

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Komparace mzdových benefitů v České republice a
jiném státě EU**

Bc. Veronika Ježková

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Veronika Ježková

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Komparace mzdových benefitů v České republice a jiném státě EU

Název anglicky

Comparison of Employee Benefits in the Czech Republic and an Other Country in the European Union

Cíle práce

Cílem diplomové práce je vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů v České republice a ve zvoleném státě Evropské Unie. Pomocí modelových příkladů bude komparován vliv daňového zatížení na čistou mzdu zaměstnance a mzdové náklady zaměstnavatele u sledovaných států.

Metodika

Metodika zpracování bude vycházet ze sběru dat a studia zákonných norem, odborné literatury a dalších zdrojů tištěného a elektronického charakteru. Na základě jejich prostudování bude proveden výběr teoretických východisek problematiky, tyto poznatky budou použity při zpracování teoretické části práce.

Ve vlastní práci budou na modelových příkladech aplikovány výpočty mzdy a vliv zaměstnaneckých benefitů na výši čisté mzdy ve vybraných státech EU. V závěru bude komparován a vyhodnocen vliv zaměstnaneckých benefitů v České republice a ve zvoleném státě EU na daňového zatížení pro zaměstnance i zaměstnavatele a na jeho optimalizaci.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

mzdové benefity, mzda, daň z příjmů, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzdové náklady

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- ARMSTRONG, M. – TAYLOR, S. – ŠIKÝŘ, M. *Řízení lidských zdrojů : moderní pojetí a postupy : 13. vydání*. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- BRŮHA, D. – ŠENK, Z. – BUKOVJAN, P. – ČORNEJOVÁ, H. – KALVODA, A. – LEŠTINSKÁ, V. – LIŠKUTÍN, T. – PELECH, P. – ROUČKOVÁ, D. – VALENTA, J. – SCHMIED, Z. *Abeceda personalisty 2019*. Olomouc: Anag, 2019. ISBN 978-80-7554-201-4.
- KOUT, P. – LÍBAL, T. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-33-5.
- KRBEČKOVÁ, M. – PLESNÍKOVÁ, J. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-722-5.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-275-4.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.
- PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.
- ŠUBRT, B. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha : průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-138-3.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 7. 3. 2022

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 3. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Komparace mzdových benefitů v České republice a jiném státě EU" jsem 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. 3. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky v průběhu zpracování mé diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala společnosti J&T Banka, a.s. za poskytnutí materiálů k vlastní práci.

Komparace mzdových benefitů v České republice a jiném státě EU

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá zpracováním problematiky komparace poskytovaných benefitů v České republice a ve zvoleném státě Evropské unie, kterým je Slovenská republika.

Teoretická část je souhrnem definovaných základních pojmů jako jsou pracovněprávní vztah, systém odměňování pracovníků, mzda a její výpočet, zdanění příjmů zaměstnanců v České republice a na Slovensku. Dále je popsán význam, členění a systém poskytování zaměstnaneckých benefitů. U některých benefitů je charakterizován daňový režim benefitů u zaměstnance i zaměstnavatele ve sledovaných státech.

V praktické části diplomové práce je představena vybraná společnost v České republice, která má svoji pobočku na Slovensku. Následně je popsán systém odměňování zaměstnanců a je provedena analýza poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v této společnosti. Poté je pomocí modelových příkladů ukázán vliv zvolených benefitů společnosti na čistou mzdu zaměstnance. V poslední části vlastní práce je vypracována komparace těchto vybraných benefitů ve sledovaných zemích.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, daň z příjmů, zdravotní pojištění, sociální pojištění, mzdové náklady, daňové náklady, nedaňové náklady

Comparison of Employee Benefits in the Czech Republic and an Other Country in the European Union

Abstract

The diploma thesis deals with the comparison of provided benefits in the Czech Republic and an other representative country of the European Union, which is the Slovak Republic.

The theoretical part is a summary of defined basic terms such as the employment relationship, the employee remuneration system, the wage and its calculation, the taxation of the income of employees in the Czech Republic and Slovakia. Then is the importance, classification and system of providing employee benefits also described. For some benefits, the tax regime of benefits for both the employee and the employer in the monitored countries is characterized.

The practical part of the diploma thesis presents a selected company in the Czech Republic, which has its branch in Slovakia. Subsequently, the system of employee remuneration is described and an analysis of provided employee benefits in this company is performed. Then, using model examples, the influence of selected company benefits on the employee's net salary is shown. In the last part of the work, a comparison of these selected benefits in the monitored countries is made.

Keywords: employee benefits, employee, employer, wages, income tax, health insurance, social insurance, labor costs, tax costs, non – tax costs

Obsah

1	Úvod.....	10
2	Cíl práce a metodika	11
2.1	Cíl práce	11
2.2	Metodika	11
3	Teoretická východiska.....	12
3.1	Základní charakteristika pracovněprávních vztahů.....	12
3.2	Odměňování pracovníků	13
3.2.1	Systém odměňování	13
3.2.2	Formy mzdy	14
3.2.3	Právní úprava odměňování v ČR	15
3.2.4	Zdanění příjmů v ČR.....	17
3.2.5	Zdanění příjmů na Slovensku	19
3.3	Zaměstnanecké benefity	21
3.3.1	Členění zaměstnaneckých benefitů	22
3.3.2	Systém poskytování zaměstnaneckých benefitů	24
3.3.3	Vybrané zaměstnanecké benefity v ČR	26
3.3.4	Vybrané zaměstnanecké benefity na Slovensku	32
4	Vlastní práce	36
4.1	Představení společnosti	36
4.2	Přehled o ekonomické situaci společnosti.....	37
4.3	Odměňování zaměstnanců ve společnosti.....	39
4.4	Poskytované benefity	41
4.5	Modelové příklady vybraných benefitů	49
4.5.1	Příspěvek na stravování	51
4.5.2	Služební automobil	59
4.5.3	Cafeteria Magnus a příspěvky na rekreaci	62
4.5.4	Dary.....	65
5	Výsledky a diskuse.....	67
5.1	Komparace a vyhodnocení modelových příkladů.....	67
5.1.1	Příspěvek na stravování	67
5.1.2	Služební automobil	69
5.1.3	Cafeterie Magnus a příspěvky na rekreaci	70
5.1.4	Dary.....	72

5.2	Souhrnné vyhodnocení modelových příkladů.....	73
6	Závěr	77
7	Seznam použitých zdrojů.....	79

Seznam použitých zkratek

Banka	J&T Banka, a.s.
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
FO	fyzická osoba
Pobočka	pobočka J&T Banky na Slovensku
ZDP	zákon o daních z příjmů (Zákon č. 586/1992 Sb.)

1 Úvod

Mezi klíčové úlohy firem v tržní konkurenci mimo jiné jistě patří získávání a udržování si kvalitních zaměstnanců. Na tento úkol firem pak navazují různé činnosti, a to zejména vytvoření takových pracovních podmínek, ve kterých se zaměstnanci budou cítit spokojeni a respektováni. Odměňování a poskytování benefitů se dá zařadit mezi nejdůležitější faktory ovlivňující motivaci zaměstnanců, neboť snahou poskytování různých výhod je také motivace zaměstnanců k podávání lepších pracovních výsledků, a zároveň k posilování pozitivního vztahu zaměstnance ke svému zaměstnavateli.

Na trhu práce je v současnosti možné sledovat, jak se zaměstnavatelé téměř předhánějí v nabídce různorodých benefitů, ať už se jedná o různá peněžní či nepeněžní plnění. V důsledku toho by se zaměstnavatelé, kteří v dnešní době neposkytují zaměstnanecké benefity, měli obávat, aby jejich schopní zaměstnanci nepřecházeli ke konkurenci, která tyto výhody svým zaměstnancům nabízí. Přesto se nesmí zapomínat na fakt, že tyto benefity nejsou samozřejmostí, že jsou poskytovány nad rámec hrubé mzdy, a že není tedy povinností zaměstnavatele zaměstnancům tyto výhody nabízet. Pokud se však zaměstnavatel rozhodne nabízet svým zaměstnancům benefity, tak to pro firmu představuje další náklady, které v některých případech mohou mít velkou váhu na tvorbě celkových nákladů firmy. Proto je nutností systém odměňování, včetně benefitů, dobře plánovat a řídit. Výhodou pak u zaměstnaneckých benefitů je jejich daňový režim, díky kterému si zaměstnavatelé některé poskytované benefity mohou vést jako daňové náklady, tudíž si tak snižovat základ daně. U zaměstnanců jsou nejvýhodnější ty benefity, které jsou pro ně osvobozeny od daně z příjmů a od odvodů na zdravotní a sociální pojištění.

Jak bude vypadat nabídka benefitů si volí každá firma sama podle svých možností, přičemž zpravidla záleží na velikosti a finanční situaci společnosti. Avšak aby systém benefitů správně fungoval, je také velmi důležité naslouchat potřebám a požadavkům svých zaměstnanců. Širokou škálu různých služeb, pobytů a volnočasových aktivit může zaměstnavatel poskytnout formou „Cafeteria“ systému. Zaměstnanci tak mohou čerpat benefity podle svých preferencí.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je vyhodnotit problematiku zaměstnaneckých benefitů a osobních nákladů v České republice a ve zvoleném státě Evropské Unie, kterým je Slovenská republika. Prostřednictvím modelových příkladů bude komparován vliv daňového zatížení vybraných benefitů na čistou mzdu zaměstnance a mzdové náklady zaměstnavatele u sledovaných států.

2.2 Metodika

Metodika zpracování bude vycházet ze sběru dat a studia zákonných norem, odborné literatury a dalších zdrojů tištěného a elektronického charakteru. Na základě jejich prostudování bude proveden výběr teoretických východisek problematiky, tyto poznatky budou použity při zpracování teoretické části práce.

Ve vlastní práci bude představena vybraná společnost v České republice, která má svou pobočku na Slovensku. Následně je provedena analýza poskytovaných benefitů této společnosti v ČR a na Slovensku.

Dále na modelových příkladech budou aplikovány výpočty mzdy a vliv zaměstnaneckých benefitů na výši čisté mzdy v České republice a na Slovensku. V závěru bude komparován a vyhodnocen vliv zaměstnaneckých benefitů ve zvolených státech na daňové zatížení pro zaměstnance i zaměstnavatele.

V celé diplomové práci budou výpočty uváděny v českých korunách a eurech, přičemž pro usnadnění komparace vlivů bude využit průměrný měnový kurz za rok 2021 zaokrouhlený na jedno desetinné číslo – 25,6 EUR/Kč. V modelových výpočtech jsou přepočty částek na české koruny zaokrouhleny na celá čísla matematicky.

3 Teoretická východiska

Teoretická část se zaměřuje na charakteristiku pracovněprávních vztahů, legislativní podmínky odměňování pracovníků v České republice a systém odměňování, na formy mzdy, zdaňování příjmů v ČR i na Slovensku. V další části teoretických východisek je věnována kapitola zaměstnaneckým benefitům, zejména jejich rozdělení a systému benefitů. Dále jsou vybrány konkrétní zaměstnanecké benefity, u kterých je poukázáno na daňový a odvodový režim z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele, a to zvlášť pro Českou republiku a pro Slovensko.

3.1 Základní charakteristika pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce, a to mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Závislá práce je založena na principu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanci konají závislou práci jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a osobně. Závislou práci lze vykonávat pouze v základním pracovněprávním vztahu, a tím je pracovní poměr nebo právní vztahy založené dohodami konanými mimo pracovní poměr.

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy, která musí obsahovat některé povinné náležitosti. Těmi jsou sjednaný druh práce vykonávané zaměstnancem pro zaměstnavatele, dále místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Forma uzavření pracovní smlouvy musí být písemná. Zaměstnavatel má povinnost seznámit fyzickou osobu (FO) s právy a povinnostmi, které pro ni z pracovní smlouvy vyplývají, a dále také s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování. (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce)

Smysl zákoníku práce spočívá i ve stanovení základních zásad, kterými se pracovněprávní vztahy musí řídit. Tyto zásady zní takto:

- *„zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- *spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*

- *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*“ (§ 1a zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce)

3.2 Odměňování pracovníků

3.2.1 Systém odměňování

Koubek (2015) označil odměňování pracovníků jako jednu z nejstarších a nejzávažnějších personálních činností, která je mimořádně sledována jak vedením organizace, tak i pracovníky.

Aby se odměňování pracovníků dalo označit jako komplexní a efektivní, je třeba stanovení mzdy za vykonanou práci, a také poskytování zaměstnaneckých výhod. Strategické odměňování sleduje propojení mzdy za vykonanou práci s různými formami uznání nefinančního charakteru a ostatními nástroji managementu lidských zdrojů. (Dvořáková, 2012) Řízení odměňování se tedy netýká pouze peněžních odměn, ale rovněž nepeněžních a nehmotných odměn, mezi které lze zařadit uznání za odvedenou práci a dosažené úspěchy, poskytování příležitostí ke vzdělání a rozvoji či k zvýšení pravomocí a odpovědnosti při výkonu práce. (Armstrong, 2015) Podle Koubka (2015) je moderní pojetí odměňování pracovníků mnohem širší, neboť právě vedle pouhé mzdy nebo platu jsou tyto další možnosti odměňování jako je také např. povýšení, formální uznání v podobě pochval a zmiňované zaměstnanecké výhody. Ty jsou poskytovány zaměstnavatelem zaměstnanci nezávisle na jeho pracovním výkonu, ale pouze z titulu pracovního poměru, příp. jiného vztahu, na jehož základě pracovník pro zaměstnavatele pracuje.

Řízení odměňování se soustředí na podobu, realizaci a udržování takového systému odměňování, kterým se usiluje o uspokojení jak potřeb organizace, tak i osob na ní zainteresovaných. Obecným cílem řízení odměňování pracovníků je odměňovat lidi slušně, spravedlivě a důsledně podle jejich hodnoty pro organizaci, a to za účelem posloužení při budoucím dosahování strategických cílů organizace. (Armstrong, 2009)

Armstrong (2009) vymezil tyto cíle řízení odměňování:

- *„odměňovat lidi podle hodnoty, kterou vytvářejí;*
- *propojovat postupy v odměňování s cíli podniku a podnikání i s hodnotami a potřebami pracovníků;*

- *odměňovat správné věci, aby bylo jasné, co je důležité z hlediska chování a výsledků;*
- *pomáhat získávat a udržovat si potřebné vysoce kvalitní pracovníky;*
- *motivovat lidi a získávat jejich oddanost a angažovanost;*
- *vytvářet kulturu vysokého výkonu.* “
-

Podle Šubrtů (2018) je **systém odměňování (mzdový systém)** způsobem odměňování neboli formou mzdy a k jejímu uplatnění stanovenou strukturou mzdy, tj. souhrn jejích složek. Složky mzdy představují jednotlivé části mzdy, kterými jsou např. základní mzda (neboli tarifní mzda či mzdový tarif), různé příplatky, bonusy, odměny a prémie.

Brůha (2021) vysvětluje, že základním posláním mzdového systému, kromě naplnění povinností, je motivování zaměstnanců k co možná nejlepším výkonům, a tudíž k výsledkům práce s cílem naplnit záměry zaměstnavatele. Zároveň definuje účel mzdového systému, a to tak, že je potřeba dosáhnout toho, aby mzdy zaměstnanců byly co nejvíce závislé na výsledcích práce, a aby tak vynaložené prostředky byly maximálně efektivní z pohledu potřeb zaměstnavatele.

Podle Měrtlové (2014) patří mezi cíle mzdového systému:

- získání kvalifikovaných pracovníků, kteří vyhovují požadavkům pracovních míst, a zároveň svým chováním a postojem k cílům organizace přispívají k budování stabilizovaného stavu zaměstnanců,
- motivování a stimulování pracovníků k výkonu a žádoucímu pracovnímu chování,
- zabezpečení spravedlivé mzdové diferenciaci uvnitř organizace, a také v porovnání se situací na trhu práce,
- udržení stanoveného vypláceného objemu mzdových prostředků tak, aby neohrožoval konkurenceschopnost organizace.

3.2.2 Formy mzdy

Formy mzdy ve mzdovém systému je možno chápat jako soubor pravidel, podle kterých se utváří závislost mzdy zaměstnanců na výsledcích práce. Mezi nejčastější formy mzdy se řadí časová, úkolová, podílová a smíšená mzda. (Brůha, 2021) Dělení forem mezd

podle Dvořákové (2012) je na základní (samostatné) a na doplňkové (nesamostatné). Do základních forem mezd zařadila časovou a úkolovou mzdu a do doplňkových forem osobní ohodnocení, prémie, provize, bonusy, odměny a účast na výsledcích (např. podíl na zisku).

Časová mzda je uplatnitelná u jakéhokoliv druhu práce. Lze ji rozdělit na hodinový mzdový tarif nebo na měsíční mzdový tarif. Hodinový mzdový tarif se vypočítá jako součin tohoto tarifu a skutečně odpracovaných hodin. (Dvořáková, 2012) Při měsíční časové mzdě má zaměstnanec určenou výši mzdy za kalendářní měsíc bez ohledu na skutečně odpracované hodiny, které vyplývají v daném měsíci z rozvrhu např. týdenní pracovní doby. (Šubrt, 2018) Podle Brůhy (2021) je časová forma mzdy zárukou pro zaměstnance určité úrovně mzdy nezávislé na ekonomických výsledcích podnikatelských aktivit firmy. Zároveň výhodou u této formy mzdy je administrativní nenáročnost. Většinou se používá v kombinaci s dalšími formami mzdy, nejčastěji s prémie a odměnami, neboť její stimulační podnět bývá považován za omezený.

Při **úkolové mzdě** je výdělek zaměstnance závislý na výkonu, který je vyjádřen stupněm plnění stanoven normou výkonu. Nejvhodnější použití je na těch pracovištích, kde zaměstnavatelé mají zájem o vyráběnou produkci na množství, kde zároveň zaměstnanci mohou toto množství ovlivnit svým výkonem, a kde je umožněna spolehlivá evidence a kontrola množství a kvality odvedené práce. (Brůha, 2021)

Podílová mzda je obvykle stanovena jako podíl (zpravidla procento) na objemu tržeb. (Brůha, 2021) Podle Koubka (2015) je výhodou u této formy mzdy, že existuje přímý vztah mezi odměnou a vlastním výkonem pracovníka. Za nevýhodu naopak považuje to, že podílovou mzdu mohou ovlivnit faktory, které sám pracovník nemůže mít pod kontrolou, např. začne se prodávat náhle lepší a levnější konkurenční výrobek, který nahradí výrobek daného zaměstnance, změni se preference zákazníků, počasí nebo hospodářská situace apod.

Smíšená mzda kombinuje výše uvedené formy mzdy, příkladem může být měsíční mzda s provizní mzdou. (Šubrt, 2018)

3.2.3 Právní úprava odměňování v ČR

V České republice komplexně upravuje problematiku odměňování zaměstnanců za vykonanou práci v základních pracovněprávních vztazích **zákoník práce**. Pro všechny formy základních pracovněprávních vztahů existuje společný princip odměňování za výkon

práce. Tímto principem je deklarace o nepřípustnosti výkonu práce bez přiměřené odměny za práci, ale také to, že všechny formy odměn jsou plněními, která jsou podmíněna samotným výkonem práce, nikoliv pouhou existencí těchto základních pracovněprávních vztahů. (Brůha, 2021)

Zaměstnancům za výkon závislé práce náleží odměna, a to ve formě mzdy nebo platu, případně ve formě odměny vyplývající z práce na dohody konané mimo pracovní poměr (tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce).

- **Mzdou** se označuje dle zákoníku práce peněžité plnění či plnění peněžité hodnoty (tzv. naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. (§ 109 odst. 2, Zákoník práce) Mzda se sjednává v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo v jiné smlouvě, případně je zaměstnavatelem stanovena vnitřním předpisem anebo je určena mzdovým výměrem. (Brůha, 2021, §113 odst. 1, Zákoník práce)
- **Platem** se rozumí peněžité plnění, které je poskytované za vykonanou práci zaměstnanci od zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond nebo jiný orgán veřejného sektoru dle § 109 odst. 3 v zákoníku práce.

Zákoník práce dále říká, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům od zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce)

V rámci právní úpravy odměňování se dále v zákoníku práce hovoří o tzv. minimální mzdě a zaručené mzdě. **Minimální mzda** představuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci, z čehož vyplývá, že mzda, plat, ani odměna z dohody se nesmí dostat pod tuto hranici. Z tohoto důvodu se do mzdy ani platu nezahrnuje mzda nebo plat za práci přesčas, ve svátek, přes noc nebo za práci v sobotu nebo neděli, a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Výši minimální mzdy stanovuje vláda nařízením. Zpravidla tak vláda činí s účinností od počátku kalendářního roku, a to s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. (§111, Zákoník práce) „**Zaručenou mzdou** je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. (§112 odst. 1, Zákoník práce) Pro nejnižší úroveň zaručené mzdy platí, že nesmí být nižší než minimální mzda. Další úrovně zaručené mzdy se stanovují na základě složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. (§ 112 odst. 2, Zákoník práce)

Diplomová práce se dále zaměřuje především na podnikatelský sektor, resp. na odměňování zaměstnanců formou mzdy, nikoli platem. Proto se dále bude hovořit zejména o mzdě.

3.2.4 Zdanění příjmů v ČR

Problematicku zdaňování příjmů v České republice upravuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (ZDP), podle něhož jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob:

- příjmy ze závislé činnosti (§ 6),
- příjmy ze samostatné činnosti (§7),
- příjmy z kapitálového majetku (§ 8),
- příjmy z nájmu (§ 9),
- ostatní příjmy (§ 10).

Příjmy ze závislé činnosti jsou ty, které vycházejí z pracovněprávních vztahů, tj. mzda či plat. Pokud se mluví o mzdě, je nutno rozeznávat pojmy jako jsou hrubá mzda a čistá mzda. Rozdíl spočívá v tom, že čistá mzda se vypočítává z hrubé mzdy, která zahrnuje všechny složky mzdy (resp. základní mzda, příplatky, odměny, příp. náhrady mzdy apod.). Z hrubé mzdy se následně odvádí povinné pojistné, a to zdravotní a sociální pojištění, a dále hrubá mzda podléhá dani z příjmů fyzických osob. Povinné pojistné platí zaměstnanec, ale také zaměstnavatel je povinen odvádět zdravotní a sociální pojištění za své zaměstnance. (Gola, 2021; Výpočet.cz)

Podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění je stanoven celkový odvod zdravotního pojistného 13,5 % z vyměřovacího základu. Dle § 9 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů zaměstnavatel hradí za svého zaměstnance část pojistného, konkrétně dvě třetiny z celkového odvodu, tj. 9 %. Zaměstnanec odvádí zbývající jednu třetinu, tj. 4,5 %. Minimálnímu vyměřovacímu základu odpovídá minimální mzda, a je-li vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je pak zaměstnanec povinen doplatit pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů.

Dále dle zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti se z hrubé mzdy zaměstnance strhává sociální pojištění, jehož sazba pro zaměstnance činí 6,5 %, a pro zaměstnavatele 24,8 %. Z čehož odchází 21,5 % na

důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. (Vybíhal, 2021) Celkový odvod na sociální pojištění činí 31,3 %.

Změny ve zdaňování příjmů zaměstnanců od roku 2021

Rindová a Rohlíková (2021) uvádí, že mezi zásadní změny, jejichž většina je s účinností od začátku roku 2021, patří:

- zrušení zdaňování z tzv. superhrubé mzdy,
- zavedení nové daňové sazby z příjmů FO,
- a stanovení nové částky slevy na poplatníka.

Zrušení superhrubé mzdy mění zásadně koncept zdanění mzdy. Nově je základem daně z příjmů ze závislé činnosti nyní pouze příjem, jehož částka již není zvyšována o sociální pojištění a zdravotní pojištění, které je povinen z těchto příjmů hradit zaměstnavatel. Z toho tedy vyplývá, že dílčím základem daně z příjmů FO ze závislé činnosti tak bude jen hrubá mzda. Podle sdělení vlády by mělo být toto snížení daně z příjmů pouze prozatímní, konkrétně je to zamýšleno na dva roky, přičemž ale toto časové omezení není obsaženo ve schváleném textu zákona. Dále se bude o daňovém režimu a výši jeho sazeb rozhodovat s ohledem na aktuální ekonomický a fiskální vývoj. (Rindová, Rohlíková, 2021)

Nově se zavedla tzv. „klouzavá“ progresivní sazba daně z příjmů, která je nastavena na 15 % pro základ daně do 48násobku průměrné mzdy v tzv. základní rovině a 23 % pro základ daně přesahující 48násobek průměrné mzdy. (Bolcková a kol., 2021)

Podle § 35ba odst. 1 písm. a), ZDP se zvýšila základní sleva na poplatníka. Pro rok 2021 je stanovena na částku 27 840 Kč, měsíčně 2 320 Kč a pro rok 2022 se znovu zvýší na 30 840 Kč, tj. měsíčně 2 570 Kč.

Slevy na dani a daňová zvýhodnění

V následující tabulce 1 je možné vidět aktuální přehled poskytovaných slev na dani pro rok 2022. Některé slevy na dani nelze uplatňovat měsíčně, ale pouze ročně. Příkladem může být sleva na manželku či manžela a sleva na dani vyživovaného dítěte v předškolním zařízení.

Tabulka 1 - Přehled slev na dani v ČR pro rok 2022

Sleva na dani	Za rok	Za měsíc
Základní sleva na poplatníka 2021	30 840 Kč	2 570 Kč
Na manžela/manželku	24 840 Kč	-
Na přiznání průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Základní na invaliditu (I. a II. stupeň)	2 520 Kč	210 Kč
Rozšířená na invaliditu (III. stupeň)	5 040 Kč	420 Kč
Na studenta	4 020 Kč	335 Kč
Za umístění ve školce	max. 16 200 Kč	-

Zdroj: vlastní zpracování dle Hájkové (2022)

Aby zaměstnanec mohl uplatnit základní slevu na poplatníka, musí nejprve u svého zaměstnavatele podepsat prohlášení k dani. Další podmínkou je, že se daňové slevy dají uplatnit při výpočtu čisté mzdy pouze u jednoho zaměstnavatele. Mimo jiné nárok na slevu na daň vzniká i pracujícím penzistům nebo studentům. Všechny výše uvedené slevy snižují přímo vypočtenou daň z příjmu FO. (Gola, 2021)

V tabulce 2 je přehled daňových zvýhodnění a jejich roční a měsíční částky. Sleva se vztahuje na děti do 26 let. V případě vyživovaného dítěte s průkazem ZTP/P se zvyšují částky v tabulce na 2násobek.

Tabulka 2 - Přehled daňových zvýhodnění na děti v ČR pro rok 2022

Daňové zvýhodnění na dítě	Za rok	Za měsíc (v Kč)
1. dítě	15 204 Kč	1 267 Kč
2. dítě	22 320 Kč	1 860 Kč
3. a každé další dítě	27 840 Kč	2 320 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle § 35c zákona o daních z příjmů

3.2.5 Zdanění příjmů na Slovensku

Ve Slovenské republice upravuje problematiku zdanění příjmů zákon č. 595/2003 Z.z., o daních z příjmů. Dle tohoto zákona jsou pro fyzické osoby předmětem daně:

- příjmy ze závislé činnosti (§ 5),

- příjmy z podnikání, z jiné samostatně výdělečné činnosti, z pronájmu a z použití díla a uměleckého výkonu (§ 6),
- příjmy z kapitálového majetku (§ 7),
- ostatní příjmy (§ 8).

Na Slovensku stejně jako v České republice příjmy ze závislé činnosti vyplývají z pracovněprávních vztahů a mzda podléhá zdravotnímu a sociálnímu pojištění a dani z příjmů.

Dle zákona č. 580/2004 Z.z., zákon o zdravotnom poistení stanovuje odvod zdravotního pojištění za zaměstnance ve výši 4 % z vyměřovacího základu a zaměstnavatel odvádí 10 %. Celkový odvod na zdravotní pojištění je 14 %, což je o půl procenta více jak v ČR. Na Slovensku v případě, že je zaměstnanec zdravotně postižený, tak se procento krátí o polovinu, u zaměstnance tedy na 2 % a u zaměstnavatele na 5 %. (Taldová, 2020)

Dále dle zákona č. 461/2003 Z.z., zákon o sociálnom poistení sociální pojištění provádí Sociální pojišťovna. Dále dle tohoto zákona je odvod sociálního pojištění za zaměstnance ve výši 9,4 %, z čehož 1,4 % jde na nemocenské pojištění, 4 % na starobní pojištění, 3 % na invalidní pojištění a 1 % na pojištění v nezaměstnanosti. Zaměstnavatel je povinen za svého zaměstnance z hrubé mzdy odvést sociální pojištění ve výši 25,2 %, z toho 1,4 % na nemocenské pojištění, 14 % na starobní pojištění, 3 % na invalidní pojištění, 0,8 % na úrazové pojištění, 0,25 % na garanční pojištění, 1 % na pojištění v nezaměstnanosti a 4,75 % jde do rezervního fondu solidarity. Celkové sociální pojistné činí 34,6 % a oproti ČR je o 3,3 % vyšší.

Zaměstnanec ze své mzdy platí i zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti, které se počítají ze základu daně zaměstnance. Základ daně se zjistí tak, že se od hrubé mzdy odečítají odvody do Sociální pojišťovny, zálohy na zdravotní pojištění, a také nezdanitelná část základu daně na poplatníka, pokud si ji ovšem zaměstnanec uplatňuje. Nezdanitelnou část základu daně na poplatníka může zaměstnanec uplatňovat měsíčně u svého zaměstnavatele, resp. ročně ve svém daňovém přiznání (příp. ročním zúčtování). V případě zaměstnanců je však častěji využívána na měsíční bázi. **Měsíční nezdanitelná část základu daně je pro rok 2022 v částce 381,61 eur (9 769 Kč).** (Ivorová, 2021) Jejím uplatněním si zaměstnanec sníží svůj základ daně, a tak i výši daňové povinnosti. Pro uplatnění nezdanitelné části musí zaměstnanec svému zaměstnavateli předat vyplněné „*Vyhlásenie na*

zdanenie príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti“. Nezdanitelnou část však může zaměstnanec uplatnit pouze u jednoho zaměstnavatele. (Taldová, 2020) Sazba daně z příjmů ze závislé činnosti je podobně jako v ČR progresivní daní, tj. s vyšším příjmem zaměstnance je i sazba daně z příjmů vyšší. Základ daně zaměstnance se zdání (Ivorová, 2021):

- 19 % daní z příjmů z té části zdanitelné mzdy, která nepřesáhla 1/12 částky 176,8násobku částky platného životního minima včetně, tj. 3 212,75 eura (82 246 Kč),
- 25 % daní z příjmů z té části zdanitelné mzdy, která přesáhla 1/12 částky 176,8násobku částky platného životního minima, tj. 3 212,75 eura (82 246 Kč).

Na Slovensku zaměstnanci mohou uplatňovat daňovou slevu pouze na dítě a tento daňový bonus tedy snižuje zálohu na daň z příjmů. Daňový bonus je možné uplatňovat měsíčně u svého zaměstnavatele či ročně ve svém daňovém přiznání. V případě měsíčního uplatnění je částka daňového bonusu v roce 2022 ve výši 47,14 eura (1 207 Kč) v případě vyživovaného dítěte do 6 let, 43,60 eura (1 116 Kč) v případě vyživovaného dítěte od 6 let do 15 let a 23,57 eura (603 Kč) pokud se jedná o vyživované dítě ve věku od 15 let. (Ivorová, 2021)

3.3 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity (neboli výhody) jsou různá peněžní i nepeněžní plnění zaměstnancům od jejich zaměstnavatelů nad rámec sjednané mzdy. Význam zaměstnaneckých benefitů tkví v přispívání k motivaci zaměstnanců, zároveň k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u svého zaměstnavatele, a k upevnění vztahu a loajality zaměstnance k zaměstnavateli. (Macháček, 2010) Definice zaměstnaneckých výhod podle Armstronga (2015) je, že jsou to určitá opatření zaměstnavatele vyhrazena pro zaměstnance, která by měla napomáhat k pohodě a zvyšování blahobytu pro zaměstnance.

Zaměstnanecké benefity s sebou přinášejí v mnoha případech zvýhodněný daňový a odvodový režim, a proto zaměstnavatelé tyto plnění používají a zaměstnanci požadují. Zaměstnavatelé využívají benefity také i v rámci daňové optimalizace, jinak řečeno jako

legálního snižování daňových povinností využitím možností, které jsou daňovými zákony dány. (Pelc, 2011)

Podle Armstronga (2006) je cílem politiky a postupů poskytování zaměstnaneckých výhod organizace poskytnutí atraktivního a konkurenceschopného balíčku celkových odměn, který přitáhne a udrží vysoce kvalitní zaměstnance.

Motivace ze zaměstnaneckých benefitů jsou dost často hodnoceny více než samotná motivace pouze vyplývající ze mzdy. Balíček zaměstnaneckých benefitů se pak stává jedním z významných faktorů při rozhodování zaměstnanců, kteří zvažují současně více pracovních nabídek. (Macháček, 2019)

Balíček zaměstnaneckých benefitů, tedy především jejich počet a charakter, se odvíjí od možností zaměstnavatele, potřeb a preferencí zaměstnanců, a také ze srovnání s nabídkou podobných zaměstnavatelů na trhu práce. Obvykle jsou předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, v jiném případě jsou zahrnuty ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, nebo také v individuálních smlouvách s jednotlivými zaměstnanci. (Pelc, 2011)

Benefity poskytované zaměstnavatelem se mnohdy zaměřují i na posílení rovnováhy pracovního a soukromého života zaměstnance. I proto se klade důraz na volnočasové aktivity zaměstnance, neboť z udržování rovnováhy mezi soukromým životem a prací vychází růst jejich výkonnosti, pokles pracovní neschopnosti a zlepšení jejich přístupu k zákazníkovi. Ve shrnutí se tedy odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci stávají více produktivními. Zaměstnanci, kteří jsou pak spokojení s nabídkou benefitů ve své práci, tak často vytváří dobrou reklamu své firmě mezi svými přáteli, a tím posilují budování dobrého image firmy směrem navenek. (Macháček, 2019)

3.3.1 Členění zaměstnaneckých benefitů

Existuje mnoho způsobů, jak rozdělit zaměstnanecké benefity do skupin. Například podle Macháčka (2019) se mohou rozdělovat takto:

- *„zdravotní benefity,*
- *důchodové benefity,*
- *benefity poskytované na pracovišti,*
- *benefity zaměřené na využití pracovního volna,*

- *benefity směřující ke vzdělání,*
- *platové a finanční benefity,*
- *benefity směřující k vybavení zaměstnance.“*

Koubek (2015) se přiklání k rozdělení, které je typické pro země v Evropě. Člení se podle něj do tří skupin:

- benefity, které jsou sociální povahy,
- benefity, které se vážou k práci,
- benefity, které jsou odvozeny od postavení zaměstnance v organizaci.

Z hlediska **daňového a odvodového režimu** mohou být zaměstnanecké benefity rozřazeny následovně: z pohledu zaměstnance se vyskytují takové benefity, které jsou pro ně osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, které buď jsou či nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojistného, nebo které podléhají dani z příjmů ze závislé činnosti. Zaměstnavatel pak poskytuje benefity, které se poskytují na vrub buď daňově nebo nedaňově uznatelných výdajů (respektive nákladů), nebo jsou poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP), ze sociálního nebo podobného fondu, který je tvořen ze zisku po zdanění zaměstnavatele. (Macháček 2019)

Podle Pelce (2011) je jedno z nejdůležitějších rozdělení zaměstnaneckých benefitů to, které je bráno právě z pohledu jejich daňové a odvodové výhodnosti. Mezi **mimořádně výhodné benefity** se zařazují takové benefity, které pro zaměstnavatele představují zcela nebo případně do limitu daňový výdaj a pro zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů FO (opět příp. do limitu), a zároveň nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod povinného pojistného, tedy sociální a zdravotní pojištění. Druhou variantu představují **benefity s částečnou výhodností**. Příkladem mohou být benefity, jež jsou z pohledu zaměstnavatele daňovým výdajem a z pohledu zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a kupříkladu se nezahrnují do vyměřovacích základů na zdravotní a sociální pojištění, anebo to může být naopak.

Pelc (2011) dále rozřazuje benefity podle charakteru výdajů zaměstnavatele. Člení se na **finanční**, což znamená, že zaměstnavatel musí vydat finanční prostředky na poskytovaný benefit (např. příspěvek na dovolenou) a **nefinanční benefitní charakter**

výdaje zaměstnavatele, mezi nimiž jsou poskytované benefity bez finančního výdaje (např. poskytování výrobků nebo služeb zaměstnancům za nižší cenu apod.). Z pohledu formy příjmu pro zaměstnance se mohou benefity řadit na **peněžní** a **nepeněžní**. U peněžních benefitů zaměstnanci fyzicky obdrží příslušnou finanční částku, v opačném případě tomu tak není.

Další rozřazení může být z hlediska času, po který přináší benefiční výhoda – benefity **jednorázové** či **okamžité** (lze sem zařadit např. poskytnutí bezúroční půjčky), benefity **krátkodobé** (například příspěvky na stravování) a v poslední řadě benefity **dlouhodobé** (mezi nimiž se nachází např. příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění). (Pelc, 2011)

Poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměstnavatelem může být buď (Macháček, 2019):

- všem zaměstnancům organizace,
- nebo jen vybrané skupině zaměstnanců,
- anebo individuálně.

Příkladem pro benefity, které se poskytují **všem** zaměstnancům ve firmě jsou například příspěvky na penzijní a soukromé životní pojištění, příspěvky na dovolenou, příspěvky na sport a kulturu, stravenky, vzdělávací kurzy a školení, poskytování občerstvení na pracovišti apod. **Skupina jen vybraných zaměstnanců** pak může využívat třeba služební auta i pro soukromé účely (tzv. manažerské auto), může být některým zaměstnancům zajištěna doprava do práce i z práce, můžou být poskytované zaměstnanecké akcie atd. Poskytování benefitů **individuálně** zaměstnancům může nastat v případě, kdy se zaměstnanec vyskytne ve vážné životní situaci. Příkladem jsou různá neštěstí v rodině, při živelných pohromách, při dlouhodobém onemocnění zaměstnance apod. V takových situacích zaměstnavatel může vyjádřit svou podporu zaměstnanci různými benefity. (Macháček, 2019)

3.3.2 Systém poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity je možné poskytovat více způsoby a jedním z nich je **plošný systém**, pomocí kterého je umožněno všem zaměstnancům využívat veškeré poskytované zaměstnanecké benefity zaměstnavatelem.

Druhým způsobem je **volitelný systém**, jinak značený také jako **kafetéria systém**, díky kterému je umožněno jednotlivým zaměstnancům čerpat zaměstnanecké benefity podle vlastních preferencí a potřeb. (Šikýř, 2016) Tento flexibilní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů funguje na základě toho, že zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a zároveň s tím stanoví i jeho zpravidla roční limit bodů pro každého zaměstnance. Zaměstnavatel přidělí body například podle pozice zaměstnance nebo podle odpracovaných let ve firmě apod. Z tohoto balíčku si pak zaměstnanec může vybrat podle svého uvážení. (Macháček, 2019)

Benefitní systémy mohou být ve firmách nabízeny pomocí **outsourcingu**. V takovém případě se o administrativní stránku poskytování zaměstnaneckých benefitů stará specializovaná firma. Svěření správy benefitů může probíhat zcela nebo jen z části za pomoci této specializované firmy. V současnosti se na trhu vyskytuje již několik firem, jejichž specializací je právě outsourcing benefitních systémů. Nabízejí více možností jako jsou:

- univerzální peněžité poukázky,
- účelové specializované peněžité poukázky,
- samoobslužné on-line aplikace, které umožňují nepřetržitý přehled o stavu osobního konta zaměstnance,
- předplacené platební karty, které je možno využívat zpravidla ve vybraných sítích sportovních a kulturních zařízeních. (Brůha, 2021)

Tyto systémy většinou nabízejí příspěvky na sportovní, kulturní, rekreační a vzdělávací vyžití, zároveň ale také například příspěvky na úhradu různé nadstandardní zdravotní péče. Zaměstnavatelé se snaží zvolit takové benefity pro své zaměstnance, které jsou osvobozeny od daně z příjmů, přesto ale netvoří výjimku ani benefity, které jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem (např. příspěvek na benzín, příspěvek na stavební spoření atd.). (Brůha, 2021)

3.3.3 Vybrané zaměstnanecké benefity v ČR

Tato kapitola se věnuje několika konkrétním zaměstnaneckým benefitům, u kterých je především poukázáno na jejich daňový režim.

U poskytovaných zaměstnaneckých benefitů z hlediska zaměstnance je hlavním úkolem posoudit, zda se jedná o zdanitelný příjem, který je součástí předmětu daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud tomu tak je, tak se dále zkoumá, zda jde o benefit, který podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti nebo je osvobozen od této daně podle §6 odst. 9 ZDP. (Macháček, 2019) Zaměstnanecké benefity, které jsou osvobozeny od daně z příjmu, nebývají zpravidla zahrnovány do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. (Brůha, 2021)

U zaměstnavatele se posuzuje, jestli jde o daňově uznatelný náklad či nikoliv. Při poskytování zaměstnaneckých benefitů je pro zaměstnavatele stěžejním ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. Neboť toto konkrétní ustanovení zachycuje **daňově uznatelné výdaje** (náklady), které zaměstnavatel vynakládá na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, a to v případě, pokud zaměstnancům vzniká právo vyplývající buď z:

- kolektivní smlouvy,
 - vnitřního předpisu zaměstnavatele,
 - individuálních pracovních smluv zaměstnanců,
 - nebo z jiné smlouvy sjednané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- pokud však tento nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak. (Brůha, 2021)

Podle Macháčka (2019) mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity rozhodně patří např. příspěvky na stravování, příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců, příspěvky na tuzemskou či zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, příspěvky na volnočasové aktivity apod.

Příspěvek na stravování

V České republice mají zaměstnavatelé povinnost dle § 236 ZP umožňovat zaměstnancům ve všech směnách stravování. Zaměstnavatelé mohou poskytovat

zvýhodněné stravování ve formě vlastního stravovacího zařízení či formou prostřednictvím jiných subjektů. Novou a třetí formou od 1. ledna 2021 je také poskytování peněžitého příspěvku označovaného také jako „stravenkový paušál“, což představuje alternativu k formě stravování prostřednictvím jiných subjektů, a to především formou poskytování stravenek. Peněžitý příspěvek na stravování se zaměstnancům vyplácí společně se mzdou. Samotná výše peněžitého příspěvku na stravování ani výše hodnoty stravenek není pro zaměstnavatele stanovena žádným právním předpisem. (Brůha, 2021) Z hlediska daňového zvýhodnění je nová úprava stravenkového paušálu nastavena opačně než u stravenek, pokud se tedy jedná o zvýhodnění na straně zaměstnance a zaměstnavatele. (Kadlubiec, Mayerová, 2021) Konkrétně daňové posouzení je na straně zaměstnavatele vymezeno v ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP a podmínky pro osvobození od daně z příjmů FO ze závislé činnosti jsou určeny v ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. (Pfeilerová, 2021)

Pokud se jedná o formu stravování prostřednictvím jiných subjektů nebo nepeněžní plnění v podobě např. stravenek, tak je u zaměstnance toto nepeněžní plnění v plné výši osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti a na straně zaměstnavatele je daňovým nákladem do výše 55 % ceny jednoho jídla, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které je možné poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. (Pfeilerová, 2021) Pro rok 2021 je tato horní hranice stravného stanovena na 108 Kč a 70 % z této částky se rovná 75,60 Kč. (Brůha, 2021)

Tyto uvedené podmínky vyjma omezení v podobě 55 % ceny jídla platí také v případě stravenkového paušálu, ovšem opačně, resp. u zaměstnance je toto peněžité plnění osvobozeno od daně z příjmu do 75,60 Kč za jednu směnu dle Zákoníku práce a na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad bez ohledu na výši poskytnutého příspěvku. (Kadlubiec, Mayerová, 2021)

Ohledně odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění platí, že nepeněžní plnění i peněžité příspěvky na stravování, které jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, se tak nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, tudíž se pojistné z těchto příspěvků neodvádí. Peněžité příspěvky na stravování, které jsou poskytovány zaměstnavatelem nad rámec limitu daného v § 6 odst. 9 písm. a) ZDP jsou zdanitelným příjmem, a tak se zahrnují zároveň s tím do vyměřovacího základu pro odvod povinného pojistného. (Brůha, 2021)

Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců

Výdaje na vzdělávání zaměstnanců pro účely zahrnutí či nezahrnutí do základu daně z příjmů posuzují především z hlediska předmětu činnosti zaměstnavatele nebo pracovního zařazení zaměstnance. (Kout, 2017) Na základě toho je potřeba tedy rozeznávat, zda se jedná o odborný rozvoj, jehož součástí je zaškolení, zaučení či prohlubování a zvyšování kvalifikace nebo rekvalifikace zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele. V takovém případě jsou na straně zaměstnance nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem osvobozena od daně a zároveň se nezahrnují do vyměřovacího základu na povinné pojistné. Pokud se jedná o peněžité plnění na odborný rozvoj pro zaměstnance, tak na to se osvobození od daně nevztahuje. Na straně zaměstnavatele jsou tyto veškeré výdaje považovány za daňově uznatelné náklady. Druhou možností je poskytování příspěvku na vzdělávání, který se nijak nevztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele. U zaměstnance je v tomto případě nepeněžité plnění osvobozeno od daně, ale u zaměstnavatele takový to náklad není daňově uznatelný. (Brůha, 2021)

Služební automobil

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje bezplatně služební vozidlo pro služební i soukromé účely, pak se za příjem zaměstnance pokládá částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc, ve kterém je zaměstnanci vozidlo poskytnuto. V případě, že by tato částka byla nižší jak 1 000 Kč, ta se považuje za příjem zaměstnance právě 1 000 Kč. Tento nepeněžní příjem se zahrnuje zároveň do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Brůha, 2021) Zaměstnanec využívá-li služební vozidlo pro soukromé účely, tak si hradí sám náklady na spotřebu pohonných hmot spojené s tím, přičemž pro zaměstnavatele tyto náklady představují daňově neuznatelné položky. U zaměstnavatele by se jednalo o daňový náklad v momentě, kdy by považoval úhradu těchto nákladů jako benefit vyplývající z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. (Macháček, 2019)

U zaměstnavatele je poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely upraveno § 24 odst. 2 ZDP v souladu s pokyny GŘŘ. Podle těchto ustanovení jsou pro zaměstnavatele plně daňově uznatelné odpisy, náklady na opravy vozidla, silniční daň, havarijní pojištění včetně pojištění odpovědnosti apod. (Macháček, 2019)

Příspěvky na sport, kulturu a rekreaci

Na straně zaměstnance jsou osvobozené od daně nepeněžní plnění v podobě příspěvků na zdravotní služby, sport, vzdělání a rekreaci (upraveno § 6 odst. 9 písm. d) ZDP) poskytované z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nákladů, které ovšem nezahrnují výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů ve formě (Macháček, 2019):

- „*pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení,*
- *použití zařízení péče o děti předškolního věku, včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,*
- *příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,*
- *příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.“*

Poskytování rekreace je osvobozeno od daně pouze do maximální částky v úhrnu 20 000 Kč za dané zdaňovací období. Zároveň ZDP nijak neomezuje výši příspěvku na zdravotní služby, kulturní a sportovní akce. (Macháček, 2019)

Z pohledu zaměstnavatele mezi nedaňově uznatelné výdaje (náklady) patří nepeněžní plnění, která jsou právě poskytována zaměstnanci v podobě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce (podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP). Avšak pokud by se jednalo o plnění peněžní, zaměstnavatel by mohl postupovat podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tj. jednalo by se o výdaj daňový.

Placená dovolená nad rámec zákona

Základní výměra dovolené pro zaměstnance je v České republice nejméně čtyři týdny, přičemž zaměstnavatelé mají možnost svým zaměstnancům dovolenou prodloužit. Zákoník práce neklade ani žádnou překážku v tom, aby zaměstnavatel délku dovolené stanovil rozdílně pro různé skupiny zaměstnanců či pro jednotlivé zaměstnance při dodržení zákazu diskriminace a zásady rovnosti. (Šubrt, 2021) Poskytnutí dovolené nad rámec legislativní povinnosti je nutné, aby vyplývalo z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu

nebo pracovní či jiné smlouvy. Náklady pak na náhradu mzdy za dovolenou čerpanou nad rámec základní výměry představují na straně zaměstnavatele daňový výdaj. Náhrada mzdy u zaměstnance představuje zdanitelný příjem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Brůha, 2021)

Sick day

Zaměstnavatelé v České republice mají možnost poskytovat svým zaměstnancům kromě dovolené nad rámec zákona také tzv. dny zdravotního volna (Votavová, 2018), resp. volné nepracovní dny, které zaměstnanec má možnost čerpat pro vyřešení své krátkodobé pracovní neschopnosti či zdravotní indispozice. Výhodou je, že zaměstnanec nemusí zaměstnavateli dokládat žádné lékařské potvrzení. Sick days se běžně poskytují v rozmezí 3 až 5 dní za kalendářní rok. Sick day ani zdravotní volno není nijak upraveno v zákoníku práce ani v souvisejících předpisech, proto forma stanovení podmínek tohoto benefitu může být definována v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v individuálních smlouvách. (Janotová, 2021) U sick day se postupuje stejně jako u základní dovolené či dovolené nad rámec zákonem stanovené dovolené. To znamená, že je zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, která podléhá dani z příjmů a stejně tak odvodům na zákonné pojistné. Pro zaměstnavatele tato forma dovolené zaměstnanců představuje daňově uznatelný náklad. (Votavová, 2018)

Dary

Poskytování darů je pro zaměstnance osvobozené od daně z příjmu dle § 6 odst. 9 g), ZDP do maximální výše v úhrnu 2 000 Kč za rok u každého zaměstnance, přičemž je podmínkou poskytování těchto plnění z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových nákladů. (Macháček, 2019)

Bez ohledu na to, zda je dar poskytován zaměstnanci jako peněžní či nepeněžní plnění, se u zaměstnavatele vždy jedná o daňově neuznatelný náklad, a to podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP.

Občerstvení na pracovišti

Z pohledu zaměstnance se při poskytování občerstvení rozlišuje, zda se jedná o peněžní či nepeněžní plnění. Jedná-li se o nepeněžní plnění v podobě společných snídaní či svačin hrazených z finančních prostředků zaměstnavatele, tak je toto plnění u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. V případě plnění formou finančního příspěvku od zaměstnavatele, jedná se o zdanitelný příjem a podléhá odvodům na zákonné pojistné. (Účetnictví Klefer s.r.o., nedatováno)

Na straně zaměstnavatele nelze poskytování občerstvení zaměstnancům využít jako daňový výdaj, a to podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Stejně tak to platí pro poskytnuté peněžní příspěvky na občerstvení zaměstnanců, neboť v tomto ustanovení je uvedeno, že: „*za daňové výdaje (náklady) nelze uznat výdaje na reprezentaci, kterými se rozumí zejména výdaje na pohoštění, občerstvení, a bezúplatná plnění*“.

Ochranné nápoje a nealkoholické nápoje na pracovišti

V ČR se rozlišuje poskytování ochranných nápojů a ostatních nápojů. Ochrannými nápoji je myšleno zajištění pitné vody. Ochranné nápoje pro zaměstnance nejsou vůbec předmětem daně a na straně zaměstnavatele představují daňově uznatelné náklady. (Hovorka, 2017)

Pro zaměstnance je hodnota poskytovaných nealkoholických nápojů podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP osvobozena od daně jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům určené ke spotřebě na pracovišti. Na straně zaměstnavatele jsou tyto nealkoholické nápoje nedaňově uznatelným výdajem podle znění §25 odst. 1 písm. zm) ZDP. Daňově uznatelným by se stal v případě peněžního plnění, to znamená, že by zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům finanční příspěvek na nákup nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti, tj. postupovalo by se podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. (Macháček, 2019)

Zboží, výrobky a poskytované služby se slevou

Rozdíl mezi cenou, která je účtována zaměstnavatelem jiným osobám a cenou určenou zaměstnavatelem pro své zaměstnance představuje zdanitelný nepeněžní příjem zaměstnance a podléhá i odvodům na zdravotní a sociální pojištění. V případě, že by se jednalo o bezplatné poskytnutí zboží nebo služeb, tak je za zdanitelný příjem zaměstnance

považovaná běžná cena tohoto zboží či služeb. Pro zaměstnavatele prodej zboží, výrobků či poskytování služeb se slevou zaměstnancům v rámci jeho běžné činnosti představuje daňově uznatelné výdaje. (Brůha, 2021)

3.3.4 Vybrané zaměstnanecké benefity na Slovensku

Příspěvek na stravování

Na Slovensku má zaměstnavatel podle zákona 311/2001 Z. z. Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů povinnost zajišťovat zaměstnancům ve všech směnách stravování odpovídající zásadám správné výživy přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti. (Taldová, 2021) Ideální formou stravování je zajištění teplého hlavního jídla ve vlastním stravovacím zařízení, nebo ve stravovacím zařízení jiného zaměstnavatele anebo prostřednictvím stravenek. Na Slovensku od 1. března 2021 přibyla čtvrtá možnost, a tou je poskytnutí účelově vázaného finančního příspěvku na stravování. (Majerská, 2021) Pokud zaměstnavatel nezajišťuje stravování ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve stravovacím zařízení jiného zaměstnavatele, je povinen tedy od tohoto data umožnit zaměstnancům výběr mezi zajištěním stravování prostřednictvím právnické osoby nebo fyzické osoby, která má oprávnění zprostředkovat stravovací služby, a to formou stravovací poukázky, nebo poskytnutím finančního příspěvku na stravování. Výše příspěvku na stravování musí odpovídat minimálně 55 % ceny jídla a maximálně 55 % stravného poskytovaného při pracovní cestě v trvání 5 až 12 hodin, což představuje od 1.7.2019 maximální příspěvek v částce 2,81 eur (72 Kč), tj. 55 % z částky 5,10 eur (130,5 Kč). Pokud zaměstnavatel zajistí pro své zaměstnance stravování formou stravenek, musí hodnota stravenky představovat nejméně 75 % stravného poskytovaného při pracovní cestě v trvání 5 a 12 hodin, tedy hodnota stravovací poukázky musí být od 1.7.2019 minimálně 3,83 eur (98 Kč). (Finančná správa Slovenská republika, nedatováno)

Pro zaměstnavatele maximální částka daňového výdaje za stravné v roce 2022 je 2,81 eura. Zaměstnavatel může přispívat zaměstnancům na stravování i nad rámec své povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, a to ze sociálního fondu nebo přispívat dobrovolně, přičemž se nejedná o příspěvek ze sociálního fondu. Změna ve zdanění příspěvku na stravu zaměstnanců platná od 1. ledna 2022 spočívá ve zdanění příspěvku na stravu zaměstnance

nad hranici 2,81 eura. Pokud zaměstnavatel přispívá na stravné v částce nad 2,81 eura, tak osvobození od daně z příjmů platí pouze do výše 2,81 eura. Částka, která je navíc (než 2,81 eura) se u zaměstnance zdaní a zaplatí se i odvody. Například pokud zaměstnavatel poskytuje příspěvek 4 eura na stravu, tak částka 2,81 eura se nezdaní a tvoří daňový výdaj zaměstnavatele, následně částka 1,19 eura (4 eura - 2,81 eura) tvoří zdanitelný příjem zaměstnance podléhající dani. Z toho vyplývá, že příspěvek zaměstnavatele na stravování nad hranici 2,81 eura, který není poskytnut ze sociálního fondu se bude považovat za zdanitelný příjem zaměstnance a zároveň nedaňový výdaj zaměstnavatele. Tento postup platí pro všechny formy poskytování formy příspěvku na stravování. (Taldová, 2021)

Příspěvek na vzdělávání zaměstnanců

Na Slovensku do konce roku 2019 platilo, že osvobozená byla částka vynaložená zaměstnavatelem na doškolování zaměstnance, které zároveň souviselo s podnikáním zaměstnavatele. Naopak osvobozeny nebyly příspěvky na zvyšování kvalifikace v rámci vzdělávacího systému, studia při zaměstnání na vysoké škole, získání středoškolského vzdělání, pomaturitní vzdělávání apod. Od 1.1.2020 se však rozšiřuje osvobození od daně na jakékoliv vzdělávání zajištěné zaměstnavatelem pro svého zaměstnance za podmínky, že souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele podobně jako je to v ČR. (Pukalovič, 2020) Dle § 19 odst. 2 písm. c) bod 3 Zákona o dani z příjmů je na straně zaměstnavatele možné považovat za daňové výdaje ty, které jsou vynaložené na vzdělávání zaměstnance, které souvisí s činností nebo s podnikáním zaměstnavatele. Důležité tedy je, aby vynaložené výdaje souvisely s dosahováním, zabezpečením nebo udržením zdanitelného příjmu (§ 2 písm. i) Zákon o dani z příjmů) a zaměstnavatel dokázal prokázat, že vzdělávání, či jazykové kurzy, které zaměstnanci absolvují, využijí při své pracovní pozici nebo v podniku. (Andrlík, 2018)

Služební automobil

V případě poskytování služebního automobilu pro služební i soukromé účely se vychází z § 5 odst. 3 písm. a) zákona o dani z příjmů, který stanovuje, že příjmem zaměstnance je také po dobu osmi bezprostředně po sobě jdoucích kalendářních let od zařazení motorového vozidla do užívání včetně, částka ve výši 1 % v prvním roce ze vstupní

ceny motorového vozidla zaměstnavatele poskytnutého k používání za každý započatý kalendářní měsíc a následujících sedm kalendářních let se vychází z této vstupní ceny motorového vozidla každoročně snižené o 12,5 % k prvnímu dni příslušného kalendářního roku.

Zaměstnavatel může uplatnit daňový náklad související s výdaji na pořízení, provozování a udržování motorového vozidla, jakož i na jeho technické zhodnocení a opravy, kromě výdajů k osobní potřebě, a to v plné výši na základě § 19 ods. 2 písm. t) ZDP. (Andrlík, 2018)

Příspěvky na sport a rekreaci

Ustanovení § 5 odst. 7 písm. d) zákona o dani z příjmů říká, že pro zaměstnance příjmy poskytnuté jako použití rekreačního, zdravotnického, vzdělávacího, předškolního, tělovýchovného či sportovního zařízení jsou osvobozené od daně z příjmů, a to i v případě poskytovaného plnění pro manželku či manžela zaměstnance, včetně jejich vyživovaných dětí. Osvobozené jsou ale jen tehdy, pokud jsou tyto výše vyjmenovaná zařízení poskytována přímo zaměstnavatelem, přičemž se nemusí jednat pouze o vlastní zařízení, ale i o pronajaté. Pokud by se však jednalo o poskytování finančních příspěvků na sport či rekreaci, tak by se tento příspěvek stal zdanitelným příjmem zaměstnance. (Borgulová, 2016) Dále dle § 152a Zákonníku práce zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci na jeho žádost příspěvek na rekreaci ve výši 55 % způsobilých výdajů, nejvýše však do částky 275 eur (7 040 Kč). Nárok na tento příspěvek však zaměstnanci vzniká pod podmínkou toho, že zaměstnanec pracuje na základě trvalého pracovního poměru, zaměstnavatel zaměstnává více jak 49 zaměstnanců a délka nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele je minimálně 24 měsíců. Dle § 5 odst. 7 písm. b) zákona o dani z příjmů je na straně zaměstnance suma příspěvku na rekreaci poskytnutého zaměstnavatelem osvobozena od daně.

Na straně zaměstnavatele jsou tyto výdaje (náklady) na příspěvek na rekreaci považovány za daňové výdaje. Poskytnutí tohoto příspěvku zaměstnavatel může dvěma způsoby, a to proplacením účetních dokladů od zaměstnance nebo poskytnutím rekreačního poukazu. (Černegová, 2020)

Placená dovolená nad rámec zákona

Zákonník práce na Slovensku také určuje pouze minimální nárok na dovolenou, proto může zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout dovolenou delší, tj. nad rámec zákona. Zákonem stanovená základní výměra dovolené jsou stejně jako v ČR nejméně čtyři týdny. Délka dovolené musí být upravena v kolektivní smlouvě či v pracovní smlouvě zaměstnance. Na straně zaměstnavatele je mzda i náhrada mzdy považována za daňový výdaj. Z § 5 odst. 2 zákona o dani z příjmů vyplývá, že zdanitelným příjmem zaměstnance je suma zúčtované náhrady mzdy za dovolenou a zároveň vstupuje do vyměřovacího základu na odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění. (Andrlík, 2018)

Sick day

Na Slovensku, obdobně jako v ČR, není sick day nijak zvlášť definovaný v zákonníku práce, a proto záleží na zaměstnavateli jaké určí podmínky jeho poskytování. Z hlediska zákona o dani z příjmů je uplatňování sick day nastaveno stejně jako uplatňování placené dovolené nad rámec zákona. (Andrlík, 2018)

Dary

Na Slovensku představují dary od zaměstnavatele k pracovním jubileím či jiným příležitostem na straně zaměstnance zdanitelný příjem. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad. (Surový, 2019)

Občerstvení na pracovišti

Na Slovensku je dle § 5 odst. 7 písm. c) zákona o dani z příjmů pro zaměstnance osvobozena od daně hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti. Rozdílem oproti ČR je, že se nemusí jednat pouze o pitnou vodu, ale o jakýkoliv typ nealkoholického nápoje. Na straně zaměstnance se tedy jedná o osvobozený nepeněžitý příjem a na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný výdaj v plné výši, přičemž podmínkou je poskytování těchto nápojů v naturální podobě. (Hovorka, 2017)

4 Vlastní práce

Součástí vlastní práce je představení společnosti J&T BANKA, a.s. a její pobočky na Slovensku, včetně popsání jejich ekonomické situace, systému odměňování a zejména poskytovaných benefitů zaměstnancům. Následně bude provedena aplikace vybraných benefitů na modelových příkladech, resp. výpočtech čisté mzdy, které budou použity ke komparaci daňové výhodnosti benefitů nabízených v České republice a na Slovensku. V celé diplomové práci pro usnadnění komparace vlivů bude využit průměrný měnový kurz za rok 2021 – 25,6 EUR/ Kč.

4.1 Představení společnosti

J&T BANKA, a.s. (dále jen „Banka“) je jednou z předních privátních bank, která byla založena v České republice dne 13. října 1992 jako akciová společnost. Následně v roce 2003 banka získala licenci obchodníka s cennými papíry a koncem tohoto roku jí o tuto činnost byla rozšířena bankovní licence. Banka se ve své činnosti specializuje na oblast privátního, investičního, korporátního a retailového bankovníctví. Banka je podřízena pravidlům a požadavkům České národní banky, přičemž tato pravidla a požadavky souvisí především s limity a omezeními ohledně kapitálové přiměřenosti, kategorizací úvěrů a podrozvahových závazků, velkých expozic, likvidity, devizové pozice Banky a další. V roce 2020 Banka změnila sídlo a nyní má adresu sídla na Sokolovská 700/113a, 186 00 Praha 8.

Banka, včetně svých dceřiných společností (dále jen „Skupina“), měla v roce 2020 v průměru 816 zaměstnanců a 813 zaměstnanců v roce předchozím. Celá Skupina podniká kromě v České republice také ve Slovenské republice, Chorvatsku a Rusku. Na Slovensku byla dne 23. listopadu 2005 založena pobočka Banky a zároveň byla zapsána do Obchodního rejstříku Obvodního soudu pro Bratislavu jako organizační složka „J&T BANKA, a.s., pobočka zahraniční banky“ (dále jen „Pobočka“). Pobočka má sídlo v Bratislavě, 811 02, Dvořákovo nábrežie 8. Na pozici konečné mateřské společnosti Banky je společnost J&T FINANCE GROUP SE, která je z 90,1 % v soukromém vlastnictví fyzických osob z 9,90 % ve vlastnictví právnické osoby.

Banka se především zaměřuje na péči o majetek svých klientů a společnou realizaci příležitostí. Tradiční klientelu Banky tvoří zejména úspěšní a nároční zákazníci, jejichž

potřeby vyžadují vysokou úroveň poskytovaných služeb a preferují individuální přístup. Těmto požadavkům klientů odpovídá i portfolio nabízených produktů a služeb společně s celkovým posláním Banky, jejíž cílem je propojovat kapitál klientů s příležitostmi na trhu. (J&T BANKA, a.s., 2021)

4.2 Přehled o ekonomické situaci společnosti

Banka zpracovává konsolidovanou a individuální účetní závěrku v souladu s Mezinárodními standardy účetního výkaznictví (IFRS) vždy k 31. prosinci daného roku. Mezi výkazy účetní závěrky dle IFRS, které Banka sestavuje a zveřejňuje ve výročních zprávách, se řadí výkaz o finanční pozici, výkaz o úplném výsledku, výkaz o změnách ve vlastním kapitálu, výkaz o peněžních tocích a příloha, ve které jsou uvedeny doplňující informace. Následující data vychází z účetních závěrek z portálu or.justice.cz.

Tabulka 3 - Vybrané ukazatele z individuální účetní závěrky v letech 2016–2020

v mil. Kč	2016	2017	2018	2019	2020
Aktiva celkem	123 554	134 940	143 766	141 889	166 236
Úvěry a ost. pohledávky za klienty	69 714	63 785	66 966	62 959	93 381
Vklady od klientů	93 833	84 484	112 936	107 549	132 428
Vlastní kapitál	18 943	18 998	18 606	19 991	20 888
Zisk za účetní období	1 552	1 496	1 534	2 879	1 057

Zdroj: vlastní zpracování dle or.justice.cz

V tabulce 3 jsou vybraní ukazatelé z individuální účetní závěrky, která zahrnuje informace za Banku a její Pobočku, a to mezi lety 2016 až 2020. Mezi vybranými ukazateli z výkazu o finanční situaci jsou celková aktiva, z nichž velkou část tvoří položka úvěry a ostatní pohledávky za klienty. Dále je možné sledovat vklady od klientů, které pro banku představují závazek, následně vlastní kapitál a z výkazu o úplném výsledku lze vidět ve sledovaném období vývoj zisku za účetní období daných let.

Hospodaření Banky v roce 2020 značně ovlivnila pandemie COVID-19, a to jejími ekonomickými dopady na finanční a bankovní sektor i na makroekonomické prostředí, ve kterém Banka působí. Celková aktiva Banky od roku 2016 rostla, pouze v roce 2019 Banka

eviduje mírný pokles oproti roku předchozímu. V roce 2020 tato aktiva činí 166 236 mil. Kč a celkový nárůst od roku 2016 činí 34,5 %. Velkou část z celkových aktiv tvoří úvěry a ostatní pohledávky za klienty, které jsou v roce 2020 nejvyšší, a to ve výši 93 381 mil. Kč a ve srovnání s rokem 2019 jsou o 30 422 mil. Kč vyšší. Výše vkladů od klientů se ve sledovaném období vyvíjí kolísavě, stejně tak i vlastní kapitál. Pro oba ukazatele platí, že jejich nejvyšší hodnotu Banka dosahuje v roce 2020. Meziroční zvýšení o 23,1 % u vkladů od klientů v roce 2020 bylo především způsobeno nabídkou atraktivních úrokových sazeb vkladů, čímž Banka úspěšně oslovila cílovou skupinu klientů. Zároveň během tohoto roku narostly vklady na termínovaných účtech bezmála o třetinu a představují tak pro Banku z hlediska svého objemu i optimální časové struktury hlavní zdroj financování. Téměř jednu polovinu z nich tvoří vklady se splatností jeden rok a více. V rámci aktivních vkladových klientů Banky se jejich celkový počet v roce 2020 zvýšil a klíčový segment zastupují fyzické osoby a jejich podíl na celkovém počtu přesahuje 68 %. Banka mezi roky 2016 a 2020 generuje zisk, přičemž nejnižší zisk je za účetní období v roce 2020 a naopak nejvyšší v roce 2019 v hodnotě 2 879 mil. Kč, dochází tak k významnému meziročnímu poklesu o 63,3 %.

Tabulka 4 - Osobní náklady z individuální účetní závěrky v letech 2016–2020

v mil. Kč	2016	2017	2018	2019	2020
Mzdové náklady	519	510	757	879	624
Výše odměn	41	97	114	107	118
Povinné příspěvky na soc. zabezpečení	128	153	160	183	193
Ost. sociální náklady	14	15	46	75	80
Osobní náklady celkem	702	775	1077	1244	1015
Průměrný počet zaměstnanců	454	468	485	529	533

Zdroj: vlastní zpracování dle or.justice.cz

Dále v tabulce 4 jsou zobrazeny z individuální závěrky osobní náklady Banky, včetně průměrných počtů zaměstnanců za rok v období od roku 2016 až 2020. Osobní náklady Banky zahrnují mzdové náklady, povinné příspěvky na sociální zabezpečení a ostatní sociální náklady. Mimo jiné se do celkových osobních nákladů řadí odměny a mzdy, které

v roce 2016 jsou směřovány členům představenstva a dozorčí radě a od roku 2017 do roku 2020 se již jedná o odměny pro klíčové vedoucí pracovníky.

Celkové osobní náklady ve sledovaném období rostly do roku 2019, kdy dosahují hodnoty 1 244 mil. Kč a následně dochází k jejich poklesu v roce 2020 na hodnotu 1 015 mil. Kč, což je v procentuálním vyjádření pokles o 18,4 %. Dále v tomto období je možné vidět rostoucí trend u vývoje průměrného počtu zaměstnanců v průběhu daných let. V posledním roce 2020 bylo průměrně 533 zaměstnanců ve společnosti.

4.3 Odměňování zaměstnanců ve společnosti

Pravidla a postupy v oblasti odměňování zaměstnanců jsou ukotveny ve skupinovém standardu. Tento předpis platí jak pro Banku a její Pobočku, tak i pro matčinu společnost J&T Finance group SE a další dceřiné společnosti, a to pro všechny jejich útvary a zaměstnance. Cílem je seznámit zaměstnance se zásadami a nástroji odměňování, zejména s jednotlivými složkami mzdy a jejich účelem.

Účel systému odměňování spočívá v řádném řízení a podpoře pracovního výkonu zaměstnanců směřující k plnění obchodní strategie a cílů společnosti, přičemž společnost neopomíná ani dosahování individuálních profesních cílů jednotlivých zaměstnanců.

Mzdy zaměstnanců jsou tvořeny následujícími složkami:

- a) nároková složka odměny
 - fixní mzda a variabilní mzda,
- b) nenároková složka odměny
 - firemní bonus, osobní bonus, obchodní odměna a mimořádná odměna,
- c) benefity.

Pevnou složku mzdy tvoří fixní mzda, což je základní mzda individuálně sjednaná v pracovní smlouvě zaměstnance. Východiskem při určení výše základní mzdy je tržní výše mezd pro danou pozici a zároveň se také přihlíží ke kvalifikaci a odborným zkušenostem konkrétního zaměstnance. Každý rok probíhá hodnocení zaměstnance a společně s tím se přezkoumává také výše základní mzdy, a to na základě vývoje mezd na trhu, pracovních

výsledků zaměstnance a ekonomických možností společnosti. Případné úpravy výše základních mezd schvaluje statutární orgán společnosti.

Variabilní složka mzdy představuje nárokovou pohyblivou složku odměny, která je vyplácena zaměstnanci měsíčně na základě jasně stanovených kritérií v pracovní smlouvě pro danou pozici a pracovní činnost. O jejich výši a použití této složky pro určité pozice rozhoduje statutární orgán společnosti. Jedná se o složky mzdy, která není poskytována plošně, ale pouze v případě, že je o jejím poskytnutí mezi společností a zaměstnancem písemně sjednáno.

Firemním bonusem se rozumí nenároková pohyblivá složka odměny zaměstnance, kterou může společnost přiznat a vyplatit zaměstnanci ve výši, ve které bude především zohledněna úroveň dosažení firemních cílů, a poté také pracovní výkon zaměstnance za hodnocené období kalendářního roku. Protože je firemní bonus nenárokovou složkou mzdy zaměstnance, tak o jeho přiznání a výši rozhoduje statutární orgán společnosti, a to i pokud je dosaženo firemních cílů.

Osobní bonus je nenároková pohyblivá odměna za dosažení stanovených cílů zaměstnance a může být přiznán všem zaměstnancům společnosti, kterým jsou stanoveny cíle. Banka rozlišuje osobní bonus individuální a odborový. To znamená, že jsou přiznávány osobní bonusy na základě týmových (odborových) cílů a individuálních cílů. Zhodnocení těchto cílů probíhá jednou ročně.

Zaměstnancům společnosti, kteří mají přímý vliv na obchodní výsledky společnosti a mají tedy stanoveny obchodní cíle, může být vyplacena obchodní odměna, která představuje pohyblivou nenárokovou složku odměny. Její výše se odvíjí především od splnění stanovených obchodních cílů a KPI (tj. klíčové ukazatele výkonnosti).

Mimořádná odměna je nenároková pohyblivá složka mzdy zaměstnance a její přiznání zaměstnanci stojí na úspěšném splnění pracovního úkolu. Pravidlem pro přiznání či vyplacení mimořádné odměny je, že by v ročním souhrnu neměly přesáhnout 40 % roční základní mzdy jednotlivého zaměstnance. Jen v případě, že pro to nejsou závažné provozní důvody, které jsou schválené vedoucím pracovníkem zaměstnance.

Pro jednotlivé pozice je určené rozdělení podílu firemního, odborového a osobního bonusu na celkovém rozpočtu, který je vyměřen statutárním orgánem Banky jako násobek měsíčních mezd pro jednotlivé pozice na příslušný kalendářní rok. Pravidlem pro maximální

výši pohyblivé složky odměny je, že nesmí přesáhnout částku 100 % fixní složky celkové odměny zaměstnance za jeden rok.

Třetí složku mzdy představují poskytované benefity, které budou jednotlivě popsány v následující samostatné kapitole.

4.4 Poskytované benefity

Pravidla pro čerpání poskytovaných benefitů mají Banka i Pobočka ukotvena ve stejném vnitřním předpisu, z něhož jsou převzata data a informace potřebná k popisu jednotlivých benefitů. Veškeré benefity jsou nenárokové, pokud není ve vnitřním předpisu společnosti či v pracovní smlouvě zaměstnance stanoveno jinak. Poskytování benefitů se odvíjí od rozhodnutí vedení společnosti. Zároveň platí pravidlo, že poskytnutí benefitu v jednom roce nezakládá nárok na jeho poskytnutí v dalších letech. Oprávnění čerpat přiznané benefity vzniká všem zaměstnancům s pracovní smlouvou a zároveň po uplynutí zkušební doby. Toto oprávnění se přiměřeně zakládá i pro zaměstnance pracující na dohody o pracích konané mimo pracovní poměr za daných podmínek, a to dlouhodobé spolupráce, což se chápe jako doba alespoň 12 po sobě jdoucích měsíců a schválení přímým nadřízeným.

Banka poskytuje svým zaměstnancům velmi širokou škálu zaměstnaneckých benefitů či výhod, a to i svým zaměstnancům Pobočky na Slovensku. Významná část z nich platí pro obě země. Konkrétně to jsou následující benefity určené pro rok 2022:

- **Příspěvek na stravování**

V ČR do roku 2021 Banka poskytovala zaměstnancům příspěvek na stravování formou stravenek. Od roku 2022 však nově Banka přešla na stravenkový paušál a svým zaměstnancům tak přispívá ke mzdě 82 Kč za každý odpracovaný den v měsíci.

Zaměstnancům na slovenské Pobočce je přispíváno na stravování částkou 3,30 EUR (resp. 84,48 Kč) za odpracovaný den, přičemž hodnota jednoho jídla je stanovena na 4 EUR (resp. 102,40 Kč). Zbývajících 0,70 EUR (resp. 17,92 Kč) si zaměstnanec hradí sám. Hlavním rozdílem u poskytování tohoto příspěvku od České republiky je, že si zaměstnanec může vybrat mezi finančním příspěvkem vypláceným společně se mzdou, anebo příspěvku přidaného na gastro kartu.

- **Školení a rozvoj zaměstnanců**

Zaměstnavatel poskytuje velkorysé budgety na vzdělávání a osobní rozvoj. Pokud se jedná o odborné externí školení zaměstnanců, tak platí, že jejich výběr a četnost je v kompetenci nadřízeného, který následně sestavuje plán školení jednotlivých zaměstnanců. Rozpočet stanovuje vedení zaměstnavatele a personální odbor následně zajišťuje celou organizaci školení od sledování plnění plánu školení až po evidenci faktur veškerých externích školení. Probíhají také odborná interní školení, která jsou zajišťována personálním odborem a pořádaná zaměstnanci na různá odborná témata pro ostatní zaměstnance a každé takové školení má svého gestora a školitele. V případě, že se zaměstnanec účastní školení, jehož náklady převyšují částku nad 75 000 Kč v ČR nebo 3 000 EUR (resp. 76 800 Kč) na Slovensku, bude s ním uzavřena kvalifikační dohoda¹.

Další výhoda poskytovaná zaměstnavatelem náleží pro ty zaměstnance, kteří jsou členy profesní organizace, neboť jim vzniká nárok na úhradu ročního členství v dané profesní organizaci zaměstnavatelem a tento nárok na úhradu schvaluje nadřízený zaměstnanec. Příkladem profesních organizací je Komora daňových poradců ČR, Česká advokátní komora, ACCA apod.

- **Služební automobil**

Pro zaměstnance na vybraných pracovních pozicích je poskytován benefit v podobě služebního automobilu. Tento benefit je upraven samostatným vnitřním předpisem platným pro celou Skupinu. Přidělování služebního automobilu probíhá na základě rozhodnutí statutárního orgánu společnosti. Zaměstnancům nevzniká automatický nárok na poskytnutí vozidla, a to ani při splnění podmínek pro zařazení do některé ze skupin. Existují zejména 2 skupiny zaměstnanců, kterým může být přiřazeno služební vozidlo:

- 1) První skupinu tvoří zaměstnanci, kterým může být přidělen služební automobil z titulu jejich funkce. Konkrétně jsou to zaměstnanci vykonávající

¹ Kvalifikační dohoda představuje ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o úpravě zvýšení či prohloubení kvalifikace, a s tím i související povinnosti, kdy zaměstnavatel se zavazuje zajistit zaměstnanci umožnění tohoto zvýšení či prohloubení kvalifikace a zaměstnanec má povinnost následně setrvat v zaměstnání po sjednanou dobu. (Novák, 2021)

funkci člena statutárního orgánu společnosti, ředitele úseku, ředitele divize nebo ostatní na základě rozhodnutí statutárního orgánu společnosti.

- 2) Druhou skupinou jsou zaměstnanci, kteří využívají služební vůz jako pracovní nástroj. Služební vůz může být tedy poskytnut zaměstnanci, který nespadá do první skupiny a naplň jeho práce vyžaduje pravidelné pracovní cesty mimo své místo výkonu práce.

Jedním z obecných pravidel pro užívání služebních vozidel je, že služební automobil je poskytován na základě uzavření Dohody o užívání vozidla a pro zaměstnance Pobočky na Slovensku ještě na základě vystaveného Pověření k řízení služebních motorových vozidel. Dále pokud tato Dohoda o užívání vozidla nestanoví jinak, mohou zaměstnanci užívat vozidlo jak ke služebním, tak i k soukromým účelům.

Zaměstnanci mají povinnost se před převzetím služebního automobilu seznámit s Podmínkami užívání služebního vozidla a návodem k užívání vydaným pronajímatelem služebního vozidla. Další povinností zaměstnance je dodržování ročního limitu nájezdů kilometrů, který je stanoven v Dohodě o užívání služebního vozidla, a také v Podmínkách užívání služebního vozidla. Zároveň je zaměstnanec oprávněn využívat automobil pouze na území vymezeném v Podmínkách užívání služebního vozidla. Zaměstnanec se dále zavazuje k:

- vedení knihy jízd (pokud však nebude pracovní cesty vykazovat pomocí cestovních příkazů, což platí pouze pro ČR, nebo pokud kniha nebude nahrazena GPS evidencí),
- pravdivému a řádnému vykazování soukromých jízd,
- dodržování veškerých právních předpisů týkajících se provozu na pozemních komunikacích,
- dodržování Podmínek užívání služebního vozidla vydaná jeho pronajímatelem,
- podrobení se pravidelným lékařským prohlídkám, řidičským školením a přezkušováním dle pokynů personálního odboru,
- předvedení služebního vozidla ke kontrole a zaznamenání stavu tachometru, a to na vyžádání,

- udržování poskytnutého služebního vozu v řádném technickém a provozním stavu a péči o jeho běžnou údržbu, čímž se rozumí zajištění pravidelného mytí vozidla a čištění interiéru vozidla apod.

Zaměstnanci nemají povolení ke kupování či přidávání dalších dodatečných příslušenství do služebního vozu.

Vnitřní předpis dále stanovuje také zvláštní pravidla zvláště pro každou skupinu. Pro první skupinu jsou pravidla rozdílná pro Banku v ČR a pro Pobočku na Slovensku. Zaměstnanci Banky patřící do první skupiny nedostávají k služebnímu autu kartu na pohonné hmoty (CCS kartu), a na svoje soukromé jízdy si pohonné hmoty platí sami. V případě realizace pracovní cesty zaměstnanec vykáže cestu do cestovního příkazu, ve kterém je nutné vykazat všechny povinné náležitosti vyplývající ze zákoníku práce a následně po řádném jeho vyplnění jsou zaměstnanci vyplaceny cestovní náhrady. Pro slovenské zaměstnance platí, že dostávají CCS kartu a spotřebované pohonné hmoty jsou vyúčtovány čtvrtletně. Zaměstnanci druhé skupiny dostávají k služebnímu autu osobní CCS kartu na pohonné hmoty a musí ji používat při všech nákupech pohonných hmot. V případě, že nelze použít CCS kartu nebo je zaměstnanec na pracovní cestě v zahraničí, platí pohonné hmoty sám, a na základě uschovaných účtenek mu náklady budou proplaceny.

Z daňového hlediska Banka postupuje v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a Pobočka se řídí dle § 5 odst. 3 zákona č. 595/2000 Z.z. o dani z příjmů v znění neskorších předpisů. Zdanění a odvod sociálního a zdravotního pojištění probíhá při měsíčním zpracování mezd dle platné legislativy.

Všem zaměstnancům Banky, kteří poskytnutý služební automobil využívají k soukromým účelům, se bude měsíčně automaticky strhávat ze mzdy částka, která bude odpovídat ceně pohonných hmot včetně DPH spotřebovaných zaměstnancem za uplynulý kalendářní měsíc za soukromé cesty. Na rozdíl od ČR se všem zaměstnancům Pobočky, kteří také využívají služební automobil na soukromé účely, bude automaticky strhávat částka odpovídající ceně paliva s DPH čtvrtletně za soukromé cesty.

- **Zaměstnanecký úvěr**

Zaměstnanec má možnost zažádat o zaměstnanecký úvěr, a pro jeho poskytnutí platí následující podmínky:

- zaměstnanec má hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou,
- skončila jeho zkušební doba,
- zaměstnanec není ve výpovědní lhůtě a
- odsouhlasení od jeho nadřízeného a personálním odborem.

Zaměstnanecký úvěr je přímo poskytován společností J&T Leasing v souladu se zákonem č. 257/2016, o spotřebitelském úvěru. Sjednaná doba splácení může být na 12, 24, 36 nebo 48 měsíců při fixní úrokové sazbě 6,9 % p.a. a měsíční splátky jsou nastaveny jako pravidelné a konstantní. Minimální výši úvěru je částka 20 000 Kč a maximální částka úvěru je stanovena jako 70 % pětinasobku hrubé měsíční mzdy. Úvěr je označen jako bezúčelový, a pro zaměstnance platí nulové poplatky za sjednání a správu zaměstnaneckého úvěru a je mu umožněno kdykoliv úvěr předčasně splatit, a to bez poplatků. V případě, že je zaměstnanci schválen a poskytnut zaměstnanecký úvěr, tak jeho splácení následně probíhá ve formě srážek ze mzdy.

- **Produkty a služby zdarma nebo se slevou**

Každý zaměstnanec si může otevřít u Banky **běžný účet**, respektive se jedná o zřízení a vedení běžného a vkladového účtu. Další služby zdarma spojené s běžným účtem platící pro zaměstnance v ČR jsou platby do jiné banky v CZK do tuzemska a SEPA platby, zřízení a vedení elektronického bankovníctví, výpis z účtu v elektronické podobě, platby v rámci J&T Banky a nákup a prodej valut. Informace o aktuálních podmínkách pro SR si zaměstnanec může zjistit u klientského pracovníka Odboru bankovej prevádzky SR.

V ČR zaměstnanci Banky mají zdarma i **platební karty**, konkrétně vydání platební karty MasterCard Standard (tj. debetní karta), vydání virtuální karty MasterCard Virtuální karta (tj. debetní karta), bezhotovostní transakce platební kartou MasterCard a první tři výběry hotovosti v měsíci platební kartou MasterCard z bankomatu na území států Evropy.

Dále mají zaměstnanci možnost využít **investiční fondy bez poplatku**. Fondů, mezi kterými si zaměstnanec může vybrat je mnoho, ať už to jsou přímo fondy J&T nebo maltské

fondy a fondy třetích stran. Zaměstnanec tak může vybírat mezi fondy konzervativnějšími, ale i agresivně zaměřenými fondy. Tyto výhody jsou zachovány i pro zaměstnance odcházející do důchodu, za podmínky odpracování min. 5 let v J&T.

Zaměstnancům, kteří se zajímají o **hypotéku**, zaměstnavatel umožní bezplatné porovnání nabídek od různých hypotečních bank a pomůže jim vybrat nevhodnější produkt. Jedná se tak o komplexní servis a asistenci při sjednání hypotečního úvěru v prostorách J&T Banky, a to přímo jejím zaměstnancem. V rámci toho zaměstnanci mohou využít navazující zvýhodněné nabídky produktů v oblasti pojištění nemovitosti.

Zaměstnancům jsou také poskytovány i další **pojistné produkty** až s 50 % slevou, ať už se jedná o povinné ručení, havarijní pojištění, životní pojištění, pojištění majetku a odpovědnosti či celoroční cestovní pojištění. Poskytování těchto služeb je přímo prostřednictvím zaměstnance J&T Leasingové společnosti, který se stará o nadstandardní servis a případné konzultace se zaměstnancem v průběhu života jeho pojistné smlouvy.

- **Kafeteria systém – zaměstnanecký věrnostní program MAGNUS**

Jedná se o základní nenárokový benefit pro všechny zaměstnance Skupiny J&T. Zároveň se jedná i o věrnostní program pro klienty J&T Banky. Zaměstnanci a klienti tak mohou vybírat z řady zajímavých benefitů, a to od partnerů po celé ČR, na Slovensku, ale také v zahraničí. Jedná se o bohatou nabídku různých pobytů, gastronomických zážitků či elektroniky a dalších zážitků a služeb.

O finanční hodnotě přidělených Magnus bodů na příslušný kalendářní rok rozhoduje statutární orgán společnosti. Aby zaměstnanci vznikl nárok na čerpání benefitu v programu Magnus, musí uzavřít rámcovou smlouvu Friends & Family s J&T Bankou. Následně je zaměstnanci zřízen přístup do věrnostního programu Magnus, kam mu jsou připsány body od zaměstnavatele. Nárok na čerpání Magnus bodů je podmíněn uplynutím zkušební doby zaměstnance. Po jejím uplynutí jsou připsány body a jejich hodnota je vypočítána od vzniku pracovního poměru. Pouze pro zaměstnance v ČR platí, že po ukončení pracovního poměru je zaměstnanci umožněno si ponechat nevyčerpané body, pokud s tím však souhlasí jeho přímý nadřízený. Finanční hodnota nevyčerpaných bodů se následně přičte k poslední výplatě mzdy a podlehne odvodům na zdravotní a sociální pojištění a odvodu daně.

Magnus body jsou tedy přiřazeny na kalendářní rok a při jejich nevyčerpání je lze převádět do dalšího roku. Pro rok 2022 je každému zaměstnanci do Magnus klubu přiděleno 40 000 bodů, které odpovídají příspěvku v hodnotě 10 000 Kč v ČR, resp. 400 EUR na Slovensku. Body se poměrně krátí z hlediska odpracované doby v rámci daného roku nebo výše úvazku zaměstnance.

V ČR jsou některé benefity z věrnostního programu Magnus zdanitelné (např. elektronika, gastronomie, nákupy atd.). Dále pokud zaměstnanec překročí čerpání Magnus bodů v kategorii pobytů v částce nad 20 000 Kč za 1 rok, bude tato překročená částka zdaněna a zároveň se odvede zdravotní a sociální pojištění. Na Slovensku je tento benefit považován za zdanitelný příjem, a proto platí, že veškeré nově připsané body se přidávají k výplatě zaměstnance, je z nich odvedena daň, a zároveň zdravotní a sociální pojištění.

Zaměstnanci pouze v ČR mají možnost nakupovat za Magnus body také volnočasové poukázky UNIŠEK+ od společnosti Chèque Déjeuner, přičemž jejich hodnota je 100 Kč za jeden šek a je možný uplatnit jej v 5 oblastech:

- oblast sportu – bazény, fitness, relaxační centra atd.,
- oblast kultury – kina, divadla, předprodeje vstupenek atd.,
- oblast zdraví – lékárny, optiky, masáže či rehabilitace apod.,
- oblast vzdělávání – autoškoly, počítačové a jazykové školy,
- oblast rekreace, relaxace a ubytování.

Pokud zaměstnanec překročí čerpání Magnus bodů v kategorii pobytů nebo Unišeků+ v hodnotě nad 20 000 Kč (odpovídá 80 000 bodů) za 1 rok, je nutné tuto překročenou částku zdanit, a zároveň odvést zdravotní a sociální pojištění.

❖ Odměna za doporučení úspěšného kandidáta/nového zaměstnance

Při doporučení úspěšného kandidáta má zaměstnanec nárok na odměnu v podobě připsání Magnus bodů. V případě doporučení na pozici v oblasti administrativy či specialisty junior, je zaměstnanci připsáno dalších 40 000 bodů, za pozici specialista senior pak 120 000 bodů a za pozici manažera je zaměstnanci přiděleno 160 000 bodů. Tato odměna se nevztahuje na manažera, který si našel sám člověka do svého týmu ani na recruitory.

❖ Odměna při pracovním jubileu

Jelikož si společnost váží loajality zaměstnanců, tak odměňuje výročí pracovního jubilea, a to připsáním Magnus bodů následovně:

Počet odpracovaných let	Odměna v Magnus bodech
5 let	10 000
10 let	20 000
15 let	30 000
20 let	40 000
25 let	50 000
30 let	60 000

Zdroj: vlastní zpracování

❖ Týmová setkání

Pro zaměstnance ČR i SR je připravený benefit v podobě týmových setkání. Pro tyto účely má po domluvě buď každý ředitel divize, nebo ředitel odboru či vedoucí oddělení týmovou kartu, na které má k dispozici 10 000 Magnus bodů na jednoho zaměstnance na rok. Tyto body je možné využít na týmovou snídani, oběd, večeři, ale také na teambuildingovou akci v rámci provozoven, které jsou součástí nabídky v klubu Magnus.

❖ Jazykové vzdělání

Od března roku 2020 je zaměstnancům poskytován příspěvek na výuku jazyků, a to buď formou koupě vouchery v klubu Magnus klubu za body, nebo formou finančního příspěvku 275 Kč na jednu lekci. Zbytek si hradí zaměstnanec sám na základě faktury od lektora. Zaměstnanci si mohou vybrat mezi individuální výukou nebo výukou ve skupinách po 2 či 3 studentech.

• Dovolená nad rámec zákona a sick day

V České republice i na Slovensku je základní výměra dovolené stanovena stejně, a to nejméně 4 týdny. Zaměstnanci Banky i Pobočky mají k základní výměře dovolené 5 dní dovolené navíc, a k tomu 3 sick days.

- **Ostatní benefity**

Mezi dalšími poskytovanými benefity, které jsou společné pro Banku i Pobočku, jsou např. služební mobil a notebook, flexibilní pracovní doba, homeoffice po domluvě s manažerem, loun dry box, káva na pracovišti, sabbaticals (delší pracovní volno), firemní akce, refferal program (odměna za doporučení kandidáta) a odměna při odchodu do důchodu (3 platy a dárek).

Dále pouze v ČR Banka nabízí svým zaměstnancům navíc možnost Multisport karty, kterou si však zaměstnanec platí sám, využití posilovny a automyčky, lednice Freshpoint, RohlíkPoint a službu U lékaře.

4.5 Modelové příklady vybraných benefitů

V této kapitole bude nejdříve znázorněn výpočet čisté mzdy fiktivního zaměstnance Banky v ČR a fiktivního zaměstnance Pobočky na Slovensku. Předpokladem je, že oba mají stejnou výši fiktivní hrubé mzdy, a to 32 000 Kč, resp. 1250 EUR. Následně na tyto výpočty budou aplikovány jednotlivé vybrané benefity, kterými jsou příspěvky na stravování, využívání služebního automobilu pro soukromé účely, zakoupení pobytu za Magnus body a poskytnutí daru od zaměstnavatele.

Výpočet čisté mzdy v České republice

V tabulce 5 je výpočet čisté mzdy pomocí modelového příkladu, za předpokladu, že zaměstnanec podepsal u svého zaměstnavatele prohlášení poplatníka daně, a tím tedy uplatňuje jen základní slevu na poplatníka. Jeho hrubá mzda činí 32 000 Kč. Zároveň je ve výpočtu možné vidět také celkové osobní náklady zaměstnavatele na tohoto zaměstnance.

Tabulka 5 - Výpočet čisté mzdy v ČR

	Částka	Výpočet
Hrubá mzda	32 000 Kč	Základní mzda + příplatky + odměny apod.
Sociální pojištění (SP) zaměstnanec	2 080 Kč	Hrubá mzda * 6,5 %
Zdravotní pojištění (ZP) zaměstnanec	1 440 Kč	Hrubá mzda * 4,5 %
Základ daně	32 000 Kč	Hrubá mzda (zaokrouhlená na stovky nahoru)
Záloha na daň	4 800 Kč	Základ daně * 15 %
Sleva na poplatníka	- 2 570 Kč	
Záloha na daň po slevě	2 230 Kč	Záloha na daň – Sleva na poplatníka
ČISTÁ MZDA	26 250 Kč	Hrubá mzda – SP za zaměstnance – ZP za zaměstnance – záloha na daň po slevách
Náklad zaměstnavatele	42 816 Kč	Hrubá mzda + 33,8 % z hrubé mzdy

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočet čisté mzdy na Slovensku

V tabulce 6 je zobrazen výpočet čisté mzdy na Slovensku pomocí modelového příkladu, za předpokladu, že zaměstnanec podepsal u svého zaměstnavatele Vyhlásenie na zdanenie príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti, tudíž uplatňuje slevu na poplatníka formou nezdanitelné části základu daně, která se odečítá od dílčího základu daně, tj. zaměstnanec si tak snižuje základ daně.

Tabulka 6 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku

	Částka	Výpočet
Hrubá mzda	1250 EUR (32 000 Kč)	Základní mzda + příplatky + odměny atd.
Sociální pojištění (SP) zaměstnanec	117,5 EUR (3 008 Kč)	Hrubá mzda * 4 %
Zdravotní pojištění (ZP) zaměstnanec	50 EUR (1 280 Kč)	Hrubá mzda * 9,4 %
Dílčí základ daně	1082,5 EUR (27 712 Kč)	Hrubá mzda – SP zaměstnanec – ZP zaměstnanec
Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	- 381,61 EUR (- 9 769 Kč)	
Základ daně	700,89 EUR (17 943 Kč)	Dílčí základ daně – 381,61EUR
Záloha na daň	133,17 EUR (3 409 Kč)	Základ daně * 19 %
ČISTÁ MZDA	949,33 EUR (24 303 Kč)	Hrubá mzda – SP za zaměstnance – ZP za zaměstnance – záloha na daň
Náklad zaměstnavatele	1690 EUR (43 264 Kč)	Hrubá mzda + 35,2 % z hrubé mzdy

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec na Slovensku má čistou mzdu ve výši 1690 EUR, resp. 24 303 Kč. Oproti zaměstnanci v ČR je čistá mzda nižší o 1 947 Kč. Náklady zaměstnavatele činí 1690 EUR, resp. 43 264 Kč a oproti ČR je to o 448 Kč více.

Zároveň je možné vidět rozdílnou metodiku výpočtu čisté mzdy a výše sazeb daně a sazeb odvodů na zdravotní a sociální pojištění v jednotlivých sledovaných státech. A na základě těchto výpočtů a informací lze říct, že na Slovensku mají zaměstnanci větší daňové i odvodové zatížení.

4.5.1 Příspěvek na stravování

Následující modelové příklady budou zaměřeny na zaměstnanecký benefit formou příspěvku na stravování. Nejdříve bude modelový příklad zaměřen na poskytování tohoto benefitu v ČR, následně na Slovensku. Pro obě země bude jeden modelový příklad zaměřen na stravenky a druhý na finanční příspěvek na stravování.

- **Česká republika**

Příklad 1: Zaměstnanec Banky má hrubou mzdu ve výši 32 000 Kč. Bankou mu jsou poskytovány stravenky v nominální hodnotě 100 Kč. Předpokladem je, že zaměstnanec v daném měsíci odpracoval 20 pracovních dní, takže mu vznikl nárok na 20 kusů stravenek. Zaměstnanec uplatňuje pouze slevu na poplatníka. Zaměstnavatel zaměstnanci přispívá ve výši 55 %.

Tabulka 7 - Výpočet čisté mzdy zaměstnance v ČR: stravenky vs. odměna do mzdy

	Stravenky	Odměna do mzdy
Hrubá mzda	32 000 Kč	33 100 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 %)	2 080 Kč	2 152 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)	1 440 Kč	1 490 Kč
Základ daně	32 000 Kč	33 100 Kč
Záloha na daň (15 %)	4 800 Kč	4 965 Kč
Sleva na poplatníka	- 2 570 Kč	-2 570 Kč
Záloha na daň po slevě	2 230 Kč	2 395 Kč
Srážka ze mzdy na stravenky	- 900 Kč	-
ČISTÁ MZDA	25 350 Kč	27 064 Kč
Hodnota stravenek	2 000 Kč	-
Čistá mzda včetně příspěvku	27 350 Kč	27 064 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek poskytovaný formou stravenek je nepeněžním plněním a na straně zaměstnance se tak jedná o příjem, který je plně osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti, a zároveň nepodléhá ani odvodu na zdravotní a sociální pojištění zaměstnance. Zaměstnanec obdrží stravenky v hodnotě 2 000 Kč, z čehož zaměstnavatel přispěje v hodnotě 1 100 Kč (55 % z celkové hodnoty stravenek) a zaměstnanci bude provedena srážka ze mzdy ve výši 900 Kč (45 % z celkové hodnoty stravenek).

Čistá mzda zaměstnance po zaplacení stravenek bude 25 350 Kč, k tomu dostane stravenky v hodnotě 2 000 Kč. Jeho měsíční příjem včetně stravenek činí 27 350 Kč. Pokud

by zaměstnanci nebyly poskytovány stravenky, ale jednalo by se o navýšení mzdy o příspěvek ve výši 1 100 Kč, tak se tím navyšuje i vyměřovací základ na odvod zdravotního a sociálního pojištění. Zároveň se zvyšuje základ daně, tudíž zaměstnanec zaplatí o 72 Kč více na sociálním pojištění, o 50 Kč více na zdravotním pojištění a o 165 Kč vyšší daň z příjmu po slevě.

Na základě modelového příkladu v tabulce 7 je tedy možné říct, že pro zaměstnance je výhodnější poskytování stravenek než navýšení mzdy o hodnotu příspěvku na stravování od zaměstnavatele. Celkový měsíční rozdíl je ve výši 286 Kč a roční rozdíl činí 3 432 Kč.

Tabulka 8 - Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele v ČR: stravenky vs. navýšení mzdy

	Stravenky	Odměna do mzdy
Hrubá mzda	32 000 Kč	33 100 Kč
Pojistné zaměstnavatel (33,8 %)	10 816 Kč	11 188 Kč
Příspěvek na stravování	1 100 Kč	-
Náklady zaměstnavatele celkem	43 916 Kč	44 288 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 8 je zřejmé, že v případě poskytování stravenek zaměstnanci jsou náklady zaměstnavatele nižší než v případě navýšení mzdy o tento příspěvek na stravování. Jedná se tak o úsporu zaměstnavatele za daný měsíc ve výši 372 Kč, ročně 4 462 Kč na jednoho zaměstnance. Příspěvek na stravování v hodnotě 1 100 Kč na jednoho zaměstnance je pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.

Příklad 2: Zaměstnanec Banky má hrubou mzdu ve výši 32 000 Kč. Od roku 2022 Banka poskytuje finanční příspěvek na stravování formou stravenkového paušálu ve výši 84 Kč na jeden odpracovaný den. Předpokládá se, že v daném měsíci bylo 20 pracovních dní. Zaměstnanec uplatňuje pouze slevu na poplatníka.

Tabulka 9 - Výpočet čisté mzdy v ČR: stravenkový paušál

	Částka
Hrubá mzda	32 000 Kč
Hodnota stravenkového paušálu nad limit	28 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 %)	2 082 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)	1 441 Kč
Základ daně	32 028 Kč
Zaokrouhlený základ daně	32 100 Kč
Záloha na daň (15 %)	4 815 Kč
Sleva na poplatníka	-2 570 Kč
Záloha na daň po slevě	2 245 Kč
ČISTÁ MZDA	26 232 Kč
Hodnota stravenkového paušálu	1 680 Kč
Čistá mzda včetně příspěvku	27 912 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek poskytovaný formou stravenkového paušálu je peněžním plněním a na straně zaměstnance se tak jedná o příjem, který je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti do limitu, který je stanoven ve vyhlášce č. 511/2021 Sb., dle kterého je maximální limit stravného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin částka 118 Kč, a tak pro rok 2022 činí 70 % ze 118 Kč částka 82,60 Kč. Z toho vyplývá, že z 84 Kč bude 82,60 Kč osvobozeno od daně a zbývajících 1,40 Kč (84 Kč – 82,60 Kč) za jeden odpracovaný den zaměstnanci zdaněna jako příjem dle § 6 ZDP. Celkově Banka přispěje zaměstnanci na stravování v hodnotě 1 680 Kč (84 Kč x 20 dní) a k hrubé mzdě zaměstnanci bude připočtena částka 28 Kč (1,40 Kč x 20 dní).

V tabulce 9 je možné vidět, že čistá mzda zaměstnance po zdanění hrubé mzdy včetně příspěvku nad limit bude 26 232 Kč. Jeho měsíční příjem včetně finančního příspěvku na stravování činí 27 912 Kč.

V porovnání s příkladem 1 je možné říct, že pro zaměstnance je nejvýhodnější právě stravenkový paušál, neboť jeho měsíční příjem se stravenkovým paušálem je vyšší o 562 Kč

oproti měsíčnímu příjmu s příspěvkem na stravování v podobě stravenek a roční rozdíl činí 6 744 Kč.

Tabulka 10 - Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele v ČR: stravenkový paušál

	Částka
Hrubá mzda	32 000 Kč
Pojistné zaměstnavatel (33,8 %)	10 825 Kč
Příspěvek na stravování	1 680 Kč
Náklady zaměstnavatele celkem	44 405 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Na straně zaměstnavatele je finanční příspěvek na stravování neboli stravenkový paušál daňově uznatelný náklad v plné výši. Celkové náklady na tohoto zaměstnance jsou vy výši 44 405 Kč za daný měsíc. V porovnání s příkladem 1 je výše nákladů na stravenkový paušál zaměstnavatele vyšší než příspěvek na stravenky i odměna do mzdy.

- **Slovensko**

Příklad 3: Zaměstnanec Pobočky má hrubou měsíční mzdu ve výši 1250 EUR, resp. 32 000 Kč. Pobočka jakožto zaměstnavatel nemá své vlastní stravovací zařízení, ani neposkytuje možnost stravování ve stravovacím zařízení jiného zaměstnavatele, a proto nabízí zaměstnanci buď:

- a) stravenky v nominální hodnotě 4 EUR (102,40 Kč), přičemž zaměstnavatel přispívá v hodnotě 3,30 EUR (84,48 Kč) a 0,70 EUR (17,92 Kč) si hradí zaměstnanec sám,
- b) nebo finanční příspěvek na stravování v hodnotě 3,30 EUR za jeden odpracovaný den.

Předpokládá se, že v daném měsíci je 20 pracovních dní, zaměstnanec uplatňuje nezdanitelnou část základu daně na poplatníka.

Pro obě varianty platí, že maximální částka daňového výdaje za stravné v roce 2022 je částka 2,81 EUR. Zaměstnavatel však může poskytovat příspěvek na stravování i nad tuto hranici, a to ze sociálního fondu nebo přispívat dobrovolně, přičemž se nejedná o příspěvek

ze sociálního fondu. Od 1. ledna 2022 došlo ke změně ve zdaňování příspěvku na stravování, která spočívá ve zdanění příspěvku zaměstnance nad hranici 2,81 EUR a pokud tedy zaměstnavatel přispívá nad tuto hranici bez sociálního fondu, tak osvobození od daně platí pouze do 2,81 EUR. Částka, která je navíc, se u zaměstnance zdaní a odvede se zdravotní a sociální pojištění. Pokud však zaměstnavatel přispívá nad 2,81 EUR ze sociálního fondu, tak je pro zaměstnance tato částka také osvobozena od daně z příjmů.

Varianta a) stravenky v nominální hodnotě 4 EUR

Tabulka 11 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: stravenky

	Příspěvek ze sociálního fondu zaměstnavatele	Dobrovolný příspěvek bez sociálního fondu zaměstnavatele
Hrubá mzda	1 250 EUR (32 000 Kč)	1 250 EUR (32 000 Kč)
Hodnota příspěvku na stravenky nad limit	- EUR	9,80 EUR (251 Kč)
Sociální pojištění zaměstnanec (9,4 %)	117,5 EUR (3 008 Kč)	118,42 EUR (3 032 Kč)
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4 %)	50 EUR (1 280 Kč)	50,39 EUR (1 290 Kč)
Dílčí základ daně	1 082,5 EUR (27 712 Kč)	1 090,99 EUR (27 929 Kč)
Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	- 381,61 EUR (- 9 769 Kč)	- 381,61 EUR (- 9 769 Kč)
Základ daně	700,89 EUR (17 943 Kč)	709,38 EUR (18 160 Kč)
Záloha na daň (19 %)	133,17 EUR (3 409 Kč)	134,78 EUR (3 450 Kč)
Srážka ze mzdy na stravenky	14,00 EUR (358 Kč)	14,00 EUR (358 Kč)
ČISTÁ MZDA	935,33 EUR (23 944 Kč)	932,41 EUR (23 870 Kč)
Hodnota stravenek	80,00 EUR (2 048 Kč)	80,00 EUR (2 048 Kč)
Čistá mzda včetně příspěvku	1 015,33 EUR (25 992 Kč)	1 012,41 EUR (25 918 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 11 je možné sledovat rozdíl ve výpočtu čisté mzdy se stravenkami hrazenými nad limit buď ze sociálního fondu, či dobrovolným příspěvkem zaměstnavatele, tj. bez sociálního fondu.

Pokud zaměstnavatel poskytuje stravenky nad limit 2,81 EUR ze sociálního fondu, tak tato částka představuje pro zaměstnance také osvobozený příjem od daně. Z toho vyplývá, že z celkové částky stravenek v hodnotě 80 EUR zaměstnanec dostane osvobozený příspěvek na stravenky ve výši 66 EUR a 14 EUR bude představovat srážka ze mzdy.

V případě poskytování stravenky bez sociálního fondu v nominální hodnotě 4 EUR představuje částka 2,81 EUR příjem osvobozený od daně, 0,49 EUR představuje zdanitelný příjem zaměstnance a zbývajících 0,7 EUR bude zaměstnanci odečteno formou srážky. Zaměstnanec tedy získá 20 stravenek v celkové hodnotě 80 EUR, z čehož 56,20 EUR je osvobozeno, 9,80 EUR je zdanitelný příjem a srážka ze mzdy za stravenky představuje 14 EUR.

Pokud je zaměstnanci Pobočky poskytován příspěvek na stravenky nad limit ze sociálního fondu, tak je jeho čistá mzda včetně hodnoty stravenek ve výši 1 015,33 EUR, resp. 25 992 Kč. V druhém případě, kdy je zaměstnanci Pobočky poskytován příspěvek na stravenky nad limit dobrovolně, tak jeho čistá mzda činí 1 012,41 EUR, resp. 25 918 Kč, a to je o 74 Kč měsíčně méně. Z toho vyplývá, že pro zaměstnance je výhodnější, když zaměstnavatel přispívá na stravenky nad limit ze sociálního fondu.

b) finanční příspěvek na stravování

Tabulka 12 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: finanční příspěvek na stravování

	Příspěvek ze sociálního fondu zaměstnavatele	Dobrovolný příspěvek bez sociálního fondu zaměstnavatele
Hrubá mzda	1 250 EUR (32 000 Kč)	1 250 EUR (32 000 Kč)
Hodnota příspěvku na stravné nad limit	- EUR	9,80 EUR (251 Kč)
Sociální pojištění zaměstnanec (9,4 %)	117,5 EUR (3 008 Kč)	118,42 EUR (3 032 Kč)
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4 %)	50 EUR (1 280 Kč)	50,39 EUR (1 290 Kč)
Dílčí základ daně	1 082,5 EUR (27 712 Kč)	1 090,99 EUR (27 929 Kč)
Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	- 381,61 EUR (- 9 769 Kč)	- 381,61 EUR (- 9 769 Kč)
Základ daně	700,89 EUR (17 943 Kč)	709,38 EUR (18 160 Kč)
Záloha na daň (19 %)	133,17 EUR (3 409 Kč)	134,78 EUR (3 450 Kč)
ČISTÁ MZDA	935,33 EUR (23 944 Kč)	946,41 EUR (24 228 Kč)
Hodnota příspěvku na stravné do limitu	66,00 EUR (1 690 Kč)	66,00 EUR (1 690 Kč)
Čistá mzda včetně příspěvku	1 015,33 EUR (25 992 Kč)	1 012,41 EUR (25 918 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 12 je možné sledovat rozdíl ve výpočtu čisté mzdy s finančním příspěvkem na stravování hrazeným, buď ze sociálního fondu, či nikoliv.

V případě hrazení příspěvku nad limit bez sociálního fondu je hrubá mzda zaměstnance zvýšena o 9,80 EUR stejně jako ve variantě a), tudíž výše odvodů na zdravotní a sociální pojištění i daně z příjmů je totožná.

Ať už se jedná o hrazení příspěvku nad limit ze sociálního fondu či nikoliv, tak výpočet čisté mzdy se liší od varianty a) pouze o srážku 14 EUR na stravenky. Výsledkem

je ale stejná výše čisté mzdy včetně hodnoty příspěvku na stravné jako ve variantě a). Z čehož lze odvodit, že pro zaměstnance jsou stejně výhodné stravenky, tak i finanční příspěvek na stravování. Zaměstnanec si vybírá takovou variantu, kterou více preferuje.

Tabulka 13 - Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele na Slovensku: stravenky a finanční příspěvek

	Částka
Hrubá mzda	1 250 EUR (32 000 Kč)
Pojistné zaměstnavatel (35,2 %)	440 EUR (11 264 Kč)
Příspěvek na stravování	66 EUR (1 690 Kč)
Náklady zaměstnavatele celkem	1 756 EUR (44 954 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Dále v tabulce 13 jsou vypočítané celkové mzdové náklady, které jsou stejné pro obě varianty příspěvku na stravování. Náklady zaměstnavatele celkem činí 1 756 EUR, resp. 44 954 Kč. V obou variantách také platí, že pro zaměstnavatele, který přispívá nad svoji povinnost dobrovolně, je z celkové částky příspěvku na stravování ve výši 66 EUR částka 56,20 EUR daňově uznatelný náklad a zbývajících 9,80 EUR je nedaňový náklad. Pokud však zaměstnavatel přispívá nad svoji povinnost zaměstnanci ze sociálního fondu, představuje tak příspěvek ve výši 66 EUR daňově uznatelný náklad, a proto je pro zaměstnavatele výhodnější příspěvek na stravné nad limit hradit ze sociálního fondu.

4.5.2 Služební automobil

- **Česká republika**

Příklad 4: Zaměstnanec Banky má hrubou měsíční mzdu 32 000 Kč. Zaměstnavatel mu poskytl služební automobil na pracovní cesty i pro soukromé účely v roce 2022. Pořizovací (vstupní) cena automobilu je 480 000 Kč včetně DPH. Služební automobil byl pořízen již v roce 2018, tj. služební automobil je již 5 let zařazen do používání.

Poskytnutí služebního vozidla i k osobním účelům představuje nepeněžitý příjem zaměstnance, který se vypočítá jako 1 % ze vstupní ceny vozidla, nejméně však 1 000 Kč. Na základě toho vzniká zaměstnanci zdanitelný příjem, který je zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. V tomto příkladu je to částka odpovídající 4 800 Kč za každý započatý měsíc. Zároveň platí, že se tato částka nemění ani v dalších letech používání služebního vozidla.

Tabulka 14 - Výpočet čisté mzdy v ČR: služební automobil

	Bez služebního automobilu	Se služebním automobilem
Hrubá mzda	32 000 Kč	32 000 Kč
1 % vstupní ceny služebního automobilu	-	4 800 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 %)	2 080 Kč	2 392 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)	1 440 Kč	1 656 Kč
Základ daně	32 000 Kč	36 800 Kč
Záloha na daň (15 %)	4 800 Kč	5 520 Kč
Sleva na poplatníka	- 2 570 Kč	- 2 570 Kč
Záloha na daň po slevě	2 230 Kč	2 950 Kč
ČISTÁ MZDA	26 250 Kč	25 002 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 14 je následně možné vidět výpočet čisté mzdy zaměstnance bez poskytnutého služebního automobilu a se zahrnutým nepeněžitým příjmem vyplývajícím z používání služebního automobilu i k soukromým účelům v ČR. Pokud zaměstnanec využívá služební automobil, tak jeho čistá mzda je ve výši 25 002 Kč, a oproti čisté mzdě bez služebního automobilu je tedy nižší o 1 248 Kč za měsíc. I když dochází při poskytování tohoto benefitu ke snížení čisté mzdy zaměstnance, tak přesto lze říct, že pro zaměstnance je to výhodnější, než například pronájem podobného automobilu v komerčním sektoru, či pořízení svého vlastního automobilu.

- Slovensko

Příklad 5: Zaměstnanec Pobočky má hrubou měsíční mzdu 1 250 EUR. Zaměstnavatel mu poskytl služební automobil na pracovní cesty i pro soukromé účely v roce 2022. Pořizovací (vstupní) cena automobilu je 18 750 EUR (resp. 480 000 Kč) včetně DPH. Služební automobil byl pořízen již v roce 2018, tj. služební automobil je již 5 let zařazen do používání.

Tabulka 15 - Výpočet 1 % vstupní ceny služebního vozidla po dobu 8 let na Slovensku

Rok	Vstupní cena vozidla	% snížení vstupní ceny	Snížená vstupní cena	1 % (snížené) vstupní ceny
2018	18 750 EUR	-	18 750 EUR (480 000 Kč)	187,50 EUR (4 800 Kč)
2019	18 750 EUR	12,5	15 937,50 EUR (408 000 Kč)	159,38 EUR (4080 Kč)
2020	18 750 EUR	25	14 062,50 EUR (360 000 Kč)	140,63 EUR (3600 Kč)
2021	18 750 EUR	37,5	11 718,75 EUR (300 000 Kč)	117,19 EUR (3 000 Kč)
2022	18 750 EUR	50	9 375 EUR (240 000 Kč)	93,75 EUR (2 400 Kč)
2023	18 750 EUR	62,5	7 031,25 EUR (180 000 Kč)	70,31 EUR (1 800 Kč)
2024	18 750 EUR	75	4 687,50 EUR (120 000 Kč)	46,88 EUR (1 200 Kč)
2025	18 750 EUR	87,5	2 343,75 EUR (60 000 Kč)	23,44 EUR (600 Kč)
2026	18 750 EUR	100	- EUR	- EUR

Zdroj: vlastní zpracování

Na Slovensku poskytnutí služebního vozidla i k osobním účelům představuje také nepeněžitý příjem zaměstnance, který se vypočítá obdobně jako v ČR, jako 1 % ze vstupní ceny vozidla. Rozdílem ve výpočtu však je, že od druhého roku zařazení služebního vozidla do provozu se na Slovensku jeho vstupní cena snižuje každým rokem o 12,5 %. Po 8 letech používání služebního automobilu již nevzniká žádný zdanitelný příjem. Jednotlivé měsíční nepeněžitě příjmy, které následně vstupují do základu daně a vyměřovacího základu na odvod pojistného je možné vidět v tabulce 15. V tomto příkladu je to pro daný rok částka odpovídající 93,75 EUR za každý započatý měsíc v tomto roce.

Tabulka 16 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: služební automobil

	Bez služebního automobilu	Se služebním automobilem
Hrubá mzda	1 250 EUR (32 000 Kč)	1 250 EUR (32 000 Kč)
1 % vstupní ceny služebního automobilu	-	93,75 EUR (2 400 Kč)
Sociální pojištění zaměstnanec (9,4 %)	117,5 EUR (3 008 Kč)	126,31 EUR (3 234 Kč)
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4 %)	50 EUR (1 280 Kč)	53,75 EUR (1 376 Kč)
Dílčí základ daně	1 082,5 EUR (27 712 Kč)	1 163,69 EUR (29 790 Kč)
Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	- 381,61 EUR (- 9 769 Kč)	- 381,61 EUR (- 9 769 Kč)
Základ daně	700,89 EUR (17 943 Kč)	782,08 EUR (20 021 Kč)
Záloha na daň (19 %)	133,17 EUR (3 409 Kč)	148,59 EUR (3 804 Kč)
ČISTÁ MZDA	949,33 EUR (24 303 Kč)	921,34 EUR (23 586 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 17 je výpočet čisté mzdy zaměstnance bez zahrnutí a se zahrnutím nepeněžitého příjmu, který vyplývá z používání služebního automobilu i k soukromým účelům na Slovensku. Zaměstnanec má čistou mzdu bez služebního automobilu ve výši 949,33 EUR, resp. 24 303 Kč a oproti tomu jeho čistá mzda s používáním služebního vozu je nižší a činí 921,34 EUR, resp. 23 586 Kč. Měsíční rozdíl činí 27,99 EUR, resp. 716 Kč. Zaměstnanci se zvýší odvody na sociální o 8,81 eur (resp. 226 Kč), zdravotní pojištění o 3,75 EUR (resp. 96 Kč) a zaplatí vyšší daň o 15,43 EUR (resp. 395 Kč). Přestože má zaměstnanec s využitím tohoto benefitu vyšší výdaje, tak stejně jako v ČR nelze popřít výhodnost v používání služebního automobilu.

4.5.3 Cafeteria Magnus a příspěvky na rekreaci

- Česká republika

Příklad 6: Zaměstnanec Banky má hrubou mzdu 32 000 Kč a nakoupil si na základě Magnus bodů pobyt/rekreaci v hodnotě:

- a) 7 000 Kč,
- b) 25 000 Kč.

Čerpání Magnus bodů v těchto částkách bylo v rámci jednoho roku a v měsíci, kdy zaměstnanec přesáhl zákonem stanovený limit mu tato částka vstoupí do výpočtu čisté mzdy.

Tabulka 17 - Výpočet čisté mzdy v ČR: rekreace za Magnus body

	a) Čerpání do 20 tis. Kč (7 000 Kč)	b) Čerpání nad 20 tis Kč (25 000 Kč)
Hrubá mzda	32 000,00 Kč	32 000,00 Kč
Hodnota rekreace nad 20 tis. Kč	-	5 000,00 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 %)	2 080,00 Kč	2 405,00 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)	1 440,00 Kč	1 665,00 Kč
Základ daně	32 000,00 Kč	37 000,00 Kč
Záloha na daň (15 %)	4 800,00 Kč	5 550,00 Kč
Sleva na poplatníka	-2 570,00 Kč	- 2 570,00 Kč
Záloha na daň po slevě	2 230,00 Kč	2 980,00 Kč
ČISTÁ MZDA	26 250,00 Kč	24 950,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V České republice platí, že rekreace a zájezdy v podobě nepeněžního plnění je na straně zaměstnance od daně osvobozena v úhrnu nejvyšší částkou 20 000 Kč za zdaňovací období. Částka nad tento stanovený limit se stává zdanitelným příjmem zaměstnance, a to včetně odvodů zdravotního a sociálního pojištění.

V tabulce 17 je možné vidět řešení, jak varianty a) jakožto čerpání bodů do hodnoty 20 tis. Kč, tak varianty b) jako čerpání nad 20 tis. Kč. Ve variantě a) je celá částka 7000 Kč u zaměstnance osvobozena od daně. U varianty b) je možné vidět, že částka 5 000 Kč, která je čerpána nad zákonem stanovený limit, je přidána zaměstnanci do výpočtu čisté mzdy a zvýší tak odvod sociálního pojištění o 325 Kč, zdravotního pojištění o 225 Kč a daň zaplatí o 750 Kč vyšší. Z čehož vyplývá, že jeho čistá mzda je celkem o 1 300 Kč nižší, než kdyby čerpal Magnus body do limitu 20 000 Kč za rok. Pro zaměstnavatele příspěvek na rekreaci v jakékoliv výši představuje nedaňový náklad.

- **Slovensko**

Příklad 7: Zaměstnanec Pobočky má hrubou mzdu 1 250 EUR a čerpá Magnus body na pobyt/rekreaci v hodnotě:

- a) 273,44 EUR (7 000 Kč),
- b) 976,56 EUR (25 000 Kč).

Tabulka 18 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: rekreace za Magnus body

	Částka
Hrubá mzda	1 250 EUR (32 000 Kč)
Hodnota rekreace	-
Sociální pojištění zaměstnanec (9,4 %)	117,5 EUR (3 008 Kč)
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4 %)	50 EUR (1 280 Kč)
Dílčí základ daně	1 082,5 EUR (27 712 Kč)
Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	- 381,61 EUR (- 9 769 Kč)
Základ daně	700,89 EUR (17 943 Kč)
Záloha na daň (19 %)	133,17 EUR (3 409 Kč)
ČISTÁ MZDA	949,33 EUR (24 303 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto případě nezáleží na výši hodnoty pobytu, neboť zaměstnancům Pobočky jsou vždy jejich nově připsané Magnus body nejdříve přidány k výplatě, a následně je z těchto bodů odvedena daň z příjmů a zároveň zdravotní a sociální pojištění. Proto případné pořízení pobytu či rekreace za Magnus body v hodnotě 273,44 EUR či 976,56 EUR nemá již vliv na výpočet čisté mzdy v měsíci, kdy zaměstnanec body v těchto hodnotách čerpá, což je možné vidět v tabulce 18. Jeho čistá mzda činí 24 303 Kč. Pro zaměstnavatele příspěvek na rekreaci v jakékoliv výši představuje daňově uznatelný náklad.

4.5.4 Dary

- **Česká republika**

Příklad 8: Zaměstnanec Banky má hrubou mzdu ve výši 32 000 Kč a dostal od svého zaměstnavatele k odchodu do důchodu dar v hodnotě 5 000 Kč.

Tabulka 19 - Výpočet čisté mzdy v ČR: dar vs. odměna do mzdy

	Dar	Odměna do mzdy
Hrubá mzda	32 000 Kč	37 000 Kč
Hodnota daru nad limit	3 000 Kč	-
Sociální pojištění zaměstnanec (6,5 %)	2 275 Kč	2 405 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %)	1 575 Kč	1 665 Kč
Základ daně	35 000 Kč	37 000 Kč
Záloha na daň (15 %)	5 250 Kč	5 550 Kč
Sleva na poplatníka	- 2 570 Kč	- 2 570 Kč
Záloha na daň po slevě	2 680 Kč	2 980 Kč
ČISTÁ MZDA	25 470 Kč	29 950 Kč
Hodnota daru	5 000 Kč	-
Čistá mzda včetně daru	30 470 Kč	29 950 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Podle české legislativy je pro zaměstnance dar osvobozen od daně pouze do výše 2 000 Kč. Proto je možné v tabulce 19 vidět, že zbývajících 3 000 Kč jsou následně zahrnuty do výpočtu čisté mzdy. Respektive tato částka je zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a do základu daně. V případě, že by zaměstnanec dostal odměnu ve výši 5 000 Kč do mzdy, podlehla by v plné výši dani z příjmů a odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Výše čisté mzdy včetně hodnoty daru zaměstnance se rovná 30 470 Kč, a je tak vyšší o 520 Kč než čistá mzda zaměstnance, který dostal peněžní hodnotu daru do mzdy.

- **Slovensko**

Příklad 9: Zaměstnanec Pobočky má hrubou mzdu ve výši 1 250 EUR a dostal od svého zaměstnavatele k odchodu do důchodu dar v hodnotě 195,31 EUR (resp. 5 000 Kč).

Tabulka 20 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: dar vs. odměna do mzdy

	Dar	Odměna do mzdy
Hrubá mzda	1 250,00 EUR (32 000 Kč)	1 445,31 EUR (37 000 Kč)
Hodnota daru	195,31 EUR (5 000 Kč)	-
Sociální pojištění zaměstnanec (9,4 %)	135,86 EUR (3 478 Kč)	135,86 EUR (3 478 Kč)
Zdravotní pojištění zaměstnanec (4 %)	57,81 EUR (1 480 Kč)	57,81 EUR (1 480 Kč)
Dílčí základ daně	1 251,64 EUR (32 042 Kč)	1 251,64 EUR (32 042 Kč)
Nezdanitelná část základu daně na poplatníka	381,61 EUR (9 769 Kč)	381,61 EUR (9 769 Kč)
Základ daně	870,03 EUR (22 273 Kč)	870,03 EUR (22 273 Kč)
Záloha na daň (19 %)	165,31 EUR (4 232 Kč)	165,31 EUR (4 232 Kč)
ČISTÁ MZDA	891,02 EUR (22 810 Kč)	1 086,33 EUR (27 810 Kč)
Hodnota daru	195,31 EUR (5 000 Kč)	-
Čistá mzda včetně hodnoty daru	1 086,33 EUR (27 810 Kč)	-

Zdroj: vlastní zpracování

Na Slovensku je dar i bez ohledu na zdroj poskytování považován za zdanitelný příjem dle § 5 zákona o dani z příjmů v plné výši. V tabulce 20 je proto možné vidět, že celá částka hodnoty daru se zaměstnanci zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění a odvádí se z této částky také daň z příjmů. Z toho vyplývá, že poskytnutí daru zaměstnanci má stejný dopad na výši daně z příjmů a výši odvodů pojistného jako vyplacená odměna do mzdy. Rozdílem však je, že zaměstnanec, který dostal dar nepeněžní formou, má v daném měsíci nižší čistou mzdu, a to ve výši 891,02 EUR (resp. 22 810 Kč).

5 Výsledky a diskuse

5.1 Komparace a vyhodnocení modelových příkladů

Tato kapitola je zaměřena na porovnání jednotlivých modelových příkladů ve sledovaných státech, zejména bude vyhodnocen a porovnán vliv benefitů na základ daně zaměstnance i zaměstnavatele a vyměřovací základ pro odvod sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance.

5.1.1 Příspěvek na stravování

V rámci poskytování příspěvku na stravování byly vypracovány modelové příklady pro poskytování příspěvku formou stravenek a formou finančního příspěvku.

Příspěvek na stravování poskytovaný formou stravenek

Tabulka 21 - Komparace poskytování stravenek ve sledovaných zemích

	ČR	Slovensko
Hodnota stravenek celkem	2 000,00 Kč	80 EUR (2 048 Kč)
Příspěvek od zaměstnavatele	1 100,00 Kč	66 EUR (1 690 Kč)
Srážka ze mzdy	900,00 Kč	14 EUR (358 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 21 je zřejmé, že zaměstnanci Banky v ČR byly poskytnuty v daném měsíci stravenky v celkové hodnotě 2 000 Kč a zaměstnanci Pobočky na Slovensku v celkové výši 80 eur, resp. 2 048 Kč, což je o 48 Kč více. Z celkové hodnoty stravenek zaměstnavatel zaměstnanci v ČR poskytl 1 100 Kč a zaměstnanci na Slovensku 1 690 Kč, tj. o 590 Kč více. Částka, kterou si zaměstnanec platí sám, je na Slovensku o 542 Kč nižší. Na základě těchto výsledků lze posoudit, že nastavení podmínek pro poskytování stravenek je výhodnější pro zaměstnance Pobočky na Slovensku.

Tabulka 22 - Komparace vlivu stravenek na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele ve sledovaných zemích

Stát	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
	Zdanitelný příjem	Osvobozený příjem	Daňově uznatelný náklad	Daňově neuznatelný náklad
ČR	X	1 100 Kč	1 100 Kč	X
Slovensko (poskytování nad limit ze soc. fondu)	X	66 EUR (1 690 Kč)	66 EUR (1 690 Kč)	X
Slovensko (poskytování nad limit bez soc. fondu)	9,80 EUR (251 Kč)	56,20 EUR (1 439 Kč)	56,20 EUR (1 439 Kč)	9,80 EUR (251 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 22 ukazuje, že v České republice je poskytnutý příspěvek pro zaměstnance v plné výši osvobozen od daně z příjmů a nepodléhá tak ani odvodům na pojistné. Na Slovensku v případě, že zaměstnavatel poskytuje nad zákonem stanovený limit ze sociálního fondu, tak je příspěvek na stravenky pro zaměstnance také osvobozeným příjmem. Jestliže zaměstnavatel na Slovensku poskytuje příspěvek nad limit dobrovolně, tj. bez sociálního fondu, tak tato částka přesahující limit představuje zdanitelný příjem zaměstnance. V modelovém příkladu je to částka odpovídající 9,80 EUR, resp. 251 Kč, která se zároveň zahrnuje do základu pro odvod pojistného a zbývajících 56,20 EUR, resp. 1 439 Kč je pro zaměstnance Pobočky osvobozeným příjmem. Pro zaměstnavatele v ČR je celá poskytnutá částka daňově uznatelná, stejně tak je to u zaměstnavatele na Slovensku, pokud však poskytuje příspěvek nad limit ze sociálního fondu. Pokud ne, tak tato částka 9,80 EUR, resp. 251 Kč nad limit je daňově neuznatelná a zvyšuje tak základ daně zaměstnavatele.

Finanční příspěvek na stravování

Zaměstnanci Banky v ČR zaměstnavatel poskytnul v daném měsíci celkem 1680 Kč finanční příspěvek na stravování a zaměstnanci Pobočky na Slovensku 66 EUR, resp. 1 690 Kč, tj. o 10 Kč více.

Tabulka 23 - Komparace vlivu finančního příspěvku na stravné na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele ve sledovaných zemích

Stát	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
	Zdanitelný příjem	Osvobozený příjem	Daňově uznatelný náklad	Daňově neuznatelný náklad
ČR	28 Kč	1 652 Kč	1 680 Kč	X
Slovensko (poskytování nad limit ze soc. fondu)	X	66 EUR (1 690 Kč)	66 EUR (1 690 Kč)	X
Slovensko (poskytování nad limit bez soc. fondu)	9,80 EUR (251 Kč)	56,20 EUR (1 439 Kč)	56,20 EUR (1 439 Kč)	9,80 EUR (251 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 23 je možné vidět, jaký má vliv finanční příspěvek na základ daně zaměstnance i zaměstnavatele. V ČR je zaměstnanci z celkové částky zahrnuta částka 28 Kč do základu daně a současně s tím i do vyměřovacího základu na odvod pojistného a na straně zaměstnavatele celá částka 1 680 Kč daňově uznatelným nákladem. Na Slovensku, pokud zaměstnavatel poskytuje nad limit ze sociálního fondu, tak je celá poskytnutá částka pro zaměstnance osvobozeným příjmem, a na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Nejméně výhodná varianta je, když zaměstnavatel na Slovensku poskytuje příspěvek na stravné nad limit dobrovolně, neboť tato částka ve výši 9,80 EUR (251 Kč) je zdanitelným příjmem na straně zaměstnance, a pro zaměstnavatele představuje daňově neuznatelný náklad a zbývajících 56,20 EUR (1 439 Kč) osvobozený příjem od daně zaměstnance a daňový náklad zaměstnavatele.

Na základě těchto informací lze říct, že poskytování finančního příspěvku je výhodnější na Slovensku, podmínkou je ale poskytování částky nad limit ze sociálního fondu.

5.1.2 Služební automobil

V České republice i na Slovensku je poskytování služebního automobilu k soukromým účelům považováno za nepeněžní příjem zaměstnance.

Tabulka 24 - Porovnání částky vstupující do základu daně zaměstnance ve sledovaných zemích

Rok	ČR	Slovensko	Rozdíl
2018	4 800 Kč	187,50 EUR (4 800 Kč)	0 Kč
2019	4 800 Kč	159,38 EUR (4080 Kč)	720 Kč
2020	4 800 Kč	140,63 EUR (3600 Kč)	1 200 Kč
2021	4 800 Kč	117,19 EUR (3 000 Kč)	1 800 Kč
2022	4 800 Kč	93,75 EUR (2 400 Kč)	2 400 Kč
2023	4 800 Kč	70,31 EUR (1 800 Kč)	3 000 Kč
2024	4 800 Kč	46,88 EUR (1 200 Kč)	3 600 Kč
2025	4 800 Kč	23,44 EUR (600 Kč)	4 200 Kč
2026	4 800 Kč	- EUR	4 800 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 24 je patrné, že obě země mají odlišný přístup k tomu to benefitu. V ČR do základu daně i do vyměřovacího základu na odvod pojistného zaměstnance vstupuje částka, která odpovídá 1 % ze vstupní ceny automobilu a je pro všechny roky stejně vysoká. Na Slovensku částka vstupující do základu daně je v prvním roce stejně vysoká jako v ČR, ale v dalších letech se oproti ČR přihlíží k opotřebování automobilu, a proto se vstupní cena po prvním roce dalších 7 let každoročně snižuje o 12,5 %. V modelových příkladech byl stěžejní rok 2022, kdy zaměstnanci Banky vstupovala do výpočtu čisté mzdy částka 4 800 Kč a oproti tomu zaměstnanci Pobočky pouze částka ve výši 93,75 EUR, resp. 2 400 Kč, tj. o 2 400 Kč nižší. Z toho vyplývá, že poskytování služebního automobilu pro zaměstnance i zaměstnavatele je výhodnější na Slovensku.

5.1.3 Cafeterie Magnus a příspěvky na rekreaci

Modelové příklady pro Českou republiku i Slovensko byly sestaveny dle podmínek stanovených pro Banku a Pobočku. Zaměstnanci Banky i Pobočky získávají body v rámci

benefitní cafeterie Magnus. Za Magnus body si zaměstnanci mohou pořídit také mimo jiné pobyt či jinou rekreaci. Zásadním rozdílem však v poskytování bodů do Magnus klubu je, že na Slovensku je dle zákona tento benefit považován za zdanitelný příjem zaměstnance, a proto veškeré nově připsané Magnus body jsou zahrnuty také do výpočtu čisté mzdy, resp. je nutné z hodnoty těchto Magnus bodů odvést daň z příjmů a zároveň zdravotní a sociální pojištění. Z toho důvodu zaměstnavatel již dál nesleduje, na jaké účely jsou Magnus body využity.

V České republice záleží, na co zaměstnanec Magnus body využije a dle toho je odvozen daňový režim Magnus bodů. Konkrétně pro poskytování příspěvku na rekreaci či pobyty v ČR platí, že je pro zaměstnance osvobozený příjem v úhrnu do 20 000 Kč za rok, částka přesahující nad tento stanovený limit se zahrne do základu daně i vyměřovacího základu pro odvod pojistného, a to platí i pro čerpání Magnus bodů za rekreaci a pobyty.

Tabulka 25 - Komparace vlivu příspěvku na rekreaci v Magnus bodech na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele ve sledovaných zemích

Stát	Hodnota rekreace či pobytu	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
		Zdanitelný příjem	Osvobozený příjem	Daňově uznatelný náklad	Daňově neuznatelný náklad
ČR	7 000 Kč	X	7 000 Kč	X	7 000 Kč
	25 000 Kč	5 000 Kč	20 000 Kč	X	25 000 Kč
Slovensko	273,44 EUR (7 000 Kč)	273,44 EUR (7 000 Kč)	X	273,44 EUR (7 000 Kč)	X
	976,56 EUR (25 000 Kč)	976,56 EUR (25 000 Kč)	X	976,56 EUR (25 000 Kč)	X

Zdroj: vlastní zpracování

V modelovém příkladu pro ČR i Slovensko byla zvolená částka rekreace za Magnus body v hodnotě 7 000 Kč (resp. 273,44 EUR) a 25 000 Kč (resp. 976,56 EUR) a jak tyto částky vstupují do základu daně zaměstnance a zaměstnavatele ukazuje tabulka 25. U rekreace v hodnotě 25 000 Kč je v ČR nutné tedy částku ve výši 5 000 Kč zdanit a odvést z ní zdravotní a sociální pojištění a zbývajících 20 000 Kč je osvobozený příjem. Hlavním rozdílem tedy je, že v ČR je jakákoliv částka čerpaná v Magnus cafeterii za pobyty a rekreaci

do 20 000 Kč osvobozena od daně, oproti tomu pro zaměstnance Pobočky na Slovensku je částka v jakékoliv výši čerpaná v Magnus bodech zdanitelným příjmem. Proto je možné říct, že celkově poskytování benefitních bodů v cafeterii Magnus je výhodnější pro zaměstnance Banky v ČR než pro zaměstnance Pobočky na Slovensku.

Naopak na straně zaměstnavatele je poskytování tohoto benefitu výhodnější na Slovensku, neboť pro zaměstnavatele jsou tyto výdaje daňově uznatelné, a díky tomu si snižuje základ daně. Pro zaměstnavatele v ČR jsou tyto výdaje daňově neuznatelným nákladem, z nichž bude povinen odvést daň z příjmů.

5.1.4 Dary

V modelovém příkladu na poskytování daru zaměstnanci od zaměstnavatele byl dar v hodnotě 5 000 Kč v ČR, resp. 195,31 EUR na Slovensku.

Tabulka 26 - Komparace vlivu daru na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele ve sledovaných zemích

Stát	Hodnota daru	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
		Zdanitelný příjem	Osvobozený příjem	Daňově uznatelný náklad	Daňově neuznatelný náklad
ČR	5 000 Kč	3 000 Kč	2 000 Kč	X	5 000 Kč
Slovensko	195,31 EUR (5 000 Kč)	195,31 EUR (5 000 Kč)	X	X	195,31 EUR (5 000 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Podle české legislativy jsou dary osvobozeným příjmem pouze do částky 2 000 Kč. Oproti tomu na Slovensku jsou dary vždy zdanitelným příjmem v plné výši, což lze vidět také v tabulce 26. Ve sledovaných zemích je na straně zaměstnanců přístup k daňovému řešení odlišný, a naopak na straně zaměstnavatele je daňové řešení darů stejné, tj. dary zaměstnancům jsou vždy daňově neuznatelnými náklady, a to v plné výši.

5.2 Souhrnné vyhodnocení modelových příkladů

- Česká republika

Tabulka 27 znázorňuje souhrnné rozdělení zaměstnaneckých benefitů včetně částek, které vycházejí ze zadání modelových příkladů u zaměstnance v České republice. Znázorněn je především vliv na základ daně zaměstnance i zaměstnavatele. V modelovém příkladu zaměřený na rekreaci za Magnus body byly původně dvě varianty hodnot rekreací, a pro tento souhrn byla vybrána pouze rekreace v hodnotě 25 000 Kč.

Tabulka 27 - Přehled vlivu jednotlivých vybraných benefitů na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele v ČR

Druh benefitu	Forma příjmu	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
		Zdanitelný příjem	Osvobozený příjem	Daňově uznatelný náklad	Daňově neuznatelný náklad
Stravenky	Nepeněžní příjem	X	1 100 Kč	1 100 Kč	X
Finanční příspěvek na stravné	Peněžní příjem	28 Kč	1 652 Kč	1 680 Kč	X
Služební automobil	Nepeněžní příjem	4 800 Kč	X	X	X
Rekreace za Magnus body	Nepeněžní příjem	5 000 Kč	20 000 Kč	X	25 000 Kč
Dar	Nepeněžní příjem	3 000 Kč	2 000 Kč	X	5 000 Kč
Celkem		12 828 Kč	24 752 Kč	2 780 Kč	30 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by zaměstnanec čerpal všechny tyto benefity v jednom měsíci, tak se k jeho hrubé mzdě ve výši 32 000 Kč připočítá zdanitelný příjem vyplývající z čerpání benefitů v celkové výši 12 828 Kč. Po odečtení daně a odvodů pojistného zaměstnanci z této částky zbývá 9 493 Kč. Osvobozeným příjmem zaměstnanec získá benefity v hodnotě 24 752 Kč. Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými náklady v tomto případě příspěvky na stravování v celkové výši 2 780 Kč, jedná se tak o úsporu v částce 528,20 Kč, kterou by jinak

zaměstnavatel musel odvést jako daň z příjmů právnických osob (sazba daně je 19 %). Mezi daňově neuznatelné náklady patří rekreace na Magnus body a poskytnutý dar k odchodu do důchodu. A tak jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelné náklady ve výši 30 000 Kč.

- **Slovensko**

V tabulce 28 lze sledovat souhrnné rozdělení vybraných zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance a zaměstnavatele Pobočky. Do souhrnného vyhodnocení modelových příkladů na Slovensku byly z příspěvků na stravování zahrnuty již pouze stravenky a finanční příspěvek čerpané nad limit ze sociálního fondu. Důvodem jest, že Pobočka takto právě svým zaměstnancům na příspěvky na stravování nad limit přispívá. A stejně jako v ČR bude v tomto souhrnu zahrnuta pouze rekreace v hodnotě 976,56 EUR, resp. 25 000 Kč.

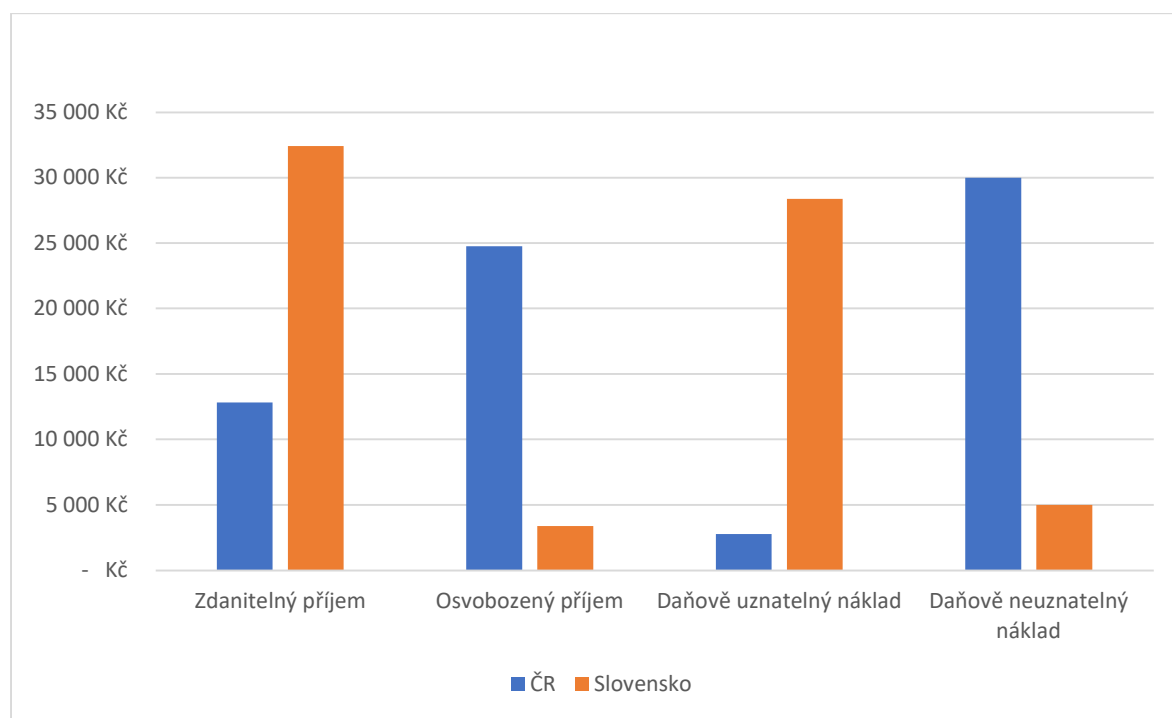
Tabulka 28 - Přehled vlivu jednotlivých vybraných benefitů na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele na Slovensku

Druh benefitu	Forma příjmu	Zaměstnanec		Zaměstnavatel	
		Zdanitelný příjem	Osvobozený příjem	Daňově uznatelný náklad	Daňově neuznatelný náklad
Stravenky	Nepeněžní příjem	X	66 EUR (1 690 Kč)	66 EUR (1 690 Kč)	X
Finanční příspěvek na stravné	Peněžní příjem	X	66 EUR (1 690 Kč)	66 EUR (1 690 Kč)	X
Služební automobil	Nepeněžní příjem	93,75 EUR (2 400 Kč)	X	X	X
Rekreace za Magnus body	Peněžní příjem	976,56 EUR (25 000 Kč)	X	976,56 EUR (25 000 Kč)	X
Dar	Nepeněžní příjem	195,31 EUR (5 000 Kč)	X	X	195,31 EUR (5 000 Kč)
Celkem		1 265,62 EUR (32 400 Kč)	132 EUR (3 379 Kč)	1 108,56 EUR (28 379 Kč)	195,31 EUR (5 000 Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci na Pobočce je nutné k jeho hrubé mzdě 1 250 EUR, resp. 32 000 Kč přičíst sumu zdanitelných příjmů z benefitů, a to v celkové částce 1 265,62 EUR. Z čehož je nutné odvést daň, zároveň zdravotní a sociální pojištění. Osvobozený příjem zaměstnance představuje příspěvek na stravné v celkové výši 132 EUR, resp. 3 379 Kč a oproti zaměstnanci Banky je to o 21 373 Kč méně. Zaměstnavatel na Slovensku má daňově uznatelné náklady celkem 1 108,56 EUR, resp. 28 379 Kč, oproti ČR o 25 599 Kč více. U zaměstnavatele se tak jedná o úsporu ve výši 5 959, 59 Kč, tj. o 5 431,39 větší úspora než u zaměstnavatele v ČR. Daňově neuznatelný náklad je ve výši poskytnutého daru 195,31 EUR, resp. 5 000 Kč.

Graf 1 - Souhrnný přehled vlivů vybraných benefitů na základ daně zaměstnance i zaměstnavatele ve sledovaných státech



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 1 slouží pro přehledné rozdělení a komparaci celkových částek jednotlivých benefitů dle rozdělení z tabulky 27 a 28. V tomto grafu jsou částky na Slovensku přepočteny na české koruny dle průměrného kurzu za rok 2021. Je možné vidět, že na Slovensku je větší část benefitů považována za zdanitelný příjem zaměstnance, ze kterého se zároveň odvádí

zdravotní a sociální pojištění. Naopak v České republice je převážná většina benefitů osvobozena od daně z příjmů FO. Na straně zaměstnavatele jsou však vybrané benefity výhodnější na Slovensku, protože většina z nich je pokládána za daňově uznatelné náklady, díky nimž si zaměstnavatel snižuje základ daně. Pro zaměstnavatele v ČR je oproti tomu většina daňově neuznatelná, a proto z této částky bude zaměstnavatel povinen odvést daň z příjmů právnických osob.

6 Závěr

Předložená diplomová práce se věnuje komparaci a vyhodnocení vlivu zaměstnaneckých benefitů na výši čisté mzdy a základ daně v České republice a na Slovensku, a to z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Vlastní práce byla zpracována pomocí dat a informací z interních předpisů získaných od konkrétní účetní jednotky v ČR, která má svoji pobočku na Slovensku.

Ve vlastní části práce je nejprve věnována kapitola charakteristice vybrané společnosti, poté následuje popis aktuálního systému odměňování a analýza nabídky poskytovaných zaměstnaneckých benefitů vybrané společnosti a její pobočky na Slovensku.

Po provedené analýze lze konstatovat, že nabídka zaměstnaneckých benefitů je ve společnosti bohatá a rozmanitá. Převážná část z této nabídky je společná pro zaměstnance společnosti v České republice, tak i pro zaměstnance pobočky na Slovensku. Díky tomu je možné říct, že systém poskytovaných benefitů ve společnosti ve sledovaných státech je sjednocený, a to včetně stanovených rozpočtů pro různé poskytované benefity. Přesto byl shledán menší nedostatek v poskytování benefitů v oblasti sportu pro zaměstnance pobočky na Slovensku. Toto znevýhodnění zaměstnanců na Slovensku vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanci v ČR mají možnost buď získání Multisport karty, nebo mají možnost nákupu Unišeků, které se dají dále využít také v oblasti sportu, v neposlední řadě mají možnost využití posilovny a zaměstnanci na Slovensku nikoliv. Na základě tohoto zjištění by bylo možné doporučit společnosti rozšířit jejich nabídku benefitů ve sportovní oblasti i pro zaměstnance na Slovensku.

Dále byly vybrány konkrétní zaměstnanecké benefity, mezi nimiž je příspěvek na stravování formou stravenek i formou finančního příspěvku na stravné, poskytování služebního automobilu k soukromým účelům, čerpání Magnus cafeteria na rekreaci a poskytnutý dar. Tyto vyjmenované benefity byly aplikovány v modelových příkladech na výpočet čisté mzdy fiktivních zaměstnanců s fiktivní hrubou mzdou. V České republice i na Slovensku je rozdílná metodika výpočtu čisté mzdy zaměstnance. Současně s tím jsou také rozdílné sazby daně z příjmů a odvodů na zdravotní a sociální pojištění zaměstnance. V porovnání mezi sledovanými státy platí, že daňové a odvodové zatížení zaměstnance i zaměstnavatele je vyšší na Slovensku.

Při komparaci vybraných benefitů byl zjištěn největší rozdíl ve zdaňování základního benefitu, který je poskytován všem zaměstnancům, a tím je kafeterie Magnus. Jedná se o unikátní zaměstnanecký věrnostní program, ve kterém zaměstnanci získávají Magnus body na kalendářní rok. Kromě toho, že zaměstnanci mohou čerpat tyto Magnus body na různé pobyty, nákupy a podobně, tak zároveň zaměstnanci mohou získat další body různými cestami (pracovní jubileum, odměna za doporučení úspěšného kandidáta apod.). Zatímco v České republice záleží, na co zaměstnanci body využijí a od toho se poté odvíjí daňový režim Magnus bodů, tak na Slovensku je ze zákona dáno, že tento druh benefitu je považován za peněžní příjem. Proto jsou veškeré nově připsané Magnus body přidány zaměstnancům do základu daně a vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění. Z toho vyplývá, že poskytování tohoto benefitu je na straně zaměstnance výhodnější v České republice, avšak na straně zaměstnavatele je výhodnější na Slovensku, neboť si tento výdaj může uplatnit jako daňově uznatelný náklad.

Prostřednictvím provedené komparace dále bylo zjištěno, že výhodnější daňový a odvodový režim vybraných benefitů je u zaměstnance v ČR a u zaměstnavatele naopak na Slovensku. Zároveň bylo ověřeno, že daňová zvýhodnění těchto benefitů mají pozitivní dopad na úspory týkající se osobních nákladů zaměstnavatele.

Na základě výsledků modelových výpočtů je možné konstatovat, že poskytované benefity v České republice a na Slovensku odlišně ovlivňují celkové osobní náklady zaměstnavatele i čistý příjem zaměstnanců. Rozdíly vycházejí jak z odlišných metodik výpočtu čisté mzdy, tak i z různých daňových výhod zvolených států. Zjištěné rozdíly však nemají významnou hodnotu, takže není nutné jim přizpůsobovat strukturu a výši poskytovaných mzdových benefitů ve sledovaných zemích.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

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

ARMSTRONG, Michael, 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10. vydání. Norfolk: Kogan Page Limited. ISBN 0-7494-4631-5.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy* : 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.

BOLCKOVÁ, Eva a kolektiv, 2021. *Mzdy 2021: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2021*. 18. vydání. Praha: ASPI. Meritum. ISBN 978-80-7676-030-1.

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al., 2021. *Abeceda personalisty 2021*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-309-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8.

KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL, 2017. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: VOX. Účetnictví (VOX). ISBN 978-80-87480-55-7.

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-361-9.

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

MĚRTLOVÁ, Libuše, 2014. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. ISBN 978-80-7204-907-3.

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

RINDOVÁ, Iva a Jana ROHLÍKOVÁ, 2021. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2021*. 29. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-307-3.

SUROVÝ, Martin, 2019. *Povinnosti zaměstnavatele 2019 bez chýb, pokút a penále*. Žilina: Poradca, Právo (Poradca s.r.o.). ISBN 978-80-8162-051-5.

ŠIKÝŘ, Martin, 2016. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

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

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

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

Právní předpisy:

Česká republika

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Slovenská republika

Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce

Zákon č. 595/2003 Z. z., Zákon o daních z příjmů

Zákon č. 461/2003 Z. z., Zákon o sociálnom poistení

Internetové zdroje:

ANDRLÍK, Břetislav a Kristína KOVÁČOVÁ, 2018. *Daňové aspekty zamestnaneckých benefitov na Slovensku* [online]. [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/31016/1/3_Andrlik_Kovacova.pdf

BORGULOVÁ, J. Ako zdaňovať zamestnanecké benefity?. *Accace.sk* [online]. News Flash, 2016 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://accace.sk/ako-zdanovat-zamestnanecke-benefity-news-flash/>

ČERNEGOVÁ, Anna. Rekreačné poukazy a športové poukazy v roku 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 29.12.2020 [cit. 2022-02-25]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/rekreacne-sportove-poukazy-2021>

GOLA, Petr. *OECD: Jaké daně platí zaměstnanci ze své mzdy* [online]. 25. 6. 2021 [cit. 2021-08-26]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/oecd-jake-dane-plati-zamestnanci-ze-sve-mzdy>

GOLA, Petr a Jan VAŘEČKA. Slevy na dani: Kdy je můžete uplatnit?. *E15* [online]. 2. 2. 2021 [cit. 2021-08-25]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/danove-priznani/slevy-na-dani-kdy-je-muzete-uplatnit-1355964>

HÁJKOVÁ, Gabriela. Daňové slevy v roce 2022: Co si uplatníte už letos a co až příští rok?. *Měsíc.cz: váš průvodce finančním světem* [online]. 2.2.2022 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/danove-slevy-v-roce-2022/>

HOVORKA, Miloš, 2017. Ochranné a nealkoholické nápoje pro zaměstnance. *Uad.sk* [online]. [cit. 2022-02-25]. Dostupné z: https://www.uad.sk/33/ochranne-a-nealkoholicke-napoje-pro-zamestnance-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWAC_i79ng2VUs9dC89DGEIaNTv-XjnhdKnA/

IVOROVÁ, Barbora. Výpočet čisté mzdy zaměstnanca v roku 2022. *Podnikajte.sk* [online]. 23.9.2021 [cit. 2022-02-23]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/vypocet-cistej-mzdy-zamestnanca-2022>

JANOTOVÁ, Magda. Pracovníprávní úprava sick days. *Pam: práce a mzdy profi* [online]. Verlag Dashöfer, 6. 4. 2021 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/pracovnepravni-uprava-sick-days-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIiYzac4IXpdhpb23pieArlw/>

J&T BANKA, A.S., 2021. *Konsolidovaná výroční zpráva 2020* [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: file:///C:/Users/Veronika%20Je%C5%BEkov%C3%A1/Desktop/diplomka/cz_vyrocn%C3%AD%20zprava_jtb_2020.pdf

KADLUBIEC, Vojtěch a Eva MAYEROVÁ. Stravenkový paušál (peněžitý příspěvek na stravování) – právní a daňové aspekty. *Epravo.cz* [online]. 25. 2. 2021 [cit. 2021-12-23]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stravenkovy-pausal-penezity-prispevek-na-stravovani-pravni-a-danove-aspekty-112639.html>

MAJERSKÁ, Eva. Finanční příspěvek na stravování a gastrolístky – i nejnovější změny od 1.1.2022. *Netfinancie.sk* [online]. 18. 11. 2021 [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://www.netfinancie.sk/a/financny-prispevok-na-stravovanie-alebo-gastrolistky/>

NOVÁK, Patrik. Kvalifikační dohoda - k čemu slouží a jaký je rozdíl mezi prohloubením a zvýšením kvalifikace. *KROPÁČEK LEGAL ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ* [online]. 8.2.2021 [cit. 2022-02-16]. Dostupné z: <https://pravopropodnikatele.cz/kvalifikacni-dohoda-1-cast/>

PFEILEROVÁ, Jaroslava. Stravenkový paušál. *Práce a mzda* [online]. 25. 5. 2021 [cit. 2021-12-23]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/stravenkovy-pausal>

PUKALOVÍČ, Dominika. Benefity pre zamestnancov od roku 2020 (dane a odvody). *Podnikajte.sk* [online]. 29. 3. 2020 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dan-z-prijmov/benefity-pre-zamestnancov-2020-dane-odvody>

TALDOVÁ, Simona. Stravné v roku 2022. *Podnikajte.sk* [online]. 25. 11. 2021 [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravne-2022>

TALDOVÁ, Simona. Výpočet čistej mzdy zamestnanca v roku 2021. *Podnikajte.sk* [online]. 22.9.2020 [cit. 2021-12-22]. ISSN 1338-2187. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/vypocet-cistej-mzdy-2021>

VOTAVOVÁ, Kateřina. Benefity zaměstnanců. *Daneprolidi.cz* [online]. 2. 8. 2018 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.daneprolidi.cz/clanek/benefity-zamestnancu.htm>
Výpočet čisté mzdy v roce 2021. *Výpočet.cz* [online]. [cit. 2021-08-26]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>

Stravovanie zamestnancov. *Finančná správa Slovenská republika* [online]. [cit. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://podpora.financnasprava.sk/181867-Stravovanie-zamestnancov>
Zaměstnanci - zaměstnavatelé [online]. [cit. 2021-08-23]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/zamestnanci-zamestnavatele#superhruba>

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY – Velký přehled benefitů a jaký mají dopad na daně, mzdy a odvody. *Klefer účetnictví* [online]. [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/zamestnanecke-benefity-velky-prehled/>

Seznam grafů

Graf 1 - Souhrnný přehled vlivů vybraných benefitů na základ daně zaměstnance i zaměstnavatele ve sledovaných státech	75
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Přehled slev na dani v ČR pro rok 2022.....	19
Tabulka 2 - Přehled daňových zvýhodnění na děti v ČR pro rok 2022.....	19
Tabulka 3 - Vybrané ukazatele z individuální účetní závěrky v letech 2016–2020	37
Tabulka 4 - Osobní náklady z individuální účetní závěrky v letech 2016–2020.....	38
Tabulka 5 - Výpočet čisté mzdy v ČR.....	50
Tabulka 6 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku.....	51
Tabulka 7 - Výpočet čisté mzdy zaměstnance v ČR: stravenky vs. odměna do mzdy.....	52
Tabulka 8 - Výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele v ČR: stravenky vs. navýšení mzdy	53
Tabulka 9 - Výpočet čisté mzdy v ČR: stravenkový paušál	54
Tabulka 10 - Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele v ČR: stravenkový paušál.....	55
Tabulka 11 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: stravenky	56
Tabulka 12 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: finanční příspěvek na stravování.....	58
Tabulka 13 - Výpočet celkových nákladů zaměstnavatele na Slovensku: stravenky a finanční příspěvek.....	59
Tabulka 14 - Výpočet čisté mzdy v ČR: služební automobil	60
Tabulka 15 - Výpočet 1 % vstupní ceny služebního vozidla po dobu 8 let na Slovensku ..	61
Tabulka 16 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: služební automobil	62
Tabulka 17 - Výpočet čisté mzdy v ČR: rekreace za Magnus body	63
Tabulka 18 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: rekreace za Magnus body.....	64
Tabulka 19 - Výpočet čisté mzdy v ČR: dar vs. odměna do mzdy.....	65
Tabulka 20 - Výpočet čisté mzdy na Slovensku: dar vs. odměna do mzdy	66
Tabulka 21 - Komparace poskytování stravenek ve sledovaných zemích	67

Tabulka 22 - Komparace vlivu stravenek na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele ve sledovaných zemích.....	68
Tabulka 23 - Komparace vlivu finančního příspěvku na stravné na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele ve sledovaných zemích.....	69
Tabulka 24 - Porovnání částky vstupující do základu daně zaměstnance ve sledovaných zemích.....	70
Tabulka 25 - Komparace vlivu příspěvku na rekreaci v Magnus bodech na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele ve sledovaných zemích	71
Tabulka 26 - Komparace vlivu daru na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele ve sledovaných zemích.....	72
Tabulka 27 - Přehled vlivu jednotlivých vybraných benefitů na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele v ČR.....	73
Tabulka 28 - Přehled vlivu jednotlivých vybraných benefitu na základ daně zaměstnance a zaměstnavatele na Slovensku.....	74