

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



## **Bakalářská práce**

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

**Kateřina Doležalová**

© 2022 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kateřina Doležalová

Ekonomika a management

Název práce

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

Název anglicky

**Evaluation of personal costs and benefits in a chosen accounting entity**

---

### Cíle práce

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

### Metodika

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

V praktické části bakalářské práce bude vytvořen modelový příklad výpočtu čisté mzdy a jeho komparace s variantou daňově výhodných mzdových benefitů.

Ve vybrané účetní jednotce bude provedeno dotazníkové šetření pro získání informací o zaměstnaneckých benefitech a jejich motivačních faktorech. Dotazníkové šetření bude statisticky vyhodnoceno a získané údaje budou sloužit jako podklad pro návrh úpravy poskytované struktury benefitů.

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

**Doporučený rozsah práce**

35-40 stran

**Klíčová slova**

zaměstnavatel, zaměstnanec, mzda, plat, zaměstnanecké benefity, mzdové náklady, daňové zvýhodnění

---

**Doporučené zdroje informací**

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

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008 : jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance : podle právního stavu účinného pro rok 2008*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-701-0.

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

ŠUBRT, B. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: Anag, 2014. ISBN 978-80-7263-887-1.

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

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

---

**Předběžný termín obhajoby**

2021/22 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra obchodu a financí

---

Elektronicky schváleno dne 15. 11. 2021

**prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 16. 11. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 30. 01. 2022

## **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 14.3.2022

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D. za vedení bakalářské práce, ochotu a poskytnuté rady. Ráda bych také poděkovala společnosti PackWay s.r.o. za poskytnuté informace ke zpracování bakalářské práce.

# Vyhodnocení osobních nákladů a benefitů ve vybrané účetní jednotce

## Abstrakt

Předmětem bakalářské práce je problematika mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů a jejich následné vyhodnocení v účetní jednotce PackWay s.r.o.

Teoretická část práce pokrývá základní termíny a oblasti relevantní pro problematiku mzdových nákladů a zaměstnaneckých benefitů. Zaměřuje se především na pracovněprávní vztah a jeho důsledky, způsoby odměňování zaměstnanců, porovnání výpočtů čisté mzdy ve vybraných letech a zaměstnanecké benefity, které jsou klasifikovány dle daňové uznatelnosti z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

Praktická část bakalářské práce je věnována modelovým příkladům, které ilustrují vliv zaměstnaneckých benefitů na reálnou užitnou hodnotu zaměstnaneckých odměn. Pomocí těchto modelových příkladů je provedena komparace mzdy fiktivního zaměstnance se mzdou obsahující daňově výhodné benefity. V praktické části je dále provedeno dotazníkové šetření týkající se využití zaměstnaneckých benefitů ve vybrané účetní jednotce. Na základě výsledků zaměstnaneckého průzkumu je vytvořen výstup v podobě návrhu na optimalizaci struktury poskytovaných benefitů.

**Klíčová slova:** zaměstnavatel, zaměstnanec, mzda, plat, zaměstnanecké benefity, mzdové náklady, daňové zvýhodnění

# **Evaluation of personal costs and benefits in a chosen accounting entity**

## **Abstract**

This bachelor thesis focuses on the topic of wage costs and employee benefits and an evaluation carried out for a selected entity PackWay s.r.o.

The theoretical part encompasses basic concepts relevant for the topic of this thesis. It is mainly concerned by labor-law relationships and its consequences, different types of employee compensation, a comparison of various net income calculations in selected time periods and employee benefits, which are classified according to the tax deductibility from the viewpoint of both the employee and the employer.

In the practical part, a model example is compiled in order to illustrate the impact of employee benefits on the real utility value of employee compensation. It is followed by a comparison of fictional employee wage without benefits and a wage containing advantageous, tax-deductible benefits. Furthermore, a survey is carried out focusing on the current state of employee benefits in the selected entity. A proposal of an optimization of the employee benefits structure is then created, in accordance with the analysis of response data obtained from the survey.

**Keywords:** employer, employee, wage, salary, employee benefits, wage costs, tax benefits

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl a metodika.....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl.....	12
2.2 Metodika .....	12
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>14</b>
3.1 Pracovněprávní vztahy.....	14
3.1.1 Zaměstnanec .....	14
3.1.2 Zaměstnavatel.....	15
3.1.3 Vznik pracovního poměru .....	16
3.1.4 Skončení pracovního poměru .....	16
3.1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	16
3.2 Odměňování zaměstnanců .....	17
3.2.1 Plat .....	17
3.2.2 Mzda .....	18
3.2.3 Mzdové formy.....	20
3.2.4 Mzdové příplatky.....	20
3.2.5 Srážky ze mzdy.....	22
3.2.6 Výpočet čisté mzdy.....	24
3.2.7 Slevy na dani.....	26
3.3 Zaměstnanecké benefity.....	27
3.3.1 Význam benefitů.....	27
3.3.2 Členění zaměstnaneckých benefitů.....	27
3.3.3 Vybrané zaměstnanecké benefity .....	32
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>35</b>
4.1 Modelové příklady .....	35
4.1.1 Modelový příklad č. 1 – příspěvek na stravování.....	35
4.1.2 Modelový příklad č. 2 – penzijní připojištění a životní pojištění.....	36
4.2 Charakteristika společnosti .....	37
4.3 Současně poskytované benefity .....	38
4.3.1 Plošné benefity.....	38
4.3.2 Volitelné benefity .....	40
4.4 Dotazníkové šetření.....	41
4.4.1 Pohlaví .....	41
4.4.2 Typy pracovních pozic.....	42
4.4.3 Věk.....	43
4.4.4 Struktura vzdělanosti .....	43
4.4.5 Mzdová struktura .....	45



4.4.6	Roky strávené ve firmě.....	45
4.4.7	Nejčastěji využívané současné benefity .....	46
4.4.8	Motivují vás benefity k lepšímu výkonu?.....	47
4.4.9	Spokojenost se současně poskytovanými benefity .....	48
4.4.10	Které benefity byste uvítali?.....	49
4.4.11	Preference navýšení mzdy o 10 % či hodnoty benefitů o 15 % .....	50
4.5	Výsledky dotazníkového šetření a diskuze .....	51
<b>5</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>53</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>54</b>
	<b>Přílohy.....</b>	<b>57</b>

## Seznam tabulek

Tabulka 1:	Výpočet čisté mzdy pro rok 2022.....	24
Tabulka 2:	Výpočet čisté mzdy pro rok 2021.....	25
Tabulka 3:	Výpočet čisté mzdy pro rok 2020.....	25
Tabulka 4:	Slevy na dani .....	26
Tabulka 5:	Benefity z daňového hlediska.....	31
Tabulka 6:	Rozdíl ve výpočtu čisté mzdy na základě zapůjčení automobilu .....	33
Tabulka 7:	Modelový příklad č. 1 – příspěvek na stravování.....	36
Tabulka 8:	Modelový příklad č. 2 - příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění .	37

## Seznam grafů

Graf 1:	Vývoj minimální mzdy v ČR.....	19
Graf 2:	Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví .....	42
Graf 3:	Rozdělení zaměstnanců dle typu pracovní pozice.....	42
Graf 4:	Rozdělení zaměstnanců dle věkové struktury .....	43
Graf 5:	Rozdělení zaměstnanců dle dosaženého vzdělání .....	44
Graf 6:	Rozdělení zaměstnanců dle mzdové struktury .....	45
Graf 7:	Rozdělení zaměstnanců dle let strávených ve firmě .....	46
Graf 8:	Atraktivita současných benefitů .....	47
Graf 9:	Dopad benefitů na motivaci zaměstnanců.....	48

Graf 10: Spokojenost se současně poskytovanými benefity.....	49
Graf 11: Které benefity byste uvítali?.....	50
Graf 12: Preference navýšení benefitů oproti mzdě .....	51

# 1 Úvod

Správně nastavené parametry systému odměňování zaměstnanců jsou jedním z klíčových aspektů majících výrazný vliv na dlouhodobou úspěšnost všech společností. Na jednu stranu musí být nastaveny tak, aby nebyla ohrožena provozuschopnost společnosti, na druhou stranu musí reflektovat tržní podmínky, aby si společnost udržela své nejvýkonnější zaměstnance a mohla tak překonávat růst trhu a navyšovat svůj tržní podíl.

Z těchto důvodů se společnosti snaží optimalizovat svůj systém odměňování tak, aby maximalizoval reálnou užitnou hodnotu odměny, která zaměstnanci náleží a zároveň držel mzdové náklady na co nejnižší hodnotě.

I proto se benefity staly standardní součástí systému odměňování. Společnosti využívají především daňově uznatelné benefity, mezi něž spadá příspěvek na penzijní připojištění či příspěvek na stravování. Benefity kromě daňové výhodnosti nabízejí společností způsob navýšení atraktivity práce pro danou společnost. Jako takové mohou benefity rovněž sloužit jako motivační prvek, který navyšuje produktivitu zaměstnance, z něhož následně těží celá společnost.

Důležitost optimálně nastaveného systému odměňování dokládá průzkum Employer brand research provedený společností Randstad na vzorku 4800 zaměstnanců v rámci České republiky. Vyšlo z něj najevo, že celkem 74 % zaměstnanců považuje systém odměňování, který se skládá ze mzdy či platu a benefitů, za nejdůležitější aspekt při výběru zaměstnání (Randstad, 2021).

Společnosti se za účelem dlouhodobého a udržitelného růstu musí snažit o finanční úspory pomocí daňově uznatelných benefitů a dalších nástrojů a zároveň navyšovat spokojenost a motivovanost svých zaměstnanců zapojováním nejžádanějších benefitů do systému odměňování.

## **2 Cíl a metodika**

### **2.1 Cíl**

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

### **2.2 Metodika**

Rešeršní část bakalářské práce bude zpracována prostřednictvím kompilace podkladů získaných z odborné literatury, právních předpisů a dalších relevantních zdrojů. V této části práce budou definovány a popsány základní termíny, které se k problematice vztahují, zejména práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, způsoby odměňování zaměstnanců či nejčastější využívané benefity ve společnostech.

V praktické části bakalářské práce bude vytvořen modelový příklad výpočtu čisté mzdy a jeho komparace s variantou daňově výhodných mzdových benefitů. Pomocí tohoto modelového příkladu bude ilustrována oboustranná výhodnost zařazení benefitů do systému odměňování, jmenovitě snížení nákladů na straně zaměstnavatele a navýšení reálné užitné hodnoty na straně zaměstnance.

Ve vybrané účetní jednotce bude provedeno dotazníkové šetření pro získání informací o zaměstnaneckých benefitech a jejich motivačních faktorech. Dotazníkové šetření bude statisticky vyhodnoceno a získané údaje budou sloužit jako podklad pro návrh úpravy poskytované struktury benefitů. Do dotazníkového šetření budou zahrnuti všichni zaměstnanci, kteří jsou ve vybrané účetní jednotce zaměstnání formou hlavního pracovního poměru.

Dotazníkového šetření ve vybrané účetní jednotce bude provedeno formou standardizovaného dotazníku v elektronické a papírové podobě. Návratnost dotazníku dosáhla hodnoty 79 %, z celkem 149 stálých zaměstnanců společnosti bylo získáno 115 odpovědí, do dotazníkového šetření se tak zapojilo více než  $\frac{3}{4}$  zaměstnanců. Tímto by měla být zaručena vysoká míra statistické významnosti pozorování vzešlých ze získaných odpovědí.

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

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Pracovněprávní vztahy

Zaměstnání je založeno na uzavření pracovního poměru, případně dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. Může se jednat o dohody o provedení pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Tyto formy pracovněprávního vztahu se mohou lišit v časovém objemu vykonávání činnosti či daňovým a odvodovým zatížením. Pracovněprávní vztah vzniká pouze na základě souhlasu obou zúčastněných stran, tj. zaměstnavatele a fyzické osoby (Vybíhal a kol., 2020).

#### 3.1.1 Zaměstnanec

*„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 6)*

Zaměstnancem je tak někdo, kdo vykonává určitou závislou činnost pro zaměstnavatele za předem smluvně sjednanou peněžní částku.

Zaměstnanec nabývá v pracovněprávních vztazích povinnosti a práva dnem, kdy fyzická osoba dovrší věku 15 let a zároveň po skončení povinné školní docházky. Dohodu o hmotné odpovědnosti může uzavřít pouze zaměstnanec po dosažení věku 18 let (Vybíhal a kol., 2020).

Zaměstnanci jsou povinni:

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 301).

Při vzniku škody porušením povinnosti zaměstnance, zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci její úhradu za dodržení podmínek stanovených v zákoníku práce. Zejména se jedná o omezení povinnosti k úhradě škody, která byla způsobena nedbalostí zaměstnance na 4,5násobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

V obecné rovině lze však konstatovat, že zaměstnavatel nemá právo finančně postihnout zaměstnance, pokud poruší jemu uložené povinnosti, nad stanovenou částku. Podle § 346b odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je tato praktika výslovně zakázána.

### 3.1.2 Zaměstnavatel

*„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 7)*

Zaměstnavatelem je tak někdo, kdo zaměstnanci poskytuje pracovní pozici za předem smluvně sjednanou peněžní částku.

Tato částka může být ve formě fixní, daná částka může mít rovněž variabilní část, která je vyplácená v návaznosti na plnění stanovených cílů. V takovém případě se jedná o nadtarifní složku mzdy (Brůha a kol., 2016).

Zaměstnavatelem může být:

- Fyzická osoba disponující oprávněním podnikat či vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.
- Občan, který se v závislosti na vykonávané činnosti rozhodne přijmout jiného občana do pracovního poměru.
- Právnícká osoba, která může nést více forem, např.: státní podnik, obchodní korporace, družstvo, organizační složka státu, politická strana.
- Obec či stát

Mezi **odpovědnosti** zaměstnavatele z hlediska pracovněprávních vztahů se řadí jednání svým jménem a prostřednictvím statutárního orgánu. Využít však také může svého zástupce, který musí být k tomuto jednání zaměstnavatelem zmocněn. Zaměstnavatel má v pracovněprávních vztazích povinnosti a práva, která vznikají u fyzických osob dosažením věku 18 let a u právnických osob zápisem do obchodního rejstříku (Vybíhal a kol., 2020).

### 3.1.3 Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatel má před uzavřením pracovní smlouvy povinnost seznámit fyzickou osobu s jejich povinnostmi a právy, které vychází z pracovní smlouvy. Dále musí být fyzická osoba seznámena s pracovními podmínkami a s podmínkami odměňování. Pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby, a to pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo jmenováním (Vybíhal a kol., 2020).

**Pracovní smlouva** musí obsahovat druh vykonávané práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a obě smluvní strany musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 34).

**Zkušební doba** musí být sjednána písemně a může být sjednána nejpozději v den nástupu do práce. Pokud je zkušební doba sjednána, nesmí být delší než 3 po sobě jdoucí měsíce ode dne, kdy vznikl pracovní poměr a 6 po sobě jdoucích měsíců ode dne, kdy vznikl pracovní poměr u vedoucího zaměstnance. Zkušební doba se nemůže dodatečně prodlužovat a zároveň nesmí být sjednána na delší dobu, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Ve zkušební době mohou obě strany pracovní poměr ukončit, aniž by museli udávat důvod (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 35).

### 3.1.4 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán pouze dohodou, zrušením ve zkušební době, výpovědí či okamžitým zrušením. Zaniká také při uplynutí sjednané doby při pracovním poměru na dobu určitou, smrtí zaměstnance a zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Podmínky pro skončení pracovního poměru jsou dále závislé na státní příslušnosti zaměstnance. Pokud nedošlo ke skončení pracovního poměru cizince jiným způsobem, zaniká dnem skončení jejich pobytu na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem nabytí právní moci rozsudku týkajícího se vyhoštění z území České republiky či dnem, ke kterému vypršelo povolení k zaměstnání nebo dlouhodobému pobytu za účelem výkonu práce (Šubrt, 2008).

### 3.1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce upravuje dva typy pracovních vztahů, které se vyskytují při provádění práce mimo běžný pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce (DPP) a dohodu o



pracovní činnosti (DPC). Obě dohody musí být uzavřeny písemně (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 77).

### **Dohoda o provedení práce**

Zaměstnavatel může uzavřít s fyzickou osobou dohodu o provedení práce, objem odpracovaných hodin však nesmí přesáhnout 300 v kalendářním roce. Dohoda o provedení práce musí obsahovat uvedenou dobu, na kterou se daná dohoda uzavírá (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 75).

### **Dohoda o pracovní činnosti**

Zaměstnavatel může uzavřít s fyzickou osobou dohodu o pracovní činnosti, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin, zároveň není možné práci vykonávat v rozsahu překračujícího průměr 20 hodin týdně. Stejně jako u hlavního pracovního poměru, musí být i u dohody o pracovní činnosti uvedeno následující: sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby, na kterou se dohoda uzavírá (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 76).

## **3.2 Odměňování zaměstnanců**

Zaměstnanci jsou za svou vykonanou práci odměňováni mzdou, platem nebo odměnou z dohody za podmínek stanovených zákonem (§ 109 ZP), pokud tento zákon nebo zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Mzda a plat jsou poskytovány zaměstnancům podle náročnosti, složitosti, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti, odpovědnosti a dosahovaných pracovních výsledků (Brůha a kol., 2016).

### **3.2.1 Plat**

*„Plat je peněžité plnění poskytované za výkon práce v pracovním poměru zaměstnancům většiny zaměstnavatelů, kteří pro odměňování těchto zaměstnanců využívají veřejné zdroje“* (Brůha a kol., 2016, s. 198).

Základním rozdílem mezi platem a mzdou spočívá v tom, že plat je pobírán zaměstnanci v sektoru státní správy, zatímco mzda je pobírána v sektoru soukromém.

Platy jakožto peněžité plnění jsou poskytovány zaměstnancům zaměstnavatele, kterými jsou stát, příspěvkové organizace, jež jsou financované z veřejných rozpočtů, státní

fond, územní samosprávné celky. Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat, stejně jako v případě mezd, toto peněžité plnění nesmí mít nižší hodnotu, nežli je stanovená minimální mzda. Za způsob poskytnutí platu zaměstnanci nejsou považovány odstupné, náhrady platu, cestovní náhrady a odměny za pracovní pohotovost (Vybíhal a kol., 2020).

### **Platový tarif a příplatky**

Výše platového tarifu, do které zaměstnanec ve veřejných službách spadá se odvíjí od tří základních veličin – platová třída, platový stupeň, stupnice platových tarifů.

Do **platové třídy** je zaměstnanec zařazen v závislosti na druhu sjednané práce v pracovní smlouvě. Peněžité plnění jednotlivých platových tříd jsou obsažena v tzv. katalogu prací, který tvoří přílohu k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Umístění zaměstnance do **platového stupně** je ovlivněno tzv. započitatelnou praxí, tedy dobou výkonu práce, při které zaměstnanec nabyl odborných zkušeností, znalostí a vědomostí relevantních pro výkon požadované práce. Do započitatelné praxe se rovněž počítá doba péče o dítě a doba výkonu vojenské nebo civilní služby. Zaměstnanci náleží platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedených v přílohách nařízení vlády (Vybíhal a kol., 2020).

Zaměstnanci ve veřejném sektoru mohou obdržet platové příplatky za vedení, noční práci, práci v sobotu a neděli, práci ve vyčísleném pracovním prostředí, za rozdělenou směnu, osobní a zvláštní.

### **3.2.2 Mzda**

*„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak“ (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 35, odst. 2).*

Mzda nemusí být nutně vyplácena peněžně, ale může být vyplácena jinou formou, například poskytnutím služeb či výrobků.

Zaměstnavatel je, nicméně, vždy povinen vyplatit část mzdy ve výši odpovídající minimální mzdě nebo příslušné sazbě nejnižší úrovně zaručené mzdy v penězích. Toto platí i v případě, že by s poskytováním celé mzdy v naturální formě zaměstnanec souhlasil (Brůha a kol., 2016).

## Minimální mzda

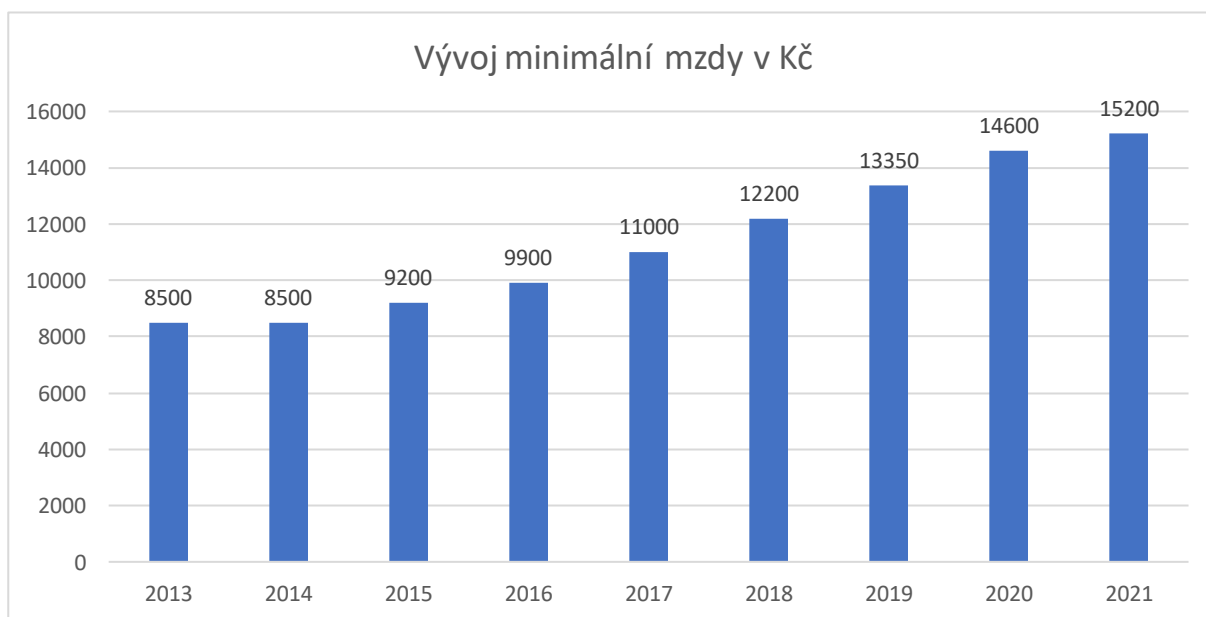
Minimální mzda podle zákoníku práce všem zaměstnancům zaručuje, aby za odvedenou práci vždy obdrželi mzdu, která je ve výši minimální mzdy určenou pro daný rok. Minimální mzda musí být vždy vyplacena bez ohledu na způsob hospodaření organizace, na formu pracovněprávního vztahu či jakákoliv jiná kritéria hodnocení výkonnosti zaměstnance. Do minimální mzdy se nezahrnují příplatky za práci přesčas, ve zhoršených pracovních podmínkách, v noci, ve svátek a práci v sobotu či neděli (Brůha a kol., 2016).

Dle nařízení vlády č. 487/2020 Sb., byla stanovena pro rok 2021 výše minimální mzdy 15 200 Kč za měsíc (MPSV, 2021).

Pro srovnání se členskými státy Evropské unie je v Bulharsku nejnižší minimální mzda (52 Kč), naopak nejvyšší minimální mzdu mají zaměstnanci v Lucembursku (332 Kč), Francii (268 Kč) či Nizozemí (270 Kč). Srovnatelnou minimální mzdu s Českou republikou má například Polsko (93 Kč) a Slovensko (94 Kč) (Gola, 2021).

Obrázek 1 zachycuje trend vývoje minimální mzdy v ČR. Nejrychleji rostla hodnota minimální mzdy meziročně v letech 2017 a 2018 a to o 11,1 %. V roce 2014 byla hodnota minimální mzdy stejná jako v předešlém roce.

Graf 1: Vývoj minimální mzdy v ČR



Zdroj: Kurzy.cz, vlastní zpracování

## **Zaručená mzda**

Zaručená mzdou se rozumí mzda (plat), na kterou zaměstnanci vzniklo právo. Zaručenou mzdu zaměstnanec dosáhne výkonem své práce. Ve vymezených případech nesmí zaručená mzda poklesnout pod stanovenou úroveň. Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy se dělí do 8 skupin podle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce. Tyto sazby jsou vždy stanoveny dle nařízení vlády (Brůha a kol., 2016).

### **3.2.3 Mzdové formy**

V podnikové praxi jsou nejčastěji využívány tyto formy základní mzdy:

**Časová mzda** je uplatňována z velké části u pracovních činnostech, u kterých nelze objektivně a přesně vyhodnotit přínos vykonávané činnosti na předem stanovených metrikách či cílech, jako je tomu u pracích řídicího nebo tvůrčího charakteru. Tato mzdová forma se využívá rovněž v případech, kdy jsou administrativní náklady příliš vysoké anebo může dojít k vystavení zaměstnance k příliš velkému riziku. Výše mzdy se vypočítá pomocí součinu mzdového tarifu daného zaměstnance a počtem odpracovaných hodin.

**Úkolová mzda** je výhodná z hlediska snadnější motivace zaměstnanců, než-li je tomu u mzdy časové. Zaměstnanec má jasně stanovené pracovní úkoly a ty se snaží, co nejrychleji a co nejlépe splnit. Podmínkou pro zavedení úkolové mzdy je stanovení je stanovení objektivní výkonové normy a spolehlivá evidence rozsahu a kvality práce.

**Podílová mzda** je stanovena jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč.

**Provizní mzda** se určuje jako podíl v procentech, který je nejčastěji dosažen například z realizovaných obchodů, zakázek či množství nově získaných klientů.

**Osobní mzda** je využívána u pracovníků, kteří mají po delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu vykonávané práce. Tato mzda může být uplatňována jak u manažerů a vedoucích pozic, tak u dělnických profesí (Vybíhal a kol., 2020).

### **3.2.4 Mzdové příplatky**

Příplatky ke mzdě jsou kompenzace poskytované zaměstnancům za práci při nadstandardně zatěžujících podmínkách a situacích. Jedná se o práci přesčas, práci v noci, práci v sobotu a neděli, práci ve svátek a práci v ztíženém pracovním prostředí. V těchto případech zákoník

práce stanoví právo na příplatky zaměstnancům a zároveň určí jejich minimální úroveň, pod kterou nesmí klesnout (Brůha a kol., 2016).

### **Mzda za práci přesčas**

Zaměstnanci přísluší za dobu práce přesčas dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna, které bude v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, pokud není domluveno jinak. Případně zaměstnanci přísluší k dosažené mzdě příplatek (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 114).

### **Mzda za noční práci**

Zaměstnanci za dobu noční práce náleží dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 116).

### **Mzda za práci v sobotu a neděli**

Zaměstnanci za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % z průměrného výdělku. Zaměstnavatel může při výkonu práce zaměstnance v zahraničí poskytovat příplatek místo v sobotu a v neděli, ve dnech, ve kterých připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu dle místních podmínek (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 118).

### **Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek**

Zaměstnanci za dobu práce ve svátek přísluší dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce, která byla vykonávána ve svátek. Zaměstnavatel má povinnost toto poskytnout do třech kalendářních měsíců po výkonu práce ve svátek, pokud není dohodnuto jinak. Zaměstnanci za dobu čerpání náhradního volna náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku

Pokud zaměstnanec nepracoval proto, že se svátek překrýval s jeho obvyklým pracovním dnem, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 115).

## **Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Zaměstnanci za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší dosažená mzda a příplatek. Ztížené pracovní prostředí a náležití příplatky definuje vláda ve svém nařízení, nesmí činit méně než 10 % základní sazby minimální mzdy (Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, § 117).

### **3.2.5 Srážky ze mzdy**

Srážky ze mzdy spočívají v odvodu části čisté mzdy nebo platu dalšímu subjektu. Dobrovolnost a způsob odvodů závisí na subjektu, kterému je část mzdy odváděna.

Zaměstnavatel je oprávněn srážet ze mzdy nebo platu pouze takové srážky, u kterých došlo k oboustranné dohodě se zaměstnancem. Výjimku tvoří případy, které jsou uvedené v § 146 a 147 zákoníku práce. Srážky ze mzdy se dělí na dvě skupiny. Obligatorní, které mohou být sraženy ze mzdy nebo platu, a to bez souhlasu zaměstnance a fakultativní, u nichž je vyžadováno uzavření dohody o srážkách se zaměstnancem (Vybíhal a kol., 2020).

Mezi obligatorní srážky ze mzdy patří záloha na daň z příjmu fyzických osob, záloha na mzdu nebo plat, částky spadající pod sekci rozhodnutí nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně aj. Mezi fakultativní srážky ze mzdy patří veškeré další srážky, u nichž je vyžadován souhlas zaměstnance se zaměstnavatelem. Může se jednat o úhradu členských příspěvků zaměstnance či srážky vedoucí k uspokojení závazků zaměstnance (Vybíhal a kol., 2020).

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

Oblasti daní z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti se věnuje zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Za poplatníky se považují daňoví rezidenti, případně daňoví nerezidenti. Poplatníci jsou daňovými rezidenty v případě, že mají bydliště na území ČR nebo se zde často zdržují. Na daňové rezidenty České republiky se vztahuje daňová povinnost rovněž pro příjmy ze zahraničí, pokud je splněna předchozí podmínka týkající se trvalého bydliště na území ČR. Pro daňové nerezidenty se daňová povinnost vztahuje pouze na příjmy plynoucí ze zdrojů na území ČR (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, § 2).

### **Příjmy ze závislé činnosti a jejich zdanění**

Příjmy ze závislé činnosti jsou takové příjmy, u nichž vzniká daňová povinnost. Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, § 6 se může jednat o plnění v podobě příjmu ze

současného nebo předchozího pracovněprávního vztahu či služebního nebo členského poměru, u nichž vznikla daňová povinnost. Do příjmů ze závislé činnosti dále spadají příjmy za práci z pozice člena družstva, společníka společnosti s ručením omezením a komanditisty komanditní společnosti, včetně odměn členů orgánu právnických osob a likvidátorů.

Zaměstnanec je v oblasti zdanění příjmů ze závislé činnosti označován jako poplatník, zaměstnavatel jako plátce. Pro kalkulaci daňových záloh musí být zohledněno prohlášení k dani, které stanovuje způsob danění ze strany zaměstnavatele. Toto prohlášení smí mít poplatník podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele. Příjmy zúčtované nebo vyplácené plátcem daně představují samostatný daňový základ pro zdanění daní podle zvláštní sazby ve výši 15 % (Vybíhal, 2020).

Prohlášení poplatníka z daně příjmů je rovněž jednou z podmínek pro možnost uplatnění nezdaniitelných částí daňového základu.

### **Sociální a zdravotní pojištění**

Sociální pojištění je jedním z instrumentů sociální politiky, klade si za cíl vytvoření a udržení důstojných podmínek žití pro všechny občany.

Principem **sociálního pojištění** jsou pravidelné odvody České správě sociálního zabezpečení, suma těchto příspěvků je započítána do příjmů státního rozpočtu. Sociální pojištění zahrnuje platby za nemocenské pojištění, důchodové pojištění, příspěvek na státní politiky zaměstnanosti. Povinnost platit sociální pojištění mají zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a lidé, kteří se dobrovolně důchodově pojistili. Výše sociálního pojištění zaměstnanců činí 6,5 % z hrubé mzdy měsíčního platu, v případě, že daňový subjekt je ve vztahu zaměstnaneckém, veškerou zodpovědnost za odvod sociálního a zdravotního pojištění včetně daně za něj přebírá zaměstnavatel, který odvádí v souhrnu 24,8 % z hrubé mzdy zaměstnance (Měšec.cz, 2021).

**Zdravotní pojištění** slouží k úhradě základní zdravotní péče. Povinnost hradit zdravotní pojištění vzniká u osob s trvalým pobytem na území České republiky a osob, které jsou zaměstnávány u zaměstnavatele se sídlem v České republice, ačkoliv ony samy trvalý pobyt v ČR nemají (Vybíhal a kol., 2020).

Zaměstnavatel je za zaměstnance povinen odvádět 9 % z měsíční hrubé mzdy zaměstnance, zaměstnanec platí 4,5 % z měsíční hrubé mzdy (Peníze.cz, 2021).

### 3.2.6 Výpočet čisté mzdy

Základem pro vypočtení čisté mzdy je od roku 2021 hrubá mzda zaměstnance. Z hrubé mzdy je vypočtena záloha na daň (15 %), sociální (6,5 %) a zdravotní (4,5 %) pojištění hrazené zaměstnancem. Čistá mzda vznikne odečtením daně po daňovém zvýhodnění, sociálního a zdravotního pojištění. Do daňového zvýhodnění se počítá například sleva na poplatníka, studenta, děti a invaliditu.

V předešlých letech byla základem pro vypočtení čisté mzdy superhrubá mzda, která se vypočítala sečtením hrubé mzdy, sociálního (24,8 %) a zdravotního (9 %) pojištění hrazeného zaměstnavatelem.

V tabulkách 1, 2 a 3 nalezneme výpočet čisté mzdy pro rok 2022, 2021 a 2020. Ve srovnání s rokem 2021 si zaměstnanec pobírající průměrnou mzdu 35 000 v roce 2022 přilepší o 493 Kč, zejména díky vyšší slevě na poplatníka a vyšší slevě na 2. a další dítě. Výraznější nárůst čisté mzdy však nastává při srovnání čisté mzdy s rokem 2020, kdy se zaměstnanci pobírající hrubou mzdu 35 000 Kč čistá mzda zvýšila o 2528 Kč. Stalo se tak díky změnám v metodice výpočtu daně, konkrétně zrušením superhrubé mzdy.

Tabulka 1: Výpočet čisté mzdy pro rok 2022

Položka	Výpočet	Částka
<b>Hrubá mzda</b>		35 000 Kč
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	$35\,000 * 0,248$	8 680 Kč
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	$35\,000 * 0,09$	3 150 Kč
<b>Záloha na daň</b>	$35\,000 * 0,15$	5 250 Kč
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnancem</b>	$35\,000 * 0,065$	2 275 Kč
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem</b>	$35\,000 * 0,045$	1 575 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>		2 570 Kč
<b>Daňové zvýhodnění na děti</b>	$1\,267 + 1\,860$	3 127 Kč
<b>Daň po daňovém zvýhodnění</b>	$5\,250 - 2\,570 - 3\,127$	-447 Kč



Položka	Výpočet	Částka
<b>Čistá mzda</b>	$35\,000 + 447 - 2\,275 - 1\,575$	31 597 Kč

Zdroj: Peníze.cz, vlastní zpracování

Tabulka 2: Výpočet čisté mzdy pro rok 2021

Položka	Výpočet	Částka
<b>Hrubá mzda</b>		35 000 Kč
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	$35\,000 * 0,248$	8 680 Kč
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	$35\,000 * 0,09$	3 150 Kč
<b>Záloha na daň</b>	$35\,000 * 0,15$	5 250 Kč
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnancem</b>	$35\,000 * 0,065$	2 275 Kč
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem</b>	$35\,000 * 0,045$	1 575 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>		2 320 Kč
<b>Daňové zvýhodnění na děti</b>	$1\,267 + 1\,617$	2 884 Kč
<b>Daň po daňovém zvýhodnění</b>	$5\,250 - 2\,320 - 2\,884$	46 Kč
<b>Čistá mzda</b>	$35\,000 - 46 - 2\,275 - 1\,575$	31 104 Kč

Zdroj: Měšec.cz, vlastní zpracování

Tabulka 3: Výpočet čisté mzdy pro rok 2020

Položka	Výpočet	Částka
<b>Hrubá mzda</b>		35 000 Kč
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	$35\,000 * 0,248$	8 680 Kč
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	$35\,000 * 0,09$	3 150 Kč
<b>Superhrubá mzda</b>	$35\,000 + 8\,680 + 3\,150$	46 830 Kč
<b>Zaokrouhlený daňový základ</b>		46 900

Položka	Výpočet	Částka
<b>Záloha na daň</b>	46 900 * 0,15	7 035 Kč
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnancem</b>	35 000 * 0,065	2 275 Kč
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem</b>	35 000 * 0,045	1 575 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>		2 070 Kč
<b>Daňové zvýhodnění na děti</b>	1 267 + 1 617	2 884 Kč
<b>Daň po daňovém zvýhodnění</b>	7 035 – 2 070 – 2 884	2 081 Kč
<b>Čistá mzda</b>	35 000 – 2 081 – 2 275 – 1 575	29 069 Kč

Zdroj: Kurzy.cz, vlastní zpracování

### 3.2.7 Slevy na dani

Zaměstnanec si v České republice může snížit daňový základ o řadu odečitatelných položek, nejčastější z nich jsou uvedeny v tabulce 4.

Tabulka 4: Slevy na dani

Slevy na dani	2022
<b>Na poplatníka</b>	30 840 Kč
<b>Na dítě</b>	1. dítě 15 204 Kč 2. dítě 22 320 Kč 3. a další 27 840 Kč
<b>Na dítě – držitele průkazu ZTP / P</b>	1. dítě 30 408 Kč 2. dítě 44 640 Kč 3. a další 55 680 Kč
<b>Na vyživovanou manželku / manžela</b>	24 840 Kč
<b>Na vyživovanou manželku / manžela – držitele ZTP / P</b>	49 680 Kč
<b>Invalidita I. a II. stupně</b>	2 520 Kč
<b>Invalidita III. stupně</b>	5 040 Kč
<b>Držitel průkazu ZTP / P (i bez důchodu)</b>	16 140 Kč
<b>Student</b>	4 020 Kč

<b>Slevy na dani</b>	<b>2022</b>
<b>Za školku</b>	max. 16 200 Kč / dítě
<b>Úroky z hypotéky</b>	max. 22 500 Kč ročně při úrokové splátce max. 150 000 Kč ročně
<b>Penzijní připojištění</b>	max. 3 600 Kč ročně při spoření 36 000 Kč ročně

Zdroj: Měšec.cz, Banky.cz, vlastní zpracování

### **3.3 Zaměstnanecké benefity**

Benefity neboli zaměstnanecké výhody jsou ve veřejném i soukromém sektoru velmi často poskytovány zaměstnancům nad rámec jejich mzdy či platu. Ve většině případech mají benefity zvýhodněný daňový a odvodový režim, při správném nastavení systému benefitů tak můžou profitovat obě strany – zaměstnavatel i zaměstnanec. Společnosti se dnes snaží poskytovat co nejatraktivnější benefity, aby přilákaly nejvýkonnější zaměstnance a získaly tak konkurenční výhodu (Pelc, 2009).

#### **3.3.1 Význam benefitů**

Zaměstnanecké benefity v zaměstnancích vzbuzují pocit sounáležitosti s firmou a snaží se pro ni odvádět tu nejlepší práci. Díky benefitům zaměstnavatel motivuje zaměstnance k lepším pracovním výkonům a vytváří loajalitu k zaměstnavateli, jsou tedy efektivní investicí. Zaměstnavatelé mají ze zákona povinnost zabezpečit rovné zacházení se všemi zaměstnanci jedná-li se o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu, příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Význam benefitů z ekonomického hlediska spočívá především v úsporách mzdových nákladů s přihlédnutím na daňové a odvodové úlevy a zvýhodnění. Jsou také součástí personální politiky, která přispívá k udržení a přilákání kvalitních a výkonných zaměstnanců. Dále se snaží o jejich motivaci, produktivitu a snížení fluktuace (Pelc, 2009).

#### **3.3.2 Členění zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnanecké benefity jsou členěny z různých hledisek.

- a) Z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti

Jedním ze základních hledisek členění zaměstnaneckých benefitů je jejich daňová a odvodová výhodnost. Takové benefity lze dělit na dvě skupiny: mimořádně výhodné a benefity s dílčí výhodností.

Do první skupiny se řadí benefity, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance se na ně nevztahuje daň z příjmů fyzických osob a zároveň se nezapočítávají do vyměřovacího základu pro odvod pojištění (Pelc, 2009).

Do těchto benefitů spadá například závodní stravování do limitu (včetně stravenek), příspěvky na životní a penzijní pojištění (do 50 000 Kč za rok), oborové kurzy či školení, kompenzace dočasného ubytování (Berglová, 2018).

Zaměstnavatel si tedy poskytnutím tohoto benefitu sníží daňový základ a zaměstnanec zároveň obdrží plnou částku, která nepodléhá srážkám ze mzdy, jako by tomu bylo v případě, kdyby zaměstnanec obdržel tuto částku jako součást mzdy.

Do druhé skupiny jsou řazeny benefity s dílčí daňovou výhodností. Tyto benefity se od předchozí skupiny liší tím, že na straně zaměstnavatele mohou být stále daňovým výdajem, na straně zaměstnance již podléhají daní z příjmu ze závislé činnosti a zároveň nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení (Pelc, 2009).

Mezi benefity s dílčí daňovou výhodností lze zařadit nepeněžní plnění ve formě příspěvků na vzdělávání, kulturu, zdraví a sport. Nejčastěji nepeněžní forma představuje poukázky a vouchery. Dále mezi ně patří úhrada za nadstandardní zdravotní péči, poskytnutí rekreace v nepeněžní formě až do 20 000 Kč za rok, poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti, hodnota závodního stravování nad limit stanovený zákonem, bezplatné využití firemní mateřské školky a dárky zaměstnancům do 2 000 Kč, které splňují účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb, může se jednat o výročí v práci, životní jubileum, odměna za mimořádnou aktivitu (Berglová, 2018).

Tyto benefity jsou tak pro obě strany pracovněprávního vztahu stále výhodné, avšak ne ve všech oblastech, jako tomu bylo u první skupiny mimořádně výhodných benefitů.

b) Z hlediska orientace benefitů

Benefity orientované na **bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu** jsou takové benefity, které přímo nesouvisí s náplní práce, ale podmínkami, které s ní souvisí. Například se jedná o příspěvek na dopravu do zaměstnání a na ubytování.

Do benefitů orientovaných **na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců** spadají vzdělávací kurzy a výuka jazyků a oborových znalostí. Těmito benefity si firmy zvyšují konkurenceschopnost na trhu práce.

Mezi benefity orientované na **fyzické a psychické zdraví zaměstnanců** patří lékařská péče, příspěvek na dovolenou, týdny dovolené navíc, obdržení vitamínů a léků, očkování, manželské poradenství, sick day, pobyty v lázních atd.

Benefity orientované na **sociální aspekty života zaměstnanců** jsou například podpory a půjčky v obtížných životních situacích.

Benefity pro **volný čas** zaměstnanců zahrnují vstupy do sportovních či kulturních zařízení.

#### c) Z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele a příjmů zaměstnance

Z hlediska výdajů zaměstnavatele se dělí na:

##### **Finanční benefity**

V případě finančních benefitů musí zaměstnavatel poskytnout finanční prostředky na daný benefit.

##### **Nefinanční benefity**

Nefinanční benefit je poskytován zaměstnavatelem bez finančního výdaje. V praxi to znamená, že zaměstnavatel zaměstnanci poskytne například vlastní služby či výrobky nebo služební auto k soukromým potřebám zaměstnance.

Z hlediska příjmů zaměstnance se dělí na:

##### **Peněžní benefity**

Peněžní benefity spočívají v tom, že zaměstnanec obdrží peněžní benefit ve formě příslušné finanční částky.

## **Nepeněžní benefity**

V případě nepeněžních benefitů jsou zaměstnanci poskytnuty zvýhodněné nebo dokonce bezplatné služby. Typicky mohou nepeněžní benefity zahrnovat zaměstnanecké slevy či poskytnutí služebního automobilu (Pelc, 2009).

### d) Z hlediska zaměstnaneckých skupin

Způsob poskytování benefitů a jejich šíře se může rovněž lišit na základě firemního postavení či typu vykonávané práce. V praxi mají určitou úroveň benefitů všichni a někteří mají o část benefitů navíc, případně může být charakter benefitů upraven dle lokace, ve které je vykonávána práce.

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány:

- Všem zaměstnancům firmy
- Vybrané skupině zaměstnancům
- Individuálně zaměstnancům (Macháček, 2007).

### e) Z hlediska poskytování zaměstnaneckých výhod

- Fixní systém benefitů

V tomto systému zvolí zaměstnavatel pár vybraných základních benefitů, jako jsou vstupenky na kulturní a sportovní akce, očkování apod., které jsou určeny pro všechny zaměstnance dané společnosti. Nevýhodou tohoto systému spočívá v tom, že zaměstnavatel do vybraných benefitů investuje s rizikem nezájmu zaměstnanců o využívání těchto vybraných benefitů.

- Flexibilní systém benefitů

Flexibilní systém benefitů neboli cafeteria systém je založen na stanoveném firemním balíčku zaměstnaneckých výhod a stanoveném počtu bodů, které jsou určeny každému zaměstnanci. Zaměstnanec si může podle svých preferencí a počtu bodů optimalizovat čerpání benefitů (Macháček, 2007).

Přehled benefitů z pohledu daňové výhodnosti:

Tabulka 5: Benefity z daňového hlediska

		Zaměstnanec	
		Není zdanitelným příjmem	Je zdanitelným příjmem
Zaměstnavatel	Daňově neuznatelný náklad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nepeněžní příspěvky na kulturní a sportovní akce, vzdělávání a rekvalifikace nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele</li> <li>Nepeněžní plnění ve formě pořízení zboží či služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru</li> <li>Příspěvek na tištěné knihy, kde reklama nepřesahuje 50% plochy</li> <li>Občerstvení na pracovišti, včetně nealkoholických nápojů</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poskytnutí rekreace nebo zájezdu nad 20.000 Kč</li> <li>Dárky zaměstnancům bez vazby na vnitřní předpis či kolektivní smlouvu</li> <li>Motivační příspěvek studentům SŠ/VŠ nad limit</li> <li>Poskytnutá stipendia osobám, které se nepřipravují na výkon profese pro daného zaměstnavatele</li> </ul>
	Daňově uznatelný náklad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění v souhrnné hodnotě do 50.000 Kč za rok</li> <li>Stravenky do limitu</li> <li>Pracovní oblečení a obuv v nepeněžní formě</li> <li>Vzdělávání a rekvalifikace související s předmětem činnosti zaměstnavatele</li> <li>Pitná voda na pracovišti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Služební automobil i pro soukromé účely</li> <li>Sickdays</li> <li>Týden dovolené navíc</li> <li>Roční kupón na MHD</li> <li>Svozy zaměstnanců do práce</li> <li>Nepeněžní odměna za mimořádné výsledky v práci</li> <li>Zahraniční diety nad limity stanovené zákoníkem práce</li> </ul>

Zdroj: PwC, vlastní zpracování

### **3.3.3 Vybrané zaměstnanecké benefity**

#### **Příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění**

Penzijní připojištění, případně důchodové připojištění a doplňkové penzijní spoření jsou jedny z možností spoření, kterou mohou zaměstnanci využívat pro zhodnocování svých úspor. Státní příspěvek činí maximálně 230 Kč, a to při měsíčním vkladu alespoň 1000 Kč.

K tomuto státnímu příspěvku může v závislosti na podmínkách zaměstnavatele náležet zaměstnanci předem sjednaný příspěvek pro penzijní připojištění, a to do maximální výše 50 000 Kč za jeden rok (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, § 6, odst. 9).

Příspěvek zaměstnavatele je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob, dále od placení pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele je příspěvek daňově uznatelným nákladem v neomezené výši. Výše zmíněné příspěvky představují nejčastěji nabízené zaměstnanecké výhody a benefity (Macháček, 2019).

#### **Příspěvek na stravování**

Mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity se řadí i příspěvky na stravování. V dnešní době se poskytují příspěvky na stravování především formou stravenek (Macháček, 2019).

Částka 118 Kč byla stanovena jako daňově optimální hodnota stravenky pro rok 2021, přičemž 45 % částky si hradí sám zaměstnanec a 55% částky hradí zaměstnavatel a poté si ji odečte jako daňově uznatelný náklad (Příspěvky.cz).

Novější formou příspěvku na stravování je provoz tzv. firemních kantýn jako stravovacích zařízení s vyšší kvalitou poskytovaných služeb či elektronická stravenka v podobě platební karty.

#### **Edukace zaměstnance**

Školení a doškolování zaměstnance v daném pracovním oboru spadá mezi mimořádně výhodné benefity. Pokud školení nesouvisí s daným pracovním oborem, jedná se o daňový náklad a zaměstnanec z něho musí platit daň z příjmů. Tento náklad je rovněž obsažen ve výměru pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění (Pelc, 2009).



Firmy, které mají nastavený systém dlouhodobého rozvoje zaměstnanců profitují tím, že jsou zaměstnanci v určitém časovém horizontu schopni řešit složitější úkoly.

### **Služební auto i pro soukromé účely zaměstnance**

Poskytování osobního automobilu nejen pro služební účely, ale i pro účely soukromé je další velmi rozšířený způsob motivování zaměstnanců především na řídicích pozicích (Pelc, 2009).

Z hlediska daní se na straně zaměstnance považuje za nepeněžitý příjem částka tvořící 1% vstupní ceny vozidla. Tento příjem platí i za započatý kalendářní měsíc, kdy bylo vozidlo zapůjčeno. Tato forma nepeněžitého příjmu se započítává do základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění, včetně zálohy na daň z příjmu (Macháček, 2017).

V tabulce 6 je uvedeno srovnání čisté mzdy zaměstnance s automobilem a bez. Hrubá mzda zaměstnance činí 60 000 Kč a vstupní cena automobilu 500 000 Kč. Zaměstnanci užívající benefit služebního automobilu klesne čistá mzda o 3700 Kč v porovnání se zaměstnancem, který benefit služebního automobilu nečerpá. Tento příklad ilustruje, jaký dopad může mít zařazení daňově nevýhodného benefitu do struktury ohodnocení zaměstnance.

*Tabulka 6: Rozdíl ve výpočtu čisté mzdy na základě zapůjčení automobilu*

	Zaměstnanec, kterému je bezplatně zapůjčen služební automobil	Zaměstnanec, kterému není poskytnut služební automobil
Hrubá mzda	60 000 Kč	60 000 Kč
1 % VC vozidla	5 000 Kč	-
Celkem zdanitelné příjmy	65 000 Kč	60 000 Kč
Pojistné placené zaměstnancem 11 %	7 150 Kč	6 600 Kč
Pojistné placené zaměstnavatelem 33,8 %	21 970 Kč	20 280 Kč
Základ daně	65 000 Kč	60 000 Kč
Sazba daně 15 %	9 750 Kč	9 000 Kč

	Zaměstnanec, kterému je bezplatně zapůjčen služební automobil	Zaměstnanec, kterému není poskytnut služební automobil
Základní sleva u poplatníka s podepsaným prohlášením	2 320 Kč	2 320 Kč
Daň	7 430 Kč	6 680 Kč
Čistá mzda	50 420 Kč	46 720 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

## 4 Vlastní práce

Ve vlastní části této bakalářské práce byla provedena analýza poskytovaných benefitů ve vybrané společnosti. Tato analýza byla provedena na základě dat získaných pomocí anonymizovaného dotazníkového šetření. Výstupem vlastní práce je vyhodnocení analýzy spokojenosti se současným stavem poskytovaných benefitů a navrnutí zlepšení systému benefitů za účelem zvýšení spokojenosti zaměstnanců. Součástí vlastní práce je vytvoření modelových příkladů výpočtu čisté mzdy.

### 4.1 Modelové příklady

Jak již bylo zmíněno v předešlých částech této práce, benefity představují výhodný způsob navýšení čisté mzdy zaměstnanci za současného ušetření nákladů zaměstnavatele díky optimalizaci daňové uznatelnosti.

V následující části jsou uvedeny dva příklady, které toto v praxi ilustrují.

#### 4.1.1 Modelový příklad č. 1 – příspěvek na stravování

Modelový příklad č.1 porovnává 2 fiktivní zaměstnance, u nichž došlo k navýšení hodnoty jejich mzdy. U prvního zaměstnance došlo k navýšení hrubé mzdy o 1500 Kč, druhý zaměstnanec nově čerpá příspěvek na stravování 1500 Kč od jeho zaměstnavatele, který hradí 55 % z celkové hodnoty stravenky.

Pro výpočet hodnoty čisté mzdy a skutečného užítku je využita metodika pro výpočet daně platná pro rok 2021 a je uvažován měsíc, který má 20 pracovních dní. Modelový příklad počítá s variantou mediánového zaměstnance, který čerpá daňovou úlevu pouze slevu na poplatníka.

V modelovém příkladu č. 1 je skutečný užitek zaměstnance o 391 Kč vyšší při čerpání příspěvku na stravování v hodnotě 1500 Kč měsíčně. V modelovém příkladu č. 1. se počítá se stejnou hodnotou kompenzace zaměstnanci, jeho skutečný užitek je však vyšší díky daňové uznatelnosti příspěvku na stravování.

Na straně zaměstnavatele se jedná o měsíční úsporu mzdových nákladů na fiktivního zaměstnance o částku 507 Kč.

Tabulka 7: Modelový příklad č. 1 – příspěvek na stravování

	Navýšení hrubé mzdy o 1 500 Kč	HM + příspěvek na stravování v hodnotě 1 500 Kč
<b>Hrubá mzda</b>	31 800,00 Kč	30 300,00 Kč
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)</b>	2 862,00 Kč	2 727,00 Kč
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)</b>	7 886,40 Kč	7 514,40 Kč
<b>Záloha na daň z příjmu</b>	4 770,00 Kč	4 545,00 Kč
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 320,00 Kč	2 321,00 Kč
<b>Záloha na daň z příjmu po uplatnění slev</b>	2 450,00 Kč	2 224,00 Kč
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)</b>	1 431,00 Kč	1 363,50 Kč
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)</b>	2 067,00 Kč	1 969,50 Kč
<b>Čistá mzda</b>	25 852,00 Kč	24 743,00 Kč
<b>Celková hodnota stravenek</b>	-	2 727,27 Kč
<b>Srážka za stravenky (45 %)</b>	-	1 227,27 Kč
<b>Skutečný užitek</b>	25 852,00 Kč	26 243,00 Kč
<b>Náklady zaměstnavatele</b>	42 548,40 Kč	42 041,40 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanec si tak ročně přijde na částku o 4692 Kč vyšší a jeho zaměstnavatel zároveň ušetří na mzdovém nákladu 6084 Kč. Poskytnutí benefitu příspěvku na stravování je tedy výhodné jak pro zaměstnance, tak i jeho zaměstnavatele.

#### 4.1.2 Modelový příklad č. 2 – penzijní připojištění a životní pojištění

Modelový příklad č. 2 porovnává 2 fiktivní zaměstnance, u nichž došlo k navýšení hodnoty jejich mzdy. U prvního zaměstnance došlo v tomto případě k navýšení hrubé mzdy o 1600 Kč, druhý zaměstnanec nově pobírá příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění od zaměstnavatele v souhrnné hodnotě 1600 Kč.

Pro výpočet hodnoty čisté mzdy a skutečného užítku je využita metodika pro výpočet daně platná pro rok 2021. Modelový příklad počítá s variantou mediánového zaměstnance, který čerpá daňovou úlevu pouze slevu na poplatníka.

V modelovém příkladu č. 2 je skutečný užitek zaměstnance o 507 Kč vyšší při čerpání příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění v hodnotě 1600 Kč měsíčně.

Na straně zaměstnavatele se jedná o měsíční úsporu mzdových nákladů na fiktivního zaměstnance o částku 541 Kč.

Při ročním součtu si tak zaměstnanec přijde na částku o 6084 Kč vyšší a jeho zaměstnavatel zároveň ušetří na mzdovém nákladu 6489 Kč. Díky daňové uznatelnosti obou příspěvků je skutečný užitek zaměstnance čerpajícího tento benefit vyšší a jeho zaměstnavatel zároveň ušetří na mzdovém nákladu.

Tabulka 8: Modelový příklad č. 2 - příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

	Navýšení hrubé mzdy o 1 600 Kč	HM + příspěvek na penzijní připojištění v hodnotě 1 600 Kč
Hrubá mzda	31 900,00 Kč	30 300,00 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	2 871,00 Kč	2 727,00 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	7 911,20 Kč	7 514,40 Kč
Záloha na daň z příjmu	4 785,00 Kč	4 545,00 Kč
Sleva na poplatníka	2 320,00 Kč	2 320,00 Kč
Záloha na daň z příjmu po uplatnění slev	2 465,00 Kč	2 225,00 Kč
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	1 435,50 Kč	1 363,50 Kč
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	2 073,50 Kč	1 969,50 Kč
Čistá mzda	25 926,00 Kč	24 742,00 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	-	900,00 Kč
Příspěvek na životní pojištění	-	700,00 Kč
Skutečný užitek	25 926,00 Kč	26 342,00 Kč
Náklady zaměstnavatele	42 682,20 Kč	42 141,40 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V obou případech si zaměstnanec využitím daňově uznatelných benefitů finančně přilepšil a zároveň došlo k poklesu mzdových nákladů na straně zaměstnavatele. V modelovém příkladu č. 1 se počítalo s benefitem příspěvku na stravování, modelovém příkladu č. 2 se počítalo s příspěvkem na penzijní připojištění a životní pojištění. Jedná se o oddělené příklady v praxi zaměstnanec čerpá více benefitů zároveň a jeho skutečný užitek je tak poměrově vyšší.

## 4.2 Charakteristika společnosti

Společnost PackWay s.r.o., původně Magnet, funguje od roku 1967 a byl jedním ze zásilkových obchodů operující v ČSSR. Obchod fungoval na bázi katalogů, ve kterých si lidé mohli vybírat mezi sortimentem obsahujícím spotřební průmyslové zboží, nábytek,

doplňky a třeba i hudební nástroje. Společnost byla přejmenována na PackWay až v roce 2017, tak aby lépe akcentovala své působení v oblasti logistiky.

Zabývá se poskytováním logistických a veškerých dalších fulfillment služeb. Kromě toho se dále zabývá provozem vlastních internetových obchodů, kde nabízí přes 30000 produktů s unikátním produktovým kódem. Značky těchto internetových obchodů jsou následující: Blancheporte by MAGNET, Magnet 3Pagen, Výprodej – slevy a Astoreo.

Mezi cílové skupiny těchto internetových obchodů patří typicky starší uživatelé internetu, kteří stále zboží objednávají na základě stále rozesílaného katalogu. Výjimku v tomto případě tvoří obchod Astoreo, který se orientuje na mladší věkové skupiny, které se na internetu pohybují již nativně, a to jak na českém, slovenském, polském, maďarském či rumunském trhu.

Společnost spadá do kategorie s označením střední podniky. Splňuje parametry počtu zaměstnanců nižšího než 250 osob zároveň suma obrátu dosaženého v roce 2020 byla nižší než 50 milionů EUR. Současný počet zaměstnanců činí 149 osob, celkové tržby z prodeje za rok 2020 dosáhly 864 mil Kč, přičemž většina B2C tržeb byla dosažena zásilkovým prodejem na základě internetového obchodu a tištěných katalogů zasílaných zákazníkům. Zisk před zdaněním (EBIDTA) poté činil 11,4 mil., zisk po zdanění 9,2 mil. Výhled společnosti do roku 2021 počítá s dvouciferným růstem čistého obrátu za současného udržení profitability. Těchto cílů bude dosaženo primárně navyšováním prodeje internetového obchodu a rozšiřováním databáze stávajících zákazníků.

### **4.3 Současně poskytované benefity**

Společnost poskytuje svým zaměstnancům širokou řadu benefitů, které mohou čerpat. V základu se dělí na plošné benefity, které jsou poskytovány všem zaměstnancům bez výjimky a volitelné benefity, které jsou čerpány zaměstnanci na základě jejich preferencí.

#### **4.3.1 Plošné benefity**

Plošné benefity spadají do skupiny benefitů dostupné všem skupinám zaměstnanců. Smyslem plošných benefitů je, aby se zaměstnanci cítili komfortně a mohli ocenit výhody, které jim práce pro společnost nabízí. Jedná se o benefity, které jsou charakteristické pro konkrétní společnost v závislosti na předmětu podnikání, například zaměstnanecké slevy.

## **Stravování**

Každý zaměstnanec má možnost stravování formou poskytnutí jednoho jídla denně. Zaměstnanec hradí za každý objednaný oběd 35 Kč – 200 Kč podle objednaného jídla formou srážky ze mzdy, a to jednou za měsíc ve vyúčtování mzdy. Tento benefit je čerpán ve firemní kantýně v přilehlé budově formou cateringu.

## **Dodatková dovolená nad rámec ZP**

Dovolená se po dobu platnosti kolektivní smlouvy prodlužuje o 1 týden dodatečné dovolené zaměstnanci, který pracuje ve společnosti nepřetržitě déle než 1 rok. Tento benefit je poskytován všem zaměstnancům a platí pro něho stejné podmínky jako u řádné dovolené vycházející ze ZP.

## **Odměny při významných životních výročích**

Zaměstnanci je poskytnut peněžitý dar v hodnotě 5 000 Kč při události životního výročí 50 a 55 let. Pro výročí 60 let a každých dalších 5 let zaměstnanec obdrží peněžitý dar ve výši 6 000 Kč. Podmínka pro vyplacení těchto peněžitých darů je nepřetržité trvání pracovního poměru u společnosti nejméně 5 roků.

## **Odměny při pracovních výročích**

Zaměstnanci je poskytnut peněžitý dar v hodnotě odvíjející se od odpracovaných let. Za 10 odpracovaných let zaměstnanec obdrží 2 000 Kč, za 15 let 3 000 Kč, za 20 let následně 4 000 Kč.

## **Jednorázová finanční částka při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na invalidní či starobní důchod**

Při odchodu zaměstnance do starobního či invalidního důchodu poskytuje společnost s přihlédnutím k pracovním výsledkům a délce zaměstnání ve společnosti peněžní dar do výše 15 000 Kč. Podmínkou je nepřetržité trvání pracovního poměru po dobu nejméně 5 let.

## **Pitná voda v barelech – pracovní prostředí**

Zaměstnancům je poskytována pitná voda v barelech na vlastní náklady zaměstnavatele. Voda je v dostatečném množství umístěna v kuchyňkách a na vyhrazených místech logistiky.

## **Zaměstnanecké slevy**

Na slevu ve výši 20 % ze sortimentu značek společnosti má nárok každý zaměstnanec.

## **Firemní akce**

Zaměstnancům je umožněn přístup na firemní akce, které se konají několikrát do roka. Typicky se jedná o vánoční večírek či celofiremní grilování.

### **4.3.2 Volitelné benefity**

Volitelné benefity jsou charakteristické možností nepovinné volby každého zaměstnance. Ve společnosti jsou poskytovány 3 volitelné benefity: příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na životní pojištění a třetím volitelným benefitem je benefitní karta.

#### **Penzijní připojištění**

Zaměstnanci je poskytován příspěvek na penzijní připojištění u libovolného penzijního fondu registrovaného v České republice ve výši 3 % z jeho hrubé mzdy. Podmínkou je nepřetržité trvání pracovního poměru nejméně 1 rok. K tomuto příspěvku náleží státní podpora, která se odvíjí od výše vlastního příspěvku zaměstnance.

#### **Životní pojištění**

Zaměstnanci je poskytován příspěvek ve výši 5 % z jeho základní mzdy na soukromé životní pojištění sjednané prostřednictvím pojišťovny. Minimální poskytovaná částka činí 300 Kč, maximální částka pak 660 Kč. Podmínkou je trvání pracovního poměru nepřetržitě nejméně 1 rok.

#### **Benefitka – benefitní karta**

Zaměstnanec má nárok na získání benefitní karty po 1 roce pracovního poměru. Benefitní kartu neboli benefitku může zaměstnanec získat vždy k 30.6. nebo 31.12, kdy se přidělují benefitní body na další období. 1 udělený bod představuje 1 Kč a může být využit na nákup služeb či výrobků, které spadají do těchto kategorií: dovolená, lékárny, fitness, wellness, kultura, vzdělání a sport. S benefitní kartou lze hradit i nákupy přes internet, pokud zapadají do uvedených kategorií.



## **4.4 Dotazníkové šetření**

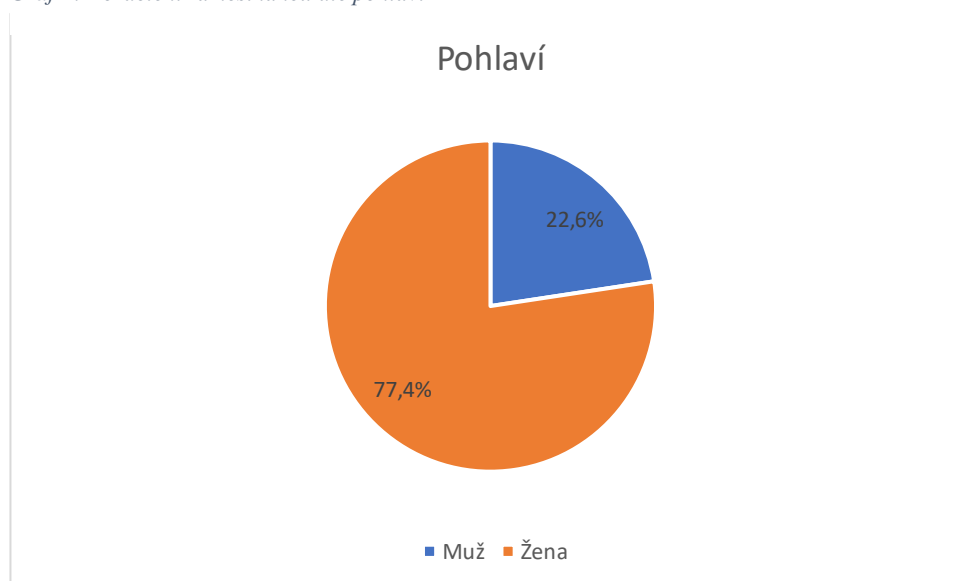
Ve společnosti PackWay bylo provedeno dotazníkové šetření formou standardizovaného dotazníku v elektronické a papírové podobě. Z celkem 149 stálých zaměstnanců společnosti bylo získáno 115 odpovědí, do dotazníkového šetření se tak zapojilo více než  $\frac{3}{4}$  zaměstnanců PackWay. Tímto by měla být zaručena vysoká míra statistické významnosti pozorování vzešlých ze získaných odpovědí. Dotazník obsahoval 12 otázek, za účelem snadného vyhodnocení šetření s ohledem na následnou tvorbu závěrů bylo využito metody uzavřených otázek. Dotazník obsahoval jak otázky dichotomické (pohlaví, klasifikace náplně práce), tak otázky polynomicke (spokojenost s benefity, vliv benefitů na pracovní angažovanost).

Do průzkumu nebyly zapojeny subjekty, které nesplňují podmínky potřebné pro možnost plnohodnotného čerpání benefitů. Jedná se o nutnost spolupráce na hlavní pracovní poměr, který je uzavřen přímo se společností PackWay, nikoliv přes externího dodavatele či jinou organizaci sloužící jako zdroj pracovního kapitálu.

### **4.4.1 Pohlaví**

Byly získány odpovědi od 89 žen a 26 mužů. V procentuálním vyjádření se jedná o 77,4 % žen a 22,6 % mužů. Na základě údajů poskytnutých společností PackWay se jedná o reprezentativní vzorek, jelikož reálná distribuce zástupců jednotlivých pohlaví na vzorku 149 zaměstnanců představuje 75,2 % žen a 24,8 % mužů. Struktura rozdělení tak s malou odchylkou odpovídá rozdělení odpovědí v dotazníku.

Graf 2: Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.4.2 Typy pracovních pozic

Procentuální rozdělení zaměstnanců dle typu pracovní pozice ukazuje, že ve společnosti pracuje 58 % zaměstnanců na kancelářských pozicích a 42 % zaměstnanců v logistice a provozu. Mezi kancelářské pozice jsou primárně zastoupena následující oddělení: Call centrum, Nákup, Marketing, IT a podpora. V logistice a provozu se jedná především o pozice Skladník a Příjem zboží.

Graf 3: Rozdělení zaměstnanců dle typu pracovní pozice



Zdroj: Vlastní zpracování

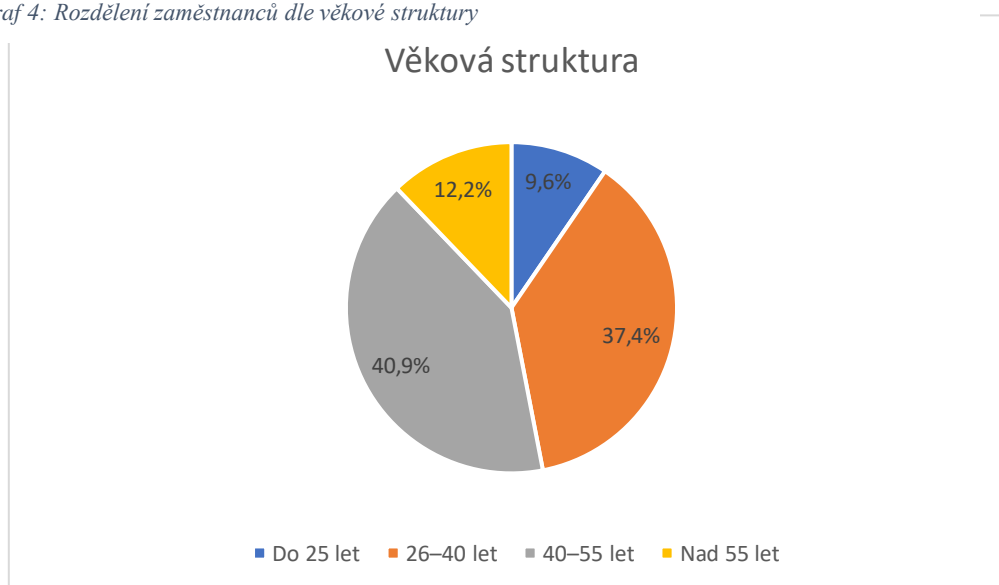
#### 4.4.3 Věk

Věkovou majoritu ve společnosti tvoří zaměstnanci se stářím od 40 do 55 let, spolu se zaměstnanci staršími 26 let tvoří 78,3 % všech zaměstnanců ve společnosti. Dále se jedná o zaměstnance do 25 let (9,6 %), od 26 do 40 let (37,4 %), od 40 do 55 let (40,9 %) a nad 55 let (12,2 %).

Průměr středových hodnot věkových intervalů činí 41,11, průměr středových hodnot věkových intervalů zaměstnanců společnosti PackWay je tak mírně nižší, než věkový průměr zaměstnaného obyvatelstva ČR v 2. čtvrtletí roku 2019 s hodnotou 43,3 let (ČSÚ, 2019).

Věková struktura ve společnosti je poměrně stabilní a blíží se průměrům zaměstnanců v rámci celé republiky. Toto je způsobeno poměrně širokým rozsahem pracovních pozic ve společnosti, které se liší jak typem pracovní pozice, tak její náplní.

Graf 4: Rozdělení zaměstnanců dle věkové struktury



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.4.4 Struktura vzdělanosti

Ve společnosti pracuje 2,6 % zaměstnanců se základním vzděláním, 26,1 % zaměstnanců se středoškolským vzděláním s výučním listem, 46,1 % zaměstnanců se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou a 25,2 % zaměstnanců s vysokoškolským zaměstnáním.

Polovina zaměstnanců společnosti dosáhla nejvýše středního vzdělání nezávisle na způsobu ukončení studia.

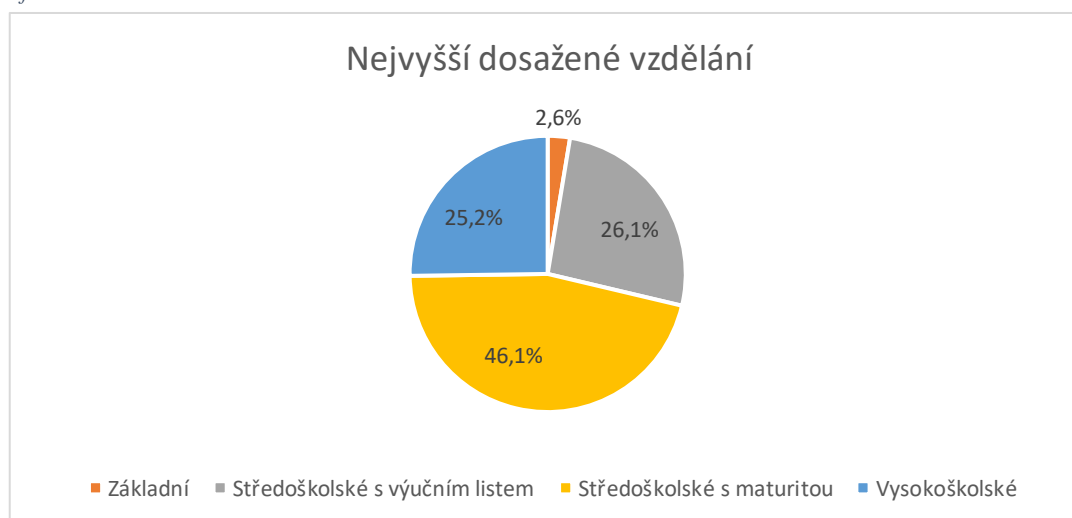
Podíl zastoupení jednotlivých úrovní nejvyššího dosaženého vzdělání se však výrazně liší na typu pracovní pozice. V případě kancelářských zaměstnanců je zastoupení následující: 0 zaměstnanců se základním vzděláním (0 %), 3 zaměstnanci se středním vzděláním s výučním listem (4,5 %), 37 zaměstnanců se středním vzděláním zakončeným maturitou (55,2 %), 27 zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním (40,3 %).

Oproti tomu, struktura vzdělanosti zaměstnanců v logistice má tento poměr: 3 zaměstnanci se základním vzděláním (6,3 %), 27 zaměstnanců se středoškolským vzděláním s výučním listem (56,3 %), 16 zaměstnanců se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou (33,3 %) a 2 zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním (4,2 %).

Struktura vzdělanosti v rámci ČR za rok 2016 byla následující: 13,8 % obyvatel se základním vzděláním, 33,9 % se středním vzděláním bez maturity, 33,7 % se středním vzděláním zakončeným maturitou a 18,5 % s vysokoškolským vzděláním (ČSÚ, 2016).

Společnost PackWay má tedy kromě výrazné odchylky v poměru zaměstnanců se základním vzděláním obdobnou relativní distribuci nejvyššího dosaženého vzdělání, jakou má populace v ČR. Rozdíly však můžeme nalézt při segmentaci dle typů pracovních pozic, kdy k nejvyšším změnám dochází u vysokoškolského vzdělání, kdy poměr tohoto typu vzdělání dosahuje u kancelářských pracovníků 40,3 %, oproti 4,2 % u zaměstnanců v logistice a provozu.

Graf 5: Rozdělení zaměstnanců dle dosaženého vzdělání



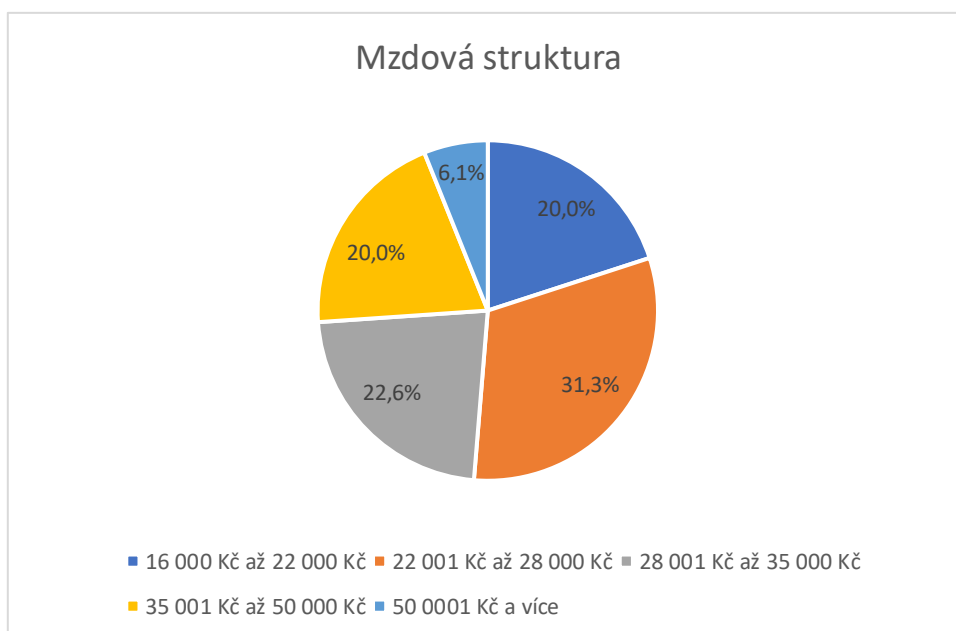
Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.4.5 Mzdová struktura

Z grafu 6 vyplývá, že 53,9 % všech zaměstnanců společnosti pobírá mzdu v rozmezí od 22 001 Kč do 35 000 Kč. Konkrétně 23 zaměstnanců pobírá mzdu v intervalu od 16 000 Kč od 22 000 Kč (20 %), 36 zaměstnanců pobírá mzdu v intervalu od 22 001 Kč do 28 000 Kč (31,3 %), 26 zaměstnanců pobírá mzdu v intervalu od 28 001 Kč do 35 000 Kč (22,6 %), 23 zaměstnanců pobírá mzdu v intervalu od 35 001 Kč od 50 000 Kč (20 %) a 7 zaměstnanců pobírá mzdu vyšší než 50 001 Kč (6,1 %).

Průměr středních hodnot mzdových intervalů činí 30 292 Kč.<sup>1</sup> Hodnota průměrné mzdy za rok 2020 zároveň činila 35 611 Kč (ČSÚ, 2021).

Graf 6: Rozdělení zaměstnanců dle mzdové struktury



Zdroj: Vlastní zpracování

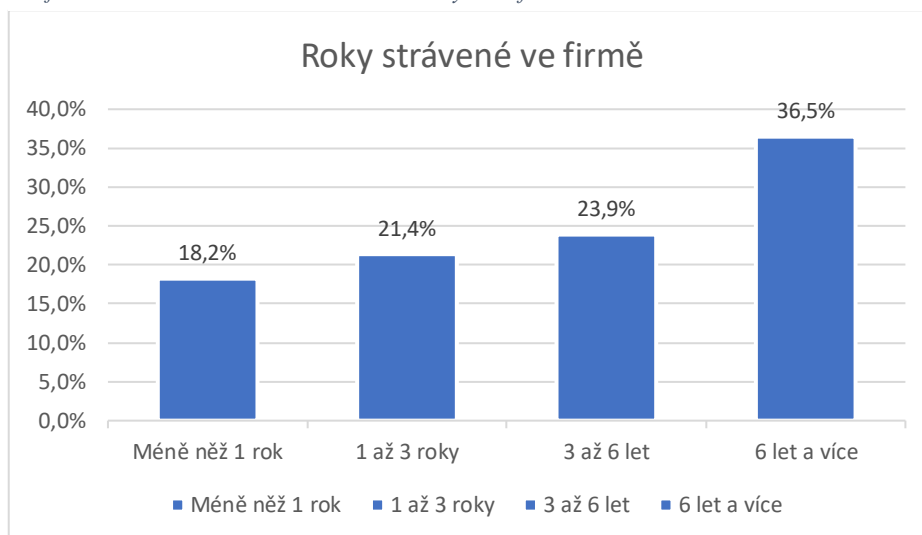
#### 4.4.6 Roky strávené ve firmě

Ve společnosti PackWay tvoří přes třetinu všech zaměstnanců segment pracovníku s dobou trvání smlouvy delší než 6 let (36,5 %). Zároveň necelou pětinu zaměstnanců tvoří do firmy nově nastoupivší s dobou trvání smlouvy nižší než 1 rok (18,2 %). Tok zaměstnanců je tak poměrně diverzní, kdy na jedné straně jsou zaměstnanci dlouhodobě spjatí se společností a

<sup>1</sup> Položka 50 001 Kč a více není intervalem, pro výpočet průměru byla zařazena hodnota 50 001 Kč. Vzhledem k nízkému zastoupení v data setu (6 %) nemá tento přístup na výsledný průměr velký vliv.

na druhé straně noví zaměstnanci, kteří mění zaměstnání nebo nastupují po dokončení studia. Společnost je v tomto ohledu tedy relativně dynamická.

Graf 7: Rozdělení zaměstnanců dle let strávených ve firmě



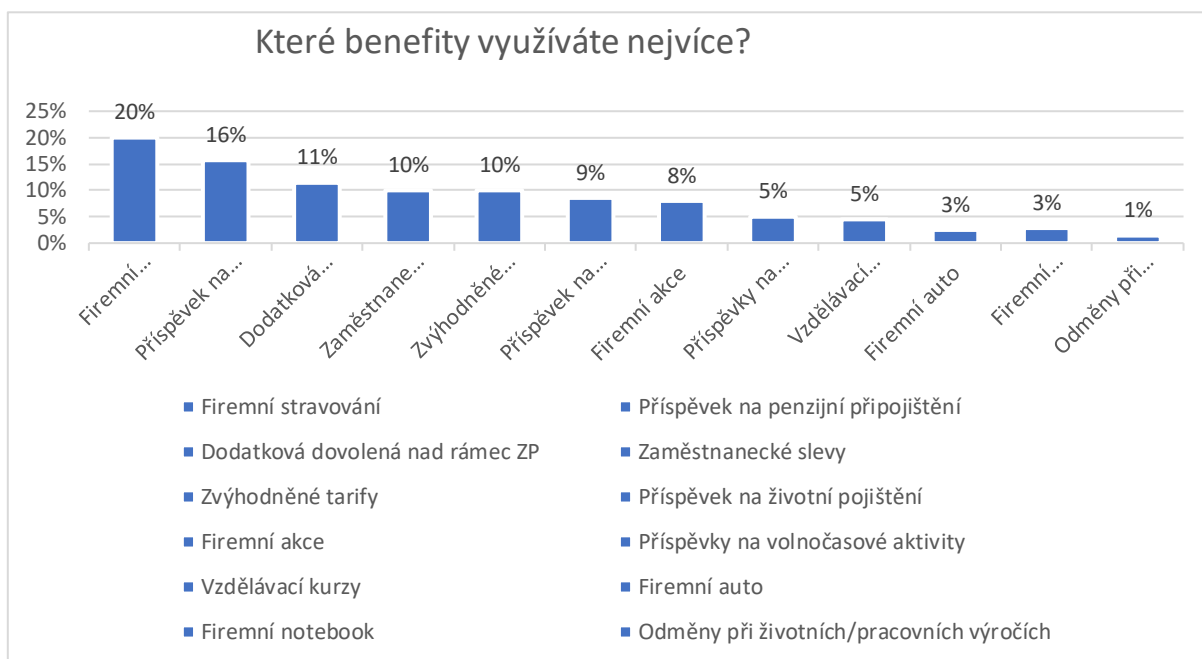
Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.4.7 Nejčastěji využívané současné benefity

V rámci dotazníkového šetření byla rovněž zakomponována otázka ohledně oblíbenosti jednotlivých poskytovaných benefitů. Vzhledem ke charakteru sběru odpovědí z dotazníkového šetření byly do možností výběru zařazeny také benefity, které nejsou plošně dostupné všem zaměstnancům. Konkrétně se jedná o firemní auto a firemní notebook, relativní oblíbenost těchto dvou položek může být tedy při celofiremním srovnání značně zkreslená.

Subjekty dotazníkového šetření mohou zvolit neomezený počet odpovědí, v případě, že využívají všechny nabízené benefity, mohou je takto uvést. Jako nejčastěji využívaný benefit bylo označeno firemní stravování (20 %). Dále následoval příspěvek na penzijní připojištění (16 %), dodatková dovolená nad rámec ZP (11 %), zaměstnanecké slevy (10 %), zvýhodněné tarify (10 %).

Graf 8: Atraktivita současných benefitů



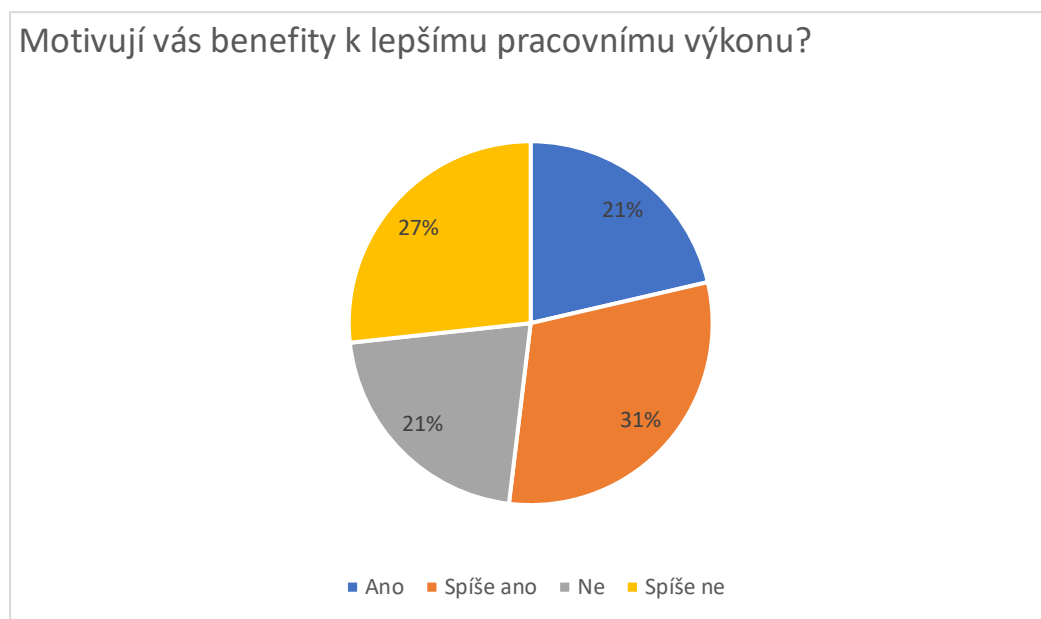
Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.4.8 Motivují vás benefity k lepšímu výkonu?

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina zaměstnanců (52 %) pozoruje vliv benefitů na jejich motivaci a angažovanost při práci. 24 zaměstnanců odpovědělo, že je benefity nemotivují do práce (21 %) a 31 zaměstnanců indikovalo, že spíše nepozorují vztah mezi benefity a jejich motivací (27 %). Celkem 60 zaměstnanců odpovědělo kladně, ať už spíše ano či ano (52 %).

Většina zaměstnanců tak pocituje dopad benefitů na jejich motivovanost, 48 % zaměstnanců však nepovažuje benefity za signifikantní ve vztahu k motivaci do práce.

Graf 9: Dopad benefitů na motivaci zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování

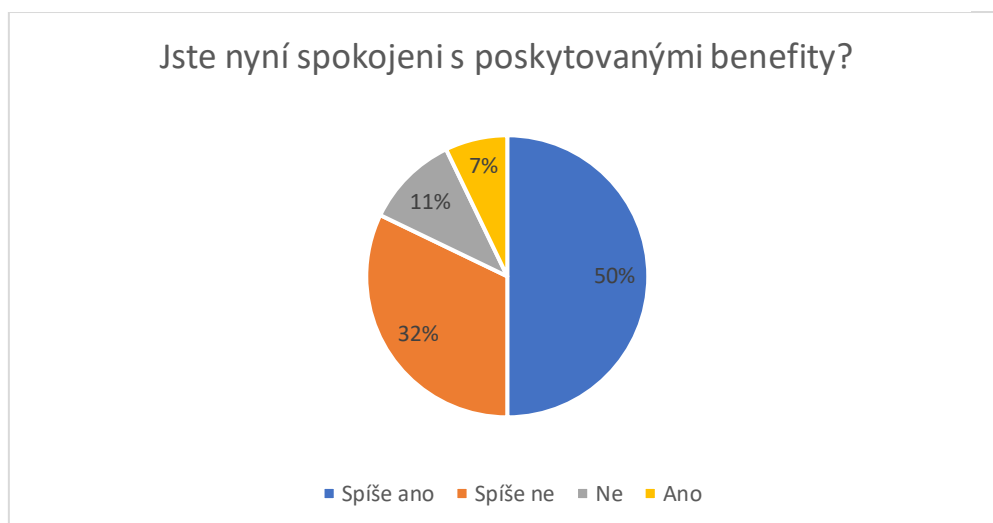
#### 4.4.9 Spokojenost se současně poskytovanými benefity

Zaměstnanci jsou se současným stavem nabízených benefitů většinou spokojeni. Celkem 66 zaměstnanců odpovědělo na otázku spokojenosti kladně. Ať už spíše ano či ano (57 %). 37 zaměstnanců dále uvedlo, že jsou se stavem poskytovaných benefitů spíše nespokojeni (32 %), zatímco 12 zaměstnanců indikovalo svou nespokojenost (11 %).

Stejně jako při předchozí otázce vztahu motivace a benefitů, většina zaměstnanců vyslovila spokojenost se současným stavem benefitů, celkem 49 zaměstnanců však odpovědělo negativně v otázce spokojenosti se současnými benefity (43 %).



Graf 10: Spokojenost se současně poskytovanými benefity



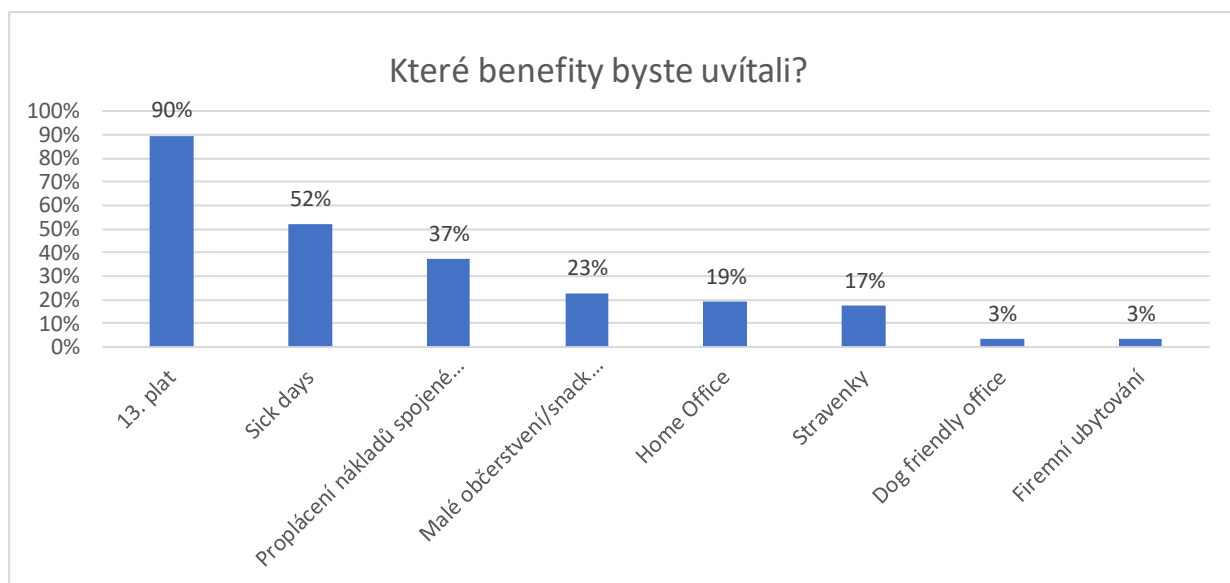
Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.4.10 Které benefity byste uvítali?

V otázce benefitů, které aktuálně v seznamu poskytovaných benefitů chybí, byl ve výrazné většině zvolen 13. plat, který byl vybrán celkem 105 zaměstnanci (90 %). Více než polovina zaměstnanců by rovněž ke stávajícímu benefitu dovolené nad rámec ZP čerpala Sick Days v blíže nespecifikovaném počtu těchto volných dní navíc (52 %). Celkem 43 zaměstnanců by dále ocenilo proplácení nákladů spojených s dopravou do zaměstnání (37 %). Čtvrtým nejčastěji voleným benefitem byla položka malé občerstvení a snack na pracovišti, pro který se vyslovilo celkem 26 zaměstnanců (23 %).

Dále následovaly home office a stravenky. Pro benefit home office se vyslovilo celkem 2 zaměstnanců (19 %), zde je však nutné podotknout, že nárok na tento benefit na rozdíl od ostatních nevzniká všem zaměstnancům, avšak pouze pracovníkům v kanceláři. Stravenky jsou ve společnosti již řešeny formou závodního stravování, zapojení stravenek již tak není možné. Podíl odpovědi však naznačuje, že ne všichni zaměstnanci jsou s tímto řešením spokojeni a možná by uvítali možnost výběru mezi čerpáním závodního stravování a pobíráním stravenek.

Graf 11: Které benefity byste uvítali?



Zdroj: Vlastní zpracování

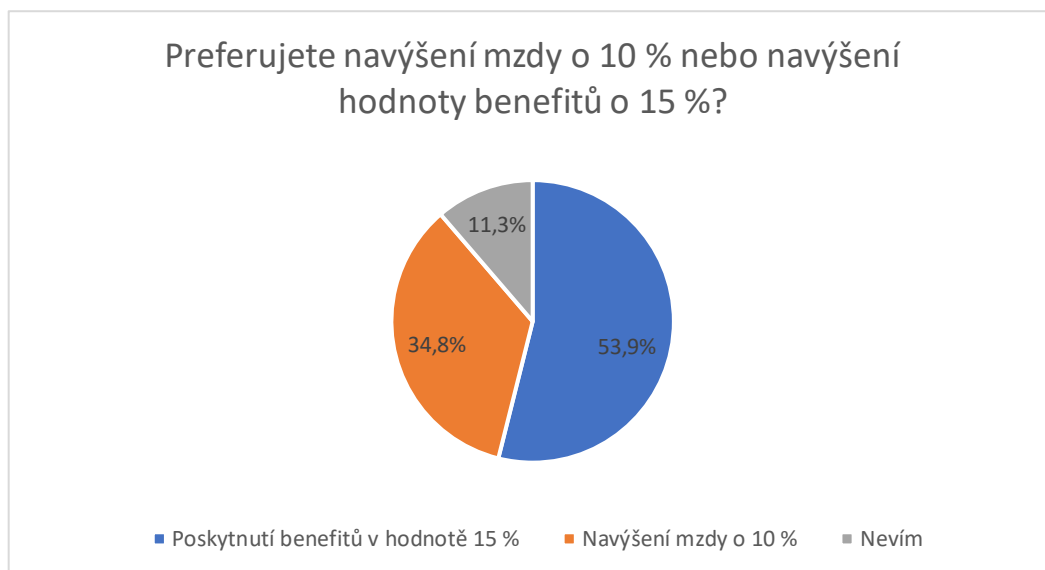
#### 4.4.11 Preference navýšení mzdy o 10 % či hodnoty benefitů o 15 %

Dotazníkové šetření bylo uzavřeno dotazem ohledně hypotetického scénáře navýšení celkové hodnoty kompenzace za odvedenou v práci. Subjekty měly konkrétně na výběr mezi možnostmi navýšení mzdy o 10 % či navýšení hodnoty benefitů o 15 %. Součástí seznamu možných odpovědí byla odpověď „nevím“, aby se zabránilo zkreslení náhodného výběru jedné ze dvou odpovědí v případě, kdy si subjekt není jist svou odpovědí, případně nechápe položenou otázku.

Celkem 62 zaměstnanců zvolilo možnost navýšení hodnoty benefitů o 15 % (54 %), poměrně velký počet zaměstnanců volil navýšení mzdy s celkem 40 odpověďmi (35 %). Odpověď nevím volilo 13 zaměstnanců (11 %).

Z tohoto vyplývá, že více než 1/3 zaměstnanců by dobrovolně volila nižší hodnotu navýšení kompenzace formou navýšení hrubé mzdy o 10 %, která je navíc v tomto případě daňově méně výhodnou volbou. Toto může poukazovat na dvě skutečnosti, a sice, že zaměstnanci mají nízké znalosti systému benefitů, případně je nejsou schopni zařadit do svého životního stylu anebo je atraktivita poskytovaných benefitů nízká, a tudíž vyšší subjektivní hodnota pocíťovaná zaměstnancem plyne paradoxně z navýšení mzdy o 10 %.

Graf 12: Preference navýšení benefitů oproti mzdě



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4.5 Výsledky dotazníkového šetření a diskuze

Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina zaměstnanců (57 %) společnosti PackWay je se systémem benefitů, který je nyní zaveden, spokojena. 11 % zaměstnanců společnosti je však se současným stavem výrazně nespokojeno a uvítalo by změnu v systému poskytování benefitů. Mezi nejčastěji zmiňované benefity, které v současném systému absentují, je 13. plat (90 %) a sick days (52 %). První nejčastěji volený benefit nespadá do kategorie daňově výhodných, jeho optimalizace za účelem navýšení celkové hodnoty kompenzace zaměstnanci není možná. Lépe v tomto případě vychází zařazení sick days nad rámec současně poskytovaného benefitu 5týdenní dovolené. Tato položka je z pohledu zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, z pohledu zaměstnance je však zdanitelným příjmem za závislé činnosti, který také vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Další položkou s daňovou výhodností je poskytování drobného občerstvení/snacků na pracovišti. Pro zavedení tohoto benefitu se vyslovilo celkem 23 % zaměstnanců, tedy téměř čtvrtina. Za účelem daňové optimalizace je však nutné, aby byl tento benefit poskytován zaměstnanci v nepeněžní formě, jelikož v takovém případě nevstupuje do vyměřovacího základu a není z pohledu zaměstnance zdanitelným příjmem.

Vhodnost zavedení benefitu občerstvení na pracovišti dokládá rovněž studie provedená společností Peapod, která byla provedena na vzorku 1000 zaměstnanců se spoluprací na plný úvazek. Z tohoto výzkumu vyšlo najevo, že existuje korelace mezi celkovou spokojeností v zaměstnání a poskytováním benefitu v režimu „free food“. Celková spokojenost zaměstnanců byla v případě poskytování tohoto benefitu vyšší o 11 p. b. ve srovnání se zaměstnanci, kterým tento benefit v době šetření poskytován nebyl (Craver, 2015).

Dle poměru odpovědí v otázce hypotetického navýšení mzdy či hodnoty benefitů lze dále usoudit, že většina zaměstnanců nemá obecně vysoké povědomí o daňové výhodnosti některých benefitů ve srovnání se mzdou, která z principu žádnou daňovou uznatelnost v tomto ohledu nemá. Na vině však může být špatná komunikace benefitového systému a výhod, které jednotlivé benefity pro zaměstnance mají, případně špatně nastavený mix jednotlivých benefitů, které nejsou pro zaměstnance dostatečně atraktivní. Částečným řešením by mimo jiné mohlo být právě zařazení benefitu drobného občerstvení a nealkoholických nápojů.

Za účelem optimalizace benefitového systému lze navrhnout zahrnutí občerstvení na pracovišti a dodatečné sick days. U obou těchto benefitů dochází k daňové výhodnosti buďto z pohledu zaměstnance anebo zaměstnavatele. Zavedení 13. platu není nijak daňově výhodné, zároveň by představovalo vysoký náklad v personálních nákladech, který by se při současném nenavýšení produktivity práce neblaze odrazil v provozním zisku společnosti. Přidání 13. platu do systému navzdory vysokému podílu odpovědí (90 %) nelze z předešle uvedených důvodů doporučit.

## 5 Závěr

Na základě vyhodnocení dotazníku týkajícího se poskytování benefitů ve vybrané společnosti byly zjištěny následující poznatky. Mírná většina zaměstnanců je v průměru spokojena se současným stavem poskytovaných benefitů, existuje však skupina zaměstnanců, která je nespokojena či výrazně nespokojena (43 %). Společnost se již nyní snaží navýšit celkový finanční užitek kompenzací zapojením některých benefitů do systému odměňování, především životní pojištění a penzijní připojištění a dotovaný příspěvek na stravování formou firemní kantýny.

Navrhovanou úpravou ve struktuře poskytovaných benefitů pro společnost PackWay s.r.o je benefit poskytování drobného občerstvení na pracovišti. Jedním z důvodů pro zařazení tohoto benefitu je fakt, že se jedná o daňově uznatelný benefit, dojde k navýšení celkového užítku zaměstnance v porovnání s navýšením mzdy o stejnou hodnotu

Pro zavedení benefitu občerstvení na pracovišti se zároveň vyslovilo 23 % zaměstnanců, jedná se tak o čtvrtý nejžádanější benefit, který v současné chvíli poskytován společností PacWay s.r.o není.

Nežádanějším benefitem byl 13. plat, jenž byl zvolen 90 % zaměstnanců. Vzhledem k absenci jakékoliv daňové výhodnosti se plošné zavedení tohoto benefitu společnosti nedoporučuje. Vzhledem k současnému počtu zaměstnanců by došlo ke skokovému růstu osobních nákladů, které by v případě nepoměru v nárůstu produktivity práce mohly mít za následek snížení provozního zisku společnosti, což by mělo negativní vliv na schopnost společnosti financovat inovace či expandovat do dalších zemí či zbožíových kategorií.

S přihlédnutím k výrazné poptávce po zavedení tohoto druhu benefitu je na místě zavést například pravidelné, cílené odměny formou prémie za nadstandardní pracovní výkon ať už na bázi měsíční či kvartální. Toto, na rozdíl od plošného zavedení 13. platu, výrazně nezvýší osobní náklady a zároveň bude mít dopad na spokojenost nejvýkonnějších zaměstnanců společnosti. Jedná se tak o kompromisní řešení, které bude odpovídat požadavkům obou stran.

Navrhované změny ve struktuře poskytovaných benefitů vycházejí z výsledků dotazníkového šetření a zohledňují ekonomické možnosti sledované společnosti.

## Seznam použitých zdrojů

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-003-4.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2007. Téma (ASPI). ISBN 978-80-7357-275-4.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2020. Téma (ASPI). ISBN 978-80-7357-275-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, 2008. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-438-5.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2020. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-1032-2.

### Internetové zdroje

BERGLOVÁ, Lucie. Zaměstnanecké benefity a daně od píky a v kostce. HR News [online]. 29.8.2018. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/zamestnanecke-benefity-a-dane-od-piky-a-v-kostce-id-3474771>

CRAVER, Jack. The key to workplace happiness? Free food. ThinkAdvisor.com [online]. 2015. Dostupné z: <https://www.thinkadvisor.com/2015/09/23/the-key-to-workplace-happiness-free-food/>

Český statistický úřad. Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2020. [online]. 2021. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2020>

Český statistický úřad. Vzdělanostní struktura populace ČR. [online]. 2016. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46239573/2501321702.pdf/75252d98-5e16-448d-8c03-076eaadeb0bd?version=1.0>

Český statistický úřad. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2019. [online]. 2019. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2019>

Český statistický úřad. Ženy a muži v datech - 2020. [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2020>

GOLA, Petr. Jaká je minimální mzda v zemích EU? Kde je vyšší než 55 tisíc korun měsíčně? Finance.cz [online]. 15.04.2021. Dostupné z: <https://www.finance.cz/536050-minimalni-mzda-v-eu/>

Kurzy.cz. Minimální mzda v roce 2021 i v minulosti. [online]. 2021. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/minimalni-mzda/>

Kurzy.cz. Výpočet čisté mzdy v roce 2020. [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2020/>

Měsec.cz. Daňové slevy v roce 2022: Co si uplatníte už letos a co až příští rok?. [online]. 2022. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/danove-slevy-v-roce-2022/>

Měsec.cz. Mzdová kalkulačka 2021: výpočet čisté mzdy. [online]. 2021. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy/>

Měsec.cz. Odečitatelné položky – penzijní spoření. [online] 2021. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/odecitatelne-polozky-penzijni-sporeni/>

Mpsv.cz. Minimální mzda. [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

Peníze.cz. Sociální pojištění 2021. [online]. 2021. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/socialni-pojisteni/>

Peníze.cz. Výpočet čisté mzdy 2022. [online]. 2022. Dostupné z: <https://www.penize.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy>

Peníze.cz. Zdravotní pojištění. [online]. 2021. Dostupné z: <https://www.penize.cz/zdravotni-pojisteni>

Příspěvky.cz. Příspěvek na stravování pro rok 2021: až 2400,- Kč měsíčně. [online]. 2021. Dostupné z: <https://www.prispevky.cz/zamestnanci/prispevek-na-stravovani>

SILNÝ, Martin. Jak na odpočet úroků z hypotéky: kdo na něj dosáhne a kolik si můžete odečíst. Banky.cz [online]. 2021. Dostupné z: <https://www.banky.cz/clanky/odpocet-uroku-z-hypoteky/>

Randstad. Employer brand research 2021. [online]. Dostupné z:  
[https://www.randstad.cz/s3fs-media/cz/public/2021-07/REBR%202021%20CZ\\_country%20report\\_ENG.pdf](https://www.randstad.cz/s3fs-media/cz/public/2021-07/REBR%202021%20CZ_country%20report_ENG.pdf)

### **Sbírky zákonů**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

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



# Přílohy

## Příloha 1

### Průzkum zaměstnaneckých benefitů

\* Povinné

\* Tento formulář zaznamená vaše jméno, vyplňte prosím své jméno.

1. Jakého jste pohlaví? \*

Muž

Žena

2. Jaký je typ Vaší pracovní pozice? \*

Office

Logistika/provoz

3. Jaký je Váš věk? \*

Do 25 let

26 - 40 let

40 - 55 let

Nad 55 let

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? \*

- Základní
- Středoškolské s výučním listem
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské

5. Jaká je výše Vaší hrubé mzdy? \*

- 16 000 Kč až 22 000 Kč
- 22 001 Kč až 28 000 Kč
- 28 001 Kč až 35 000 Kč
- 35 001 Kč až 50 000 Kč
- 50 001 Kč a více

6. Jak dlouho pracujete ve firmě? \*

- Méně než 1 rok
- 1 až 3 roky
- 3 až 6 let
- 6 let a více

7. Které benefity využíváte nejvíce? \*

- Dodatková dovolená nad rámec ZP
- Firemní stravování
- Zaměstnanecké slevy
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na životní pojištění
- Odměny při životních/pracovních výročích
- Vzdělávací kurzy
- Příspěvky na volnočasové aktivity
- Zvýhodněné tarify
- Firemní akce
- Firemní auto
- Firemní notebook

8. Motivují Vás benefity k lepšímu pracovnímu výkonu? \*

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

9. Jste nyní spokojeni s poskytovanými benefity? \*

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

10. Které benefity byste uvítali? \*

- 13. plat
- Stravenky
- Home office
- Sick days
- Firemní ubytování
- Malé občerstvení/snack zdarma na pracovišti
- Proplácení nákladů spojené s dopravou do práce
- Dog friendly office

11. Měli byste zájem spíše o navýšení mzdy o 10 % nebo poskytnutí benefitů v hodnotě 15 % současné mzdy? \*

- Navýšení mzdy o 10 %
- Poskytnutí benefitů v hodnotě 15 %

---

Microsoft tento obsah nevytvořil ani neschválil. Data, která odešlete, se pošlou vlastníkoví formuláře.

 Microsoft Forms







