

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Vyhodnocení optimalizace příjmů zaměstnanců
s ohledem na věkovou strukturu**

Bc. Markéta Kocourková

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Markéta Kocourková

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Vyhodnocení optimalizace příjmů zaměstnanců s ohledem na věkovou strukturu

Název anglicky

Evaluation of employee income optimization with respect to age structure

Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu. Na modelovém příkladu výpočtu čisté mzdy bude komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance a na základě výsledků statisticky vyhodnoceného dotazníkového šetření bude stanovena struktura zaměstnaneckých benefitů s ohledem na věkovou strukturu zaměstnanců.

Metodika

Rešeršní část diplomové práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. Získané poznatky budou vzájemně komparovány a pomocí syntézy bude vytvořena základní znalostní báze obecných poznatků sledované problematiky.

V náhodně zvolené skupině respondentů bude provedeno dotazníkové šetření pro získání informací o zaměstnaneckých benefitech a jejich motivačních faktorech s ohledem na věkovou strukturu zaměstnanců. Dotazníkové šetření bude statisticky vyhodnoceno a získané údaje budou sloužit jako podklad pro návrh poskytované struktury benefitů.

Získané výsledky budou vzájemně komparovány a pomocí dedukce bude zpracován návrh optimální struktury mzdových benefitů s ohledem na věkovou strukturu zaměstnanců.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

slevy na dani, zaměstnanecké benefity, penzijní připojištění, příjmy fyzických osob, daň z příjmů, optimalizace

Doporučené zdroje informací

- Armstrong, Michael. 2009. Armstrong's handbook of Human Resource Management practice. 11. Londýn: Kogan Page, 2009. 978-0-7494-5242-1.
- Berkup, Sezin Baysal. 2014. Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in Business life. Mediterranean Journal of Social Sciences. [Online] Izmir: Gediz University, 2014. <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/4247/4153>
- Finanční správa, České republiky. 2020. Daň z příjmů fyzické osoby. Finanční správa. [Online] 2020. <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby-poplatnik/obecne-informace>.
- Hays. 2013. Gen Y and the World of Work – A report into the workplace needs, attitudes and aspiration of Gen Y. [Online] 2013. https://social.hays.com/wp-content/uploads/2013/10/Hays_Report_V4_02122013_online.pdf.
- Klimešová, Ludmila. 2018. Daňová optimalizace. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s. a European Business School SE, 2018. 978-80-87974-17-9.
- Macháček, Ivan. 2019. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2019. Sv. 5.vyd. 978-80-7598-361-9.
- Ministerstvo financí a Generální finanční ředitelství. 2020. ÚZ č. 1346 – Daně z příjmů, evidence tržeb 2020. Ostrava: Sagit, 2020. 978-80-7488-380-4.
- Strouhal, Jiří. 2018. Účetní souvztahnosti podnikatelských subjektů. Praha, 264 s., 2. vyd. : Wolters Kluwer, 2018. 978-80-7552-991-6.
- Šubrt, Bořivoj, a další. 2020. Abeceda mzdové účetní 2020. Praha : ANAG, 2020. 978-80-7554-253-3.
- Walker, Ian. 2010. Research Methods and Statistics. Londýn: Macmillan Education UK , 2010. 0230249884.
-

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 19. 2. 2021

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vyhodnocení optimalizace příjmů zaměstnanců s ohledem na věkovou strukturu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 3. 2021 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za rady, trpělivost, vstřícnost a odbornou pomoc při psaní mé diplomové práce i v této nelehké době.

Vyhodnocení optimalizace příjmů zaměstnanců s ohledem na věkovou strukturu

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje optimalizaci příjmů zaměstnanců s ohledem na věkovou strukturu. V teoretické části je prostřednictvím získaných podkladů z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů zpracován přehled osobních a zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu.

V druhé části diplomové práce jsou tato východiska využita a pomocí modelových příkladů jsou vyhodnoceny možné způsoby optimalizace příjmů zaměstnanců. Součástí práce je komparace výhodnosti benefitů při novém výpočtu daňové povinnosti, který je platný od 1. ledna 2021, a vyhodnocení trendu využití benefitů v budoucím období.

V práci bylo také provedeno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 304 zaměstnanců. Ze získaných informací byla navržena optimální struktura zaměstnaneckých benefitů pro jednotlivé generace. Z komparace výsledků je patrné, že struktura poskytovaných a preferovaných benefitů se u jednotlivých generací liší.

Klíčová slova: slevy na dani, zaměstnanecké benefity, penzijní připojištění, příjmy fyzických osob, daň z příjmů, optimalizace

Evaluation of employee income optimization with respect to age structure

Abstract

The diploma thesis deals with the optimization of employee income with respect to the age structure. In the theoretical part, an overview of personal and employee benefits from the accounting and tax point of view is elaborated through the obtained data from professional literature, legal regulations and other relevant sources.

In the second part of the diploma thesis, these starting points are used and possible ways of optimizing employee income are evaluated using model examples. One part of the thesis is a comparison of the benefits in the new calculation of tax liability, which is valid from January 1, 2021, and evaluation of the trend of using benefits in the future.

A questionnaire survey was also conducted in the thesis, which was attended by 304 employees. From the obtained information, the optimal structure of employee benefits for individual generations was proposed. A comparison of the results shows that the structure of the provided and preferred benefits differs from generation to generation.

Keywords: tax rebates, employee benefits, supplementary pension insurance, personal income, income tax, optimization

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	14
3.1 Příjmy fyzických osob.....	14
3.1.1 Příjmy ze závislé činnosti	14
3.1.2 Příjmy ze samostatné činnosti.....	16
3.1.3 Další příjmy fyzických osob	16
3.2 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	17
3.2.1 Slevy na dani.....	18
3.2.2 Daňové zvýhodnění	21
3.2.3 Solidární daň	22
3.2.4 Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy	22
3.3 Zaměstnanecké benefity	25
3.3.1 Motivační faktory	26
3.3.2 Zaměstnanecké benefity z daňového pohledu	27
3.3.3 Osobní náklady a zaměstnanecké benefity z účetního pohledu.....	31
3.3.4 Benefity 2019.....	33
3.4 Sociodemografické charakteristiky	35
3.4.1 Věková struktura.....	35
3.4.2 Genderová rovnost.....	37
3.4.3 Úroveň vzdělání.....	37
3.5 Dotazníkové šetření.....	38
3.5.1 Druhy výzkumu	38
3.5.2 Dotazník.....	39
4 Vlastní práce	41
4.1 Osobní náklady a zaměstnanecké benefity z daňového pohledu	41
4.1.1 Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy	42
4.1.2 Výpočet čisté mzdy u daňově maximálně výhodných benefitů	45
4.2 Osobní náklady a zaměstnanecké benefity z účetního pohledu.....	51
4.2.1 Účtování osobních nákladů.....	51
4.2.2 Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů.....	53
4.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření	56
4.3.1 Analýza dat	56

4.3.2	Optimální struktura zaměstnaneckých benefitů s ohledem na věkovou strukturu zaměstnanců	71
4.3.3	Zaměstnanecké benefity v době pandemie	74
5	Závěr.....	77
6	Seznam použitých zdrojů	78
6.1	Odborná literatura	78
6.2	Internetové zdroje.....	79
7	Přílohy	83

Seznam grafů

Graf 1	Počet benefitů poskytovaných firmami ve mzdové sféře ČR v roce 2019.....	33
Graf 2	Oblíbenost benefitů poskytované ve mzdové sféře ČR v roce 2019.....	35
Graf 3	Dosažené vzdělání dle pohlaví	38
Graf 4	Zastoupení dle generací	56
Graf 5	Pojištění placené zaměstnavatelem pro rok 2020.....	60
Graf 6	Poskytované benefity zaměstnavatelem	63
Graf 7	Počet získávaných benefitů	64
Graf 8	Porovnání poskytovaných a preferovaných benefitů	69

Seznam tabulek

Tabulka 1	Slevy na dani za rok 2019 až 2021	20
Tabulka 2	Daňové zvýhodnění	21
Tabulka 3	Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy v roce 2020	23
Tabulka 4	Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy v roce 2021	24
Tabulka 5	Výpočet čisté mzdy s podepsaným prohlášením	43
Tabulka 6	Výpočet čisté mzdy bez podepsaného prohlášení	44
Tabulka 7	Varianta A–zvýšení mzdy.....	46
Tabulka 8	Varianta B–poskytnutí příspěvku	46
Tabulka 9	Komparace zvýšení mzdy a poskytnutí příspěvku v roce 2020	48
Tabulka 10	Varianta A–nejvýhodnější	49
Tabulka 11	Varianta C–nevhodná	50
Tabulka 12	Účtování mezd	52
Tabulka 13	Účtování stravenek	53
Tabulka 14	Účtování školení a příspěvku na kulturu	54
Tabulka 15	Účtování příspěvku na sport a kulturu	55
Tabulka 16	Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	57
Tabulka 17	Slevy na dani pro rok 2020	58
Tabulka 18	Daňově maximálně výhodné benefity	61
Tabulka 19	Hodnota stravenek na den.....	65
Tabulka 20	Porovnání poskytovaných a preferovaných benefitů.....	68
Tabulka 21	Preferované benefity u jednotlivých generací	72

Seznam obrázků

Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb aplikovaná do pracovního prostředí27

Seznam příloh

Příloha 1 Prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti..... 83
Příloha 2 Přiznání k dani z příjmů fyzických osob 85
Příloha 3 Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti..... 87
Příloha 4 Dotazník 88

1 Úvod

Každý zaměstnanec má za svou odvedenou práci právo získat mzdu. K 1. lednu 2021 byl přijat nový daňový balíček, ve kterém je mimo jiné zahrnuta změna metodiky výpočtu čisté mzdy v České republice. Do roku 2020 se pro výpočet čisté mzdy využívala superhrubá mzda. Ta byla od roku 2021 zrušena. To se projeví na výplatních páskách všech zaměstnanců.

Dalším důležitým faktorem pro zaměstnance jsou benefity. I v dnešní nelehké době, mnoho zaměstnanců hledí na to, jaké benefity zaměstnavatelé poskytují. Tak je tvořeno mezi zaměstnavateli konkurenční prostředí, kteří se tak snaží získat ideální zaměstnance. Benefity jsou poskytovány nad rámec klasické odměny a vzhledem k tomu, že nejsou právně vymahatelné, záleží pouze na zaměstnavateli, jaké benefity bude svým zaměstnancům poskytovat. Firmy mají benefity upraveny ve svých vnitropodnikových směrnících, případně mohou být vymezeny v pracovních smlouvách.

Zaměstnancké benefity se člení dle daňové výhodnosti na 4 skupiny. Benefity mohou být buď maximálně daňově výhodné, daňově výhodné, daňově neutrální nebo daňově nevýhodné. Pro zaměstnance tak mohou být některé benefity zcela osvobozeny od odvodů sociálního a zdravotního pojištění a daňové povinnosti. Výhodou pro zaměstnavatele je, že jsou některé benefity daňově uznatelné. Při poskytování benefitů je také vhodné se zaměřit na věkovou strukturu zaměstnanců tak, aby pro ně byl benefit přínosem.

V dnešní době je pro každého zaměstnance důležité optimalizovat svoje příjmy, aby neodváděl zbytečně vysoké sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu. Toho může dosáhnout mnoha způsoby. Jedním z nich je dle možností maximálně využívat slevy na dani. Některé slevy na dani lze uplatnit při měsíčních daňových zálohách a některé jen jednou za rok při ročním zúčtování daně z příjmů fyzických osob. Aby však zaměstnanec mohl měsíční slevy užívat, musí mít u svého zaměstnavatele podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období. Další možností, která však úplně nezáleží na zaměstnanci, je využívání daňově maximálně výhodných benefitů.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je na základě zpracovaného přehledu vyhodnotit z účetního a daňového pohledu problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů. Na modelovém příkladu výpočtu čisté mzdy bude komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance. Dílčím cílem diplomové práce je na základě výsledků statisticky vyhodnoceného dotazníkového šetření stanovit strukturu zaměstnaneckých benefitů s ohledem na věkovou strukturu zaměstnanců.

2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce obsahuje deskripci a kompilaci informací získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších významných zdrojů. Získané poznatky slouží jako teoretický základ pro vlastní práci.

Vlastní práce je nejprve zaměřena na osobní náklady a zaměstnanecké benefity z daňového pohledu, kdy pomocí modelových příkladů jsou uvedeny jednotlivé možnosti optimalizace daňové povinnosti a je komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance. Pro modelové výpočty je použita platná metodika výpočtu čisté mzdy v České republice pro rok 2021 a je využita průměrná hrubá měsíční nominální mzda pro 3. čtvrtletí roku 2020 ve výši 35 402 Kč. Tato průměrná mzda byla zveřejněna 4. prosince 2020 Českým statistickým úřadem.

Následně je na vzorových příkladech předvedeno účtování osobních nákladů a vybraných zaměstnaneckých benefitů, které jsou zaúčtované na základě účtové osnovy.

Součástí vlastní práce je též dotazníkové šetření, pomocí kterého jsou od respondentů získány informace o zaměstnaneckých benefitech a jejich motivačních faktorech s ohledem na věkovou strukturu zaměstnanců. Sběr dat byl proveden od 8. prosince 2020 do 4. ledna 2021, kdy výzkumný vzorek byl získán prostým náhodným výběrem respondentů, jehož výsledkem je různorodost odpovědí. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 304 zaměstnanců ze 460 oslovených, kdy celková návratnost vyplnění dotazníku byla 66,1 %. Dotazník obsahuje celkem 13 otázek.

Cílem průzkumu bylo zjistit, jaké znalosti mají zaměstnanci ohledně daňové optimalizace, a zjistit rozdíly mezi benefity, které jsou jim poskytovány a které by

respondenti preferovali. Výsledky dotazníkového šetření jsou statisticky vyhodnoceny a graficky znázorněny.

Pro získání informací je použit kvantitativní výzkum. Na začátku průzkumu jsou stanoveny výzkumné otázky. Využity jsou otevřené a uzavřené otázky. Jeho vyplnění je zcela anonymní a dobrovolné. Dále je proveden pilotní průzkum na malém vzorku respondentů, který vede ke kontrole a ke korekci dotazníku. Na základě toho byly některé otázky upraveny tak, aby se předešlo chybnému vyplnění dotazníku způsobeného nepochopením otázky.

Pomocí kompilace získaných výsledků a následné dedukce je navržena optimální struktura benefitů s ohledem na věkovou strukturu zaměstnanců.

3 Teoretická východiska

Tato kapitola se zabývá teoretickými východisky pro vyhodnocení optimalizace příjmů zaměstnanců s ohledem na věkovou strukturu. Je zde rozdělení příjmů fyzických osob a jejich zdanění či teoretický základ zaměstnaneckých benefitů.

3.1 Příjmy fyzických osob

Příjmem je myšlen kterýkoli peněžní přírůstek, nejčastěji jako odměna za vykonanou práci. Fyzické osoby jsou dle zákona o daních z příjmů všichni občané, kteří mají své příjmy. Většinou mívají vícero zdrojů. Příjmy se dají rozdělit do několika skupin, například z kterého zdroje pocházejí, zda je možné je považovat za příjmy stálé či nestálé a podle odvodů a daní, které se z příjmů musí odvádět. Příkladem mohou být příjmy ze zaměstnání, příjmy z podnikání, kapitálové příjmy a další. (Halabrinová, 2016)

3.1.1 Příjmy ze závislé činnosti

Neboli příjmy ze zaměstnání, kdy může zaměstnanec pracovat v pracovním poměru nebo na dohody mimo pracovní poměr. Pracovně právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se řídí zákoníkem práce. Tyto vztahy se musí řídit určitými zásadami, mezi které patří například spravedlivé odměňování zaměstnanců, jejich ochrana postavení, zajistit pro výkon práce bezpečné pracovní podmínky či zákaz jakékoli diskriminace. Zaměstnancem musí být jediná fyzická osoba, která je způsobilá. To znamená, že nesmí být mladší 15 let. Zaměstnavatelem smí být fyzická či právnická osoba nebo stát. (Hejda, 2017)

Pracovně-právní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být sjednán na dobu určitou či dobu neurčitou. Zaměstnanec může mít kromě pracovní smlouvy podepsanou i pracovní smlouvu při zkráceném pracovním úvazku nebo dohody konané mimo pracovní poměr.

- *Pracovní smlouva na dobu určitou či neurčitou* – je sjednána buď na plný pracovní úvazek, kdy má zaměstnanec pracovní dobu 40 hodin týdně, nebo na poloviční úvazek s odpracovanými 20 hodinami týdně. Od 1. ledna 2012 může být smlouva na dobu určitou sjednána na maximálně tři roky a prodloužena pouze dvakrát. Po uplynutí maximální doby, která činí v součtu devět let, je nutné uzavřít smlouvu

na dobu neurčitou. Ta je u zaměstnanců oblíbenější, neboť jim to dává jistotu trvalého příjmu.

- *Pracovní smlouva při zkráceném pracovním úvazku na dobu určitou či neurčitou* – je sjednána v případě jiné pracovní doby, při zkrácené pracovní době ze zdravotních důvodů, avšak bez krácení mzdy. Dalším druhem jsou smlouvy dohodnuté kolektivní smlouvou či s pružnou pracovní dobou. (BizBooks, 2013)
- *Dohody vykonávané mimo pracovní poměr* – bývají sjednávány u krátkodobých úvazků nebo u provedení konkrétního díla. Jsou dva typy dohod – Dohoda o provedení práce (DPP) a Dohoda o pracovní činnosti (DPČ). U prvně zmíněné dohody je maximální časové omezení na 300 hodin za rok. Maximální pracovní doba u druhé dohody je 20 hodin týdně. Pokud příjem u DPP nepřesáhne 10 000 Kč za měsíc neodvádí se zdravotní a sociální pojištění a pokud bylo podepsané daňové prohlášení uplatní se srážková daň. U dohody o pracovní činnosti se zdravotní a sociální pojištění nesráží při příjmu do 2 499 Kč za měsíc. Tento příjem je bez ohledu na vydělanou částku zdaněn zálohovou daní. (Halabrinová, 2016)

Je-li zaměstnanec v pracovním poměru se zaměstnavatelem ze soukromého sektoru, jeho finanční odměna je mzda. Ta je sjednána v pracovní smlouvě a výši určuje zaměstnavatel. Mezi základní formy mzdy se řadí mzda úkolová, časová, podílová a smíšená. Pokud má zaměstnanec smlouvu s veřejnou institucí, obdrží plat. Ten je dán zákonem či nařízením vlády a je vypočítáván dle platové třídy, platového stupně a dle platového tarifu. V případě dohod se jedná o odměnu.

Pracovně-právní vztahy mohou zaniknout na základě uplynutí sjednané doby nebo dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud jeden z účastníků podá výpověď, jedná se o jednostranné právní jednání. Jestliže byl vztah sjednán za účelem konkrétního úkolu či činnosti, po splnění pracovní poměr zaniká. Další možností, jak může pracovně-právní vztah zaniknout je právní událost. Příkladem může být úmrtí zaměstnance. (Hejda, 2017)

3.1.2 Příjmy ze samostatné činnosti

„Příjmy z podnikání zahrnují příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, příjmy ze živnosti, z podnikání podle zvláštních předpisů, z výkonu nezávislého povolání, z autorských práv vč. práv příbuzných právu autorskému. Do těchto příjmů jsou zařazeny i příjmy z prodeje přebytků z vlastního hospodářství.“ (ČSÚ, 2018)

Oproti příjmům ze závislé činnosti, může v podnikání dojít ke ztrátě. Podnikatel se může rozhodnout, zda si bude vést daňovou evidenci nebo účetnictví. Pokud si vybere daňovou evidenci, jako základ daně využije rozdíl mezi příjmy a výdaji. Výdaje může uplatňovat buď ve skutečné výši nebo paušálně. V případě, že využije paušální výdaje, nemusí vést daňovou evidenci. (Halabrinová, 2016)

3.1.3 Další příjmy fyzických osob

Do příjmů fyzických osob spadají ještě další tři druhy příjmů:

➤ **Kapitálové příjmy**

Mezi kapitálové příjmy se řadí úroky z vkladů na vkladních knížkách, dividendy, výnosy z vlastnictví cenných papírů či poskytnutých půjček a úvěrů. Tyto příjmy se považují za pasivní, neboť nemusí být z dlouhodobého hlediska zdrojem příjmů. (BizBooks, 2013)

➤ **Příjmy z nájmu**

Pronájem movitých (například automobil) a nemovitých věcí (příkladem je pronájem nemovitosti či bytu) se řadí do skupiny příjmy fyzických osob z nájmu. (Srový & Tyl, 2011)

➤ **Ostatní příjmy**

Všechny ostatní příjmy, které nezapadají do výše zmíněných kategorií, spadají do ostatních příjmů. Řadí se sem většinou příležitostné příjmy. Těmi mohou být příjmy z prodeje soukromého majetku, z převodu cenných papírů či nemovitých věcí, příjmy ze soutěží či loterií a další. (Halabrinová, 2016)

3.2 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Příjmy fyzických osob ze závislé činnosti většinou zdaňují přímo zaměstnavatelé. Tyto příjmy se řídí zákonem č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Pro zdaňovací období 2019 a 2020 byla sazba daně ve výši 15 % ze základu daně. Ten je složen z hrubé mzdy a navýšen o zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (superhrubá mzda). (Finanční správa, 2020)

Sazba daně pro zdaňovací období 2021 je 15 % a 23 % (při překročení 4násobku průměrné hrubé mzdy), z hrubé mzdy. Superhrubá mzda byla zrušena. (Finanční správa, 2021)

Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období je tiskopis č. 26, uvedený v příloze 1, který je určený pro zaměstnance neboli poplatníka. Je to doklad, který slouží k určení způsobu zdanění. Díky tomuto prohlášení může zaměstnanec uplatnit slevy na dani, nezdanitelné části základu daně či daňové zvýhodnění podle § 35ba, § 35bb, § 35c a § 35d zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Platí však, že prohlášení lze podepsat pouze u jednoho plátce pro shodné období a to do 30 dnů po nástupu do pracovního poměru, každoročně do 15. února, do konce kalendářního měsíce, pokud nastala nějaká změna, nebo do 30 dnů po narození potomka. (Šubrt, a další, 2020)

Daňové přiznání, umístěné v příloze 2, uvádí příjmy, které jsou předmětem daně. Každý poplatník, který má roční příjmy vyšší než 15 000 Kč a jsou předmětem daně, je povinen podat daňové přiznání. Veškeré příjmy je poplatník povinen dokládat potvrzením o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti. Toto potvrzení je uvedeno v příloze 3. Podat přiznání musí však také ten, kdo má daňovou ztrátu. Zaměstnanec, který pobírá mzdu pouze od jednoho nebo postupně od více zaměstnavatelů a má u všech podepsané prohlášení k dani, není povinen podávat daňové přiznání, neboť to za něj zpracuje zaměstnavatel. Podmínkou ale je, že nemá jiné zdanitelné příjmy nad 6 000 Kč. Další, kdo musí podat přiznání k dani je poplatník, který uplatňuje daňové zvýhodnění, slevu na dani nebo nezdanitelnou část základu daně. Mimo jiné také ten, kterému se zvyšuje daň o solidární zvýšení daně. (Halabrinová, 2016) Lhůta pro podání daňového přiznání je nejpozději do tří měsíců po uplynutí zdaňovacího období. Za rok 2019 byla základní lhůta pro podání do 1. dubna 2020 a 1. července 2020 pokud přiznání

zpracovává auditor či daňový poradce. Vzhledem ke koronavirové krizi Ministerstvo financí prodloužilo termín pro podání přiznání bez sankce do 1. července a následně až do 18. srpna 2020. (Žurovec, 2020) Za zdaňovací období 2020 je základní lhůta pro podání daňového přiznání 1. dubna 2021. Změnou v podávání daňového přiznání je možnost podat přiznání elektronicky a to až do 1. května 2021. (Finanční správa, 2021)

3.2.1 Slevy na dani

Jestliže zaměstnanec podepíše prohlášení k dani, mzdová účetní při výpočtu čisté měsíční mzdy uplatní daňové slevy, na které má zaměstnanec nárok. To však může využít pouze u jednoho zaměstnavatele. Slevy mohou uplatňovat jak fyzické osoby s pracovní smlouvou, tak i s dohodou konanou mimo pracovní poměr (DPP, DPČ).

➤ Základní sleva na poplatníka

Na základní daňovou slevu na poplatníka mají nárok všichni daňový poplatníci bez ohledu na to, zda jsou rezidenty nebo jsou nerezidenty. Tato sleva byla v roce 2020 ve výši 24 840 Kč za rok neboli 2 070 Kč za měsíc. (Šubrt, a další, 2020)

Od 1. ledna 2021 dochází ke změně a pro zdaňovací období 2021 je výše základní slevy na poplatníka 27 840 Kč za předpokladu, že má zaměstnanec podepsané Prohlášení k dani. Měsíční sleva se zvýší na 2 320 Kč. (Finanční správa, 2021)

➤ Na manželku (manžela) ve společně hospodařící domácnosti

Tuto slevu může uplatnit poplatník, který žije ve společně hospodařící domácnosti s osobou, která nemá vlastní příjem za období 1. ledna – 31. prosince vyšší než 68 000 Kč. Podle zákona, upravujícího registrované partnerství, se tato sleva vztahuje i na partnera či partnerku, který se však musí prokázat dokladem o registrovaném partnerství. V případě, že manžel/ka je držitelem průkazu ZTP/P je tato sleva ve výši 49 680 Kč.

„Příjmy, které se do příjmu manžela nezahrnují (úplný výčet):

- *dávky státní sociální podpory,*
- *dávky pěstounské péče s výjimkou odměny pěstouna,*
- *dávky osobám se zdravotním postižením,*
- *dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči, sociální služby,*
- *státní příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem,*

- *státní příspěvky na doplňkové penzijní spoření,*
- *státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření a o státní podpoře stavebního spoření,*
- *stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání,*
- *příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen.“ (Finanční správa, 2020)*

➤ **Základní a rozšířená sleva na invaliditu**

I invalidní důchodci mohou být zaměstnaní a pokud přiznávají vlastní invalidní důchod pro invaliditu 1. nebo 2. stupně, je jim poskytnuta sleva na dani, a to ve výši 210 Kč za měsíc tedy 2 520 Kč za rok. V případě, že se jedná o rozšířenou slevu na invaliditu (3. stupeň) částka je dvojnásobná.

➤ **Sleva na držitele průkazu ZTP/P**

Je-li poplatník držitelem ZTP/P průkazu může uplatnit roční slevu ve výši 16 140 Kč nebo 1 345 Kč měsíčně. (Šubrt, a další, 2020)

➤ **Sleva na studenta**

Student, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem (prezenční studium) může do dovršení 26 let (v případě doktorského studia 28 let) jako poplatník uplatňovat slevu na studenta, a to ve výši 4 020 Kč za rok. (Finanční správa, 2020)

➤ **Sleva za umístění dítěte**

Tato sleva lze uplatnit pouze v případě, že vyživované dítě žije společně v domácnosti s poplatníkem, a pouze ročně. *„Výše slevy za umístění dítěte odpovídá výši výdajů prokazatelně vynaložených poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte poplatníka na dané zdaňovací období v předškolním zařízení.“* V roce 2019 to bylo maximálně do výše 13 350 Kč. Za rok 2020 si budou moci poplatníci uplatnit slevu až do výše 14 600 Kč za rok. (Šubrt, a další, 2020)

Pro zdaňovací období 2021 se zvýší sleva za umístění dítěte na 15 200 Kč.
(Finanční správa, 2021)

V následující tabulce 1 jsou uvedeny všechny výše uvedené slevy na dani, které mohou zaměstnanci při splnění podmínek uplatnit, a to buď měsíčně nebo ročně. Nejvyšší možná měsíční sleva je základní sleva na poplatníka. Nejvyšší roční sleva na dani je na manžela či na manželku, pokud je držitelem průkazu ZTP/P a to ve výši 49 680 Kč. Jediná změna pro rok 2020 se týkala slevy na umístění dítěte, kdy se oproti předcházejícímu roku zvedla sleva o 1 250 Kč, a to až do maximální výše 14 600 Kč.

Pro zdaňovací období 2021 bude základní sleva na poplatníka činit 27 840 Kč. Výše měsíční slevy se zvýší o 250 Kč. Další změna pro rok 2021 se týká slevy na umístění dítěte. Ta se pro zdaňovací období 2021 zvýší na částku 15 200 Kč.

Tabulka 1 Slevy na dani za rok 2019 až 2021

Sleva na dani	Měsíčně	Ročně
Základní sleva na poplatníka:		
za rok 2019 a 2020	2 070 Kč	24 840 Kč
za rok 2021	2 320 Kč	27 840 Kč
Na manžela/ku	-	24 840 Kč
Na manžela/ku držitelem ZTP/P	-	49 680 Kč
1. a 2. stupeň invalidity	210 Kč	2 520 Kč
3. stupeň invalidity	420 Kč	5 040 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	1 345 Kč	16 140 Kč
Na studenta	335 Kč	4 020 Kč
Na umístění dítěte za rok 2019		13 350 Kč
za rok 2020	-	14 600 Kč
za rok 2021		15 200 Kč

Zdroj: Finanční správa, vlastní zpracování

3.2.2 Daňové zvýhodnění

Pokud žije poplatník ve společně hospodařící domácnosti s vyživovaným dítětem, má podle §35c odst.1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů nárok na daňové zvýhodnění. Za vyživované dítě se považuje nezletilé dítě, zletilé dítě, které se však soustavně připravuje na své budoucí povolání na vysoké škole až do dovršení věku 26 let, nebo zletilé dítě, které kvůli dlouhodobému špatnému zdravotnímu stavu nemůže studovat ani vykonávat výdělečnou činnost. Žijí-li ve společné domácnosti dva poplatníci, daňové zvýhodnění na děti může využít v jednom zdaňovacím období pouze jeden z nich. (Šubrt, a další, 2020)

Poplatník může daňové zvýhodnění uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo kombinací dvou předchozích forem. Sleva na dani se dá využít až do výše daňové povinnosti. Pokud má poplatník daňové zvýhodnění vyšší, než má daňovou povinnost pro příslušné zdaňovací období, tento rozdíl se nazývá daňový bonus. Podmínkou uplatnění tohoto daňového bonusu je, že částka je rovna nebo vyšší než 100 Kč a zároveň rovna nebo nižší než 60 300 Kč za rok. V případě měsíčního uplatnění se jedná o částky minimálně 50 Kč a maximálně 5 025 Kč za měsíc. Další podmínkou pro uplatnění daňového bonusu je, že poplatník musí mít příjem alespoň šestinásobek minimální mzdy. V roce 2019 to bylo 80 100 Kč a v roce 2020 se částka zvýšila na 87 600 Kč za rok. (Finanční správa, 2020)

Pro rok 2021 se nemění výše nároku na daňové zvýhodnění podle počtu vyživovaných dětí.

Výše měsíčních a ročních daňových zvýhodnění za první, druhé, třetí a každé další vyživované dítě jsou uvedeny v následující tabulce 2. V případě, že dítě je držitelem průkazu ZTP/P, daňové zvýhodnění se zvyšuje na dvojnásobek.

Tabulka 2 Daňové zvýhodnění

Daňové zvýhodnění	Měsíčně	Ročně
Na první dítě	1 267 Kč	15 204 Kč
Na druhé dítě	1 617 Kč	19 404 Kč
Na třetí a každé další dítě	2 017 Kč	24 204 Kč

Zdroj: Finanční správa, vlastní zpracování

3.2.3 Solidární daň

Solidární daň též nazývaná milionářská daň se týká osob, které dosáhnou nadstandardně vysokých příjmů ze závislé činnosti, nebo mají vysoký dílčí základ daně ze samostatné činnosti. Pokud nastane tato skutečnost, je poplatník povinen uplatnit solidární zvýšení daně a zároveň je povinen podat si sám daňové přiznání. Limitní měsíční výše je čtyřnásobek průměrné mzdy pro sociální účely v daném roce. V roce 2018 se jednalo o částku 1 438 992 Kč. O rok později byla solidární daň vyšší o 130 560 Kč. Pro rok 2020 byla limitem pro platbu této solidární daně částka ve výši 1 672 080 Kč za rok, protože průměrná mzda pro sociální účely byla 34 835 Kč. „*Solidární zvýšení daně při výpočtu měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti činí podle § 38ha ZDP 7 % z kladného rozdílu mezi příjmy zahrnovanými do základu daně pro výpočet zálohy a 4násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení.*“ (Macháček, 2019)

Solidární daň je však od roku 2021 nahrazena druhou zvýšenou sazbou a to ve výši 23 %. Týká se osob, které mají základ daně nad 141 764 Kč měsíčně. Tato částka se shoduje se 4násobkem průměrné hrubé mzdy pro rok 2021, která činí pro tento rok 35 441 Kč. Tato druhá zvýšená sazba se oproti solidární dani bude využívat také pro ostatní příjmy, příjmy z pronájmu či pro kapitálové příjmy. (Žurovec, 2020)

3.2.4 Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy

Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy má jasně danou strukturu. Je tedy možné, aby si ji každý vypočítal sám.

➤ Do roku 2020

Při výpočtu se nejprve uvede hrubá mzda. Ta je tvořena ze základní mzdy, ke které se přičítají příplatky, náhrady a odměny, které přísluší zaměstnanci za daný měsíc. Z hrubé mzdy se vypočítá zdravotní pojištění ve výši 9 % a sociální pojištění 24,8 %. Do 31. června 2019 se počítalo za sociální pojištění 25 %, ale v červnu 2019 došlo ke zrušení karenční doby, čímž se snížila sazba pojistného na nemocenské pojištění o 0,2 % tedy z 2,3 % na 2,1 %. Tudíž se snížila sazba za SP z 25 % na 24,8 %. Přičtením SP a ZP k hrubé mzdě vznikne superhrubá mzda ve výši 133,8 %. Ta se zaokrouhlí

na stovky nahoru a tím se stanoví základ daně. Z této hodnoty se vypočte 15% daň z příjmu. Výsledek se zaokrouhlí na celé koruny. Tímto krokem byla spočtena měsíční záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti před odečtením daňových slev. Následně se odečtou měsíční výše slev na dani, ale jen v případě, že má zaměstnanec u svého zaměstnavatele podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti, které je uvedeno v příloze 1. Dalším krokem je uplatnění daňového zvýhodnění. Pokud nevznikne daňový bonus, zaměstnavatel odvádí za zaměstnance každý měsíc zálohovou daň finančnímu úřadu.

Navazujícími kroky se vypočítá čistá mzda. Nejprve se vykalkuluje sociální (6,5 %) a zdravotní (4,5 %) pojištění z hrubé mzdy. Následně se od hrubé mzdy odečte záloha na daň po odečtení slev, sociální a zdravotní pojištění zaměstnance a výsledkem je čistá mzda zaměstnance. (Halabrinová, 2016), (Finanční správa, 2020)

Jednotlivé pojmy i s konkrétními procenty jsou uvedeny v následující tabulce 3.

Tabulka 3 Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy v roce 2020

Popis výpočtu	Sazba
Hrubá mzda	
SP	24,8 %
ZP	9 %
Superhrubá mzda	133,8 %
Základ daně	
Daň z příjmu	15 %
Měsíční záloha na daň z příjmu	
Slevy na dani	
Daň po slevě	
Daňové zvýhodnění	
Zálohová daň	
SP	6,5 %
ZP	4,5 %
Čistá mzda	

Zdroj: vlastní zpracování

➤ **Od 1. ledna 2021**

S účinností od 1. ledna 2021 v rámci daňového balíčku se ruší tzv. superhrubá mzda. To zásadním způsobem ovlivní výpočet daně a čisté mzdy, dospěje se také ke zprůhlednění a usnadnění daňového systému.

Nejprve se vypočte pojistné placené zaměstnavatelem, to je stejné jako v minulém roce = hrubá mzda × 24,8 % SP + hrubá mzda × 9 % ZP. Dále se vypočte pojistné placené zaměstnancem. Při výpočtu daňové povinnosti se nejdříve vypočítá záloha na daň z příjmu. Ta se při zrušení superhrubé mzdy počítá rovnou z hrubé mzdy, přičemž základ daně se zaokrouhluje na stovky nahoru. Sazba je 15 %, v případě překročení 4násobku průměrné mzdy se bude příjem danit vyšší sazbou a to 23 %. Následně se odečtou slevy na dani a uplatní se daňové zvýhodnění. Stejně jako v předcházejícím roce, pokud nevznikne daňový bonus, odvádí tuto zálohu zaměstnavatel finančnímu úřadu.

Dalším krokem je výpočet čisté mzdy, kdy se od hrubé mzdy odečte zálohová daň a pojistné odváděné zaměstnancem. (Žurovec, 2020)

V tabulce 4 jsou uvedeny jednotlivé kroky aplikované od 1. ledna 2021.

Tabulka 4 Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy v roce 2021

Popis výpočtu	Sazba
Hrubá mzda	
Sociální pojištění zaměstnavatel	24,8 %
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	9 %
Sociální pojištění zaměstnanec	6,5 %
Zdravotní pojištění zaměstnanec	4,5 %
Základ daně	
Daň z příjmu	15 % (23 %)
Záloha na daň před odečtením slev	
Slevy na dani	
Daň po slevě	
Daňové zvýhodnění	
Zálohová daň	
Čistá mzda	

Zdroj: vlastní zpracování

3.3 Zaměstnanecké benefity

Původ zaměstnaneckých benefitů lze hledat již během druhé světové války v USA, kdy vláda zakazovala zvyšovat platy a jelikož byl nedostatek pracovních sil, společnosti se snažily získat nové zaměstnance jinými způsoby. V České republice zaměstnanecké benefity jako první začal používat Tomáš Baťa. Ten svým zaměstnancům začal zajišťovat stravu, volnočasové aktivity či jim postavil tzv. Baťovské domky.

Zaměstnanecké benefity mají peněžní či nepeněžní formu a slouží hlavně k motivaci zaměstnanců k lepším výkonům v práci a k upevnění loajality ke svým zaměstnavatelům. Jsou právně nevymahatelné, a to je důvodem, proč má každá společnost svůj vlastní systém benefitů. (Berglová, 2017)

Dalším rozdělením zaměstnaneckých benefitů je dle způsobu poskytování a z hlediska cílové skupiny. Podle způsobů poskytování se benefity dělí na fixně a flexibilně poskytované benefity. Prvně zmíněný způsob představuje poskytování benefitů všem zaměstnancům v podniku, aniž by byl brán zřetel na to, jestli o to má konkrétní zaměstnanec zájem. Opakem je druhý zmíněný způsob, jinak řečeno „Cafeteria systém“, kdy si zaměstnanec sám vybírá benefity z balíčku výhod. Podle pozice či odpracovaných let má stanovený maximální roční limit, z kterého může dle libosti čerpat. (Šikýř, 2016)

Z hlediska cílových skupin se zaměstnanecké benefity člení dle velikosti skupiny zaměstnanců, kterým jsou benefity poskytovány. Dané benefity lze přidělit všem zaměstnancům bez výjimek, pouze určité skupině zaměstnanců a nebo dle jiných individuálních možností. (Macháček, 2019)

V neposlední řadě se dají benefity rozdělit dle daňového a účetního pohledu. Benefity dle daňového pohledu se dále rozčleňují na daňově maximálně výhodné benefity, (kam spadá například stravování zaměstnanců, příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění či příspěvky na přechodné ubytování), daňově výhodné benefity (příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví, nadstandardní zdravotní péče), daňově neutrální (doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání, firemní vozidlo) a daňově nevýhodné benefity (příspěvky na rekreaci nad 20 000 Kč, dárky nesplňující účel vymezený vyhláškou). U benefitů z pohledu účetnictví se řeší zdroj financování a následné zaúčtování.

Hlavními cíly a funkcemi benefitů jsou:

- *„Motivace a udržení kvalitních zaměstnanců, posílení loajality a produktivity.*
- *Podpora emocionálního vztahu mezi zaměstnaným a zaměstnavatelem.*
- *Zvyšování image a atraktivity zaměstnavatele, vytváření pozitivního obrazu firmy, odlišení od konkurence.*
- *Posílení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem týmu.“*
(Benešová, & ostatní, 2014)

3.3.1 Motivační faktory

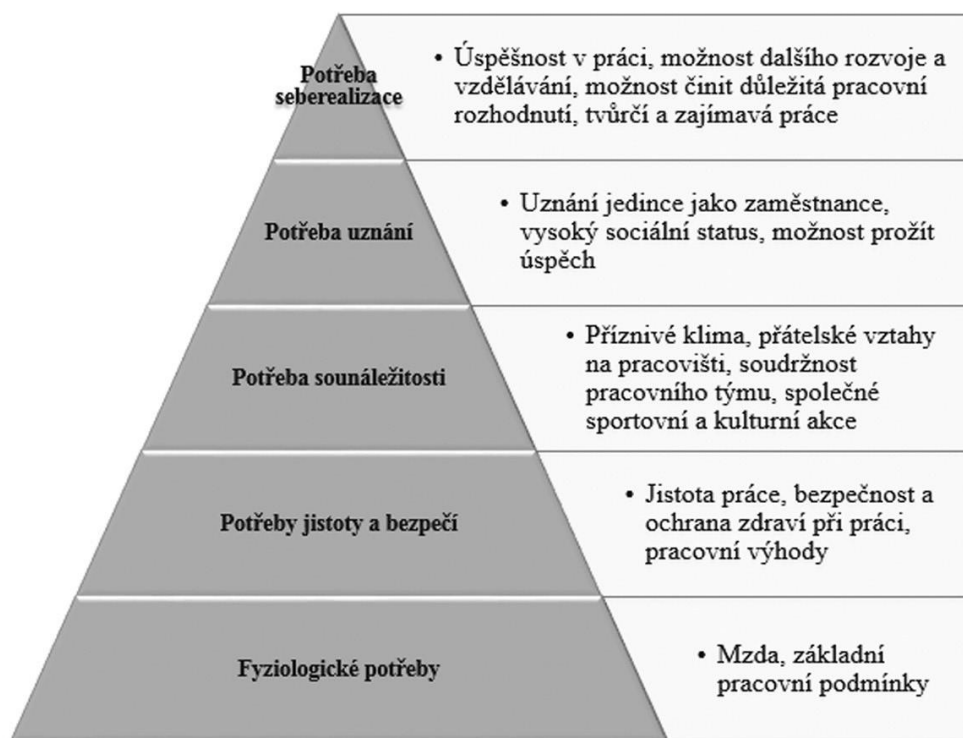
Tato práce je zaměřena hlavně na zaměstnanecké benefity z daňového a účetního pohledu, avšak i motivace je jejich nedílnou součástí.

Motivace je proces, který vede k získání maximálního užitku pracovních sil při co nejnižších nákladech podniku. Neboli je to přístup a ochota zaměstnance pracovat. Vedoucí se snaží mít motivované pracovníky, protože ti pak pracují usilovněji a dosahují tak lepších výsledků, nedopouští se tolika chyb a tím vyžadují menší kontrolu a dohled, a jsou vstřícnější a ochotnější k zaměstnavateli. (Tureckiová, 2004)

Pracovní motivace je ovlivněna vnitřními a vnějšími faktory. Mezi prvně zmíněné faktory se řadí motivy a pohnutky. Ty vycházejí zevnitř každé osoby a vnitřně je uspokojují. Příkladem může být rozvíjení svých schopností. Motivory a pohnutky též ovlivňují psychiku člověka a zároveň vedou jedince k určitému chování. Vnějšími faktory, které cíleným vnějším působením mají vliv na vnitřní motivaci, jsou incentivy a stimuly. Typickým příkladem je zvýšení platu, pochvala či povýšení. (Myslivcová, 2019)

Nejznámější teorií motivace, která se zabývá lidskými potřebami je Maslowova teorie potřeb. Autorem byl Abraham Harold Maslow, který do pyramidy seřadil pět hlavních lidských potřeb. Na tuto pyramidu lze aplikovat pracovní prostředí, kde ke každé potřebě lze přiřadit vhodnou pracovní motivaci. (Nakonečný, 2005)

Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb aplikovaná do pracovního prostředí



Zdroj: (Myslivcová, 2019)

Na obrázku 1 je vyobrazena originální Maslowova pyramida potřeb, která je doplněna o motivační faktory z pracovního prostředí. Základnou pyramidu jsou fyziologické potřeby, kterými jsou například hlad a žízeň. V pracovním prostředí se na tento stupeň řadí mzda a základní pracovní podmínky. K potřebě seberealizace, která se nachází na samém vrcholu pyramidy, se dá přirovnat úspěšnost v práci, rozvíjení a uplatňování vlastních schopností, možnost dalšího rozvoje a vzdělání, či jestli je pro zaměstnance daná práce zajímavá. Pokud nejsou uskutečněny nižší potřeby znázorněné v pyramidě níže, nemůže být ani nejvyšší stupeň naplněn.

3.3.2 Zaměstnanecké benefity z daňového pohledu

Zaměstnanecké benefity se z daňového pohledu rozdělují do několika skupin podle výhodnosti jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

➤ **Daňově maximálně výhodné benefity**

Tato skupina je typická tím, že benefity jsou pro zaměstnance daňově osvobozeným příjmem a pro zaměstnavatele daňovým nákladem.

- **Stravování zaměstnanců** – tyto benefity jsou podle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů dle § 6 odst. 9 písm. b) „*hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů*“ (MF & GFŘ, 2020) osvobozeny od daně z příjmů.

Nejčastější formou poskytování benefitů na stravování jsou stravenky. Zaměstnavatel uděluje stravenky v libovolné nominální hodnotě, neboť výše není nijak omezena a záleží tak zcela na zaměstnavateli, v jaké hodnotě stravenka bude a zda ji zaměstnanci dá bezplatně či si ji bude muset zaměstnanec za určitou částku odkoupit. Ať už zaměstnavatel poskytne stravenku za úplatu nebo bezplatně, celá nominální hodnota stravenky je pro zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Stravenka může být využita na nákup oběda v době přestávky v práci nebo kdykoliv k nákupu potravin v supermarketech, restauracích, v prodejnách potravin a jiné. (Macháček, 2019)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů dle § 236 odst. 1 říká, že „*Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.*“ (Randlová & Hůrka, 2019) Z tohoto znění vyplývá, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci zajistit stravování, ale že je pouze povinen mu ho umožnit.

Výše vybraný benefit se řadí mezi „stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů“. Zaměstnavatel může využít podle zákona o dani z příjmů jako daňově uznatelný náklad 70 % z hodnoty stravného na pracovních cestách, kterou k 1. lednu 2020 určilo Ministerstvo práce a sociálních věcí na 103 Kč za den. Přičemž maximálně 55 % hodnoty stravenky si zaměstnavatel může odečíst z daní. Pro rok 2020 byla optimální hodnota stravenky spočítána na 131 Kč. (Mečířová, 2020)

Proto je stravování zaměstnanců formou stravenek řazeno do benefitů a to velmi oblíbených, neboť je to výhodnější než příspěvek ke mzdě, který by musel zaměstnanec zdanit.

Od ledna 2021 v rámci daňového balíčku pro rok 2021 bylo stravování zaměstnanců rozšířeno o další způsob. Mimo stravenek a závodního stravování nyní mohou zaměstnavatelé nabízet stravenkový paušál. Je to příspěvek, který je poskytován přímo v peněžní formě. Příspěvek je tedy rovnou připsán na účet zaměstnanci. Tento benefit je též daňově maximálně výhodný. Výhodou je, že zaměstnavatelům odpadnou náklady spojené s administrativou, s placenými zprostředkovateli či dalšími poplatky. Tudíž si tento stravenkový paušál budou moci dovolit i malé firmy. Další výhodou je, že si zaměstnanci nebudou muset hlídat expirační dobu či vybírat si restaurace podle toho, zda akceptují stravenky. Stejně jako u stravenek může zaměstnavatel uplatnit jako daňově uznatelný náklad až 55 %. Daňově uznatelná část příspěvku je stále stejná. Jedná se o 70 % z hodnoty stravného na pracovních cestách, kterou pro rok 2021 stanovilo vyhláškou Ministerstvo práce a sociálních věcí ve výši 108 Kč, což odpovídá optimální hodnotě stravenky pro rok 2021 v částce 137 Kč. (Ministerstvo financí, 2021)

- **Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění** – zaměstnavatel může svým zaměstnancům v rámci benefitů přispívat na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění. Dle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů dle § 6 odst. 9 písm. u) „*částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s výplatou mzdy a se srážkami ze mzdy zaměstnanci, s placením příspěvku na pojistné (připojištění) ve prospěch zaměstnance, jakož i částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s poskytováním nepeněžitého plnění zaměstnanci*“ (MF & GFŘ, 2020) se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob. A to v případě, že přispívaná částka nepřesáhne 50 000 Kč ročně. Tudíž je příjem osvobozen i z odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Současně je to pro zaměstnavatele účinný daňový náklad, proto je to pro zaměstnavatele výhodnější, než kdyby o stejnou částku zaměstnanci zvýšil mzdu. (Příspěvky v roce 2020, 2020)

- **Přechodné ubytování** – daňově maximálně výhodným benefitem, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, je úhrada za přechodné ubytování mimo trvalé bydliště zaměstnance související s jejich pracovním působením, a to do limitu 3 500 Kč za měsíc. (Jouza, 2007)
- V neposlední řadě se do této skupiny benefitů řadí **kurzy a školení**, při kterých si zaměstnanci prohlubují svoji kvalifikaci a rekvalifikaci vztahující se k jejich pracovní činnosti.

➤ **Daňově výhodné benefity**

Tyto benefity nejsou výhodné pro obě strany tak jako předchozí skupina, protože pro zaměstnavatele jsou nedaňovým nákladem, ale alespoň z nich neplatí sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnance jsou opět tyto výhody osvobozeny od daně z příjmů.

Do této kategorie se řadí nepeněžní příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví většinou ve formě poukázek, vstupenek či voucherů. Benefity spojené se sportem se dělí na aktivní a pasivní. Do prvně zmíněné skupiny se zařazují vstupy do bazénů, pronájem tenisových kurtů či využití fitness center. K pasivním patří především vstupenky na fotbal, hokej a další sportovní utkání. Benefity jsou poskytované formou příspěvku i na kulturní akce, divadelní představení, koncerty či na lístky do kina. Rekreací se rozumí rodinné dovolené a zájezdy, a to buď v tuzemsku nebo v zahraničí, dětské tábory nebo organizované relaxační a ozdravné pobyty pro zaměstnance, přičemž nepeněžní příspěvek smí být do 20 000 Kč za rok. Do této skupiny se dále řadí například tyto benefity: zaplacení nadstandardní zdravotní péče, nealkoholické nápoje na pracovišti, využití mateřské školky ve firmě bez poplatků nebo závodní stravování nad limit stanovený zákonem. (Brůha, & další, 2019)

➤ **Daňově neutrální benefity**

V případě využití těchto benefitů je zdanění stejné jako u mzdy neboli pro zaměstnavatele je to daňově uznatelný náklad, který podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění a pro zaměstnance je to příjem, jenž musí být zdaněn. Nárok na tento benefit ve většině případů bývá upraven ve vnitřních předpisech firmy nebo v pracovní smlouvě.

Mezi daňově neutrální benefity patří doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání, a to buď dopravou zajišťovanou zaměstnavatelem nebo ve formě peněžních příspěvků na dopravu. Firemní vozidlo používané jak pro služební, tak i soukromé účely spolu s placenými pohonnými hmotami pro soukromé účely jsou často využívanými benefity. Dalšími často chtěnými benefity jsou v dnešní době týden dovolené navíc nad rámec 4 týdnů, které jsou ze zákona povinné, a sick days neboli placené zdravotní volno, u kterého není nutné mít potvrzení od lékaře, a tak si ho zaměstnanec může vybrat kdykoliv potřebuje. V neposlední řadě se mezi tyto výhody řadí úhrada nad limit 3 500 Kč za měsíc za přechodné ubytování mimo bydliště zaměstnance. (Berglová, 2017)

➤ **Daňově nevýhodné benefity**

Pro tyto benefity je charakteristické, že pro zaměstnavatele jsou nedaňovým nákladem a současně pro zaměstnance podléhají zdanění a odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Spadají sem příspěvky v nepeněžní formě na rekreaci nad 20 000 Kč za rok a dárky zaměstnancům nesplňující účel vymezený vyhláškou. Příkladem může být sportovní vybavení či vánoční kolekce. (Berglová, 2017)

3.3.3 Osobní náklady a zaměstnanecké benefity z účetního pohledu

V následující kapitole je řešená problematika zobrazena z pohledu účetních záznamů.

➤ **Osobní náklady**

Osobními náklady se rozumí úhrnné mzdové náklady, které jsou zvýšené o další náklady, které financuje zaměstnavatel za zaměstnance. Pro účtování těchto nákladů se využívá účtová skupina 52 – Osobní náklady. Mzdová problematika se řídí platnými právními předpisy. Příkladem může být Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů či Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. (Vybíhal, 2020)

Z účtového rozvrhu lze využít například tyto účty:

- 331 – Zaměstnanci
- 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- 521 – Mzdové náklady
- 524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění

➤ **Zaměstnanecké benefity**

Účtování zaměstnaneckých benefitů se řídí zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, vyhláškou č. 500/2002 Sb. Zaměstnavatel může platit úhradu za zaměstnanecké výhody ze sociálního fondu, na vrub nákladů nebo ze zisku po zdanění.

Z účtového rozvrhu lze využít například tyto účty:

- 423 – Statutární fondy
- 427 – Ostatní fondy
- 428 – Nerozdělený zisk minulých let
- 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení
- 518 – Ostatní služby
- 527 – Zákonné sociální náklady
- 528 – Ostatní sociální náklady

První čtyři uvedené účty se nachází ve 4. účtové třídě – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky a fondy patří mezi pasivní účty. Účtuje se na vrub účtu 428 – Nerozdělený zisk minulých let nebo 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení a ve prospěch účtu 423 – Statutární fondy či účtu 427 – Ostatní fondy.

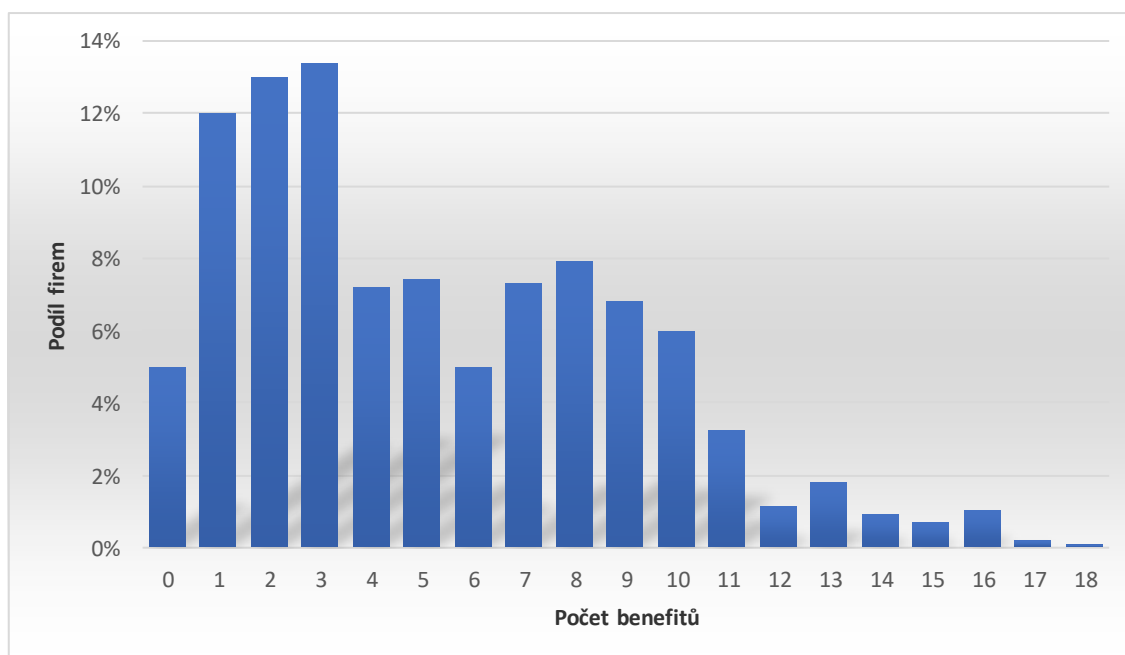
V praxi se nejčastěji využívá účtování na vrub nákladů. Je tedy nutné rozlišovat, jestli je benefit předmětem daně z příjmů a zda je či není osvobozen od daně. V případě, že benefit je předmětem daně, účtují se na odpovídající nákladové účty, které jsou v 5. účtové třídě ve skupině 52 – Osobní náklady. Konkrétně se jedná o účty 527 – Zákonné sociální náklady a 528 – Ostatní sociální náklady. Na prvně zmíněný účet se účtují náklady, které jsou daňově uznatelné. Jedná-li se o daňově neúčinné náklady, používá se druhý zmíněný účet ze skupiny 52. Jestliže dané plnění je uznatelné pouze do určitého limitu, musí se tato částka rozdělit do příslušných účtů. V případě, že benefit není zahrnut do předmětu daně zaměstnance, využívají se účty z 50. a 51. skupiny 5. účtové třídě například 501 – Spotřeba materiálu, 512 – Cestovné či 518 – Ostatní služby. (Strouhal, 2018)

3.3.4 Benefity 2019

Firma TREXIMA, spol. s r. o. spolu s Asociací samostatných odborů ČR udělala dotazníkové šetření s názvem „BENEFITY 2019“ s cílem zjistit aktuální tendence v poskytování zaměstnaneckých benefitů. Celkem bylo získáno 1 113 dotazníků od ekonomických subjektů, kteří zaměstnávají 10 a více zaměstnanců. Aby byla tato studie reprezentativní v celé mzdové sféře ČR, byly výsledky dopočteny pomocí statistických metod pro výběrová šetření. (TREXIMA, 2019)

Následující graf 1 znázorňuje procentuální podíl počtu nabízených benefitů firmami v roce 2019.

Graf 1 Počet benefitů poskytovaných firmami ve mzdové sféře ČR v roce 2019



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA; vlastní zpracování

Z předcházejícího grafu 1 je zřejmé, že 95 % ekonomických subjektů poskytuje alespoň jeden benefit svým zaměstnancům. 53 % firem umožňuje 1–5 benefitů a třetina subjektů nabízí 6–10 zaměstnaneckých benefitů. Nejvíce (13,4 %) firem udělovalo 3 různé benefity. Přičemž průměrně v roce 2019 firmy poskytovaly 5 benefitů. Našlo se však i velmi malé množství firem, které svým zaměstnancům jsou ochotni poskytnout až 18 různých benefitů.

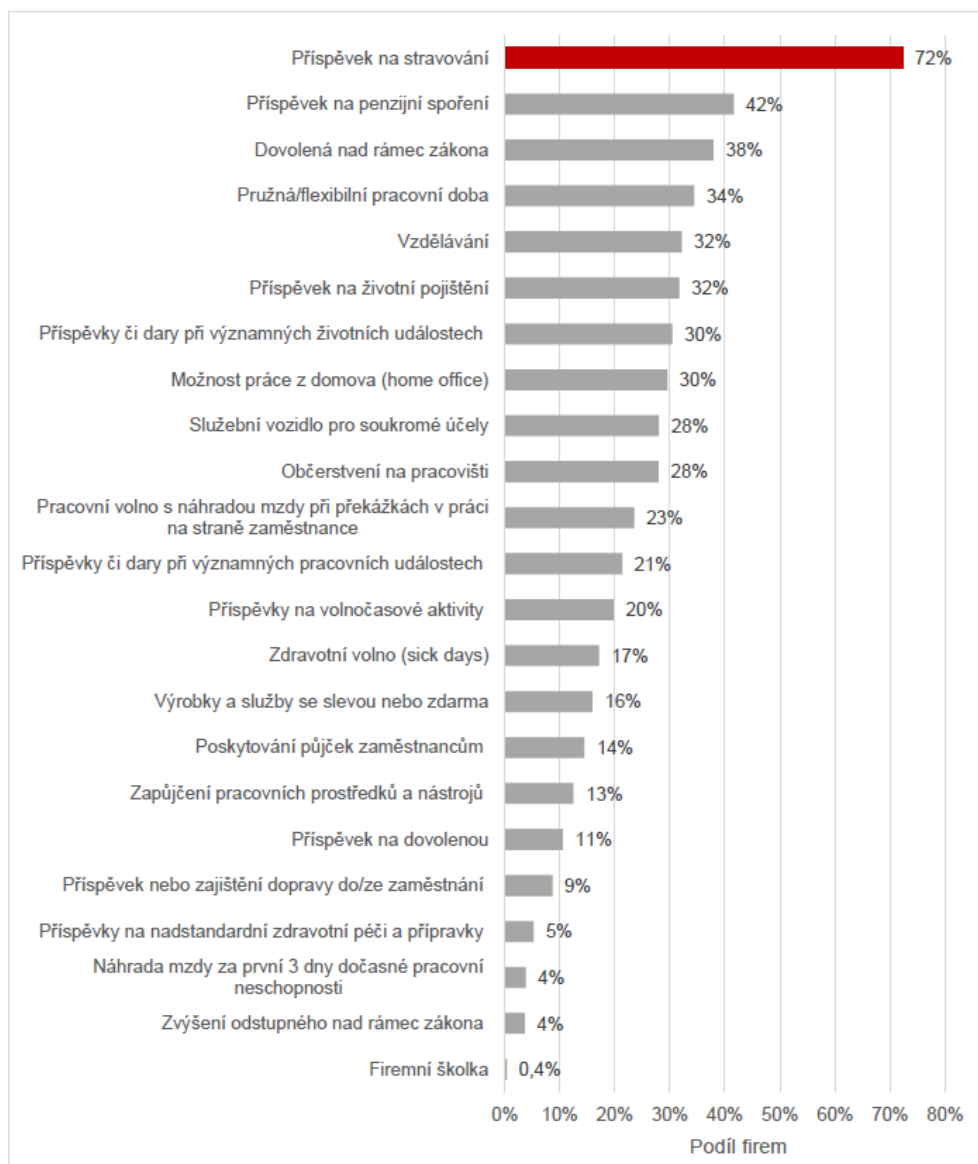
Dále byla v rámci dotazníkového šetření s názvem „BENEFITY 2019“ zjišťována oblíbenost 23 vybraných benefitů. Výsledky šetření, které byly dopočteny na všechny zaměstnavatele v České republice, ukazují, že benefit v podobě příspěvku na stravování je zcela jednoznačně nejoblíbenějším. Jak je vyobrazeno v následujícím grafu 2, 72 % zaměstnavatelů poskytuje tento benefit. V roce 2019 činil příspěvek na jedno jídlo v průměru 58 Kč.

Druhým nejoblíbenějším benefitem dle tohoto šetření je příspěvek na penzijní spoření. 38 % zaměstnavatelů poskytuje dovolenou nad rámec zákona, o čtyři procenta dotázaných méně uděluje pružnou neboli flexibilní pracovní dobu. Na dalších místech se umístil příspěvek na vzdělání a příspěvek na životní pojištění (oba shodně 32 %), příspěvky či dary při významných životních událostech, nebo možnost práce z domova jinak řečeno home office (též shodně 30 %). Opět se stejným podílem 28 % firem poskytuje svým zaměstnancům služební vozidlo pro soukromé účely a občerstvení na pracovišti.

V rozpětí 20–23 % se umístily příspěvky na volnočasové aktivity, příspěvky či dary při významných pracovních událostech a pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance.

Naopak nejméně poskytovaným benefitem je firemní školka. Ve sledovaném roce tento benefit nabízelo pouze 0,4 % zaměstnavatelů. Dalšími nejméně oblíbenými benefity, poskytují je pouze 4 % zaměstnavatelů, jsou náhrada mzdy za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti a zvýšení odstupného nad rámec zákona.

Graf 2 Oblíbenost benefitů poskytované ve mzdové sféře ČR v roce 2019



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, TREXIMA.

3.4 Sociodemografické charakteristiky

Následující základní ukazatele slouží k popisu obyvatelstva. Tyto charakteristiky jsou použity ve vlastní práci v dotazníkovém šetření.

3.4.1 Věková struktura

Při rozdělování zaměstnaneckých benefitů se musí brát v potaz věková struktura, neboli do jaké generace určitý zaměstnanec spadá. Každá generace je specifická něčím jiným a k práci ji motivují jiné faktory. Proto by se každý zaměstnanec měl informovat,

čím je která generace charakteristická. Lidé, respektive zaměstnanci se rozdělují dle věku do jednotlivých generací označenými písmeny X, Y a Z. Předcházela ještě generace Baby Boomers, ale tito zaměstnanci jsou většinou již v důchodovém věku, nebo již brzy budou. (Brůha, & další, 2019)

➤ **Generace X**

Tato generace je nazývána v České republice také jako „Husákovy děti“. Spadají sem lidé, kteří se narodili v letech 1965–1982. Tato generace je první, která vyrůstala v rodině, kde oba rodiče pracovali. Ve srovnání s bývalými generacemi jsou kvalifikovanější a sebevědomější, protože jim v dětství nebyla věnována taková pozornost právě z důvodu obou pracujících rodičů. Individuálnost je typická pro tuto generaci. Věří, že práci odvedou nejlépe sami, a proto nejsou moc týmovými hráči. Jsou též první generací, která začala pracovat s počítači a novými technologiemi. Proto oproti předcházející generaci nemají problém se změnami. (Gradua, 2015)

➤ **Generace Y**

Generace let 1983–1999 nazýváni též jako „Mileniáni“. Tato generace si cení nadstavbového vzdělávání a získávání zkušeností z různorodých oborů. Vysoké školy zaznamenaly vyšší zájem studentů o vzdělávání v době dospívání této generace. Mnoho „Mileniálů“ chce i po ukončení vzdělání na školách pokračovat ve svém vzdělání například formou školení či vzdělávacích kurzů. Proto mnozí zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům benefity celoživotního vzdělávání ve formě školení či kurzů.

Dalším typickým rysem této generace je fakt, že vyžadují hlavně hodně volného času. Proto preferují v rámci zaměstnaneckých benefitů dovolenou navíc či pružnou pracovní dobu. Peníze pro ně neznamenaají smysl práce, jako je to u předcházející generace, ale peníze považují pouze za prostředky, které hodlají investovat do volnočasových aktivit. (Hays, 2013)

➤ **Generace Z**

Generace Z je vytvářena lidmi narozenými od roku 2000–doposud a říká se jí též „Net generation“ nebo také „Děti internetu“. U této generace nejdou ještě přesně určit specifické rysy v pracovním životě, neboť je většina z nich teprve ve školách a nastupovat do zaměstnání budou až v následujících letech. Již nyní je zřejmá jejich závislost

na informačních technologiích, sociálních sítích a rychlosti. Přestože by tato generace právě díky sociálním sítím měla být nejvíce propojenou generací, budou mít problém navazovat skutečné sociální vazby, a to se odrazí i v pracovním životě, kde budou raději preferovat individualismus před týmovou prací. (Berkup, 2014)

3.4.2 Genderová rovnost

Již v roce 1957 Evropské společenství ukotvilo v zakládající smlouvě zásady o stejném odměňování obou pohlaví za stejnou práci. Avšak po více jak půl století je realita jiná. Stále přetrvává rozdílné odměňování mužů a žen v Evropské unii. V posledních letech došlo pouze k nepatrnému zlepšení. Proto 5. března 2020 Evropská komise prezentovala novou strategii, kde jsou uvedena opatření pro transparentní odměňování žen a mužů.

Hlavním důvodem, proč ženy dostávají nižší platy, je fakt, že ženy většinou pracují v odvětvích, která jsou méně placená. Příklady těchto odvětví jsou péče, vzdělání či prodej. Naopak v oblasti inženýrství, vědy nebo technologií, kde jsou odměny mnohem vyšší, je více než 80 % mužů. Dalším důvodem je skutečnost, že ženy v průměru vykonávají více neplacené práce, mezi které patří péče o děti, o příbuzné či práce v domácnostech, a muži odvádějí více hodin placené práce. Téměř 30 % žen v EU pracuje na částečný úvazek, u mužů je to pouze 8,3 %. U žen je také pravděpodobnější, že kvůli péči o rodinu přeruší kariéru. To je také odrazem toho, že na vedoucích pozicích je mnohem méně žen. Pouze 6,9 % ředitelů podniků jsou ženy, které jsou navíc značně platově znevýhodněny, neboť dostávají o 23 % nižší odměny než mužští manažeři a ředitelé. Celkově ženy v EU (2018) v průměru vydělávají o 15 % méně než muži. (Evropský parlament, 2020)

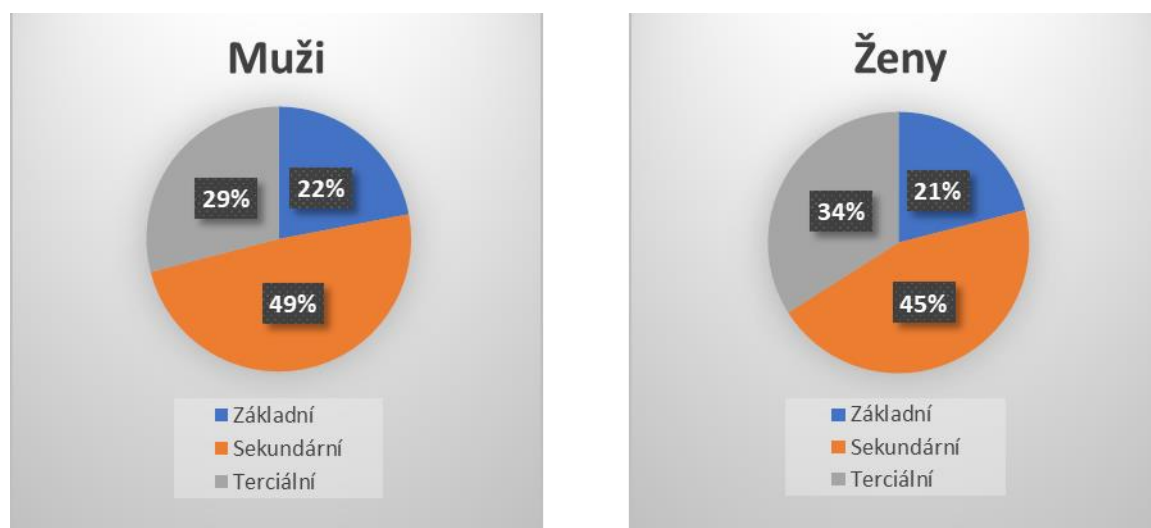
Dle Českého statistického úřadu dosáhl medián mezd ve 3. čtvrtletí 2020 u mužů 33 261 Kč a u žen byl ve výši 28 825 Kč. Rozdíl činí 13,4 %, což potvrzuje celoevropský průměr. (ČSÚ, 2020)

3.4.3 Úroveň vzdělání

Přestože ženy vydělávají v průměru méně než muži, je více žen s vysokou úrovní vzdělání. V Evropské Unii je téměř stejný podíl mužů a žen, kteří své vzdělání ukončili na základní úrovni. V následujícím grafu 3 je uvedeno, že 22 % mužů a 21 % žen dosáhli nanejvýš tohoto vzdělání. 45 % žen a 49 % mužů v EU ukončilo své studium úspěšným dokončením sekundárního vzdělání. Sem spadají střední školy, vyšší střední školy

či postsekundární neterciální stupeň vzdělání. Největší rozdíl je patrný u terciálního vzdělání, kdy v EU dokončilo tuto úroveň 34 % žen oproti 29 % mužů. Tento podíl je u většiny evropských států stejný. Největší rozdíly mezi muži a ženami byly zaznamenány v pobaltských státech, ale i ve Švédsku, Finsku či Slovinsku. (Eurostat, 2020)

Graf 3 Dosažené vzdělání dle pohlaví



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

3.5 Dotazníkové šetření

V této kapitole je uveden teoretický základ pro zpracování dotazníku, jehož analýza je ve vlastní práci.

3.5.1 Druhy výzkumu

V dnešní době se již výzkum nerozděluje pouze na kvantitativní a kvalitativní výzkum. Odbornou veřejností je uznáván krom již zmíněných výzkumů i výzkum smíšený, protože mnohdy kvantitativní výzkum je doplněn kvalitativním a naopak.

➤ Kvantitativní výzkum

Též označován jako výzkum základní je typický tím, že výzkumné údaje jsou v číselné podobě. Tyto údaje lze matematicky zpracovat (vypočítat průměr, vyjádřit v procentech, sčítat či využít další matematické metody). (Hendl, 2005)

➤ **Kvalitativní výzkum**

Oproti předcházejícímu výzkumu se tento výzkum uvádí ve slovní neboli nečíselné podobě. Jedná se tedy o podrobný a výstižný popis. Význam zde hraje důležitější roli než čísla. Dalším rozdílem je výzkumný vzorek, který je tvořen malým počtem respondentů, časová náročnost a provádí se většinou osobním rozhovorem. (Eger, Egerová, 2017)

➤ **Smíšený výzkum**

Je filozofický přístup, který vychází z toho, že při zkoumání reality je vhodné použít jak kvantitativní, tak i kvalitativní výzkum. Výsledkem jsou lepší výstupy, než kdyby byl použit pouze jeden z výše uvedených výzkumů. (Eger, Egerová, 2017)

3.5.2 Dotazník

Dotazník je písemná forma kladení otázek a patří k nejčastěji aplikovaným výzkumným metodám a technikám sběru dat. Dotazníky mohou být jak kvalitativní, tak kvantitativní, ale smějí být využity i ve smíšeném výzkumu. U prvně zmíněné výzkumné metody se nejčastěji používají otevřené otázky. V případě kvantitativního výzkumu se jedná především o standardizovaný dotazník, který většinou obsahuje uzavřené otázky přesně v daném pořadí a je stejný pro všechny respondenty. (Gavora, 2010)

➤ **Výhody a nevýhody dotazníku**

Za výhody dotazníku se považuje možnost získání dat od velkého vzorku populace. Data lze snadněji kvantifikovat. Z hlediska nákladů lze dotazník považovat za efektivní. Díky standardizaci otázek je srovnání objektivnější. Podrobnější a hlubší statistické analýzy vedou k lepší interpretaci výsledků. Nevýhodou dotazníků je omezené množství informací, kdy se například zjišťuje názor respondenta, ale již se nezjišťuje, z jakého důvodu zastává onen názor. Je zde relativně menší návratnost a hrozí nedostatečná reprezentativnost. V neposlední řadě není možné kontrolovat podmínky, za kterých je dotazník vyplňován. (Walker, 2010)

➤ **Typologie otázek**

Otázky lze rozdělit dle formy odpovědi na otevřené, polouzavřené a uzavřené. Otevřené otázky jsou typické tím, že respondent nemá na výběr žádné odpovědi. Má tedy možnost se sám k dané otázce volně vyjádřit. To však vede k obtížnému zpracování odpovědí a časové náročnosti jak na straně zadavatele, tak na straně dotazovaného. Polouzavřené otázky jsou charakteristické tím, že je zde nejprve uvedena alternativní odpověď a pak je prostor pro vlastní zdůvodnění odpovědi. Otázky nabízející jednu nebo několik odpovědí náleží do skupiny uzavřených otázek. Tato skupina otázek se ještě dále rozděluje dle počtu nabízených odpovědí na dichotomické (two-choice) a polytomické (výběrové, výčtové a stupnicové) otázky. (Eger, a další, 2017)

4 Vlastní práce

Tato část práce je rozdělena na tři podkapitoly. V první z nich jsou analyzovány osobní náklady a zaměstnanecké benefity z daňového pohledu a ve druhé kapitole z účetního pohledu. Součástí jsou modelové příklady. V poslední části je vyhodnocení dotazníkového šetření spolu s návrhem optimální struktury zaměstnaneckých benefitů pro jednotlivé generace.

4.1 Osobní náklady a zaměstnanecké benefity z daňového pohledu

Nadcházející kapitoly se zabývají konkrétními možnostmi optimalizace daňové povinnosti. Obvykle se jedná o takové jednání, kdy daňový subjekt legálně usiluje o minimalizaci své daňové povinnosti. Na to má každý daňový subjekt plné právo, pokud u toho neporuší zákon. Přesná hranice mezi zákonným a nezákonným postupem však neexistuje, ale existuje plynulý přechod. (Klimešová, 2018)

Na vzorových příkladech výpočtu čisté mzdy bude komparován vliv daňově výhodných benefitů na čistý příjem zaměstnance.

Pro modelové výpočty byla použita průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen „průměrná mzda“) za 3. čtvrtletí roku 2020. Novější údaje budou Českým statistickým úřadem zveřejněny až 8. března 2021. Průměrná mzda za toto období na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství činila celkem 35 402 Kč.

„Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Nevypovídá tedy o výplatě jednoho konkrétního zaměstnance. Strukturální výdělkové statistiky, které mají k dispozici údaje o výdělcích jednotlivých zaměstnanců, uvádějí, že zhruba dvě třetiny zaměstnanců mají mzdu nižší než celostátní průměr.“ (ČSÚ, 2020)

4.1.1 Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy

V následující kapitole je proveden výpočet a porovnání výše měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy v případě, že poplatník má u zaměstnavatele podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období (příloha 1), a v případě, že nemá prohlášení podepsané. Výpočet se řídí novým daňovým balíčkem pro rok 2021. Pokud zaměstnanec vhodně využívá co nejvíce možných slev na dani, na které má nárok, dochází k optimalizaci jeho příjmů.

V obou případech se nejprve určilo z hrubé mzdy 35 402 Kč sociální (24,8 %) a zdravotní (9 %) pojištění zaměstnavatele. Tyto hodnoty jsou zaokrouhleny dle matematických pravidel. Zaměstnavatel je tedy povinen za pojištění zaměstnance odvést celkem 11 966 Kč. Dále se vypočítá sociální (6,5 %) a zdravotní (4,5 %) pojištění odváděné zaměstnancem zaokrouhlené na celé koruny nahoru. Celková výše v obou případech je 3 896 Kč. Základ daně (hrubá mzda) zaokrouhlený na celé stokoruny nahoru činí 35 500 Kč. Záloha na daň se spočítá $35\,500 \times 0,15 = 5\,325$ Kč. Následující kroky se liší, a tak jsou pro každý modelový příklad uvedeny samostatně.

➤ **Podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů**

Po vypočtení zálohové daně se od této částky odečtou slevy na dani. Pro tento modelový příklad je použita pouze základní sleva na poplatníka, která je pro rok 2021 ve výši 2 320 Kč. Po odečtení slevy vznikne daň po slevě v částce 3 005 Kč ($5\,325 - 2\,320 = 3\,005$ Kč). Ve vzorovém příkladu je počítáno s daňovým zvýhodněním na první dítě. Toto zvýhodnění je stejně jako v předcházejícím roce ve výši 1 267 Kč na měsíc. Výpočtem $3\,005 - 1\,267$ je zjištěna konečná zálohová daň, v tomto případě se jedná o 1 738 Kč.

Čistá mzda je vypočítána tak, že od hrubé mzdy se odečte sociální a zdravotní pojištění zaměstnance a zálohová daň.

Konkrétně tedy: $35\,402 - 2\,302 - 1\,594 - 1\,738 = 29\,768$ Kč.

V následující tabulce 5 jsou uvedeny jednotlivé kroky výpočtu.

Tabulka 5 Výpočet čisté mzdy s podepsaným prohlášením

Popis výpočtu	Částka
Hrubá mzda	35 402 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel	8 780 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	3 186 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	2 302 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec	1 594 Kč
Základ daně	35 500 Kč
Záloha na daň před odečtením slev	5 325 Kč
Slevy na dani (základní sleva na poplatníka)	2 320 Kč
Daň po slevě	3 005 Kč
Daňové zvýhodnění (na první dítě)	1 267 Kč
Zálohová daň	1 738 Kč
Čistá mzda	29 768 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

➤ **Nepodepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů**

Do následující tabulky 6 jsou zaneseny výpočty čisté mzdy v případě, že zaměstnanec nepodepsal u svého zaměstnavatele Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období.

Oproti předcházejícímu příkladu se od vypočtené zálohy na daň z příjmu žádné slevy ani daňové zvýhodnění neodčítá, a tak je konečná daň ve výši 5 325 Kč.

Čistá mzda je tedy spočítána následovně: 35 402 (hrubá mzda) - 2 302 (SP zaměstnanec) - 1 594 (ZP zaměstnanec) - 5 325 (daň) = 26 181 Kč.

Tabulka 6 Výpočet čisté mzdy bez podepsaného prohlášení

Popis výpočtu	Částka
Hrubá mzda	35 402 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel	8 780 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	3 186 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	2 302 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec	1 594 Kč
Základ daně	35 500 Kč
Záloha na daň před odečtením slev	5 325 Kč
Slevy na dani (základní sleva na poplatníka)	0
Daň po slevě	5 325 Kč
Daňové zvýhodnění (na první dítě)	0
Zálohová daň	5 325 Kč
Čistá mzda	26 181 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že má zaměstnanec podepsané prohlášení, zpracuje za něj vyúčtování účetní zaměstnavatele a slevy zahrnuje měsíčně. Pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení, zpracuje si priznání sám a všechny slevy na dani, na které má nárok, uplatní při ročním podání Přiznání k dani z příjmů fyzických osob pro poplatníky mající pouze příjmy ze závislé činnosti ze zdrojů na území České republiky uvedený v příloze 2. Všechny příjmy dokládá Potvrzením o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti (příloha 3) a rozdíl mu bude vrácen od finančního úřadu jako přeplatek.

Z předcházejících výpočtů modelových příkladů je patrné, že v případě, že zaměstnanec nepodepíše Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období, jeho čistá měsíční mzda je nižší o 3 587 Kč. V případě, že by mohl uplatnit nároky i na další slevy a vyšší daňové zvýhodnění, byl by tento rozdíl ještě znatelnější. Avšak o slevy na dani nikdo nepřijde. Zaměstnanec bude mít sice nižší čistou měsíční mzdu, rozdíl mu však bude jednorázově vrácen v příštím roce.

4.1.2 Výpočet čisté mzdy u daňově maximálně výhodných benefitů

V případě, že zaměstnavatel vhodně zvolí systém zaměstnaneckých výhod a optimální systém odměňování zaměstnanců, může docílit vyšší konkurenceschopnosti na trhu práce a získat kvalifikované pracovníky. (Armstrong, 2009) Mnohdy jsou zaměstnanecké benefity hodnoceny příznivěji než pouhé zvýšení platu. Za optimální řešení lze považovat, právě tyto benefity – daňově maximálně výhodné. Ty jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů a zároveň nenavyšují základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele jsou tyto výdaje daňově účinným nákladem snižujícím základ daně z příjmu.

➤ Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Pro komparaci daňové výhodnosti jsou uvedeny modelové příklady, kdy v prvním případě (varianta A) je zvoleno zvýšení mzdy. V druhém případě (varianta B) je počítáno s příspěvkem na penzijní připojištění a životní pojištění. V obou možnostech se kalkuluje se stejnou zvyšující částkou. Suma byla zvolena tak, aby nebyly porušeny podmínky pro maximálně výhodný benefit tím, že přispívaná částka v součtu nepřesáhne 50 000 Kč ročně. Ve variantě A byla tedy hrubá mzda navýšena o 4 166 Kč měsíčně. Varianta B přičítá příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění ve stejné výši na závěr k čisté mzdě.

Varianta A představuje výpočet čisté mzdy pro rok 2021 se zvýšenou hrubou mzdou. Z hrubé mzdy je následně vypočítáno sociální a zdravotní pojištění. Dále je uveden základ daně zaokrouhlený na stovky nahoru, z kterého se spočítala 15% daň. V uvedených modelových příkladech se počítá pouze se základní slevou na poplatníka, která je v roce 2021 ve výši 2 320 Kč. Od daně se odečte tato sleva a vznikne zálohová daň ve výši 3 620 Kč. Posledním krokem je výpočet čisté mzdy, kdy od hrubé mzdy (39 568 Kč) bylo odečteno sociální a zdravotní pojištění (4 353 Kč) a zálohová daň (3 620 Kč). Zaměstnanec při zvýšení mzdy obdrží 31 595 Kč.

V tabulce 7 jsou též uvedeny náklady zaměstnavatele. Ze zvýšené hrubé mzdy bylo spočítáno sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance. Celkové osobní náklady na jednoho zaměstnance jsou v tomto případě ve výši 52 942 Kč/měsíc.

Tabulka 7 Varianta A–zvýšení mzdy

Daňové řešení u zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
Hrubá mzda	39 568	Hrubá mzda	39 568
Sociální pojištění 6,5 %	2 572	Sociální pojištění 24,8 %	9 813
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 781	Zdravotní pojištění 9 %	3 561
Základ daně	39 600		
Záloha na daň před odečtením slev	5 940		
Slevy na dani	2 320		
Zálohová daň po slevě	3 620		
Čistá mzda	31 595	Osobní náklady celkem	52 942

Zdroj: vlastní zpracování

Varianta B uvádí možnost využití zaměstnaneckého benefitu ve formě příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění. Čistá mzda je vypočítána obdobně jako v přechozím příkladu. Změnou však je výše hrubé mzdy, která se rovná průměrné hrubé měsíční nominální mzdě za 3. čtvrtletí roku 2020. Vypočtená zálohová daň po slevě je o 615 Kč nižší. Čistá mzda je ve variantě B ve výši 28 501 Kč. K této částce je následně připočítán příspěvek. Zaměstnanec formou mzdy a příspěvku obdrží celkem 32 667 Kč/měsíc. V tabulce 8 jsou též uvedeny náklady zaměstnavatele. Vzhledem k nižší hrubé mzdě je pojištění oproti předchozímu příkladu nižší. Celkové osobní náklady na zaměstnance jsou ve výši 51 534 Kč.

Tabulka 8 Varianta B–poskytnutí příspěvku

Daňové řešení u zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
Hrubá mzda	35 402	Hrubá mzda	35 402
Sociální pojištění 6,5 %	2 302	Sociální pojištění 24,8 %	8 780
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 594	Zdravotní pojištění 9 %	3 186
Základ daně	35 500		
Záloha na daň před odečtením slev	5 325		
Slevy na dani	2 320		
Zálohová daň po slevě	3 005		
Čistá mzda	28 501		
Příspěvek	4 166	Příspěvek	4 166
Celkem	32 667	Osobní náklady celkem	51 534

Zdroj: vlastní zpracování

Z uvedených příkladů je patrné, že pokud bude zaměstnanci „zvýšena měsíční mzda“ o 4 166 Kč formou poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnavatelem, zvýší se jeho čistá měsíční mzda včetně tohoto maximálně výhodného benefitu o 1 072 Kč každý měsíc oproti pouhému navýšení hrubé měsíční mzdy o 4 166 Kč. Tato skupina benefitů je výhodná i pro zaměstnavatele. Ten ušetří na osobních nákladech v tomto modelovém příkladu 1 408 Kč. Pro zjištění čisté úspory osobních nákladů se však musí odečíst daň z příjmů, protože kvůli nižším nákladům bude vyšší zisk a tím se zvýší i základ daně z příjmů. Tato daň je ve výši 19 %, pokud je zaměstnavatel právnická osoba. Čistá úspora osobních nákladů zaměstnavatele v tomto případě bude 1 140 Kč.

V následující tabulce 9 je uveden obdobný příklad, avšak je pracováno s výpočtem čisté mzdy z minulého roku. Čistá mzda v roce 2020 byla počítána pomocí superhrubé mzdy, která ovlivnila výši daně z příjmu.

Ve sloupci „Zvýšení mzdy v Kč“ je uvedena analogie varianty A. Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za 3. čtvrtletí roku 2020 byla navýšena o 4 166 Kč. Přičtením sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem vznikla superhrubá mzda. Po zaokrouhlení na stovky nahoru byl stanoven základ daně. Patnáctiprocentní daň v tomto případě činila 7 950 Kč, od které byla odečtena základní sleva na poplatníka. Ta byla v roce 2020 ve výši 2 070 Kč/měsíc. Čistá mzda v modelovém příkladu pro rok 2020 je 29 335 Kč.

Ve sloupci „Příspěvek v Kč“ je uvedena analogie varianty B. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění je dán zaměstnanci jako daňově maximálně výhodný benefit, a tak není připočítán do výpočtu čisté mzdy. Čistá mzda je ve výši 26 466 Kč a po připočtení příspěvku 4 166 Kč obdrží zaměstnanec 30 632 Kč. Z toho vyplývá, jestliže zaměstnavatel poskytl zaměstnanci příspěvek místo zvýšení mzdy, zaměstnanci byla „zvýšena měsíční mzda“ o 1 297 Kč. Náklady zaměstnavatele zůstávají stejné jako v předchozích příkladech.

Tabulka 9 Komparace zvýšení mzdy a poskytnutí příspěvku v roce 2020

Popis výpočtu	Zvýšení mzdy v Kč	Příspěvek v Kč
Hrubá mzda	39 568	35 402
SP zaměstnavatel 24,8 %	9 813	8 780
ZP zaměstnavatel 9 %	3 561	3 186
Superhrubá mzda	52 942	47 368
Základ daně	53 000	47 400
Daň z příjmu	7 950	7 110
Slevy na dani	2 070	2070
Zálohová daň po slevě	5 880	5040
SP zaměstnanec 6,5 %	2 572	2 302
ZP zaměstnanec 4,5 %	1 781	1 594
Čistá mzda	29 335	26 466
Příspěvek	----	4 166
Celkem	29 335	30 632

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedených příkladů je patrné, že v případě zvýšení hrubé mzdy (varianta A) si zaměstnanci v roce 2021 polepší o 2 260 Kč oproti roku 2020. U varianty B, kdy zaměstnavatel poskytl příspěvek mimo hrubou mzdu, získá zaměstnanec v roce 2021 o 2 035 Kč více. Bezpochyby jsou stále daňově maximálně výhodné benefity přínosnější než prosté zvyšování mzdy. Avšak v porovnání roku 2020 a 2021 je zřejmé, že pro zaměstnance tyto daňově výhodné benefity ztrácí svůj význam v úspore, neboť úspora mezi jednotlivými variantami v roce 2020 byla 1 297 Kč. V roce 2021 je to pouze 1 072 Kč, což je při zvolené průměrné hrubé mzdě o 225 Kč/měsíc méně než v loňském roce.

➤ Kurzy a školení zaměstnance

Dalším daňově maximálně výhodným benefitem je odborný rozvoj zaměstnance v případě, že jsou splněny dvě podmínky. První z nich je, že se jedná o nepeněžní plnění. To znamená, že zaměstnavatel financuje kurzy a školení přímo dotyčné společnosti. Druhou podmínkou je, že vzdělávání přímo souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud jsou obě podmínky splněny, zaměstnanec může uplatnit osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pro zaměstnavatele jsou daňovými výdaji veškeré výdaje

na rekvalifikaci, prohlubování či zvyšování kvalifikace, a to jak v peněžní, tak nepeněžní formě. I v tomto případě musí odborný rozvoj zaměstnance souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. (Macháček, 2019)

Na následujících modelových příkladech jsou ukázány jednotlivé varianty daňového řešení u zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců.

- **Varianta A–nejvýhodnější**

Předpokladem této varianty je, že pro zaměstnance je vzdělávání osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti a pro zaměstnavatele je daňovým výdajem. Jedná se o nepeněžní plnění související s předmětem činnosti zaměstnavatele.

I v těchto příkladech je použita průměrná hrubá měsíční nominální mzda za 3. čtvrtletí roku 2020 ve výši 35 402 Kč a základní sleva na poplatníka ve výši 2 320 Kč pro rok 2021. Příspěvek na vzdělání je zvolen ve výši 3 500 Kč.

V následující tabulce 10 je uvedena nejvýhodnější varianta A.

Tabulka 10 Varianta A–nejvýhodnější

Daňové řešení u zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
Hrubá mzda	35 402	Hrubá mzda	35 402
Sociální pojištění 6,5 %	2 302	Sociální pojištění 24,8 %	8 780
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 594	Zdravotní pojištění 9 %	3 186
Základ daně	35 500		
Záloha na daň před odečtením slev	5 325		
Slevy na dani	2 320		
Zálohová daň po slevě	3 005		
Čistá mzda	28 501		
Příspěvek	3 500	Příspěvek	3 500
Celkem	32 001	Osobní náklady celkem	50 868

Zdroj: vlastní zpracování

Čistá mzda zaměstnance činí 28 501 Kč. Po přičtení příspěvku na vzdělání obdrží zaměstnanec 32 001 Kč. Náklady zaměstnavatele včetně příspěvku jsou ve výši 50 868 Kč na jednoho zaměstnance.

- **Varianta B–méně výhodná**

Tato varianta nastane v případě, že zvýšení kvalifikace nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, avšak jde o nepeněžní plnění. V tomto případě dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP se bude jednat o příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti. U zaměstnavatele dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP půjde o daňově neuznatelný výdaj.

- **Varianta C–nevhodná**

V případě, že zaměstnavatel hradí vzdělávání zaměstnanci peněžní formou, jedná se u zaměstnance o zdanitelný peněžní příjem. Pro zaměstnavatele jsou výdaje vynaložené na vzdělání daňově uznatelným výdajem.

Částka 3 500 Kč jako příspěvek na vzdělání je přičtena k hrubé mzdě zaměstnance. V tomto případě zaměstnanec obdrží čistou mzdu ve výši 31 092 Kč za měsíc a osobní náklady na jednoho zaměstnance činí 52 051 Kč. Modelový příklad je uveden v následující tabulce 11.

Tabulka 11 Varianta C–nevhodná

Daňové řešení u zaměstnance v Kč		Náklady zaměstnavatele v Kč	
Hrubá mzda	38 902	Hrubá mzda	38 902
Sociální pojištění 6,5 %	2 529	Sociální pojištění 24,8 %	9 648
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 751	Zdravotní pojištění 9 %	3 501
Základ daně	39 000		
Záloha na daň před odečtením slev	5 850		
Slevy na dani	2 320		
Zálohová daň po slevě	3 530		
Čistá mzda	31 092	Osobní náklady celkem	52 051

Zdroj: vlastní zpracování

Z komparace varianty A a varianty C je patrné, že pokud zaměstnavatel svému zaměstnanci poskytne odborné vzdělání formou maximálně výhodného benefitu získá zaměstnanec o 909 Kč více. I pro zaměstnavatele je výhodné poskytovat tento benefit formou uvedenou ve variantě A. Ušetří tak na osobních nákladech 1 183 Kč za zaměstnance.

- **Varianta D–nejméně výhodná**

Rozdíl oproti variantě C je v tom, že pro zaměstnavatele je tento výdaj daňově neuznatelný. Je tedy patrné, že ani pro jednu stranu tento způsob uplatnění benefitů není vhodný.

4.2 Osobní náklady a zaměstnanecké benefity z účetního pohledu

Na modelových příkladech je ukázáno možné účtování osobních nákladů a vybraných zaměstnaneckých benefitů, které jsou zaúčtované na základě účtové osnovy.

4.2.1 Účtování osobních nákladů

Následující účtování mzdové problematiky vychází z předchozích výpočtů čisté mzdy dle roku 2021 a předpokládá, že zaměstnanec má podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období. Tyto kroky zpracovává účetní jednotka zaměstnavatele.

Nejprve se zaúčtuje nárok na hrubou mzdu. Na straně má dáti je účet 521 – Mzdové náklady. Na tento účet se účtují všechny pracovní-právní nároky zaměstnanců. Zároveň pro účetní jednotku představují náklad. Účet 331 – Zaměstnanci je na straně dal. Pro účely rozdělení sociálního a zdravotního pojištění může účetní jednotka zavést analytické účty. V tomto modelovém příkladu je sociální pojištění označeno 1 a zdravotní pojištění 2. Odvod sociálního, respektive zdravotního pojištění zaměstnavatelem se účtuje na účet 524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění na straně má dáti a na straně dal je účet 336/1 respektive 336/2 – Zaúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem se sráží z jeho hrubé mzdy. Tato operace je uvedena v tabulce číslo 12 jako čtvrtá a pátá v pořadí.

Tabulka 12 Účtování mezd

Text operace	Má dáti	Dal
Hrubá mzda	521	331
Sociální pojištění zaměstnavatel	524	336/1
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	524	336/2
Sociální pojištění zaměstnanec	331	336/1
Zdravotní pojištění zaměstnanec	331	336/2
Záloha na daň před odečtením slev	331	342
Slevy na dani	342	331
Odvod zálohové daně po slevě	342	221
Čistá mzda k výplatě	331	221
Odvod sociálního pojištění	336/1	221
Odvod zdravotního pojištění	336/2	221

Zdroj: vlastní zpracování

Dalším krokem je výpočet daně z příjmů a zaúčtování její zálohy. To se zanesse na účty 331 na stranu má dáti a na stranu dal 342 – Ostatní přímé daně. Slevy na dani tuto částku sníží, a tak účetní jednotka výše zmíněné účty zaúčtuje na opačné strany. Tím se sníží jak závazek zaměstnanců, tak závazek proti finančnímu úřadu. Konečnou daň odvede zaměstnavatel za zaměstnance a účetní jednotka účtuje tento krok 342/221 – Peněžní prostředky na účtech. Posledními kroky v tomto modelovém případě jsou výplata čisté mzdy zaměstnanci zanesené na účtech 331/221 a odvody sociálního pojištění České správě sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění zdravotní pojišťovně zachycené na účtech 336/221.

Tento vzorový příklad neobsahuje všechny možné kroky účtování spojené se mzdami. Mohou být například zaúčtovány srážky ze mzdy v podobě půjček, alimentů, spoření, pojištění. Tímto krokem se sníží závazek vůči zaměstnanci a vzniká nový závazek. Na straně má dáti by byl účet 331 a straně dal 379 – Jiné dluhy.

4.2.2 Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola je věnovaná účtování zaměstnaneckých benefitů. Jsou zde uvedeny jednotlivé způsoby, jak lze tyto benefity účtovat. Pro zaměstnavatele je typické poskytovat benefity na vrub nákladů a z fondů. Pro podnikatelské subjekty je též typické účtování benefitů ze zisku po zdanění.

➤ Účtování benefitů do nákladů

Jedním z nejrozšířenějších benefitů je stravování zaměstnance formou stravenek. Tento benefit se účtuje na vrub nákladů. Do limitu 55 % se jedná o daňově účinný náklad pro zaměstnavatele, který se účtuje na účet 527 – Zákonné sociální náklady. Pro zaměstnance je plná výše stravenek osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

V tabulce 13 je uveden modelový případ účtování stravenek.

Tabulka 13 Účtování stravenek

Text operace	Má dáti	Dal
Nákup stravenek v hotovosti	213	211
Výdej stravenek do limitu 55 %	527	213
Výdej stravenek nad limit 55 %	528	213
Výdej stravenek zaměstnancům	335	213
Úhrada za stravenky srážkou ze mzdy	331	335

Zdroj: vlastní zpracování

Možností nákupu stravenek a jejich vydání je několik. V tomto modelovém příkladě je nákup stravenek zaměstnavatelem proveden v hotovosti a účetní jednotka to zaúčtuje 213 – Ceniny na má dáti a na straně dal 211 – Pokladna. Zaměstnavatel v tomto případě přispívá zaměstnanci v celkové výši 80 % z hodnoty stravenek. Příspěvek do limitu se zaúčtuje na 527/213. Zbýlých 25 %, které zaměstnavatel přispívá, jsou daňově neúčinné náklady a účtují se na 528 – Ostatní sociální náklady na straně má dáti a na dal 213 úbytek cenin. Zbývajících 20 % je vydáno zaměstnanci (335/213) a tato částka je zaměstnanci stržena ze mzdy (331 – Zaměstnanci/335 – Pohledávky za zaměstnanci).

Spolu se stravováním zaměstnanců je dalším daňově maximálně výhodným benefitem příspěvek na penzijní připojištění a na životní pojištění. Jehož účtování do nákladů je provedeno následovně:

- Měsíční předpis pojistného527 – Zákonné sociální náklady/379 – Jiné dluhy
- Úhrada pojistného379 – Jiné dluhy/221 – Peněžní prostředky na účtech (případně 211 – pokladna)

Dalším často poskytovaným benefitem jsou kurzy a školení, kdy zaměstnavatel svému zaměstnanci umožní další vzdělání. I tento benefit lze účtovat do nákladů, a to konkrétně na účet 518 – Ostatní služby. V neposlední řadě lze do nákladů účtovat například příspěvky na kulturu v podobě lístků do divadla. Tento benefit však už spadá do skupiny daňově výhodných benefitů, a přestože pro zaměstnance jsou tyto výhody stále osvobozeny od daně z příjmů, pro zaměstnavatele jsou nedaňovým nákladem, a tak je účtuje na účet 528 – Ostatní sociální náklady. Účtování obou příkladů je zaneseno do tabulky 14.

Tabulka 14 Účtování školení a příspěvku na kulturu

Text operace	Má dáti	Dal
Faktura za školení zaměstnanců	518	321
Úhrada faktury dodavateli	321	221
Faktura za nákup lístků do divadla	528	321
Úhrada faktury dodavateli	321	221

Zdroj: vlastní zpracování

➤ **Účtování benefitů ze sociálního fondu**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat benefity ze sociálního fondu. Ten může být vytvořen pomocí účtů 428 – Nerozdělený zisk minulých let na straně má dáti (pasiva -) a na straně dal 427 – Ostatní fondy (pasiva +).

Tabulka 15 Účtování příspěvku na sport a kulturu

Text operace	Má dáti	Dal
Tvorba sociálního fondu	428	427
Faktura za nákup permanentky do fitness centra	427	321
Úhrada faktury dodavateli	321	221
Nákup vstupenek do divadla	427	211

Zdroj: vlastní zpracování

Do předcházející tabulky 15 je zanesen účetní případ poskytnutí příspěvku na sport a kulturu ze sociálního fondu. V případě nákupu na fakturu jsou využity účty 427 – Ostatní fondy na má dáti a na straně dal 321 – Dodavatelé. V následujícím kroku je faktura zaplacená a účetně zaznamenána na účty 321/221 – Peněžní prostředky na účtech. V případě, že jsou například vstupenky do divadla nakoupeny zaměstnavatelem přímo u poskytovatele, a to finančními prostředky z pokladny, bude účetní operace vypadat následovně: 427 – Ostatní fondy na má dáti a 211 – Pokladna na straně dal.

Posledním modelovým příkladem je účtování příspěvku na nadstandardní zdravotní péči ve formě očkování. Tento příspěvek je opět poskytnut ze sociálního fondu. Faktura za očkování se účtuje 427/321 a její splacení z bankovního účtu 321/221.

4.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

V následující kapitole je statisticky vyhodnocen dotazník a získané údaje slouží jako podklad pro návrh poskytované struktury benefitů.

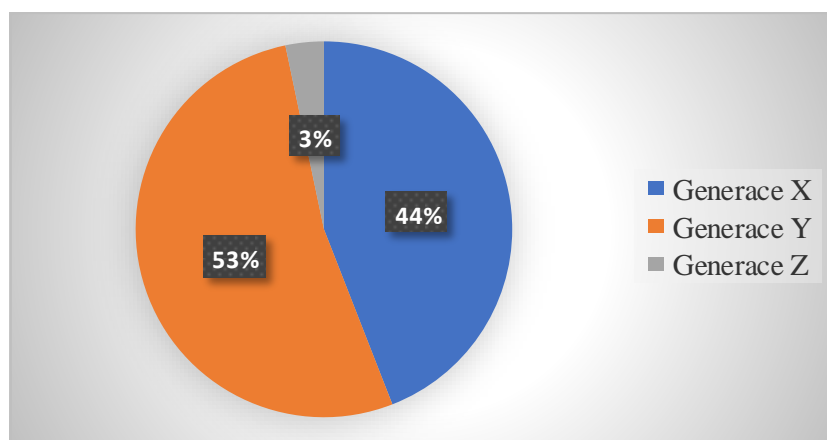
Dotazníkové šetření s názvem Optimalizace příjmů a benefitů u zaměstnanců v období od 8. prosince 2020 do 4. ledna 2021 vyplnilo 304 respondentů. Více jak 58 % dotazovaných vyplnilo dotazník za 2–5 minut a 24,4 % za 5–10 minut. Dotazník byl určen všem zaměstnancům z generace X, Y a Z různého vzdělání a pracující v různých sektorech. Všechny otázky, které byly v dotazníku, jsou uvedeny v příloze 4.

4.3.1 Analýza dat

První tři otázky byly zaměřeny na sociodemografické charakteristiky respondentů. První otázka se týkala pohlaví. Z celkového počtu 304 responzí bylo 168 žen (55,3 %) a 136 mužů (44,7 %). Do možností byla přidána i možnost „Jiné“, neboť někteří lidé se v současnosti již nepovažují buď pouze za ženu nebo za muže. Avšak tuto odpověď nikdo nevyplnil.

Druhá otázka byla zaměřena na věkové rozpětí dotazovaných. Do generace X spadají osoby narozené mezi lety 1965 a 1982. Lidé narození v letech 1983 až 1999 se zařazují do generace Y a respondenti, kteří se narodili po 1. lednu 2000, jsou součástí generace Z. V následujícím grafu 4 je vyjádřeno rozdělení respondentů dle generací.

Graf 4 Zastoupení dle generací



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

Z celkových 304 respondentů bylo 134 z generace X (75 žen a 59 mužů) a 160 z generace Y (86 žen a 74 mužů). Pouze deset dotazovaných uvedlo, že se narodilo v tomto tisíciletí. Tento malý počet lze vysvětlit tím, že tito lidé v roce 2021 dosáhnou maximálně věku 21 a většina z nich se stále připravuje na své budoucí povolání studiem. A vzhledem k tomu, že dotazník byl určen pouze zaměstnancům, nemohli se ho proto zúčastnit.

Poslední otázkou zaměřenou na sociodemografické charakteristiky byla otázka číslo 3 zjišťující nejvyšší ukončené vzdělání. Statistika responzí je uvedena v následující tabulce 16.

Tabulka 16 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Možnosti odpovědí	Responze	Podíl
Základní	10	3,3 %
Středoškolské	169	55,6 %
Vysokoškolské	125	41,1 %

Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

Deset respondentů vystudovalo pouze základní školu. 169 dotázaných dokončilo svoje studium na středoškolské úrovni a zbylých 125 dovršilo studium s diplomem z vysoké školy. Úroveň dokončeného studia se v jednotlivých generacích liší. V generaci X nejvíce respondentů (67,7 %) ukončilo vzdělání po absolvování střední školy. Vysokou školu dostudovalo z generace X 29,8 %. U generace Y je již procentuální zastoupení u nejvyššího dosaženého vzdělání obrácené. Nejvíce a to 53,1 % respondentů do dotazníku uvedlo odpověď „vysokoškolské“ a 45,6 % z této generace zaznamenalo jako nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské. Pouze 2 respondenti z generace Y ukončili vzdělání na základní úrovni. Rozdílná procenta u jednotlivých generací potvrzují charakteristické rysy těchto generací, kdy pro mileniály je typické, že si cenní vysokého vzdělání, a i po ukončení v něm dále chtějí pokračovat. Vzhledem k dosaženému věku je zřejmé, že z generace Z nikdo nezaškrtnl odpověď „vysokoškolské“. Úroveň dokončeného studia se liší i u jednotlivého pohlaví. Pouze základní školu vystudovalo 6 mužů a 4 ženy. Na středoškolské úrovni ukončilo svoje studium 78 mužů (46,2 %) a 91 žen (53,8 %). Stejně tak jako v celé EU viz graf 3 i tento dotazník potvrdil fakt, že největší rozdíl

je patrný u terciálního vzdělání. Z celkového počtu 304 označilo odpověď „vysokoškolské“ 125 respondentů a z toho 41,6 % byli muži a 58,4 % byly ženy. To dokazuje, že přestože ženy v průměru vydělávají méně než muži, více žen dokončí vysokoškolské studium.

V jakém z uvedených sektorů dle vlastnictví pracují respondenti, zjišťovala otázka číslo 4. V soukromém sektoru, který je charakteristický tím, že se soukromé subjekty snaží maximalizovat svůj zisk pro vlastní obohacení, pracuje 155 z dotázaných. Pouze o 15 méně respondentů pracuje ve veřejném sektoru. Oproti soukromému sektoru tento sektor poskytuje veřejné služby a funguje k obohacení státu. Finanční prostředky pro provoz získává z veřejných rozpočtů. Dobrovolný sektor, ve kterém jsou prováděny sociální činnosti nevládními neziskovými organizacemi, uvedlo 9 osob. Je však opět vidět rozdíl u jednotlivých generací. Z generace X pracuje 62,7 % dotázaných ve veřejném sektoru. Skoro stejné procento respondentů (64,4 %) z generace Y však pracuje v soukromém sektoru. To je spojeno s tím, že pro generaci „Husákovy děti“ znamenají peníze smysl práce, a tak upřednostňují jistý plat, který je ve státním sektoru vypočítáván dle platové třídy, platového stupně a dle platového tarifu.

Následující dvě otázky jsou zaměřeny na informovanost respondentů v oblasti spojené s výpočtem daňové povinnosti. Otázka číslo 5 zjišťovala, které slevy na dani pro rok 2020 dle respondentů existují. Odpovědi jsou uvedeny v následující tabulce 17.

Tabulka 17 Slevy na dani pro rok 2020

Možnosti odpovědí	Responze	Podíl
Základní sleva na poplatníka	264	86,8 %
Na bydlení	42	13,8 %
Na manžela/ku	160	52,6 %
Na 1.-3. stupeň invalidity	143	47,0 %
Na dopravu	23	7,6 %
Na studenta	186	61,2 %
Na umístění dítěte	58	19,1 %
Na 1.-3. a každé další dítě	194	63,8 %

Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

Základní slevu na poplatníka uvedlo z celkového počtu 304 respondentů 264 z nich, to znamená ze 86,8 % označilo tuto odpověď správně. 61,2 % dotázaných dále určilo korektně odpověď „Na studenta“. Slevu na manžela/ku označilo z generace X 56,7 %, z generace Y 51 % a z generace Z pouze 20 %. Informovanost o této slevě je ovlivněna věkem dotázaných a tím, jestli jsou či byli ve svazku manželském. Slevu na 1.–3. stupeň invalidity správně v dotazníku zaškrtnulo 143, což je méně než polovina tázaných. Pouze 58 (19,1 %) respondentů vybralo z uvedených možností slevu na umístění dítěte, která pro rok 2020 existuje. U všech generací je zaznamenán velice podobný procentuální podíl pohybující se mezi 18–20 %. Oproti tomu 194, to je 63,8 %, dotázaných chybně uvedlo slevu na 1.–3. a každé další dítě. V tomto případě se totiž nejedná o slevu na dani nýbrž o daňové zvýhodnění. Správně tuto odpověď neuvedlo 43 % z generace X, 31 % z generace Y a 20 % z generace Z. Odpověď „Na bydlení“ nesprávně uvedlo 42 dotázaných a „Na dopravu“ pouze 23.

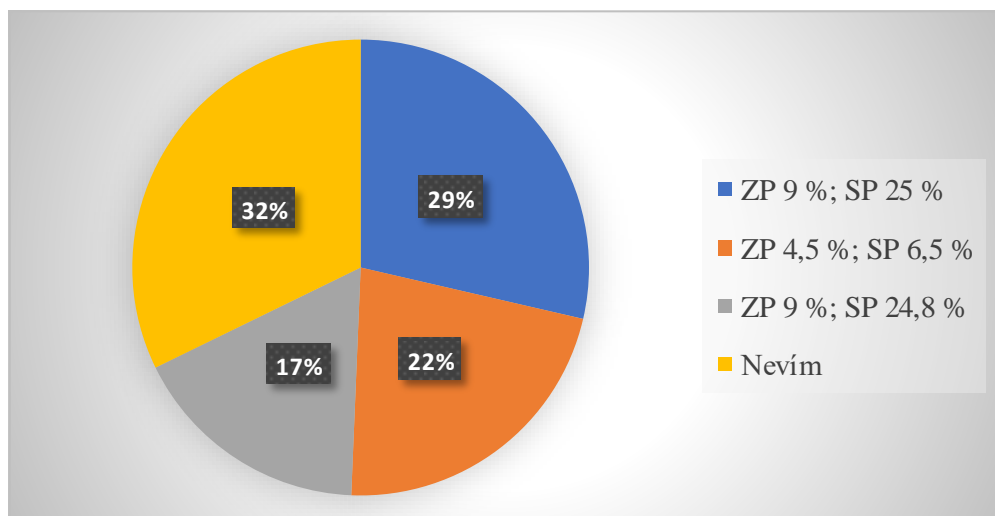
Druhá otázka, týkající se informovanosti v oblasti spojené s výpočtem daňové povinnosti, zněla: „Jaká je sazba zdravotního pojištění (ZP) a sociálního pojištění (SP) pro rok 2020, kterou za Vás odvádí zaměstnavatel?“

Na výběr byly odpovědi:

- a) ZP 9 %; SP 25 %,
- b) ZP 4,5 %; SP 6,5 %,
- c) ZP 9 %; SP 24,8 %,
- d) nevím.

První nabízená možnost představuje odvod pojištění zaměstnavatelem, ale tyto sazby byly od 1. července 2019 změněny. Druhá možná odpověď znázorňuje zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem. Z výše uvedeného vyplývá, že správná odpověď na šestou otázku je možnost c. Ke snížení sazby sociálního pojištění došlo v polovině roku 2019, kdy došlo ke zrušení karenční doby.

Graf 5 Pojištění placené zaměstnavatelem pro rok 2020



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

Z předcházejícího grafu číslo 5 je patrné, že nejvíce lidí (98) odpovědělo, že neví. Druhá nejčastěji zaškrtnutá odpověď byla možnost a. Ze získaných dat je zřejmé, že 87 respondentů nezaregistrovalo změnu, která proběhla teprve v polovině roku 2019. V dotazníku uvedlo 67 dotázaných místo pojištění odváděné zaměstnavatelem, pojištění odváděné zaměstnancem. Správnou odpověď označilo z generace X 17,9 %, z generace Y pouze 15,6 % a z generace Z 30 %. Nejvyšší procentuální úspěšnost měla generace Z, což lze přisoudit tomu, že lidé z této generace jsou nedávnými absolventy středních škol, kde se to například v rámci ekonomiky vyučuje. Avšak výsledky generace Z mohou být nevyovídající vzhledem k malému počtu respondentů.

Sedmá otázka v pořadí zjišťovala preference respondentů, zdali by raději chtěli zvýšit plat nebo dostat více výhodných benefitů. Na výběr bylo ze tří možností. Odpověď „Zvýšení platu“ si vybralo 155 respondentů. Z generace X tuto variantu zvolilo 53,7 %. Je to potvrzení toho, že pro tuto generaci jsou peníze smyslem práce. Zvýšení platu by chtělo z generace Y 49 %. Je zde patrný mírný pokles. U generace Z je pokles ještě výraznější, neboť tuto odpověď zvolilo 40 %. Je zde vidět pokračující trend od Mileniálů, pro které jsou zaměstnanecké benefity čím dál tím více atraktivní. Více výhodných benefitů si z celkového počtu vybralo 115 respondentů, což je 37,8 %. Nejvyšší

procentuální podíl je zastoupen generací Z, následovala generace Y a s pouhými 33,6 % generace X. Pouhých 34 dotázaných bylo nerozhodných a dali odpověď „Je mi to jedno“.

„Co patří mezi daňově maximálně výhodné benefity?“ byla otázka číslo 8, u které bylo možné označit více odpovědí. Jednotlivé možnosti odpovědí a následné responze jsou zaneseny do následující tabulky číslo 18.

Tabulka 18 Daňově maximálně výhodné benefity

Možnosti odpovědí	Responze	Podíl
Stravování zaměstnanců	206	67,8 %
Doprava do a ze zaměstnání	57	18,8 %
Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	223	73,4 %
Příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví	137	45,1 %
Dovolená nad rámec 4 týdnů	107	35,2 %
Úhrada za přechodné ubytování do limitu 3 500 Kč/měsíc	15	4,9 %

Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

Daňově maximálně výhodné benefity jsou typické tím, že jsou pro zaměstnance daňově osvobozené a pro zaměstnavatele jsou daňovým nákladem. Nejvíce respondentů 223 označilo správnou odpověď „Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění“. Z generace X tuto možnost vybralo 74 % u generace Y je to o 3 % méně. Důvodem nižšího podílu u Mileniálů může být ještě nízký věk respondentů, kteří ještě nezačali řešit svou vzdálenou budoucnost, ale zatím peníze spíše investují do aktuálního dění, a tak ještě nejsou tolik informovaní ohledně tohoto benefitu. Druhou nejčastěji zaškrtnutou odpovědí je stravování zaměstnanců. Tuto korektní možnost vybralo 67,8 % z celkového počtu responzí. Poslední správná odpověď byla „Úhrada za přechodné ubytování do limitu 3 500 Kč/měsíc“. Správně odpovědělo pouze 15 dotázaných a to 11 (6,9 %) z generace Y, 3 (2,2 %) z generace X a jeden z generace Z. Z výše uvedených údajů z dotazníkového šetření lze vyčíst, že tento daňově výhodný benefit není obecně moc známý.

Ostatní nabízené odpovědi nepatří mezi maximálně výhodné benefity. Příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví se řadí mezi daňově výhodné benefity, které však již nejsou výhodné pro obě strany, neboť pro zaměstnavatele tyto benefity nejsou

daňovým nákladem, ale alespoň z nich neplatí sociální a zdravotní pojištění. Tento benefit nesprávně zařadilo 137 respondentů. O 30 méně responzí zaznamenala odpověď „Dovolená nad rámec 4 týdnů“. Tento benefit je zařazen mezi daňově neutrální benefity. Zaměstnanec tento benefit musí zdanit a pro zaměstnavatele je to daňově uznatelný náklad, který podléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Tento benefit mylně označilo 35,2 % respondentů. Doprava do a ze zaměstnání též spadá do daňově neutrálních benefitů, přičemž tuto možnost chybně označilo 57 z celkových 304 respondentů.

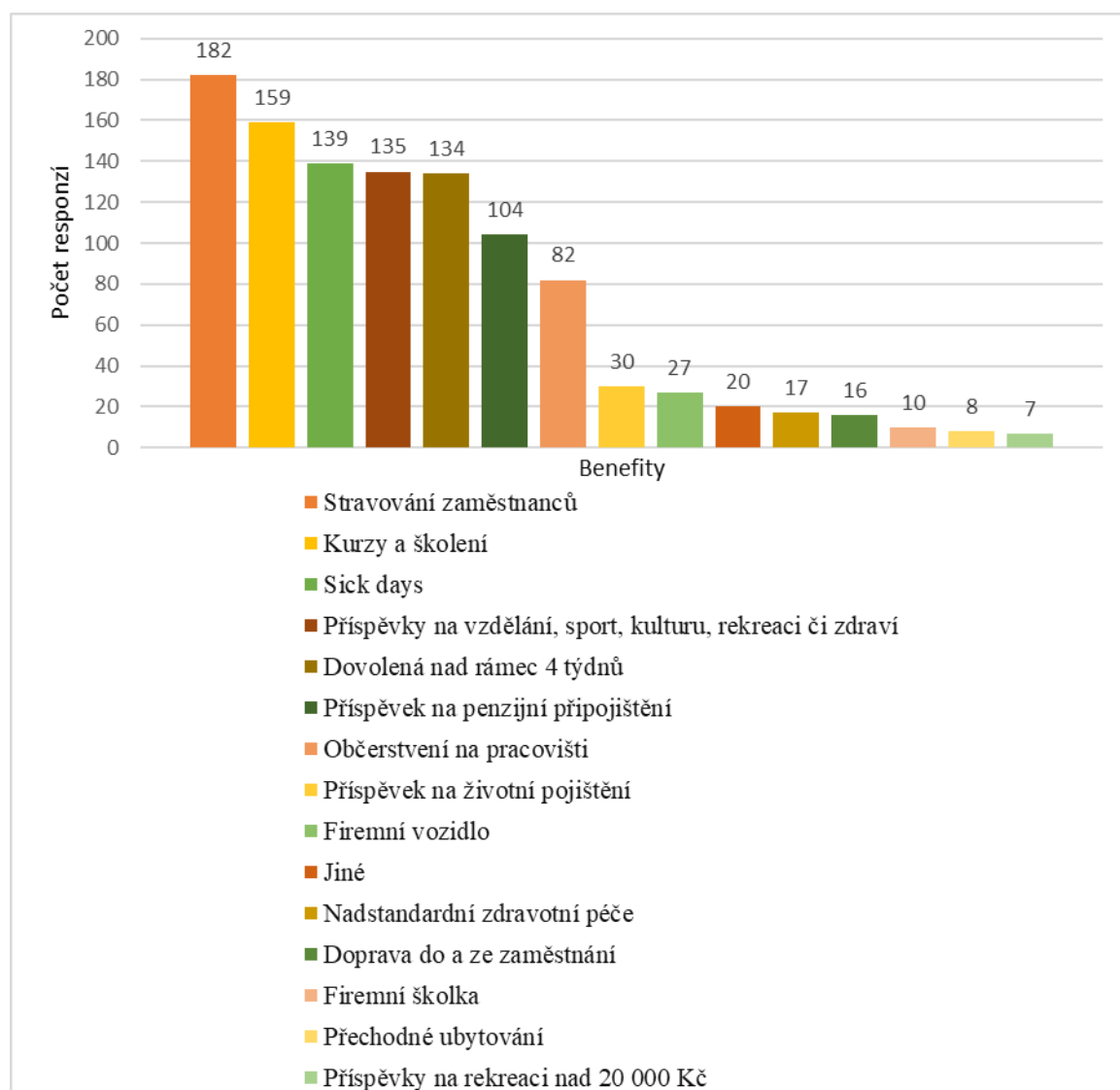
Následující graf 6 zachycuje odpovědi na otázku číslo 9. Účelem této otázky bylo zjistit, jaké dostávají dotazovaní zaměstnanci od svých zaměstnavatelů benefity, a následně to porovnat s otázkou 12, ve které bylo zjišťováno, jaké benefity by zaměstnanci opravdu preferovali.

Téměř 60 % (182) respondentů od svých zaměstnavatelů dostává benefit ve formě stravování. Jak již bylo napsáno výše, tento benefit je daňově maximálně výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Druhým nejčastěji poskytovaným benefitem jsou kurzy a školení. Ze 304 respondentů tento benefit získává 159 z toho 58 % z generace Y a 39 % z generace X. Benefit sick days neboli placené zdravotní volno, které může zaměstnanec využít kdykoliv potřebuje, protože není nutné mít potvrzení od lékaře, je také velice rozšířeným benefitem. Je poskytován 139 (45,7 %) respondentům. Jen o čtyři responze méně zaznamenala odpověď „Příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví“. Pouze o jednu responzi méně (134) než předcházející odpověď má benefit „Dovolená nad rámec 4 týdnů“. Tento benefit je poskytován 44,1 %. Příspěvek na penzijní připojištění od svých zaměstnavatelů získává 104 dotázaných. Tento výsledek je tvořen z 53 % generací X a generace Y se na tomto čísle podílí ze 45 %.

Dalším benefitem, který byl z možných odpovědí vybrán 27 % respondentů, je občerstvení na pracovišti. Následující benefity již nepřekonal hranici 10 %, takže je lze považovat spíše za ojediněle poskytované benefity. Pouze třicet respondentů od zaměstnavatelů dostává příspěvek na životní pojištění. Firemní vozidlo je poskytováno 27 dotázaným. Na dalších místech se umístily benefity „Nadstandardní zdravotní péče“ a „Doprava do a ze zaměstnání“ se 17 respektive 16 responzemi. Firemní školka s 3,3 % je na grafu zaznamenána jako třetím nejmeně čtým benefitem. Pouze osmi respondentům je poskytováno přechodné ubytování. Potvrzuje to malou znalost ohledně

tohoto benefitu, která byla zjištěna v předcházejí otázce, kdy pouze 15 lidí správně zařadilo tento benefit mezi daňově maximálně výhodné. Nejméně poskytovaným benefitem z nabízených možností je „Příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč“. Na výběr byla i možnost „Jiné“, kam mohli respondenti zaznamenat další možnosti. Avšak pouze jediný dotázaný uvedl jiný benefit, než které byly nabízené. Jednalo se o příspěvek v interní měně firmy. Zbýlých 19 respondentů uvedlo, že nedostávají žádné benefity.

Graf 6 Poskytované benefity zaměstnavatelem

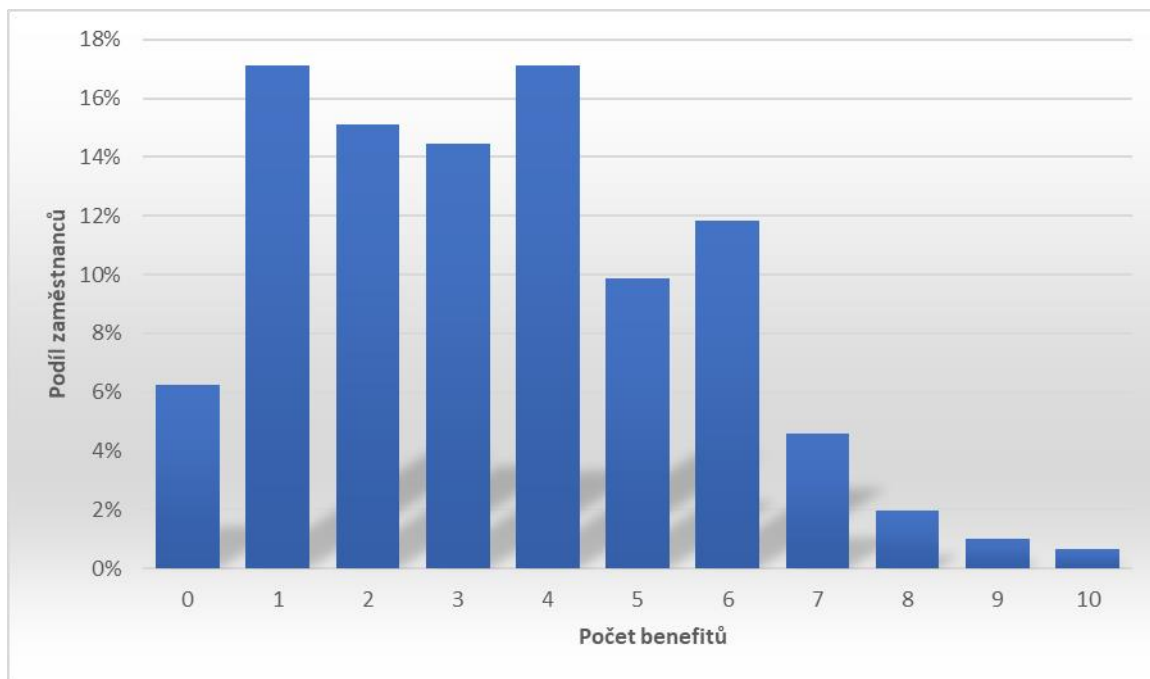


Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

Ze získaných dat z otázky číslo 9 bylo dále zjištěno, kolik benefitů je dotázaným zaměstnancům poskytováno. 52 respondentů dostává od svých zaměstnavatelů 1 benefit. Stejný počet dotázaných od svých zaměstnavatelů získává 4 benefity. Na dalším místě jsou 2 poskytované benefity. Toto množství benefitů přijímá 15 % dotázaných. Pouze o dva respondenty méně (44) je zaznamenáno u tří benefitů. Šest benefitů je poskytováno 36 dotázaným (11,8 %). Těsně pod 10 % je varianta, kdy zaměstnanci získávají 5 benefitů. Ze 304 dotázaných nedostává žádné benefity 19 z nich. Na další pozici je 7 benefitů. Tolik benefitů získává 14 respondentů. Necelá 2 % dotázaných dostává 8 benefitů. Pouze 3 dotázaní zaměstnanci jsou motivováni pomocí 9 benefitů a 10 benefitů označili jen 2 respondenti.

V následujícím grafu 7 jsou zaneseny počty benefitů, které dotázaní zaměstnanci dostávají.

Graf 7 Počet získávaných benefitů



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

Při porovnání dotazníkového šetření s názvem „BENEFITY 2019“, které provedla firma TREXIMA, spol. s r. o. spolu s Asociací samostatných odborů ČR viz graf 1, a dotazníkového šetření provedeného pro účely této diplomové práce je patrné, že téměř

stejné procento dotázaných uvedlo, že poskytuje/získává alespoň jeden benefit. V prvně zmíněném šetření uvedlo 95 % ekonomických subjektů, že svým zaměstnancům poskytuje alespoň 1 benefit a ve druhém šetření bylo zjištěno, že 93,75 % dotázaných zaměstnanců získává alespoň 1 benefit.

Z šetření „BENEFITY 2019“ viz graf číslo 2 je dále patrné, že zaměstnavatelé v České republice nejčastěji svým zaměstnancům poskytují benefit ve formě stravování. Předcházející otázka číslo 9 toto zjištění potvrzuje. Nejvíce zaměstnanců uvedlo, že je jim poskytováno stravování zaměstnanců.

U další otázky nebyla povinná odpověď, protože byla zaměřena pouze na ty, kteří dostávají stravenky a zjišťovala, jakou hodnotu stravenky dostávají zaměstnanci od svých zaměstnavatelů na den. Celkem na tuto otázku odpovědělo 143 ze 304 respondentů z toho 77 z generace X a 66 z generace Y. Z generace Z na tuto otázku nikdo neodpověděl. Z předcházejícího grafu 6 je patrné, že 182 dotázaných dostává benefit stravování a 143 z nich ve formě stravenek. Zbývajícím 39 dotázaným může být zaměstnavatelem poskytováno například stravování ve vlastním stravovacím zařízení, nebo může obstarat stravování v jiném zařízení prostřednictvím dalších subjektů.

Do následující tabulky 19 jsou zaneseny odpovědi na otázku číslo 10.

Tabulka 19 Hodnota stravenek na den

Hodnota stravenky	Responze	Hodnota stravenky	Responze
40 Kč	3	95 Kč	1
50 Kč	1	100 Kč	83
60 Kč	2	105 Kč	2
70 Kč	4	110 Kč	12
75 Kč	5	120 Kč	8
80 Kč	11	130 Kč	1
85 Kč	1	139 Kč	1
90 Kč	7	140 Kč	1

Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

Z dotazníkového šetření je patrné, že nejčastěji zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují stravenky v hodnotě 100 Kč. Tuto částku uvedlo 58 % dotázaných. Na druhém a třetím místě s rozdílem pouze jediné responze se umístily stravenky v hodnotě 110 Kč a 80 Kč. Z tabulky je na první pohled zřejmé, že jsou oblíbenější stravenky zaokrouhlené na celé desetikoruny. Nejvíce je to patrné u hodnot 80 až 110 Kč. Kdy hodnoty končící pětikorunou jsou v tabulce zastoupeny mnohonásobně méně. Stravenky v hodnotě 50 Kč, 85 Kč, 95 Kč, 130 Kč, 139 Kč a 140 Kč uvedlo v dotazníku vždy po jednom respondentovi. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí byla pro rok 2020 spočítána optimální hodnota stravenky na 131 Kč. Pouze jeden respondent uvedl, že mu zaměstnavatel poskytuje stravenku v hodnotě 130 Kč.

Otázka 11 souvisela s předcházející otázkou a odpovídali na ni pouze ti, kteří odpověděli na předchozí otázku. Cílem bylo zjistit, zdali vědí, kolik % z hodnoty stravenky za ně hradí zaměstnavatel. Na výběr byly možnosti: Méně než 30 %, 31–54 %, 55 %, 56–80 %, 81 % a více a nevím. Nejvíce respondentů označilo odpověď 31–54 %. Z celkových 34 responzí bylo 58,8 % z generace X a zbylých 41,2 % z generace Y. Pouze o tři responze méně zaznamenala varianta 56–80 %. Tuto variantu naopak uvedlo o 8,2 % více respondentů z generace Y. Přičemž si zaměstnavatel může odečíst z daní maximálně 55 % hodnoty stravenky. Přesně tuto hodnotu uvedlo v dotazníku 26 zaměstnanců, což je 18 %. Dalších 16 dotázaných vybralo odpověď 81 % a více a pouze 5 % z celkového počtu 143 odpovědí bylo u možnosti méně než 30 %. Zbylých 29 respondentů neví, kolik % z hodnoty stravenky za ně hradí zaměstnavatel.

Jak již bylo uvedeno výše, 12. otázka zjišťovala, jaké benefity dotázaní zaměstnanci preferují. Pořadí nabízených odpovědí, stejně tak jako v otázce číslo 9, je dle daňové výhodnosti. Prvních 5 uvedených benefitů spadá do skupiny daňově maximálně výhodných benefitů. Tomu odpovídá i vysoká četnost odpovědí u většiny benefitů z této skupiny. Benefit stravování je poskytován 182 dotázaným a při možnosti volby by si ho vybralo 177. Z generace X by tento benefit preferovalo 74 respondentů, což je 41,8 % z celkového počtu. Stravování nepreferuje 60 dotázaných z této generace, přestože 40 z nich nyní tento benefit dostává. Generace Y představuje 54,2 % ze získaných výsledků. Tuto odpověď nezaškrtno 64 respondentů, z nichž 23 tento benefit přijímá.

Z generace Z nikdo tento benefit nezískává, ale 7 z 10 dotázaných by tento benefit preferovalo.

Největší rozdíly právě mezi poskytovanými a preferovanými benefity jsou u příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na životní pojištění. U životního pojištění je rozdíl o 78 responzí u penzijního připojištění dokonce o 93. U jednotlivých generací je viditelný rozdíl. Respondenti narozeni mezi lety 1965 až 1982 ze 76,9 % chtějí příspěvek na penzijní připojištění. Právě věk je bezpochyby důvodem, proč pro tuto generaci je tento benefit tak důležitý. U generace Y se jedná o 54,4 %. Příspěvek na životní pojištění by chtělo z generace X 51 respondentů, což je o 34 více než, kterým je tento benefit poskytován. U generace Y je rozdíl ještě znatelnější. Nyní je příspěvek na životní pojištění umožňován 13 zaměstnancům, avšak uvítalo by ho 54. Z generace Z nikdo tento benefit nezískává, ale chtěli by ho 3 respondenti z této generace. Přechodné ubytování by preferovalo o 6 dotázaných více.

Posledním daňově maximálně výhodným benefitem jsou „Kurzy a školení“. Z následující tabulky 20 je patrné, že o tento benefit není takový zájem, jak si zaměstnavatelé mnohdy mohou dle četnosti poskytnutí myslet. Z generace X tento benefit preferuje pouze 37 respondentů. U generace Y je to více jak 52 %, což prokazuje, že si tato generace cení nadstavbového vzdělání, a i po ukončení vzdělání na školách chtějí právě například díky tomuto benefitu pokračovat ve svém vzdělávání. U generace Z tuto možnost označilo 6 lidí z 10.

Tabulka 20 Porovnání poskytovaných a preferovaných benefitů

Možnosti odpovědí	Poskytované benefity	Preferované benefity
Stravování zaměstnanců	182	177
Příspěvek na penzijní připojištění	104	197
Příspěvek na životní pojištění	30	108
Přechodné ubytování	8	14
Kurzy a školení	159	127
Příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví	135	171
Firemní školka	10	28
Občerstvení na pracovišti	82	99
Nadstandardní zdravotní péče	17	59
Doprava do a ze zaměstnání	16	45
Firemní vozidlo	27	97
Dovolená nad rámec 4 týdnů	134	188
Sick days	139	181
Příspěvky na rekreaci nad 20 000 Kč	7	57
Jiný...	20	6

Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

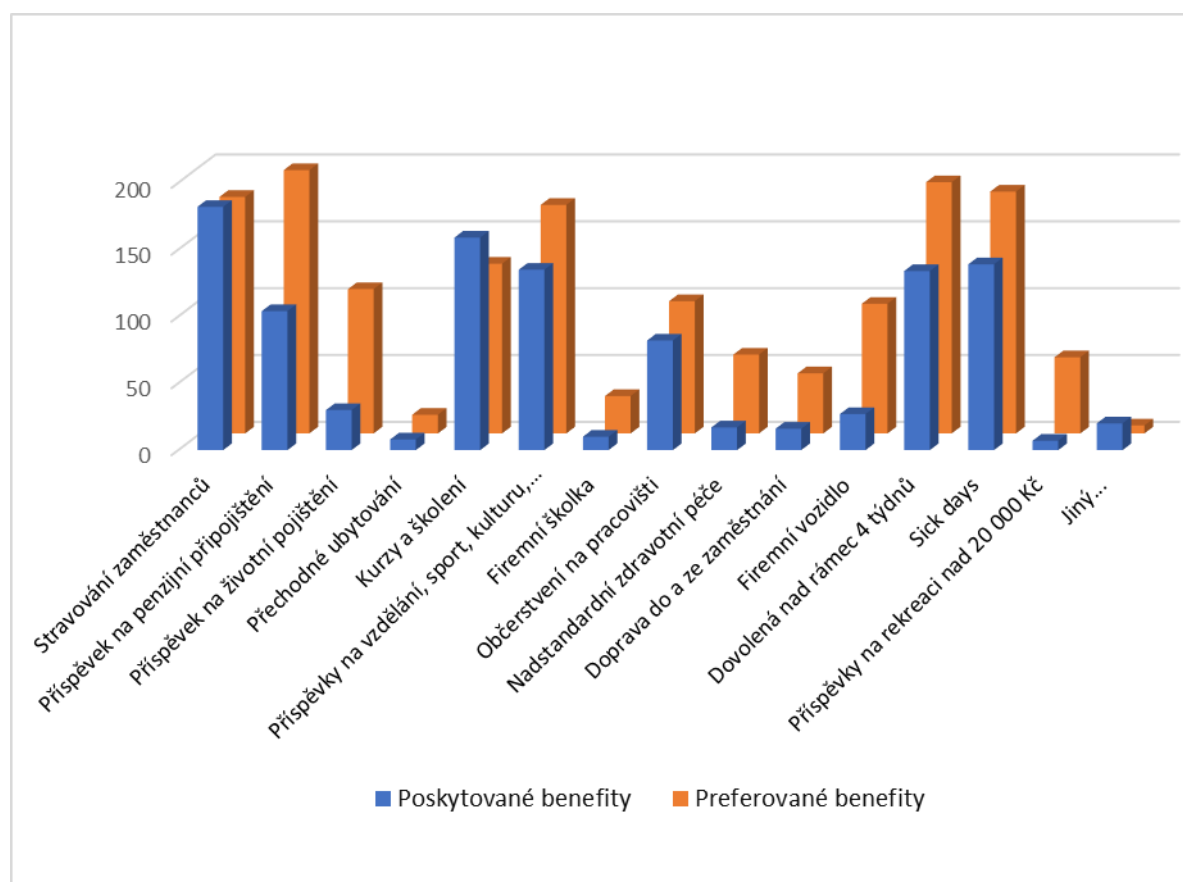
Druhou skupinou jsou daňově výhodné benefity. Sem spadají příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví, firemní školka, občerstvení na pracovišti a nadstandardní zdravotní péče. Poptávka po všech těchto benefitech převyšuje nabídku od zaměstnavatelů. Největší rozdíl je u nadstandardní zdravotní péče. Tento benefit by preferovalo 59 dotázaných (32 z generace X, 25 z generace Y a 2 z nejmladší generace). Opět zde může hrát roli stáří, kdy generace X vzhledem ke svému věku vyžaduje zdravotní péči častěji. Nejžádanějším benefitem z této skupiny jsou příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví. Tento příspěvek preferuje 171 z celkového počtu 304 respondentů, to je více než 56 %.

Další skupinou jsou daňově neutrální benefity. Dopravu do a ze zaměstnání by chtělo o 29 více respondentů, než kteří tento benefit dostávají. Druhým nejžádanějším benefitem ze všech je dovolená nad rámec 4 týdnů. Tuto přednost by chtělo 188 respondentů. Jen o 7 méně responzí zaznamenala odpověď „Sick days“ a s téměř 60 % se tento benefit stal třetím nejžádanějším.

Poslední skupinou jsou daňově nevýhodné benefity. Sem se řadí příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč. Tento benefit je poskytován pouze 7 respondentům a preferovalo by ho o 50 dotázaných více.

Pro přesnější znázornění je přiložen následující graf 8, pro který jsou podklady v předcházející tabulce 20.

Graf 8 Porovnání poskytovaných a preferovaných benefitů



Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

I v této otázce byla zařazena možnost „Jiné“, kam mohli respondenti zapsat jiný jimi preferovaný benefit. Tuto odpověď si vybralo pouze 6 dotázaných. Pět z nich uvedlo 13. plat a jeden flexibilní pracovní dobu.

Poslední otázka zněla: „Seřad'te motivační faktory v pracovním prostředí, které Vás motivují k lepšímu pracovnímu výkonu“. Úkolem bylo přiřadit uvedeným faktorům pořadí dle preferencí (1. – nejdůležitější, 6. – nejméně důležitá). Jednotlivé možnosti byly vybrány z Maslowovy pyramidy potřeb doplněné o motivační faktory z pracovního prostředí. Základnou pyramidu je v pracovním prostředí mzda. Na dalším stupni se nachází jistota práce. Na středním stupni jsou přátelské vztahy na pracovišti. Pod vrcholem je zařazeno uznání jedince jako zaměstnance. K potřebě seberealizace, která se nachází na samém vrcholu pyramidy, lze přirovnat úspěšnost v práci a možnost dalšího rozvoje a vzdělání.

Výsledky této otázky byly nesmírně vyrovnané a potvrzuje to fakt, že pro každého jedince je v životě důležité něco jiného. S průměrem 2,9 zařadili respondenti na první – nejdůležitější pozici mzdu. Z generace X mzdu zařadilo na toto místo 26,9 % a na druhé místo 28,4 %. U generace Y je procentuální podíl u této odpovědi o něco málo nižší. Na první pozici ji zařadilo 24,4 % a na druhou 25 %. Na první místo tuto odpověď zařadili 4 z 10 respondentů z generace Z.

S desetinovým rozdílem se na druhém místě umístila úspěšnost v práci. Jako nejdůležitější motivační faktor tuto možnost zvolilo stejné procento respondentů z generace X jako mzdu. Úspěšnost v práci 13,4 % generace X zařadilo na druhou pozici. U generace Y dalo 31,9 % úspěšnost v práci na první pozici, na druhou pozici ji zařadilo 16,3 % Mileniálů.

Za nejméně důležitý motivační faktor svými odpověďmi určili respondenti uznání jedince jako zaměstnance. Z generace X tuto možnost zařadilo na šestou pozici 31 dotázaných (23,1 %), z generace Y 41 (25,6 %) a jeden z generace Z (6 respondentů z této generace zařadilo odpověď uznání jedince jako zaměstnance na pátou pozici).

Pořadí odpovědí bylo uspořádáno dle průměru. Součet preferencí (1–6) u všech dotázaných byl následně vydělen celkovým počtem respondentů (304). Vzhledem k tomu, že dotázaní přiřazovali pořadí dle preferencí, kde 1. byla nejdůležitější, odpověď s nejnižším průměrem se řadí na první nejpreferovanější místo.

Odpovědi na 13. otázku byly dle průměru seřazeny následovně:

1. **Mzda** – průměr 2,9
2. **Úspěšnost v práci** – průměr 3,0
3. **Přátelské vztahy na pracovišti** – průměr 3,4
4. **Jistota práce** – průměr 3,7
5. **Možnost dalšího rozvoje a vzdělání** – průměr 3,8
6. **Uznání jedince jako zaměstnance** – průměr 4,2

4.3.2 Optimální struktura zaměstnaneckých benefitů s ohledem na věkovou strukturu zaměstnanců

Na základě získaných výsledků z dotazníkového šetření bude v této kapitole navržena optimální struktura zaměstnaneckých benefitů pro jednotlivé generace.

Do následující tabulky 21 jsou zaneseny výsledky z dotazníkového šetření. V tabulce jsou uvedeny absolutní a relevantní četnosti jednotlivých preferovaných benefitů u jednotlivých generací. Tato data slouží jako podklad pro tvorbu optimální struktury benefitů pro jednotlivé generace.

Tabulka 21 Preferované benefity u jednotlivých generací

Benefity	Generace X		Generace Y		Generace Z	
	Četnost		Četnost		Četnost	
	Absolutní	Relevantní	Absolutní	Relevantní	Absolutní	Relevantní
Stravování zaměstnanců	74	55,2 %	96	60,0 %	7	70,0 %
Příspěvek na penzijní připojištění	103	76,9 %	87	54,4 %	7	70,0 %
Příspěvek na životní pojištění	51	38,1 %	54	33,8 %	3	30,0 %
Přechodné ubytování	4	3,0 %	10	6,3 %	0	0,0 %
Kurzy a školení	37	27,6 %	84	52,5 %	6	60,0 %
Příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví	53	39,6 %	110	68,8 %	8	80,0 %
Firemní školka	7	5,2 %	18	11,3 %	3	30,0 %
Občerstvení na pracovišti	28	20,9 %	65	40,6 %	6	60,0 %
Nadstandardní zdravotní péče	32	23,9 %	25	15,6 %	2	20,0 %
Doprava do a ze zaměstnání	12	9,0 %	31	19,4 %	2	20,0 %
Firemní vozidlo	18	13,4 %	75	46,9 %	4	40,0 %
Dovolená nad rámec 4 týdnů	73	54,5 %	109	68,1 %	6	60,0 %
Sick days	77	57,5 %	99	61,9 %	5	50,0 %
Příspěvky na rekreaci nad 20 000 Kč	15	11,2 %	41	25,6 %	1	10,0 %

Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování

➤ Generace X

Dle získaných výsledků je nejpreferovanějším benefitem pro tuto generaci příspěvek na penzijní připojištění. Tento benefit je daňově maximálně výhodný, a tak se vyplatí jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Druhým nejžádanějším benefitem s 57,5 % je sick days, který spadá do skupiny daňově neutrálních. Dále by tato generace ocenila stravování zaměstnanců. Více jak polovina dotázaných z generace X by ještě preferovalo dovolenou nad rámec 4 týdnů.

Tyto benefity se jeví jako optimální pro skupinu zaměstnanců narozenou mezi lety 1965 až 1982:

1. Příspěvek na penzijní připojištění
2. Sick days
3. Stravování zaměstnanců
4. Dovolena nad rámec 4 týdnů

S 39,6 % a 38,1 % se na dalších místech umístily příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví a příspěvek na životní pojištění. V případě zájmu a možnostech firmy by mohla být struktura benefitů pro zaměstnance z generace X doplněna o uvedené benefity.

➤ **Generace Y**

Pro Mileniály je typické, že vyžadují hodně volného času a peníze hodlají investovat právě do volnočasových aktivit. To potvrzují data z dotazníkového šetření a podle toho je též sestavena optimální struktura benefitů. Proto více jak 61 % zaměstnanců z generace Y preferuje příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví, dovolenou nad rámec 4 týdnů (s rozdílem jediného respondenta) a sick days. Čtvrtým nejžádanějším benefitem je stravování a spolu s příspěvkem na penzijní připojištění a kurzy a školení, které jsou taktéž žádány více jak 50 % dotázaných z generace Y, spadají tyto benefity do skupiny daňově maximálně výhodných.

Následující benefity tak tvoří optimální strukturu pro generaci Y též nazývanou jako „Mileniáni“.

1. Příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví
2. Dovolena nad rámec 4 týdnů
3. Sick days
4. Stravování zaměstnanců
5. Příspěvek na penzijní připojištění
6. Kurzy a školení

V případě rozšíření struktury se dá následně uvažovat o benefitech „Firemní vozidlo“ a „Občerstvení na pracovišti“. Tyto benefity by preferovalo více jak 40 % dotázaných z této generace.

➤ **Generace Z**

Vzhledem k nízkému počtu respondentů z této generace, který byl ze statistického hlediska nevypovídající, není proto možné dedukovat optimální strukturu benefitů pro tuto generaci.

Pro zaměstnavatele je nyní ještě předčasné vymezovat optimální strukturu benefitů, neboť tato generace se pracovním teprve bude profilovat.

4.3.3 Zaměstnanecké benefity v době pandemie

Celý svět byl v roce 2020 ovlivněn pandemií Covid-19. Touto nemocí byly zasaženy jak naše osobní, tak i pracovní životy. Mnoho tuzemských firem se dostalo do finančních problémů nebo se muselo změnit jejich fungování. To vše se dotklo i poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Ještě před rokem, kdy byl nedostatek pracovní síly na trhu, se zaměstnavatelé předháněli, kdo nabídne více a lepší benefity, a tím získá optimální zaměstnance.

Dle průzkumu Grafton Recruitment 72 % zaměstnavatelů na jaře zachovalo výši mezd a na podzim poskytovalo 88 % zaměstnavatelů plnou mzdu. Firmy, které ke snížení přistoupily, dle výzkumu většinou uvádějí, že snižování mezd bylo pouze dočasné a nyní již poskytují mzdy ve stejné výši jako před pandemií. Většina firem (až 86 %) i přes úsporná opatření nehodlá ve velkém rušit benefity, avšak již nyní jsou patrné změny v poskytování na českém trhu. Vzhledem k tomu, že je mnoho provozoven, kde se dají benefity uplatňovat, uzavřených, mění se způsob čerpání. Místo návštěvy sportovních zařízení, divadel či kin mohou zaměstnanci své benefity čerpat online například na nákup knih nebo na nákup v lékárně. (Grafton recruitment, 2021)

Firma Sodexo Benefits v reakci na vzniklou situaci prodloužila platnost papírových poukázek Sodexo pro volný čas a prošlých bodů na Flexi Pass Card. Platnost se prodloužila o tři měsíce, to je do 31. března 2021. (Jakešová, 2021)

➤ **Stravování**

Dle některých průzkumů jsou příspěvky na stravování stále nejoblíbenějším benefitem. Což potvrzují i výsledky dotazníkového šetření provedeného v rámci této diplomové práce. Avšak otázkou je, jak dlouho zůstanou nejoblíbenějším benefitem vzhledem obrovskému nárůstu pracovníků na home office. (Novinky.cz, 2020)

➤ **Home office**

Do loňského roku byl tento benefit velice preferovaný, kdy zaměstnanci chtěli dostat možnost pracovat z domova. Avšak v době pandemie, kdy minimálně třetina lidí začala alespoň částečně pracovat z domu, se ukázaly především negativní stránky home office. Problémem je oddělit osobní a pracovní povinnosti. Zaměstnanci si také stěžují, že jim chybí osobní kontakt s kolegy. (Jakešová, 2021)

➤ **Sick days**

Oproti minulým rokům mnozí zaměstnavatelé zvýšili počet sick days. Hlavním důvodem je, aby zaměstnanci s příznaky zůstali doma a nešířili tak možnou nákazu na pracovišti mezi ostatní kolegy. Dá se předpokládat, že ze stejného důvodu se nabídka tohoto benefitu bude i nadále rozrůstat. (Grafton recruitment, 2021)

➤ **Nadstandardní zdravotní péče**

I tento benefit souvisí se zdravím a ve srovnání s předkoronavirovou dobou je o něj vyšší zájem. Zaměstnanci se snaží ochránit a posílit svůj zdravotní stav. Zájem zaměstnanců však převyšuje nabídku zaměstnavatelů. (Jakešová, 2021)

I toto potvrzují získané výsledky, kdy 59 dotázaných preferuje nadstandardní zdravotní péči, avšak od zaměstnavatele tento benefit dostává pouze 17 respondentů.

➤ **Firemní vozidlo**

V době pandemie je cestování hromadnou dopravou považováno za rizikové, a proto je zaznamenán zvýšený zájem o služební auta. Zaměstnanci se spolu s firemním vozidlem poptávají též po parkovacím místě. Tento benefit není příliš rozšířený, přestože zájem je o něj čím dál větší. (Grafton recruitment, 2021)

Dotázaní zaměstnanci potvrzují výsledky průzkumu, který provedla firma Grafton Recruitment. Firemní vozidlo je poskytováno pouze 27 z nich, avšak preferovalo by ho 97 dotázaných.

5 Závěr

Tato diplomová práce se věnovala optimalizaci příjmů zaměstnanců s ohledem na věkovou strukturu. Teoretická část byla zpracována na základě získaných podkladů z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. Ve vlastní práci, kde byla teoretická východiska využita, bylo hlavním cílem vyhodnotit problematiku osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů jak z účetního, tak z daňového pohledu a na modelových příkladech ukázat, jak lze optimalizovat příjmy. V neposlední řadě byla na základě dotazníkového šetření vytvořena optimální struktura zaměstnaneckých benefitů pro jednotlivé generace.

Od roku 2021 došlo ke změně metodiky výpočtu čisté mzdy v České republice. Zatímco v roce 2020 byla pro výpočet mzdy používaná takzvaná superhrubá mzda, od nového roku se čistá mzda počítá z hrubé mzdy. Pokud má zaměstnanec u svého zaměstnavatele podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti pro zdaňovací období spolu se zvýšenou základní slevou na poplatníka, která v roce 2021 činí 2 320 Kč/měsíc, obdrží zaměstnanec každý měsíc vyšší čistou mzdu, než kterou dostával v roce 2020.

Zaměstnanecké benefity hrají na trhu práce velkou roli. Jsou výhodné jak pro zaměstnance, kteří jsou díky benefitům ochotnější pracovat a dosahují lepších výsledků, tak pro zaměstnavatele, kteří se snaží získat a udržet si své motivované zaměstnance. Zdali zaměstnavatelé benefity poskytnou je však zcela na nich.

Benefity se rozdělují dle daňové výhodnosti. Využití daňově maximálně výhodných benefitů je hodnoceno nejpříznivěji. Pro zaměstnance je to příjem osvobozený od daně z příjmů a zároveň nenavýšuje základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele jsou tyto výdaje daňově účinným nákladem snižující základ daně z příjmu.

Optimální struktura benefitů pro jednotlivé generace byla navržena dle získaných informací z provedeného dotazníkového šetření. Dle výsledků je patrné, že se v jednotlivých generacích liší struktura poskytovaných a preferovaných benefitů.

Na základě provedených modelových výpočtů a následné komparace výsledků z minulého roku lze předpokládat, že daňově maximálně výhodné benefity sníží svůj význam a využití.

6 Seznam použitých zdrojů

6.1 Odborná literatura

1. **Armstrong, Michael. 2009.** *Armstrong's handbook of Human Resource Management practice.* 11. Londýn : Kogan Page, 2009. 978-0-7494-5242-1.
2. **Benešová, Jana, a další. 2014.** *Firemní hity: nadčasové benefity.* Liberec : Centrum Kašpar, 2014. 978-80-905552-6-6.
3. **BizBooks, Kolektiv autorů. 2013.** *Jak ovládnout své peníze: Finanční plánování pro každého.* Brno : BizBooks, 2013. 978-80-265-0127-5.
4. **Brůha, Dominik, a další. 2019.** *Abeceda personalisty 2019.* Ostrava : ANAG, 2019. 978-80-7554-201-4.
5. **Eger, Ludvík a Egerová, Dana. 2017.** *Základy metodologie výzkumu.* Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2017. 978-80-261-0735-4.
6. **Gavora, Peter. 2010.** *Úvod do pedagogického výzkumu.* Brno : Paido, 2010. 978-80-7315-185-0.
7. **Halabrinová, Dagmar. 2016.** *Praktický průvodce podnikatele aneb jak vést daňovou evidenci.* Brno : Approfitail Czech Republic, 2016. 978-80-905622-2-6.
8. **Hejda, Jan. 2017.** *Management lidských zdrojů pracovní právo.* Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 2017. 978-80-245-2236-4.
9. **Hendl, Jan. 2005.** *Kvalitativní výzkum - Základní metody a aplikace.* Praha : Portál, s. r. o., 2005. 978-80-7367-485-4.
10. **Jouza, Ladislav. 2007.** *Průvodce zaměstnaneckými výhodami.* Praha : BMSS-Start, spol. s r. o., 2007. 1214-0813.
11. **Klimešová, Ludmila. 2018.** *Daňová optimalizace.* Praha : Ústav práva a právní vědy, o.p.s. a European Business School SE, 2018. 978-80-87974-17-9.
12. **Macháček, Ivan. 2019.** *Optimalizace daně z příjmů fyzických osob.* Ostrava : ANAG, spol. s r. o. , 2019. 978-80-7554-195-6.
13. **Macháček, Ivan. 2019.** *Zaměstnanecké benefity a daně.* Praha : Wolters Kluwer, a. s., 2019. Sv. 5.vyd. 978-80-7598-361-9.
14. **Ministerstvo financí a Generální finanční ředitelství. 2020.** *ÚZ č. 1346 - Daně z příjmů, evidence tržeb 2020.* Ostrava : Sagit, 2020. 978-80-7488-380-4.

15. **Myslivcová, Světlana. 2019.** *Personální marketing v řízení lidských zdrojů*. Brno : Masarykova univerzita, 2019. 978-80-210-9356-0.
16. **Nakonečný, Milan. 2005.** *Sociální psychologie organizace*. Praha : Grada Publishing, 2005. 80-247-0577-X.
17. **Randlová, Nataša a Hůrka, Petr. 2019.** *ÚZ č. 1307 - zákoník práce 2019*. Ostrava : Sagit, 2019. 978-80-7488-340-8.
18. **Strouhal, Jiří. 2018.** *Účetní souvztahnosti podnikatelských subjektů*. Praha, 264 s., 2. vyd. : Wolters Kluwer, 2018. 978-80-7552-991-6.
19. **Syrový, Petr a Tyl, Tomáš. 2011.** *Osobní finance: řízení financí pro každého*. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2011. 978-80-247-3813-0.
20. **Šikýř, Martin. 2016.** *Personalistika pro manažery a personalisty, 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2016. 978-80-247-5870-1.
21. **Šubrt, Bořivoj, a další. 2020.** *Abeceda mzdové účetní 2020*. Praha : ANAG, 2020. 978-80-7554-253-3.
22. **Tureckiová, Michaela. 2004.** *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha : Grada Publishing, 2004. 80-247-0405-06.
23. **Vybíhal, Václav a kolektiv. 2020.** *Mzdové účetnictví 2020*. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2020. 978-80-271-1032-2.
24. **Walker, Ian. 2010.** *Research Methods and Statistics*. Londýn : Macmillan Education UK , 2010. 0230249884.

6.2 Internetové zdroje

1. **Berglová, Lucie. 2017.** Zaměstnanecké benefity a daně. *Fučík a partneři: Auditoři-daňový poradci*. [Online] 27. červenec 2017. [Citace: 1. červenec 2020.] <http://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>.
2. **Berkup, Sezin Baysal. 2014.** Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in Business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. [Online] Izmir: Gediz University, 2014. [Citace: 13. červenec 2020.] <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/4247/4153>.

3. **Český statistický úřad. 2018.** ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Příjmy a životní podmínky domácností - 2017- metodické vysvětlivky.* [Online] 2018. [Citace: 30. červen 2020.]
<https://www.czso.cz/documents/10180/61601872/16002118mc.pdf/c6fdc818-b52a-485f-8a82-b5b97d1e7be1?version=1.1>.
4. **Český statistický úřad. 2020.** Český statistický úřad . *Průměrné mzdy 3. čtvrtletí 2020.* [Online] 4. Prosinec 2020. [Citace: 1. únor 2021.]
<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2020>.
5. **Eurostat. 2020.** The life of women and men in Europe - a statistical portrait. [Online] 2020. [Citace: 15. Listopad 2020.]
<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/index.html?lang=en>.
6. **Evropský parlament. 2020.** Evropský parlament. *Proč jsou v odměňování žen a mužů rozdíly?* [Online] 13. leden 2020. [Citace: 15. listopad 2020.]
<https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20200109STO69925/pro-c-jsou-v-odmenovani-zen-a-muzu-rozdily>.
7. **Finanční správa, České republiky. 2021.** Aktuální dotazy a odpovědi k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za zdaňovací období 2020 a pro zdaňovací období 2021. *Finanční správa.* [Online] 2021. [Citace: 18. leden 2021.]
<https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/dotazy-a-odpovedi/dan-z-prijmu-ze-zavisle-cinnosti/aktualni-faq-dpfo-zav-za2020-pro2021-11171>.
8. **Finanční správa, České republiky. 2020.** Daň z příjmů fyzické osoby. *Finanční správa.* [Online] 2020. [Citace: 10. říjen 2020.]
<https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/fyzicke-osoby-poplatnik/obecne-informace>.
9. **Gradua. 2015.** Generace XYZ - seznamte se. *Gradua - otevřené vzdělávací kurzy a školení, vzdělávání zaměstnanců na míru, profesní vzdělávání, certifikace, rekvalifikační kurty a personální poradenství.* [Online] 2015. [Citace: 8. červenec 2020.]
<https://www.gradua.cz/blog/vzdelavani-zamestnacu/generace-xyz.html>.

10. **Grafton recruitment. 2021.** Tisková zpráva - Většina firem v době pandemie nesnižovala mzdy ani benefity. *Grafton recruitment*. [Online] 19. leden 2021. [Citace: 2. březen 2021.] <https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/tiskove-zpravy/vetsina-firem-v-dobe-pandemie-nesnizovala-mzdy-ani-benefity>.
11. **Hays. 2013.** Gen Y and the World of Work - A report into the workplace needs, attitudes and aspiration of Gen Y. [Online] 2013. [Citace: 13. červenec 2020.] https://social.hays.com/wp-content/uploads/2013/10/Hays_Report_V4_02122013_online.pdf.
12. **Jakešová, Dana. 2021.** Benefity v roce 2021? Firmy cílí na zdraví a pohodu svých zaměstnanců. *iDNES.cz*. [Online] 15. leden 2021. [Citace: 2. březen 2021.] https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/benefit-zamestnanec-prace-zamestnani-firma-zamestnavatel-bonus-pracovnik-zamestnanecke-vyhody-home-o.A210114_121246_podnikani_daja.
13. **Mečířová, Lucie. 2020.** Jaká je v roce 2020 daňově nejvýhodnější stravenka. *Finance.cz*. [Online] 22. leden 2020. [Citace: 7. červenec 2020.] <https://www.finance.cz/530532-danove-nejvyhodnejsi-stravenka/>.
14. **Ministerstvo financí. 2021.** Co přináší stravenkový paušál. *Ministerstvo financí České republiky*. [Online] 8. leden 2021. [Citace: 18. leden 2021.] <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/prehledne-co-prinasi-stravenkovy-pausal-39391>.
15. **Novinky.cz. 2020.** Koronavirus zamával i s benefity. Firmy budou při jejich poskytování opatrnější. *Novinky.cz*. [Online] 5. prosinec 2020. [Citace: 1. březen 2021.] <https://www.novinky.cz/finance/clanek/koronavirus-zamaval-i-s-benefity-firmy-budou-pri-jejich-poskytovani-opatrnejsi-40344340>.
16. **Příspěvky v roce 2020. 2020.** Příspěvek na penzijní připojištění pro rok 2020. [Online] 15. leden 2020. [Citace: 14. srpen 2020.] <https://www.prispevky.cz/ostatni/penzijni-pripojisteni>.
17. **TREXIMA. 2019.** Benefity 2019, Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli. [Online] 2019. [Citace: 26. říjen 2020.] https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf.

18. **Žurovec, Michal. 2020.** Přehled nejdůležitějších změn v gesci Ministerstva financí pro rok 2021. *Ministerstvo financí České republiky*. [Online] 31.. prosinec 2020. [Citace: 18. leden 2021.] <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/prehled-nejdulezitejsich-zmen-v-gesci-mi-40144>.
19. **Žurovec, Michal. 2020.** Vláda schválila prodloužení daňových úlev. *Ministerstvo financí České republiky*. [Online] 8. červen 2020. [Citace: 10. říjen 2020.] <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/ministerstvo-financi-prodlouzi-termin-pr-37832>.

7 Přílohy

Příloha 1 Prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti

PROHLÁŠENÍ

poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

pro zdaňovací období (pro část zdaňovacího období)¹⁾

Prohlášení k dani činím / dodatečně činím ^{1a)} podle § 38k zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) pro plátce daně (zaměstnavatele)

Název plátce daně _____
Adresa _____
Identifikace poplatníka
Příjmení _____ Jméno(-a) _____ Rodné číslo _____
Adresa bydliště (místo trvalého pobytu) _____

Daňový rezident ČR dále vyplní: Datum narození _____
Číslo a typ dokladu prokazující totožnost poplatníka _____ Stát, který tento doklad vydal _____
Identifikace pro daňové účely ve státu daňové rezidence _____ Stát, jehož jste daňovým rezidentem _____

¹⁾ použijte např. při dalším nástupu ke stejnému plátcovi daně v průběhu uvedeného zdaňovacího období (např. „od září RRRR“)

^{1a)} označte „XD“, pokud činíte prohlášení k dani dodatečně podle § 38k odst. 7 zákona v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění

Podle § 35ba odst. 1 zákona uplatňuji²⁾

Základní slevu na poplatníka (písm. a)
Základní slevu na invaliditu (písm. c) a prohlašuji, že mi byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně z důvodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo že mi zanikl nárok na invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu
Rozšířenou slevu na invaliditu (písm. d) a prohlašuji, že mi byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně nebo jiný důchod z důvodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem invalidní ve III. stupni, zanikl mi nárok na invalidní důchod pro invaliditu III. stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně a starobního důchodu nebo že jsem podle zvláštních předpisů invalidní ve III. stupni, avšak žádost o invalidní důchod pro invaliditu III. stupně mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem invalidní ve III. stupni
Slevu na držitele průkazu ZTP/P (písm. e) a prohlašuji, že mi byl přiznán nárok na průkaz ZTP/P
Slevu na studenta (písm. f) a prohlašuji, že se soustavně připravuji na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem (do 26 let) nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání (do 28 let)

²⁾ označte „X“ slevu na dani, kterou uplatňujete. Uplatňujete-li slevu na dani až dodatečně, tj. v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, označte předmětnou slevu na dani „XD“ a do stejného políčka uveďte i kalendářní měsíce, za které příslušnou slevu na dani dodatečně uplatňujete (např. „XD 9–12“)

Podle § 35c a § 35d zákona uplatňuji / dodatečně uplatňuji⁵⁾ daňové zvýhodnění³⁾

na mnou vyživované dítě/děti podle § 35c odst. 6 zákona a podle § 38k odst. 4 písm. c) zákona uvádím v níže uvedené tabulce, jaký je počet těchto vyživovaných dětí žijících v mé společné hospodářské domácnosti na území členského státu EU nebo EHP a současně uvádím, na které děti uplatňuji/neuplatňuji daňové zvýhodnění ve výši náležející podle § 35c odst. 1 zákona

Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Uplatňuji/neuplatňuji nárok ve výši na ³⁾	ZTP/P ⁴⁾	Zletilé dítě ⁴⁾	Dodatečně za kalendářní měsíce ⁵⁾

³⁾ tabulku vyplňte pouze v případě, že uplatňujete daňové zvýhodnění. Do tabulky vyplňte všechny Vámi vyživované děti žijící ve Vaší společné hospodářské domácnosti, a to bez ohledu na jejich další uplatnění. Dále děti, na které uplatňujete daňové zvýhodnění označte podle výše nároku: na jedno dítě označte „1.“, na druhé dítě označte „2.“, na třetí a každé další vyživované dítě označte „3.“, a děti, na které daňové zvýhodnění neuplatňujete, označte „N“

⁴⁾ dále u jednotlivých uplatňovaných dětí označte „X“ splněnou podmínku – tzn. u sloupce ZTP/P vyznačte, kterému z dětí byl přiznán nárok na průkaz ZTP/P a u sloupce „Zletilé dítě“ označte „X“, které z dětí je zletilé (do 26 let) a není mu přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně a splňuje další podmínky uvedené v § 35c odst. 6 písm. b) bod 1. až 3. zákona

⁵⁾ pokud uplatňujete daňové zvýhodnění až dodatečně v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, pak v nadpisu této části označte „XD“, a zároveň vyplňte v posledním sloupci tabulky kalendářní měsíce, za které dodatečně uplatňujete daňové zvýhodnění (např. 9–12)

Podle § 38k odst. 4 zákona prohlašuji, že:

- a) současně **neuplatňuji** za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období **nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona** u jiného plátce daně a že současně na stejné období kalendářního roku jsem neučinil(-a) u jiného plátce daně prohlášení k dani,
 b) současně za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období **neuplatňuji daňové zvýhodnění** na mnou vyživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění na to samé vyživované dítě neuplatňuje jiná osoba,
 c) v rámci téže společně hospodařící domácnosti **vyživuje tytéž mnou vyživované děti i jiný poplatník ANO** **NE** ⁶⁾ ^{6a)}

Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Adresa bydliště (místo trvalého pobytu)	Uplatňuje daňové zvýhodnění ANO/NE	Zaměstnání ANO/NE ⁷⁾
Název plátce daně ⁷⁾					
Adresa plátce daně ⁷⁾					

⁶⁾ pokud daňové zvýhodnění neuplatňujete, bod c) ani tabulku nevyplňujete

^{6a)} za předpokladu, že ve společně hospodařící domácnosti vyživuje děti pouze jeden poplatník, který zároveň uplatňuje daňové zvýhodnění, označte křížkem variantu **NE** a tabulku nevyplňujte. Tabulku vyplňte vždy, pokud křížkem označíte variantu **ANO**, tzn., že v téže společně hospodařící domácnosti vyživuje děti i jiný poplatník. Uveďte identifikační údaje druhého poplatníka a vyberte zvolenou variantu – zda druhý z poplatníků uplatňuje či neuplatňuje daňové zvýhodnění

⁷⁾ pokud je druhý z poplatníků také zaměstnán (ve sloupci „Zaměstnání“ je uvedeno „ANO“), pak bez ohledu na skutečnost, zda tento poplatník u svého plátce daně (zaměstnavatele) uplatňuje či neuplatňuje daňové zvýhodnění – uveďte vždy název a adresu tohoto plátce daně

Dojde-li během zdaňovacího období ke změně skutečností rozhodných pro výpočet záloh na daň a daně nebo ke změně podmínek pro poskytnutí slev na dani, nebo daňového zvýhodnění, oznámím v souladu s § 38k odst. 8 zákona tuto změnu plátcí daně (použijte např. změnové tabulky) nejpozději posledním dnem kalendářního měsíce, v němž změna nastala nebo v němž bylo o změně rozhodnuto.

Jsem si **vědom(-a)** následků nepravdivého prohlášení, a jsem si vědom(-a) toho, že vzniklý rozdíl z nesprávně sražené zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a neoprávněně vyplaceného daňového bonusu, který vznikl mým zaviněním, bude v plné výši spolu s úrokem z prodlení sražen z mé mzdy.

Podpisová část

Potvrzuji pravdivost a úplnost údajů uvedených v tomto prohlášení a prokazují je příslušnými doklady podle § 38l zákona

	Prokazatelně učiněné prohlášení poplatníkem ⁸⁾ (písemně, elektronicky) a datum	Ověření plátcem daně ⁹⁾ (písemně, elektronicky) a datum
Na uvedené zdaňovací období		
Dodatečně za uvedené zdaňovací období (podle § 38k odst. 7 zákona)		

⁸⁾ rozumí se projev vůle poplatníka, buď písemně (podpis) nebo elektronicky

⁹⁾ plátce daně ověřil nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona a nárok na daňové zvýhodnění podle § 35c a § 35d zákona

Změnová část

Podle § 38k odst. 8 zákona oznamuji změny v již uvedených skutečnostech pro uvedené zdaňovací období

Druh změny	Kalendářní měsíc, v němž změna nastala nebo v němž bylo o změně rozhodnuto	Změna oznámena poplatníkem ¹⁰⁾ (písemně, elektronicky) a datum	Ověření plátcem daně ¹⁰⁾ (písemně, elektronicky) a datum

¹⁰⁾ rozumí se podpis včetně datumu podpisu a vztahuje se i ke změnové tabulce na daňové zvýhodnění

V případě, že u **daňového zvýhodnění** dochází v průběhu roku ke změně ve vztahu k nároku na „jedno dítě, druhé dítě, třetí a každé další vyživované dítě“, vyplňte současně s oznámenou změnou i níže uvedenou změnovou tabulku a aktualizujte výčet všech Vámi vyživovaných dětí (ze strany 1) podle § 35c odst. 6 zákona žijících ve Vaší společně hospodařící domácnosti

Jméno(-a)	Příjmení	Rodné číslo	Uplatňuji/neuplatňuji nárok ve výši na ¹¹⁾	ZTP/P ⁴⁾	Zletilé dítě ⁴⁾

¹¹⁾ výši Vámi uplatňovaného nového nároku na daňové zvýhodnění označte: na jedno dítě „1.“, na druhé dítě „2.“, na třetí a každé další vyživované dítě „3.“, a dítě, na které daňové zvýhodnění neuplatňujete, označte „N“

Upozornění: V případě, že v souladu s § 38k odst. 7 zákona uplatňujete slevy na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a, c, d, e, f) příp. daňové zvýhodnění dodatečně v rámci žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, pak označte dodatečně uplatněnou slevu na dani (případně daňové zvýhodnění) „XD“ a zároveň uveďte kalendářní měsíce, za které dodatečně uplatňujete (např. 9–12). Kalendářní měsíce neuvádějte u slevy na poplatníka. Pro účely dodatečného uplatnění lze použít i nový tiskopis MFIn 5457. Nepoužívejte změnovou část, která je určena pouze pro změny, které nastaly v průběhu zdaňovacího období, tzn. před žádostí o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.

2

Zdroj: Finanční správa

Příloha 2 Přiznání k dani z příjmů fyzických osob

Než začnete vyplňovat tiskopis, přečtěte si, prosím, pokyny.

Finančnímu úřadu pro

 Územnímu pracovišti v, ve, pro

01 Rodné číslo

02 DAP řádné opravné

03 Kód rozlišení typu DAP/Datum

otisk podacího razítka finančního úřadu

04 Toto daňové přiznání podává daňový poradce na základě plné moci k zastupování ano ne

PŘIZNÁNÍ

k dani z příjmů fyzických osob pro poplatníky mající pouze příjmy ze závislé činnosti ze zdrojů na území České republiky (včetně daňových nerezidentů České republiky)
 podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“)
 za zdaňovací období (kalendářní rok) nebo jeho část od do

1. ODDÍL – Údaje o poplatníkovi

05 Příjmení 06 Rodné příjmení*) 07 Jméno (-a) 08 Titul*)

Adresa místa pobytu v den podání přiznání

09 Obec 10 Ulice / část obce 11 Číslo popisné / orientační

12 PSČ 13 Telefon / mobilní telefon*) 14 E-mail*) 15 Stát

Adresa místa pobytu na území České republiky, kde se poplatník obvykle ve zdaňovacím období zdržoval

16 Obec 17 Ulice / část obce 18 Číslo popisné / orientační

19 PSČ 20 Kód státu – vyplní jen daňový nerezident ČR 21 Výše celosvětových příjmů Kč

*) Označené údaje jsou nepovinné.

Údaje o podepisující osobě: Kód podepisující osoby:

Jméno (-a) a příjmení / Název právnické osoby

Datum narození / Evidenční číslo osvědčení daňového poradce / IČ právnické osoby

Fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li zástupce právnickou osobou), s uvedením vztahu k právnické osobě (např. jednatel, pověřený pracovník apod.)
 Jméno (-a) a příjmení / Vztah k právnické osobě

Daňový subjekt / Osoba oprávněná k podpisu: Datum

Otisk razítka

Vlastnoruční podpis daňového subjektu / osoby oprávněné k podpisu

ŽÁDOST O VRÁCENÍ PŘEPLATKU NA DANI Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB

Podle ust. § 154 a 155 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, ve znění pozdějších předpisů, žádám o vrácení:
 přeplatku na dani z příjmů fyzických osob ve výši Kč.
 Přeplatek zašlete na adresu:
 nebo vratek na účet vedený u č. kód banky
 spec. symbol vlastník účtu měna, ve které je účet veden

V dne Podpis daňového subjektu (podepisující osoby)

25 5405/D MFin 5405/D – vzor C. 3 1

2. ODDÍL – Základ daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (§ 6 zákona)

22 Úhrn příjmů od všech zaměstnavatelů	23 Úhrn povinného pojistného (§ 8 odst. 12 zákona)
24 Základ daně ze závislé činnosti (ř. 22 + ř. 23)	

3. ODDÍL – Nezdánitelné části základu daně podle § 15 zákona

25 Odst. 1 (hodnota bezúplatného plnění – daru/darů)	28 Odst. 8 (soukromé životní pojištění)
26 Odst. 3 a 4 (odečet úroků) počet měs./částka	29 Odst. 7 (odborové příspěvky)
27 Odst. 5 (penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření)	30 Odst. 8 (úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání)
31 Úhrn nezdánitelných částí základu daně (ř. 25 + ř. 26 + ř. 27 + ř. 28 + ř. 29 + ř. 30)	
32 Základ daně snížený o nezdánitelné části základu daně (ř. 24 – ř. 31) zaokrouhlený na celá sta Kč dolů	

4. ODDÍL – Daň celkem

33 Daň podle § 16 zákona	34 Solidární zvýšení daně podle § 16a zákona
35 Daň celkem zaokrouhlená na celé Kč nahoru (ř. 33 + ř. 34)	

**5. ODDÍL – Uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění
Tab. č. 1 Údaje o manželce (manželovi)**

Příjmení, jméno, titul	Rodné číslo
Částka slevy podle § 35ba odst. 1 zákona	počet měsíců
36 písm. a) (základní na poplatníka)	40 písm. d) (rozšířená na invaliditu)
37 písm. b) (na manželku/manžela)	41 písm. e) (na držitele průkazu ZTP/P)
38 písm. b) (na manželku/manžela, která/ který je držitelem průkazu ZTP/P)	42 písm. f) (na studenta)
39 písm. c) (základní na invaliditu)	43 písm. g) (za umístění dítěte)
44 Úhrn slev na dani (ř. 36 + ř. 37 + ř. 38 + ř. 39 + ř. 40 + ř. 41 + ř. 42 + ř. 43)	
45 Daň po uplatnění slev podle § 35ba zákona (ř. 35 - ř. 44)	

Tab. č. 2 Údaje o dětech žijících s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti

	Příjmení a jméno	Rodné číslo	Počet měsíců ve výši na jedno dítě		Počet měsíců ve výši na druhé dítě		Počet měsíců ve výši na třetí a další dítě	
			bez ZTP/P	se ZTP/P	bez ZTP/P	se ZTP/P	bez ZTP/P	se ZTP/P
	1	2	3		4		5	
1								
2								
3								
4								
	Celkem							

46 Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	49 Daňový bonus (ř. 46 – ř. 47)
47 Sleva na dani (částka z ř. 46, uplatněná maximálně do výše na ř. 45)	50 Úhrn vyplacených měsíčních daňových bonusů podle § 35d zákona (vč. doplatku)
48 Daň po uplatnění slevy podle § 35c zákona (ř. 45 – ř. 47)	51 Rozdíl na daňovém bonusu (ř. 49 – ř. 50)

6. ODDÍL – Placení daně

52 Úhrn sražených záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (po slevách na dani)	54 Sražená daň podle § 36 odst. 8 zákona
53 Sražená daň podle § 36 odst. 7 zákona	
55 Zbývá doplatit (ř. 48 – ř. 51 – ř. 52 – ř. 53 – ř. 54): (+) zbývá doplatit, (-) zapláceno více	

Přílohy DAP (ve sloupci uveďte počet listů příloh):

Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a o sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění za příslušné zdaňovací období a Potvrzení o vyplacených příjmech a sražené dani, a to od všech zaměstnavatelů podle § 38j odst. 3 zákona	
Potvrzení výše příjmů od zahraničního správce daně	
Doklad o poskytnutém bezúplatném plnění (daru)	
Potvrzení o poskytnutém úvěru na bytové potřeby a o výši zaplacených úroků z tohoto úvěru	
Potvrzení o zaplacených příspěvcích na penzijní připojištění, penzijní pojištění, doplňkové penzijní spoření nebo pojistném na soukromé životní pojištění	
Potvrzení předškolního zařízení o výši výdajů vynaložených za umístění vyživovaného dítěte	
Potvrzení zaměstnavatele druhého z poplatníků pro uplatnění nároku na daňové zvýhodnění	
Potvrzení o úhradě za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání a další přílohy výše neuvedené	
Počet listů příloh celkem	

Příloha 3 Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti

POTVRZENÍ

o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti
plynoucích na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve
znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon") a o sražené dani vybírané
srážkou podle zvláštní sazby daně z těchto příjmů

za kalendářní měsíce 2020

Daňový rezident ČR¹⁾

Daňový nerezident ČR a zároveň rezident členského státu EU nebo EHP¹⁾

Identifikace poplatníka

Příjmení _____	Jméno _____
Rodné číslo (nebo datum narození) _____	
Adresa bydliště (místa trvalého pobytu) _____	

Řádek	Název položky	
1.	Úhrn zúčtovaných příjmů ze závislé činnosti ²⁾	v Kč
2.	Z f. 1 příjmy vyplacené nebo obdržené do 31. ledna 2021 (§ 5 odst. 4 zákona)	v Kč
3.	Úhrn povinného pojistného z příjmů uvedených na ř. 2 (§ 6 odst. 12 a 14 zákona)	v Kč
4.	Úhrn skutečně sražené daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů uvedených na ř. 2	v Kč

Potvrzení vydává plátcé daně podle § 38j odst. 3 zákona pro účely zahrnutí těchto příjmů plynoucích podle § 6 zákona do dílčího základu daně (§ 6) v rámci daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob.

Toto potvrzení nahrazuje ³⁾ potvrzení vydané dne

Vyhotovil

Číslo telefonu

Jméno a adresa plátce daně

Dne

Daňové identifikační číslo plátce daně

Podpis plátce daně

Poznámky:

¹⁾ označte křížkem odpovídající variantu

²⁾ jedná se o příjmy podle § 6 odst. 4 zákona včetně příjmů daňových nerezidentů ČR podle § 22 odst. 1 písm. f) bod 2 a podle § 22 odst. 1 písm. g) bod 6 (odměny člena orgánu právnické osoby, umělci...)

³⁾ pokud již bylo dříve poplatníkoví vystaveno potvrzení za období 2020, vyplňte datum vystavení tohoto předchozího potvrzení a důvody pro vydání nového potvrzení uveďte v příloze. V opačném případě proskrtněte

25 5460/A MFin 5460/A - vzor č. 7

Zdroj: Finanční správa

Optimalizace příjmů a benefitů u zaměstnanců

1 Jakého jste pohlaví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž Žena Jiné

2 V jakém roce jste se narodil/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Generace X: 1965 - 1982 Generace Y: 1983 - 1999 Generace Z: 2000 a mladší

3 Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Základní Středoškolské Vysokoškolské

4 Ve kterém sektoru jste zaměstnaní?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Veřejný sektor Soukromý sektor Dobrovolný sektor

5 Vyberte, které slevy na dani pro rok 2020 podle Vás existují.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | | |
|---|---|--|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Základní sleva na poplatníka | <input type="checkbox"/> Na bydlení | <input type="checkbox"/> Na manžela/ku | <input type="checkbox"/> Na 1.-3. stupeň invalidity | <input type="checkbox"/> Na dopravu |
| <input type="checkbox"/> Na studenta | <input type="checkbox"/> Na umístění dítěte | <input type="checkbox"/> Na 1.-3. a každé další dítě | | |

6 Jaká je sazba zdravotního pojištění (ZP) a sociálního pojištění (SP) pro rok 2020, kterou za Vás odvádí zaměstnavatel?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ZP 9 %; SP 25 % ZP 4,5 %; SP 6,5 % ZP 9 %; SP 24,8 % Nevím

7 Preferujete raději zvýšení platu, které je daňově nevýhodné nebo více výhodných benefitů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Zvýšení platu Více výhodných benefitů Je mi to jedno

8 Co patří mezi daňově maximálně výhodné benefity?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Stravování zaměstnanců Doprava do a ze zaměstnání Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění Příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví
- Dovolená nad rámec 4 týdnů Úhrada za přechodné ubytování do limitu 3 500 Kč/měsíc

9 Jaké benefity jsou Vám poskytovány od zaměstnavatele?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Stravování zaměstnanců Příspěvek na penzijní připojištění Příspěvek na životní pojištění Přechodné ubytování
- Kurzy a školení Příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví Firemní školka Občerstvení na pracovišti
- Nadstandardní zdravotní péče Doprava do a ze zaměstnání Firemní vozidlo Dovolená nad rámec 4 týdnů
- Sick days Příspěvky na rekreaci nad 20 000 Kč
- Jiná...

10 Pokud dostáváte stravenky, v jaké hodnotě je dostáváte na den?

Nápověda k otázce: *Pokud stravenky nedostáváte, přeskočte na otázku číslo 12.*

11 Pokud dostáváte stravenky, víte, kolik % za Vás hradí zaměstnavatel?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď. (Pokud stravenky nedostáváte, přeskočte na otázku číslo 12.)*

- Méně než 30 % 31 - 54 % 55 % 56 - 80 % 81 % a více Nevím

12 Jaké benefity preferujete?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | |
|---|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Stravování zaměstnanců | <input type="checkbox"/> Příspěvek na penzijní připojištění | <input type="checkbox"/> Příspěvek na životní pojištění | <input type="checkbox"/> Přechodné ubytování |
| <input type="checkbox"/> Kurzy a školení | <input type="checkbox"/> Příspěvky na vzdělání, sport, kulturu, rekreaci či zdraví | <input type="checkbox"/> Firemní školka | <input type="checkbox"/> Občerstvení na pracovišti |
| <input type="checkbox"/> Nadstandardní zdravotní péče | <input type="checkbox"/> Doprava do a ze zaměstnání | <input type="checkbox"/> Firemní vozidlo | <input type="checkbox"/> Dovolena nad rámec 4 týdnů |
| <input type="checkbox"/> Sick days | <input type="checkbox"/> Příspěvky na rekreaci nad 20 000 Kč | | |
| <input type="checkbox"/> Jiný... | <input type="text"/> | | |

13 Seřadte motivační faktory v pracovním prostředí, které Vás motivují k lepšímu pracovnímu výkonu.

Nápověda k otázce: *Přiháďte pořadí uvedeným faktorům dle preferencí (1. - nejdůležitější, poslední - nejméně důležitá)*

Úspěšnost v práci	<input type="text"/>
Možnost dalšího rozvoje a vzdělání	<input type="text"/>
Uznání jedince jako zaměstnance	<input type="text"/>
Přátelské vztahy na pracoviště	<input type="text"/>
Jistota práce	<input type="text"/>
Mzda	<input type="text"/>

Zdroj: Survio.com, vlastní zpracování