

Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Karolína Zettelová

Bakalářská práce
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Karolína Zettelová**
Osobní číslo: **M190049**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě dostupných zdrojů popište jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich účetní a daňové dopady na zaměstnavatele.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav poskytování zaměstnaneckých benefitů v praxi a poptávku po nich ze strany zaměstnanců.
- Na základě výsledků analýzy navrhněte opatření pro zlepšení poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Zavěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London: KoganPage, 2020, 763 s. ISBN 978-0-7494-9827-6.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL. *Zákoník práce*. 3. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP; sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. Olomouc: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 249 s. ISBN 9788075983619.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Eva Kramná, Ph.D.
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: 11. února 2022

Termín odevzdání bakalářské práce: 20. května 2022

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Karolína Zettelová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá účetními a daňovými aspekty zaměstnaneckých benefitů. První část práce je zaměřena na charakteristiku jednotlivých zaměstnaneckých benefitů a specifikaci jejich účetních a daňových aspektů podle teoretických zdrojů. Jejím cílem je vyhodnocení jejich daňové výhodnosti pro zaměstnavatele a pro zaměstnance. Druhá část práce analyzuje poskytování zaměstnaneckých benefitů v praxi a jejím výsledkem je především poptávka po nich ze strany zaměstnanců.

Klíčová slova: zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnanecký benefit, účetnictví, daně

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with accounting and tax aspects of employee benefits. The first part of the thesis focuses on the characteristics of individual employee benefits and the specification of their accounting and tax aspects according to theoretical sources. The aim is to evaluate their tax advantage for employers and employees. The second part of the thesis analyses the provision of employee benefits in practice and its result is mainly the employee demand for them.

Keywords: employee, employer, employee benefits, accounting, taxes

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala své vedoucí práce paní Ing. Evě Kramné, Ph.D. za vstřícný přístup, cenné odborné rady a inspirující podněty, které mi poskytla při zpracování této bakalářské práce.

Současně bych na tomto místě také chtěla poděkovat celé své rodině a přátelům za podporu, kterou mi poskytovali po celou dobu mého studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	12
1.1 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	12
1.2 HISTORIE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	13
1.3 POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	14
1.4 ROZDĚLENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	14
2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	15
2.1 ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE (ZP).....	15
2.2 ZÁKON Č. 586/1992 SB., O DANÍCH Z PŘÍJMŮ (ZDP)	15
2.3 ZÁKON Č. 592/1992 SB., O POJISTNÉM NA VEŘEJNÉM VŠEOBECNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ A ZÁKON Č. 589/1992 SB., O POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ A PŘÍSPĚVKU NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI (POJISTNÉ ZÁKONY)	16
2.4 ZÁKON Č. 2/1991 SB., O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ, VYHLÁŠKA MINISTERSTVA FINANČÍ Č. 114/2002 SB., O FONDU KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB (VYHLÁŠKA FKSP).....	17
2.5 ZÁKON Č. 563/1991 SB., O ÚČETNICTVÍ A JEHO PROVÁDĚCÍ VYHLÁŠKY	17
3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU ÚČETNICTVÍ	18
3.1 ÚČTOVÁNÍ BENEFITŮ POSKYTOVANÝCH NA VRUB NÁKLADŮ	18
3.2 ÚČTOVÁNÍ BENEFITŮ POSKYTOVANÝCH Z PŘÍSLUŠNÉHO FONDU	19
3.3 ÚČTOVÁNÍ BENEFITŮ POSKYTOVANÝCH ZE ZISKU PO ZDANĚNÍ	19
4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU DAŇOVÝCH ZÁKONŮ	20
4.1 PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ.....	20
4.2 PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ	23
4.3 SLUŽEBNÍ VOZIDLO PRO SOUKROMÉ ÚČELY	24
4.4 SLUŽEBNÍ TELEFON NEBO NOTEBOOK PRO SOUKROMÉ ÚČELY	25
4.5 POSKYTOVÁNÍ PITNÉHO REŽIMU, POPŘ. OBČERSTVENÍ NA PRACOVÍŠTI	26
4.6 VZDĚLÁVÁNÍ A ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ.....	27
4.7 PŘÍSPĚVKY NA DOPRAVU DO ZAMĚSTNÁNÍ	29
4.8 PŘÍSPĚVEK NA UBYTOVÁNÍ.....	30
4.9 DOVOLENÁ A DNY PRACOVNÍHO VOLNA NAD RÁMEC ZÁKONA.....	31
4.10 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA, PRÁCE Z DOMOVA	31
4.11 PŘÍSPĚVEK NA KULTURU, SPORT A REKREACI	34

5	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU POJISTNÝCH ZÁKONŮ	35
6	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A JEJICH VÝHODNOST PRO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE	38
II	PRAKTICKÁ ČÁST	40
7	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	41
8	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	42
8.1	RESPONDENTI.....	42
8.2	SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ S POSKYTOVANÝMI ZAMĚSTNANECKÝMI BENEFITY.....	43
8.3	ZPŮSOB POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	45
8.4	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A JEJICH SKUTEČNÉ POSKYTOVÁNÍ V PRAXI.....	45
8.4.1	Příspěvek na stravování.....	45
8.4.2	Příspěvek na penzijní a životní pojištění.....	47
8.4.3	Služební vozidlo pro soukromé účely	47
8.4.4	Služební telefon nebo služební notebook pro soukromé účely	48
8.4.5	Pitný režim, popř. občerstvení na pracovišti	49
8.4.6	Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců.....	49
8.4.7	Příspěvek na dopravu do zaměstnání	51
8.4.8	Příspěvek na ubytování	51
8.4.9	Dovolená a dny pracovního volna nad rámec zákona.....	52
8.4.10	Flexibilní pracovní doba a práce z domova, tzv. home office	53
8.4.11	Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci	55
8.5	POPTÁVKA PO ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITECH V PRAXI.....	56
8.5.1	Zaměstnanecké benefity, které zaměstnanci postrádají	56
8.5.2	Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů	59
8.5.3	Názory a připomínky zaměstnanců k zaměstnaneckým benefitům	60
9	SHRNUTÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A NÁVRH DOPORUČENÍ PRO POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	61
9.1	POROVNÁNÍ BENEFITŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNAVATELI A ŽÁDANÝCH ZAMĚSTNANCI	61
9.2	NÁVRH OPTIMALIZACE POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	62
	ZÁVĚR	66
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	68
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	71
	SEZNAM OBRÁZKŮ	72
	SEZNAM TABULEK.....	73
	SEZNAM PŘÍLOH.....	74

ÚVOD

Přestože v poslední době začala, a to nejen v České republice, mírně stoupat nezaměstnanost, stále se drží na poměrně nízké úrovni, což pro některé zaměstnavatele může znamenat problémy s hledáním kvalifikované pracovní síly. Mnohdy se tedy zaměstnavatelé snaží zaujmout své potencionální zaměstnance nejen vyšší nabízené mzdy, ale také jinými zaměstnaneckými výhodami. Jsou však často nuceni své nové kvalitní zaměstnance hledat u jiných zaměstnavatelů, kteří se naopak snaží své současné zaměstnance udržet, a to také formou různých odměn a benefitů. V praxi tak dochází k tomu, že se zaměstnavatelé předhánějí, kdo nabídne svým zaměstnancům lepší pracovní podmínky a více zaměstnaneckých výhod. Současně ale existují i zaměstnavatelé, kteří opakovaně hledají zaměstnance a opakovaně platí i inzerci, ve které nabízejí pracovní nabídky, které však nakonec nesplní.

Zaměstnavatel se však při sestavování jednotlivých zaměstnaneckých výhod musí zaměřit nejen na jejich zajímavost pro zaměstnance, ale také na jejich daňovou výhodnost pro něj.

Cílem této bakalářské práce je poskytnout teoretické i praktické informace týkající se zaměstnaneckých benefitů, zejména vyhodnocení jejich daňové výhodnosti pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance. Předpokládaným výsledkem by měl být i praktický přehled využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod v praxi, poptávka po nich ze strany zaměstnanců, hodnocení jednotlivých zaměstnaneckých výhod s ohledem na motivaci zaměstnanců a případná optimalizace zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska.

Tato práce bude rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou. V teoretické části se budu zabývat především vymezením jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, jejich stručnou charakteristikou dle současné právní úpravy a jejich účetními a daňovými dopady pro zaměstnavatele a zaměstnance. Praktická část bude věnována skutečnému využívání těchto zaměstnaneckých benefitů v praxi a poptávkou po nich ze strany zaměstnanců. V rámci zpracování této části práce tedy předpokládám provést analýzu skutečně poskytovaných zaměstnaneckých výhod a skutečnou poptávku po nich ze strany zaměstnanců prostřednictvím dotazníkového šetření. Vyhodnotit daňovou výhodnost skutečně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, popř. navrhnout jejich optimalizaci.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je poskytnout teoretické i praktické informace týkající se zaměstnaneckých benefitů, zejména vyhodnocení jejich daňové výhodnosti pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance. Dílčím cílem je porovnání systému poskytování zaměstnaneckých benefitů u zaměstnanců soukromých firem a zaměstnanců ve veřejné sféře. Výsledkem této práce bude praktický přehled využívání jednotlivých zaměstnaneckých výhod v praxi, poptávka po nich ze strany zaměstnanců a optimalizace poskytování zaměstnaneckých benefitů z daňového hlediska.

Teoretická část této práce bude zpracována formou literární rešerše. Podklady pro zpracování budou čerpány především z odborné literatury, právních předpisů, které upravují oblast zaměstnaneckých benefitů, popř. internetových zdrojů, které se danou problematikou zabývají.

Pro účely zpracování praktické části bakalářské práce byl zvolen kvantitativní výzkum, který byl určen zaměstnancům v soukromém a veřejném sektoru. Data byly získány formou online dotazníkového šetření. Účelem dotazníkového šetření bude především zjištění skutečně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, ale i zmapování poptávky po nich ze strany zaměstnanců. Na základě dotazníkového šetření bude provedena analýza zaměstnaneckých benefitů v soukromém a veřejném sektoru. Na základě výsledku provedených analýz jsou navržena opatření pro zlepšení poskytování zaměstnaneckých benefitů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Zaměstnanecké benefity můžeme označit jako peněžní nebo nepeněžní plnění, které poskytuje zaměstnavatel svému zaměstnanci nad rámec jeho mzdy nebo platu, a to na základě uzavřené pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kolektivní smlouvy, kterou uzavírá zaměstnavatel s odbornou organizací nebo na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele, který upravuje zaměstnanecké benefity. (Macháček, 2021, s. 1-4)

Některé zaměstnanecké benefity poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům tzv. plošně, tzn., že tyto benefity nesouvisí s pracovním výkonem nebo pracovním zařazením zaměstnance a mnohé z nich plynou již ze samotné existence pracovního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Macháček, 2019, s. 3-4) Podle § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního anebo jiného postupu v zaměstnání. (Pelc, 2011, s. 7-8)

Některé z benefitů mohou souviset i s délkou pracovního poměru u konkrétního zaměstnavatele. Současně ale existují i zaměstnanecké benefity, které jsou vyhrazeny pouze některým zaměstnancům a souvisejí s jejich pracovním zařazením. Ze strany zaměstnavatele je poskytování zaměstnaneckých výhod nad zákonný rámec nepovinné, ale některé z benefitů jsou poskytovány v praxi poměrně běžně. (Macháček, 2021, s. 1-4)

1.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Peníze jsou základním motivátorem výkonnosti zaměstnanců. Je tomu tak, protože peníze jsou úzce spojeny s uspokojováním potřeb jedinců. Nicméně Frederick Herzberg svým pozorováním došel k závěru, že navýšení peněžní odměny má pouze krátkodobý efekt na motivaci a výkonnost zaměstnanců. Proto nastává potřeba využití dalších motivátorů. Jedním z těchto motivátorů jsou zaměstnanecké benefity. (Armstrong, 2020, s. 258)

Protože úspěšnost a konkurenceschopnost zaměstnavatelů závisí z velké části na schopnostech a výkonnosti jejich zaměstnanců (Bělina, 2017, s. 295), může být nabídka poskytovaných benefitů i jedním z významných hledisek v případě uchazeče o zaměstnání, který zvažuje více pracovních nabídek.

V dnešní době můžeme zaměstnanecké výhody označit za standard, který zaměstnavatelé běžně svým zaměstnancům poskytují, protože jsou vhodným nástrojem, který přispívá ke spokojenosti zaměstnanců, motivuje je k vyšším pracovním výkonům, a proto zaměstnavatel, který chce dosahovat lepších výsledků, bude ve vlastním zájmu pozitivně ovlivňovat pomocí různých stimulů pracovní výkony svých zaměstnanců v pracovní době a vytvářet jim příznivé podmínky i pro trávení doby odpočinku sloužící k reprodukci jejich pracovní síly. (Bělina, 2017, s. 295)

Některé z pracovních benefitů bývají spojeny i s mimopracovními, tzv. volnočasovými aktivitami a jejich prostřednictvím zaměstnavatel motivuje svoje zaměstnance k aktivitám, které podporují jejich zdraví a motivaci k práci a mnohdy slouží i ke zlepšení pracovních vztahů na pracovišti. Tyto benefity mohou zaměstnanci využít zejména k odpočinku, relaxaci nebo sportu, protože odpočinitý a motivovaný zaměstnanec je více produktivní. (Macháček, 2019, s. 2)

Jedním ze základních nástrojů při poskytování benefitů je tvorba a používání fondu kulturních a sociálních potřeb, popřípadě sociálního fondu v organizacích, na které se vyhláška ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 6)

Zaměstnanecké benefity mají motivační funkci pro zaměstnance, ale slouží v rámci daňové optimalizace i k úspoře mzdových nákladů zaměstnavatele. (Pelc, 2011, s. 16-17)

1.2 Historie zaměstnaneckých benefitů

„Počátky sociální politiky zaměstnavatelů (podnikové sociální politiky), jejímž hlavním smyslem a cílem v současnosti je rozvoj lidských zdrojů podniku a vytváření příznivého ekonomického a sociálního klimatu, lze nalézt už v 19. století.“ (Bělina, 2017, s. 295)

V období 2. světové války byl v USA nedostatek pracovních sil a vláda současně zakazovala zvyšovat platy. Společnosti se tedy snažily nalákat zaměstnance jiným způsobem, poskytovaly jim jídlo, platily účty za lékaře nebo zřizovaly životní pojistky. (Berglová, 2017)

V podmínkách naší republiky začal zaměstnanecké benefity, jako motivaci svých zaměstnanců, využívat jako první Tomáš Baťa a zavedení těchto zaměstnaneckých výhod bylo ve své době skutečně mimořádné a průlomové. Baťa zavedl firemní stravování, poskytování zdravotní péče pro své zaměstnance a organizoval jejich volnočasové aktivity.

Umožnil jim zvýšit kvalitu jejich vzdělání a také byly postaveny i tzv. Baťovské domky, které sloužili k bydlení zaměstnanců. (Berglová, 2017)

Od té doby prošly zaměstnanecké benefity zásadními změnami. V poslední době se tyto změny týkaly především stravování, kdy se v mnohých firmách nacházejí závodní jídelny, které nabízejí širokou škálu jídel, ale také příspěvků na volnočasové aktivity a další vzdělávání zaměstnanců. (Berglová, 2017)

Někteří zaměstnavatelé jsou si vědomi, že kvalitního a kvalifikovaného zaměstnance „neutáhnou“ na přátelský kolektiv a kávu zdarma, a proto vymýšlí nejrůznější výhody a benefity, které by svým zaměstnancům mohli nabídnout. Takových zaměstnavatelů je v Česku stále menšina, ale situace se rok od roku lepší. (Adamová, 2021)

Historicky zcela novým a v poslední době velice rozšířeným benefitem je home office. Práce z domu se v posledních dvou letech stala pro spoustu zaměstnanců standardem. Přestože se někteří z nich těší zpět do své kanceláře nebo na pracoviště, zaměstnanci si na tento styl práce zvykli a některým z nich se líbí. (Adamová, 2021)

1.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatelé mohou poskytovat benefity fixním nebo flexibilním způsobem. V případě, kdy je u zaměstnavatele stanoven fixní způsob poskytování benefitů, stanoví zaměstnavatel, které benefity budou zaměstnancům poskytovány. Pokud zaměstnavatel zvolí flexibilní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů, existuje určitý balíček benefitů, ze kterého si může zaměstnanec vybírat. Jedná se o tzv. „*system cafeteria, kdy má každý zaměstnanec své konto a v rámci stanoveného rozpočtu si může vybírat takové benefity, které pro něj mají největší hodnotu.*“ (Berglová, 2017)

1.4 Rozdělení zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity můžeme rozdělit z mnoha různých hledisek, například jako 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. S ohledem na jejich časové dopady jako benefity krátkodobé, dlouhodobé nebo jednorázové. (Macháček, 2019, s. 1-4)

Pro téma této práce je podstatné rozdělení zaměstnaneckých benefitů s ohledem na jejich finanční dopady na straně zaměstnance a zaměstnavatele, jak bude uvedeno dále.

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Definici zaměstnaneckých benefitů nenajdeme v žádném zákoně a současně ani úprava zaměstnaneckých benefitů není v rámci právních předpisů České republiky obsažena pouze v jednom zákoně. Dále tedy budou uvedeny některé zákony a vyhlášky, které upravují zaměstnanecké benefity.

2.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP)

Zákoník práce upravuje základní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vznik, průběh a zánik samotného pracovního poměru a jeho pravidla, ale ukládá i některé povinnosti zaměstnavateli, které budou zmíněny v další části této práce.

Z pohledu tématu této bakalářské práce je podstatná část šestá, která upravuje odměňování za práci, příplatky (za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, odměnu za pracovní pohotovost, osobní příplatky, příplatky za vedení, odměny a další). (Roučková, Schmied, 2022, s. 192)

Část sedmá upravuje náhradu výdajů v souvislosti s výkonem práce, především cestovní náhrady, které vzniknou zaměstnanci při pracovní cestě, ale i náhradu za opotřebení vlastního náradí a předmětů potřebných pro výkon práce. (§151 - §190 ZP)

Část devátá řeší problematiku poskytování dovolené a stanovuje její minimální délku, způsob jejího čerpání, náhrady za dovolenou a její případné krácení. (§211 - §223 ZP)

Část desátá se zabývá péčí o zaměstnance a stanovuje některé povinnosti zaměstnavatelům, např. vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které jim umožní bezpečný výkon práce, (Roučková, Schmied, 2022, s. 73), povinnost vytvářet fond kulturních a sociálních potřeb, zajistit odborný rozvoj a stravování zaměstnanců. Současně jsou zde upraveny i zvláštní podmínky pro některé ze zaměstnanců. (§224 - §247 ZP)

2.2 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (ZDP)

ZDP upravuje daň z příjmů fyzických osob i daň z příjmů právnických osob. S ohledem na velmi podobnou úpravu obou těchto daní je to velmi praktické, protože jeden zákon umožňuje shrnout společné zásady a principy pro obě daně na jednom místě. (Dráb, Nešleha, 2021, s. 4)

Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnance upravuje část první. V případě zaměstnance je to tedy podle § 3 odst. 1 písm. a) ZDP příjem ze závislé činnosti. Dílčím základem daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti tak bude „hrubá“ mzda, přesněji zdanitelný příjem ze závislé činnosti (který je předmětem daně z příjmů a není od této daně osvobozen.) (Rindová, Rohlíková, 2022, s. 14)

§ 6 odst. 7 ZDP upravuje, které z benefitů nejsou považovány za příjmy ze závislé činnosti a nejsou tedy předmětem daně na straně zaměstnance, § 6 odst. 9 potom stanovuje nepeněžní plnění, které je od daně osvobozeno.

Daňových dopadů pro zaměstnavatele se zabývá část druhá, která upravuje daň z příjmu právnických osob. Daňově uznatelné výdaje (náklady) jsou definovány v § 24 odst. 2 písm. j), daňově neuznatelné výdaje (náklady) vynaložené na zaměstnanecké benefity jsou uvedeny v § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

2.3 Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném všeobecné zdravotní pojištění a zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (pojistné zákony)

Oba zákony upravují, kdo je poplatníkem pojistného a výši tohoto pojistného, které je povinen hradit zaměstnavatel (i za svého zaměstnance). Tyto zákony mají finanční dopad na daňovou výhodnost zaměstnaneckých benefitů, protože stanovují vyměřovací základ pro výpočet zdravotního pojištění a pojistného na sociální zabezpečení, kterým je v případě zaměstnance úhrn příjmů za rozhodné období. (Macháček, 2021, s. 13) Oba zákony stanovují pro vyměřovací základ určité výjimky pro některé náhrady a snížení vyměřovacího základu o některé příjmy nebo nezahrnutí určitých příjmů do tohoto vyměřovacího základu. (§ 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném všeobecné zdravotní pojištění, § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti)

2.4 Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, Vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (vyhláška FKSP)

Zákon o kolektivním vyjednávání v § 8 upravuje podmínky kolektivního vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem a uzavírání kolektivních smluv.

Odborové organizace zastupují zaměstnance a slouží k vyjednávání pracovních podmínek a k ochraně jejich práv, mohou zajistit zaměstnancům benefity nad rámec, který stanovuje ZP. Zaměstnavatel a odborová organizace uzavírají kolektivní smlouvy, které upravují i benefity a příspěvky pro zaměstnance. (Bělina, Pichrt, 2017, s. 477)

FKSP mají povinnost vytvářet jen zaměstnavatelé, kteří jsou státním podnikem, organizační složkou státu, státní příspěvkovou organizací a příspěvkovou organizací zřízenou územními samosprávnými celky. Tato vyhláška upravuje podmínky pro tvorbu tohoto fondu, základní přiděl do tohoto fondu a další příjmy fondu, podmínky hospodaření s tímto fondem a podmínky pro poskytování příspěvků zaměstnancům. O čerpání z tohoto fondu spolurozhoduje odborová organizace. (Bělina, Pichrt, 2017, s. 297) Z tohoto fondu může zaměstnavatel přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 12)

Zaměstnavatelé v soukromém sektoru, mohou pro své zaměstnance vytvářet sociální fond a také stanovit pravidla pro jeho používání. Podmínky vytvoření tohoto fondu ani čerpání z něj právní předpisy neupravují. (Bělina, Pichrt, 2017, s. 297)

2.5 Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví a jeho prováděcí vyhlášky

Zákon o účetnictví definuje v § 1 odst. 2, jako účetní jednotku právnické osoby, které mají sídlo nebo provozovnu na území ČR, organizační složky státu a státní fondy, podnikající fyzické osoby, územní samosprávné celky, zdravotní pojišťovny, příspěvkové organizace a další. Ve druhé části stanovuje rozsah a způsob vedení účetnictví. Podle § 9 odst. 1 upravuje povinnost vést účetnictví v plném rozsahu (rozsah a struktura je stanovena v § 13), § 9 odst. 3 umožňuje vybraným subjektům vést účetnictví ve zjednodušeném rozsahu (užší rozsah účtového rozvrhu, spojování vybraných účetních knih, zkrácený rozsah účetní uzávěrky podle § 13a, § 18 odst. 4). (Březinová, 2016, s. 33)

Prováděcí vyhlášky doplňují a upravují podmínky pro provádění zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví v praxi. Vydává je Ministerstvo financí, které spravuje oblast daní.

3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU ÚČETNICTVÍ

Vzhledem k tomu, že zaměstnanecké benefity mohou být financovány z několika různých zdrojů, má způsob jejich financování vliv na jejich daňové dopady a také na způsob jejich účtování, protože pokud zaměstnavatel vytváří příslušný fond určený pro zaměstnanecké benefity, ať už se jedná o FKSP nebo o sociální fond a je účtován do nákladů, musí být proti tomu zaúčtováno čerpání příslušného fondu do výnosů (alternativně ve prospěch nákladů). V tom případě jak příslušný náklad, tak výnos, který ho pokrývá, vstupují do základu daně. Druhým způsobem účtování je zaúčtovat poskytování tohoto benefitu mimo náklady přímo na vrub fondu jako čerpání. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 35)

Z účetního hlediska mohou být zaměstnanecké benefity poskytovány na vrub nákladů, z fondů nebo ze zisku zaměstnavatele po zdanění. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 106)

3.1 Účtování benefitů poskytovaných na vrub nákladů

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů na vrub nákladů je nutné členit náklady na daňově uznatelné a daňově neuznatelné.

Proto jsou vhodné účty v účtové skupině 52 – Osobní náklady, např. účet 527 – Zákonné sociální náklady (daňově uznatelné náklady) a účet 528 – Ostatní sociální náklady (daňově neuznatelné náklady). (Lukášová, 2012)

Příklad pro daňově uznatelné náklady:

Tabulka 1 - Příspěvek na penzijní připojištění a živ. pojištění (Vlastní zpracování, 2022)

Účetní operace	MD	D
Předpis pojistného	527 - Zákonné sociální náklady	333 - Ostatní závazky vůči zaměstnancům
Úhrada pojistného	333 - Ostatní závazky vůči zaměstnancům	221 - Bankovní účty

Příklad pro daňově neuznatelné náklady:

Tabulka 2 - Příspěvek na kulturu (Vlastní zpracování, 2022)

Účetní operace	MD	D
Faktura za vstupenky	528 - Ostatní sociální náklady	325 - Ostatní závazky
Úhrada faktury	325 - Ostatní závazky	221 - Bankovní účty

3.2 Účtování benefitů poskytovaných z příslušného fondu

Při poskytování benefitů je jedním ze základních nástrojů používání fondu kulturních a sociálních potřeb nebo sociálního fondu. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 6)

FKSP je vytvářen podle vyhlášky FKSP, která se vztahuje a je určena pro:

- organizační složky státu,
- státní příspěvkové organizace,
- příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky,
- státní podniky. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 8)

Dále se můžou náklady na benefity hradit ze sociálního fondu, který může být tvořen tam, kde se organizace neřídí vyhláškou FKSP. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 24)

Příklad:

Tabulka 3 - Účtování tvorby FKSP (Vlastní zpracování, 2022)

Účetní operace	MD	D
Náklady na tvorbu FKSP	527 - Zákonné sociální náklady	412 - FKSP
Převod peněžních prostředků z BÚ	262 - Peníze na cestě	241 - Běžný účet
Připsání peněžních prostředků na BÚ FKSP	243 - Běžný účet FKSP	262 - Peníze na cestě

3.3 Účtování benefitů poskytovaných ze zisku po zdanění

Ze zisku po zdanění lze hradit náklady na benefity z účtu 428 – Nerozdělený zisk minulých let nebo na účet 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení.

Příklad:

Tabulka 4 - Příspěvek na zdravotní péči (Vlastní zpracování, 2022)

Účetní operace	MD	D
Faktura za pobyt v lázních	428 - Nerozdělený zisk minulých let	325 - Ostatní závazky
Úhrada faktury	325 - Ostatní závazky	221 - Bankovní účty

4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU DAŇOVÝCH ZÁKONŮ

Při posuzování výhodnosti pro zaměstnance je třeba nejdřív stanovit, jestli je benefit příjmem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 ZDP či nikoliv. V případě, že je předmětem daně z příjmu, je třeba dále stanovit, zda této dani podléhá nebo je od ní osvobozen a případně za jakých podmínek podle § 4 a § 6 ZDP. Dále je rozhodující, jestli je benefit zahrnován do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění podle § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném všeobecné zdravotní pojištění podle § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V případě zaměstnavatele, kdy účtujeme zaměstnanecké benefity do nákladů, je třeba benefity posoudit i z daňového hlediska. Nejprve hledáme v § 25 ZDP, jestli je benefit vyjmenován mezi daňově neúčinnými náklady. Pokud § 25 ZDP žádnou zmínku neuvádí, vydáme se zkoumat § 24 odst. 1 a 2 ZDP, zda jsou splněny podmínky zde uvedené pro uplatnění zaměstnaneckého benefitu jako daňově účinného nákladu. (Orlová, 2017)

4.1 Příspěvek na stravování

V rámci České republiky se zřejmě jedná o nejrozšířenější zaměstnanecký benefit. Kromě zajištění stravování ve vlastním stravovacím zařízení a zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů, které zahrnuje i poskytování stravenek, může zaměstnavatel od roku 2021 poskytovat i peněžitý příspěvek na stravování, tzv. stravenkový paušál. (Macháček, 2021, s. 41)

„Poskytováním stravování zaměstnanců se zabývá § 236 ZP, ve kterém se uvádí, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.“ (Macháček, 2021, s. 41)

Zaměstnavatel tedy má povinnost umožnit stravování zaměstnanců. Tento požadavek může splnit i poskytnutím bezplatné přestávky na oběd. Většina zaměstnavatelů, ale řeší stravování svých zaměstnanců v podobě poskytování příspěvku.

Jejich poskytování bývá upraveno v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, (současně jsou stanoveny i podmínky pro poskytování stravování, organizace a způsob tohoto stravování a způsob jeho provádění, výše finančního příspěvku ze strany zaměstnavatele, z FKSP a případné srážky z platu či mzdy zaměstnance). Stravné při pracovní cestě musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci podle zákoníku práce. (Macháček, 2021, s. 42)

Výše poskytovaného příspěvku na stravování není nijak omezena, záleží na zaměstnavateli, v jaké výši a za jakých podmínek bude stravování svým zaměstnancům poskytovat (tzn., zda bude na stravování přispíváno i z fondu kulturních a sociálních potřeb a budou na něj přispívat i zaměstnanci srážkou ze mzdy). O tom, jak bude příspěvek zaměstnavatele na stravenku, stravenkovou kartu nebo stravenkový paušál využit, rozhoduje zaměstnanec. Může je použít k zakoupení hlavního jídla přímo ve stravovacím zařízení, pokud tato možnost existuje, ale i formou rozvážky jídel nebo může nakoupit i potraviny, např. v prodejně, které tyto stravenky přijímají, tedy u všech obchodníků, kteří tuto formu platby přijímají. (Macháček, 2021, s. 41-42)

Daňové dopady u zaměstnance

V případě příspěvku na závodní stravování (hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti) a stravenku (stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů) se jedná o nepeněžní plnění, které je, podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP osvobozeno od daně ze závislé činnosti na straně zaměstnance. V případě, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravenky za úplatu, která je nižší než její nominální hodnota nebo je poskytne bezplatně, pak na straně zaměstnance je nepeněžní příspěvek zaměstnavatele na stravování osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti v plné výši. (Macháček, 2021, s. 42)

V případě příspěvku na stravování v podobě peněžitého plnění (stravenkový paušál) je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena částka maximálně ve výši 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance veřejného sektoru, které je (§ 3 Vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 511/2021 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2022) stanoveno v maximální výši 118,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5–12 hodin, tzn., 82,60 Kč. (Macháček, 2021, s. 43)

Daňové dopady u zaměstnavatele

Výdaje (náklady) zaměstnavatele vynaložené na stravování zaměstnanců je upraveno v § 24 odst. 2 písm. j) ZDP, který za daňově uznatelné výdaje (náklady) považuje provoz vlastního stravovacího zařízení.

Příspěvky na stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů (do výše stanovené zákonem) a peněžitý příspěvek na stravování (za splnění dalších podmínek). (Macháček, 2021, s.43-47)

V případě stravování, které zajišťuje zaměstnavatel ve vlastním stravovacím zařízení se jako výdaje (náklady) započítávají náklady vynaložené na provoz tohoto zařízení (spojené s provozováním vlastní kuchyně s jídelnou, popř. i kantýny). A to i v případě, že příprava a výdej jídel je zajištěn prostřednictvím dodavatele. Kromě hodnoty potravin (tyto jsou daňově neuznatelným výdajem (nákladem) a mohou být hrazeny zaměstnanci z FKSP, fondu sociálních potřeb nebo ze zisku zaměstnavatele po zdanění). Přijaté úhrady od zaměstnanců (až do výše výdajů, tzn. nákladů na spotřebované potraviny) jsou příjmem (výnosem), který nepodléhá zdanění. Pokud by byly přijaté úhrady vyšší, rozdíl podléhá dani z příjmů. (Macháček, 2021, s. 43-44)

Pokud zaměstnavatel zajišťuje stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů jako nepeněžitě plnění (tzn. smluvně v cizím stravovacím zařízení, dovážení již hotové stravy s výdejem ve vlastní jídelně, stravování v restauračním zařízení, v provozovnách veřejného stravování na základě poskytnuté stravenky nebo elektronické stravenkové karty, ve vlastním zařízení, které ale zaměstnavatel pronajal jiné organizaci), může zaměstnavatel do daňově uznatelných výdajů (nákladů) zahrnout až 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně ale do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance veřejného sektoru při trvání pracovní cesty 5–12 hodin ve smyslu § 176 odst. 1 zákoníku práce. Aktuálně je tedy daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele v tomto případě stanoven v maximální výši 82,60 Kč. Tento příspěvek, ale nelze odečíst jako daňový výdaj (náklad) u zaměstnanců, kteří v rámci směny odpracovali méně než 3 hodiny nebo kterým vznikl nárok na stravné v souvislosti s pracovní cestou. (Macháček, 2021, s. 43-46)

V případech, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na stravné v podobě stravenkového paušálu, jde o peněžitě plnění, které je daňovým výdajem (nákladem) v plné výši, pokud zaměstnanec odpracoval během pracovní směny alespoň 3 hodiny. (Macháček, 2021, s. 45-47)

V případě, kdy pracovní směna zaměstnance trvá déle než 11 hodin, vzniká zaměstnanci právo na příspěvek na další jídlo za směnu a na straně zaměstnavatele se opět jedná o daňově uznatelný výdaj (náklad) za podmínky, že zaměstnanci nevznikl nárok na stravné podle § 176 odst. 1 písm. a) ZP. (Macháček, 2021, s.45)

4.2 Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnanců

Z důvodu finančního zajištění v důchodovém věku zaměstnanci uzavírají penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a pro zajištění vyšší životní jistoty v případě úrazu nebo dlouhodobé pracovní neschopnosti i soukromé životní pojištění. Vzhledem k tomu, že stát podporuje toto dobrovolné finanční zajištění, jsou při splnění zákonných podmínek, platby na penzijní nebo životní pojištění daňově zvýhodněné, a to jednak na straně zaměstnance, ale i u zaměstnavatele, proto může zaměstnavatel finančně přispívat svým zaměstnancům v podobě příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění nebo soukromé životní pojištění. (Macháček, 2021, s. 65)

Daňové dopady u zaměstnance

Od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou osvobozeny podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP platby zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění nebo pojistné na soukromé životní pojištění, a to v celkovém úhrnu až do 50.000 Kč ročně. V případě, že je výše tohoto příspěvku vyšší, rozdíl je předmětem zdanění. (Macháček, 2021, s. 66-67)

Současně ale musí být splněny podmínky podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP, kde je stanoveno, že příspěvek musí být hrazen přímo na účet zaměstnance u penzijní společnosti. Ve smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění je sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 měsících od jejího uzavření a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let zaměstnance, právo na plnění z této smlouvy má zaměstnanec, v případě jeho smrti jiná osoba a podle podmínek pojistné smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy. Pokud tedy pojistná smlouva umožňuje předčasné výběry finančních prostředků, je příspěvek zaměstnavatele předmětem daně z příjmů na straně zaměstnance. Stejný osud má i příspěvek, který nehradí zaměstnavatel přímo na účet zaměstnance u penzijní společnosti nebo pojišťovny. (Macháček, 2021, s. 66-67)

Daňové dopady u zaměstnavatele

V případě zaměstnavatele se podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP jedná vždy o daňově uznatelný výdaj (náklad) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Tyto příspěvky jsou na straně zaměstnavatele tedy od daně osvobozeny bez ohledu na výši těchto příspěvků a bez ohledu na to, zda je tento příjem u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti. (Macháček, 2021, s. 68-71)

Podle § 12 a § 12a vyhlášky FKSP je pro zaměstnavatele, které jsou organizační složky státu nebo státní organizace, stanovena maximální výše tohoto příspěvku, a to do FKSP (50 % částky pojistného, kterou se zaměstnanec zavázal hradit). Následně může být zaměstnancům z FKSP poskytnuto nejvýše 90 % částky pojistného, kterou se zaměstnanec sám zavázal hradit.

4.3 Služební vozidlo pro soukromé účely

V případech, kdy zaměstnanec, s ohledem na svoji pracovní činnost, pracovní zařazení nebo pracovní pozici, užívá služební vozidlo, může se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout, že bude toto služební vozidlo užíváno zaměstnancem i k soukromým účelům. (Macháček, 2021, s. 109-110)

Daňové dopady u zaměstnance

Pro stanovení výše benefitu, tzn. využití služebního vozidla zaměstnancem i k soukromým účelům, je zdanitelným příjmem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 6 ZDP částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla měsíčně, a to včetně DPH (minimální měsíční částka je 1.000 Kč). ZDP ale upravuje i možnost, že je zaměstnanci v průběhu kalendářního měsíce bezplatně poskytnuto postupně více vozidel (za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla), nebo je poskytnuto více vozidel současně (za příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % všech motorových vozidel). Za příjem zaměstnance není považováno bezplatné využití vozidla, ale možnost toto vozidlo užívat, proto není rozhodující, zda bylo služební vozidlo k soukromým účelům v kalendářním měsíci skutečně využito. (Macháček, 2021, s. 110-112)

Pokud poskytne zaměstnavatel zaměstnanci i pohonné hmoty k soukromým účelům, jedná se o další benefit ze strany zaměstnavatele, který je nepeněžním plněním, které je u zaměstnance zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Zaměstnavatel může náhradu za pohonné hmoty spotřebované k soukromým účelům inkasovat od zaměstnance v podobě srážek ze mzdy. (Macháček, 2021, s. 110-112)

Daňové dopady u zaměstnavatele

V případě, že je služební vozidlo užíváno i pro soukromé účely zaměstnanců, nemůže zaměstnavatel využít paušální výdaje na dopravu ve výši 5.000 Kč za kalendářní měsíc podle § 24 odst. 2 písm. zt) ZDP, protože dochází k přenechání tohoto vozidla k užívání jiné osobě. (Pokud ale služební vozidlo používá sám zaměstnavatel i k soukromým účelům, může využít „krácený paušální výdaj na dopravu“ ve výši 80 % pro jedno služební vozidlo a v případě, že zaměstnavatel využije krácený paušální výdaj na dopravu, u tohoto vozidla musí shodně postupovat i v případě odepisování hmotného majetku podle § 28 odst. 6 ZDP a ostatních výdajů.) (Macháček, 2021, s. 112-113)

Výdajem (nákladem) jsou pro zaměstnavatele v tomto případě skutečně vynaložené náklady podle § 24 odst. 2 písm. k) ZDP (např. na pohonné hmoty při využití vozidla ke služebním účelům). Pokud ale zaměstnavatel hradí i pohonné hmoty, které využívají zaměstnanci k soukromým účelům, bude tento výdaj (náklad) daňově uznatelným, jen pokud bude jako zaměstnanecký benefit upraven v pracovní, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. (§ 24 odst. 2 písm. j) ZDP)

V případě, že zaměstnavatel využije ke snížení daňového základu skutečně vynaložené náklady (výdaje) na provozování služebního vozidla, jsou daňově odpočitatelným výdajem odpisy hmotného majetku a další výdaje (náklady) na provozování služebního vozidla, tzn., zejména jeho opravy a údržba, silniční daň, povinné ručení, havarijní pojištění, dálniční známka apod. (Macháček 2021, s. 110-112)

4.4 Služební telefon nebo notebook pro soukromé účely

Firemní mobilní telefon nebo notebook pro soukromé účely je často motivačním nástrojem zaměstnavatele, který bývá zmiňován jako pracovní benefit při hledání nových pracovníků. (Hauzarová, 2021)

V případě soukromých hovorů ze služebního telefonu a spotřeby mobilních dat pro soukromé účely je vhodné, aby zaměstnavatel požadoval úhradu od zaměstnance.

V současné době ale mobilní operátoři nabízejí zaměstnavatelům různé zvýhodněné paušály, které obsahují neomezené volání nebo neomezená mobilní data a zaměstnavatel jen velmi těžko zjišťuje, kolik z paušálně placené částky bylo využito k pracovním služebně a kolik k soukromým účelům zaměstnance. (Hauzarová, 2021)

Daňové dopady u zaměstnance

Hodnota soukromých hovorů (mobilních dat), které hradí zaměstnavatel, je součástí daňového základu zaměstnance, a to bez ohledu na to, zda se u zaměstnavatele jedná o výdaj (náklad) daňový či nedaňový. Část hodnoty soukromých hovorů, kterou zaměstnanec platí sám (např. formou srážky z čisté mzdy), nemá na daňový základ žádný vliv. (Pelc, 2011, s. 75)

Daňové dopady u zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel hradí zaměstnanci soukromé hovory nebo soukromá data, potom se jedná o jeho nedaňové výdaje (náklady). Pokud ale zaměstnavatel upraví tento benefit v pracovní nebo kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele, jde o daňově uznatelný výdaj (náklad) na straně zaměstnavatele podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP.

4.5 Poskytování pitného režimu, popř. občerstvení na pracovišti

Poskytování pitného režimu zaměstnancům na pracovišti ze strany zaměstnavatele může mít podobu peněžitého plnění, kdy zaměstnavatel poskytuje finanční příspěvek nebo nepeněžního plnění, kdy zaměstnavatel poskytuje přímo zboží. Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat i občerstvení na pracovišti, a to formou nepeněžního plnění.

Zaměstnavatel je ale povinen, podle § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, poskytovat zaměstnancům k ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem ochranný nápoj.

Daňové dopady u zaměstnance

V případě, že jsou zaměstnanci na pracovišti poskytovány na pracovišti nealkoholické nápoje z FKSP nebo ze sociálního fondu a další občerstvení, je tento příjem u zaměstnance osvobozen od daně z příjmu ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. b) a c) ZDP.

V případě, že zaměstnanec dostane od zaměstnavatele finanční příspěvek na nákup nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti, jedná se o peněžité plnění, které na straně zaměstnance podléhá dani ze závislé činnosti. (Macháček, 2021, s. 166-168)

Daňové dopady u zaměstnavatele

Poskytování občerstvení zaměstnancům na pracovišti v podobě nepeněžního plnění není na straně zaměstnavatele daňovým výdajem (nákladem), protože za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení. (§ 24 odst.1 písm. t) ZDP) Zaměstnavatel ale může tento benefit hradit z FKSP, sociálního fondu nebo jako nedaňový náklad. (Macháček, 2021, s. 163-166)

Pořízení ochranných nápojů pro zaměstnance je u zaměstnavatele zahrnuto do výdajů (nákladů) na pracovní a sociální podmínky a péči o zdraví zaměstnanců podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP proto se jedná o daňově uznatelný výdaj (náklad). Vzhledem k tomu, že v některých případech má zaměstnavatel povinnost ochranné nápoje zaměstnancům poskytnout, nejedná se v těchto případech o benefit. (Macháček, 2021, s. 168)

Pokud upraví zaměstnavatel pitný režim pro zaměstnance na pracovišti v podobě peněžitého plnění v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, je daňově uznatelným výdajem (nákladem) na straně zaměstnavatele podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. (Macháček, 2021, s. 166–167)

4.6 Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnanců podle § 227-235 ZP zahrnuje zaškolení a zaučení nových zaměstnanců, odbornou praxi absolventů škol a prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace stávajících zaměstnanců a rekvalifikaci. (Macháček, 2021, s. 89-94)

Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost zabezpečit získání kvalifikace zaškolením nebo zaučením tomu zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace nebo přechází na nový druh práce, případně nové pracoviště. (Bělina, 2017, s. 298) Zaškolení nebo zaučení je ze strany zaměstnance považováno za výkon práce, za který mu náleží mzda nebo plat podle § 228 odst. 1 ZP.

Za odbornou praxi absolventů § 229 odst. 1 a 2 ZP považuje nástup absolventa školy (který nemá odbornou praxi od ukončení studia delší než 2 roky) do zaměstnání, které odpovídá jeho kvalifikaci, protože zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon jejich práce. Také odborná praxe je považována za výkon práce, za který náleží zaměstnanci mzda nebo plat.

Prohlubování kvalifikace zaměstnance je průběžné doplňování, udržování a obnovování jeho teoretických i praktických znalostí a zkušeností, které souvisejí s jeho pracovním zařazením. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit, aby se účastnil např. školení nebo kurzů, protože zaměstnanec je povinen prohlubovat svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Ze strany zaměstnance se jedná o výkon práce, za který mu náleží plat nebo mzda. Náklady na prohlubování kvalifikace zaměstnanců hradí zaměstnavatel. (§ 230 ZP)

Zvýšením kvalifikace se podle § 231 odst. 1 ZP rozumí změna hodnoty kvalifikace zaměstnance, tedy rozšíření jeho současné kvalifikace nebo získání vyšší nebo nové kvalifikace. Za zvyšování kvalifikace ZP považuje studium, školení, nebo jinou formu přípravy za účelem vyššího stupně vzdělání, které je v souladu s potřebami zaměstnavatele. (§ 231 ZP) V případě zvýšení kvalifikace se ale nejedná o výkon práce, a pokud je zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele a zasahuje do pracovní doby zaměstnance, je překážkou na straně zaměstnance, za kterou mu náleží náhrada platu nebo mzdy. Dále zaměstnanci náleží pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v nezbytném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení a zákoníkem práce stanovený počet pracovních dnů na přípravu a vykonání zkoušek, na vypracování a obhajobu absolventské práce a vykonání závěrečné zkoušky. (§ 232 ZP) Zaměstnavatel může se zaměstnancem pro tyto případy uzavřít tzv. kvalifikační dohodu, podle které zaměstnavatel umožní zaměstnanci zvýšení kvalifikace formou pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zaváže setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu (nejdéle však po dobu pěti let od zvýšení kvalifikace) nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením jeho kvalifikace. (§ 234-235 ZP)

Rekvalifikace je jednou z forem aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. (§ 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje dvě podoby rekvalifikace, a to rekvalifikaci uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, která je zajišťována úřadem práce a rekvalifikaci zaměstnanců, která je zajišťována ze strany zaměstnavatele v zájmu dalšího uplatnění jeho stávajících zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou na straně zaměstnance, za kterou mu náleží náhrada platu nebo mzdy. (§ 110 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Daňové dopady u zaměstnance

Odborný rozvoj zaměstnance, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo rekvalifikace zaměstnance je nepeněžní plnění zaměstnavatele, které je u zaměstnance podle § 6 odst. 9 odst. 2 písm. a) ZDP osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud zaměstnavatel uhradí zaměstnanci v souvislosti s jeho odborným rozvojem náhradu vynaložených nákladů, je toto peněžité plnění předmětem zdanění. (Macháček, 2021, s. 95)

Daňové dopady u zaměstnavatele

V případě zaměstnavatele jsou podle § 24 odst.2 písm. j) ZDP daňovými výdaji (náklady), které souvisí s provozem vlastních vzdělávacích zařízení při vzdělávání zaměstnanců a výdaje (náklady), které jsou spojené s odborným rozvojem zaměstnanců, podle ZP, pokud souvisejí s předmětem jeho činnosti. V případě, že zaměstnavatel poskytne svému zaměstnanci benefit v podobě odborného rozvoje, který nesouvisí s předmětem jeho činnosti, není tento výdaj (náklad) daňově uznatelným. (Macháček, 2021, s. 96)

4.7 Příspěvky na dopravu do zaměstnání

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům hradit dopravu do a ze zaměstnání, a to formou bezplatné vlastní dopravy, veřejnými dopravními prostředky, služebním vozidlem nebo vlastním vozidlem zaměstnance. (Macháček, 2021, s. 153)

Daňové dopady u zaměstnance

Zaměstnavatel, který je provozovatelem veřejné dopravy osob, může zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům, poskytovat bezplatné nebo zlevněné jízdné, které je u zaměstnance, podle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti. (Macháček, 2021, s. 153)

V ostatních případech, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bezplatnou cestu do zaměstnání formou nepeněžního plnění nebo mu poskytne peněžité plnění na úhradu cestovních výdajů (proplacení pohonných hmot, jízdného apod.), je tento benefit předmětem zdanění na straně zaměstnance, protože podle ZDP se jedná o příjem, který není od daně ze závislé činnosti osvobozen. (Macháček, 2021, s. 153)

Daňové dopady u zaměstnavatele

Pokud je příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání upraven v kolektivní nebo pracovní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele, je vždy o daňově uznatelným výdajem (nákladem) podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. Není tedy rozhodující, jestli je poskytován v podobě peněžitého nebo nepeněžního plnění, protože jsou to výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky a práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (Macháček, 2021, s. 154)

4.8 Příspěvek na ubytování

Z důvodu zajištění zaměstnanců, kteří pocházejí ze vzdálenějších lokalit, může zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout příspěvek na ubytování v místě pracoviště, a to formou bezplatného ubytování nebo peněžního příspěvku na něj.

Daňové dopady u zaměstnance

U zaměstnance je od daně z příjmu ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP osvobozena hodnota přechodného ubytování (pokud se nejedná o ubytování při pracovní cestě), která je poskytována jako nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3.500 Kč měsíčně.

Pokud je nepeněžní plnění vyšší nebo bude zaměstnanci poskytnuto peněžité plnění, podléhá dani ze závislé činnosti. (Macháček, 2021, s. 157)

Daňové dopady u zaměstnavatele

Pokud je příspěvek na ubytování upraven v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě zaměstnance, popř. jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, jedná se u zaměstnavatele vždy o daňově uznatelný výdaj (náklad) podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. Pro zaměstnavatele tedy není rozhodující, zda se jedná o peněžité nebo nepeněžní plnění. (Macháček, 2021, s. 158)

4.9 Dovolená a dny pracovního volna nad rámec zákona

„Zákoník práce upravuje tři druhy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dále dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Na rozdíl od dovolené za kalendářní rok či dovolené za odpracované dny, dodatková dovolená kromě odpočinku a zotavení sleduje i jiný účel. Dodatková dovolená se poskytuje zaměstnancům, kteří pracují za zhoršených pracovních podmínek ve zhoršeném pracovním prostředí, a proto tento druh dovolené slouží i jako regulátor pobytu zaměstnanců v tomto prostředí tím, že jejich pobyt v tomto prostředí poskytováním dodatkové dovolené omezuje.“ (Bělina, Pichrt, 2017, s. 221)

Další dny pracovního volna, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci a podmínky jejich čerpání mohou být upraveny v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. V případě dovolené nad rámec ZP jsou podmínky jejího čerpání shodné jako u dovolené, která je stanovena podle ZP, protože při čerpání dovolené náleží zaměstnanci peněžité plnění, jako náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. (Hauzarová, 2021)

V případě zdravotního volna, tzv. sick days, se jedná o zajímavý benefit, který může zaměstnanec využít pro vyřešení své krátkodobé zdravotní indispozice, která může předcházet jeho dlouhodobé pracovní neschopnosti. (Adamová, 2021)

Daňové dopady u zaměstnance

Zaměstnanci za dovolenou a dny pracovního volna náleží náhrada mzdy (platu), tedy peněžitý příjem, který podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti podle § 6 odst.1 písm. a) ZDP.

Daňové dopady u zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele jde vždy o daňově uznatelné výdaje (náklady) podle § 24 odst. 1, odst. 2 písm. f) ZDP.

4.10 Flexibilní pracovní doba, práce z domova

Flexibilní pracovní doba může být pro zaměstnance zajímavým a lákavým benefitem, protože někteří zaměstnavatelé si uvědomují, že dodržování přesné pracovní doby nemusí vyhovovat každému zaměstnanci.

Počátek a konec pracovní doby není v tomto případě pevně stanoven, a proto může zaměstnanec zvolit počátek a konec své pracovní doby v určitém časovém rozmezí. Pracovní doba může být stanovena v určitém časovém rozmezí, je ale třeba dodržet počet odpracovaných hodin. Současně, ale může být stanovena pevná část pracovní doby, ve které musí zaměstnanec vykonávat svoji práci. (Adamová, 2021)

Možnost práce z domova, tzv. home office, v minulosti někteří zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci využívali, ale pouze v minimálním rozsahu. Home office se ale stal běžně užívaným zaměstnaneckým benefitem díky pandemii covid-19. Usnesením vlády ČR č. 126/2020 Sb., o přijetí krizového opatření ze dne 23. 3. 2020, bylo doporučeno, s ohledem na ohrožení zdraví onemocněním covid-19 zaměstnavatelům, aby v maximální možné míře umožnili svým zaměstnancům práci na dálku (home office). Zaměstnanec v případě home office vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale může docházet i na pracoviště, aby převzal podklady pro svoji práci nebo práci předal. V současné době je tedy home office významným zaměstnaneckým benefitem v rámci pracovních profesí, u kterých to pracovní podmínky dovolují, a také stále stoupá počet zaměstnavatelů, kteří umožňují zaměstnancům vykonávat jejich práci zcela nebo částečně z domova. (Selucká, 2020, s. 26)

§ 151 ZP stanoví, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnavatel má tedy povinnost stanovit podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance. (Macháček, 2021) Dohoda o výkonu práce z domova (home office) může být součástí pracovní smlouvy nebo může být uzavřena jako samostatná dohoda upravující podmínky výkonu práce včetně ujednání podmínek odměňování, ujednání o náhradách za používání vlastního pracovního zařízení, vlastních přístrojů a nářadí používaných v rámci práce z domova, ujednání o náhradě nákladů za telekomunikační poplatky hrazené zaměstnancem atd. (Macháček, 2021)

Daňové dopady u zaměstnance

Flexibilní pracovní doba, jako zaměstnanecký benefit, nemá žádné daňové dopady.

Home office umožňuje zaměstnanci několik výhod, mezi které patří pracovní doba (pracujete v době, kdy vám to vyhovuje, získáváte tedy další benefit v podobě flexibilní pracovní doby), známé prostředí (můžete si doma vytvořit vyhovující podmínky pro svoje pracovní prostředí), nikdo vás nekontroluje a nevyrušuje (na pracovišti můžete mít pocit, že vám neustále někdo stojí za zády a obtěžuje s každou maličkostí, proto pokud doma oddělíte pracovní prostředí od osobního, nebude vás nikdo vyrušovat při práci), cesta z a do práce odpadá (máte více času na práci, ale i na svoje soukromí). V případě home office si můžete přizpůsobit den svým potřebám. (Adamová, 2021)

V případě, že zaměstnanec vykonává svoji práci pro zaměstnavatele z domova, má nárok na plat či mzdu, stejnou, jako by pracoval na pracovišti, proto nemá samotný výkon práce z domova pro zaměstnance žádné daňové dopady. Nicméně na straně zaměstnance dochází k úspoře času a cestovních nákladů, které nemusí vynakládat na každodenní cestu na pracoviště. (Macháček, 2021)

Pokud zaměstnavatel kompenzuje zaměstnanci vynaložené náklady na práci z domova, jde o peněžité plnění, které není příjmem ze závislé činnosti, a proto není předmětem daně z příjmů podle § 6 odst. 7 písm. d) a písm. e) ZDP.

Daňové dopady u zaměstnavatele

Jak již bylo uvedeno u zaměstnance, flexibilní pracovní doba ani místo výkonu práce zaměstnance nemá žádný vliv na výši jeho platu či mzdy, proto nemá pracovní doba ani výkon práce z domova v oblasti odměňování žádné daňové dopady ani na straně zaměstnavatele.

Náhrady, které zaměstnavatel uhradí zaměstnanci, jako kompenzaci při práci z domova, jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem). Tyto výdaje (náklady) mohou být hrazeny paušální částkou, která může být stanovena např. ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, v pracovní nebo kolektivní smlouvě, popř. jako poměrná část skutečně vynaložených nákladů zaměstnancem na práci z domova. (§ 24 odst. 2 písm. p) a písm. x) ZDP)

4.11 Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci

Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci může zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům, popř. jejich rodinným příslušníkům v peněžní nebo nepeněžní podobě.

Daňové dopady u zaměstnance

V případě nepeněžního plnění je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno plnění zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi v případě, že je poskytováno z FKSP, sociálního fondu, ze zisku zaměstnavatele po zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. V případě rekreace nebo zájezdu je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena částka v maximální výši 20.000 Kč za zdaňovací období podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

Zaměstnanec v těchto případech dostává od zaměstnavatele poukaz na rekreaci, vstupenku na kulturní nebo sportovní akci, permanentku do sportovního zařízení, poukaz na masáž, poukázku na zakoupení zdravotnických potřeb apod. (Macháček, 2021, s. 129-138)

Příspěvek na kulturu sport a rekreaci, poskytnutý přímo zaměstnanci jako peněžité plnění, je naopak předmětem daně ze závislé činnosti. (Macháček, 2021, s. 138-141)

Daňové dopady u zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje příspěvky na kulturu, sport a rekreaci nebo svým zaměstnancům umožní využívat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, jsou to z jeho strany daňově uznatelné výdaje (náklady) podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP, pokud jsou tyto příspěvky upraveny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo pracovní smlouvě. (Macháček, 2021, s. 129-141)

5 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU POJISTNÝCH ZÁKONŮ

Pojistné zákony upravují vyměřovací základ pro výpočet pojistného na veřejné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, proto mají finanční dopad na výhodnost zaměstnaneckých benefitů. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů, nejsou od této daně osvobozeny, a které jsou zúčtovány v souvislosti se zaměstnáním, tedy plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch. (§ 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění). Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka, která odpovídá úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. (§ 5a zákona o pojistném na sociální zabezpečení).

Do vyměřovacího základu nejsou zahrnovány, mimo jiné, tyto zaměstnanecké benefity:

- příspěvek na stravování poskytované jako nepeněžní plnění formou závodního stravování a stravenky nebo peněžité plnění do výše zákonného limitu (§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP),
- příspěvek na penzijní a životní pojištění do výše zákonného limitu (§ 6 odst. 9 písm. p) ZDP),
- pitný režim a občerstvení na pracovišti poskytované jako nepeněžní plnění (§ 6 odst. 9 písm. b) a c) ZDP),
- vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele a rekvalifikace poskytované jako nepeněžní plnění (§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP),
- příspěvek na dopravu do zaměstnání, pokud je zaměstnavatel provozovatelem veřejné dopravy (§ 6 odst. 9 písm. e) ZDP),
- příspěvek na ubytování v podobě nepeněžního plnění do výše 3.500 Kč měsíčně (§ 6 odst. 9 písm. i) ZDP),
- příspěvek zaměstnavatele na práci z domova (§ 6 odst. 7 písm. d) a písm. e) ZDP),

- příspěvek na kulturu, sport a rekreaci v podobě nepeněžního plnění poskytnutého např. z FKSP nebo sociálního fondu za splnění podmínek § 6 odst. 9 písm. d) ZDP,
- benefity v podobě využití firemní mateřské školy, tělovýchovných a sportovních zařízení a knihovny zaměstnavatele (§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP),
- věcné dary poskytované např. z FKSP nebo sociálního fondu při životních nebo pracovních výročích do výše 2.000 Kč ročně (§ 6 odst. 9 písm. g) ZDP),
- sociální výpomoc poskytovaná zaměstnanci např. z FKSP nebo sociálního fondu do výše 500.000 Kč (§ 6 odst. 9 písm. o) ZDP),
- bezúročné půjčky zaměstnavatele do výše 300.000 Kč (§ 6 odst. 9 písm. v) ZDP).

Vyměřovací základ zaměstnance se snižuje o:

- náhradu škody podle ZP a právních předpisů upravujících služební poměry,
- odstupné, odchodné a odbytné, odměnu při skončení funkčního období,
- věrnostní přídavek horníků,
- plnění poskytnuté poživateli starobního nebo invalidního důchodu,
- jednorázovou sociální výpomoc poskytnutou zaměstnanci. (Macháček, 2021, s. 13)

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného jsou naopak zahrnovány například tyto zaměstnanecké benefity:

- služební vozidlo pro soukromé účely je příjmem na straně zaměstnance ve výši 1% vstupní ceny vozidla měsíčně, minimálně 1.000 Kč (§ 6 odst. 6 ZDP),
- pohonné hmoty spotřebované zaměstnancem pro soukromé účely, které hradí zaměstnavatel,
- služební telefon nebo notebook pro soukromé účely, resp. hodnota soukromých hovorů (mobilních dat) zaměstnance, které hradí zaměstnavatel,
- příspěvek na dopravu do zaměstnání, pokud není zaměstnavatel provozovatelem veřejné dopravy,

- dovolená a dny pracovního volna nad rámec zákona – náhrady mzdy nebo platu je peněžitý příjem podle § 6 odst.1 písm. a) ZDP. (Macháček, 2021, s. 13)

6 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A JEJICH VÝHODNOST PRO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE

Tabulka 5 - Souhrn všech typů benefitů (Vlastní zpracování, 2022)

benefit	plnění	zaměstnanec		zaměstnavatel
		zdanění	pojistné	daňová účinnost
příspěvek na stravování	nepeněžní	ne	ne	ano za splnění podmínek
	peněžní	ne do výše 82,60 Kč	ne do výše 82,60 Kč	ano za splnění podmínek
příspěvek na penzijní a životní pojištění		ne do 50.000 Kč za splnění podmínek	ne do 50.000 Kč za splnění podmínek	ano za splnění podmínek
služební vozidlo k soukromým účelům		ano min. 1.000 Kč	ano min. 1.000 Kč	ano za splnění podmínek
pohonné hmoty pro soukromé účely		ano	ano	ne
mobilní telefon, notebook – hovorné a data k soukromým účelům		ano	ano	ne
příspěvek na pitný režim, občerstvení na pracovišti	nepeněžní	ano	ano	ne
	peněžní	ne	ne	ano v případě nápojů
vzdělávání, odborný rozvoj zaměstnanců	nepeněžní	ne za splnění podmínek	ne za splnění podmínek	ano za splnění podmínek
	peněžní	ano	ano	ano za splnění podmínek
příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání	nepeněžní	ano	ano	ano za splnění podmínek
	peněžní	ano	ano	ano za splnění podmínek

benefit	plnění	zaměstnanec		zaměstnavatel
		zdanění	pojistné	daňová účinnost
příspěvek na ubytování	nepeněžní	ne do 3.500 Kč	ne do 3.500 Kč	ano za splnění podmínek
	peněžní	ano	ano	ano za splnění podmínek
dovolená a dny pracovního volna nad rámec zákona		ano	ano	ano
flexibilní pracovní doba, práce z domova		ano	ano	ano
kompensace nákladů za práci z domova		ne	ne	ano
příspěvky na sport, kulturu a rekreaci	nepeněžní	ano za splnění podmínek (rekreace do 20.000 Kč)	ano za splnění podmínek (rekreace do 20.000 Kč)	ne
	peněžní	ne	ne	ano za splnění podmínek
věcné a peněžité dary	nepeněžní	ne do 2.000 Kč	ne do 2.000 Kč	ne
	peněžní	ano	ano	ne

Vzhledem k tomu, že všechna plnění uvedená v ZP, jsou stanovena jako minimální, může zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům vyšší plnění jako zaměstnanecké benefity, na základě pracovní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo kolektivní smlouvy.

ZDP by tedy měl být motivací zaměstnavatele, protože jedním z důvodů pro poskytování benefitů zaměstnancům může být i jejich daňová výhodnost pro zaměstnavatele. Prostřednictvím využití některých ustanovení ZDP, která jsou příznivě nakloněna poplatníkovi, můžeme dosáhnout toho, že zaplatíme co nejnižší daň. Jde tedy o to správně využít všech zákonných možností, které umožňuje zákon. (Macháček, 2019, s. 10)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Praktická část této práce je věnována skutečnému poskytování zaměstnaneckých benefitů v praxi a také poptávce po nich ze strany zaměstnanců. Podkladem pro zpracování této části práce je dotazníkové šetření, které bylo určeno zaměstnancům soukromých firem a zaměstnancům ve veřejné sféře, a to prostřednictvím sociálních sítí. Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo zjistit, jaké benefity zaměstnanci skutečně od svého zaměstnavatele dostávají a zda existují rozdíly poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve veřejném a soukromém sektoru.

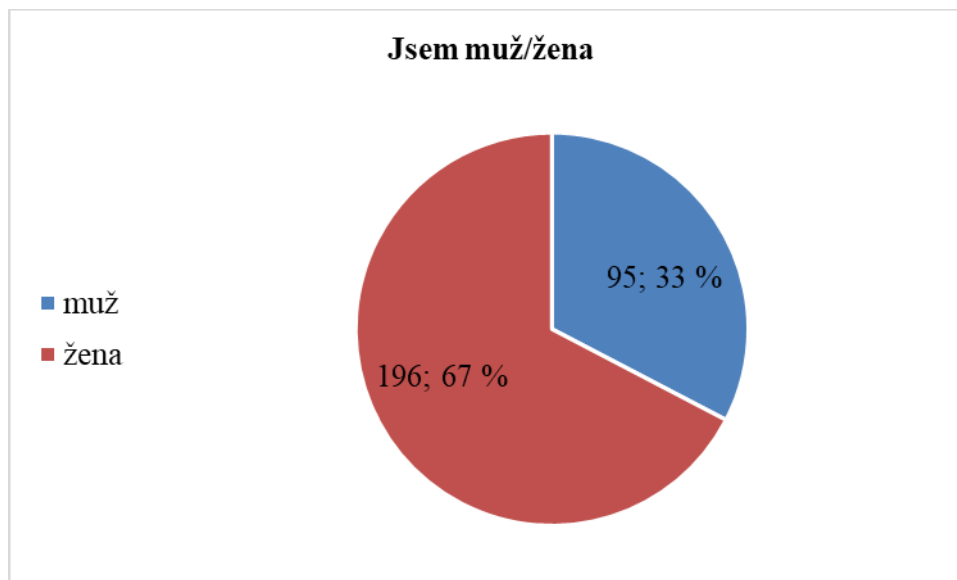
Dotazník je rozdělen do několika částí. První část se zabývá identifikováním respondentů, tzn. zejména zjištění, zda pracují v soukromém nebo veřejném sektoru. Druhá část dotazníku je zaměřena na skutečné poskytování zaměstnaneckých výhod v praxi. Účelem třetí části dotazníku je zjistit, které benefity zaměstnanci postrádají. Čtvrtá část dotazníku je zaměřena na konkrétní a poměrně nový zaměstnanecký benefit, kterým je práce z domova, tzv. home office. V poslední, tedy páté části dotazníkového šetření mohli respondenti sdělit svoje další názory a připomínky, které se týkají zaměstnaneckých benefitů.

Dotazník obsahuje celkem 13 otázek, ale zaměstnanci, kteří v roce 2021 nepracovali z domova, jich vyplní jen 11. Pouze jedna z otázek je otevřená.

8 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

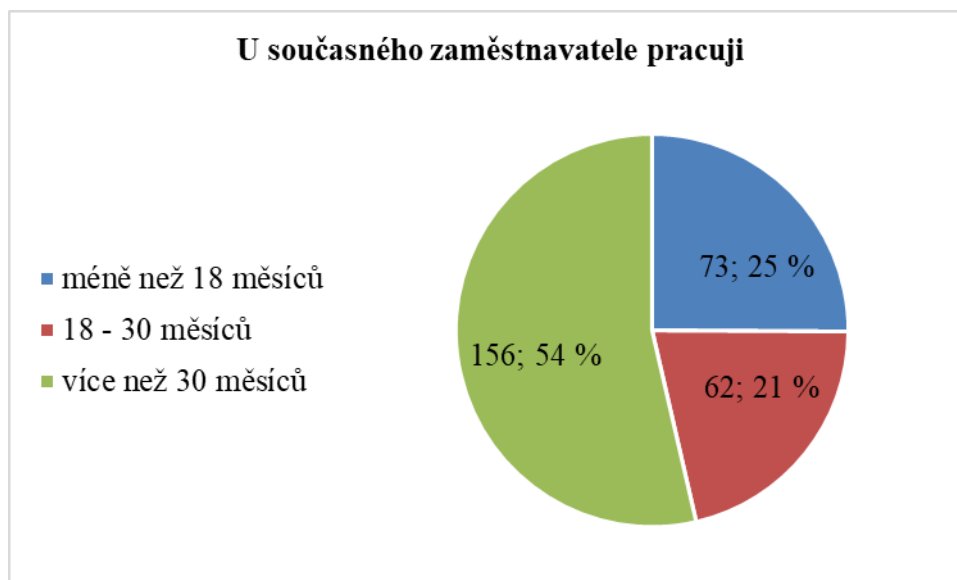
Tato kapitola přináší analýzu získaných informací z dotazníkového šetření.

8.1 Respondenti



Obrázek 1 - Respondenti (Vlastní zpracování, 2022)

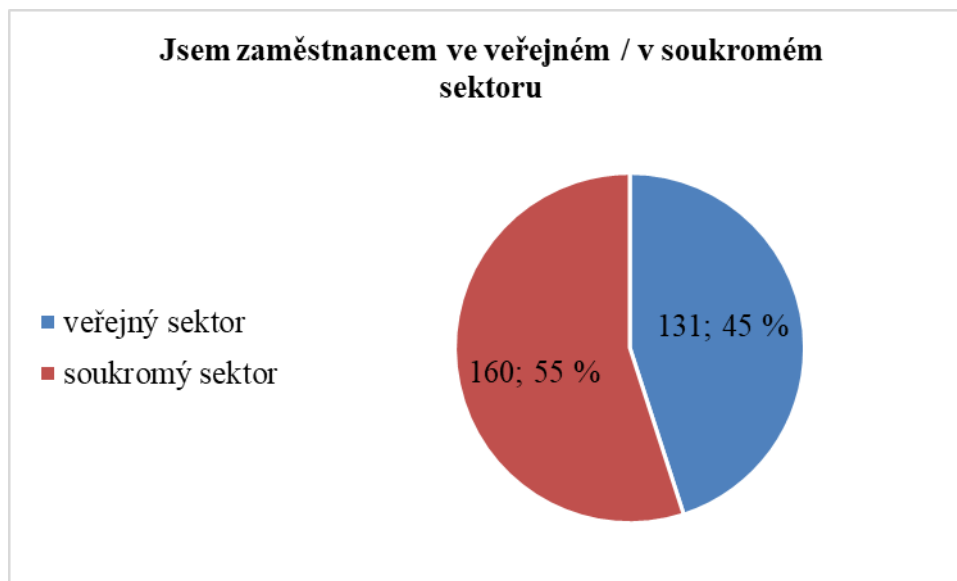
Dotazníkové šetření se účastnilo celkem 291 respondentů, mezi kterými převažovaly ženy – 196, muži potom tvořili necelou třetinu všech respondentů – 95.



Obrázek 2 - Délka pracovního poměru (Vlastní zpracování, 2022)

Poměrně zajímavým zjištěním tohoto dotazníkového šetření je skutečnost, že více než polovina respondentů pracuje u svého současného zaměstnavatele déle než 30 měsíců.

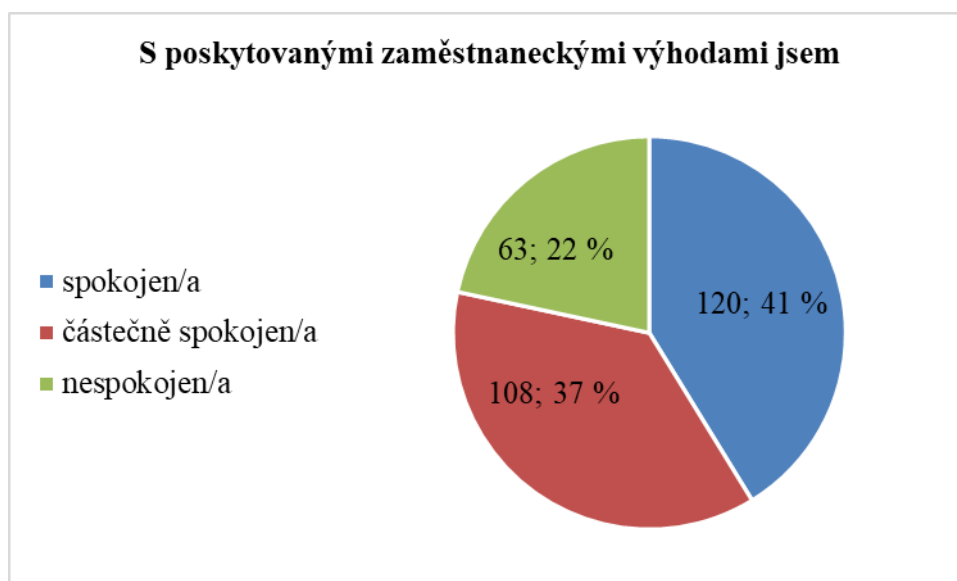
Tato skutečnost tedy může napovídat, že většina respondentů dotazníkového šetření je spokojena s odměnou za práci u svého současného zaměstnavatele.



Obrázek 3 - Zaměstnanci veřejného a soukromého sektoru (Vlastní zpracování, 2022)

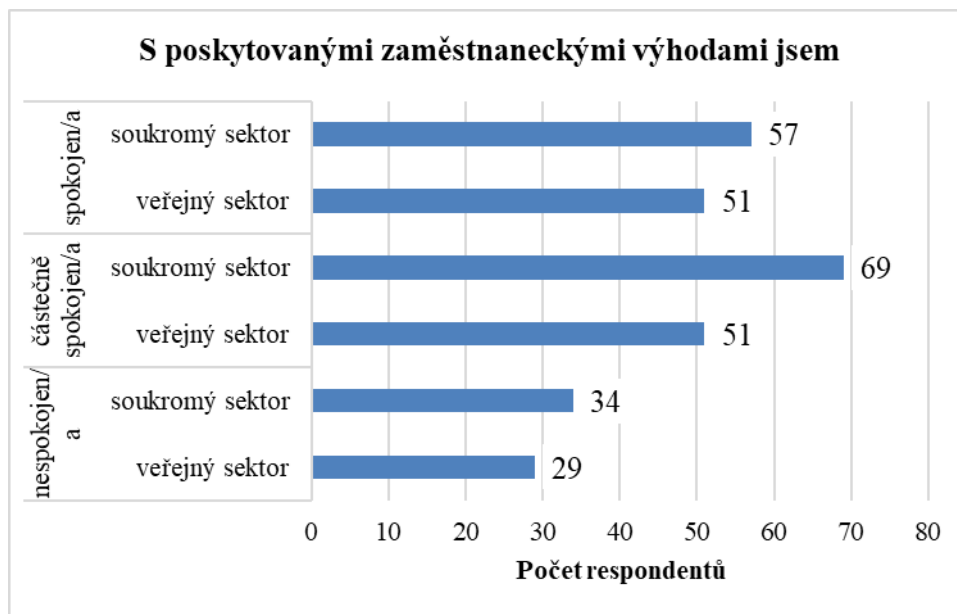
V rámci dotazníkového šetření bylo pro další potřeby rozlišováno, zda respondenti pracují ve veřejném nebo soukromém sektoru. Dotazníkového šetření se účastnilo 131 zaměstnanců, kteří pracují ve veřejném sektoru a 160 zaměstnanců soukromého sektoru.

8.2 Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity



Obrázek 4 - Spokojenost zaměstnanců s výhodami (Vlastní zpracování, 2022)

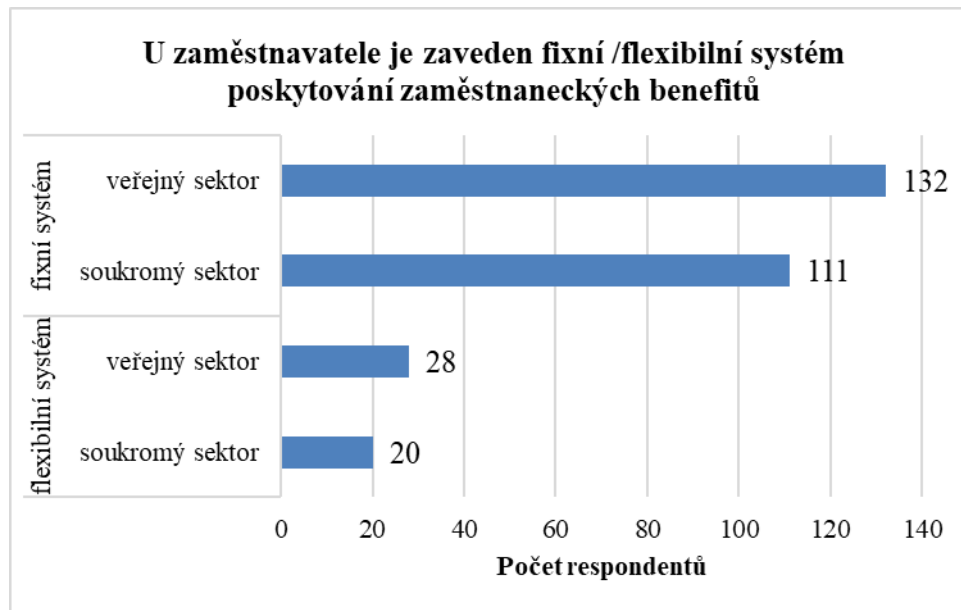
V rámci dotazníkového šetření byla zjišťována i spokojenost zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity, ze kterého je zřejmé, že převážná část zaměstnanců je spokojena nebo částečně spokojena s benefity, které jim zaměstnavatel poskytuje. Současně ale existuje i část zaměstnanců, která je s poskytovanými zaměstnaneckými benefity nespokojena.



Obrázek 5 - Spokojenost s výhodami (Vlastní zpracování, 2022)

V případě rozdělení respondentů s ohledem na jejich zaměstnavatele je zřejmé, že v případě spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity neexistují žádné zásadní rozdíly mezi zaměstnanci, kteří pracují ve veřejném a soukromém sektoru.

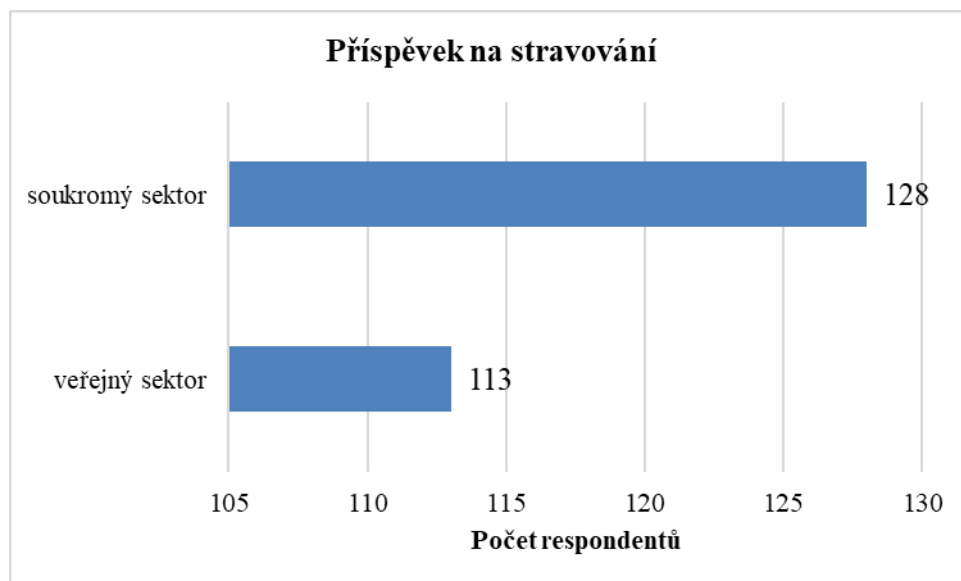
8.3 Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů



Obrázek 6 - Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů (Vlastní zpracování, 2022)
Na základě dotazníkového šetření je zřejmé, že převážná část zaměstnavatelů poskytuje zaměstnanecké benefity fixním způsobem, a to v soukromé i veřejném sektoru.

8.4 Zaměstnanecké benefity a jejich skutečné poskytování v praxi

8.4.1 Příspěvek na stravování



Obrázek 7 - Příspěvek na stravování (Vlastní zpracování, 2022)

Příspěvek na stravování je nejrozšířenějším benefitem, který je poskytován téměř všem zaměstnancům. Vzhledem k tomu, že se dotazníkového šetření účastnilo celkem 291 respondentů (veřejný sektor: 131, soukromý sektor: 160) je možné konstatovat, že existuje jen velmi málo zaměstnavatelů, kteří tento benefit neposkytují.

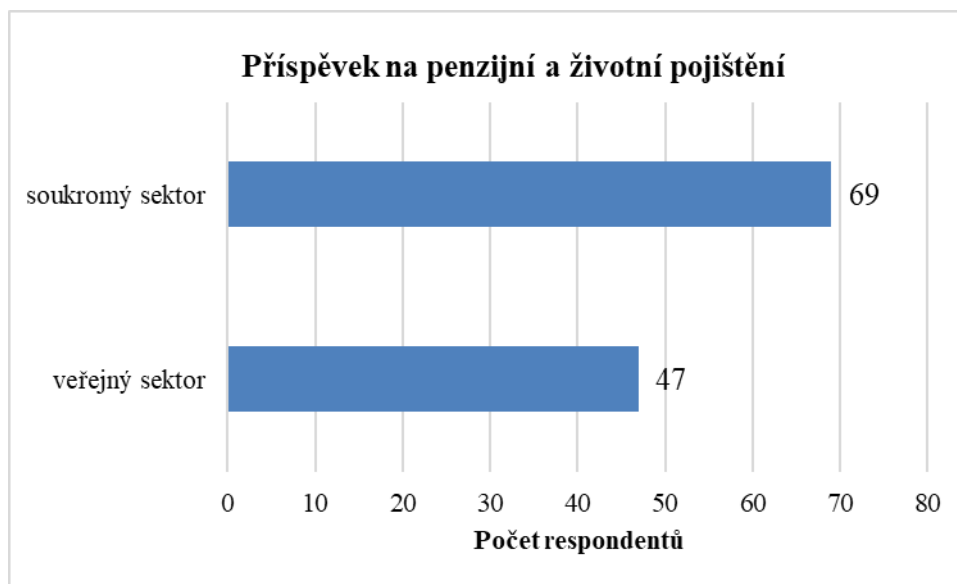


Obrázek 8 - Příspěvek na stravování (Vlastní zpracování, 2022)

Způsob poskytování příspěvku na stravování se zásadně liší ve veřejném a soukromém sektoru. Zaměstnavatelé v soukromém sektoru poskytují tento benefit mnohem častěji v podobě stravování v závodní jídelně nebo prostřednictvím elektronické stravenkové karty a stravenkového paušálu.

Zaměstnanci ve veřejném sektoru naopak dostávají od svého zaměstnavatele papírové stravenky, které jsou v současné době již překonány mnohem modernější elektronickou stravenkovou kartou nebo nově zavedeným stravenkovým paušálem.

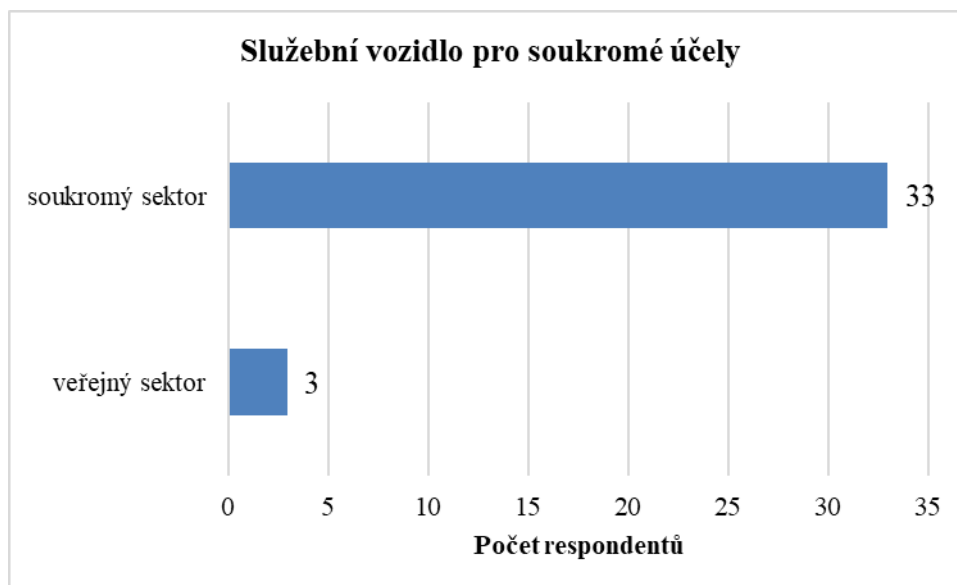
8.4.2 Příspěvek na penzijní a životní pojištění



Obrázek 9 - Příspěvek na penzijní a životní pojištění (Vlastní zpracování, 2022)

Příspěvek na penzijní a životní pojištění je poskytován v soukromém i veřejném sektoru, nicméně se nejedná o příliš poskytovaný zaměstnanecký benefit, protože z dotazníkového šetření je zřejmé, že ho svým zaměstnancům neposkytuje ani polovina zaměstnavatelů.

8.4.3 Služební vozidlo pro soukromé účely



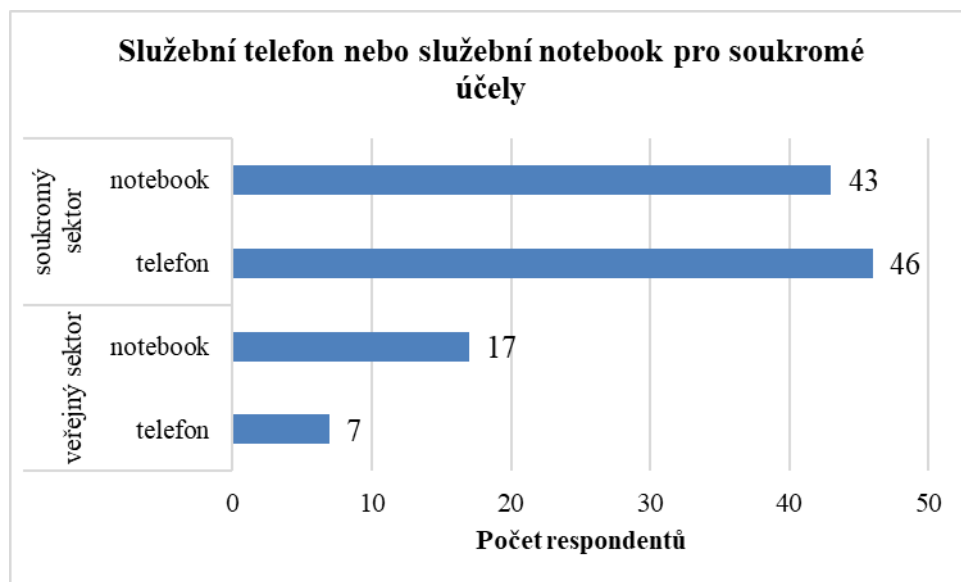
Obrázek 10 - Služební vozidlo (Vlastní zpracování, 2022)

Tento benefit je poskytován především zaměstnancům, kteří používají služební vozidlo k pracovním účelům. Někteří z těchto zaměstnanců, s ohledem na jejich pracovní zařazení, v tomto služebním vozidle tráví i většinu svojí pracovní doby.

Z dotazníkového šetření je zřejmé, že služební vozidlo je k soukromým účelům poskytováno zaměstnavateli ve veřejném i soukromém sektoru. Je ale zcela zřejmé, že tento poměrně účelově zaměřený benefit, mohou využívat především zaměstnanci soukromého sektoru.

8.4.4 Služební telefon nebo služební notebook pro soukromé účely

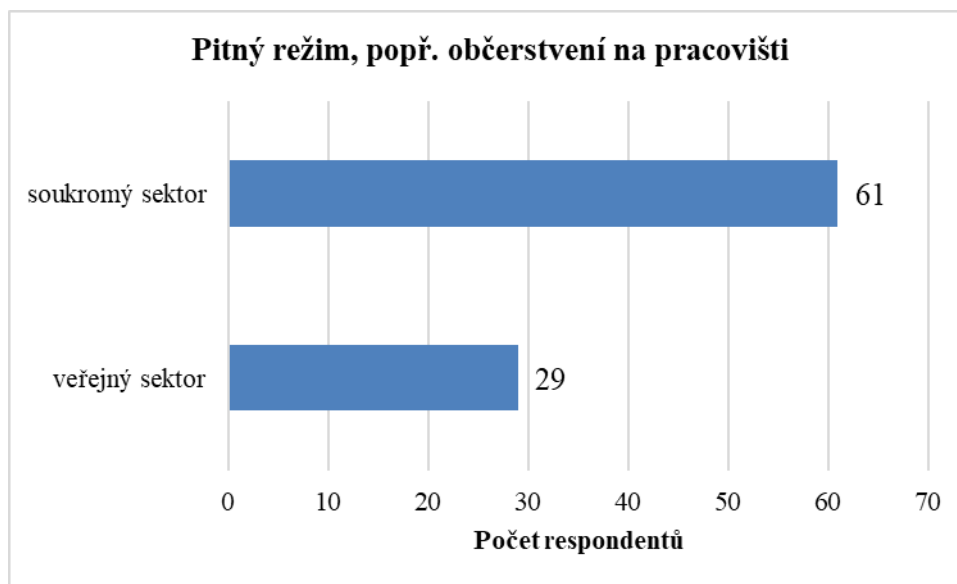
Přestože nebylo v rámci dotazníkového šetření zjišťováno, zda zaměstnanci ke své práci pro zaměstnavatele využívají i služební telefon nebo služební notebook, můžeme předpokládat, že mnoho zaměstnanců ke své práci služební telefon a služební notebook používá, proto jim může být poskytován i k soukromým účelům.



Obrázek 11 - Služební telefon nebo notebook (Vlastní zpracování, 2022)

Z dotazníkového šetření je zcela zřejmé, že v případě poskytování služebního telefonu nebo služebního notebooku i pro soukromé účely zaměstnanců, vítězí soukromý sektor, protože zaměstnancům veřejného sektoru jsou tyto benefity poskytovány opravdu jen minimálně.

8.4.5 Pitný režim, popř. občerstvení na pracovišti

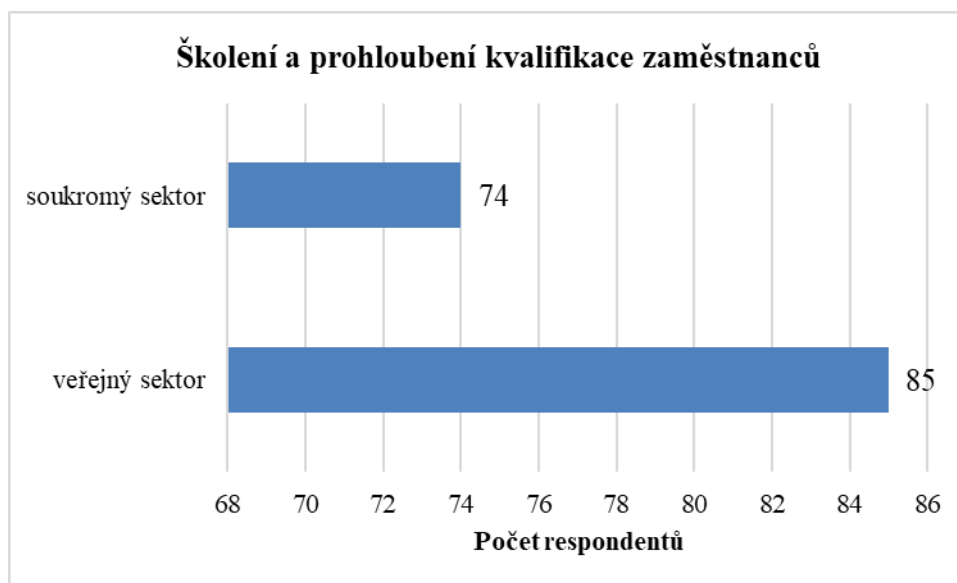


Obrázek 12 - Pitný režim (Vlastní zpracování, 2022)

V případě nápojů na pracovišti, tzv. pitného režimu, který byl součástí dotazníkového šetření, je zřejmé, že tento benefit není zaměstnavateli příliš často poskytován a pokud ano, jedná se spíše o soukromý sektor. V případě občerstvení na pracovišti můžeme předpokládat, že bude situace obdobná.

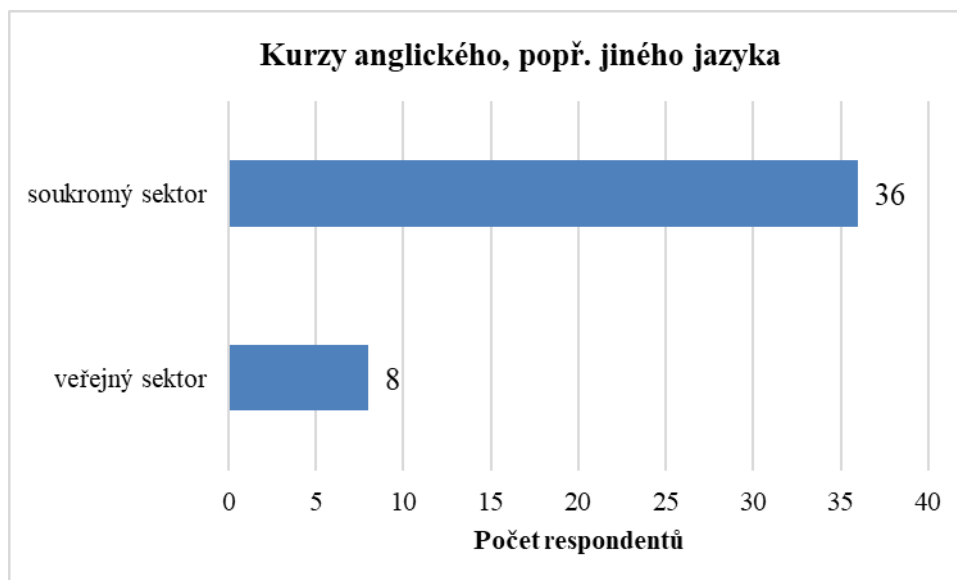
8.4.6 Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců

V dotazníkovém šetření bylo také zjišťováno, zda zaměstnavatelé zajišťují svým zaměstnancům školení, jazykové kurzy, popř. podporují i jejich další možnosti vzdělávání.



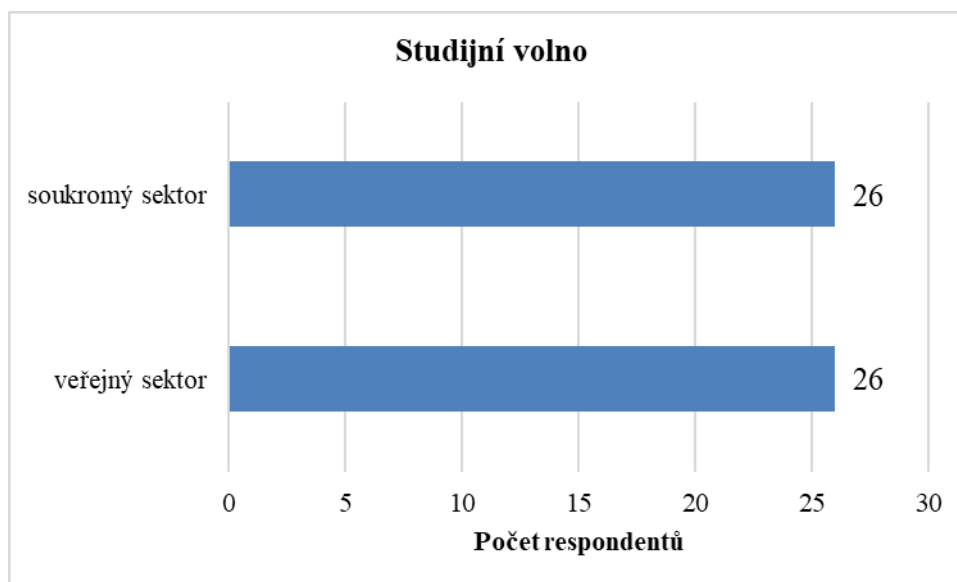
Obrázek 13 - Školení (Vlastní zpracování, 2022)

S ohledem na odpovědi respondentů je zřejmé, že školení zaměstnanců a prohloubení jejich kvalifikace je prováděno spíše ve veřejném sektoru, soukromý sektor tedy v tomto případě mírně zaostává.



Obrázek 14 - Kurzy cizího jazyka (Vlastní zpracování, 2022)

V případě jazykových kurzů podporují zaměstnavatelé soukromého sektoru mnohem častěji své zaměstnance než zaměstnavatelé ve veřejném sektoru.

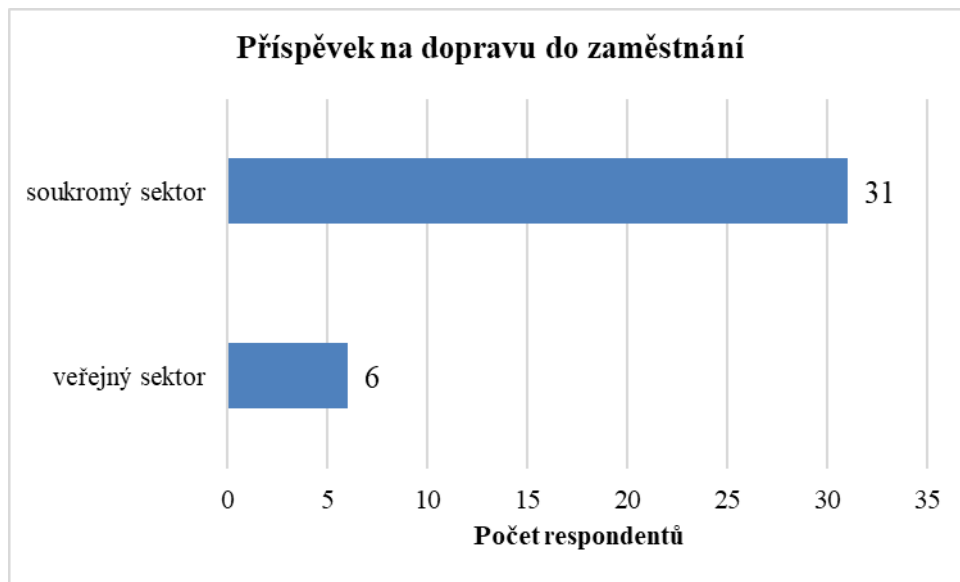


Obrázek 15 - Studijní volno (Vlastní zpracování, 2022)

V případě studijního volna, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům za účelem doplnění dalšího vzdělání, můžeme konstatovat, že tento benefit je poskytován ve veřejném i v soukromém sektoru.

V tomto případě se však jedná o velice specifický benefit, který v mnoha případech nemusí být poskytován, protože zaměstnanci nemusí potřebovat k výkonu své práce u zaměstnavatele zvýšení své kvalifikace.

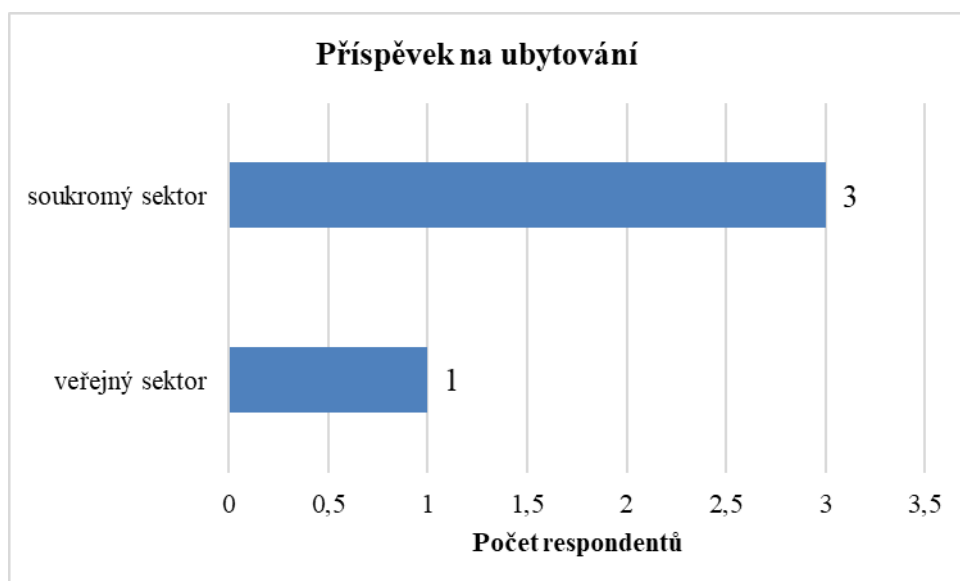
8.4.7 Příspěvek na dopravu do zaměstnání



Obrázek 16 - Příspěvek na dopravu do zaměstnání (Vlastní zpracování, 2022)

Z odpovědí respondentů dotazníkového šetření je zcela zřejmé, že příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání je doménou soukromého sektoru, protože ve veřejném sektoru je poskytován naprosto minimálně.

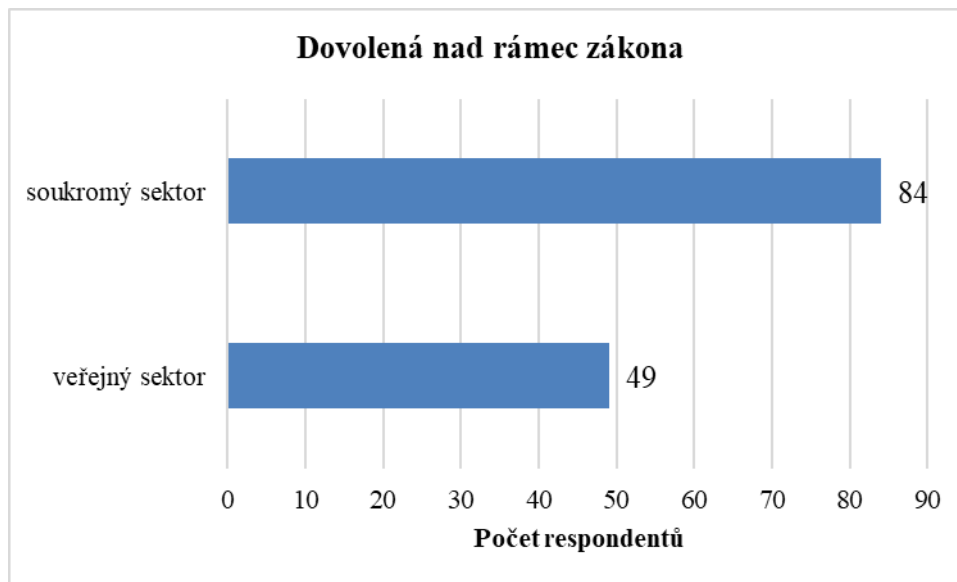
8.4.8 Příspěvek na ubytování



Obrázek 17 - Příspěvek na ubytování (Vlastní zpracování, 2022)

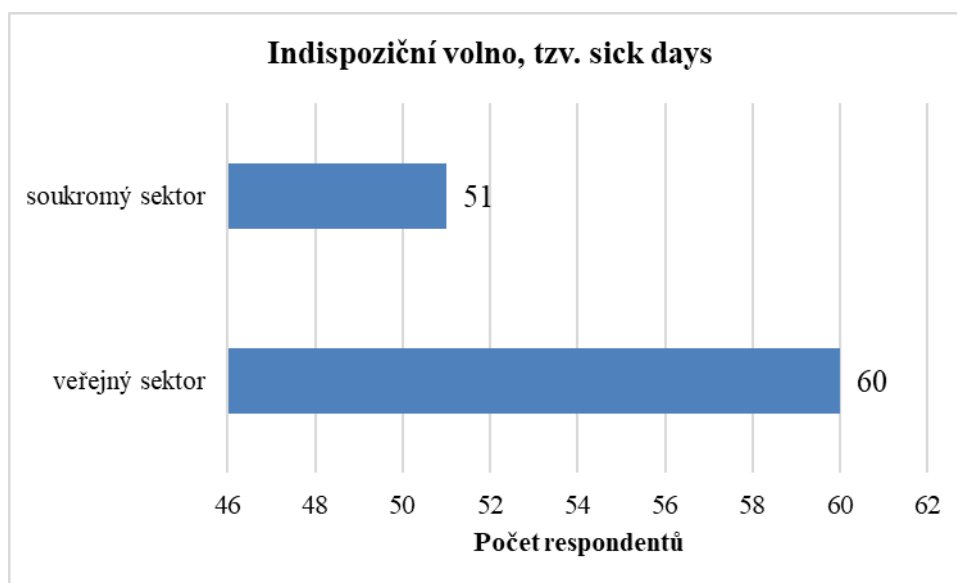
Příspěvek na ubytování je evidentně zcela opomíjeným zaměstnaneckým benefitem, a to ve veřejném i soukromém sektoru. Na tomto místě můžeme konstatovat, že tento benefit není prakticky vůbec ze strany zaměstnavatele poskytován.

8.4.9 Dovolená a dny pracovního volna nad rámec zákona



Obrázek 18 - Dovolená nad rámec zákona (Vlastní zpracování, 2022)

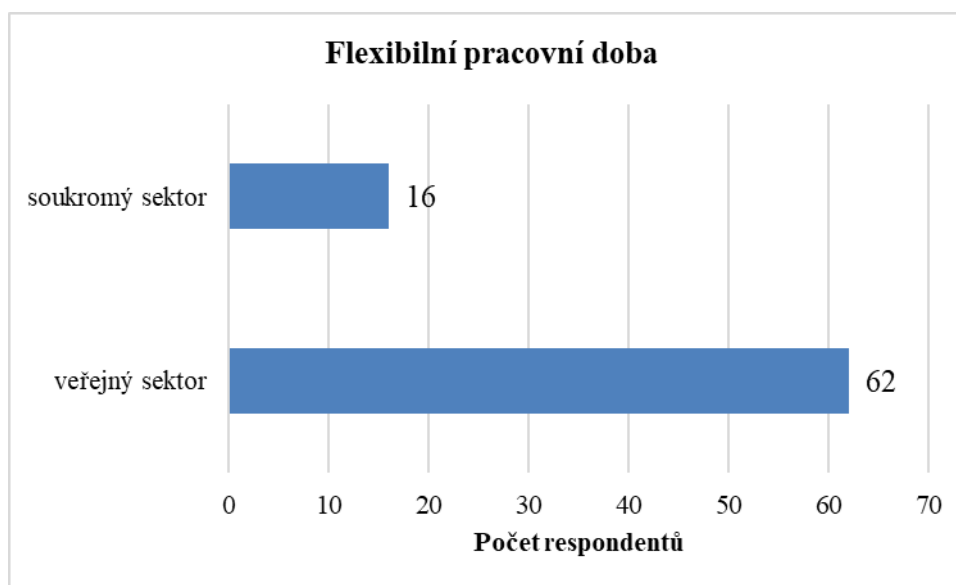
Z dotazníkového šetření je zřejmé, že zaměstnavatelé soukromého sektoru poskytují poměrně často tzv. „týden dovolené“ nad rámec zákona.



Obrázek 19 - Indispoziční volno (Vlastní zpracování, 2022)

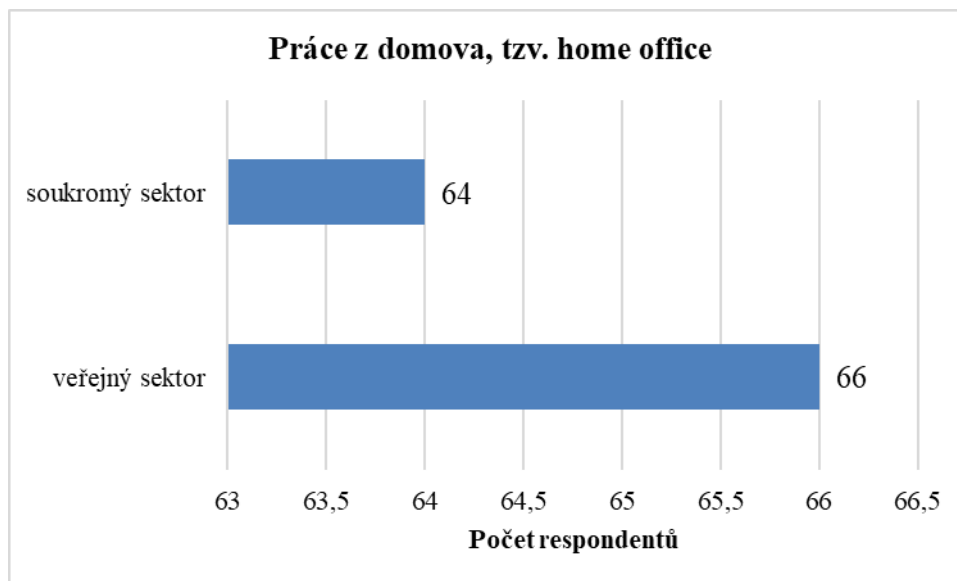
Vzhledem k odpovědím respondentů dotazníkového šetření je zřejmé, že tzv. indispoziční volno poskytují svým zaměstnancům spíše zaměstnavatelé z veřejného sektoru. Zaměstnanci veřejného sektoru tedy mohou řešit svoji krátkodobou zdravotní indispozici a nemusejí svoji nemoc přecházet nebo čerpat pracovní neschopnost.

8.4.10 Flexibilní pracovní doba a práce z domova, tzv. home office



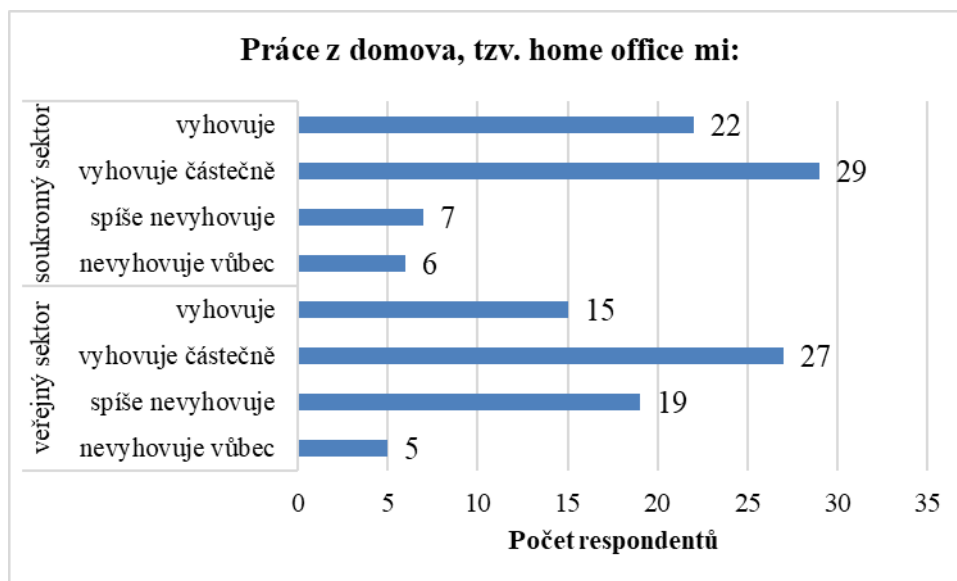
Obrázek 20 - Flexibilní pracovní doba (Vlastní zpracování, 2022)

V rámci dotazníkového šetření bylo zjišťováno, zda zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům benefit v podobě flexibilní pracovní doby. S ohledem na jednotlivé odpovědi respondentů můžeme konstatovat, že flexibilní pracovní doba je poskytována především zaměstnancům veřejného sektoru, protože tito zaměstnanci nejsou ve většině případů účastníky konkrétního výrobního procesu, který požaduje, aby byl zaměstnanec přítomen na pracovišti v konkrétní čas, tak, jak je tomu v případě soukromého sektoru.



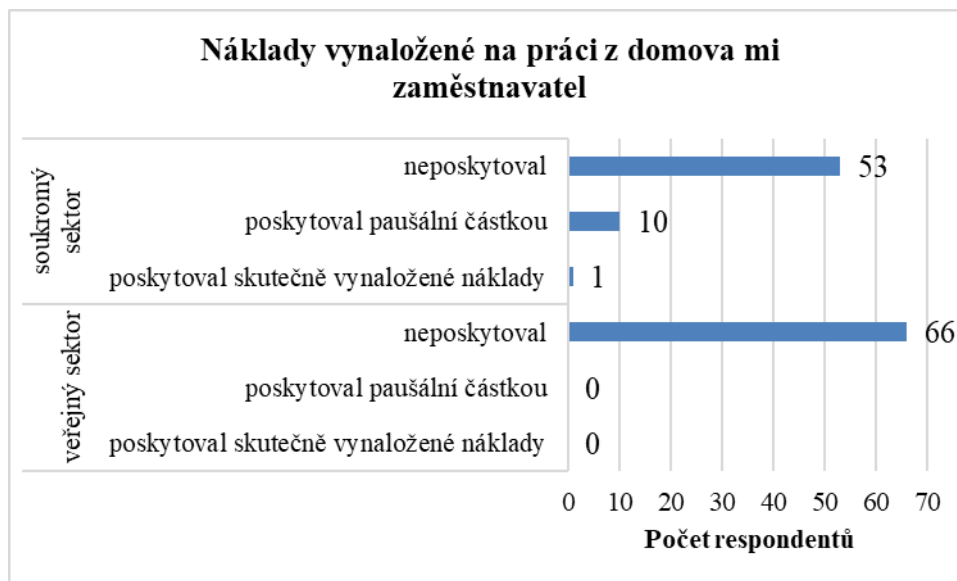
Obrázek 21 - Práce z domova (Vlastní zpracování, 2022)

V případě práce z domova je zřejmé, že tento benefit je poskytován ve veřejném i soukromém sektoru. S ohledem na zastoupení jednotlivých respondentů (veřejný sektor - 131, soukromý sektor - 160) můžeme říct, že je poskytován více ve veřejném sektoru.



Obrázek 22 - Práce z domova (Vlastní zpracování, 2022)

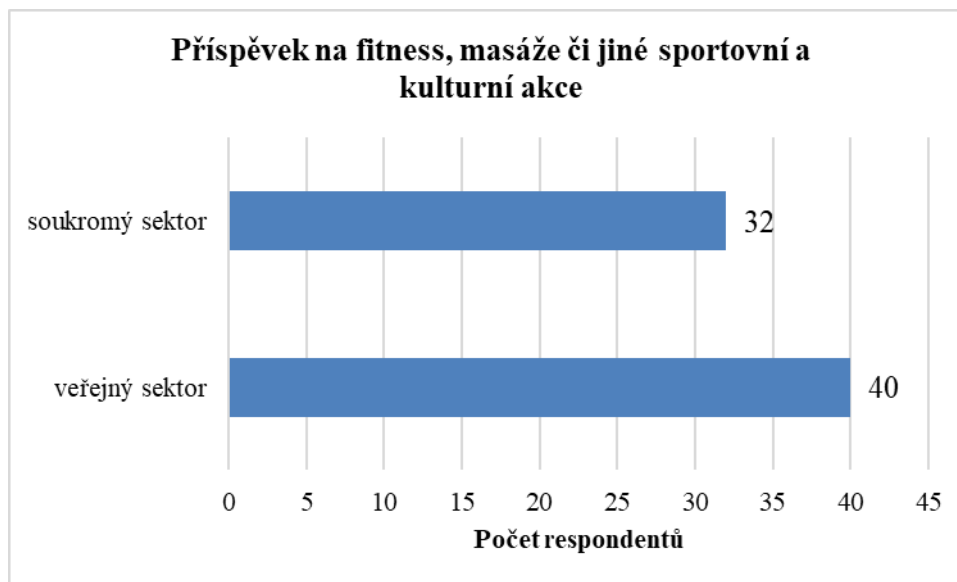
V případě práce z domova převažovala spokojenost či částečná spokojenost respondentů s výkonem práce z domova. Více nespokojeni s prací z domova, ale byli zaměstnanci veřejného sektoru.



Obrázek 23 - Náklady vynaložené na práci z domova (Vlastní zpracování, 2022)

Přestože podle ZDP (§ 24 odst. 2 písm. p) a písm. x) jsou veškeré náhrady, které uhradí zaměstnavatel zaměstnanci jako kompenzaci při jeho práci z domova. Uznatelným výdajem (nákladem) zaměstnavatele, je zcela zřejmé, že tohoto zaměstnaneckého benefitu nevyužívají zaměstnavatelé ani v soukromém ani ve veřejném sektoru.

8.4.11 Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci



Obrázek 24 - Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci (Vlastní zpracování, 2022)

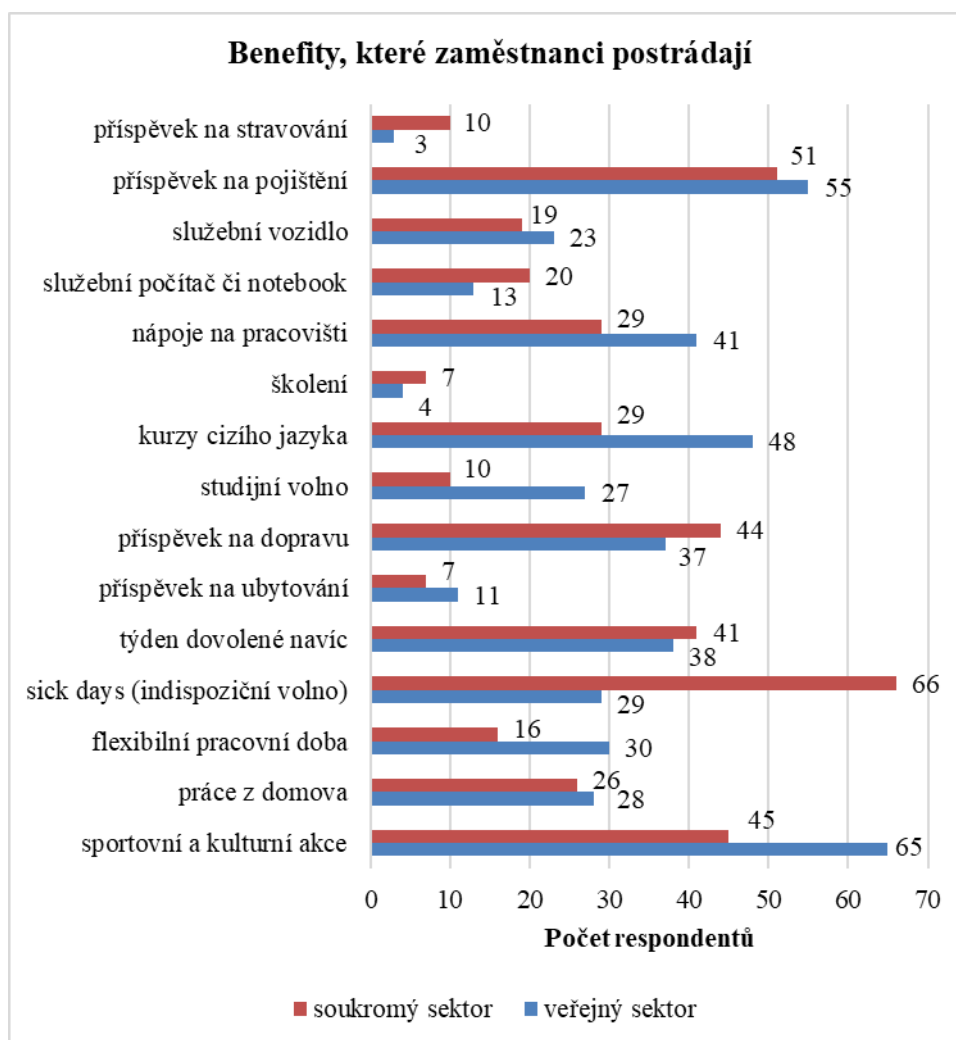
Přestože by někdo mohl očekávat, že většina zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům příspěvky na kulturu, sport a rekreaci. Z dotazníkového šetření plyne, že je bohužel opak pravdou.

Tyto benefity jsou poskytovány s ohledem na počet respondentů (veřejný sektor: 131, soukromý sektor: 160), více často ve veřejném sektoru, nicméně zaměstnavatelé v soukromém sektoru v této oblasti zcela jistě zaostávají.

8.5 Poptávka po zaměstnaneckých benefitech v praxi

V rámci dotazníkového šetření měli respondenti možnost vybrat benefity, které u svého zaměstnavatele postrádají a v praxi by je uvítali a současně i vybrat způsob poskytování benefitů, který by jim více vyhovoval.

8.5.1 Zaměstnanecké benefity, které zaměstnanci postrádají



Obrázek 25 – Neposkytované a žádané benefity (Vlastní zpracování, 2022)

Příspěvek na stravování:

Příspěvek na stravování je nejrozšířenějším benefitem, který je poskytován téměř všem zaměstnancům, proto ho postrádá naprosté minimum zaměstnanců.

Příspěvek na penzijní a životní pojištění:

Příspěvek na penzijní a životní pojištění je poskytován více než třetině zaměstnanců v soukromém i ve veřejném sektoru. Současně se ale jedná o žádaný benefit, který by od svého zaměstnavatele uvítala další třetina zaměstnanců, která ho od svého zaměstnavatele nedostává

Služební vozidlo pro soukromé účely:

Již bylo uvedeno, že služební vozidlo je poskytováno k soukromým účelům zaměstnancům, kteří používají vozidlo ke služebním účelům, a to hlavně v soukromém sektoru. Tento benefit není v praxi příliš žádaný, protože by ho uvítalo jen málo zaměstnanců, kterým není poskytován.

Služební telefon nebo služební notebook pro soukromé účely:

Shodně můžeme konstatovat, že služební telefon nebo notebook k soukromým účelům je většinou poskytován zaměstnancům, kteří je používají i k pracovním účelům. V praxi jsou poskytovány zaměstnancům ve veřejném i soukromém sektoru. Ani tento benefit, ovšem není ze strany zaměstnanců příliš žádaný.

Pitný režim, popř. občerstvení na pracovišti:

Pitný režim není příliš ze strany zaměstnavatelů poskytován a v praxi by ho uvítali spíše zaměstnanci veřejného sektoru.

Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců:

Nejméně žádaným benefitem ze strany zaměstnanců je školení, které je poskytováno prakticky více než polovině zaměstnanců, (především ve veřejném sektoru), proto není zcela jisté, zda zaměstnanci školení považují za benefit nebo ne.

Jazykové kurzy jsou v praxi poskytovány spíše zaměstnancům v soukromém sektoru, a proto by spousta zaměstnanců z veřejného sektoru uvítala jako benefit kurzy cizích jazyků, protože nejsou ve veřejném sektoru příliš poskytovány.

Pětina zaměstnanců veřejného sektoru uvedla, že by uvítali i studijní volno. Z odpovědí je tedy zřejmé, že zájem o doplnění dalšího vzdělání mohou mít spíše zaměstnanci ve veřejném sektoru. Tyto benefity ale požadují především zaměstnanci, kteří potřebují zvýšení své kvalifikace.

Příspěvek na dopravu do zaměstnání:

Tento příspěvek je poskytován hlavně zaměstnancům soukromého sektoru, ale o poskytování tohoto příspěvku má zájem každý třetí zaměstnanec, kterému není poskytován.

Příspěvek na ubytování:

Tento benefit není zaměstnavateli v praxi poskytován, současně není zaměstnanci ani žádán. Zaměstnanci ho zřejmě nepotřebují, protože pracují v místě svého bydliště nebo nedaleko.

Dovolená a dny pracovního volna nad rámec zákona:

Velmi žádaným benefitem jsou dny volna navíc, především tzv. indispoziční volno (zejména u zaměstnanců soukromého sektoru) nebo týden dovolené navíc, a to i přesto, že se jedná o velmi často poskytované zaměstnanecké benefity.

Flexibilní pracovní doba a práce z domova, tzv. home office:

Flexibilní pracovní doba je poskytována především zaměstnancům veřejného sektoru, kteří mají současně i větší zájem o její poskytování v praxi.

Necelá polovina zaměstnanců v dotazníkovém šetření uvedla, že v roce 2021 pracovala z domova a tento způsob práce pro zaměstnavatele jim spíše vyhovoval. Přestože byl tento benefit na straně zaměstnavatelů zaveden především díky pandemii Covid 19, je zřejmé, že by tento benefit uvítali někteří zaměstnanci veřejného i soukromého sektoru.

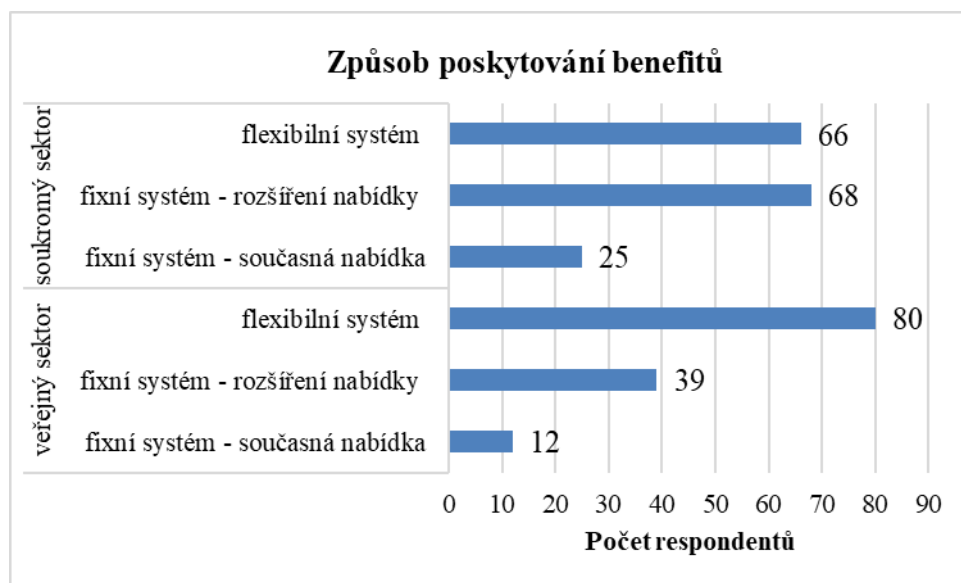
Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci:

Více než třetina všech zaměstnanců (a téměř polovina zaměstnanců veřejného sektoru) uvedla, že v praxi postrádá od svého zaměstnavatele příspěvky na volnočasové aktivity, tedy na sportovní a kulturní akce, příspěvky na masáže nebo např. poukázky do posilovny.

8.5.2 Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů

V rámci dotazníkového šetření měli respondenti možnost vybrat jednu z následujících možností k poskytování benefitů:

- ponechat současnou podobu fixního systému zaměstnaneckých výhod, kdy zaměstnavatel vybere zaměstnanecké benefity, které bude svým zaměstnancům poskytovat,
- rozšířit nabídku poskytovaných benefitů při zachování fixního systému zaměstnaneckých výhod, kdy zaměstnavatel vybere, jaké zaměstnanecké benefity bude svým zaměstnancům poskytovat,
- zavést flexibilní systém zaměstnaneckých výhod, ve kterém si zaměstnanci sami mohou vybrat z určitého balíčku benefitů právě ty, které jim vyhovují nejvíce.



Obrázek 26 - Způsob poskytování benefitů (Vlastní zpracování, 2022)

Přestože většina zaměstnavatelů ve veřejném i soukromém sektoru poskytuje benefity fixním způsobem. Většina zaměstnanců veřejného i soukromého sektoru by naopak uvítala spíše flexibilní systém jejich poskytování nebo rozšíření původní nabídky benefitů v rámci existujícího fixního systému.

8.5.3 Názory a připomínky zaměstnanců k zaměstnaneckým benefitům

Někteří ze zaměstnanců by jako benefit uvítali:

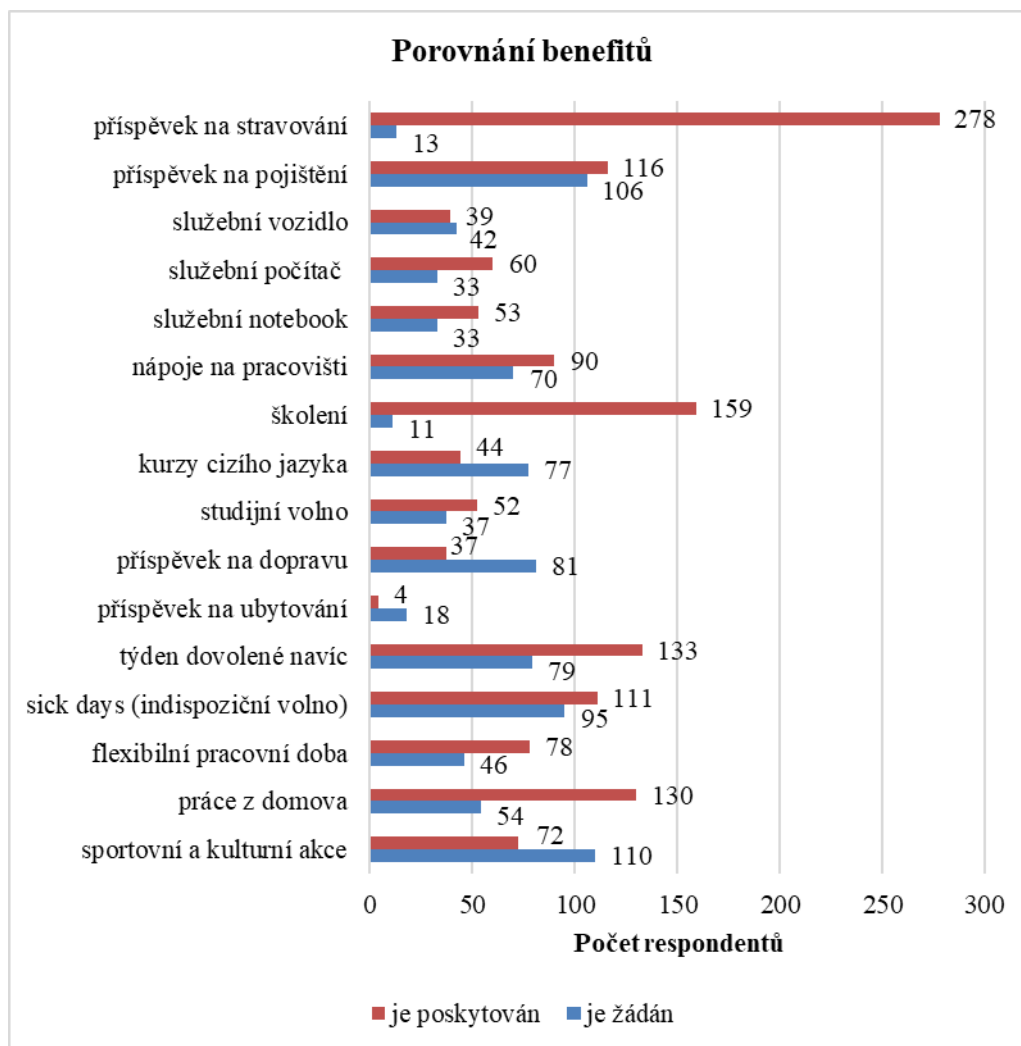
- poskytování pohybových aktivit v místě výkonu práce, které by motivovalo zaměstnance k pohybu a více firemních akcí pro stmelování pracovního kolektivu,
- zajištění parkovací plochy pro zaměstnance nebo bezpečného místa pro uložení jízdního kola,
- lepší vybavení pracovního prostředí,
- příspěvek na pracovní oděvy,
- příspěvek na léky,
- služební vozidlo na cestu do zaměstnání.

Připomínky k poskytovaným zaměstnaneckým benefitům:

- největším zaměstnaneckým benefitem je pravidelné navyšování mzdy v závislosti na inflaci a zdražování služeb,
- dny pracovního volna nad rámec zákona sick days jsou poskytovány formou neplaceného volna,
- změnu podoby příspěvku na stravování – někteří ze zaměstnanců považují papírovou stravenku v dnešní době již za zcela nevhodnou,
- zaměstnavatel by měl obecně poskytovat více benefitů.

9 SHRnutí DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A NÁVRH DOPORUČENÍ PRO POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

9.1 Porovnání benefitů poskytovaných zaměstnavateli a žádaných zaměstnanci



Obrázek 27 - Porovnání benefitů (Vlastní zpracování, 2022)

Z tohoto porovnání je zřejmé, že zaměstnancům nejsou v praxi poskytovány některé z výhod, které by od svého zaměstnavatele uvítali, proto budou dále navržena opatření pro zlepšení poskytování zaměstnaneckých benefitů.

9.2 Návrh optimalizace poskytování zaměstnaneckých benefitů

ZP stanovuje pouze základní podmínky pro vznik, trvání a zánik pracovního poměru, proto je na svobodné vůli zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít nebo pokračovat v pracovněprávním vztahu, který je limitován sociální a ekonomickou nerovností dvou smluvních stran. Může tedy záležet na tom, co zaměstnavatel nabízí nebo poskytuje a co zaměstnanec dostává nebo požaduje. Poskytování zaměstnaneckých benefitů je ale třeba posuzovat i v závislosti na poptávce pracovní síle, kvalifikaci zaměstnance, lokalitě a nemůžeme je tedy úplně zobecňovat. (Roučková, Schmied, 2022, s. 31)

Více než polovina respondentů pracuje u svého zaměstnavatele dlouhodobě a převážná část z nich je spokojena nebo částečně spokojena s benefity, které jim jejich zaměstnavatel poskytuje. Můžeme tedy předpokládat, že jim pracovní podmínky a nabídka zaměstnaneckých výhod u jejich současného zaměstnavatele vyhovuje. Někteří ze zaměstnanců, ale nejsou s poskytovanými zaměstnaneckými výhodami spokojeni.

Z dotazníkového šetření je zřejmé, že zaměstnavatelé v soukromém i veřejném sektoru poskytují benefity převážně fixním způsobem. Zaměstnanci by ale uvítali, kdyby byla nabídka poskytovaných fixních benefitů rozšířena nebo by chtěli využívat flexibilní systém, ve kterém by si mohli vybírat z balíčku benefitů, které jim nejvíce vyhovují. Zaměstnavatelé by proto měli vyhodnotit způsob poskytování zaměstnaneckých výhod.

Z dotazníkového šetření dále vyplývá, že v praxi jsou poskytovány především benefity, které můžeme s ohledem na jejich daňové dopady vyhodnotit jako výhodné pro zaměstnavatele, ale i zaměstnance.

Již několikrát bylo uvedeno, že nejčastěji je poskytován příspěvek na stravování, který je skutečně maximálně výhodným benefitem, ale vzhledem k tomu, že je poskytován téměř všem zaměstnancům ve veřejném i soukromém sektoru, může být vnímán spíše jako samozřejmost než benefit. V případě způsobu poskytování příspěvku, by ale někteří ze zaměstnavatelů mohli přehodnotit, zda ho poskytují v podobě, která vyhovuje i jejich zaměstnancům, protože zaměstnanci nejsou zcela spokojeni. Způsob poskytování tohoto příspěvku se liší ve veřejném a soukromém sektoru.

Zaměstnanci veřejného sektoru nejsou spokojeni především s poskytováním příspěvku v podobě papírové stravenky a uvítali by spíše elektronickou stravenkovou kartu nebo stravenkový paušál, které jsou naopak více poskytovány v soukromém sektoru.

Zaměstnanci, kterým je poskytováno stravování v závodní jídelně, by možná rádi využili tento příspěvek v jiné podobě. Zaměstnavatelé by tedy měli zvážit možnost výběru pro zaměstnance, který jim umožní využít tento benefit podle jejich představ.

Dalším nejčastěji poskytovaným benefitem je školení zaměstnanců, které je na straně zaměstnance i zaměstnavatele daňově výhodné a je poskytováno především zaměstnancům ve veřejném sektoru. V rámci školení zaměstnavatel podporuje rozvoj svých zaměstnanců, kteří potom mohou podávat kvalitnější pracovní výkony. Přestože tento benefit může zajistit zaměstnancům jejich další profesní rozvoj, ti o něj naopak zájem nemají. Většina zaměstnanců tedy vnímá školení spíše jako samozřejmost a za benefit není považováno. Vítaným benefitem ze strany zaměstnanců by naopak byly kurzy cizího jazyka a případné poskytování studijního volna.

Jako maximálně výhodný benefit byl vyhodnocen i příspěvek na penzijní a životní pojištění, protože je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a u zaměstnance není předmětem zdanění. Přestože se jedná o velmi žádaný benefit, je poskytován pouze více než třetině zaměstnanců. Především v případě příspěvku na penzijní připojištění by zaměstnavatelé ve veřejném i soukromém sektoru měli zvážit poskytování tohoto příspěvku, protože se jedná o dlouhodobý benefit, který zajišťuje budoucnost zaměstnanců. Poskytuje zaměstnancům bezpečné zhodnocení úspor a současně je výhodou i poskytování státního příspěvku.

Týden dovolené nad rámec zákona je poskytován téměř polovině zaměstnanců, u kterých je velmi vítaným benefitem. Poskytován je především zaměstnancům v soukromém sektoru. Kladně jsou ze strany zaměstnanců hodnoceny i výhody v podobě dalších dnů pracovního volna nad rámec zákona, tzv. indispoziční volno, které je ale naopak poskytováno spíše zaměstnancům ve veřejném sektoru. Tyto zaměstnanecké výhody jsou u zaměstnanců velmi oblíbené a žádané, a to i přesto, že jim za ně náleží náhrada, která je předmětem zdanění. Zaměstnavatelé soukromého sektoru by ale měli vyhodnotit výhodnost poskytování indispozičního volna svým zaměstnancům, protože poskytnutím tohoto pracovního volna můžou předejít dlouhodobé pracovní neschopnosti svých zaměstnanců.

Flexibilní pracovní doba nebo práce z domova může zaměstnancům zajistit vyšší pracovní komfort a zaměstnavatelům současně nepřináší žádné zvyšování nákladů na mzdy či platy.

Tyto benefity jsou ale poskytovány spíše ve veřejném sektoru. V případech, kdy zaměstnanci nevykonávají práci, u které je nutné dodržet konkrétní pracovní dobu (např. z důvodu probíhajícího výrobního procesu nebo střídání jednotlivých pracovních směn), by zaměstnavatelé měli zvážit, zda jsou ochotni svým zaměstnancům poskytnout výhodu v podobě flexibilní pracovní doby. Obdobně by měli zaměstnavatelé postupovat i v případě práce z domova, pokud to pracovní zařazení zaměstnance umožňuje. V obou případech proto záleží na zaměstnavateli, zda svým zaměstnancům benefity poskytne a na straně zaměstnance potom je, zda tyto benefity využije. Zaměstnanci, kteří v roce 2021 pracovali pro svého zaměstnavatele z domova, v dotazníkovém šetření uvedli, že jim zaměstnavatel většinou nekompensoval žádné náklady na jejich práci z domova. V tomto případě je tedy výhoda práce z domova nejen na straně zaměstnance, který ušetří čas a prostředky na cestu do zaměstnání, ale i na straně zaměstnavatele, který nevynakládá finanční prostředky na provozní náklady za tohoto zaměstnance.

Nejvíce postrádaným zaměstnaneckým benefitem na straně zaměstnanců je příspěvek na sportovní a kulturní akce, a to i přesto, že se u zaměstnavatele jedná o daňově uznatelné výdaje (náklady), pokud je tento benefit upraven např. v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní smlouvě. Tyto zaměstnanecké výhody jsou poskytovány častěji ve veřejném sektoru. Zaměstnanci v rámci dotazníku uvedli, že postrádají u svého zaměstnavatele příspěvky na sportovní a kulturní akce, a také by někteří z nich uvítali i pohybové aktivity v místě výkonu práce. Zaměstnanci tedy postrádají benefity, které je motivují k volnočasovým aktivitám, ale také firemní akce, které jsou nezbytné pro spolupráci na pracovišti. Na straně zaměstnanců jde o žádané benefity, ale protože většina z respondentů pracuje u svého zaměstnavatele dlouhodobě, není absence těchto výhod důvodem pro změnu zaměstnavatele. Zaměstnavatelé by ale měli vyhodnotit, zda budou příspěvky na sportovní a kulturní akce svým zaměstnancům poskytovat či nikoliv.

Některé ze zaměstnaneckých výhod souvisí přímo s pracovním zařazením zaměstnance nebo s pracovními pomůckami, které zaměstnanec potřebuje k výkonu své práce. Benefity v podobě služebního vozidla, telefonu nebo notebooku i k soukromým účelům jsou poskytovány především zaměstnancům v soukromém sektoru.

Někteří ze zaměstnanců tyto zaměstnanecké výhody ale postrádají, proto by měli zaměstnavatelé především veřejného sektoru vyhodnotit, jestli mohou poskytovat služební vozidla, telefony nebo notebooky svým zaměstnancům i k soukromým účelům.

Pitný režim, popř. občerstvení na pracovišti je poskytováno spíše v soukromém sektoru. Třetina respondentů uvedla, že jsou jim na pracovišti poskytovány nápoje a polovina zaměstnanců, kteří je nedostávají, by tento benefit naopak uvítala. Opět je tedy na zvážení zaměstnavatelů, jestli budou tento benefit svým zaměstnancům poskytovat, protože se na jejich straně nejedná o daňově uznatelný výdaj (náklad).

S ohledem na dotazníkové šetření jsou nejméně poskytovány zaměstnaneckými benefity příspěvek na dopravu a příspěvek na ubytování. Příspěvek na dopravu je v praxi poskytován především zaměstnancům v soukromém sektoru, ale tento benefit by uvítala třetina zaměstnanců veřejného i soukromého sektoru, kterým není poskytován. Vzhledem k tomu, že většina zaměstnavatelů není provozovatelem veřejné dopravy, není tento příspěvek daňově výhodným pro zaměstnavatele. Příspěvek na ubytování není v praxi téměř vůbec poskytován, současně se ale nejedná ani o benefit, který zaměstnanci postrádají. Na straně zaměstnavatele se sice jedná o daňově uznatelný výdaj (náklad), ale vzhledem k tomu, že tento benefit prakticky požaduje jen zanedbatelné minimum respondentů, není třeba příspěvek na ubytování zaměstnancům nabízet, protože většina zaměstnanců zřejmě pracuje v místě svého bydliště, proto by tento benefit nemohli využívat.

ZÁVĚR

Tématem této práce byly účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů. Hlavním cílem této práce bylo zjistit, které zaměstnanecké benefity jsou poskytovány v praxi v soukromém a veřejném sektoru a současně i vyhodnocení, zda se nabídka poskytovaných benefitů ze strany zaměstnavatelů shoduje s poptávkou na straně zaměstnanců a případný návrh jejich optimalizace.

V rámci teoretické části byl zmíněn význam zaměstnaneckých benefitů, ve zkratce byla popsána i jejich historie, právní úprava a členění. V této části práce byly zaměstnanecké benefity definovány s ohledem na jejich výhodnost podle účetního, daňového a pojistného režimu. Konkrétně byly zmíněny především daňové dopady na straně zaměstnance a zaměstnavatele.

Podkladem pro zpracování praktické části této práce bylo dotazníkové šetření, ve kterém byli respondenti rozděleni s ohledem na jejich zaměstnavatele, tzn., na zaměstnance soukromého a veřejného sektoru. Účelem dotazníkového šetření bylo zjistit, které ze zaměstnaneckých benefitů jsou v praxi skutečně poskytovány a které zaměstnanci naopak postrádají a rádi by je od svého zaměstnavatele dostávali. V poslední kapitole byly porovnány benefity poskytované zaměstnavateli a žádané zaměstnanci, provedeno vyhodnocení a navržena jejich optimalizace.

Z dotazníkového šetření je zřejmé, že většina zaměstnavatelů poskytuje zaměstnanecké benefity fixním způsobem. Přestože je většina zaměstnanců s výhodami zcela nebo částečně spokojena, uvítali by, kdyby si mohli vybírat z nabídky benefitů, které jim budou nejvíce vyhovovat. Proto by zaměstnavatelé měli zvážit změnu způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů a poskytovat je spíše flexibilním způsobem.

Většina zaměstnaneckých benefitů, které jsou nejčastěji poskytovány, patří mezi krátkodobé benefity. Nejposkytovanějším je příspěvek na stravování, který může spoustu zaměstnanců dnes chápat i jako samozřejmost, ale někteří ze zaměstnanců by uvítali změnu poskytování tohoto příspěvku, proto by měli zaměstnavatelé zvážit způsob poskytování tohoto benefitu. Současně zaměstnavatelé nenadchnou svoje zaměstnance ani nabídkou školení, protože zaměstnanci by naopak uvítali výuku cizích jazyků. Mezi další krátkodobé benefity patří i dny pracovního volna nad rámec zákona, tzn. týden dovolené navíc a sick days, práce z domova nebo flexibilní pracovní doba, které jsou v praxi poměrně často poskytovány a současně jsou oblíbené i u zaměstnanců.

Skutečně jsou tedy poskytovány spíše benefity, které jsou výhodné z daňového hlediska. Zaměstnavatelé ale bohužel nevyužívají maximální výhodnosti zaměstnaneckých benefitů, protože výhodným je i příspěvek na penzijní a životní pojištění. Zaměstnanci mají zájem i o dlouhodobé benefity, které jim mohou zajistit jistotu v budoucnu. Zaměstnavatelé, kteří tento benefit neposkytují, by proto měli zvážit jeho daňovou výhodnost.

Nastavení efektivního a daňově výhodného systému zaměstnaneckých benefitů není pro zaměstnavatele úplně jednoduché, ale určitě by zaměstnavatelé měli hledat možnosti, které sníží jejich daňové zatížení a současně zajistí, že jejich zaměstnanci budou se svými benefity a se svým zaměstnavatelem spokojeni.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2020. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London: KoganPage, 763 s. ISBN 978-0-7494-9827-6.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. Praha: C. H. Beck, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL, 2019. *Zákoník práce*. 3. Praha: C. H. Beck, 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
- BŘEZINOVÁ, Hana, 2016. *Účetní předpisy pro podnikatele: Komentář*. Wolters Kluwer, 504 s. ISBN 978-80-7552-064-7.
- DRÁB, Ondřej a Matěj NEŠLEHA a kol, 2021. *Zákon o daních z příjmů*. Wolters Kluwer, 1212 s. ISBN 978-80-7676-054-7.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ, 2020. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. Olomouc: ANAG, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
- MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Optimalizace daně z příjmu fyzických osob, Postupy, jak platit co nejnižší daň*. 1. Olomouc: ANAG, 280 s. ISBN 978-80-7554-195-6.
- MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. Praha: Wolters Kluwer, 249 s. ISBN 9788075983619.
- MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. Praha: Wolters Kluwer, 272 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- PELC, Vladimír, 2011. *Zaměstnanecké benefity*. 1. Praha: Leges, 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- RINDOVÁ, Iva a Jana ROHLÍKOVÁ, 2022. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2022*. 30. Olomouc: ANAG, 464 s. ISBN 978-80-7554-353-0.
- ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED, 2022. *Zákoník práce*. 19. Olomouc: ANAG, 192 s. ISBN 978-80-7554-344-8.
- SELUCKÁ, Markéta a kol, 2020. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi*. 1. Praha: C. H. Beck, 104 s. ISBN 978-80-7400-808-5.

Elektronické zdroje

ADAMOVI, Daniela. 6 benefitů, které skutečně lákají zaměstnance. *Portál.POHODA.cz* [online]. [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/6-benefitu-ktete-skutecne-lakaji-zamestnance/>

BERGLOVÁ, Lucie. 2017. Zaměstnanecské benefity a daně. *Grant Thornton* [online]. [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/zamestnanecske-benefity-a-dane/>

HAUZAROVÁ, Michaela. 2021 Zaměstnanecské benefity a jejich daňové dopady – 1. díl. *Portál.POHODA.cz* [online]. [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-uctnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecske-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-1/>

LUKÁŠOVÁ, Miriam, 2012. Přečtěte si, jak správně účtovat benefity pro zaměstnance. *Podnikatel.cz* [online]. Praha, 3.9.2012 [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/prectete-si-jak-spravne-uctovat-benefity-pro-zamestnance/>

MACHÁČEK, Ivan, 2021. Praktické příklady daňového řešení home office. *DAUČ* [online]. Wolters Kluwer, 16.6.2021 [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/8876/prakticke-priklady-danoveho-reseni-home-office>

Vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-2>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 563/1991 Sb. zákon o účetnictví. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-563>

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmu. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném všeobecné zdravotní pojištění. *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BÚ Běžný účet

D Strana účtu Dal

FKSP Fond kulturních a sociálních potřeb

MD Strana účtu Má dáti

USA Spojené státy americké

ZDP Zákon o daních z příjmů

ZP Zákoník práce

ŽIV. Životní pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Respondenti (Vlastní zpracování, 2022).....	42
Obrázek 2 - Délka pracovního poměru (Vlastní zpracování, 2022).....	42
Obrázek 3 - Zaměstnanci veřejného a soukromého sektoru (Vlastní zpracování, 2022)	43
Obrázek 4 - Spokojenost zaměstnanců s výhodami (Vlastní zpracování, 2022).....	43
Obrázek 5 - Spokojenost s výhodami (Vlastní zpracování, 2022)	44
Obrázek 6 - Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů (Vlastní zpracování, 2022)..	45
Obrázek 7 - Příspěvek na stravování (Vlastní zpracování, 2022).....	45
Obrázek 8 - Příspěvek na stravování (Vlastní zpracování, 2022).....	46
Obrázek 9 - Příspěvek na penzijní a životní pojištění (Vlastní zpracování, 2022).....	47
Obrázek 10 - Služební vozidlo (Vlastní zpracování, 2022).....	47
Obrázek 11 - Služební telefon nebo notebook (Vlastní zpracování, 2022)	48
Obrázek 12 - Pitný režim (Vlastní zpracování, 2022)	49
Obrázek 13 - Školení (Vlastní zpracování, 2022).....	49
Obrázek 14 - Kurzy cizího jazyka (Vlastní zpracování, 2022).....	50
Obrázek 15 - Studijní volno (Vlastní zpracování, 2022)	50
Obrázek 16 - Příspěvek na dopravu do zaměstnání (Vlastní zpracování, 2022)	51
Obrázek 17 - Příspěvek na ubytování (Vlastní zpracování, 2022)	51
Obrázek 18 - Dovolená nad rámec zákona (Vlastní zpracování, 2022)	52
Obrázek 19 - Indispoziční volno (Vlastní zpracování, 2022).....	52
Obrázek 20 - Flexibilní pracovní doba (Vlastní zpracování, 2022)	53
Obrázek 21 - Práce z domova (Vlastní zpracování, 2022)	54
Obrázek 22 - Práce z domova (Vlastní zpracování, 2022)	54
Obrázek 23 - Náklady vynaložené na práci z domova (Vlastní zpracování, 2022).....	55
Obrázek 24 - Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci (Vlastní zpracování, 2022).....	55
Obrázek 25 – Neposkytované a žádané benefity (Vlastní zpracování, 2022)	56
Obrázek 26 - Způsob poskytování benefitů (Vlastní zpracování, 2022)	59
Obrázek 27 - Porovnání benefitů (Vlastní zpracování, 2022)	61

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Příspěvek na penzijní připojištění a živ. pojištění (Vlastní zpracování, 2022)	18
Tabulka 2 - Příspěvek na kulturu (Vlastní zpracování, 2022)	18
Tabulka 3 - Účtování tvorby FKSP (Vlastní zpracování, 2022).....	19
Tabulka 4 - Příspěvek na zdravotní péči (Vlastní zpracování, 2022).....	19
Tabulka 5 - Souhrn všech typů benefitů (Vlastní zpracování, 2022)	38

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

prosím Vás o vyplnění dotazníku, který se týká Vaší spokojenosti se zaměstnaneckými výhodami, které Vám poskytuje Váš zaměstnavatel.

Dotazník je anonymní a jeho vyplnění Vám bude trvat přibližně 3–5 minut.

Jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulty managementu a ekonomiky, obor Účetnictví a daně.

Tento dotazník bude sloužit jako podklad pro zpracování méj bakalářské práce na téma Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů. V rámci praktické části této práce bude, na základě dotazníkové šetření, provedeno hodnocení zaměstnaneckých benefitů z hlediska jejich využívání v praxi a jejich oblíbenosti u zaměstnanců.

Předem Vám děkuji za Váš čas, který budete věnovat vyplnění dotazníku.

Karolína Zettelová

1. Jsem zaměstnancem:

- ve veřejném sektoru
- v soukromém sektoru

2. Jsem:

- muž
- žena

3. U současného zaměstnavatele pracuji:

- méně než 18 měsíců
- 18-30 měsíců
- více než 30 měsíců

4. S poskytovanými zaměstnaneckými výhodami jsem:

- spokojen/a
- částečně spokojen/a
- nespokojen/a

5. U zaměstnavatele je zaveden:

- fixní systém zaměstnaneckých výhod (zaměstnavatel sám vybírá zaměstnanecké benefity, které poskytuje zaměstnancům)
- flexibilní systém zaměstnaneckých výhod (zaměstnanci si sami mohou vybrat z určitého balíčku benefitů právě ty, které jim vyhovují nejvíce)

6. Zaměstnavatel poskytuje následující benefity:

- příspěvek na stravování
- sick days (indispozicí volno)
- týden dovolené navíc
- flexibilní pracovní doba
- studijní volno
- příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění
- příspěvek na dopravu do zaměstnání
- příspěvek na ubytování
- kurzy anglického, popř. jiného cizího jazyka
- školení
- nápoje na pracovišti
- fitness, masáže či jiné sportovní a kulturní akce
- služební vozidlo k soukromým účelům
- služební telefon k soukromým účelům
- služební počítač k soukromým účelům

7. Příspěvek na stravování je poskytován v podobě:

- papírové stravenky
- elektronické stravenkové karty
- stravenkového paušálu
- stravování v závodní jídelně
- benefit není poskytován

8. V rámci svého zaměstnavatele postrádám a uvítal/a bych následující benefity:

- příspěvek na stravování
- sick days (indispozicí volno)
- týden dovolené navíc
- flexibilní pracovní doba
- studijní volno
- příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění
- příspěvek na dopravu do zaměstnání
- příspěvek na ubytování
- kurzy anglického, popř. jiného cizího jazyka
- školení
- nápoje na pracovišti
- fitness, masáže či jiné sportovní a kulturní akce
- služební vozidlo k soukromým účelům
- služební telefon nebo služební počítač k soukromým účelům
- práce z domova

9. Podle mého názoru by měl zaměstnavatel:

- ponechat současnou podobu fixního systému zaměstnaneckých výhod, kdy zaměstnavatel vybere zaměstnanecké benefity, které bude svým zaměstnancům poskytovat
- rozšířit nabídku poskytovaných benefitů při zachování fixního systému zaměstnaneckých výhod, kdy zaměstnavatel vybere zaměstnanecké benefity, které bude svým zaměstnancům poskytovat
- zavést flexibilní systém zaměstnaneckých výhod, ve kterém si zaměstnanci sami mohou vybrat z určitého balíčku benefitů právě ty, které jim vyhovují nejvíce

10. V roce 2021 jsem pracoval/a i z domova, tzv. home office:

- ano
- ne

11. Práce z domova, tzv. home office mi:

- vyhovuje
- vyhovuje částečně
- spíše nevyhovuje
- nevyhovuje vůbec

12. V případě práce z domova, tzv. home office mi zaměstnavatel náklady vynaložené při výkonu práce z domova (energie, internet, vlastní pracovní nástroje – provoz a údržba):

- poskytoval paušální částkou, která byla stanovena jako paušální částka za jeden den práce z domova
- poskytoval skutečně vynaložené náklady
- neposkytoval

13. Moje další názory/připomínky týkající se zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnavatelem: