

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

**Řízení nákladů na zaměstnance a odměňování zaměstnanců pohledem
daně z příjmů a pojistného**

**Management of employee costs and remunerations from the point
of view of income tax and insurance**

Bc. Tereza Bubeníčková

Plzeň 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Řízení nákladů na zaměstnance a odměňování zaměstnanců pohledem daně z příjmů a pojistného“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň, dne 20. dubna 2023

v. r. *Bc. Tereza Bubeníčková*

Zásady pro vypracování práce

1. Zpracujte teoretická východiska k problematice řízení nákladů na zaměstnance a odměňování zaměstnanců pohledem daně z příjmů a pojistného.
2. Analyzujte současné možnosti zaměstnaneckých benefitů v ČR z hlediska zdanění a pojistného.
3. Demonstrujte řešenou problematiku na modelových příkladech.
4. Proveďte zhodnocení řešené problematiky a stanovte závěry.

Poděkování

Mé poděkování patří především paní Ing. Pavlíně Hejdukové, Ph.D. za pravidelné konzultace, maximální ochotu a odborné rady poskytované během zpracování diplomové práce.

Ráda bych také poděkovala zaměstnancům Úřadu městského obvodu Plzeň 1 za možnost osobních rozhovorů a předání potřebných informací. Zároveň děkuji paní Ing. Evě Šůlové z Fakultní nemocnice Plzeň za poskytnuté podklady a průběžné konzultace k řešené problematice.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 6 |
| Cíl a metodika | 7 |
| 1 Odměňování a motivace zaměstnanců | 8 |
| 1.1 Odměňování zaměstnanců | 8 |
| 1.2 Motivace zaměstnanců | 9 |
| 1.3 Forma odměny zaměstnance | 10 |
| 2 Řízení nákladů na zaměstnance a povinnosti zaměstnavatele pohledem pojistného..... | 14 |
| 2.1 Veřejné zdravotní pojištění | 14 |
| 2.2 Pojistné na sociální zabezpečení | 15 |
| 3 Zaměstnanecké benefity a jejich základní aspekty..... | 17 |
| 3.1 Historie zaměstnaneckých benefitů..... | 17 |
| 3.2 Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů v ČR | 18 |
| 3.3 Členění zaměstnaneckých benefitů | 21 |
| 3.4 Nejčastěji poskytované benefity v ČR | 25 |
| 4 Zaměstnanecké benefity a daňové dopady včetně odvodů pojistného..... | 27 |
| 4.1 Stravování | 27 |
| 4.2 Nápoje | 31 |
| 4.3 Vzdělání | 33 |
| 4.4 Příspěvky na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění | 34 |
| 4.5 Sick days | 35 |
| 4.6 Využívání firemního vozidla..... | 35 |
| 4.7 Home office..... | 36 |
| 4.8 Příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců | 36 |
| 4.9 Příspěvky na rekreaci | 37 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.10 | Zdravotní péče o zaměstnance..... | 38 |
| 4.11 | Parkování osobního automobilu zaměstnance..... | 39 |
| 4.12 | Firemní mobilní paušál..... | 40 |
| 5 | Představení konkrétních subjektů a jimi vyplácených benefitů | 41 |
| 5.1 | ÚMO Plzeň 1..... | 41 |
| 5.2 | FN Plzeň..... | 44 |
| 6 | Modelové příklady zaměstnaneckých benefitů pohledem daně z příjmů a pojistného..... | 49 |
| 6.1 | FN Plzeň – modelové příklady..... | 49 |
| 6.2 | ÚMO Plzeň 1 – modelové příklady | 55 |
| 7 | Komparace zaměstnaneckých benefitů FN Plzeň a ÚMO Plzeň 1..... | 59 |
| 8 | Doporučení zaměstnavatelům..... | 62 |
| 8.1 | FN Plzeň..... | 62 |
| 8.2 | ÚMO Plzeň 1..... | 67 |
| | Závěr | 75 |
| | Seznam použitých zdrojů | 77 |
| | Seznam tabulek | 83 |
| | Seznam obrázků..... | 85 |
| | Seznam použitých zkratk | 86 |
| | Abstrakt | |
| | Abstract | |

Úvod

Diplomová práce je zaměřena na řízení nákladů na zaměstnance a odměňování zaměstnanců, s důrazem na zaměstnanecké benefity poskytované v České republice, pohledem daně z příjmů a pojistného, a to na straně zaměstnavatele i zaměstnance. S řízením nákladů na zaměstnance, nejen v podobě mzdových nákladů či povinnosti odvodů zákonného pojistného na zdravotní a sociální pojištění, se setkává téměř každá společnost denně.

Problematika zaměstnaneckých benefitů je v současnosti velmi diskutovaným tématem, především v momentě, kdy zaměstnanec hledá novou pracovní pozici, či přechází z jedné společnosti do druhé. V tomto případě už nehledí pouze na výši mzdy či platu, ale zohledňuje i další výhody, které zaměstnavatel poskytuje právě nad rámec mzdy/platu.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je součástí odměňování a motivace zaměstnanců. Benefity mohou napomáhat k udržování lepších vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Spokojenost a loajálnost zaměstnanců je jedním z nejdůležitějších aspektů v rámci postavení zaměstnavatele vůči konkurenčnímu prostředí.

Zaměstnanecké benefity lze členit z několika hledisek, ačkoli pro zaměstnavatele a zaměstnance je nejvíce zajímavé členění dle daňové výhodnosti na:

- ultra výhodné,
- výhodné,
- daňově neutrální,
- nevýhodné.

Zaměstnavatel převážně sleduje, zda lze hodnotu vynaloženou za zaměstnanecký benefit považovat za daňově uznatelný náklad a snížit tím daňovou povinnost. Pro zaměstnance se většinou jedná o příjem osvobozený od daně, dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. V některých případech ale vstupuje tato poskytnutá výhoda do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a podléhá zdanění.

V diplomové práci je analyzována zmíněná problematika, a to jak na základě teoretických aspektů, tak v rámci praktické části demonstrací na modelových příkladech. Je provedena komparace řešené problematiky na dvou subjektech. Po zhodnocení zjištěných skutečností jsou dána doporučení zmíněným zaměstnavatelům.

Cíl a metodika

Hlavním cílem diplomové práce je vymezení rozdílů v rámci daňových aspektů a odvodů pojistného v kontextu řízení nákladů na zaměstnance a odměňování zaměstnanců s důrazem na zaměstnanecké benefity a vyhodnocení výhodnosti různých forem odměňování – pohledem daně z příjmů a pojistného.

Pro naplnění hlavního cíle práce byly zvoleny následující dílčí postupy. Jedná se o:

- zpracování teoretických východisek k problematice řízení nákladů na zaměstnance a odměňování zaměstnanců pohledem daně z příjmů a pojistného,
- analýzu možných zaměstnaneckých benefitů v ČR pohledem zdanění a odvodů,
- demonstraci řešené problematiky na modelových příkladech s využitím dat dvou konkrétních subjektů z praxe – Fakultní nemocnice Plzeň a Úřadu městského obvodu Plzeň 1,
- komparaci možností poskytovaných zaměstnaneckých benefitů u uvedených subjektů,
- stanovení doporučení oběma představeným subjektům.

Diplomová práce je rozdělena na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. V teoretické části práce se autorka zaměřuje na zpracování literární rešerše, která je zpracována na základě odborné literatury ve formě odborných publikací, platných právních předpisů a dostupných internetových zdrojů.

Následně je provedena analýza současných možností zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v ČR, a to z hlediska zdanění a odvodů zákonného pojistného. Řešeny jsou benefity jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance.

Zjištěná fakta jsou demonstrována na modelových příkladech s využitím poskytnutých dat od FN Plzeň a ÚMO Plzeň 1. S využitím metody komparace jsou porovnány poskytované zaměstnanecké benefity u uvedených subjektů.

V závěru diplomové práce je využita metoda syntézy. Jsou shrnuty zjištěné poznatky a autorka dále předkládá oběma zaměstnavatelům doporučení spojená s daňovou výhodností benefitů. Kromě daňové výhodnosti jsou v rámci doporučení také zohledněny informace zjištěné od zaměstnanců ÚMO Plzeň 1, které jsou získány během osobních rozhovorů vedených autorkou práce.

1 Odměňování a motivace zaměstnanců

V první kapitole jsou vysvětleny aspekty pojmů „odměňování“ a „motivace“ zaměstnanců. Hubáčková (2020) a Janišová a Křivánek (2013) uvádějí, že systém odměňování by měl být v souladu se strategií a filozofií společnosti. Pro pozitivní přijetí od zaměstnanců je potřeba, aby byl tento systém co nejvíce srozumitelný, jednoduchý a spravedlivý vůči všem zaměstnancům ve firmě. Je důležité, aby zaměstnanci byli se systémem odměňování a benefitů dostatečně seznámeni.

1.1 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců je jednou z nejstarších a velmi podstatných personálních činností, která na sebe přitahuje mimořádnou pozornost vedení organizací a pracovníků. Jedná se o řídicí proces, který zajišťuje, aby zaměstnanci byli finančně i nefinančně oceněni za to, čím přispívají organizaci. V moderním řízení lidských zdrojů se nejedná pouze o mzdu nebo plat, popř. jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi jako kompenzaci za vykonávanou práci (Janišová & Křivánek, 2013; Koubek, 2006; Walker, 2022).

Janišová a Křivánek (2013) mimo jiné uvádějí, že moderní pojetí odměňování je mnohem širší a zahrnuje dále např. povýšení zaměstnance, formální uznání (pochvaly) a také zaměstnanecké výhody (zpravidla nepeněžní), které jsou poskytovány organizací pracovníkovi nezávisle na jeho pracovním výkonu, pouze z titulu pracovního poměru nebo jiného vztahu, na jehož základě pracovník pro organizaci pracuje.

Odměny mohou zahrnovat věci či okolnosti, které nejsou zcela samozřejmé, např. přidělení speciálně vybavené kanceláře, zařazení na určité pracoviště, přidělení stroje či zařízení. Stále více je mezi odměny zařazováno i vzdělávání poskytované zaměstnavatelem (Koubek, 2006).

Odměňování zaměstnanců je jedním z motivačních nástrojů. Armstrong (2007) a Rychtaříková (2008) uvádějí, že všechny organizace se zajímají o to, co by se mělo udělat pro dosažení trvale vysoké úrovně výkonu lidí. Důležité je věnovat zvýšenou pozornost nejvhodnějším způsobům motivování lidí pomocí takových nástrojů, jako jsou různé stimuly, odměny, vedení lidí a práce, kterou vykonávají, a podmínek v organizaci, za nichž tuto práci vykonávají. Cílem je vytvoření a rozvoj motivačních procesů

a pracovního prostředí, které napomohou tomu, aby jednotliví pracovníci dosahovali výsledků odpovídajících očekávání managementu.

1.2 Motivace zaměstnanců

Význam slova „motivace“ pochází z latinského slova „movere“, což v českém překladu znamená hýbati, pohybovati. Jedná se o celkové označení všech vnitřních podnětů, které nás vedou k určitým činnostem, k určitému jednání. Motivace je určena třemi složkami: **vytrvalostí, směrem a úsilím** (Armstrong & Taylor, 2015).

Pokud zaměstnanci nejsou dostatečně motivováni, tak často dosahují mnohem nižších výsledků, než kterých jsou schopni (Dutta, 2023; Hlušička, 2013).

Jak původně zjistili Herzberg a kol. (1957), motivaci lze rozdělit na vnější a vnitřní. Vnější motivace je založena na vytváření vnějších faktorů zaměstnavatelem, např. zvýšení mzdy, bonusy, kariérní postup, ale také odepření platu či tresty v podobě disciplinárního řízení. Tento druh motivace vede zaměstnance k lepšímu výkonu (Armstrong, 2007; Drbohlavová, 2022).

Cílem vnější motivace je působit na psychiku pracovníků zvnějšku a ovlivňovat tak jejich chování, pocity a ochotu k práci záměrným působením a stimulováním vnitřní motivace (Kociánová, 2010).

Vnitřní motivace zaměstnance znamená, že se zaměstnanec motivuje sám. Touží po lepších pracovních výkonech. Tuto část motivace lze podpořit například pochvalou (Drbohlavová, 2022).

Jedná se o faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se určitým způsobem chovali, nebo aby se vydali určitým směrem. Tyto faktory jsou tvořeny odpovědností, autonomií a příležitostmi využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti, zajímavou a podnětnou prací a příležitostmi k postupu v hierarchii pracovních funkcí (Armstrong, 2007).

Urban (2017) popisuje čtyři faktory vnitřní motivace:

- samostatnost,
- nové schopnosti,
- viditelné výsledky,
- společenský význam.

1.3 Forma odměny zaměstnance

V této podkapitole je vysvětlen rozdíl mezi často používanými pojmy **mzda a plat**. Autorka se zde dále zaměřuje nejen na hrubou a čistou mzdu, ale také na problematiku minimální, zaručené a průměrné mzdy. Mzda či plat jsou jedním ze základních aspektů v rámci odměňování zaměstnanců.

Hrubá a čistá mzda, plat

Rozdíl mezi mzdou a platem vysvětluje Vybíhal a kol. (2022), Kočí (2021) a Preuss (2021) tak, že **mzda** je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem (soukromou firmou) zaměstnanci za práci (není-li v zákoníku práce stanoveno jinak).

Oproti tomu **plat** je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států v místech výkonu práce mimo území České republiky. V odvodech a zdanění žádný rozdíl není (Vybíhal a kol., 2022).

Preuss (2021) a Šubrt a kol. (2022) uvádějí, co lze započítat do hrubé mzdy. Hrubou mzdou je označena odměna za práci zaměstnance před zdaněním a dalšími odpočty. Na hrubé mzdě se zaměstnanec se zaměstnavatelem domlouvají a následně stvrzují v pracovní smlouvě. Je zde zahrnuta i část, která se odvádí na sociální a zdravotní pojištění.

Čistá mzda je počítána ze mzdy hrubé odečtením zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance, zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti zaměstnance a připočtením daňového zvýhodnění či náhrady mzdy za nemoc (Preuss, 2021; Vybíhal a kol, 2022).

Výpočet čisté mzdy definují v odborných publikacích Hejduková (2015), Vybíhal a kol. (2022), Šubrt a kol. (2022), Truhlářová (2023) a je autorkou znázorněn v tabulce č. 1.

Tabulka 1: Výpočet čisté mzdy

| | 2023 (Kč) |
|--|-----------|
| Základní mzda | 35 000 |
| Osobní příplatek | 4 500 |
| Náhrada za dovolenou | 7 200 |
| Hrubá mzda celkem | 46 700 |
| Pojistné důchodové (6,5 %) | 3 036 |
| Pojistné zdravotní (4,5 %) | 2 102 |
| Základ daně z příjmů FO (zaokrouhlený na 100 Kč nahoru) | 46 700 |
| Záloha na daň 15 % | 7 005 |
| Uplatněna sleva na poplatníka (2 570 Kč) | 4 435 |
| Daňové zvýhodnění na 1. dítě (1 267 Kč) | 3 168 |
| Záloha na daň z příjmů FO sražená | 3 168 |
| Čistý příjem | 38 395 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Vybíhala a kol. (2022), Hejdukové (2015), Monety (2023) a Truhlářové (2023)

Minimální, zaručená a průměrná mzda

Vybíhal a kol. (2022, s. 92) a Procházka (2022) definují minimální mzdu jako nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje:

- mzda ani plat za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Základní sazbu minimální mzdy uvádí autorka v tabulce č. 2 pro roky 2022 a 2023. Během těchto let došlo k navýšení **minimální mzdy o 1 100 Kč**.

Tabulka 2: Minimální mzda v letech 2022 a 2023

| | 2022 (Kč) | 2023 (Kč) |
|-----------------------|-----------|-----------|
| Minimální mzda | 16 200 | 17 300 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Hružové (2023) a Šubrta a kol. (2022)

Zaručená mzda je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy či vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Vláda svým nařízením stanoví nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat (Šubrt a kol., 2022, s. 103; Vybíhal a kol., 2022, s. 92).

Dále Šubrt a kol. (2022) uvádí, že za účelem nařízení vlády jsou práce odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin. Pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni mzdou, jsou obecné charakteristiky skupin prací v jednotlivých skupinách stanoveny v příloze nařízení vlády o minimální mzdě [NVMMz]. Pro zaměstnance pracující ve státním sektoru připadají do každé skupiny prací práce ve dvou sousedních třídách. Přitom absolutně nejnižší úroveň zaručené mzdy, tj. v první skupině prací, je rovna minimální mzdě.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy je uvedena v tabulce č. 3:

Tabulka 3: Zaručená mzda v letech 2022 a 2023

| Skupina prací | Nejnižší úroveň zaručené mzdy | |
|---------------|-------------------------------|-----------|
| | 2022 (Kč) | 2023 (Kč) |
| 1. | 16 200 | 17 300 |
| 2. | 17 900 | 17 900 |
| 3. | 19 700 | 19 700 |
| 4. | 21 800 | 21 800 |
| 5. | 24 100 | 24 100 |
| 6. | 26 600 | 26 600 |
| 7. | 29 400 | 29 400 |
| 8. | 32 400 | 34 600 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Vybíhala a kol. (2022) a Hrůzové (2023)

Průměrná mzda zvyšuje hranici pro aplikaci druhé sazby daně na měsíční limit 161 296 Kč (4násobek průměrné mzdy). Roční limit činí 1 935 552 Kč (48násobek průměrné mzdy). Zvyšuje se i maximální vyměřovací základ pojistného na sociální zabezpečení (Macháček, 2023; Ženíšková, 2023).

Dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (§ 16), sazba daně činí 15 % pro část základu daně do 48násobku průměrné mzdy a 23 % pro část přesahující 48násobek průměrné mzdy. Druhá sazba nahrazuje dříve aplikovanou solidární přírážku 7 % z kladného rozdílu mezi součtem příjmů zahrnovaných do základu daně v příslušném

zdaňovacím období a 48násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení.

Výši průměrné mzdy pro roky 2022 a 2023 uvádí autorka v tabulce č. 4:

Tabulka 4: Průměrná mzda v letech 2022 a 2023

| | 2022 (Kč) | 2023 (Kč) |
|---------------------------------|------------------|------------------|
| Výše průměrné mzdy | 38 911 | 40 324 |
| Měsíční limit (4násobek) | 155 644 | 161 296 |
| Roční limit (48násobek) | 1 867 728 | 1 935 552 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Hrůzové (2023)

2 Řízení nákladů na zaměstnance a povinnosti zaměstnavatele pohledem pojistného

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří platba a následný odvod pojistného za své zaměstnance. Za zaměstnance odvádí i zálohu na daň z příjmů sraženou z jejich měsíčních platů (mezd).

2.1 Veřejné zdravotní pojištění

K základním povinnostem zaměstnavatelů dle Vybíhala a kol. (2022) patří:

- povinnost platit pojistné,
- oznamovací povinnost (o oznamovací povinnosti vést evidenci a dokumentaci).

„Zaměstnavatel je plátcem části svého pojistného za své zaměstnance s výjimkou zaměstnanců, kteří postupují dle § 8 odst. 4 zákona č. 48/1997 Sb., tj. osob, které se zdržují dlouhodobě a nepřetržitě v cizině na dobu delší než 6 měsíců, jsou v cizině zdravotně pojištěny a učinily o této skutečnosti písemný záznam.“ (Vybíhal a kol., 2022, s. 152).

Dle zákona č. 48/1997 Sb. vzniká povinnost zaměstnavatele platit část pojistného za své zaměstnance dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a zaniká dnem skončení zaměstnání, s výjimkami stanovenými v § 6 zákona č. 48/1997 Sb.

Zaměstnavatel je plátcem části pojistného i z příjmů ze závislé činnosti zdaňovaných podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zúčtovaných bývalému zaměstnanci po skončení zaměstnání.

Dle Vybíhala a kol. (2022) je zaměstnavatel povinen nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, provést u příslušné zdravotní pojišťovny následná oznámení:

- o nástupu zaměstnance do zaměstnání a o ukončení pracovního poměru,
- o změně zdravotní pojišťovny zaměstnancem, pokud mu tuto skutečnost sdělil,
- o skutečnostech rozhodných pro povinnost platby pojistného státem.

Zaměstnavatel je dále povinen nejpozději v den splatnosti pojistného předat každé zdravotní pojišťovně, u které jsou pojištěni jeho zaměstnanci, přehled o platbách pojistného (Šubrt a kol., 2022; Vybíhal a kol., 2022).

Výše pojistného a rozhodné období

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu (z hrubé mzdy, platu) za rozhodné období, kterým je pro zaměstnavatele kalendářní měsíc. Na zaměstnavatele připadá úhrada ve výši 9 % z vyměřovacího základu. Zaměstnavatel odvádí i pojistné hrazené zaměstnancem ve výši 4,5 % z vyměřovacího základu. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru (Hejduková, 2015; Příb, 2023; Vybíhal a kol., 2022).

Vyměřovací základ

Příb (2023) uvádí, že ve zdravotním pojištění je stanoven minimální vyměřovací základ. Tímto minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda (od 1. 1. 2023 činí minimální mzda 17 300 Kč za měsíc). Pojistné na zdravotní pojištění stanovené z minimálního vyměřovacího základu ve výši 17 300 Kč činí 2 336 Kč (tj. $17\,300 \times 0,135$).

V případě, že je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit tzv. doplatek do minimálního vyměřovacího základu zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele. Má-li zaměstnanec více zaměstnavatelů, je povinen doplatit pojistné prostřednictvím toho zaměstnavatele, kterého si zvolí. Jestliže je vyměřovací základ nižší z důvodů překážek na straně zaměstnavatele, pak tento rozdíl musí doplatit zaměstnavatel (Příb, 2023; Vybíhal a kol., 2022)

2.2 Pojistné na sociální zabezpečení

V České republice odvádí za zaměstnance povinné pojistné jejich zaměstnavatel. Zaměstnanec jako poplatník pojistného nemá v rámci placení pojistného žádné povinnosti. Povinnosti připadají na zaměstnavatele, který pojistné srazí ze mzdy a následně odvede. Případné neplacení pojistného ze strany zaměstnavatele nejde k újmě konkrétního zaměstnance, není tím dotčena jeho účast na pojištění a případné poskytování dávky nemocenského a důchodového pojištění (Ministerstvo práce a sociálních věcí [MPSV], 2023).

Výše a rozhodné období

Dle Vybíhala a kol. (2022) a Hejdukové (2015) se výše pojistného stanoví opět z vyměřovacího základu zjištěného v tzv. rozhodném období. Pojistné na sociální zabezpečení se z hlediska zaměstnavatele skládá ze tří částí, a to z:

- důchodového pojištění, ve výši 21,5 %,
- nemocenského pojištění, ve výši 2,1 %,
- částky připadající na státní politiku zaměstnanosti, ve výši 1,2 %.

Celkem tedy zaměstnavatel uhradí pojistné za zaměstnance ve výši 24,8 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Zaměstnanci je měsíčně sraženo ze mzdy pojistné ve výši 6,5 % z vyměřovacího základu (Vybíhal a kol., 2022, s. 172).

Zaměstnavatel platí příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v souvislosti s výkonem zaměstnání zaměstnance povinně. Dále zaměstnavatel povinně platí pojistné na nemocenské pojištění v souvislosti s výkonem zaměstnání každého zaměstnance, jehož pracovní poměr zakládá účast na nemocenském pojištění (Hejduková, 2015).

Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem zaměstnavatele pro odvod pojistného je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců účastných nemocenského pojištění. Při stanovování vyměřovacího základu je třeba brát zřetel na minimální a maximální vyměřovací základy. Také nesmí být opomenuto případné placení záloh a zúčtování pojistného, pokud je právní předpis stanovuje (Hejduková, 2015; Šubrt a kol., 2022).

Minimální vyměřovací základ pro zaměstnance není stanoven. Maximálním vyměřovacím základem zaměstnance je částka ve výši 48násobku průměrné mzdy, která činí 1 935 552 Kč (MPSV, 2023; Vybíhal a kol., 2022).

3 Zaměstnanecké benefity a jejich základní aspekty

Třetí kapitola je zaměřena na odměňování zaměstnanců v podobě zaměstnaneckých benefitů. Autorka zde definuje základní aspekty zaměstnaneckých benefitů, jejich historii, legislativní úpravu a možnosti poskytování v České republice.

3.1 Historie zaměstnaneckých benefitů

Krbečková & Plesníková (2020) vymezují pojem benefit jako určitou **výhodu, která je zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů poskytována nad rámec platu, mzdy**. Šinkýř (2016) charakterizuje zaměstnanecké benefity jako dodatkově poskytnuté peněžité hodnoty nebo peněžité plnění, která jsou zaměstnavatelem zaměstnancům poskytována a vycházejí z pracovně právního vztahu.

Důležitá je skutečnost, že zaměstnanecké výhody obvykle nejsou závislé na výkonu a množství odvedené práce. Samotná historie zaměstnaneckých benefitů sahá až do období 2. světové války. V USA byl nedostatek pracovních sil a zároveň se nesměly navyšovat platy, proto se společnosti snažily přimět zaměstnance k přijetí pracovní smlouvy jiným způsobem. Zaměstnancům bylo nabízeno např. placení účtů u lékařů, poskytování jídla nebo zřízení životní pojistky (Berglová, 2017; Kim, 2022).

V tehdejší Československu jako první zaváděl formy zaměstnaneckých benefitů **Tomáš Baťa**, který se staral nejen o stravování zaměstnanců, zdravotní péči a volnočasové aktivity, ale i o jejich bydlení. Nechal svým zaměstnancům vystavět domky a dělníci si mohli ve firmě zvyšovat svou kvalifikaci v tzv. Baťovské škole práce. Svým zaměstnancům umožnil studovat nejen v jeho škole, ale také některým zařídil studium v zahraničí (Berglová, 2017).

Ve většině současných firem je poskytování zaměstnaneckých benefitů již standardní záležitostí. Zaměstnanecké benefity slouží zejména k motivaci zaměstnanců a upevnění loajality vůči zaměstnavateli. Zároveň si společnosti mohou zcela individuálně nastavit svůj vlastní systém odměňování. Zaměstnanecké benefity nejsou nijak právně vymahatelné (Berglová, 2017; Bika, 2023; Pelc, 2009).

3.2 Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů v ČR

Zaměstnanecké benefity jsou upraveny v zákonech a vyhláškách uvedených v tabulce č. 5.

Tabulka 5: Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů

| |
|--|
| Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce s účinností od 1. 6. 2020, dále jen zákoník práce nebo ZP |
| Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, dále jen zákon o daních z příjmů nebo ZDP |
| Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, dále jen zákon a pojištění na sociální zabezpečení |
| Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, dále jen zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění |
| Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, dále jen vyhláška č. 114/2002 Sb. |
| Vyhláška č. 84/ 2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky |
| Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích |
| Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník |
| Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty |
| Sdělení 42 o pravidlech postupu při poskytování sponzorských darů státními podniky a obchodními společnostmi s většinou majetkovou účastí státu podle usnesení vlády ČR č. 334 ze dne 14. dubna 1999 včetně jeho přílohy |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle platných právních předpisů (viz seznam použitých zdrojů)

Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, se skládá celkem ze čtrnácti částí a závěrečného ustanovení. Pro téma zaměstnaneckých benefitů jsou důležité především následující části zákoníku práce viz tabulka č. 6.

Tabulka 6: Zákoník práce a daňové benefity

| Část ZP | Paragraf | Obsah |
|---------|-------------|--|
| šestá | (§109-§150) | odměňování za práci |
| sedmá | (§151-§190) | náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce |
| devátá | (§211-§223) | dovolená |
| desátá | (§224-§247) | péče o zaměstnance |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle zákona č. 262/2006 Sb.

Šestá část zákoníku práce je zaměřena na obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody. Část sedmá se zaměřuje na náhradu výdajů v souvislosti s výkonem práce např. cestovní náhrady. Část devátá obsahuje údaje o dovolené za kalendářní rok,

dodatkové dovolené a společná ustanovení. V části desáté jsou pak uvedeny pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravování a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců (zákon č. 262/2006 Sb.).

Zákon o daních z příjmů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, uvádí daňovou uznatelnost z pohledu zaměstnavatele a zároveň příjmy osvobozené od daně z příjmů na straně zaměstnance. Daňově uznatelné náklady zaměstnavateli snižují daňový základ o náklady, jež byly potřeba k zajištění a realizaci benefitů. Dále se z těchto benefitů neodvádí daně a netvoří vyměřovací základ pro výpočet pojistného (zákon č. 586/1992 Sb.).

Přehled k této problematice je uveden v tabulce č. 7:

Tabulka 7: Zákon o daních z příjmů a zaměstnanecké benefity

| Zaměstnanec | | Zaměstnavatel | |
|--------------------|-------------------------------------|----------------------|----------------------------|
| §6 odst. 7 | příjmy, které nejsou předmětem daně | §24 | daňově uznatelné náklady |
| §6 odst. 9 | příjmy od daně z příjmů osvobozené | §25 | daňově neuznatelné náklady |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle zákona č. 586/1992 Sb.

Zákon č. 586/1992 Sb., § 6 odst. 7 uvádí jako příjmy, které nejsou předmětem daně např. náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem, hodnota osobních ochranných prostředků, pracovních oděvů a obuvi, náhrady za opotřebení vlastního náradí atd.

Za příjmy od daně z příjmů osvobozené lze označit dle zákona č. 586/1992 Sb., § 6 odst. 9 např. nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnance.

Dále lze uvést hodnotu stravování poskytovaného zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů nebo peněžitý příspěvek poskytovaný na stravování za jednu směnu dle zákoníku práce do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin (zákon č. 586/1992 Sb.).

Mezi osvobozené příjmy patří hodnota nealkoholických nápojů, kterou zaměstnavatel opět poskytuje jako nepeněžní plnění a hradí ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti (zákon č. 586/1992 Sb.).

Zákon č. 586/1992 Sb., § 24 definuje daňově uznatelné náklady např. výdaje na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovnělékařské služby, provoz vlastních vzdělávacích zařízení, provoz vlastního stravovacího zařízení, práva zaměstnanců vyplývající z **kolektivní smlouvy**.

Daňově neuznatelné výdaje upravuje § 25 ZDP odstavec 1. Z hlediska zaměstnaneckých benefitů jsou to nepeněžní náklady např. příspěvky na kulturní či sportovní akce, tištěné knihy (včetně dětských obrázkových knih). Dále pak možnosti používat vzdělávací, zdravotní, tělovýchovná a sportovní zařízení. Výdaje nad limit stanoveným zákonem jsou taktéž daňově neuznatelnými (zákon č. 586/1992 Sb.).

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti uvádí poplatníky pojistného, pojistné, vyměřovací základ, slevy na pojistném, odvod pojistného.

Vyměřovacím základem zaměstnavatele pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je suma vyměřovacích základů jeho zaměstnanců uvedených § 3 odst. 3. Podle znění zákona č. 589/1992 Sb. § 5 je stanoven vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné na důchodovém pojištění jako úhrn příjmů a funkčních požitků, které nejsou osvobozeny od daně z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb.).

Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Dle znění § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 se do vyměřovacího základu na veřejné zdravotní pojištění nezapočítávají identická plnění jako v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (zákon č. 592/1992 Sb.).

Fond kulturních a sociálních potřeb a sociální fond

Sociální fond představuje pro zaměstnavatele velmi důležitý zdroj v rámci poskytování benefitů zaměstnancům. U státních podniků, organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací je tvorba a hospodaření s fondem upravena **vyhláškou**

Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen vyhláška FKSP) (vyhláška č. 114/2002 Sb.).

Machala (2023) uvádí, že základní principy tvorby a použití FKSP jsou uvedeny mimo tuto vyhlášku v normách vyšší právní síly.

Jedná se o dva zákony:

- **zákon č. 218/2000 Sb.**, o rozpočtových pravidlech, který upravuje tvorbu a použití FKSP v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích,
- **zákon č. 250/2000 Sb.**, o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, upravující tvorbu a použití FKSP v příspěvkových organizacích krajských a obecních (Machala, 2023).

Fond slouží podnikům k hrazení určitých zaměstnaneckých benefitů. Konkrétní benefity, které lze z tohoto fondu hradit vymezuje § 4 až § 14 již zmíněné vyhlášky. Samotnou tvorbu fondu upravuje § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. (vyhláška č. 114/2002 Sb.).

Dle Krbečkové & Plesníkové (2020) lze plnění z fondu poskytovat všem zaměstnancům s platně uzavřenou smlouvou, zaměstnancům na mateřské či rodičovské dovolené a zaměstnancům, kteří jsou ve starobním důchodu, za podmínky, že před odchodem do starobního či invalidního důchodu pracovali ve stejné firmě, odkud by čerpali plnění.

Obdobnou roli tvoří sociální fond, který však není legislativně definován, a tedy ani upravován a neplatí pro něj striktní pravidla. U zaměstnavatelů, kteří nemají povinnost se řídit vyhláškou o FKSP, se tvorba a čerpání sociálního fondu řídí právními předpisy podle právní povahy a účetní jednotky, především zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a v souladu s ním společenskou smlouvou, zakladatelskou listinou, rozhodnutím valné hromady či představenstva. Obecně jde o účelově vytvořený fond určený k uspokojování kulturních, sociálních a dalších souvisejících potřeb zaměstnanců (Bognárová, 2023; Machala, 2023).

3.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Autorka se zde zaměřuje na členění zaměstnaneckých benefitů do jednotlivých skupin podle různých kritérií, např. dle daňové a odvodové výhodnosti, z časového hlediska, dle systému poskytování benefitů a ostatních možných forem členění.

Dle daňové a odvodové výhodnosti

Dle daňové a odvodové výhodnosti lze zaměstnanecké benefity rozdělit do čtyř skupin viz tabulka č. 8.

Tabulka 8: Benefity dle daňové a uznatelnosti

| Daňový dopad benefitu | U zaměstnavatele | U zaměstnance |
|------------------------------|-------------------------|----------------------|
| Daňově ultra výhodné | daňový náklad | osvobozeno |
| Daňově výhodné | nedaňový náklad | osvobozeno |
| Daňově neutrální | daňový náklad | zdaněno |
| Daňově nevýhodné / nesmyslné | nedaňový náklad | zdaněno |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Bartůškové (2021)

Bartůšková (2021) a AZ data (2018) uvádí, že při posuzování daňových dopadů je potřeba zvláště řešit dopady u zaměstnance a samostatně u zaměstnavatele. Podle aktuální úpravy nelze vyvozovat, že stačí u zaměstnavatele vyloučit benefit z daňových nákladů a bude automaticky osvobozen od zdanění u zaměstnance, a naopak.

Benefity, které jsou daňovým nákladem u zaměstnavatele a osvobozeným příjmem od zdanění u zaměstnance, jsou nejvýhodnější skupinou benefitů. Mezi tyto benefity patří dle zákona č. 586/1992 Sb., např.:

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo na rekvalifikaci,
- hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytována jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům 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,
- platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako příspěvek na penzijní připojištění (doplňkové penzijní spoření) se státním příspěvkem,
- nepeněžní plnění ve formě tzv. závodního stravování určené ke spotřebě na pracovišti,
- poskytnutí pitné vody ke spotřebě na pracovišti.

Druhou skupinou jsou benefity u zaměstnance osvobozené od daně z příjmů, ale u zaměstnavatele se jedná o nedaňové náklady. V této skupině je častou podmínkou pro osvobození na straně zaměstnance nepeněžní forma benefitu, např.

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- nepeněžní plnění poskytována zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení,
- nepeněžní poskytnutí rekreace a zájezdů zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi do limitu v úhrnu nejvýše 20 000 Kč za zdaňovací období,
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona,
- nepeněžní plnění poskytována zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti,
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
- bezúročné zápůjčky poskytnuté zaměstnavatelem až do úhrnné výše jistin 300 000 Kč,
- hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu (např. dárek při příležitosti životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku, při pracovních výročích 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru) (Bartůšková, 2021; Vybíhal a kol, 2022; zákon č. 586/1992 Sb.).

Další skupinou jsou benefity, které jsou u zaměstnavatele daňovým nákladem, ale na straně zaměstnance nejsou od daně z příjmů osvobozeny. Mezi tyto benefity patří:

- hodnota přechodného ubytování nad limit 3 500 Kč měsíčně,
- platba zaměstnavatele nad limit 50 000 Kč ročně jako příspěvek na penzijní připojištění,
- bezplatné poskytnutí motorového vozidla k používání pro služební i soukromé účely – u zaměstnance se zdaňuje částka ve výši **1 % vstupní ceny vozidla** za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, minimálně ale 1 000 Kč,
- poskytnutí nadlimitního cestovného,
- poskytnutí dovolené nad rámec daný zákoníkem práce,

- peněžní příspěvky na rekreaci, kulturní nebo sportovní akce, zboží nebo služby zdravotního zařízení, tištěné knihy,
- bezplatná doprava zaměstnanců do zaměstnání – pokud nejde o poskytnutí dopravy provozovatelem veřejné hromadné dopravy svým zaměstnancům (Bartůšková, 2021; Vybíhal a kol, 2022; zákon č. 586/1992 Sb.).

Poslední skupinou jsou benefity, které podléhají zdanění u zaměstnance a na straně zaměstnavatele jsou nedaňovými náklady. Jsou to benefity nevýhodné, kterým se v praxi snaží zaměstnavatelé vyhnout, např.:

- stravenkový paušál nad limit daný zákonem,
- peněžité i nepeněžité dary poskytnuté zaměstnancům z jiných důvodů než uvedených v § 6 odst. 9 písm. g) ZDP a také nepeněžité dary ze stanoveného účelu nad limit 2 000 Kč ročně (např. dárky k Vánocům),
- peněžní příspěvky na rekreaci, kulturní nebo sportovní akce, zboží nebo služby zdravotního zařízení, tištěné knihy neupravené vnitřním předpisem zaměstnavatele, kolektivní, pracovní či jinou smlouvou (Bartůšková, 2021; Vybíhal a kol, 2022; zákon č. 586/1992 Sb.).

Vnitřní předpis (např. kolektivní smlouva) je podmínkou daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele. Při absenci vnitřního předpisu jsou všechny náklady nedaňové a peněžní příspěvky podléhají u zaměstnance zdanění (Bartůšková, 2021).

Z časového hlediska

Z časového hlediska lze benefity členit na benefity jednorázové, krátkodobé a benefity dlouhodobé. Jednorázovým benefitem je např. poskytnutí bezúročné půjčky. Mezi benefity krátkodobé patří příspěvky na stravování. Příspěvkem dlouhodobým lze označit např. příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnavatelem (Pelc, 2009).

Benefity lze také rozdělit dle doby platnosti na benefity poskytované po určitou dobu nebo neomezeně. U benefitů poskytovaných neomezeně postupně dochází ke ztrátě motivačního efektu (Brůha a kol., 2020).

Dle systému poskytování

Fixní systém

Urban (2017) definuje tuto formu poskytování benefitu za plošnou. Benefity lze dle Havelkové (2021) poskytovat plošně všem svým zaměstnancům. Výhodou tohoto

systemu je nižší administrativní zátěž a možná větší přehlednost. Zásadní nevýhodou však je, že zaměstnanci nemusejí mít o některé z benefitů zájem a investované prostředky na jejich poskytnutí žádným způsobem nezvyšují jejich motivaci.

Flexibilní systém

Příkladem flexibilního systému je např. Cafeteria, kdy zaměstnavatel stanoví zaměstnanci hodnotu, do níž si zaměstnanec sám zvolí své benefity. Dle Havelkové (2021) je tento systém až 4x účinnější, než systém fixní. Zaměstnanec motivuje sám sebe právě svým výběrem benefitů. Dochází tedy k přeměně vnější motivace na vnitřní (Macháček, 2019).

Kombinovaný systém

Kombinovaný systém spojuje prvky obou výše zmíněných systémů. Tento systém si lze představit tak, že část benefitů je společná pro všechny zaměstnance (např. stravenky), a dále pro určité pozice je stanoven blok benefitů, které nemůže čerpat nikdo jiný (např. zvláštní blok benefitů pro dělníky ve výrobě) (Havelková, 2021).

Ostatní možnosti členění zaměstnaneckých benefitů

Benefity lze dále **členit dle druhu, poskytnuté a přijaté formy a dle zacílení**. Dle druhu jsou benefity rozděleny do tří kategorií. Urban (2017) tyto kategorie definuje následovně:

- benefity související s prací,
- benefity jako pracovní pomůcky,
- benefity sociálního a osobního charakteru.

V případě členění dle přijaté a poskytnuté formy benefitů je důležité se zaměřit na to, jaký je charakter výdajů zaměstnavatele a příjmů na straně zaměstnance. V obou případech lze charakter popsat jako **finanční či nefinanční plnění** (Bartůšková, 2021).

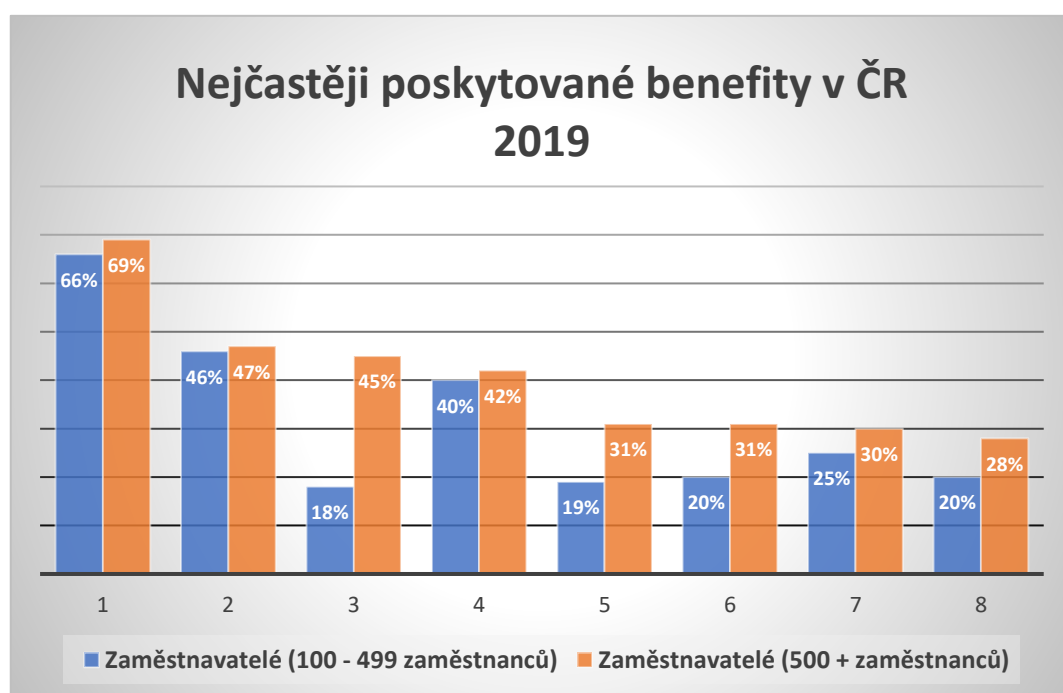
Macháček (2019) definuje možnost zacílení poskytování benefitů dle skupin zaměstnanců, **plošně nebo individuálně**.

3.4 Nejčastěji poskytované benefity v ČR

Průzkum pro Sodexo realizovala výzkumná agentura B-inside v září a říjnu 2019 mezi 848 zaměstnavateli. Z průzkumu vyplývá, že nejčastěji poskytovaným benefitem mezi českými zaměstnavateli jsou **stravenky**.

Na obrázku č. 1 jsou zachyceny benefity v tomto pořadí:

1. Stravenky,
2. penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření,
3. využívání služeb u nasmlouvaných partnerů,
4. dovolená nad limit stanovený zákonem,
5. proplácení faktur a účtenek,
6. příspěvek na stravování, vlastní stravovací zařízení,
7. poukázky na volnočasové aktivity,
8. Multisport karta, Active Pass.



Obrázek 1: Nejčastěji poskytované benefity v ČR v roce 2019

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Businessinfo (2020)

V roce 2022 se mezi nejčastěji poskytované benefity řadí opět příspěvek na stravování, dovolená nad limit a příspěvky na doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění. Dalšími oblíbenými benefity v současné době jsou home office a sick days (Adamová, 2021; Tomeš, 2022).

4 Zaměstnanecké benefity a daňové dopady včetně odvodů pojistného

Tato kapitola je zaměřena na specifika jednotlivých zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové dopady včetně odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Benefity a jednotlivé dopady jsou definovány z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. Podkapitoly jsou doplněny souhrnnou tabulkou.

4.1 Stravování

Příspěvky na stravování zaměstnanců jsou jedním z nejčastěji poskytovaných benefitů. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnancům stravování, přičemž způsob provedení je zcela v kompetenci zaměstnavatele (zákon č. 262/2006 Sb.).

Od roku 2021 mají zaměstnavatelé možnost poskytnout zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě tzv. stravenkového paušálu. V roce 2022 došlo ke zvýšení stravného a s tím i k navýšení osvobozené výše stravenkového paušálu u zaměstnance. Z daňového pohledu má zaměstnavatel možnost volby zajištění stravování, ale každý zaměstnanec může v daňově zvýhodněném režimu čerpat současně jen jednu z forem (Brychta, 2022a).

Jednou z variant, jak zajistit zaměstnancům stravování, je poskytování stravenek. Hodnota stravenek a výše, ve které si zaměstnanec bude stravenky hradit sám, je zcela v kompetenci zaměstnavatele. Daňově uznatelný náklad je do výše **55 %** ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně ale do výše **70 %** stravného vymezeného pro zaměstnance, kterému jsou poskytovány cestovní náhrady při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Zaměstnavatel také může zřídit vlastní stravovací zařízení. V takovém případě jsou daňově uznatelné veškeré náklady na provoz zařízení s výjimkou hodnoty potravin (KleFer, 2023).

Příspěvek na stravování (peněžní i nepeněžní plnění) lze uplatnit jako daňový náklad zaměstnavatele v případě, že je zaměstnanec přítomný během pracovní směny alespoň 3 hodiny. U stravenkového paušálu je tato podmínka spojena s příjmem u poplatníka osvobozeným od zdanění. Není-li totiž stravenkový paušál příjmem osvobozeným, jde vždy o daňově účinný výdaj (Brychta, 2022a).

Z pohledu zaměstnance nemá na daňové řešení výše daňové uznatelnosti nákladů vynaložených zaměstnavatelem na stravování vliv. Stravenky a závodní stravování jsou pro zaměstnance daňově osvobozeným příjmem do 100 % jejich hodnoty a nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Situace je odlišná pouze v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje peněžní příspěvek na stravování zahrnutím částky do mzdy. Pak částka vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a zároveň podléhá zdanění (Klefer, 2023).

Nepeněžní příspěvek na stravování je tedy daňově maximálně efektivním benefitem pro zaměstnance a zároveň, jedná-li se o stravenky do zákonného limitu 55 %, je daňově výhodný i na straně zaměstnavatele. Peněžitý příspěvek (stravenkový paušál) je u zaměstnance osvobozen v roce 2023 do výše 107,1 Kč za jednu směnu. Oproti roku 2022 došlo k nárůstu z 99,4 Kč za jednu směnu. Peněžitý příspěvek nad tento stanovený limit podléhá u zaměstnance zdanění a stává se nedaňovým nákladem na straně zaměstnavatele (Klefer, 2023; Peterková, 2023).

Dle § 6.9.b) ZDP se jedná o příjem zaměstnance osvobozený od daně v následujících případech:

- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti,
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů,
- stravenkový paušál, jako peněžitý příspěvek poskytovaný na stravování za jednu směnu podle zákoníku práce do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin.

Posuzování u zaměstnavatele, zda se jedná o daňově účinný náklad na stravování zaměstnanců, uvádí § 24 ZDP v následujících případech:

- provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin,
- nepeněžitý příspěvek na stravování zajišťovaném prostřednictvím jiných subjektů do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu a maximálně do výše 70 % horní hranice stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin pro zaměstnance odměňované platem,
- peněžitý příspěvek na stravování (limit DÚ nákladů není určen).

Stravenky

Hodnota stravenky (papírové, elektronické) pro rok 2023, při které může zaměstnavatel uplatnit maximální částku jako daňový náklad činí **194 Kč**. Optimální příspěvek na stravování z pohledu daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele byl pro rok 2023 stanoven vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 467/2022 Sb. na **153 Kč**. Limit pro daňové osvobození spoluúčasti zaměstnavatele na financování stravenek či stravenkových karet se zvýšil o 7,7 % z hodnoty 142 Kč (Chambre, 2023).

Podle zákona o daních z příjmů si 70 % z příspěvku na stravování (maximálně však 55 % hodnoty stravenky) lze uplatnit jako daňově uznatelný náklad (Edenred, 2023; Grantex, 2023).

- Maximálně daňově uznatelný náklad: $0,7 * 153 = 107,1$ Kč
- Hodnota stravenky: $107,1/0,55 = 194,73$ Kč

Stravenkový paušál

Heřmánek (2023) uvádí, že projekt stravenkového paušálu byl součástí tzv. daňového balíčku pro rok 2021. Konkrétně je součástí zákona č. 609/2020 Sb. Tento zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů 31. prosince 2020 a v účinnost vešel o den později - 1. ledna 2021. Od ledna 2021 mohou zaměstnavatelé využívat další způsob, jak svým zaměstnancům vyplácet příspěvky na stravování.

Došlo k zavedení tzv. stravenkového paušálu, tedy příspěvků na stravování přímo v rámci výplaty. Co se týká výše paušálu, tak je omezen pouze u státní správy. Jde o 70 % horní hranice stravného. Tato hranice je ale důležitá i u podnikatelské sféry, protože právě do tohoto limitu je příspěvek osvobozen od daní a nepodléhá ani odvodům na zdravotní a sociální pojištění (Heřmánek, 2023).

V roce 2023 je horní hranice stravného za jednu směnu nastavena na 153 Kč, takže 70 % z této hodnoty činí 107 Kč (Grantex, 2023). Jakákoli vyšší částka je zdaněna jako běžná mzda zaměstnance a bude součástí vyměřovacího základu pro pojistné (Heřmánek, 2023).

Z pohledu zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem peněžitý příspěvek na stravování v plné výši poskytnutého peněžitého příspěvku zaměstnanci na jeho stravování (Brychta, 2022b; Macháček, 2022a).

Stravování ve vlastním zařízení

U závodního stravování zajišťovaného ve vlastním zařízení lze uplatnit jako daňově účinné náklady na provoz tohoto zařízení, např. spotřebu energie, opravy a údržbu stravovacího zařízení, daňové odpisy kuchyňského vybavení, mzdy včetně pojistného pracovníků zabezpečujících stravování. Naopak nelze uplatnit hodnotu potravin, ta je daňově neuznatelným nákladem. Jelikož ZDP neomezuje výši těchto daňově uznatelných výdajů (nákladů), zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům poskytovat zvýhodněné stravování i svým bývalým zaměstnancům, kteří jsou ve starobním či invalidním důchodu (Malimánková, 2016).

V tabulkách č. 9 a č. 10 je zobrazen souhrn daňové uznatelnosti ze strany zaměstnance i zaměstnavatele:

Tabulka 9: Stravování z pohledu zaměstnavatele - daňové dopady

| Stravování | Zaměstnavatel | |
|---------------------------------|--|-------------------------------|
| | Daňově uznatelný náklad | Daňově neuznatelný náklad |
| Stravenky | Do výše 55 % ceny jednoho jídla (maximálně 70 % z horní hranice) | Příspěvek nad stanovený limit |
| Stravenkový paušál | V plné výši peněžitého příspěvku | |
| Stravování ve vlastním zařízení | Spotřeba energií, údržby a opravy stravovacího zařízení, mzdy pracovníků zabezpečujících stravování, odpisy kuchyňského vybavení | Hodnota potravin |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b) a Macháčka (2022a)

Tabulka 10: Stravování z pohledu zaměstnance - daňové dopady

| Stravování | Zaměstnanec | |
|--------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Osvobozeno od daně z příjmů | Podléhá zdanění a odvodu pojistného |
| Stravenky | V plné výši | |
| Stravenkový paušál | Do výše 70 % horní hranice stravného | Příspěvek nad limit |
| Závodní stravování | V plné výši | |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b) a Macháčka (2022a)

4.2 Nápoje

V řadě případů jsou zaměstnancům na pracovišti poskytovány nealkoholické nápoje. Poskytované nápoje lze rozdělit do tří skupin na: **pitnou vodu, ochranné nápoje, ostatní nealkoholické nápoje**. V případě pitné vody a ochranných nápojů se nejedná o benefit, ale o povinná plnění zaměstnavatele (Morávek, 2021).

Morávek (2021) mimo jiné uvádí, že povinnost poskytování pitné vody na pracovišti upravuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanovují podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Konkrétně je tato povinnost obsažena v § 53 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. V souladu s § 53 tohoto nařízení vlády, musí být prostor určený pro práci zásoben pitnou vodou v takovém množství, které postačí pro potřeby pití zaměstnance, zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance.

Jakákoli forma zajištění pitné vody, např. kohoutková pitná voda, ale také pitná voda balená, voda v barelech nebo v plastových lahvích atd., představuje daňový náklad u zaměstnavatele, a to zejména na základě bodu 1 § 24 odst. 2 písm. j) ZDP a § 24 odst. 2 písm. p) ZDP. Z pohledu zaměstnance se jedná v případě poskytování pitné vody na pracovišti o příjem, který není předmětem daně, což vyplývá z § 6 odst. 7 písm. e) ZDP. Zde se uvádí, že předmětem daně u zaměstnanců nejsou povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce stanovená právním předpisem (zákon č. 586/1992 Sb.).

Mečířová (2020) definuje druhou kategorii nealkoholických nápojů na pracovišti, tedy tzv. ochranné nápoje (obsahující minerály, vitamíny). Jejich poskytování je povinností zaměstnavatele dle § 104 ZP. Jsou poskytovány na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, kterým je nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Poskytování nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním. Z pohledu zaměstnavatele se tedy jedná o daňový náklad. Z pohledu zaměstnance jde o příjem, který není předmětem daně v souladu s § 6 odst. 7 písm. b) ZDP, opět za situace, že se jedná o ochranné nápoje poskytované v souladu a v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy, tedy nařízením vlády č. 361/2007 Sb. (Mečířová, 2020; Morávek, 2019).

Poslední kategorií jsou ostatní nealkoholické nápoje např. káva, limonády, džusy, které již nespádají do povinného plnění zaměstnavatele. V tomto případě se jedná o nedaňový náklad zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnanců je rozhodující ustanovení § 6 odst. 9 písm. c) ZDP, podle kterého se za příjem osvobozený od daně považuje hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů (zákon č. 586/1992 Sb.).

Aby se tedy jednalo o příjem osvobozený od daně z příjmů, musí být příspěvek poskytován v nepeněžní formě, nápoj musí být pořízen z odpovídajících zdrojů a poskytnut ke spotřebě na pracovišti (Morávek, 2021).

V tabulkách č. 11 a č. 12 je opět uveden souhrn k daňovým dopadům v případě poskytování nápojů na pracovišti z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Tabulka 11: Poskytování nápojů na pracovišti - daňové dopady z pohledu zaměstnavatele

| Nápoje na pracovišti | Zaměstnavatel | |
|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| | Daňově uznatelný náklad | Daňově neuznatelný náklad |
| Pitná voda | Povinné plnění zaměstnavatele | |
| Ochranné nápoje | Povinné plnění zaměstnavatele | |
| Nealkoholické nápoje | | Nejedná se o povinné plnění |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Mečířové (2020) a Morávka (2021)

Tabulka 12: Poskytování nápojů na pracovišti - daňové dopady z pohledu zaměstnance

| Nápoje na pracovišti | Zaměstnanec | |
|-----------------------------|--|-------------------------------------|
| | Osvobozeno od daně z příjmů | Podléhá zdanění a odvodu pojistného |
| Pitná voda | Není předmětem daně | |
| Ochranné nápoje | Není předmětem daně | |
| Nealkoholické nápoje | Musí se jednat o nepeněžní plnění, nápoj musí být pořízen z odpovídajících zdrojů, poskytnut ke spotřebě na pracovišti | |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Mečířové (2020) a Morávka (2021)

4.3 Vzdělání

Odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Problematiku daňové uznatelnosti takto vynaložených nákladů u zaměstnavatele upravuje § 24 odst. 2 písmeno j) zákona o daních z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb.). Zaměstnavatel dle § 227 zákoníku práce musí pečovat o odborný rozvoj svých zaměstnanců, za který se považuje:

- zaškolení a zaučení (zaměstnanec vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace nebo přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště či nový druh práce),
- odborná praxe absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace (její průběžné doplňování, udržování a obnovování),
- zvyšování kvalifikace (změna hodnoty kvalifikace, školení, rozšiřování kvalifikace studiem) (zákon č. 262/2006 Sb.).

Pokyn Generálního finančního ředitelství [GFŘ] D-22: „Je-li při školeních zajištěno stravování, je jeho cena bez ohledu na formu uvedenou na pozvánce podle § 24.2 ZDP výdajem (nákladem) zaměstnavatele, který vyslal zaměstnance na školení související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance.“ (Janeček, 2015).

Jedním ze současných příkladů jsou jazykové kurzy hrazené zaměstnavatelem. Pokud jazykové **kurzy souvisí přímo s předmětem činnosti** zaměstnavatele, jedná se dle § 24 odst. 2 o daňově účinný náklad, protože jsou u zaměstnance jazykové schopnosti potřebné pro výkon jeho práce (zákon č. 586/1992 Sb.).

Osvobození u zaměstnance od platby pojistného i zdanění nastává v případě, že se jedná o nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem nebo na rekvalifikaci. Dále se jedná o nepeněžní příspěvky na vzdělávací kurzy zaměstnanců (Doležalová, 2022).

Tyto kurzy nemusí přímo souviset s předmětem činnosti zaměstnance, ale zaměstnavatel je musí uhradit ze sociálního fondu, fondu ze zisku nebo na vrub daňových nákladů. **Nepeněžní příspěvky** jsou nejen osvobozeny od daně, ale také se z nich neodvádí pojistné (Krbečková & Plesníková, 2020, s. 34). Oproti tomu peněžní příspěvky podléhají zdanění a pojistné se z nich odvádí.

Osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem nebo na jiná peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům. U zaměstnavatele je potřeba rozlišovat, zda hradí zaměstnanci kurzy pro soukromé účely, pak se jedná o nedaňový náklad, nebo potřebné pro výkon jeho práce či související s jeho prací, kde se jedná o daňově účinný náklad (Brychta, 2022b; Krbečková & Plesníková, 2020).

V tabulkách č. 13 a č. 14 je uvedeno shrnutí ke vzdělávání zaměstnanců z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

Tabulka 13: Vzdělávání zaměstnanců - daňové dopady z pohledu zaměstnavatele

| Vzdělávání zaměstnanců | Zaměstnavatel | |
|-------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| | Daňově uznatelný náklad | Daňově neuznatelný náklad |
| Související s výkonem práce | Lze uznat jako daňově účinný náklad | |
| Nesouvisející s výkonem práce | | Soukromé účely - nedaňový náklad |

Zdroj: vlastní zpracování (2023) na základě zákona č. 586/1992 Sb. a Brychty (2022b)

Tabulka 14: Vzdělávání zaměstnanců - daňové dopady z pohledu zaměstnance

| Vzdělávání zaměstnanců | Zaměstnanec | |
|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| | Osvobozeno od daně z příjmů | Podléhá zdanění a odvodu pojistného |
| Související s výkonem práce | Nepeněžní plnění | Peněžní plnění |
| Nesouvisející s výkonem práce | Nepeněžní plnění | Peněžní plnění |

Zdroj: vlastní zpracování (2023) na základě zákona č. 586/1992 Sb. a Brychty (2022b)

4.4 Příspěvky na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Pro daňové osvobození musí zaměstnanec splnit určité podmínky. Ve smlouvě o doplňkovém penzijním spoření nebo o soukromém životním pojištění musí být sjednána výplata plnění až po 60 kalendářních měsících a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Zaměstnanec si může od základu daně odečíst zaplacené životní pojištění ve výši až 12 000 Kč ročně (Kobeš, 2022).

V případě penzijního spoření si zaměstnanec může odečíst od základu daně částku zaplacenou na penzijním spoření přesahující 12 000 Kč ročně. Maximální roční částka

činí 12 000 Kč celkem ze všech smluv o penzijním spoření, které zaměstnanec má. Celkem si tedy zaměstnanec může svůj roční daňový základ snížit o **24 000 Kč** (Moraviatel, 2017; zákon č. 586/1992 Sb.).

Příspěvky od zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance jsou od daně z příjmů a platby pojistného osvobozeny do výše **50 000 Kč** ročně. Jedná se o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele. Příspěvky, které tento limit přesáhnou, podléhají dani z příjmů a vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2022b; Moraviatel, 2017).

4.5 Sick days

Dle Nováka (2019) spadá poskytnutí zaměstnaneckého benefitu v podobě zdravotního volna (sick days) pod zmíněné ustanovení § 24 ZDP. Poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tyto benefity jsou u zaměstnance zdaněny jako mzda (daň ze závislé činnosti a odvody zdravotního a sociálního pojištění – vstupuje do vyměřovacího základu).

Další dny volna, které jsou poskytovány zaměstnavatelem nad zákonnou dobu, jsou z pohledu zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Sick days (neboli celodenní volno ze zdravotních důvodů) jsou posuzovány stejně jako dodatečná dovolená. Pro daňovou uznatelnost je potřeba tyto benefity sjednat v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (Janotová, 2021; KleFer, 2023).

4.6 Využívání firemního vozidla

Pfeilerová (2022) uvádí, že příjem podle § 6 odst. 6 ZDP vzniká zaměstnanci, kterému zaměstnavatel poskytne i pro soukromé účely motorové vozidlo. ZDP dále uvádí, že poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla nebo 0,5 % vstupní ceny vozidla, jedná-li se o nízkoemisní vozidlo, za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla (zákon č. 586/1992 Sb.).

Pokud se jedná o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není

zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč (Pfeilerová, 2022).

Brychta (2022a) dále definuje, že pohonné hmoty, které jsou spotřebovány při soukromých jízdách, jsou ve většině případů předepsány zaměstnancům k úhradě. V případě, že zaměstnavatel úhradu od zaměstnance nepožaduje a soukromě spotřebované pohonné hmoty uhradí ze svých prostředků, je hodnota tohoto plnění zdanitelným příjmem zaměstnance a vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pro vyčíslení hodnoty soukromě projetých pohonných hmot neexistuje žádný právní předpis. V praxi se nejčastěji používají dva následující postupy:

- zaměstnavatel ocení hodnotu soukromě spotřebovaných pohonných hmot obdobným způsobem, jako stanoví zákoník práce pro účely náhrady jízdních výdajů při pracovních cestách,
- zaměstnavatel při výpočtu vychází z faktury od dodavatele pohonných hmot a ujetých km (Brychta, 2022a; Pfeilerová, 2022).

4.7 Home office

Liškutín & Opletalová (2021) uvádí jako dalším benefitem, který se rozmohl převážně během pandemie Covid-19, tzv. home office, neboli práce vykonávaná z domova. Zákoník práce v současné době výslovně zmiňuje práci z domova pouze v jediném ustanovení, přičemž se jedná o práci z domova, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu (§ 317 ZP).

U této formy benefitu často záleží na přímé dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jelikož zákoník práce neobsahuje komplexní úpravu problematiky (Liškutín & Opletalová, 2021).

4.8 Příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců

Bartůšková (2022) a Kučerová (2022) uvádějí, že příspěvek od zaměstnavatele na dopravu do zaměstnání **podléhá u zaměstnance zdanění** a také odvodům sociálního a zdravotního pojištění bez ohledu na to, zda se jedná o peněžní příspěvek vyplacený

ve mzdě, anebo o příspěvek nepeněžní např. ve formě hromadného nákupu jízdenek a jejich bezplatného poskytování zaměstnancům nebo organizování svozů do zaměstnání.

Doprava poskytovaná zaměstnancům je osvobozena u zaměstnance od daně z příjmů pouze v případě, že se jedná o zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím **veřejnou dopravu** osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkem ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek. U ostatních zaměstnavatelů ZDP žádné osvobození neuvádí (zákon č. 586/1992 Sb.).

Základní podmínkou pro uplatnění daňového nákladu u zaměstnavatele je zakotvení nároku na příspěvek na dopravu do kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy. V případě, že je nárok na příspěvek takto upraven, jedná se o daňový náklad zaměstnavatele v peněžní i nepeněžní podobě. Při splnění podmínek pro daňový náklad je na straně zaměstnavatele daňovým nákladem také sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele placené z příspěvku na dopravu při dodanění benefitu zaměstnancům (Bartůšková, 2022; Macháček, 2021).

4.9 Příspěvky na rekreaci

K oblíbeným zaměstnaneckým benefitům, ale ne zcela standardním, patří tzv. příspěvek na dovolenou. Maximální výše příspěvku osvobozená od daně z příjmů pro rok 2023 je 20 000 Kč ročně pro jednoho zaměstnance – jedná se o součet veškerých poskytnutých rekreací u jednoho zaměstnance a jeho rodinných příslušníků za zdaňovací období (Sinecký, 2015).

Částka musí být poskytnuta ze sociálního fondu nebo z fondu kulturních a sociálních potřeb a musí být dodržena nepeněžní forma – zaměstnavatel uhradí např. zakoupený zájezd. Pokud by zaměstnanec obdržel peněžní plnění, muselo by být zdaněno v rámci mzdy včetně odvodů pojistného. Částka nad stanovený limit je zdanitelným příjmem zaměstnance, včetně odvodů pojistného. Pro zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad (Bartůšková, 2021; Kučerová, 2020).

V případě, že zaměstnavatel uhradí za zaměstnance např. zájezd u cestovní kanceláře ve větší výši, než je stanovený limit, může být transakce posouzena dvojitým způsobem. U zaměstnance se v tomto případě jedná o částku 20 000 Kč osvobozenou od daně z příjmů a o částku přesahující 20 000 Kč, která bude zdanitelným příjmem zaměstnance

a bude zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Mečířová, 2018; Sinecký, 2015).

U zaměstnavatele se jedná do výše 20 000 Kč o nedaňový náklad (výdaj), ale částka přesahující tento limit bude u něho daňovým nákladem. Nedaňový náklad znamená, že z částky bude odvedena pouze daň z příjmů, ale nepodléhá odvodu pojistného (Mečířová, 2018; Sinecký, 2015).

Souhrn k řešené problematice je uveden v tabulce č. 15 a v tabulce č. 16:

Tabulka 15: Příspěvky na rekreaci z pohledu zaměstnavatele - daňové dopady

| Příspěvky na rekreaci | Zaměstnavatel | |
|---|-------------------------|--|
| | Daňově uznatelný náklad | Daňově neuznatelný náklad |
| Peněžní plnění (uvedeno v kolektivní smlouvě) | Veškerá peněžní plnění | |
| Nepeněžní plnění | | Do částky 20 000 Kč ročně za jednoho zaměstnance |

Zdroj: vlastní zpracování (2023) dle Sineckého (2015) a zákona č. 586/1992 Sb.

Tabulka 16: Příspěvky na rekreaci z pohledu zaměstnance - daňové dopady

| Příspěvky na rekreaci | Zaměstnanec | |
|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| | Osvobozeno od daně z příjmů | Podléhá zdanění a odvodům pojistného |
| Peněžní plnění (uvedeno v kolektivní smlouvě) | | Součástí mzdy |
| Nepeněžní plnění | Do částky 20 000 Kč ročně | |

Zdroj: vlastní zpracování (2023) dle Sineckého (2015) a zákona č. 586/1992 Sb.

4.10 Zdravotní péče o zaměstnance

Nepeněžní příspěvky poskytované zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů jsou pro zaměstnance osvobozené od daně z příjmů a nevstupují ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Peněžní příjmy jsou však příjmem, který vstupuje do základu daně a do vyměřovacího základu. Pokud se jedná o příspěvek na zdravotní péči v peněžní podobě, lze tento náklad uznat jako daňový. Nepeněžní výdaj daňovým nákladem není (zákon č. 586/1992 Sb.).

Zaměstnavatel může zaměstnancům přispět např. na dioptrické brýle či masáže. Daňový pohled vysvětluje Macháček (2022c) tak, že v případě, kdy zaměstnavatel uhradí prodejně oční optiky částku za dioptrické brýle pro svého zaměstnance, pořizované zaměstnanci na základě lékařského předpisu oční kliniky, pak toto nepeněžní plnění je u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů. U zaměstnavatele se nejedná o daňový výdaj. Úhradu je nutno hradit z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo jako nedaňový výdaj.

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci poukazy na masáže, které jsou zdravotního nebo léčebného charakteru a jejich provedení je zajištěno u poskytovatele zdravotních služeb, pak z § 6 odst. 9 ZDP vyplývá, že nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem spočívající v použití zdravotnického zařízení je na straně zaměstnance osvobozeno pouze za předpokladu, že poskytovatel zdravotních služeb, který předmětnou službu zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru poskytuje, je registrován v Národním registru poskytovatelů zdravotních služeb (Macháček, 2022c).

4.11 Parkování osobního automobilu zaměstnance

Cesta do zaměstnání není pracovní cestou a jedná se o soukromou záležitost zaměstnance. Stejně tak zajištění parkovacího místa pro zaměstnance není povinností zaměstnavatele. Pfeilerová (2017) uvádí řešení daňové uznatelnosti v případě, že zaměstnavatel za svého zaměstnance náklady na parkovací místo uhradí.

Příklad – parkovací místo:

Z důvodu omezeného parkování v okolí společnosti byla nakoupena parkovací místa pro soukromá vozidla zaměstnanců v hodnotě 1 500 Kč měsíčně za jedno parkovací místo. Zaměstnanec na toto parkovací místo přispívá na základě sepsané dohody o srážce ze mzdy 400 Kč měsíčně. Jak se pohlíží z pohledu odvodů na rozdíl v částce parkovného, tedy na 1 100 Kč?

Zdroj: vlastní zpracování (2023) dle Pfeilerová (2017)

Řešení příkladu:

Z hlediska zaměstnavatele se obecně jedná o daňově neuznatelný náklad. Pokud bude poskytnutí tohoto plnění sjednáno např. v kolektivní smlouvě, pak se může jednat o zaměstnanecký benefit, který je dle § 24 daňově uznatelným nákladem. Přijatá náhrada

od zaměstnance je v tomto případě zdanitelným výnosem zaměstnavatele (Pfeilerová, 2017; zákon č. 586/1992 Sb.).

4.12 Firemní mobilní paušál

V současné době je zaměstnanci často nabízen firemní mobilní telefon spolu s firemním paušálem. Delmar (2017) uvádí, že mobilní telefon už je často považován za standardní nástroj ke každodenní praxi, nikoli jako zaměstnanecký benefit. Jak lze ze strany zaměstnavatele daňově uplatnit tento benefit popisuje na příkladu Pfeilerová (2022).

Příklad – firemní mobilní paušál:

„Na základě administrativní náročnosti sledování a vyúčtování uskutečněných soukromých hovorů se společnost rozhodla pro nastavení určitého měsíčního paušálu, který by byl měsíčně sražen zaměstnanci ze mzdy za soukromé hovory. Jednalo by se v tomto případě o daňově uznatelné náklady z komunikační služby na straně zaměstnavatele?“ (Pfeilerová, 2022).

Řešení příkladu:

Pokud zaměstnanec uhradí plnou výši hodnoty soukromých hovorů uskutečněných ze služebního telefonu, nevznikne zaměstnanci žádný zdanitelný příjem a zaměstnavatel může všechny náklady vynaložené za telefonní hovory daňově uplatnit. Zaměstnavatel se také může rozhodnout, že nebude po zaměstnanci tuto úhradu hodnoty soukromých hovorů požadovat (Kučerová, 2019; Pfeilerová, 2022).

Pokud zaměstnavatel toto plnění stanoví např. vnitřním předpisem nebo dohodne v kolektivní smlouvě jako sjednaný zaměstnanecký benefit, bude možné související náklady zahrnout do daňově uznatelných nákladů. U zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Pfeilerová, 2022; zákon č. 586/1992 Sb.)

5 Představení konkrétních subjektů a jimi vyplácených benefitů

V praktické části jsou porovnány zaměstnanecké benefity a jejich dopady na daňové odvody a odvody pojistného v případě **ÚMO Plzeň 1 a FN Plzeň**. Autorka vychází převážně z poskytnutých informací uvedených v kolektivních smlouvách a z osobních konzultací s příslušnými zaměstnanci těchto subjektů.

5.1 ÚMO Plzeň 1

Představení subjektu:

Dle kolektivní smlouvy ÚMO Plzeň 1 (2022):

Zaměstnavatel: statutární město Plzeň – městský obvod Plzeň 1

Úřad městského obvodu Plzeň 1

Adresa: alej Svobody 60, 323 00 Plzeň

IČO: 000 75 370

Zastoupený: Mgr. Barborou Koželuhovou, tajemnicí ÚMO Plzeň 1, dle ust. § 110 odst. 4 písm. d) zákona č. 128/2000 Sb. o obcích (obecní zřízení), v platném znění

Odborový orgán: Základní organizace odborového svazu státních orgánů a organizací při ÚMO Plzeň 1

Zastoupený: Bc. Evou Zahálkovou, předsedkyní ZO OS ÚMO Plzeň 1

Poskytované benefity ÚMO Plzeň 1:

Dle kolektivní smlouvy ÚMO Plzeň 1 s nabytou účinností od 1.5.2022 a uzavřenu na dobu určitou do 30.4.2024 jsou v rámci ÚMO Plzeň 1 poskytovány následující benefity:

Příspěvek na stravování

Pro neexistenci vlastního stravovacího zařízení je zaměstnavatel povinen napomáhat řádnému stravování zaměstnanců a uvolněných členů Zastupitelstva MO Plzeň 1 zajišťováním stravenek s finanční spoluúčastí zaměstnavatele a prostřednictvím

sociálního fondu. Hodnota stravenky je 100 Kč, z toho zaměstnavatel hradí z provozních nákladů částku 30 Kč, příspěvek ze sociálního fondu činí 45 Kč a zaměstnanec hradí 25 Kč (kolektivní smlouva ÚMO Plzeň 1, IV. část, 2022).

Zaměstnanec a uvolněný člen Zastupitelstva MO Plzeň 1 má nárok na jednu stravenku za řádně odpracovaný pracovní den, tj. pokud odpracuje v daném dnu nejméně 4 hodiny (kolektivní smlouva ÚMO Plzeň 1, IV. část, 2022).

Stravenky nejsou poskytovány v těchto případech:

- čerpání dovolené,
- čerpání indispozičního volna,
- pracovní neschopnosti z důvodu nemoci,
- pracovního volna nad rámec dovolené,
- omluveného pracovního volna (§ 199 – 210 zákoníku práce) při plnění úkolů v obecním zájmu,
- neomluvené nepřítomnosti v zaměstnání,
- v případě poskytnutí stravného dle příslušných ustanovení zákoníku práce (kolektivní smlouva, IV. část, 2022).

Úhrada stravenek zaměstnancem je prováděna na základě dohody o srážce z platu dle ust. § 146 písm. b) zákoníku práce. Stravenky jsou zaměstnanci předány na pokladně ÚMO Plzeň 1 oproti podpisu. Stravenky jsou v papírové podobě, ale elektronická Sodexo karta je již v jednání (D. Matějčková, ÚMO Plzeň 1, osobní komunikace, 20. 3. 2023).

Příspěvek na zlepšení vzhledu zaměstnanců – ošatné

K zajištění formy a úrovně oblečení odpovídající charakteru a významu práce zaměstnanců veřejnoprávního samosprávného celku, poskytuje zaměstnavatel ze sociálního fondu zaměstnancům ÚMO Plzeň 1 a uvolněným členům Zastupitelstva MO Plzeň 1 příspěvek na reprezentativní ošacení. Výše příspěvku činí 900 Kč za odpracování kalendářního měsíce (kolektivní smlouva ÚMO Plzeň 1, IV. část, 2022).

Příspěvek je vyplácen souhrnně za kalendářní čtvrtletí za předpokladu, že zaměstnanec odpracoval více než polovinu pracovních dní v kalendářním měsíci. Tento příspěvek není poskytován zaměstnancům, kteří v rámci svého výkonu práce obdrží od zaměstnavatele pracovní oděv (např. pracovníci vykonávající veřejně prospěšné práce, zedníci, instalatěři) (kolektivní smlouva ÚMO Plzeň 1, IV. část, 2022).

Příspěvek na dovolenou – rekreaci

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou a uvolněným členům Zastupitelstva MO Plzeň 1, jednou ročně příspěvek na rekreaci. Zaměstnavatel poskytuje tento příspěvek i zaměstnancům se smlouvou na dobu určitou, v případě, že se jedná o zástup za mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou nebo po dobu nemoci (kolektivní smlouva ÚMO Plzeň 1, IV. část, 2022).

Roční jednorázový příspěvek činí 13 500 Kč na osobu a je vyplacen v termínu výplaty za měsíc červen. Zaměstnanec s neomluvenou nepřítomností v délce jedné pracovní směny v zaměstnání v období od začátku června předchozího roku do konce měsíce května příslušného roku nemá na příspěvek nárok. Dále nevzniká nárok na příspěvek na dovolenou zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené (kolektivní smlouva ÚMO Plzeň 1, IV. část, 2022).

Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo životní pojištění

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům s uzavřenou pracovní smlouvou na dobu neurčitou příspěvek ve výši 1 000 Kč měsíčně. Pro poskytnutí tohoto příspěvku musí být splněny následující podmínky:

- zaměstnanec předá Finančnímu odboru (mzdové účtárně) ÚMO Plzeň 1 kopii smlouvy s penzijním fondem nebo pojišťovnou, ve které bude uvedeno bankovní spojení, kam bude příspěvek převáděn,
- v době čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené, během zkušební doby nebude příspěvek poskytován (kolektivní smlouva ÚMO Plzeň 1, IV. část, 2022).

Věcné a peněžité dary

Odměny a dary jsou dle kolektivní smlouvy ÚMO Plzeň 1 (2022) vypláceny během pracovních a životních výročí následovně:

- zaměstnancům při pracovním výročí (započítává se celková doba odpracovaná u státní správy a samosprávy):
 - 20 let zaměstnání do výše 3 500 Kč
 - 30 let zaměstnání do výše 5 000 Kč
- zaměstnancům při pracovním výročí (celková doba zaměstnání):
 - 25 let zaměstnání do výše 5 000 Kč

- zaměstnancům a uvolněným členům Zastupitelstva MO Plzeň 1 při životních jubileích:
 - 50 let do výše 5 000 Kč
 - 55 let do výše 3 500 Kč
 - 60 let do výše 3 500 Kč
- zaměstnancům při odchodu do důchodu:
 - do invalidního důchodu do výše 5 000 Kč
 - do starobního důchodu do výše 5 000 Kč

Indispoziční volno – sick days

Každý zaměstnanec má nárok na 5 dnů tzv. indispozičního volna, které může čerpat zejména z důvodu krátkodobé nemoci bez nutnosti doložení potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Výše náhrady platu při čerpání indispozičního volna odpovídá výši platu, který by zaměstnanec obdržel i v jeho přítomnosti (kolektivní smlouva ÚMO Plzeň 1, 2022, s. 3).

5.2 FN Plzeň

Představení subjektu:

Dle kolektivní smlouvy FN Plzeň (2022):

Zaměstnavatel: Fakultní nemocnice Plzeň

Adresa: Edvarda Beneše 1128/13, 301 00 Plzeň-Bory

IČO: IČO: 00669806

Zastoupený: ředitelem FN Plzeň, MUDr. Václavem Šimánkem, Ph.D.

Odborový orgán: ZO OS FN PLZEŇ (dříve odbory FN1), Odbory FN2 a zpravodaj ZO FN2

Zastoupený: Martinou Suchou, předsedkyní výboru ZO FN1, Richardem Zachem, předsedou výboru ZO FN2, MUDr. Štěpánem Bejvančickým, předsedou výboru LOK – SČL

Poskytované benefity FN Plzeň:

Stravování (§7)

Dle kolektivní smlouvy FN Plzeň (2022) umožňuje zaměstnavatel zaměstnancům v pracovním poměru stravování v zaměstnaneckých jídelnách ve FN Bory a FN Lochotín podle provozních možností zaměstnavatele. Zaměstnanec má nárok na jedno jídlo v podobě obědu nebo studené večeře s příspěvkem denně.

Zaměstnanci s přidělenou zaměstnaneckou kartou vydanou Zaměstnaneckým odborem FN Plzeň jsou vedeni v elektronickém stravovacím systému ISP. Na zaměstnaneckou kartu lze ve stravovacích provozech odebírat pokrmy zaměstnaneckého stravování a nakupovat potraviny. Tato karta je nepřenosná a nesmí tedy být používána jinou osobou (kolektivní smlouva FN Plzeň, 2022, s. 8).

Zaměstnanec má nárok na příspěvek na jedno jídlo denně v případě, že odpracoval alespoň 3 hodiny ve směně (dle § 3 odst. 5 Vyhlášky č. 430/2001 Sb. Ministerstva financí o nákladech na stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích). Pokud zaměstnanec neodpracoval 3 hodiny ve směně, při pracovní cestě delší než 5 hodin, při pobírání nemocenských dávek z důvodu nemoci nebo ošetřování člena rodiny, čerpání náhradního volna, dovolené a čerpání mateřské či rodičovské dovolené, nemá na tento příspěvek nárok. V případě prokázání neoprávněného objednání, bude stravování zaměstnanci vyúčtováno ve výši plné ceny, tzn. bez příspěvku (kolektivní smlouva FN Plzeň, 2022, s. 9).

V případech, kdy není možné, aby se zaměstnanci stravovali v zaměstnaneckých jídelnách (např. u dislokovaných pracovišť), se na základě této kolektivní smlouvy povoluje náhradní stravování v nejbližších zaměstnaneckých jídelnách, a nebo poskytnutí peněžitého příspěvku na stravování dle zákona o daních z příjmů, souhlasí-li obě strany s poskytnutím příspěvku podle platných předpisů (kolektivní smlouva FN Plzeň, 2022, s. 9).

Příspěvek z FKSP činí 27 Kč na jedno jídlo pro jednoho zaměstnance na jeden pracovní den (kolektivní smlouva FN Plzeň, 2022, s. 9).

Zaměstnanec, který má nárok na dotované stravování hradí cenu oběda ve výši **30 Kč**. Tato částka je sražena z jeho mzdy. Zaměstnanecké stravování lze v pracovní dny poskytnout rovněž bývalému zaměstnanci, který při prvním přiznání starobního nebo

invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pracoval ve FN Plzeň alespoň po dobu pěti let (zásady pro čerpání FKSP ve FN Plzeň, 2022).

Příspěvek na rekreaci (§ 8)

Poskytování tohoto příspěvku se řídí podle zásad pro čerpání FKSP (2022) ve FN Plzeň § 8 Vyhlášky č. 114/2002 Sb., které jsou přílohou č. 1 kolektivní smlouvy, kde je uvedeno několik možností, jak lze příspěvek využít.

- Příspěvek na rekreaci **do výše 10 000 Kč** ročně společně za zaměstnance a jeho rodinného příslušníka, a to v případě, že zaměstnanec v daném kalendářním roce **nečerpá příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, účet dlouhodobých investic či na pojistné na soukromé životní pojištění**. Pokud zaměstnanec čerpá některý ze zmiňovaných příspěvků, pak je příspěvek na rekreaci nižší – a to **4 300 Kč ročně** společně za zaměstnance a jeho rodinného příslušníka (zásady pro čerpání FKSP ve FN Plzeň, 2022),
- Příspěvek na hromadnou rekreaci pořádanou zaměstnavatelem nebo příslušnými odborovými organizacemi do výše 8 000 Kč, maximálně 1x za 2 roky. Výše příspěvku je stanovena rekreační komisí dle obsahu a rozsahu zájezdu (zásady pro čerpání FKSP ve FN Plzeň, 2022).
- Příspěvek na dětskou rekreaci (tábor) dětí zaměstnance ve výši 400 Kč na den (zásady pro čerpání FKSP ve FN Plzeň, 2022).
- Příspěvek na rekondiční a rehabilitační pobyt dětí zaměstnance ve výši 400 Kč na den (zásady pro čerpání FKSP ve FN Plzeň, 2022).

Příspěvky se poskytují na tuzemské i zahraniční rekreace, na poukaz vystavený tuzemskou cestovní kanceláří, hotelem nebo penzionem nebo organizací oprávněnou poskytovat ubytovací služby. Dále na dětské tábory (letní, zimní) a tábory s jazykovou výukou na základě vystaveného poukazu organizací oprávněnou poskytovat tuto službu (na pobyt nesmí přispívat jiné organizace než FN Plzeň, ve smyslu § 3 odst. 4 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP).

Z fondu FKSP se nepřispívá na rehabilitační a lázeňskou léčbu ve smyslu vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP, na individuální dopravu, na školy a školky v přírodě, soustředění a lyžařské výcviky (zásady pro čerpání FKSP ve FN Plzeň, 2022).

Dary (§14)

FN Plzeň poskytuje dary svým zaměstnancům v pracovním poměru podle § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP následovně:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelné události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru nebo péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky do výše 60 000 Kč za rok,
- při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele ve výši 400 Kč ročně,
- při životních výročí:
 - 50 let věku ve výši 15 000 Kč,
 - 55 let věku ve výši 15 000 Kč,
 - 60 let věku ve výši 15 000 Kč,
- při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně:
 - 3-10 let pracovního poměru ve FN Plzeň ve výši 1 500 Kč,
 - 11-20 let pracovního poměru ve FN Plzeň ve výši 2 000 Kč,
 - 21-30 let pracovního poměru ve FN Plzeň ve výši 4 000 Kč,
 - 31-40 let pracovního poměru ve FN Plzeň ve výši 5 500 Kč,
 - 41 a více let pracovního poměru ve FN Plzeň ve výši 6 000 Kč.

Sociální zápůjčky a výpomoci (§ 11)

FN Plzeň svým zaměstnancům poskytuje sociální zápůjčky v případě tíživé životní situace, a to bezúročně do výše 50 000 Kč. V případě postižení živelnou pohromou, ekologickou či průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav nebo stav nebezpečí až do výše 100 000 Kč (zásady pro čerpání FKSP ve FN Plzeň, 2022).

Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a účet dlouhodobých investic s příspěvkem zaměstnavatele (§ 12)

Dle § 12 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP poskytuje FN Plzeň příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a účet dlouhodobých investic. Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanci od 1. ledna daného kalendářního roku měsíční příspěvek

ve výši **500 Kč měsíčně**. Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření se uskutečňuje pouze bezhotovostním převodem přímo penzijním fondům a příspěvek na účet dlouhodobých investic bezhotovostně dle zákona upravujícího podnikání na kapitálovém trhu. Zaměstnanec na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření sám přispívá minimálně 500 Kč měsíčně. **Zpětně se příspěvky neposkytují** (zásady pro čerpání FKSP ve FN Plzeň, 2022).

Pojistné na soukromé životní pojištění (§ 12a)

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci, který se ve smlouvě o soukromém životní pojištění zavázal hradit pojistné minimálně ve výši 1 000 Kč měsíčně a byla ve smlouvě sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, příspěvek ve výši **500 Kč měsíčně**. Opět platí, že nelze příspěvek poskytnout zaměstnanci zpětně (zásady pro čerpání FKSP ve FN Plzeň, 2022).

Poskytování příspěvků na provoz zařízení sloužících kulturnímu, sportovnímu a sociálnímu rozvoji (§ 4 a § 9)

Roční příspěvek je dle zásad pro čerpání FKSP ve FN Plzeň (2022) poskytován na:

- individuální sportovní činnost, masáže nebo rehabilitace do výše 3 000 Kč,
- vitamínové prostředky ve výši 1 700 Kč,
- úhradu až 100 % ceny vstupného při hromadně organizovaných kulturních a sportovních akcích,
- provoz autobusu při dopravě na kulturní a sportovní akce organizované zaměstnavatelem nebo příslušnými odborovými organizacemi,
- očkování proti infekčním onemocněním,
- kulturní a sociální rozvoj bývalých zaměstnanců,
- preventivní péči na úseku dentální hygieny a zubní prevenci poskytované dentální hygienistkou a preventivní, léčebnou a diagnostickou péči na úseku zubního lékařství, včetně ortodontické péče ve výši 700 Kč 2 krát ročně.

6 Modelové příklady zaměstnaneckých benefitů pohledem daně z příjmů a pojistného

V této kapitole je na šesti modelových příkladech znázorněn dopad zaměstnaneckých benefitů z hlediska daně z příjmů a pojistného na straně zaměstnance i zaměstnavatele, komparace benefitu s prémie zaměstnance a vedlejší náklady, které zaměstnavatel musí zohlednit při poskytování zaměstnaneckých benefitů. Autorka vychází z dat uvedených v kolektivních smlouvách FN Plzeň (2022) a ÚMO Plzeň 1 (2022) a z aktuálních platových tabulek pro rok 2023.

6.1 FN Plzeň – modelové příklady

Pro modelové příklady jsou zvoleny následující pracovní pozice:

- **všeobecná zdravotní sestra,**
- **specializovaný lékař.**

Platy zdravotníků závisí na jejich vzdělání (platové třídě) a délce jejich praxe v oboru (platovém stupni) dle nařízení vlády 341/2017 Sb. Všeobecná zdravotní sestra s bakalářským vzděláním spadá do **11. platové třídy**, lékař se specializací do **13. platové třídy** (Galerie zdravotnictví, 2021). Průměrný měsíční plat lékaře činí 112 153 Kč a u všeobecných sester 63 411 Kč (FN Plzeň, 2023).

Pro modelové příklady jsou zvoleny hrubé měsíční příjmy těchto zaměstnanců dle platových tabulek zdravotníků pro rok 2023. Platové tabulky jsou zobrazeny v tabulce č. 17 a tabulce č. 18..

Všeobecná zdravotní sestra s praxí 5 let:

- hrubý měsíční plat: **34 050 Kč** (platové tabulky zdravotníků, 2023)

Tabulka 17: Platová tabulka zdravotníků v roce 2023

| Platový stupeň | Praxe | Platová třída | | | | |
|----------------|-----------------|---------------|--------|--------|---------------|--------|
| | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | do 1 roku | 24 360 | 26 290 | 28 340 | 30 660 | 33 060 |
| 2 | do 2 let | 25 220 | 27 220 | 29 340 | 31 740 | 34 230 |
| 3 | do 4 let | 26 120 | 28 180 | 30 410 | 32 910 | 35 490 |
| 4 | do 6 let | 27 050 | 29 180 | 31 490 | 34 050 | 36 720 |
| 5 | do 9 let | 28 020 | 30 200 | 32 620 | 35 280 | 38 060 |
| 6 | do 12 let | 29 010 | 31 250 | 33 770 | 36 550 | 39 440 |
| 7 | do 15 let | 30 060 | 32 400 | 34 970 | 37 850 | 40 860 |
| 8 | do 19 let | 31 120 | 33 560 | 36 240 | 39 240 | 42 320 |
| 9 | do 23 let | 32 210 | 34 740 | 37 530 | 40 630 | 43 870 |
| 10 | do 27 let | 33 380 | 36 000 | 38 900 | 42 100 | 45 460 |
| 11 | do 32 let | 34 590 | 37 310 | 40 310 | 43 580 | 47 100 |
| 12 | nad 32 let | 35 840 | 38 640 | 41 780 | 45 190 | 48 810 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle platových tabulek zdravotníků (2023)

Lékař se specializací a praxí 5 let:

- hrubý měsíční plat: **50 510 Kč** (platové tabulky lékařů, 2023)

Tabulka 18: Platová tabulka lékařů v roce 2023

| Platový stupeň | Praxe | Platová třída | | | | |
|----------------|-----------------|---------------|--------|---------------|--------|--------|
| | | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | do 1 roku | 38 980 | 41 380 | 46 530 | 49 580 | 52 550 |
| 2 | do 2 let | 40 040 | 42 550 | 47 810 | 50 880 | 53 990 |
| 3 | do 4 let | 41 230 | 43 800 | 49 150 | 52 260 | 55 500 |
| 4 | do 6 let | 42 370 | 45 040 | 50 510 | 53 680 | 57 020 |
| 5 | do 9 let | 43 580 | 46 370 | 51 940 | 55 160 | 58 640 |
| 6 | do 12 let | 44 850 | 47 740 | 53 430 | 56 670 | 60 310 |
| 7 | do 15 let | 46 200 | 49 170 | 54 970 | 58 330 | 62 030 |
| 8 | do 19 let | 47 550 | 50 660 | 56 560 | 59 940 | 63 850 |
| 9 | do 23 let | 48 930 | 52 180 | 58 210 | 61 670 | 65 710 |
| 10 | do 27 let | 50 420 | 53 760 | 59 940 | 63 460 | 67 630 |
| 11 | do 32 let | 51 930 | 55 430 | 61 740 | 65 300 | 69 650 |
| 12 | nad 32 let | 53 520 | 57 130 | 63 580 | 67 230 | 71 700 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle platových tabulek lékařů (2023)

Příklad č. 1 – výhodnost zaměstnaneckého benefitu

Příklad č. 1 znázorňuje komparaci ročních příjmů zaměstnance FN Plzeň, který nad rámec svého platu obdrží zaměstnanecký benefit nebo prémii. **Benefit je v tomto případě daňovým nákladem** pro zaměstnavatele – např. příspěvek na penzijní připojištění. Příspěvek od zaměstnavatele ve FN Plzeň činí **500 Kč** měsíčně – což odpovídá částce 6 000 Kč ročně (kolektivní smlouva FN Plzeň, 2022).

Pro porovnání výhodnosti zaměstnaneckého benefitu je zvolena stejná částka vyplacená formou roční prémie přímo ke mzdě zaměstnance. Hrubý měsíční plat všeobecné zdravotní sestry ve FN Plzeň s praxí 5 let činí **34 050 Kč**. Zdravotní sestra podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob [FO] a žádné jiné slevy na dani a daňová zvýhodnění neuplatňuje.

Řešení příkladu č. 1

Tabulka 19: Výhodnost zaměstnaneckého benefitu

| řádek | popis | výpočet | varianta benefit | varianta prémie | měna |
|-------|---------------------------------------|----------------------------|------------------|-----------------|------|
| 1 | měsíční plat - zdravotní sestra | | 34 050 | 34 050 | Kč |
| 2 | roční plat | | 408 600 | 408 600 | Kč |
| 3 | roční prémie | | | 6 000 | Kč |
| 4 | roční benefit - penzijní připojištění | <i>500 Kč x 12</i> | 6 000 | | Kč |
| 5 | vyměřovací základ pojistného | | 408 600 | 414 600 | Kč |
| 6 | SP zaměstnanec | <i>6,5%</i> | 26 559 | 26 949 | Kč |
| 7 | ZP zaměstnanec | <i>4,5%</i> | 18 387 | 18 657 | Kč |
| 8 | SP zaměstnavatel | <i>24,8%</i> | 101 333 | 102 821 | Kč |
| 9 | ZP zaměstnavatel | <i>9%</i> | 36 774 | 37 314 | Kč |
| 10 | základ daně | <i>řádek č. 5</i> | 408 600 | 414 600 | Kč |
| 11 | zaokrouhlení na 100 Kč dolů | | 408 600 | 414 600 | Kč |
| 12 | daň z příjmů (§ 16 ZDP) | <i>15%</i> | 61 290 | 62 190 | Kč |
| 13 | sleva na dani (§ 35ba) | <i>sleva na poplatníka</i> | 30 840 | 30 840 | Kč |
| 14 | daň z příjmů po slevě | | 30 450 | 31 350 | Kč |
| 15 | k výplatě | | 333 204 | 337 644 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

V tabulce č. 19 je zobrazena skutečnost, že pokud se jedná o zaměstnanecký benefit, nevstupuje částka do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z této hodnoty daň z příjmů FO. Oproti tomu varianta prémie je zdaněna v rámci hrubé mzdy a vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Řešení příkladu z pohledu zaměstnance je uvedeno v tabulce č. 20 a z pohledu zaměstnavatele v tabulce č. 21.

Tabulka 20: Výhodnost benefitu pohledem zaměstnance

| pohled zaměstnance | benefit | prémie |
|-----------------------------|--------------|---------|
| obdržel formou platu | 333 204 | 337 644 |
| obdržel jako zvýhodnění | 6 000 | |
| zaměstnanec - celkem | 339 204 | 337 644 |
| navíc při obdržení benefitu | 1 560 | |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b)

Tabulka 21: Výhodnost benefitu pohledem zaměstnavatele – daňový náklad

| pohled zaměstnavatele | benefit | prémie |
|--------------------------------------|----------------|---------|
| mzdové náklady včetně pojistného | 546 707 | 554 735 |
| náklady na zaměstnaneckou výhodu | 6 000 | |
| náklady zaměstnavatele celkem | 552 707 | 554 735 |
| snížení daňového zatížení (19% DPPO) | 105 014 | 105 400 |
| náklady po snížení daňového zatížení | 447 693 | 449 335 |
| úspora zaměstnavatele | - 1 643 | |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b)

Poskytnutí benefitu je výhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Za rok obdrží zdravotní sestra **o 1 560 Kč více** než v případě, že by totožnou částku obdržela formou roční prémie vyplacené ke mzdě. U zaměstnavatele se v obou případech jedná o daňově uznatelné náklady, ale pokud je zvolen příspěvek ve formě benefitu, zaměstnavatel **sníží své náklady o 1 643 Kč** ročně u jednoho zaměstnance.

Příklad č. 2 – výhodnost zaměstnaneckého benefitu

Na příkladu č. 2 je znázorněna komparace ročních příjmů zaměstnance FN Plzeň, který obdrží zaměstnanecký benefit nebo prémii. **Benefit v tomto případě není daňovým nákladem** pro zaměstnavatele – např. **nepeněžní příspěvek na dovolenou**. Příspěvek na rekreaci ve FN Plzeň činí 10 000 Kč ročně.

Pro porovnání výhodnosti zaměstnaneckého benefitu zvolila autorka stejnou částku vyplácenou formou roční prémie přímo ke mzdě zaměstnance. Hrubý měsíční plat lékaře se specializací a praxí 5 let ve FN Plzeň je **50 510 Kč**. Lékař podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů FO a žádné jiné slevy na dani a daňová zvýhodnění neuplatňuje.

Řešení příkladu č. 2

Tabulka 22: Výhodnost zaměstnaneckého benefitu

| řádek | popis | výpočet | varianta benefit | varianta prémie | měna |
|-------|------------------------------|---------------------|------------------|-----------------|------|
| 1 | měsíční plat - lékař | | 50 510 | 50 510 | Kč |
| 2 | roční plat | | 606 120 | 606 120 | Kč |
| 3 | roční prémie | | | 10 000 | Kč |
| 4 | roční benefit - rekreace | | 10 000 | | Kč |
| 5 | vyměřovací základ pojistného | | 606 120 | 616 120 | Kč |
| 6 | SP zaměstnanec | 6,5% | 39 398 | 40 048 | Kč |
| 7 | ZP zaměstnanec | 4,5% | 27 275 | 27 725 | Kč |
| 8 | SP zaměstnavatel | 24,8% | 150 318 | 152 798 | Kč |
| 9 | ZP zaměstnavatel | 9% | 54 551 | 55 451 | Kč |
| 10 | základ daně | řádek č. 5 | 606 120 | 616 120 | Kč |
| 11 | zaokrouhlení na 100 Kč dolů | | 606 100 | 616 100 | Kč |
| 12 | daň z příjmů (§ 16 ZDP) | 15% | 90 915 | 92 415 | Kč |
| 13 | sleva na dani (§ 35ba) | sleva na poplatníka | 30 840 | 30 840 | Kč |
| 14 | daň z příjmů po slevě | | 60 075 | 61 575 | Kč |
| 15 | k výplatě | | 479 372 | 486 772 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Tabulka 23: Výhodnost benefitu pohledem zaměstnance

| pohled zaměstnance | benefit | prémie |
|-----------------------------|--------------|---------|
| obdržel formou platu | 479 372 | 486 772 |
| obdržel jako zvýhodnění | 10 000 | |
| zaměstnanec - celkem | 489 372 | 486 772 |
| navíc při obdržení benefitu | 2 600 | |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b)

Tabulka 24: Výhodnost benefitu pohledem zaměstnavatele - nedaňový náklad

| pohled zaměstnavatele | benefit | prémie |
|--------------------------------------|--------------|---------|
| mzdové náklady včetně pojistného | 810 989 | 824 369 |
| náklady na zaměstnaneckou výhodu | 10 000 | |
| náklady zaměstnavatele celkem | 820 989 | 824 369 |
| snížení daňového zatížení (19% DPPO) | 154 088 | 156 630 |
| náklady po snížení daňového zatížení | 666 901 | 667 739 |
| úspora zaměstnavatele | - 838 | |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b)

Poskytnutí benefitu je výhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Za rok obdrží lékař o **2 600 Kč více** než v případě, že by totožnou částku obdržel formou prémie ke mzdě.

Zaměstnavatel zároveň sníží své náklady na jednoho zaměstnance o **838 Kč** ročně. Tato částka zvyšuje výsledek hospodaření.

I pro zaměstnavatele je tedy benefit i v případě, že se jedná o nedaňový náklad, stále výhodnější variantou. Do výpočtu snížení daňového zatížení ale vstupují pouze mzdové náklady včetně pojistného.

Příklad č. 3 – kombinace čerpání příspěvků na rekreaci spolu s příspěvkem na penzijní připojištění (doplňkové penzijní spoření)

Na příkladu č. 3 je znázorněn výpočet varianty čerpání pouze vyššího příspěvku na rekreaci – nepeněžní příspěvek (bez příspěvku na penzijní připojištění) a nebo kombinaci těchto dvou příspěvků s nižším příspěvkem na rekreaci.

Opět je zvolen plat zdravotní sestry dle platových tabulek. Zdravotní sestra podepsala prohlášení k dani a jiné slevy a zvýhodnění neuplatňuje.

Řešení příkladu č. 3

Tabulka 25: Čerpání příspěvku na doplňkové penzijní spoření a příspěvku na rekreaci

| řádek | popis | výpočet | varianta s penzijním spořením | varianta bez penzijního spoření | měna |
|-------|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|---------------------------------|------|
| 1 | měsíční plat zdravotní sestry | | 34 050 | 34 050 | Kč |
| 2 | roční plat | | 408 600 | 408 600 | Kč |
| 3 | příspěvek na penzijní spoření | 12x500 | 6 000 | | Kč |
| 4 | roční benefit - rekreace | | 4 300 | 10 000 | Kč |
| 5 | vyměřovací základ pojistného | | 408 600 | 408 600 | Kč |
| 6 | SP zaměstnanec | 6,5% | 26 559 | 26 559 | Kč |
| 7 | ZP zaměstnanec | 4,5% | 18 387 | 18 387 | Kč |
| 8 | SP zaměstnavatel | 24,8% | 101 333 | 101 333 | Kč |
| 9 | ZP zaměstnavatel | 9% | 36 774 | 36 774 | Kč |
| 10 | základ daně | řádek č. 5 | 408 600 | 408 600 | Kč |
| 11 | zaokrouhlení na 100 Kč dolů | | 408 600 | 408 600 | Kč |
| 12 | daň z příjmů (§ 16 ZDP) | 15% | 61 290 | 61 290 | Kč |
| 13 | sleva na dani (§ 35ba) | sleva na poplatníka | 30 840 | 30 840 | Kč |
| 14 | daň z příjmů po slevě | | 30 450 | 30 450 | Kč |
| 15 | k výplatě | | 333 204 | 333 204 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Tabulka 26: Čerpání příspěvku na doplňkové penzijní spoření a příspěvku na rekreaci z pohledu zaměstnance

| pohled zaměstnance | varianta s penzijním spořením | varianta bez penzijního spoření |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| obdržel formou platu | 333 204 | 333 204 |
| obdržel jako zvýhodnění | 10 300 | 10 000 |
| zaměstnanec - celkem | 343 504 | 343 204 |
| rozdíl v čerpání benefitů | 300 | |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b)

Tabulka 27: Čerpání příspěvku na doplňkové penzijní spoření a příspěvku na rekreaci z pohledu zaměstnavatele

| pohled zaměstnavatele | varianta s penzijním spořením | varianta bez penzijního spoření |
|---|-------------------------------|---------------------------------|
| mzdové náklady včetně pojistného | 546 707 | 546 707 |
| benefit - příspěvek na penzijní spoření | 6 000 | |
| benefit - příspěvek na rekreaci | 4 300 | 10 000 |
| náklady zaměstnavatele celkem | 557 007 | 556 707 |
| snížení daňového zatížení (19% DPPO) | 105 014 | 103 874 |
| náklady po snížení daňového zatížení | 451 993 | 452 833 |
| úspora zaměstnavatele | - 840 | |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b)

Pro zaměstnance je výhodnější kombinace příspěvku na doplňkové penzijní spoření a nižšího příspěvku na rekreaci. U zaměstnavatele se u příspěvku na rekreaci jedná o nedaňový náklad, proto i pro zaměstnavatele je výhodnější kombinace obou benefitů.

6.2 ÚMO Plzeň 1 – modelové příklady

Platy úředníků se řídí nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a dle zařazení v katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Pro modelové příklady zvolila autorka **pozici úředníka – sociální odbor** (dále jen úředník), který je zařazen do 11. platové třídy a **pozici tajemníka**, který spadá do 12. platové třídy (platové tabulky – státní zaměstnanci, 2023).

Autorka opět uvažuje praxi zaměstnanců 5 let. Zaměstnanci podepsali prohlášení poplatníka daně z příjmů FO a jiné slevy na dani nebo daňová zvýhodnění neuplatňují.

Tabulka 28: Platová tabulka zaměstnanců ve veřejné správě

| Platový stupeň | Praxe | Platová třída | | | | | |
|----------------|------------|---------------|--------|---------------|---------------|--------|--------|
| | | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 1 | do 1 roku | 21 710 | 23 390 | 25 280 | 27 650 | 30 780 | 34 840 |
| 2 | do 2 let | 22 440 | 24 220 | 26 160 | 28 620 | 31 840 | 36 060 |
| 3 | do 4 let | 23 250 | 25 080 | 27 130 | 29 670 | 33 020 | 37 430 |
| 4 | do 6 let | 24 060 | 25 980 | 28 070 | 30 710 | 34 200 | 38 760 |
| 5 | do 9 let | 24 910 | 26 890 | 29 060 | 31 820 | 35 420 | 40 140 |
| 6 | do 12 let | 25 780 | 27 820 | 30 100 | 32 950 | 36 700 | 41 600 |
| 7 | do 15 let | 26 720 | 28 820 | 31 180 | 34 140 | 38 040 | 43 120 |
| 8 | do 19 let | 27 660 | 29 840 | 32 280 | 35 350 | 39 400 | 44 690 |
| 9 | do 23 let | 28 630 | 30 910 | 33 420 | 36 600 | 40 790 | 46 260 |
| 10 | do 27 let | 29 660 | 32 000 | 34 620 | 37 920 | 42 270 | 47 960 |
| 11 | do 32 let | 30 720 | 33 170 | 35 880 | 39 290 | 43 810 | 49 700 |
| 12 | nad 32 let | 31 820 | 34 370 | 37 170 | 40 740 | 45 420 | 51 530 |

Zdroj: Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle platových tabulek státních zaměstnanců (2023)

Příklad č. 4 – zaměstnanec vypoví dříve doplňkové penzijní spoření

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům s pracovní smlouvou dle kolektivní smlouvy ÚMO Plzeň 1 (2022) příspěvek na doplňkové penzijní spoření v hodnotě 1 000 Kč měsíčně. Na doplňkové penzijní spoření přispívá zaměstnancům i stát. V případě vkladu zaměstnance ve výši 300 Kč měsíčně obdrží státní příspěvek 90 Kč za daný měsíc. Maximální státní příspěvek je 230 Kč (Solitea, 2022).

Pokud se zaměstnanec rozhodne vypovědět doplňkové penzijní spoření po minimálně dvanácti započtených příspěvkových měsících, náleží mu tzv. odbytné a získá v plné výši své vklady a příspěvky od zaměstnavatele s podíly na výnosech hospodaření fondu snížené o 15% daň. Veškeré státní příspěvky vrací penzijní fond Ministerstvu financí (Solitea, 2022).

Tabulka 29: Vypovězení doplňkového penzijního spoření

| penzijní spoření | měsíčně | za 5 let | 15% daň | odbytné |
|-----------------------------|---------|---------------|---------|---------------|
| příspěvek zaměstnance | 300 | 18 000 | | 18 000 |
| příspěvek zaměstnavatele | 1 000 | 60 000 | 9 000 | 51 000 |
| příspěvek od státu | 90 | 5 400 | | - |
| výnos (dle kalkulačky ČSOB) | | 6 485 | 973 | 5 512 |
| celkem po 5 letech | | 89 885 | | 74 512 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle ČSOB penze (2023)

Vyplacená částka se při dřívějším vypovězení penzijního spoření snížila o 17 % z původní hodnoty.

Příklad č. 5 – vedlejší náklady na přípravu podkladů pro sledování benefitů

Na základě konzultace s vedoucí organizačního odboru ÚMO Plzeň 1, paní Mgr. Dianou Matějčkovou (osobní komunikace, 20. 3. 2023), je velmi těžké vyčíslit konkrétní náklady na přípravu podkladů pro sledování benefitů – jakou částku ve skutečnosti zaměstnavatel uhradí za administrativu, hodiny práce personalistek a mzdových účetní, které se na systému odměňování podílí.

Personalisté i účetní spadají do 9. platové třídy. Mezi vedlejší náklady spojené se systémem odměňování zaměstnanců, které zaměstnavatel musí brát v potaz patří jednak tyto mzdové náklady, náklady vynaložené na administrativu, poplatky poskytovatelům zaměstnaneckých benefitů (dle smluvních podmínek) a v neposlední řadě lze uvažovat i náklady za spotřebované energie, případně pronájem prostor.

Příklad č. 6 – Měsíční příspěvek na ošatné

Zaměstnanci ÚMO Plzeň 1 obdrží za odpracování kalendářního měsíce 900 Kč finanční příspěvek na ošatné vyplácen ke mzdě. Tento příspěvek vstupuje do základu daně zaměstnance a do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Konkrétní případ je uveden u pozice tajemníka v tabulce č. 30.

Tabulka 30: Příspěvek na ošatné

| řádek | popis | výpočet | varianta benefit | varianta odměna | měna |
|-------|------------------------------|----------------------------|------------------|-----------------|------|
| 1 | měsíční plat - tajemník | | 30 710 | 30 710 | Kč |
| 2 | roční plat | | 368 520 | 368 520 | Kč |
| 3 | jednorázová odměna | | | 10 800 | Kč |
| 4 | roční benefit - ošatné | <i>12x900</i> | 10 800 | | Kč |
| 5 | vyměřovací základ pojistného | | 379 320 | 379 320 | Kč |
| 6 | SP zaměstnanec | <i>6,5%</i> | 24 656 | 24 656 | Kč |
| 7 | ZP zaměstnanec | <i>4,5%</i> | 17 069 | 17 069 | Kč |
| 8 | SP zaměstnavatel | <i>24,8%</i> | 94 071 | 94 071 | Kč |
| 9 | ZP zaměstnavatel | <i>9%</i> | 34 139 | 34 139 | Kč |
| 10 | základ daně | <i>řádek č. 5</i> | 379 320 | 379 320 | Kč |
| 11 | zaokrouhlení na 100 Kč dolů | | 379 300 | 379 300 | Kč |
| 12 | daň z příjmů (§ 16 ZDP) | <i>15%</i> | 56 895 | 56 895 | Kč |
| 14 | sleva na dani (§ 35ba) | <i>sleva na poplatníka</i> | 30 840 | 30 840 | Kč |
| 15 | daň z příjmů po slevě | | 26 055 | 26 055 | Kč |
| 16 | k výplatě | | 311 540 | 311 540 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Roční příspěvek pro zaměstnance činí 10 800 Kč. Jelikož tento příspěvek vstupuje do základu daně a do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného, obdrží reálně zaměstnanec o 2 808 Kč méně – částku 7 992 Kč. Naprosto stejná situace nastává v případě, že zaměstnanec obdrží jednorázovou odměnu ve výši 10 800 Kč. Náklady zaměstnavatele jsou totožné v obou případech. Jedná se o daňově uznatelné náklady, které snižují daňovou povinnost. Rozdíl lze sledovat ve formě vyplácení částky, kdy v případě ošatného je částka vyplacena každé čtvrtletí.

7 Komparace zaměstnaneckých benefitů FN Plzeň a ÚMO Plzeň 1

Subjekty nezohledňují při stanovení výše benefitů pracovní pozici. Je analyzována roční výše vybraných poskytovaných benefitů jako procento z platu v případě různých příjmů. Zvolenými pozicemi ke komparaci jsou: zdravotní sestra, lékař, úředník a starosta. V závěru kapitoly je uvedeno shrnutí zjištěných skutečností řešené problematiky.

Autorka opět vychází z výše zmíněných platových tabulek a u všech pozic předpokládá praxi po dobu 5 let. U pozice starosty je v platové tabulce zohledněn i obvod, ve kterém působí. ÚMO Plzeň 1, s počtem obyvatel v rozmezí od 20 001 do 50 000, je v rámci velikostní kategorie územního samosprávného celku označen číslem 8 (D. Matějčková, ÚMO Plzeň 1, osobní komunikace, 20. 3. 2023; Zákony pro lidi, 2023).

Tabulka 31: Platy zaměstnanců zmíněných subjektů

| pozice | měsíční plat (Kč) | roční plat (Kč) |
|------------------|-------------------|-----------------|
| zdravotní sestra | 34 050 | 408 600 |
| lékař | 50 510 | 606 120 |
| úředník | 28 070 | 336 840 |
| starosta | 94 179 | 1 130 148 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle platových tabulek (2023)

Roční příspěvek na rekreaci

Roční příspěvek na rekreaci ve FN Plzeň je poskytován ve výši 10 000 Kč a na ÚMO Plzeň 1 ve výši 13 500 Kč. Obrázek č. 2 zobrazuje, jaké procento z platu zaměstnanců tvoří tento benefit. Nejvyšší hodnoty 4 % je dosaženo u komparace s platem úředníka. U ostatních pozic se hodnota pohybuje v rozmezí 1 % - 2,45 %.



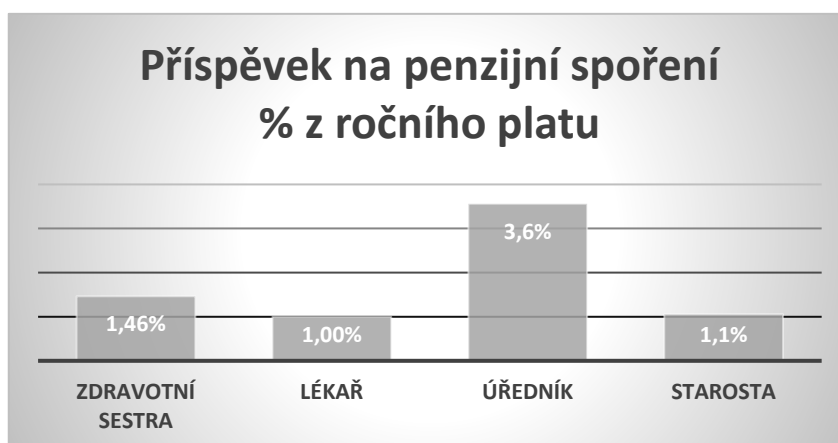
Obrázek 2: Příspěvek na rekreaci - % z platu

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Roční příspěvek na doplňkové penzijní spoření

Roční příspěvek na doplňkové penzijní spoření na ÚMO Plzeň 1 činí 12 000 Kč. Ve FN Plzeň se jedná o částku 6 000 Kč ročně. Na obrázku č. 3 je zobrazeno % vyjádření příspěvku na doplňkové penzijní spoření z ročního platu.

Nejvyšší hodnoty je znovu dosaženo v případě komparace s platem úředníka, který má oproti ostatním vybraným zaměstnancům výrazně nižší hrubé příjmy.



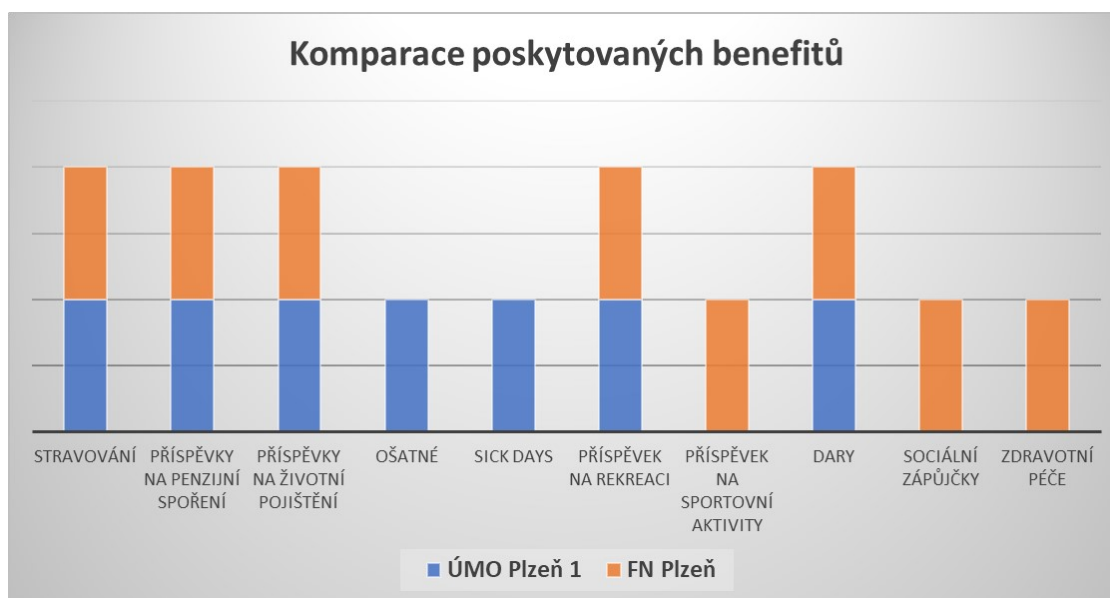
Obrázek 3: Příspěvek na doplňkové penzijní spoření - % z platu

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Zhodnocení zjištěných skutečností

Na obrázku č. 4 jsou zobrazeny zaměstnanecké benefity poskytované zmíněnými subjekty. Polovina z uvedených zaměstnaneckých benefitů je poskytována oběma zaměstnavateli – pouze v rozdílné výši.

ÚMO Plzeň 1 oproti FN Plzeň svým zaměstnancům navíc poskytuje příspěvek na ošatné a možnost čerpání sick days (indispozičního volno). FN Plzeň zaměstnancům umožňuje čerpat oproti ÚMO Plzeň 1 příspěvky na sportovní aktivity, využití sociálních zápujček a příspěvky na zdravotní péči např. zubní hygienu.



Obrázek 4: Komparace poskytovaných benefitů FN Plzeň a ÚMO Plzeň 1

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle kolektivních smluv FN Plzeň a ÚMO Plzeň 1 (2022)

8 Doporučení zaměstnavatelům

V osmé kapitole autorka dává zaměstnavatelům doporučení k problematice zaměstnaneckých benefitů na základě daňové výhodnosti a osobních rozhovorů s některými zaměstnanci ÚMO Plzeň 1. Po konzultaci s paní Ing. Šůlovou z FN Plzeň nebylo v rámci FN Plzeň dotazníkové šetření realizováno.

8.1 FN Plzeň

Doporučení pro zaměstnavatele FN Plzeň se autorka rozhodla učinit na základě analýzy daňové výhodnosti, tak aby bylo dodrženo tzv. pravidlo win-win, na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Dle Cambridge.org (2023) je význam vztahu win-win takovým řešením, které je vhodné pro všechny zúčastněné strany.

Příspěvky na dopravu zaměstnancům

Prvním z benefitů, který je zaměstnavateli doporučen, je příspěvek na dopravu zaměstnancům, kteří do zaměstnání dojíždějí minimálně 10 kilometrů a jsou zaměstnanci FN Plzeň alespoň po dobu dvou let. Příspěvek by zaměstnavatel vyplácel ve výši 800 Kč každý měsíc ke mzdě.

Veškeré podmínky poskytování musí zaměstnavatel uvést v kolektivní smlouvě a následně může uplatnit tyto náklady na dopravu jako daňově uznatelné. Příspěvek vstupuje do základu daně z příjmů zaměstnance a do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Doporučení uvádí autorka také na základě dotazníkového šetření z roku 2019, které bylo realizováno výzkumnou agenturou Nielsen Admosphere mezi zaměstnanci v ČR a ze vzorku 1 500 respondentů uvedla téměř polovina (48 % dotazovaných, pracujících ve velkých městech), že každý den dojíždí do zaměstnání vlastním automobilem **více než 10 km** od svého bydliště (Svatoš, 2019).

Za dopravu do zaměstnání **zaplatí zaměstnanci v průměru 1 027 Kč měsíčně** (Svatoš, 2019). Dle Českého statistického úřadu [ČSÚ] žije v Plzeňském kraji 580 tisíc obyvatel a z toho je zaměstnáno 280 tisíc lidí (ČSÚ, 2023a; ČSÚ, 2023b). Z těchto 280 tisíc zaměstnanců lze odhadem uvést výše zmíněných 48 %, neboli 134 tisíc dojíždějících.

V tabulce č. 32 je uveden výpočet dopadu zavedení benefitu v podobě příspěvku na dopravu do zaměstnání v porovnání s poskytnutou prémie ve stejné výši. Modelový

příklad vychází z platu zdravotní sestry, která podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů FO a jiné slevy na dani či daňová zvýhodnění neuplatňuje.

Tabulka 32: Příspěvek na dopravu do zaměstnání

| řádek | popis | výpočet | varianta benefit | varianta prémie | měna |
|-------|--------------------------------------|---------------------|------------------|-----------------|------|
| 1 | měsíční plat zdravotní sestry | | 34 050 | 34 050 | Kč |
| 2 | roční plat | | 408 600 | 408 600 | Kč |
| 3 | roční prémie | | | 9 600 | Kč |
| 4 | roční benefit - příspěvek na dopravu | 12x800 | 9 600 | | Kč |
| 5 | vyměřovací základ pojistného | | 418 200 | 418 200 | Kč |
| 6 | SP zaměstnanec | 6,5% | 27 183 | 27 183 | Kč |
| 7 | ZP zaměstnanec | 4,5% | 18 819 | 18 819 | Kč |
| 8 | SP zaměstnavatel | 24,8% | 103 714 | 103 714 | Kč |
| 9 | ZP zaměstnavatel | 9% | 37 638 | 37 638 | Kč |
| 10 | základ daně | řádek č. 5 | 418 200 | 418 200 | Kč |
| 11 | zaokrouhlení na 100 Kč dolů | | 418 200 | 418 200 | |
| 12 | daň z příjmů (§ 16 ZDP) | 15% | 62 730 | 62 730 | Kč |
| 13 | sleva na dani (§ 35ba) | sleva na poplatníka | 30 840 | 30 840 | Kč |
| 14 | daň z příjmů po slevě | | 31 890 | 31 890 | Kč |
| 15 | k výplatě | | 340 308 | 340 308 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Doporučený roční příspěvek na dopravu činí 9 600 Kč, ale zaměstnanec reálně obdrží 7 104 Kč z důvodu zdanění a odvodů pojistného. Zcela stejná situace nastává v případě, že je zaměstnanci vyplacena jednorázová prémie nebo odměna v té samé výši – dojde k navýšení jeho hrubé mzdy. Výjimka, kdy tento příspěvek nepodléhá zdanění a odvodům pojistného nastává, pokud zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu osob.

Tabulka 33: Příspěvek na dopravu - pohled zaměstnavatele

| pohled zaměstnavatele | varianta benefit | varianta prémie |
|--------------------------------------|------------------|-----------------|
| mzdové náklady včetně pojistného | 559 552 | 559 552 |
| příspěvek na dopravu | 9 600 | 9 600 |
| náklady zaměstnavatele celkem | 559 552 | 559 552 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance jsou složeny ze mzdových nákladů včetně pojistného a doporučeného příspěvku na dopravu. Výsledná částka snižuje základ

daně u zaměstnavatele a následně i daňovou povinnost. Pokud tedy zaměstnavatel bude měsíčně přispívat zaměstnanci na dopravu nebo mu poskytne jednorázovou prémii, jeho daňově uznatelné náklady se nijak nezmění. Výhodu lze u varianty měsíčního finančního příspěvku ve formě benefitu oproti jednorázové prémii spatřovat ve skutečnosti, že je zaměstnanci vyplácena pravidelná výše účelně vynaloženého příspěvku každý měsíc.

Stravenkový systém

FN Plzeň poskytuje příspěvek 27 Kč z FKSP na jedno jídlo denně v závodní jídelně. Zaměstnanec s nárokem na dotovanou stravu doplácí srážkou ze mzdy 30 Kč za jedno jídlo. Autorka doporučuje zavedení systému Sodexo – **Gastro Pass Card**. Příspěvky nahrané na této kartě lze využívat i v restauracích mimo areál FN Plzeň.

Jednalo by se o nepeněžní plnění zaměstnavatele v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. Toto plnění je příjmem zaměstnance osvobozeným od daně z příjmů. U zaměstnavatele je nepeněžní příspěvek daňově uznatelným nákladem do výše 55 % z hodnoty stravenky, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin pro zaměstnance odměňovaného platem dle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 467/2022 Sb.

Variety příspěvků v rámci stravování a jejich daňová uznatelnost je zobrazena v tabulce č. 34. Předpokladem je, že zaměstnanec pracuje 8 hodin denně a odpracoval daný den alespoň 3 hodiny. U nepeněžních příspěvků je předpokládána hodnota stravenky 120 Kč.

Tabulka 34: Variety příspěvků na stravování – směna 8 hodin

| příspěvek | forma plnění | dopad na straně zaměstnance | dopad na straně zaměstnavatele |
|------------------|---------------------|--|---------------------------------------|
| 66 Kč | nepeněžní | 66 Kč osvobozeno | 66 Kč DÚ náklad |
| 120 Kč | nepeněžní | 120 Kč osvobozeno | 66 Kč DÚ náklad, 54 Kč DN náklad |
| 82,60 Kč | peněžní | 82,60 Kč osvobozeno | 82,60 Kč DÚ náklad |
| 120 Kč | peněžní | 82,60 Kč osvobozeno, 37,40 Kč zdaní | 120 Kč DÚ náklad |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b)

Pracovní doba lékařů a zdravotních sester pracujících na lůžkových odděleních je zpravidla 12 hodin denně. V těchto případech je platná tabulka č. 35.

Tabulka 35: Varianty příspěvků na stravování - směna 12 hodin

| příspěvek | forma plnění | dopad na straně zaměstnance | dopad na straně zaměstnavatele |
|--------------|--------------|---|--|
| 2x 66 Kč | nepeněžní | 66 + 66 Kč osvobozeno | 66 + 66 Kč DÚ náklad |
| 2x 120 Kč | nepeněžní | 120 + 120 Kč osvobozeno | 66 + 66 Kč DÚ náklad, 54 + 54 Kč DN náklad |
| 2 x 82,60 Kč | peněžní | 82,60 Kč osvobozeno, 82,60 Kč zdaní | 82,60 + 82,60 Kč DÚ náklad |
| 2x 120 Kč | peněžní | 82,60 Kč osvobozeno, 37,40 Kč zdaní, 120 Kč zdaní | 120 + 120 Kč DÚ náklad |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle Brychty (2022b)

Modelový příklad zobrazuje výhodnost doporučeného systému **Gastro Pass Card** v případě zohlednění platu zdravotní sestry, která podepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů FO a jiné slevy či daňová zvýhodnění neuplatňuje. Zdravotní sestra v březnu 2023 odpracovala 23 pracovních dní na ambulanci. Předpokládaná pracovní doba je 8 hodin denně.

Doporučený měsíční příspěvek zaměstnavatele činí **120 Kč** měsíčně. Tato částka je zvolena z důvodu zohlednění srážky ze mzdy zaměstnance ve výši 45 % z hodnoty stravenky. V komparaci s příspěvkem na stravování ve stravovacím zařízení FN Plzeň je i při hodnotě stravenky 120 Kč příspěvek zaměstnance za jeden den vyšší o 44 %.

Tabulka 36: Komparace dotovaného stravování a příspěvků ve formě Gastro Pass Card

| řádek | popis | výpočet (březen 2023) <i>23 prac. dní, 8hod. směny</i> | varianta dotované stravová ní | varianta Gastro Pass Card | měna |
|-------|---|---|--|------------------------------------|------|
| 1 | měsíční plat - zdravotní sestra | | 34 050 | 34 050 | Kč |
| 3 | dotované stravování v areálu | 27 x 23 | 621 | | Kč |
| 4 | nepeněžní příspěvek na Gastro Pass Card | <i>(55 % ze 120) x 23</i> | | 1 518 | Kč |
| 5 | doplatek zaměstnancem dotované stravování | 30 x 23 | 690 | | Kč |
| | doplatek zaměstnancem Gastro Pass Card | <i>(45 % ze 120) x 23</i> | | 1 242 | Kč |
| 6 | vyměřovací základ pojistného | | 34 050 | 34 050 | Kč |
| 7 | SP zaměstnanec | 6,5% | 2 213 | 2 213 | Kč |
| 8 | ZP zaměstnanec | 4,5% | 1 532 | 1 532 | Kč |
| 9 | SP zaměstnavatel | 24,8% | 8 444 | 8 444 | Kč |
| 10 | ZP zaměstnavatel | 9% | 3 065 | 3 065 | Kč |
| 11 | základ zálohy DFO | | 34 050 | 34 050 | Kč |
| 12 | zaokrouhlení | <i>na 100 Kč nahoru</i> | 34 100 | 34 100 | Kč |
| 13 | daň z příjmů (§ 16 ZDP) | 15% | 5 115 | 5 115 | Kč |
| 14 | sleva na dani (§ 35ba) | <i>sleva na poplatníka</i> | 2 570 | 2 570 | Kč |
| 15 | daň z příjmů po slevě | | 2 545 | 2 545 | Kč |
| 16 | k výplatě | <i>mínus doplatek na stravování</i> | 27 070 | 26 518 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Zaměstnavatel za vystavení jedné Gastro Pass Card hradí poplatek poskytovateli benefitů ve výši 80 Kč. Za správu uživatelského účtu hradí měsíční poplatek 5 Kč za každého držitele karty s aktivním účtem (Sodexo Pass, 2019).

Dle Sodexo Benefits (2023) existuje množství výjimek, kdy zaměstnavatel nemusí hradit poskytovateli benefitu pravidelný měsíční poplatek, ale jsou mezi těmito stranami stanoveny vlastní smluvní podmínky. V tomto případě se ale nejedná o veřejně dostupné informace.

Tabulka 37: Komparace příspěvků na stravování z pohledu zaměstnance

| pohled zaměstnance | dotované stravování | Gastro Pass Card |
|-------------------------|---------------------|------------------|
| obdržel formou platu | 27 070 | 26 518 |
| obdržel jako zvýhodnění | 621 | 1 518 |
| zaměstnanec - celkem | 27 691 | 28 036 |
| rozdíl | | 345 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Tabulka 38: Komparace příspěvků na stravování z pohledu zaměstnavatele

| pohled zaměstnavatele | dotované stravování | Gastro Pass Card |
|--------------------------------------|---------------------|------------------|
| mzdové náklady včetně pojistného | 45 559 | 45 559 |
| náklady na zaměstnaneckou výhodu | 621 | 1 518 |
| náklady zaměstnavatele celkem | 46 180 | 47 077 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Dle navrhovaného řešení dojde ke zvýšení daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele a následnému snížení daňové povinnosti. K celkovým nákladům zaměstnavatele je nutno přičíst měsíční poplatek za správu účtu držitele karty a jednorázový poplatek za její vystavení. Příspěvky nahrané na Gastro Pass Card může zaměstnanec využít ve většině stravovacích zařízení i mimo areál FN Plzeň.

Sick days

Autorka doporučuje zaměstnavateli zavést benefit v podobě 3 sick days ročně. Sick day, jak již bylo zmíněno, slouží zaměstnanci k rychlému zotavení bez nutnosti pracovní neschopnosti. Po dobu nepřítomnosti je zaměstnanci přiznána mzda jako v jiný pracovní den. Podmínky pro čerpání benefitu musí být zaneseny v kolektivní smlouvě.

Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. U zaměstnance jde o benefit podléhající zdanění a odvodům pojistného. Výhodou pro zaměstnance je skutečnost, že zpravidla pobírá plat v plné výši, nikoliv 60 % z platu vyplácených během pracovní neschopnosti.

8.2 ÚMO Plzeň 1

Doporučení pro zaměstnavatele se autorka rozhodla učinit na základě osobních rozhovorů se zaměstnanci pracujícími na vedoucích pozicích a následnou analýzou výhodnosti daných benefitů. Rozhovory byly realizovány se zaměstnanci pracujícími na těchto pozicích:

- starostka, Ing. Ivana Bubeníčková,
- tajemnice, Mgr. Barbora Koželuhová,
- vedoucí organizačního odboru, Mgr. Diana Matějčková.

