

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

**Struktura zaměstnaneckých benefitů v jednotkách státní
správy**

Zuzana Chybová

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zuzana Chybová

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Litoměřice

Název práce

Struktura zaměstnaneckých benefitů v jednotkách státní správy

Název anglicky

The structure of employee benefits in state administration units

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je na základě charakteristiky mzdových nákladů a benefitů z pohledu daňové výhodnosti, vyhodnocení struktury poskytovaných benefitů u vybraných účetních jednotek státní správy a návrh její optimalizace.

Metodika

Bakalářská práce se bude zabývat strukturou nabízených mzdových benefitů v jednotkách státní správy a její komparace s výrobní sférou, novými trendy v jejich nabídce a využití a současně daňovou problematikou vybraných benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

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

Ve vlastní práci bude provedena analýza a komparace struktury poskytovaných benefitů u vybraných účetních jednotek státní správy a podnikatelských subjektů a jejich dopad na optimalizaci osobních nákladů zaměstnavatele.

Na základě získaných výsledků bude vyhodnocena stávající struktura benefitů v rámci státní správy a navrženy možnosti optimalizace s ohledem na jejich daňovou výhodnost a aktuální trendy vývoje.

Doporučený rozsah práce

35-50 stran

Klíčová slova

daňová optimalizace, mzdové benefity, mzdové náklady, zaměstnanec, zaměstnavatel

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, M. 2015. Řízení lidských zdrojů. 13. vyd. Praha: Grada Publishing. 920 s.

ISBN978-80-247-5258-7

BERÁNEK, P. 2021. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. 1.vyd.

Olomouc: ANAG. 134s. ISBN978-80-7554-342-4

MACHÁČEK, I. 2021. Zaměstnanecké benefity a daně. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 272 s.

ISBN978-80-7676-193-3

MARKOVÁ, H. 2022. Daňové zákony 2022. 33. vyd. Praha: Grada. 296 s. ISBN978-80-271-3551-6

ŠIKÝŘ, M. 2014. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 188 s.

ISBN978-80-247-5212-9

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 18. 1. 2023

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 07. 03. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Struktura zaměstnaneckých benefitů v jednotkách státní správy" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.3.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za odborné vedení při zpracování bakalářské práce a veškeré cenné připomínky a podněty. Dále bych ráda poděkovala svým spolupracovníkům za poskytnutí podkladů a informací, jakož i rodině za podporu a trpělivost při zpracovávání bakalářské práce.

Struktura zaměstnaneckých benefitů v jednotkách státní správy

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá strukturou nabízených mzdových benefitů v účetních jednotkách podnikatelských subjektů a účetních jednotkách státní správy. Je zaměřena na odlišnost struktur nabízených benefitů.

V teoretické části je popsán pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tvorba odměn a způsoby zvýhodnění zaměstnanců formou mzdových benefitů. Pohled na výhody daňovou optikou a rozdělení benefitů dle priorit zaměstnanců a daňové výhodnosti zaměstnavatele.

Vlastní práce je zaměřena na analýzu nabízených benefitů ve vybraných účetních jednotkách podnikatelských subjektů a státní správy. Rozčlenění mzdových benefitů dle daňové výhodnosti v souvislosti mezi nabízenými a preferovanými benefity.

Na základě provedené analýzy navrhuji v účetních jednotkách státní správy, i přes jejich omezené finanční prostředky, harmonizovat odlišnou strukturu poskytovaných benefitů, která povede ke zvýšení motivace, získání a udržení kvalitních zaměstnanců.

Klíčová slova: mzdový benefit, odměny, podnikatelské účetní jednotky, státní správa, struktura benefitů, zaměstnanec, zaměstnavatel

The structure of employee benefits in state administration units

Abstract

The bachelor's thesis deals with the structure of the payroll benefits offered in the accounting units of business entities and government entities. It is aimed at different structures of benefits offered.

The theoretical section describes the employment relationship between employer and employee, the formation of pay and ways of benefiting employees in the form of salary benefits. A look at the benefits through the tax lens and the distribution of benefits according to employees' priorities and the employer's tax advantage.

The actual work is focused on the analysis of offered benefits in selected entities of business entities and government. Breakdown of wage benefits by tax advantage in relation to offered and preferred benefits.

Based on the analysis carried out, I propose harmonising the different structure of benefits provided in government entities, despite their limited financial means, which will lead to increased motivation, acquisition, and retention of quality employees.

Keywords: benefit structure, bonus, business entities, employee, employer, payroll benefit, state government

Obsah

1	Úvod	10
2	Cíl práce a metodika	11
2.1	Metodika	11
3	Teoretická východiska	12
3.1	Pracovně právní vztah	12
3.1.1	Pojetí zaměstnaneckého poměru.....	12
3.1.2	Odměňování zaměstnance	12
3.2	Benefity jako zaměstnanecké výhody.....	16
3.2.1	Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	19
3.2.2	Benefity a jejich zdroje	20
3.2.3	Daňové hledisko benefitů	21
3.3	Benefity daňovou optikou – příklady nastavení	24
4	Vlastní práce	27
4.1	Analýza struktury benefitů u vybraných účetních jednotek.....	27
4.1.1	Varianta A – velká účetní jednotka podnikatelského subjektu – nadnárodní působení.....	27
4.1.2	Varianta B – velká účetní jednotka podnikatelského subjektu – česká společnost.....	28
4.1.3	Varianta C – střední účetní jednotka podnikatelského subjektu – mezinárodní společnost.....	29
4.1.4	Varianta D – střední účetní jednotka podnikatelského subjektu – nadnárodní společnost.....	30
4.1.5	Varianta E – malá podnikatelská jednotka – česká společnost.....	30
4.1.6	Varianta F – malá účetní podnikatelská jednotka – česká společnost	31
4.1.7	Varianta G – mikro účetní podnikatelská jednotka – česká společnost.....	32
4.1.8	Varianta H – mikro účetní podnikatelská jednotka – česká společnost.....	32
4.2	Jednotky státní správy	33
4.2.1	Varianta X – jednotka státní správy – městský úřad	33
4.2.2	Varianta Y – jednotka státní správy – finanční správa	34
5	Výsledky a diskuse	35
5.1	Podnikatelské účetní jednotky	35

5.2 Účetní jednotky státní správy.....	41
5.3 Průzkum nabídky zaměstnaneckých benefitů v mezinárodním kontextu.....	42
6 Závěr	44
7 Seznam použitých zdrojů	45
8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratek	48

1 Úvod

V současné době je velice nízká nezaměstnanost a firmy se tudíž snaží nabídnout svým stávajícím a potenciálním zaměstnancům zajímavé výhody ve formě benefitů, které pomáhají zajistit jejich spokojenost v zaměstnání, zatraktivnit sounáležitost s firmou a propojit jejich výhody se soukromým životem.

V historii je možno dohledat, že první benefity vznikly v USA. Jelikož vládou USA bylo zakázáno zvyšovat platy, museli zaměstnavatelé přijít s nějakou inovací, aby si své zaměstnance udrželi. V Čechách již za první republiky s nabídkou benefitů mezi prvními začal Tomáš Baťa, který se například staral o stravování zaměstnanců, zdravotní péči a volnočasové aktivity.

Dnes je více než kdy jindy důležité zaměstnance motivovat zpříjemněním pracovního i soukromého života, neboť nízká nezaměstnanost snižuje konkurenceschopnost na pracovním trhu. Potenciální zaměstnanci se při výběru zaměstnání zajímají nejen o finanční ohodnocení, ale i o nabídku právě nabízených benefitů. Při vhodně nastavené nabídce benefitů má zaměstnavatel možnost získat nové zaměstnance a zároveň si udržet stávající.

Ve státní sféře je omezená možnost výběru mezi nabízenými benefity. Z této skutečnosti vyplynula i motivace pro výběr daného tématu, neboť z dostupných informací je zřejmé, že mezi podnikatelskými účetními jednotkami je nabídka benefitů mnohem větší a pestřejší. Tento předpoklad je třeba analyzovat v komparaci mezi strukturou nabízených benefitů ve státní správě s podnikatelskou sférou.

2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je na základě charakteristiky mzdových nákladů a benefitů z pohledu daňové výhodnosti, vyhodnocení struktury poskytovaných benefitů u vybraných účetních jednotek státní správy v komparaci s účetními jednotkami podnikatelské sféry. Primární analýzou budou vyhodnoceny poskytované struktury a navrženy možnosti její harmonizace.

2.1 Metodika

Rešeršní část bakalářské práce byla vytvořena prostřednictvím kompilace dostupných podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů.

V praktické části jsou nejprve charakterizovány vybrané účetní jednotky v soukromé sféře a jednotky státní správy. Konkrétní účetní jednotky jsou:

- a) velké účetní jednotky (varianta A – nadnárodní společnost, varianta B – česká společnost);
- b) střední účetní jednotky (varianta C – mezinárodní společnost, varianta D – nadnárodní společnost);
- c) malé účetní jednotky (varianta E – česká společnost, varianta F – česká společnost);
- d) mikro účetní jednotky (varianta G – česká společnost, varianta H – česká společnost);
- e) jednotky státní správy (varianta X – městský úřad, varianta Y – finanční správa).

Dále bude vyhodnocena struktura poskytovaných benefitů v podnikatelských účetních jednotkách v komparaci s účetními jednotkami státní správy. Snahou analýzy bude potvrzení předpokladu rozdílů v nabízených mzdových benefitech mezi soukromou podnikatelskou sférou a státní správou.

Na základě získaných výsledků bude provedeno vyhodnocení struktury benefitů a navrženy možnosti jejich harmonizace.

3 Teoretická východiska

V následující kapitole je popsán pracovněprávní vztah zaměstnanců, způsob a struktura odměňování a motivace zaměstnanců v pracovněprávním vztahu.

V dnešním pojetí pracovněprávních vztahů jsou nedílnou součástí benefity a zaměstnanecké výhody, které pomáhají motivovat zaměstnance k osobnímu růstu a vyšší produktivitě práce odváděné jak v podnikatelské sféře, ale i ve sféře státní.

3.1 Pracovně právní vztah

V § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“) je uvedeno cit.: *„pracovněprávní vztahy vznikají na základě výkonu závislé činnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem“*.

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (§ 6, Zákoník práce)

„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (§ 7, Zákoník práce)

3.1.1 Pojetí zaměstnaneckého poměru

Zaměstnanecký poměr podle Šubrta a kol. (2022, str. 33) vyjadřuje vzájemnou spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který vzniká při výkonu závislé práce.

Pracovní poměr je založen na vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec vykonává přidělené úkoly dle pokynů zaměstnavatele s využitím svých schopností a s vynaložením svého úsilí. Zaměstnavatel naopak za vykonanou a odvedenou práci vyplácí odpovídající peněžní odměnu.

3.1.2 Odměňování zaměstnance

Dle Koubka (2015, str. 283) je v dnešní moderní době finanční ohodnocení velmi důležitou, ale ne jedinou složkou při odměňování pracovníků za vykonanou práci. Stejně důležité formy odměny, které může zaměstnavatel poskytnout pracovníkovi, jako

kompenzaci za vykonanou práci může být např. povýšení, pochvaly, ale také zaměstnanecké benefity, které bývají zpravidla nepeněžní a poskytují se bez ohledu na vykonanou práci. Odměny mohou být třeba jen ve formě přidělení počítače nebo mobilního telefonu k soukromým účelům.

Armstrong a Taylor (2015, str. 421) jsou přesvědčeni, že dobře nastavený systém odměn je hnacím motorem organizace, který následně pohání systém odměňování pracovníků, neboť všechny finanční i nefinanční odměny jsou zahrnuty do systému celkového ohodnocení. Tento systém zahrnuje všechny odměny (peněžní i nepeněžní) jimiž jsou zaměstnanci odměňováni a jsou založené na činnostech, které vykonávají pro organizaci. Kromě finančních odměn sem též náleží mzdové benefity a penze.

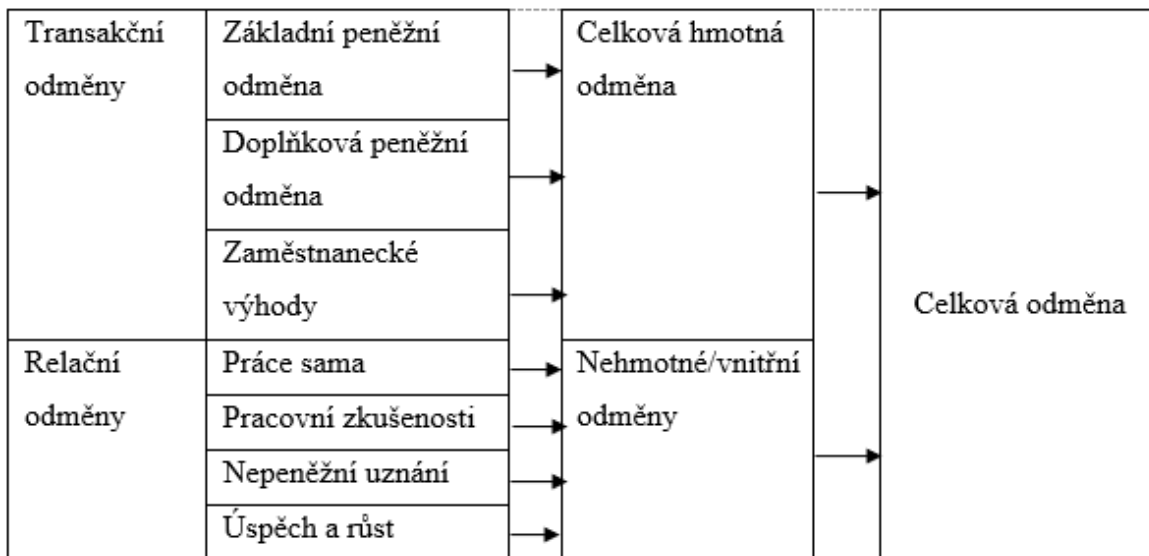
Nepeněžní odměny v sobě skrývají nepeněžní uznání, do kterých můžeme zařadit např. pochvaly, kariérní růst, příležitosti k osobnímu rozvoji a svých schopností, zlepšení kvality osobního života a pomáhají vytvářet potřebnou rovnováhu mezi osobním a pracovním životem (tzv. Work – life balance). Nepeněžní odměny souvisí s pracovními výzvami a pocity, že práce stojí za to.

Dle Koubka (2015, str. 283, 284) jsou tyto nepeněžní odměny hlavní motivací pracovníka, který svou práci vykonává s radostí a nadšením vyplývajícím z účasti vykonávat určité aktivity a úkoly, z pocitu užitečnosti a úspěšnosti, která je podpořena neformálním uznáním při dosahování pracovních cílů a budováním kariéry. Tím je podpořena osobnost tohoto pracovníka, jenž koresponduje s jeho zájmy, potřebami a posiluje jeho postoj a vnitřní hodnoty.

Armstrong a Taylor (2015, str.422) shrnují, že k základnímu finančnímu ohodnocení náleží i další různorodé formy odměn jako například zaměstnanecké výhody, benefity a nefinanční odměny, včetně vnitřního uspokojení, vyplývající z vykonané práce a propojují se vzájemně do integrovaného celku.

Všechny výše uvedené odměny jsou součástí celku a představují tzv. celkovou odměnu.

Tabulka 1: Složky celkové odměny



Zdroj: Armstrong, & Taylor (2015), vlastní zpracování

V tabulce 1 je přehledně charakterizována struktura zaměstnaneckých odměn a propojení hmotných a nehmotných odměn, které jsou součástí celkové odměny.

Tato charakteristika je důležitá pro pochopení vzájemně propojených procesů a postupů odměňování, pro zajištění prospěšného fungování organizace a spolupráci s jejich zaměstnanci.

Tabulka 2: Model celkové odměny

Transakční odměny (hmotné)

<p><i>Peněžní odměny</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • základní peněžní odměny • odměny za zásluhy • peněžní bonusy • dlouhodobé nabídky • podíly ze zisku • akcie 	<p><i>Zaměstnanecké výhody</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • penze • dovolená • zdravotní péče, jiné výhody • flexibilita
<p><i>Vzdělání a rozvoj</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • výcvik • vzdělávání na pracovišti • řízení pracovního výkonu • rozvoj kariéry • plánování následnictví 	<p><i>Pracovní prostředí</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • organizace • styl vedení • komunikace • zapojení • work – life balance • nepeněžní uznání

Relační odměny (nehmotné)

Zdroj: Armstrong, & Taylor (2015), vlastní zpracování

V tabulce 2 je vyjádřena souvislost mezi individuálními (transakčními) a společnými (relačními) odměnami, které jsou důležité pro posílení organizace v získávání a stabilizování zaměstnanců.

Finanční ohodnocení a veškeré výhody a benefity jsou určitým opatřením zaměstnavatele vůči zaměstnancům, které zlepšují jejich pohodu a vyšší životní úroveň (Armstrong, & Taylor, str. 442).

Odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru je v současné době upraveno přímo v Zákoníku práce, a to konkrétně v § 109 a následujících.

Dle odst. 1 § 109 Zákoníku práce je stanoveno, že: „za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.“

Dle § 109 odst. 3 Zákoníku práce je plat: „peněžité plnění poskytované za práci zaměstnance zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát
- b) územní samosprávný celek
- c) státní fond
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- e) školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem podle školského zákona, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.“

Dle § 109 odst. 2 Zákoníku práce je mzda: „peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“

Jak se uvádí v § 122 odst. 1 Zákoníku práce, určuje plat: „zaměstnanci zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, §112 odst. 3, §123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu.

Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.“

3.2 Benefity jako zaměstnanecké výhody

Trendem dnešní doby není již tak výše mzdy či platu, ale jsou to právě zaměstnanecké benefity. Jak uvádí Macháček (2021, str. 16) pod názvem benefity se dají shrnout veškeré finanční i nefinanční výhody, jenž organizace nabízejí svým stávajícím zaměstnancům, ale především jimi usiluje a láká nové kandidáty. Zároveň shrnuje, že nabízené zaměstnanecké benefity jsou zaměstnanci oceňovány více než jejich motivace výhradně formou mzdy. Finanční hotovost jako odměna je bezesporu velmi atraktivní, ale v určitém stupni přestává motivační charakter vykazovat (Měrtlová, 2014).

Benefity, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje v rámci odměn, jsou tzv. dodatečná plnění a jsou poskytovány v souvislosti s pracovním úvazkem (Šikýř, 2014). K tomu Armstrong a Taylor (2015, str.442) uvádí, že jsou to výhody přidělené,

k již přiznanému finančnímu ohodnocení reflektující velmi důležitou část kompletní odměny.

Ovšem dle Koubka (2015, str.319) zaměstnavatel již přiznává zaměstnanecké výhody a benefity v souvislosti s tím, že pracovníky zaměstnává. I přesto ale uznává, že mezi benefity lze zahrnout tradiční tituly, které mají sociální charakter, a především prosazují výhody, které slouží k motivaci pracovníků a lepším pracovním výkonům.

Benefity, kterými se zaměstnavatel rozhodne dodatečně zvýhodňovat své zaměstnance, zároveň pomohou i jemu samotnému, neboť tím zvyšuje atraktivnost zaměstnání a pro sebe zlepší pověst dobrého zaměstnavatele.

Z tohoto důvodu zaměstnavatelé primárně nabízejí zaměstnancům velmi rozmanité benefity. Můžeme je rozčlenit do několika skupin:

- a) sociální povahy – řadíme sem benefity v podobě pojištění, půjček, dovolené, sport, příspěvky na kulturu, rekreaci a další;
- b) související s prací – zde jsou zařazeny benefity v podobě stravování, nápojů, dopravy do zaměstnání, ubytování, ale i vzdělávání;
- c) spojené s postavením v organizaci – tedy služební automobil, nadstandardní vybavení kanceláře, příspěvek na reprezentaci, mobilní telefon, notebook apod.

Macháček (2021, str. 1) také zastává názor, že peněžní i nepeněžní benefity, které zaměstnavatel svým zaměstnancům přiznává nad rámec sjednané mzdy, kladně podporují motivaci zaměstnanců, pomáhají k vyšší spokojenosti. Jsou tedy pro zaměstnance více motivující. Posilují pozitivní pracovní vztah k zaměstnavateli, čímž podporují upevnění jeho pozice na pracovním trhu při získávání a stabilizování kvalifikovaných zaměstnanců organizace.

Jak píše Dvořáková (2007, str. 338, 339) zaměstnanecké benefity mají různou podobu, mohou být různé povahy a formy. Nabývají podobu různých požitků, mohou to být určité výhody či služby v rámci organizace, ale i mimo ni.

Pro snadnější orientaci v nabídce zaměstnaneckých benefitů jsou rozděleny do skupin (Macháček, 2021, str. 1, 2):

- zdravotní benefity;
- důchodové benefity;
- benefity poskytované na pracovišti;

- benefity zaměřené na využití pracovního volna;
- benefity směřující ke vzdělávání;
- platové a finanční benefity;
- benefity směřující k vybavení zaměstnance.

Firma tyto benefity poskytuje zaměstnancům nad své standardní povinnosti (Dvořáková, 2007, str. 338,339). Jak uvádí Macháček (2021, str. 1,2) často jsou tyto zaměstnanecké výhody zaměřeny na podporu rovnováhy pracovního a soukromého (rodinného) života pracovníka firmy. Z tohoto důvodu je kladen důraz na dostatek volnočasových aktivit zaměstnanců. Proto dost často zaměřují svou nabídku benefitů na zdravotní podporu a sportovní aktivity zaměstnanců.

Období, které bylo doprovázeno šířením pandemie COVID-19 změnila trh práce. Home office se stal běžným pracovním prostředím, s čímž souvisí i chování firem a nabízení zaměstnaneckých benefitů, např. firmy, které se zabývají s rozvázkovým jídlem, zůstávají na trhu i po odeznění akutní fáze pandemie. Z důvodu COVID-19 a s ním související různé zákazy, se musel velmi přehodnotit pracovní trh. Z této situace se do popředí dostávají benefity, které umožní zaměstnancům lépe skloubit pracovní a osobní život. Jedná se například o prodlouženou dovolenou (5–6 týdnů dovolené ročně – ze zákona standardně 4 týdny), vyšší výše odstupného při rozvázání pracovního poměru, zřízení firemní mateřské školy (tzv. dětské skupiny) nebo flexibilní (pružná) pracovní doba či sick days (zdravotní volno). Do popředí se také díky tomu začali dostávat benefity v podobě Flexi Pass a platebních karet Flexi Pass Card.

Úplně novými pracovními benefity jsou sdílené pracovní místo (dva i více zaměstnanců se stejným druhem práce a po vzájemné domluvě se zaměstnavatelem si rozvrhují pracovní dobu na směny tak, aby každý naplnil svou určenou průměrnou pracovní dobu v maximálním čtyřtýdenním vyrovnávacím období) a příspěvek v době částečné práce tzv. kurzarbeit (příspěvek přiznávaný v době částečné práce přiznávaný za účelem udržení životní úrovně zaměstnanosti, který je poskytován zaměstnavateli za kalendářní měsíc, kdy jeho zaměstnanci nemohou konat přidělenou práci z důvodu, že se vyskytly nepředvídatelné překážky v práci).

Jak uvádí Koubek (2015, str. 321) zaměstnavatel by se měl ve svém vlastním zájmu zajímat o jaké benefity mají jeho pracovníci zájem, které benefity preferují, a to z toho

důvodu, aby předmětné benefity správně nastavil, pokud mají pozitivně ovlivňovat jejich motivaci a spokojenost.

Tím získá lepší přehled o potřebách a motivaci svých zaměstnanců a snadněji tak může monitorovat trendy vývoje benefitů u konkurence na trhu jako takovém. (Dvořáková, 2007).

3.2.1 Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů mohou být rozlišovány různými způsoby (Macháček, 2021, str. 2):

Fixní způsob poskytování benefitů

Tímto způsobem jsou nabízeny benefity, které jsou určeny pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, v jakém jsou pracovním poměru a na jaké pracovní pozici u zaměstnavatele pracují. Zaměstnavatel nabídne balíček benefitů, a je pouze na zaměstnanci, zda nabízené benefity využije. Je to jakýsi poukázkový systém. Podmínkou pro tento systém je, že musí být stanoven v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise. V této kategorii mohou být zařazeny stravenky, stravenkový paušál, manažerské vozidlo, příspěvek na sportovní aktivity, příspěvek na podporu vzdělávání, příspěvek na letní rekreaci, ale také příspěvky na životní nebo penzijní připojištění. Je zde nabízena i možnost slevy na určité výrobky firmy.

Velkou nevýhodou tohoto způsobu ovšem je, že ne každý má o tyto benefity zájem, proto je někdy zaměstnanci vůbec nevyužijí a zaměstnavatel tak investuje peníze nehospodárně.

Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém)

Při poskytování benefitů tímto způsobem je zaměstnavatelem sestaven balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoven roční limit bodů, který je určen pro každého zaměstnance. Kritéria pro sestavení limitu bodů mohou být například odpracované roky ve firmě nebo pracovní pozice zaměstnance. Tím je dána možnost si z daného balíčku zvolit takové benefity, které daný zaměstnanec zrovna preferuje, a které mu nejvíce vyhovují.

Tento způsob je vyhledáván především kvůli jeho adaptabilitě na rozdílné požadavky a preference pracovníků v rámci nefinančního odměňování.

K názoru, že poskytování benefitů flexibilním způsobem je pro zaměstnavatele preferenční, a to i z hlediska výhodnější investice zaměstnavatele se přiklání také Armstrong a Taylor (2015), neboť pevně stanovený balíček benefitů, který se zaměstnavatel rozhodne poskytovat, nemusí být pro každého zaměstnance atraktivní.

Dle informací z webu Money.cz lze využít obou způsobů poskytování benefitů dohromady tzn., že se spojí prvky fixního systému s prvky pružného systému dohromady, které budou společné pro všechny zaměstnance. Dále připraví zaměstnavatel jiný balíček benefitů, který bude moci využívat jen určitá skupina zaměstnanců (např. operátoři ve výrobě).

3.2.2 Benefity a jejich zdroje

Beránek (2021, str. 7,8,9) ve své knize uvádí, jaké státní organizace pracují s různými formami nabídky benefitů. Jsou to organizace, které ze zákona povinně vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, sociální fond a podobně nazvaný fond, jehož tvorba je daňově uznatelným nákladem.

Organizace, které mají povinnost tvořit fond kulturních a sociálních potřeb jsou zejména:

- příspěvkové organizace;
- obce;
- státní podniky;
- státní vysoké školy;
- veřejné výzkumné instituce.

Fondy jsou tvořeny výší 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů.

U obchodních společností a nestátních organizací se můžeme setkat se stejnými benefity. Tyto organizace nemají zákonnou povinnost takovéto fondy tvořit, a pokud je dobrovolně vytváří, nebudou daňově uznatelným výdajem.

Fond kulturních a sociálních potřeb můžou tvořit

- zdravotní pojišťovny;

- Státní fond podpory investic,

Mezi organizace, které mohou dobrovolně tvořit sociální fond, náleží:

- Česká lékařská komora;
- Česká stomatologická komora;
- Česká lékárnická komora;
- Komora veterinárních lékařů.

Fond na benefity mohou dobrovolně tvořit všichni zaměstnavatelé. U obchodních společností se jedná o fond tvořený ze zisku. Má však nevýhodu, že tento postup nesnižuje základ daně u zaměstnavatele.

Dle zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZDP), dle § 25 odst. 1 písm. 1 ZDP, že: *„za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména ... tvorbu rezervních a ostatních účelových fondů, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak, s výjimkou uvedenou v § 24 odst. 2 písm. zr).“*

3.2.3 Daňové hledisko benefitů

Jak uvádí Beránek (2021, str.12) pro posouzení výhodnosti poskytovaného benefitu je nutné zvážit daňový dopad u poskytnutého benefitu. Tedy jak na straně zaměstnavatele, který benefit nabízí a posuzuje, zda bude související výdej daňově uznatelný, tak i na straně zaměstnance, kdy je nutno určit, zda příjem z benefitu podléhá zdanění anebo bude od daně osvobozen.

Benefity, které jsou zaměstnavatelem nabízeny, mohou být (Macháček, 2021, str. 3):

U zaměstnance:

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti;
- zahrnutý nebo nezahrnutý do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodů pojistného na základní pojištění (sociální a zdravotní pojištění);
- zdaněny daní z příjmů ze závislé činnosti.

U zaměstnavatele:

- poskytnuty na úkor daňově uznatelných výdajů (nákladů);
- poskytnuty na úkor nedaňových uznatelných výdajů (nákladů);
- poskytnuty z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo podobného fondu, který je tvořen ze zisku po jeho zdanění.

V souvztažnosti s poskytnutím benefitů je pro zaměstnavatele nejzákladnějším ustanovením ZDP § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

Toto ustanovení uvádí, že výdaje poskytnuté zaměstnavatelem na pracovní a sociální podmínky, při péči o zdraví zaměstnanců a s tím spojená vyšší doba odpočinku je daňově uznatelný náklad, pokud práva zaměstnanců vyplývají ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Tyto náklady musí být uvedeny například v (Marková,2022):

- „*kolektivní smlouvě;*
- *vnitřním předpisu zaměstnavatele;*
- *pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.*“

Práva zaměstnanců, která vyloučnou z uvedených předpisů a smluv uzavřených s pracovníkem budou tak daňovým nákladem na straně zaměstnavatele, pouze tehdy, kdy ZDP nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak (Macháček, 2021, str. 10).

Výdaje specifikované v § 24 odst. 2 ZDP budou daňovým výdajem podle § 24 odst. 1 ZDP i bez ohledu na to, zda slouží k dosažení, zajištění nebo udržení zdanitelných příjmů, pokud nebude v daném ustanovení omezující podmínka jinými ustanoveními tohoto zákona či jiného zvláštního předpisu (Pokyn GFŘ).

Není-li benefit pro zaměstnavatele závazný, nebude tak daňově uznatelným výdajem. Benefity, které jsou výslovně uvedeny v § 24 odst. 2 ZDP budou daňově uznatelným nákladem i přesto, že nebudou zaměstnancům přislíbeny zapsáním v některém z dokumentů uvedených výše. Bude tedy daňovým nákladem i pro zaměstnavatele, který se k němu nijak nezavázal.

Jsou to například (Beránek, 2021):

- plnění povinná ze zákona (pitná voda na pracovišti);
- stravování na pracovišti;

- příspěvek na motivaci při studiu.

Dále zmiňuje, že opakem jsou výdaje na benefity, které jsou uvedeny v § 25 odst. 1 ZDP. Ty jsou daňově neuznatelné i přesto, že jsou v závazném dokumentu uvedeny.

Zde se jedná např. o:

- příspěvek na sportovní aktivity, kulturu a rekreaci;
- vzdělání, které není spojeno s výkonem práce;
- poskytnuté dary;
- nápoje a občerstvení, které je poskytováno na pracovišti.

V případech, kdy posuzujeme řešení ohledně poskytnutých benefitů na straně zaměstnanců si musíme vždy ujasnit, zda je to příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti nebo zda je od této daně osvobozen dle § 6 odst. 9 ZDP (Macháček, 2021, str.7). Podléhá-li příjem na straně zaměstnance zdanění, je nutné odvést daň na zdravotní pojištění. U příjmů, které byly zaměstnavatelem poskytnuty, nebudou zdaněny, pokud spadají dle § 4 či § 6 odst. 9 ZDP do osvobozených anebo nejsou předmětem daně dle § 6 odst. 7 ZDP (Beránek, 2022, str. 15).

K určitým ustanovením uvedených v § 6 odst. 9 ZDP se váží osvobození od daní z příjmů na poskytnutí zaměstnaneckých benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb, a u zaměstnavatelů, kteří tyto fondy nevytváří a nejsou tak u zaměstnavatele výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmu.

Jedná se například o benefity (Macháček, 2021, str. 7):

- odborný rozvoj pracovníků;
- poskytnutí příspěvku na stravování pracovníků;
- poskytnutí nealkoholických nápojů;
- poskytnutí jízdenek;
- poskytnutí ubytování na přechodnou dobu;
- půjčka bez úroku;
- poskytnutý finanční příspěvek na penzijní a životní pojištění.

V případě, že nefinanční plnění, které bylo zaměstnanci poskytnuto a zároveň bylo osvobozeno od daně z příjmů dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP nebude zahrnuto do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění,

což upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

3.3 Benefity daňovou optikou – příklady nastavení

Tabulka 3: Benefity daňovou optikou

		Zaměstnanec	
		Není zdanitelným příjmem	Je zdanitelným příjmem
zaměstnavatel	Daňově neuznatelný náklad	<ul style="list-style-type: none"> nepeněžní příspěvky na kulturní a sportovní akce, vzdělávání a rekvalifikace nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele nepeněžní plnění ve formě pořízení zboží či služeb zdravotního, hygienického a obdobného charakteru příspěvek na tištěné knihy, kde reklama nepřesahuje 50% plochy občerstvení na pracovištích, včetně nealkoholických nápojů 	<ul style="list-style-type: none"> poskytnutí rekreace či zájezdu nad 20.000Kč dárky zaměstnancům bez vazby na vnitřní předpis či kolektivní smlouvu motivační příspěvek studentům SŠ/VŠ nad limit poskytnutí stipendia osobám, které se nepřipravují na výkon profese pro daného zaměstnavatele
	Daňově uznatelný náklad	<ul style="list-style-type: none"> příspěvek na penzijní pojištění a životní pojištění v souhrnné hodnotě do 50.000Kč za rok stravenky do limitu vzdělávání a rekvalifikace související s předmětem činnosti zaměstnavatele pracovní oblečení a obuv v nepeněžní formě pitná voda na pracovišti 	<ul style="list-style-type: none"> služební automobil i pro soukromé účely nepeněžní odměna (např. mobilní telefon) za mimořádné výsledky v práci týden dovolené navíc roční kupon na městskou hromadnou dopravu zahraniční diety nad limity stanovené zákoníkem práce svozy zaměstnanců do práce sickdays

Zdroj PKW, vlastní zpracování

V tabulce 3 jsou pro přehlednost shrnuty nabízené benefity dle daňové výhodnosti. Z pohledu zaměstnavatele mohou být daňově uznatelným nákladem či daňově neuznatelným nákladem. Z pohledu zaměstnance může být poskytnutý benefit zdanitelným příjmem nebo naopak zdanitelným příjmem není.

Dle tabulky 3 byl proveden rozbor nabízených benefitů u vybraných účetních jednotek podnikatelských subjektů. Účetní jednotky jsou fyzické osoby a právnické osoby, které jsou povinny účtovat o skutečnostech, tedy o stavu a pohybu majetku a jiných aktiv, závazků a jiných pasiv, o nákladech, výnosech a hospodářském výsledku v souladu se zákonem o účetnictví.

Dle zákona o účetnictví č. 563/1991 Sb., jsou účetní jednotky rozděleny do kategorií. Platné kategorie jsou:

- mikro účetní jednotka;
- malá účetní jednotka;
- střední účetní jednotka;
- velká účetní jednotka.

Kategorie, do které spadá účetní jednotka, se určuje podle níže uvedených kritérií, a to k rozvahovému dni.

Kritéria jsou tři:

- hodnota aktiv – tím jsou myšlena aktiva celkem tj. celkový souhrn, který je zjištěn z rozvahy, v ocenění, které není upraveno o rezervy, opravné položky a odpisy majetku;
- čistý obrat – pro tyto účely se posuzuje roční úhrn čistého obratu, tj. výnosy snížené o prodejní slevy, vydělené počtem započatých měsíců, po které trvalo dané účetní období a je násobeno dvanácti;
- průměrný počet zaměstnanců – tj. přepočítaný průměrný počet zaměstnanců podle příslušné metodiky Českého statistického úřadu.

Tabulka 4: Kategorie účetních jednotek

	kategorie účetní jednotky	celková aktiva	celkový obrat	průměrný počet zaměstnanců
1.	mikro	9 milionů Kč	18 milionů Kč	10
2.	malá	100 milionů Kč	200 milionů Kč	50
3.	střední	500 milionů Kč	1 000 milionů Kč	250
4.	velká	500 milionů Kč	1 000 milionů Kč	250

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4 zachycuje hraniční limity, podle kterých se při zařazování do příslušné kategorie řídíme. Do příslušné kategorie účetní jednotku zařadíme tehdy, jsou-li dosaženy (překročeny) minimálně dvě ze tří výše uvedených kritérií (zákon o účetnictví č.563/1991 Sb.).

4 Vlastní práce

Hlavním cílem bakalářské práce bude provedení analýzy a komparace poskytovaných benefitů ve vybraných účetních jednotkách podnikatelských subjektů a státní správy, jejich dopad na optimalizaci daňových nákladů na straně zaměstnavatele a zaměstnanců.

Pro vlastní práci byly zvoleny účetní jednotky, která výše uvedená kritéria splňují.

4.1 Analýza struktury benefitů u vybraných účetních jednotek

Na základě určených kritérií (aktiva celkem, čistý obrat a průměrný počet zaměstnanců společnosti) byly vybrány účetní jednotky, která splňují daná kritéria účetních jednotek uvedená v tabulce 4, vč. jejich struktury nabízených benefitů. Z každé kategorie byly pak následně vybrány 2 její zástupci. Číselné údaje pro vlastní práci, byly čerpány z veřejně dostupných zdrojů (www.justice.cz)

4.1.1 Varianta A – velká účetní jednotka podnikatelského subjektu – nadnárodní působení

Vybraná účetní jednotka je nadnárodní společností, která patří k významným dodavatelům stavebních systémů do celého světa. Mateřská společnost má sídlo v Rakousku. Hlavním předmětem účetní jednotky je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona a dále poskytování silniční motorové dopravy.

Tabulka 5: Hodnoty stanovených kritérii varianty A

Aktiva celkem	1 052 354 000,- Kč
Čistý obrat	139 399 000,- Kč
Průměrný počet zaměstnanců	241

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 6: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta A

Daňově uznatelné náklady a zároveň není zdanitelným příjmem		
	Kč/osoba/den	Kč/osoba/rok
Stravenky, strav. paušál	82,-	21 648,-
Nápoje na pracovištích	45,-	10 800,-
Vzdělávání	-	1 016,-
Daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
Sick days – 3 dny/rok	-	-
Dovolená v délce 5 týdnů	-	-
Výhody s O2	500,-	6000,-
Daňově neuznatelný náklad a není zdanitelným příjmem		
Mult. karta do Aqua Palac	600,-	7 200,-
Očkování	-	250,-
Daňově neuznatelný náklad a je zdanitelným příjmem		
nenabízí		

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.2 Varianta B – velká účetní jednotka podnikatelského subjektu – česká společnost

Tato účetní jednotka je ryze česká společnost, která vyváží své výrobky do cca 50 zemí světa. Hlavním předmětem této účetní jednotky je vývoz a dovoz různých potravinářských výrobků, silniční a motorová doprava.

Tabulka 7: Hodnoty stanovených kritérií – Varianta B

Aktiva celkem	804 697 000,- Kč
Čistý obrat	76 538 000,- Kč
Průměrný počet zaměstnanců	257

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 8: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta B

Daňově uznatelné náklady a zároveň není zdanitelným příjmem		
	Kč/osoba/den	Kč/osoba/rok
Stravenky, strav. paušál	70,-	18 480,-
Daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
Občerstvení na pracovišti	-	-
Dovolená v délce 5 týdnů	-	-
Flexi pass card	-	-
Firemní oblečení	-	5 000,-
Daňově neuznatelný náklad a není zdanitelným příjmem		
nenabízí	-	-
Daňově neuznatelný náklad a je zdanitelným příjmem		
nenabízí		

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.3 Varianta C – střední účetní jednotka podnikatelského subjektu – mezinárodní společnost

Tato vybraná účetní jednotka je mezinárodní organizace se sídlem v České republice poskytující expertní služby v oblasti bezpečnosti, ochrany objektů a soukromých osob.

Tabulka 9: Hodnoty stanovených kritérií varianta C

Aktiva celkem	575 531 000,- Kč
Čistý obrat	392 863 000,- Kč
Průměrný počet zaměstnanců	230

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 10: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta C

daňově uznatelné náklady a zároveň není zdanitelným příjmem		
	Kč/osoba/den	Kč/osoba/rok
Stravenky, strav. paušál	70,-	18 480,-
Vzdělávání	-	1 200,-
daňově uznatelný náklad a není zdanitelným příjmem		
Dovolená v délce 5 týdnů	-	-
Přísp. na penzijní připoj.	-	12 000,-
daňově neuznatelný náklad a není zdanitelným příjmem		
nenabízí		
daňově neuznatelný náklad a je zdanitelným příjmem		
nenabízí		

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.4 Varianta D – střední účetní jednotka podnikatelského subjektu – nadnárodní společnost

Představitelem této varianty byla zvolena nadnárodní společnost, jejíž mateřská organizace sídlí v Německu. Hlavním předmětem této účetní jednotky je koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej, výroba skla – zejména izolačního a bezpečnostního, silniční motorová doprava nákladní.

Tabulka 11: Hodnoty stanovených kritérií varianta D

Aktiva celkem	283 399 000,- Kč
Čistý obrat	303 364 000,- Kč
Průměrný počet zaměstnanců	89

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 12: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta D

daňově uznatelné náklady a zároveň není zdanitelným příjmem		
	Kč/osoba/den	Kč/osoba/rok
Stravenky, strav. paušál	80,-	21 120,-
Nápoje na pracovištích	40,-	10 560,-
Vzdělávání	-	1 000,-
daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
Dovolená v délce 5 týdnů	-	-
daňově neuznatelný náklad a zároveň není zdanitelným příjmem		
nenabízí		
daňově neuznatelný náklad a je zdanitelným příjmem		
nenabízí		

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.5 Varianta E – malá podnikatelská jednotka – česká společnost

Zástupcem této účetní jednotky je ryze česká společnost, která nabízí širokou zdravotní péči pro léčbu pacientů s postižením pohybového aparátu.

Tabulka 13: Hodnota stanovených kritérií varianta E

Aktiva celkem	39 278 000,-Kč
Čistý obrat	72 308 000,- Kč
Průměrný počet zaměstnanců	20

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 14: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta E

daňově uznatelné náklady a zároveň není zdanitelným příjmem		
	Kč/osoba/den	Kč/osoba/rok
Příspěvek na stravování	80,-	21 120,-
Vzdělávání		18 400,-
daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
Sick days – 3 dny/rok		-
Systém caterie		15 000,-
daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
Multisport karta	600,-	7 200,-
daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
nenabízí		

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.6 Varianta F – malá účetní podnikatelská jednotka – česká společnost

Do této varianty byla zvolena česká společnost nabízející bazény včetně příslušenství, sauny, vířivky a vybavení pro volný čas.

Tabulka 15: Hodnota stanovených kritérií varianta F

Aktiva celkem	61 869 000,- Kč
Čistý obrat	180 454 000,- Kč
Průměrný počet zaměstnanců	40

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 16: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta F

daňově uznatelné náklady a zároveň není zdanitelným příjmem		
	Kč/osoba/měsíc	Kč/osoba/rok
Příspěvek na stravování	90,-	21 600,-
daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
Dovolená v délce 5 týdnů	-	-
Sick days – 2 dny/rok	-	-
Přísp. na penz. příp.	-	10 000,-
daňově neuznatelný náklad a není zdanitelným příjmem		
nenabízí		
daňově neuznatelný náklad a je zdanitelným příjmem		
nenabízí		

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.7 Varianta G – mikro účetní podnikatelská jednotka – česká společnost

Zástupcem této skupiny je česká společnost, jejíž aktivity jsou zaměřeny na zdravotnictví – vývoj zdravotnické techniky a protetických výrobků, poradenská a projekční činnost ve zdravotnictví, zdravotnická informatika.

Tabulka 17: Hodnota stanovených kritérií varianta G

Aktiva celkem	14 324 000,- Kč
Čistý obrat	5 860 000,- Kč
Průměrný počet zaměstnanců	6

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 18: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta G

daňově uznatelné náklady a zároveň není zdanitelným příjmem		
	Kč/osoba/den	Kč/osoba/rok
Stravenky, strav. Paušál	80,-	21 120,-
Nealko nápoje	40,-	9 600,-
daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
System cafeterie	-	10 000,-
daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
nenabízí		
daňově neuznatelný náklad a není zdanitelným příjmem		
nenabízí		

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.8 Varianta H – mikro účetní podnikatelská jednotka – česká společnost

Představitelem této varianty je česká společnost, která poskytuje služby v oblasti mechanizace a automatizace ve všech odvětvích průmyslové výroby, od poradenské činnosti přes vývoj a výrobu montážních linek a strojů až po robotizovaná pracoviště.

Tabulka 19: Hodnota stanovených kritérií varianta H

Aktiva celkem	2 389 000,- Kč
Čistý obrat	2 223 000,- Kč
Průměrný počet zaměstnanců	5

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 20: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta H

daňově uznatelné náklady a zároveň není zdanitelným příjmem		
	Kč/osoba/den	Kč/osoba/rok
Stravenky, strav. Paušál	100,-	26 400,-
Vzdělávání		17 000,-
daňově uznatelný náklad a zároveň je zdanitelným příjmem		
Penzijní připojištění	-	10 000,-
daňově neuznatelný náklad a není zdanitelným příjmem		
nenabízí		
daňově neuznatelný náklad a je zdanitelným příjmem		
nenabízí		

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Jednotky státní správy

Pro analýzu nabízených benefitů byly vybrány jednotky státní správy, tj. městského úřadu a finančního úřadu. Obě jednotky mají ze zákona povinnost tvořit Fond kulturních a sociálních potřeb. Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“), který je tvořen 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů všech zaměstnanců. Je určen k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců. Zaměstnanci si v kalendářním roce mohou zvolit pouze jednu možnost z nabídky nabízených benefitů

4.2.1 Varianta X – jednotka státní správy – městský úřad

Obec je veřejnoprávní korporace, tedy právnická osoba, která je základní jednotkou veřejné správy, územní samosprávný celek základního stupně. Pro obec vykonává činnost městský úřad v přenesené působnosti. Vybraný městský úřad má celkem 20 zaměstnanců.

Vybraný městský úřad nabízí svým zaměstnancům tyto benefity:

Tabulka 21: Varianta X – městský úřad

Příspěvek na podporu sportovních aktivit	Částka z FKSP na osobu za kalendářní rok 14 000,- Kč
Příspěvek na stravování	
Příspěvek na tuzemskou nebo zahr. dov.	
Příspěvek na zdravotní pomůcky a aktivity	
Příspěvek na penzijní připojištění	

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.2 Varianta Y – jednotka státní správy – finanční správa

Finanční správa se významnou měrou podílí na zabezpečování výkonu veřejné správy v České republice, která je službou veřejnosti. Úřad vykonává správu daně, odvodů, záloh na tyto příjmy, spravuje dotace, ukládá pokuty, vybírá pokuty a vymáhá odvody, poplatky, úhrady a penále.

Finanční úřad pro hlavní město Prahu má celkem 2 239 zaměstnanců. Zaměstnanci si zvolí konkrétní způsob pro individuální čerpání fondu.

Finanční úřad nabízí svým zaměstnancům tyto benefity:

Tabulka 22: Varianta Y – finanční správa

Příspěvek na stravování	Částka z FKSP na osobu za kalendářní rok 11 000,- Kč
Příspěvek na rekreaci	
System cafeterie	
Příspěvek na penzijní připojištění	
Letní dětské tábory	
Rekreace v zař. provoz. orgány FS	

Zdroj: Vlastní zpracování

5 Výsledky a diskuse

5.1 Podnikatelské účetní jednotky

Provedená analýza sledovaných účetních jednotek, vyhodnocení struktury nabízených benefitů podnikatelských účetních jednotek a státní správy.

Tabulka 23: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti

Účetní jednotky	A	B	C	D	E	F	G	H		Σ
nejvýhodnější benefity										
stravenky, stravenkový paušál	X	X	X	X	X	X	X	X		8
nápoje na pracovišti	X			X						2
vzdělávání	X		X	X	X			X		5
výhodné benefity										
sick days	X				X	X				3
dovolená	X	X	X	X		X				5
výhody O2	X									1
občerstvení na pracovišti		X								1
flexi pass card		X								1
firemní oblečení a obuv		X								1
příspěvek na penzijní připojištění			X			X		X		4
Cafeterie					X		X			2
méně výhodné benefity										
multifunkční karta Aqua pool	X									1
očkování	X									1
multisport karta		X								1
nevýhodné benefity										
Σ	8	5	4	4	4	4	2	3		

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 23 jsou přehledně zobrazeny vybrané podnikatelské účetní jednotky a jimi nabízené a poskytované mzdové benefity podle daňové výhodnosti, které vychází z údajů uvedených v kapitole 4.

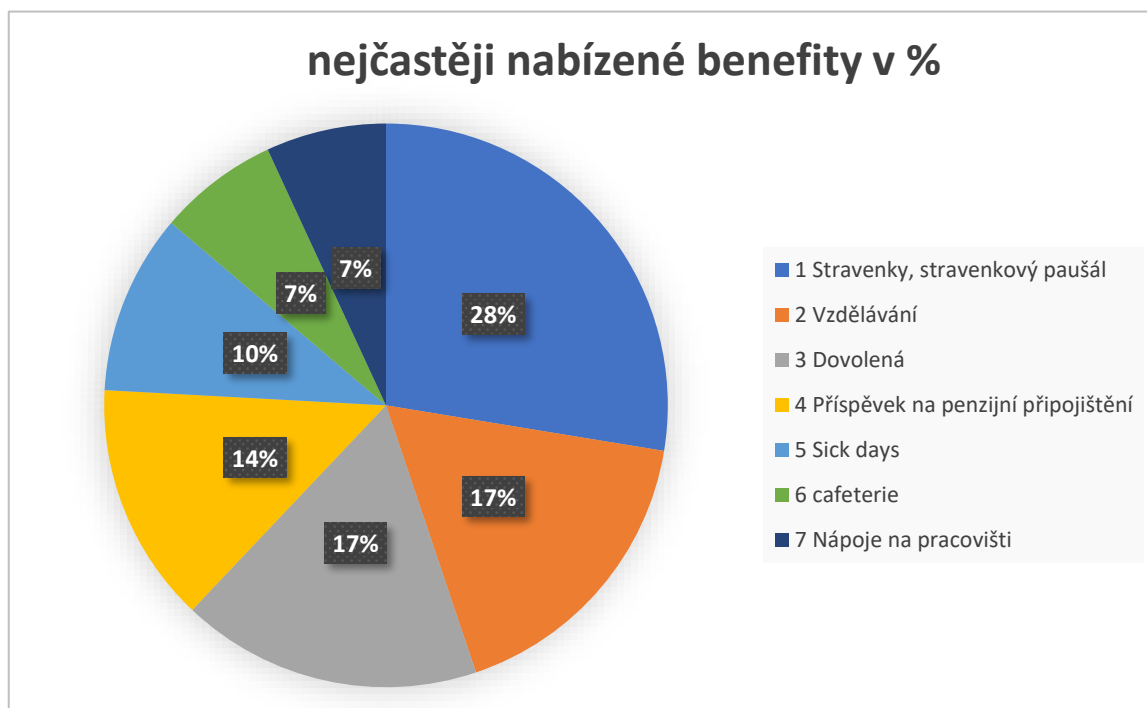
Tabulka 24: Primárně nabízené benefity

1	Stravenky	8
2	Vzdělávání	5
3	Dovolená	5
4	Příspěvek na penzijní připojištění	4
5	Sick days	3
6	Cafeterie	2
7	Nápoje na pracovišti	2

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 24 je souhrn primárních zaměstnaneckých benefitů nejčastěji nabízených podnikatelskými účetními jednotkami.

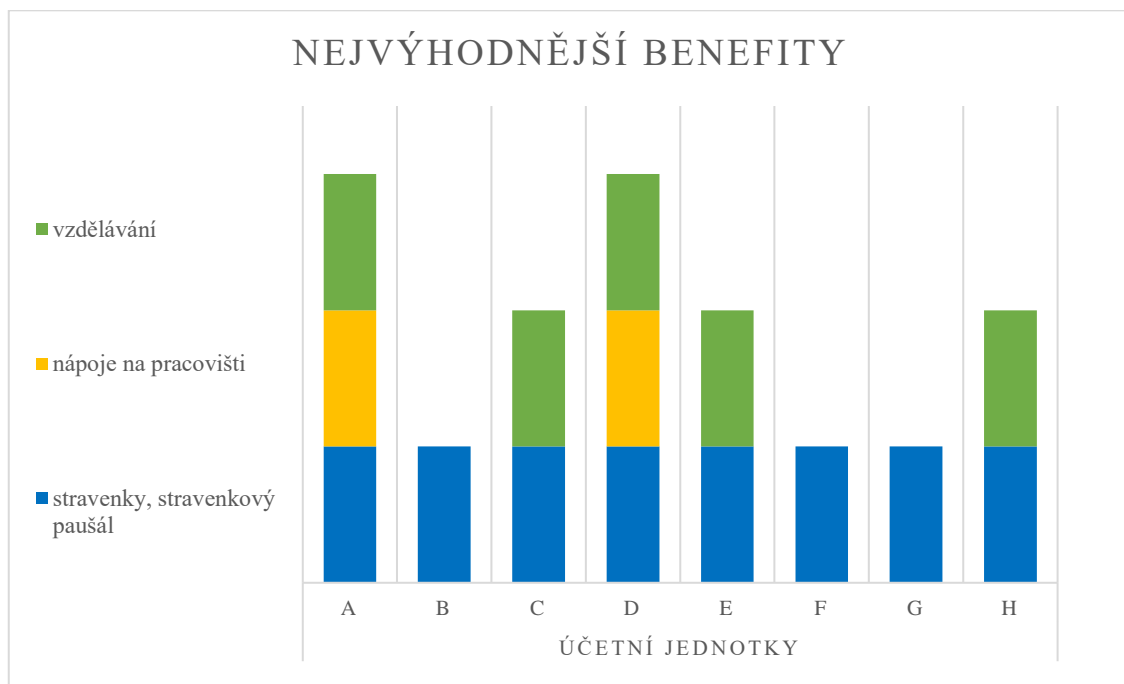
Graf 1: Nejčastěji nabízené benefity ve vybraných podnikatelských účetních jednotkách vyjádřené v %



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 1 je z analýzy struktury zobrazena nabídka benefitů preferovaných zaměstnavatelem.

Graf 2: Četnost nabízených benefitů, které jsou daňově uznatelným nákladem a současně není zdanitelným příjmem



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2 popisuje četnost nabízených benefitů, které jsou daňově uznatelným nákladem a zároveň nejsou zdanitelným příjmem na straně zaměstnavatele

Komparací výše uvedených dat vyplývá, že nejčastějším, a tedy nejvíce preferovaným benefitem, který je daňově uznatelným nákladem a zároveň, který není zdanitelným příjmem na straně zaměstnavatele, náleží stravenky či příspěvek na stravování. Povinnost zaměstnavateli, umožnit stravování, je vymezena v Zákoníku práce, avšak způsob provedení je již v přímé kompetenci zaměstnavatele. Tento benefit z vybraného vzorku účetních jednotek nabízí každá účetní jednotka, tj. všech osm účetních jednotek. Stravenky jsou pro zaměstnance velmi atraktivní, a mnohdy tento benefit zaměstnanci vnímají jako finanční přilepšení ke svému platovému ohodnocení.

Internetový portál Novinky.cz poukazuje na skutečnost, že tato forma zajištění stravování je mezi firmami velice výhodná, neboť nemusí zřizovat vlastní závodní jídelny, ale současně poskytuje zaměstnancům výhodné stravování. V dnešní době již většina velkých i malých obchodních řetězců, ale i mnoho stravovacích zařízení přijímají stravenky a stravenkové

karty. Nadstandardním bonusem k těmto stravenkovým kartám někteří obchodníci za určitých podmínek vrací poměrnou hodnotu vynaložených prostředků zpět.

Druhým nejčastěji nabízeným benefitem je možnost odborného vzdělávání, které bylo ve vzorku zastoupeno ve třech případech. Odborné vzdělávání poskytuje zaměstnancům možnost zvyšovat si kvalifikaci, které jim pomáhá v osobním i profesním růstu. Do oblasti vzdělávání lze zařadit například studium cizích jazyků s konverzací s roditelým mluvčím pro zlepšení jazyka na komunikační úrovni, výuka práce s počítačem nebo rekvalifikační kurzy. Zaměstnavatel svými prostředky podporuje vzdělávání zaměstnanců, kteří si nemohou dovolit financovat náročné studium z vlastních zdrojů. Často vzdělávání probíhá v místě pracoviště, zaměstnanci tak nemusí dojíždět do jiných školicích středisek.

Zaměstnavateli se tímto zvyšuje prestiž a zároveň konkurenceschopnost na trhu práce. Tento benefit je dle portálu lemonpay.cz v současné době v žebříčku preferencí zaměstnanců na vzestupu.

Nejméně nabízeným benefitem z této kategorie je nabídka nápojů na pracovišti. Tento benefit je také podpořen zákonnou úpravou. Zaměstnavatelé zajišťují pouze pitnou vodu, ale zaměstnanci by preferovali rozšíření o jiné druhy nealkoholických nápojů (káva, džus, čaj aj.)

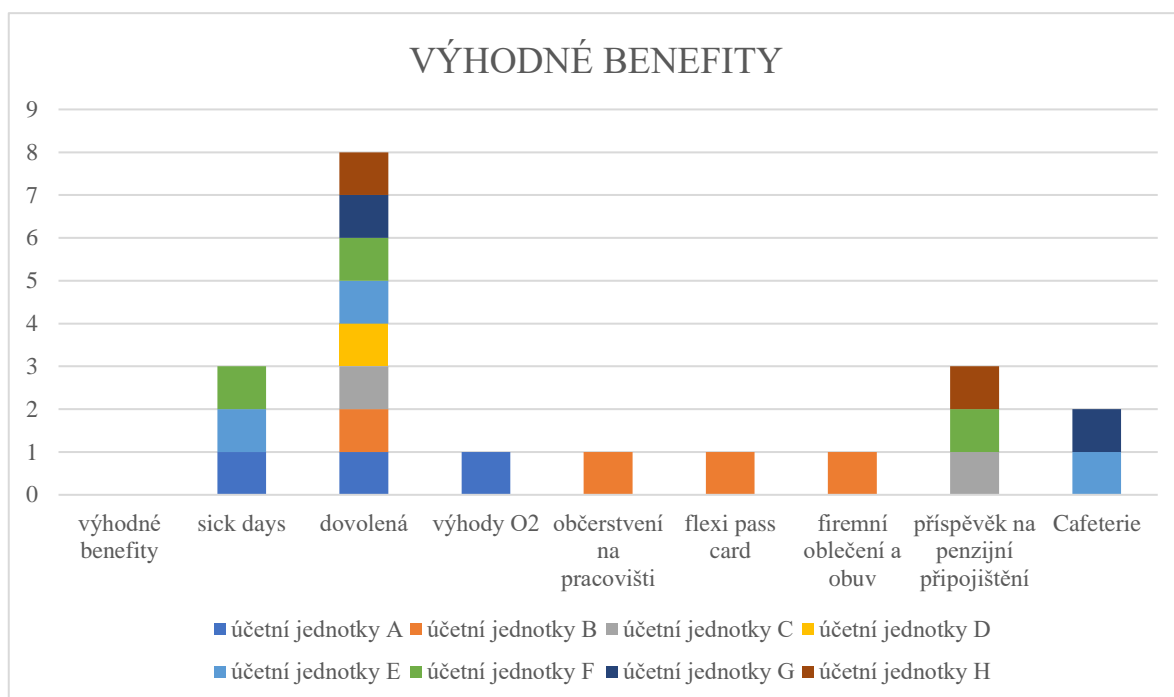
Tabulka 25: Preference zaměstnanců nabídky nápojů na pracovišti

Benefit	Zaměstnanci, kteří by benefit ocenili v %
Kávovar/presovač	31
Výběr chlazených nápojů (džusy, čaje)	30
Automat na teplé nápoje (mince/žetony)	23
„bezdná“ káva	23
Příprava nápojů (mixery, odšťavňovače)	11

Zdroj: Průzkum veřejného mínění (n=525), Up Česká republika, vlastní zpracování

V tabulce 25 jsou uvedeny nápojové benefity, které by preferovali zaměstnanci jako nejvíce žádané, ale zaměstnavatelé je nenabízejí. Tyto údaje vychází z průzkumu veřejného mínění, dotázaných respondentů společností Up Česká republika.

Graf 3: Četnost nabízených benefitů, které jsou daňově uznatelným nákladem a současně zdanitelným příjmem



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 3 popisuje četnost nabízených benefitů, které jsou daňově uznatelným nákladem a zároveň zdanitelným příjmem účetních jednotek A–H

Analýzou dat z grafu 3 jednoznačně vyplývá, že v největší oblibě z druhé skupiny nabízených benefitů je dovolená v délce 5 a více týdnů (pro porovnání – zákonná délka dovolené, vycházející ze Zákoníku práce je v délce 4 týdnů). V dnešní velmi hektické a nejisté době zaměstnanci kladně přijímají, že se mohou na nějakou dobu uvolnit a nemyslet na strasti této těžké doby. Odpočinek je velmi důležitý a potřebný k regeneraci těla a mysli, a proto vítají možnost delšího volna. Týden dovolené nad rámec zákonné doby uvítají zejména zaměstnanci pečující o malé děti. Tuto skutečnost potvrzuje i průzkum internetového portálu Porovnej24.cz., ze kterého vyplývá vzrůstající poptávka po benefitech, které umožňují více osobního volna. To, že zaměstnanci vyhledávají benefity, které pomohou skloubit soukromý a pracovní život, uvádí i portál Svět průmyslu.cz.

Neméně výhodným benefitem je sick days, které pro své zaměstnance nabízí tři účetní jednotky. Pro zaměstnance je mnohdy výhodnější, když si z důvodu krátkodobé zdravotní indispozice uplatní sick days, než aby nastoupil do pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel tuto volbu akceptuje, neboť pracovní neschopnost zaměstnance je mnohem

nákladnější a mnohdy delší než potřebná doba k uzdravení. Pro zaměstnavatele rovněž tím nevzniká nutnost delegovat jeho pracovní úkoly na jiné zaměstnance. Portál Platy.cz na svých stránkách uvádí, že pro zaměstnance je sick days v současné době naprostou samozřejmostí.

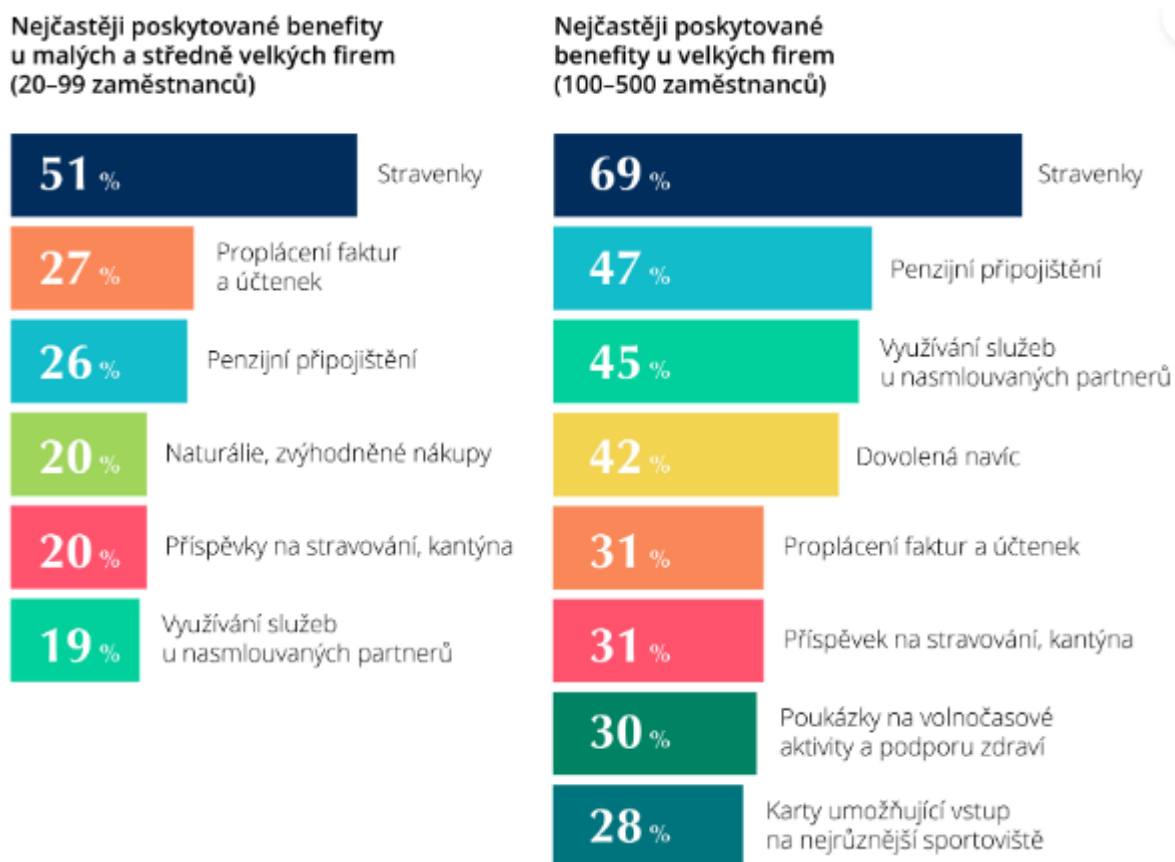
Zaměstnanci si také již uvědomují, že by si měli zajistit důstojnou životní úroveň i ve vyšším neproduktivním věku a nebyť závislí pouze na dávkách důchodového pojištění ze starobní penze, a proto často volí benefit v podobě příspěvku na penzijní připojištění. Tento benefit je spolu se sick days benefitem druhým nejčastěji nabízeným v kategorii výhodných benefitů. Portál měšec.cz potvrzuje, že již od vzniku benefitu penzijního připojištění, jeho atraktivita má vzrůstající trend.

Jak je dále patrné z grafu 3, ostatní benefity jsou ve vybraném vzorku účetních jednotek zastoupeny již v menším měřítku. Například v nabízeném benefitu caterie, je největším přínosem efektivita, atraktivita, časová a finanční úspora, ale mj. i motivace k psychické vyrovnanosti. Díky flexibilitě si zaměstnanec zvolí právě ten benefit, který má pro něj nejvyšší přínos. Zaměstnanec má své konto s body, které následně smění např. za služby z oblasti cestování, vzdělávání, zdraví, sportu, kultury, ale třeba i tištěných knih anebo si je rozdělí do více kategorií. Díky digitalizaci platebních nástrojů tento benefit může zaměstnanec využívat i k online platbám.

Mezi nejméně nabízené benefity v této kategorii jsou nabídky od mobilních operátorů, občerstvení na pracovišti, flexi pass card a firemní oblečení a obuv.

Další komparací výše uvedených údajů je patrné, že nejvíce typů benefitů jsou nabízeny ve velkých účetních jednotkách, konkrétně v účetní jednotce A, a také účetní jednotce B. Lze se domnívat, že důvodem, proč tomu tak je, jsou příznivější hospodářské výsledky účetních jednotek, stabilita na trhu, zahraniční prvek (mezinárodní společnosti) apod. Tuto skutečnost lze zobrazit i v poměru počtu zaměstnanců v podnikatelských účetních jednotkách viz. obrázek 1.

Obrázek 1 - nejčastěji poskytované benefity mezi kategoriemi účetních jednotek



Zdroj: magazin.lmc.eu

5.2 Účetní jednotky státní správy

Tabulka 26: Struktura benefitů nabízených ve státní správě

účetní jednotky	X	Y
příspěvek na dovolenou, zahraniční i tuzemskou	X	X
stravenky, příspěvek na stravování	X	X
příspěvek na penzijní připojištění	X	X
příspěvek na zdravotní pomůcky	X	
rekreace v zařízení provozované orgánem finanční správy		X
letní dětské tábory		X
dovolená v délce 5 a více týdnů	X	X
systém cafeterie		X

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 26 jsou shrnuty nabízené mzdové benefity ve státní správě, ze kterých si zaměstnanec může vybrat pouze jeden konkrétní benefit, na který využije celou přidělenou částku poskytovanou z FKSP.

Při volbě benefitu zaměstnancem ve státní správě vždy záleží na preferenci zaměstnance, mezi jakým benefitem zvolí. Při jeho volbě hraje svou roli pohlaví, věk, zájmy, rodina, životní styl apod. Z výše uvedeného je tak patrné, že státní správa nedisponuje toliko velkým rozpětím nabízených benefitů jako sféra soukromá. Je to dáno zejména množstvím finančních prostředků, se kterými státní správa disponuje, a tyto finanční prostředky jsou součástí státního rozpočtu, popř. rozpočtu územně samosprávních celků. Přesto jde vždy o nezanedbatelné finanční prostředky.

5.3 Průzkum nabídky zaměstnaneckých benefitů v mezinárodním kontextu

Pro možnost komparace byly vybrány nabídky zaměstnaneckých benefitů v podnikatelské sféře a státní správy Slovenské republiky. Průzkum byl proveden na zahraničních portálech Slovenské republiky karierainfo.sk a Finanční správa.sk.

Tabulka 27: Nejoblíbenější benefity ve Slovenské republice v účetních jednotkách

1	služební auto (i pro soukr. účely)	6	příspěvek na dopravu
2	služební telefon (i pro soukr. účely)	7	sick days
3	13. a 14. plat	8	zaměstnanecké slevy
4	flexibilní pracovní doba	9	delší dovolená
5	práce z domu (home office)	10	den volna navíc (narozeniny, úmrtí...)

Zdroj: karierainfo.sk, vlastní zpracování

V tabulce 27 jsou shrnuty nejčastěji nabízené a preferované benefity, které soukromé podnikatelské účetní jednotky nabízí svým zaměstnancům ve Slovenské republice.

Tabulka 28: Benefity nabízené finanční správou Slovenské republiky

1	Flexibilní pracovní doba	6	Příspěvek na doplňkové penzijní spoření
2	Šest týdnů dovolené	7	Odborné vzdělávání
3	Odměny za životní jubilea	8	Rekreace v zařízeních finanční správy
4	Příspěvek na oblečení	9	Příspěvky na dovolenou
5	Přísp. na kulturní a sportovní akce	10	Den volna navíc (narozeniny, úmrtí...)

Zdroj: Finanční správa.sk, vlastní zpracování

V tabulce 28 jsou shrnuty nabízené benefity ve státní správě finančního úřadu Slovenské republiky.

Analýzou bylo zjištěno, že nejoblíbenější benefity jsou obdobné jako preferované benefity nabízené v České republice.

Zahraniční zaměstnavatelé a státní správa nabízejí podobné výhody s cílem dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem svých zaměstnanců. Zaměstnanci tak mohou podávat lepší výkony, jsou motivovanější a spokojenější.

6 Závěr

Aby byl trh práce úspěšný, měla by být dobře pochopena struktura zaměstnanců. V soukromých účetních jednotkách, ale i ve státní správě se mohou setkat v pracovním týmu různé generace zaměstnanců s rozdílnými potřebami a požadavky.

V rámci zvýšení spokojenosti rozdílných skupin zaměstnanců a daňového zvýhodnění nabízeného systému čerpání benefitů by zaměstnavatelé s nižšími finančními prostředky měli zvážit vytvoření vhodných programů pro poskytování benefitů.

Analýza ve vybraných účetních jednotkách prokázala, že podnikatelské subjekty mají větší možnosti poskytování specializovaných benefitů, které nemusí být zásadně vázány na daňovou výhodnost, a tím lépe plní svoji motivační funkci.

Jednotky státní správy mají nastaveny podmínky pro hospodaření se svými zdroji daleko přísněji a omezeněji. Poskytované benefity jsou poskytovány z fondů nebo z okruhu daňově zvýhodněných benefitů, jak z pohledu zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Užší rozsah poskytovaných benefitů ve státní správě nevyhovuje všem skupinám zaměstnanců, takže nemusí vždy plnit požadované cíle. Při absenci širší nabídky benefitů na pracovišti se pracovníci uchylují k modernímu trendu tzv. „tichého odvykání“, kdy dělají jen to, co je nezbytně nutné.

Na základě provedeného rozboru poskytovaných struktur benefitů v komparaci podnikatelských subjektů a státní správy je možno doporučit, aby státní správa i přes omezené finanční zdroje věnovala výběru poskytovaných benefitů větší pozornost, prováděla průběžné průzkumy jejich využívání a na základě výsledků poskytovanou strukturu aktualizovala. I státní správa potřebuje kvalitní a zkušené zaměstnance a musí jim proto poskytovat adekvátní podmínky.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

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

BERÁNEK, Petr, [2021] -. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 2021. Olomouc: ANAG. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-342-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

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

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

MARKOVÁ, Hana, [2022] -. *Daňové zákony: úplná znění platná k ...* 2022. 8350. Praha: Grada, 296 s. ISBN 978-80-271-3551-6.

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

ŠIKÝŘ, Martin, 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ a Alena SKOUMALOVÁ, 2022. *Abeceda mzdové účetní 2022*. 32. Olomouc: ANAG, spol. s r.o. ISBN 978-80-7554-349-3.

Internetové zdroje

Finanční správa: Pokyn GFŘ D-22. *Finanční správa: Pokyn GFŘ D-22* [online]. Praha [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf

Finanční správa Slovenská republika: Voľné pracovné miesta, © 2013. *Finanční správa Slovenská republika: Voľné pracovné miesta* [online]. Banská Bystrica, 26. 5. 2022 [cit. 2022-05-26]. Dostupné z: <https://www.financnasprava.sk/sk/kariera>

Hrozen od lmc: Zaměstnanecké benefity a všechno, co jste o nich chtěli vědět, © 2021. *Hrozen od lmc: Zaměstnanecké benefity a všechno, co jste o nich chtěli vědět* [online]. Praha, 10.5.2021 [cit. 2021-05-10]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/benefity-a-vsechno-co-jste-o-nich-chteli-vedet>

Justice: Obchodní rejstřík, © Ministerstvo spravedlnosti České republiky. *Justice: Obchodní rejstřík* [online]. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik>

Kariérainfo.sk: 20 najlepších pracovných benefitov, na ktoré zamestnávateľia lákajú nových ľudí, 2022. *Kariérainfo.sk: 20 najlepších pracovných benefitov, na ktoré zamestnávateľia lákajú nových ľudí* [online]. 16.10.2022 [cit. 2022-10-16]. Dostupné z: <https://kariérainfo.zoznam.sk/cl/1000141/2394887/20-najlepsich-pracovnych-benefitov--na-ktore-zamestnavatelja-lakaju-novych-ludi>

LemonPay.cz: Vzdělávání jako zaměstnanecký benefit, b.r. *LemonPay.cz: Vzdělávání jako zaměstnanecký benefit* [online]. Praha, b.r. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: <https://www.lemonpay.cz/novinky-a-blog/vzdelavani-lemonpay/>

Měsíc.cz: Příspěvek na penzijní připojištění je nejžádanější benefit pro zaměstnance [online]. Praha [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/tiskove-zpravy/prispevek-na-penzijni-pripojisteni-je-nejzadanejsi-benefit-pro-zamestnance/>

Money.cz: Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko. *Money.cz: Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko* [online]. Brno [cit. 2021-04-29]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>

Novinky.cz: Stravenky mají stálé místo mezi oblíbenými benefity [online]. [cit. 2022-07-14]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/finance-stravenky-maji-stale-misto-mezi-oblibenymi-benefity-40028879>

Platy.cz: Nejzajímavější novodobé benefity, které se objevují i v našich firmách [online]. [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: <https://www.platy.cz/analyzy/nejzajimavejsi-novodobe-benefity-ktere-se-objevuji-i-v-nasich-firmach/50788>

Porovnej24.cz: Zaměstnanecké benefity 2023: Výhody, po kterých se vyplatí sáhnout [online]. Praha [cit. 2022-04-06]. Dostupné z: <https://www.porovnej24.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-2020>

PWC: srovnáváme zaměstnanecké benefity, víme, co se komu vyplatí. *PWC: srovnáváme zaměstnanecké benefity, víme, co se komu vyplatí* [online]. Praha [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://blog.pwc.cz/pwc-ceska-republika-news/2018/02/nen%C3%AD-benefit-jako-benefit-co-se-komu-vyplat%C3%AD.html>

Svět průmyslu: Firemní benefity v roce 2023. *Svět průmyslu: Firemní benefity v roce 2023* [online]. Šumperk [cit. 2023-01-16]. Dostupné z: <https://svetprumyslu.cz/firemni-benefity-v-roce-2023/>

Up Česká republika: Občerstvení na pracovišti, 2020. *Up Česká republika: Občerstvení na pracovišti* [online]. Praha, 28. 7. 2020 [cit. 2023-03-10]. Dostupné z: <https://www.upcz.cz/obcerstveni-na-pracovisti-by-ocenilo-9-z-10-zamestnancu/>

Zákony pro lidi: 262/2006 Sb., Zákoník práce, © 2022. *Zákony pro lidi: 262/2006 Sb., Zákoník práce* [online]. [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákony pro lidi: 563/1991 Sb., zákon o účetnictví, © 2022. *Zákony pro lidi: 563/1991 Sb., zákon o účetnictví* [online]. Zlín [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-563>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratek

Seznam tabulek

Tabulka 1: Složky celkové odměny	14
Tabulka 2: Model celkové odměny	15
Tabulka 3: Benefity daňovou optikou	24
Tabulka 4: Kategorie účetních jednotek	26
Tabulka 5: Hodnoty stanovených kritérií varianty A	27
Tabulka 6: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta A	28
Tabulka 7: Hodnoty stanovených kritérií – Varianta B	28
Tabulka 8: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta B	29
Tabulka 9: Hodnoty stanovených kritérií varianta C	29
Tabulka 10: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta C	29
Tabulka 11: Hodnoty stanovených kritérií varianta D	30
Tabulka 12: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta D	30
Tabulka 13: Hodnota stanovených kritérií varianta E	30
Tabulka 14: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta E	31
Tabulka 15: Hodnota stanovených kritérií varianta F	31
Tabulka 16: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta F	31
Tabulka 17: Hodnota stanovených kritérií varianta G	32
Tabulka 18: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta G	32
Tabulka 19: Hodnota stanovených kritérií varianta H	33
Tabulka 20: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti – varianta H	33
Tabulka 21: Varianta X – městský úřad	34
Tabulka 22: Varianta Y – finanční správa	34
Tabulka 23: Struktura nabízených benefitů dle daňové výhodnosti	35
Tabulka 24: Primárně nabízené benefity	36
Tabulka 25: Preference zaměstnanců nabídky nápojů na pracovišti	38
Tabulka 26: Struktura benefitů nabízených ve státní správě	41
Tabulka 27: Nejoblíbenější benefity ve Slovenské republice v účetních jednotkách	42
Tabulka 28: Benefity nabízené finanční správou Slovenské republiky	43

Seznam grafů

Graf 1: Nejčastěji nabízené benefity ve vybraných podnikatelských účetních jednotek vyjádřené v %.....	36
Graf 2: Četnost nabízených benefitů, které jsou daňově uznatelným nákladem a současně není zdanitelným příjmem	37
Graf 3: Četnost nabízených benefitů, které jsou daňově uznatelným nákladem a současně zdanitelným příjmem	39

Obrázky

Obrázek 1 - nejčastěji poskytované benefity mezi kategoriemi účetních jednotek.....	41
---	----