

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Optimalizace systému benefitů dle potřeb  
zaměstnanců a možností zaměstnavatele u nevýdělečné  
organizace**

**Bc. Pavla Dvořáková**

© 2016 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Pavla Dvořáková

Veřejná správa a regionální rozvoj

### Název práce

Optimalizace systému benefitů dle potřeb zaměstnanců a možností zaměstnavatele u nevýdělečné organizace

### Název anglicky

System optimization benefits according to the needs of employees and employers with the possibility of non-profit organizations

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je vytvoření návrhu optimalizace systému benefitů z hlediska daňové uznatelnosti nákladů na benefity poskytované nadačním fondem, a to na základě zjištěných potřeb zaměstnanců s přihlédnutím k možnostem organizace.

### Metodika

Na základě prostudované odborné literatury jsou v literární rešerši definovány základní pojmy související s problematikou poskytování benefitů u nevýdělečné organizace. Následně jsou určeny benefity, které lze v praxi u tohoto druhu organizace uplatnit. Na základě terénního šetření jsou zjištěny potřeby zaměstnanců v souvislosti s poskytovanými benefity. Dle výsledků terénního šetření a možností zaměstnavatele je vytvořen návrh optimalizace systému benefitů z hlediska daňové uznatelnosti nákladů na benefity zaměstnancům.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Nezisková organizace, benefit, daňové a pojistné odvody, uznatelný a neuznatelný výdaj (náklad), optimalizace, zaměstnanec, zaměstnavatel.

---

Doporučené zdroje informací

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Řízení lidských zdrojů. Praha: C.H.Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7357-275-4

MERLÍČKOVÁ RŮŽIČKOVÁ, R. Neziskové organizace. Praha: ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-825-3

---

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Štáfek

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

---

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 02. 2016

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "optimalizace systému benefitů dle potřeb zaměstnanců a možností zaměstnavatele u nevýdělečné organizace" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury 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 21.3.2016

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Ing. Pavlovi Štáfkovi, za vedení diplomové práce, cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat panu Ing. Janu Hrubému, daňovému poradci, za cenné rady poskytnuté v daňové problematice zaměstnaneckých benefitů. Na závěr bych chtěla poděkovat paní Ing. Martině Hovorkové za poskytnuté informace o nadaci Dobrý Anděl.

# **Optimalizace systému benefitů dle potřeb zaměstnanců a možností zaměstnavatele u nevýdělečné organizace**

---

The optimization of system of employees' benefits for  
non-profit organization according to the needs of employees  
and possibilities of employer

## **Souhrn**

Práce je zaměřena na optimalizaci systému zaměstnaneckých benefitů v nadaci Dobrý Anděl. První část práce je zacílena na rozdělení zaměstnaneckých benefitů z různých hledisek a daňové uznatelnosti a neuznatelnosti na straně zaměstnavatele a odvodových povinností na straně zaměstnance.

Druhá část práce se zabývá konkrétním návrhem nového systému benefitů. Návrh systému benefitů je vytvořen na základě finančních možností zaměstnavatele a projeveného zájmu zaměstnanců o jednotlivé benefity. Zájem zaměstnanců je zjištěn z výsledků písemného dotazování. Z těchto zjištění je vytvořen reálný návrh systému benefitů pro nadaci Dobrý Anděl, který bere v úvahu i možná budoucí rozšíření celé organizace. Nově vytvořený systém benefitů je pro nadaci finančně únosný a počítá i s určitou finanční rezervou, která v rámci neziskové společnosti je potřebná, jelikož veškeré finanční prostředky na provozní výdaje získává z darů.

## **Summary**

The diploma thesis is focused on the optimization of the system of employees' benefits in the foundation "Dobrý Anděl". The first part of the thesis is aimed at a segmentation of employee's benefits from different aspects, especially tax deductibility and non-deductibility of expenses for the employer and the payment liabilities to the employee.

The second part of the thesis deals with the concrete proposal of the new system of benefits. This proposal is created based on the financial possibilities of employer and also on the expressed preferences in individual benefits of employees. Preferences of employees are determined on the basis of written survey. From these results is created a realistic proposal of the system of benefits for foundation „Dobry Anděl“, which also consider the possibility of future expansion of the whole organization. The newly created system of benefits is financially viable for the foundation and also counts with the financial reserve, which is necessary for the non-profit organization, because all the funds for operating expenses are obtained from donations.

**Klíčová slova:** nezisková organizace, benefit, daňové a pojistné odvody, uznatelný a neuznatelný výdaj (náklad), optimalizace, zaměstnanec, zaměstnavatel.

**Keywords:** nonprofit organization, benefit, tax and insurance premium payments, deductibility and non-deductibility (expenditure), optimization, employee, employer.

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>Cíl a metodika .....</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>Teoretická východiska .....</b>	<b>13</b>
3.1	Vymezení neziskového sektoru a základních pojmů .....	13
3.1.1	Znaky, funkce a druhy nestátních neziskových organizací .....	14
3.2	Odměňování zaměstnanců .....	18
3.3	Zaměstnanecké benefity .....	20
3.3.1	Význam slova benefit .....	20
3.3.2	Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů .....	21
3.3.3	Členění benefitů .....	24
3.4	Druhy zaměstnaneckých benefitů .....	27
3.4.1	Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.....	27
3.4.2	Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje.....	27
3.4.3	Poskytnutí pracovního oblečení .....	29
3.4.4	Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců.....	30
3.4.5	Prodej bytu zaměstnanci .....	32
3.4.6	Příspěvek zaměstnancům na dopravu do zaměstnání.....	33
3.4.7	Přechodné ubytování pro zaměstnance.....	34
3.4.8	Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna .....	34
3.4.9	Věrnostní a stabilizační plnění .....	35
3.4.10	Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu .....	35
3.4.11	Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance	36
3.4.12	Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým .....	38
3.4.13	Rekreace.....	39
3.4.14	Zdravotnická zařízení .....	40
3.4.15	Předškolní zařízení, závodní knihovny.....	41
3.4.16	Kultura, sport.....	43
3.4.17	Dary zaměstnancům .....	44
3.4.18	Bezúročné půjčky zaměstnancům .....	46
3.4.19	Sociální výpomoc zaměstnancům .....	46
3.5	Písemné dotazování.....	48



3.6	Výpočet čisté mzdy .....	50
3.7	Výpočet výše stravenek .....	52
<b>4</b>	<b>Praktická část.....</b>	<b>53</b>
4.1	Charakteristika organizace.....	53
4.2	Výsledky terénního šetření .....	54
4.2.1	Výsledky provedené ankety .....	54
4.3	Návrh optimalizace systému benefitů .....	61
4.4	Kalkulace nového systému benefitů.....	67
4.5	Srovnání dopadů původního a nově navrženého systému benefitů .....	72
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>73</b>
<b>6</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>75</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých grafů.....</b>	<b>77</b>
<b>8</b>	<b>Seznam použitých obrázků .....</b>	<b>77</b>
<b>9</b>	<b>Seznam použitých tabulek .....</b>	<b>77</b>
<b>10</b>	<b>Seznam použitých příloh .....</b>	<b>78</b>
<b>11</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>79</b>

# 1 Úvod

V dnešní společnosti patří zaměstnanecké benefity k velice diskutovaným tématům, jak z pohledu zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci vidí benefity, jako další odměnu za svoji vykonanou práci. Avšak si neuvědomují, že každý benefit je něčím specifický a může mít i negativní dopad. Mnohdy se záporná stránka, ta která není příliš viděna, může projevit na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Pokud bude nahlédnuto na zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnavatele, tak i jemu mohou přinést určitou formu užitku, např. v podobě daňově uznatelných nákladů, vyšší pozitivní motivaci atd.

Počty neziskových organizací se každým rokem navyšují a zastávají důležité funkce v celé společnosti.(Stejskal, 2011)Tyto organizace se snaží svojí činností pomáhat nejen občanům, ale i celé společnosti v jejím rozkvětu. Většina lidí si pod pojmem neziskové organizace představí nějakou organizaci, která mu pomůže, když bude v těžké životní situaci a bude to právě konkrétní zaměstnanec či tým zaměstnanců, který se mu pokusí pomoci z těžké životní situace. Ale co samotní zaměstnanci v těchto organizacích? Snaží se plnit cíle a priority organizací, ale co teprve jejich odměna za vykonanou práci, samozřejmě je ve formě peněžní odměny, ale co ty další výhody, které by si všichni zcela určitě zasloužili. Ty má samozřejmě v rukou zaměstnavatel, ale bohužel v neziskovém sektoru jsou určitá omezení, jelikož veškeré provozní náklady (mzdy, různé výhody atd.) musí být hrazeny ze soukromých prostředků, například od zakladatelů, nikoli ze zisku nebo darů, které organizace utrží či získá od dárců na neziskovou činnost organizace. Zaměstnavatel si tedy musí dobře rozmyslet, jaké výhody svým zaměstnancům poskytne a jaké už si nemůže dovolit.

Proč vůbec zaměstnavatelé poskytují benefity? Mezi nejčastější odpovědi patří zvyšující se motivace zaměstnanců vykonávat svoji práci rychleji a důkladněji, je to určitá výhoda oproti konkurenci, zaměstnanci cítí větší podporu a zájem od organizace a mnoho dalších. Ale co je tou hlavní příčinou? Je to dnešní uspěchaná a konkurenční doba, která tlačí zaměstnavatele do těchto kroků nebo je to lidskost na straně zaměstnavatele? Na tuto otázku si odpověď musí najít každý sám.

## 2 Cíl a metodika

Hlavním cílem práce je optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v neziskové organizaci Dobrý Anděl. Na základě zhodnocení stávajícího stavu, s přihlédnutím na náklady organizace a užitečností pro zaměstnance, je vytvořen návrh nového systému benefitů. Dílčím cílem práce je rozdělení zaměstnaneckých benefitů do jednotlivých druhů z hlediska:

- daňové uznatelnosti zaměstnavatele;
- osvobození od daně z příjmů fyzických osob;
- odvodové povinnosti na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Dalším dílčím cílem je zjištění dané situace z hlediska zaměstnaneckých benefitů v nadaci Dobrý Anděl pomocí terénního šetření. Dílčí cíle svými poznatky napomohou k uskutečnění hlavního cíle práce.

Veškerá data, která jsou obsahem teoretické a praktické části práce, vycházejí z odborných knih a dalších relevantních zdrojů. Při zpracování práce je vytvořena anketa, která je vyplněna zaměstnanci neziskové organizace. Na základě terénního šetření je zjištěno, jaké zaměstnanecké benefity jsou poskytovány v nadaci, zda je zaměstnanci využívají a jak jsou s nimi spokojeni. Poslední část ankety se týká jejich zájmu o benefity, které by mohly být v budoucnu poskytovány. Z výsledků terénního šetření je provedena optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v dané společnosti.

Pro dosažení vytyčených cílů, je práce rozdělena na dvě části a to na teoretickou a praktickou. Začátek teoretické části je zaměřen na rozdělení neziskového sektoru a následným popisem nadace, jelikož nezisková organizace Dobrý Anděl je nadací. Další část je postupně zaměřena na odměňování pracovníků, zaměstnanecké benefity, jejich členění a druhy. Poslední tři kapitoly teoretické části jsou věnovány metodickým nástrojům práce a to konkrétně písemnému dotazování, výpočtům čisté mzdy a výpočtům výše stravenek.

V praktické části je nejdříve představena nadace Dobrý Anděl. Další část se věnuje popisu současného stavu zaměstnaneckých benefitů. Po analýze současného stavu, kde jsou zjištěny možnosti zaměstnavatele a potřeby zaměstnanců, je vytvořen návrh systému

benefitů, který by společnost mohla nabídnout svým zaměstnancům. Konkrétní otázky jsou předloženy zaměstnancům ve formě ankety, kterou vyplní zaměstnanci. Z dosažených výsledků terénního šetření je navržen nový systém benefitů pro zaměstnance.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Vymezení neziskového sektoru a základních pojmů

Neziskový sektor je takový sektor, v němž organizace a instituce nejsou primárně založeny za účelem dosahování zisku. Tyto organizace bývají podle tohoto kritéria nazývány „neziskové“. Tento termín je obecný a většina obyvatelstva si pod tímto termínem představí široký okruh organizací, které se nalézají ve společnosti a jejich hlavním cílem je poskytovat občanům veřejnou službu. Dalším možným názvem je „nevýdělečná organizace“, které nejsou založeny za účelem podnikání. Oba výše uvedené pojmy jsou spíše pojmenováním druhu organizace, nikoliv přesného vymezení.(Stejskal a kol. 2012, str. 15-16)

Neziskové i nevýdělečné organizace mohou vytvářet zisk jako doplňkovou činnost, ale podmínkou je, aby nově nabyté prostředky byly rozděleny do hlavní činnosti či rozvoje smyslu své existence. Většinou takovéto organizace pracují se schodkovými rozpočty, které jsou kryty z veřejných zdrojů od státu nebo přímo od zakladatelů.

Dalšími pojmy, které ještě více specifikují daný sektor, jsou státní a nestátní či nevládní (mimovládní) organizace. Toto označení říká, jaké organizace jsou zřizovatelem či iniciátorem vzniku organizace. Z tohoto kontextu vyplývá, že státní neziskové organizace (SNO) zřizuje stát, kraje, obce, popřípadě jejich organizační složky. Nestátní neziskové organizace (NNO) tj. soukromé organizace, jsou oproti SNO zřizovány zdola občany a mají charakter právnických osob.(Stejskal a kol. 2012, str. 15-16)

Dle výše uvedených pojmů a kritérií se organizace dají rozdělit na tři základní typy, které jsou použity v dalších částech práce:

- nestátní neziskové organizace (NNO);
- státní neziskové organizace (SNO);
- ostatní neziskové organizace, které se nedají zařadit do výše uvedených (např. státní vysoké školy, státní podniky aj.).(Stejskal a kol. 2012, str. 15-16)

Konkrétní definice neziskového sektoru není přesně vymezena a většina autorů používá svou definici. Například Jan Stejskal (2012) říká: „Často užívaný pojem neziskové organizace je v právním řádu České republiky (ČR) naprosto neznámý pojem. Označuje

organizaci, která vznikla za účelem vykonávání veřejně prospěšné činnosti, nikoli za účelem dosahování zisku“.(Stejskal a kol. 2012, str. 17)

### ***3.1.1 Znaky, funkce a druhy nestátních neziskových organizací***

Salamon a Anheier definují pět základních vlastností NNO.(Jan Stejskal, 2012 str. 19) Dle těchto dvou autorů mají NNO tyto vlastnosti:

- **institucionalizované** – mají jasně stanovenou institucionální strukturu, organizační skutečnost, bez ohledu na to zda jsou formálně či právně registrovány;
- **soukromé** – jsou institucionálně odděleny od veřejné správy, což neznamená, že nemají významnou státní podporu a ve vedení nemohou být státní úředníci;
- **neziskové** – není možné rozdělovat zisk, mezi členy organizace, ale zisk musí být použit na cíle dané posláním organizace;
- **samosprávné a nezávislé** – mají jasně definované postupy a struktury, které umožňují kontrolu vlastních činností, nejsou kontrolovány státem ani dalšími institucemi;
- **dobrovolné**- využívají dobrovolnou účast na svých akcích, dobrovolnost se může projevovat např. výkonem neplacené práce pro organizaci, formou darů atd.

Dalším významným znakem NNO je, že jsou **veřejně prospěšné**, což znamená, že přispívají k veřejnému dobru, usilují o dobro lidí, skupin či společnosti jako celku.(Jan Stejskal, 2012 str. 19)

K základním funkcím nestátního neziskového sektoru patří(Jan Stejskal, 2012 str. 22-23):

- **funkce ekonomická** – podílí se na národohospodářském koloběhu výrobních faktorů, zboží a služeb a tím přispívá k růstu ekonomiky dané země;
- **funkce sociální** – je rozdělena na servisní a participační funkci, kde servisní funkce zajišťuje výkon s poskytováním specifických znaků a funkce

participační se stará o uspokojování potřeby, sdružovat se, podílet se na činnostech organizace a zapojovat se do života společnosti;

- **funkce politická** – je složena ze dvou funkcí a to z:
  - funkce ochránářské – ochraňuje jednotlivce a skupiny obyvatel před porušováním základních lidských práv;
  - funkce demokratizační – přispívá k rozvoji demokracie, dává lidem možnost ovlivnit veřejnou politiku a veřejné mínění.

Další funkce, které jsou charakteristické pro NNO jsou: funkce informační a kontrolní. (Jan Stejskal, 2012 str. 22-23)

NNO přispívají ke snižování celkových výdajů státu, i když pro svou činnost čerpá finanční zdroje z veřejných rozpočtů. Tyto organizace zajišťují činnosti, které by jinak musel obstarat sám stát. NNO svojí činností rozšiřují nabídku pracovních míst na trhu práce, tím se tento sektor rozšiřuje, i když je to na úkor celkového počtu pracovníků ve státním neziskovém sektoru, ale tím pozitivně redukuje neúměrné počty pracovníků ve veřejném sektoru. (Jan Stejskal, 2012 str. 23)

Rozdělení NNO do 31. 12. 2013 bylo možné z několika hledisek a pro ukázkou bylo zvoleno dělení dle Rady vlády pro nestátní neziskové organizace. Rozlišovaly se tyto organizace:

- **nadace a nadační fondy;**
- **občanská sdružení;**
- **obecně prospěšné společnosti (OPS);**
- **organizační jednotky sdružení;**
- **evidované právnické osoby.** (Jan Stejskal, 2012 str. 20)

Výše uvedené NNO dle dělení Rady vlády v nové právní úpravě vznikát nemohou, jelikož s nabytím účinnosti Nového občanského zákoníku (NOZ) 1. 1. 2014 se NNO rozděluje do tří skupin:

- **spolky;**
- **fundace;**
- **ústavy.** (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)

**Spolky** jsou novou právní úpravou, která nabyla platnost 1. 1. 2014 s účinností NOZ. Spolky v nové právní úpravě zaštiťují dřívější občanská sdružení. Od nabytí účinnosti NOZ se začne na všechna občanská sdružení nahlížet jako na spolky (dle § 214 a násl.), jelikož dřívější zákon o občanských sdruženích byl nahrazen NOZ. S nástupem NOZ nekončí jejich existence – nezanikají, pouze se mění označení jejich právní formy.

Spolek je právnická osoba, která je založena za účelem naplňování zájmů zakladatelů. Může být založen pro účel zcela soukromý (skupinka osob sdružujících se za účelem věnovat se společně svému zájmu) nebo veřejný (spolek založený za účelem pomoci ohroženým lidem). Nová zákonná úprava umožňuje obě podoby i jejich kombinaci. Spolek vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku. Účast ve spolku je zcela dobrovolná a členové mohou být vázáni přispívat na jeho činnost formou členského příspěvku, ale za případně vzniklé dluhy neručí. Spolky vedle své hlavní činnosti mohou vyvíjet i tzv. vedlejší činnosti, v rámci které mohou i podnikat. Na rozdíl od obchodních korporací je veškerý zisk použit na podporu činnosti spolku, za kterým byl založen. Zisk nemůže být tedy rozdělen mezi členy či zakladatele. Podnikání nebo jiná výdělečná činnost se nesmí stát činností hlavní.(Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)

**Ústav** je další novou formou právnické osoby podle NOZ. Při porovnávání nové právní formy s dřívějšími, lze nalézt určitou shodu s obecně prospěšnými společnostmi. Oproti dřívější právní úpravě je ústav právně volnější (např. nemusí mít povinně dozorčí radu, či může založit společnost s ručením omezeným atd.). Veškerá právní jednání se řídí dle § 402 a násl. NOZ.

Ústav je založen za účelem provozovat činnosti pro veřejnost s tím, že výsledky jejich činnosti jsou dostupné všem. Ústav může být založen zakládací listinou či závětí. Vznik této právní formy vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku. Ústav je tvořen osobní i majetkovou složkou organizace (majetkové vklady). Tato právní forma může, jako vedlejší činnost provozovat podnikatelskou činnost, ale zisky musí být použity na podporu hlavní činnosti nebo k úhradě nákladů na vlastní správu.(Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)



**Fundace** je další novou právní úpravou, která proběhla s nabytím účinnosti NOZ. Tato právní úprava zaštiťuje dvě předešlé úpravy a to konkrétně *nadace* a *nadační fondy*. Nadace se řídí § 306 a násl. NOZ a nadační fondy § 394 a násl. NOZ. (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)

Nadace a nadační fondy se liší od státních NNO tím, že se jedná o účelové sdružení majetku, který je základem k plnění společensky prospěšných úkolů a cílů. Nadace a nadační fondy (NaNF) se nejčastěji vyskytují v podpoře humanitních, environmentálních, kulturních, vědeckých, tělovýchovných a jiných aktivitách.

Nejpodstatnějším prvkem každé NaNF je její majetek, který je tvořen nadačním jměním a ostatním majetkem. Nadačním jměním se rozumí, souhrn peněžních i nepeněžních vkladů a nadačních darů zapsaných v nadačním rejstříku. K dosahování účelu NaNF je použit všechn její majetek. Nadace a nadační fondy shromažďují finanční a nefinanční dary a poté je přerozdělují fyzickým a právnických osobám podle svého poslání (hlavní činnosti) a to za výkon obecně prospěšné činnosti. Poskytnuté prostředky jsou nadací či nadačním fondem účelově vázány. (Jan Stejskal, 2012 str. 73-76) (Dvořák, 2010)

Pokud se organizace stane nadací, musí používat označení „nadace“ a pokud se stane nadačním fondem, musí používat označení „nadační fond“. NaNF vznikají dnem zápisu do veřejného rejstříku a mohou vznikat dvěma způsoby:

- zakládací listinou (bez ohledu na počet zakladatelů);
- závětí.

Na smlouvě musí být úředně ověřené podpisy a popřípadě zakládací listina či závět' musí být pořízena v podobě notářského podpisu. Zřizovací dokument se nazývá **nadační listina**, která má jasně stanovené náležitosti (např. název a sídlo nadace, vymezení účelu, počet členů správní rady atd.) viz § 306 a násl. a § 394 a násl. NOZ. Zánik nadace či nadačního fondu vzniká výmazem z rejstříku. Zániku NaNF předchází zrušení likvidací, kde musí být stanoven likvidátor. Nadace nebo nadační fond se zruší tehdy, kdy:

- a) dosáhne účelu, pro který byly zřízeny, dnem uvedeným v rozhodnutí správní rady o dosažení účelu nadace nebo nadačního fondu;
- b) rozhodnutím soudu na návrh osoby, která na tom osvědčí právní zájem a nařídí jeho likvidaci. (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)

Fungování nadace či nadačního fondu zabezpečují její orgány, kterými jsou:

- správní rada;

- dozorčí rada (je-li zřízena);
- revizor (je-li zřízen).

Správní rada je statutárním orgánem, spravuje majetek, řídí činnost a rozhoduje o všech náležitostech nadace nebo nadačního fondu. Dozorčí rada je kontrolním orgánem nadace nebo nadačního fondu. Musí být zřízena tehdy, pokud majetek nebo nadační jmění je vyšší než 5 mil. Kč. Pokud není zřízena dozorčí rada, její funkce vykonává revizor. (Jan Stejskal, 2012 str. 73-76)(Dvořák, 2010)(Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)

V případě nadace i nadačního fondu je možná transformace právní formy na jinou právní formu ze zákona, konkrétně z nadace na nadační fond a opačně. Jednou důležitou podmínkou transformace je, aby to připouštěla zakladatelská listina. (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)

Nejdůležitějším rozdílem mezi *nadací a nadačním fondem* je ten, že nadační fond nemá stanovenou minimální hodnotu nadační jistiny. Naopak u nadace je minimální hodnota stanovena na 500 000Kč. (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník)

### 3.2 Odměňování zaměstnanců

Systémy odměňování slouží ke stanovení mzdy za vykonanou práci a také poskytování zaměstnaneckých výhod. Tvorba těchto systémů vychází z filozofie a strategie odměňování organizace. Zaměstnavatel je ovlivněn mnoha faktory a to:

- pracovněprávní legislativou;
- situací na trhu;
- mzdami u konkurence;
- objemem použitelných mzdových prostředků;
- a popřípadě i smlouvami atd.

V ČR je relativně velká volnost, jaká mzdová politika se vybere a jaké způsoby odměňování zaměstnavatel použije. Příjemci mzdy mají být předem informováni o odměňovacím systému tak, aby ho relativně svým výkonem mohli ovlivnit.

Systémy odměňování představují jeden z nástrojů řízení lidských zdrojů. Cílem těchto systémů jsou: (Dvořáková, 2012 str. 305,306,327):

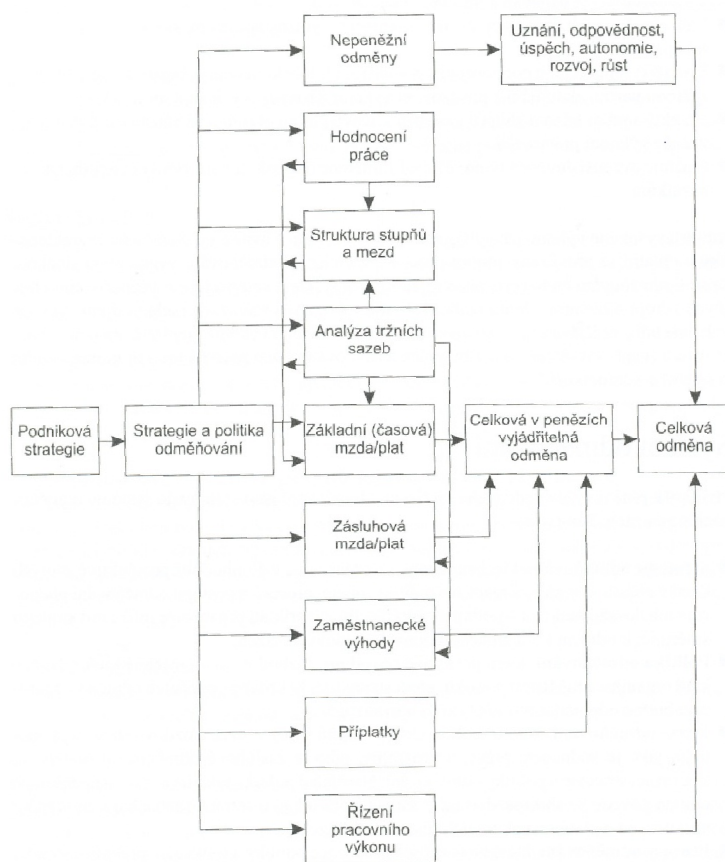
- podporovat prosazování strategie organizace a rozvoj organizační kultury;
- působit na získávání a stabilizaci zaměstnanců;

- motivovat je ke vzdělávání, rozvoji a stimulovat k pracovnímu výkonu.

Samotná strategie odměňování vychází ze strategie organizace a strategie lidských zdrojů. V podstatě definuje jasně stanovený smysl organizace, **za co, komu, kolik a jak platit**. Stává se východiskem pro rozvíjení mzdové politiky, mzdového systému a řízení mezd. (Dvořáková, 2012 str. 305,306,327)

Obečným cílem je odměňovat lidi slušně, spravedlivě a důsledně podle jejich hodnot pro organizaci, aby to posloužilo budoucímu dosahování strategických cílů organizace. Řízení odměňování se netýká jen peněžních odměn a zaměstnaneckých výhod. Týká se rovněž nepeněžního a nehmotného odměňování, jako je uznání a pochvala, příležitosti ke vzdělávání, rozvoji a růstu pravomocí a odpovědnosti při vykonávání práce. Celkový systém odměňování je složitý systém a skládá se z několika prvků, které jsou vzájemně propojeny. (Amstrong, 2009 str 20)

**Obrázek 1 – Prvky systému odměňování**



Zdroj: Amstrong, 2009 str. 24

### 3.3 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity jsou vedle platu další možností odměňování zaměstnanců. Benefity plní v organizaci určité funkce a to např. motivují pracovníky, vzbuzují u zaměstnanců pocity sounáležitosti s organizací, maximalizují pracovní výkon zaměstnanců atd. Z ekonomického hlediska se benefity používají jako úspora mzdových nákladů s ohledem na daňové a odvodové úlevy a zvýhodnění. Slouží tedy k daňové optimalizaci.

Poskytování benefitů je součástí personální politiky a také účinným nástrojem personálního managementu, který přispívá k přilákání a udržení těch nejlepších zaměstnanců. Poskytování benefitů slouží jako zbraň proti konkurenci, jež poskytující organizace může nalákat kvalitnější zaměstnance, kteří poté zvyšují hodnotu a image celé společnosti.

Tyto požitky by neměly vést k diskriminaci zaměstnanců, jelikož zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich:

- pracovní podmínky;
- odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění;
- plnění peněžité hodnoty;
- odbornou přípravu;
- možnosti kariérního růstu.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení. Pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. (Pelc, 2011 str. 16-17)

#### 3.3.1 Význam slova benefit

*Obecně je benefit označován jako nějaká výhoda či prospěch někoho ve srovnání s jiným, čímž je benefit výhoda plynoucí z takového členství. Členství v určité společnosti lze charakterizovat jako specifickou nabídku výhod pro určité vybrané procento pracovníků.* (Pelc, 2011 str. 16)(Jana Janoušková, 2005 str. 44)

Za zaměstnanecké benefity jsou používána peněžní i nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnavatelem pro zaměstnance a to mimo mzdy a dalších povinných plnění. Zaměstnanecké benefity mají zvýhodněný daňový a odvodový režim, proto jsou taková plnění zaměstnavateli používána a zaměstnanci (jejich zástupci - odborovými organizacemi) požadována. Zaměstnanci si nemohou uplatňovat právní nárok na benefity a nejsou nezbytné k získání zdanitelných příjmů pro zaměstnavatele. (Jana Janoušková, 2005 str 44) (Pelc, 2011str 16-22 )

### ***3.3.2 Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů***

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je upraveno v právních předpisech a to zejména v:

- zákoníku práce č 262/2006 Sb.;
- zákoně o daních z příjmů 586/1992 Sb.;
- zákonech týkajících se sociálního a zdravotního pojištění atd.

Zaměstnanecké benefity musí být upraveny právními předpisy, jelikož musí být jasně definovány a rozděleny z hlediska daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele a daňového osvobození na straně zaměstnance.

#### **Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce**

Nový zákoník práce ZP (dále jen ZP) nabývá účinnost 1. 1. 2007 a je postaven na filozofii: „Co není zakázáno, je dovoleno“. ZP umožňuje zaměstnavateli poskytnout nadlimitní plnění zaměstnancům a poskytování různých plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů, přičemž zakotvení těchto plnění nemusí být jen v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele, ale stačí zakomponování plnění do pracovní smlouvy, resp. jakékoliv smlouvy uzavřené se zaměstnancem. Jedná se o plnění zaměstnavatele např. v odstupném, cestovních náhradách, odborném rozvoji zaměstnanců atd. (Macháček, 2007 str. 19-20) Ve dvou případech zákon omezuje individuální úpravy a musí být provedeny pomocí kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu. Týká se to:

- zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy;

- stanovení podmínek cenově zvýhodněného závodního stravování.(Šubrt, 2007)

### **Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákona o daních z příjmů**

Zaměstnanecké výhody z hlediska zákona o daních z příjmů (ZDP) jsou poskytovány z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

#### *a) Z pohledu na zaměstnance*

Při posuzování daňového řešení poskytovaných zaměstnaneckých výhod je důležité zaměřit se na to, zda se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud ano, je nutné se zaměřit na to, zda příjem podléhá dani z příjmů nebo je od daně osvobozen podle §6 odst. 9 ZDP. Pokud benefit podléhá dani z příjmů fyzických osob, zaměstnavatel je povinen, dle zákona, přičíst příslušnou hodnotu benefitního plnění k peněžnímu příjmu, jelikož zaměstnavatel má povinnosti plátce daně.(Macháček, 2007 str. 20-24)

#### *b) Z pohledu na zaměstnavatele*

S účinností 1. 1. 2007 došlo ke změně v § 25 odst. 1. písm. d) ZDP je zrušeno omezení daňové uznatelnosti výdajů (nákladů), které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům jako peněžní plnění vedle mzdy.

Další změna nastala s účinností od 1. 1. 2007 v § 25 odst. 2. písm. j) bod 5 ZDP, kde daňově uznatelnými na straně zaměstnavatele jsou výdaje vynaložené na:

- pracovní a sociální podmínky;
- na péči o zdraví;
- a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, pokud práva zaměstnanců vyplývají:
  - z kolektivní smlouvy;
  - z vnitřního předpisu zaměstnavatele;
  - z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem;
  - z jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud zákon o daních z příjmů nebo jiný zákon nestanoví jinak.

Zákon o daních z příjmů stanoví v několika případech daňové řešení jinak. Uvádí případy, kdy daňová uznatelnost vynaložených výdajů (nákladů) je daňově omezená. Jedná

se např. o výdaje na reprezentaci, příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví atd. (Macháček, 2007 str. 20-24)

Zaměstnavatel má velký prostor k poskytování zaměstnaneckých výhod souvisejících s pracovními a sociálními podmínkami zaměstnanců. Zaměstnavatel se může rozhodnout, jak a z čeho bude benefity poskytovat a to z:

- a) daňově uznatelných výdajů (nákladů);
- b) plnění poskytované z fondu kulturních a sociálních potřeb;
- c) ze sociálního fondu;
- d) ze zisku po jeho zdanění;
- e) či na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů). (Macháček, 2007 str. 24)

### **Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění**

Při zkoumání, zda se příjem zaměstnance zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění, posuzují se podmínky započitatelnosti příjmů do vyměřovacího základu v následujícím pořadí:

- a) **příjem náleží zaměstnanci ze zaměstnání, které zakládá na účasti na nemocenském a důchodovém pojištění;**
- b) **příjem byl poskytnut zaměstnanci jeho zaměstnavatelem,** jedná se o další příjem od stejného zaměstnavatele, který spadá do vyměřovacího základu;
- c) **příjem poskytnutý zaměstnanci byl u zaměstnavatele zúčtován;**
- d) **příjem poskytnutý zaměstnanci je předmětem daně z příjmu fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a není od daně osvobozen.** (Macháček, 2007 str. 24-25)

Podle § 5 odst. 2 zákona č 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a podle § 3 odst. 2 zákona 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnují následující příjmy, které jsou jednoznačně vyjmenované v ustanoveních obou zákonů:

- a) **náhrada škody podle zákoníku práce** – zatímco náhrada za ztrátu výdělku v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí, podléhá zdanění příjmu ze závislé činnosti, ale nezahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného;
- b) **odstupné – podléhá** zdanění příjmu ze závislé činnosti, ale nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného;
- c) **odměny vyplacené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích** – pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšení návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání;
- d) **jednorázová sociální výpomoc**- je poskytnuta zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku životní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události. Pokud by poskytnutá sociální výpomoc podléhala dani z příjmu ze závislé činnosti, musí pro jeho nezahrnutí do vyměřovacího základu být splněny současně tři podmínky:
- jde o jednorázovou sociální výpomoc;
  - zaměstnanec se dostal do mimořádně obtížných poměrů;
  - obtížné poměry nastaly z výše uvedených důvodů.
- e) **plnění poskytnutá po skončení zaměstnání** – pokud jde o plnění k životnímu jubileu nebo jinému výročí či k ocenění zásluh a důvod pro poskytnutí těchto plnění nastal po skončení zaměstnání.
- (Macháček, 2007 str. 25-26)

### 3.3.3 Členění benefitů

Zaměstnanecké benefity se mohou členit dle mnoha hledisek. Pro účely této kapitoly byla zvolena publikace od Vladimíra Pelce – Zaměstnanecké benefity v roce 2011.

Zaměstnanecké benefity jsou dle Pelce rozděleny z hlediska (Pelec, 2011 str. 17-22):

#### 1. Daňové a odvodové výhodnosti

- a) mimořádně výhodné – jsou daňovým výdajem (do limitu) na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů



fyzických osob (DPFO) a nejsou součástí (opět do limitu) vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění;

- b) částečně výhodné (s dílčí náhodností) – jsou buď daňovým výdajem zaměstnavatele a rovněž nejsou osvobozeny od DPFO a nebo nejsou uznatelným výdajem zaměstnavatele, ale jsou osvobozeny od DPFO.

## 2. *Věcné orientace*

- a) na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením – např. příspěvek na dopravu, poskytnutí služebního auta atd.;
- b) na osobní klasifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců – např. jazykové a další vzdělávání kurzy atd.;
- c) na zdravotní aspekty života zaměstnance – např. lékařské prohlídky, příspěvky na dovolenou, očkování proti chřipce, poskytnutí léčivých přípravků atd.;
- d) na sociální aspekty života zaměstnance – např. podpory a půjčky v životních situacích atd.;
- e) na benefit pro volný čas – charakter sportovního, kulturního a dalšího vyžití např. vstupy do sportovních zařízení (sauny, bazény, posilovny, squash atd.).

## 3. *Výdajů zaměstnavatele*

- a) finanční – zaměstnavatel na poskytnutí vydává finanční prostředky (např. příspěvek na dovolenou);
- b) nefinanční – zaměstnavatel poskytuje benefit bez finančního výdaje (např. poskytování vlastních výrobků za nižší než obvyklou cenu atd.).

## 4. *Příjmů zaměstnance*

- a) peněžní – zaměstnanec obdrží přímo finanční částku;
- b) nepeněžní (nepřímé odměny) – zaměstnanec neobdrží přímo finanční částku, ale bezplatné a zvýhodněné služby (např. v oblasti zdravotnictví, sportu, kultury, poskytnutí služebního auta i k osobním účelům atd.).

## 5. *Výdajů zaměstnavatele a příjmů zaměstnance*

- a) *finanční nepeněžní benefity* – např. důchodové pojištění, úhrada či příspěvek na životní, úrazové pojištění, stravování na pracovišti, vzdělání apod.;
- b) *finanční peněžní benefity* – např. placení odpracované doby (např. proplácení nemocenské, placené přestávky apod.);
- c) *nefinanční nepeněžní benefit* – možnost používání majetku zaměstnavatele (např. poskytování auta i pro soukromé účely atd.).

## 6. *Rozdělení*

- a) *úhrnné (plošné)* – benefity čerpají všichni zaměstnanci bez rozdílu (např. příspěvky na stravování, na penzijní připojištění, životní pojištění, jazykové kurzy atd.);
- b) *volitelné* – široký výběr benefitů, které jsou poskytovány zaměstnancům při splnění určitých podmínek, tzv. *bonusový program*, kde zaměstnanec sbírá body a poté si vybere benefity, které chce a využije.

## 7. *Času*

- a) *jednorázové (okamžité)* – např. poskytnutí bezúročné půjčky;
- b) *krátkodobé* – např. příspěvky na stravování a výdaje;
- c) *dlouhodobé* – např. příspěvky na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění.

## 8. *Dalších diferenciací*

- a) charakter činnosti zaměstnance;
- b) vliv na jeho zdraví;
- c) postavení v zaměstnanecké struktuře;
- d) počet odpracovaných let atd. (Pelc, 2011 str. 17-22)

Výše bylo uvedeno rozdělení benefitů jednoho autora, proto se nedá rozdělení považovat za úplné a konečné, jelikož zde nebyla zmíněna všechna rozdělení.

### **3.4 Druhy zaměstnaneckých benefitů**

Jednotlivý popis každého benefitu je rozdělen do tří částí. V první části je benefit krátce charakterizován, druhá část se věnuje zaměstnavateli a daňové uznatelnosti nákladů a třetí část je zaměřena na zaměstnance, osvobození od daně z příjmů a odvodu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění.

#### ***3.4.1 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění***

Zákon o daních z příjmů a zákony o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění zvyhodňují příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění.

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů je příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění sjednáno v kolektivní či pracovní smlouvě, nebo je obsaženo ve vnitřním předpisu, pak jsou výdaje pro zaměstnavatele daňově uznatelné.

Podle novely zákon o daních z příjmů účinného od 1. 1. 2008 dle § 6 odst. 9 písm. p) zákona platí, že příspěvky na pojištění u obou druhů dohromady jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, ale jen do výše 30 000Kč za jeden kalendářní rok (na základě novely pro rok 2017 by hranice měla ve výši 50 000Kč za jeden kalendářní rok). Příjem nad tento limit se stává součástí základu daně příjmů fyzických osob. Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění se neplatí, pokud příjem z těchto pojištění nepřesáhne 30 000Kč (na základě novely pro rok 2017 by hranice měla ve výši 50 000Kč za jeden kalendářní rok). Příjem nad osvobozený limit je součástí vyměrovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 35-37) (Zákon 586/1992 Sb.)

#### ***3.4.2 Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje***

V rámci tohoto benefitu jsou možné čtyři možnosti výběru a to:

- *platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení;*
- *příspěvky zaměstnavatele na stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů;*
- *příplatek zaměstnavatele na stravování;*
- *poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti. (Pelc, 2011 str. 37-44)*

***Platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení*** je benefit, ve kterém zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům stravné na pracovišti a to ve formě vlastního stravovacího zařízení, kde poskytovatel stravného může být i jiný subjekt. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj na provoz zařízení, kromě hodnoty potravin. Příspěvek na stravování lze uplatnit do daňových výdajů pouze tehdy, pokud přítomnost zaměstnance v práci trvá alespoň 3 hodiny. Zaměstnavatel má právo si uplatnit příspěvek na stravování (na další jídlo pro zaměstnance) jako další daňově uznatelný výdaj, jestliže je zaměstnanec v práci déle než 11 hodin včetně zákonné pauzy.

Celková hodnota nepeněžního plnění (stravného a nealkoholických nápojů) na straně zaměstnance je osvobozena od daní z příjmů fyzických osob a z vyměřovacího základu na odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 38-39)

***Příspěvky zaměstnavatele na stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů,*** jedná se o benefit, kdy stravování zaměstnanců zajišťuje jiný subjekt než zaměstnavatel ve svém stravovacím zařízení např. různě restaurace, bufety apod. Daňově uznatelným výdajem na straně zaměstnavatele je tzv. stravenka, kterou si může uplatnit do výše 55% z jednoho jídla za jednu směnu, ale maximálně do výše 70% stravného dle § 6 odst. 7 písm. a) bod 5 zákona o daních z příjmů vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit do daňových výdajů, pokud přítomnost zaměstnance v práci trvá alespoň 3 hodiny. Zaměstnavatel má také právo si uplatnit příspěvek na stravování (na další jídlo pro zaměstnance) jako další daňově uznatelný výdaj, jestliže je zaměstnanec v práci déle než 11 hodin včetně zákonné pauzy.

Na straně zaměstnance jsou nepeněžní plnění (např. stravenky) osvobozeny do daně z příjmů fyzických osob, oproti tomu peněžní příspěvky nejsou osvobozeny o daně z příjmů fyzických osob. Nepeněžní plnění je osvobozeno od veškerých odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Peněžní plnění je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2011 str. 37-40)

***Příplatek zaměstnavatele na stravování,*** je benefit, který zaměstnavatel poskytuje ze sociálního fondu nad rámec daňově uznatelných nákladů, nebo vychází z pracovněprávního nároku a jedná se o daňově uznatelné náklady.

Pokud hodnota příplatku je na straně zaměstnavatele daňově uznatelná tak na straně zaměstnance se jedná o příjem, který podléhá dani z příjmů fyzických osob a je také součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Jestliže na straně zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelné náklady, tak na straně zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob a také není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 41-42)

***Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti***, je benefitem v případě, že zaměstnavatel neposkytuje nealkoholické nápoje jako ochranné nápoje, na které se váže zákonná povinnost poskytování. Jestliže zaměstnavatel poskytuje nealkoholické nápoje jako benefiční plnění, jedná se o výdaje ze sociálního fondu, které nejsou daňově uznatelné. Pokud se jedná o ochranné nápoje a pitnou vodu, tak jsou veškeré výdaje daňově uznatelné.

Na straně zaměstnance se v obou případech jedná o nepeněžní příjem, který je osvobozený od daně z příjmů fyzických osob a není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 42-44)

### ***3.4.3 Poskytnutí pracovního oblečení***

V rámci tohoto benefitu je možné rozlišit dva typy oblečení a to:

- *jednotné pracovní oblečení;*
- *ošatné.*(Pelc, 2011 str. 46-47)

***Jednotné pracovní oblečení*** je charakteristické tím, že mají všichni zaměstnanci stejné oblečení (dle zařazení) a je velice jednoduché je identifikovat. Problémy mohou nastat při poskytování např. obleků manažerům, kteří ho mohou využívat i jako občanské oblečení. Pro daňové zvýhodnění je důležité, aby byly dodrženy všechny zákonné parametry.

Daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele je pořízení a udržování veškerého pracovního oblečení pro zaměstnance.

Stejnokroj, neboli jednotné pracovní oblečení, není předmětem daně z příjmů fyzických osob, a také je osvobozeno od odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 46-47)

**Ošatné** (občanské oblečení) je charakteristické tím, že je poskytované zaměstnavatelem formou peněžního příplatku.

Pokud se jedná o rozhodnutý, sjednaný či dohodnutý pracovněprávní nárok, pak je výdaj na ošacení na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem.

Na straně zaměstnance patří ošacení do základu daně z příjmů fyzických osob a je také součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 47-48)

#### **3.4.4 Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců**

Tento benefit je možné rozdělit do 5 skupin a to:

- *odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele;*
- *odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty;*
- *užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění;*
- *příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovněprávní nárok;*
- *motivační příspěvek žákům, studentům.* (Pelc, 2011 str. 50-57)

**Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele, související s předmětem činnosti zaměstnavatele** je benefit, který poskytuje zaměstnavatel pro své zaměstnance ve vlastním vzdělávacím zařízení. Veškeré vynaložené náklady na provoz zařízení jsou daňově uznatelnými náklady zaměstnavatele a to bez limitu. Je důležité, aby odborný rozvoj zaměstnanců souvisel s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud odborný rozvoj nebude souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele, tak se jedná na straně zaměstnavatele o daňově neuznatelné náklady.

Tento nepeněžní výdaj je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, a také není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 50-51) (Zákon 586/1992 Sb.)

***Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty, související s předmětem činnosti zaměstnavatele*** je benefit, kdy zaměstnavatel nevlastní žádné vzdělávací zařízení, které by mohl používat pro odborný rozvoj svých zaměstnanců. Proto využívá jiných podnikatelských subjektů pro odborný rozvoj svých zaměstnanců např. různé kurzy, školení apod. Daňová i odvodová situace je stejná jako v předchozím případě. (Zákon 586/1992 Sb.)

***Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžního plnění*** je benefit, který je financován ze sociálního fondu na různé kurzy, školení apod. Jelikož tento fond nesouvisí nijak z činností organizace, tak ani náklady nejsou daňově uznatelné.

Na straně zaměstnance se jedná o příjmy osvobozené od daně z příjmů fyzických osob. Jelikož jsou příjmy osvobozené od daně z příjmů fyzických osob, tak jsou i z titulu osvobozeny od odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 51-54) (Zákon 586/1992 Sb.)

***Příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovníprávní nárok*** je benefit, který vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či individuální pracovní smlouvy. Pokud je benefitní plnění v rámci pracovníprávního nároku, výdaje na benefit jsou daňově uznatelné.

Na straně zaměstnanců není toto peněžní plnění osvobozeno od základu daně z příjmů fyzických osob, a také není osvobozeno od vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 54-55)

***Motivační příspěvek žákům, studentům*** je netypický benefit, jelikož nevyplývá z pracovníprávního nároku. Motivačním příspěvkem se dle zákona o daních z příjmů rozumí stipendium, příspěvek na stravování, příspěvek na bydlení, na vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních související s budoucím výkonem profese, na jízdné v prostředcích hromadné dopravy do místa vzdělávání a na pořízení osobních ochranných pomůcek a prostředků nad rámec zvláštních právních předpisů. Novela zákona č. 586/1992 Sb. platná od 1.1.2014§ 24 odst. 2 písm. zc doplnila ustanovení o daňovou podporu odborného vzdělávání zavedením daňové uznatelnosti limitovaného motivačního příspěvku zaměstnavatele žákovi střední školy či studentovi vysoké školy, který se na základně

smluvního ujednání pro zaměstnavatele připravuje na budoucí povolání. Zaměstnavatel může poskytnout motivační příspěvek ve výši 5 000Kč měsíčně žákovi střední školy a 10 000Kč měsíčně studentovi vysoké školy. Pokud je dodržen limit, tak se výdaj stává daňově uznatelným. Výše příspěvku nad stanovený limit není daňově uznatelným výdajem.

Zaměstnanci neboli žákovi, studentovi (budoucímu zaměstnanci) spadá tento příjem do příjmů ze závislé činnosti, a proto musí být zdaněn. Tento příjem není také osvobozen odvodových povinností na sociální zabezpečení či zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 55-57) (Zákon 586/1992 Sb.)

### ***3.4.5 Prodej bytu zaměstnanci***

Samostatným benefitem není jen koupě bytu, ale rozdílná cena mezi tržním oceněním a skutečnou prodejní cenou, která je nabídnuta zaměstnanci. V tomto případě se jedná o nepeněžní plnění. Zaměstnavatel si bohužel ušlý zisk z prodeje rozdílů na trhu a svému zaměstnanci nemůže dát do nákladů. Jediné co si zaměstnavatel může dát do nákladů je zůstatková cena nemovitosti (výše zůstatkové ceny odpisů).

Pro zaměstnance je tento benefit nepeněžním příjmem, aby se nepeněžní příjem nezapočítával do základu daně, musí být splněné určité podmínky a to:

- a) jde o byt v majetku zaměstnavatele;
- b) má v tomto bytě trvalé bydliště;
- c) před koupí bytu měl zde zaměstnanec bydliště nejméně 24 měsíců;
- d) musí jít o zaměstnance ve smyslu legislativní daňové zkratky podle § 6 *zákona o daních z příjmů*.

Pokud nebude splněna jedna z výše uvedených podmínek, nepeněžní příjem se stává dílčím základem daně z příjmů fyzických osob. Pokud je nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob, tak se odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění neplatí. Jestliže nepeněžní příjem je součástí základu daně pro daň z příjmů fyzických osob, tak se stává i součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str.57-59) (Zákon 586/1992 Sb.)



### **3.4.6 Příspěvek zaměstnancům na dopravu do zaměstnání**

Zaměstnavatel může poskytovat peněžní i nepeněžní příspěvky na dopravu do zaměstnání. Forma nepeněžního příspěvku je taková, že zaměstnavatel nakupuje např. jízdenky městské hromadné dopravy či uhradí část jízdného. Tento benefit je možné rozdělit na dvě varianty:

- *příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání;*
- *poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob.* (Pelc, 2011 str.59-61)

***Příspěvky zaměstnancům na dopravu do zaměstnání,*** je benefit, kdy výdaj na dopravu na straně zaměstnavatele se stává daňově uznatelným nákladem pouze tehdy, pokud je sjednán v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu či v individuální pracovní smlouvě.

Peněžní i nepeněžní plnění na straně zaměstnance se stává součástí základu daně z příjmů fyzických osob, jelikož jde o příjem plynoucí v souvislosti se současným výkonem závislé činnosti. V případě peněžního příjmu je tento příjem zdaněn. Jedná-li se o nepeněžní příjem, zdanitelným příjmem je hodnota tohoto plnění vyjádřená v penězích, jestliže zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám, jsou zdanitelným příjmem náklady na dopravu. Příjem zaměstnance spadá do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (Pelc, 2011 str.59-61)

***Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům provozovatelů veřejné dopravy osob,*** je benefit, kdy zaměstnavatel poskytuje jízdenky svým zaměstnancům, popř. jejich rodinným příslušníkům i na jiné cesty než do zaměstnání. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelné náklady, jelikož jsou součástí provozních nákladů firmy.

Výhody plynoucí z tohoto benefitu jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a jsou vyjmuty z vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 61-62)

### **3.4.7 Přechodné ubytování pro zaměstnance**

Zaměstnavatel může poskytovat přechodné ubytování svým zaměstnancům v místě výkonu své práce, jestliže zaměstnanec nemá shodné ubytování v obci, kde vykonává své zaměstnání.

Daňově uznatelným nákladem je výdaj do limitu 3 500Kč měsíčně při splnění podmínek a to:

- nejde-li o pracovní cestu;
- jestliže přechodné ubytování není shodné s obcí trvalého bydliště zaměstnance.

Pokud nejsou splněny výše uvedené podmínky, mohou být výdaje daňově uznatelným nákladem bez limitu pouze tehdy, jsou-li práva zaměstnanců dohodnuta v kolektivní smlouvě, individuální pracovní smlouvě, nebo jsou obsaženy ve vnitřních předpisech organizace.

Limit (nepeněžních příjmů) do 3 500Kč je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Jestliže se jedná se peněžní plnění a veškerý příjem nad 3 500Kč je součástí základu daně z příjmů fyzických osob. Odvod na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění je do limitu osvobozen. Pokud je limit překročen, stává se součástí vyměřovacího základu na odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2011 str. 61-62)

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

Zaměstnavatel může poskytnout svým zaměstnancům o týden (nebo více) prodlouženou dovolenou nebo placené zdravotní dny volna.

Pokud se jedná o pracovní právní nárok (vyplývající z kolektivní smlouvy, individuální pracovní smlouvy či vnitřního předpisu) celkový výdaj se stává daňovým výdajem zaměstnavatele.

Pro zaměstnance je to peněžní příjem a zahrnuje se do základu pro daně z příjmů fyzických osob. Peněžní příjem je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 63-64)

### **3.4.9 Věrnostní a stabilizační plnění**

Jedná se o peněžní plnění, které vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či individuální pracovní smlouvy. Příkladem tohoto peněžního plnění může být příspěvek na bydlení, ubytování, stěhování, příspěvek na elektrickou energii, příspěvek na vodné a stočné atd. Tento benefit se neváže na bonusové ohodnocení pracovníka, ale především tu jde o dobu trvání zaměstnaneckého poměru. Neváže se tedy na výkon zaměstnance, ale na souvislost s trváním zaměstnání.

Plnění věrnostního charakteru mají povahu určitého daru k délce trvání zaměstnání či k určitému věku zaměstnance. Stabilizační příspěvky mohou mít podobu periodického příspěvku na bydlení, energie atd. Do tohoto benefitu se řadí ještě příspěvky, finanční podpory ve vymezených sociálních situacích zaměstnanců.

Pokud se jedná o pracovní právní nárok, výdaj se stává daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele a to bez limitu. Pokud není výdaj sjednán, jako pracovní právní nárok nespadá do daňově uznatelných nákladů.

Veškeré příjmy nejsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a stejně tak i jejich výše se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 64-66)

### **3.4.10 Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu**

Tento benefit zajišťuje odběr (nákup) zboží a služeb zaměstnavatele zaměstnanci za nižší cenu, než je cena za kterou zaměstnavatel zboží prodává široké veřejnosti za tržní (obvyklou) cenu. Rozdíl mezi prodejní cenou (obvyklou) a cenou pro zaměstnance je hodnota benefitu, konkrétně tedy nepeněžní příjem zaměstnance. Vztahují se sem jakékoliv výhody např. výhodnější podmínky na bydlení, výhodnější podmínky leasingu atd.

Na straně zaměstnavatele se nejedná o daňový výdaj, a proto neovlivňuje daňový základ a z hlediska daní je irelevantní.

Zaměstnanec je povinen tento nepeněžní příjem zdanit, proto se tento příjem stává součástí základu daně a poté je z něj odvedena daň z příjmů fyzických osob. Jelikož nepeněžní příjem je součástí vyměřovacího základu daně, tak podléhá odvodové povinnosti na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 67-69)

### **3.4.11 Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance**

V rámci tohoto benefitu rozlišujeme dvě varianty poskytování majetku zaměstnavatele pro své zaměstnance.

1. Zaměstnanec užívá majetek k výkonu zaměstnání a zaměstnavatel umožňuje věci používat zaměstnanci i pro soukromé účely – zaměstnanec užívá dlouhodobě majetek nejen pro závislé činnosti, ale i pro soukromé účely.
2. Zaměstnanec majetek k výkonu své činnosti běžně nepoužívá, ale zaměstnavatel mu jej umožní používat jednorázově k soukromým účelům (*ad hoc*).

Tato podkapitola se soustředí na 4 benefity a to:

- *použití dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance;*
- *půjčování věcí zaměstnancům;*
- *poskytování slevových karet;*
- *služební vozidlo k použití i pro soukromé účely.*(Pelc, 2011 str. 69-78)

***Použití dalšího majetku zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnance***, je benefit, který zaměstnavatel umožňuje používat svůj majetek k soukromým účelům svým zaměstnancům např. služební telefon, notebook atd. Jedná se o věci, které zaměstnanec používá běžně k výkonu své činnosti v zaměstnání.

Daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele jsou náklady, které vyplývají z pracovněprávního nároku (např. soukromé hovory, které platí zaměstnavatel, jsou daňově uznatelným nákladem, jelikož vyplývají z pracovněprávního nároku).

Zaměstnanci výše hodnoty (např. hovorného pro své soukromé účely) vstupuje do dílčího základu daně, a také vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 74-75) (Zákon 586/1992 Sb.)

***Půjčování věcí zaměstnancům***, je benefit, v rámci kterého zaměstnavatel zapůjčuje své věci svým zaměstnancům jednorázově nebo na určitou dobu (např. stroje, auta, apod.) a to buď zcela bezplatně, nebo pouze za úhradu nezbytně vzniklých nákladů s půjčením věci (např. pohonné hmoty, mazadla atd.). Jedná se o věci, které zaměstnanec nepoužívá

k běžnému výkonu svého zaměstnání. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, který neovlivňuje daňový základ.

Zaměstnanci tento nepeněžní příjem vstupuje do základu daně a to ve výši mezi cenou zapůjčení od zaměstnavatele a obvyklou cenou pronájmu. Tento nepeněžní příjem je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 75-76) (Zákon 586/1992 Sb.)

**Poskytování slevových karet** je benefit, kterým zaměstnavatel zapůjčuje slevové karty, které slouží k zvýhodněnému nákupu zboží a služeb svým zaměstnancům. Pokud zaměstnavatel nakupuje na slevovou kartu pouze pro podnikatelské účely, tak veškeré náklady na pořízení karty jsou daňově uznatelné, pokud bude karta užívána i pro soukromé účely (podnikatele, či k zapůjčení svým zaměstnancům), tak lze náklady na pořízení karty daňově uznat jen v poloviční výši.

Tento nepeněžní příjem (rozdíl mezi obvyklou cenou a cenou na slevovou kartu) vstupuje do základu daně z příjmů fyzických osob a musí být zdaněn. Hodnota výhody (nepeněžního příjmu) vstupuje do odvodové povinnosti na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 76-78)

**Služební vozidlo k použití i pro soukromé účely** je nepeněžní plnění, které spočívá v poskytování motorového vozidla nejen pro pracovní cesty, ale i pro soukromé účely. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj, ale nemá vliv na daňový základ.

Zaměstnanec je povinen zdanit nepeněžní příjem a to konkrétně 1% vstupní ceny z poskytnutého vozidla včetně DPH (daně z přidané hodnoty), kde minimální částka je 1 000Kč měsíčně. Tento nepeněžní příjem se stává součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení i zdravotní pojištění. (Zákon 586/1992 Sb.)

Následujících 6 benefitů je specifických, jelikož se jedná o benefity, které jsou poskytovány ze „**sociálního fondu**“. Sociální fond není legislativně určen a jedná se spíše o označení daňového režimu. Sociální fond je účelově vytvořen z vyčleněných finančních prostředků pro potřeby zaměstnanců k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb. Jde o zvláštní fond, který může vytvářet každý zaměstnavatel (v soukromé sféře) na

základě svého rozhodnutí. Tvorba sociálního fondu je součástí rozhodnutí zaměstnavatele o nakládání se svými finančními prostředky. Výdaje do sociálního fondu nejsou daňově uznatelné, jelikož neexistuje žádný zákon, který by definoval daňovou uznatelnost těchto výdajů. O počtu a použití sociálního fondu rozhoduje zaměstnavatel, který přesně definuje, nač bude fond použit. Fond je určen zaměstnancům v pracovněprávním poměru k zaměstnavateli a lze z něj poskytovat jakékoli plnění na základě rovnosti mezi zaměstnanci. Obdobou sociálního fondu je **Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)**, který se vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřizované územními samosprávnými celky. (Pelc, 2011 str. 78-81)

### ***3.4.12 Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým***

Tento benefit poskytuje jednorázovou sociální výpomoc nejbližším pozůstalým zaměstnancům v mimořádných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací. Z FKSP i sociálního fondu je možné poskytnout jednorázovou pomoc až do výše 15 000Kč. V případě postižení živelnou, průmyslovou či ekologickou katastrofou na územích, na nichž byl vyhlášen nouzový stav, je možné z FKSP poskytnout sociální výpomoc nejbližším pozůstalým až do výše 30 000Kč.

Sociální výpomoc není půjčka, a proto je nenávratná. V jednotlivém případě se vždy jedná o jeden konkrétní případ a výpomoc může být poskytnuta pouze jednou v konkrétním případě a v maximální možné výši, ale i vícekrát za sebou pokud daná situace nastane. Je velice důležité, aby v kolektivní smlouvě, individuální pracovní smlouvě bylo jasně definováno, v jakých případech bude sociální výpomoc poskytnuta. Sociální výpomoc je vyplácena v hotovosti a vždy musí být schválena zaměstnavatelem. Na straně zaměstnavatele se jedná o plnění ze sociálního fondu.

Peněžní příjem u zaměstnance je do limitu (do 15 000Kč, resp. do 30 000Kč) osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Částky nad uvedené limity u pozůstalých podléhají daně z příjmů fyzických osob a zahrnují se do tzv. ostatních příjmů § 10 odst. 1 zákona o daních z příjmů. Jelikož se jedná o částky, které nejsou zaměstnavatelem vypláceny zaměstnanci v souvislosti s výkonem zaměstnání, tak nepodléhají odvodům sociálního zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 82-84)

### 3.4.13 *Rekreace*

Nepeněžní plnění zaměstnanců jsou osvobozena od daně z příjmů fyzických osob z FKSP či sociálního fondu v případě, že se nejedná o výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat **rekreační**, zdravotnická, vzdělávací, předškolní, tělovýchovná, sportovní zařízení, závodní knihovnu či příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce. Jedná-li se o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob do limitu 20 000Kč za jeden kalendářní rok.

Tento benefit v sobě zahrnuje tři různé možnosti poskytování rekreace:

- *poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení;*
- *poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění;*
- *poskytnutí příplatků zaměstnancům na rekreaci. (Pelc, 2011 str. 84-89)*

***Poskytnutí rekreace formou užití vlastního zařízení*** je benefit, kdy zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům navštívit zařízení zdarma, nebo za cenu nižší než je cena obvyklá.

Na straně zaměstnavatele jsou výdaje na provoz rekreačního zařízení daňovým výdajem do limitu a to do výše zdanitelných příjmů dle § 24 odst. 2 písm. zc) a § 25 odst. 1 písm. k) zákona č. 586/1992Sb., o daních z příjmů.

Příjem zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob do limitu 20 000Kč za jeden kalendářní rok, a také není součástí vyměřovacího základu (do limitu) pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 85-86) (Zákon 586/1992 Sb.)

***Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění*** je benefit, kdy zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům rekreaci ve formě nepeněžního plnění, která je zabezpečována třetími subjekty nebo samostatným zaměstnancem. Je velice důležité, aby pojem rekreace byl jasně definován zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu či kolektivní smlouvě, co je možné využívat v rámci tohoto benefitu.

Na straně zaměstnavatele se jedná o výdaj ze sociálního fondu.

Nepeněžní plnění zaměstnanců jsou osvobozena od daně z příjmů fyzických osob z FKSP či sociálního fondu v případě, že se nejedná o výdaje (náklady) na dosažení,

zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací, předškolní, tělovýchovná, sportovní zařízení, závodní knihovnu či příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce. Jedná-li se o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je nepeněžní plnění osvobozené z daně z příjmů fyzických osob do limitu 20 000Kč za jeden kalendářní rok. Nepeněžní příjem není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 85-87)

Pokud by se jednalo o peněžní plnění nebo hodnota nepeněžního plnění by překročila limit, tak je příjem zdaněn jako příjem ze závislé činnosti podle § 6 *zákona o daních z příjmů*. Takovéto příjmy jsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str.87)

***Poskytnutí příplatků zaměstnancům na rekreaci*** jsou benefity, které se poskytují formou peněžního plnění, nejedná-li se tady o dvě předešlé varianty. Na straně zaměstnavatele se jedná o výdaj ze sociálního fondu. Pokud je uvedený výdaj sjednán jako pracovněprávní nárok, tak se tento výdaj stává daňově uznatelným nákladem bez limitu.

Veškerý peněžní příjem je na straně zaměstnance součástí základu pro daň z příjmů fyzických osob a je také součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 87-88)

#### **3.4.14 Zdravotnická zařízení**

Nepeněžní plnění zaměstnanců jsou osvobozena od daně z příjmů fyzických osob z FKSP či sociálního fondu v případě, že se nejedná o výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, **zdravotnická**, vzdělávací, předškolní, tělovýchovná, sportovní zařízení, závodní knihovnu či příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce. Jedná-li se o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je nepeněžní plnění osvobozeno z daně z příjmů fyzických osob do limitu 20 000Kč za jeden kalendářní rok.

Tento benefit se skládá ze dvou variant:

- *užití zdravotních zařízení jako nepeněžní plnění;*
- *příplatky na zdravotní péči nehrzenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky. (Pelc, 2011 str. 89-92)*



*Užití zdravotních zařízení jako nepeněžního plnění* je benefit, který může zaměstnavatel platit svým zaměstnancům např. očkování proti chřipce a jiná, různé vitamínové přípravky a další k posílení organismu, rehabilitace (masáže, pedikúru atd.), rehabilitační pomůcky, lázeňské pobyty a procedury, výrobu rehabilitačních pomůcek a brýlí, ošetření zubů atd. U zaměstnavatele se nejedná o daňově uznatelný výdaj, jelikož je placen ze sociálního fondu.

Na straně zaměstnance je nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob. Nepeněžním plněním se rozumí, že zaměstnavatel zboží či službu zaplatí přímo ve zdravotnickém zařízení a poté poskytne zaplacenou poukázku svému zaměstnanci, který z ní čerpá zboží či službu. Jelikož jde o částky osvobozené od daně z příjmů fyzických osob, nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.(Pelc, 2011 str. 89-91)

*Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění a na zdravotní pomůcky* jsou benefity, které jsou ve formě peněžního příjmu pro zaměstnance. Na straně zaměstnavatele se jedná o výdaj ze sociálního fondu, jestliže je sjednán jako pracovněprávní nárok, tak se výdaj pro zaměstnavatele stává daňově uznatelným.

Peněžní příjem na straně zaměstnance patří do základu pro daň z příjmů fyzických osob, tak i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění bez ohledu na daňovou uznatelnost zaměstnavatele. (Pelc, 2011 str. 91-92)

#### **3.4.15 Předškolní zařízení, závodní knihovny**

Nepeněžní plnění zaměstnanců jsou osvobozena od daně z příjmů fyzických osob z FKSP či sociálního fondu v případě, že se nejedná o výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací, předškolní, tělovýchovná, sportovní zařízení, *závodní knihovnu* či příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce. Jedná-li se o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je nepeněžní plnění osvobozeno z daně z příjmů fyzických osob do limitu 20 000Kč za jeden kalendářní rok.

Tento benefit se skládá ze třech různých variant poskytování předškolního zařízení a závodní knihovny:

- *poskytnutí předškolního zařízení, závodní knihovny;*
- *poskytnutí předškolního zařízení formou užití jako nepeněžního plnění;*
- *příplatky na předškolní zařízení. (Pelc, 2011 str. 92-96)*

***Poskytnutí předškolního zařízení, závodní knihovny*** je benefit, kdy zaměstnavatel je majitelem těchto zařízení a umožňuje svým zaměstnancům využívat těchto zařízení zdarma nebo za cenu nižší než je obvyklá. Na straně zaměstnavatele jsou výdaje na provoz zařízení limitovaná daňovým výdajem do výše zdanitelných příjmů, jenž z provozu takového zařízení plynou.

Zaměstnanec je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, pokud platí cenu obvyklou a jeho příjem nespadá do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 92-93) (Zákon 586/1992 Sb.)

***Poskytnutí předškolního zařízení formou užití jako nepeněžního plnění*** je další forma benefitu, kdy zaměstnavatel nevlastní zařízení, ale zcela či z části platí svým zaměstnancům službu, která je poskytována třetí osobou. Na straně zaměstnavatele se jedná o výdaj ze sociálního fondu, ale pokud je benefit sjednán jako pracovněprávním nároku, tak se jedná o daňově uznatelné náklady.

Nepeněžní příjem zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob jen za podmínky, že je výdaj uskutečněn ze sociálního fondu. Pokud je daňově uznatelný výdaj na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance se jedná o příjem, který podléhá dani z příjmů fyzických osob. Osvobozený příjem z daně příjmů fyzických osob je osvobozen i od vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pokud příjem není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, tak podléhá i vyměřovacímu základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 93-94)

**Příplatky na předškolní zařízení** jsou benefitem peněžního plnění. Musí se zde rozlišit, zda jsou příplatky sjednány jako pracovněprávní nárok či nikoli.

První varianta je, že příplatky nejsou součástí pracovněprávního nároku. Poté se jedná na straně zaměstnavatele o výdaj ze sociálního fondu a zaměstnanec není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ani od vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Druhá varianta je, že příplatky jsou sjednány v pracovněprávním nároku. Pokud je tak sjednáno, tak výdaje na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými náklady. Na straně zaměstnance se oproti první variantě nic nemění. Plnění je předmětem daně z příjmů fyzických osob a patří také do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 94-96)

### **3.4.16 Kultura, sport**

Nepeněžní plnění zaměstnanců jsou osvobozena od daně z příjmů fyzických osob z FKSP či sociálního fondu v případě, že se nejedná o výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací, předškolní, **tělovýchovná, sportovní zařízení**, závodní knihovnu či **příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce**. Jedná-li se o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je nepeněžní plnění osvobozeno z daně z příjmů fyzických osob do limitu 20 000Kč za jeden kalendářní rok.

V rámci tohoto benefitu je možné využití sportovních a tělovýchovných zařízení vlastních nebo cizích v rámci nepeněžního plnění na straně zaměstnance. Do kulturních akcí se mohou zařadit např. divadelní a filmové představení, návštěvy galerií, výstav, muzeí, hradů, zámků, ale také sem patří vánoční večírek atd. V případě sportovního zařízení může jít o pronájmy hřišť, bazénů, kluzišť, wellnes center a také o vstupné do těchto zařízení atd.

Tento benefit je možné rozdělit na dvě varianty:

- *příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění;*
- *přístěnky na kulturní pořady.* (Pelc, 2011 str. 96-98)

***Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění*** je benefit, který na straně zaměstnavatele je nedaňovým výdajem, jelikož je placen ze sociálního fondu.

Nepeněžní plnění je na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob a rovněž nepodléhá vyměřovacímu základu na odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 97)

***Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce*** je forma peněžního plnění benefitu, kde je důležité, zda plnění vyplývá z pracovněprávního nároku či nikoli. Pokud je plnění sjednáno jako pracovněprávní nárok, tak na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. Pokud se plnění vyplácí ze sociálního fondu, tak se jedná o daňově neuznatelné náklady.

Na straně zaměstnance jsou obě možnosti totožné, jelikož je plnění součástí základu pro daň z příjmů fyzických osob, tak i vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 98)

### **3.4.17 Dary zaměstnancům**

Zaměstnavatelé mohou poskytovat svým zaměstnancům různé dary např. dárkové kupony k nákupu zboží či služeb. Jakýkoliv dar, který zaměstnanec přijme od svého zaměstnavatele v rámci výkonu závislé činnosti je jeho příjmem ze závislé činnosti. Dary zaměstnancům se mohou rozdělit na dvě varianty:

- *nepeněžní dary poskytované v souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb;*
- *peněžní a nepeněžní dary jako pracovněprávní nárok.*(Pelc, 2011 str. 99-102)

***Nepeněžní dary jsou*** benefity, u kterých se zejména jedná o dárkové kupony, dárkové poukázky, poukázky na nákup libovolného zboží, služeb atd. Na straně zaměstnavatele se jedná o výdaje ze sociálního fondu.

U zaměstnance je hodnota nepeněžních darů osvobozena od daně z příjmů fyzických osob do výše 2 000Kč, pokud jsou ale splněny podmínky poskytnutí daru podle § 14 vyhlášky č. 114/202Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Dary, které splňují vyhlášku, jsou:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele (osobní pomoc při požáru, živelné pohromě atd.);
- za aktivitu humanitární, sociální (např. dárcovství krve, pomoc starším spoluobčanům, organizace různých společenských akcí atd.);
- za péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky (např. zabezpečování různých akcí pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky);
- při pracovních výročí 20 let (a dalších 5 let) věku práce u zaměstnavatele;
- při životních výročí 50 let (a dalších 5 let) věku;
- při prvním odchodu do starobního/plného invalidního důchodu.

Pokud by dary nebyly poskytnuty na taxativně vyjmenované možnosti (viz výše), tak nejsou dary u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. Pokud jsou dary osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, tak se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Jestliže nejsou dary osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, nebo překročí limit 2 000Kč, tak se stávají součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Zaměstnanci, kteří jsou ve starobním důchodu či plném invalidním důchodu, po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného nezahrnují příjmy z peněžního i nepeněžního plnění. (Pelc, 2011 str. 101-102)

Tabulka 1 - Stručnější přehled pro daňový a odvodový režim jednotlivých darů

<i>Dar</i>	<i>Daňový režim zaměstnance</i>	<i>Pojistné</i>
<b><i>Pracovní výročí</i></b>		
<b>peněžní</b>	zdaněn	platí se
<b>nepeněžní</b>	do 2 000 Kč osvobozen	neplatí se
	nad 2 000 Kč zdaněn	platí se
<b><i>Životní výročí</i></b>		
<b>peněžní</b>	zdaněn	platí se
<b>nepeněžní</b>	do 2 000 Kč osvobozen	neplatí se
	nad 2 000Kč zdaněn	platí se
<b><i>Odchod do důchodu</i></b>		
<b>peněžní</b>	zdaněn	platí se
<b>nepeněžní</b>	do 2 000 Kč osvobozen	neplatí se
	nad 2 000 Kč zdaněn	platí se

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Pelc, 2011 str. 101-102)

*Peněžní a nepeněžní dary jako pracovněprávní nárok* jsou typické tím, že jsou sjednány v kolektivní smlouvě nebo individuální pracovní smlouvě. Pokud zaměstnavatel zahrne tento benefit do pracovní smlouvy se zaměstnancem, tak veškeré výdaje na dárek jsou daňově uznatelné.

Na straně zaměstnance je veškerý příjem zdaněn daní z příjmů fyzických osob a také je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 102)

#### **3.4.18 Bezúročné půjčky zaměstnancům**

Na straně zaměstnavatele je výše půjčky nedaňovým nákladem.

Od daně z příjmů fyzických osob je osvobozen majetkový prospěch, který plyne s poskytováním bezúročných půjček až do úhrnu 300 000Kč. Samotná půjčka nikdy není předmětem daně z příjmů fyzických osob, ale jen konkrétní zvýhodnění (např. rozdíl mezi nižším úrokem a obvyklým úrokem). Pokud jsou tyto limity překročeny, tak peněžní plnění podléhá dani z příjmů fyzických osob, pro které je přesně vypočítán úrok z obvyklých úroků, které jsou poskytovány peněžními ústavami. Pokud je plnění osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob, tak je i osvobozeno od vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Jestliže příjem není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění. (Pelc, 2011 str. 107-108)

#### **3.4.19 Sociální výpomoc zaměstnancům**

Tento benefit je možné rozdělit do dvou variant:

- *sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či mimořádně závažné události s vyhlášením nouzového stavu;*
- *sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či mimořádně závažné události (Pelc, 2011 str. 110-114) (Zákon 586/1992 Sb.)*

*Sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či mimořádně závažné události s vyhlášením nouzového stavu* je benefit, ze kterého lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům podle čl. 5 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky. Veškeré výdaje zaměstnavatele jsou čerpány ze sociálního fondu.

Na straně zaměstnance jsou příjmy osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, pokud byly prostředky použity na sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či mimořádně závažné události s vyhlášením nouzového stavu. Pokud byly prostředky použity na sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či mimořádně závažné události, tak příjem podléhá dani z příjmů fyzických osob. U obou těchto případů příjem nepodléhá vyměřovacímu základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011 str. 110-113) (Zákon 586/1992 Sb.)

### 3.5 Písemné dotazování

Nejrozšířenější metodou sběru dat je dotazování (písemné, telefonické, elektronické atd.). Pro účely této práce je zvoleno písemné dotazování neboli anketa. Anketa je tzv. forma dotazníku, která se od dotazníku liší tím, že respondenti netvoří reprezentativní vzorek celé populace, ale pouze je zaměřena na určitou skupinu lidí např. malou skupinu zákazníků, zaměstnanců apod. (Marie Přibilová, 1996 str. 49) (Výzkumy, 2010-2014)

Pro veškeré výzkumné metody je velice důležité ujasnění postupu přípravy celého písemného dotazování. Nejdůležitějšími dvěma prvky přípravy jsou:

- *maximální objem, vše co je zkoumáno;*
- *logická návaznost jednotlivých kroků.*

První fáze přípravy je specifikovaná tím, **na co se budeme ptát**. Vše vychází z našeho cíle, kterého má být šetřením dosaženo. Prvním krokem je definování cíle, kterého má být výzkumem dosaženo. Cíl výzkumu je kvantifikován pomocí požadavků na informace. Požadavky na informace zužují okruh dat, která budou získána výzkumem. Získaná data budou očištěna o nadbytečné údaje, které nejsou pro výzkum nepotřebné. Při tvorbě písemného dotazování je důležité předpokládat metody analýzy odpovědí, jelikož je důležité použít vhodné varianty odpovědí na dané otázky.

Druhá fáze se týká **způsobu dotazování**, které může probíhat různými způsoby a to např. pomocí přímého dotazování, telefonického dotazování apod. Pro účely této práce je zvoleno *písemné dotazování*.

Třetí fáze se zabývá **výběrem dotazovaných respondentů**. Jelikož se od výběru respondentů odvíjí další věci (např. způsob použitého jazyka, formální vzhled, používaná slova atd.). (Roman Kozel, 2011, str. 187)

Čtvrtá fáze se zabývá **volbou správných otázek a variant odpovědí**, na které bude odpovídáno. Je důležité, aby jim respondenti porozuměli, neposkytovaly zkreslené údaje a byli vůbec ochotni odpovídat na otázky. Mezi základní typy otázek patří:

- *úvodní otázky* – mají respondenta dostatečně zaujmout, aby odpovídal dál;
- *filtrační otázky* – vybírají cílovou skupinu respondentů;
- *věcné (tematické) otázky* – týkají se podstaty řešeného problému a výzkumného cíle;
- *identifikační otázky* – slouží k zjištění základních charakteristik respondenta.



Dalšími, více známými otázkami, jsou otázky podle variant odpovědí, které se dělí na *polouzavřené, uzavřené, otevřené a další*. Různé typy otázek mají své výhody i nevýhody, které jsou důležité, jelikož právě odpovědi na zvolené otázky přinesou důležitá data, která se poté budou zpracovávat. (Roman Kozel, 2011, str. 207-215)

Pátým bodem postupu přípravy písemného dotazování je **celková konstrukce**, která hledí především na logické uspořádání otázek a to ze dvou pohledů:

- a) *z pohledu výzkumníka* – uspořádání otázek musí být takové, aby bylo dosaženo maximální návratnosti a na konkrétní otázky odpovídali jen respondenti, kterých se to týká;
- b) *z pohledu respondenta* – je důležité pořadí otázek, tak aby respondent měl pocit logické provázanosti a nikoli, že přeskakuje z otázky na otázku.

Poslední fází procesu přípravy písemného dotazování je takzvaná „**pilotní studie**“ neboli předvýzkum. Anketa je předložena malé skupině respondentů, kteří ji vyplní a na základě výsledků písemného dotazování je třeba odhalit možné chyby, které při tvorbě mohly nastat.

Po úspěšném projití těchto šesti fází nastává **fáze realizační**, kde se anketa dostává do rukou finálním respondentům, na kterých je prováděn výzkum. (Roman Kozel, 2011, str. 188)

### 3.6 Výpočet čisté mzdy

Výpočet čisté mzdy je velice důležitý, jelikož každý občan, který pobírá plat, by si měl umět vypočítat čistou mzdu. Bohužel většina zaměstnanců tento výpočet neovládá a spoléhá se na svoje účetní, kteří jsou bohužel taky jen lidé a i oni mohou udělat chybu. Jak už bylo řečeno dříve, každý by si měl dokázat překontrolovat svoji výplatní pásku. Výpočet čisté mzdy není matematicky složitý, jedná se jen o matematické operace: *sčítání, odčítání, násobení a zaokrouhlování*. Výpočet čisté mzdy bude uveden na příkladu.

Zaměstnanci je vyplacena **hrubá mzda** ve výši **20 000Kč**. Zaměstnanec podepsal **prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků** neboli „**růžové prohlášení**“. Jiné slevy či daňové zvýhodnění si zaměstnanec nenárokuje.

**Hrubá mzda (HM)** = HM

**Superhrubá mzda (SHM)** = HM\*1,34 (zaokrouhluje se na stovky nahoru)

**Záloha na daň z příjmu (ZDP)** = SHM (zaokrouhlená na stovky nahoru)\*0,15

**Výsledná daň** = ZDP – slevy na dani (v našem případě sleva na poplatníka) –  
daňové zvýhodnění.

**Čistá mzda (ČM)** = HM - slevy na dani – daňové zvýhodnění – sociální pojištění(SP) – zdravotní pojištění(ZP).

**Hrubá mzda** je součet položek, které připadají zaměstnanci za odvedenou práci v příslušném kalendářním měsíci. Skládá se z: mzdy, odměn, příplatků, náhrad mzdy (dovolená, svátek) atd.

**Superhrubá mzda** je vypočítána z hrubé mzdy vynásobené zdravotním a sociálním pojištěním zaměstnavatele.

**Zdravotní pojištění u zaměstnavatele (ZPF)** výše pojistného, které odvádí zaměstnavatel zaměstnanci ve výši 9% z HM. Zaokrouhlení je směrem nahoru na celé koruny.

**Sociální pojištění u zaměstnavatele** výše pojistného, které odvádí zaměstnavatel zaměstnanci ve výši 25% z HM. Zaokrouhlení je směrem nahoru na celé koruny.

Superhrubá mzda není definována v zákoně, ale jednoduše řečeno je to HM vynásobené koeficientem 1,34 což je součet ZP SP.

### **Slevy na dani**

Slevy na dani lze uplatňovat i měsíčně. Případné slevy na dani je možné najít v zákoně č. 267/2014 Sb.

### **Daňové zvýhodnění**

V tomto případě se jedná pouze slevu na poplatníka. Další daňová zvýhodnění jsou v zákoně č. 267/2014 Sb.

### **Čistá mzda**

Je výplata, která je každý měsíc připsána zaměstnanci na účet nebo je vyplácena hotově. Tato hodnota je očištěna o sociální pojištění, zdravotní pojištění a zálohu na daň.

### **Sociální pojištění**

Platí zaměstnanec ze své mzdy a to ve výši 6,5% Z HM. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

### **Zdravotní pojištění**

Taktéž platí zaměstnanec ze své mzdy a to ve výši 4,5% z HM. Pojistné je zaokrouhlené na celé koruny směrem nahoru. (Výpočet čisté mzdy)

### Příklad 1

SHM = 20 000\*1,34 = 26 800 (zaokrouhleno)

Daň = 26 800\*0,15 = 4 020

Záloha na daň = 4 020 – 2070 (sleva na poplatníka/měsíčně) = **1 950Kč**

Výše zálohy na daň je 1 950Kč/měsíčně.

ČM = 20 000 – 1 950 – (20 000\* 6,5) – (20 000\*4,5) = 20 000 – 4 150 = **15 850 Kč**

Čistá mzda bude vyplácena ve výši 15 850 Kč při hrubé mzdě 20 000 Kč.

### 3.7 Výpočet výše stravenek

Příplatky na stravování neboli stravenky jsou vypláceny zaměstnavatelem jako benefiční plnění svým zaměstnancům. Daňová uznatelnost/neuznatelnost a výše daně a pojistného u stravenek je zmíněna v kapitole 3.4.2 a v příloze 2 této práce. Zaměstnavatel si může z hodnoty stravenky nárokovat až 55% jako daňově uznatelný náklad, ale maximálně do výše 70% stravného a zbylých 45% se stává buď nedaňovým nákladem zaměstnavatele, nebo je tato hodnota stržena zaměstnanci ze mzdy. Vzorec pro výpočet stravenek je:

**Hodnota stravného (S)** je dle vyhlášky č. 385/2015 Sb. maximálně 83 Kč;

**Daňově uznatelný náklad (DuN)** =  $S * 0,70$ ;

**Maximálně daňově uznatelný náklady (MDuN)**, musí odpovídat nejvýše 55 % celé hodnoty stravenky.

#### Příklad 1

Hodnota stravenky je 100 Kč

$$S = 78 * 0,7 = \mathbf{54,6 \text{ Kč}}$$

$$MDuN = 100/100 * 55 = \mathbf{55 \text{ Kč}}$$

Musí být splněna podmínka  $S < MDuN$

Zaměstnavatel zaplatí 54,6 Kč, což je daňově uznatelné a zbylá částka 55,4 Kč se stane daňově neuznatelnou nebo je stržena zaměstnanci ze mzdy.

## 4 Praktická část

### 4.1 Charakteristika organizace

Nadační fond Dobrý Anděl vznikl v roce 2011 a byl založen na podporu dětem a členům rodiny, kteří onemocněli rakovinou a dostali se do finanční tísně. V roce 2015 se změnila právní forma z nadačního fondu na nadaci. Změna právní formy, neměla žádný dopad na její činnost. Nadace se nadále snaží poskytovat pomáhat rodinám, které zastihlo onkologické onemocnění rodičů či dětí (nebo jiné závažné onemocnění). Nadace Dobrý Anděl a její činnost je postavena na hodnotách RADOSTI, SPOLUPRÁCE, RESPEKTU a ODVAHY. Hodnoty přináší nadaci její kouzlo a odhodlanost celého týmu pracovat tak, aby nadace sloužila svému účelu a pomáhala potřebným.

Nadace od svého vzniku se stává velice oblíbenou neziskovou organizace, která pomáhá lidem v nouzi. Její oblíbenost a důvěra lidí pramení z vyšších a vyšších ročních darů jak na samotné postižené rodiny, tak i na veškerý provoz nadace. V roce 2015 nadace získala velké množství finančních darů na provozní náklady, které budou mít i opakující charakter v následujících letech. Z tohoto zjištění je zřejmé, že se nadaci daří dobře, jelikož veškeré provozní výdaje jsou pokryty z darů od právnických a fyzických osob (nikoli od zakladatelů společnosti), to dává nadaci možnost se rozšiřovat a soustředit se na své zaměstnance.

## 4.2 Výsledky terénního šetření

Terénní šetření se skládá ze dvou částí a to:

- z rozhovoru s paní ředitelkou Ing. Martinou Hovorkovou o benefičním systému;
- z ankety určené zaměstnancům společnosti.

Na základě rozhovoru s paní ředitelkou (viz příloha 1) bylo zjištěno, že nadace Dobrý Anděl, neposkytuje velké množství zaměstnaneckých benefitů, jelikož benefity byly další finanční zátěží pro nadaci, na které nebyl dostatek finančních prostředků. Od roku 2014 se finanční situace na provozní výdaje zlepšuje. Nadace poskytuje:

- flexibilní pracovní dobu;
- možnost pracovat z domova;
- nealkoholické nápoje;
- zdravotní dny volna;
- využití notebooku a služebního telefonu pro soukromé účely.

Jak už bylo zmíněno výše, nedostatek finančních prostředků zapříčinil omezený počet zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány bez ohledu na pracovní zařazení jednotlivých zaměstnanců, jsou tedy poskytovány všem zaměstnancům bez jakéhokoliv rozdílu. Nadace je ochotná uvolnit 500 000 Kč na nový benefiční systém.

Anketa se týká zjištění informací ohledně stávajícího benefičního systému v nadaci Dobrý Anděl a následném zjištění zaměstnaneckých požadavků na nový benefiční systém.

### 4.2.1 Výsledky provedené ankety

Na základě výsledků ankety bylo zjištěno, že v nadaci pracuje více žen než mužů, konkrétně 5 žen a jeden muž. Věkové rozmezí zaměstnanců se pohybuje ve dvou intervalech a to v intervalu 26 – 36 let a 36 – 45 let. Z dosažených výsledků je zřejmé, že v nadaci převážně pracují mladší lidé a to ve věku 26 - 35 let. V tomto věkovém rozmezí zde pracují čtyři lidé a dva zaměstnanci jsou ve věkové kategorii 36 – 45 let.

Dále bylo zjištěno, že v nadaci pracují zaměstnanci minimálně se středoškolským vzděláním s maturitou. Více než polovina zaměstnanců má vyšší vzdělání než středoškolské s maturitou.

Více než polovina zaměstnanců pracuje ve společnosti už více než dva roky a někteří z nich pracují v nadaci již od samého založení (od roku 2007). Je zřejmé, že většina zaměstnanců si drží své pracovní pozice a nedochází zde k výraznějším personálním změnám.

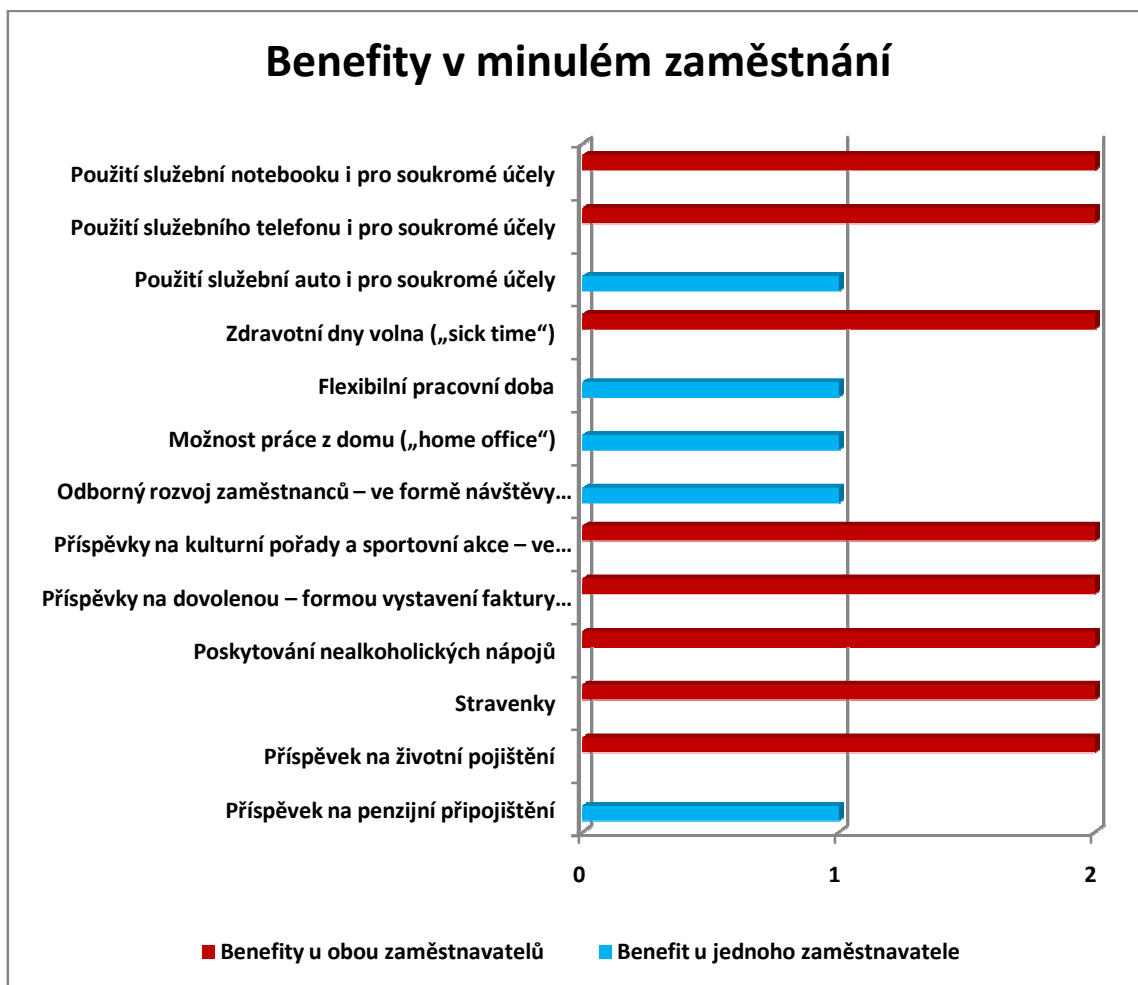
Čtyři zaměstnanci byli zaměstnáni již dříve a oproti tomu pro dva zaměstnance je to první pracovní zkušenost.

Nynější zaměstnanci, kteří dříve pracovali v předchozím zaměstnání, přišli z větší části ze soukromého sektoru a to konkrétně tři zaměstnanci ze čtyř. Čtvrtý zaměstnanec přišel z veřejného neziskového sektoru.

Pouze dva zaměstnanci dostávali zaměstnanecké benefity v minulém zaměstnání. Ostatním zaměstnancům nebyly poskytnuty žádné zaměstnanecké benefity.

Dále bylo zjištěno, jaké zaměstnanecké benefity dostávali zaměstnanci v minulém zaměstnání. Z grafu číslo 1 je zřetelné, že v obou případech dřívějšího zaměstnání byly poskytovány: stravenky, notebook a telefon pro soukromé účely, zdravotní dny volna, příspěvky na kulturní pořady, příspěvky na dovolenou, nealkoholické nápoje a příspěvky na penzijní připojištění, tyto benefity jsou v grafu označeny červenou barvou. Ostatní uvedené benefity v grafu č. 1 byly poskytovány jednomu zaměstnanci (označeny modrou barvou). Benefity, které v grafu nejsou uvedeny, nebyly vůbec poskytnuty.

Graf 1 – Zaměstnanecké benefity v minulém zaměstnání

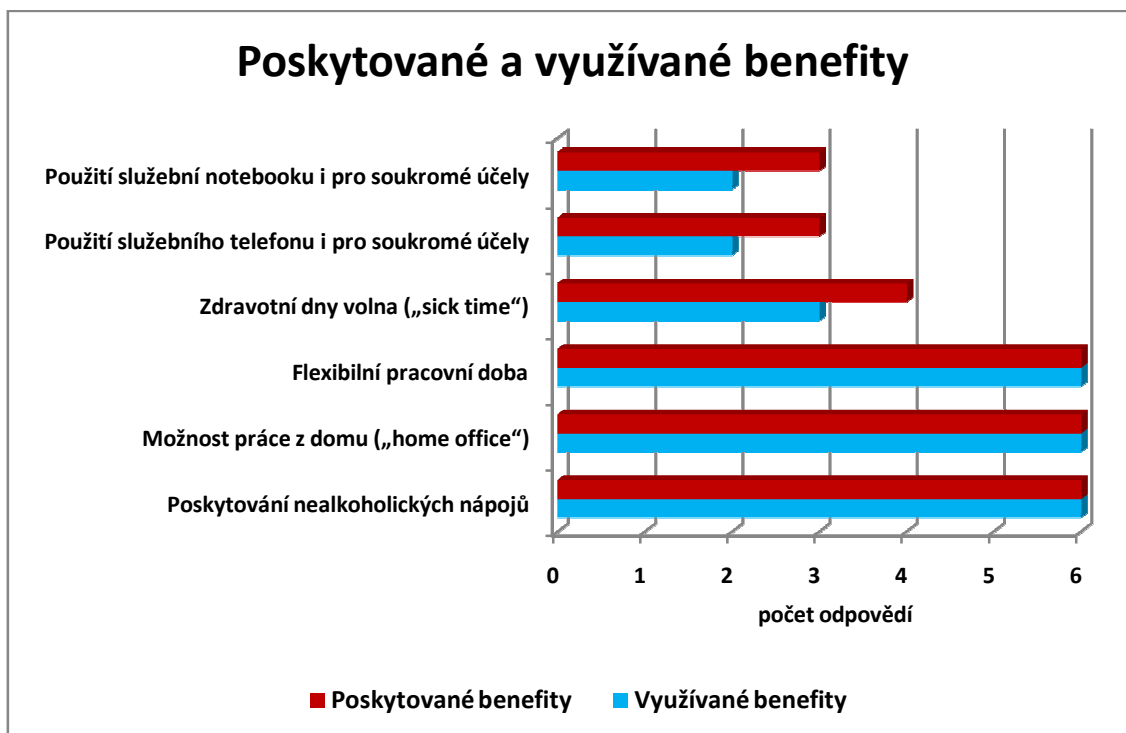


Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků terénního šetření v roce 2016

Bylo zjištěno, že všichni zaměstnanci si myslí, že vědí o možnostech poskytování benefitů ve společnosti Dobrý Anděl. Z rozhovoru s ředitelkou nadace (viz příloha 1) je zřejmé, že nadace poskytuje jen omezené množství zaměstnaneckých benefitů. Další otázky ověřují, zda zaměstnanci mají přehled o veškerých benefitech, které nadace poskytuje a zda je využívají. Do grafu 2 jsou zaneseny odpovědi na dvě otázky. Odpovědi červenou barvou v grafu 2 znázorňují počet zaměstnanců, kteří označili poskytované benefity. Odpovědi v tomtéž grafu označeny modrou barvou jsou počty zaměstnanců, kteří poskytované benefity využívají. Ohledně poskytovaných benefitů v nadaci, všichni zaměstnanci neopověděli stejně, což může být zapříčiněno špatnou informovaností v nadaci, nebo je možné, že zaměstnanci některé benefity nepokládají za zaměstnanecké benefity.



Graf 2 – Poskytované a využívané benefity v nadaci Dobrý Anděl

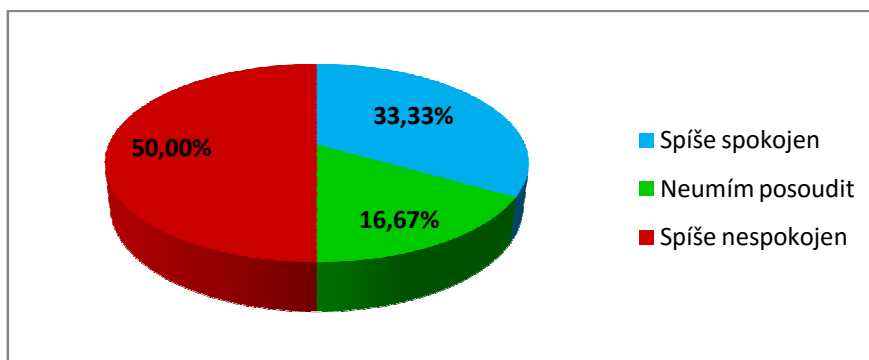


Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků terénního šetření v roce 2016

Na základě zjištěných poznatků je zřejmé, že každý zaměstnanec se snaží maximálně využívat benefity, o kterých je informován. Tři zaměstnanci nevyužívají veškeré benefity (konkrétně použití služebního telefonu, notebooku a zdravotních dnů volna), které společnost poskytuje.

Z odpovědí respondentů pramení (viz graf 3), že zaměstnanci nejsou zcela spokojeni se systémem benefitů a to konkrétně 50% zaměstnanců shledává benefitní systém za spíše neuspokojivý, 33,33% zaměstnanců jsou spíše spokojeni a pouhých 16,67% zaujímá neutrální postavení.

**Graf 3 – Spokojenost se zaměstnaneckými benefity v nadaci Dobrý Anděl**



**Zdroj:** Vlastní zpracování dle výsledků terénního šetření v roce 2016

Jaké důvody vedou zaměstnance být spokojen či nespokojen s poskytovanými zaměstnaneckými benefity. Jak už bylo zmíněno výše (viz graf 3) spokojeni byli dva zaměstnanci a nespokojeni byli tři zaměstnanci. Spokojenost zaměstnanci vyjádřili správně zvolenými benefity, benefity jsou poskytovány vždy na jejich žádost a to bez prodlení a vyhovujícími benefity pro matky s dětmi. Nespokojenost (viz graf 3) je dle vyjádření zaměstnanců zapříčiněna nedostatečným výběrem benefitů a špatně zvolenými benefity, které zaměstnanci nedokážou využít. Z těchto odpovědí je zřejmé, že benefiční systém je spíše nastaven vyhovujícím způsobem pro matky s dětmi, které potřebují mít větší flexibilní časovou pracovní dobu a s tím spojenými benefity. Pro ostatní zaměstnance, kteří nemají děti a chtějí se soustředit na pracovní kariéru, je systém benefitů spíše nevyhovující, a proto převládá nespokojenost se zaměstnaneckými benefity v nadaci Dobrý Anděl.

Další otázka se týkala motivace z hlediska zaměstnaneckých benefitů. Polovina dotazovaných respondentů odpověděla, že je zaměstnanecké benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu. Druhá polovina dotazovaných byla více skeptická a z výsledků je patrné, že je zaměstnanecké benefity spíše nemotivují k lepšímu pracovnímu výkonu. Z dalšího zjištění je zřejmé, že zaměstnance spíše motivuje zvýšení platu, než další zaměstnanecké benefity a to konkrétně 66,67% zaměstnanců preferuje zvýšení platu a pro zbylých 33,33% je více motivující zařazení dalšího benefitu do nabídky.

Na základě ankety bylo zjištěno, že polovina dotazovaných neví, jak získat zaměstnanecké benefity a další dva zaměstnanci si myslí, že benefity jsou přidělovány bez ohledu na pracovní zařazení a poslední dotazovaný si myslí, že jsou přiděleny dle pracovní smlouvy. Z tohoto výsledku je zřejmé, že zaměstnanci nejsou dostatečně informováni o

podmínkách při poskytování benefitů. Pouze 33,33% zaměstnanců ví, jak jsou benefity v nadaci přidělovány.

Z ankety vyplynulo, že všichni dotázaní preferují flexibilní systém odměňování<sup>1</sup>.

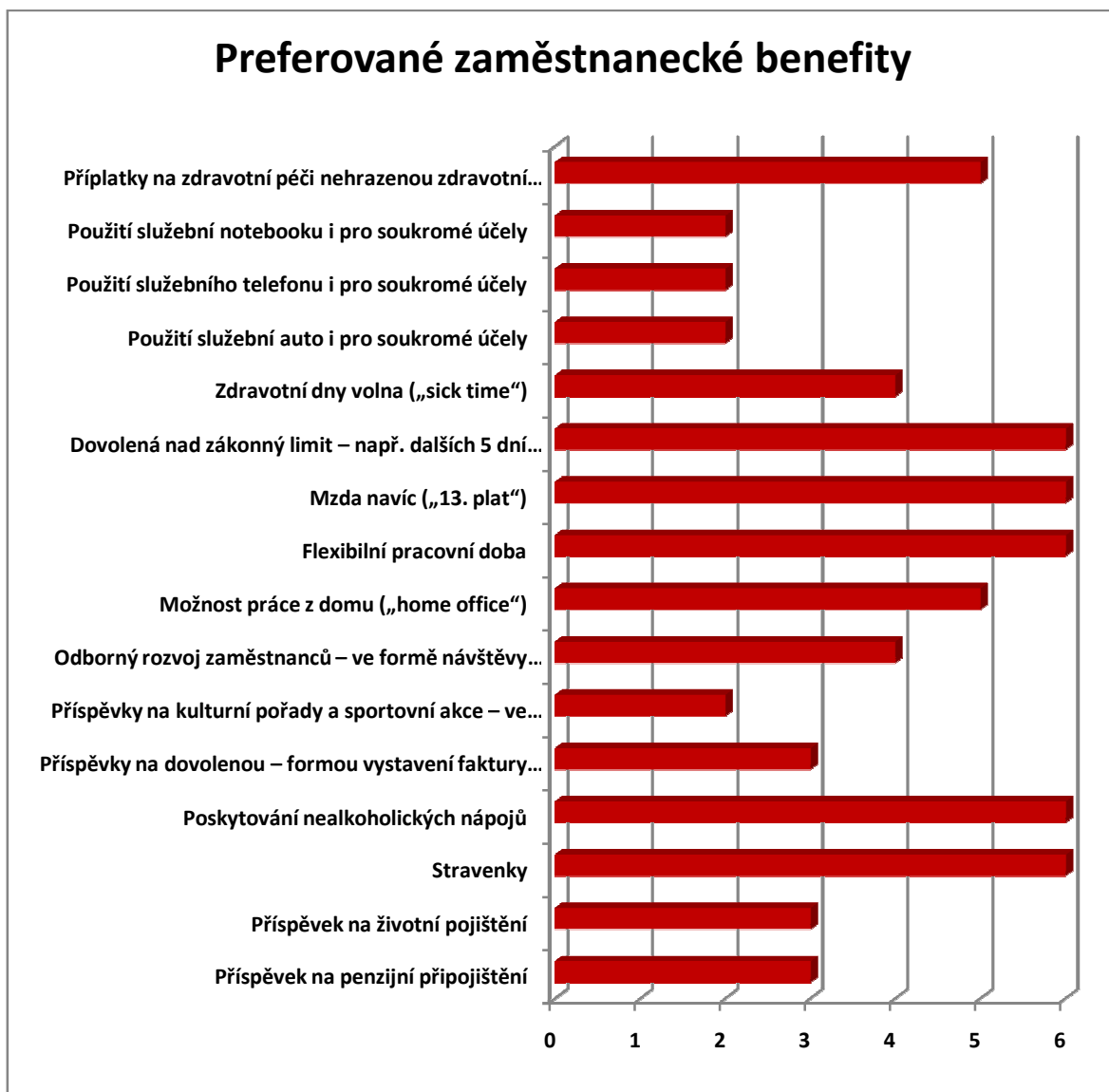
V grafu 4 je možné vidět benefity, které dostaly alespoň jeden či více hlasů. Největší zájem je o dovolenou nad zákonný limit, mzdu navíc („13 plat“), flexibilní pracovní dobu, nealkoholické nápoje a stravenky. Tyto benefity označili všichni zaměstnanci. Další dva benefity dostaly jen pět hlasů a to konkrétně příplatky na zdravotní péči a možnost práce z domova. Čtyři zaměstnanci také označili zdravotní dny volna a odborný rozvoj zaměstnanců. Tři zaškrtnuté odpovědi byly u příspěvků na dovolenou, příspěvek na penzijní a životní pojištění. Pouze dva zaměstnanci označili použití služebního telefonu, notebooku a automobilu i pro soukromé účely a příspěvky na kulturní a sportovní akce. O ostatní benefity, které mohl zaměstnavatel poskytnout, nemají zaměstnanci zájem. Jedná se o příspěvky na dopravu do zaměstnání, přechodné ubytování pro zaměstnance, půjčky zaměstnancům, příspěvky na ošatné, příspěvek na rekreační pobyty, společné oslavy a vánoční dárky.

Na základě zjištěných výsledků je zřejmé, že benefity, o které je největší zájem, by zcela určitě neměly chybět v novém systému benefitů, pokud splňují finanční náročnost nadace. U benefitů, které jsou preferovány jen částí zaměstnanců je rozhodující, v jaké výši ovlivní rozpočet nadace a na základě toho jsou či nejsou zahrnuty do nového systému benefitů. Poslední skupinou jsou benefity, které nebyly preferovány ani jediným zaměstnancem a ty nejsou do nového benefitního systému zahrnuty.

---

<sup>1</sup> Flexibilní systém odměňování je systém, ve kterém si každý zaměstnanec volí benefity, dle své potřeby a využití.

Graf 4 – Zaměstnanecké benefity, o které mají zaměstnanci největší zájem



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků terénního šetření v roce 2016

### 4.3 Návrh optimalizace systému benefitů

Na základě terénního šetření byly zjištěny možnosti zaměstnavatele a požadavky zaměstnanců na nový benefitní systém. K nejdůležitějším informacím, které byly zjištěny z rozhovoru a ankety zcela určitě patří:

- finanční možnosti zaměstnavatele, které byly vyčísleny na 500 000Kč;
- požadavky ze strany zaměstnanců na nový systém benefitů (např. forma odměňování, druhy benefitů atd.).

Z těchto informací je třeba vycházet při vypracování návrhu na optimalizaci systému benefitů.

Jak už bylo řečeno výše, nadace Dobrý Anděl je sice malou neziskovou organizací, co do počtu zaměstnanců, ale její rozmach a záběr jsou veliké. Každý měsíc nadace rozděljuje milióny korun postiženým rodinám, které získala od dárců. Je proto velice důležité, aby se nadace rozvíjela jak v oblasti lidských zdrojů (zvyšování počtu zaměstnanců), tak i v dalších oblastech. Na základě interních informací z nadace, je patrné, že se nadace chce v blízké budoucnosti zaměřit na další obor činností, kterým by podporovala svůj hlavní záměr a to pomáhat postiženým rodinám. Tento záměr by se měl projevit v koupi různých bytových jednotek, které by vlastnila samotná nadace a pronajímala by je postiženým rodinám v těch nejtěžších životních chvílích. Prostředky získané z pronájmu by se staly vedlejší příjmem pro nadaci, které by podléhaly zdanění, jelikož by příjmy nebyly osvobozeny od daně z příjmů. Pokud by k této realizaci nápadu došlo, postihlo by to samozřejmě zaměstnavatele ve vyšší finanční podobě (např. daňové povinnosti, vyšších nákladů atd.). Proto je nutné při návrhu systému benefitů počítat s možným rozšířením oboru činností společnosti Dobrý Anděl, tak aby byl systém benefitů v budoucnu aplikovatelný.

Optimalizace systému benefitů je důležitý proces pro tvorbu správného systému benefitů, který bude využitelný pro zaměstnance a finančně příznivé pro zaměstnavatele.

Samotná optimalizace systému benefitů, bere v úvahu více proměnných a to konkrétně:

- a) daňový režim zaměstnavatele;
- b) daňový režim zaměstnance;
- c) pojistný režim;
- d) finanční možnosti zaměstnavatele;

e) ochota zaměstnanců vyslovit svoje přání, které benefity by si přáli atd.

Výše zmíněné proměnné napomohou ke správné konstrukci systému benefitů pro zaměstnance nadace Dobrý Anděl.

Na základě informací z terénního šetření je patrné, jaké benefity jsou nejvíce požadovány od zaměstnanců. K nejvíce žádaným benefitům patří: *dovolenou nad zákonný limit, mzdu navíc („13 plat“), flexibilní pracovní dobu, nealkoholické nápoje, stravenky, příplatky na zdravotní péči a možnost práce z domova*. K méně žádaným benefitům patří: *zdravotní dny volna, odborný rozvoj zaměstnanců, příspěvky na dovolenou, příspěvek na penzijní a životní pojištění, použití služebního telefonu, notebooku a automobilu i pro soukromé účely a příspěvky na kulturní a sportovní akce*.

Daňovou uznatelnost zaměstnavatele, daňové a odvodové povinnosti zaměstnance u jednotlivých benefitů jsou uvedeny v příloze 2 nebo v teoretické části (kapitole 3.4) u jednotlivých benefitů.

Na základě zjištěných informací v průběhu celé práce, jsou navrženy zaměstnanecké benefity pro neziskovou organizaci Dobrý Anděl. Nejdůležitější poznatky, které přinesly konkrétní návrh systému benefitů, je terénní šetření. V rámci toho šetření vyvstaly benefity, které si zaměstnanci nejvíce přejí. Nový návrh systému benefitů je tvořen těmito benefity:

- stravenky;
- poskytování nealkoholických nápojů;
- flexibilní pracovní doba;
- dovolená nad zákonný limit;
- zdravotní dny volna;
- možnost práce z domu;
- příplatky na zdravotní péči nehrazenou zdravotní pojišťovnou;
- odborný rozvoj zaměstnanců.

V rámci návrhu byl brán zřetel i na finanční náročnost celého systému, který je pro nadaci také velice důležitý. Jednotlivé benefity budou představeny tak, aby bylo jasné definované, co obsahují.

**Stravenky** v rámci terénního šetření získaly 100% zájem zaměstnanců, a proto také byly zařazeny do nového benefitního systému. V kapitole 3.7 je uveden vzorec na výpočet stravenek, konkrétně na daňovou uznatelnost a neuznatelnost nákladů na straně zaměstnavatele. V rámci optimalizace systému benefitů je vybrána hodnota jedné stravenky ve výši 100 Kč. Tato hodnota je vybrána proto, že se jedná o jednu z nejvýhodnějších stravenek na trhu a také proto, že obědové menu v Praze se průměrně pohybuje okolo této částky. (EDENRED, 2015) Hodnota stravného je v tomto případě ve výši 78 Kč a hodnota daňově uznatelných nákladů je 54,60 Kč za jednu stravenku.

Tabulka 2 – Náklady na stravenky u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok

zaměstnavatel			zaměstnanec		
celkem	uznatelné	neuznatelné	celkem	výše daně	výše pojistného
<b>24 000 Kč</b>	13 104Kč	10 896Kč	<b>10 896Kč</b>	0Kč	0Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 2 znázorňuje náklady na stravenky za jeden kalendářní rok na jednoho zaměstnance v průměrném počtu 20 stravenek za měsíc. Jak je možné vidět v tabulce 2, zaměstnavatel ročně zaplatí za jednoho zaměstnance 24 000 Kč, z této částky je hodnota daňově uznatelných nákladů ve výši 13 104 Kč a zbylou částku (10 896 Kč) zaplatí buď:

- a) zaměstnavatel a stává se daňově neuznatelným nákladem;
- b) zaměstnanec a hodnota je mu stržena ze mzdy.

**Poskytování nealkoholických nápojů** na pracovišti je taktéž nejvíce žádaným benefitem dotázaných zaměstnanců, jelikož pro tento benefit hlasovali všichni dotázaní. V rámci tohoto benefitu je měsíční hodnota poskytovaných nápojů ve výši 1 000 Kč, jelikož tento benefit není rozdělen na každého zaměstnance zvlášť, ale jedná se o tarifní měsíční platbu. V rámci tohoto benefitu bude zaměstnavatel objednávat nápoje dle potřeby pro své zaměstnance a to konkrétně: kávu do kávovaru, mléko (popř. smetanu), čaje, balené neochucené vody a další. Rozpočet v této výši je určen z průměrných nákladů na nápoje z účetnictví v roce 2015

Tabulka 3 – Náklady na nápoje za 1 kalendářní rok pro všechny zaměstnance

zaměstnavatel			zaměstnanec		
celkem	uznatelné	neuznatelné	celkem	výše daně	výše pojistného
12 000Kč	0Kč	12 000Kč	0Kč	0Kč	0Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky 3 je zřejmé, že roční náklady na tento benefit jsou ve výši 12 000 Kč a jsou také v celé výši daňově neuznatelné. Tento benefit zaměstnance nijak neovlivňuje. Každý měsíc bude zaměstnavatel objednávat od vybrané firmy nápoje dle potřeb a požadavků svých zaměstnanců.

**Flexibilní pracovní doba** byla v terénním šetření taktéž vybrána všemi dotázanými. Tento benefit není pro zaměstnavatele nijak finančně náročný, ale jde spíše o to, že svému zaměstnanci dává najevo svoji důvěru s tím, že si svojí pracovní dobu odpracuje v průběhu dne. Náklady na tento benefit jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance jsou nulové.

**Dovolená nad zákonný limit** je dalším typem benefitu, o který projeví zájem všichni zaměstnanci. Jedná se o benefit, kterým zaměstnavatel oceňuje tvrdou a celoroční práci svých zaměstnanců jedním týdnem dovolené navíc (5 pracovními dny). V rámci toho benefitu je počítáno s průměrnou měsíční hrubou mzdou ve výši 36 378 Kč.

Tabulka 4 – Náklady na dovolenou nad zákonný limit u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok

zaměstnavatel			zaměstnanec		
celkem	uznatelné	neuznatelné	celkem	výše daně	výše pojistného
12 200 Kč	12 200 Kč	0 Kč	2 314 Kč	1 313 Kč	1 001 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 6 znázorňuje rozdíl mezi náklady zaměstnavatele na dovolenou nad zákonný limit a neplaceného volna. Pokud by byl zaměstnanec týden na neplaceném volnu, tak by za něj zaměstnavatel nezaplatil nic. Pokud, ale zaměstnavatel poskytne zaměstnanci týden dovolené navíc, tak za každého zaměstnance v průměru zaplatí 12 200 Kč<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Průměrná mzda vydělena pracovními dny v měsíci (20) a vynásobená 5 dny placené dovolené. Výsledná částka je poté vynásobena koeficientem 1,34 a zaokrouhlena na stovky nahoru.  $=((36\,378/20)*5)*1,34$



Zaměstnanec tento nárok zdaní jako jakoukoliv dovolenou a jeho celkové výdaje jsou ve výši 2 314 Kč<sup>3</sup>.

**Zdravotní dny volna** je benefit, který zvolili pouze čtyři zaměstnanci, je tedy možné, že výše celkových nákladů poté bude nižší, jelikož je možné, že někteří zaměstnanci tento benefit nebudou využívat. Zaměstnavatel v rámci tohoto benefitu poskytne ještě další dva dny placeného zdravotního volna pro své zaměstnance.

Tabulka 5 – Náklady na zdravotní dny volna u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok

zaměstnavatel			zaměstnanec		
celkem	uznatelné	neuznatelné	celkem	výše daně	výše pojistného
<b>4 880 Kč</b>	4 880 Kč	0 Kč	<b>925 Kč</b>	525 Kč	400 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky 7 je možné vyčíst, že celkové náklady zaměstnavatele na tento benefit jsou ve výši **4 880 Kč<sup>4</sup>** a jsou v celé výši daňově uznatelné. Zaměstnanec tento příjem zdaní a odvede pojistné. Celkový výdaj zaměstnance je **925 Kč<sup>5</sup>**.

**Možnost práce z domu** je dalším typem benefitu, kdy zaměstnavatel důvěřuje svým zaměstnancům a nechává je pracovat z domova. Tento benefit v terénním šetření zvolilo pět zaměstnanců. Náklady na tento benefit jsou jak na straně zaměstnavatel, tak na straně zaměstnance nulové.

**Příplatky na zdravotní péči nehrazenou zdravotní pojišťovnou** je benefit, který je opět u zaměstnanců velice žádaný a má o něj zájem více jak 80% zaměstnanců. Benefit je tvořen

<sup>3</sup> Z průměrné měsíční mzdy (36 378 Kč) je vypočítána výše daně a pojistného. Výše daně je 5 250 Kč a výše pojistného je 4001 Kč. Obě tyto částky jsou vyděleny počtem pracovních dnů (20) a poté vynásobeny 5 dny a zaokrouhleny na jednotky nahoru (výše daně = ((5250/20)\*5); výše pojistného = ((4001/20)\*5)). Výsledný výdaj je součet daně a pojistného.

<sup>4</sup> Průměrná měsíční mzda (36 378 Kč) vydělena pracovními dny v měsíci (20) a vynásobená 2 dny placeného volna. Výsledná částka je poté vynásobena koeficientem 1,34 a zaokrouhleno na stovky nahoru. = ((36 378/20)\*2)\*1,34

<sup>5</sup> Z průměrné měsíční mzdy (36 378 Kč) je vypočítána výše daně a pojistného. Výše daně je 5 250 Kč a výše pojistného je 4001 Kč. Obě tyto částky jsou vyděleny počtem pracovních dnů (20) a poté vynásobeny 2 dny a zaokrouhleny na jednotky nahoru (výše daně = ((5250/20)\*2); výše pojistného = ((4001/20)\*2)). Výsledný výdaj je součet daně a pojistného.

paušální měsíční částkou 450 Kč každému zaměstnanci. Tato částka bude každý měsíc připsána zaměstnanci na jeho bankovní účet.

Tabulka 6 – Náklady na zdravotní péči nehrazenou zdravotní poj. u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok

zaměstnavatel			zaměstnanec		
celkem	uznatelné	neuznatelné	celkem	výše daně	výše pojistného
6 000 Kč	6 000 Kč	0 Kč	1 320 Kč	900 Kč	420 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky 9 je patrné, jaká bude finanční náročnost pro zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnavatel ročně zaplatí za tento benefit 6 000 Kč<sup>6</sup>. Zaměstnanec ročně odvede 1 320 Kč<sup>7</sup>. Čistý zisk z toho benefitu je ve výši 4 680 Kč.

**Odborný rozvoj zaměstnanců** je poslední benefit, který je zařazen do nového systému benefitů. Pro tento benefit hlasovalo více než 50 % dotázaných, a proto byl taktéž zařazen do návrhu na nový benefitní systém. Tímto benefitem se zaměstnavatel snaží, poskytnou svým zaměstnancům rozvoj osobnosti v podobě dalšího vzdělávání. Zaměstnavatel každému zaměstnanci ročně poskytne možnost proplacení vzdělávacího kurzu v hodnotě 2 000 Kč, který musí souviset s činností organizace.

Tabulka 7 – Náklady na odborný rozvoj zaměstnanců u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok

zaměstnavatel			zaměstnanec		
celkem	uznatelné	neuznatelné	celkem	výše daně	výše pojistného
2 000 Kč	2 000 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky 10 je zřejmé, že roční náklady zaměstnavatele u jednoho zaměstnance jsou ve výši 2 000 Kč. Tento prospěch, který zaměstnanec z tohoto benefitu získá, ho po finanční stránce nic nestojí.

<sup>6</sup> V tomto případě je průměrná měsíční mzda navýšena o 450 Kč, a celkové náklady se vyšplhají na 500 Kč měsíčně

<sup>7</sup> V tomto případě je průměrná měsíční mzda navýšena o 450 Kč

## 4.4 Kalkulace nového systému benefitů

Finanční náročnost nového systému benefitů je velice důležitá, jelikož zaměstnavatel má určité finanční možnosti, které může na nový systém benefitů vyčlenit. U nadace Dobrý Anděl se jedná o částku 500 000 Kč. Tento finanční obnos je rozdělen do určitých benefitů, které by zaměstnanci mohli ocenit a snažit se je v co největší míře využít. Jedná se o jednotlivé benefity, které jsou nejdříve sledovány z pohledu zaměstnavatele a poté zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele jsou sledovány celkové náklady, daňově uznatelné náklady a daňově neuznatelné náklady v rámci měsíčních a ročních nákladů za jednoho zaměstnance a stejně tak i za všechny zaměstnance.

U zaměstnance hraje důležitou roli finanční náročnost, tzv. kolik musí zaměstnanec zaplatit za jednotlivý benefit ze svého měsíčního platu. U zaměstnance jsou vypočítány celkové výdaje, výše daňové povinnosti a výše odvodové povinnosti na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Veškeré tyto údaje jsou rozděleny na výše měsíčních a ročních výdajů pro jednoho zaměstnance, tak i pro všechny zaměstnance.

Následující tabulky jsou rozděleny po dvou a to z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Tyto tabulky slouží k větší přehlednosti o nákladech a výdajích jedné či druhé strany.

Tabulka 8 – Finanční náročnost zaměstnavatele na 1 zaměstnance

Benefit	zaměstnavatel		daňově uznatelné		daňově neuznatelné	
	měsíčně	ročně	měsíčně	ročně	měsíčně	ročně
Stravenky - hodnota stravenky 100Kč	2 000,00 Kč	24 000,00 Kč	1 092,00 Kč	13 104,00 Kč	908,00 Kč	10 896,00 Kč
Poskytování nealkoholických nápojů	166,67 Kč	2 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	166,67 Kč	2 000,00 Kč
Flexibilní pracovní doba	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Dovolená nad zákonný limit – 5 dní dovolené navíc	1 016,67 Kč	12 200,00 Kč	1 016,67 Kč	12 200,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Zdravotní dny volna („sicktime“)	406,67 Kč	4 880,00 Kč	406,67 Kč	4 880,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Možnost práce z domu („homeoffice“)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Příplatky na zdravotní péči nehrzenou zdravotní poj.	500,00 Kč	6 000,00 Kč	500,00 Kč	6 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Odborný rozvoj zaměstnanců	166,67 Kč	2 000,00 Kč	166,67 Kč	2 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
<b>Celkem</b>	<b>4 256,67 Kč</b>	<b>51 080,00 Kč</b>	<b>3 182,00 Kč</b>	<b>38 184,00 Kč</b>	<b>1 074,67 Kč</b>	<b>12 896,00 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 9 – Finanční náročnost zaměstnavatele pro všechny zaměstnance

Benefit	zaměstnavatel		daňově uznatelné		daňově neuznatelné	
	měsíčně	ročně	měsíčně	ročně	měsíčně	ročně
Stravenky - hodnota stravenky 100Kč	12 000,00 Kč	144 000,00 Kč	6 552,00 Kč	78 624,00 Kč	5 448,00 Kč	65 376,00 Kč
Poskytování nealkoholických nápojů	1 000,00 Kč	12 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	1 000,00 Kč	12 000,00 Kč
Flexibilní pracovní doba	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Dovolená nad zákonný limit – 5 dní dovolené navíc	6 100,00 Kč	73 200,00 Kč	6 100,00 Kč	73 200,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Zdravotní dny volna („sicktime“)	2 440,00 Kč	29 280,00 Kč	2 440,00 Kč	29 280,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Možnost práce z domu („homeoffice“)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Příplatky na zdravotní péči nehrzenou zdravotní poj.	3 000,00 Kč	36 000,00 Kč	3 000,00 Kč	36 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Odborný rozvoj zaměstnanců	1 000,00 Kč	12 000,00 Kč	1 000,00 Kč	12 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
<b>Celkem</b>	<b>25 540,00 Kč</b>	<b>306 480,00 Kč</b>	<b>19 092,00 Kč</b>	<b>229 104,00 Kč</b>	<b>6 448,00 Kč</b>	<b>77 376,00 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce 8 jsou uvedeny jednotlivé hodnoty, které udávají kolik zaměstnavatel měsíčně či ročně utratí za jednoho svého zaměstnance. Mezi tři nejvíce finančně náročné benefity patří: *stravenky, dovolená nad zákonný limit a příplatky na zdravotní péči nehrazenou zdravotní pojišťovnou*. Tyto tři benefity společně tvoří více než **80%**<sup>8</sup> celkových ročních nákladů na jednoho zaměstnance. Jak je možné vidět v tabulce 8, celkové náklady na jednoho zaměstnance činí **51 080 Kč**, z této částky jsou daňově uznatelné benefity ve výši **38 184 Kč** což představuje **74,75%** a zbylých **25,25%** ve výši **12 896 Kč** je daňově neuznatelných. Z tohoto výsledku je možné usoudit, že pokud nadace bude rozšiřovat svoji činnost a její příjem by se stal předmětem daně, tak tento benefiční systém pro ni bude výhodný, jelikož je více než **74%** nákladů daňově uznatelných.

Z tabulky 9 je možné vyčíst celkové náklady na všechny zaměstnance v nadaci Dobrý Anděl. Z terénního šetření je jasné, že v nadaci pracuje šest zaměstnanců, proto byly veškeré náklady v tabulce 8 vynásobeny koeficientem 6 (znázorňující počet zaměstnanců v nadaci) a byl zjištěn výsledný náklad zaměstnavatele na nový benefiční systém. Celkové náklady nových benefitů se vyšplhaly k částce **306 480 Kč** za jeden kalendářní rok, pokud budou veškeré nabízené benefity zaměstnanci maximálně využity. Jak již bylo zmíněno výše, finanční rozpočet nadace byl stanoven na výši 500 000 Kč. Finanční rozpočet na nový systém benefitů je z více jak **61%** vyčerpán. Zbývá finanční rezerva nadace, která je ve výši 193 520 Kč a může být použita na:

- úhradu benefičního systému pro nové zaměstnance;
- úhrada benefičního systému v dalším roce;
- poskytnutí prémie pro stávající zaměstnance.

Finanční náročnost, daňovou uznatelnost a neuznatelnost jednotlivých benefitů je možné vyčíst z tabulky 9, kde jsou přesně vypočítány částky finančního zatížení nového systému benefitů. Nejdražším benefitem v celém systému jsou stravenky, které jsou vyčísleny na částku **144 000 Kč** a tvoří více než **46%** celkových nákladů na nový benefiční systém.

---

<sup>8</sup> Součet položek stravenky, dovolená nad zákony limit a příplatků na zdravotní péči nehrazenou zdravotní pojišťovnou děleno celkovým počtem nákladů a to celé vynásobené stem  $((24\ 000 + 12\ 200 + 6000)/51\ 080) * 100$

Tabulka 10 – Finanční náročnost jednoho zaměstnance

Benefit	zaměstnanec		výše daně		výše pojistného	
	měsíčně	ročně	měsíčně	ročně	měsíčně	ročně
Stravenky - hodnota stravenky 100Kč	908,00 Kč	10 896,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Poskytování nealkoholických nápojů	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Flexibilní pracovní doba	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Dovolená nad zákonný limit – 5 dní dovolené navíc	192,83 Kč	2 314,00 Kč	109,42 Kč	1 313,00 Kč	83,42 Kč	1 001,00 Kč
Zdravotní dny volna („sicktime“)	77,08 Kč	925,00 Kč	43,75 Kč	525,00 Kč	33,33 Kč	400,00 Kč
Možnost práce z domu („homeoffice“)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Příplatky na zdravotní péči nehrzenou zdravotní poj.	110,00 Kč	1 320,00 Kč	75,00 Kč	900,00 Kč	35,00 Kč	420,00 Kč
Odborný rozvoj zaměstnanců	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
<b>Celkem</b>	<b>1 287,92 Kč</b>	<b>15 455,00 Kč</b>	<b>228,17 Kč</b>	<b>2 738,00 Kč</b>	<b>151,75 Kč</b>	<b>1 821,00 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 11 – Finanční náročnost všech zaměstnanců

Benefit	zaměstnanec		výše daně		výše pojistného	
	měsíčně	ročně	měsíčně	ročně	měsíčně	ročně
Stravenky - hodnota stravenky 100Kč	5 448,00 Kč	65 376,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Poskytování nealkoholických nápojů	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Flexibilní pracovní doba	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Dovolená nad zákonný limit – 5 dní dovolené navíc	1 157,00 Kč	13 884,00 Kč	656,50 Kč	7 878,00 Kč	500,50 Kč	6 006,00 Kč
Zdravotní dny volna („sicktime“)	462,50 Kč	5 550,00 Kč	262,50 Kč	3 150,00 Kč	200,00 Kč	2 400,00 Kč
Možnost práce z domu („homeoffice“)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Příplatky na zdravotní péči nehrzenou zdravotní poj.	660,00 Kč	7 920,00 Kč	450,00 Kč	5 400,00 Kč	210,00 Kč	2 520,00 Kč
Odborný rozvoj zaměstnanců	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
<b>Celkem</b>	<b>7 727,50 Kč</b>	<b>92 730,00 Kč</b>	<b>1 369,00 Kč</b>	<b>16 428,00 Kč</b>	<b>910,50 Kč</b>	<b>10 926,00 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 10 se zaměřuje na zaměstnance a jeho finanční náročnost s novým benefičním systémem. Jak je možné vidět, tabulka 10 je rozdělena do tří částí a to celkových výdajů zaměstnance, výše daně a výše odvodů na pojistné (sociální a zdravotní pojištění zaměstnance). První dva sloupce znázorňují výdaje jednoho zaměstnance na jednotlivé benefity. Nejdražším benefitem pro zaměstnance jsou stravenky, kde roční výše dosahuje částky **10 896 Kč**, což z celkových ročních výdajů zaměstnance představuje **70,5%**. Druhým nejdražším benefitem pro zaměstnance je dovolená nad zákonný limit, ze které zaměstnanec odvede **2 314 Kč**, což představuje **14,97%** z celkových ročních výdajů. Celkové výdaje zaměstnance jsou ve výši **15 455 Kč** za celý benefiční systém. Tento roční výdaj zaměstnance na nový benefiční systém představuje více než **42%** výdajů jedné průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnance<sup>9</sup>.

Tabulka 11 přináší celkový obraz výdajů všech zaměstnanců v jednom měsíci či v celém kalendářním roce. Celkové výdaje všech zaměstnanců za jeden kalendářní rok jsou ve výši **92 730 Kč**. Zaměstnavatel ročně zaplatí za jednoho zaměstnance (viz tabulka 8) **51 080 Kč** a oproti tomu zaměstnanec zaplatí pouze **15 455 Kč**. Zaměstnavatel zaplatí o více než **75%** finančních prostředků než zaměstnanec.

---

<sup>9</sup> Průměrná měsíční mzda 1 zaměstnance je 36 378 Kč

## 4.5 Srovnání dopadů původního a nově navrženého systému benefitů

Stávající systém benefitů je založen na zaměstnaneckých benefitech, za které nemusí zaměstnavatel platit vysoké částky. Dá se říci, že se jedná o benefity, které nejsou tak finančně náročné, jako při návrhu nového systému benefitů.

Tabulka 12 – Roční náklady zaměstnavatele a zaměstnance na současný benefitní systém

Benefit	zaměstnavatel		zaměstnanec	
	1 zaměstnanec	6 zaměstnanců	1 zaměstnanec	6 zaměstnanců
Flexibilní pracovní doba	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Možnost práce z domu („homeoffice“)	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Nealkoholické nápoje	2 000,00 Kč	12 000,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
Zdravotní dny volna („sicktime“)	4 880,00 Kč	29 280,00 Kč	925,00 Kč	5 550,00 Kč
Využití notebooku a služebního telefonu	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč	0,00 Kč
<b>Celkem</b>	<b>6 880,00 Kč</b>	<b>41 280,00 Kč</b>	<b>925,00 Kč</b>	<b>5 550,00 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 12 znázorňuje finanční náročnost stávajícího benefitního systému. Jak je možné vidět, tak ve stávajícím systému jsou jen dva benefity, které ovlivňují zaměstnavatele po finanční stránce a to konkrétně nealkoholické nápoje a zdravotní dny volna a oproti tomu pouze jeden benefit ovlivňuje výši mzdy zaměstnance. Celkové roční náklady zaměstnavatele na stávající benefitní systém jsou ve výši **41 280 Kč**, oproti tomu celkové roční náklady nového benefitního systému (viz tabulka 9) jsou ve výši **306 480 Kč**. Z tohoto zjištění, je zřejmé, že nový systém benefitů bude finančně náročnější, ale zaměstnanci s ním budou více spokojeni než se stávajícím systémem, jelikož si sami na základě terénního šetření vybrali benefity, o které mají největší zájem. Finanční náročnost nového systému benefitů by měla nadace Dobrý Anděl pokrýt z provozních finančních prostředků.



## 5 Závěr

Zaměstnanecké benefity jsou stále více diskutovaným tématem, zda je má zaměstnavatel poskytovat či nikoli. U většiny neziskových organizací je toto téma velice choulostivé, protože většina neziskových organizací nemá dostatek finančních prostředků na svoji provozní činnost a tím pádem nemůže dostatečně ohodnotit své zaměstnance, a proto poskytují jen omezené množství zaměstnaneckých benefitů, které nejsou finančně náročné. Tento případ se vyskytl i u nadace Dobrý Anděl, která od svého založení bojovala s finančními prostředky na provozní činnost a až v posledních dvou letech dosahuje vyšších darů na provozní činnost nadace a tím pádem je schopna se po této stránce rozvíjet.

Správně zvolené benefity jsou velice důležitým prvkem v organizaci, jelikož slouží nejen jako motivační nástroj pro zaměstnance, ale mohou také hrát důležitou roli při rozhodování nového zaměstnance o vstupu do organizace.

Z výsledků terénního šetření je zjištěno, že nadace Dobrý Anděl neposkytuje velké množství zaměstnaneckých benefitů, se kterými většina zaměstnanců není ani příliš spokojená. Na základě tohoto ujištění byl proveden návrh optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů v této společnosti.

Nový systém benefitů je navržen tak, aby přání zaměstnanců bylo co nejvíce vyslyšeno a zaměstnavatel měl dostatek finančních prostředků na zajištění.

Nově vytvořený systém benefitů bere v úvahu zaměstnanecké benefity, které v terénním šetření získaly co největší počet hlasů. Na základě této úvahy by mělo být dosaženo maximálně možného využití zaměstnaneckých benefitů a zaměstnanci by měli být více spokojeni, jelikož oni sami si benefity zvolili. Oproti starému systému benefitů je finanční náročnost nově vzniklého benefitního systému vysoká.

Nově navržený systém počítá i s případným nedostatkem finančních prostředků na nově navržený systém benefitů. Nově navržený systém vyčerpává finanční rozpočet nadace pouze ze dvou třetin při počtu 6 zaměstnanců. Nadace si může dovolit zaměstnat další 3 zaměstnance, aniž by musela navyšovat finanční rozpočet na systém benefitů. Pokud nedojde k navýšení počtu zaměstnanců nadace je možné zbylé finanční prostředky převést do následujícího roku, aby se popřípadě zamezilo nedostatku finančních prostředků. Pokud nadace bude schopna uvolnit zbylé finanční prostředky v účetním roce (tj. nedojde k navýšení počtu zaměstnanců ani k převodu peněz do dalšího roku), může

přebytek peněz poskytnout svým zaměstnancům jako jednorázovou finanční prémie (např. Vánoční prémie), jelikož si zaměstnanci v terénním šetření žádali 13 plat, který kvůli své finanční náročnosti není zahrnut do nově navrženého systému benefitů.

Nový systém benefitů by měl přinést zaměstnancům nadace Dobrý Anděl větší spokojenost s poskytovanými benefity a vrátit jim alespoň jejich úsilí, kterým se každý den snaží pomoci druhým lidem.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### *Knižní publikace:*

**Michal Armstrong, 2009.***Odměňování pracovníků.* Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. 978-80-247-2890-2.

**Tomáš Dvořák, 2010.***Nadace a nadační fondy.* Praha : Wolters Kluwer a.s., 2010. 978-80-7357-563-2.

**Jan Stejskal a kolektiv. 2012.***Neziskové organizace - vybrané problémy ekonomiky.* Praha : Wolters Kluwer ČR a.s., 2012. 978-7357-973-9.

**Jana Janoušková, Helena Kolibová. 2005.***Zaměstnanecké výhody a daně.* Praha : Grada Publishing a.s., 2005. 80-247-1364-0.

**Zuzana Dvořáková a kol. 2012.***Řízení lidských zdrojů.* Praha : C.H. Beck, 2012. 978-80-7400-347-9.

**Ivan Macháček 2007.***Zaměstnanecké benefity a daně.* Praha : ASPI, 2007. 978-80-7357-275-4.

**Marie Přibilová, a kol. 1996.***Marketingový výzkum v praxi.* Praha : Grada Publishing, 1996. 80-7169-299-9.

**Vladimír Pelc, 2011.***Zaměstnanecké benefity v roce 2011.* Praha : Leges s.r.o., 2011. 978-80-87212-66-0.

**Roman Kozel, Lenka Mynářová, Hana Svobodová. 2011.***Moderní metody a techniky marketingového výzkumu.* Praha : Grada Publishing a.s., 2011. 978-80-247-3527-6.

*Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník*

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

### **Internetové zdroje:**

- Asociace veřejně prospěšných organizací v ČR. *neziskovky.cz*. [Online] [Citace: 10. 10 2015.] [http://www.neziskovky.cz/clanky/511\\_538\\_543/fakta\\_neziskovky-\\_statistika-poctu-neziskovych-organizaci/](http://www.neziskovky.cz/clanky/511_538_543/fakta_neziskovky-_statistika-poctu-neziskovych-organizaci/).
- DOBŘÝ ANDĚL, nadace. *Výroční zprávy nadace Dobrý Anděl*. [Online] [Citace: 12. 1 2015.] <https://www.dobryandel.cz/financovani/>.
- 2015.** EDENRED. [Online] 28. 12 2015. [Citace: 15. 2 2016.] [https://www.edenred.cz/media/1589/edenred-cz\\_tz-stravn%C3%A9-a-stravenky-2016.pdf](https://www.edenred.cz/media/1589/edenred-cz_tz-stravn%C3%A9-a-stravenky-2016.pdf).
- Jan Stejskal, 2011.** Detail dokumentu - Komunitní portál účetních expertů. [Online] 10. 2 2011. [Citace: 13. 12 2015.] [http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d31971v39172-neziskovy-sektor-uvod-do-problematiky/?search\\_query=\\$index=410](http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d31971v39172-neziskovy-sektor-uvod-do-problematiky/?search_query=$index=410).
- Bořivoj Šubrt, 2007.** Zaměstnanecké výhody z pracovního pohledu. [Online] 6. 7 2007. [Citace: 1. 3 2015.] <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu>.
- 2015.** VYHLÁŠKA ze dne 17. prosince 2015 o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad - Sběrka zákonů - Nakladatelství Sagit, a.s. [Online] VYHLÁŠKA ze dne 17. prosince 2015 o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad - Sběrka zákonů - Nakladatelství Sagit, a.s., 17. 12 2015. [Citace: 1. 3 2016.] <http://www.sagit.cz/info/sb15385>.
- Výpočet čisté mzdy. [Online] [Citace: 11. 2 2016.] <http://www.vypocet-ciste-mzdy.cz/#danove-zvyhodneni>.
- 2010-2014.** Výzkumné metody | Výzkumy.cz. *Výzkumy.cz*. [Online] 2010-2014. [Citace: 10. 2 2016.] <http://vyzkumy.cz/vyzkumne-metody>.

## **7 Seznam použitých grafů**

Graf 1 – Zaměstnanecké benefity v minulém zaměstnání.....	56
Graf 2 – Poskytované a využívané benefity v nadaci Dobrý Anděl .....	57
Graf 3 – Spokojenost se zaměstnaneckými benefity v nadaci Dobrý Anděl.....	58
Graf 4 – Zaměstnanecké benefity, o které mají zaměstnanci největší zájem .....	60

## **8 Seznam použitých obrázků**

Obrázek 1 – Prvky systému odměňování .....	19
--	----

## **9 Seznam použitých tabulek**

Tabulka 1 - Stručnější přehled pro daňový a odvodový režim jednotlivých darů .....	45
Tabulka 2 – Náklady na stravenky u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok .....	63
Tabulka 3 – Náklady na nápoje za 1 kalendářní rok pro všechny zaměstnance.....	64
Tabulka 4 – Náklady na dovolenou nad zákonný limit u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok .....	64
Tabulka 5 – Náklady na zdravotní dny volna u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok	65
Tabulka 6 – Náklady na zdravotní péči nehrázenou zdravotní poj. u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok .....	66
Tabulka 7 – Náklady na odborný rozvoj zaměstnanců u jednoho zaměstnance za 1 kalendářní rok .....	66
Tabulka 8 – Finanční náročnost zaměstnavatele na 1 zaměstnance .....	68
Tabulka 9 – Finanční náročnost zaměstnavatele pro všechny zaměstnance .....	68
Tabulka 10 – Finanční náročnost jednoho zaměstnance .....	70
Tabulka 11 – Finanční náročnost všech zaměstnanců.....	70
Tabulka 12 – Roční náklady zaměstnavatele a zaměstnance na současný benefitní systém .....	72
Tabulka 13 – Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů.....	81

## **10 Seznam použitých příloh**

Příloha 1 – Rozhovor s paní Ing. Martinou Hovorkovou, ředitelkou nadace Dobrý Anděl	79
Příloha 2 – Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů .....	81
Příloha 3 – Písemné dotazování - anketa.....	88

# 11 Přílohy

## Příloha 1 – Rozhovor s paní Ing. Martinou Hovorkovou, ředitelkou nadace Dobrý Anděl

### *Jaké zaměstnanecké benefity jsou poskytovány v nadaci Dobrý Anděl?*

Náš benefitní systém je velmi omezený, nemáme stravenky, kafetérii, příspěvky na životní a penzijní připojištění atd. Za benefity, které nám zaměstnavatel poskytuje, se dají považovat: zdravotní dny volna, možnost pracovat určený pracovní čas z domova a případně také v rámci týdne pohyblivá pracovní doba. Tyto benefity jsou především pro maminky menších dětí, kdy neznáte dne ani hodiny, kdy budete muset zůstat doma. V případě potřeby může zaměstnanec využít notebook pro soukromé účely (část zaměstnanců má pouze notebooky místo pevných počítačů) a většina zaměstnanců má také služební mobilní telefon, který mohou využívat také soukromě (na mobilech jsou nastaveny neomezené tarify včetně internetu).

### *Je zaměstnavatel ochoten uvolnit finanční prostředky na benefitní systém?*

Jsme nadace a to je veřejně prospěšná organizace, tak veškeré dary, které nejdou na provozní činnost nadace, musíme rozdělit na stanovený účel, tak máme omezené finanční prostředky, jelikož velkou část finančních prostředků na provoz zajišťovali zakladatelé nadace dříve nadačního fondu a ty bohužel nemají bezednou kapsu. Do většího povědomí lidí se dostáváme až v posledních dvou letech (pomocí reklamních kampaní atd.). V tomto a minulém roce (v roce 2014 a 2015) jsme získali vysoký počet finančních darů na provoz a chod nadace, a proto je možné uvolnit další finanční prostředky pro zaměstnance.

### *Jaká je reálná částka, kterou je zaměstnavatel ochoten uvolnit?*

Na vámi položenou otázku neumím odpovědět, bohužel tuto kompetenci nemám. Ale pokusím se jí zjistit. (Paní ředitelka odpověděla na položenou otázku o týden později). Po rozhovoru s panem Černým a panem Sýkorou (zakladatelé nadace) je možné uvolnit částku 500 000Kč na nový benefitní systém.

***Jak jsou poskytovány benefity ve vaší společnosti?***

Benefity v naší společnosti jsou poskytovány všem zaměstnancům bez rozdílu pracovního zařazení.

***Jakou představu byste měla o novém benefičním systému?***

Benefity by měly být poskytovány všem zaměstnancům bez jakéhokoliv rozdílu a dle jejich přání, jelikož nemá smysl poskytovat benefity, které si zaměstnanci nepřejí.

Důležitým prvkem bude také finanční stránka, jelikož jsme nadace a naše prostředky jsou omezené, i když se nám v polední době daří získat finanční prostředky na provozní výdaje.



## Příloha 2 – Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 13 – Přehled vybraných zaměstnaneckých benefitů

<i>Benefit</i>	<b>Daňový režim - ZAMĚSTNAVATEL</b>	<b>Daňový režim - ZAMĚSTNANEC</b>	<b>POJISTNÝ režim</b>
<i>Příspěvky na penzijní p. a soukromé životní p.</i>	Daňový výdaj bez limitu, pokud jde o pracovní právní nárok.	Příjem osvobozený od DPFO do limitu 30 000Kč/ rok. (pro rok 2017 je limit 50 000Kč)	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného do limitu.
<i>Platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení</i>	Daňový výdaj bez limitu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<i>Příspěvky zaměstnavatele na stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů</i>	Daňový výdaj do limitu 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.	Celková hodnota příjmu je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<i>Příplatek zaměstnavatele na stravování</i>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok.	Peněžní plnění je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<i>Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti</i>	Daňově neuznatelné/vypláceny ze sociálního fondu pokud nejde o tzv. ochranné nápoje.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

<i>Jednotné pracovní oblečení</i>	Daňový výdaj bez limitu.	Hodnota pracovního oblečení je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<i>Ošatné</i>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok	Peněžní plnění je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<i>Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele</i>	Daňový výdaj bez limitu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<i>Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečený jinými subjekty, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele</i>	Daňový výdaj bez limitu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<i>Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění</i>	Daňově neuznatelné.	Nepeněžní příjem není předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<i>Příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovní právní nárok</i>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok.	Peněžní příjem je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

<b><i>Poskytnutí rekreace formou vlastního zařízení</i></b>	Daňový výdaj na provoz vlastního zařízení do výše zdanitelných příjmů z provozu zařízení.	Příjem osvobozený od DPFO do limitu 20 000Kč/ rok.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného do limitu.
<b><i>Poskytnutí rekreace formou nepeněžního plnění</i></b>	Daňově neuznatelné - vypláceny ze sociálního fondu.	Příjem osvobozený od DPFO do limitu 20 000Kč/ rok.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného do limitu.
<b><i>Příplatky zaměstnancům na rekreaci</i></b>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok, jinak vyplácen ze sociálního fondu.	Příjem je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Motivační příspěvek žákům, studentům</i></b>	Daňový výdaj do limitů (u žáků 5 000Kč/měsíčně, u studentů 10 000Kč/měsíčně). Nad limity se jedná o platbu ze sociálního fondu.	Příjem je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Poskytnutí předškolního zařízení</i></b>	Daňový výdaj na provoz vlastního zařízení do výše zdanitelných příjmů z provozu zařízení.	Příjem není předmětem daně z příjmů fyzických osob, pokud zaměstnanec platí cenu obvyklou.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Poskytnutí předškolního zařízení formou užití jako nepeněžního plnění</i></b>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok, jinak vyplácen ze sociálního fondu.	Příjem pochází ze sociálního fondu - osvobozen od DPFO. Příjem vychází z pracovní právního nároku - podléhá DPFO.	Neplatí se - Osvobozen od DPFO. Platí se - podléhá DPFO

<b><i>Příplatky na předškolní zařízení</i></b>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok, jinak vyplácen ze sociálního fondu.	Příjem je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Prodej bytu zaměstnanci</i></b>	Daňově uznatelná zůstatková cena nemovitosti.	Příjem je předmětem daně z příjmů fyzických osob, pokud nejsou splněny podmínky.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného, pokud nejsou splněny podmínky.
<b><i>Přechodné ubytování pro zaměstnance</i></b>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok.	Příjem osvobozený od DPFO do limitu 3 500Kč/ měsíčně.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného do limitu.
<b><i>Příspěvek zaměstnancům na dopravu do zaměstnání</i></b>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok.	Peněžní plnění je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna</i></b>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok.	Peněžní plnění je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Použití služebního auta i pro soukromé účely</i></b>	Daňově uznatelné - nemají vliv na daňový základ.	Nepeněžní příjem je předmětem daně z příjmů fyzických osob a to příjem ze závislé činnosti ve výši 1% ze vstupní ceny poskytnutého vozidla včetně DPH, minimálně 1 000Kč/měsíčně.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného a to ve výši 1% ze vstupní ceny poskytnutého vozidla včetně DPH, minimálně 1 000Kč/měsíčně.

<b><i>Použití dalšího majetku i pro soukromé účely zaměstnance</i></b>	Daňově uznatelné - nemají vliv na daňový základ.	Příjem je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Půjčování věcí zaměstnancům</i></b>	Daňově uznatelné - nemají vliv na daňový základ.	Příjem je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Užití zdravotních zařízení jako nepeněžní plnění</i></b>	Daňově neuznatelné/vypláceny ze sociálního fondu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Příplatky na zdravotní péči nehrazenou ze zdravotních pojišťoven a na zdravotní pomůcky</i></b>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovní právní nárok, jinak vyplácen ze sociálního fondu.	Příjem je předmětem daně z příjmů fyzických osob.	Platí se - stává se součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.
<b><i>Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce jako nepeněžní plnění</i></b>	Daňově neuznatelné/vypláceny ze sociálního fondu.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

<i>Nepeněžní dary</i>	Daňově neuznatelné/vypláceny ze sociálního fondu	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob do limitu 2 000Kč/rok.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného do limitu.
<i>Peněžní a nepeněžní dary jako pracovněprávní nárok</i>	Daňový výdaj bez limitu, pokud se jedná o pracovněprávní nárok.	Nepeněžní příjem je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob do limitu 2 000Kč/rok.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného do limitu.
<i>Bezúročné půjčky</i>	Vypláceny ze sociálního fondu, daňově irelevantní.	Majetkový prospěch je osvobozen od daně z příjmů do limitu 300 000Kč/rok.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného do limitů.
<i>Sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či mimořádně závažné události s vyhlášením nouzového stavu</i>	Daňově neuznatelné/vypláceny ze sociálního fondu.	Příjmy osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.	Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

<p><i>Sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie či mimořádně závažné události</i></p>	<p>Daňově neuznatelné/vypláceny ze sociálního fondu.</p>	<p>Peněžní plnění je předmětem daně z příjmů fyzických osob.</p>	<p>Neplatí se - není součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.</p>
---	--	--	--

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Pelc, 2011)

### **Příloha 3 – Písemné dotazování - anketa**

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění ankety. Vaše odpovědi budou použity na zpracování diplomové práce. Anketa je zaměřena na získávání informací o zaměstnaneckých benefitech a k objasnění Vašich požadavků na zaměstnanecké benefity v nadaci Dobrý anděl. Vyplňování ankety je anonymní, nikde nebudou vystupovat vaše jména.

#### **1) Jakého jste pohlaví?**

- Muž
- Žena

#### **2) Kolik je Vám let?**

- 18 – 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 a více let

#### **3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- Základní
- Vyučen/á
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborná škola
- Vysokoškolské

#### **4) Jak dlouho celkově pracujete v nadaci Dobrý Anděl?**

- Do 1 roku
- 1 – 2 roky
- Více než 2 roky

#### **5) Jak dlouho pracujete na současné pozici?**

- Do 1 roku
- 1 – 2 roky
- Více než 2 roky



**6) Práce u nadace Dobrý Anděl je Vaším prvním zaměstnáním?**

- Ano
- Ne

**7) V předchozím zaměstnání jste pracoval/a v/e?**

- Soukromém sektoru (v soukromé firmě)
- Veřejném sektoru (nadaci, nadačním fondu, policie atd....)

**8) Byly Vám v minulém zaměstnání poskytovány zaměstnanecké benefity?**

- Ano
- Ne

**9) Poskytuje Vám současný zaměstnavatel zaměstnanecké benefity?**

- Ano
- Ne

**10) Víte, jaké benefity jsou Vám poskytovány?**

- Ano
- Ne
- Nejspíše nevím o všech

**11) Jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které Vám zaměstnavatel nabízí?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Neumím posoudit
- Spíše ne
- Určitě ne

**12) Co vede k Vaší spokojenosti?**

- Dostatek benefitů
- Správně zvolené benefity
- Benefit je vždy poskytnut na základě mé žádosti - nedochází k prodlení
- Jiné: \_\_\_\_\_

**13) Co vede k Vaší nespokojenosti?**

- Nedostatek benefitů (nedostatečná nabídka benefitů)
- Špatně zvolené benefity, které nemohu využívat
- Benefity, které nejsou na mou žádost splněny
- Jiné: \_\_\_\_\_

**14) Motivují Vás poskytnuté výhody k lepšímu pracovnímu výkonu?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**15) Jak jsou nastaveny zaměstnanecké benefity ve Vaší společnosti?**

- Podle kvality práce
- Podle délky zaměstnání
- Podle pracovní smlouvy
- Bez ohledu na pracovní zařazení
- Neumím posoudit

**16) Jaký systém odměňování by Vám více vyhovoval?**

- Fixní systém odměňování (zaměstnavatel nabídne zaměstnancům určité druhy benefitů všem bez rozdílu, nezáleží zde na tom, zda benefit využije jen jeden nebo všichni)
- Flexibilní systém odměňování (každý zaměstnanec si své benefity volí, dle své potřeby a využití)

**17) Čemu byste raději dal/a přednost?**

- Zvýšení platu
- Poskytnutí dalších zaměstnaneckých výhod

18) V každém sloupci je položena jedna otázka, každý svoji odpověď označte v tabulce.

První otázka je zaměřena na minulé zaměstnání, pokud je práce v nadaci Dobrý Anděl Vaším prvním zaměstnáním, tak do tohoto sloupce prosím nic nezaškrťávejte. Druhá otázka se týká zaměstnaneckých benefitů, které jsou Vám v nadaci poskytovány. Třetí otázka je zaměřena na benefity, které využíváte. Poslední čtvrtá otázka zjišťuje jaké benefity, byste chtěl/a, aby Vám zaměstnavatel nabídl.

	1.Benefity v minulém zaměstnání?	2.Poskytované benefity?	3.Využívané benefity?	4.Jaké benefity byste chtěl/a (požadovala)?
Příspěvek na penzijní připojištění				
Příspěvek na životní pojištění				
Stravenky				
Poskytování nealkoholických nápojů				
Poskytování jednotného pracovního oblečení				
Doprava do zaměstnání – formou bezplatných či zlevněných jízdenek				
Přechodné ubytování pro zaměstnance				
Příspěvky na dovolenou – formou vystavení faktury na zaměstnavatele				
Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce – ve formě zakoupených vstupenek				
Odborný rozvoj zaměstnanců – ve formě návštěvy kurzů apod.				
Možnost práce z domu („homeoffice“)				
Flexibilní pracovní doba				
Mzda navíc („13. plat“)				
Příspěvek na ošatné – neboli občanské oblečení (např. společenské šaty, sako atd.)				
Příspěvek na dopravu do zaměstnání - jedná se o peněžní částku				
Dovolená nad zákonný limit – např. dalších 5 dní dovolené navíc				

<b>Zdravotní dny volna („sicktime“)</b>				
<b>Použití služebního auta i pro soukromé účely</b>				
<b>Použití služebního telefonu i pro soukromé účely</b>				
<b>Použití služebního notebooku i pro soukromé účely</b>				
<b>Příspěvek na rekreační pobyty nebo zájezdy - ve formě peněžního příspěvku</b>				
<b>Příplatky na zdravotní péči nehrazenou zdravotní poj. – např. vitamíny, očkování apod.</b>				
<b>Příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce – ve formě peněžního příspěvku</b>				
<b>Jiný návrh .....</b>				

Děkuji Vám za vyplnění ankety a přeji krásný zbytek dne.