 111,60	55 125,60	51 914,40	51 646,80
Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance měsíčně	3 986 704,80	2 866 531,20	2 647 634,40	2 530 693,20
<b>Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance ročně</b>	<b>47 840 457,60</b>	<b>34 398 374,40</b>	<b>31 771 612,80</b>	<b>30 368 318,40</b>

**Zdroj:** vlastní zpracování

Dle tabulky 8 jsou měsíční náklady společnosti za zaměstnance ve výši 12 031 563,60 za všechny společnosti dohromady. Tyto náklady zahrnují součet hrubé mzdy a nákladů na zdravotní a sociální pojištění. Nejvyšší čistou mzdu má zaměstnanec ve společnosti TPA Tax, s.r.o. v oblasti zpracování daní, tedy 31 863 Kč. Výpočet tabulky č. 6 zahrnuje podepsané prohlášení na poplatníka ve výši 2 320 Kč a hodnotu stravenek

stanovenou na 945 Kč (1 stravenka na jeden pracovní den = 100 Kč, zaměstnanec hradí 45 %, tedy ve výpočtu se počítá s 21 pracovními dny v měsíci).

Tabulka č. 9 ukazuje stav mezd k roku 2020, kde pro výpočet byla použita stávající odhadovaná hrubá mzda a příslušný počet zaměstnanců za jednotlivé společnosti. TPA Tax, s.r.o. bylo rozděleno dle požadavků zaměstnavatele na účetnictví a daně.

**Tab. 9 – Měsíční přehled stavu mezd k roku 2020**

<b>Stav mezd za rok 2020</b>				
	<b>TPA Tax, s.r.o. - účetnictví</b>	<b>TPA Tax, s.r.o. - daně</b>	<b>TPA Audit, s.r.o.</b>	<b>TPA Valuation &amp; Advisory, s.r.o.</b>
<b>Počet zaměstnanců</b>	<b>78,00</b>	<b>52,00</b>	<b>51,00</b>	<b>49,00</b>
Hrubá mzda	38 200,00	41 200,00	38 800,00	38 600,00
Superhrubá mzda (33,8 %)	12 911,60	13 925,60	13 114,40	13 046,80
Superhrubá mzda (základ daně)	51 111,60	55 125,60	51 914,40	51 646,80
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	51 112,00	55 126,00	51 915,00	51 647,00
Sociální pojištění zaměstnavatel (24,8 %)	9 474,00	10 217,60	9 622,40	9 572,80
Zdravotní pojištění zaměstnavatel (9 %)	3 438,00	3 708,00	3 492,00	3 474,00
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 %)	2 483,00	2 678,00	2 522,00	2 509,00
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)	1 719,00	1 854,00	1 746,00	1 737,00
Záloha na daň (15 %)	7 666,80	8 268,90	7 787,25	7 747,05
Záloha na daň po zaokrouhlení	7 670,00	8 270,00	7 790,00	7 750,00
Sleva na poplatníka	2 070,00	2 070,00	2 070,00	2 070,00
Záloha na daň po zdanění	5 600,00	6 200,00	5 720,00	5 680,00
Čistá mzda 1 zaměstnanec 2020	28 398,00	30 468,00	28 812,00	28 674,00
Čistá mzda 1 zaměstnanec 2021	29 643,00	31 863,00	30 087,00	29 939,00
<b>Zvýšení čisté mzdy v roce 2021 za 1 zaměstnanec</b>	<b>1 245,00</b>	<b>1 395,00</b>	<b>1 275,00</b>	<b>1 265,00</b>

**Zdroj:** vlastní zpracování



Tabulka č. 9 prezentuje přehled měsíčního stavu mezd za rok 2020 a slouží k porovnání, o kolik se zaměstnanci zvedla měsíční mzda po zrušení superhrubé mzdy. Průměrná hodnota zvýšení mezd je přibližných 1 295 Kč na jednoho zaměstnance. Tento modelový počet slouží spíše k orientaci a ukázce ku zvýšení mzdy za rok 2021.

V roce 2020 byla výše slevy na poplatníka stanovena na 2 070 Kč, k 1. lednu 2021 se tato hodnota zvýšila na 2 320 Kč. Modelové výpočty tabulky č. 8 a 9 vycházejí z toho, že zaměstnanci mají podepsané prohlášení k dani a dochází pouze k odečtení sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance a stravenek, které jsou v hodnotě 945 Kč (1 stravenka = 100 Kč, zaměstnanec hradí 45 % a je stanovena na 1 pracovní den, tedy ve výpočtu se počítá s 21 pracovními dny). Výpočty zahrnují počet zaměstnanců na hlavní pracovní poměr nikoliv pracovníky na dohody o provedení práce či dohody o provedení činnosti.

Modelové výpočty pro tabulky 10, 11, 12 a 13, které jsou pro jednotlivé společnosti TPA Česká republika udělané zvlášť, zachycují výši čisté mzdy zaměstnance a náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance ročně. V rámci výpočtů je k dispozici zahrnutá varianta bez přidání zaměstnaneckého benefitu, dále přidán příspěvek na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč, zvýšení mzdy o 1 200 Kč a poskytnutý 13. plat zaměstnancům.

Tabulka 10 ukazuje, jak se budou lišit hodnoty jednotlivých výpočtů po zahrnutí vybraných zaměstnaneckých benefitů ve společnosti TPA Tax, s.r.o. pro oblast poskytování účetnických služeb.

**Tab. 10 – Modelový výpočet pro TPA Tax, s.r.o. – účetnictví po přidání zaměstnaneckých benefitů**

<b>TPA Tax, s.r.o. – účetnictví</b>				
	<b>Čistá mzda bez přidaných benefitů (současný stav)</b>	<b>Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění ve výši 1200 Kč</b>	<b>Zvýšení mzdy o 1200 Kč</b>	<b>13. plat</b>
Počet zaměstnanců	78	78	78	78
Hrubá mzda	38 200,00	38 200,00	39 400,00	76 400,00
Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění	-	1 200,00	-	-
Zvýšení mzdy	-	-	1 200,00	-
13. plat	-	-	-	38 200,00
Sociální pojištění za zaměstnance (6,5%)	2 483,00	2 483,00	2 561,00	4 966,00
Zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	1 719,00	1 719,00	1 773,00	3 438,00
Záloha na daň (15 %)	5 730,00	5 730,00	5 910,00	11 460,00
Sleva na poplatníka	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Sleva na dani celkem	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Daň po uplatnění slev	3 410,00	3 410,00	3 590,00	9 140,00
Stravenky hrazené zaměstnancem (45 %)	945,00	945,00	945,00	945,00
<b>Čistá mzda pro jednoho zaměstnance</b>	<b>29 643,00</b>	<b>30 843,00</b>	<b>30 531,00</b>	<b>57 911,00</b>
Sociální pojištění za zaměstnavatele (24,8 %)	9 473,60	9 473,60	9 771,20	18 947,20
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9 %)	3 438,00	3 438,00	3 546,00	6 876,00
Náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance měsíčně	51 111,60	52 311,60	52 717,20	102 223,20
Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance měsíčně	3 986 704,80	4 080 304,80	4 111 941,60	7 973 409,60
<b>Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance ročně</b>	<b>47 840 457,60</b>	<b>48 963 657,60</b>	<b>49 343 299,20</b>	<b>95 680 915,20</b>

**Zdroj:** vlastní zpracování

Tabulka č. 10 prezentuje vzešlé výsledky po zahrnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč, zvýšení mzdy ve stejné výši, tedy 1 200 Kč a poskytnutí zaměstnancům 13. plat. Výsledkem komparace je výhodnost poskytnutí benefitů oproti

zvýšení mzdy a představuje ušetření nákladů zaměstnavatele za všechny zaměstnance ročně ve výši 379 6641,60 Kč. Výhodnost v poskytnutí penzijního připojištění oproti zvýšení mzdy či 13. platu je především v tom, že ani zaměstnanec, a ani zaměstnavatel neodvádí z tohoto benefitu sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnance je tedy úspora ve výši 11 % a pro zaměstnavatele ve výši 33,8 % (oproti roku 2018 až 06/2019, kdy výše sociálního pojištění byla stanovená na 24 %, v současné době je ponížena na 23,8 %, zdravotní pojištění za zaměstnavatele je stále 9 %). Při zařazení příspěvku zaměstnavatele na penzijním připojištění by roční mzdové náklady společnosti vzrostly o 1 123 200 Kč, které představují přibližné zvýšení o 2,35 %. V případě zavedení zvýšení mzdy o 1 200 Kč by se roční náklady zvýšily o 1 502 841,60 Kč, to je o 3,14 %.

Tabulka č. 11 interpretuje modelové výsledky vztahující se k hrubé mzdě 41 200 Kč, stanovené společnosti TPA Tax, s.r.o. poskytující služby daňového charakteru. Opět modelový výpočet obsahuje výpočet čisté mzdy a roční nákladů za zaměstnavatele bez přidaného zaměstnaneckého benefitu, přidání příspěvku za zaměstnavatele na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč, zvýšení mzdy o stejnou částku a výpočet pro vyplacení 13. platu.

**Tab. 11**– Modelový výpočet pro TPA Tax, s.r.o. – daně po přidání zaměstnaneckých benefitů

<b>TPA Tax, s.r.o. – daně</b>				
	<b>Čistá mzda bez přidaných benefitů (současný stav)</b>	<b>Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění ve výši 1200 Kč</b>	<b>Zvýšení mzdy o 1200 Kč</b>	<b>13. plat</b>
Počet zaměstnanců	52	52	52	52
Hrubá mzda	41 200,00	41 200,00	42 400,00	82 400,00
Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění	-	1 200,00	-	-
Zvýšení mzdy	-	-	1 200,00	-
13. plat	-	-	-	38 200,00
Sociální pojištění za zaměstnance (6,5%)	2 678,00	2 678,00	2 756,00	5 356,00
Zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	1 854,00	1 854,00	1 908,00	3 708,00
Záloha na daň (15 %)	6 180,00	6 180,00	6 360,00	12 360,00
Sleva na poplatníka	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Slevy na dani celkem	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Daň po uplatnění slev	3 860,00	3 860,00	4 040,00	10 040,00
Stravenky hrazené zaměstnancem (45 %)	945,00	945,00	945,00	945,00
<b>Čistá mzda pro jednoho zaměstnance</b>	<b>31 863,00</b>	<b>33 063,00</b>	<b>32 751,00</b>	<b>62 351,00</b>
Sociální pojištění za zaměstnavatele (24,8 %)	10 217,60	10 217,60	10 515,20	20 435,20
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9 %)	3 708,00	3 708,00	3 816,00	7 416,00
Náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance měsíčně	55 125,60	56 325,60	56 731,20	110 251,20
Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance měsíčně	2 866 531,20	2 928 931,20	2 950 022,40	5 733 062,40
<b>Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance ročně</b>	<b>34 398 374,40</b>	<b>35 147 174,40</b>	<b>35 400 268,80</b>	<b>68 796 748,80</b>

**Zdroj:** vlastní zpracování

Modelové výpočty v tabulce č. 11 spadají pod společnost TPA Tax, s.r.o., jejíž hlavní náplň je poskytování daňového poradenství a služeb s nimi souvisejícími. Hrubá mzda je přibližná a stanovená na výši 41 200 Kč. Z výpočtu je patrné, že nejvýhodnější

variantou (bez 13. platu, který by byl jednorázový), je přidání benefitu ve formě příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. Čistá mzda se v této rovině pro zaměstnance pohybuje ve výši 33 063 Kč, po odečtení hodnoty stravenek 945 Kč a uplatnění daně. V porovnání mezi zvýšením mzdy a příspěvku na penzijní připojištění, je výše rozdílu 312 Kč. Varianta příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč zvýší roční náklady společnosti o 748 800 Kč, tedy přibližně o 2,18 %.

Modelový výpočet tabulky č. 12 se vztahuje k firmě TPA Audit, s.r.o. s hrubou měsíční mzdou ve výši 38 800 Kč.

**Tab. 12** – Modelový výpočet pro TPA Audit, s.r.o. po přidání zaměstnaneckých benefitů

<b>TPA Audit, s.r.o.</b>				
	<b>Čistá mzda bez přidaných benefitů (současný stav)</b>	<b>Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění ve výši 1200 Kč</b>	<b>Zvýšení mzdy o 1200 Kč</b>	<b>13. plat</b>
Počet zaměstnanců	51	51	51	51
Hrubá mzda	38 800,00	38 800,00	40 000,00	77 600,00
Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění	-	1 200,00	-	-
Zvýšení mzdy	-	-	1 200,00	-
13. plat	-	-	-	38 200,00
Sociální pojištění za zaměstnance (6,5%)	2 522,00	2 522,00	2 600,00	5 044,00
Zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	1 746,00	1 746,00	1 800,00	3 492,00
Záloha na daň (15 %)	5 820,00	5 820,00	6 000,00	11 640,00
Sleva na poplatníka	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Slevy na dani celkem	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Daň po uplatnění slev	3 500,00	3 500,00	3 680,00	9 320,00
Stravenky hrazené zaměstnancem 45%	945,00	945,00	945,00	945,00
<b>Čistá mzda pro jednoho zaměstnance</b>	<b>30 087,00</b>	<b>31 287,00</b>	<b>30 975,00</b>	<b>58 799,00</b>
Sociální pojištění za zaměstnavatele (24,8 %)	9 622,40	9 622,40	9 920,00	19 244,80
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9 %)	3 492,00	3 492,00	3 600,00	6 984,00
Náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance měsíčně	51 914,40	53 114,40	53 520,00	103 828,80
Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance měsíčně	2 647 634,40	2 708 834,40	2 729 520,00	5 295 268,80
<b>Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance ročně</b>	<b>31 771 612,80</b>	<b>32 506 012,80</b>	<b>32 754 240,00</b>	<b>63 543 225,60</b>

**Zdroj:** vlastní zpracování

Tabulka č. 12 prezentuje modelové výpočty pro společnost TPA Audit, s.r.o. při přibližném odhadu hrubé mzdy 38 800 Kč. Pokud by společnost zavedla příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, zvýšily by se její náklady o 734 400 Kč, což představuje přibližně 2,31 %. Při zvýšení mzdy o 1 200 Kč, by se roční náklady zaměstnavatele za zaměstnance zvýšily přibližně o 3,09 % s rozdílem o 982 627,20 Kč. Opět tento výpočet pracuje se zvýšením mzdy ve výši 1 200 Kč, s přidáním příspěvku na penzijní připojištění v té samé výši a také prezentuje výpočet při jednorázovém vyplacení 13. platu.

Tabulka č. 13 interpretuje vzešlé výsledky z modelových výpočtů pro společnost TPA Valuation & Advisory, s.r.o. při stejném rozšíření zaměstnaneckých benefitů jako u předchozích společností.

