

**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ
V PRAZE**

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Účetní a daňové hledisko osobních nákladů a
zaměstnaneckých benefitů v účetní jednotce**

**Accounting and tax aspects of personal expenses
and employee benefits in the accounting entity**

2023

Pavčina Tomanová

Studijní program: Ekonomika a management

Vedoucí práce: Ing. Jana Nováková



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Tomanová** Jméno: **Pavčina** Osobní číslo: **499744**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut ekonomických studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Účetní a daňové hledisko osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů v účetní jednotce

Název bakalářské práce anglicky:

Accounting and Tax Aspects of Personal Expenses and Employee Benefits in the Accounting Entity

Pokyny pro vypracování:

Bakalářská práce bude zaměřena na strukturu a účtování zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňové výhodnosti zaměstnavatele i zaměstnance. Cílem práce bude na modelových příkladech posoudit daňové dopady benefitů na straně zaměstnavatele i zaměstnance z pohledu daňové optimalizace. Ve vybrané společnosti bude dotazníkovým šetřením vyhodnoceno využití zaměstnaneckých benefitů a bude navržena i úprava poskytované struktury benefitů.

Seznam doporučené literatury:

BERÁNEK, Petr. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. 1., vydání. Olomouc: ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-342-4.

ŠTOHL, Pavel. Daně 2022: výklad a praktické příklady. 8., vydání. Znojmo: Ing. Pavel Štohl, 2022. ISBN 978-80-88221-61-6.

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

HNÁTEK, Miloslav. Daňové a nedaňové náklady 2022. 5., rozšířené vydání. Praha: ESAP, 2022. ISBN 978-80-907398-6-4.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

Ing. Jana Nováková Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **09.12.2022**

Termín odevzdání bakalářské práce: **27.04.2023**

Platnost zadání bakalářské práce: _____

Ing. Jana Nováková
podpis vedoucí(ho) práce

Mgr. František Hřebík, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studentky

TOMANOVÁ, PAVLÍNA. *Účetní a daňové hledisko osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů v účetní jednotce*. Praha: ČVUT 2023. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval(a) samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval(a) a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 27. 04. 2023

Podpis:

Poděkování

Tímto odstavcem bych ráda poděkovala Ing. Janě Novákové za odborné vedení této práce, její cenné rady, doporučení, podklady, ochotu a v neposlední řadě také za její čas, který této práci věnovala. Dále bych chtěla poděkovat představitelům společnosti A.P. & P spol. s r. o., ve které byla zpracována analýza benefitů, za jejich vřelý přístup a umožnění provedení dotazníkového šetření. Velké díky patří také mé rodině za podporu po celou dobu studia.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity z daňového a účetního hlediska a jejím cílem bude na modelových příkladech posoudit daňové dopady benefitů na straně zaměstnavatele i zaměstnance z pohledu daňové optimalizace a analyzovat nabídku zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti. Práce je rozdělena do dvou částí. První část práce, teoretická, je zaměřena na vymezení zaměstnaneckých benefitů. Popisuje jejich vývoj, význam, členění, financování a účtování. Dále se věnuje daňovému režimu benefitů a přibližuje kategorie jejich daňové výhodnosti. Poslední kapitola teoretické části přináší detailnější popis daňových aspektů u vybraných benefitů. Ve druhé části práce, praktické, jsou prvně zobrazena řešení modelových příkladů týkajících se dopadu vybraných zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Následně se tato část věnuje analýze benefitů vybrané společnosti a vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření. V závěru jsou na základě těchto analýz uvedena doporučení.

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, motivace, osobní náklady, daňové výhody

Abstract

The bachelor's thesis deals with employee benefits from a tax and accounting point of view, and its goal will be to assess the tax effects of benefits on the side of the employer and the employee from the point of view of tax optimization, using model examples. The bachelor thesis is divided into two parts. The first part of the bachelor thesis, theoretical, is focused on the definition of employee benefits. It describes their development, meaning, division, financing and accounting. It also deals with the tax regime of benefits and approaching the categories of their tax advantages. The last chapter of the theoretical part provides a more detailed description of the tax aspects of selected benefits. In the second part of the bachelor's thesis, practical, the solutions of model examples are first shown regarding the impact of selected employee benefits on the part of the employee and the employer. Subsequently, this part is devoted to the analysis of the benefits of the selected company and the questionnaire survey. In the conclusion, based on these analyses, recommendations are presented.

Keywords

employee benefits, motivation, personal expenses, tax benefits

OBSAH

1. Úvod.....	8
2. Vymezení pojmu zaměstnanecký benefit	11
2.1 Definice	11
2.1.2 Benefit x naturální složka mzdy	11
2.1.3 Vymezení pojmu osobní náklady	12
2.2 Význam zaměstnaneckých benefitů	14
2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů	15
2.3.1 Dle obecné podstaty	15
2.3.2 Dle způsobu poskytování	16
2.3.3 Z hlediska času	17
2.3.4 Z hlediska formy výdajů zaměstnavatele a příjmů na straně zaměstnance	17
2.3.5 Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti	18
3. Historie zaměstnaneckých benefitů	19
3.1 Henry Ford	19
3.2 Tomáš Baťa	20
4. Současné trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů	21
5. Předpokládaný vývoj trendů v oblasti zaměstnaneckých benefitů	22
6. Účetní hledisko zaměstnaneckých benefitů	23
6.1 Úhrada z povinně tvořených fondů	23
6.2 Úhrada z dobrovolně tvořených fondů.....	23
6.3 Účtování ze zisku po zdanění.....	24
6.4 Účtování na vrub nákladů	24
7. Daňové a odvodové hledisko zaměstnaneckých benefitů.....	25
7.1 Kategorie daňové výhodnosti.....	26
7.1.1 Nejvýhodnější benefity.....	26
7.1.2 Výhodné benefity	27
7.1.3 Neutrální benefity	27
7.1.4 Nevýhodné benefity.....	28
8. Vybrané zaměstnanecké benefity a jejich daňové aspekty	29
8.1 Stravování a občerstvení	30
8.1.1 Nealkoholické nápoje	30
8.1.2 Jídlo a pití mimo pracoviště	30
8.1.3 Závodní stravování	30
8.1.4 Příspěvky na stravování prostřednictvím jiných subjektů.....	31
8.2 Ubytování a doprava	32
8.2.1 Poskytnutí přechodného ubytování	32

8.2.2 Doprava z domova do práce	32
8.3 Příspěvky na sport, kulturu, rekreaci a zdravotní benefity.....	33
8.4 Poskytnutí vozidla	33
8.4.1 Manažerské vozidlo	34
8.4.2 Vypůjčení vozidla.....	34
8.5 Odborné vzdělávání zaměstnanců	34
8.6 Pojištění.....	34
9. Modelové příklady	37
1. Modelový příklad – porovnání zvýšení mzdy oproti poskytnutí benefitu	37
2. Modelový příklad – poskytnutí automobilu.....	39
3. Modelový příklad – přechodné ubytování	41
4. Modelový příklad – stravenky	43
5. Modelový příklad – stravenkový paušál	44
10. Zaměstnanecké benefity ve firmě A.P. & P spol. s r.o.	45
10.1 Popis nabídky benefitů.....	45
10.1.1 Dovolená nad rámec zákona.....	45
10.1.2 Příspěvek na dovolenou.....	45
10.1.3 Firemní automobil	46
10.1.4 Penzijní připojištění.....	46
10.1.5 Zaměstnanecká sleva	46
10.1.6 Nápoje na pracovišti	46
10.1.7 Stravenky/závodní stravování	46
10.1.8 Firemní akce	47
10.2 Dotazníkové šetření.....	47
10.3 Zhodnocení a návrh změn	57
11. Závěr	59
Seznam použité literatury	60
Seznam použitých elektronických zdrojů	61
Seznam grafů	62
Seznam tabulek	63
Seznam použitých zkratk	64
Seznam příloh	65
Příloha č.1: Dotazník.....	65

1. Úvod

Pojmy zaměstnanecký benefit či zaměstnanecká výhoda zazní v dnešní době téměř při každém pracovním pohovoru. Zaměstnavatelé se snaží získat co nejvíce vhodné a kvalifikované pracovníky a balíček nabízených benefitů je jedním z faktorů, který jim k tomu může pomoci.

Zaměstnanecké výhody jsou podniky nabízeny již od konce 19. století. Jedním z průkopníků zaměstnaneckých benefitů byl americký podnikatel Henry Ford, v Čechách potom jednoznačně „král obuvi“ Tomáš Baťa. Nabídka benefitů se od té doby bez pochyby velmi změnila. S vývojem společnosti se mimo jiné vyvíjí i její nároky na poskytované benefity.

Jejich hlavní významy však zůstávají stále stejné. Jedná se například o již zmíněné získání kvalifikovaných zaměstnanců, jejich motivaci, udržení stálých zaměstnanců či navýšení konkurenceschopnosti. Dalším důvodem pro zavádění benefitů je daňová optimalizace. Zaměstnavatelé si mohou díky poskytnutí benefitu snížit mzdové náklady, aniž by byl snížen čistý příjem zaměstnanců.

Cílem této bakalářské práce bude na modelových příkladech posoudit daňové dopady benefitů na straně zaměstnavatele i zaměstnance z pohledu daňové optimalizace a analyzovat nabídku zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí, teoretickou a praktickou. První část, teoretická, obsahuje sedm kapitol. První kapitola vymezuje samotný pojem zaměstnanecký benefit, dále přibližuje význam benefitů a jejich členění z několika hledisek. Další tři kapitoly se věnují postupně historii zaměstnaneckých výhod, současným trendům a očekávanému vývoji v této oblasti. Následující kapitola se věnuje benefitům z účetního hlediska, přibližuje způsob financování benefitů a jejich zaúčtování. Benefitům z hlediska daňového se věnuje kapitola sedmá, ta benefity rozděluje do skupin dle kategorie daňové výhodnosti. Poslední kapitola teoretické části rozebírá vybrané benefity a jejich daňové dopady na zaměstnavatele i zaměstnance.

Praktická část práce je rozdělena do dvou kapitol. První z nich zobrazuje různé modelové příklady, které se týkají zaměstnaneckých benefitů, způsobu jejich účtování a dopadu na zaměstnance a zaměstnavatele z daňového hlediska. Rozebírá například porovnání dopadů navýšení hrubé mzdy zaměstnance oproti poskytnutí benefitu. Druhá část praktické části je věnována analýze zaměstnaneckých benefitů ve vybrané účetní jednotce. Prvně je krátce popsán balíček nabízených benefitů, následně jsou analyzovány výsledky provedeného

dotazníkového šetření. Závěrečná část nabízí, na základě výsledků zjištěných v dotazníkovém šetření, vhodná doporučení pro optimalizaci zaměstnaneckých benefitů ve společnosti.

Celá práce bude vycházet z aktuálních zákonů, vyhlášek, standardů a standartních metod zpracování. Použita bude deskripce dané problematiky za pomoci odborné literatury, dále metoda analýzy.

TEORETICKÁ ČÁST

2. Vymezení pojmu zaměstnanecký benefit

2.1 Definice

Zaměstnanecké benefity jsou plnění, která jsou zaměstnancům poskytována zaměstnavateli nad rámec jejich mezd či platů. Jedná se o plnění nepovinné, zaměstnavatel není ze zákona vázán benefity poskytovat, jelikož Zákoník práce zaměstnanecké benefity neupravuje. Udělování těchto výhod je tedy čistě na zaměstnavateli, upraveno bývá obvykle interní směrnici, případně přímo v pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo v kolektivní smlouvě. (Hejzlarová, Patáková, 2019)

Benefity mohou být poskytovány buď všem zaměstnancům či určité skupině zaměstnanců, případně i individuálnímu jedinci. Individuálně se benefity obvykle poskytují v tíživých situacích jedince, může se jednat o podpory při živelní pohromě, neštěstí v rodině, dlouhodobé nemoci nebo nepříznivé sociální či finanční situaci zaměstnance. Co se týče benefitů pro vybranou skupinu zaměstnanců, jde většinou o rozdílné benefity pro manažerské pozice. Manažerům je často poskytován služební automobil pro soukromé účely nebo třeba manažerský opční akciový program. Do balíčku benefitů, který je poskytován všem zaměstnancům, spadá obvykle příspěvek na penzijní připojištění, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti a spousta dalších (Macháček, 2021).

Tabulka 1 - Co je to benefit?

Benefit =	<ul style="list-style-type: none">- Nemzdové plnění- Bez právního nároku- Není náhradou mzdy- Plnění mimo mzdu- Plnění od zaměstnavatele k zaměstnanci
------------------	--

Zdroj: PELC, 2011, vlastní zpracování

2.1.2 Benefit x naturální složka mzdy

Naturální mzdu lze dle Zákoníku práce poskytovat zaměstnanci v míře přiměřené jeho potřebám, pouze s jeho souhlasem a za podmínek s ním dohodnutých. Tento souhlas musí být stvrzen individuální dohodou s každým zaměstnancem, dohoda může být zahrnuta ve smlouvě pracovní či jiné. Jako naturální mzdu lze poskytovat výkony práce nebo služby a výrobky, až na některé výjimky např. návykové látky. Od benefitů je třeba tento typ mzdy

odlišovat, jelikož mzda by měla vždy být nákladem daňově uznatelným, kdežto u zaměstnaneckých benefitů je tomu někdy naopak. (Macháček, 2021)

2.1.3 Vymezení pojmu osobní náklady

Osobní náklady jsou v podstatě souhrnem veškerých požitků zaměstnanců či osob pracujících na dohody o provedení práce a pracovní činnosti. O těchto požitcích účtujeme na účtech skupiny 52 – Osobní náklady. Může se jednat o náklady jak daňově uznatelné, tak i neuznatelné. Do osobních nákladů spadají nejen náklady mzdové, ale také náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a dále zákonné a ostatní sociální náklady. (Kubátová, 2019)

Účtová skupina 52 – Osobní náklady:

- účty 521 – Mzdové náklady a 522 – Příjmy společníků ze závislé činnosti – na tyto účty se účtují hrubé mzdy ze závislé činnosti a také částky odměn podle dohod o provedení práce a pracovní činnosti, souhrnně se jedná o nároky, které uplatňují zaměstnanci na základě pracovněprávních vztahů, případně společníci za práci pro společnost;
- účet 523 – Odměny členům orgánů společnosti – na tomto účtu se účtují odměny členům statutárních orgánů obchodních společností, jedná se o daňově uznatelné náklady;
- účet 524 – Zákonné sociální pojištění – zde je zaznamenáváno o nákladech na sociální zabezpečení a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále o nákladech na zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel ze zákona za své zaměstnance, tyto náklady jsou daňově uznatelné;
 - vyměřovacím základem pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění je úhrn hrubých mezd, v případě potřeby tento úhrn zvyšujeme o hodnotu zaměstnaneckých benefitů, 9 % z tohoto úhrnu činí zdravotní pojištění a 24,8 % pojištění sociální, celkem zaměstnavatel za své zaměstnance odvádí 33,8 % z jejich hrubých mezd;
- účet 525 – Ostatní sociální pojištění – účet sloužící k evidenci příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění, daňové řešení těchto nákladů je přibliženo v kapitole 8.6 této práce;
- účet 527 – Zákonné sociální náklady – účtují se zde náklady, které lze podle ZDP zařadit do základu daně za účelem vytvoření sociálních a pracovních podmínek a

péče o zdraví zaměstnanců, příkladem je příspěvek na stravenky v rámci limitu dle ZDP;

- účet 528 – Ostatní sociální náklady – zde je účtováno například o příspěvku na stravenky nad rámec limitu stanoveného ZDP, obecně jde o náklady nad rámec stanovený zákonem, jedná se tedy o daňově neuznatelné náklady. (Štohl, 2022)

Účtování a výpočet hrubé mzdy

Tabulka 2 - Účtování mzdy

Účetní případ	Má dáti	Dal
Hrubá mzda	521	331
Zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %)	331	336
Sociální pojištění za zaměstnance (6,5 %)	331	336
Záloha na daň z příjmu	-	-
Sleva poplatníka a další slevy	-	-
Záloha na daň po slevách	331	342
Ostatní srážky	331	379
Zdravotní pojištění za podnik	524	336
Sociální pojištění za podnik	524	336
Výpis z běžného účtu		
Výplata mzdy	331	221
Odvoz zdravotního pojištění	336	221
Odvod sociálního pojištění	336	221
Odvod zálohy na daň z příjmu	342	221
Odvod ostatních srážek	379	221

Zdroj: Štohl, 2022, vlastní zpracování

Názvy použitých účtů:

521 – Mzdové náklady

524 – Zákonné ZP a SP

336 – Zúčtování s institucemi ZP a SP

342 – Ostatní přímé daně

379 – Jiné závazky

221 – Bankovní účet

331 – Zaměstnanci

Tabulka 3 - výpočet mzdy

	Hrubá mzda
-	Zdravotní pojištění zaměstnance – 4,5 %
-	Sociální pojištění zaměstnance – 6,5 %
-	Záloha na daň za mzdy zaměstnance – 15 % (případně + daň. bonus)
=	Čistá mzda
-	Ostatní srážky (např. stavební spoření)
+	Náhrada mzdy za pracovní neschopnost
=	Mzda k výplatě

Zdroj: Štohl, 2022, vlastní zpracování

Mzdové náklady zaměstnavatele = hrubá mzda + zdravotní pojištění za podnik + sociální pojištění za podnik. Ve výkazu zisku a ztráty vykazuje podnik vynaložené mzdové náklady spolu s náklady na zdravotní a sociální pojištění zaměstnance, které odvádí zaměstnavatel, v položce Osobní náklady. (Štohl, 2022)

2.2 Význam zaměstnaneckých benefitů

Hlavní významy benefitů jsou:

- motivovat a udržet v podniku kvalitní zaměstnance, podpoření jejich loajality a produktivity,
- utužování dobrého vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci,
- zlepšování rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem zaměstnanců,
- posilování konkurenceschopnosti, pozitivní image firmy a atraktivity zaměstnavatele. (Benešová, 2014)

Poskytování zaměstnaneckých benefitů, ať již peněžních či nepeněžních, posiluje pozitivní vztah zaměstnanců k jejich zaměstnavatelům, zvyšuje spokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami a samozřejmě přispívá k jejich motivaci. Tato forma motivace je dokonce pracovníky často oceňována více než motivace čistě mzdová. (Macháček, 2021)

Pro stabilizující a motivující účinek benefitu je třeba dobrá znalost potřeb zaměstnanců, aby se tyto potřeby mohly odrážet v nabízených benefitech. Benefit je totiž benefitem pouze, pokud ho tak vnímají zaměstnanci. (Benešová, 2014)

Škála nabízených benefitů je jednou z hlavních okolností zvažovanou zaměstnanci, kteří se rozmýšlí mezi více pracovními nabídkami. Právě proto může správně zvolený systém benefitů pomoci zaměstnavateli získat kvalifikované zaměstnance a zvýšit konkurenceschopnost na trhu práce. (Macháček, 2021)

Dalším důvodem poskytování zaměstnaneckých benefitů je daňová optimalizace na straně zaměstnavatele. Jedním z možných způsobů, jak minimalizovat náklady na odměňování zaměstnanců při zachování hodnoty jejich čistého příjmu je právě zavádění zaměstnaneckých výhod. Které benefity jsou pro tento účel vhodné bude rozebráno později v této práci. (Beránek, 2021)

Benefitní balíček může být také součástí krizového plánu zaměstnavatele, například očkování proti chřipce při chřipkové epidemii. Náklady na preventivní očkování jsou nižší než případné ztráty při velkém výpadku zaměstnanců. (Pelc, 2011)

2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze členit různě, dle jejich obecné podstaty, dle způsobu poskytování či využívání benefitů a jiné. V následujících podkapitolách budou některé tyto způsoby blíže popsány.

2.3.1 Dle obecné podstaty

Benefity můžeme rozdělit do několika skupin dle toho, čeho se daný benefit obecně týká.

Pojetí skupin zaměstnaneckých benefitů dle Častorála (2013):

- vzdělávání a rozvoj podmínek pro vzdělávání,
- zdravotní služby,
- sociální služby,
- poradenské a konzultační služby,
- stravovací, hygienická a dopravní pomoc.

Další možné rozdělení je uvedeno dle Macháčka (2021):

- benefity pro zdraví,
- benefity důchodové,
- benefity poskytované na pracovišti,
- benefity týkající se využití pracovního volna,
- benefity zaměřující se na vzdělání,
- benefity platové a finanční,
- benefity směřující k vybavení zaměstnanců.

Jako třetí věcné rozdělení benefitů je uvedeno dělení podle Pelce (2011), ten uvádí rozdělení do pěti skupin, a to benefity orientované na:

- zdravotní aspekty, jedná se o závodního lékaře, vitamínové balíčky, příspěvky na dovolenou, očkování, zdravotní obuv, manželské poradenství a spousta dalšího;
- sociální aspekty čili třeba poskytnutí podpory v obtížných sociálních situacích;
- bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu, sem spadají například poskytování služebního automobilu i pro osobní potřeby či příspěvky na dopravu do zaměstnání;
- benefity pro volný čas, ty mohou být kulturního charakteru (vstupenky do divadla) nebo sportovního (sauna, plavání, tenis);
- osobní rozvoj a vzdělávání, do této skupiny se řadí například příspěvky na jazykové kurzy.

2.3.2 Dle způsobu poskytování

Dle způsobu poskytování benefitů rozlišujeme dvě skupiny a to fixní (někdy označované také jako úhrnné benefity) a flexibilní (volitelné benefity) způsob poskytování.

Úhrnné benefity jsou takové, které jsou poskytovány všem zaměstnancům bez rozdílu, jsou uvedeny v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu a obvykle jsou relativně stabilní. Příkladem takového benefitu může být občerstvení na pracovišti, stravenky, dovolená nad rámec zákona. (Macháček, 2021)

Při flexibilním způsobu poskytování je stanoven balíček benefitů a zároveň limit, který je možné na tento balíček vyčerpat. Limit může být rozdílný pro každého zaměstnance například na základě jeho pozice či počtu odpracovaných let (Macháček, 2021). Z tohoto balíčku si následně zaměstnanec v rámci stanoveného limitu zvolí benefity, které mu nejvíce vyhovují a optimalizuje tak nabídku dle vlastních preferencí. Z hlediska uspokojení zaměstnanců je volitelný systém benefitů efektivnější. Systém benefitů by tedy měl být alespoň částečně flexibilní. Příkladem těchto benefitů je poskytování poukazů Flexi Pass. (Pelc, 2011)

Flexi Pass je moderní benefit pro volný čas a zdraví, může být poskytován buď v podobě papírových poukázek nebo jako platební karta. Zaměstnanec si může v rámci nabídky za Flexi Pass nakoupit, co sám uzná za vhodné.

2.3.3 Z hlediska času

Z hlediska času, po který působí jejich výhoda, dělíme benefity do tří skupin na:

- jednorázové, jsou poskytnuty okamžitě a neopakují se, jedná se například o poskytnutí bezúročné půjčky;
- krátkodobé, do této kategorie můžeme zařadit stravenky, manažerské vozidlo, mobil, notebook;
- dlouhodobé, například příspěvky na penzijní připojištění. (Pelc, 2009)

2.3.4 Z hlediska formy výdajů zaměstnavatele a příjmů na straně zaměstnance

Z hlediska formy výdajů zaměstnavatele dělíme benefity na finanční a nefinanční.

- Finanční benefity – zaměstnavatel musí na poskytnutí benefitu vynaložit peněžní prostředky. Jako příklad lze uvést finanční příspěvek na dovolenou.
- Nefinanční benefity – k jejich poskytnutí není třeba finančních prostředků zaměstnavatele. Typickým příkladem nefinančního benefitu je sleva na vlastní výrobky či služby nebo poskytnutí firemního automobilu k soukromým účelům. (Pelc, 2011)

Z hlediska charakteru příjmu zaměstnance dále dělíme benefity na peněžní a nepeněžní.

- Peněžní benefit – zaměstnanec fyzicky obdrží od zaměstnavatele přímo danou peněžní částku.
- Nepeněžní benefit – je opačným případem benefitu peněžního, příkladem mohou být zcela bezplatné či zvýhodněné nabídky služeb v různých oblastech. (Pelc, 2011)

Tabulka 2 – Rozdělení benefitů z hlediska formy výdajů na straně zaměstnavatele a příjmů na straně zaměstnance

Strana zaměstnavatele	Strana zaměstnance
Finanční = vydává finanční prostředky	Peněžní = obdržení finančních prostředků
Nefinanční = nevydává finanční prostředky	Nepeněžní = naturální plnění (výhoda)

Zdroj: PELC, 2011, vlastní zpracování

Dochází k různým kombinaci těchto čtyř pojmů, např:

- finanční peněžní benefit – finanční příspěvek poskytnutý zaměstnanci na dovolenou, zaměstnanec fyzicky obdrží peníze a zaměstnavatel vydá finanční prostředky;

- finanční nepeněžní benefit – příspěvek na dovolenou v podobě vouchery na ubytování, zaměstnavatel vydává finanční příspěvky, avšak zaměstnanec nepřijímá peněžní prostředky. (Pelc, 2011)

2.3.5 Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

Velmi důležitým hlediskem pro členění zaměstnaneckých benefitů je jejich daňová a odvodová výhodnost. Zjednodušeně je v této kategorii dělíme na mimořádně výhodné a částečně výhodné.

Mimořádně výhodné jsou benefity, které jsou výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, jsou tedy pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem a zároveň jsou osvobozeny od daně z příjmu a nevstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění zaměstnance. (Benefity zaměstnanců, 2020)

Druhá skupina benefitů je výhodná pouze pro jednu stranu, jsou to tedy benefity s dílčí výhodností. Jsou tedy například na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, avšak na straně zaměstnance podléhají dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a naopak. (Pelc, 2009)

Složitěji pak můžeme benefity dělit na 4 kategorie – nejvýhodnější, výhodné, neutrální a nevýhodné, toto rozdělení je podrobně rozepsáno v kapitole 7. Daňové hledisko.

3. Historie zaměstnaneckých benefitů

Význam zaměstnaneckých benefitů v minulosti spočíval ve snaze zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců pracujících v pásové výrobě v obrovských továrnách. Již na konci 19. století začali v blízkosti velkých podniků vznikat tzv. podnikové světy, které ovlivňovali soukromé životy lidí. Životy lidí v těchto uzavřených osadách a koloniích, trávení jejich volného času a celková mentalita, byli řízeni tovární sirénou a točili se kolem záležitostí podniku. Sociální politika podniků výrazně ovlivňovala životy zaměstnanců, poskytovala se například nemocenská pojištění. Zaměstnancům a jejich rodinám bylo také zřizováno bydlení. Dále byly provozovány různé sportovní či kulturní kluby a organizovány společné závodní dovolené. Vznikaly tak mimopracovní vztahy napříč celou společností. Podnikatelé výrazně zlepšovali životní podmínky nejen svých zaměstnanců, ale i jejich rodin. Příkladem podnikového světa je například Bařův Zlín či průmyslová oblast okolo německého Stuttgartu. Představitelé tohoto období, které je úzce spjato s pojmem „vědecké řízení podniku“ jsou Frederick Winslow Taylor, který je považován za zakladatele vědeckého řízení podniků, a dále Henry Ford, Henry Fayol či Max Weber. (Geršlová, 2012)

3.1 Henry Ford

Henry Ford je jednou z nejdůležitějších osob historie automobilismu, říká se, že svou firmou „postavil Ameriku na kola“. V roce 1910 zavedl ve svém podniku pásovou výrobu, čímž drasticky zhoršil pracovní podmínky svých zaměstnanců. Dokonce Ford sám veřejně prohlašoval, že ho představa vykonávání jednotvárné práce děsí. (Geršlová, 2012)

Monotónnost práce spolu se zvyšujícími se nároky na výkony byla pro Fordovy zaměstnance velmi vyčerpávající. Měli pocit, že byli degradováni na pouhé příspěvky pásů, které nemohou nic ovlivnit. Reakcí zaměstnanců byla vlna výpovědí, v podniku se téměř čtyřikrát do roka obměnili veškerí zaměstnanci a k tomu asi 10 % z nich nechodilo vůbec do práce. (Geršlová, 2012)

Ford si však uvědomoval závažnost situace a přišel, jak se později ukázalo, s velmi účinným řešením. Zavedl škálu zaměstnaneckých výhod, kterou přilákal dělníky zpět. Prvním z benefitů bylo zvýšení mzdy, a to dokonce na dvojnásobek, to se mu vrátilo ve vyšší produktivitě, hrdosti a věrnosti zaměstnanců. Toto zvýšení se zprvu týkalo pouze mužských dělníků, od roku 1916 však platilo i pro ženy. (Znáte zapomenutou inovaci Henryho Forda, kterou zlepšil životy zaměstnanců? | Temple of Speed.)

Ford zároveň zavedl minimální denní mzdu pro každého, kdo plnil svůj pracovní úkol. Součástí této mzdy byl podíl na zisku podniku, jehož vyplacení bylo poskytováno až po odpracování alespoň sedmi měsíců ve společnosti. Tím si Ford udržoval stálé zaměstnance. Později zavedl 40hodinový pracovní týden, čímž inspiroval mnoho dalších podnikatelů a rapidně tak zlepšil životní podmínky nespočtu dělníků. Zaměstnancům také poskytoval systém bonusů a sociálních opatření, Ford tak v podstatě zavedl poskytování zaměstnaneckých benefitů. (Geršlová, 2012)

3.2 Tomáš Baťa

V České republice začal jako první poskytovat svým zaměstnancům benefity Tomáš Baťa. Tomáš Baťa, král české obuvi a jeden z nejvýznamnějších českých podnikatelů přinesl do podnikání nejen zaměstnanecké benefity, ale také revoluční způsob odměňování a spoustu dalšího. (Co přinesl Baťa do podnikání a time managementu? | Business Animals, 2021)

Podobně jako Ford, kterým se Baťa v mnohém inspiroval, poskytoval i on svým zaměstnancům podíl na zisku. Avšak nešlo o zisk celé společnosti, který dělník nemůže v podstatě ovlivnit, ale pouze o zisk dané dílny, v které dělník pracoval. Dělníci tedy mohli svou pilnou prací zlepšit hospodářský výsledek své dílny a tím i zvýšit svůj příjem. To se výrazně promítlo v posílení jejich motivace. V případě ztráty nenesli dělníci finanční odpovědnost. Za špatně odvedenou práci jim však mohla být zkrácena mzda. (Toman, 2022)

Baťa také trval na tom, že motivace zaměstnanců musí být tzv. just-in-time, tedy právě včas. V praxi to znamenalo například týdenní vyplacení odměň. Baťa byl toho názoru, že dělníci si to, co v práci dělají a jak, pamatují přibližně týden. Při týdenním hodnocení jsou si tedy lépe vědomi za co jsou, ať už pozitivně nebo negativně, hodnoceni. (Toman, 2022)

Dalším důležitým prvkem Baťova průkopnictví jsou již zmíněné zaměstnanecké benefity. Dle Bati byl zaměstnanec zaměstnancem pořád, a ne pouze v branách závodu, kdy pracoval. Svým zaměstnancům například poskytoval bydlení, nechal ve Zlíně vystavět tzv. Baťovské domky, kam jeho dělníky s rodinami nastěhoval. Dále nabízel pracovníkům možnost zvyšování kvalifikace ve své Baťově škole práce, za což mohli získat zvýšení platu. Staral se také o stravování svých zaměstnanců a trávení jejich volného času. (Co přinesl Baťa do podnikání a time managementu? | Business Animals, 2021)

4. Současné trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Každá doba přináší změny v potřebách lidí a pokud se tyto změny nepromítnou do nabídky benefitů zaměstnavatelů, nemůže být nabízený mix benefitů funkční.

V současné době je kladen velký důraz na benefity podporující volnočasové aktivity zaměstnanců, posílení rovnováhy mezi jejich soukromým a pracovním životem zvyšuje spokojenost a motivaci zaměstnanců, zlepšuje přístup k zákazníkům a zlepšuje pracovní výkon. Spokojenější zaměstnanci jsou jednoduše více produktivní a také dělají firmě reklamu mezi svými přáteli, která posiluje dobré jméno firmy směrem navenek. (Macháček, 2021)

Rozrůstá se také nabídka benefitů na podporu zdraví, ta vede ke snížení nemocnosti zaměstnanců a zvýšení jejich výkonnosti.

Mezi další velmi žádané benefity dnešní doby patří poskytování služebního vozu i pro soukromé účely a flexibilní benefity jako je například Flexi Pass karta. Dále je to nadstandardní délka dovolené či tzv. sick days, které se již začínají stávat téměř samozřejmostí.

Naopak některé benefity, které byly považovány za tradiční ustupují do pozadí, do této skupiny můžeme zařadit například dříve populární příspěvek na rekreaci zaměstnanců a jejich rodin, zřizování firemních školek, hrazení dopravy do a ze zaměstnání či zajištění svozové dopravy. (Macháček, 2021)

Poptávka i nabídka po benefitech se mění s rozvojem společnosti, rapidně ji však může během krátké doby změnit situace jakou byla například pandemie COVID-19, v tomto specifickém období se do popředí dostaly:

- zdravotní benefity,
- benefity související s prací z domova,
- příspěvky na penzijní a soukromé pojištění,
- poskytování stravenek a od 1. 1. 2021 i stravenkového paušálu. (Macháček, 2021)

5. Předpokládaný vývoj trendů v oblasti zaměstnaneckých benefitů

Dle Macháčka (2021) lze očekávat stále větší upouštění od krátkodobých benefitů ve prospěch těch dlouhodobých, jako je tomu ve vyspělých zemích Evropské Unie.

Další směr vývoje trendů můžeme vyčíst z předpokládaného populačního vývoje v České republice, který byl sestaven Borisem Brucinem a Tomášem Kučerou, a to sice nárůst tzv. pečujících benefitů. Důvodem pro tento nárůst je zatížení „sendvičové generace“.

