

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Zdaňování příjmů zaměstnanců a zaměstnanecké benefity

Bakalářská práce

2021

Romana Havlová

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Romana Havlová**
Osobní číslo: **E18732**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Téma práce: **Zdaňování příjmů zaměstnanců a zaměstnanecké benefity**
Zadávající katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

Zásady pro vypracování

Cílem práce bude provést zhodnocení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového a účetního a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

Osnova:

- Právní úprava zaměstnaneckých benefitů.
- Zaměstnanecké benefity z pohledu daňového a účetního.
- Aplikace problematiky.
- Formulace závěrů a doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BOŘIVOJ, Š. a kol., Abeceda mzdové účetní 2020. Olomouc: Anag, 2020. ISBN: 978-80-7554-253-3.
KRBEČKOVÁ, M., PLESNÍKOVÁ, J. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-261-8.
MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-361-9.
MACHÁČEK, I., Optimalizace daně z příjmů fyzických osob – Postupy, jak platit co nejnižší daň. Olomouc: Anag, 2019. ISBN: 978-80-7554-195-6.
PELECH, P., RINDOVÁ, I. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020. Olomouc: Anag, 2020. ISBN 978-80-7554-255-7.
VYBÍHAL, V. Mzdové účetnictví 2020: praktický průvodce. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-1032-2.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. František Sejkora, Ph.D.**
Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

L.S.

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2020

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji:

Práci s názvem *Zdaňování příjmů zaměstnanců a zaměstnanecké benefity* jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 20. 4. 2021

Romana Havlová

PODĚKOVÁNÍ

Touto cestou děkuji vedoucímu mé bakalářské práce, Ing. Františkovi Sejkorovi, Ph.D., za jeho trpělivý přístup, čas věnovaný konzultacím, a především za pomoc a věcné připomínky k této práci.

Mé další poděkování patří mé rodině, která mě vždy podporovala, a zejména pak starší sestře, která mi k práci poskytla cenné připomínky a věcnou kritiku.

ANOTACE:

Bakalářská práce na téma *Zdaňování příjmů zaměstnanců a zaměstnanecké benefity* je zaměřena na daň z příjmů, výpočet a účtování mzdy a benefity. V teoretické části jsou stručně vymezeny základní pojmy, které se týkají mzdy, a následně je mzda vypočítána a zaúčtována. Je zde také definován pojem daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Následně se práce zaměřuje na benefity, které definuje a rozvádí z účetního a daňového hlediska. V empirické části je představena společnost XY, a.s., ve které je zkoumáno pomocí dotazníkového šetření, jaké benefity zaměstnanci preferují a jakou mají znalost ohledně zákona o dani z příjmů.

KLÍČOVÁ SLOVA:

Zaměstnanecké benefity, daň, mzda, účtování, odměňování

TITLE:

Taxation of employee income and employee benefits

ANNOTATION:

The bachelor's thesis on the topic of employee income taxation and employee benefits is focused on income tax, calculation and accounting of wages and benefits. In the theoretical part, we briefly define the basic concepts that relate to wages, and then we calculate and account the wages. The term personal income tax from dependent activity is also defined here. Subsequently, the work focuses on the benefits that we define and distribute from an accounting and tax point of view. The practical part introduces the company XY, a.s., in which we examine using a questionnaire survey, what benefits employees prefer and what their knowledge of the Income Tax Act is.

KEYWORDS:

Employee benefits, tax, wage, accounting, remuneration

OBSAH

SEZNAM TABULEK A ILUSTRACÍ.....	9
SEZNAM ZKRATEK.....	11
ÚVOD.....	12
TEORETICKÁ ČÁST	13
1 ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	13
1.1 Zákoník práce.....	13
1.2 Kolektivní smlouvy	13
1.3 Základní pojmy	14
1.4 Druhy mezd.....	17
1.5 Složky mzdy.....	17
2 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI.....	20
2.1 Příjmy ze závislé činnosti.....	21
2.2 Nezdánitelné peněžní i nepeněžní příjmy	21
2.3 Zdanění příjmů	22
3 BENEFITY	26
3.1 Způsoby financování benefitů.....	26
3.2 Vybrané poskytování plnění z hlediska FKSP a sociálního fondu	28
3.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů v kontextu právních předpisů	29
3.4 Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů.....	31
3.5 Daňové řešení vybraných benefitů.....	34
4 VÝPOČET A ÚČTOVÁNÍ MZDY	39
4.1 Výpočet mzdy	39
4.2 Účtování mzdy	40
5 POROVNÁNÍ VÝHODNOSTI BENEFITU OPROTI ZVÝŠENÍ MZDY.....	42
5.1 Varianta A	42
5.2 Varianta B	43
5.3 Porovnání varianty A a B.....	43

EMPIRICKÁ ČÁST	44
6 SPOLEČNOST XY, A.S.....	44
6.1 Dotazníkové šetření.....	44
6.2 Cíle a hypotézy.....	45
6.3 Realizace výzkumu	45
6.4 Vyhodnocení hypotéz.....	50
6.5 Shrnutí výsledků a doporučení.....	53
ZÁVĚR	56
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	58
SEZNAM PŘÍLOH.....	62

SEZNAM TABULEK A ILUSTRACÍ

Tabulky

Tabulka 1 - Slevy na dani	23
Tabulka 2 - Poskytovaná plnění z FKSP	28
Tabulka 3 - Poskytovaná plnění ze sociálního fondu	29
Tabulka 4 - Účtování do nákladů.....	32
Tabulka 5 - Účtování z FKSP	33
Tabulka 6 - Účtování ze zisku po zdanění	34
Tabulka 7 - Účtování ze sociálního fondu	34
Tabulka 8 - Státní příspěvky a daňové úlevy pro rok 2021	36
Tabulka 9 - Přehled daňového řešení pro vybraných benefitů.....	38
Tabulka 10 - Výpočet mzdy.....	39
Tabulka 11 - Výpočet a zaúčtování mzdy.....	41
Tabulka 12 - Výpočet u zaměstnance varianta A	42
Tabulka 13 - Výpočet u zaměstnavatele varianta A	42
Tabulka 14 - Porovnání varianty A a B	43
Tabulka 15 – Pozorované četnosti	51
Tabulka 16 – Očekávané četnosti	51
Tabulka 17 – Vypočtené hodnoty pro χ^2 test nezávislosti	52
Tabulka 18 – Pozorované četnosti	52
Tabulka 19 – Očekávané četnosti	53
Tabulka 20 – Vypočtené hodnoty pro χ^2 test nezávislosti	53

Obrázky

Obrázek 1 – Minimální mzdy v ČR.....	15
Obrázek 2 – Vyhodnocení otázky č. 1	46
Obrázek 3 – Vyhodnocení otázky č. 3	46
Obrázek 4 – Vyhodnocení otázky č. 5	47
Obrázek 5 – Vyhodnocení otázky č. 8	48
Obrázek 6 – Vyhodnocení otázky č. 12	48
Obrázek 7 – Vyhodnocení otázky č. 9	49
Obrázek 8 – Vyhodnocení otázky č. 10	49
Obrázek 9 – Vyhodnocení otázky č. 11	50

SEZNAM ZKRATEK

- DPP – Dohoda o provedení práce
- DPČ – Dohoda o pracovní činnosti
- MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- ZTP/P – Zvlášť těžce postižený s průvodcem
- ZM – Základní mzda
- HM – Hrubá mzda
- ČM – Čistá mzda
- MD – Má dáti
- D – Dal
- FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb
- ZDP – Zákon o dani z příjmů
- ZP – Zákoník práce

ÚVOD

Motivací pro zvolení daného tématu bakalářské práce byla touha lépe porozumět současné situaci týkající se mezd a benefitů, protože se to dotýká téměř všech lidí v produktivním věku a po ukončení studií na UPCE to bude ovlivňovat i můj život.

V dnešní době je většina lidí v produktivním věku závislá na pravidelném příjmu. Lidé však už mnohdy za svou práci nepožadují pouze mzdu, ale i benefity, ať už v podobě peněžní (např. 13. plat, příspěvky na kulturu, sport apod.) nebo nepeněžní (např. služební auto, sick days, home office apod.).

Proč se však v posledních letech stávají benefity tak oblíbeným doplňkem mzdy? Jednou z pravděpodobných příčin je nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců na trhu práce. Proto se jednotlivé firmy musí pomyslně předhánět v tom, co nad rámec běžné mzdy, svým zaměstnancům nabídnou. Zároveň se pomocí různých benefitů snaží přispívat k posílení pozitivního vztahu zaměstnanců k zaměstnavateli. Nespokojený zaměstnanec nebude odvádět svou práci tak dobře jako jeho spokojený kolega, případně bude mít tendence utéci ke konkurenci, kde bude mít zajímavější ohodnocení či zmiňované benefity.

Cílem předložené bakalářské práce je provést zhodnocení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového a účetního, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a empirické.

Teoretická část je rozdělena do pěti tematických celků, kterými jsou: odměňování pracovníků; daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti; benefity; výpočet a účtování mzdy; porovnání výhodnosti benefitu oproti zvýšení mzdy.

Empirická část se zaměřuje na provedení výzkumu, který byl realizován na náhodně zvoleném vzorku 107 zaměstnanců v rámci jedné firmy, a to formou dotazníkového šetření. Cílem výzkumu bylo zjistit jaké benefity zaměstnanci dostávají, zda je benefity motivují k vyšším pracovním výkonům a zda se orientují v zákoně o dani z příjmů (dále jen ZDP) a vnímají, proč je pro zaměstnavatele, ale i pro ně, výhodné využívat benefity namísto zvýšení mzdy.

V závěru práce je uvedena možná inspirace pro zaměstnavatele, týkající se toho, jak lze zvýšit spokojenost zaměstnanců.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

V současné době jsou pracovní podmínky na území České republiky stanoveny v *Listině základních práv a svobod*. Uvádí se v ní, že všem zaměstnancům náleží za stejnou práci stejná mzda či plat. Zároveň je zdůrazněno, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“¹

1.1 Zákoník práce

Zákoník práce upravuje převážnou část českého pracovního práva a je upraven *zákonem* č. 262/2006 Sb. Nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007, a tím nahradil normu z roku 1965. Od roku 2006 byl nový zákoník práce několikrát novelizován, významnou novelizací prošel v roce 2012 a poslední pak v roce 2020.²

Zákoník práce definuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Určuje vznik, změny a skončení pracovního poměru. Dále stanovuje pracovní dobu a dobu na odpočinek, odměňování, dovolenou, dohody konané mimo pracovní poměr, kolektivní smlouvu, překážky v práci, náhradu škody, péči o zaměstnance a náhrady výdajů zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. Zákoník práce upravuje v mnoha ohledech práva a povinnosti pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.³

1.2 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy jsou uzavírány mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Obsahem jsou pracovní a mzdové podmínky pro zaměstnance.⁴

¹ *Listina základních práv a svobod*: Hlava čtvrtá; Čl. 28 [online]. 1. 1. 1999 [cit. 2020-09-16]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava-4-clanek-28>

² *BOZP: slovník pojmu z oblasti BOZP* [online]. © 2020 CRDR spol. s r.o. [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/zakonik-prace/>

³ *Zákoník práce* [online]. [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://firmy.finance.cz/zaměstnanci/informace/pruvodce-zakonik-prace/>

⁴ *Právo: Kolektivní smlouva* [online]. © 2019, ALTAXO SE [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/zacatek-podnikani/pravo/co-je-to-kolektivni-smlouva>

Kolektivní smlouvy se dělí na:⁵

- Kolektivní smlouvy podnikové – jsou uzavřené mezi jedním zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, které u něj působí. Platí pouze v rámci tohoto zaměstnavatele (podniku).
- Kolektivní smlouvy vyššího stupně – jsou uzavřené mezi svazem zaměstnavatelů a odborovými organizacemi. Takové kolektivní smlouvy mohou potom platit i pro celé průmyslové odvětví a mohou být zveřejněny i ve sbírce zákonů.

1.3 Základní pojmy

V každé pracovní smlouvě musí být stanoveno, jak bude konkrétní zaměstnanec ohodnocen. Za provedenou práci mu náleží mzda, plat nebo odměna z dohody.

1.3.1 Mzda

Zákoník práce pojem mzda formuluje takto: „*Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“⁶

Dále se v zákoníku práce uvádí, že mzda musí být sjednána před výkonem příslušné práce, a to v písemné podobě. Mzdu zaměstnavatel sjednává ve smlouvě nebo ji může stanovit vnitřním předpisem, případně mzdovým výměrem. Zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí mzdu vždy zpětně, za předcházející měsíc.

Mzdu můžeme definovat jako odměnu poskytovanou zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci v soukromém sektoru.⁷

1.3.1.1 Minimální mzda

Minimální mzda je v základním pracovněprávním vztahu nejnižší možnou výší odměny za odvedenou práci. Do minimální mzdy se nezahrnuje práce přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

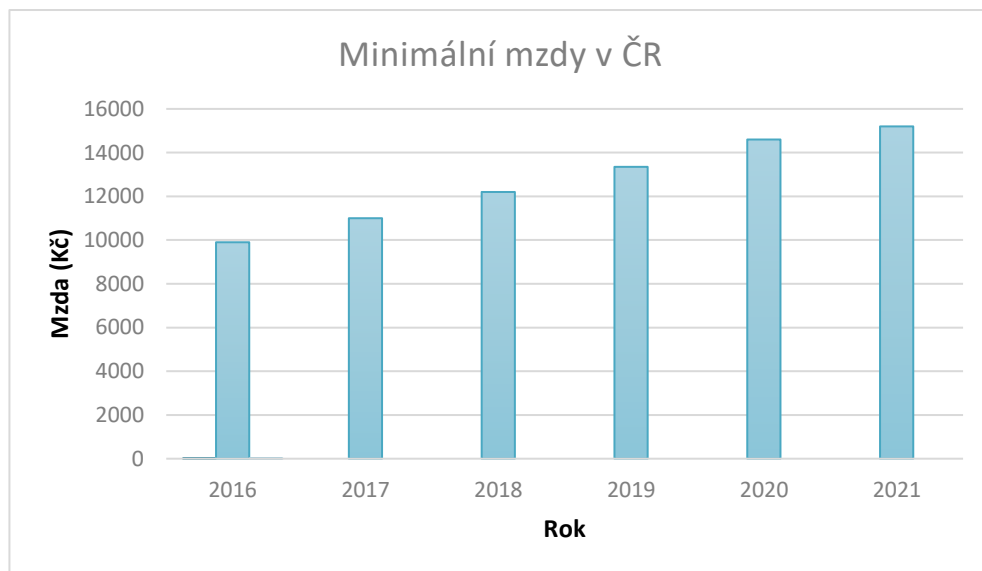
⁵ *Kolektivní smlouva: Rozdělení* [online]. © 2021 Wolters Kluwer ČR, a. s., 26. 2. 2016 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/srovnani-pravni-upravy-kolektivnich-smluv-kolektivnich-dohod-1-cast>

⁶ ČESKO, 2006, č. 262, § 109 odst. 2

⁷ *Mzdy* [online]. 6. 3. 2014 [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: http://www.ministerstvomfinanci.cz/detail-clanku/43_mzdy.html

O výši minimální mzdy rozhoduje vláda a zaměstnavatel musí toto nařízení respektovat. V roce 2021 je stanovena minimální mzda na 15 200 Kč.⁸

Na obrázku 1 je znázorněno, jak se od roku 2016 do roku 2021 zvedla minimální mzda. Rozdíl mezi roky 2016–2021 je 5 300 Kč. Data jsou čerpána z MPSV.⁹



Obrázek 1 – Minimální mzdy v ČR

1.3.1.2 Zaručená mzda

Zaručená mzda je odstupňovaná podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle toho zákon stanovuje osm stupňů.¹⁰ Minimální zaručená mzda vychází z toho, že v jednom týdnu bude odpracováno 40 h a je stejná jako minimální mzda – tedy 15 200 Kč.¹¹

⁸ *Mzda a mzdové tarify* [online]. © 2021 RRAJM Regionální rozvojová agentura jižní Moravy [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: <https://survival.rrajm.cz/cz/survival-kit/v-zamestnanost-a-pracovni-legislativa/mzda-a-mzdove-tarify/>

⁹ *Vývoj minimální mzdy* [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí, 14. 12. 2020 [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

¹⁰ *Zákony pro lidi: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>

¹¹ *Základní mzdové pojmy* [online]. [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.oalib.cz/openschool/mod/book/tool/print/index.php?id=809>

1.3.2 Plat

Plat můžeme definovat jako peněžitou odměnu za odvedenou práci, která je zaměstnanci vyplácena ve státním sektoru.