Struktura a proces osobních rozhovorů

Osobní rozhovory probíhaly odděleně, s každým zaměstnancem po dobu 15 minut na ÚMO Plzeň 1 dne 6. 3. 2023 a dotazy byly zaměřeny jednak na názory zaměstnanců, které benefity by ostatní zaměstnanci motivovaly, a zároveň na důležitost benefitů, tedy zda by zaměstnanci daný benefit dostatečně využili. Z důvodu možnosti komentáře k využití daných benefitů v zaměstnání byly rozhovory vedeny se zaměstnanci pracujícími na vedoucích pozicích.

Osobní rozhovor, neboli interview, je taková výzkumná metoda, která výzkumníkovi umožňuje nejen získání odpovědí na otázky, ale i proniknutí do motivů a postojů respondentů. Jedná se o interpersonální kontakt výzkumníka s dotazovaným (Eger & Egerová, 2014, s. 114).

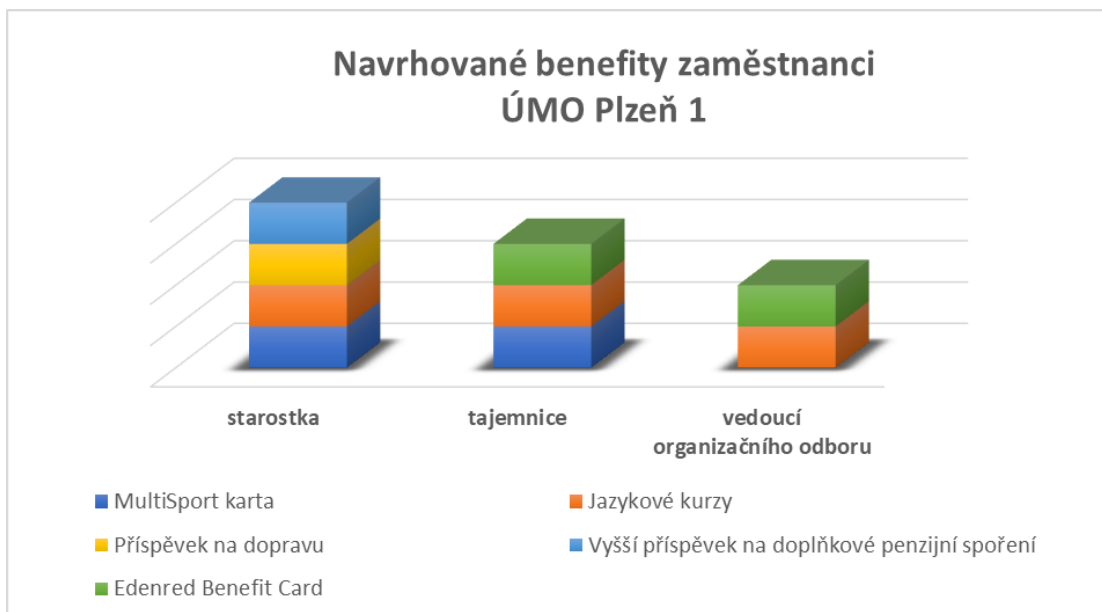
Ještě před samotným dotazováním byli zaměstnanci seznámeni s autorkou i s účelem interview. Autorka zvolila polostrukturovanou formu, kdy bylo možné předem připravené otázky v průběhu rozhovoru přeformulovat a požádat o případné doplnění. Veškeré odpovědi byly zaznamenány v elektronické podobě a následně vyhodnoceny.

Doporučené benefity – vyhodnocení odpovědí zaměstnanců ÚMO Plzeň 1

Na obrázku č. 5 jsou zobrazeny všechny zaměstnanecké benefity, které dotazovaní zaměstnanci uvedli v odpovědích na otázku:

„Jaké další zaměstnanecké benefity považujete za výhodné z hlediska motivace zaměstnanců a využití daného benefitu natolik, abyste je doporučili jako návrh pro jejich zavedení?“

Benefitem, doporučeným všemi zaměstnanci během osobních rozhovorů, je příspěvek na jazykové kurzy, konkrétně kurzy anglického jazyka.



Obrázek 5: Navrhované benefity zaměstnanci ÚMO Plzeň 1

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) na základě osobních rozhovorů se zaměstnanci ÚMO Plzeň 1 (osobní komunikace, 6. 3. 2023)

Navrhovanými benefity jsou: příspěvek na MultiSport kartu, příspěvek na dopravu do zaměstnání, Edenred Benefit Card, jazykové kurzy a vyšší příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Mezi nejčastěji zmíněné benefity během osobních rozhovorů patří jazykové kurzy (3/3), příspěvek na MultiSport kartu (2/3) a Edenred Benefit Card (2/3).

Příspěvek na kurzy anglického jazyka

Dle poskytnutých informací od výše zmíněných zaměstnanců je tento benefit velmi žádaným. Zaměstnanci by měli ovládat anglický jazyk na takové úrovni, aby v cizím jazyce dokázali komunikovat alespoň v psané komunikaci (e-mailem). Magistrát města Plzně jazykové kurzy v rámci systému odměňování zaměstnanců již nabízí.

Navrhovaným řešením je nepeněžní forma plnění pro všechny zaměstnance, kteří v rámci své pracovní agendy musí komunikovat anglicky, slovně nebo písemně. Veškeré podmínky poskytnutí benefitu musí být opět uvedeny v kolektivní smlouvě. Kurzy by probíhaly online nebo prezenční formou v rámci skupinové výuky zaměstnanců ve skupinách po 3-5 lidech.

Cena skupinového kurzu nabízeného jazykovou školou Eufkrat sídlící v Plzni činí 180 Kč za hodinu pro jednoho zaměstnance. Oproti tomu cena individuálního kurzu, kam

by zaměstnanec docházel po pracovní době dle svého uvážení činí 350 Kč za hodinu (Euftrat, 2023).

Benefit ve formě nepeněžního plnění je na straně zaměstnance příjmem osvobozeným od daně z příjmů a odvodů pojistného. Pro zaměstnavatele je tento benefit daňově uznatelným nákladem.

V případě individuálního kurzu, kdy by zaměstnavatel na základě sjednaných podmínek v kolektivní smlouvě poskytl zaměstnanci plnění peněžní formou, jednalo by se na straně zaměstnance o příjem podléhající zdanění i odvodům pojistného. Na straně zaměstnavatele se i v takovém případě jedná o daňově uznatelný náklad, který souvisí s rozvojem kvalifikace zaměstnance.

Zároveň by se kurzy uskutečnily v rámci pracovní doby zaměstnanců 1x týdně po dobu 60 minut a zaměstnanec by si svou pracovní nepřítomnost nemusel napracovat.

Tabulka 39: Příspěvek na jazykové kurzy

| řádek | popis | výpočet | varianta nepeněžní plnění | varianta peněžní plnění | měna |
|-------|--|----------------------------|---------------------------|-------------------------|------|
| 1 | měsíční plat – úředník (11. pl. třída, 5 let praxe) | | 28 070 | 28 070 | Kč |
| 2 | roční plat | | 336 840 | 336 840 | Kč |
| 3 | jazykový kurz - nepeněžní plnění | $(180 \times 4) \times 12$ | 8 640 | | Kč |
| 4 | jazykový kurz - peněžní plnění | $(180 \times 4) \times 12$ | | 8 640 | Kč |
| 5 | vyměřovací základ pojistného | | 336 840 | 345 480 | Kč |
| 6 | SP zaměstnanec | 6,5% | 21 895 | 22 456 | Kč |
| 7 | ZP zaměstnanec | 4,5% | 15 158 | 15 547 | Kč |
| 8 | SP zaměstnavatel | 24,8% | 83 536 | 85 679 | Kč |
| 9 | ZP zaměstnavatel | 9% | 30 316 | 31 093 | Kč |
| 10 | základ daně | řádek č. 5 | 336 840 | 345 480 | Kč |
| 11 | zaokrouhlení na 100 Kč dolů | | 336 800 | 345 400 | Kč |
| 12 | daň z příjmů (§ 16 ZDP) | 15% | 50 520 | 51 810 | Kč |
| 14 | sleva na dani (§ 35ba) | sleva na poplatníka | 30 840 | 30 840 | Kč |
| 15 | daň z příjmů po slevě | | 19 680 | 20 970 | Kč |
| 16 | k výplatě | | 280 108 | 286 507 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Tabulka 40: Příspěvek na jazykové kurzy - pohledem zaměstnance

| pohled zaměstnance | varianta nepeněžní plnění | varianta peněžní plnění |
|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| obdržel formou platu | 280 108 | 286 507 |
| obdržel jako zvýhodnění | 8 640 | - |
| zaměstnanec - celkem | 288 748 | 286 507 |
| rozdíl v čerpání benefitů | 2 240 | |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Tabulka 41: Příspěvek na jazykové kurzy - pohledem zaměstnavatele

| pohled zaměstnavatele | varianta nepeněžní plnění | varianta peněžní plnění |
|----------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| mzdové náklady včetně pojistného | 450 692 | 462 252 |
| benefit – jazykové kurzy | 8 640 | |
| náklady zaměstnavatele celkem | 463 632 | 462 252 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Pro zaměstnavatele je peněžní i nepeněžní plnění daňově uznatelným nákladem a snižuje daňovou povinnost. Z pohledu zaměstnance je výrazně výhodnější nepeněžní plnění, ze kterého neodvádí daň ani částka nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Příspěvky na MultiSport kartu

Cena MultiSport karty je 1 200 Kč za jeden kalendářní měsíc (Macurová, 2022). S MultiSport kartou může zaměstnanec každý den navštívit jedno z několika předem definovaných sportovišť, tj. fitness centra, tenisové kurty, bazény atd. Celkově se jedná o 2 500 různých relaxačních a sportovních míst po České republice a na Slovensku (MultiSport, 2023b).

Dle průzkumu mezi 62 fitness centry v ČR uvádí 29 % dotazovaných, že 16-30 % klientů využívá pro vstup právě MultiSport kartu (Benešová, 2019).

Zaměstnavatel by zaměstnanci přispíval v podobě nepeněžního plnění **800 Kč** měsíčně a zaměstnanci by se z výplaty strhával doplatek ve výši **400 Kč**.

Na straně zaměstnance se jedná o příspěvek, který nepodléhá zdanění a nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pro zaměstnavatele příspěvek na MultiSport kartu znamená nedaňový náklad, o který nemůže ponížít základ daně z příjmů právnických osob. Zároveň ale z příspěvku na kartu neodvádí zdravotní

a sociální pojištění, které činí 33,8 %. Dle MultiSport (2023a) znamená tato karta úsporu celkových nákladů zaměstnavatele oproti navýšení mzdy zaměstnanců (rozdíl mezi platbou 19% daně z příjmů z daňově neuznatelného nákladu a platbou pojistného za firmu, kde se jedná o daňově uznatelný náklad).

Zaměstnanec tedy měsíčně za kartu zaplatí **400 Kč**. Dle průzkumu cen několika větších fitness center v Plzni je průměrná cena měsíční permanentky **1 258 Kč**.

Tabulka 42: Průměrná cena měsíčního vstupu do fitness centra v Plzni

| Fitness centrum | Měsíční permanentka (Kč) |
|----------------------|--------------------------|
| Fitness Hulk | 1 390 |
| KWK Fit | 1 050 |
| Emotion fitness | 1 400 |
| Fit Life Doubravka | 1 190 |
| Průměrná cena | 1 258 |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle ceníků fitness center (2023)

Tabulka 43:Benefit - MultiSport karta

| řádek | popis | výpočet | benefit | měna |
|-------|--|---------------------|----------------|------|
| 1 | měsíční plat – úředník (11. platová třída, 5 let praxe) | | 28 070 | Kč |
| 2 | roční plat | | 336 840 | Kč |
| 3 | benefit - MultiSport karta | 800x12 | 9 600 | Kč |
| 4 | sračka ze mzdy zaměstnance | 400x12 | 4 800 | Kč |
| 5 | vyměřovací základ pojistného | | 336 840 | Kč |
| 6 | SP zaměstnanec | 6,5% | 21 895 | Kč |
| 7 | ZP zaměstnanec | 4,5% | 15 158 | Kč |
| 8 | SP zaměstnavatel | 24,8% | 83 536 | Kč |
| 9 | ZP zaměstnavatel | 9% | 30 316 | Kč |
| 10 | základ daně | řádek č. 5 | 336 840 | Kč |
| 11 | zaokrouhlení na 100 Kč dolů | | 336 800 | Kč |
| 12 | daň z příjmů (§ 16 ZDP) | 15% | 50 520 | Kč |
| 13 | sleva na dani (§ 35ba) | sleva na poplatníka | 30 840 | Kč |
| 14 | daň z příjmů po slevě | | 19 680 | Kč |
| 15 | k výplatě | | 275 308 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

Zaměstnavatel si o hodnotu 9 600 Kč nemůže snížit daňový náklad. Tato hodnota ale ani nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného, na rozdíl od navýšení platu zaměstnance. Zaměstnanec za rok zaplatí za MultiSport kartu 4 800 Kč. Pokud by

si zaměstnanec hradil v Plzni pravidelně měsíční permanentku, zaplatil by mnohem více – **15 096 Kč ročně**. MultiSport karta zároveň podporuje zdravý životní styl zaměstnanců.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Na úřadě MO Plzeň 1 dle paní Diany Matějčkové, vedoucí organizačního odboru, (osobní komunikace, 20. 3. 2023) aktuálně pracuje 79 zaměstnanců a z nich **24 (30,4 %)** **zaměstnanců** bydlí mimo Plzeň a dojíždí každý den do zaměstnání minimálně 10 km.

Průměrná cena benzínu v Plzeňském kraji je 37,50 Kč/l a cena nafty 35,80 Kč/l (Mbenzin, 2023). Průměrná spotřeba vozidel se výrazně liší, ale dle Svatoše (2019) za dopravu do zaměstnání **zaplatí zaměstnanci v průměru 1 027 Kč měsíčně**. V tabulce č. 44 jsou uvedeny údaje na základě komunikace se zaměstnancem ÚMO Plzeň 1 s trvalým bydlištěm v Losiné u Plzně. Příspěvek je doporučen ve stejné výši, jako v případě FN Plzeň – **800 Kč měsíčně**.

Tabulka 44: Náklady na dopravu zaměstnance ÚMO Plzeň 1

| pozice | úředník | jednotka |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|
| cesta na ÚMO Plzeň 1 a zpět do Losiné | 30 | km |
| spotřeba vozidla na 100 km | 6,5 | l |
| průměrná cena benzínu | 37,50 | Kč/l |
| náklady za jeden den | 73,13 | Kč |
| částka zaplacená za měsíc (22 dní) | 1 609 | Kč |
| částka zaplacená za rok | 19 305 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023) dle osobního rozhovoru se zaměstnancem ÚMO Plzeň 1 (osobní konzultace, 13.3. 2023)

Tabulka 45: Příspěvek na dopravu na ÚMO Plzeň 1

| řádek | popis | výpočet | varianta benefit | varianta prémie | měna |
|-------|------------------------------------|---------------------|------------------|-----------------|------|
| 1 | měsíční plat úředník | | 28 070 | 28 070 | Kč |
| 2 | roční plat | | 336 840 | 336 840 | Kč |
| 3 | roční prémie | | | 9 600 | Kč |
| 4 | roční benefit příspěvek na dopravu | 12x800 | 9 600 | | Kč |
| 5 | vyměřovací základ pojistného | | 346 440 | 346 440 | Kč |
| 6 | SP zaměstnanec | 6,5% | 22 519 | 22 519 | Kč |
| 7 | ZP zaměstnanec | 4,5% | 15 590 | 15 590 | Kč |
| 8 | SP zaměstnavatel | 24,8% | 85 917 | 85 917 | Kč |
| 9 | ZP zaměstnavatel | 9% | 31 180 | 31 180 | Kč |
| 10 | základ daně | řádek č. 5 | 346 440 | 346 440 | Kč |
| 11 | zaokrouhlení na 100 Kč dolů | | 346 400 | 346 400 | Kč |
| 12 | daň z příjmů (§ 16 ZDP) | 15% | 51 960 | 51 960 | Kč |
| 13 | sleva na dani (§ 35ba) | sleva na poplatníka | 30 840 | 30 840 | Kč |
| 14 | daň z příjmů po slevě | | 21 120 | 21 120 | Kč |
| 15 | k výplatě | | 287 212 | 287 212 | Kč |

Zdroj: vlastní zpracování autorkou (2023)

U zaměstnance a zaměstnavatele se jedná v obou případech o totožné příjmy i náklady. Jak příspěvek na dopravu, uvedený v kolektivní smlouvě, tak prémie, jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými náklady. U zaměstnance vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a podléhají zdanění.

Zaměstnanec obdrží čistý roční příjem ve formě benefitu nebo prémie ve výši 7 104 Kč. V případě zaměstnance, který za rok zaplatí na dopravě do zaměstnání 19 305 Kč dojde s příspěvkem o snížení jeho nákladů o **37 %**.

Výhodu lze u varianty měsíčního finančního příspěvku ve formě benefitu oproti jednorázové prémii spatřovat ve skutečnosti, že zaměstnanec obdrží pravidelnou výši účelně vynaloženého příspěvku každý měsíc. Nejedná se tedy o jednorázově vyplacenou částku, ale pravidelnou součást měsíčního mzdového ohodnocení.

Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo vymezení rozdílů v rámci daňových aspektů a odvodů pojistného v kontextu řízení nákladů na zaměstnance a odměňování zaměstnanců s důrazem na zaměstnanecké benefity a vyhodnocení výhodnosti různých forem odměňování – pohledem daně z příjmů a pojistného.

Diplomová práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. V první části byla zpracována literární rešerše zaměřená na teoretická východiska k problematice řízení nákladů na zaměstnance a odměňování zaměstnanců pohledem daně z příjmů a pojistného.

Následně byla realizována analýza možných zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v ČR pohledem zdanění a odvodů. Bylo zjištěno několik možných pohledů zaměstnavatele a zaměstnance na poskytování zaměstnaneckých benefitů v podobě např. stravování, příspěvků na rekreaci, příspěvků na doplňkové penzijní spoření.

Řešená problematika byla demonstrována na modelových příkladech s využitím informací od dvou subjektů – FN Plzeň a ÚMO Plzeň 1. Metodou komparace autorka potvrdila výhodnost poskytovaného benefitu oproti jednorázové prémii z hlediska daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele a osvobození od zdanění a odvodů na straně zaměstnance. Zároveň lze konstatovat, že čím vyšší plat zaměstnanec pobírá, tím nižší procentuální hodnotu z jeho ročního příjmu poskytovaný benefit tvoří. Zmíněné subjekty totiž nezohledňují ve výši poskytovaného benefitu pracovní pozici.

Zjištěné poznatky byly shrnuty s využitím metody syntézy. Autorka předložila subjektům doporučení pro zavedení dalších možných variant zaměstnaneckých benefitů na základě daňové výhodnosti. V případě ÚMO Plzeň 1 byly zohledněny informace zjištěné od zaměstnanců během osobních rozhovorů vedených autorkou. Doporučovanými benefity byly v případě FN Plzeň: sick days, Gastro Pass Card a příspěvek na dopravu zaměstnanců. ÚMO Plzeň 1 bylo doporučeno zavedení jazykových kurzů, MultiSport karty a také příspěvku na dopravu, stejně jako u druhého subjektu. Pro výpočty byly použity průměrné hodnoty z Českého statistického úřadu, aktuální ceníky a komunikace s příslušnými organizacemi, např. Sodexo benefity.

Závěrem lze konstatovat, že forma zaměstnaneckých benefitů je oproti navyšování mzdy zaměstnance výhodnější na obou stranách. Pro zaměstnance se ve většině případů jedná

o formu odměny, která nepodléhá zdanění a nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Na straně zaměstnavatele dochází k možnosti snížení daňové povinnosti. Výhodnost benefitu, který od daně z příjmů není osvobozen např. příspěvek na dopravu zaměstnanců, lze spatřovat v jiných skutečnostech, než jsou daňové úspory.

Seznam použitých zdrojů

Literární a internetové zdroje

Adamová, D. (2021). *6 benefitů, které skutečně lákají zaměstnance*. portal.pohoda. <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/6-benefitu-ktere-skutecne-lakaji-zamestnance/>

Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů* (10. vyd.). Grada Publishing.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy* (13. vyd.). Grada Publishing.

AZ-data (2018). *Průvodce zaměstnaneckými benefity*. <https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>

Bartůšková, Z. (2021). *Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní*. Průvodce podnikáním. <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani/>

Bartůšková, Z. (2022). *Příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnancům*. portal.pohoda. <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnavatele-na-dopravu-zamestnancum/>

Benešová, K. (2019). *Výsledky z průzkumu fitness center 2019*. Komora fitness. <https://komorafitness.cz/vysledky-pruzkumu-fitness-trhu-2019/>

Berglová, L. (2017). *Zaměstnanecké benefity a daně*. gtnews. <https://www.gtnews.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>

Bika, N. (2023). *Employee benefits: A guide of common and best benefits*. Resources.wrokable. <https://resources.workable.com/tutorial/employee-benefits-guide>

Bognárová, V. (2023). *Vnitřní předpis zaměstnavatele o sociálním fondu a zásadách jeho používání*. Verlag Dashöfer.

Brůha, D., Šenk, Z., Leštinská, V., Kalvoda, A., Liškutín, T., Čornejová, H., Pelech, P., Bukovian, P., Valenta, J., Roučková, D., & Schmied, Z. (2020). *Abeceda personalisty*. Anag.

Brychta, I. (2022a). *Zaměstnanecké benefity z pohledu daní – 1. část*. Verlag Dashöfer.

Brychta, I. (2022b). *Zaměstnanecké benefity z pohledu daní – 2. část*. Verlag Dashöfer.

Businessinfo (2020). *Nejčastěji poskytované benefity*. <https://www.businessinfo.cz/clanky/petina-firem-chystala-vyssi-rozpocet-na-zamestnanecke-benefity-nejpouzivanejsi-jsou-stravenky/>

Cambridge.org. (2023). *Dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/win-win>

Český statistický úřad (2021a). *Zaměstnanost a nezaměstnanost v Plzeňském kraji v roce 2021*. Dostupné 29.3.2023 z <https://www.czso.cz/csu/xp/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-ve-2-ctvrtleti-2021>

Český statistický úřad (2021b). *Obyvatelstvo*. Dostupné 29.3.2023 z <https://www.czso.cz/csu/xp/obyvatelstvo-xp>

- Daně a účetnictví (2023). *Zaměstnanecké benefity*. DU. <https://www.du.cz/33/zamestnanecke-benefity-z-pohledu-dani-i-cast-uniqueidgOkE4NvrWuM4NunpCzXdK0MMrCjV77Ile3Gmot8ntfU/>
- Delmar, K. (2017). *Pracovněprávní benefity – možnosti a rizika pohledem právničky*. Fbadvokati. <https://www.fbadvokati.cz/cs/clanky/495-pracovnepravni-benefity-moznosti-a-rizika-pohledem-pravnicky>
- Doležalová, M. (2022). *Lze zahrnout jazykové kurzy hrazené zaměstnavatelem do daňově uznatelných nákladů?* Money. <https://money.cz/novinky-a-tipy/dane/lze-zahrnout-jazykove-kurzy-hrazene-za-zamestnance-do-danove-uznatelnych-nakladu/>
- Drbohlavová, T. (2022). *Motivace zaměstnanců pro lepší výsledky celé společnosti. Rekvalifikační kurzy*. <https://rekvalifikacnikurzy.cz/clanky/motivace-zamestnancu>
- Dutta, S. (2023). *Employee Motivation – Comprehensive Guide*. <https://blog.vantagecircle.com/employee-motivation/>
- Edenred (2023). *Stravenka roku 2023*. <https://www.edenred.cz/clanky/stravenka-roku-2023>
- Eger, L., & Egerová, D. (2014). *Základy metodologie výzkumu*. Západočeská univerzita v Plzni.
- Emotionfitness (2023). *Ceník*. Dostupné 29.3.2023 z <https://www.emotionfitness.cz/cenik>
- Eufkrat (2023). *Ceník kurzů*. Dostupné 30.3.2023 z <https://www.eufkrat.cz/jazykove-kurzy/vyuka-online/cenik-a-lekce-zdarma/>
- Fitlifedoubravka (2023). *Ceník*. Dostupné 29.2.2023 z <https://www.fitlifedoubravka.cz/cs/cenik>
- Fitness Hulk (2023). *Ceník*. Dostupné 29.3.2023 z <https://maxfitness.cz/cenik/>
- FN Plzeň (2023). *V letošním roce FN Plzeň plánuje významné investice*. <https://www.fnplzen.cz/cs/node/14324>
- Galerie zdravotnictví (2021). *Výpočet platového tarifu ve zdravotnictví přehledně*. <https://www.galeriezdravotnictvi.cz/post/postup-pri-vypoctu-platoveho-tarifu-ve-zdravotnictvi>
- Grantex (2023). *Stravenky a stravenkový paušál pro rok 2023*. Dostupné 4.4. 2023 z <https://www.grantex.cz/blog/stravenky-a-stravenkovy-pausal-pro-rok-2023>
- Havelková, E. (2021). *Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko*. Money. <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>
- Herzberg, F. W., Mausner, B., & Snyderman, B. (1957): *The Motivation to Work*. New York Wiley.
- Heřmánek, J. (2023). *Jak funguje stravenkový paušál*. Rexter. https://www.rexter.cz/rubriky/finance/jak-funguje-stravenkovy-pausal-a-kdy-se-vyplati-kalkulacka_922.html
- Hlušička, M. (2013). *Vedení a vztahy ve firmě*. Firemní sociolog. <https://www.firemni-sociolog.cz/cz/uzitecne-informace/clanky/142-motivace-zamestnancu>

- Hružová, K. (2023). *Minimální a průměrná mzda*. Accace. <https://accace.cz/minimalni-prumerna-a-zarucena-mzda/>
- Hubáčková, R. (2020). *Odměňování a benefity, které zaměstnance skutečně motivují*. Kurzy. <https://www.kurzy.cz/zpravy/549600-odmenovani-a-benefity-ktete-zamestnance-skutecne-motivuji/>
- Chambre (2023). *Členské aktuality*. <https://www.chambre.cz/cs/aktuality/n/news/vlada-cr-vydala-vyhlasku-ktetrou-se-zvysuje-limit-pro-danove-uznatelny-prispevek-na-stravovani-opti.html>
- Janeček, M. (2015). *Pokyn GFR – D 22*. Finanční správa. https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf
- Janišová, D., & Křivánek, M. (2013). *Velká kniha o řízení firmy. Praktické postupy pro úspěšný rozvoj organizace*. Grada Publishing.
- Janotová, M. (2021). *Pracovněprávní úprava sick days*. Verlag Dashöfer.
- Kim, S. (2022). *A Surprising History of Employee Benefits*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-engagement/surprising-history-of-employee-benefits>
- KleFer. (2023). *Velký přehled zaměstnaneckých benefitů pro 2023*. <https://ucetnictvi-klefer.cz/velky-prehled-zamestnanecke-benefity-2023/>
- Kobeš, P. (2022). *Penzijní připojištění si lze odečíst od základu daně. Jak na to? Yespojištění*. <https://www.yespojisteni.cz/2022/12/penzijni-pripojisteni/>
- Kočí, R. (2021). *Rozdíl mezi platem a mzdou*. Rozumíme penězům. <https://www.rozumimepenezum.cz/jaky-je-rozdil-mezi-platem-a-mzdou/>
- Koubek, J. (2006). *Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky* (3. vyd.). Management Press.
- Krbečková, M., & Plesníková, J. (2020) *FKSP: Sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Anag.
- Kučerová, D. (2019). *Soukromé hovory ze služebního telefonu se mohou vymstít*. Podnikatel. <https://www.podnikatel.cz/clanky/soukrome-hovory-ze-sluzebniho-telefonu-se-mohou-vymstit/>
- Kučerová, D. (2020). *Rekreace se kvůli pandemii neuskutečnila. Co s příspěvkem od zaměstnavatele? Podnikatel*. <https://www.podnikatel.cz/clanky/rekreace-se-neuskutecnila-co-s-prispevkem-od-zamestnavatele/>
- Kučerová, D. (2022). *Zajištění či proplacení nákladů na dopravu zaměstnanců z a do práce*. Podnikatel. <https://www.podnikatel.cz/clanky/zajisteni-ci-proplaceni-nakladu-na-dopravu-z-a-do-prace/>
- KWKfit. (2023). *Ceník*. Dostupné 29.3.2023 z <https://kwkfit.cz/cenik/>
- Liškutín, T., & Opletalová, K. (2021). *Home office – benefit, nebo budoucí pracovní norma? Verlag Dashöfer*.
- Macurová, A. (2022). *Jak funguje MultiSport karta*. Komparito. <https://komparito.cz/blog/multisport-karta/>
- Macháček, I. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně*. (5. vyd.). Wolters Kluwer.

- Macháček, I. (2021). *Blíže k některým zaměstnaneckým benefitům*. Daně pro lidi. <https://www.daneprolidi.cz/aktualita/blize-k-nekterym-zamestnaneckym-benefitum-a-jejich-danovemu-reseni-ak.htm>
- Macháček, I. (2022a). *Stravenkový paušál a stravenky – daňové limity 2022*. Dauc. <https://www.dauc.cz/clanky/10135/stravenkovy-pausal-a-stravenky-danove-limity-2022>
- Macháček, I. (2022b). *Zaměstnanecké benefity a jejich význam v současnosti*. Verlag Dashöfer.
- Macháček, I. (2022c). *Zdravotní zaměstnanecké benefity a jejich daňové řešení*. Aspi. <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/299646/1/2>
- Macháček, I. (2023). *Minimální a průměrná mzda v ZDP 2023*. Daně pro lidi. <https://www.daneprolidi.cz/aktualita/minimalni-a-prumerna-mzda-v-zdp-2023-ak.htm>
- Machala, O. (2023). *Sociální fond a jeho využití ze strany zaměstnavatele*. Aspi. <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/279362/1/2>
- Malimánková, L. (2016). *Vlastní stravovací zařízení*. Gtnews. <https://www.gtnews.cz/publikace/vlastni-stravovaci-zarizeni-a-prispevek-na-stravovani-zajistene-subdodatelsky/>
- Marková, H. (2022). *Daňové zákony – úplná znění platná k 1.1.2022*. Grada Publishing.
- Marková, H. (2023). *Daňové zákony – úplná znění platná k 1.1.2023*. Grada Publishing.
- Mbenzin (2023). *Aktuální cena benzínu a nafty*. Dostupné 5.4.2023 z <https://www.mbenzin.cz/>
- Mečířová, L. (2018). *Nechte si dovolenou proplatit od zaměstnavatele*. Finance. <https://www.finance.cz/513412-prispevek-na-dovolenou/>
- Mečířová, L. (2020). *Kdy při horku v práci stačí pitná voda a kdy už musí být ochranné nápoje?* Finance. <https://www.finance.cz/524383-ochranne-napojje-na-pracovisti/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023). *Sociální pojištění 2023*. <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>
- Moneta (2023). *Výpočet čisté mzdy*. <https://www.moneta.cz/kalkulacky/kalkulacka-vypocet-ciste-mzdy>
- Morávek, D. (2019). *Nezapomeňte, že při vysokých teplotách mají zaměstnanci nárok na ochranné nápoje*. Podnikatel. <https://www.podnikatel.cz/clanky/nezapomente-ze-pri-vysokych-teplotach-maji-zamestnanci-narok-na-ochranne-napojje/>
- Morávek, Z. (2021). *Zaměstnanecké benefity z pohledu zdanění*. Fulsoft. <https://www.fulsoft.cz/33/zamestnanecke-benefity-z-pohledu-zdaneni-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EhdXyoq0csj-hvurBkW2vxBPpA5B5rrwHw/>
- Moraviatel (2017). *Penzijní připojištění s příspěvkem zaměstnavatele*. <https://moraviatel.cz/zamestnanecke-programy/penzijni-pripojisteni-s-prispevkem-zamestnavatele/>
- MultiSport (2023a). *Jaké je daňové hledisko karty MultiSport*. <https://multisport.cz/naco-se-nas-casto-ptate/pro-zamestnavatele/>
- MultiSport (2023b). *Pro zaměstnance*. z <https://multisport.cz/pro-zamestnance/>

- Novák, P. (2019). *Sick days a daňová uznatelnost*. Verlag Dashöfer. https://www.du.cz/33/sick-days-a-danova-uznatelnost-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ese1IEiNjoMQmBwczg8QrXT9biUsJ2z3_A/
- Pelc, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Linde.
- Peterková, Z. (2023). *Stravenky a stravenkový paušál 2023*. Grantex. <https://www.grantex.cz/blog/stravenky-a-stravenkovy-pausal-pro-rok-2023>
- Pfeilerová, J. (2017). *Parkovné jako zaměstnanecký benefit*. Verlag Dashöfer.
- Pfeilerová, J. (2022). *Používání motorových vozidel zaměstnavatele zaměstnanci*. Verlag Dashöfer.
- Pfeilerová, J. (2022). *Využití služebního telefonu k soukromým účelům z pohledu daňového*. Verlag Dashöfer
- Platová tabulka – státní zaměstnanci. (2023). *Platové tabulky úředníků ve státní správě*. Kurzy. <https://www.kurzy.cz/platy/platova-tabulka-statni-zamestnanci-urednici/>
- Platové tabulky lékařů (2023). *Platové tabulky lékařů a zubařů v roce 2023*. kurzy. <https://www.kurzy.cz/platy/platove-tabulky-lekaru/>
- Platové tabulky zdravotníků (2023). *Platové tabulky zdravotníků v roce 2023*. Dostupné <https://www.kurzy.cz/platy/platove-tabulky-zdravotniku/>
- Preuss, O. (2021). *Hrubá vs. čistá mzda*. Dostupný advokát. <https://dostupnyadvokat.cz/blog/hruba-cista-mzda>
- Procházka, J. (2022). *Zaručená mzda 2023 naroste jen u některých profesí*. Businessinfo. <https://www.businessinfo.cz/clanky/zarucena-mzda-pro-rok-2023-naroste-jen-u-nekterych-profesi/>
- Příb, J. (2023). *Pojistné na zdravotní pojištění u zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Verlag Dashöfer.
- Rychtaříková, Y. (2008). *Kritikou a pochvalou k vyšší motivaci zaměstnanců*. Grada Publishing.
- Sinecký, F. (2015). *Příspěvek zaměstnancům na dovolenou či rekreaci*. portal.pohoda. <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnancum-na-dovolenou-ci-rekreaci/>
- Sodexo Benefity (2023). *Poplatek za Gastro Pass Card*. Sodexo. <https://www.sodexo.cz/>
- Sodexo Pass (2019). *Všeobecné obchodní podmínky*. <file:///C:/Users/Dell/Desktop/vseobecne-obchodni-podminky-platne-od-8-2-2019.pdf>
- Solitea (2022). *Penzijní připojištění v roce 2023*. Money. <https://money.cz/novinky-a-tipy/dane/penzijni-pripojisteni-roce-2020-dosahnete-statni-prispevek-slevu-dani/>
- Svatoš, P. (2019). *Kolik dle průzkumu utratí Češi za dojíždění do práce*. Fdrive. <https://fdrive.cz/clanky/kolik-dle-pruzkumu-utrati-cesi-za-dojizdeni-do-prace-3649>
- Šinkýř, M. (2016). *Personalistika pro manažery a personalisty*. (2. vyd.). Grada Publishing.
- Tomeš, M. (2022). *Zaměstnanecké benefity a daně. Co je dobré vědět?* e15 finexpert. <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/zamestnanecke-benefity-a-dane-co-je-dobre-vedet-1395525>

Truhlářová, M. (2023). *Jak na zaokrouhlování v daních?* portal.pohoda. <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ostatni-dane/jak-na-zaokrouhlovani-v-danich/>

Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků*. Grada Publishing.

Walker, E. (2022). *What are employee benefits?* People keeper. <https://www.peoplekeep.com/blog/what-are-employee-benefits>

Zákony – centrum. (2023). *Vybrané předpisy sbírky zákonů ČR*. <http://zakony.centrum.cz/seznam/>

Zákony pro lidi. (2023). *Nariadení vlády č. 318/2017 Sb*. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-318>

Ženíšková, M. (2023). Změny od 1. ledna 2023 v návaznosti na průměrnou mzdu v nemocenském pojištění, pojistném na sociální zabezpečení a ve výši redukčních hranic pro náhradu mzdy. *Mzdová účetní 28* (12), 3-6. Anag.

Zákony, nařízení vlády, interní dokumenty zvolených subjektů

Kolektivní smlouva FN Plzeň (2022). Interní dokument FN Plzeň se sídlem v Plzni.

Kolektivní smlouva ÚMO Plzeň 1 (2022). Interní dokument ÚMO Plzeň 1 se sídlem v Plzni.

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Vyhláška č. 467/2022

Zákon č. 260/1993 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů

Zásady FKSP FN (2022). Interní dokument FN Plzeň se sídlem v Plzni.

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1: Výpočet čisté mzdy | 11 |
| Tabulka 2: Minimální mzda v letech 2022 a 2023 | 11 |
| Tabulka 3: Zaručená mzda v letech 2022 a 2023 | 12 |
| Tabulka 4: Průměrná mzda v letech 2022 a 2023 | 13 |
| Tabulka 5: Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů | 18 |
| Tabulka 6: Zákoník práce a daňové benefity | 18 |
| Tabulka 7: Zákon o daních z příjmů a zaměstnanecké benefity | 19 |
| Tabulka 8: Benefity dle daňové a uznatelnosti | 22 |
| Tabulka 9: Stravování z pohledu zaměstnavatele - daňové dopady | 30 |
| Tabulka 10: Stravování z pohledu zaměstnance - daňové dopady | 30 |
| Tabulka 11: Poskytování nápojů na pracovišti - daňové dopady z pohledu zaměstnavatele | 32 |
| Tabulka 12: Poskytování nápojů na pracovišti - daňové dopady z pohledu zaměstnance | 32 |
| Tabulka 13: Vzdělávání zaměstnanců - daňové dopady z pohledu zaměstnavatele..... | 34 |
| Tabulka 14: Vzdělávání zaměstnanců - daňové dopady z pohledu zaměstnance..... | 34 |
| Tabulka 15: Příspěvky na rekreaci z pohledu zaměstnavatele - daňové dopady | 38 |
| Tabulka 16: Příspěvky na rekreaci z pohledu zaměstnance - daňové dopady | 38 |
| Tabulka 17: Platová tabulka zdravotníků v roce 2023 | 50 |
| Tabulka 18: Platová tabulka lékařů v roce 2023..... | 50 |
| Tabulka 19: Výhodnost zaměstnaneckého benefitu | 51 |
| Tabulka 20: Výhodnost benefitu pohledem zaměstnance | 52 |
| Tabulka 21: Výhodnost benefitu pohledem zaměstnavatele – daňový náklad | 52 |
| Tabulka 22: Výhodnost zaměstnaneckého benefitu | 53 |
| Tabulka 23: Výhodnost benefitu pohledem zaměstnance | 53 |

| | |
|--|----|
| Tabulka 24: Výhodnost benefitu pohledem zaměstnavatele - nedaňový náklad..... | 53 |
| Tabulka 25: Čerpání příspěvku na doplňkové penzijní spoření a příspěvku na rekreaci | 54 |
| Tabulka 26: Čerpání příspěvku na doplňkové penzijní spoření a příspěvku na rekreaci z pohledu zaměstnance | 55 |
| Tabulka 27: Čerpání příspěvku na doplňkové penzijní spoření a příspěvku na rekreaci z pohledu zaměstnavatele | 55 |
| Tabulka 28: Platová tabulka zaměstnanců ve veřejné správě..... | 56 |
| Tabulka 29: Vypovězení doplňkového penzijního spoření | 56 |
| Tabulka 30: Příspěvek na ošatné | 57 |
| Tabulka 31: Platy zaměstnanců zmíněných subjektů | 59 |
| Tabulka 32: Příspěvek na dopravu do zaměstnání..... | 63 |
| Tabulka 33: Příspěvek na dopravu - pohled zaměstnavatele | 63 |
| Tabulka 34: Varianty příspěvků na stravování – směna 8 hodin..... | 64 |
| Tabulka 35: Varianty příspěvků na stravování - směna 12 hodin | 65 |
| Tabulka 36: Komparace dotovaného stravování a příspěvků ve formě Gastro Pass Card | 66 |
| Tabulka 37: Komparace příspěvků na stravování z pohledu zaměstnance..... | 67 |
| Tabulka 38: Komparace příspěvků na stravování z pohledu zaměstnavatele..... | 67 |
| Tabulka 39: Příspěvek na jazykové kurzy | 70 |
| Tabulka 40: Příspěvek na jazykové kurzy - pohledem zaměstnance..... | 71 |
| Tabulka 41: Příspěvek na jazykové kurzy - pohledem zaměstnavatele..... | 71 |
| Tabulka 42: Průměrná cena měsíčního vstupu do fitness centra v Plzni..... | 72 |
| Tabulka 43:Benefit - MultiSport karta..... | 72 |
| Tabulka 44: Náklady na dopravu zaměstnance ÚMO Plzeň 1 | 73 |
| Tabulka 45: Příspěvek na dopravu na ÚMO Plzeň 1..... | 74 |

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Nejčastěji poskytované benefity v ČR v roce 2019 | 26 |
| Obrázek 2: Příspěvek na rekreaci - % z platu | 60 |
| Obrázek 3: Příspěvek na doplňkové penzijní spoření - % z platu | 60 |
| Obrázek 4: Komparace poskytovaných benefitů FN Plzeň a ÚMO Plzeň 1 | 61 |
| Obrázek 5: Navrhované benefity zaměstnanci ÚMO Plzeň 1 | 69 |

Seznam použitých zkratek

| | |
|-------|--|
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| DFO | Daň z příjmů fyzických osob |
| DPO | Daň z příjmů právnických osob |
| FKSP | Fond kulturních a sociálních potřeb |
| FN | Fakultní nemocnice |
| GFŘ | Generální finanční ředitelství |
| MMP | Magistrát města Plzně |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| NVMMz | Nařízení vlády č. 567/2006 Sv., o minimální mzdě |
| SP | Sociální pojištění |
| ÚMO | Úřad městského obvodu |
| ZDP | Zákon o daních z příjmů |
| ZO OS | Základní organizace odborového svazu |
| ZP | Zákoník práce |

Abstrakt

Bubeníčková, T. (2023). *Řízení nákladů na zaměstnance a odměňování zaměstnanců pohledem daně z příjmů a pojistného* [Diplomová práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: pojistné, daň z příjmů fyzických osob, benefity, zaměstnanci, zaměstnavatelé, komparace, doporučení, daňově uznatelné náklady

Diplomová práce je zaměřena na daňové aspekty v kontextu řízení nákladů na zaměstnance a různých forem odměňování – pohledem daně z příjmů a pojistného, přičemž důraz je kladen na zaměstnanecké benefity. V teoretické části je zpracována literární rešerše. Následně je provedena analýza možností poskytování zaměstnaneckých benefitů v ČR. Na modelových příkladech jsou demonstrovány výhody těchto zaměstnaneckých benefitů z pohledu zdanění a pojistného na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Pro modelové příklady jsou volena data získaná od konkrétních subjektů z praxe – FN Plzeň a ÚMO Plzeň 1. V závěru praktické části jsou stanovena doporučení na základě daňové výhodnosti potvrzené výpočty realizovanými autorkou a osobních rozhovorů se zaměstnanci v případě ÚMO Plzeň 1.

Abstract

Bubeníčková, T. (2023). *Management of employee costs and remunerations from the point of view of income tax and insurance* [Master's Thesis, University of West Bohemia].

Key words: insurance premiums, personal income tax, benefits, employees, employers, comparison, recommendations, tax deductible costs

This master's thesis focuses on the tax aspects in the context of management of employee costs and various forms of remunerations – from the perspective of income tax and insurance premiums, with an emphasis on employee benefits. In the theoretical part a literature search is processed. Subsequently, an analysis of the possibilities of providing employee benefits in the Czech Republic is carried out. Example models are used to demonstrate the advantages of these employee benefits from the perspective of taxation and insurance premiums on both the employer's and the employee's side. The data for the example models were obtained from the following organizations – the University Hospital of Pilsen and the Municipal Authority of Pilsen 1 District are chosen. At the end of the practical part, recommendations are set out on the basis of tax benefits confirmed by the calculations carried out by the author and personal interviews with the employees of the Municipal Authority of Pilsen 1 District.