Sendvičová generace je označení pro osoby, které stále zabezpečují své studující nebo nezletilé děti. Zároveň však již také pečují o své rodiče, případně jiné starší příbuzné. V podstatě jsou tedy „sevřeni“ mezi dvěma závazky péče, stejně jako sevřena náplň mezi dvěma plátky chleba v sendviči – odtud tedy název sendvičová generace. (Benešová, 2014)

V prognóze je uvedeno, že se do roku 2065 více než zdvojnásobí podíl postproduktivní populace, tento fakt sám o sobě pro zaměstnavatele z personálního hlediska téměř nic nemění (Brucin, Kučera, 2004). Pokud se však nad touto skutečností více zamyslíme, přijdeme na alarmující poznatek. Výše zmíněná skupina obyvatel bude zatížena péčí o dvojnásobný počet seniorů, bude tedy potřeba upravit jejich pracovní sféru tak, aby byli schopni vykonávat potřebnou péči a zároveň své vlastní zaměstnání. Tyto úpravy budou nutné, jelikož se firmy bez sendvičové generace neobejdou, a to z důvodu klesajícího počtu mladších pracujících. (Benešová, 2014)

6. Účetní hledisko zaměstnaneckých benefitů

Benefity svým zaměstnancům nabízejí státní podniky, veřejné výzkumné instituce, příspěvkové organizace a další právnické osoby, které musí ze zákona tvořit fond kulturních a sociálních potřeb (dále sociální fond). Tvorba tohoto fondu je daňově uznatelným nákladem. Zmíněné organizace budou dále souhrnně označovány za „státní“ organizace, jedná se dále zejména o obce a státní vysoké školy. (Beránek, 2021)

Obchodní korporace a nestátní neziskové organizace, dále označovány souhrnně jako „nestátní“ organizace, sociální fond povinně tvořit nemusí, mohou ho tvořit dobrovolně, avšak pro ně není daňově uznatelným výdajem. (Beránek, 2021)

Zdroje, z kterých instituce benefity poskytují lze libovolně kombinovat, státní organizace tedy nemusí benefity hradit pouze z tvořeného fondu. Kombinace různých zdrojů může v některých případech ovlivnit daňové dopady benefitu u zaměstnavatele. (Beránek, 2021)

6.1 Úhrada z povinně tvořených fondů

Instituce, které musí povinně tvořit fond kulturních a sociálních potřeb čerpají při účtování benefitů právě z těchto fondů. Tvorba fondu je daňově uznatelným nákladem, účtujeme ji tedy na stranu Má dáti účet 527 – Zákonné sociální náklady a na stranu Dal souvztažný účet 412 – Fond sociálních a kulturních potřeb. Při čerpání z fondu účtujeme na účtu 412 na straně Má dáti. (5. Fond kulturních a sociálních potřeb - Účetní portál., 2014)

Tabulka 3 - Účtování benefitů z povinných fondů

Účetní případ	Má dáti	Dal
Tvorba fondu	527 – Zákonné sociální náklady	412 – Fond kulturních a sociálních potřeb
Čerpání z fondu (zapláceno hotově)	412 – Fond kulturních a sociálních potřeb	211 – Pokladna

Zdroj: vlastní zpracování

6.2 Úhrada z dobrovolně tvořených fondů

V případě, že „státní“ instituce rozhodne tvořit dobrovolně fond pro úhradu benefitů, jedná se o fond tvořený ze zisku. Záporom této metody je, že žádný benefit nesnižuje zaměstnavateli základ daně. (Beránek, 2021)

Tabulka 4 - Účtování benefitů z dobrovolných fondů

Účetní případ	Má dáti	Dal
Tvorba fondu	431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení	424 – Ostatní fondy ze zisku
Čerpání z fondu (zapláceno hotově)	424 – Ostatní fondy ze zisku	211 - Pokladna

Zdroj: vlastní zpracování

6.3 Účtování ze zisku po zdanění

Účetní jednotka může benefity hradit i přímo ze zisku po zdanění, potom na straně Má dáti účtujeme přímo na účtu 428 – Nerozdělený zisk z minulých let.

Tabulka 5 - Účtování benefitů z nerozděleného zisku

Účetní případ	Má dáti	Dal
Poskytnutí benefitu (zapláceno hotově)	428 – Nerozdělený zisk z minulých let	211 - Pokladna

Zdroj: vlastní zpracování

6.4 Účtování na vrub nákladů

Benefity lze účtovat přímo do nákladů, při zvolení této možnosti účtování není třeba vyčleňovat na benefity předem prostředky. Zda benefit je či není daňově uznatelným nákladem je posuzováno u každého benefitu individuálně. Ty, které jsou daňově uznatelné účtujeme na účet 527 – Zákonné sociální náklady, ostatní potom na účet 528 – Ostatní sociální náklady. (Beránek, 2021)

Praktický příklad tohoto způsobu účtování benefitů je zobrazen v tabulce níže, na straně Má dáti účtujeme na účty 527 či 528, na straně Dal může například vznikat závazek k dodavateli, v případě uhrazení také účet Pokladny.

Tabulka 6 - Účtování benefitů na vrub nákladů

Účetní případ	Má dáti	Dal
Benefit daňově uznatelný (faktura přijatá)	527 – Zákonné sociální náklady	321 - Dodavatelé
Benefity daňově neuznatelný (faktura přijatá)	528 – Ostatní sociální náklady	321 – Dodavatelé

Zdroj: vlastní zpracování

7. Daňové a odvodové hledisko zaměstnaneckých benefitů

Z daňového a odvodového hlediska upravují zaměstnanecké benefity zejména tyto prameny:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Z daňového hlediska nás u benefitů zajímá jejich odvodový a daňový režim. V mnoha případech je tento režim zvýhodněný, z čehož plyne důvod, proč jsou benefity používány zaměstnavateli a vyžadovány zaměstnanci. (Pelc, 2011)

Poskytované zaměstnanecké benefity mohou být:

1. u zaměstnavatele
 - poskytovány na vrub daňově uznatelných nákladů,
 - poskytovány na vrub daňově neuznatelných nákladů,
2. u zaměstnance
 - osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti,
 - zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti,
 - (ne)zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodů sociálního a zdravotního pojištění. (Macháček, 2021)

Optimálním řešením jsou potom ty benefity, které jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem snižujícím základ daně z příjmu a současně na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nevstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění zaměstnance. (Benefity zaměstnanců, 2020)

U spousty benefitů je podmínkou pro osvobození od dodanění na straně zaměstnance dodržení poskytnutí benefitu v nepeněžní formě. Zaměstnavatel musí tedy benefit sám pořídit a až poté ho poskytnout zaměstnanci. Případně může zaměstnanci vydat hrazenou poukázku, která umožní nákup zvolené služby nebo věci přímo zaměstnancem. Opačný

postup, kdy si zvolenou věc nebo službu zaměstnanec prvně pořídí ze svých prostředků a následně nárokuje od zaměstnavatele proplacení těchto prostředků, je chybný. (Beránek, 2021)

7.1 Kategorie daňové výhodnosti

Daňovou výhodnost neboli efektivitu benefitů posuzujeme dle jejich daňového a pojistného zvýhodnění, případně zatížení.

Tabulka 7 - Daňové výhody

Daňová výhoda na straně zaměstnavatele	benefit je daňovým výdajem
Daňová výhoda na straně zaměstnance	benefit není zdaňovaným příjmem
Odvodová výhoda na obou stranách	benefit není součástí vyměřovacích základů pro SZ a ZP

Zdroj: PELC, 2011, vlastní zpracování

Jak již bylo zmíněno zaměstnanecké benefity lze rozdělovat dle jejich daňové a odvodové výhodnosti. Tuto výhodnost vyjadřujeme poměrem mezi hodnotou příjmu na straně zaměstnance a nákladem, který vznikl zaměstnavateli v souvislosti poskytnutí benefitu. Například pokud kromě vynaložení prostředků na pořízení benefitu nemá zaměstnavatel žádné náklady a zaměstnanec dostane plnou hodnotu benefitu, v tomto případě je poměr 1:1 čili 100 % a tento benefit bychom označili jako výhodný. Na základě výše těchto poměrů dělíme benefity na nejvýhodnější, výhodné, neutrální a nevýhodné. Existují i benefity, které nelze zařadit do žádné z těchto skupin, jelikož se skládají ze složek s různou daňovou výhodností. (Beránek, 2021)

V následujících podkapitolách budou blíže popsány zmíněné kategorie daňové výhodnosti, pro účely této práce je vždy počítáno se zaměstnavatelem, kterým je právnická osoba.

7.1.1 Nejvýhodnější benefity

Nejvýhodnější benefity jsou takové, u kterých vznikají zaměstnavateli náklady pouze v hodnotě benefitu a tyto náklady jsou daňově uznatelným výdajem. Do této kategorie benefitů spadá například poskytnutí pitné vody na pracovišti, či příspěvek na dopravu do zaměstnání. (Berglová, 2017)

Tabulka 8 - Nejvýhodnější benefity

Hodnota benefitu	1 000 Kč
Celkové náklady	1 000 Kč
Ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	190 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	810 Kč
Poměrné vyjádření (1000 : 810)	123 %

Zdroj: Beránek, 2021, vlastní zpracování

V tomto případě zaměstnavatel vynaložil náklady v hodnotě 810 Kč, jelikož část vynaložených prostředků se mu vrátilo díky nižší daňové povinnosti, zaměstnanec však obdrží benefit ve výši 1000 Kč, získá tedy o 23 % více.

7.1.2 Výhodné benefity

To, že benefit není daňově uznatelným nákladem, neznamená, že není výhodné ho poskytovat. Zaměstnavatel si sice nemůže snížit daňovou povinnost, ale zároveň také ani nebude platit vyšší daň, než kdyby benefit neposkytnul. Výdaj zaměstnavatele je tedy stejný jako příjem zaměstnance. (Berglová, 2017)

Tabulka 9 - Výhodný benefit

Hodnota benefitu	1 000 Kč
Celkové náklady	1 000 Kč
Ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	0 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 000 Kč
Poměrné vyjádření (1000 : 1000)	100 %

Zdroj: Zdroj: Beránek, 2021, vlastní zpracování

Do výhodných benefitů řadíme ochucené nebo perlivé nealkoholické nápoje, knihy, kulturní služby, zdravotní služby, sportovní služby a jiné. (Pelc, 2011)

7.1.3 Neutrální benefity

Neutrální benefity jsou příkladem toho, že benefit, který je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele, nemusí být výhodným, pokud je nutno ho zaměstnanci dodat. Ušetřených 19 % (snížení základu daně) je totiž nižší hodnota, než vynaložené náklady na sociální a zdravotní pojištění, které činí 33,8 %. Zároveň na pojistném a dani trátí i zaměstnanec. V tomto případě je tedy dopad benefitu stejný, jako kdyby byla zaměstnanci poskytnuta mimořádná odměna za práci, která je ve většině případů zaměstnanci oceněna více. (Beránek, 2021)

Tabulka 10 - Neutrální benefit

Hodnota benefitu	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9 + 24,8 %)	338 Kč
Celkové náklady	1 338 Kč
Ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	254 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 084 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5 % + 6,5 %)	110 Kč
Daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
Poměrné vyjádření (740 : 1084)	68 %

Zdroj: Zdroj: Beránek, 2021, vlastní zpracování

7.1.4 Nevýhodné benefity

Nejhorsí situací je, pokud benefit není daňově uznatelným nákladem a k tomu je třeba ho i zaměstnanci i dodaňovat. Pro potřeby dodanění je benefit nutno ocenit. Benefity se oceňují jejich tržní hodnotou, tedy cenou, za kterou by sám zaměstnanec mohl tento benefit pořídit. Tento typ benefitu je nevýhodný a je tedy vhodnější zaměstnanci poskytnout odměnu za práci, zaměstnanec si následně může daný benefit pořídit za tuto odměnu sám. Například se jedná o alkoholické nápoje, peněžité dary, jídlo a pití určené ke spotřebě mimo pracoviště a další. (Beránek, 2021)

Tabulka 11 - Nevýhodný benefit

Hodnota benefitu	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9 + 24,8 %)	338 Kč
Celkové náklady	1 338 Kč
Ušetřená daň ze SP a ZP za zaměstnavatele (z 338 Kč)	64 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 274 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5 % + 6,5 %)	110 Kč
Daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
Poměrné vyjádření (740 : 1274)	58 %

Zdroj: Beránek, 2021, vlastní zpracování

8. Vybrané zaměstnanecké benefity a jejich daňové aspekty

V následující kapitole budou blíže rozebrány vybrané zaměstnanecké benefity a jejich daňové aspekty ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Úvodní tabulka zobrazuje vybrané benefity a hrubý přehled jejich daňových aspektů.

Tabulka 12 - Daňové aspekty jednotlivých benefitů

Benefit	Dodanit zaměstnanci	Daňově uznatelný	Kapitola
Nealkoholické nápoje na pracovišti	NE	NE	8.1.1
Jídlo a pití mimo pracoviště	ANO	NE	8.1.2
Závodní stravování v jídelně	NE	ANO	8.1.3
Příspěvek na stravování v limitu ZDP (stravenky)	NE	ANO	8.1.4
Příspěvek na stravování nad limit ZDP (stravenky)	NE	NE	8.1.4
Příspěvek na stravování v limitu ZDP (peněžitý)	NE	ANO	8.1.4
Příspěvek na stravování nad limit ZDP (peněžitý)	ANO	ANO	8.1.4
Přechodné ubytování do 3 500 Kč	NE	ANO	8.2.1
Přechodné ubytování nad 3 500 Kč	ANO	ANO	8.2.1
Doprava z domova do práce	ANO	ANO	8.2.2
Příspěvky na sport, kulturu	NE	NE	8.3.0
Rekreace do 20 000 Kč	NE	NE	8.3.0
Rekreace nad 20 000 Kč	ANO	NE	8.3.0
Manažerské vozidlo	ANO	ANO	8.4.1
Vypůjčené vozidlo	ANO	ANO	8.4.2
Odborné vzdělávání	NE	ANO	8.5.0
Pojištění do 50 000 Kč	NE	ANO	8.6.0
Pojištění nad 50 000 Kč	ANO	ANO	8.6.0

Zdroj: vlastní zpracování

8.1 Stravování a občerstvení

V této podkapitole jsou rozebrány daňové souvislosti benefitů týkajících se poskytování jídla a pití na pracovišti i mimo něj, příspěvků na stravování a tak podobně.

8.1.1 Nealkoholické nápoje

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti je rozděleno do dvou skupin:

- poskytování pitné vody a ochranných nápojů jako zákonnou povinnost,
- poskytování dalších nealkoholických nápojů nad rámec zákona jako benefit.

(Pelc, 2011)

Zaměstnavatel má ze zákona povinnost zřídit na pracovišti přístup k pitné vodě, ať již jako přístup k vodovodnímu potrubí, nebo jako vodu balenou, možná je i kombinace obojího. Musí se však jednat o vodu neperlivou a neochucenou, v tomto případě se nejedná o benefit, ale zákonnou povinnost. Poskytování pitné vody není předmětem daně zaměstnance a jedná se o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele. (Beránek, 2021)

Poskytnutí dalších nápojů na pracovišti je bez zákonné povinnosti a je tedy benefitem. Nápoje mohou být zcela bezplatné či pouze zvýhodněné. Podmínkou je, že tyto nápoje musí být zužitkovány přímo na pracovišti. Toto nepeněžitě plnění je potom osvobozeno od daně z příjmu zaměstnance, avšak není daňově uznatelným nákladem. Jedná se tedy o výhodný benefit. (Pelc, 2011)

V obou zmíněných případech má zaměstnavatel nárok na odpočet DPH. (Beránek, 2021)

8.1.2 Jídlo a pití mimo pracoviště

Pokud zaměstnavatel zajistí jídlo a pití mimo pracovní dobu a pracovní cesty, například na firemním večírku, jedná se o nevýhodné plnění, které je potřeba zaměstnanci dodanit a není ani daňově uznatelným výdajem. V tomto případě nemá zaměstnavatel nárok na odpočet DPH. (Beránek, 2021)

8.1.3 Závodní stravování

Při zprostředkování závodního stravování není důležité, jestli je připravováno vlastními prostředky, jiným subjektem v prostorách zaměstnavatele nebo dováženo již připravené. Nutné ale je, aby zaměstnavatel poskytoval prostor pro konzumaci tohoto jídla. Pokud bude tato podmínka splněna a v zaměstnání bude k dispozici jídelna, jedná se o závodní stravování i v případě dovozu jídla. V opačném případě, kdy si zaměstnanec jídlo musí sníst například

u pracovního stolu v kanceláři, nehovoříme již o závodním stravování, nýbrž o zajištění potravin na pracovišti. (Beránek, 2021)

Tyto dva pojmy je třeba rozlišovat z daňových důvodů na straně zaměstnavatele. Při zajišťování závodního stravování nejsou daňově uznatelným nákladem suroviny, ze kterých je jídlo připraveno, naopak služby související s touto přípravou daňově uznatelné jsou. Jedná se třeba o odměnu kuchaře, opotřebení vybavení, dovoz připraveného jídla nebo spotřebovanou energii. V druhém případě, kdy je pouze poskytováno jídlo, není celý náklad daňově uznatelný. Zaměstnanci se nedodaňuje ani jedna z uvedených možností. (Beránek, 2021)

8.1.4 Příspěvky na stravování prostřednictvím jiných subjektů

Příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů může být nepeněžitý – stravenky nebo peněžitý – stravenkový paušál.

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům přispívat na nákup stravenek. Daňově uznatelným nákladem jsou příspěvky do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu pracovní směnu. Výše příspěvku na jedno jídlo je limitována 70 % hodnoty stravného vyhrazeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Aby mohl příspěvek být daňovým nákladem je třeba dodržet podmínku, že zaměstnanec je během směny v práci přítomen alespoň 3 hodiny. V případě vyššího příspěvku je částka přesahující limit nedaňovým nákladem. Zaměstnanec z příspěvku neodvádí ani daň z příjmu ani pojistné, to činí stravenky asi o čtvrtinu výhodnější než mzda zvýšená o stejnou částku. (Štohl, 2022)

Pokud zaměstnavatel nehradí 100 % stravenky, ale požaduje část hodnoty uhradit po zaměstnanci, zaúčtuje se hodnota stravenky požadovaná po zaměstnanci na stranu Má dáti účtu 335 – Pohledávky za zaměstnanci.

Mimo stravenek mohou od roku 2021 zaměstnavatelé poskytovat také daňově uznatelný peněžitý příspěvek na stravování tzv. stravenkový paušál, který je obvykle vyplácen spolu se mzdou zaměstnance. Podmínky jsou podobné jako u stravenek, stále například platí alespoň tříhodinová přítomnost zaměstnance na směně. Dále je třeba, aby existoval písemný dokument přiznávající zaměstnanci tento benefit (smlouva, vnitřní předpis). Na rozdíl od stravenek u paušálu není daňová uznatelnost limitována a u zaměstnance je od daně z příjmu osvobozena pouze do již zmíněné hranice 70 % stravného při tuzemské pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin za směnu. Částka nad tento limit je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. (Štohl, 2022)

8.2 Ubytování a doprava

V této podkapitole jsou rozebrány benefity týkající se zajištění dopravy či ubytování mimo pracovní cestu. V případě pracovní cesty jsou obě tyto položky povinné ze zákona, tudíž nejsou zaměstnaneckým benefitem.

8.2.1 Poskytnutí přechodného ubytování

Zaměstnavatelé mohou poskytovat přechodné ubytování v místě výkonu práce zaměstnancům, kteří pocházejí ze vzdálených lokalit. Poskytnutí takového ubytování je pro zaměstnance osvobozeno od daně, pokud jsou dodrženy následující podmínky:

- plnění je nepeněžité,
- jedná se o přechodné ubytování mimo pracovní cestu,
- obec přechodné ubytování se liší od obce, kde má zaměstnanec bydliště,
- maximální výše plnění je 3 500 Kč měsíčně. (Štohl, 2022)

Pokud plnění přesáhne částku 3 500 Kč měsíčně, bude nadlimitní hodnota zaměstnanci dodaněna. Pokud by zaměstnavatel poskytoval plnění peněžité, bude celý příspěvek podléhat zdanění daní z příjmu. (Macháček, 2021)

Na straně zaměstnavatele jsou všechny zmíněné výdaje daňově uznatelné bez omezení, pokud je toto plnění dohodnuto v kolektivní smlouvě, stanoveno vnitřním předpisem nebo stvrzeno pracovní smlouvou. (Macháček, 2021)

8.2.2 Doprava z domova do práce

Cesty zaměstnance do pravidelného místa práce, jsou cestami soukromými, nejedná se o pracovní ani mimořádné cesty a zaměstnavatel tedy nemá ze zákona povinnost dopravu hradit. Může však dopravu zaměstnancům zajišťovat dobrovolně. Doprava zaměstnance může být provedena nákupem přepravní služby nebo zabezpečena prostředky zaměstnavatele. (Beránek, 2021)

Peněžitý příspěvek na dopravu zaměstnance je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Podmínkou pro to však je, že příspěvek musí být stanoven na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy. Zaměstnanci je tento benefit dodáván, až na jednu výjimku. Tou jsou zaměstnanci zaměstnavatele provozujícího veřejnou dopravu osob. (Beránek, 2021)

Pokud by doprava byla zaměstnancům poskytována nepeněžitě v podobě svozové podnikové dopravy nebo zajištěním jízdenky na veřejnou dopravu, nebude tento příjem

osvobozen od daně z příjmu u zaměstnance. Ke zdanitelné mzdě zaměstnance bude připočtena cena obvyklá za dopravu. Na straně zaměstnavatele se však stále jedná o daňově uznatelný náklad. (Beránek, 2021)

Dalším případem může být, že zaměstnavatel hradí zaměstnanci na základě předložení paragonu výdaje za pohonné hmoty, které spotřebuje cestou ze a do zaměstnání svým motorovým vozidlem. Tento příjem je na straně zaměstnance předmětem zdanění. (Macháček, 2021)

8.3 Příspěvky na sport, kulturu, rekreaci a zdravotní benefity

Na straně zaměstnavatele jsou tyto příspěvky nedaňovým nákladem a na straně zaměstnance jsou od daně z příjmu osvobozeny. Jedná se o:

- pořízení služeb a zboží ve zdravotnických zařízeních charakteru zdravotního, hygienického, léčebného či obdobného;
- pořízení prostředků na lékařský předpis;
- příspěvky na sportovní a kulturní akce;
- příspěvky na knihy, ve kterých reklama nepřesahuje 50 % plochy;
- využití tělocvičny, knihovny, vzdělávacích nebo sportovních zařízení zaměstnavatele;
- použití mateřské školky nebo zařízení péče o děti předškolního věku zaměstnavatele;
- využití rekreačního zařízení;
- poskytnutí rekreace a zájezdu, u zaměstnance je toto nepeněžité plnění osvobozeno od daně z příjmu pouze do částky 20 000 Kč za kalendářní rok. (Štohl, 2022)

8.4 Poskytnutí vozidla

Když zaměstnavatel umožní zaměstnanci použít služební vozidlo k jeho soukromým účelům, jedná se o benefit. Zaměstnanec si totiž nemusí pronajímat vozidlo nebo si opotřebovávat vlastní. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. Pro daňové účely na straně zaměstnance je třeba rozlišit dva základní případy:

- zaměstnanec má své přiřazené vozidlo pro služební účely, vozidlo nepoužívá nikdo jiný a má povoleno toto vozidlo užívat i pro soukromé účely;
- zaměstnanec nemá přidělené vyhrazené vozidlo čili se o něj dělí s dalšími zaměstnanci nebo je mu vozidlo vypůjčeno pouze na určitou cestu či událost. (Beránek, 2021)

8.4.1 Manažerské vozidlo

Prvním případem je velmi častá varianta tzv. manažerského vozidla. Hodnota benefitu v tomto případě není oceněna cenou obvyklou, není oceňováno ani užívání vozidla, nýbrž právo toto vozidlo využívat. Z toho vyplývá, že benefit je nutno zaměstnanci zdanit, i pokud vozidlo nevyužívá, a to hodnotou rovnající se 1 % z pořizovací ceny vozidla. (Beránek, 2021)

Od 1. července 2022 je v případě využití nízkoemisního motorového vozidla výše popsaným způsob základ daně zaměstnance zvýšen pouze ve výši 0,5 % vstupní ceny vozidla. (Truhlářová, 2022)

8.4.2 Vypůjčení vozidla

V druhém případě je vozidlo zaměstnanci vypůjčeno pouze na ohraničenou dobu nebo se jedná o využití vozidla sdíleného více zaměstnanci. Benefit není oceňován 1 % z pořizovací ceny vozidla jako minulém případě, ale cenou obvyklou. Jedná se o cenu půjčovního v autopůjčovnách za srovnatelných podmínek. (Beránek, 2021)

8.5 Odborné vzdělávání zaměstnanců

Výdaje spojené s odborným vzděláváním zaměstnanců, výdaje na provoz vlastních vzdělávacích zařízení a výdaje na rekvalifikaci zaměstnanců jsou daňově uznatelnými náklady, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Za odborný rozvoj zaměstnanců se považuje zejména zaškolení, zaučení, prohlubování a zvyšování kvalifikace nebo odborná praxe absolventů. Na straně zaměstnanců nejsou nepeněžitá plnění související s jejich odborným vzděláváním dodávána, pokud by bylo plnění peněžité, bude dodáno. (Štohl, 2022)

8.6 Pojištění

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat příspěvky na:

- penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet zaměstnance,
- penzijní pojištění a doplňkové penzijní pojištění,
- soukromé životní pojištění. (Štohl, 2022)

Všechny tyto příspěvky jsou pro zaměstnavatele bez omezení daňovým nákladem, pro zaměstnance jsou od daně osvobozeny v celkovém úhrnu do částky nejvýše 50 000 Kč za rok. Limitní částka je sledována souhrnně za všechny druhy pojištění. Částka hrazená

zaměstnanci v tomto limitu nepodléhá povinnému odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Nadlimitní částka je zaměstnanci dodaňována stejně jako závislá činnost. Daňové osvobození se neuplatňuje, pokud je příspěvek poskytován v peněžní podobě přímo zaměstnanci. (Hnátek, 2022)

PRAKTICKÁ ČÁST

9. Modelové příklady

Obsahem této kapitoly jsou modelové příklady týkající se dopadu vybraných zaměstnaneckých benefitů na zaměstnance a zaměstnavatele a účetní řešení těchto benefitů.

Některá řešení obsahují i zaúčtování daných účetních případů, účty jsou vyjádřeny číselně dle účtového rozvrhu pro podnikatele. Použité účty a jejich názvy jsou zaznamenány níže.

- 213 – Ceniny
- 221 – Bankovní účet
- 331 – Zaměstnanci
- 321 - Dodavatelé
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci
- 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění; pro účet 336 byla zvolena analytika 336.ZP pro pojištění zdravotní a 336.SP pro sociální zabezpečení
- 342 – Ostatní přímé daně
- 521 – Mzdové náklady
- 524 - Zákonné sociální a zdravotní pojištění
- 527 – Zákonné sociální náklady
- 528 – Ostatní sociální náklady

1. Modelový příklad – porovnání zvýšení mzdy oproti poskytnutí benefitu

Hrubá měsíční mzda zaměstnance činí 45 000 Kč. Zaměstnavatel vyhodnocuje, zda zaměstnanci zvýšit hrubou mzdu o částku 5 000 Kč nebo mu ve stejné výši poskytnou benefit. Jsou zvažovány dva druhy benefitu různých daňových kategorií – nejvýhodnější a výhodný. Nejvýhodnější benefit představuje poskytnutí odborného vzdělávání zaměstnance související s předmětem podnikání, které je vždy daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele v celé výši a na straně zaměstnance je osvobozen od daně z příjmu. Zaměstnanec při zaměstnání studuje vysokou školou ve stejné oblasti, ve které působí zaměstnavatel a jsou mu hrazeny některé náklady s tím spojené (nepenížitě). Výhodný benefit představuje poskytnutí odborného rozvoje zaměstnanci, které nesouvisí s předmětem činnosti, jako příklad lze uvést jazykový kurz. Obě kategorie jsou osvobozeny od daně

z příjmu na straně zaměstnance. Na straně zaměstnavatele je nejvýhodnější benefit nákladem daňovým, kdežto výhodný benefit nedaňový. Příklad je řešen z pohledu a) zaměstnance a b) zaměstnavatele.

Tabulka 13 - modelový příklad č.1 a) z pohledu zaměstnance, v Kč

	Nejvýhodnější benefit	Výhodný benefit	Navýšení hrubé mzdy
Hrubá mzda	45 000	45 000	45 000
Částka navýšení/benefitu	5 000	5 000	5 000
Hrubá mzda po navýšení	45 000	45 000	50 000
Pojistné zaměstnance (11 %)	4 950	4 950	5 500
Daň ze mzdy před slevou (15 %)	6 750	6 750	7 500
Základní sleva na poplatníka (2 570)	2 570	2 570	2 570
Daň ze mzdy po slevě	4 180	4 180	4 930
Mzda po zdanění	35 870	35 870	39 570
Benefit	5 000	5 000	0
Příjem	40 870	40 870	39 570

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 13 zobrazuje řešení příkladu z pohledu zaměstnance, zaměstnanec podepsal prohlášení k dani a uplatňuje základní slevu na poplatníka, pro rok 2023 je to 2 570 Kč měsíčně.

Pro zaměstnance je v obou případech výhodnější poskytnutí benefitu oproti navýšení mzdy.

Tabulka 14 - modelový příklad č. 1 b) z pohledu zaměstnavatele, v Kč

	Nejvýhodnější benefit	Výhodný benefit	Navýšení hrubé mzdy
Hrubá mzda	45 000	45 000	45 000
Částka navýšení/benefitu	5 000	5 000	5 000
Hrubá mzda po navýšení	45 000	45 000	50 000
Pojistné podniku (33,8 %)	15 210	15 210	16 900
Celkové účetní náklady	60 210	60 210	66 900
Nedaňové náklady	0	5 000	0
Daňové náklady	60 210	55 210	66 900

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 14 zobrazuje řešení příkladu z pohledu zaměstnavatele, kterým je právnická osoba. Pro zaměstnavatele je nejvýhodnější poskytnutí nejvýhodnějšího benefitu.

2. Modelový příklad – poskytnutí automobilu

V následujícím modelovém příkladu bude znázorněno, jak se změní čistý příjem zaměstnance v případě, že je mu poskytován vlastní firemní osobní automobil i k soukromým účelům. Hrubá měsíční mzda zaměstnance činí 60 000 Kč a pořizovací cena automobilu 500 000 Kč. Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani a uplatňuje tak slevu na poplatníka. Řešení příkladu je rozděleno na tři části:

- zaměstnanec nemá možnost využívat firemní automobil,
- zaměstnanec využívá firemní automobil i k soukromým účelům,
- zaměstnanec využívá firemní nízkoemisní automobil i k soukromým účelům.

Tabulka 15 - modelový příklad č.2 a) – bez automobilu

Zaměstnanec nemá možnost využívat služební automobil	Kč	Má dáti	Dal
Hrubá mzda zaměstnance	60 000 Kč	521	331
Zdravotní pojištění (zaměstnanec) 4,5 %	2 700 Kč	331	336.ZP
Sociální pojištění (zaměstnanec) 6,5 %	3 900 Kč	331	336.SP
Daň z příjmu ze závislé činnosti 15 %	9 000 Kč	-	-
Odečet slevy na poplatníka	2 570 Kč	-	-
Daň z příjmu po slevách	6 430 Kč	331	342
Zdravotní pojištění (podnik) 9 %	5 400 Kč	524	336.ZP
Sociální pojištění (podnik) 24,8 %	14 880 Kč	524	336.SP
Celkové náklady zaměstnavatele		80 280 Kč	
Celkový čistý příjem zaměstnance		46 970 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce se nachází výpočet čisté mzdy zaměstnance a zaměstnatelovi náklady spojené s touto mzdou.

Tabulka 16 - modelový příklad č. 2 b) – využívá automobil

Zaměstnanec nemá možnost využívat služební automobil	Kč	Má dáti	Dal
Hrubá mzda zaměstnance	60 000 Kč	521	331
Hrubá mzda navýšená o benefit (5 000 Kč)	65 000 Kč	-	-
Zdravotní pojištění (zaměstnanec) 4,5 %	2 925 Kč	331	336.ZP
Sociální pojištění (zaměstnanec) 6,5 %	4 225 Kč	331	336.SP
Daň z příjmu ze závislé činnosti 15 %	9 750 Kč	-	-
Odečet slevy na poplatníka	2 570 Kč	-	-
Daň z příjmu po slevách	7 180 Kč	331	342
Zdravotní pojištění (podnik) 9 %	5 850 Kč	524	336.ZP
Sociální pojištění (podnik) 24,8 %	16 120 Kč	524	336.SP
Celkové náklady zaměstnavatele	81 970 Kč		
Celkový čistý příjem zaměstnance	45 670 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka znázorňuje změnu čistého příjmu zaměstnance a nákladů zaměstnavatele, pokud je zaměstnanci umožněno využívat firemní automobil k soukromým účelům. V tomto případě je zaměstnanci, pro účely výpočtu záloh na sociální a zdravotní pojištění a daně z příjmu, k hrubé mzdě přičteno 1 % z pořizovací ceny automobilu, konkrétně 5 000 Kč.

Při porovnání s řešením příkladu č. 2a) je zřejmé, že čistý peněžitý příjem zaměstnance se sníží, v tomto případě konkrétně o 1 000 Kč. Náklady zaměstnavatele se naopak zvýší o částku 1 690 Kč z důvodu odvodu SP a ZP za zaměstnance z vyšší částky.

Tabulka 17 - modelový příklad č. 2 c) – nízkoemisní automobil

Zaměstnanec má možnost využívat nízkoemisní služební automobil	Kč	Má dáti	Dal
Hrubá mzda zaměstnance	60 000 Kč	521	331
Hrubá mzda navýšená o benefit (2 500 Kč)	62 500 Kč	-	-
Zdravotní pojištění (zaměstnanec) 4,5 %	2 812 Kč	331	336.ZP
Sociální pojištění (zaměstnanec) 6,5 %	4 062 Kč	331	336.SP
Daň z příjmu ze závislé činnosti 15 %	9 375 Kč	-	-
Odečet slevy na poplatníka	2 570 Kč	-	-
Daň z příjmu po slevách	6 805 Kč	331	342
Zdravotní pojištění (podnik) 9 %	5 625 Kč	524	336.ZP
Sociální pojištění (podnik) 24,8 %	15 500 Kč	524	336.SP
Celkové náklady zaměstnavatele	81 125 Kč		
Celkový čistý příjem zaměstnance	46 321 Kč		

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že je firemní automobil, který zaměstnanec využívá i k soukromým účelům, nízkoemisní, bude se postupovat obdobně jako v příkladu č.2 b). S tím rozdílem, že bude přičteno pouze 0,5 % z pořizovací hodnoty automobilu, tedy 2 500 Kč.

Oproti případu, kdy zaměstnanec nemá možnost využívat automobil k soukromým účelům, klesne jeho čistý příjem o 649 Kč. To je o 351 Kč méně, než pokud automobil není nízkoemisní. Náklady zaměstnavatele vzrostou o 845 Kč čili o polovinu méně.

3. Modelový příklad – přechodné ubytování

Zaměstnavatel se sídlem v Praze poskytuje svému zaměstnanci z Olomouce přechodné ubytování, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Hrubá měsíční mzda zaměstnance je 40 000 Kč. Zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka a jedno dítě. Sleva na 1. dítě pro rok 2023 činí měsíčně 1 267 Kč.

Příklad má tři řešení v závislosti na formě příspěvku na ubytování, ten je:

- a) poskytován nepeněžně – 3 400 Kč měsíčně;
- b) poskytován nepeněžně – 4 500 Kč měsíčně;
- c) poskytován peněžně – 3 400 Kč měsíčně.

Tabulka 18 - modelový příklad č. 3 a) – ubytování, nepeněžitě 3 400 Kč

	Kč	Má dáti	Dal
Hrubá mzda zaměstnance	40 000 Kč	521	331
Hrubá mzda navýšená o benefit (3 400 Kč)	43 400 Kč	-	-
Zdravotní pojištění (zaměstnanec) 4,5 %	1 800 Kč	331	336.ZP
Sociální pojištění (zaměstnanec) 6,5 %	2 600 Kč	331	336.SP
Daň z příjmu ze závislé činnosti 15 %	6 000 Kč	-	-
Odečet slevy na poplatníka	2 570 Kč	-	-
Odečet slevy na dítě	1 267 Kč	-	-
Daň z příjmu po slevách	2 163 Kč	331	342
Zdravotní pojištění (podnik) 9 %	3 600 Kč	524	336.ZP
Sociální pojištění (podnik) 24,8 %	9 920 Kč	524	336.SP
Celkové náklady zaměstnavatele		56 920 Kč	
Celkový čistý příjem zaměstnance		36 837 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek do 3 500 Kč není zaměstnanci dodáván, pokud není poskytován přímo zaměstnanci peněžitě. Tato varianta je velmi výhodná pro obě strany.

Tabulka 19 - Modelový příklad č. 3 b) - ubytování, nepeněžitě 4 500 Kč

	Kč	Má dáti	Dal
Hrubá mzda zaměstnance	40 000 Kč	521	331
Hrubá mzda navýšená o benefit (4 500 Kč)	44 500 Kč	-	-
Základ pro výpočet ZP a SP	41 000 Kč	-	-
Zdravotní pojištění (zaměstnanec) 4,5 %	1 845 Kč	331	336.ZP
Sociální pojištění (zaměstnanec) 6,5 %	2 665 Kč	331	336.SP
Daň z příjmu ze závislé činnosti 15 %	6 150 Kč	-	-
Odečet slevy na poplatníka	2 570 Kč	-	-
Odečet slevy na dítě	1 267 Kč	-	-
Daň z příjmu po slevách	2 313 Kč	331	342
Zdravotní pojištění (podnik) 9 %	3 690 Kč	524	336.ZP
Sociální pojištění (podnik) 24,8 %	10 168 Kč	524	336.SP
Celkové náklady zaměstnavatele		58 358 Kč	
Celkový čistý příjem zaměstnance		37 677 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek do 3 500 Kč není zaměstnanci dodáván, pokud není poskytován přímo zaměstnanci peněžitě. Částka přesahující tento limit je zaměstnanci zdaněna stejně jako hrubá mzda a je nutno z ní odvést ZP a SP. I pokud příspěvek přesahuje zákonný limit, je stále daňově uznatelný pro zaměstnavatele v celé výši, musí však za zaměstnance odvést ZP a SP.

Tabulka 20 - Modelový příklad č. 3 c) - ubytování, peněžitě 3 400 Kč

	Kč	Má dáti	Dal
Hrubá mzda zaměstnance	40 000 Kč	521	331
Hrubá mzda navýšená o benefit (3 400 Kč)	43 400 Kč	-	-
Zdravotní pojištění (zaměstnanec) 4,5 %	1 953 Kč	331	336.ZP
Sociální pojištění (zaměstnanec) 6,5 %	2 821 Kč	331	336.SP
Daň z příjmu ze závislé činnosti 15 %	6 510 Kč	-	-
Odečet slevy na poplatníka	2 570 Kč	-	-
Odečet slevy na dítě	1 267 Kč	-	-
Daň z příjmu po slevách	2 673 Kč	331	342
Zdravotní pojištění (podnik) 9 %	3 906 Kč	524	336.ZP
Sociální pojištění (podnik) 24,8 %	10 764 Kč	524	336.SP
Celkové náklady zaměstnavatele		58 070 Kč	
Celkový čistý příjem zaměstnance		35 953 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek na ubytování, který je poskytován peněžitě přímo zaměstnanci podléhá dani v celé výši.

4. Modelový příklad – stravenky

Zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům na stravenky. Odhadované mzdy všech pracovníků za měsíc únor činí 600 000 Kč. Hodnota poskytované stravenky je 130 Kč. Zaměstnáno je 15 zaměstnanců, kteří v únoru odpracovali 20 směn. Zaměstnavatel hradí a) 55 % z hodnoty stravenky za b) 80 % z hodnoty stravenky. Zbylá část hodnoty je vyžadována po zaměstnancích.

Tabulka 21 - Modelový příklad č. 4 a) - hradí 55 %

	Kč	Má Dáti	Dal
Nákup stravenek 300 ks – faktura přijatá	39 000 Kč	213	321
Hrubé mzdy zaměstnanců	600 000 Kč	521	331
Prodej stravenek zaměstnancům – 300 ks	39 000 Kč	-	-
55 % hodnoty stravenek – daňový náklad	21 450 Kč	527	213
45 % hodnoty předpis k úhradě zaměstnancům	17 550 Kč	335	213
Úhrada stravenek srážkou ze mzdy	17 550 Kč	331	335
Daňové náklady na stravenky		21 450 Kč	
Nedaňové náklady na stravenky		0	
Čistý příjem zaměstnanců ze stravenek		21 450 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 22 - Modelový příklad č. 4 b) - přispívá 70 %

	Kč	Má Dáti	Dal
Nákup stravenek 300 ks – faktura přijatá	39 000 Kč	213	321
Hrubé mzdy zaměstnanců	600 000 Kč	521	331
Prodej stravenek zaměstnancům – 300 ks	39 000 Kč	-	-
55 % hodnoty stravenek – daňový náklad	21 450 Kč	527	213
15 % hodnoty stravenek – nedaňový náklad	5 850 Kč	528	213
30 % hodnoty předpis k úhradě zaměstnancům	11 700 Kč	335	213
Úhrada stravenek srážkou ze mzdy	11 700 Kč	331	335
Daňové náklady na stravenky		21 450 Kč	
Nedaňové náklady na stravenky		5 850 Kč	
Čistý příjem zaměstnanců ze stravenek		27 300 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Pro zaměstnavatele je nejvýhodnější první varianta příkladu, tedy když přispívá pouze 55 % hodnoty stravenky, která je pro něj daňově uznatelná. Varianta druhá je zase výhodnější pro zaměstnance, jelikož jeho příjem (ve stravenkách) bude o 15 % vyšší než v případě prvním. Zaměstnavatel má sice z poskytnutí stravenek daňově neuznatelný náklad, avšak v poměrně malé výši a vyšší příjem ze stravenek pro zaměstnance, pro něj znamená jejich větší

spokojenost a motivovanost. V praxi je druhá varianta hojně využívána, jelikož představuje optimum mezi spokojeností zaměstnance a zaměstnavatele.

5. Modelový příklad – stravenkový paušál

V podniku je zaměstnáno 15 pracovníků, každý z nich odpracoval 20 směn. Zaměstnavatel jim poskytuje peněžitý příspěvek na stravování v hodnotě 130 Kč za každou směnu. Celková hodnota paušálu činí 39 000 Kč (15 pracovníků * 20 směn * 130 Kč).

U zaměstnance je paušál osvobozený od daně z příjmu pouze do 70 % stravného při tuzemské pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin, pro rok 2023 je tato částka stanovena na 107,10 Kč (70 % ze 153 Kč). Částka převyšující tuto hodnotu je zaměstnanci dodaněna. Pro zaměstnavatele je paušál daňově uznatelným nákladem v celé výši, z neosvobozeného příjmu zaměstnance ale musí odvést SP a ZP. (Klímová, 2023)

Tabulka 23 - Modelový příklad č. 5 - stravenkový paušál

	Kč	Má dáti	Dal
Stravovací paušál (předpis k výplatě)	39 000 Kč	527	331
Daň ze mzdy z neosvobozeného příspěvku	1 031 Kč	331	342
ZP a SP za zaměstnance z neosvobozeného příspěvku	756 Kč	331	336
ZP a SP za podnik z neosvobozeného příspěvku	2 611 Kč	524	336
Výpis z bankovního účtu – výplata paušálu	37 213 Kč	331	221
Náklady zaměstnavatele		41 611 Kč	
Čistý příjem zaměstnanců z paušálu		37 213 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Na straně zaměstnance je od daně osvobozeno 2 142 Kč (107,10 Kč * 20 směn). Zbylá částka, tedy 458 Kč (22,90 Kč * 20 směn) podléhá dani z příjmu. Daň činí 68,70 Kč za jednoho zaměstnance (458 Kč * 0,15), za všechny zaměstnance potom 1 031 Kč (68,70 Kč * 15). Zároveň je nutno z převyšující částky odvést ZP a SP, za zaměstnance 11 % a za zaměstnavatele 34 % z částky 458 Kč. Za zaměstnance je to 50,38 Kč (458 Kč * 0,11), za všechny zaměstnance 756 Kč (50,38 Kč * 15). Za zaměstnavatele 174,04 Kč (458 Kč * 0,38), za všechny zaměstnance 2 611 Kč (174,04 Kč * 15). Částky daně, SP a ZP jsou zaokrouhleny na jednotky nahoru.

Pro zaměstnavatele je sice výhodné, že celá částka paušálu je daňově uznatelná, avšak vzniknou mu náklady na odvod ZP a SP za zaměstnance ve výši 2 611 Kč. Ani zaměstnanci se vyšší příspěvek nevyplatí z důvodu dodanění. V praxi je tedy běžnější poskytování paušálu do zákonem stanovené hodnoty.

10. Zaměstnanecké benefity ve firmě A.P. & P spol. s r.o.

Společnost A.P. & P, spol. s r. o. (dále jen A.P. & P) působí jako dodavatel a distributor průmyslového zboží, maziv, olejů, provozních kapalin, pohonných hmot, drogerie a osobních ochranných pomůcek jako jsou pracovní rukavice, respirátory, ochranné brýle, štíty a další. Nabízeno je také bezplatné poradenství a technická pomoc v oblasti aplikace maziv. Na trhu firma působí již téměř 30 let, konkrétně od roku 1995.

Momentálně má společnost dvě pobočky. Jednu v Kladně, která působí od vzniku společnosti, v areálu bývalé huti Poldi a druhou, novější a menší pobočku v Pardubicích. V kladenské pobočce funguje navíc prodej, půjčovna a servis motocyklů značky Jawa. Pardubická pobočka se zaměřuje hlavně na drogerii, ochranné pomůcky a průmyslové zboží. Společnost A.P. & P zaměstnává osoby s těžkým tělesným postižením a podporuje tak jejich začlenění do běžného života. Celkem firma zaměstnává téměř 60 zaměstnanců na různých pozicích. Společnost má jednoho jednatele, působícího pro obě pobočky. Obě pobočky mají svého manažera. Ve firmě působí také několik manažerů prodeje pro jednotlivá odvětví působnosti, např. manažer prodeje pro oleje a maziva. Další zaměstnanci jsou zaměstnáni na pozicích obsluha skladu, rozvoz zboží, maloobchodní prodejce, administrativní pracovník, řidič a další.

10.1 Popis nabídky benefitů

Společnost A.P. & P poskytuje svým zaměstnancům poměrně obsáhlý balíček zaměstnaneckých výhod. Benefitní plnění jsou financována ze zisku po zdanění nebo na vrub daňových či nedaňových výdajů. Benefity jsou zaměstnancům poskytovány na základě individuálních pracovních smluv.

10.1.1 Dovolena nad rámec zákona

Všichni zaměstnanci firmy mají nárok na týden dovolené navíc, tedy mají 5 týdnů dovolené, i když Zákoník práce ukládá povinnost poskytnout pouze 4 týdny dovolené.

10.1.2 Příspěvek na dovolenou

Zaměstnancům je každoročně přispíváno na rekreaci jich samotných a jejich rodin a to částkou 15 000 Kč. Tento příspěvek je na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmu,

podmínkou je nepeněžní forma jeho poskytnutí. Ve firmě A.P. & P funguje tento příspěvek na základě úhrady pobytu zaměstnavatelem po předložení vystavené faktury. Zaměstnanec může pobyt uhradit i sám a částka je mu opět na základě faktury následně proplacena. Částka 15 000 Kč může být vyčerpána naráz či postupně na více levnějších dovolených.

10.1.3 Firemní automobil

Vybraní zaměstnanci na vyšších pozicích mají bezplatně k dispozici firemní automobil pro služební i soukromé účely. Jedná se zejména o zaměstnance na manažerských pozicích či obchodníky.

Všem zaměstnancům je umožněno si některé z firemních vozidel také jednorázově zapůjčit například za účelem stěhování.

10.1.4 Penzijní připojištění

V různé výši podle pozice pracovníka a počtu odpracovaných let je zaměstnancům přispíváno na penzijní připojištění. Příspěvek se pohybuje ve výši 1 000 – 4 000 Kč měsíčně, vždy se tedy vejde do stanovené hranice 50 000 Kč ročně a není zaměstnancům dodáván.

10.1.5 Zaměstnanecká sleva

Všichni zaměstnanci mají také na své kmenové pobočce slevu 20 % na zakoupení zboží. Využití slevy je omezeno měsíční částkou, která se opět liší u různých pracovníků dle jejich pozice a dalších aspektů.

10.1.6 Nápoje na pracovišti

Na obou pobočkách firmy mají zaměstnanci k dispozici kuchyňku, kde mají přístup nejen k pitné vodě z kohoutku i barelů. K dispozici je jim neomezeně také kapslový kávovar, instantní káva, mléko, ochucené sirupy do vody, perlivá voda bez příchuti i s příchutí.

10.1.7 Stravenky/závodní stravování

Zaměstnavatel přispívá všem zaměstnancům bez rozdílu na stravování. Zaměstnanec se může rozhodnout mezi přijímáním stravenek nebo zajištěných obědů.

Pokud se zaměstnanec rozhodne pro obědy, jsou mu hrazeny obědy od smluvené společnosti, která každý den nabízí výběr ze dvou jídel a obědy do firmy také dopravuje. Ve firmě je jídelna, kde zaměstnanci obědvají, jedná se tedy o závodní stravování.

V druhém případě jsou zaměstnanci poskytovány stravenky ve výši 100 Kč, zaměstnavatel hradí 65 Kč z této hodnoty, zbylých 35 Kč je zaměstnancům strháváno ze mzdy.

10.1.8 Firemní akce

Firma pořádá každoročně dvě celofiremní akce, které se konají na Kladně. Pořádán je firemní večírek v předvánočním období a druhý večírek v letním období, obvykle před začátkem letních prázdnin. Oba tyto večírky jsou čistě pro zaměstnance, není tedy dovoleno přijít s rodinnými příslušníky.

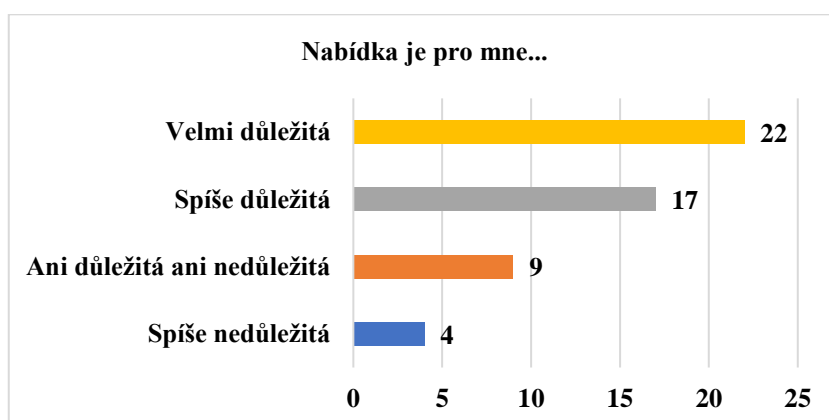
10.2 Dotazníkové šetření

Ve společnosti A.P. & P bylo provedeno dotazníkové šetření za účelem průzkumu spokojenosti zaměstnanců s nabízenými benefity. Úplné znění vytvořeného dotazníku je přiloženo na konci práce v příloze č. 1.

Dle dohody se společností byl dotazník distribuován elektronicky všem zaměstnancům společnosti, jedná se tedy o 58 anonymních respondentů. Vráceno bylo 52 vyplněných dotazníků, což odpovídá 90 % zaměstnancům.

Dotazník obsahuje celkem 14 otázek a prostor na poznámky. První dvě otázky se týkají pohlaví a věku, z odpovědí bylo zjištěno, že 54 % zaměstnanců tvoří ženy a největší věkovou skupinou jsou lidé ve věku 26 až 45 let (44 %), následují zaměstnanci starší než 45 let s 37 %, nejmenší skupinou tvořící zbylých 19 % jsou zaměstnanci mladší než 26 let. Další otázky jsou následně postupně rozebrány a vyhodnoceny.

Otázka č. 3 - Jak moc je pro Vás důležitá (rozhodující) nabídka benefitů při výběru zaměstnavatele?



Graf 1 - Otázka č. 3

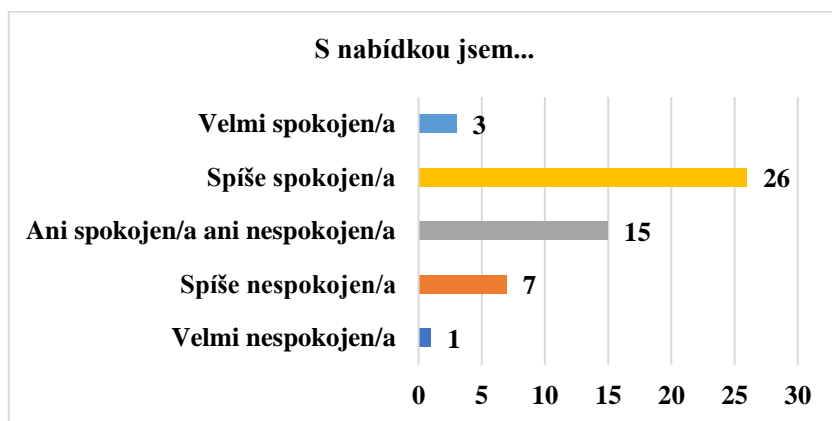
Zdroj: vlastní zpracování

V otázce zaměstnanci volili mezi 5 možnými odpověďmi: velmi důležitá, spíše důležitá, ani důležitá ani nedůležitá, spíše nedůležitá, velmi nedůležitá.

Z grafu je patrné, že nejčastější zvolenou odpovědí bylo, že je nabídka pro zaměstnance velmi důležitá. Na druhém místě je možnost „spíše důležitá“. Pro 75 % tázaných je nabídka benefitů velmi či spíše důležitá. Dalších 17 % zaměstnanců má k nabídce neutrální postoj. Zbýlých 8 % považuje nabídku za spíše nedůležitou a ani jeden respondent neuvedl možnost „velmi nedůležitá“.

Tři čtvrtiny zaměstnanců tedy při výběru zaměstnavatele dbají na balíček zaměstnaneckých benefitů.

Otázka č. 4 - Jak moc jste obecně spokojen/a s nabídkou benefitů Vašeho zaměstnavatele?



Graf 2 - Otázka č. 4

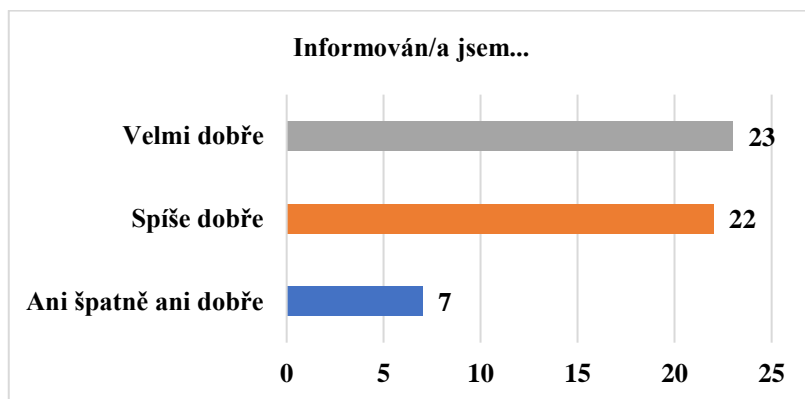
Zdroj: vlastní zpracování

V otázce bylo 5 možných odpovědí: spíše spokojena, velmi spokojena, ani spokojen/a ani nespokojen/a, spíše nespokojen/a, velmi nespojen/a.

Co se týče zaměstnanecké spokojenosti s nabídkou benefitů, přesně polovina zaměstnanců, konkrétně 50 % z nich je spíše spokojeno. Velmi spokojeno je pouze 6 % tázaných. Ani spokojeno ani nespokojeno je 29 % respondentů a 15 % zaměstnanců je velmi či spíše nespokojeno.

Ze zjištěných výsledků je patrné, že je třeba nabídku benefitů upravit, aby bylo dosaženo vyšší spokojenosti zaměstnanců.

Otázka č. 5 - Jak dobře si přijdete ze strany svého zaměstnavatele informován/a o nabídce benefitů a možnosti jejich využívání?



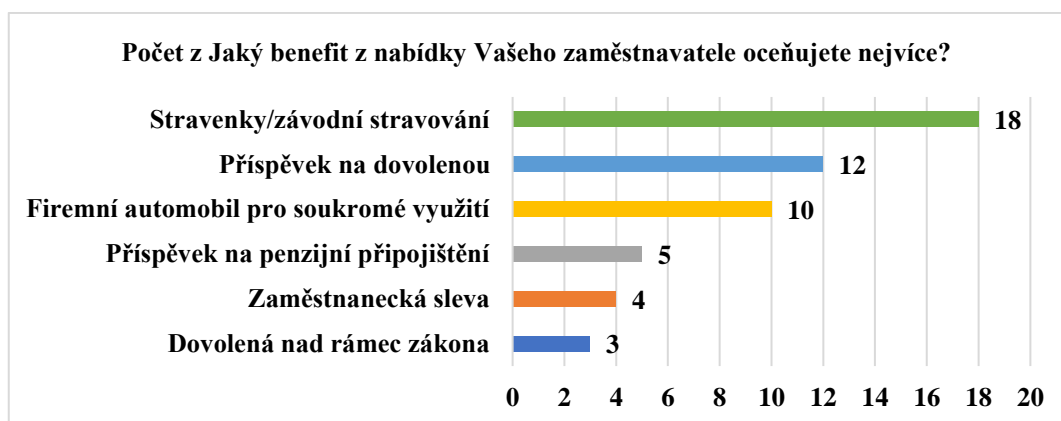
Graf 3 - Otázka č. 5

Zdroj: vlastní zpracování

V otázce respondenti volili mezi 5 možnými odpověďmi: velmi dobře, spíše dobře, ani dobře ani špatně, spíše špatně a velmi špatně.

Otázka týkající se informovanosti přinesla velmi pozitivní výsledky, 87 % odpovědí se skládalo z možností „velmi dobře a spíše dobře“ a 13 % odpovědí z možnosti „ani dobře ani špatně“. I když tedy zůstává malý prostor ke zlepšení, žádný zaměstnanec si nepřijde informován špatně, není proto třeba provádět ohledně způsobu informování zaměstnanců o poskytovaných benefitech a jejich způsobu využívání žádné rapidní změny.

Otázka č. 6 - Jaký benefit z nabídky Vašeho zaměstnavatele oceňujete nejvíce?



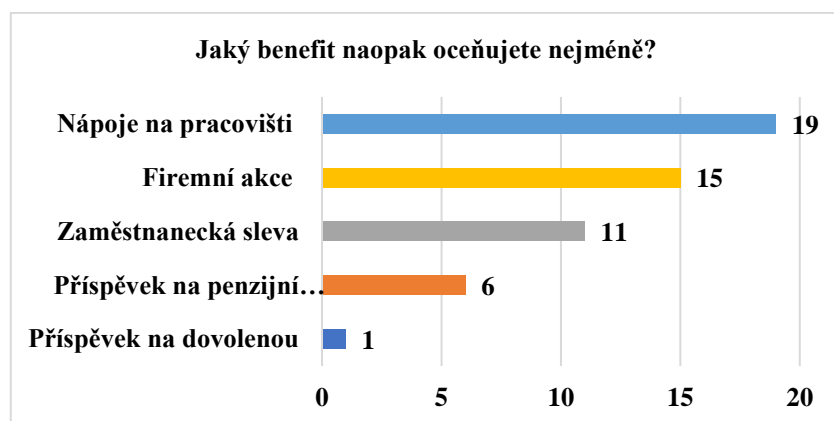
Graf 4 - Otázka č. 6

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka nabízela výběr ze všech nabízených benefitů, které jsou podrobně rozepsány v kapitole 10.1. V otázce bylo osm možných odpovědí, šest z nich je v grafu zobrazeno a dvě z nich nebyly zvoleny žádným respondentem, jedná se o firemní akce a poskytování nápojů na pracovišti.

Nejvíce oceňovaným benefitem je poskytování stravenek, označilo ho tak 35 % zaměstnanců. Na druhém místě se nachází příspěvek na dovolenou s 23 % a na třetím firemní automobil k soukromému využití, ten však není k dispozici všem zaměstnancům a nemohl tedy být zvolen všemi respondenty. S menším podílem pak byly zvoleny ještě následující benefity: příspěvek na penzijní připojištění, zaměstnanecká sleva a dovolená nad rámec zákona. Pořádání firemních akcí a poskytování nápojů na pracovišti neshledává žádný zaměstnanec za nejdůležitější.

Otázka č. 7 - Jaký benefit naopak považujete za zbytečný?



Graf 5 - Otázka č. 7

Zdroj: vlastní zpracování

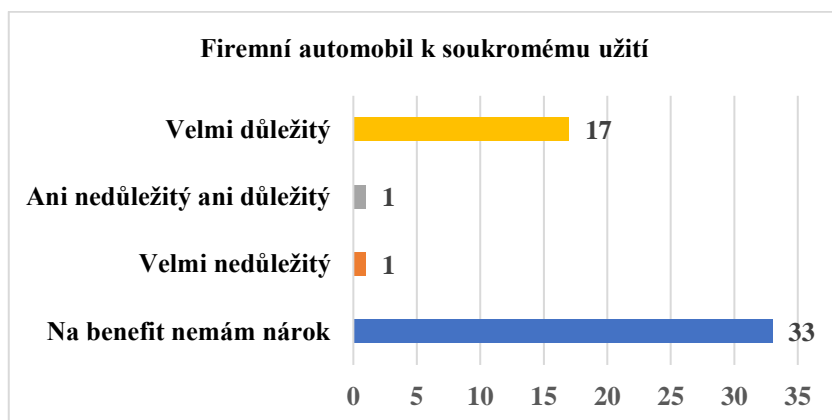
Otázka nabízela výběr ze všech nabízených benefitů, které jsou podrobně rozepsány v kapitole 10.1. V otázce bylo osm možných odpovědí, pět z nich je v grafu zobrazeno a tři z nich nebyly zvoleny žádným respondentem, jedná se o stravenky, dovolenou nad rámec zákona a firemní automobil.

Jak již vyplývá z otázky č. 6, nápoje na pracovišti či firemní akce, které nebyly nikým zvoleny za nejvíce oceňovaný benefit, byly vyhodnoceny jako nejméně oceňované. Jeden z těchto benefitů zvolilo celkem 65 % tázaných. Překvapivě, 21 % zaměstnanců nejméně oceňuje zaměstnaneckou slevu a 12 % příspěvek na penzijní připojištění. Oba tyto benefity byly zároveň některými zaměstnanci zvoleny v otázce č. 6 jako nejvíce oceňované, názor na ně se tedy napříč zaměstnanci liší. Pouze jeden respondent označil jako nejméně cenný benefit příspěvek na dovolenou.

Otázka č. 8 - Ohodnoťte, prosím, dle stupnice níže, jak moc je pro Vás každý z nabízených benefitů důležitý.

V osmé otázce hodnotili respondenti postupně důležitost všech osmi poskytovaných benefitů dle pěti stupňové stupnice. Na výběr bylo z možností – velmi důležitý, spíše

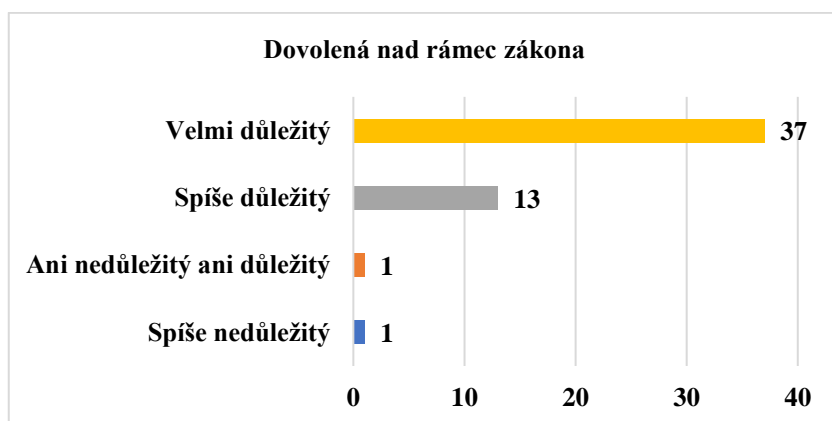
důležitý, ani důležitý ani nedůležitý, spíše nedůležitý, velmi nedůležitý. V grafech jsou zobrazeny pouze ty z možností, které byly označeny alespoň jednou. Graf byl zpracován pro každý benefit zvlášť.



Graf 6 - Firemní automobil

Zdroj: vlastní zpracování

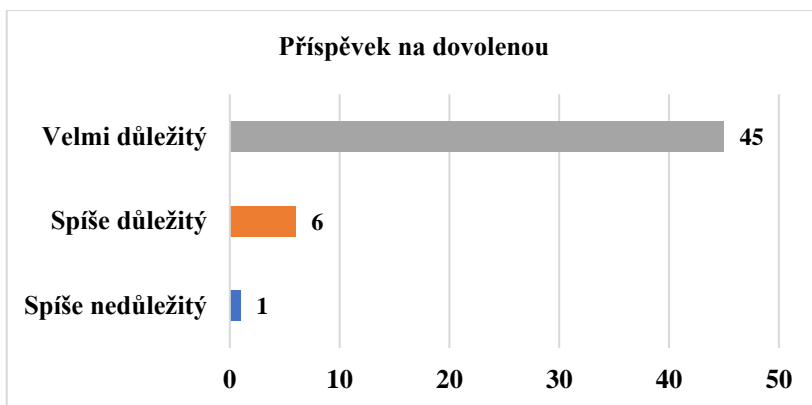
Vlastní firemní automobil k soukromým účelům má k dispozici 19 zaměstnanců, 17 z nich považuje tuto výhodu za velmi důležitou.



Graf 7 - Dovolená nad rámec zákona

Zdroj: vlastní zpracování

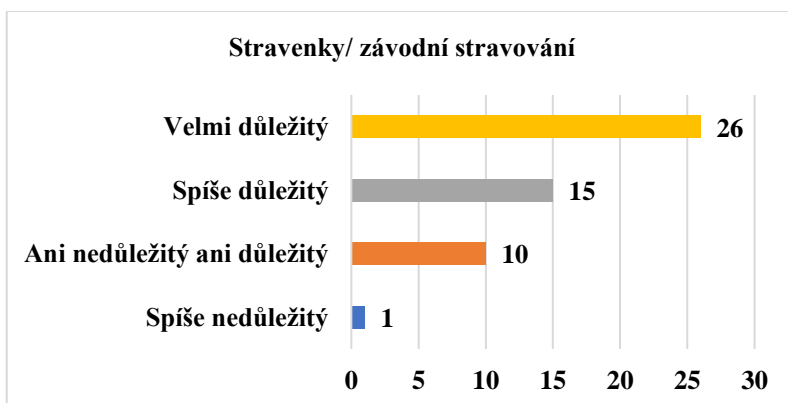
Dovolenou nad rámec zákona považuje 70 % zaměstnanců za velmi důležitý benefit a 25 % za spíše důležitý. Celkem tedy 95 % respondentů považuje tuto výhodu za důležitou.



Graf 8 - Příspěvek na dovolenou

Zdroj: vlastní zpracování

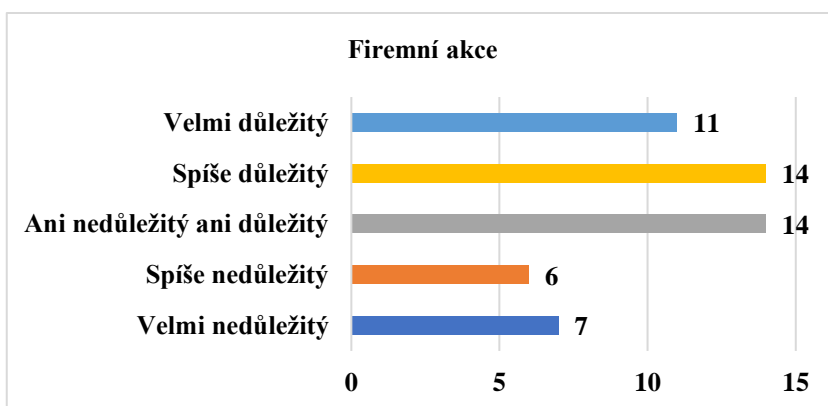
Příspěvek na dovolenou je pro tázané jednoznačně důležitý, označilo ho tak 98 % z nich.



Graf 9 - Stravenky/závodní stravování

Zdroj: vlastní zpracování

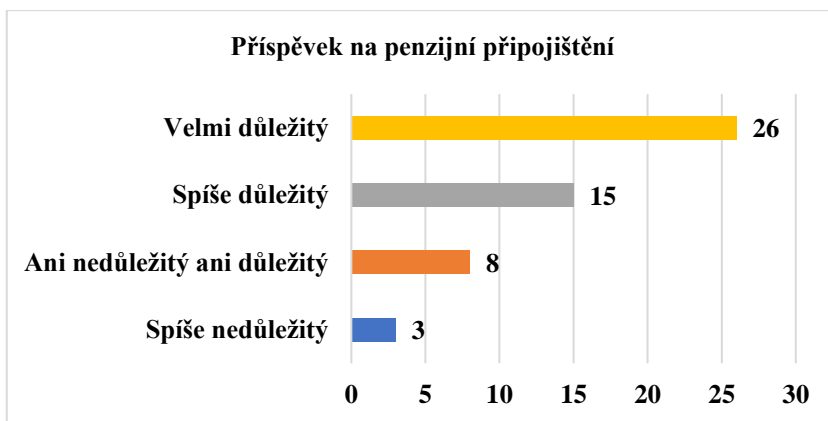
Stravenky jsou pro většinu zaměstnanců velmi důležité či alespoň spíše důležité, konkrétně se celkem jedná o 78 %. Zbýlých 20 % má k této výhodě neutrální postoj.



Graf 10 - Firemní akce

Zdroj: vlastní zpracování

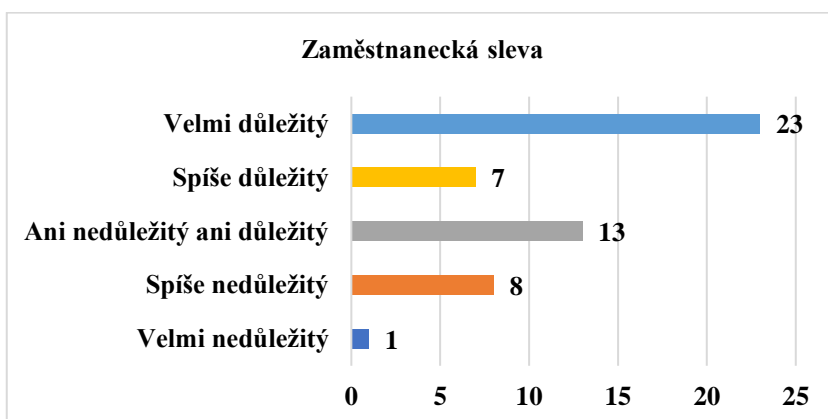
K pořádání firemních akcí má 52 % zaměstnanců negativní či neutrální postoj, zbytek zaměstnanců naopak postoj pozitivní. Názor zaměstnanců je tedy rozporuplný.



Graf 11 - Příspěvek na penzijní připojištění

Zdroj: vlastní zpracování

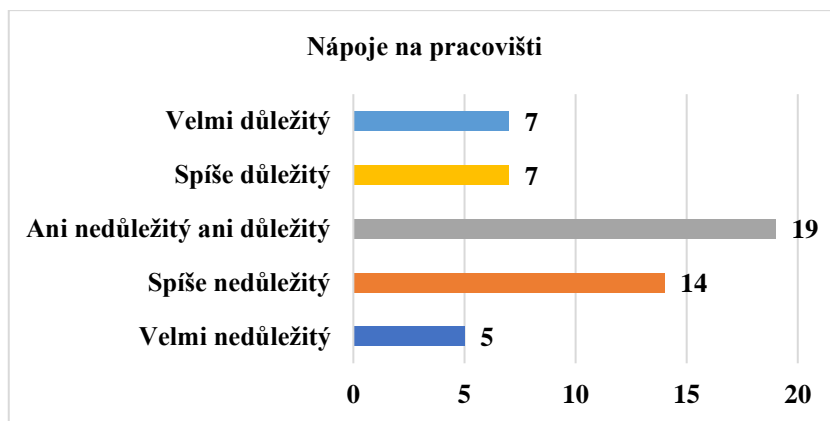
Téměř 80 % respondentů označilo příspěvek na penzijní připojištění za velmi či spíše důležitý. Zbýlých 20 % považuje tuto výhodu za nedůležitou či k ní mají neutrální postoj. Jelikož se výše tohoto benefitu liší napříč zaměstnanci, lze předpokládat, že zmíněných 20 % dostává nižší částku, a proto má k benefitu takový postoj.



Graf 12 - Zaměstnanecká sleva

Zdroj: vlastní zpracování

Výše hodnoty zboží, na kterou může zaměstnanec uplatit slevu, není pro všechny stejná. Hodnota závisí na zaměstnancově pozici, počtu odpracovaných let a dalších aspektech, proto se pravděpodobně názor na tuto výhodu mezi respondenty rozchází. Stále ho ale nadpoloviční většina (58 %) považuje za velmi či spíše důležitý. Jenda čtvrtina tázaných potom slevu nepovažuje ani za důležitou ani za nedůležitou. Posledních 17 % benefit neoceňuje a považuje ho za spíše či velmi nedůležitý.

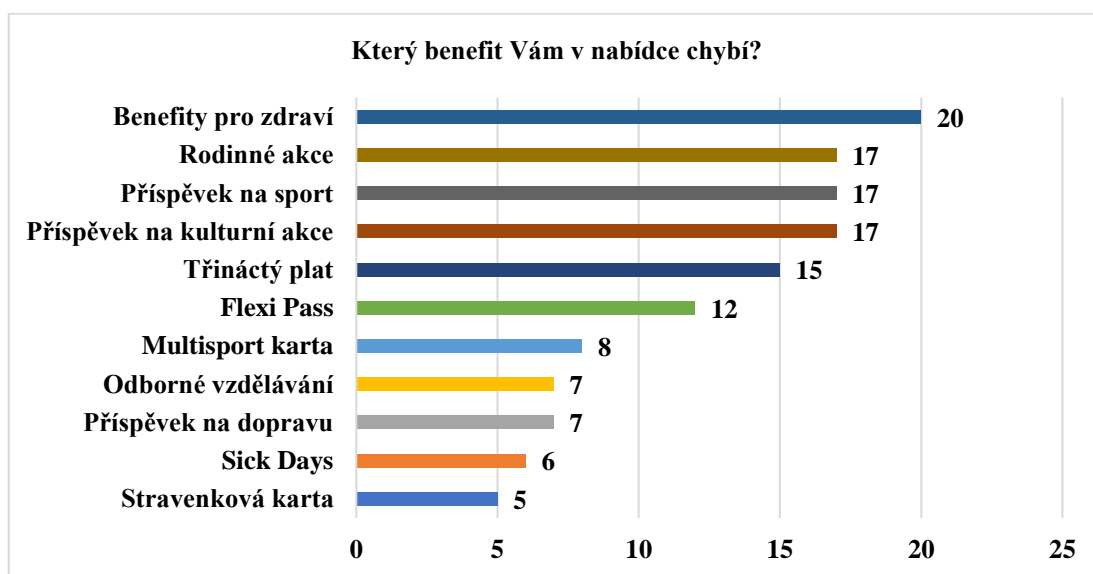


Graf 13 - Nápoje na pracovišti

Zdroj: vlastní zpracování

Nápoje na pracovišti jsou většinou považovány buď za zbytečný benefit nebo benefit ani důležitý ani nedůležitý.

Otázka č. 9 - Jaký, pokud vůbec nějaký, benefit Vám v nabídce Vašeho zaměstnavatele chybí?



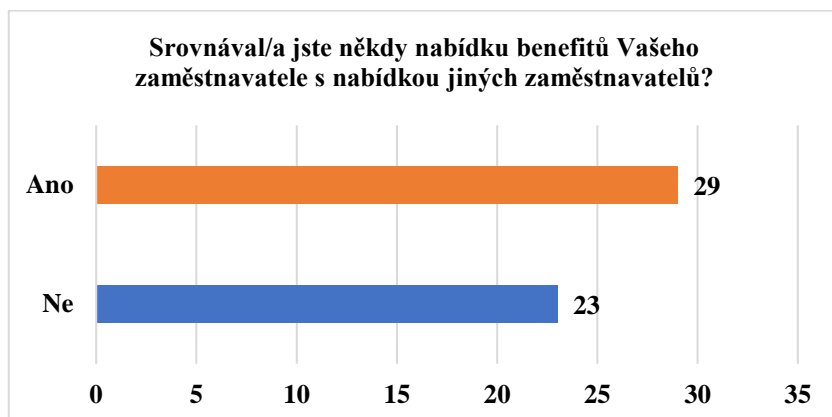
Graf 14 - otázka č. 9

Zdroj: vlastní zpracování

V otázce bylo možno zvolit libovolný počet odpovědí. Všechny možnosti byly zvoleny alespoň jednou a jsou zobrazeny v grafu. Pokud by zaměstnanci chyběl nějaký jiný benefit, byla možnost ho uvést v možnosti „jiné“, žádný zaměstnanec tuto možnost však nevyužil. Osmi zaměstnancům v nabídce žádný benefit nechybí.

Mezi nejvíce žádané benefity se řadily benefity pro zdraví, příspěvek na sport, rodinné akce, příspěvek na kulturní akce a třináctý plat.

Otázka č. 10 - Srovnával/a jste někdy nabídku benefitů Vašeho zaměstnavatele s nabídkou jiných zaměstnavatelů?



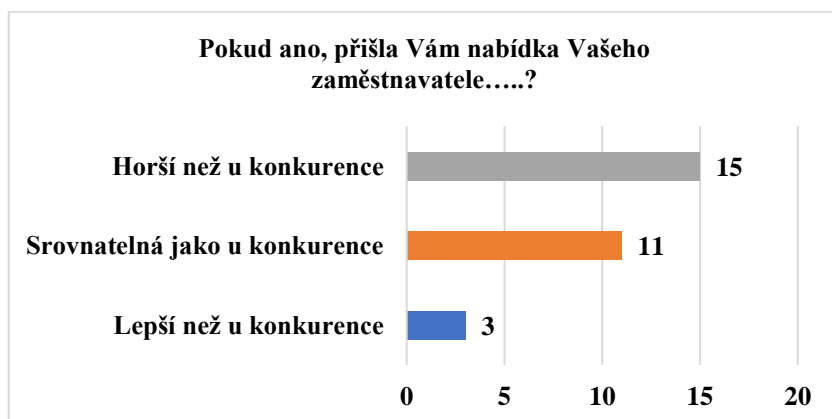
Graf 15 - Otázka č. 10

Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce, desáté, bylo voleno mezi možnostmi ano a ne. Výsledky mezi těmito možnostmi jsou téměř vyrovnané, i tak ale o něco více zaměstnanců už někdy porovnávalo nabídku svého zaměstnavatele s nabídkami jiných zaměstnavatelů.

Otázka č. 11 - Pokud ano, přišla Vám nabídka Vašeho zaměstnavatele...?

Otázka č. 11 je vázána na otázku předchozí, zobrazila se pouze 29 tázaným, kteří v otázce č. 10, „Srovnával/a jste někdy nabídku benefitů Vašeho zaměstnavatele s nabídkou jiných zaměstnavatelů?“, odpověděli ano.



Graf 16 - Otázka č. 11

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka měla tři možné odpovědi, všechny jsou zobrazeny v grafu. Pokud zaměstnanec někdy porovnával nabídku benefitů, otevřela se mu otázka, kde zvolil, zda shledal nabídku svého zaměstnavatele – horší, lepší či srovnatelnou jako u konkurence.

Pouhých 10 % zaměstnanců shledalo nabídku lepší než u konkurence, 38 % přišla nabídka srovnatelná a 52 % si myslí, že konkurenční nabídka byla lepší.

Otázka č. 12 – Čím Vás zaujala konkurenční nabídka?

Pokud respondent zvolil v otázce č. 11 možnost „lepší než u konkurence“, zobrazila se mu otázka č. 12 „Čím Vás zaujala konkurenční nabídka“ v podobě textového pole. Tato otázka byla označena jako nepovinná, z 15 tázaných na ni odpovědělo pouze 8. Všechny odpovědi jsou uvedeny v tabulce níže.

Tabulka 24 - Otázka č. 12 odpovědi

ODPOVĚDI:
Zdravotními benefity, Flexi Pass kartou
Třináctým platem
Benefity pro zdraví a volný čas, sport
Sport, zdraví, kultura
Sport
Sport
Sportovní benefity, benefity pro volný čas
Vším

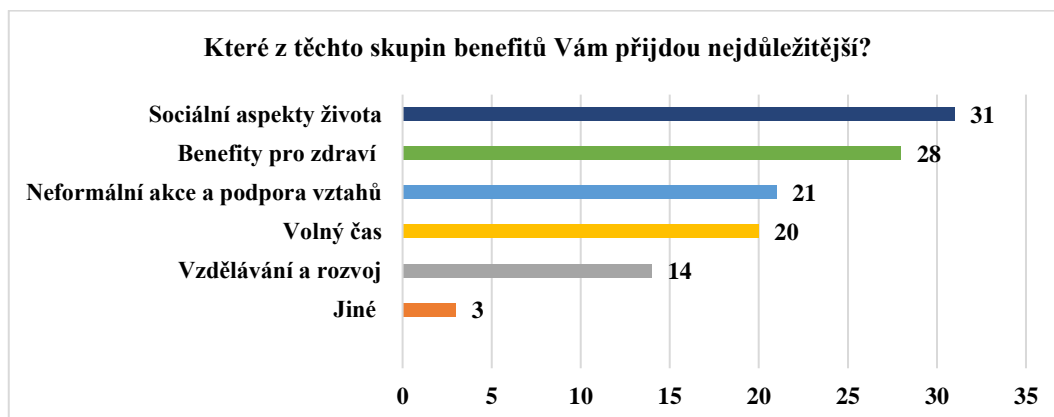
Zdroj: vlastní zpracování

Pět z osmi odpovědí obsahuje zmínku o sportovních benefitech, nabídka zaměstnavatele totiž žádný takový benefit neobsahuje. Další vícekrát zmíněnou odpovědí jsou zdravotní benefity a benefity pro volný čas, které také zaměstnavatel nenabízí. Tyto benefity byly označeny také jako nejčastěji chybějící v nabídce zaměstnavatele v otázce č. 9.

Otázka č. 13 – Proč Vám nabídka Vašeho zaměstnavatele přišla lepší?

Pokud respondent zvolil v otázce č. 11 možnost „horší než u konkurence“, zobrazila se mu otázka č. 12 „Proč Vám nabídka Vašeho zaměstnavatele přišla lepší?“ v podobě textového pole. Tato otázka byla označena jako nepovinná, zobrazila se pouze 3 tázaným, z kterých ani jeden otázku nevyplnil.

Otázka č. 14 - Které z těchto skupin benefitů Vám přijdou nejdůležitější? Bez ohledu na to, zda je Vaším zaměstnavatelem nějaký benefit ze skupiny poskytován či nikoliv.



Graf 17 - Otázka č. 14

Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka nabízela výběr šesti možností, všechny byly alespoň jednou zvoleny. Skupina zobrazená v grafu jako „jiné“, byla v dotazníku uvedena jako „Jiné (venkovní zázemí pro trávení pracovních přestávek, nápoje zdarma na směnách)“. Každý respondent mohl zvolit až tři možnosti. Nejvíce požadovanou skupinou benefitů se ukázaly být benefity související se sociálními aspekty života. Těsně na druhém místě se umístily benefity pro zdraví. Třetí nejvíce volenou možností byly neformální akce a podpora vztahů a dále benefity pro volný čas.

10.3 Zhodnocení a návrh změn

Z dotazníkového šetření vychází, že ve společnosti pracuje téměř vyrovnané množství žen a mužů, nejčastěji ve věku 26–45 let a pro tři čtvrtiny těchto zaměstnanců je nabídka zaměstnaneckých výhod při výběru zaměstnavatele důležitým faktorem. Co se týče spokojenosti zaměstnanců s nabídkou benefitů přímo ve společnosti, 56 % jich je spokojeno. Zbýlých 44 % respondentů je s nabídkou buď nespokojeno nebo není ani spokojeno ani nespokojeno. Nynější individuální způsob informování o možnostech poskytování a využívání zaměstnaneckých výhod ve společnosti byl zhodnocen velmi kladně.

Nejocenenějším benefitem ve společnosti je, dle výsledků z dotazníku, příspěvek na stravování v podobě stravenek, případně závodní stravování. Následován je příspěvkem na dovolenou. Tyto dvě výhody jsou tedy obě velmi dobře nastaveny a je na místě je zachovat. Naopak nejméně oceňovaným benefitem bylo zvoleno poskytování nápojů na pracovišti. I při bližším zaměření na tento benefit v otázce č. 8 bylo zjištěno, že 36 % zaměstnanců

považuje tento benefit za nedůležitý a dalších 36 % má k němu neutrální postoj. Nabídka nápojů by tedy mohla být omezena či zcela zrušena a ušetřené prostředky využity na zavedení jiného, více chtěného, benefitu. Jako druhý nejméně oceňovaný benefit vyšlo z dotazníku pořádání firemních akcí. Zde se ale v otázce č. 8 ukázalo, že byť v porovnání s ostatními výhodami, nejsou akce tak oceňovány, pokud jsou postaveny samy o sobě, 48 % zaměstnanců je shledává za důležité. V otázce č. 14 bylo následně také potvrzeno, že pro polovinu respondentů jsou neformální akce a podpora vztahů jednou z nejdůležitějších skupin benefitů. Společnost pořádá během roku dvě firemní akce, jelikož se názor na tyto akce mezi zaměstnanci rozchází půl na půl, nabízí se možnost zachování pouze jedné akce. Prostředky vynakládané na druhou akci by mohly být využity na zoptimalizování nabídky a zvýšení spokojenosti zaměstnanců.

Další část dotazníku byla zaměřena na vyšetření výhod, které zaměstnanci v nabídce postrádají. Nejčastěji označenou možností v této části byly zdravotní benefity. Jen nepatrně méně označení získaly další tři benefity, a to sice pořádání rodinných akcí, poskytování příspěvku na kulturní akce a příspěvku na sport.

Požadování rodinné akce je snadno vyřešitelné proměněním již pořádané firemní akce pouze pro zaměstnance na akci rodinnou. Pokud by se, dle již uvedeného doporučení, zrušila jedna z pořádaných akcí, mohly by být ušetřené prostředky ze zrušené akce použity na rozšíření zachované akce pro rodinné příslušníky.

Kromě pořádání rodinných akcí byly všechny z chtěných výhod také zmíněny v otázce č. 11 – „Čím Vás zaujala konkurenční nabídka?“. Zaměstnanci tedy rozhodně stojí o zavedení těchto benefitů. Nabízí se několik možných způsobů např. rozdávání vitamínových balíčků, zajištění lístků do divadla nebo pronajmutí plaveckého bazénu. Vzhledem k charakteru požadovaných benefitů je vhodnější zavedení poukazů či platební karty pro volný čas, které jsou flexibilní a mezi zaměstnanci velmi oblíbené. Příkladem může být Flexi Pass poukaz či karta, které lze využít jak na nákup v lékárnách, tak na sport i kulturní akce a mnoho dalšího. Zaměstnanci by si sami zvolili, jak prostředky využijí. Část těchto nově vzniklých nákladů by mohla být financována ze zmíněného omezení či zrušení poskytovaných nápojů na pracovišti. Z daňového hlediska je jak poskytování nápojů, tak volnočasových poukazek na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu a odvodů na ZP a SP a pro zaměstnavatele daňově neuznatelné. Zvážení zavedení tohoto nového benefitu zůstává samozřejmě na zaměstnavateli, závisí například na momentální struktuře nákladů společnosti a ochotě navýšit tyto náklady ve prospěch spokojenosti zaměstnanců.

11. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo na modelových příkladech posoudit daňové dopady benefitů na straně zaměstnavatele i zaměstnance z pohledu daňové optimalizace a analyzovat nabídku zaměstnaneckých výhod ve vybrané účetní jednotce. Zmíněné daňové dopady byly řešeny na modelových příkladech. Z pohledu zaměstnavatele byla sledována daňová uznatelnost nákladů spojených s poskytováním benefitu, způsob účtování a financování výhod a v neposlední řadě také zda benefit je součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení či nikoliv. Ze strany zaměstnance bylo nahlíženo na dopad výhody na vyměřovací základ pro výpočet daně z příjmu ze závislé činnosti a na režim odvodu zdravotního pojištění a sociální zabezpečení.

Cíl byl naplněn postupně, dosažením dílčích cílů, v devíti kapitolách práce. Práce byla rozdělena do dvou hlavních částí – teoretické a praktické. První, teoretická část, byla následně rozčleněna do sedmi kapitol. Dílčím cílem, kterého bylo dosaženo pomocí těchto kapitol, bylo přiblížení samotného pojmu zaměstnanecké benefity a zejména jejich daňové a účetní problematiky. Byl proveden detailní rozbor těchto aspektů pro vybrané zaměstnanecké výhody.

Hlavní cíl práce, posouzení daňových dopadů vybraných benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele, byl naplněn v kapitole deváté na pěti modelových příkladech. Příklady ukázaly výhodnost benefitů pro obě zúčastněné strany, výsledky byly následně vždy shrnuty a vyhodnoceny v řešení příkladů.

Druhý dílčí cíl, kterým bylo provedení analýzy nabídky zaměstnaneckých benefitů ve společnosti A. P. & P, byl realizován pomocí dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 90 % zaměstnanců společnosti. Získané výsledky byly zpracovány do grafů a popsány v desáté kapitole, součástí této kapitoly bylo také popsání nabízeného balíčku benefitů. V závěru kapitoly byly vyhodnoceny výsledky šetření a na základě těchto výsledků byly navrženy změny k optimalizaci balíčku. Navržená doporučení brala v potaz jak spokojenost zaměstnanců, tak daňové hledisko výhod a způsob jejich financování.

Závěrečná část práce, obsahující výsledky dotazníkového šetření a následná doporučení vedoucí k optimalizaci nabídky, byla na vyžádání předložena vedení společnosti A. P. & P spol. s r. o. a bude zvaženo jejich zavedení do praxe.

Seznam použité literatury

- 1) *Benefity zaměstnanců, obchodování*. Český Těšín: Poradce, [2020]. 100 otázek a odpovědí. ISBN 978-80-7365-446-7.
- 2) BENEŠOVÁ, Jana. *Firemní hity: nadčasové benefity*. [Liberec]: Centrum Kašpar, [2014]. ISBN 978-80-905552-6-6
- 3) BERÁNEK, Petr. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. Olomouc: ANAG, [2021]-. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-342-4.
- 4) BURCIN, B., KUČERA, T. (2004): Nová kmenová prognóza populačního vývoje České republiky (2003–2065). *Demografie*, 46, s. 100–111.
- 5) ČASTORÁL, Zdeněk. *Management lidského faktoru: management lidských zdrojů, management lidského kapitálu, personální management*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2013. ISBN 978-80-7452-038-9.
- 6) GERŠLOVÁ, Jana. *Dějiny moderního podnikání*. [Praha]: Professional Publishing, 2012. ISBN 978-80-7431-080-5.
- 7) HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK. *Daňové a nedaňové náklady ...* Praha: ESAP, 2022. ISBN 978-80-907398-6-4.
- 8) MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-193-3.
- 9) PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde Praha, 2009. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.
- 10) PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.
- 11) ŠTOHL, Pavel. *Daně 2022: výklad a praktické příklady*. Osmé vydání. Znojmo: Ing. Pavel Štohl, 2022. ISBN 978-80-88221-61-6.

Seznam použitých elektronických zdrojů

- 1) 5. Fond kulturních a sociálních potřeb - Účetní portál. Účetní portál [online]. Copyright © 2015 [cit. 28.02.2023]. Dostupné z: <https://www.ucetniportal.cz/wiki/html?item=8487>
- 2) BERGLOVÁ, Lucie. *Zaměstnanecké benefity a daně* [online]. kurzy.cz, 2017 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/432284-zamestnanecke-benefity-a-dane/>
- 3) Co přinesl Baťa do podnikání a time managementu? | Business Animals: Business Animals | Největší vzdělávací a informační portál pro obchodníky. [online]. Business Animals Copyright © 2023, 2021 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.businessanimals.cz/co-prinesl-bata-do-podnikani-organizace-a-time-managmentu/>
- 4) KLÍMOVÁ, Růžena. Peněžitý příspěvek na stravování v roce 2023. Ucetni-portal.cz [online]. 2023 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/penezity-prispevek-na-stravovani-v-roce-2023-2142-c.html>
- 5) TOMAN, Miloš. Motivujte zaměstnance podle Bati - Intuitivní marketing: Intuitivní marketing - nový svět prodeje a nakupování [online]. Copyright © 2023, 2022 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://intuitivnimarketing.cz/podnikani/motivace-zamestnancu-podle-bati/>
- 6) TRUHLÁŘOVÁ, Martina. Změny ve zdanění u zaměstnaneckých aut od 1. 7. 2022. Portal.pohoda.cz [online]. 2022, 27.6. 2022 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/zmeny-ve-zdaneni-u-zamestnaneckych-aut-od-1-7-20/?css=print>
- 7) Účtování na účtech 527 a 528 a rozdíly mezi nimi – Portál POHODA. Informace pro účetní a podnikatele – Portál POHODA [online]. Copyright © 2022 STORMWARE s.r.o. Jakékoliv užití obsahu včetně převzetí a šíření článků a fotografií je bez souhlasu STORMWARE s.r.o. zakázáno. [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-na-uctech-527-a-nbsp;528-a-nbsp;zakladni/>
- 8) Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyuž | epravo.cz. EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem - Sbírká zákonů, judikatura, právo [online]. Copyright © EPRAVO.CZ [cit. 06.01.2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>
- 9) Znáte zapomenutou inovaci Henryho Forda, kterou zlepšil životy zaměstnanců? | Temple of Speed. [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: <https://templeofspeed.cz/zapomenuta-inovace-henryho-forda/>

Seznam grafů

Graf 1 - Otázka č. 3.....	47
Graf 2 - Otázka č. 4.....	48
Graf 3 - Otázka č. 5.....	49
Graf 4 - Otázka č. 6.....	49
Graf 5 - Otázka č. 7.....	50
Graf 6 - Firemní automobil.....	51
Graf 7 - Dovolená nad rámec zákona	51
Graf 8 - Příspěvek na dovolenou	52
Graf 9 - Stravenky/závodní stravování	52
Graf 10 - Firemní akce.....	52
Graf 11 - Příspěvek na penzijní připojištění	53
Graf 12 - Zaměstnanecká sleva.....	53
Graf 13 - Nápoje na pracovišti.....	54
Graf 14 - otázka č. 9.....	54
Graf 15 - Otázka č. 10.....	55
Graf 16 - Otázka č. 11.....	55
Graf 17 - Otázka č. 14.....	57

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Co je to benefit?	11
Tabulka 2 – Rozdělení benefitů z hlediska formy výdajů na straně zaměstnavatele a příjmů na straně zaměstnance.....	17
Tabulka 3 - Účtování benefitů z povinných fondů	23
Tabulka 4 - Účtování benefitů z dobrovolných fondů.....	24
Tabulka 5 - Účtování benefitů z nerozděleného zisku.....	24
Tabulka 6 - Účtování benefitů na vrub nákladů	24
Tabulka 7 - Daňové výhody.....	26
Tabulka 8 - Nejvýhodnější benefity.....	27
Tabulka 9 - Výhodný benefit	27
Tabulka 10 - Neutrální benefit.....	28
Tabulka 11 - Nevýhodný benefit	28
Tabulka 12 - Daňové aspekty jednotlivých benefitů	29
Tabulka 13 - modelový příklad č.1 a) z pohledu zaměstnance, v Kč	38
Tabulka 14 - modelový příklad č.1 b) z pohledu zaměstnavatele, v Kč.....	38
Tabulka 15 - modelový příklad č.2 a) – bez automobilu	39
Tabulka 16 - modelový příklad č. 2 b) – využívá automobil.....	40
Tabulka 17 - modelový příklad č. 2 c) – nízkoemisní automobil.....	40
Tabulka 18 - modelový příklad č. 3 a) – ubytování, nepeněžitě 3 400 Kč	41
Tabulka 19 - Modelový příklad č. 3 b) - ubytování, nepeněžitě 4 500 Kč	42
Tabulka 20 - Modelový příklad č. 3 c) - ubytování, peněžitě 3 400 Kč	42
Tabulka 21 - Modelový příklad č. 4 a) - hradí 55 %	43
Tabulka 22 - Modelový příklad č. 4 b) - přispívá 70 %.....	43
Tabulka 23 - Modelový příklad č. 5 - stravenkový paušál	44
Tabulka 24 - Otázka č. 12 odpovědi	56

Seznam použitých zkratek

SP – Sociální zabezpečení

ZP – Zdravotní pojištění

DPH – Daň z přidané hodnoty

ZDP – Zákon o dani z příjmu

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

PRŮZKUM SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ S NABÍZENÝM BALÍČKEM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Vážení zaměstnanci,

čistě za účelem zpracování mé bakalářské práce s názvem *Účetní a daňové hledisko osobních nákladů a zaměstnaneckých benefitů v účetní jednotce*, si Vás dovoluji požádat o vyplnění krátkého, zcela **anonymního**, dotazníku.

Otázky v dotazníku se týkají Vaší spokojenosti s nabídkou zaměstnaneckých benefitů Vašeho zaměstnavatele.

Vyplnění dotazníku Vám zabere přibližně 5 minut.

Děkuji za Váš čas.

Tomanová Pavlína

^{*} Povinne

1. Jaké je Vaše pohlaví? *

- Žena
- Muž
- Nechci uvádět

2 Do jaké věkové skupiny patříte? *

méně než 26 let

26 - 45 let

více než 45 let

3. Jak moc je pro Vás důležitá (rozhodující) nabídka benefitů při výběru zaměstnavatele? *

	Velmi nedůležitá	Spíše nedůležitá	Ani důležitá ani nedůležitá	Spíše důležitá	Velmi důležitá
Nabídka je pro mne...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Jak moc jste obecně spokojen/a s nabídkou benefitů Vašeho zaměstnavatele? *

	Velmi nespokojen/a	Spíše nespokojen/a	Ani spokojen/a ani nespokojen/a	Spíše spokojen/a	Velmi spokojen/a
S nabídkou jsem...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 Jak dobře si přijdete ze strany svého zaměstnavatele informován/a o nabídce benefitů a možnosti jejich využívání? *

	Velmi špatně	Spíše špatně	Ani špatně ani dobře	Spíše dobře	Velmi dobře
Informován/a jsem...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Jaký benefit z nabídky Vašeho zaměstnavatele oceňujete nejvíce? Vyberte ze seznamu. *

- Firemní automobil pro soukromé využití
- Dovolena nad rámec zákona
- Příspěvek na dovolenou
- Stravenky/závodní stravování
- Firemní akce
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Zaměstnanecká sleva
- Nápoje na pracovišti - káva, slazené nápoje
- Jiné

7 Jaký benefit naopak oceňujete nejméně Vyberte ze seznamu. *

- Firemní automobil pro soukromé využití
- Dovolena nad rámec zákona
- Příspěvek na dovolenou
- Stravenky/závodní stravování
- Firemní akce
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Zaměstnanecká sleva
- Nápoje na pracovišti - káva, slazené nápoje
- Jiné

8 Ohodnoťte, prosím, dle stupnice níže, jak moc je pro Vás každý z nabízených benefitů důležitý. *

	Velmi nedůležitý	Spíše nedůležitý	Ani nedůležitý ani důležitý	Spíše důležitý	Velmi důležitý	Na benefit nemám nárok
Firemní automobil k soukromému užití	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dovolená nad rámec zákona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na dovolenou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stravenky/ závodní stravování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firemní akce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na penzijní připojištění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaměstnanec ká sleva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nápoje na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9 Jaký, pokud vůbec nějaký, benefit Vám v nabídce Vašeho zaměstnavatele chybí? Zaškrtněte vše, co platí, případně vypište jiný benefit. *

- V nabídce mi žádný benefit nechybí.
- Flexi Pass poukázky nebo karta či jiná obdobná varianta - úhrada v lékárnách, knihkupectví, volnočasové aktivity a další
- Multisport karta
- Rodinné firemní akce - např. dětský den na den dětí
- Příspěvky na kulturní akce - např. lístky do divadla
- Příspěvek na dopravu
- Benefity pro zdraví - vitamínový balíček, očkování proti chřipce, preventivní zdravotní programy
- Odborné vzdělávání zaměstnance - prohlubování kvalifikace, jazykové kurzy, odborné kurzy
- Příspěvek na určitý sport - např. plavání, tenis
- Třináctý plat
- Sick Days
- Stravenková karta - místo papírových stravenek
- Jiné

10 Srovnával/a jste někdy nabídku benefitů Vašeho zaměstnavatele s nabídkou jiných zaměstnavatelů? *

- Ano
- Ne

11. Pokud ano, přišla Vám nabídka Vašeho zaměstnavatele.....?

- lepší než u konkurence,
- srovnatelná jako u konkurence,
- horší než u konkurence.

12. Čím Vás zaujala konkurenční nabídka? Uveďte krátkou odpověď.



13. Proč Vám nabídka Vašeho zaměstnavatele přišla lepší? Uveďte krátkou odpověď.

14 Které z těchto skupin benefitů Vám přijdou nejdůležitější? Bez ohledu na to, zda je Vaším zaměstnavatelem nějaký benefit ze skupiny poskytován či nikoliv. *

Vyberte prosím maximálně 3 možnosti/í.

- Benefity pro zdraví (preventivní prohlídky, vitamínové balíčky)
- Volný čas (vstupenky do divadla, pružná pracovní doba)
- Sociální aspekty života (penzijní připojištění)
- Vzdělávání a rozvoj (studijní volno, placené kurzy)
- Neformální akce a podpora vztahů (vánoční večírek, rodinný den)
- Jiné (venkovní zázemí pro trávení pracovních přestávek, nápoje zdarma na směnách)

15. Prostor pro Vaše případné poznámky.

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

 Microsoft Forms