Zaměstnavatelem může být podle *zákona č. 262/2006 Sb.* pouze: „*stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, regionální rada regionu soudržnosti, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.*“¹²

1.3.3 Odměna z dohody

Odměna z dohody je peněžité plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Dohoda o provedení práce¹³ (DPP) je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve kterém se nejedná o pracovní poměr. Zaměstnanec je tzv. brigádník. Tuto dohodu velmi často využívají studenti. DPP musí být stanovena písemně, jinak není platná. Zaměstnanec nesmí překročit u stejného zaměstnavatele více jak 300 h ročně. Pokud je výše výdělku zaměstnance v částce do 10 000 Kč a zaměstnanec má zároveň podepsané prohlášení k dani, které může uplatnit pouze u jednoho zaměstnavatele, tak se z dohody neodvádí zdravotní a sociální pojištění. Zmíněné prohlášení k dani znamená, že může uplatnit slevu například na poplatníka, studenta atd. Pokud částka přesáhne 10 000 Kč, anebo zaměstnanec nemá podepsané prohlášení k dani, odvodům ZP a SP bude podléhat.

Dohoda o pracovní činnosti¹⁴ (DPČ) je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve kterém se nejedná o pracovní poměr. Dohoda musí mít i v tomto případě písemnou podobu. Oproti pracovnímu poměru, kde je výpovědní lhůta 3 měsíce, je u DPČ zkrácena pouze na 15 dní. Pokud měsíční odměna přesáhne částku 3 500 Kč, je zaměstnavatel povinen strhávat zdravotní a sociální pojištění.¹⁵

¹² ČESKO, 2006, č. 262, § 109 odst. 3

¹³ ČESKO, 2006, č. 262, § 75

¹⁴ ČESKO, 2006, č. 262, § 76 zákon

¹⁵ *Přehled pro rok 2021: DPP a DPČ* [online]. © 1998 – 2021 Internet Info, 29.1.2021 [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-v-roce-2021/>

1.4 Druhy mezd

1.4.1 Hrubá mzda

Hrubá mzda je odměnou za odvedenou práci před zdaněním a jinými odvody. Tuto částku zaměstnanec nedostane.

Vzorec:

$$\text{hrubá mzda} = \text{základní mzda} + \text{osobní ohodnocení, příplatky, prémie a odměny} + \text{náhrada mzdy}^{16}$$

1.4.2 Čistá mzda

Čistá mzda je odměnou za odvedenou práci po odečtení povinných odvodů. V některých případech zaměstnanec nebude platit zálohu na daň z příjmu, protože má nárok na tzv. daňový bonus.

Čistou mzdu může zaměstnanec dostat v rámci výplaty, ale u některých zaměstnanců to není konečná částka.

Vzorec:

$$\text{čistá mzda} = \text{hrubá mzda} - \text{zákonné srážky}^{17}$$

1.4.3 Částka k výplatě

Některým zaměstnancům se může ještě z čisté mzdy odečíst např. stravné, spoření, alimony atd. Například stravné si určuje sám zaměstnanec, zatímco naopak alimony určuje soud, pokud je zaměstnanec dlužníkem. V jiných případech se může k čisté mzdě přičíst náhrada mzdy za nemoc.¹⁸

Po odečtení či přičtení těchto složek je získána výsledná částka k výplatě, kterou zaměstnanec obdrží.

1.5 Složky mzdy

V odborné literatuře není jednoznačný názor na rozdělení jednotlivých složek mzdy. V knize *Ekonomika pro střední odborná učiliště a veřejnost* dělí Lydia Čistá¹⁹ složky mzdy na: základní složku, příplatky k základní mzdě, prémie a odměny. Podle knihy *Ekonomie: stručný*

¹⁶ ČISTÁ, Lydia. *Ekonomika pro střední odborná učiliště a veřejnost*. Praha: Fortuna, 2007, s. 77.

¹⁷ ČISTÁ, ref. 16, s. 77.

¹⁸ ČISTÁ, ref. 16, s. 77.

¹⁹ ČISTÁ, ref. 16, s. 73-75.

přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech dělí Jena Švarcová²⁰ mzdu na základní a dále na hmotné a nehmotné odměny. Pro tuto bakalářskou práci jsou složky mzdy rozděleny na základní (pevnou) a pohyblivou složku.²¹

1.5.1 Základní (pevná) složka

Formy základní mzdy:

- Časová mzda – je vyplácen mzdový tarif za jednotku času. Mzdový tarif se vztahuje na skutečně odpracovanou dobu. U časové mzdy nezáleží na výkonu pracovníka.
- Úkolová mzda – zde je pracovník odměňován za množství odvedené práce. Jsou stanoveny výkonové normy.
- Podílová mzda – mzda je stanovena podílem pracovníka na hodnotě vyjádřených výsledcích práce např. na tržbách, výkonu, ...
- Kombinovaná mzda – zde je kombinace předchozích forem, např. zaměstnanec je odměňován z části mzdou časovou a z části mzdou úkolovou.

1.5.2 Pohyblivá složka mzdy

Součástí pohyblivé složky mzdy je část určená k motivaci jednotlivých zaměstnanců, kterou stanovuje zaměstnavatel, a část vyplývající z právní úpravy, která je definována *zákonem č. 262/2006 Sb.*

1) Pohyblivé složky mzdy určené k motivaci

Do části pohyblivé složky mzdy, která je určena k motivaci zaměstnanců, patří: prémie, odměny, osobní ohodnocení a podíl na výsledku hospodaření.

Prémie se zaměstnanci dávají, aby se zvýšila jeho výkonnost. Hodnotí se pomocí ukazatelů jako je např. čas, množství, kvalita, ... Odměny jsou vypláceny zaměstnanci, který má výborné výsledky, splní mimořádný úkol, dlouhodobě zastupuje jiného zaměstnance, prokazuje pracovní obětavost atd. Osobní ohodnocení je individuální hodnocení vedoucím pracovníkem podle předem stanovených kritérií. Podíl na výsledku hospodaření znamená, že zaměstnanec dostane část ze zisku.

²⁰ ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín: CEED, 2011, s. 201.

²¹ *Mzdy: Složky mzdy* [online]. [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.danovy-portal.com/mzdy>

2) Pohyblivé složky mzdy vyplývající z právní úpravy

a) Náhrada mzdy

- **Překážky v práci ze strany zaměstnance:** z důvodu dočasné neschopnosti (lze zařadit karanténu nebo překážky z důvodu školení a jiné formy přípravy nebo studia).
- **Překážky v práci ze strany zaměstnavatele:** prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (např. závada, kterou nezpůsobil zaměstnanec) a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (např. při dočasném omezení odbytu).

b) Příplatky k základní mzdě

Příplatky k základní mzdě se vyplácejí zaměstnanci, který pracuje za obtížnějších podmínek. Patří sem: práce přesčas; v noci; v sobotu a v neděli; ve svátek a ve ztíženém pracovním prostředí. Při práci přesčas dostává zaměstnanec příplatek, který činí nejméně 25 % z průměrného výdělku. Za práci ve svátek dostává zaměstnanec 100 % z průměrného výdělku. Za práci v noci, sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí dostává zaměstnanec nejméně 10 % z průměrného výdělku. Za práci ve ztíženém prostředí je považováno např. vysoká koncentrace prachu, vysoká koncentrace chemických látek, pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity stanovené zvláštním právním předpisem a další.

2 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je legislativně zakotvena v *zákoně č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů*. Tato daň se zdaňuje u zaměstnavatele a může být odváděna formou měsíčních záloh na daních anebo jako srážková daň. Výpočet provádí zaměstnavatel a tuto daň také odvádí státu.

Poplatníkem této daně je fyzická osoba. Fyzická osoba je pojem, který slouží k označení člověka jako jedince, který toto označení získává okamžikem svého narození a ztrácí jej v okamžiku své smrti.²²

U fyzických osob rozeznáváme dvě právní způsobilosti:²³

- 1) *Způsobilost k právům a povinnostem* – to je právní subjektivita, která umožňuje člověku účastnit se právního vztahu. Právní subjektivitu má také nenarozené dítě, které může po svém narození např. zdědit majetek.
- 2) *Způsobilost k právním úkonům* – vzniká narozením a je pro všechny stejná, ale v plném rozsahu vzniká fyzické osobě po dosažení plnoletosti neboli věku 18 let. Fyzická osoba může vlastním jednáním zakládat, měnit a rušit právní vztahy, rovněž nabývat práva a zavazovat se k povinnostem. Fyzická osoba může být zbavená způsobilosti k právním úkonům neboli tzv. svéprávnosti anebo může být její způsobilost omezena.

Pro správné zdanění příjmů je důležité znát daňové postavení příjemce. Toto postavení můžeme rozdělit do dvou kategorií: zda je poplatník daňovým rezidentem ČR nebo není. Pokud poplatník bydlí v České republice a zde i vykonává práci, o jeho rezidenství není pochyb. Daňovým rezidentem ČR je i osoba, která se na území ČR zdržovala nejméně 183 dní v příslušném kalendářním roce.

Pokud je poplatník daňovým rezidentem ČR, má daňovou povinnost na příjmy, které jsou ze zdrojů na území České republiky, ale i na příjmy, které jsou ze zdrojů zahraničních.²⁴

²² *Fyzická osoba* [online]. © 2020 Hypo na míru s.r.o. [cit. 2020-09-16]. Dostupné z: <https://www.hypenamiru.cz/slovník-pojmu/fyzicka-osoba/>

²³ *Občanské právo: Fyzická osoba: právní způsobilost* [online]. [cit. 2020-09-18]. Dostupné z: https://www.spszengrova.cz/wp-content/uploads/2020/04/OBN_3_roc_Obcanskepravo_SKR.pdf

²⁴ ČESKO, 1992, č. 586, § 2

Poplatník, který je daňovým nerezidentem, má daňovou povinnost pouze na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky. Mezi daňové nerezidenty patří fyzická osoba, která na území ČR nemá trvalé bydliště, či se zde nezdržuje delší dobu, než je 183 dnů v příslušném kalendářním roce, a dále i poplatníci, kteří se na území České republiky zdržují déle než 183 v roce, avšak pouze za účelem studia nebo léčení.²⁵

2.1 Příjmy ze závislé činnosti

Mezi příjmy ze závislé činnosti patří: příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního poměru; funkčního požitku; práci člena družstva; společníka společnosti s ručením omezeným; komanditisty komanditní společnosti; člena orgánu právnické osoby; likvidátora atd.²⁶

U výše jmenovaných příjmů ze závislé činnosti nezáleží na tom, zda jsou tyto příjmy: pravidelné nebo jednorázově vyplacené; je na ně právní nárok nebo nikoliv; zda je dostává zaměstnanec nebo osoba, na kterou přešlo příslušné právo; jsou zaměstnanci vypláceny nebo jsou mu připsány k dobru, anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance např. na doplňkové penzijní spoření atd.; zda jde o příjmy zaměstnance vyplácené zaměstnavatelem z nákladů, nebo ze zisku na způsob podílů zaměstnanců na hospodářských výsledcích; jsou formou stravného nad limity uvedené ve vyhlášce nebo fungují jako nepeněžní bezúplatná plnění (nepeněžní dary) z fondu kulturních a sociálních potřeb.²⁷

2.2 Nezdánitelné peněžní i nepeněžní příjmy

Mezi nezdanitelné peněžní i nepeněžní příjmy patří příjmy, které nejsou předmětem daně, a příjmy, které předmětem daně sice jsou, ale jsou od ní osvobozeny.

Příjmy, které nejsou předmětem daně, nepodléhají jejímu zdanění. Patří sem: cestovní náhrady zaměstnanců, které nepodléhají zdanění do výše stanovené zákoníkem práce; hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů; záloha poskytnutá zaměstnanci na výdaje provedené jménem zaměstnavatele; náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a dalších předmětů pro výkon práce; povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce stanovená právním předpisem.²⁸

²⁵ ČESKO, 1992, č. 586, § 2 odst. 3

²⁶ ČESKO, 1992, č. 586, § 6 odst. 1

²⁷ ČESKO, 1992, č. 586, § 6 odst. 3

²⁸ ČESKO, 1992, č. 586, § 6 odst. 7

Druhou skupinou jsou osvobozené příjmy, které jsou předmětem daně, ale jsou od ní osvobozeny. Daňové osvobození se vztahuje např. na dávky v nezaměstnanosti, nemocenské dávky, dávky státní sociální podpory atd. Dále jsou např. osvobozeny tyto příjmy: hodnota nealkoholických nápojů; stravování na pracovišti; hodnota přechodného ubytování; poskytování zaměstnancům bezplatné či zlevněné jízdenky, pokud zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu osob; příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny; osvobození příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění; zaškolení pracovníků.²⁹

2.3 Zdanění příjmů

Jakým způsobem se bude u zaměstnance provádět zdanění záleží na tom, zda poplatník učinil nebo neučinil prohlášení k dani. Prohlášení k dani může mít zaměstnanec podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele v daném kalendářním měsíci. Pokud zaměstnanec má dvě zaměstnání, může si vybrat, kde pro něho bude výhodnější mít podepsané prohlášení k dani, a tak učinit. Prohlášení podepíše zaměstnanec do 30 dnů po nástupu do zaměstnání. Prohlášení pak podepisuje zaměstnanec každý rok do 15. února. V zaměstnání, kde zaměstnanec toto prohlášení nemá podepsané, nemůže požadovat slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti.³⁰

2.3.1 Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani

Prohlášení k dani může zaměstnanec předložit buď v listinné nebo elektronické podobě.

Od roku 2021 je superhrubá mzda zrušena a daň se vypočítává z hrubé mzdy při 15 % daňové sazbě. Ta je snížena o jednu dvanáctinu částky na poplatníka. Dále, pokud má na to poplatník právo, může uplatnit slevy na studenta, invaliditu, držitele průkazu ZTP/P a daňové zvýhodnění na vyživované děti. V průběhu roku se nezapočítává sleva na dani na manžela/manželku.³¹ Pro příjmy, které ročně přesáhnou 48násobek průměrné mzdy, se zavádí 23 % daňové pásmo.

²⁹ ČESKO, 1992, č. 586, § 6 odst. 9

³⁰ *Daně: Daňové prohlášení* [online]. 1. 2. 2020 [cit. 2020-09-18]. Dostupné z: <https://vimjakna.cz/dane/danove-prohlaseni/>

³¹ *Čistá mzda: popis výpočtu čisté mzdy* [online]. [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>

2.3.2 Zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani³²

V České republice se užívají dva způsoby zdanění v případech, kdy zaměstnanec nemá podepsané prohlášení k dani.

- a) Srážková daň ve výši 15 %.
- b) Daňová záloha ve výši 15 %.

Pokud má zaměstnanec příjem na základě dohody o provedení práce, který nepřesahuje částku 10 000 Kč hrubého za kalendářní měsíc, srazí zaměstnavatel tento příjem srážkovou daní a to sazbou 15 % ze základu, kterým je příjem na základě dohody o provedení práce. Srážková daň se dále vztahuje na příjmy, které nepřesahují u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku 3 500 Kč.

Pokud zaměstnanec má příjmy na základě dohody o provedení práce vyšší než 10 000 Kč hrubého, potom zaměstnavatel srazí z těchto příjmů měsíční daňovou zálohu.

2.3.3 Slevy na dani pro rok 2021

V následující tabulce jsou představeny slevy, které může použít poplatník, jenž podepsal prohlášení k dani. K slevám jsou připsané roční i měsíční slevy, které poplatník může dostat za určitých podmínek.

Tabulka 1 - Slevy na dani³³

Sleva	Roční sleva na dani v Kč	Měsíční sleva na dani v Kč
Na poplatníka	27 840	2 320
Na manžela/manželku	24 840	Neuplatňuje se
Základní sleva na invaliditu pro invaliditu I. nebo II. Stupně	2 520	210
Rozšířená sleva na invaliditu pro invaliditu III. Stupně	5 040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16 140	1 345
Na studenta	4 020	335

³² Daň z příjmu: Poplatník bez prohlášení k dani [online]. © 1997 - 2021 by Dashöfer Holding, 2.3.2021 [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/poplatnik-bez-ucineneho-prohlaseni-k-dani-z-prijmu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElwbxjXlw96S6gbZeCs7czek5HQe17IRg/>

³³ Čistá mzda: popis výpočtu čisté mzdy [online]. [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>

2.3.3.1 Sleva na poplatníka

Na tuto slevu má nárok každá fyzická osoba, která podepsala prohlášení k dani. Výše slevy nezáleží na tom, kolik měsíců ve zdaňovacím období poplatník pobíral zdanitelný příjem, protože sleva bude vždy stejná, a to ve výši 27 840 Kč ročně.³⁴

2.3.3.2 Sleva na manžela/manželku

Slevu může využít fyzická osoba, která žije ve společné domácnosti a může uplatnit slevu pouze pokud manžel/manželka nemá vlastní příjem přesahující ve zdaňovacím období částku 68 000 Kč. Pokud manželovi/manželce byl přiznán nárok na průkaz ZTP/P částka 24 840 Kč se zvyšuje na 49 680 Kč neboli na dvojnásobek původní částky.³⁵

Slevu na manžela/manželku může využít i partner. Partner je osoba, která uzavřela registrované partnerství.³⁶

2.3.3.3 Základní sleva na invaliditu

Na tuto slevu má nárok poplatník, kterému je přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění anebo zanikl-li nárok na invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu.³⁷

2.3.3.4 Rozšířená sleva na invaliditu

Rozšířenou slevu na invaliditu může využít poplatník, kterému je:³⁸

- a) přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že je invalidní ve třetím stupni;
- b) zanikl-li nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu;
- c) poplatník je invalidní ve třetím stupni, ale jeho žádost o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není invalidní ve třetím stupni.

³⁴ ČESKO, 1992, č. 586, § 35ba odst. 1 písm. a)

³⁵ ČESKO, 1992, č. 586, § 35ba odst. 1 písm. b)

³⁶ PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020*. 28. vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Daně (ANAG), s. 86–87.

³⁷ ČESKO, 1992, č. 586, § 35ba odst. 1 písm. c)

³⁸ ČESKO, 1992, č. 586, § 35ba odst. 1 písm. d)

2.3.3.5 Sleva na dani na držitele průkazu ZTP/P

Slevu může využít poplatník, kterému je přiznán nárok na průkaz ZTP/P.³⁹

2.3.3.6 Sleva na studenta

Slevu může využít poplatník, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to do dovršení věku 26 let anebo do věku 28 let, pokud jde o prezenční formu studia v doktorském studijním programu.⁴⁰

2.3.4 Daňové zvýhodnění⁴¹

Zde se rozumí daňové zvýhodnění, které může využít poplatník na vyživované dítě ve společné hospodářící domácnosti, (pokud podepsal prohlášení k dani).

Stanovené částky:

- Na první dítě 1 267 Kč měsíčně a ročně tato částka vychází na 15 204 Kč.
- Na druhé dítě 1 617 Kč měsíčně a ročně tato částka vychází na 19 404 Kč.
- Na třetí a na každé další vyživované dítě 2 017 Kč měsíčně a ročně tato částka vychází na 24 204 Kč.

³⁹ ČESKO, 1992, č. 586, § 35ba odst. 1 písm. e)

⁴⁰ ČESKO, 1992, č. 586, § 35ba odst. 1 písm. f)

⁴¹ ČESKO, 1992, č. 586, § 35c odst. 1

3 BENEFITY

Benefity poskytuje zaměstnavatel svému zaměstnanci nad rámec sjednané mzdy. Mohou mít peněžní i nepeněžní formu a slouží ke zvýšení spokojenosti a motivace zaměstnanců. Pokud je správně nastaven systém odměňování se systémem zaměstnaneckých výhod, zvýší to podnikovou konkurenceschopnost na trhu práce. Pomocí benefitů si mohou zaměstnavatelé udržet zaměstnance, o které nechtějí přijít. Dalším dobrým důvodem pro zavedení benefitů může být to, že s jejich pomocí mohou zaměstnavatelé zajistit dobrou duševní a fyzickou kondici svých podřízených.

Zaměstnanecké benefity lze, podle Ivana Macháčka⁴², rozdělit do několika skupin: zdravotní benefity; důchodové benefity; benefity poskytované na pracovišti; benefity zaměřené na využití pracovního volna; benefity směřující ke vzdělání; platové a finanční benefity; benefity směřující k vybavení zaměstnance.

Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity zaměstnavatelem:⁴³ příspěvek na stravování (nejčastěji formou stravenek); příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců; příspěvek na sportovní a kulturní využití zaměstnance; příspěvky na penzijní spoření; sick days; delší dovolená nad rámec zákonné výměry; umožnění práce z domova (home office); bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely; prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je jejich obvyklá cena; zřizování firemních školek; zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání. Sick day představuje zdravotní volno, kdy zaměstnanec nemusí předkládat od svého lékaře neschopenku.

3.1 Způsoby financování benefitů

Obecně lze financování benefitů rozdělit na plnění z Fondů (FKSP; sociální fond), plnění ze zisku a plnění jako nedaňový náklad (na vrub nákladů, které nejsou daňově uznatelné).

⁴² MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně (Wolters Kluwer ČR), s. 1.

⁴³ MACHÁČEK, ref. 42, s. 4–5.

3.1.1 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

Fond kulturních a sociálních potřeb se řídí *vyhláškou č.114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb*⁴⁴. Podle této vyhlášky je fond určen pro organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky a státní podniky.

Tvorba FKSP je upravena § 2 *vyhlášky č.114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb*⁴⁵ a říká, že fond je tvořen základním přidělem, který činí v organizačních složkách státu a v příspěvkových organizacích 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. Dalšími příjmy fondu jsou náhrady škod od pojišťoven, kde se náhrada škody vztahuje k majetku, který byl pořízen plně ze zdrojů fondu, nebo na něj bylo z fondu částečně přispěno.

FKSP nelze použít pro zaměstnance, kteří jsou v organizaci na základě dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti.

V § 4 až § 14 *vyhlášky č.114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb*⁴⁶ je stanoveno, na jaké účely může být FKSP využit, a to na např.: rekreace, stravování, kultura, vzdělávání, tělovýchova, sport, sociální výpomoci a zápůjčky, penzijní připojištění a doplňkové penzijní připojištění, dary, příspěvek na dopravu do zaměstnání aj.

3.1.2 Sociální fond

Sociální fond může být tvořen všude tam, kde se organizace neřídí podle *vyhlášky č.114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb*⁴⁷. Týká se to například obchodních společností, podnikatelů a obcí. Obce se mohou řídit podle § 5 *zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů*.⁴⁸

Fond je v podnikatelské oblasti tvořen ze zisku po zdanění, a proto se nesmí tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů.⁴⁹

Tvorba fondu by měla být zakotvena v zakladatelských listinách nebo stanovách.⁵⁰

⁴⁴ ČESKO, 2002, č. 114

⁴⁵ ČESKO, 2002, č. 114 § 2

⁴⁶ ČESKO, 2002, č. 114 § 4-14

⁴⁷ ČESKO, 2002, č. 114

⁴⁸ ČESKO, 2000, č. 250, § 5

⁴⁹ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění, s. 25.

⁵⁰ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ, ref. 49, s. 25.

3.2 Vybrané poskytování plnění z hlediska FKSP a sociálního fondu

V této podkapitole jsou dvě tabulky, které zobrazují vybraná poskytovaná plnění, a to z hlediska FKSP a sociálního fondu. Závěrem jsou dvě níže zmíněné tabulky porovnány a jsou vypsány rozdíly v omezení, dani a zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení.

3.2.1 Vybraná poskytovaná plnění z FKSP

V této tabulce najdeme vybraná poskytovaná plnění z FKSP, které jsme popsali z hlediska několika kritérií, jimiž jsou: finanční omezení, způsob plnění, podléhání dani z příjmů a podléhání odvodů ze zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

Tabulka 2 - Poskytovaná plnění z FKSP⁵¹

	Omezení	Plnění	Daň	ZP + SP
Příspěvek na rekreaci, včetně rehabilitace	20 000 Kč ZDP	nepeněžní	NE	NE
Zápůjčky na pořízení domu nebo bytu	300 000 Kč FKSP	peněžní	NE	NE
Sociální výpomoc při živelných pohromách	50 000 Kč FKSP	peněžní	NE	NE
Jednorázová sociální výpomoc	30 000 Kč FKSP	peněžní	ANO	ANO
Penzijní připojištění, doplňkové penzijní připojištění	50 000 Kč ZDP	nepeněžní	NE	NE

3.2.2 Vybraná poskytovaná plnění ze sociálního fondu

V této tabulce najdeme vybraná poskytovaná plnění ze sociálního fondu. Jednotlivá plnění jsou popsána z hlediska stejných kritérií jako byla popsána plnění z FKSP v předchozí tabulce.

⁵¹ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ, ref. 49, s. 65-66.

Tabulka 3 - Poskytovaná plnění ze sociálního fondu⁵²

	Omezení	Plnění	Daň	ZP + SP
Příspěvek na rekreaci, včetně rehabilitace	20 000 Kč ZDP	nepeněžní	NE	NE
Zápůjčky na pořízení domu nebo bytu	Žádné	peněžní	Od 300 000 Kč	NE
Sociální výpomoc při živelných pohromách	500 000 Kč ZDP	peněžní	NE	NE
Jednorázová sociální výpomoc	Žádné	peněžní	ANO	ANO
Penzijní přípojištění, doplňkové penzijní přípojištění	50 000 Kč ZDP	nepeněžní	NE	NE

Na porovnání bylo vybráno 5 plnění, u kterých jsou vidět malé rozdíly. Příspěvky na rekreaci jsou u obou stejné. Zatímco zápůjčky na pořízení domu nebo bytu jsou již odlišné. Je zde vidět, že u FKSP jsou omezení do 300 000 Kč, ale daň se zde neplatí. Oproti tomu u sociálního fondu omezení nejsou žádná, ale daň se zde platí, pokud částka přesáhne 300 000 Kč. U sociální výpomoci je rozdíl v omezení, kdy je u FKSP omezení do 50 000 Kč a u sociálního fondu je omezení do 500 000 Kč. U jednorázové sociální pomoci tkví rozdíl opět v omezení, kde u FKSP je omezení do 30 000 Kč a u sociálního fondu žádné omezení není. Penzijní přípojištění a doplňkové penzijní přípojištění je opět stejné. Na porovnání bylo vzato jen těchto 5 plnění, ve skutečnosti je jich více a u většiny jsou omezení, daň, sociální zabezpečení a zdravotní pojištění shodné.

3.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů v kontextu právních předpisů

V této podkapitole se bakalářská práce zaměřuje na poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákoníku práce a z hlediska zákona o dani z příjmů. Zaměstnanecké benefity jsou zde rozděleny zvlášť z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

3.3.1 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska ZP

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytnout svým zaměstnancům nadlimitní plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů. Může se například jednat o následující plnění: odstupné; cestovní náhrady; odborný rozvoj zaměstnanců apod.

Ve mzdové oblasti se může jednat například o následující zaměstnanecké výhody: příplatky ke mzdě za práci přesčas vyšší než 25 % průměrného výdělku;⁵³ příplatky za práci

⁵² KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ, ref. 49, s. 67-68.

⁵³ ČESKO, 2006, č. 262, § 114

přes noc vyšší než 10 % průměrného výdělku;⁵⁴ příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí vyšší než 10 % základní sazby minimální mzdy;⁵⁵ odměna za pracovní pohotovost vyšší než 10 % průměrného výdělku;⁵⁶ příplatky za práci v sobotu a neděli vyšší než 10 % průměrného výdělku.⁵⁷

3.3.2 Zaměstnanecké benefity z hlediska ZDP

3.3.2.1 Na straně zaměstnance

V tomto případě je důležité, zda se u zaměstnance jedná o příjem ze závislé činnosti. Pokud se jedná o příjem ze závislé činnosti, tak je nutné zkoumat, zda se jedná o příjem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti nebo je od této daně osvobozena podle § 6 odst. 9 ZDP.⁵⁸

Macháček popisuje ve své knize *Zaměstnanecké benefity a daně*⁵⁹ nepeněžní plnění zaměstnavatele, která jsou osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Patří sem: odborný rozvoj zaměstnanců; stravování zaměstnanců; poskytování nealkoholických nápojů; příspěvky na zdravotní služby, sport, vzdělávání a rekreaci; poskytování bezplatných jízdenek; darů; přechodného ubytování; sociální pomoc; příspěvky na penzijní a životní spoření; bezúročná zápůjčka zaměstnanci.

Odborný rozvoj zaměstnanců musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. Stravování zaměstnanců i poskytování nealkoholických nápojů je určeno ke spotřebě na pracovišti. Příspěvek na zdravotní služby, sport, vzdělání a rekreaci, ale i poskytování bezplatných jízdenek je určen zaměstnanci i jeho rodinným příslušníkům. Aby dar byl bezúplatný, jeho výše nesmí být přesáhnout 2 000 Kč ročně. Poskytnutí přechodného ubytování je možné, pokud to souvisí s výkonem práce a obec, ve které je poskytnuto ubytování, není shodná s obcí, kde má zaměstnanec trvalé bydliště. Sociální pomoc se poskytne takovému zaměstnanci, který se ocitl v těžké životní situaci jako je například živelná pohroma. Příspěvky na penzijní a životní spoření v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně od stejného zaměstnavatele. Bezúročná zápůjčka se může poskytnout zaměstnanci až do 300 000 Kč od téhož zaměstnavatele.

⁵⁴ ČESKO, 2006, č. 262, § 116

⁵⁵ ČESKO, 2006, č. 262, § 117

⁵⁶ ČESKO, 2006, č. 262, § 140

⁵⁷ ČESKO, 2006, č. 262, § 118

⁵⁸ ČESKO, 1992, č. 586, § 6 odst. 9

⁵⁹ MACHÁČEK, ref. 42, s. 8–11.

Pokud se jedná o peněžní plnění zaměstnavatele poskytované formou zaměstnaneckých benefitů, bude vždy toto plnění na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. Pokud se jedná o nepeněžní plnění, které není osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti, bude zdaněno u zaměstnance.

3.3.2.2 Na straně zaměstnavatele

Podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) ZDP, bod 5⁶⁰ může zaměstnavatel využít zaměstnaneckých benefitů v následujících situacích: příspěvek na penzijní pojištění, doplňkové spoření a na soukromé životní pojištění; výdaje spojené s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání; poskytnutí příspěvku zaměstnanci na přechodné ubytování. Všechny tyto tři situace jsou daňově uznatelnými výdaji.

Aby mohly být tyto tři výše jmenované příspěvky využity, musí být jejich poskytování stanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní anebo jiné smlouvě, která byla uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem např. pracovní smlouva.⁶¹

Mezi daňově uznatelné výdaje dále patří: příspěvek na odborný rozvoj, příspěvek na stravování, poskytnutí cestovních náhrad, provoz vlastního předškolního zařízení.⁶²

Mezi daňově neuznatelné výdaje patří: příspěvek na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce.⁶³

3.4 Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů

Tato podkapitola se věnuje účtování zaměstnaneckých benefitů. Konkrétně byly vybrány dva nejčastější benefity, a to stravenky a příspěvek na kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport.

Účtování benefitů se řídí *zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví*⁶⁴, který je upraven *vyhláškou č. 500/2002 Sb.*⁶⁵ V účtování se užívají dvě strany účtu, a to „Má dáti“ (MD) a „Dal“ (D).

⁶⁰ ČESKO, 1992, č. 586, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5

⁶¹ MACHÁČEK, ref. 42, s. 11-12.

⁶² MACHÁČEK, ref. 42, s. 12-13.

⁶³ MACHÁČEK, ref. 42, s. 12-13.

⁶⁴ ČESKO, 1991, č. 563

⁶⁵ ČESKO, 2002, č. 500

Z účetního hlediska je možné benefity poskytnout na vrub nákladů ze zisku po zdanění a z fondů (sociální fond a FKSP).⁶⁶

3.4.1 Účtování zaměstnaneckých benefitů do nákladů

Náklady se nacházejí v účtové třídě 5 – Náklady. Především zde používáme účty 527 – Zákonné sociální náklady a 528 – Ostatní sociální náklady.⁶⁷

Pro názornou ukázkou, jak se účtují benefity do nákladů, byl vybrán příspěvek na stravenky. Pokud zaměstnavatel hradí hodnotu stravenky do 55 % a zbylých 45 % si hradí zaměstnanec sám⁶⁸, účtuje se na účet 527 – Zákonné sociální náklady. Pokud zaměstnavatel hradí částku nad tento limit, účtuje se na účet 528 – Ostatní sociální náklady.⁶⁹ Stravenka je cenina. Cenina je majetek, který má jmenovitou hodnotu a čerpá se až po vydaní do spotřeby. Mezi ceniny řadíme stravenky, poštovní známky, dálniční známky, telefonní karty apod.⁷⁰

Tabulka 4 - Účtování do nákladů⁷¹

Obsah účetního případu	MD	D
Faktura za nákup stravenek	213	321
Podíl hrazený zaměstnavatelem do 55 % (daňový náklad)	527	213
Podíl hrazený zaměstnavatelem nad 55 %	528	213
Předpis úhradě zaměstnanci	335	213

3.4.2 Účtování zaměstnaneckých benefitů z FKSP

Pro účtování následujících příkladů se budeme řídit směrnou účtovou osnovou, kterou lze nalézt v příloze č. 7 k vyhlášce č. 410/2009 Sb.⁷² Při účtování benefitů jsou užívány fondy, které lze nalézt v účtové třídě číslo 4 - Kapitálové účty a dlouhodobé závazky.

⁶⁶ Účtování mzdových případů: Zaměstnanecké benefity [online]. © 1997 - 2021 by Dashöfer Holding, 18. 1. 2021 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/uctovani-mzdovych-pripadu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElbwbxjXlw96tzUhmOqynmzbil7uKB4tnQ/>

⁶⁷ Účtový rozvrh [online]. readgur © 2021 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://readgur.com/doc/832866/vzorovy-uctovy-rozvrh>

⁶⁸ Zaměstnavatel může svému zaměstnanci uhradit stravenku ve výši 100 %, ale 55 % si může zahrnout do daní a zbylých 45 % je daňově neuznatelné.

⁶⁹ ŠTOHL, Pavel. *Učebnice účetnictví 2017: pro střední školy a pro veřejnost*. Osmnácté, upravené vydání. Znojmo: Pavel Štohl, 2017-, s. 87.

⁷⁰ ŠTOHL, ref. 69, s. 86.

⁷¹ ŠTOHL, ref. 69, s. 87.

⁷² ČESKO, 2009, č. 410

V následující případech jsou použity tyto účty:

263 – Ceniny

241 – Běžný účet

412 – Fond kulturních a sociálních potřeb

335 – Pohledávky za zaměstnance

262 – Peníze na cestě

243 – Běžný účet FKSP

Pro názornou ukázkou, jak se účtují benefity z FKSP, byly vybrány příspěvky na stravenky. Stravenky patří mezi ceniny, proto se nákup cenin účtuje na straně MD na účet 263 – Ceniny.

Tabulka 5 - Účtování z FKSP⁷³

Obsah účetního případu	MD	D
Nákup stravenek	263	241
Poskytnutí stravenek příspěvek z FKSP	412	263
Část hrazená zaměstnancem	335	263
Převod finančních prostředků z účtu FKSP	262	243
Připsání finančních prostředků na účet zaměstnavatele	241	262

3.4.3 Účtování zaměstnaneckých benefitů ze zisku po zdanění

K účtování zaměstnaneckých benefitů ze zisku bude níže užitá účtová třída číslo 4 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky, které patří mezi pasivní účty.

Především je zde využít účet 428 – Nerozdělený zisk minulých let.

Pro názornou ukázkou, jak se účtují benefity ze zisku po zdanění, byl vybrán příspěvek na kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport.

⁷³ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ, ref. 49, s. 111.

Tabulka 6 - Účtování ze zisku po zdanění⁷⁴

Obsah účetního případu	MD	D
Převod zisku do dalších let	431	428
Nákup vstupenek	428	321
Úhrada faktury	321	221

3.4.4 Účtování zaměstnaneckých benefitů ze sociálního fondu

K účtování zaměstnaneckých benefitů ze sociálního fondu používáme účtovou třídu číslo 4 – Kapitálové účty a dlouhodobé závazky. Především zde používáme účet 423 – Statutární fondy. Statutární fondy mají většinou podobu sociálního fondu.

Pro názornou ukázkou, jak se účtují benefity ze sociálního fondu, jsme si vybrali příspěvek na kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport.

Tabulka 7 - Účtování ze sociálního fondu⁷⁵

Obsah účetního případu	MD	D
Tvorba fondu	431	423
Čerpání z fondu na příspěvek	423	221 (321)

3.5 Daňové řešení vybraných benefitů

3.5.1 Poskytování stravování zaměstnancům

V současné době je mezi nejposkytovanějšími benefity stravování zaměstnanců, a to ve formě stravenek. Stravenky zaměstnanec může dostat v papírové formě anebo ve formě platební karty.⁷⁶ Pro rok 2020 byla stanovena optimální nominální hodnota stravenky na 131 Kč. Na výši optimální stravenky většina zaměstnanců v ČR nedosáhne a pohybují se okolo 80–100 Kč, což je pro ně, vzhledem k poměru ceny za potraviny, málo.⁷⁷ Zaměstnanec má

⁷⁴ ŠTOHL, ref. 69, s. 150-151.

⁷⁵ ŠTOHL, ref. 69, s. 150.

⁷⁶ *Stravenky: Kde se dají využít* [online]. © 1998–2021 Internet Info, s.r.o., 15. 9. 2020 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/kde-berou-stravenky/>

⁷⁷ *Cena daňově nejvýhodnější stravenky stoupla* [online]. © 2019-2021 Seznam.cz a.s., 9. 1. 2020 [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/finance/clanek/cena-danove-nejvyhodnejsi-stravenky-stoupla-na-131-korun-40308842>

nárok na stravenku, pokud v práci byl přítomen alespoň tři hodiny.⁷⁸ Pro rok 2021 byla stanovena optimální nominální hodnota stravenky na 137 Kč.⁷⁹

3.5.1.1 Daňové řešení na straně zaměstnance⁸⁰

Pokud zaměstnavatel dává zaměstnanci stravenky, nezáleží na tom, zda zaměstnanec doplácí nějakou část na stravenky anebo je zaměstnavatel dává bezúplatně. Tak jako tak je stravenka na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Pokud zaměstnavatel přispívá zaměstnanci v podobě peněžního příspěvku, například se může jednat o příspěvek na stravování, který je zahrnutý ve mzdě, pak tento příspěvek podléhá zdanění. Takový příspěvek by byl zahrnutý i ve vyměřovacím základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

3.5.1.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele⁸¹

Zaměstnavatel má dvě možnosti, jak zaměstnanci poskytnout příspěvek na stravování. V prvním případě má zaměstnavatel vlastní zařízení, ve kterém může zaměstnanci poskytnout stravování anebo ve druhém případě poskytne zaměstnancům stravování u jiného subjektu.

- a) Stravování zaměstnanců zajišťované vlastním zařízením – do daňově uznatelných výdajů lze zařadit vše, co je na stravování vynaloženo, až na jednu výjimku, kterou jsou potraviny. Do daňově uznatelných výdajů lze zařadit například spotřebu energií, údržbu, odpisy atd. Výdaje, které byly vynaloženy na potraviny, jsou daňově neuznatelné.
- b) Stravování zaměstnanců zajišťované jiným subjektem – jedná se zde o stravování zaměstnanců smluvně zajištěného u jiného provozovatele stravovacího zařízení, dovážení stravy jiným provozovatelem stravování, stravenky, stravování ve vlastním stravovacím zařízení v pronájmu. Jelikož nejčastěji jsou využívány stravenky, je vhodné uvést, že: zajištění stravenek se u zaměstnavatele bere jako zajištění stravování u jiného subjektu; stravenky jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji do výše 55 % ceny.

⁷⁸ MACHÁČEK, ref. 42, s. 47.

⁷⁹ *Stravenky: Hodnota stravenka pro rok 2021* [online]. 1.1.2021 [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/stravenka-pro-rok-2021-ma-hodnotu-137-kc>

⁸⁰ MACHÁČEK, ref. 42, s. 44.

⁸¹ MACHÁČEK, ref. 42, s. 45.

3.5.2 Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření

Česká republika má v současnosti důchodový systém, který je realizován tzv. I. a III. pilířem. I. pilíř je spravovaný státem, je financovaný ze sociálního pojištění a vyplácí se z něj starobní důchody.⁸²

Do III. pilíře pak patří penzijní a doplňkové penzijní spoření. Rozdíl mezi těmito dvěma spořeními spočívá v tom, že u penzijního pojištění nemůžeme zasahovat do strategie spoření. Jedná se o tzv. transformovaný fond a tento fond má pevně svázaná pravidla investování a účastník nenesé žádné riziko. Zatímco v doplňkové penzijním spoření si můžeme strategii spoření sami vybrat, ale za svůj výběr neseme riziko. Zaměstnanec si může vybrat, zda bude chtít konzervativní, vyvážený nebo dynamický fond. V konzervativním fondu má malé riziko, ale i malé zhodnocení, zatímco v dynamickém fondu má větší riziko, ale i větší potenciální výnos. Vyvážený fond je někde mezi konzervativním a dynamickým fondem, kdy sebou nese rizika i výnosy, ale oproti dynamickému fondu jsou zde jak výnosy, tak i rizika menší.⁸³

Zaměstnanec si na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření nemusí šetřit sám. V dnešní době je velmi rozšířen a oblíben benefit, který umožňuje zaměstnavateli na tento druh spoření zaměstnanci přispívat.

V následující tabulce jsou hodnoty z roku 2021, u kterých jsou zobrazeny státní příspěvky a daňové úlevy.

Tabulka 8 - Státní příspěvky a daňové úlevy pro rok 2021⁸⁴

Měsíční příspěvek	Státní příspěvek	Vráceno na dani
100	-	-
300	90	-
500	130	-
700	170	-
1 000	230	-
1 500	230	900
2 000	230	1 800
3 000	230	3 600

⁸² MACHÁČEK, ref. 42, s. 55.

⁸³ *Penzijní spoření* [online]. © 2016–2021 ČSOB Penzijní společnost [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/530464-vyplati-se-penzijni-sporeni/>

⁸⁴ *Penzijní připojištění: státní příspěvek* [online]. © 2016 - 2021 ČSOB Penzijní společnost [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.csob-penze.cz/pro-stavajici-klienty/transformovany-fond/>

3.5.2.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Od daně z příjmů ze závislé činnosti je do výše 50 000 Kč ročně osvobozen příspěvek od zaměstnavatele na penzijní připojištění a na doplňkové penzijní spoření.⁸⁵

3.5.2.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření je u zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, a to bez ohledu na jeho výši.⁸⁶

3.5.3 Příspěvky na kulturu, sport, rekreaci

U příspěvku na kulturu, sport a rekreaci se řeší jak u zaměstnance, tak i u zaměstnavatele, zda tento příspěvek byl poskytnut ve formě nepeněžního nebo peněžního plnění.

3.5.3.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Příspěvek ve formě nepeněžního plnění⁸⁷ – osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti – je příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi, a to z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení zajištění a udržení příjmů. Osvobozena je nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období. Mezi nepeněžní plnění může patřit např.: zakoupení vstupenek na vystoupení, zakoupení permanentek do sportovních zařízení (bazény, fitness centra, tenisové haly apod.), zakoupení masáží, vstupenek do divadla atd. Pokud nesplní podmínku pro osvobození daně z příjmů ze závislé činnosti, pak u zaměstnance dojde ke zdanění, a nepeněžní plnění bude zahrnuto i do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Příspěvek ve formě peněžního plnění⁸⁸ – pokud zaměstnanec dostane od svého zaměstnavatele peněžní příspěvek např. na rekreaci, zaměstnavatel uhradí předložené vstupenky na kulturní či sportovní akce apod., je tento příspěvek brán jako příspěvek, na který se nevztahuje osvobození, a proto se jedná o zdanitelný příjem což znamená, že bude zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní zabezpečení.

⁸⁵ MACHÁČEK, ref. 42, s. 56.

⁸⁶ MACHÁČEK, ref. 42, s. 59.

⁸⁷ MACHÁČEK, ref. 42, s. 121-122.

⁸⁸ MACHÁČEK, ref. 42, s. 127.

3.5.3.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Příspěvek ve formě nepeněžního plnění⁸⁹ – je pro zaměstnavatele daňově neuznatelným výdajem, a to bez ohledu na výši. Může sem patřit: příspěvek na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce, závodní knihovny, sportovní zařízení, rekreační, vzdělávací a zdravotnická zařízení atd. Mezi výjimku patří výdaje na pracovní a sociální podmínky a péči o zdraví.

Příspěvek ve formě peněžního plnění⁹⁰ – pokud zaměstnavatel dá příspěvek ve formě peněžního plnění podle §24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP⁹¹, tj. pokud se bude jednat o práva, která vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, bude se jednat o daňově uznatelný výdaj.

3.5.4 Přehled

Informace z podkapitoly 3.5 *Daňové řešení vybraných benefitů* jsou shrnuty v následující tabulce 9.

Tabulka 9 - Přehled daňového řešení pro vybraných benefitů

	Plnění	Zdanění u zaměstnance	Daňový výdaj zaměstnavatele
Poskytování stravování – stravenky	Nepeněžité	NE	Do limitu 55 %– ANO Nad limit 45 %– NE
Poskytování stravování	Peněžité	ANO	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření do 50 000 Kč	Peněžité (do 50 000 Kč)	NE	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nad 50 000 Kč	Peněžité (nad 50 000 Kč)	ANO	ANO
Příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč	Nepeněžité	NE	NE
Příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč	Nepeněžité	ANO	NE
Příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč	Peněžité	ANO	ANO
Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	Nepeněžité	NE	NE
Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	Peněžité	ANO	ANO

⁸⁹ MACHÁČEK, ref. 42, s. 123.

⁹⁰ MACHÁČEK, ref. 42, s. 128.

⁹¹ ČESKO, 1992, č. 586, § 24 odst. 2 písm. j) bod 5

4 VÝPOČET A ÚČTOVÁNÍ MZDY

Tato kapitola se skládá z podkapitol týkající se výpočtu mzdy a účtování mzdy. V podkapitole výpočet mzdy je uvedený postup výpočtu mzdy. V podkapitole účtování mzdy je uvedeno, jak se účtují mzdy, a konkrétně je zde rozebráno zaúčtování hrubé mzdy, sociálního a zdravotního pojištění placené zaměstnancem, zálohy na daň z příjmu, pojistného hrazeného zaměstnavatelem, čisté mzdy, odvodu sociálního a zdravotního pojištění a odvodů zálohy na daň.

4.1 Výpočet mzdy

Při výpočtu se vychází z hrubé mzdy.

Tabulka 10 - Výpočet mzdy⁹²

Hrubá mzda	ZM + dovolená, osobní ohodnocení, prémie, příplatky, ...
- sociální 6,5 % z HM	HM x 0,065 (zaokrouhлено na celé koruny nahoru)
- zdravotní 4,5 % z HM	HM x 0,045 (zaokrouhлено na celé koruny nahoru)
- (+) daňová povinnost (daňový bonus)	Záloha na daň 15 % = HM x 0,15 Ze zálohy na daň odečítáme slevy na poplatníka, studenta, ZTP/P, invaliditu a daňové zvýhodnění na děti a vznikne buď daňová povinnost nebo daňový bonus.
Čistá mzda	ČM = HM – sociální zaměstnanec – zdravotní zaměstnanec – (+) daňová povinnost (daňový bonus)

Takto se vypočítá čistá mzda, pokud zaměstnanec podepsal prohlášení k dani. Pokud zaměstnanec nemá podepsané prohlášení k dani, nemůžeme odečíst slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti.

Vypočtenou částku je zaměstnavatel nucen zpětně vyplatit.⁹³ Mzda je vyplácena v české měně, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak. V dnešní době je mzda (či plat) zaměstnanci ve většině případů vyplácena na bankovní účet, tzv. bezhotovostním způsobem. Případně může být mzda/plat vyplácena v hotovosti.

⁹² Čistá mzda: popis výpočtu čisté mzdy [online]. [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>

⁹³ ČESKO, 2006, č. 262, § 141 odst. 1

4.1.1 Částka k výplatě

Zaměstnavatel může srazit z čisté mzdy zaměstnanci například alimenty, penzijní spoření, závodní stravování, příspěvek odborům a další, a to na základě dohody se zaměstnancem, nebo pokud tak ustanoví soud.

4.2 Účtování mzdy⁹⁴

Účtování se řídí *zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví⁹⁵*, který je upraven *vyhláškou č. 500/2002 Sb.⁹⁶*

Při účtování se vychází z účtové osnovy. Účtová osnova je seznam, podle kterého účetní jednotka sestavuje svůj účtový rozvrh. Účtová osnova se rozděluje na deset účtových tříd 0-9. Pro účtování mezd bude v této práci využívána účtová třída číslo 3 – Zúčtovací vztahy a účtová třída 5 – Náklady. Mzda musí být zaúčtována v období, za které náleží pracovníkovi odměna či ve kterém byla práce vykonána.

4.2.1 Zaúčtování hrubé mzdy

Hrubá mzda je pro podnik nákladem, proto ho účtuje v účtové třídě číslo 5 na účet 521 – Mzdové náklady a účtuje na stranu MD. Jelikož tím vzniká závazek vůči zaměstnancům, musí též účtovat na straně D na účet 331 – Zaměstnanci.

4.2.2 Zaúčtování sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnancem

Podle zákona zaměstnavatel sráží zaměstnanci ze mzdy odvod zdravotního pojištění ve výši 4,5 % a sociální pojištění ve výši 6,5 %. Jelikož tento krok znamená snížení závazku vůči zaměstnanci účtuje jej na straně MD na účet číslo 331 – Zaměstnanci a na straně D účtuje na účet číslo 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, protože zaměstnavatel má povinnost odvést pojištění příslušným institucím.

4.2.3 Zaúčtování zálohy na daň z příjmu

Zaměstnanci je dále z hrubé mzdy sražena záloha na daň z příjmu, proto se účtuje na straně MD na účet 331 – Zaměstnanci a na straně D na účet 342 – Ostatní přímé daně.

⁹⁴ ŠVARCOVÁ, ref. 20, s. 174.

⁹⁵ ČESKO, 1991, č. 563

⁹⁶ ČESKO, 2002, č. 500

4.2.4 Zúčtování pojištění hrazeného zaměstnavatelem

Pojištění, které je povinen zaměstnavatel uhradit za zaměstnance, je pro firmu nákladem, proto se účtuje na stranu MD v účtové třídě 5, a to na účet 524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění. Na straně D se účtuje na účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

4.2.5 Úhrada čisté mzdy

Zaměstnavatel uhradí mzdu zaměstnanci. Účtuje na straně MD na účet 331 – Zaměstnanci, jelikož se tím zruší závazek k zaměstnancům. Na straně D účtuje na účet 221 – Bankovní účet, jelikož se firmě snižují na bankovním účtu peníze. Na účet 221 se účtuje, pokud se převádí peníze z bankovního účtu. Zaměstnavatel může být se zaměstnancem dohodnut na předání mzdy v hotovosti, to se potom účtuje na straně D na účet 211 – Pokladna.

4.2.6 Odvod sociálního a zdravotního pojištění

Jedná se o snížení závazku vůči institucím, proto se účtuje na straně MD na účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Na straně D se účtuje na účet 221 – Bankovní účet.

4.2.7 Odvod zálohy na daň

Jedná se o snížení závazku vůči finančnímu úřadu, proto se účtuje na straně MD na účet 342 – Ostatní přímé daně a na straně D se účtuje na účet 221 – Bankovní účet.

4.2.8 Shrnutí účtování

V následující tabulce je uveden příklad účtování mzdy zaměstnance. Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani a jeho hrubá mzda je ve výši 20 000 Kč.

Tabulka 11 - Výpočet a zaúčtování mzdy

Obsah účetního případu	MD/D	Částka (v Kč)
Hrubá mzda	521/331	20 000
Sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)	331/336	1 300
Zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)	331/336	900
Záloha na daň po uplatnění slev (daňová povinnost)	331/342	680
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)	524/336	5 000
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	524/336	1 800
Výplata mzdy	331/221 (211)	17 120

5 POROVNÁNÍ VÝHODNOSTI BENEFITU OPROTI ZVÝŠENÍ MZDY

Pokud má zaměstnavatel správně zvolené benefity, tak mohou být jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, výhodnější než zvýšení mzdy.

Pro větší přehlednost je níže uveden příklad, a to ve zvláštních případech pro obě možnosti (varianta A – zvýšení mzdy a B – poskytnutí benefitu).

5.1 Varianta A

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci mimořádnou odměnu ve výši 20 000 Kč (za měsíc květen 2021).

5.1.1 U zaměstnance

Tabulka 12 - Výpočet u zaměstnance varianta A⁹⁷

	Částka (v Kč)
Odměna za měsíc květen 2021	20 000
Záloha na daň (20 000 x 15 / 100)	3 000
Sociální a zdravotní pojištění (20 000 x 11 / 100)	2 200

Čistý příjem zaměstnance = 20 000 – 3 000 - 2 200 = 14 800 Kč

5.1.2 U zaměstnavatele

Tabulka 13 - Výpočet u zaměstnavatele varianta A⁹⁸

	Částka (v Kč)
Odměna pro zaměstnance	20 000
Sociální a zdravotní pojištění (20 000 x 34 / 100)	6 800
Daňový náklad zaměstnavatele	26 800

$26\,800 \times 0,19 = 5\,092 \text{ Kč}$

Celkové výdaje zaměstnavatele = 26 800 – 5 092 = 21 708 Kč

⁹⁷ MACHÁČEK, ref. 42, s. 18-19.

⁹⁸ MACHÁČEK, ref. 42, s. 19.

5.2 Varianta B

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci 20 000 Kč/rok na jeho soukromé životní pojištění.

5.2.1 U zaměstnance

Od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozeno soukromé životní pojištění do výše 50 000 Kč.

Čistý příjem zaměstnance (na účtu pojišťovny) = 20 000 Kč

5.2.2 U zaměstnavatele

Pokud je poskytnutí příspěvku obsaženo v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, bude se to počítat následovně.

$20\,000 \times 0,19 = 3\,800$ Kč

Celkové výdaje zaměstnavatele = $20\,000 - 3\,800 = 16\,200$ Kč

5.3 Porovnání varianty A a B

V následující tabulce můžeme vidět shrnutí z předchozího příkladu. Jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel mají při použití benefitu úsporu. U zaměstnance ve výši 5 200 Kč a u zaměstnavatele ve výši 5 508 Kč.

Tabulka 14 - Porovnání varianty A a B⁹⁹

Zaměstnanec	Odměna (varianta A)	20 000 Kč	Čistý příjem	14 800 Kč
	Benefit (varianta B)	20 000 Kč	Čistý příjem	20 000 Kč
	Úspora u benefitu			5 200 Kč
Zaměstnavatel	Odměna (varianta A)	20 000 Kč	Výdaje	21 708 Kč
	Benefit (varianta B)	20 000 Kč	Výdaje	16 200 Kč
	Úspora u benefitu			5 508 Kč

⁹⁹ MACHÁČEK, ref. 42, s. 20.

EMPIRICKÁ ČÁST

6 SPOLEČNOST XY, A.S.

Podnik, který se zúčastnil dotazníkového šetření – resp. jeho zaměstnanci – klade důraz na zachování anonymity při publikování výsledků výzkumu. Tento požadavek je samozřejmostí respektovat, a proto bylo v rámci výzkumu přistoupeno k anonymizaci názvu zúčastněné firmy a v celém textu bakalářské práce je používán název XY, a. s.

V první polovině 20. století začala významná česká společnost stavět továrnu, která sloužila během 2. světové války jako opravna. K jejímu dokončení došlo až v letech 1950-1953. V současnosti (2021) slouží jako pobočný závod společnosti XY, a.s. V roce 1951 byla dokončena výstavba nového areálu společnosti XY, a.s. První zásadní projekt této společnosti byl zrealizován v roce 1953. V roce 2005 byla společnost XY, a.s. přejmenována k současnému názvu.

Akciová společnost XY má více než osmdesátiletou tradici v leteckém průmyslu a vyváží letadla do více než 30 zemí světa jako je např. Rusko, Chile, Nový Zéland, Jihoafrická republika atd. Zaměstnává více než 500 zaměstnanců na různých pracovních pozicích (dělnické, technickohospodářské a manažerské pozice).

Do předmětu podnikání společnosti XY, a.s. patří: podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady; poskytování služeb na letišti; poskytování meteorologické služby; ostraha majetku a osob.

6.1 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření patří mezi metody kvantitativního výzkumu. Jeho výhodou je, že umožňuje získat značné množství informací od většího počtu respondentů, a to za krátkou dobu. Nevýhodou dotazníkové šetření je, že při něm nelze respondentům klást doplňující otázky, a proto musí být dotazník správně sestaven.¹⁰⁰

V této práci byl k získání potřebných informací od respondentů vytvořen dotazník s názvem *Zaměstnanecké benefity*, který je součástí příloh bakalářské práce. Sestavený dotazník obsahuje čtrnáct položek z následujících oblastí: identifikace respondentů; benefity

¹⁰⁰ ŘEHÁČKOVÁ, Ludmila. *Respondent (student SŠ) a přírodopisné vzdělání na základní škole*. České Budějovice, 2012. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, pedagogická fakulta, katedra biologie. Vedoucí práce PaedDr. Radka Závodská, Ph.D., s.8-9.

společnosti; postoj k zaměstnaneckým benefitům; daňový systém. Všechny otázky jsou uzavřené výjimkou je otázka č. 5, která je polouzavřená a otázka č. 8, která je otevřená.

6.2 Cíle a hypotézy

Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké benefity zaměstnanci vybrané společnosti od svého zaměstnavatele dostávají, zda je benefity motivují k vyšším pracovním výkonům a jaké znalosti mají respondenti o daňovém systému zaměstnaneckých benefitů.

Na začátku výzkumu byly stanoveny dvě hypotézy, které měly být na základě výsledků výzkumu potvrzeny či vyvráceny:

Hypotéza 1

H0: Mezi délkou pracovního poměru a benefity jako faktorem sloužícím k dosahování vyššího pracovního výkonu, neexistuje závislost.

H1: Mezi délkou pracovního poměru a benefity jako faktorem sloužícím k dosahování vyššího pracovního výkonu, existuje závislost.

Hypotéza 2

H0: Mezi využíváním benefitů zaměstnanci a jejich věkem neexistuje závislost.

H1: Mezi využíváním benefitů zaměstnanci a jejich věkem existuje závislost.

6.3 Realizace výzkumu

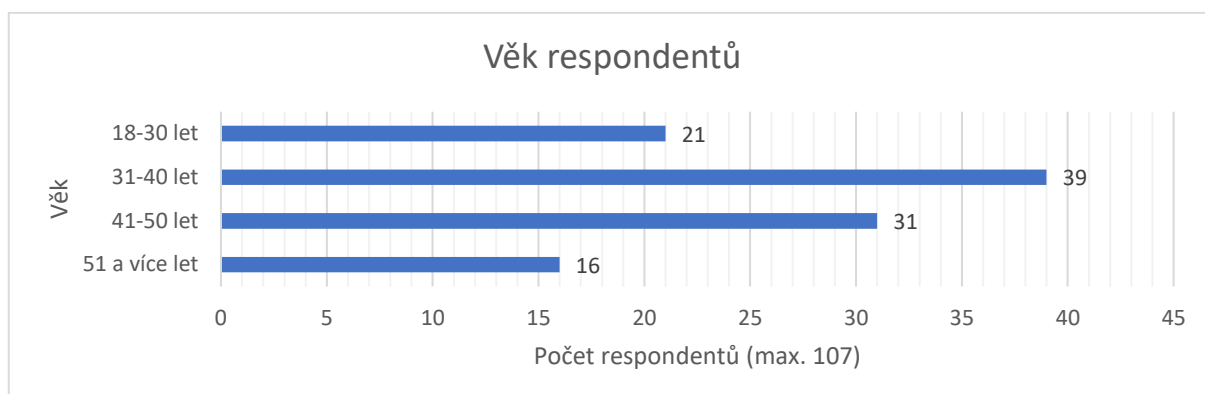
Na základě dohody s personálním oddělením společnosti XY, a.s., byl dotazník zaslán prostřednictvím e-mailu kontaktní osobě, která dotazník rozdistribuovala v papírové podobě po společnosti do míst, kam měli přístup všichni zaměstnanci. Výzkum byl založen na dobrovolnosti a vyplnili ho ti zaměstnanci, kteří o to měli zájem. Kvůli tomu mohou být sice výsledky výzkumu méně vypovídající o celé populaci společnosti, ale faktor dobrovolnosti by na druhou stranu mohl být jakousi zárukou pravdivých informací.

Výzkum probíhal v období od 4. ledna 2021 do 28. února 2021 a z více než 500 zaměstnanců zkoumané společnosti, ho odevzdalo 107 respondentů.

6.3.1 Identifikace respondentů

Identifikace respondentů byla zjišťována pomocí čtyř otázek, které byly zařazeny na začátek dotazníku. Otázky se týkaly věku, pohlaví, délky působení ve společnosti a pracovní pozice. Vyplňovaný dotazník byl anonymní.

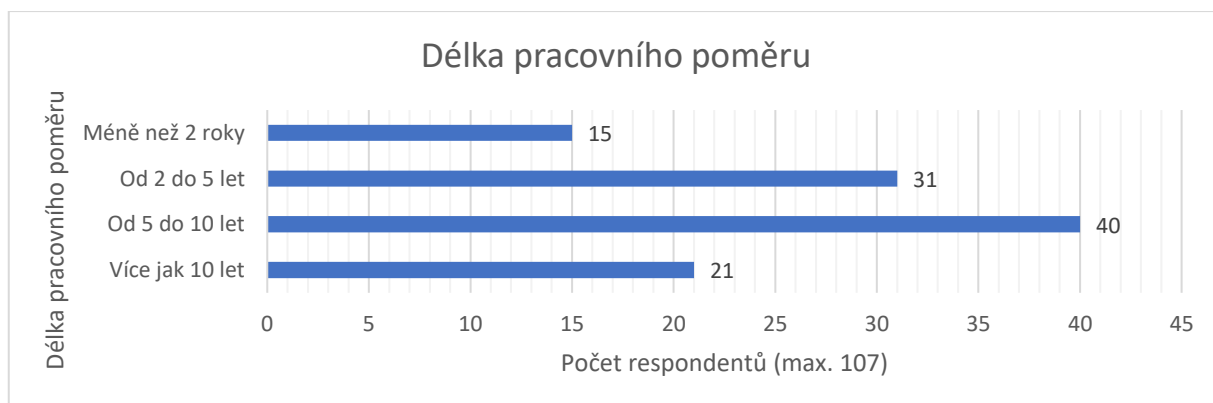
V první otázce bylo zjišťováno věkové rozložení respondentů. Nejvíce byla zastoupena skupina ve věku 31–40 let, naopak nejméně byla zastoupena skupina respondentů ve věku 51 a více let. Konkrétní rozložení vidíme na obrázku 2.



Obrázek 2 – Vyhodnocení otázky č. 1

Druhá otázka byla zaměřena na zjištění pohlaví respondentů. Z celkového počtu 107 respondentů bylo 88 mužů tj. 82 % a 19 žen tj. 18 %.

Třetí otázka zjišťovala, jak dlouho respondenti pracují ve společnosti XY, a.s., přičemž respondenti měli na výběr ze čtyř možností. Nejvíce zastoupenou skupinou byli respondenti, kteří ve společnosti XY, a.s. pracují od 5 do 10 let, naopak nejméně zastoupená skupina pracovala ve společnosti méně než 2 roky. Výsledná data jsou zobrazena na obrázku 3.

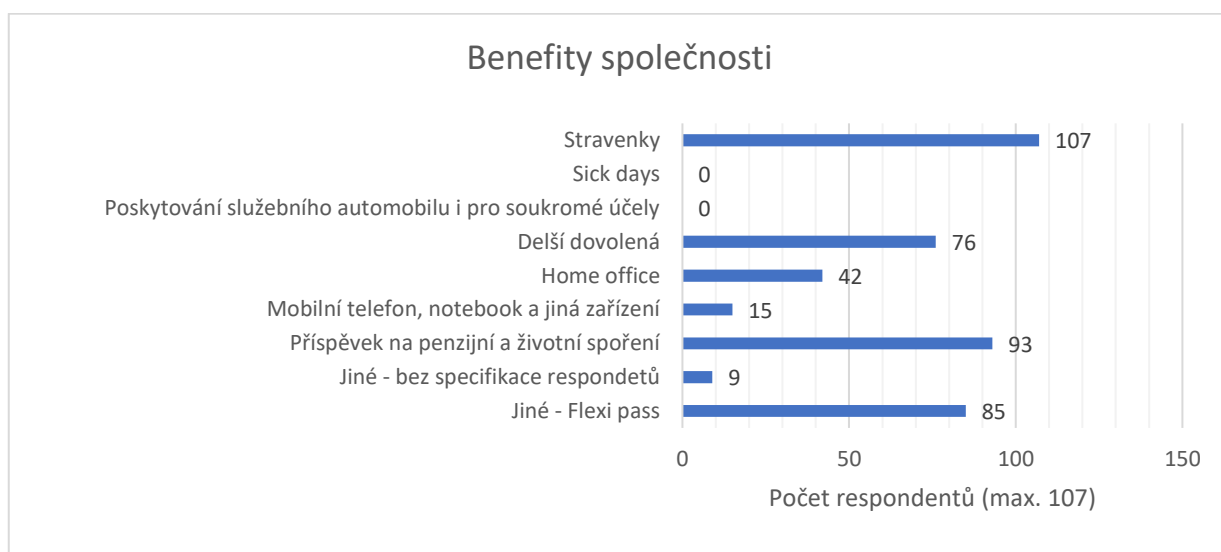


Obrázek 3 – Vyhodnocení otázky č. 3

Poslední otázka, která identifikovala respondenty, byla zaměřená na jejich pracovní pozici. Respondenti vybírali ze tří možností. Nejvíce zastoupenou skupinou byli respondenti, kteří měli dělnickou pracovní pozici, bylo jich 60 (56 %). Na druhém místě v četnosti zastoupení byla technicko-hospodářská pozice s uvedenými 40 respondenty (37 %) a nejméně zastoupenou skupinou byla manažerská pozice s četností 3 respondenti (3 %).

6.3.2 Benefity společnosti

Pátá otázka se zaměřovala na benefity. Zde bylo hlavním úkolem zjistit, jaké benefity společnost svým zaměstnancům nabízí. Respondenti měli na výběr z těchto možností: stravenky; sick days; poskytování služebního automobilu i pro soukromé účely; delší dovolená; home office; mobilní telefon, notebook a jiná zařízení; příspěvek na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění; jiné. Respondenti zde mohli zvolit více možností a k vybrané možnosti „jiné“ uvést, o jaký benefit se jedná. Možnost „jiné“ zaškrtno celkem 94 respondentů, přičemž 85 z nich uvedlo, že dostávají Flexi Pass. Všechny odpovědi jsou zobrazeny na obrázku 4.

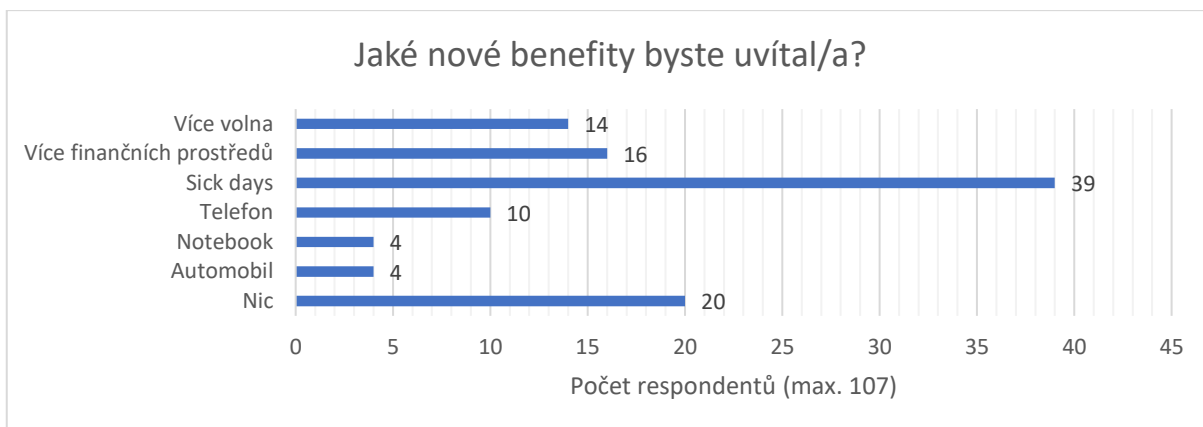


Obrázek 4 – Vyhodnocení otázky č. 5

6.3.3 Postoj k zaměstnaneckým benefitům

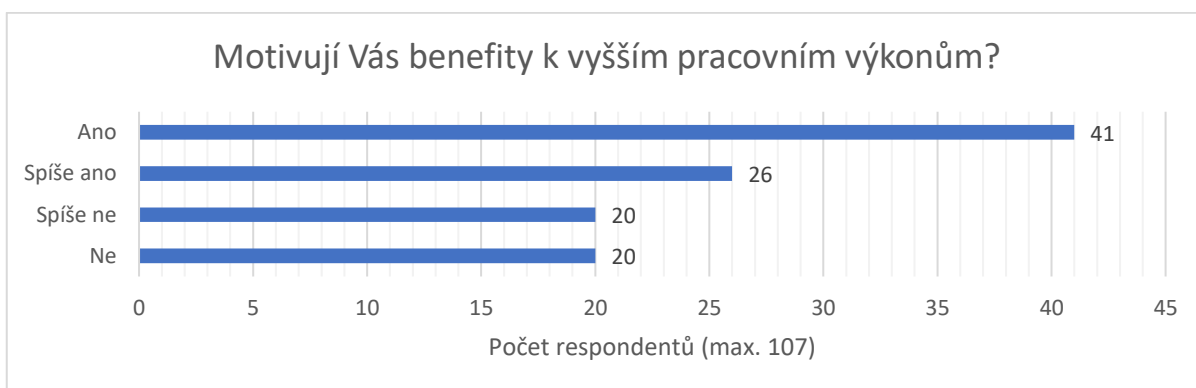
Šestá otázka byla zaměřena na zjištění, zda respondenti využívají veškeré benefity, které jim firma nabízí, nebo zda jsou některé benefity pro ně nevyhovující. Na otázku: „*Využíváte veškeré benefity, které Vám firma nabízí?*“, vybírali respondenti odpověď ze čtyř možností: a) *ano*; b) *spíše ano*; c) *spíše ne*; d) *ne*. Nejvíce respondentů odpovědělo *ano* (57 %) naopak nejméně respondentů odpovědělo *ne* (4 %). Většina zaměstnanců využívá všechny benefity, které společnost nabízí, ale i přesto 27 respondentů, což je 25 %, odpovědělo, že nevyužívá či spíše nevyužívá veškeré benefity. Vyplývá z toho, že některé benefity nevyhovují všem zaměstnancům, jelikož je nemají, například, jak uplatnit.

V osmé otázce měli respondenti odpovědět na otevřenou otázku, která zněla „*Jaké nové benefity byste uvítal/a?*“ Cílem bylo zjistit, o jaké benefity, které společnost nenabízí, by měli zaměstnanci zájem. Objevilo se zde šest typů odpovědí, které jsou popsány na obrázku 5. Nejvíce respondentů odpovědělo, že by uvítali benefit *sick days*.



Obrázek 5 – Vyhodnocení otázky č. 8

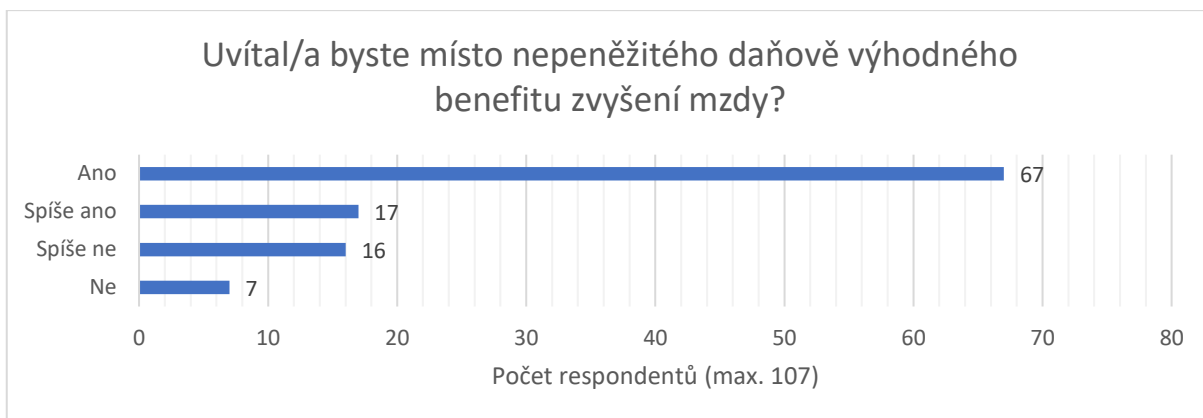
Cílem 12. otázky bylo zjistit, zda benefity mají vliv na zaměstnance a zda je motivují k vyšším pracovním výkonům. Respondenti zde měli na výběr ze čtyř odpovědí: a) *ano*; b) *spíše ano*; c) *spíše ne*; d) *ne*. Výsledky jsou zobrazeny na obrázku 6.



Obrázek 6 – Vyhodnocení otázky č. 12

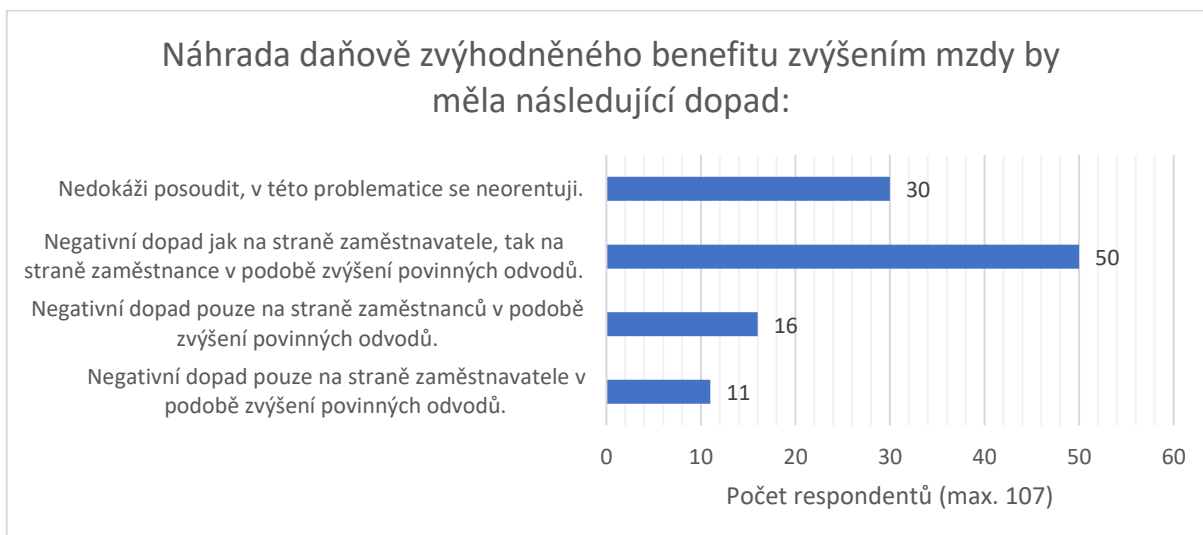
6.3.4 Daňový systém

Devátá otázka se zabývala tím, o co by měli zaměstnanci větší zájem. Zda o ponechání nepeněžních daňových výhod, nebo zvýšení jejich dosavadní mzdy skrze převedení těchto výhod. Na otázku: „*Uvítal/a byste místo nepeněžitého daňově výhodného benefitu zvýšení mzdy?*“ vybírali respondenti odpověď ze čtyř možností: a) *ano*; b) *spíše ano*; c) *spíše ne*; d) *ne*. Nejvíce respondentů odpovědělo ano (63 %) naopak nejméně respondentů odpovědělo ne (6 %).



Obrázek 7 – Vyhodnocení otázky č. 9

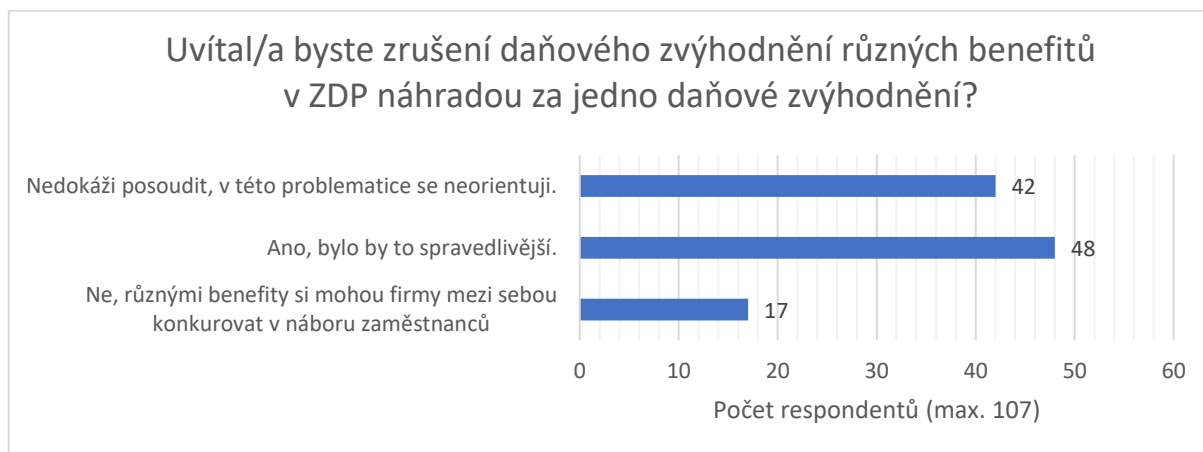
Desátá otázka se zabývala tím, jak moc se zaměstnanci orientují v problematice ZDP. Cílem bylo zjistit, zda respondenti vědí, jaký dopad by mělo, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně jejich, tedy na straně zaměstnance, pokud by zaměstnavatel místo nepeněžitého benefitu zvýšil mzdu. Respondenti měli na výběr ze čtyř odpovědí a to: a) *nedokáží posoudit, v této problematice se neorientují*; b) *negativní dopad jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance v podobě zvýšení povinných odvodů*; c) *negativní dopad pouze na straně zaměstnanců v podobě zvýšení povinných odvodů*; d) *negativní dopad pouze na straně zaměstnavatele v podobě zvýšení povinných odvodů*. Správnou odpovědí na tuto otázku bylo za b) *negativní dopad jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance v podobě zvýšení povinných odvodů*.¹⁰¹ Tuto odpověď uvedlo 50 respondentů, což je 47 %. Výsledky jsou zobrazeny na obrázku 8.



Obrázek 8 – Vyhodnocení otázky č. 10

¹⁰¹ MACHÁČEK, ref. 42, s. 18-20.

Jedenáctá otázka se rovněž zabývala tím, zda se respondenti orientují v problematice ZDP. Zjišťovala, zda by uvítali zrušení daňového zvýhodnění různých benefitů v ZDP náhradou za jedno daňové zvýhodnění (např. nová sleva na dani), na kterou by měl nárok každý zaměstnanec a záleželo by pouze na něm, jestli by výhodu využil. Respondenti zde měli na výběr ze tří odpovědí: a) *nedokáží posoudit, v této problematice se neorientuju*; b) *ano, bylo by to spravedlivější*; c) *ne, různými benefity si mohou firmy mezi sebou konkurovat v náboru zaměstnanců*. Výsledky jsou zobrazeny na obrázku 9.



Obrázek 9 – Vyhodnocení otázky č. 11

6.4 Vyhodnocení hypotéz

Po získání vyplněných dotazníků došlo k jejich vyhodnocení. Ke zpracování výpočtů byl použit software STATISTICA. Na následujících řádcích je popsáno vyhodnocení obou hypotéz, stanovených na začátku výzkumu.

První hypotéza sleduje závislost mezi délkou pracovního poměru a vlivem benefitů jako faktoru, který slouží k dosahování vyšších pracovních výkonů u zaměstnanců (viz 6.2 *Cíle a hypotézy*).

Byla zvolena analýza nezávislosti, která se provádí přes kontingenční tabulky.

„Předpokladem pro použití chí-kvadrátu testu nezávislosti je, aby očekávané četnosti v jednotlivých políčkách neklesly pod hodnotu 5 aspoň v 80 %.“¹⁰²

Hodnota v tabulce nesmí klesnout pod hodnotu 5, a proto byly sloučeny odpovědi *ano* a *spíše ano* a odpovědi *spíše ne* a *ne*.

¹⁰² ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. (Čtvrté přepracované vydání). [Praha]: Professional Publishing, 2017, s. 88.

Pro zhodnocení bylo využito testovací kritérium Pearsonův chí-kvadrát, který se vypočte jako suma druhé mocniny rozdílu pozorovaných četností a očekávaných četností, dělené očekávanými četnostmi. Testovací kritérium se využívá k posouzení závislosti dvou veličin.¹⁰³ Výsledné hodnoty jsou znázorněny v tabulkách 15-17.

Tabulka 15 – Pozorované četnosti

Motivace k vyšším výkonům/délka pracovního poměru	Méně než 2 roky	Od 2 do 5 let	Od 5 do 10 let	Více jak 10 let	Celkem y
Ano Spíše ano	10	20	29	8	67
Spíše ne Ne	5	11	11	13	40
Celkem x	15	31	40	21	107

Tabulka 16 – Očekávané četnosti

Motivace k vyšším výkonům/délka pracovního poměru	Méně než 2 roky	Od 2 do 5 let	Od 5 do 10 let	Více jak 10 let
Ano Spíše ano	9,39	19,41	25,05	13,15
Spíše ne Ne	5,61	11,59	14,95	7,85

Očekávané četnosti jsou vypočteny z pozorovaných četností x * pozorované četnosti y / celkový počet respondentů (např. $15 \cdot 67 / 107 = 9,39$).

¹⁰³ *Statistika: Test nezávislosti* [online]. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <http://ulb.upol.cz/praktikum/statistika3.pdf>

Tabulka 17 – Vypočtené hodnoty pro χ^2 test nezávislosti

Pearsonův chí-kvadrát (hodnota testového kritéria)	7,22
p-hodnota	0,07
Stupeň volnosti ((4-1)x(2-1))	3
Kritická hodnota 0,05 (3)	7,81
7,22 < 7,81	

Z tabulky 17 vyplývá, že hodnota testového kritéria vyšla 7,22. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha=0,05$ a stupeň volnosti 3 byla 7,81, to znamená, že vypočtená hodnota testového kritéria je menší než hodnota kritická, a tedy neexistuje vztah mezi testovanými veličinami. Jelikož je výsledná hodnota $p = 0,07$ větší než hladina významnosti 0,05, nelze zamítnout H_0 (viz 6.2 *Cíle a hypotézy*), která uváděla, že proměnné X a Y jsou nezávislé. Z výsledků je patrné, že neexistuje vztah mezi délkou pracovního poměru a motivací benefity.

Druhá hypotéza sleduje, zda četnost využívání benefitů zaměstnanci, závisí na věku zaměstnance (viz 6.2 *Cíle a hypotézy*).

Hodnota v tabulce nesmí klesnout pod hodnotu 5, a proto byly i v tomto případě sloučeny odpovědi *ano a spíše ano* a odpovědi *spíše ne a ne*.

Pro zhodnocení bylo využito testovací kritérium Pearsonův chí-kvadrát, který se vypočte jako suma druhé mocniny rozdílu pozorovaných četností a očekávaných četností, dělené očekávanými četnostmi. Výsledné hodnoty jsou znázorněny v tabulkách 18-20.

Tabulka 18 – Pozorované četnosti

Využívání benefitů/věk	18-30 let	31-40 let	41-50 let	51 a více let	Celkem y
Ano	14	34	26	6	80
Spíše ano					
Spíše ne	7	5	5	10	27
Ne					
Celkem x	21	39	31	16	107

Tabulka 19 – Očekávané četnosti

Využívání benefitů/věk	18-30 let	31-40 let	41-50 let	51 a více let
Ano	15,7	29,16	23,18	11,96
Spíše ano				
Spíše ne	5,3	9,84	7,82	4,04
Ne				

Očekávané četnosti jsou vypočteny z pozorovaných četností x * pozorované četnosti y / celkový počet respondentů (např. $21*80/107 = 15,7$).

Tabulka 20 – Vypočtené hodnoty pro χ^2 test nezávislosti

Pearsonův chí-kvadrát (hodnota testového kritéria)	17,06
p-hodnota	0,0007
Stupeň volnosti ((4-1)x(2-1))	3
Kritická hodnota 0,05 (3)	7,81
17,06 > 7,81	

Z tabulky 20 vyplývá, že hodnota testového kritéria vyšla 17,06. Kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha=0,05$ a stupeň volnosti 3 byla 7,81, a to znamená, že vypočtená hodnota testového kritéria je větší než hodnota kritická, a tedy existuje vztah mezi testovanými veličinami. Jelikož je výsledná hodnota $p = 0,0007$ menší než hladina významnosti 0,05, zamítáme H_0 (viz 6.2 *Cíle a hypotézy*), která uváděla, že proměnné X a Y jsou nezávislé. Z výsledků je patrné, že existuje vztah mezi věkem a využívání veškerých benefitů.

6.5 Shrnutí výsledků a doporučení

Dotazníkové šetření bylo provedeno ve společnosti XY, a.s., která má více než 500 zaměstnanců. Jelikož bylo vyplnění dotazníku dobrovolné, tak se vrátilo 107 dotazníků. Z tohoto důvodu není rozložení pohlaví, věku respondentů a jejich pracovního zaměření rovnoměrné. Celkem odpovědělo 88 mužů a 19 žen. Byli rozřazeni do čtyř věkových kategorií: 18-30 let, 31-40 let, 41-50 let, 51 a více let. Více než polovinu respondentů tvořili zaměstnanci, kteří mají dělnickou pozici. Více v bodě 6.3.1 *Identifikace respondentů*.

Z výsledků dotazníkové šetření bylo zjištěno, že většina respondentů (75 %) využívá veškeré benefity, které společnost X.Y, a.s. nabízí. Na základě těchto výsledků se dá

předpokládat, že společnost poskytuje benefity, které jsou pro většinu jejich zaměstnanců vhodné nebo aspoň uspokojující. Statisticky byla pomocí χ^2 testu nezávislosti ověřena hypotéza 2 kdy byla zjištěna existence závislosti mezi využitím veškerých benefitů a věkem. Na základě dotazníkové šetření je vidět, že veškeré benefity využívají spíše osoby od 18-50 let. Osoby starší 51 a více let v dotaznících uváděly, že benefity spíše nevyužívají. Pro pokračování tohoto šetření by bylo vhodné se zaměřit na otázku: jaký je důvod, proč někteří z respondentů nevyužívají všechny benefity, nebo dokonce nevyužívají žádný z nich?

Otázkou č. 7 bylo zjištěno, že pouze 27 % respondentů je plně spokojeno se škálou nabízených benefitů ve společnosti XY, a.s. Bylo by vhodné zjistit důvod, proč většina respondentů (73 %) naopak spokojená není. Důvody mohou být dvojí: 1) některé z nabízených benefitů jim připadají zbytečné a nemají je, jak uplatnit; 2) uvítali by benefity, které společnost XY, a.s. nenabízí. V souvislosti s druhou zmíněnou možností byla v dotazníku položena otázka, které se zajímala o to, jaké benefity by respondenti chtěli na svém pracovišti zavést. Benefit, který by uspokojil největší počet zaměstnanců společnosti XY, a.s., by byl sick day, protože 36 % respondentů by tento benefit uvítalo. Chtěnost tohoto benefitu z hlediska pohlaví či věkové skupiny byla vyrovnaná. Na základě dotazníkového šetření plyne pro společnost XY, a.s. doporučení, že by měla zařadit benefit tzv. sick days mezi nabízené benefity, pokud stojí o větší spokojenost svých zaměstnanců. Na druhém místě, co se týká benefitů, vychází jako doporučení zařadit do systému odměňování více volna, čímž je myšleno rozšíření, respektive prodloužení doby trvání dovolené.

Dále z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak polovina respondentů (63 %), by uvítala zvýšení mzdy, namísto pobírání nepeněžitých daňově výhodného benefitu. Tato změna by měla za následek negativní dopad jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, a to v podobě zvýšení povinných odvodů. Podle dat, zjištěných v desáté otázce, si někteří respondenti (36 %) toto riziko uvědomovali, přesto zvolili variantu, že by spíše chtěli zvýšení mzdy. S tím souvisí otázka č. 8, kde 15 % respondentů odpovědělo, že by chtělo více finančních prostředků. Zde by se společnost mohla zamyslet nad zvýšením mzdy některých pracovníků. Odpověď „více finančních prostředků“ vybralo nejvíce zaměstnanců na pracovní pozici dělnická, kdy z celkového počtu 16 respondentů takto odpovědělo 10 z nich.

Z výsledků dotazníkové šetření vyplývá, že většina respondentů se v problematice ZDP neorientuje. Na otázku ohledně dopadu náhrady daňově zvýhodněného benefitu zvýšením mzdy, kde byla správná odpověď za b) *negativní dopad jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance v podobě zvýšení povinných odvodů*, správně odpovědělo 47 % respondentů.

V jedenácté otázce bylo zjišťováno, zda by respondenti uvítali zrušení daňového zvýhodnění různých benefitů v ZDP náhradou za jedno daňové zvýhodnění (např. nová sleva na dani), na kterou by měl nárok každý zaměstnanec, a záleželo by pouze na něm, jak by výhodu využil. 39 % respondentů odpovědělo: *nedokáží posoudit, v této problematice se neorientují*. Odpověď *ano, bylo by to spravedlivější* zaškrtnulo 45 % respondentů a zbylých 16 % odpovědělo *ne, různými benefity si mohou firmy mezi sebou konkurovat v náboru zaměstnanců*.

Většina respondentů (62 %) v dotazníkovém šetření uvedla, že je benefity motivují či spíše motivují k vyšším pracovním výkonům. Zbylých 38 % respondentů uvedlo, že je benefity spíše nebo vůbec nemotivují. Statisticky byla pomocí χ^2 testu nezávislosti ověřena hypotéza 1 kde se zjišťovala závislosti mezi délkou pracovního poměru a motivací benefity. Bylo zjištěno, že neexistuje závislost mezi proměnnými a první hypotéza tak byla vyvrácena a přijata nulová hypotéza.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo provést zhodnocení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového a účetního, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

Teoretická část bakalářské práce vychází z odborné literatury. Byla rozdělena do pěti kapitol: odměňování pracovníků; daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti; benefity; výpočet a účtování mzdy; porovnání výhodnosti benefitu oproti zvýšení mzdy. V teoretické části byly také vypočítány konkrétní vzorové příklady, na nichž byly aplikovány získané poznatky z nastudované odborné literatury (např. porovnání výhodnosti benefitu oproti zvýšení mzdy, kdy byla vypočítána na názorném příkladu výhodnost jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele).

Cílem bakalářské práce bylo provést zhodnocení zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňového a účetního, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. U hlediska daňového byly vybrány tři benefity, které byly posouzeny jak z pohledu zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Z prostudované literatury vyplynulo, že záleží na tom, zda je plnění peněžní či nepeněžní a že rovněž záleží na výši plnění. U hlediska účetního byly zaúčtovány benefity na vrub nákladů, ze zisku po zdanění a z fondů, kde byl u každého vybrán jeden benefit, který byl zaúčtován.

Dále byl zkoumán postoj respondentů k benefitům prostřednictvím výzkumu. Pro výzkum byla zvolena kvantitativní metoda dotazování, a to za pomoci vlastního dotazníku. V rámci šetření bylo získáno 107 vyplněných dotazníků od zaměstnanců společnosti XY, a.s. Dotazník obsahoval 14 otázek, které byly zaměřeny na identifikaci respondentů; benefity společnosti; postoj k zaměstnaneckým benefitům; daňový systém. Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jaké benefity zaměstnanci dostávají, zda je benefity motivují k vyšším pracovním výkonům a zda se orientují v ZDP. Bylo zjištěno, že všichni zaměstnanci dostávají od společnosti XY, a.s. stravenky, na druhém místě s 87 % byl příspěvek na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění. Na základě zjištěných dat odpovědělo 63 % respondentů, že je benefity motivují nebo spíše motivují k vyšším pracovním výkonům. Motivace byla ověřena pomocí hypotézy 1. Na základě odpovědí se v ZDP orientovalo 47 % respondentů.

Za pomoci χ^2 testu nezávislosti byla ověřována Hypotéza 1. Ta zjišťovala závislost mezi délkou pracovního poměru a vlivem benefitů jako faktoru, který slouží k dosahování vyšších pracovních výkonů u zaměstnanců. Testování bylo provedeno při hladině významnosti 0,05

a stupni volnosti 3. Bylo zjištěno, že neexistuje vztah mezi těmito proměnnými. S počtem odpracovaných let neklesá účinnost motivace pomocí benefitů.

Hypotéza 2 ověřovala, zda četnost využívání benefitů zaměstnanci závisí na věku zaměstnance. Pro zhodnocení bylo využito testovací kritérium Pearsonův chí-kvadrát. Testování bylo provedeno při hladině významnosti 0,05 a stupni volnosti 3. Bylo zjištěno, že existuje vztah mezi věkem a využití veškerých benefitů.

Pro navazující výzkum by bylo vhodné pomocí otevřených otázek se zaměřit více na otázku, proč někteří respondenti nevyužívají všech nabízených benefitů a proč by někteří ze zaměstnanců (i přes nevýhody jak na jejich straně, tak na straně zaměstnavatele) preferovali namísto benefitů pobírat vyšší mzdu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura

1. BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou*. Praha: ASPI, 2008. Zákony s judikaturou. ISBN 978-80-7357-403-1.
2. ČISTÁ, Lydia. *Ekonomika pro střední odborná učiliště a veřejnost*. Praha: Fortuna, 2007. ISBN 978-80-7373-017-8.
3. ČISTÁ, Lydia. *Ekonomika pro střední odborná učiliště a veřejnost*. Praha: Fortuna, 2008. ISBN 978-80-7373-037-6.
4. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-261-8.
5. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-361-9.
6. PELC, Vladimír. *Zákon o daních z příjmů: platný pro rok 2012 s novelami účinnými od 1.4.2012 a od 1.1.2013: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy malé komentáře. ISBN 978-80-7400-364-6.
7. PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020*. 28. vydání. Olomouc: ANAG, 2020. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-255-7.
8. ŘEHÁČKOVÁ, Ludmila. *Respondent (student SŠ) a přírodopisné vzdělání na základní škole*. České Budějovice, 2012. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, pedagogická fakulta, katedra biologie. Vedoucí práce PaedDr. Radka Závodská, Ph.D.
9. ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. (Čtvrté přepracované vydání). [Praha]: Professional Publishing, 2017. ISBN 978-80-906594-8-3.
10. ŠTOHL, Pavel. *Učebnice účetnictví 2017: pro střední školy a pro veřejnost*. Osmnácté, upravené vydání. Znojmo: Pavel Štohl, 2017-. ISBN 978-80-88221-05-0.
11. ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín: CEED, 2011. ISBN 978-80-87301-01-2.

Internetové zdroje

1. *BOZP: slovník pojmu z oblasti BOZP* [online]. © 2020 CRDR spol. s r.o. [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/zakonik-prace/>

2. *Cena daňově nejvýhodnější stravenky stoupla* [online]. © 2019-2021 Seznam.cz a.s., 9.1.2020 [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/finance/clanek/cena-danove-nejvyhodnejsi-stravenky-stoupla-na-131-korun-40308842>
3. *Čistá mzda: popis výpočtu čisté mzdy* [online]. [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>
4. *Daně: Daňové prohlášení* [online]. 1. 2. 2020 [cit. 2020-09-18]. Dostupné z: <https://vimjakna.cz/dane/danove-prohlaseni/>
5. *Daň z příjmu: Poplatník bez prohlášení k dani* [online]. © 1997 - 2021 by Dashöfer Holding, 2.3.2021 [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/poplatnik-bez-ucineneho-prohlaseni-k-dani-z-prijmu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElwbxjXlw96S6gbZeCs7czek5HQe17lRg/>
6. *Fyzická osoba* [online]. © 2020 Hypo na míru s.r.o. [cit. 2020-09-16]. Dostupné z: <https://www.hyponamiru.cz/slovník-pojmu/fyzicka-osoba/>
7. *Kolektivní smlouva: Rozdělení* [online]. © 2021 Wolters Kluwer ČR, a. s., 26. 2. 2016 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/srovnani-pravni-upravy-kolektivnich-smluv-kolektivnich-dohod-1-cast>
8. *Listina základních práv a svobod: Hlava čtvrtá; Čl. 28* [online]. 1. 1. 1999 [cit. 2020-09-16]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava-4-clanek-28>
9. *Matematická biologie: F-test* [online]. Institut biostatistiky a analýz Lékařské fakulty Masarykovy univerzity [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://portal.matematickabiologie.cz/index.php?pg=aplikovana-analyza-klinicky-ch-a-biologicckych-dat--biostatistika-pro-matematickou-biologii--testovani-hypotez-o-quantitativnich-promennych--testy-o-parametrech-dvou-rozdeleni--test-o-shodnosti-homogenite-rozptylu-dvou-nezavislych-vyberu-f-test>
10. *Mzda a mzdové tarify* [online]. © 2021 RRAJM Regionální rozvojová agentura jižní Moravy [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: <https://survival.rrajm.cz/cz/survival-kit/v-zamestnanost-a-pracovni-legislativa/mzda-a-mzdove-tarify/>
11. *Mzdy* [online]. 6. 3. 2014 [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: http://www.ministerstvofinanci.cz/detail-clanku/43_mzdy.html
12. *Mzdy: Složky mzdy* [online]. [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.danovy-portal.com/mzdy>

13. *Občanské právo: Fyzická osoba: právní způsobilost* [online]. [cit. 2020-09-18]. Dostupné z: https://www.spszengrova.cz/wp-content/uploads/2020/04/OBN_3_roc_Obcanskepravo_SKR.pdf
14. *Organizační struktura pro akciovou společnost: dualistická a monistická struktura* [online]. © EPRAVO.CZ, a.s. 1999-2021, 6. 5. 2014 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/system-vnitri-struktury-akciove-spolecnosti-po-rekodifikaci-dualisticka-a-monisticka-struktura-ridicich-organu-94068.html>
15. *Právo: Kolektivní smlouva* [online]. © 2019, ALTAXO SE [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/zacatek-podnikani/pravo/co-je-to-kolektivni-smlouva>
16. *Penzijní připojištění: státní příspěvek* [online]. © 2016 - 2021 ČSOB Penzijní společnost [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.csob-penze.cz/pro-stavajici-klienty/transformovany-fond/>
17. *Penzijní spoření* [online]. © 2016 - 2021 ČSOB Penzijní společnost [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/530464-vyplati-se-penzijni-sporeni/>
18. *Přehled pro rok 2021: DPP a DPČ* [online]. © 1998 – 2021 Internet Info, 29.1.2021 [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-v-roce-2021/>
19. *Statistika: Test nezávislosti* [online]. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <http://ulb.upol.cz/praktikum/statistika3.pdf>
20. *Stravenky: Hodnota stravenka pro rok 2021* [online]. 1.1.2021 [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/stravenka-pro-rok-2021-ma-hodnotu-137-kc>
21. *Stravenky: Kde se dají využít* [online]. © 1998 – 2021 Internet Info, s.r.o., 15. 9. 2020 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/kde-berou-stravenky/>
22. *Účtování mzdových případů: Zaměstnanecké benefity* [online]. © 1997 - 2021 by Dashöfer Holding, 18. 1. 2021 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/uctovani-mzdovych-pripadu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElwbxjXlw96tzUhmOqynmzbi17uKB4tnQ/>
23. *Účtový rozvrh* [online]. readgur © 2021 [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://readgur.com/doc/832866/vzorovy-uctovy-rozvrh>
24. *Výpočet čisté mzdy* [online]. [cit. 2020-11-18]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy>

25. *Vývoj minimální mzdy* [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí, 14. 12. 2020 [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
26. *Základní mzdové pojmy* [online]. [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.oalib.cz/openschool/mod/book/tool/print/index.php?id=809>
27. *Zákoník práce* [online]. [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://firmy.finance.cz/zamestnanci/informace/pruvodce-zakonik-prace/>
28. *Zákony pro lidi: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>

Zákony

1. ČESKO. Vyhláška č. 114 ze dne 27. března 2002, o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 51. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>
2. ČESKO. Vyhláška č. 500 ze dne 5. prosince 2002, vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 174. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-500>
3. ČESKO. Vyhláška č. 410 ze dne 11. listopadu 2009, vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 133. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-410>
4. ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
5. ČESKO. Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992, o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>
6. ČESKO. Zákon č. 250 ze dne 7. července 2000, o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 73. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-250>
7. ČESKO. Zákon č. 90 ze dne 25. ledna 2012, o obchodních společnostech a družstev. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 34. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Papírová podoba dotazníku – zaměstnanecké benefity

Příloha č. 1: Papírová podoba dotazníku – zaměstnanecké benefity

Dotazník – zaměstnanecké benefity

Vážený respondent,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku pro mou bakalářskou práci na téma zdaňování příjmů zaměstnanců a zaměstnaneckých benefitů. Vyplnění dotazníku Vám zabere přibližně 5–10 minut.

Předem Vám mockrát děkuji za Váš čas a Vaše odpovědi.

1. Jaký je Váš věk?
 - a) 18–30 let
 - b) 31–40 let
 - c) 41–50 let
 - d) 51 a více let

2. Jaké je Vaše pohlaví?
 - a) Muž
 - b) Žena

3. Jak dlouho pracujete ve společnosti?
 - a) Méně než 2 roky
 - b) Od 2 do 5 let
 - c) Od 5 do 10 let
 - d) Víc jak 10 let

4. Jaká je Vaše pracovní pozice?
 - a) Dělnická pozice
 - b) Technicko-hospodářská pozice
 - c) Manažerská pozice

5. Které benefity Vám firma nabízí?
 - a) Stravenky
 - b) Sick days
 - c) Poskytování služebního automobilu i pro soukromé účely
 - d) Delší dovolená
 - e) Home office
 - f) Mobilní telefon, notebook a jiná zařízení
 - g) Příspěvek na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění
 - h) Jiné:.....
.....

6. Využíváte veškeré benefity, které Vám firma nabízí?
 - a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne

7. Jste spokojen/a se škálou nabízených benefitů?
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
8. Jaké nové benefity byste uvítal/a?
-
9. Uvítal/a byste místo nepeněžitých daňově výhodných benefitů zvýšení mzdy?
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
10. Náhrada daňově zvýhodněného benefitu zvýšením mzdy by měl následující dopad:
- a) Nedokáží posoudit, v této problematice se neorientuji.
 - b) Negativní dopad jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance v podobě zvýšení povinných odvodů.
 - c) Negativní dopad pouze na straně zaměstnanců v podobě zvýšení povinných odvodů
 - d) Negativní dopad pouze na straně zaměstnavatele v podobě zvýšení povinných odvodů
11. Uvítal/a byste zrušení daňového zvýhodnění různých benefitů v ZDP náhradou za jedno daňové zvýhodnění (např. nová sleva na dani), na kterou by měl nárok každý zaměstnanec a záleželo by pouze na něm, jak by výhodu využil.
- a) Nedokáží posoudit, v této problematice se neorientuji
 - b) Ano, bylo by to spravedlivější
 - c) Ne, různými benefity si mohou firmy mezi sebou konkurovat v náboru zaměstnanců
12. Motivují Vás benefity k vyšším pracovním výkonům?
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
13. Při výběru pracovního místa, díval/a jste se na benefity, které Vám firma nabízí?
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
14. Znamenalo by pro Vás neposkytování zaměstnaneckých benefitů důvod ke změně zaměstnání?
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne