

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Bakalářská práce**

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

**Diana Varyvoda**

© 2018 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Diana Varyvoda

Podnikání a administrativa

Název práce

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

Název anglicky

**Optimization of Personal Expenses and Benefits in Chosen Accounting Unit**

---

### Cíle práce

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

### Metodika

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

V praktické části bakalářské práce bude vytvořen modelový příklad výpočtu čisté mzdy a jeho komparace s variantou daňově výhodných mzdových benefitů. Ve vybrané účetní jednotce bude provedeno dotazníkové šetření pro získání informací o zaměstnaneckých benefitech a jejich motivačních faktorech. Dotazníkové šetření bude statisticky vyhodnoceno a získané údaje budou sloužit jako podklad pro návrh úpravy poskytované struktury benefitů.

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

## Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

## Klíčová slova

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

---

## Doporučené zdroje informací

CHALUPA, R.; KADLEC J. a PILÁTOVÁ, J. *Abeceda účetnictví pro podnikatele 2016*. 14. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-001-0.

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

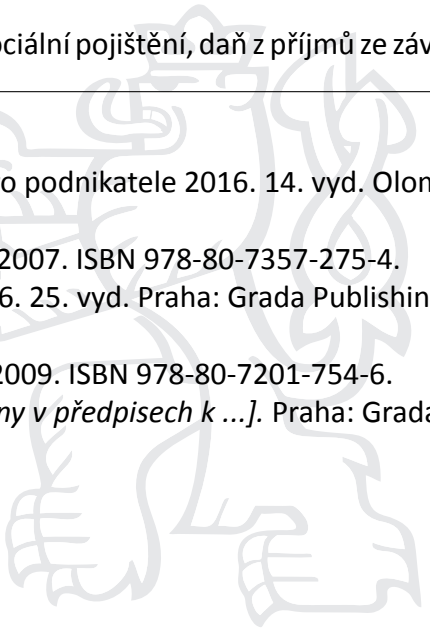
MARKOVÁ, H. *Daňové zákony: Úplná znění platná k 1. 1. 2016*. 25. vyd. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-0022-4.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-754-6.

VYBÍHAL, V. *Mzdové účetnictví ... : praktický průvodce : [změny v předpisech k ...]*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2918-3.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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



---

## Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 5. 10. 2017

**Ing. Helena Čermáková, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2017

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 14. března 2018

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí své bakalářské práce paní Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za vstřícnost a odborné vedení při zpracování bakalářské práce, veškeré cenné rady a konzultace, které mi pomohly při zpracování této práce.

# Optimalizace osobních nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů z účetního hlediska a daňové účinnosti nákladů vynaložených na poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnavatele a jeho zaměstnanců.

V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy, týkající se mzdové oblasti, dále pak pracovněprávní vztahy, princip zákonných příplatků, výpočet mezd a účtování mezd. Následně je definován princip zaměstnaneckých benefitů a jejich členění do skupin dle různých hledisek.

Vlastní praktická část bakalářské práce je zaměřena na charakteristiku konkrétní společnosti Klimaservis Sůva s.r.o. a její zaměstnance. Základem praktické části je dotazníkové šetření mezi zaměstnanci o spokojenosti s poskytovanými benefity a řízený rozhovor s vybranými zaměstnanci. Na základě získaných výsledků je navržena optimální struktura benefitů a rozložení mzdových nákladů, kdy jsou navrženy tři systémy benefitů, které respektují požadavky zaměstnavatele a zaměstnanců.

**Klíčová slova:** Zaměstnavatel, zaměstnanec, mzda, plat, sociální pojištění, zdravotní pojištění, zaměstnanecké benefity, mzdové náklady, daň z příjmu, daňové zvýhodnění.

# Optimization of personal expenses and benefits in chosen accounting unit

## Abstract

The bachelor thesis deals with the issue of wage costs and employee benefits from the accounting point of view and the tax effectiveness of costs incurred by providing benefits for employees from the point of view of the employer and its employees.

In the theoretical part the basic concepts related to the wage area are defined, as well as labor relations, principles of legal supplements, the calculation of wages and an accounting of wages. Afterwards, the principle of employee benefits and their division into groups according to various aspects are defined.

The practical part of the bachelor thesis is focused on characteristics of the particular company Klimaservis Sůva s.r.o. and its employees. The basis of the practical part is an questionnaire survey among employees about a satisfaction of the benefits provided and a controlled interview with selected employees. Based on the results obtained, the optimal payout structure and the payroll distribution are proposed with three benefit systems designed to meet employer and employee requirements.

**Keywords:** Employee, employer, wage, payment, social insurance, health insurance, employee benefit, wage costs, income tax, tax deduction.



# Obsah

<b>1 Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika.....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce.....	12
2.2 Metodika.....	12
<b>3 Teoretická východiska práce.....</b>	<b>13</b>
3.1 Charakteristika mzdy, platu, odměny.....	13
3.1.1 Účtování mezd .....	14
3.1.2 Druhy mezd .....	14
3.1.3 Příplatky .....	16
3.1.4 Mzdové náklady.....	17
3.1.5 Minimální mzda.....	19
3.2 Výpočet mzdy .....	20
3.2.1 Solidární přírážka.....	21
3.2.2 Průměrný výdělek .....	22
3.2.3 Pravděpodobný výdělek .....	23
3.3 Benefity .....	23
3.3.1 Dělení benefitů.....	24
3.3.2 Zaměstnanecké benefity podle právních předpisů.....	27
3.3.3 Jednotlivé druhy benefitů .....	27
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>36</b>
4.1 Základní údaje o společnosti .....	36
4.2 Struktura sledovaných zaměstnanců dané společnosti.....	37
4.3 Poskytované benefity zaměstnancům.....	40
4.3.1 Daňová uznatelnost a odvodová zatíženost poskytovaných benefitů .....	41
4.3.2 Využívání zaměstnaneckých benefitů.....	41
4.3.3 Zaměstnanci využívané benefity .....	42
4.3.4 Spokojenost s poskytovanými benefity.....	43
4.3.5 Motivace zaměstnanců na základě poskytovaných benefitů .....	43
4.3.6 Jaké benefity byste uvítali? .....	44
4.4 Zhodnocení současného stavu nabízených benefitů .....	45
4.5 Návrh na změnu poskytovaných benefitů .....	46
<b>5 Závěr .....</b>	<b>50</b>
<b>6 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>51</b>
<b>7 Přílohy.....</b>	<b>53</b>

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Účetní případy s účtem 521 .....	18
Tabulka č. 2: Účtování mezd zaměstnance .....	19
Tabulka č. 3: Výpočet čisté a superhrubé mzdy .....	21
Tabulka č. 4: Benefity dle daňové uznatelnosti .....	41
Tabulka č. 5: Kalkulace stravenek s novou hodnotou stravenky 90 Kč .....	48
Tabulka č. 6: Rozdělení celkových částek .....	48

## Seznam grafů

Graf č. 1: Věková struktura zaměstnanců .....	37
Graf č. 2: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců .....	38
Graf č. 3: Délka pracovního poměru .....	39
Graf č. 4: Výše hrubé mzdy .....	39
Graf č. 5: Využívání zaměstnaneckých benefitů .....	41
Graf č. 6: Zaměstnanci využívané benefity .....	42
Graf č. 7: Spokojenost zaměstnanců s aktuálními benefity .....	43
Graf č. 8: Motivace zaměstnanců prostřednictvím benefitů .....	44
Graf č. 9: Zaměstnanci žádoucí benefity .....	45

# 1 Úvod

Finanční odměna za práci, závislou činnost, nazývaná také mzda či plat, byla součástí každé doby, ať už v podobě finanční, naturální i jiné. Mzda nebyla vždy odpovídající, hlavně v minulých letech, kdy za těžkou práci na poli byli lidé vděční, že dostali kousek chleba či pár mincí. Avšak v současné době, když se řekne „mzda“, si pod tímto pojmem většina lidí představí peněžitou částku odpovídající odpracovaným hodinám.

Mzdová oblast je v dnešní době jedna z nejnáročnějších ekonomických a účetních oblastí vůbec, protože se zde potkávají zájmy zaměstnanců se zájmy zaměstnavatele. Obě tyto strany se snaží na základě pracovního práva, daňového režimu, účetnictví, sociálního a zdravotního pojištění, a i bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dojít ke kompromisu a vzájemné shodě. Tedy k tomu, aby účastníci byli ekonomicky uspokojeni a zároveň byly dodrženy právní předpisy. V současné době si většina lidí vybírá zaměstnání s ohledem na nabízenou výši platu a benefity spíše než s ohledem na to, zda bude práce zábavná. Lidé jsou tedy motivováni především potřebou dobrého finančního zajištění. Není se čemu divit, posledních několik let stále rostou náklady na udržení chodu domácnosti i ostatní výdaje.

Zaměstnavatelé se rovněž snaží zvýšit spokojenost zaměstnanců a nadále si je udržet nejen dobrým finančním ohodnocením, ale i nabízením zajímavých benefitů, které zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům mimo mzdu. Poskytování zaměstnaneckých výhod je taktéž v mnoha případech pro společnost i zaměstnance výhodnější než navyšování mezd. Zaměstnanecké benefity mají různou podobu a mohou být ve formě služby, ale i ve formě hmotné či peněžní. Zároveň jsou i některé benefity z hlediska hodnoty oproti mzdě výhodnější vzhledem ke skutečnosti, že nemusí být daněny či z nich nemusí být odváděno pojištění.

Odměňování zaměstnanců je klíčové pro dlouhodobý úspěch společnosti a udržení zkušených a kvalifikovaných zaměstnanců v dané společnosti, proto je potřebné, aby bylo nastavení systému odměňování pro zaměstnance vyhovující. Je nezbytně nutné znát potřeby a přání svých zaměstnanců spolu s kvalitně vypracovaným systémem zaměstnaneckých benefitů, kdy je poté možné s minimálními náklady docílit značných finančních úspor, ale i zvýšení motivace zaměstnanců.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy mzdového systému ve vybrané účetní jednotce návrh doporučení na optimalizaci struktury poskytovaných benefitů. Dílčím cílem bude vytvoření znalostní databáze oblasti mezd a mzdových benefitů a popsat nejužívanější zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Dalším dílčím cílem je popis vybrané účetní jednotky a následně provedení dotazníkového šetření v účetní jednotce pro možnost posouzení motivačního vlivu současné struktury poskytovaných benefitů.

### **2.2 Metodika**

Teoretická část bakalářské práce bude vytvořena pomocí kompilace dostupných informací z vybrané odborné literatury a internetových zdrojů. Ve vlastní práci bude provedena analýza současné struktury poskytovaných benefitů. Ve vybrané účetní jednotce bude provedeno dotazníkové šetření v oblasti využívání benefitů a toto šetření bude statisticky zpracováno. Doplnující údaje budou čerpány i na základě řízených rozhovorů s vybranými zaměstnanci firmy. Komparací výstupu dotazníkového šetření a obecné znalostní databáze bude vyhodnocen současný stav poskytovaných benefitů. Na základě dedukce bude ze získaných výsledků navržena možnost optimalizace mzdových benefitů ve vybrané účetní jednotce.

## 3 Teoretická východiska práce

### 3.1 Charakteristika mzdy, platu, odměny

Obecně stanovenou základní zásadou, vyplývající z ustanovení § 109 ZP, je výrok, že zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohod. (*Vybíhal, 2015, s. 87*)

Což tedy znamená, že pokud zaměstnanec odvede dobře svou práci, vznikne mu právní nárok na odměnu ve formě výplaty podle mzdových předpisů.

**Mzda** představuje peněžní odměnu, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za uskutečněnou práci v soukromém sektoru. Mzdu tedy vyplácí firma či podnik zaměstnanci za danou práci.

Mzda musí být určena před začátkem výkonu práce, tedy před nástupem do daného zaměstnání, a stanovena písemně v pracovní smlouvě, eventuálně ji zaměstnavatel stanoví mzdovým výměrem. Tento způsob nastává tehdy, pokud není základní mzda pevně určena zaměstnavatelem ve smlouvě před výkonem práce.

Pomocí mzdového listu, který vystavuje zaměstnavatel každému zaměstnanci zvlášť na období jednoho roku, se vede evidence docházky zaměstnanců. Na tomto dokladu jsou uvedeny všechny potřebné základní informace, jako jsou jméno, příjmení, datum narození, ale i údaje například o počtu odpracovaných hodin, výši hrubé mzdy, bonifikaci či úlevách na daních.

**Plat** je oproti mzdě vyplácen zaměstnanci od zaměstnavatele, který je veřejnou institucí, tedy státem. Dále jej vyplácí územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba. Jedná se též o peněžní plnění za vykonanou práci. Výše platu je stanovena podle platového tarifu, který se skládá z platové třídy a platového stupně. Platová třída nám definuje náročnost daného zaměstnání, u platového stupně záleží na dosažené praxi a odpracovaných letech zaměstnance. Tyto podmínky nařizuje vláda České republiky. (*Zákoník práce, 2018; Ekonomikaonline, 2015*)

Mzda a plat (§ 109 odst. 4 ZP) se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (*Vybíhal, 2015, s. 88*)

**Odměna z dohody** se považuje za takové peněžité plnění poskytnuté za vykonanou práci, kdy zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Zaměstnanec si ji tedy může rozvrhnout podle svého vlastního uvážení. Je konaná mimo pracovní poměr právě na základě dohod, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, která musí být uzavřena písemně.

**Dohoda o provedení práce** je takový druh smlouvy, která se uzavírá na jeden kalendářní rok a rozsah práce nesmí překročit více než 300 hodin. Tato dohoda je velice výhodná pro malé a nepravidelné pracovní úvazky či činnosti jednorázového charakteru. Dohodu o provedení práce můžeme mít podepsanou i u více zaměstnavatelů. Důležité je, aby byla se smlouvě uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá, sjednaná práce a sjednaný rozsah pracovní doby.

**Dohoda o pracovní činnosti** je druh smlouvy mezi normální pracovní smlouvou a dohodou o provedení práce, kde zaměstnavatel může překročit 300 hodin v jednom kalendářním roce. Dohoda je též výhodná pro malé, ale pravidelné úvazky. Tyto úvazky nelze vykonávat v rozsahu překračujícím v průměru  $\frac{1}{2}$  stanovené týdenní pracovní doby, tj. do 20 h týdně. Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá nejdéle na 52 týdnů.

*(Vybíhal, 2015, s. 88)*

### **3.1.1 Účtování mezd**

V účtování jsou mzdy jednou z významných složek nákladů a zároveň i odměnou, kterou dostávají zaměstnanci za vykonanou práci. Účtují se v syntetické evidenci na účet 521 – Mzdové náklady na straně MÁ DÁTI a jako protistrana se používá účet 331 – Zúčtování se zaměstnanci na straně DAL.

Na účet 521 - Mzdové náklady se účtují hrubé mzdy, do kterých již jsou zahrnuty prémie, osobní ohodnocení, naturální mzda, příplatky a doplatky.

### **3.1.2 Druhy mezd**

Mzda se dělí na složku pevnou a složku pohyblivou. Do pevné složky spadá smlouva o pracovním poměru a dohodnutá mzda. Složka pohyblivá zahrnuje zejména prémie, osobní ohodnocení, příplatky a různé odměny.

## Časová mzda

Časovou mzdu, která je patrně tou nejpoužívanější mzdovou formou, používají zaměstnavatelé především u pracovních činnostech, u nichž nelze zcela objektivně měřit výkon práce pomocí číselných hodnot. Tato forma se používá u tvůrčích či řídicích prací nebo u činnosti různorodého charakteru, ale také se dá využít i v případě, kdy použití jiné formy by bylo více nákladné a administrativně náročné nebo by hrozilo ohrožení bezpečnosti a zdraví při práci.

Jelikož se u této mzdové formy jeví motivační faktor za nevýrazný, zaměstnavatelé často užívají doplňkové mzdové formy, například prémie, které jsou pohyblivou složkou a mohou se stanovit vnitřním mzdovým předpisem.

Výpočet mzdy je založen na odpracovaném čase. Výše mzdy se stanoví vynásobením mzdového tarifu daného zaměstnance a jeho skutečně odpracované doby.

Časovou mzdu lze dělit:

- *s pevným tarifem (tzv. prostou časovou mzdu), kdy jsou pracovníci zařazeni do určitých tarifních stupňů podle odborné náročnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce (základní mzdový tarif), např. v Kč/hod. pro určitou funkci či pracovní činnost;*
- *s rozpětím tarifů, kdy konkrétní sazba tarifu se pracovníkovi určí mzdovým dekretem;*
- *časová mzda s odstupňovaným tarifem, kdy pro zařazení do tarifních stupňů jsou stanovena kritéria kvantitativní (počet let praxe, počet let odpracovaných ve firmě) nebo kvalitativní (kvalita práce, stupeň zmetkovitosti, ovládání více příbuzných profesí aj.);*
- *časová mzda diferencovaná, kdy je tarif ovlivňován koeficientem vyjadřujícím plnění výkonu či normy v procentech. (Vybíhal, 2015, s. 90)*

## Úkolová mzda

Úkolová mzda je formou základní mzdy odvíjející se od počtu jednotek vykonané práce. Například kolik daný dělník dokáže zkompletovat párů bot za určitou jednotku času. Ve srovnání s časovou mzdou je motivační faktor pracovníků silnější. Úkolová mzda se vypočítá na základě počtu výrobků či výkonů, které zaměstnanec vykoná, a to podle sazby za jednotku. Též ji lze stanovit i podle stupně splnění stanoveného výkonu zaměstnancem.

### **Podílová mzda**

Podílová mzda je určena za základě podílu v procentech na tržbách z určité jednotky za určité časové období. Tím se stává vysoce motivující oproti předchozím mzdovým formám. Tato mzdová forma se nejčastěji používá zejména při obchodní činnosti a ve službách.

### **Provizní mzda**

Provizní mzda se určuje obvykle jako podíl v procentech ze zisku z realizovaných obchodů, zakázek nebo získaných klientů. Například u každé uzavřené smlouvy bude mzda představovat 40 % ze zisku dané smlouvy, tudíž vzniká motivace k uzavření co nejvíce smluv.

### **Osobní mzda**

Osobní mzda se uplatňuje u pracovníků, kteří mají po delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce. Může být stanovována jak u dělnických profesí, tak u manažerů a vedoucích zaměstnanců. (*Vybíhal, 2015, s. 90*)

### **3.1.3 Příplatky**

Mezi důležitou součástí odměňování zaměstnanců v podnikatelském oboru jsou příplatky za práci v různých podmínkách a prostředí, kde jsou příplatky dány obligatorně. To znamená, že zaměstnavatel je povinen příplatky vyplácet dle výše stanovené v předpisech jako minimální a nemá pravomoc rozhodnout o jejich nižší úrovni.

Pro zaměstnavatele je závazných 5 druhů příplatku upravených podle Zákoníku práce, na který navazují nařízení vlády. Druhy jsou následující:

- a) Mzda a příplatek za přesčas, kdy zaměstnanci přísluší náhrada mzdy již za odpracovanou dobu a příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, nebo na základě domluvy poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.

Příplatek může být zaměstnavatelem stanoven, s ohledem na jeho potřeby a ekonomickou situaci, na vyšší úrovni, než je dáno předpisem. Příplatek ve formě mzdy za práci přesčas může být různě diferencován, nesmí však nikdy klesnout pod hranici 25 % průměrného výdělku.



- b) Mzda a náhrada mzdy za svátek přísluší zaměstnanci tehdy, pokud v daný svátek bude vykonávat svou práci. Zaměstnanci bude vyplacena dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Během čerpání tohoto volna zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhradu mzdy si nárokuje i zaměstnanec, který v den svátku nepracoval proto, že mu svátek připadl na všední pracovní den, a tudíž tak přišel o pracovní výdělek.
- c) Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, čímž se rozumí takové prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi, které nelze odstranit. Druhy škodlivin zhoršující pracovní prostředí uvádí nové nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Zaměstnanci přísluší dosažená mzda a příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv.
- d) Mzda a příplatek za noční práci, kterou se rozumí interval pracovní doby od 22:00 do 6:00 hodin. Zaměstnanci v tomto časovém intervalu přísluší dosažená mzda a nárok na příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.
- e) Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli, při které podle Zákoníku práce § 118 má právo zaměstnanec na dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Lze však sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. (Jouza, 2007; Vybíhal, 2015, s. 90-99)

#### **3.1.4 Mzdové náklady**

Mzdové náklady se vztahují v účetnictví k účtu 521, na kterém se účtují hrubé mzdy ze závislé činnosti zaměstnanců, společníků a členů družstev ze závislé činnosti. Účet Mzdové náklady tedy znázorňuje veškeré pracovněprávní nároky zaměstnanců z pracovního poměru nebo z dohod konaných mimo pracovní poměr. Všechny mzdové náklady jsou účtovány za období, kdy byla práce vykonána a zásadně jen mzdy v hrubých částkách. Je-li součástí mzdy také naturální mzda, musí být taktéž zahrnuta do hrubé mzdy. Na účtu 521 - Mzdové náklady se nepřiznává pouze hrubá mzda, ale i další účetní případy, které jsou znázorněny v tabulce č. 1. (Štohl, 2013, s. 159)

**Tabulka č. 1: Účetní případy s účtem 521**

Účetní případ			Zaúčtování	
Č.	Doklad	Text	MD	D
1	VÚD	Předpis mezd-vyúčtování hrubé mzdy	521	331
2	VÚD	Odstupné poskytnuté zaměstnanci	521	333
3	VÚD	Vyúčtovaný závazek z titulu refundace mezd	521	325
4	VÚD	Vyúčtování nákladů, jež s běžným účetním obdobím souvisejí, avšak výdaj na ně nebyl dosud uskutečněn-prémie a odměny placené po uplynutí roku	521	383
5	VÚD	Nárok na refundaci mezd	315	521
6	VÚD	Převod zůstatku účtu při uzavírání účetních knih	370	521
7	VÚD	Náhrada za pracovní neschopnost	521	331
8	VÚD	Zúčtování nároku na hrubou mzdu zaměstnanců za odvedenou práci	521	331

Zdroj: Vlastní zpracování dle Účtování.net, 2011

Zaměstnavatel má taktéž dvojí povinnost vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatel musí odvést zákonné sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance ve výši 34 % (25 % tvoří sociální pojištění, 9 % tvoří zdravotní pojištění) z hrubých mezd. A taktéž sociální a zdravotní pojištění ve výši 11 % (6,5 % sociální pojištění, 4,5 % zdravotní pojištění), které si zaměstnanec hradí sám, a to srážkou z jeho mzdy. Tuto srážku je zaměstnavatel povinen odvést ze mzdy i bez souhlasu zaměstnance.

V tabulce č. 2 je zobrazeno modelový výpočet a účtování mezd zaměstnance.

**Tabulka č. 2: Účtování mezd zaměstnance**

Účetní případ			Zaúčtování	
Č.	Doklad	Text	MD	D
1	VÚD	Přiznání Hrubých mezd	521	331
2	VÚD	Srážka sociálního pojištění (6,5%)	331	336/100
3	VÚD	Srážka zdravotního pojištění (4,5%)	331	336/200
4	VÚD	Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti	331	342
5	VÚD	Ostatní srážky ze mzdy (alimenty, penzijní připojištění, spoření, ...)	331	379
6	VÚD	Sociální pojištění placené zaměstnavatelem (25 %)	524	336/100
7	VÚD	Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (9 %)	524	336/200
8	VBÚ	Výplata mzdy z BÚ	331	221
9	VBÚ	Odvod SSZ (6,5 + 25 %)	336/100	221
10	VBÚ	Odvod ZP (4,5 + 9 %)	336/200	221
11	VBÚ	Odvod daně z příjmu Finančnímu Úřadu	342	221
12	VBÚ	Odvod ostatních srážek ze mzdy	379	221

Zdroj: Vlastní zpracování dle Účtování.net, 2011

### 3.1.5 Minimální mzda

Vzhledem ke skutečnosti, že pozice zaměstnavatele je na trhu práce i v současné době silnější než pozice zaměstnance, vznikla minimální mzda jako ochrana zaměstnance před tlakem zaměstnavatele snížit mzdu zaměstnanci na co nejnižší úroveň. Má za úkol především chránit pracovníky a nedovolit, aby odměna za práci klesla pod sociálně únosnou míru.

Minimální mzdou se tedy rozumí nejnižší peněžitě plnění za práci v základním pracovněprávním vztahu, bez ohledu na složitost, odpovědnost, namáhavost a množství vykonávané práce, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat.

Minimální mzda nezahrnuje mzdu za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu či neděli. (Vybíhal, 2015, s. 88)

V České republice je výše minimální mzdy stanovena zákonem č. 262/2006 Sb. V současné době činí 12 200 Kč za měsíc při pracovní době čtyřicet hodin týdně.

### 3.2 Výpočet mzdy

Od 1.1. 2008 je základem pro výpočet daně z příjmu fyzických osob tzv. Superhrubá mzda. Superhrubá mzda zahrnuje hrubou mzdu zaměstnance a částku zdravotního a sociálního pojištění hrazenou zaměstnavatelem ve výši 34 % z hrubých mezd zaměstnanců. Zaměstnavatel odvádí pojistné ve výši 9 % na zdravotní pojištění a 25 % pojistné na sociální zabezpečení jako svůj daňově uznatelný náklad. Ze sociálního pojištění připadá 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Hrubá mzda představuje peněžní odměnu za práci před zdaněním a jinými výpočty a tvoří ji základní mzda + příplatky, prémie, odměny, osobní ohodnocení, náhrady mzdy za pracovní neschopnost a dovolenou. Tvoří tedy celkové náklady, které musí úřední jednotka vynaložit na zaměstnání pracovníka.

Superhrubá mzda dále slouží pro výpočet zálohy na daň, která je pro rok 2017 ve výši 15 % ze superhrubé mzdy. Základ pro výpočet daně z příjmu fyzických osob se při výpočtu měsíčních záloh zaokrouhluje na stokoruny nahoru. Z takto zaokrouhlené částky se vypočte tedy 15 % zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti. Pokud má poplatník podepsané prohlášení k dani, tak se zaměstnanci uplatní měsíční sleva na poplatníka. Tato sleva se odečte od vypočítané zálohy na daň ze superhrubé mzdy. Záloha na daň se dá snížit také o slevu na dítě/děti, pokud nějaké zaměstnanec má. Poté mohou nastat dvě možnosti, po odečtení všech slev stále zbývá určitá částka zálohy na daň k zaplacení, nebo se částka dostane do mínusu, kdy vzniká pro zaměstnance daňový bonus. Ovšem pokud se částka dostane do mínusu pouze díky odečtení slevy na poplatníka, je záloha na daň nula.

Z hrubé mzdy si zaměstnanec dále odvádí prostřednictvím zaměstnavatele 4,5 % na zdravotní pojištění a 6,5 % pojistné na sociální zabezpečení neboli důchodové pojištění.

Poté nastane výpočet částky k výplatě, tedy čisté mzdy. Čistá mzda se získá odečtením sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance (11 %) a zálohy na daň z příjmu z hrubé mzdy.

Pro snadnější orientaci je v tabulce č. 3 uveden výpočet čisté a superhrubé mzdy na příkladu, kdy zaměstnanec pobírá hrubou mzdu ve výši 25 000Kč a u zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani a uplatnil slevu na studenta. Z tabulky č. 3 je možno vyčíst, že celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance jsou 33 500 Kč. Po odečtení zálohy na daň vznikne zaměstnavateli vůči zaměstnanci závazek ve výši 19 630 Kč. (Stárová, Čermáková, Hinke, Seidl, 2017, s. 72)

**Tabulka č. 3: Výpočet čisté a superhrubé mzdy**

Výpočet mzdy	Sazba	Částka
Hrubá mzda (HM)		25 000
Superhrubá mzda (SHM)	HM+34 %	33 500
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	25 %	6 250
Důchodové pojištění (zaměstnavatel)	21,50 %	5 375
Nemocenské pojištění (zaměstnavatel)	2,30 %	575
Státní politika zaměstnanosti (zaměstnavatel)	1,20 %	300
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	9 %	2 250
Důchodové pojištění (zaměstnanec)	6,50 %	1 625
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	4,50 %	1 125
Záloha na daň	15 % ze SHM	5 025
Sleva na poplatníka		2070
Sleva na dítě/děti (student)		335
Záloha na daň z příjmů po slevě (zaměstnanec)		2 620
Čistá mzda		19 630

Zdroj: Vlastní zpracování dle zákona č. 262/2006 Sb.

Zálohu na daň můžeme snížit o další úlevy na dani, mezi které patří například péče o postiženou osobu, která je rozdělena do 3. stupňů (invalidita I.-III. stupně) či sleva na manžela nebo manželku, jsoucí v domácnosti a v dalších případech. Protože jsou tyto úlevy na daních uváděny v roční částce, je nutné u výpočtu měsíční čisté mzdy tyto částky přepočítat a odečíst vždy jen jednu dvanáctinu dané peněžní hodnoty. (Štohl, 2013, s. 118)

### 3.2.1 Solidární přírážka

Solidární přírážkou, která je součástí tzv. daňového balíčku platného od roku 2013, je myšleno solidární zvýšení daně u zálohy. S placením solidární daně musí počítat lidé

s vyššími příjmy. V praxi to znamená, že pokud měsíční příjmy poplatníků přesáhnou čtyřnásobek průměrné mzdy (tedy  $4 \times 29\,979 \text{ Kč} = 119\,916 \text{ Kč}$  – platí pro rok 2018), jsou povinni odvést kromě standardní sazby daně z příjmů fyzických osob navíc ještě solidární přírůstek ve výši 7 % navíc. Přesněji řečeno solidární zvýšení daně bude platit pro kladný rozdíl mezi příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy na daň a čtyřnásobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení.

Od roku 2015 se již tento závazek nevztahuje na zaměstnance, kterým byla vyplácena mimořádná odměna, či odstupné. Tudíž zaměstnancům, kteří překročili limit pro solidární zvýšení daně u zálohy na daň z příjmů pouze v některých měsících, ale za celý rok tak vysoký základ daně neměli a jejich roční příjem tedy nepřesáhl hranici 48násobku průměrné mzdy ( $1\,438\,992 \text{ Kč}$  – platí pro rok 2018), odpadá povinnost podávat daňové přiznání. (Gola, 2016)

### 3.2.2 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je významným nástrojem v oblasti mzdové problematiky, jehož prostřednictvím se stanovuje konkrétní výše různých nároků zaměstnanců, vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Používá se pro výpočet různých příplatků a náhrad mezd a měl by vyjadřovat skutečnou výdělečnou úroveň zaměstnance. Průměrný výdělek se zjišťuje výhradně pro pracovněprávní a jiné pracovní účely z hrubé mzdy zúčtované k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. Za rozhodné období se považuje předchozí kalendářní čtvrtletí (bezprostředně předcházející), průměrný výdělek se tedy zjišťuje k 1. dni následujícího kalendářního měsíce.

Podstatné je správně určit co spadá do základu pro výpočet průměrného výdělku. Zahrnují se do něj částky, jejichž výplata se přímo váže na výkon práce, tedy mzda či plat, nikoliv ostatní plnění (např. náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci za svátek, který připadl na obvyklý pracovní den, se do odpracované doby nezahrnuje). Jejich součet se pak vydělí počtem odpracovaných hodin nebo dní podle toho, které měrné jednotky se zaměstnavatel rozhodl používat.

Jelikož se průměrný výdělek zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní výdělek, je pro průměrný měsíční výdělek stanoven jednotný přepočtový koeficient a není možné jej počítat jiným způsobem.

Je-li průměrný výdělek nižší než minimální průměrný výdělek vycházející z nejnižší úrovně zaručené mzdy, na který by zaměstnanci vznikl nárok v tom měsíci, v němž je průměrný výdělek použit, je třeba pracovníkovi poskytnout doplatek do tohoto minimálního průměrného výdělku. (*Vybíhal, 2015, s. 108-110*)

### **3.2.3 Praviděpodobný výdělek**

Praviděpodobný výdělek se uplatňuje tehdy, jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dní.

Dle zákoníku práce se praviděpodobný výdělek zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl. Přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. (*Zákoník práce, část 13, hlava 18, díl 13*)

K uplatnění praviděpodobného výdělku může dojít z důvodu data nástupu do pracovního poměru, déletrvající nemoci, neplaceného či studijního volna aj.

## **3.3 Benefity**

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době čím dále, tím populárnější. Obsahují rozsáhlou nabídku možností, jak mohou zaměstnavatele odměňovat zaměstnance jiným způsobem než pouze přiznanou mzdou či platem. Zaměstnanecké benefity, nebo i zaměstnanecké výhody též přispívají k motivaci zaměstnanců a k jejím lepším pracovním výkonům, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Pomocí zaměstnaneckých výhod se také dají získat, a především udržet kvalitní zaměstnance.

Další předností zaměstnaneckých výhod je funkce daňového zvýhodnění některých benefitů. Toto zvýhodnění může být jak na straně zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Zaměstnanecké benefity se například dělí do skupin:

- 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.

Pokud zaměstnavatel správně zvolí systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců, přispěje ne, jen ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce, ale také je správně zvolený balíček poskytovaných benefitů jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance zvažující více pracovních nabídek. (*Macháček, 2017, s. 1*)

Zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem mohou být:

U zaměstnance

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a na zdravotní pojištění,
- zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy.

U zaměstnavatele

- poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.

Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou výhodné pro obě strany. Na straně zaměstnance jsou zaměstnanecké benefity osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. A současně na straně zaměstnavatele jsou benefity daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů. (*Macháček, 2017, s. 2-3*)

### 3.3.1 Dělení benefitů

Zaměstnanecké benefity se dají dělit z různých hledisek.

a) Dělení z hlediska charakteru

Na toto členění se dá pohlížet z pohledu zaměstnavatele, kdy lze rozlišit, zda vydává na poskytnutý benefit finanční či nefinanční prostředky. Z hlediska zaměstnance se poté určuje, zda se jedná o příjem peněžní či nepeněžní.



- **Finanční výdaj** – na poskytnutý benefit zaměstnavatel vynakládá finanční prostředky. Tyto finanční prostředky se čerpají ze sociálního fondu, který není legislativně definován. Jedná se o účelově vytvořený fond, který je tvořen ze zisku zaměstnavatele po zdanění. Podle zákona o daních z příjmů nelze tvorbu rezervních a ostatních fondů tvořit na vrub daňově uznatelný náklad. Rovněž je důležité, aby tvorba fondu byla zakotvena v zakladatelských listinách či stanovách.
- **Nefinanční výdaj** – benefit je poskytnut bez finančního výdaje zaměstnavatele, jedná se na příklad o výrobky či služby nabízené za nižší cenu než cenu obvyklou, poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely, nebo parkování zdarma a náhrada dopravného.
- **Peněžní příjem** – zaměstnanec obdrží benefit přímo v peněžní částce, toto plnění vždy bude na straně zaměstnance zdanitelným příjmem z tzv. superhrubé mzdy a bude rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Podle zákona o daních z příjmu se na peněžní plnění vztahuje u zaměstnance osvobození od daně z příjmu pouze sociální výpomoci zaměstnanci poskytnuté zaměstnavatelem.
- **Nepeněžní příjem** – jsou to taková plnění, která jsou zaměstnanci poskytována v plné výši, nebo za nižší cenu sníženou o příspěvek zaměstnavatele, jedná se tedy o bezplatné či zvýhodněné služby zaměstnancům, spadají sem nejčastěji služby v oblasti sportovní, zdravotní, rekreační apod. (Pecel, 2008, s. 13-14, 68-70; Macháček, 2017, s. 8-11, Krbečková, Plesníková, 2012, s. 26)

b) Dělení z hlediska způsobu poskytování

Zaměstnanecské benefity jsou poskytovány dvěma způsoby:

- **Fixní způsob** – zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu základní zaměstnanecské benefity/výhody určené pro všechny zaměstnance, a záleží pouze na zaměstnanci, zda tyto benefity/výhody využije. Laicky řečeno jde o určitý poukázkový systém. Tento způsob je pro firmu jednodušší, ovšem nevýhodou je, že zaměstnanci nemusí mít o nějaké benefity/výhody zájem, protože zaměstnavatel do takového programu investuje předem.

- **Flexibilní způsob (cafeteria systém)** - zaměstnavatel vytvoří balíček benefitů/výhod pro zaměstnance a určí roční limit bodů (například na základě pozice, kterou zaměstnanec zastává, dle let strávených ve firmě apod.), který každý může dosáhnout. Zaměstnanec si pak volí takové benefity/výhody, které jsou pro něj nejlepší, a tak si může v rámci stanoveného limitu bodů vybrat nejlepší variantu, jak benefity/výhody čerpat, aby to odpovídalo jeho preferencím. (Macháček, 2017, s. 2)

c) Dělení z hlediska skupin zaměstnanců, jimž jsou poskytovány

**Všem zaměstnancům** firmy, kterým se bez výjimky poskytují příspěvky například na stravování, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění, rekreaci, sportovní a kulturní akce, vzdělávací kurzy a školení. Dále i rovněž hrazení lékařských prohlídek, masážních, rehabilitačních a posilovacích služeb. Spadají sem taktéž zvýhodněné zápůjčky či prodej produktů firmy za nižší cenu než tržní.

Pouze **vybrané skupině zaměstnanců**, do které spadá například používání služebního auta i pro soukromé účely, zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci i bezplatné přechodné ubytování nebo zaměstnanecké akcie.

V nepříznivých situacích pro zaměstnance lze benefity poskytovat **individuálně**. Mohou to být podpory při neštěstí v rodině, při živelní pohromě, při dlouhodobé nemoci, nebo při problémech po finanční asociální stránce. (Macháček, 2017, s. 3)

d) Dělení z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

- **Mimořádně výhodné** – náleží sem takové benefity/výhody, které jsou (popř. do limitu) pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, a na straně zaměstnance jsou osvobozeny (popř. do limitu) od daně z příjmů ze závislé činnosti a nejsou součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociálního a zdravotního pojištění.
- **Částečně výhodné** – neboli benefity s dílčí výhodností buď jen pro zaměstnance, nebo pouze pro zaměstnavatele. To znamená, že pokud bude benefit pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad, pro zaměstnance je benefit tak součástí vyměřovacích základů pro výpočet daně z příjmů a sociálního a zdravotního pojištění, a naopak. (Pelc, 2008, s. 12-13)

### **3.3.2 Zaměstnanecké benefity podle právních předpisů**

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány z hlediska pracovně právních předpisů, z hlediska daňového a z hlediska zahrnování benefitů do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanecké benefity neboli výhody mají v mnoha případech zvýhodněný daňový a odvodový režim, proto jsou zaměstnavateli čím dále více používané a zaměstnanci požadované. Čím více mají benefity daňových a odvodových benefit, tím jsou lepší a výhodnější.

Benefit je plněním plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci, jehož obsah je zakotven v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, ale často postačí zahrnutí těchto plnění v individuální pracovní smlouvě. Nadlimitní plnění poskytované zaměstnavateli zaměstnancům a různá plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů umožňuje Zákoník práce. Daňový režim je následně určen zákonem o daních z příjmu.

### **3.3.3 Jednotlivé druhy benefitů**

#### *Mimořádně výhodné benefity*

Spadají sem takové benefity, které jsou daňově výhodné jak pro zaměstnavatele (daňově uznatelné náklady), tak i pro zaměstnance (neodvádí se daň z příjmů ze závislé činnosti).

#### **Příspěvky na stravování**

Příspěvky na stravování zaměstnanců patří k nejčastějším poskytovaným zaměstnaneckým benefitům. V současné době je nejvíce využíváno poskytování stravenek zaměstnancům, ale též je známo poskytování příspěvku ve formě zvýhodněných cen ve vlastní, závodní nebo jiné smluvní jídelně.

Pro zaměstnavatele je příspěvek na stravování při splnění všech podmínek daňově uznatelný náklad, do kterého si může zahrnout až 55 % hodnoty stravenky, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Zaměstnanci tento příjem nepodléhá dani ani za něj neodvádí pojištění. Zbylou část stravenky tedy 45 % si zaměstnanec doplácí sám.

Výše nominální hodnoty stravenky poskytnuté zaměstnavatelem není omezena, záleží jen na možnostech daného zaměstnavatele. Stravenka tak může být zaměstnancům poskytnuta i bezplatně. Pokud však zaměstnanec překročí příspěvek nad rámec uvedeného limitu nemůže jej poté uplatnit jako daňově uznatelný náklad. Poskytnutou stravenku může

zaměstnanec použit jak k zakoupení hlavního jídla, tak i k nákupu v prodejnách potravin či supermarketech.

Zaměstnanec může poskytnout stravenku jen za podmínky, že přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Zároveň lze stravenku poskytnout pouze za odpracovaný den, nikoliv za den dovolené či například nemoci. (*Macháček, 2017, s. 45-49*)

### **Příspěvky na penzijní a soukromé životní pojištění**

Příspěvky zaměstnavatele do těchto fondů patří stále mezi častější zaměstnanecké výhody. Tento příspěvek lze využít u zaměstnanců, kteří mají u zaměstnavatele uzavřenou kolektivní, pracovní smlouvu, DPČ či DPP, ve kterých je zároveň daná výše příspěvku uvedena.

Z pohledu zaměstnavatele je jakýkoliv příspěvek daňově uznatelný bez ohledu na jejich výši a bez ohledu, zda tento příspěvek je anebo není u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti. Avšak ze strany zaměstnance jsou příspěvky osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a odvodů sociálního a zdravotního pojištění pouze do výše 50 000 Kč za jednoho zaměstnance ročně.

Pokud bude příspěvek zaměstnavatele na penzijní a soukromé životní pojištění převyšovat v souhrnu v kalendářním roce u zaměstnance částku 50 000 Kč, bude v příslušném měsíci připočtena nadlimitní výše příspěvku ke zdanitelné mzdě zaměstnance (výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů proběhne ze superhrubé mzdy) a rovněž vstoupí do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatelem za zaměstnance (25 % + 9 %). (*Macháček, 2017, s. 57-61*)

### **Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnance**

Účast na odborném rozvoji je příznivá jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, kde si zaměstnanec může zvýšit zdarma svou kvalifikaci, a tedy zlepšit výkon celé firmy, z čehož má prospěch zaměstnavatel.

Péče zaměstnavatele o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje *zaškolení a zaučení*, zaměstnanec je povinen zaškolit či zaučit zaměstnance, který vstupuje nově do zaměstnání, nebo jen přechází na jinou pozici. Zaměstnanci za toto školení přísluší mzda a zároveň jsou zaměstnavatelem hrazeny náklady vynaložené na zaškolení. Dále *odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace zaměstnance*, rozumí se tím průběžné

doplňování kvalifikace zaměstnance, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práci, a udržování a obnovování této kvalifikace zaměstnance. Zaměstnancům za tato školení přísluší mzda za výkon práce a zároveň jsou zaměstnavatelem hrazeny náklady vynaložené na tato tři školení.

Do odborného rozvoje spadá ještě *zvýšení kvalifikace*, kdy zaměstnanci nepřísluší od zaměstnavatele mzda za výkon práce, ale pouze následující pracovní volna potřebná k studiu, k přípravám na zkoušku a k obhajobám absolventských prací s náhradou mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku.

V případě, že odborný rozvoj nebude souviset s předmětem podnikání bude se jednat o daňový náklad. (Macháček, 2017, s. 85-92)

### **Prodej bytu zaměstnanci**

Jedná se o prodej bytu, kdy je zaměstnanci od zaměstnavatele nabízena nižší cena, než je obvyklá tržní cena na trhu nemovitostí. Rozdíl mezi těmito cenami se pak stává pro zaměstnance zaměstnanecký benefit. U zaměstnavatele nemá tento prodej na daňový základ žádný vliv. Pokud zaměstnanec v bytových prostorech měl bydliště po dobu dvou let bezprostředně před jeho koupí, je tento benefit osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti. (Plec, 2008, s. 47)

### **Příspěvek na pracovní oblečení**

Pokud si zaměstnavatel přeje, aby jeho zaměstnanci nosili určitý pracovní oděv, či jednotný oděv, který dotváří image firmy, stává se toto oblečení poskytnuté zaměstnanci benefitem identifikující zaměstnavatele. Zaměstnavatel dle zákona ovšem není povinen oblečení poskytovat, pouze podle vlastního rozhodnutí. Zaměstnanec je osvobozen od odvodu daně z příjmu ze závislé činnosti a ze strany zaměstnavatele se jedná o daňové uznatelný výdaj bez limitu. (Plec, 2008, s. 38-39)

### *Benefity s dílčí výhodností pro zaměstnavatele*

Jak již bylo výše zmíněno, spadají sem benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Zaměstnanec z nich odvádí daň z příjmu ze závislé činnosti a jsou tak i součástí základů pro odvod SZP. Pokud jsou však benefity čerpané do limitu zaměstnanec z nich daň z příjmů neodvádí.

## **Příspěvek na dopravu do zaměstnání**

Někteří zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytnout i benefit ve formě peněžního plnění poskytovaného zaměstnavatelem na dopravu do a ze zaměstnání veřejnými dopravními prostředky nebo vlastním osobním automobilem zaměstnance. Případně zajišťují dopravu do a ze zaměstnání zaměstnancům formou nepeněžního plnění bezplatně.

Výdaje spojené s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání poskytované formou peněžního nebo nepeněžního plnění zaměstnanci, které je dohodnuté v kolektivní smlouvě, stanovené ve vnitřním předpisu nebo v individuální smlouvě, jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad.

Zaměstnanec je povinen z peněžního i nepeněžního plnění odvést daň z příjmu ze závislé činnosti a budou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZP. Výjimka nastává u zaměstnanců provozovatelů veřejné dopravy, kdy zaměstnanci a jejich rodinné příslušníci, kterým jsou poskytovány bezplatné či zlevněné jízdenky, jsou od daně z příjmu a zároveň platby SZP osvobozeni. (*Macháček, 2017, s. 9-10, 143*)

## **Používání automobilu pro soukromé účely**

Možnosti bezplatného používání poskytnutého motorového vozidla zaměstnavatelem pro soukromé jsou u zaměstnanců čím dále, tím více v oblibě.

V souladu se zákonem o daních z příjmu jsou odpisy, náklady na opravu a udržování vozidla, silniční daně, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění apod. u zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši.

Pro zaměstnance je nepeněžním příjmem částka ve výši jednoho procenta vstupní ceny vozidla za každý započatý kalendářní měsíc. Tento nepeněžní příjem zaměstnance se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na SZP spolu s povinným pojištěním, které hradí zaměstnavatel z tohoto příjmu, se přičítá ke zdanitelné mzdě zaměstnance při stanovení měsíční zálohy na daň z příjmu ze superhrubé mzdy.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání, za příjem zaměstnance je poté považovaná částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Pokud však zaměstnavatel poskytne více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech poskytnutých motorových vozidel. Jeli částka tohoto

nepeněžního příjmu nižší než 1000 Kč měsíčně, považuje se za příjem zaměstnance automaticky částka ve výši 1000 Kč.

Náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si zaměstnanec hradí sám a nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. (*Macháček, 2017, s. 13, 105*)

### **Příspěvek na ubytování**

Za účelem získání kvalifikovaných zaměstnanců poskytují někteří zaměstnavatelé zaměstnancům, kteří pocházejí ze vzdálenějších lokalit, přechodné ubytování v místě firmy.

Podle zákona o daních z příjmu je hodnota poskytovaného přechodného ubytování u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti pouze tehdy, pokud se jedná o nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a pouze nepeněžní plnění do limitu 3 500 Kč. Hodnota příspěvku poskytnuta nad tento limit bude zahrnuta do základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmu a do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZP.

Pokud by se však jedná o příspěvky zaměstnavatele na bydlení zaměstnance v místě bydliště v bytové jednotce či v rodinném domku, bude přispívaná hodnota u zaměstnance podléhat zdanění daní z příjmu a rovněž bude součástí vyměřovacího základu pro odvod SZP.

Na straně zaměstnavatele jsou veškeré výdaje spojené s přechodným ubytováním a s veškerými peněžními příspěvky zaměstnanci i na trvalé bydlení daňově uznatelným výdajem. (*Macháček, 2017, s. 147-148*)

### **Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna**

Prodloužená dovolená je dnes vnímaná jako zaměstnanecký benefit, který je zaměstnanci velice oblíbený. Zaměstnavatel může svým zaměstnancům prodloužit dovolenou i o týden navíc (někdy i více), a pokud je tomu tak stanoveno v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise zaměstnavatele či sjednáno v individuální smlouvě, půjde pro zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad bez limitu.

Pro zaměstnance je prodloužená dovolená či zdravotní dny volna tzv. sick day peněžním plněním a je tedy započítáváno do základů na výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti a pro odvod SZP. (*Pecl, 2008, s. 54*)

### **Odběr zboží a služeb za zvýhodněnou cenu**

Jednou ze zaměstnaneckých výhod je rovněž prodej zboží, vyrobených výrobků či poskytnutí služeb zaměstnavatelem jeho zaměstnancům se slevou neboli za cenu nižší, než jsou obvyklé.

U zaměstnance poskytnutá sleva představuje zdanitelný příjem, a to ve výši rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou, kterou zaměstnanec zaplatí, a rovněž vstupuje do vyměřovacího základu pro pojistné na SZP.

Pro zaměstnavatele budou veškeré náklady a daňová zůstatková cena hmotného majetku prodaného se slevou zaměstnancům daňově uznatelnými výdaji. (*Macháček, 2017, s. 161-162*)

### **Benefity s dílčí výhodností pro zaměstnance**

Spadají sem takové benefity/výhody, z nichž nemusí zaměstnanec odvádět daň z příjmů ze závislé činnosti (případně do limitu) a jsou vyjmuty z vyměřovacích základů pro pojistné na sociálního a zdravotního pojištění. Zároveň tyto benefity nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (jedná se o plnění ze sociálního fondu bez úlevy na daních). (*Štěpánková, 2017*)

### **Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým**

Jedná se o jednorázovou peněžní sociální výpomoc zaměstnavatele poskytnutou v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací ze sociálního fondu. Poskytovaná částka do výše 15 000 je osvobozena od daně z příjmu. Sociální výpomoc přesahující od daně osvobozenou částku, se stává zdanitelným příjmem u příjemce.

Tento benefit se nezahrnuje do základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné na SZP. (*Krbečková, Plesníková, 2012, s.19*)

### **Sociální výpomoc zaměstnancům**

Rovněž jsou od daně z příjmu osvobozeny příjmy zaměstnance do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci. Sociální výpomoc je poskytnuta ojedinele zaměstnanci v přímé souvislosti s překonáním jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie.



Podmínkou pro osvobození poskytnuté sociální výpomoci u zaměstnance od daně z příjmu je nutné vyhlášení tzv. nouzového stavu nadaném území, kde žije zaměstnanec. V případě překročení limitu, je částka nad limit neosvobozeným předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti a stává se taktéž součástí vyměřovacího základu pro odvod SZP. *(Macháček, 2017, s. 140)*

### **Péče o zdraví**

V případě těchto benefitů se jedná nepeněžní formu (účetní doklad zní na jméno organizace) příplatků plynoucích ze sociálního fondu zaměstnavatele všem zaměstnancům nebo vybrané ohrožené skupině pracovníků. Prostřednictvím tohoto benefitu zaměstnavatel může přispět na lázeňskou péči, na vitamínové prostředky, očkování, jedná-li se o klíšťovou encefalitidu a hepatitidu, chřipku.

Pokud je tento benefit poskytnut prostřednictvím zdravotnického zařízení, tak jde z pohledu zaměstnance o osvobození od daně z příjmu ze závislé činnosti a odvodů sociálního a zdravotního pojištění. *(Krbečková, Plesníková, 2012, s. 56)*

### **Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci**

Tento benefit je u zaměstnanců v dnešní době velice populární a oblíbený. Již od roku 2010 jsou velice rozšířené tzv. MultiSport karty, poskytované zaměstnancům k pravidelnému pohybu a relaxaci.

Daňové řešení těchto zaměstnaneckých benefitů se liší u zaměstnance i u zaměstnavatele v návaznosti na skutečnost, zda jsou příspěvky zaměstnancům poskytované formou peněžního nebo nepeněžního plnění.

Do nepeněžního plnění je možné například zahrnout pořádání kulturních a sportovních akcí, provozování vlastních či pronajatých zařízení, poskytnutí rekreačních poukazů, včetně zájezdů, u kterých je od daně osvobozena nejvýše částka 20 000 Kč nebo poskytování příspěvků na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení.

Osvobození oddaně z příjmu ze závislé činnosti se nevztahuje u zaměstnance výhradně na nepeněžní plnění zaměstnavatele u všech peněžitých plnění a příspěvky nad zákonem stanovený limit za zaměstnance a rodinné příslušníky je odvod daně z příjmů a pojistného povinností. *(Krbečková, Plesníková, 2012, s. 43)*

## **Dary zaměstnancům**

Z prostředků sociálního fondu jde též poskytovat dary zaměstnancům při pracovních a životních jubileích nebo i při různých jiných příležitostech.

Od daně z příjmu ze závislé činnosti u zaměstnance jsou osvobozeny pouze dary nepeněžního plnění poskytované ze sociálního fondu, a to až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Tento benefit je poskytován pouze k příležitostem v souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb, je tedy nutno všechny nepeněžité dary, získané během kalendářního roku od zaměstnavatele, sečíst a z toho součtu osvobodit vždy částku pouze 2 000 Kč. Částka převyšující 2 000 Kč a peněžní dary podléhají zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti.

Za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět opatřen jménem či ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu, nebo názvem propagovaného zboží, jehož hodnota přesahuje 500 Kč. (*Macháček, 2017, s. 119-121*)

## **Půjčky zaměstnancům**

Mezi zaměstnavatelské benefity patří rovněž návratné bezúročné půjčky, popřípadě půjčky s velmi nízkým úrokem poskytované zaměstnavatelem jeho zaměstnancům a jeho rodinným příslušníkům. Jedná se pouze o dobrovolné rozhodnutí každého zaměstnavatele, zda svým zaměstnancům tento benefit nabídne.

Jelikož musí být půjčka vždy návratná, tak se zaměstnanec zavazuje vrátit svému věřiteli, tedy zaměstnavateli dlužnou částku a v případě sjednaného úroku i uhradit i naběhlý úrok.

Od daně z příjmu jsou osvobozeny půjčky na bytové účely do výše 100 000 Kč, zaměstnanci postiženého živelní pohromou do výše 1 000 000 Kč rovněž na bytové účely, nebo k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč, či 200 000 Kč z důvodu postižení živelnou pohromou. Při těchto tíživých finančních situacích jsou často poskytované bezúročné půjčky.

Pro zaměstnance nejsou zaměstnanecké půjčky předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti, a v případě odvodu daně z příjmu, při překročení limitu je pouze rozdíl mezi obvyklou výší úroku a úrokem z poskytnuté půjčky.

(*Macháček, 2017, s. 134; Pecl, 2008, s. 86-89*)

S odkazem na výsledky průzkumu pořádaného agenturou Grafton Recruitment lze říci, že představy o poskytovaných benefitech se u zaměstnanců a zaměstnavatelů v mnoha směrech rozcházejí.

Zatímco mezi nejposkytovanějšími benefity jsou v současné době stravenky, které poskytuje naprostá většina firem, se u zaměstnanců v TOP10 nejžádanějších benefitů umístily až na místě šestém. K nejžádanějším benefitům podle tohoto průzkumu patří jazykové vzdělání a 13. plat. Mezi ještě velmi žádané benefity patří například pružná pracovní doba, práce z domova, či možnost čerpat placené dny v době nemoci (sick days). Podle tohoto průzkumu též lze říci zaměstnanci projevili velice malý zájem o benefity jako jsou vánoční večírky, dárky od zaměstnavatele, občerstvení na pracovišti nebo buildingové aktivity. (*Macháček, 2017, s. 3*)

## 4 Vlastní práce

Vlastní práce je rozdělena do dvou částí. V první části je nejprve charakterizována firma Klimaservis Sůva s.r.o., která je předmětem této práce, zaměstnanci této firmy a aktuálně poskytované benefity těmto zaměstnancům. V části druhé se práce věnuje dotazníkovému šetření mezi zaměstnanci a jeho následné statistické vyhodnocení. Dotazník se skládá celkem z 12 otázek, které se týkají osobních údajů o respondentech s cílem zjistit především jaké zaměstnanecké výhody společnost poskytuje svým zaměstnancům, zda je tyto benefity využívají a jsou s nimi spokojeni, případně jestli je i motivují k lepšímu pracovnímu výkonu. A poté, na základě těchto dotazníků, případně navržení výhodného řešení pro obě strany.

### 4.1 Základní údaje o společnosti

Klimaservis Sůva s.r.o. je soukromou firmou zabývající se komplexními dodávkami a montáží vzduchotechniky a klimatizace, včetně souvisejících systémů chlazení, topení, měření a regulace. Firma byla založena v roce 1991 jako fyzická osoba a následně jako právnická osoba od roku 1993 jako s.r.o. Od roku 1995 byla zavedena rentabilní pobočka v Moravském regionu v Prostějově, která byla dále v roce 2013 zrušena, a tak došlo k odlivu zaměstnanců. Též byla zavedena pobočka v oblasti Severních Čech, v Liberci v roce 2002. Společnost Klimaservis Sůva s.r.o. realizovala řadu významných zakázek s objemem v řádu několika desítek miliónů, a to nejen v ČR, ale i v rámci působnosti firmy v EU, především ve Francii, Rakousku a Chorvatsku a Německu.

Firma zaměstnává techniky a montážní pracovníky, kteří již dříve pracovali v technických oborech, zúčastňují se pravidelných odborných školení a jsou schopni vykonávat a pružně reagovat na potřeby a požadavky stavby. Společnost zaměstnává zhruba 29 zaměstnanců, z nichž je 10 dělníků. Přesto že má firma více pracovníků, tak se bakalářská práce bude detailněji zabývat pouze kancelářskými pracovníky, zatímco dělníky pouze okrajově, protože spousta dělníků pracuje na živnost. Dotazníkového průzkumu se zúčastnilo 16 zaměstnanců z 19, nezahrnující dělníky.

Společnost dbá na dodržování bezpečnosti práce na pracovišti, zaměstnance vybavuje potřebnými ochrannými pomůckami a odpovídajícími pracovními oděvy. Samozřejmostí je pracovní oblečení jednotného stylu s přehledným označením logem

firmy, které je poskytované pouze dělníkům firmy jako benefitem identifikující zaměstnavatele. Dělníkům bydlící mimo Prahu je poskytované firemní ubytovací zařízení.

## 4.2 Struktura sledovaných zaměstnanců dané společnosti

Jak již bylo výše uvedeno firma zaměstnává 29 zaměstnanců. Ve firmě se ovšem nachází daleko více pracovníků, především více dělníků, například dělníci pracující na živnost. Proto se dotazníkové šetření týkalo pouze kancelářských pracovníků na hlavní pracovní poměr. Tohoto dotazníku se zúčastnilo 10 žen a 6 mužů.

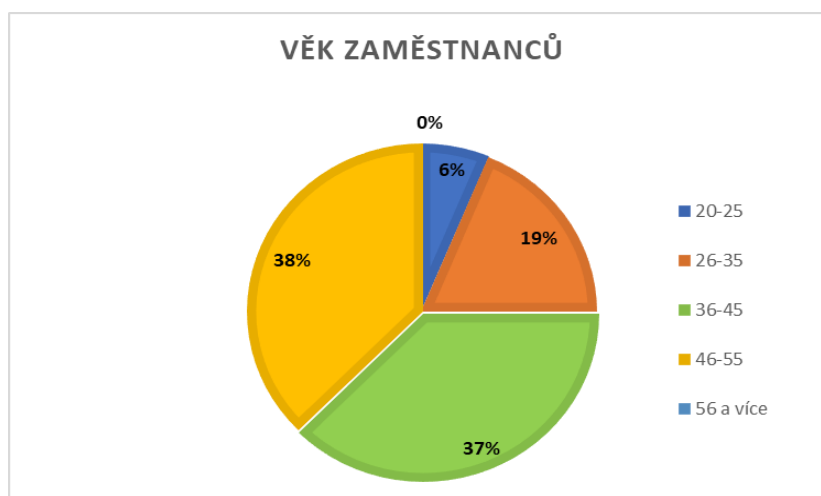
### Pozice pracovníků

Dotazník se týkal převážně pozic v rámci administrativní činnosti a techniků. V rámci administrativních činností se pozice dělí na fakturantky a asistentky, dále se tato firma neobejde bez pozice účetní a personalisty, projektanta, IT-technika, řidiče a vedoucí pobočky v Liberci.

### Věková struktura

Jak je z grafu 1 patrné, firma Klimaservis Sůva s.r.o. zaměstnává převážně osoby od věku 36 let do věku 55 let, u kterých lze předpokládat větší množství zkušeností z praxe, dále je věková struktura způsobena vysokou stálostí zaměstnanců, kteří s firmou takzvaně rostou. Do věkové kategorie 20 až 35 let spadá čtvrtina zaměstnanců, kteří se ve firmě převážně věnují administrativní činnosti. Z grafu 1 lze také vyčíst, že firma nezaměstnává žádné osoby ve věku nad 56 let.

**Graf č. 1: Věková struktura zaměstnanců**

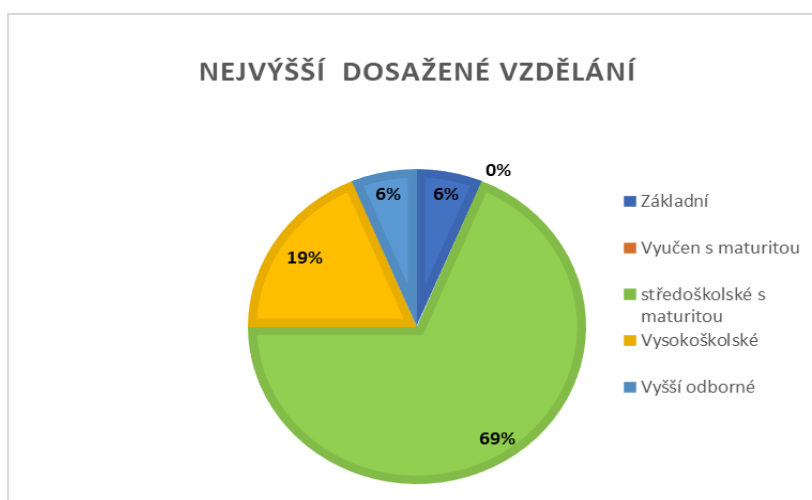


Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

## Dosažené vzdělání

Dosažené vzdělání bylo v dotazníku rozděleno do pěti skupin – na základní, vyučen s maturitou, středoškolské s maturitou, vysokoškolské a vyšší odborné. Z grafu č. 2 lze zřetelně vyčíst, že převažuje vzdělání středoškolské s maturitou s 69 % zastoupením, poté následuje vzdělání vysokoškolské se 19 %. Jelikož ve firmě je z velké části více administrativních pozic, tak toto vzdělání tomu odpovídá. Pouhých 6 % dotázaných mají základní vzdělání a dalších 6 % vyšší odborné vzdělání. Vyučení s maturitou nevyplnil ani jeden z respondentů.

**Graf č. 2: Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců**

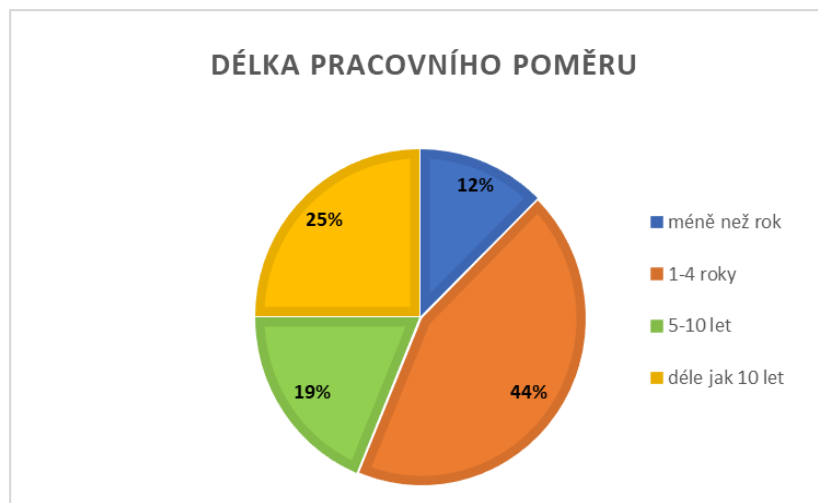


Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

## Délka pracovního poměru

Z grafu č. 3 je patrné, že skoro polovina respondentů pracuje na stávající pozici 1-4 roky s 44 %. Čtvrtina respondentů ve firmě pracuje déle jak 10 let. Do třetí zastoupené skupiny spadají respondenti, kteří pracují na stejné pozici již 5-10 let. Méně, než rok ve společnosti pracuje pouze 12 % respondentů, což pro představu odpovídá pouze dvěma zaměstnancům.

**Graf č. 3: Délka pracovního poměru**

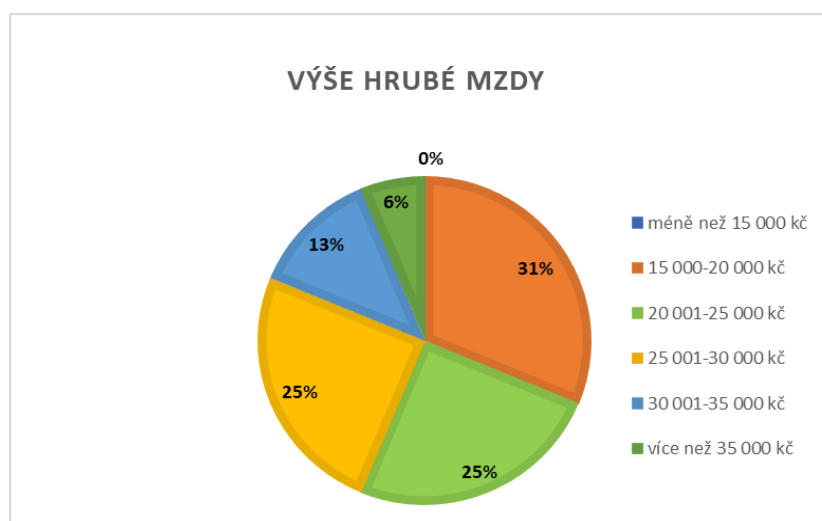


Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

### **Výše hrubé mzdy**

Výše hrubé mzdy byla rozčleněna do šesti rozmezí. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou zaměstnanci s vyšší platu v rozmezí 15 000- 20 000 Kč, do kterého spadá na základě dotazníků administrativní pozice neboli převážně asistentky. Dále následuje s 25 % výše hrubé mzdy v rozmezí 20 001-25 000 Kč. Do druhé čtvrtiny spadají hrubé mzdy v rozmezí 25 001-30 000 Kč, toto rozmezí odpovídá z velké části technikům. Ve zbývající části s 13 % jsou zastoupeni zaměstnanci s vyšší hrubé mzdy 30 001-35 000 Kč a pouze s 6 % více než 35 000 Kč. Méně než 15 000 Kč není vypláceno ani jednomu z respondentů.

**Graf č. 4: Výše hrubé mzdy**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

### 4.3 Poskytované benefity zaměstnancům

Pro tuto bakalářskou práci byly vybrány všechny benefity, které jsou zaměstnavatelem nabízeny všem kancelářským pracovníkům, nejsou tedy spojeny s profesí dělníků. Poskytované benefity ve společnosti byly zjištěny na základě informací získaných z dotazníkového šetření a rozhovorem se zaměstnavatelem firmy. Mezi současné poskytující benefity zaměstnancům ve společnosti patří:

- Příspěvek na stravování, poskytován ve formě stravenek za odpracovanou směnu v délce nejméně 5 hodiny ve firmě Klimaservis Sůva s.r.o. Stravenky společnost neposkytuje během doby čerpání dovolené a po dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, poskytuje ji tedy jen za odpracovaný den. Na každou stravenku v hodnotě 60 Kč obdrží zaměstnanec příspěvek ve výši 55 % z nominální hodnoty stravenky a zbylých 45 % si hradí zaměstnanec sám.
- Úhrada poplatku za vstupní lékařskou prohlídku (500 Kč) a poplatku za výpis ze zdravotní dokumentace (200 Kč) od lékaře smluvně vázaného zaměstnavateli.
- Služební automobil, který je k dispozici všem zaměstnancům v kancelářích, i pro osobní účely. Služební mobil či notebook, které jsou k dispozici pouze některým zaměstnancům, převážně těm, kteří ve společnosti pracují déle či vyloženě jej potřebují k výkonu své práce, ale taktéž lze použít i pro soukromé účely.
- Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání veřejnými dopravními prostředky nebo vlastním osobním automobilem zaměstnance.
- Třináctý plat, který není poskytován všem zaměstnancům na kancelářských pozicích, ale pouze pěti zaměstnancům ze 16 respondentů, kteří vyplnili dotazník. V tomto případě se jedná o třináctý plat, který souvisí s dobrou vůlí zaměstnavatele jako jakási odměna za dobře a v čas vykonanou práci. Tudíž pokud třináctý plat není ujednán v pracovní či kolektivní smlouvě a je to jakási odměna zaměstnavatele, kterou nazývá 13. platem, tak na tento plat nárok není a záleží pouze na uvážení zaměstnavatele, zda jej vyplatí či nikoliv.
- Finanční prémie, které jsou vypláceny v závislosti na ročním hospodářském výsledku společnosti, a zároveň na zásluze zaměstnance samotného. Jsou vypláceny pouze jednou ročně na konci kalendářního roku a opět pouze jen, některým zaměstnancům na základě osobního ohodnocení zaměstnance.



#### 4.3.1 Daňová uznatelnost a odvodová zatíženost poskytovaných benefitů

Následující tabulka č. 4, která byla vytvořena na základě získaných informací a prostudované literatury, jsou rozebrány poskytované benefity z hlediska daňové účinnosti zaměstnavatele a daňového zatížení zaměstnance.

**Tabulka č. 4: Benefity dle daňové uznatelnosti**

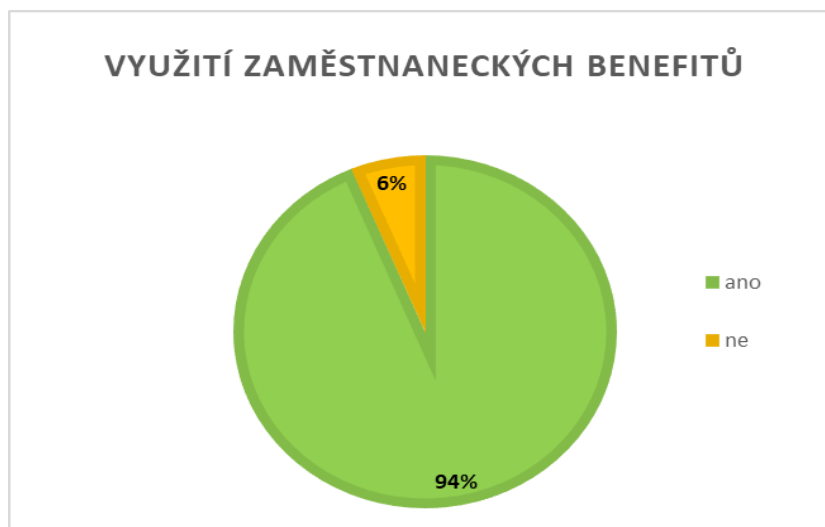
Benefit	Daňová uznatelnost zaměstnavatele	Součást základu na výpočet daně z příjmu zaměstnance	Odvod SZP zaměstnance
Stravenky do výše 55 % nominální hodnoty	Ano	Ne	Ne
Stravenky nad limit	Hradí zaměstnanec	Ne	Ne
Úhrada poplatku za vstupní lékařskou prohlídku	Ano	Ne	Ne
Služební automobil	Ano	Ano	Ano
Služební mobil, notebook	Ano	Ano	Ano
Příspěvek na dopravu ze a do zaměstnání	Ano	Ano	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

#### 4.3.2 Využívání zaměstnaneckých benefitů

Z grafu č. 5 lze jednoznačně vyčíst, že většina tázaných respondentů až na 6 % zaměstnanecké benefity využívají.

**Graf č. 5: Využívání zaměstnaneckých benefitů**

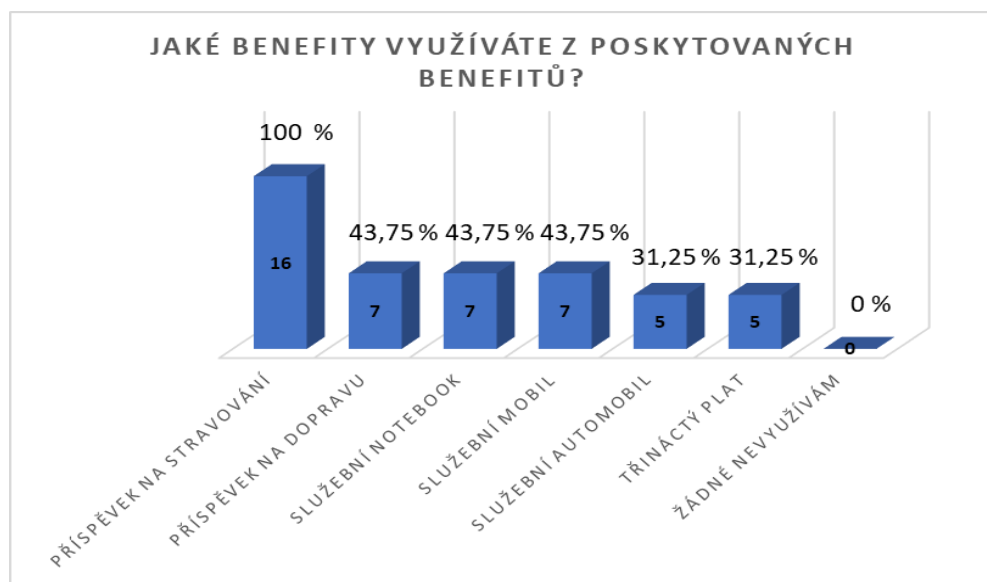


Zdroj: Práce autora, 2018

### 4.3.3 Zaměstnanci využívané benefity

V grafu č. 6 je modře zobrazeno procentuální zastoupení dotazovaných a zároveň počet daných respondentů, kteří využívají daný benefit.

**Graf č. 6: Zaměstnanci využívané benefity**



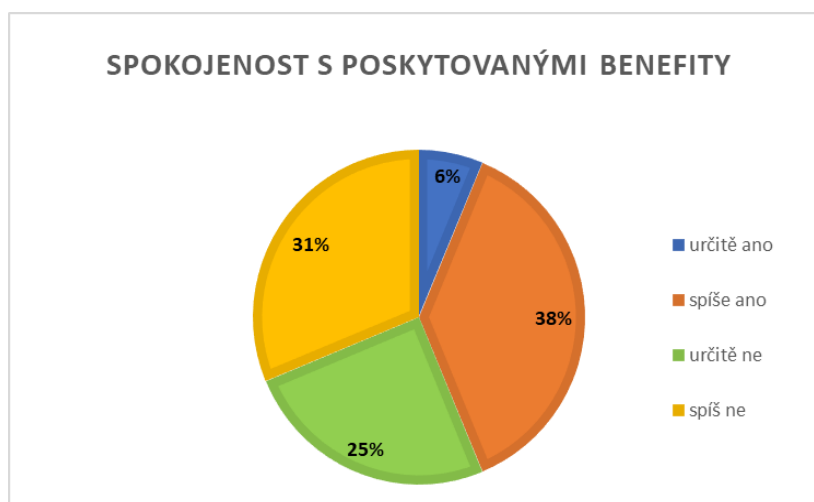
Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Z tohoto dotazníkového šetření vyplývá, že všichni zaměstnanci využívají příspěvky na stravování, které jsou pro firmu daňově výhodným benefitem. Stravenky jsou poskytovány všem zaměstnancům za odpracovaný den a taktéž těm, kteří pracují na hlavní pracovní poměr. Hodnota stravenek je ve výši 60 Kč, z toho 33 Kč je hrazeno z nákladů společnosti a 27 Kč si zaměstnanec hradí formou srážky ze mzdy. Se stejným procentuálním zastoupením 43,75 % využívají zaměstnanci příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání, služební notebook a služební mobil. Příspěvek na služební automobil využívá 31,25 % všech dotazovaných zaměstnanců. To samé procento patří třináctému platu, tedy pouze pěti respondentům, kterým je 13. plat poskytován na základě uvážení zaměstnavatele jako odměnu za dobře vykonanou práci. Jedná se většinou o zaměstnance, kteří pracují ve firmě déle než 10 let či mají vyšší postavení. Respondenti měli také možnost sami napsat, jaké jiné zaměstnanecké výhody využívají, ale žádné jiné benefity nevedli. Taktéž je možné z grafu vyčíst, že zaměstnanci využívají všechny poskytované benefity, nikdo nevedl, že nevyužívá žádné.

#### 4.3.4 Spokojenost s poskytovanými benefity

Z grafu č. 7 je patrné, že zaměstnanci jsou s poskytovanými benefity spíše nespokojeni.

**Graf č. 7: Spokojenost zaměstnanců s aktuálními benefity**



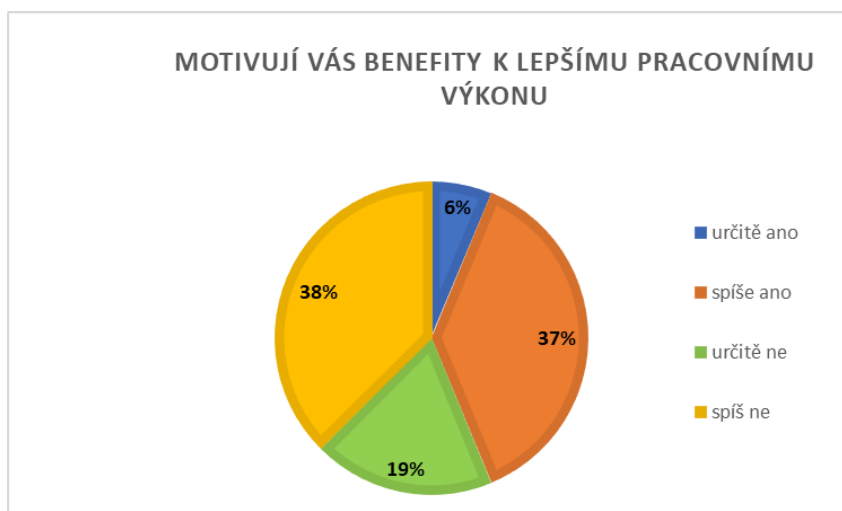
Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

Více jak dvě čtvrtiny odpovídajících respondentů vyplnilo „spíše ne“ s 31 % a „určitě ne“ s 25 %. Dále 38 % respondentů odpovědělo „spíše ano“, pouhých 6 % dotázaných reagovalo na otázku „určitě ano“. Z vyplněných dotazníků bylo taktéž možné určit, že respondenti, co reagovali kladně, patří mezi zaměstnance, kteří dostávají třináctý plat.

#### 4.3.5 Motivace zaměstnanců na základě poskytovaných benefitů

Na otázku, zda zaměstnance motivují poskytované benefity k lepšímu výkonu bylo převážně odpovězeno stejně jako na otázku spokojenost s poskytovanými benefity. Opět více jak polovina vyplnila „spíše ne“ s 38 % a „určitě ne“ s 19 %. A dále 37 % respondentů odpovědělo „spíše ano“, a 6 % dotázaných reagovalo na otázku „určitě ano“. Z toho vyplývá, že pokud zaměstnanci nebudou spokojeni s benefity, tak ani úroveň motivace k lepšímu pracovnímu výkonu nebude vysoká.

**Graf č. 8: Motivace zaměstnanců prostřednictvím benefity**

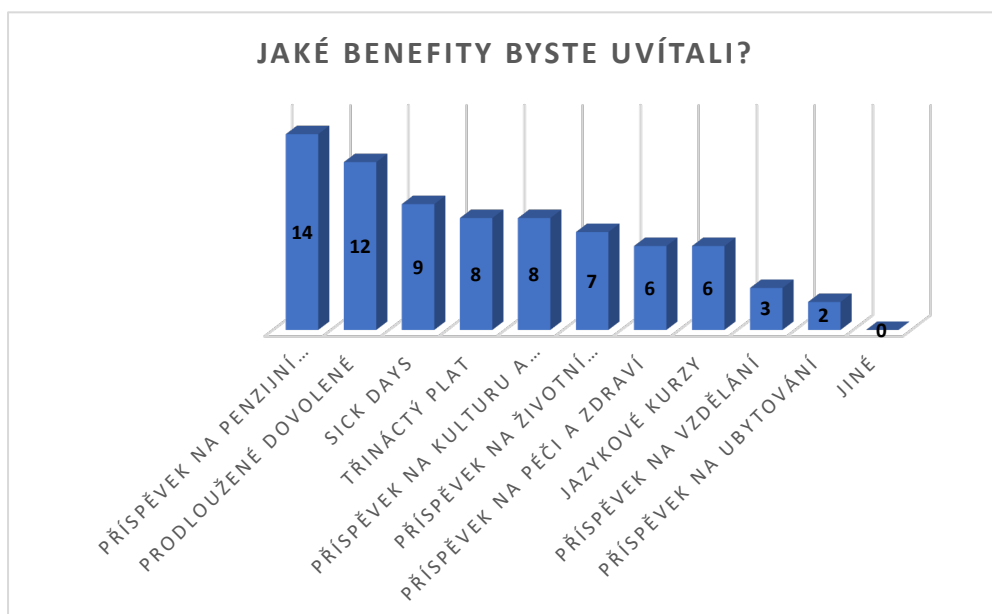


Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

#### 4.3.6 Jaké benefity byste uvítali?

Již z předešlých grafů lze vyčíst, že zaměstnanci společnosti s poskytovanými zaměstnaneckými benefity spokojeni více méně nejsou. Až 87,5 % zaměstnanců by uvítalo penzijní pojištění, jako jeden z dalších benefitů. Tento benefit je navíc pro zaměstnance i zaměstnavatele daňově výhodný, tudíž je neobvyklé, že jej společnost nenabízí. Dále 75 % dotázaných zaměstnanců by si přálo prodlouženou dovolenou a 56,25 % zaměstnanců sick day, neboli možnost čerpat placené dny v době nemoci. Až 50 % respondentů mají zájem o třináctý plat a příspěvky na kulturu a sport. Zaměstnanci mají pochopitelně zájem i o životní pojištění, které jim taktéž není poskytováno, i když je tento příspěvek opět daňově výhodný pro obě strany. Tento příspěvek však žádá necelá polovina respondentů, tedy 43,75 %. Se stejným procentuálním zastoupením 37,5 % z dotazovaných zaměstnanců mají zájem o jazykové kurzy a příspěvek na péči o zdraví. Příspěvek na vzdělání by uvítalo 18,75 %, o tento příspěvek projevovali zájem především zaměstnanci ve věku 20-25 let nebo 26-35 let. Nejméně žádoucí byl příspěvek na ubytování s 12,5 %.

**Graf č. 9: Zaměstnanci žádoucí benefity**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

#### **4.4 Zhodnocení současného stavu nabízených benefitů**

Z tabulky č. 4 je patrné, že společnost poskytuje svým zaměstnancům optimálně nastavené benefity z hlediska daňové účinnosti nákladu zaměstnavatele, avšak z hlediska daňové povinnosti a odvodů pojištění zaměstnance jsou tyto poskytované benefity méně optimální. Vezme-li se v potaz převážná nespokojenost zaměstnanců, bude dobré se zaměřit na benefity, které by mohly zaměstnance, jak uspokojit a motivovat, tak i být optimální pro obě strany, daňově účinné pro zaměstnavatele a zároveň optimálně nastavené z hlediska daňové povinnosti a odvodů pojištění pro zaměstnance. Nejrozšířenějším benefitem ve firmě jsou stravenky, jejichž hodnota není žádným právním předpisem stanovena. Společnost aktuálně poskytuje svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 60 Kč, jak již je výše uvedeno. Při rozhovorech se zaměstnanci bylo vícekrát zmíněno, že by ocenili vyšší hodnotu stravenek, například 90 Kč. Dále pokud by se zaměstnavatel rozhodl nabídnout nějaký nový benefit, je žádoucí, aby zvolil takový, který je z jeho pohledu daňově uznatelný a zároveň takový co by jeho zaměstnance více motivoval. Nabízí se poskytnout výhody ze dvou skupin a sice mimořádně výhodné benefity, nebo s dílčí výhodností pro zaměstnavatele, které jsou již výše rozebrané. Taktéž se mohou brát v úvahu benefity, které preferují zaměstnanci na základě dotazníku.

## 4.5 Návrh na změnu poskytovaných benefitů

Dotazníkového šetření, které bylo provedeno ve společnosti Klimaservis Sůva s.r.o. a následující rozhovory se zaměstnanci byly podkladem pro zjištění preference zaměstnanců a možnosti zaměstnavatele. Na tomto základě byly vybrány některé benefity a vypracován návrh těchto možností.

Zvolené benefity:

- a) Zavedení příspěvku na penzijní připojištění či poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění.
- b) Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna
- c) Zvýšení hodnoty stravenek ze 60 Kč na 90 Kč

### a) Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Tento benefit byl vytvořen na základě preferencí z dotazníkového šetření. Benefit je z pohledu zaměstnavatele daňově uznatelný výdaj bez ohledu na jejich výši. Avšak ze strany zaměstnance jsou tyto příspěvky osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a odvodů sociálního a zdravotního pojištění pouze do výše 50 000 Kč za jednoho zaměstnance ročně.

Pokud by zaměstnavatel sjednal v pracovní smlouvě se zaměstnancem, že mu bude přispívat od ledna 2018 měsíčně 1 100 Kč na doplňkové penzijní spoření a současně každý rok poskytne příspěvek alespoň 10 000 Kč na jeho soukromé životní pojištění, poukázaný v prosinci na účet u pojišťovny. Zaměstnanec má taktéž uzavřen dodatek smlouvy s pojišťovnou, na základě, kterého není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy. Tak celková výše příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření zaměstnance bude činit 13 200 Kč a roční výše příspěvku na soukromé životní pojištění bude činit 10 000 Kč. Poskytnutý benefit z titulu obou pojištění by tedy činil 23 200 Kč ročně a byl by u zaměstnance v letech 2018, 2019 a 2020 zcela osvobozeno od daně z příjmů. U zaměstnavatele by byla splněna podmínka daňové uznatelnosti příspěvků podle §24 odst. 2 ZDP a výdaje na příspěvek na doplňkové penzijní spoření a na příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnance by tak byly daňově uznatelné v plné výši.

b) Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna

I tento benefit byl zvolen na základě výsledků dotazníkového průzkumu, kdy 75 % dotazovaných zaměstnanců projevilo velký zájem o prodlouženou dovolenou a 56,25 % zaměstnanců o zdravotní dny volna. Klimaservis Sůva s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům 4 týdny dovolené, tj. 20 dní. Zaměstnavatel může svým zaměstnancům prodloužit dovolenou i o týden navíc (někdy i více). Aby se u zaměstnavatele jednalo o daňově uznatelný náklad, musí být tento benefit stanoven v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise zaměstnavatele či sjednáno v individuální smlouvě a jde o pracovní právní nárok. Pro zaměstnance je prodloužená dovolená či zdravotní dny volna peněžním plněním, a tak je povinen odvádět daň i sociální a zdravotní pojištění. Nový návrh může obsahovat zavedení alespoň tří dnů zdravotního volna neboli sick days, kdy mají zaměstnanci možnost využití volných dnů například i na vyřízení osobních věcí na úřadech, aby si společnost udržela stávající zaměstnance.

c) Vyšší hodnota stravenek

Další možnou změnou je zvýšení hodnoty stravenek z 60 Kč na 90 Kč. Na základě rozhovoru se zaměstnavatelem, který poskytl informace o celkových nákladech za zaměstnance na kancelářských pozicích a celkovém obratu firmy je navýšení hodnoty stravenky možné. Pro přiblížení je obrat firmy v rozmezích 135 miliónů a náklady se pohybují okolo 8 miliónů na všechny zaměstnance kancelářských pozicích. Ovšem je pouze na zaměstnavateli, zda tomu tak učiní či nikoliv. Následně je v tabulce č. 5 a č. 6 je provedena kalkulace nákladů na stravenky s hodnotou 90 Kč.

**Tabulka č. 5: Kalkulace stravenek s novou hodnotou stravenky 90 Kč**

Období (rok 2018)	Počet pracovních dní	Počet zaměstnanců	Počet stravenek	Cena stravenky	Cena celkem
Leden	22	19	418	90 Kč	37 620 Kč
Únor	20	19	380	90 Kč	34 200 Kč
Březen	21	19	399	90 Kč	35 910 Kč
Duben	20	19	380	90 Kč	34 200 Kč
Květen	21	19	399	90 Kč	35 910 Kč
Červen	21	19	399	90 Kč	35 910 Kč
Červenec	20	19	380	90 Kč	34 200 Kč
Srpen	23	19	437	90 Kč	39 330 Kč
Září	19	19	361	90 Kč	32 490 Kč
Říjen	23	19	437	90 Kč	39 330 Kč
Listopad	22	19	418	90 Kč	37 620 Kč
Prosinec	18	19	342	90 Kč	30 780 Kč
Dovolená	20	19	380	90 Kč	34 200 Kč
<b>Celkem</b>	<b>230</b>	<b>19</b>	<b>4370</b>	<b>90 Kč</b>	<b>393 300 Kč</b>
<b>Celkem</b>	<b>230</b>	<b>19</b>	<b>4370</b>	<b>60 Kč</b>	<b>262 200 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

**Tabulka č. 6: Rozdělení celkových částek**

	Hodnota stravenky	
	60 Kč	90 Kč
Cena celkem	262 200 Kč	393 300 Kč
<b>55 % hrazeno z nákladů firmy</b>	<b>144 210 Kč</b>	<b>216 315 Kč</b>
<b>45 % hrazeno zaměstnanci</b>	<b>117 990 Kč</b>	<b>176 985 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018



Celková cena za stravenky je však nákladem i pro zaměstnanec. Jak je již výše uvedeno společnost na stravenky přispívá pouze příspěvek ve výši 55 % z nominální hodnoty stravenky a zbylých 45 % si hradí zaměstnanec sám, tedy zaměstnanec ročně hradí 6 210 Kč (117 990/19). Pokud by se hodnota stravenky zvýšila na 90 Kč, tak by každý zaměstnanec ročně zaplatil formou srážek ze mzdy 9 315 Kč (176 985/19).

Celková částka stravenek by se zvýšila o 131 100 Kč (393 300 – 262 200) oproti aktuálnímu stavu stravenek. Vzhledem k velmi dobré ekonomické situaci ve firmě je navýšení stravenek reálné.

## 5 Závěr

Na základě zpracované analýzy poskytovaných mzdových benefitů ve vybrané účetní jednotce a získaných výsledků průzkumu byly sestaveny návrhy na úpravu stávající struktury benefitů. Ze zpracovaných výsledků taktéž vychází, že podnik poskytuje benefity, které zaměstnanci sice využívají, ale zároveň s těmito benefity nejsou příliš spokojeni.

Možným doporučením pro společnost je zavedení příspěvku na penzijní připojištění či poskytnutí příspěvku na soukromé životní pojištění, protože byl tento benefit nejvíce žádán zaměstnanci v dotazníkovém průzkumu a zároveň je daňově výhodný pro obě strany pracovněprávního vztahu. Další možností je zvýšení hodnoty stravenek z 60 Kč na 90 Kč, na základě navyšování cen poledních menu, kdy zaměstnanci si musí za obědy doplácet. Jako posledním možným doporučením je benefit prodloužené dovolené, zdravotní dny volna, která byla jako druhý nejvíce žádaný benefit zaměstnanci společnosti ze zpracovaného dotazníkového šetření.

Lze doporučit, aby některou z výše uvedených možností společnost Klimaservis Sůva s.r.o. zařadila do svého programu poskytovaných benefitů. V současné době je při extrémně nízké nezaměstnanosti nutnost pro firmu vytvářet pro své stávající i nové zaměstnance co možná nejvýhodnější podmínky. Daňově výhodné benefity jsou obecně žádané a z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance mají vliv na vynaložené náklady i příjmy. Z těchto důvodů je možno plně doporučit využití mzdových benefitů ve struktuře odměňování.

## 6 Seznam použitých zdrojů

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví*. 18. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2015, 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4

STÁROVÁ, Marta, ČERMÁKOVÁ, Helena, HINKE, Jana, SEIDL, Ladislav. *Účetnictví pro podnikatele*. 1. vyd. Praha: ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA, 2017, 184 s. ISBN 978-80-213-2740-5

ŠTOHL, Pavel. *Učebnice Účetnictví II. díl*. 1. vyd. Znojmo: PAVEL ŠTOHL – VZDĚLÁVACÍ STŘEDISKO, 2013, 213 s. ISBN 978-80-87237-59-5

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 256 s. ISBN 978-80-7552-514-7

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008*. Praha: Linde Praha, a. s., 2008, 141 s. ISBN 978-80-7201-701-0.

KRBEČKOVÁ, Marie, PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 192 s. ISBN 978-80-7263-722-5

### Internetové zdroje

EKONOMIKA ONLINE. *Rozdíl mezi platem a mzdou* [online]. Ekonomika online, 2015. Dostupné z WWW: <http://ekonomikaonline.cz/306/rozdil-mezi-platem-a-mzdou/>

ZÁKON č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce 2018* [online]. PraceProPravniky, 2018. Dostupné z WWW: <http://www.pracepropravniky.cz/zakony/zakonik-prace-uplne-zneni>

JOUZA, Vladislav. *Příplatky ke mzdě a další formy odměňování* [online]. Ekonomie, a.s., 2007. Dostupné z WWW: <https://pravniciradce.ihned.cz/c1-21238540-priplatky-ke-mzde-a-dalsi-formy-odmenovani>

ÚČTOVÁNÍ.NET. *Účet 521 – Mzdové náklady* [online]. Účtování.net, cca 2010-2018. Dostupné z WWW: [https://www.uctovani.net/ucet.php?ucet\\_c=521&popis=Mzdove-naklady&i=219](https://www.uctovani.net/ucet.php?ucet_c=521&popis=Mzdove-naklady&i=219)

GOLA, Petr. *Solidární daň v roce 2017* [online]. IPC Corporation s.r.o., 2016. Dostupné z WWW: <https://www.investujeme.cz/clanky/solidarni-dan-v-roce-2017/>

ŠTĚPÁNKOVÁ, Ivana. *Na co lze přispívat a co lze hradit z FKSP* [online]. OSZ, 2017. Dostupné z WWW: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/19-7-2017-fksp-kolektivni-vyjednavani.aspx>

BARTŮŠKOVÁ, Zuzana. *Vybrané daňové novinky roku 2017 a 2018* [online]. Pohoda.cz, 2017. Dostupné z WWW: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/vybrane-danove-novinky-roku-2017-a-2018/>

## 7 Přílohy

### Poskytování zaměstnaneckých benefitů

Dobrý den.

rada bych Vás touto cestou oslovila s dotazníkem pro moji bakalářskou práci na téma Optimalizace osobních nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce. Dotazník je zcela anonymní a bude použit pouze pro bakalářskou práci.

Děkuji za Váš čas

1. Jakého jste pohlaví?

- muž       žena

2. Jaký je Váš věk?

- 20-25  
 26-35  
 36-45  
 46-55  
 56 a více

3. Jaký je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní  
 Vyučen  
 Vyučen s maturitou  
 Středoškolské s maturitou  
 Vysokoškolské

4. Jaká je vaše pracovní pozice?

---

5. Jak dlouho na této pozici pracujete?

- méně než 1rok  
 1-4 roky  
 5-10 let  
 déle jak 10 let

6. Jaké je výše Vaší hrubé mzdy?

- méně než 15 000 Kč

- 15 000-20 000 Kč
- 20 001-25 000 Kč
- 25 001-30 000 Kč
- 30 001-35 000 Kč
- více než 35 000 Kč

7. Využíváte zaměstnanecké benefity?

- Ano       Ne

8. Jaké benefity Vám jsou poskytovány?

- Příspěvek na stravování
- Příspěvek na penzijní pojištění
- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na vzdělání
- Příspěvek na dopravu
- Příspěvek na ubytování
- Příspěvek na kulturu a sport
- Příspěvek na péči a zdraví
- Služební automobil
- Služební mobil
- Služební notebook
- Sick days
- Prodloužené dovolené, zdravotní dny volna
- Jazykové kurzy
- Třináctý plat
- Jiné: \_\_\_\_\_

9. Jaké benefity využíváte z poskytovaných benefitů?

- Příspěvek na stravování
- Příspěvek na penzijní pojištění
- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na vzdělání
- Příspěvek na dopravu
- Příspěvek na ubytování
- Příspěvek na kulturu a sport
- Příspěvek na péči a zdraví
- Služební automobil
- Služební mobil
- Služební notebook
- Sick days

- Prodloužené dovolené, zdravotní dny volna
- Jazykové kurzy
- Třináctý plat
- Žádné nevyužívám
- Jiné: \_\_\_\_\_

10. Jste spokojen s poskytovanými benefity?

- Určitě Ano
- Spíše Ano
- Určitě Ne
- Spíše Ne

11. Motivují Vás benefity k lepšímu pracovnímu výkonu?

- Určitě Ano
- Spíše Ano
- Určitě Ne
- Spíše Ne

12. Jaké benefity byste uvítali?

- Příspěvek na stravování
- Příspěvek na penzijní pojištění
- Příspěvek na životní pojištění
- Příspěvek na vzdělání
- Příspěvek na dopravu
- Příspěvek na ubytování
- Příspěvek na kulturu a sport
- Příspěvek na péči a zdraví
- Služební automobil
- Služební mobil
- Služební notebook
- Sick days
- Prodloužené dovolené, zdravotní dny volna
- Jazykové kurzy
- Třináctý plat
- Jiné: \_\_\_\_\_