**Tab. 13** - Modelový výpočet pro TPA Valuation & Advisory, s.r.o., po přidání  
zaměstnaneckých benefitů

<b>TPA Valuation &amp; Advisory, s.r.o.</b>				
	<b>Čistá mzda bez přidaných benefitů (současný stav)</b>	<b>Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění ve výši 1200 Kč</b>	<b>Zvýšení mzdy o 1200 Kč</b>	<b>13. plat</b>
Počet zaměstnanců	49	49	49	49
Hrubá mzda	38 600,00	38 600,00	39 800,00	77 200,00
Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění	-	1 200,00	-	-
Zvýšení mzdy	-	-	1 200,00	-
13. plat	-	-	-	38 200,00
Sociální pojištění za zaměstnance (6,5%)	2 509,00	2 509,00	2 587,00	5 018,00
Zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	1 737,00	1 737,00	1 791,00	3 474,00
Záloha na daň 15 %	5 790,00	5 790,00	5 970,00	11 580,00
Sleva na poplatníka	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Slevy na dani celkem	2 320,00	2 320,00	2 320,00	2 320,00
Daň po uplatnění slev	3 470,00	3 470,00	3 650,00	9 260,00
Stravenky hrazené zaměstnancem 45 %	945,00	945,00	945,00	945,00
<b>Čistá mzda pro jednoho zaměstnance</b>	<b>29 939,00</b>	<b>31 139,00</b>	<b>30 827,00</b>	<b>58 503,00</b>
Sociální pojištění za zaměstnavatele (24,8 %)	9 572,80	9 572,80	9 870,40	19 145,60
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9 %)	3 474,00	3 474,00	3 582,00	6 948,00
Náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance měsíčně	51 646,80	52 846,80	53 252,40	103 293,60
Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance měsíčně	2 530 693,20	2 589 493,20	2 609 367,60	5 061 386,40
<b>Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance ročně</b>	<b>30 368 318,40</b>	<b>31 073 918,40</b>	<b>31 312 411,20</b>	<b>60 736 636,80</b>

**Zdroj:** vlastní zpracování



Modelové výpočty v tabulce č. 13 pracují s hrubou mzdou ve výši 38 600 Kč a porovnávají stejné příspěvky jako předchozí modelové výpočty. Při zavedení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění dojde ke zvýšení nákladů zaměstnavatele o 705 600 Kč, tedy o 2,32 %. Při zvýšení mzdy o 1 200 Kč se zvýší čistá mzda zaměstnancům o 888 Kč, ale náklady zaměstnavateli vzrostou o 944 092,80 Kč, které představují zvýšení o přibližně 3,11 %.

V rámci modelových výpočtů byly zahrnutá i položka zohledňující 13. plat, který by byl zaměstnancům vyplacen jednorázovou formou. Vždy o 100 % došlo k navýšení stávající hrubou mzdou pro jednotlivé zaměstnance součástí třech firem společnosti TPA Česká republika. Zhruba 42 % zaměstnanců společnosti, kteří v dotazníkovém šetření odpovídali, projevilo o tento benefit zájem. Modelové výpočty zahrnovali zvýšení mzdy pro všechny zaměstnance ve všech třech společnostech o 1 200 Kč, poskytnutí příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění ve stejné výši a zmiňovaný 13. plat, který představoval dvojnásobek současné průměrné hrubé mzdy za 1 zaměstnance. Z hlediska daňové výhodnosti a odvoditelnosti by pro vedení TPA Česká republika bylo vhodné zahrnout do zaměstnaneckých benefitů právě možnost příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. Modelové výpočty zohledňovaly celkový počet zaměstnanců, počítali s pracovníky na hlavní pracovní poměr a nezohledňovaly dohody o provedení práce a dohody o provedení činnosti.

Výsledky dotazníkového šetření a modelové výpočty byly předány vedení společnosti a personálnímu oddělení. V důsledku dlouhodobě se vyvíjející příznivé situace, společnost zvažuje možnost rozšíření stávající nabídky zaměstnaneckých benefitů právě o příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, který je především daňově výhodný.

## 5 Závěr

Diplomová práce se zabývala zaměstnaneckými benefity z pohledu účetního a daňového a jaký vliv mají na mzdové náklady. V současné době je v České republice velice nízká nezaměstnanost, přibližně 4 % a především kvůli tomuto faktu je pro zaměstnavatele velice obtížné získat dostatečně vyškolené a kvalitní zaměstnance, kteří představují pro společnost to nejcennější, a tím je lidský faktor. Na potenciální zaměstnance je čím dál více vyvíjen veliký tlak z hlediska požadavků znalostí a zkušeností, a právě především těmito skutečnostem rostou i rapidně finanční zátěže pro zaměstnavatele.

Vybraná společnost, na kterou byla aplikovaná praktická část práce má přibližně 230 zaměstnanců, kteří jsou součástí tří firem. Ty se zabývají poskytováním služeb v oblasti účetnictví, daní, poradenství související s auditem a oceňováním.

Hlavním cílem diplomové práce bylo na základě analýzy současného stavu mzdových nákladů, nabízených zaměstnaneckých benefitů vybrané účetní jednotky a následnou komparací dotazníkového šetření, navrhnout pomocí modelových výpočtů zaměstnanecký benefit, který by sloužil společnosti pro udržení stávajících zaměstnanců, získání nových potenciálních zaměstnanců a především udržení vysoké konkurenceschopnosti na trhu práce se zvýšením atraktivnosti pro nové pracovníky a uchazeče do vybrané účetní jednotky.

Dotazníkového šetření provedeného ve společnosti, se zúčastnilo přes 52 % zaměstnanců společnosti. Výsledky průzkumu byly použity pouze jako podklad ke zpracování vlastního návrhu úprav benefitů ve společnosti. Otázky, které byly součástí dotazníkového šetření, byly plně konzultovány s personálním oddělením a musely splňovat potřebná kritéria pro veřejné rozeslání mezi zaměstnance. Zaměstnanci společnosti uvedli, že z větší míry by měli zájem o příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, které je daňově výhodné, následně uvedli, že by preferovali zvýšení mzdy a uvítali by též možnost 13. platu. Na základě získaných výsledků dotazníkového šetření byly sestaveny modelové výpočty, ze kterých jednoznačně vyplynulo, že pro společnost by z hlediska daňové odvoditelnosti bylo nejvíce výhodné zavést příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč. Při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění ve výši 1 200 Kč měsíčně každému zaměstnanci, v celkové výši nákladů zaměstnavatele 147 690 763,20 Kč, představovala roční úspora společností 1 119 456 Kč oproti zvýšení mezd o 1200 Kč, které by představovaly celkový náklad 148 810 219,20 Kč.

Vzešlé výsledky sloužily pro vytvoření modelových výpočtů. Tyto výpočty zohledňovaly právě zmiňované tři zaměstnanecké benefity.

Veškeré modelové výpočty a výsledky dotazníkového šetření byly po zpracování předloženy vedení společnosti a personálnímu oddělení pro další zpracování a zhodnocení možnosti realizace zavedení nového zaměstnaneckého benefitu dle stávajících ekonomických možností společnosti.

Na základě získaných výsledků dotazníkového šetření je možné konstatovat, že zaměstnanci obecně preferují více přímé navýšení mzdy, a to v podobě prémie či platů, oproti ostatním benefitům. Pro zaměstnavatele je jednoznačně výhodnější poskytování daňově výhodných benefitů, z důvodu úspory samotných mzdových nákladů. Optimální skladba nabídky benefitů pak vychází z kombinace obou přístupů, které je nutno pravidelně ověřovat a aktualizovat. Z obecného hlediska je určitě možné doporučit, aby společnosti zájem o poskytované benefity pravidelně ověřovali a upravovali, aby dopad jejich vlivu splňoval předpokládané požadavky.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### 6.1 Knižní publikace

**MACHÁČEK**, Ivan. 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně. 5., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2019, str. 264. ISBN 978-80-7598-361-9.

**HÁLEK**, Vítězslav. *Management a marketing.* 2017.1. vyd. Hradec Králové, 2017, str. 293. ISBN 978-80-270-2439-1

**ARMSTRONG**, Michael. 2015. *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy.* 13. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2015, str. 928. ISBN 978-80-247-5258-7.

**MACHÁČEK**, Ivan. 2013. *Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. str. 200. ISBN 978-80-7478-000-4.

**MACHÁČEK**, Ivan. 2010. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení.* V Praze: C. H. Beck, 2010, str. 146. ISBN 978-80-7400-301-1.

**DĚRGEL**, Martin. 2020. *Zaměstnanecké benefity, cestovní náhrady, zdravotní pojištění, nemovitosti.* Praha, 2020, str. 272. ISBN 9771213927095.

**ARMSTRONG**, Michael. 2019. *Armstrong's handbook of Human Resource Management practice. 11th ed.* London: Kogan Page. 2009. ISBN 978-0-7494-5242-1.

**LEŠINGROVÁ**, Romana. 2008. *Bařova soustava řízení. 3. vyd.* Uherské Hradiště 2008. ISBN 978-80-903808-9-9

**MACHÁČEK**, Ivan. 2007. *Zaměstnanecké benefity.* V Praze: ASPI, 2007, str. 132. ISBN 80-7357-275-3.

**ARMSTRONG**, Michael. 2007. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy.* Praha: Grada Publishing, a. s., 2007, str. 800. ISBN 978-80-247-1407-3.

**KOCOUREK**, Jiří. 2004, *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. 4. aktualiz. a doplň. vyd.* Praha: nakladatelství ANAG spol. s.r.o., 2004. str. 839. ISBN 80-7263-226-4.

**DYTRTOVÁ**, Radmila. 2007. *The education and the environment for the educators.* vyd. Brno, Tribun EU, 2007. str. 37. ISBN 978-80-137-7.

**EUROPEAN SUMMER UNIVERSITY.** 2008. *History and Epistemology in Mathematics Education.* vyd. Vydavatelský servis, Plzeň, 2008. str. 901. ISBN 978-80-86843-19-3.m

**KAFLAN,** Miroslav. 2001. *Modern business English in enterprise.* vyd. Voznice, Leda 2001. str. 480. ISBN 80-85927-86-1.

**SEDLÁKOVÁ,** Eva, **MIRČEVSKÁ,** Dalimila. 2018. *Daňové a nedaňové výdaje 2018.* vyd. Poradce s.r.o.. 2018. str. 400. ISBN 978-80-7365-399-6.

**SEDLÁKOVÁ,** Eva. **MIRČEVSKÁ,** Dalimila. 2017. *Daňové a nedaňové výdaje.* vyd. 13. Česká Těšín: Poradce s.r.o. 2017. str. 311. ISBN 978-80-7365-385-9.

**MILKOVICH,** George, **BOUDREAU,** John. 1993. *Řízení lidských zdrojů.* vyd. Praha, Grada. 1993. str. 930. ISBN 80-85623-29-3.

**SEEBAUR,** Renate. 2003. *Kommunikation und Ausgewählte.* vyd. Paido, Brno. 2003. str. 221. ISBN 80-7315-051-4.

## 6.2 Webové zdroje

**MINISTERSTVO FINANČÍ.** 2020. *Přehled nejdůležitějších změn v gesci Ministerstva financí pro rok 2021.* MFCR.CZ. [online]. 7. 12. 2020. [Citace: 20. února 2021.] Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/prehled-nejdulezitejsich-zmen-v-gesci-mi-40144>.

**MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.** 2020. *Minimální mzda – Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2021.* MPSV.CZ. [online]. 14. 12. 2020. [Citace: 15. února 2021.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>.

**MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.** 2020. *Sociální pojištění v roce 2021.* MPSV.CZ. [online]. [Citace: 15. února 2021.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>.

**MINISTERSTVO FINANČÍ.** 2020. *Přehledně: Co přináší stravenkový paušál.* MFCR.CZ. [online]. 10. 9. 2020. [Citace: 20. 3. 2021]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/prehledne-co-prinasi-stravenkovy-pausal-39391>.

**FINANCE.CZ.** *Děti a daně 2021: kdo má nárok na daňové zvýhodnění a kdo dostane daňový bonus.* FINANCE.CZ. [online]. 21. 1. 2021. [Citace: 15. února 2021.] Dostupné z: <https://www.finance.cz/503335-deti-a-dane/>.

**AKTUÁLNĚ.CZ.** *Daňová sleva na dítě a daňový bonus.* AKTUALNE.CZ. [online]. 18. 3. 2021. [Citace: 20. března 2021.] Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/danova-sleva-na-dite-bonus-zvyhodneni/r~i:wiki:1170/>.

**MĚŠEC.CZ.** *Sociální pojištění 2021.* [online]. 2020. [Citace: 15. února 2021.] Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/socialni-pojisteni/>.

**ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ.** *Obecné informace.* 2020. [online]. [Citace: 20. února 2021.] Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/platba-pojistneho-obecne-informace>.

**ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ.** *Výše a sazba pojistného.* 2020. [online]. [Citace: 20. února 2021.] Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyse-a-sazba>.

**ZÁKONY PRO LIDI.** *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.* ZAKONYPROLIDI.CZ [online]. Účinnost od 1. 1. 2007. [Citace: 18. prosince 2020.] Dostupné z: Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

**ZÁKONY PRO LIDI.** *Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o dani z příjmů.* ZAKONYPROLIDI.CZ [online]. Účinnost od 1. 1. 1993. [Citace: 18. prosince 2020.] Dostupné z: Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>.

**ZÁKONY PRO LIDI.** *Zákon č. 589/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku.* ZAKONYPROLIDI.CZ [online]. Účinnost od 1. 1. 1993. [Citace: 18. prosince 2020.] Dostupné z: Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>.

**ZÁKONY PRO LIDI.** *Zákon č. 592/1992 Sb., zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.* ZAKONYPROLIDI.CZ [online]. Účinnost od 1. 1. 1993. [Citace: 18. prosince 2020.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>.

**ZÁKONY PRO LIDI.** *Narižení vlády č. 567/2006 Sb., Narižení vlády 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.* ZAKONYPROLIDI.CZ. [online]. Účinnost od 1. 1. 2007. [Citace: 18. prosince 2020.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>.

**HOSPODÁŘSKÉ NOVINY.** *Zaměstnanecké benefity umí motivovat.* [online]. IHNED.CZ. 26. 9. 2012. [Citace: 20. února 2021.] Dostupné z: <https://ihned.cz/c1-57624810-zamestnanecke-benefity-umi-motivovat>.

**FILOZOFIE ÚSPĚCHU.** *Maslowova pyramida lidských potřeb.* FILOSOFIE-USPECHU.CZ. [online]. 2. 3. 2011. [Citace: 10. prosince 2020.] Dostupné z: <https://www.filosofie-uspechu.cz/maslowova-pyramida-lidskych-potreb/>.

**HR NEWS.** *Zaměstnanecké benefity a daně od píky a v kostce.* HRNEWS.CZ. [online]. 29. 8. 2018. [Citace: 20. února 2021.] Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/zamestnanecke-benefity-a-dane-od-piky-a-v-kostce-id-3474771>.

**GRANT THORNTON.** *Zaměstnanecké benefity a daně.* GTNEWS.CZ. [online]. 2021. [Citace: 20. února 2021.] Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>.

**KODAP SKUPINA.** *Jak vybírat benefity pro vaše zaměstnance?.* KODAP.CZ. [online]. 2016. [Citace: 20. února 2021]. Dostupné z: <https://www.kodap.cz/cs/provas/periodika/edtas-magazin-pro-cerpaci-stanice/jak-vybirat-benefity-pro-vase-zamestnance.html>.

**PORTÁL POHODA.** *Odvody sociálního a zdravotního pojištění ze mzdy.* PORTAL.POHODA.CZ. [online]. 22. 7. 2015. [Citace: 20. února 2021]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/odvody-zamestnavatele-na-socialnim-a-zdravotnim-po/>.

**MANAGEMENTMANIA.** *Herzbergova motivační teorie dvou faktorů.* MANAGEMENTMANIA.COM. [online]. 27. 1. 2016. [Citace: 18. prosince 2021]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/herzbergova-teorie-dvou-faktoru>.

**TPA GROUP.** *O nás.* TPA-GROUP.CZ. [online]. 2021. [Citace: 15. března 2021]. Dostupné z: <https://www.tpa-group.cz/cs/o-nas/>.

**UCTOVANI.NET.** *Účtování stravenek.* UCTOVANI.NET. [online]. 1. 6. 2011. [Citace: 15. Března 2021]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/clanek.php?t=Uctovani-stravenek&idc=44>.

**UCTOVANI.NET.** *Účet 521 – Mzdové náklady.* UCTOVANI.NET. [online]. 2020. [Citace: 15. Března 2021]. Dostupné z: [https://www.uctovani.net/ucet.php?ucet\\_c=521&popis=Mzdove-naklady&i=219](https://www.uctovani.net/ucet.php?ucet_c=521&popis=Mzdove-naklady&i=219).



## **7 Seznam tabulek**

Tab. 1 – Minimální mzda za sledované roky v Kč

Tab. 2 – Účtování mzdy modelový účetní příklad

Tab. 3 – Účtování stravenek modelový účetní příklad

Tab. 4 – Hospodaření společnosti TPA Tax, s.r.o. ve sledovaných letech

Tab. 5 – Hospodaření společnosti TPA Audit, s.r.o. ve sledovaných letech

Tab. 6 – Hospodaření společnosti TPA Valuation & Advisory, s.r.o. ve sledovaných letech

Tab. 7 – Jaká je vaše současná pracovní pozice ve společnosti?

Tab. 8 – Současný stav mezd v TPA

Tab. 9 – Měsíční přehled stavu mezd k roku 2020

Tab. 10 – Modelový výpočet pro TPA Tax, s.r.o. – účetnictví po přidání zaměstnaneckých benefitů

Tab. 11– Modelový výpočet pro TPA Tax, s.r.o. – daně po přidání zaměstnaneckých benefitů

Tab. 12 – Modelový výpočet pro TPA Audit, s.r.o. po přidání zaměstnaneckých benefitů

Tab. 13 - Modelový výpočet pro TPA Valuation & Advisory, s.r.o., po přidání zaměstnaneckých benefitů

## 8 Seznam grafů

Graf 1 – Pohlaví respondenta

Graf 2 – Věk respondentů

Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Graf 4 – Délka pracovního poměru dotazovaných respondentů

Graf 5 – První pracovní zkušenost

Graf 6 – Typ pracovního poměru

Graf 7 – Součástí které firmy je Vaše pracovní pozice

Graf 8 – Byli jste informováni o nabízených benefitech společností v době nástupu?

Graf 9 – Máte přehled o nabízených benefitech společnosti v současné době?

Graf 10 – Jste spokojeni se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů společností?

Graf 11 – Postrádáte konkrétní benefit, který společnost nenabízí?

Graf 12 – Preferovali byste spíše příspěvek na penzijní připojištění nebo finanční hotovost?

Graf 13 - Preferovali byste příspěvek na soukromé životní pojištění nebo hotovost?

Graf 14 – Preferované benefity zaměstnanci společnosti

Graf 15 – Který konkrétní benefit postrádáte?

Graf 16 – Kterou kategorii zaměstnaneckých benefitů upřednostňujete?

Graf 17 – Proč byste preferovali penzijní připojištění?

Graf 18 – Proč byste preferovali příspěvek na soukromé životní pojištění?

Graf 19 – Je pro Vás důležitá nabídka zaměstnaneckých benefitů při výběru nového zaměstnavatele?

## 9 Seznam zkratek

např. – například  
apod. a podobně  
tzv. – takzvaně  
aj. – a jiné  
ZP – zdravotní pojištění  
SP – sociální pojištění  
FO – fyzická osoba  
PO – právnická osoba  
ZP – zákoník práce  
ZDP – zákon o dani z příjmů  
Sb. – sbírka/y  
odst. – odstavec  
písm. - písmeno  
ZTP/P – zdravotně těžce postižený pracovník  
č. – číslo  
MD – má dáti  
D - dal  
TPA – TPA Česká republika  
s.r.o. – společnost s ručením omezeným  
IČO – identifikační číslo osoby  
DIČ – daňové identifikační číslo  
HPP – hlavní pracovní poměr  
DPP – dohoda o provedení práce  
DPČ – dohoda o provedení činnosti  
DPH – daň z přidané hodnoty  
VZZ – Výkaz zisku a ztrát  
VH – výsledek hospodaření  
ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení  
DHM – dlouhodobý hmotný majetek  
DNM – dlouhodobý nehmotný majetek  
§ - paragraf

## 10 Přílohy

### 1. Dotazníkové šetření

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Marková Lenka, jsem studentkou posledního ročníku magisterského studia na České zemědělské univerzitě a ráda bych Vás touto cestou požádala o pomoc při zpracování mé diplomové práce, která se týká zaměstnaneckých benefitů ve společnosti TPA Česká republika. Dotazník obsahuje celkem 20 otázek různé formy a měl by Vám zabrat maximálně 15 minut Vašeho času. Veškerá data z dotazníkového šetření budou zcela anonymní a poslouží ke zpracování analytické části mé diplomové práce.

V dotazníku naleznete různé formy otázek. U uzavřených otázek Vás poprosím o zaškrtnutí odpovědi, která nejlépe vystihuje Vás postoj či nejlépe charakterizuje Vaší odpověď. Naleznete zde i otevřené otázky, u kterých můžete vyjádřit svůj názor.

Předem Vám velice všem děkuji za Váš věnovaný čas tomuto dotazník.

S pozdravem a přáním pěkného dne,

Lenka Marková

1. Jaká je délka Vašeho pracovního poměru u společnosti? \*

- Méně než 1 rok
- 1 – 4 roky
- 5 – 10 let
- 11 let a více

2. Je toto zaměstnání ve společnosti Vaší první pracovní zkušeností? \*

- Ano
- Ne

3. Váš pracovní poměr je v současné době na? \*\*

- HPP
- DPČ
- DPP

4. Jaká je Vaše současná pracovní pozice ve společnosti? \*

*(uveďte prosím Vaší pozici)*

---

5. Vaše pracovní pozice je součástí firmy? \*
- TPA Tax, s.r.o.
  - TPA Audit, s.r.o.
  - TPA Valuation & Advisory, s.r.o.
6. Byli jste informováni o veškerých benefitech, které společnost poskytuje v době nástupu? \*
- Ano
  - Ne
  - Již si nejsem jistý/á
7. Máte přehled o veškerých benefitech, které společnost nabízí? \*
- Ano
  - Ne
8. Jste spokojeni se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů, které společnost poskytuje? \*
- Spokojený/á
  - Spíše spokojený/á
  - Neutrální
  - Spíše nespokojený/á
  - Nespokojený/á
9. Seřadte následující zaměstnanecké benefity poskytované společností: \*  
(1 = nejvíce důležité, 11 = nejméně důležité)
- Kafeterie
  - Příspěvek na stravování
  - Možnost práce z domova
  - Jazykové kurzy
  - Interní a externí vzdělávání
  - Multisport karta
  - Office jóga
  - Nealkoholické nápoje a ovoce na pracovišti
  - Týmové benefity
  - Možnost nakupování ve vybraných obchodech DBK se slevou
  - Možnost využití parkovacích míst v budově Budějovický Alej

10. Chybí Vám ve stávající nabídce zaměstnaneckých benefitů některý konkrétní benefit, který společnost nenabízí? \*

Ano

Ne

11. Pokud byla Vaše odpověď na otázku č. 10 ano, napište prosím, jaký postrádáte?

---

12. Je pro Vás nabídka poskytovaných benefitů důležitá při výběru zaměstnavatele? \*

Ano

Ne

13. Jakou kategorii zaměstnaneckých benefitů upřednostňujete? \*

*(Vyberte odpověď či odpovědi, které jsou pro Vás důležité, bez ohledu na to, zda ve společnosti již jsou či nikoliv).*

Sociální benefity (firemní školka, příspěvek na penzijní pojištění, zaměstnanecké půjčky, dary, apod.)

Benefity, které zkvalitňují využívání volného času (kulturní akce, sportovní akce, firemní akce, aj.)

Benefity, které se vztahují k práci (stravenky, vzdělávání, rozvojové kurzy, 13. Plat, apod.)

Benefity, které mají spojitost s postavením ve firmě (telefony pro soukromé i pracovní účely, využití automobilů, pracovní notebook, aj.)

Jiná kategorie

---

14. Preferovali byste spíše příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo zvýšení mzdy ve formě finanční hotovost? \*

Penzijní připojištění

Finanční hotovost

Neměl/a bych zájem ani o jednu možnost z vybraných benefitů

15. Z jakého důvodu byste vybrali Vámi zvolenou možnost? \*

---

16. Uvítali byste spíše příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění nebo zvýšení mzdy ve formě finanční hotovosti? \*

- Soukromé životní pojištění
- Finanční hotovost
- Neměl/a bych zájem ani o jednu možnost z vybraných benefitů

17. Z jakého důvodu byste vybrali Vámi zvolenou možnost? \*

---

18. Vaše pohlaví \*

- Muž
- Žena

19. Váš věk \*

- 18 – 26 let
- 27 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 – 55 let
- 55 let a více

20. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání \*

- Základní
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské