

Analýza zaměstnaneckých benefitů

Karolína Mališová

Bakalářská práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

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

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Karolína Mališová
Osobní číslo: M20254
Studijní program: B0411P050002 Účetnictví a daně
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě literární rešerše zpracujte teoretické poznatky týkající se zaměstnaneckých benefitů.

II. Praktická část

- Představte vybranou společnost a analyzujte dostupná data týkající se zaměstnaneckých benefitů.
- Proveďte dotazníkové šetření spokojenosti mezi zaměstnanci vybrané společnosti.
- Na základě dotazního šetření doporučte návrh optimalizace zaměstnaneckých benefitů.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- ALVARADO, Mery et al. *European Tax Handbook 2020*. 31st. ed. Amsterdam: IBDF, 2020, 1293 s. ISBN 978-90-8722-601-5.
BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021, 136 s. ISBN 978-80-7554-342-4.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.
MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2022: úplná znění platná k 1. 1. 2022*. 33. vydání. Praha: Grada Publishing, 2022, 296 s. ISBN 978-80-271-3551-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Kolářová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

Ing. Milana Otrusínová, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

**PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Karolína Mališová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářské práce se zabývá analýzou systému zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Cílem práce je zjistit jaké jsou daňové dopady poskytovaných výhod, zhodnotit spokojenost zaměstnanců s těmito výhodami a zda zaměstnanci mají zájem o poskytnutí nového benefitu. Práce se skládá ze dvou částí teoretické a praktické. V teoretické části je popsán systém odměňování, obecně vymezeny zaměstnanecké výhody a jejich daňové hledisko, jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele. Praktická část se zabývá vybranou společností a benefity, které nabízí. Na základě cílů této práce bylo provedeno dotazníkové šetření, podle jehož výsledků byla navržena doporučení vedoucí ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců dané společnosti, včetně finančních dopadů těchto doporučení na mzdy zaměstnanců a náklady zaměstnavatele.

Klíčová slova: benefity, daňové aspekty, odměňování, zaměstnanecké výhody

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with analysis of the employee benefits system in a selected company. The aim of the thesis is to determine the tax implications of the provided benefits, evaluate employee satisfaction with these benefits, and whether employees are interested in receiving a new benefit. The thesis consists of two parts, theoretical and practical. The theoretical part describes the reward system, defines employee benefits in general, and their tax aspects from both the employee's and employer's perspective. The practical part deals with the selected company and the benefits it offers. Based on the objectives of this thesis, a questionnaire survey was conducted, and recommendations were made based on its results, leading to increased employee satisfaction in the company, including financial impacts of these recommendations on employee salaries and employer costs.

Keywords: benefits, tax aspects, remuneration, employee benefits

Tímto velice děkuji vedoucí mé bakalářské práce, paní Mgr. Evě Kolářové, Ph. D., za její ochotu, odborné rady a neocenitelnou pomoc, kterou mi poskytla při psaní této práce. Také bych ráda poděkovala vybrané společnosti za spolupráci a poskytnutí všech potřebných informací. Poděkování patří i zaměstnancům Hotelu Bartoš, s. r. o. kteří mi věnovali svůj čas a ochotně se zapojili do dotazníkového šetření.

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	11
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	13
1.1 ODMĚŇOVÁNÍ	13
1.1.1 Mzda, plat, odměna	13
1.1.2 Peněžní odměny	13
1.1.3 Nepeněžní odměny	14
1.2 MZDOVÉ FORMY.....	14
1.2.1 Časová mzda	14
1.2.2 Úkolová mzda	15
1.2.3 Provize.....	16
1.2.4 Prémie	16
1.2.5 Osobní ohodnocení.....	16
1.2.6 Podíl na výsledcích hospodaření.....	16
1.3 VÝPOČET MZDY.....	17
1.3.1 Výpočet čisté mzdy	17
1.3.2 Účtování mzdy zaměstnance.....	18
2 OBECNÁ VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	19
2.1 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	19
2.2 ZPŮSOB POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	19
2.3 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	20
2.3.1 Zákoník práce.....	20
2.3.2 Zákon o daních z příjmu	20
2.3.3 Pojistné zákony	21
2.4 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	21
2.4.1 Hledisko způsobu poskytování benefitů	21
2.4.2 Hledisko daňové výhodnosti	22
2.4.3 Hledisko podle cílové skupiny	24
2.4.4 Hledisko typu zaměstnaneckých výhod	24
2.5 NEJOBLÍBĚNĚJŠÍ BENEFITY V ČESKÉ REPUBLICE	25
3 ÚČETNÍ A DAŇOVÉ HLEDISKO VYBRANÝCH BENEFITŮ	26
3.1 PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ.....	26
3.1.1 Daňové řešení na straně zaměstnance	26
3.1.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele	27
3.1.3 Účetní řešení.....	27
3.2 VLASTNÍ STRAVOVACÍ ZAŘÍZENÍ	27
3.2.1 Daňové řešení na straně zaměstnance	28

3.2.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele	28
3.2.3	Účetní řešení.....	29
3.3	STRAVENKY A STRAVENKOVÝ PAUŠÁL.....	29
3.3.1	Daňové řešení na straně zaměstnance	29
3.3.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele	30
3.3.3	Přehled stravenek a stravenkového paušálu pro rok 2023	31
3.3.4	Účetní řešení.....	31
3.4	POSKYTNUTÍ SLEVY Z CENY PŘI PRODEJI ZAMĚSTNANCŮM	31
3.4.1	Daňové řešení na straně zaměstnance	32
3.4.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele	32
3.4.3	Účetní řešení.....	32
3.5	CAFETERIE	33
3.5.1	Daňové řešení na straně zaměstnance	33
3.5.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele	34
3.5.3	Účetní řešení.....	34
3.6	25 DNÍ DOVOLENÉ	35
3.6.1	Daňové řešení na straně zaměstnance	35
3.6.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele	35
	PRAKTICKÁ ČÁST	36
4	HOTEL BARTOŠ	37
4.1	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....	37
4.2	ZAMĚSTNANCI.....	38
4.3	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	38
4.4	POSKYTOVANÉ BENEFITY	39
4.4.1	Stravování za zvýhodněnou cenu.....	39
4.4.2	Sleva na wellness	40
4.4.3	Zajištění oděvu	41
4.4.4	Vzdělávací kurzy	42
5	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	44
5.1	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	44
5.1.1	Pohlaví.....	44
5.1.2	Věk	45
5.1.3	Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?.....	46
5.1.4	Jak dlouho jste zaměstnání v podniku?.....	47
5.1.5	Na jaký pracovní poměr jste zaměstnán/a?	48
5.1.6	V jakém úseku hotelu pracujete?	49
5.1.7	Jste s nabídkou benefitů spokojen/á?	50
5.1.8	Které ze zaměstnaneckých výhod využíváte?	51
5.1.9	Chybí Vám v nabídce benefitů výhoda, kterou byste rád/a využila?.....	51
5.1.10	Pokud Vaše odpověď na předchozí otázku byla „Ano“, uveďte jaká.....	52
5.1.11	O jaké nový benefit byste měl/a zájem?	53
5.1.12	Měl/a byste o uvedený benefit zájem?	54

5.1.13	Preferujete fixní nebo flexibilní způsob poskytování benefitů?	55
5.1.14	Co upřednostňujete?	56
5.1.15	Jsou Vám vypláceny příplatky?	57
5.2	SHRNUTÍ.....	57
6	DOPORUČENÍ A NÁVRH	59
6.1	STÁVAJÍCÍ SYSTÉM BENEFITŮ	59
6.2	NÁVRH K ZAVEDENÍ NOVÝCH BENEFITŮ	60
6.2.1	Cafeteria systém	60
6.2.2	25 dní dovolené	62
6.2.3	Shrnutí	64
	ZÁVĚR	65
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	66
	SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	68
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	70
	SEZNAM OBRÁZKŮ	71
	SEZNAM TABULEK.....	72
	SEZNAM PŘÍLOH.....	73

ÚVOD

Zaměstnanecké benefity se stávají stále důležitější součástí moderního prostředí. Využívají se jako nástroj ke zlepšení produktivity, spokojenosti a udržení kvalitních zaměstnanců. Pro společnosti se stává klíčové, jakým způsobem a jaké benefity nabízet svým zaměstnancům, aby byly efektivní, žádoucí a zároveň aby byly výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Cílem této bakalářské práce je provést analýzu zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti a určit, jakým způsobem ovlivňují mzdy zaměstnanců a zároveň jaký mají efekt na výsledek hospodaření vybrané společnosti. Součástí analýzy je také provedení dotazníkového šetření, které má za cíl zjistit spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity a také zjistit jaký nový benefit by zaměstnanci uvítali. Výsledky tohoto dotazníku povedou k návrhu optimalizace zaměstnaneckých výhod.

Teoretická část této práce zkoumá na základě literární rešerše odměňování zaměstnanců, tedy formy poskytování odměn za provedenou práci, výpočet mzdy a podobně. Dále se zabývá vymezením zaměstnaneckých benefitů, popisuje jejich legislativní úpravu, členění dle různých kritérií a v neposlední řadě vyobrazuje nejoblíbenější benefity v České republice. Poslední kapitola teoretické části se zabývá vybranými zaměstnaneckými výhodami, které byly vybrány na základě dotazníkového šetření a benefity poskytovaných ve vybrané společnosti. Tato kapitola především popisuje daňové a účetní hlediska vybraných benefitů a znázorňuje na příkladech jejich možné účtování.

Praktická část začíná představením společnosti, její historií, organizační strukturou a předmětem podnikání. Důležitou součástí této kapitoly je analýza benefitů poskytovaných představenou společností. Analýza se zaměřuje na zdanění poskytovaných výhod. Dále se praktická část zabývá dotazníkovým šetřením spokojenosti mezi zaměstnanci vybrané společnosti. Z výsledků dotazníkového šetření a provedené analýzy vybraných benefitů je vytvořeno doporučení pro společnost. Toto doporučení se týká poskytovaných benefitů vybranou společností, konkrétně se zabývá jejich využitím zaměstnanci a poukazuje na to, zda by měla společnost některou z výhod vyřadit z důvodu nezájmu nebo je ponechat všechny. Dále se tato kapitola zabývá výsledky dotazníkového šetření, na základě, kterých bylo navrženo, jaké nové benefity má společnost zajistit pro větší spokojenost zaměstnanců.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je analýza systému zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti a jejich daňový dopad jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Součástí práce je realizace dotazníkového šetření, které se zaměřuje na zájem zaměstnanců o nabízené výhody a jejich názor na potencionální rozšíření nabídky těchto výhod. Na závěr je poskytnuto doporučení na optimalizaci zaměstnaneckých benefitů, které vychází z provedené analýzy a dotazníkového šetření.

Pro tvorbu teoretické části byla vytvořena literární rešerše, která zahrnuje studium knižních zdrojů. Také byly začleněny i relevantní internetové zdroje, které přispěly k rozšíření a hlubšímu porozumění problematice zaměstnaneckých výhod. Celkově byla teoretická část vytvořena tak, aby poskytla ucelený pohled na danou problematiku.

V rámci praktické části bakalářské práce byl použit kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření pomocí online platformy Google Forms. Dotazník byl distribuován všem zaměstnancům společnosti, buď osobně nebo byl zaslán na jejich osobní e-mail. Výsledky dotazníkového šetření byly vyhodnoceny pomocí statistické metody, konkrétně popisné statistiky za pomoci programu MS Excel.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

1.1 Odměňování

Spravedlivé odměňování zaměstnanců dává příležitost ocenit jejich skutečný výkon a napomáhá je motivovat k plnění jejich pracovních povinností. (Šikýř, 2014, s. 116) V dnešní době není odměna pouze ve formě peněžitě odměny, která je poskytována jako protihodnota za uskutečněnou práci, ale řadí se zde i nepeněžitě výhody jako například pochvaly, povýšení a také zaměstnanecké benefity. (Koubek, 2015, s. 283) Kvalitní systém odměňování může v budoucnu zvýšit kvalitu a množství odvedené práce. (Kociánová, 2010, s. 160)

1.1.1 Mzda, plat, odměna

Mzda je finanční kompenzace, případně zkombinovaná s naturální mzdou, kterou zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům za vykonávanou práci v rámci pracovního poměru. Tento druh finančního ohodnocení přísluší zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru s podnikatelskými subjekty, jako jsou obchodní korporace, spolky, vysoké školy, osoby samostatně výdělečně činné a jiné.

Plat je finanční odměna, kterou stát, kraje, příspěvkové organizace a podobné subjekty poskytují svým zaměstnancům za vykonávanou práci v rámci pracovního poměru. Výše platu musí být vždy dodržována v rámci zákoníku práce a nařízení vlády a nelze ji překročit. Změnu výše platu lze provést pouze v souladu s právními předpisy, a to buď v rámci kolektivní smlouvy nebo interního předpisu. Tato úprava je možná pouze pokud je v souladu s právními předpisy.

Odměna z dohody je peněžní plnění poskytované osobě, která vykonává určitou práci nebo službu na základě smlouvy o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nikoliv na základě pracovního poměru, tudíž odměna není mzdou ani platem. (Bršťáková et al., 2022, s. 130, 140, 160-161)

1.1.2 Peněžní odměny

Finanční odměny se skládají z různých složek, jako je základní plat, odměny za vynikající výkon a zásluhy, a v neposlední řadě ze zaměstnaneckých výhod. Tyto odměny by měly být vnímány jako spravedlivé, férové a konzistentní, aby plnily svou funkci a motivaci zaměstnanců. Zaměstnanci by měli mít jistotu, že za své úsilí budou odměněni, i když v praxi toto nefunguje vždycky tak efektivně, jak by se očekávalo. (Armstrong, 2020, s. 142-143)

1.1.3 Nepeněžní odměny

Nepeněžní odměny jsou odměny, které nemají finanční hodnotu a nelze je vyjádřit v penězích. Tyto odměny mohou být účinnější než peněžní, jelikož zaměstnavatel má větší kontrolu nad tím, co a jak je nabízeno. (Armstrong, 2020, s. 144) Příklady nepeněžních odměn zahrnují pochvaly, příležitosti pro odborný růst, zlepšené pracovní podmínky, flexibilní pracovní režim a mnoho dalších. (Šikýř, 2014, s. 117)

1.2 Mzdové formy

Mzdové formy reprezentují různé metody a přístupy k určení mzdy. Tyto formy nejsou stanoveny právními předpisy, ale spíše vycházejí z praxe, tudíž si každý zaměstnavatel může určit vlastní mzdové formy na základě své strategie odměňování. Nicméně při určování mzdových forem musí zaměstnavatelé dodržovat zásady odměňování za práci, které jsou stanoveny zákoníkem práce a platnými právními předpisy. (Šikýř, 2016, s. 130)

Šikýř, 2016 dělí mzdové formy na:

- časová mzda,
- úkolová mzda,
- provize,
- prémie,
- osobní hodnocení,
- podíl na výsledcích hospodaření.

1.2.1 Časová mzda

Časová mzda, také označována jako základní nebo pevná mzda, je periodicky opakující se částka, kterou zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci za práci. (Koubek, 2015, s. 309) Tato částka může být hodinová nebo měsíční, občas se můžeme setkat i se mzdou týdenní. Pokud zaměstnavatel odměňuje zaměstnance hodinovou mzdou, tak ho vyplácí za skutečně odpracované hodiny v daném měsíci. Tuto odpracovanou dobu vynásobí s hodinovým tarifem a vznikne mzda zaměstnance za daný měsíc. Avšak pokud zaměstnavatel vyplácí mzdu měsíční, tak má zaměstnanec na každý měsíc určen rozvrh pracovní doby, který musí odpracovat, aby mu náležela plná mzda. Pokud musí zaměstnanec na nemocenskou nebo si vybírá řádnou dovolenou tak se mu vyplatí pouze poměrná část mzdy. (Šikýř, 2016, s. 130)

Výše mzdy se určuje vždy pro konkrétní profesi a závisí na několika faktorech, jako je ekonomický přínos dané profese, její nároky a požadavky, dalším neméně významným faktorem je konkrétní zaměstnanec, jeho zkušenosti, výkon a schopnosti.

Časová mzda napomáhá udržet stabilní pracovní sílu a zvyšuje spokojenost zaměstnanců, avšak pouhé zvyšování základní mzdy vede pouze ke krátkodobému zvýšení výkonu zaměstnance, proto se běžně pevná mzda doplňuje jinou mzdovou formou jako jsou například prémie nebo odměny. (Urban, 2017, s. 116)

1.2.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda v praxi nejběžnějším používaným typem mzdy, především ve výrobě u dělnických pozic. Spočívá v tom, že zaměstnanci mohou svým výkonem určit, kolik kusů jednotek vyrobí během pracovní doby, tudíž je vede k nadstandartnímu výkonu. (Koubek, 2015, s. 311) Aby tato forma mzdy fungovala, je důležitá pravidelná evidence a kontrola množství a kvality práce. (Bršťáková et al., 2022, s. 137)

V této formě je klíčové si správně stanovit normu času, tedy kolik času zaměstnanec spotřebuje na výrobu jedné jednotky produkce. Alternativně si zaměstnavatel může určit normu množství, tedy počet jednotek produkce, které zaměstnanec vyrobí za určitý časový úsek. Následně danou normu vynásobíme s částkou, kterou máme určenou za jednotku a vznikne mzda za určené období. (Šikýř, 2016, s. 131)

Podle Koubka (2015) existují dva typy úkolové mzdy: *úkolová mzda s rovnoměrným průběhem závislosti*, kdy zaměstnanci dostávají stále stejnou částku za každou vyrobenou jednotku a *úkolová mzda s diferencovaným průběhem závislosti mzdy na výkonu*, kdy do určeného množství vyrobených jednotek získávají zaměstnanci určenou sazbu za jednotku. Avšak pokud zaměstnanec překročí stanovenou normu, získá vyšší odměnu za jednotku.

Mezi nevýhody této formy patří především přehnaná snaha zaměstnanců vytvořit co nejvíce jednotek, bez ohledu na hospodárnost, případně přetížení zaměstnance ve snaze získání vyššího výdělku. Další nevýhodou může být porušování firemních předpisů ohledně bezpečnosti práce nebo sníženou kvalitu výrobků. (Šikýř, 2016, s. 131) Aby nedocházelo k nevhodnému nastavení této formy odměňování, zákoník práce obsahuje ustanovení § 103 odstavce 1 písmene k), které zaměstnavateli nařizuje, aby nepoužíval formu odměňování, při které by mohlo dojít k ohrožení bezpečnosti a zdraví pracovníků. (Bršťáková et al., 2022, s. 137)

1.2.3 Provize

Mezi doplňkové formy mzdy se řadí provize, také nazývané podílová mzda. Existují dva způsoby výplaty provize. V prvním případě se jedná o přímou podílovou mzdu, kdy se zaměstnanci odvíjí její výše jen od prodaného množství, avšak má stále nárok na minimální mzdu. Druhým způsobem je záruka základní mzdy a k ní výplata provize na základě prodeje. (Koubek, 2015, s. 312) Tato forma se nejběžněji používá ve službách nebo obchodě, kde zaměstnanec může ovlivnit prodej výrobků. (Šikýř, 2016, s. 131)

1.2.4 Prémie

Pracovníci mohou obdržet prémie jako nadstandartní ohodnocení, poskytované nad rámec základní mzdy především za svůj vynikající výkon a dodržování úkolů. Prémie mohou být vypláceny jednorázově, například za věrnost nebo pravidelně například za kvalitu odvedené práce. (Šikýř, 2016, s. 131)

Pro spravedlivé vyplacení prémie musí zaměstnavatel určit pravidla pro jejich získání, to udělá pomocí takzvaných premiových řádů. Tyto pravidla jsou stanoveny v interní směrnici. Zaměstnavatel má taktéž povinnost své zaměstnance informovat o možnosti získat prémie za daný úkol předtím, než daný úkol zadá. Také je důležité zadávat takové úkoly, které jsou pracovníci svým úsilím schopni splnit. (Bršťáková et al., 2022, s. 312)

1.2.5 Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení neboli osobní příplatek je další doplňková forma mzdy, kterou může být zaměstnanec odměněn kromě základní mzdy. (Šikýř, 2016, s. 131-132) Díky této formě ohodnocení může zaměstnavatel lépe ocenit přínosy konkrétního pracovníka především na základě jeho výsledků za delší období, obvykle za tři až šest měsíců. Kritéria pro osobní příplatek mohou zahrnovat angažovanost v týmu, porovnávání s ostatními pracovníky, kvalitu či kvantitu jeho odvedené práce. (Bršťáková et al., 2022, s. 138)

1.2.6 Podíl na výsledcích hospodaření

Poslední doplňkovou formou mzdy je podíl na výsledcích hospodaření. Tato forma spočívá v tom, že zaměstnavatel odmění zaměstnance na základě toho, jak se podniku podaří dosáhnout svých cílů. To znamená, že pokud se podniku daří dobře a podnik zvládl splnit své cíle, tím i dosáhnout požadovaného výsledku hospodaření, tak zaměstnanec obdrží mimořádnou odměnu. (Šikýř, 2016, s. 132) Výše odměny se většinou uvádí v procentech.

Zaměstnavatel může určit buď pevné procento zisku, tedy ve stejné výši pro všechny zaměstnance nebo diferencované, tedy rozdílné pro všechny zaměstnance, například podle pozice pracovníka ve firmě, době trvání pracovního poměru, výše mzdy. (Koubek, 2015, s. 316)

1.3 Výpočet mzdy

1.3.1 Výpočet čisté mzdy

1. Stanoví se hrubá mzda, která se skládá ze součtu základní mzdy a doplňkových forem odměňování, případně náhrady mzdy nebo také příplatků ke mzdě.
2. Z hrubé mzdy se stanoví výše sociálního pojištění, které činí pro zaměstnance 6,5 % a pro zaměstnavatele 24,8 % a výše zdravotního pojištění, které činí pro zaměstnance 4,5 % a pro zaměstnavatele 6,5 %. Veškeré mzdové odvody se zaokrouhlují na celé koruny nahoru.
3. Hrubá mzda se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru, tato částka se násobí buď 15 %, nebo pokud jsou příjmy vyšší než 4násobek průměrné mzdy, tak se násobí 23 %, čímž vznikne daň z příjmu fyzických osob.
4. Z vypočtené daně se odečtou slevy podle § 35ba ZDP a vznikne záloha na daň za zaměstnance. Tyto slevy se odečítají pouze v případě, má-li zaměstnanec u daného zaměstnavatele podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti pro dané zdaňovací období.
5. Pokud má zaměstnanec děti, může uplatňovat i daňové zvýhodnění na každé z nich podle § 35c ZDP. Jestliže je měsíční daňové zvýhodnění vyšší než daň se slevami, vzniká daňový bonus.
6. Z hrubé mzdy se odečte výše sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance a také záloha na daň. Pokud byl zaměstnanci přiznán daňový bonus, tak se přičte k hrubé mzdě. Ze mzdy je možné strhávat částky, které zaměstnanec platí různým institucím, například platby za životní pojištění či výživné. (Šteker a Otrusínová, 2021, s. 174-175)

1.3.2 Účtování mzdy zaměstnance

Tabulka 1 Účtování mzdy zaměstnance

Účetní doklad	Účetní operace	Částka	Má dáti	Dal
VÚD	Zúčtování hrubé mzdy zaměstnance	31 620,-	521	331
VÚD	Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti po odečtení slevy na poplatníka	2 185,-	331	342
VÚD	Sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem	3 479,-	331	336
VÚD	Sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	10 688,-	524	336
VBÚ	Úhrada zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti	2 185,-	342	221
VBÚ	Úhrada sraženého sociálního a zdravotního pojištění	3 479,-	336	221
VBÚ	Výplata čisté mzdy	25 956,-	331	221

Vlastní zpracování dle (Šteker a Otrusinová, 2021, s. 176-177)

2 OBECNÁ VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Pod pojmem zaměstnanecký benefit si můžeme představit peněžní a nepeněžní plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nad rámec sjednané mzdy. Díky těmto plněním zaměstnavatel dosahuje vyšší motivace zaměstnanců a přispívá k větší spokojenosti s pracovními podmínkami (Macháček, 2021, s. 1). Tohoto může dosáhnout poskytnutím závodního stravování nebo poradenství o duchovním životě a mnoha dalšími. (Dvořáková, 2012, s. 325)

2.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány především z důvodu péče o zaměstnance, zajištění jejich stálosti, oddanosti, a především spokojenosti. (Bršťáková et al., 2022, s. 180). Také napomáhají při rozhodování potencionálních zaměstnanců při výběru budoucího zaměstnavatele, zejména pokud zaměstnavatel poskytuje širokou škálu benefitů a má k tomu adekvátně nastavený systém odměňování zaměstnanců. (Macháček, 2021, s. 1)

V případě finančních potíží zaměstnavatele může použít benefity k efektivnějšímu řízení nákladů. Může omezit, případně zrušit nebo přetransformovat systém poskytování zaměstnaneckých výhod. Tato změna bude pro zaměstnance přijatelnější než snížení mzdy, tudíž nedochází k razantnímu propadu výkonnosti zaměstnance. (Bršťáková et al., 2022, s. 181).

2.2 Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů

Způsob poskytování zaměstnaneckých výhod utváří management organizace, musí brát v úvahu konkurenceschopnost, nákladovost, preference zaměstnanců a musí být vždy v souladu se zákony. Po zvážení všech předešlých bodů se rozhodne, jakým způsobem budou benefity nabízet, jestli fixně nebo flexibilně. Při rozhodování by vedení podniku nemělo opomenout názor zaměstnanců, který může získat formou dotazníkového šetření. Dále management určuje, jakým způsobem budou zaměstnanci informováni o poskytovaných benefitech, také odpovídá za komunikaci s pracovníky, která slouží především k lepšímu ocenění poskytovaných výhod, a rovněž by měl informovat zaměstnance o nákladovosti těchto výhod. (Kociánová, 2010, s. 164)

2.3 Legislativní úprava zaměstnaneckých benefitů

2.3.1 Zákoník práce

Zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 s., neobsahuje přímou regulaci zaměstnaneckých výhod a umožňuje zaměstnavatelům poskytovat nadstandardní benefity, pokud to není výslovně zakázáno. Avšak zaměstnavatel musí pořád dodržovat minimální a maximální limity stanovené zákonem. Nicméně existují formy právního jednání, kde může dojít k odchylkám, pokud jsou ošetřeny pracovní nebo kolektivní smlouvou. K odchylkám může dojít například při poskytování cestovních náhrad, kdy je u podnikatelské sféry stanovena minimální výše cestovních náhrad, avšak maximální určuje zaměstnavatel. Dalším příkladem jsou příplatky za práci přesčas, které zákon stanovuje příplatek na 25 % průměrného výdělku, avšak zaměstnavatel je může zvýšit a takto poskytnout zaměstnanci benefit.

2.3.2 Zákon o daních z příjmu

Při hodnocení zaměstnaneckých výhod je důležité zjistit, zda tyto výhody podléhají zákonu č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a budou pro zaměstnance znamenat zdanitelný příjem nebo jsou od daně osvobozeny dle § 6 odstavce 9 ZDP. Zákon také stanovuje, že některé benefity poskytované z fondu kulturních a sociálních potřeb jsou osvobozeny od daně. (Macháček, 2021, s. 5-7) Příkladem osvobozeného příjmu podle § 6 odstavce 9 ZDP je například příspěvek do výše 50 000 Kč ročně na penzijní připojištění nebo životní pojištění, pokud smlouva splňuje podmínky stanovené zákonem. Příkladem benefitů poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb je podle § 6 odstavce 9 písmene c hodnota nealkoholických nápojů, které zaměstnavatel poskytuje pracovníkovi, případně jeho rodinnému příslušníkovi. (Marková, 2022, s. 13)

Neméně důležitým pohledem při hodnocení zaměstnaneckých výhod je daňová uznatelnost benefitů pro zaměstnavatele. Ten se řídí § 24 ZDP. (Macháček, 2021, s. 10) Například již zmíněné penzijní připojištění či životní pojištění je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem podle § 24 odstavce 2 písmene j, pokud to vyplývá z vnitřního předpisu, kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvy. Avšak hodnota nealkoholických nápojů již pro zaměstnavatele není daňově uznatelným nákladem, o čemž vypovídá § 25 odstavec 1 písmene zm. (Marková, 2022, s. 36, 42)

2.3.3 Pojistné zákony

Zaměstnanecké benefity upravují dva pojistné zákony, zákon č 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. (Macháček, 2021, s. 13) Příkladem, kdy se benefit zahrnuje do sociálního a zdravotního pojištění, je poskytnutí automobilu zaměstnanci pro pracovní i soukromé účely, kdy se mu hrubá mzda zvedne o 1 % ceny automobilu. (Alvarado et al., 2020, s. 278) Opakem je situace, kdy má zaměstnanec nárok na odstupné, v tuto chvíli z příjmu neodvádí sociální ani zdravotní pojištění. (Macháček, 2021, s. 13)

2.4 Členění zaměstnaneckých benefitů

V literatuře se vyskytuje mnoho kritérií, podle kterých lze třídit zaměstnanecké benefity. Proto v této části kapitoly budou uvedeny nejčastěji zmiňovaná hlediska.

2.4.1 Hledisko způsobu poskytování benefitů

2.4.1.1 Fixní způsob

Zaměstnavatel vymezuje konkrétní benefity, které se rozhodl nabízet všem svým zaměstnancům, bez ohledu na to, zda o něj mají zájem či nikoliv. (Urban, 2017, s. 146) Tento výběr je založen na kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu společnosti.

Příkladem tohoto způsobu jsou například stravenky, služební automobil, příspěvky na životní pojištění nebo penzijní připojištění. (Macháček, 2021, s. 2)

Výhodou fixního způsobu poskytování benefitů jsou nižší náklady na administrativu a zároveň umožňuje lepší přehlednost. Nicméně, velká nevýhoda může být v zájmu zaměstnanců o vybrané benefity. Pokud je jejich zájem nízký, tak způsobuje nedostatečnou motivaci a pro zaměstnavatele to znamená nevhodně investované prostředky. (Havelková, 2021)

2.4.1.2 Flexibilní způsob

Principem flexibilního způsobu poskytování zaměstnaneckých výhod, též nazývaného cafeteria systém, je zaměstnavatelem vytvořený systém odměňování zaměstnanců pomocí bodů, které získávají za různé faktory, jako je například délka zaměstnání v dané společnosti nebo pozice, kterou vykonávají. Poté mají zaměstnanci volnost si sami určit, jakým způsobem získané body využijí, v rámci nabízených benefitů. (Macháček, 2021, s. 2)

Pro realizaci tohoto způsobu poskytování zaměstnaneckých výhod mohou zaměstnavatelé využít dvou možností. První je poskytnout pracovníkovi Flexi Pass, což je benefiční karta s předplaceným kreditem, který dostali za získávání bodů a mohou ho využít pro volbu benefitů. Druhou možností je poskytnout zaměstnanci Flexi Pass CARD, která funguje na principu bankovní karty, tudíž jí může zaměstnanec využít například na volnočasové aktivity podle svého výběru u poskytovatelů, kteří tento způsob platby podporují.

Jednou z výhod poskytování zaměstnaneckých benefitů pomocí Flexi Pass nebo Flexi Pass CARD je, že tato forma plnění je podle § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 zákona o daních z příjmu považována za nepeněžní plnění. To znamená, že tento příjem není zahrnut do hrubé mzdy zaměstnance a nemusí být zdaněn příjmovou daní. Tento fakt představuje výhodu jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. (Macháček, 2021, s. 3) Mezi další výhody patří například volnost výběru benefitů podle preferencí a zájmů každého zaměstnance. Tímto způsobem může společnost ušetřit náklady, které by jinak investovala do nevyužívaných benefitů. Na druhé straně je ale třeba zmínit vysokou počáteční investici a také větší administrativní náročnost tohoto systému.

2.4.2 Hledisko daňové výhodnosti

Pro společnost je jedním z důležitých aspektů daňový dopad. Společnosti musí zvážit, zdali nabízený benefit je pro společnost daňově uznatelným či neuznatelným nákladem. Také by měla přihlédnout na stranu zaměstnance a zjistit, jestli je daná výhoda výhodná pro zaměstnance dle § 6 zákona o daních z příjmu. (Urban, 2017, s. 147)

2.4.2.1 Výhodné

Skupinu výhodných benefitů tvoří především ty, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a zároveň pro zaměstnance nezdanitelným příjmem. Tato forma benefitů obvykle není poskytována v penězích a zároveň se nezapočítává do výpočtu sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance. (Müllerová et al., 2020, s. 64)

Běžným příkladem je poskytnutí pitné vody, ochranných nápojů na pracovišti, stravenkový paušál, příspěvky do 50 000 Kč ročně na penzijní připojištění nebo životní pojištění a jiné. (Beránek, 2021, s. 27)

2.4.2.2 *Jednostranně výhodné*

Pokud jsou benefity pro zaměstnavatele zdanitelné náklady, musí je hradit ze svého zisku, fondu sociálních potřeb nebo obdobného fondu, pokud ho vytváří. Nicméně zaměstnanci mají tyto benefity osvobozeny od daní z příjmu ze závislé činnosti a také od sociálního a zdravotního pojištění. Taktéž zaměstnavatel není povinen platit za tyto benefity sociální a zdravotní pojištění.

Mezi tyto benefity se řadí například zaměstnavatelem hrazená dovolená, nealkoholické nápoje podávané na pracovišti, nepeněžní dárky do 2 000 Kč

Další možností je, že benefit je výhodný pro zaměstnavatele, však nikoliv pro zaměstnance. Tato situace může nastat například u poskytnutí firemního automobilu k pracovním i soukromým účelům. (Müllerová et al., 2020, s. 68-69) Pro zaměstnavatele jsou všechny výdaje vynaložené s užíváním vozidla daňově uznatelné, avšak pro zaměstnance to znamená příjem v hodnotě 1 % vstupní ceny automobilu, však minimálně 1 000 Kč, za každý započatý kalendářní měsíc, kdy je mu automobil poskytnut. (Alvarado et al., 2020, s. 278) Automobil je zaměstnanci zahrnut do hrubé mzdy jako nepeněžitý příjem, tudíž je mu z tohoto příjmu odváděna daň z příjmů fyzických osob, sociální a zdravotní pojištění. (Pfeilerová, 2023)

2.4.2.3 *Nevýhodné*

Benefity, které jsou pro zaměstnavatele nedaňovými náklady a pro zaměstnance zdanitelnými příjmy nazýváme daňově nevýhodnými benefity. Tyto benefity se v praxi příliš nevyskytují především kvůli jejich nevýhodnosti pro obě strany. Většinou se jedná o situace, kdy jsou překročeny limity stanovené ZDP. (Müllerová et al., 2020, s. 72)

Jedním z příkladů těchto benefitů je poskytnutí rekreace v nepeněžní formě, pokud cena přesáhne 20 000 Kč ročně. Zaměstnavatel si může tuto částku odečíst od svého zdanitelného příjmu, avšak výdaje nad 20 000 Kč se stávají daňovými a také musí zaměstnavatel odvést sociální a zdravotní pojistné. Zaměstnanci jsou osvobození o zdanění a odvodu sociálního a zdravotního pojištění do 20 000 Kč, avšak všechny výdaje nad tuto částku musí být zdaněny a zaměstnanec musí z příslušné částky odvést sociální a zdravotní pojištění. (Hauzarová, 2022)

2.4.3 Hledisko podle cílové skupiny

2.4.3.1 Poskytovány všem zaměstnancům

Jsou poskytovány všem zaměstnancům bez ohledu na pracovní pozici, počet odpracovaných let ve společnosti a podobně. Do této skupiny patří například příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti a další.

2.4.3.2 Poskytovány vybrané skupině zaměstnanců

Zde se jedná o benefity, které se poskytují jen určitým zaměstnancům, jako jsou například vedoucí pracovníci. Mezi tyto benefity se řadí například poskytnutí firemního automobilu i k soukromým účelům, zajištění dopravy na a z pracoviště nebo také nabídka zaměstnaneckých akcií.

2.4.3.3 Poskytovány individuálně

Tyto výhody jsou poskytovány především zaměstnancům, kteří jsou v obtížné životní situaci, jako je rodinná tragédie, dlouhodobá nemoc nebo například nepříznivá sociální či finanční situace. (Macháček, 2021, s. 3-4)

2.4.4 Hledisko typu zaměstnaneckých výhod

2.4.4.1 Spojeny s prací

Takovéto výhody jsou poskytovány v souvislosti s prací a jsou nabízeny zaměstnancům jako součást jejich práce. Jsou určeny pro zlepšení pracovního prostředí a podpory zaměstnanců v jejich pracovním životě. Řadí se mezi ně příspěvky na stravování, delší proplacená dovolená, doprava do zaměstnání, a jiné.

2.4.4.2 Pracovní pomůcky

Některé benefity, jako například poskytnutí osobního automobilu, notebooku či mobilního telefonu mohou být pracovníkům poskytovány nejen pro pracovní účely, ale také pro osobní potřeby. To znamená, že zaměstnanci mohou využívat tyto pracovní pomůcky nejen na pracovišti, ale i mimo něj.

2.4.4.3 Osobní a sociální povahy

Pod těmito benefity si můžeme představit ty, které se starají o zaměstnancovo zdraví, odpočinek, budoucnost a sociální situaci. Jsou to poskytnutí nadstandartní péče, lázeňské

procedury, masáže, příspěvek na rekreační a kulturní aktivity, příspěvky na penzijní připojištění, finanční poradenství a podobně. (Urban, 2017, s. 146)

2.5 Nejoblíbenější benefity v České republice

V České republice patří k nejoblíbenějším zaměstnaneckým výhodám především ty, které mají okamžitý efekt (Kociánová, 2010), jsou to například příspěvky na stravování a volnočasové aktivity, služební telefon, kurzy, které pracovníkovi rozšíří znalosti jak v jeho oboru, tak i jazykové dovednosti. Trendem poslední doby se staly příspěvky na penzijní a životní pojištění, ty sice nemají okamžitý efekt, ale díky nim získávají zaměstnanci pocit, že se zaměstnavatel stará o jejich budoucnost, a tím podporuje loajalitu zaměstnanců. (Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity, 2018) Podle společnosti Up, která se zabývá zaměstnaneckými benefity, se mezi oblíbené benefity dostává i psychologická pomoc. Je tomu tak především z důvodu propuknutí pandemie covidu-19, který způsobil vyhlášení lockdownu. (Vančo, 2022)

3 ÚČETNÍ A DAŇOVÉ HLEDISKO VYBRANÝCH BENEFITŮ

Při poskytování zaměstnaneckých benefitů je velice důležité zohlednit daňové hledisko, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Jelikož jich je na trhu mnoho, zaměřím se v této práci pouze na vybrané, především podle toho, jestli je vybraná společnost nabízí nebo jsou žádané ze strany zaměstnanců.

3.1 Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvky na penzijní připojištění jsou čteně nabízeným benefitem, je tomu tak především z důvodu jeho výhodnosti pro zaměstnavatele i zaměstnance. Avšak pro plné využití výhod musí být pojištění sjednáno vhodným způsobem, za který se považuje uzavření penzijního připojištění, které bylo nabízeno na trhu do 30.11.2012, další možností je uzavření doplňkového penzijního spoření, které nahradilo penzijní připojištění, a poslední možností je uzavřít důchodové pojištění. (Beránek, 2021, s. 75)

3.1.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění upravuje zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Zaměstnancem se zabývá § 6 odst. 9 písm. p), který říká, že od daně jsou osvobozeny příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění do souhrnné výše 50 000 Kč ročně. Avšak musí splňovat podmínky, které definuje tento zákon. Pro zaměstnance to tedy znamená, že částka do 50 000 Kč ročně mu nevstupuje do výpočtu daně z příjmu fyzických osob a ani do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojistného. (Marková, 2022, s. 13)

Limit 50 000 Kč ročně platí pro kalendářní rok i v případě, že zaměstnavatel účtuje podle roku hospodářského. Je to především z důvodu, že zaměstnanec se řídí vždy kalendářním rokem. Pokud zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění, příjem pro účely zdanění nastává až v okamžiku připsání peněz na osobním účtu zaměstnance, který má vedený u své pojišťovny.

Pokud dojde k porušení podmínek, které jsou uvedeny níže, musí obě strany dodanit veškeré částky, které byly uplatněny ke snížení daně v posledních 10 letech, a to v roce, ve kterém došlo k porušení podmínek.

- Smlouva byla ukončena v intervalu kratším 5 let (60 měsíců) od počátku trvání smlouvy,

- smlouva byla ukončena před dovršením 60 let zaměstnance,
- k vyplacení příjmů došlo dříve než 5 let (60 měsíců) od počátku trvání smlouvy,
- k vyplacení příjmů došlo před dovršením 60 let zaměstnance.

K porušení podmínek nedochází v případech, kdy zaměstnanec nabyt nároku na starobní důchod, stal se invalidou 3. stupně či zemřel. Poslední možností je, že převedl pojistnou smlouvu na jinou osobu, která splňuje požadavky pro osvobození. (Beránek, 2021, s. 75-78)

3.1.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Stejně jako u zaměstnance, tak i u zaměstnavatele upravuje příspěvky na penzijní připojištění zákon o daních z příjmů. Podle § 24 odst. 2 písm. j bod 5 ZDP jsou náklady na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců daňově uznatelné, pokud jsou upraveny kolektivní či jinou smlouvou a pokud to některý ze zákonů nezakazuje. (Marková, 2022, s. 36)

Příspěvek na straně zaměstnavatele se považuje za daňově uznatelný náklad v jakékoliv výši, pokud to vyplývá z kolektivní či jiné smlouvy. Toto platí jak pro hlavní pracovní poměr, tak i pro dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. (Macháček, 2021, s. 68)

3.1.3 Účetní řešení

Pro zaměstnavatele je předpis příspěvku na penzijní připojištění daňovým nákladem. Tudíž účtujeme tento příspěvek na straně Má dáti na účtu 527 – zákonné sociální náklady oproti straně Dal na účtu 325 – Ostatní závazky. V další operaci zaměstnavatel uhradí příspěvek pojišťovně z pokladny nebo běžného účtu, a tím se sníží závazek. (Účet 527 - Zákonné sociální náklady, 2023)

Tabulka 2 Účtování penzijního připojištění

Účetní doklad	Účetní operace	Částka	Má dáti	Dal
VÚD	Předpis příspěvku na penzijní připojištění	1 000 Kč	527	325
VBÚ	Úhrada příspěvku na penzijní připojištění	1 000 Kč	325	221

Zdroj: vlastní zpracování dle (Účet 527 - Zákonné sociální náklady, 2023)

3.2 Vlastní stravovací zařízení

Od roku 2021 mají zaměstnavatelé 3 možnosti, jak poskytovat stravování svým zaměstnancům. První možností je nabídnout stravování v rámci vlastního stravovacího zařízení, druhou možností je poskytování stravenek a poslední možností je poskytnutí

finančního příspěvku na stravování. Zaměstnavatel však není omezen na výběr pouze jedné možnosti a může kombinovat všechny tři možnosti podle svého uvážení, dohody se zaměstnanci a také podle kolektivní či jiné smlouvy. Například může nabízet stravování ve vlastním stravovacím zařízení jen určité skupině zaměstnanců, zatímco ostatní mohou dostat stravenky nebo finanční příspěvek. Avšak pracovník může využít pouze jednu ze tří možností, aby získal daňové zvýhodnění. (Macháček, 2021, s. 41)

3.2.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Stravování na pracovišti, které je poskytováno zaměstnavatelem pro své pracovníky ve formě nepeněžitého plnění určené k okamžité spotřebě, se považuje za osvobozený příjem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP ve znění zákona č. 609/2020 Sb. To znamená, že pracovníci nejsou povinni platit daň, sociální ani zdravotní pojištění z tohoto benefitu. Toto osvobození se vztahuje pouze na stravování, které je poskytnuto pracovníkovi na pracovišti, nikoliv mimo něj či poskytnuto formou peněžního příspěvku. (Macháček, 2021, s. 42)

3.2.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele není důležité, zda stravování zajišťuje sám nebo skrze jiné subjekty. Klíčové je, zda má zaměstnanec určené místo ke konzumaci připraveného jídla, například jídelnu. Pokud takové místo není určeno, nejedná se o poskytování stravování ale o zajištění potravin, což už není tak výhodné z daňového hlediska. (Beránek, 2021, s. 47-48)

Poskytováním stravování se zabývá § 24 odst. 2 písm. j bodu 4, ze kterého vyplývá, že je pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad na provoz vlastního stravovacího zařízení s výjimkou potravin. (Marková, 2022, s. 36) Mezi příklady daňově uznatelných výdajů se řadí odpisy zařízení, spotřeba energií, odměna kuchaře a jiné.

Jelikož hodnota potravin je pro zaměstnavatele daňově neuznatelný náklad, může být hrazena zaměstnancem, z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo si zaměstnavatel zahrne náklady na potraviny do svého výsledku hospodaření, avšak se bude jednat o daňově neúčinný náklad.

Pokud poskytuje zaměstnavatel služby veřejného stravování, jako je například restaurace nebo hotel, jsou uznávány náklady na stravování podobně jako ve vlastním stravovacím zařízení, toto stanovuje bod 17 pokynu GFŘ D-22 k § 24 odst. 2 ZDP (Macháček, 2021, s. 44)

3.2.3 Účetní řešení

V příkladu lze vidět, že veškeré náklady spojeny s provozem vlastního stravovacího zařízení jsou daňově účinný náklad, tudíž snižuje zaměstnavateli konečný výsledek hospodaření. Avšak kromě nákladů na potraviny, které jsou pro zaměstnavatele daňově neúčinný náklad, který v tomto případě je zachycen jako výnos na účtu 602 – výnosy z prodeje zboží.

Tabulka 3 Účtování vlastního stravovacího zařízení

Účetní doklad	Účetní operace	Částka	Má dáti	Dal
VÚD	Odpisy kuchyňského vybavení	13 000 Kč	551	082
VÚD	Spotřeba energií	5 000 Kč	502	221
FAP	Nákup surovin způsobem A	3 000 Kč	112	321
VÚD	Výdej surovin ze skladu	4 000 Kč	501	112
VÚD	Pohledávka za zaměstnanci za potraviny	4 000 Kč	335	602
VÚD	Srážka ze mzdy zaměstnanci za potraviny	4 000 Kč	331	335

Zdroj: vlastní zpracování

3.3 Stravenky a stravenkový paušál

Zaměstnavatel může místo poskytování vlastního stravovacího zařízení poskytovat příspěvky na stravování, a to buď v nepeněžní formě, tedy stravenky, nebo od roku 2021 v peněžní formě, tedy pomocí stravovacího paušálu. (Beránek, 2021, s. 40)

3.3.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Stravenky, poskytované jako nepeněžní plnění, jsou osvobozeny od daně z příjmu podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, a to v plné hodnotě stravenky.

Stravenkový paušál, poskytovaný jako peněžité plnění, které náleží zaměstnancům, je pro ně osvobozen od daně z příjmu do výše 70 % horní hranice limitu pro stravné, které se poskytuje zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. (Marková, 2022, s. 13) V případě překročení této hranice musí být částka překračující tuto hranici zdaněna a musí z ní být odvedené sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2021, s. 43)

Do 19.08.2022 horní hranice stravného činila 118 Kč, tudíž osvobozená částka pro zaměstnance byla 75,60 Kč a od 20.08.2022 se zvýšila horní hranice stravného na 142 Kč a tím se zvedla částka osvobozená od daně na 99,40 Kč. Pro rok 2023 je horní limit tuzemského stravného stanoven na 153 Kč, takže peněžitý příspěvek pro zaměstnance činí 107,10 Kč. (Běhounek, 2023) Tyto vyhlášky každoročně stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Macháček, 2021, s. 43)

3.3.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je daňově uznatelné poskytnutí nepeněžního plnění, prostřednictvím jiných subjektů, zaměstnancům v hodnotě až 55 % ceny jednoho jídla za směnu, nicméně jen do výše 70 % horního limitu pro stravné, které je poskytováno zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě, která trvá v rozmezí 5 až 12 hodin. (Marková, 2022, s. 36) Například pro rok 2023 je ideální hodnota stravenky 194,73 Kč, tato částka zohledňuje horní limit stravného pro daný rok, který činí 107,10 Kč a odpovídá maximálně daňově uznatelné výši, tedy 55 % z ceny jednoho za směnu. (Stravenka roku 2023 má hodnotu 194 Kč, 2023)

Bod 18 pokynu GFŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP stanovuje, že za stravování zajišťované pomocí jiných subjektů můžeme považovat například poskytování stravování v pronajatých prostorech na základě nájemní smlouvy, stravování pracovníků v jiném zařízení nebo také poskytování stravenek či elektronických karet. Přitom za cenu stravenky nebo elektronické karty se považuje hodnota stravenky společně s poplatkem za zprostředkování. (Macháček, 2021, s. 45)

Stravenkový paušál je pro zaměstnavatele plně uznatelným nákladem, pokud splní stanovené podmínky.

Tyto podmínky musí být splněny, aby si zaměstnavatel mohl uplatnit příspěvky na stravování, jak v peněžní, tak i v nepeněžní formě, jako daňově uznatelný náklad:

- zaměstnanec strávil v práci alespoň 3 hodiny,
- pokud má zaměstnanec směnu delší než 11 hodin včetně povinné přestávky, má zaměstnavatel nárok daňově uplatnit další jedno jídlo,
- v případě, že má zaměstnanec nárok na stravné, stává se z příspěvku na stravování daňově neuznatelný náklad. (Macháček, 2021, s. 45)

3.3.3 Přehled stravenek a stravenkového paušálu pro rok 2023

Tabulka 4 Rozdíl mezi stravenkami a stravenkovým paušálem

	Stravenky	Stravenkový paušál
Uznatelný náklad u zaměstnavatele	pouze 55 %, tedy do výše 107,10 Kč	neomezeně
Osvobozeno u zaměstnance	neomezeně	do výše 107,10 Kč
Poskytnutí vyšší částky za 1 den	pro zaměstnavatele daňově neuznatelné, pro zaměstnance se jedná o osvobozený příjem	pro zaměstnavatele daňově uznatelné, zaměstnanec jí musí zdanit
Poskytnutí druhého příspěvku	Možné při směně delší než 11 hodin	Pro zaměstnavatele daňově uznatelné, zaměstnanec ho musí zdanit

Zdroj: vlastní zpracování dle (Beránek, 2021, s. 43)

3.3.4 Účetní řešení

Pro zaměstnavatele je stravenková karta daňově uznatelná do výše 55 %, tudíž se účtuje na stranu má dáti na účet 527 – zákonné sociální náklady. Zbylou částku 45 % předepíše zaměstnanci jako pohledávku na účet 335 – pohledávky za zaměstnanci a tím se zaměstnavateli vyrovná účet 315 – ostatní pohledávky.

Tabulka 5 Poskytnutí stravenkové karty

Účetní doklad	Účetní operace	Částka	Má dáti	Dal
VBÚ	Nabití stravenkové karty	5 000 Kč	315	221
VÚD	Čerpání karty hrazeno zaměstnavatelem	2 750 Kč	527	315
FAP	Čerpání karty hrazeno zaměstnancem	2 250 Kč	335	315
VÚD	Srážka ze mzdy zaměstnance	2 250 Kč	331	335

Zdroj: vlastní zpracování dle (Líbal, 2021)

3.4 Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům

Jako další možnost zaměstnaneckých benefitů může zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci slevu na zboží, výrobky či služby. Mezi příklady těchto situací patří:

- nakoupené zboží prodávané se slevou svým pracovníkům,
- prodej výrobků pracovníkům za ceny pro odběratele,
- poskytování služeb se slevou,
- prodej majetku patřící firmě za výhodnější ceny, než za jakou se prodává na trhu.

3.4.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Tento benefit na straně zaměstnance upravuje § 6 odst. 3 ZDP. Tento zákon určuje zaměstnanci, že musí dodanit rozdíl, který vznikl mezi cenou, za kterou získal danou službu či zboží, a takzvanou cenou obvyklou, a taktéž tento rozdíl vstupuje zaměstnanci do vyměřovacího základu na sociální a zdravotní pojištění. Cenou obvyklou se rozumí cena, která by byla získána za stejné či obdobné zboží nebo službu, při běžném prodeji v tuzemsku. (Macháček, 2021, s. 171-172)

Jedinou výjimku stanovuje zákon o dani z příjmu u nebytového prostoru s výjimkou sklepa, garáže nebo komory, a u bytu či rodinného domu, který zaměstnanec koupil za nižší cenu, než je cena obvyklá, avšak za podmínky, že před touto koupí měl v bytě či domě bydliště po dobu minimálně dvou let. (Marková, 2022, s. 12)

3.4.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Mezi náklady, které lze daňově uplatnit, patří například náklady na výrobky, které jsou prodávány za sníženou cenu zaměstnancům, náklady vznikající u poskytování služeb zaměstnancům, vstupní cena zboží, prodávaného zaměstnancům, a v neposlední řadě také daňová zůstatková cena hmotného majetku při prodeji zaměstnancům. (Macháček, 2021, s. 172)

Zaměstnavatel by měl například interním předpisem stanovit podmínky a frekvenci, za kterých mají zaměstnanci nárok na danou slevu. Tímto opatřením předejde situaci, kdy by mohli zaměstnanci využít špatně nastavený benefit, a tím snížit celkové příjmy zaměstnavatele. (Vladyka, 2023)

3.4.3 Účetní řešení

Zaměstnanec nakoupil od zaměstnavatele zboží za zvýhodněnou cenu. Zvýhodněná cena byla oproti ceně obvyklé nižší o 1 000 Kč. Zaměstnanec má podepsané prohlášení a mzdu 20 000 Kč.

Tabulka 6 Vliv benefitu na mzdu zaměstnance

Účetní doklad	Účetní operace	Částka	Má dáti	Dal
VÚD	Zúčtování hrubé mzdy zaměstnance	20 000,- 1 000,-	521	331
VÚD	Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti po odečtení slevy na poplatníka	580,-	331	342
VÚD	Sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem	2 310,-	331	336
VBÚ	Úhrada zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti	580,-	342	221
VBÚ	Úhrada sraženého sociálního a zdravotního pojištění	2 310,-	336	221
VBÚ	Výplata čisté mzdy	17 110,-	331	221

Zdroj: vlastní zpracování

Na daném příkladu lze vidět, že mzda zaměstnance se snížila o 260 Kč. Z čehož činila částka 150 Kč za daň z příjmu fyzických osob a 110 Kč odvody za sociální a zdravotní pojištění zaměstnance. Bez poskytnuté slevy by jeho hrubá mzda činila 20 000 Kč, která by se snížila o 430 Kč za daň po slevě a 2 200 Kč za sociální a zdravotní pojištění. Tudíž čistá mzda by se rovnala 17 370 Kč. (Krchová, 2023)

3.5 Cafeterie

Cafeteria systém neboli systém volitelných zaměstnaneckých výhod funguje na principu, ve kterém zaměstnanci sbírají body, které následně mohou využít k získání různých benefitů, podle svých individuálních preferencí. Tento systém nabízí zaměstnancům široké spektrum výhod, ze kterého si vybírají podle množství nasbíraných bodů. (Javorová, 2023)

V praxi bývá zaměstnanci poskytnuta platební karta, která slouží k placení v kamenných i online obchodech. K dispozici bývá také aplikace, která umožňuje zaměstnavateli například dobít body a zaměstnanci pomáhá udržet přehled o zůstatku a transakcích. (Pourová, 2023)

3.5.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Jelikož je cafeteria poskytována jako nepeněžní plnění, je na straně zaměstnance osvobozeno do výše 20 000 Kč podle § 6 odst. 9 písm. d ZDP. Částku nad 20 000 Kč musí zaměstnanec dodat v hrubé mzdě, tím odvádí i sociální a zdravotní pojištění zaměstnance. (Marková, 2022, s. 13)

3.5.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Na rozdíl od zaměstnance se zaměstnavatel řídí § 25 odst. 1 písm. h ZDP, podle kterého nepeněžní plnění nelze uznat jako náklady k dosažení, zajištění a udržení příjmů. Tudíž zaměstnavatel musí odvést daň z příjmu právnických osob, avšak nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele. (Marková, 2022, s. 41)

3.5.3 Účetní řešení

3.5.3.1 Zaměstnavatel

Níže uvedená tabulka zobrazuje možnosti výplaty odměny ze strany zaměstnavatele. Je zřejmé, že je pro zaměstnavatele výhodnější, poskytnout zaměstnanci odměnu do cafeterie, jelikož tím ušetří 300 Kč.

Tabulka 7 Náklady na odměňování

Výpočet nákladů	Odměna do mzdy	Odměna do cafeterie
Výše odměny	2 000,-	2 000,-
Pojistné za zaměstnavatele	680,-	0,-
Daň z příjmu	0,-	380,-
Náklady na zaměstnance	2 680,-	2 380,-

Zdroj: vlastní zpracování dle (Cafeterie benefity, 2023)

Zaměstnavatel poskytnutou odměnu do cafeterie účtuje pomocí nákladového účtu 528 – ostatní sociální náklady oproti účtu 321 – dodavatelé.

Tabulka 8 Účtování cafeterie

Účetní doklad	Účetní operace	Částka	Má dáti	Dal
VÚD	Zúčtování bodů do cafeterie	2 000,-	528	321

Zdroj: vlastní zpracování

3.5.3.2 Zaměstnanec

Z níže uvedené tabulky jasně vyplývá, že je pro zaměstnance výhodnější získat odměnu prostřednictvím systému cafeterie. Jak už bylo výše zmíněno, je tento systém osvobozen od daně a také se neodvádí sociální a zdravotní pojištění, díky tomu může zaměstnanec v tomto příkladu ušetřit 520 Kč.

Tabulka 9 Vliv cafeterie na odměnu zaměstnance

Účetní operace	Odměna do mzdy	Odměna do cafeterie
Výše odměny	2 000,-	2 000,-
Pojistné za zaměstnance	220,-	0,-
Daň z příjmu	300,-	0,-
Náklady na zaměstnance	1 480,-	2 000,-

Zdroj: vlastní zpracování dle (Cafeterie benefity, 2023)

3.6 25 dní dovolené

Doba dovolené je pro zaměstnance soukromého sektoru stanovena minimálně na čtyři týdny za jeden kalendářní rok, což stanovuje § 213 odst. 1 ZP. Avšak rozhodnutí, zda zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pouze tuto minimální dovolenou nebo ustanoví interní směrnici nebo kolektivní smlouvou dny dovolené navíc, záleží čistě na zaměstnavateli. Tato forma poskytnutých výhod je považována za silně motivující prvek, který může vést potencionálního zaměstnance k přijetí nižší hrubé mzdy.

3.6.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Pro zaměstnance jsou dny dovolené navíc zdanitelným příjmem, ze kterého odvádí daň z příjmu fyzických osob, sociální a zdravotní pojištění. (Hauzarová, 2022)

3.6.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel se řídí ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5, podle kterého jsou dny dovolené navíc daňově uznatelný náklad, pokud je tak stanoveno vnitřní směrnici nebo kolektivní či jinou smlouvou. (Marková, 2022, s. 36)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 HOTEL BARTOŠ

4.1 Představení společnosti

Základní informace

Datum vzniku a zápisu:	21. dubna 2017
Obchodní firma:	Hotel BARTOŠ s. r. o.
Sídlo:	Školská čtvrť 1393, 744 01 Frenštát pod Radhoštěm
Identifikační číslo:	060 37 917
Statutární orgán:	3 jednatele
Základní kapitál:	100 000 Kč

Hotel Bartoš, s. r. o. byl zapsán do obchodního rejstříku 21. dubna 2017. Společnost řídí tři jednatele Leo Bartoš, Kamil Pánek a Lenka Strnadlová. Leo Bartoš zastupuje Hotel Bartoš s. r. o. vždy samostatně a Kamil Pánek s Lenkou Strnadlovou zastupují Hotel Bartoš s. r. o., vždy společně. Základní kapitál je ze 100 % splacen. Předmětem podnikání je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, hostinská činnost a prodej kvasného lihu, konzumního lihu a lihovin.

Historie hotelu

Budova hotelu byla vydražena manžely Bartošovými již v roce 1992, tehdy koupěna jako hotel Sport. Ten musel projít rychlou rekonstrukcí, aby nesloužil pouze k ubytování, ale také jako sídlo a sklad elektromontážní firmy pana Bartoše. Toto se projevilo jako nedostačující řešení a sídlo se skladem byly přesunuty do svých vlastních nových prostor a hotel zůstat samostatně pod vedením Jiřiny Bartošové.

Díky jejímu vytrvání a tvrdé práci získal hotel první úspěchy oficiální hotelovou certifikaci, nejlepší podnikatelský subjekt města, a podobně. Hotelu věnovala veškeré své úsilí, až do její smrti v roce 2011. V tomto roce prošel hotel mnohými částečnými rekonstrukcemi pro jeho další rozvoj.

V roce 2016 proběhla rozsáhlá rekonstrukce hotelu, díky které může poskytnout vyšší ubytovací kapacitu, příjemnější prostředí a od roku 2018 také wellness. Rekonstrukce pomohla hotelu získat 4. hvězdu, čímž se dostal z 3. kvalifikační třídy na 4.

4.2 Zaměstnanci

Ke dni 14. dubna 2023 společnost zaměstnává celkem 34 zaměstnanců, z toho 20 na hlavní pracovní poměr a zbylých 14 na dohodě konané mimo pracovní poměr. Dva jednatele společnosti jsou v podniku zaměstnáni jako vedoucí pracovníci kuchyně a recepce.

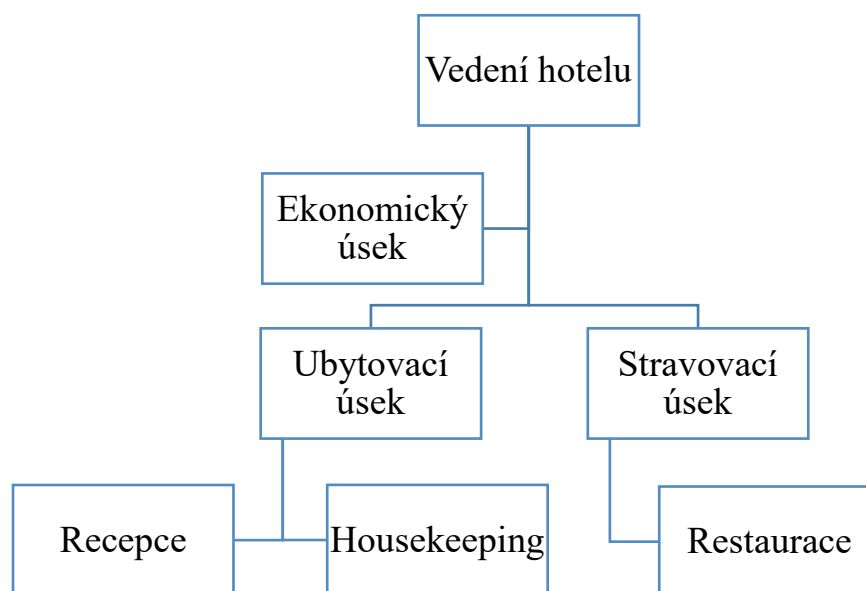
4.3 Organizační struktura

Na uvedeném schématu je patrné, že společnost je organizována do tří hlavních úseků. V čele této struktury se nachází jednatel a společník Leo Bartoš, který zastává vedení hotelu.

Prvním úsekem je ekonomický úsek, který není předmětem mé bakalářské práce, jelikož pracuje externě.

Druhým je ubytovací úsek, který řídí jednatel společnosti Kamil Pánek a spadá pod něj vedení recepce a housekeeping, tedy má odpovědnost za práci pokojských a recepčních.

Posledním neméně významným úsekem hotelu je stravovací, o který se stará jednatelka společnosti Lenka Strnadlová, spadá pod ní především práce kuchařů a pomocné síly v kuchyni. Za část restaurace zodpovídá manager restaurace Leo Strnadel, pod něhož spadá především práce obsluhy a jednání se zákazníky.



Obrázek 1 Organizační struktura společnosti

Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Poskytované benefity

Následující podkapitola se zabývá benefity, které nabízí společnost Hotel Bartoš s. r. o. Tyto benefity jsou celkem 4, kterými jsou stravování za zvýhodněnou cenu, sleva na wellness v daném hotelu, zajištění pracovního oděvu či obuvi a vzdělávací kurzy související s vykonávanou prací.

4.4.1 Stravování za zvýhodněnou cenu

Hotel Bartoš s. r. o. poskytuje svým zaměstnancům stravování za zvýhodněnou cenu při každé pracovní směně. Zaměstnanci si mohou vybrat z jídelního lístku a dostat tuto stravu za 55 % z běžné ceny anebo si mohou vybrat stravu připravenou přímo pro personál, která je jim poskytována za cenu nákladů na suroviny. Částka za poskytnutou stravu je zaměstnanci připsána na osobní účet a na konci měsíce je mu tato částka stržena jako mimořádná záloha z čisté mzdy.

4.4.1.1 Řešení na straně zaměstnance

Zaměstnanec má jídlo poskytnuté na pracovišti osvobozené od daně z příjmu fyzických osob, ani nevstupuje do výměru pro sociální a zdravotní pojištění. Je tomu tak jelikož zaměstnanec dostává stravu určenou k okamžité spotřebě a má i určeno místo ke konzumaci této stravy.

Jako příklad se dá uvést situace, kdy si zaměstnanec objednal segedín z pečené hlívy, fermentované žampiony, tvarohový knedlík, zakysaná smetana, který se za prodává za cenu 289 Kč, avšak zaměstnanec za toto jídlo při pracovní směně zaplatí 159 Kč. Tato částka se odečte z výplaty zaměstnance jako záloha mimořádná. Na níže uvedeném obrázku vidíme výplatu zaměstnance, který pracuje na dohodu o provedení práce. Z obrázku lze vidět případ, kdy zaměstnanci za měsíc březen bylo strženo 193 Kč za stravné, které mu bylo poskytnuto při směně a zároveň mu toto stravné neovlivnilo hrubou mzdu.

OBDOBÍ: 03/2023	ÚTVAR:	SL.Č:	JMÉNO:	RODNÉ.Č:
<i>Tarifní mzda:</i>		<i>Hrubá mzda včetně odvodů za organizaci (24.80% +9%): 7,260</i>		
Základní mzda: 7,260.00		Hrubý příjem: 7,260.00	Sleva na dani vlastní: 2,570.00	Čistá mzda: 7,260.00
Odpracované dny:		Dílčí základ daně: 7,260.00	Sleva na dani: 1,095.00	
Odpracované hodiny:		Základ daně zálohové: 7,300.00	Spoření běžný účet: 7,067.00	
Hrubá mzda: 7,260.00		Daň zálohová: 1,095.00	Záloha mimořádná: 193.00	

Obrázek 2 Výplatní páska zaměstnance

4.4.1.2 Řešení na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel se řídí podle bodu 17 pokynu GŘ D-22 k § 24 odst. 2 ZDP, který ukládá jako daňově uznatelné náklady na vlastní stravovací zařízení s výjimkou potravin. Tedy pro zaměstnavatele je daňově uznatelná odměna kuchaře, odpisy zařízení a jiné náklady související s provozem vlastního stravovacího zařízení. Příklad účtování pro zaměstnavatele je uveden v třetí kapitole v tabulce 3 Účtování vlastního stravovacího zařízení.

4.4.2 Sleva na wellness

V rámci nabídky zaměstnaneckých benefitů může být všem pracovníkům Hotelu Bartoš, s. r. o. poskytnuta sleva na vstup do wellness, které je součástí hotelu. Obvyklá cena pro návštěvníky 300 Kč za 1,5 hodiny wellness. Pro zaměstnance tato cena činí 200 Kč.

4.4.2.1 Řešení na straně zaměstnance

Pokud zaměstnanec využije nabízený benefit v podobě vstupu do wellness za zvýhodněnou cenu, musí podle § 6 odst. 3 ZDP zaplatit daň z příjmu fyzických osob z rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou za vstup do wellness skutečně zaplatil. Pro zaměstnance hotelu Bartoš, kde činí cena obvyklá 300 Kč a cena pro zaměstnance je 200 Kč, to znamená zaplatit daň a odvést sociální a zdravotní pojištění z rozdílu, tedy částky 100 Kč.

Na níže uvedeném příkladu vidíme, že hrubá mzda zaměstnance činí 25 000 Kč, v minulém měsíci využil vstup do wellness, takže se mu v mimořádných zálohách objevilo 200 Kč a zároveň o částku 100 Kč se mu zvýšil základ daně. Pro zaměstnance to znamená celkové náklady na vstup do wellness 227 Kč, které se skládají 200 Kč za vstup, 15 Kč za daň z příjmů fyzických osob, 7 Kč sociální pojištění za zaměstnance, 5 Kč zdravotní pojištění za zaměstnance. V tabulce je srovnána situace, kdy zaměstnanec využil nabízený benefit a situace, kdy ho nevyužil.

Tabulka 10 Sleva na wellness ve mzdě zaměstnance

Výpočet mzdy zaměstnance	Částka s wellness	Částka bez wellness
Hrubá mzda zaměstnance	25 000,-	25 000,-
Vstup do wellness	100,-	0,-
Základ daně	25 100,-	25 000,-

Záloha na daň z příjmů po odečtení slevy na poplatníka	1 195,-	1 180,-
Sociální pojištění placené zaměstnancem	1 632,-	1 625,-
Zdravotní pojištění placené zaměstnancem	1 130,-	1 125,-
Čistá mzda	21 043,-	21 070,-
Mimořádná záloha	200,-	0,-
Výplata zaměstnanci	20 843,-	21 070,-

Zdroj: vlastní zpracování

4.4.2.2 Řešení na straně zaměstnavatele

Jak je již uvedeno v předchozí kapitole pro zaměstnavatele, jsou uznatelné veškeré náklady na provoz wellness a s tím související náklady. Pokud zaměstnanec využije slevy na vstup do wellness a zaplatí tedy nižší částku, tak se tento rozdíl oproti ceně obvyklé navýší zaměstnanci v hrubé mzdě a tím se zvýší i odvody za sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem.

Přestože zaměstnavatel musí zaplatit vyšší odvody za sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance, který využije slevu na wellness, tyto náklady jsou pro něj daňově uznatelné a sníží jeho výsledek hospodaření. To v konečném důsledku snižuje jeho případnou daňovou povinnost. Daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele za jeden vstup do wellness činí 34 Kč.

4.4.3 Zajištění oděvu

Další ze zaměstnaneckých výhod, kterou společnost nabízí, je poskytnutí vhodného oděvu pro zaměstnance v závislosti na jeho pracovní pozici. Konkrétně recepčním byly poskytnuty halenky a kalhoty, pokojským trička, kuchařům rondony a obsluze košile a zástěry. Kromě obsluhy, u které je důležitá sjednocenost, bývá oblečení poskytováno zaměstnancům pracujícím na hlavní pracovní poměr.

4.4.3.1 Řešení na straně zaměstnance

Podle zákona o daních z příjmu zaměstnanci nedaní hodnotu pracovního oblečení a obuvi poskytovaného zaměstnavatelem. Tento příjem se totiž podle § 6 odstavce 7 písmene b) ZDP nepovažuje za předmět daně. (Marková, 2022, s. 12)

Pro zaměstnance hotelu Bartoš to znamená, že pracovní oblečení, které jim poskytuje zaměstnavatel nemá žádný vliv na výši jejich hrubé mzdy. Tedy ani neplatí daň z příjmu právnických osob a příjem se nezapočítává do výpočtu sociálního a zdravotního pojištění, které je povinen zaměstnanec odvádět.

4.4.3.2 Řešení na straně zaměstnavatele

Aby byl pracovní oděv pro zaměstnavatele daňově účinný náklad, musí splňovat určitá kritéria. Jako jednotné oblečení neboli stejnokroj musí být zaměstnanci poskytován zdarma, v případě, že zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci nosit toto oblečení. Dále pracovní oděv musí plnit některé reklamní, propagační, ochranné a organizační účely. To znamená, že na pracovním oděvu by mělo být vyšito nebo jinak umístěno logo či název společnosti.

Dále by tento oděv měl být využíván pouze při výkonu práce, aby bylo jasné, že se jedná o pracovní oděv, nikoliv o oděv pro běžné nošení mimo pracovní dobu. Tuto podmínku by měl určovat vnitřní předpis zaměstnavatele nebo kolektivní či jiná smlouva.

Při splnění všech těchto podmínek bude nejen pracovní oděv pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem, ale i náklady na jeho údržbu mohou být zařazeny do daňových výdajů. (Pfeilerová, 2019)

Jelikož oblečení v Hotelu Bartoš není stanoveno vnitřní směrnici a ani kolektivní smlouvou, a navíc kromě kuchařských rondonů není opatřeno logem nebo názvem firmy, stává se pro zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem. To znamená, že náklady spojené s jeho pořízením a údržbou nelze započítat do daňových nákladů, což vede ke zvýšení výsledku hospodaření.

4.4.4 Vzdělávací kurzy

Vzdělávací kurzy jsou poskytovány pouze zaměstnancům pracujícím jako obsluha restaurace. Tyto kurzy jsou prováděny odborníky ze společnosti Plzeňský Prazdroj a. s., a zaměřují se na správnou techniku čepování piva a správné zacházení s výčepním zařízením.

Další kurzy jsou prováděny dodavatelem vín, kde se zaměstnanci dozví o správném servírování a prezentování vín, o jejich původu a dalších podstatných informacích, které s vínem souvisí.

Tyto kurzy jsou prováděny jednou až dvakrát ročně, v závislosti na aktuální potřebě. Cílem je zlepšení odbornosti zaměstnanců a zvýšení kvality poskytovaných služeb restaurace.

4.4.4.1 Řešení na straně zaměstnance

Vzdělávací kurzy v Hotelu Bartoš jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně, jelikož splňují podmínky pro osvobození daně § 6 odst. 9 a) ZDP. Tyto kurzy jsou zaměstnancům poskytovány v nepeněžní podobě a slouží pro jejich odborný rozvoj v rámci předmětu činnosti zaměstnavatele, tedy hostinská činnost. (Marková, 2022, s. 12-13)

Osvobození od daně v tomto případě znamená, že zaměstnanci nemusí platit daň z příjmu, který získali z hodnoty tohoto kurzu. Toto osvobození je výhodné pro obě strany, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, jelikož umožňuje vzdělávání zaměstnanců bez nadbytečné administrativy spojené s daněmi.

4.4.4.2 Řešení na straně zaměstnavatele

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3, jsou náklady na odborné vzdělávání zaměstnanců daňově uznatelným nákladem, pokud souvisejí s předmětem podnikání zaměstnavatele. V případě Hotelu Bartoš znamená, že si poskytované vzdělávací kurzy může zahrnout do daňově uznatelných nákladů, jelikož tyto kurzy splňují podmínku souvislosti s předmětem podnikání.

5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V rámci bakalářské práce jsem provedla dotazníkové šetření týkající se zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Cílovou skupinou byli všichni zaměstnanci Hotelu Bartoš, s. r. o. Zaměstnanci odpovídali na 14 otázek, které měly za úkol zjistit spokojenost s nabízenými benefity a jaký nový benefit si zaměstnanci přejí. Třináct otázek bylo uzavřených, některé s možností dopsat vlastní názor a 1 otázka zůstala otevřená.

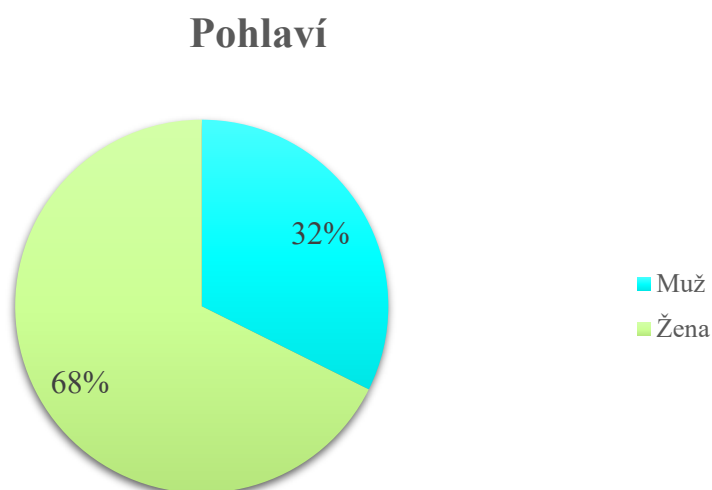
V rámci tohoto šetření bylo cílem zjistit odpovědi na předem stanovené otázky:

- Vyhovují zaměstnancům poskytované benefity?
- Využívají zaměstnanci všechny poskytované benefity?
- Jaký nový benefit zaměstnanci navrhnou?

5.1 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo ve dnech 14.04.2023 – 17.04.2023, kdy jsem osobně obešla veškeré zaměstnance, kteří v těchto dnech pracovali, ostatním jsem poslala odkaz s žádostí o vyplnění dotazníku. V daném období v hotelu bylo celkem zaměstnáno 34 zaměstnanců, což odpovídá i 34 odpovědím na dotazníkové šetření, a to znamená, že se podařilo dosáhnout 100 % návratnosti.

5.1.1 Pohlaví



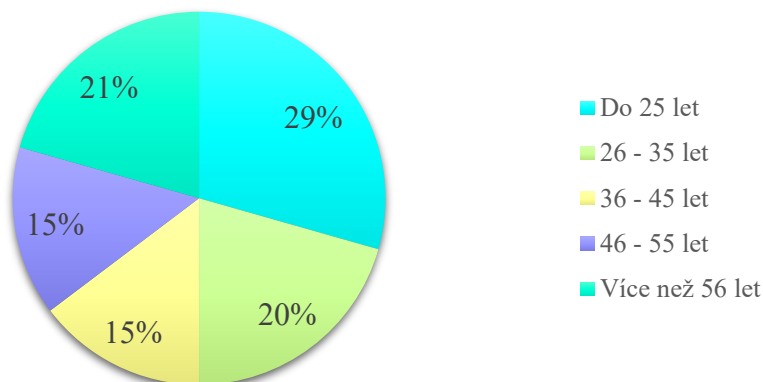
Obrázek 3 Pohlaví zaměstnanců

Zdroj: vlastní zpracování

Na obrázku 3 lze vidět procentuální počet mužů a žen ve společnosti Hotel Bartoš s. r. o. V grafu vidíme, že společnost zaměstnává více než dvojnásobný počet žen, oproti počtu mužů. Konkrétně se jedná o 23 žen a 11 mužů.

5.1.2 Věk

Věková kategorie



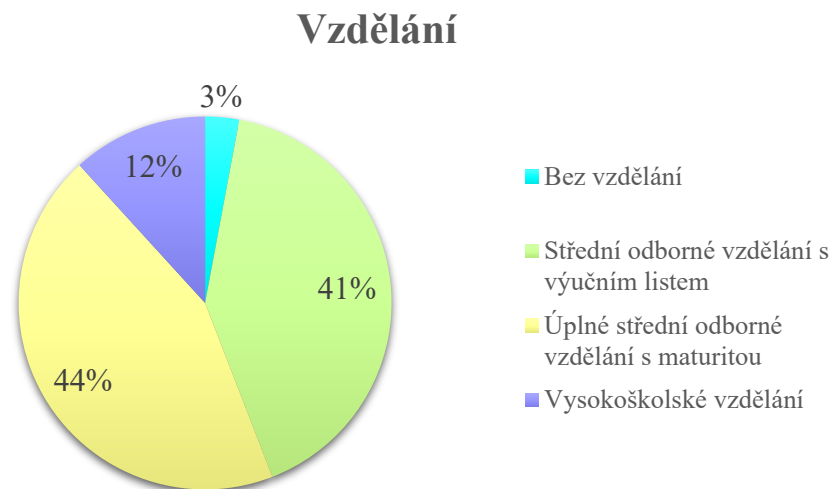
Obrázek 4 Věková struktura zaměstnanců

Zdroj: vlastní zpracování

Výše uvedený graf vyobrazuje věkovou strukturu všech respondentů, kde popisky grafu vyobrazují procentuální četnost každé věkové kategorie. Nejvíce zastoupenou skupinu tvoří lidé ve věku do 25 let, což může být způsobeno spoluprací s místní střední školou, ze které společnost přijímá vybrané studenty buď na hlavní pracovní poměr, nebo alespoň na dohody konané mimo pracovní poměr.

Všimnout si lze také toho, že ostatní věkové skupiny jsou také poměrně vyrovnané, co se počtu zaměstnanců týče. Společnost zaměstnává 7 zaměstnanců ve věku nad 56 let a stejný počet pracovníků ve věku 26-35 let. Ve skupinách 36-45 let a 46-55 let je zaměstnáváno po 5 lidech.

5.1.3 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



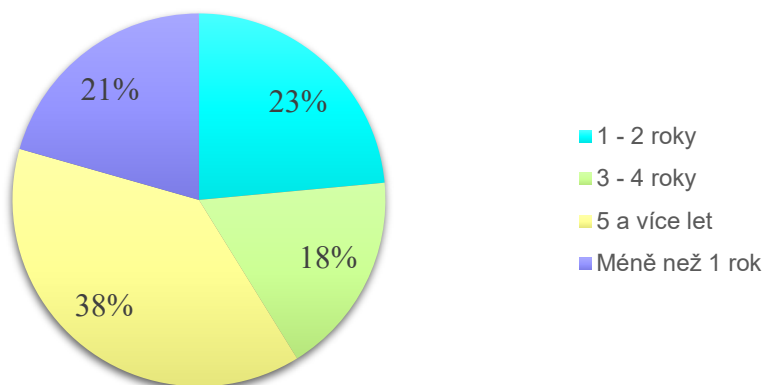
Obrázek 5 Nejvyšší dosažené vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka z dotazníku se zaměřovala na nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců. Z výsledků vyplývá, že nejpočetnější skupinu tvoří lidé, kteří dosáhli úplného středního odborného vzdělání s maturitou, což je 15 zaměstnanců. Další početnou skupinu tvoří lidé se středním odborným vzděláním s výučním listem, které získalo 14 lidí. Vysokoškolského vzdělání dosáhli 4 zaměstnanci a jeden pracovník je bez jakéhokoliv vzdělání.

5.1.4 Jak dlouho jste zaměstnání v podniku?

Délka zaměstnání v podniku



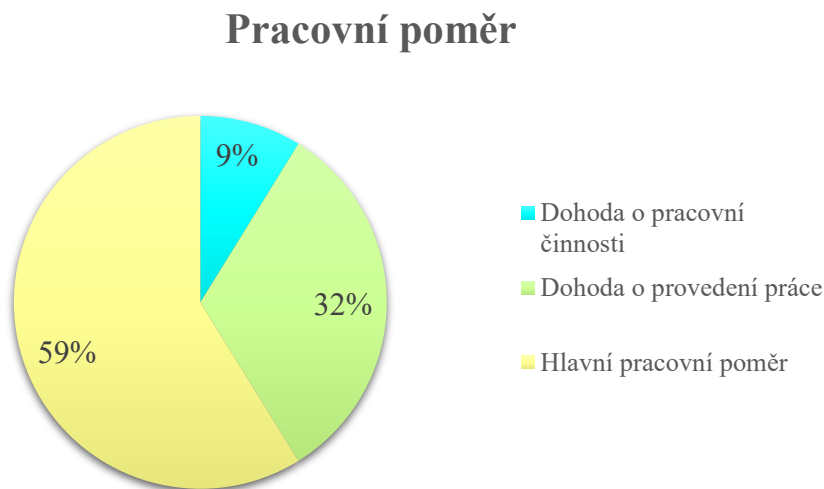
Obrázek 6 Doba pracovního poměru zaměstnanců

OZdroj: vlastní zpracování

Další otázka dotazníku byla zaměřena na délku zaměstnání pracovníku v podniku. Odpovědi byly rozděleny do čtyř kategorií podle délky pracovního poměru. První kategorie se zaměřovala na pracovníky, kteří jsou zaměstnáni v podniku déle než 5 let, těch je podle výsledků 38 %, což odpovídá 13 zaměstnancům. Druhou kategorií tvoří zaměstnanci s pracovním poměrem v daném podniku v rozmezí 3 až 4 let. Druhá kategorie se skládá z 6 zaměstnanců, tedy 18 %. Do třetí kategorie spadají zaměstnanci pracující pro danou společnost jeden až dva roky. Tuto kategorii tvoří 23 %, to je 8 zaměstnanců. Poslední kategorií jsou zaměstnanci pracující v podniku méně než jeden rok, do této kategorie patří 7 zaměstnanců, což odpovídá 21 %.

Celkově lze z výsledků usoudit, že společnost zaměstnává především zkušené zaměstnance, kteří jsou spokojeni s pracovními podmínkami a svou pracovní pozicí, především podle faktu, že ve společnosti je zaměstnáno 56 % pracovníků, kteří tam jsou zaměstnáni déle než 3 roky. Nicméně společnost zaměstnává i menší počet nových zaměstnanců, což může být pro podnik příležitostí pro získání nových nápadů a inovací.

5.1.5 Na jaký pracovní poměr jste zaměstnán/a?



Obrázek 7 Pracovní poměr

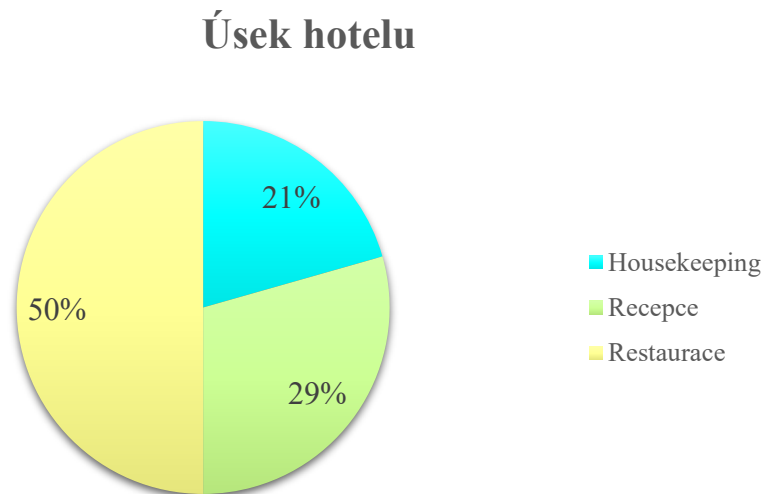
Zdroj: vlastní zpracování

Společnost zaměstnává 20 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, kteří tvoří převážnou strukturu společnosti. Kromě těchto zaměstnanců společnost také zaměstnává celkem 14 pracovníků na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr.

Tito zaměstnanci mají kratší pracovní dobu než zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr a jsou odměňováni hodinově. Jejich směny nejsou pravidelné a závisí především na množství práce, které pro ně bude k dispozici. Proto se jim většinou plánují směny v době vysoké návštěvnosti hotelu, zejména během letních měsíců, víkendů, svátků a akcí, pořádaných městem Frenštát pod Radhoštěm. Také jsou využíváni při akcích konaných přímo v hotelu, jako jsou svatby, soukromé oslavy, školení a podobně.

I přestože zaměstnanci na hlavní pracovní poměr vytváří stabilitu společnosti, tak i dohodoví pracovníci jsou pro společnost důležití, protože jim umožňují rychle reagovat na náhlé zvýšení nabídky po službách a tím udržet kvalitu nabízených služeb.

5.1.6 V jakém úseku hotelu pracujete?



Obrázek 8 Rozložení hotelu

Zdroj: vlastní zpracování

Z následujícího grafu je zřejmé, že úsek restaurace tvoří převážné množství zaměstnanců hotelu. Avšak tato informace není zcela přesná, neboť úsek restaurace se dělí na dvě části kuchyň a restauraci.

V kuchyni pracují zaměstnanci na pozicích vedoucí kuchyně, který se stará především o finální vzhled a chuť jídel, uceluje jídelní lístek a určuje práci kuchařům. Dále zde pracují kuchaři, kteří připravují jídlo a přicházejí s novými nápady ke změnám v jídelním lísku, a poslední pozici jsou pomocní kuchaři, kteří obstarávají mytí nádobí, přípravu snídaní pro hotelové hosty a pomocné práce, se kterými potřebují kuchaři pomoci.

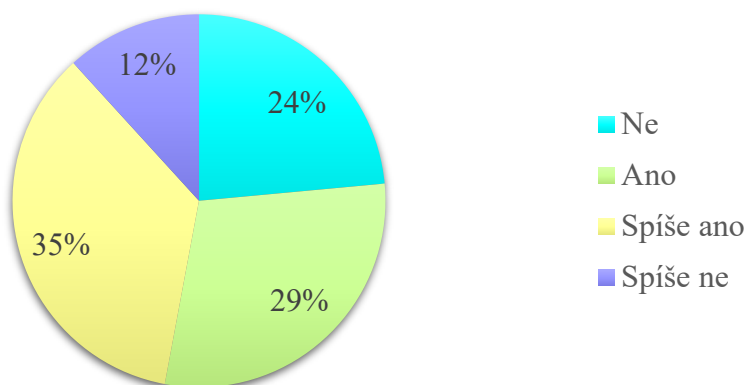
Další částí je restaurace, kde jsou zaměstnáni pracovníci na pozicích manager restaurace, který se stará o zásobování, organizaci a přípravu akcí, obsluha restaurace, která má na starosti především péči o hosty, a pomocný číšník nebo servírka, kteří jsou při ruce obsluze restaurace.

Dalším úsekem hotelu je recepce, tam jsou zaměstnáni zaměstnanci na pozicích jako vedoucí recepce, který se stará o chod recepce i housekeeping, a druhá pozice je recepční, která se stará o příjezdy a odjezdy hostů a komunikuje s hosty po celou dobu jejich pobytu.

Poslední částí je housekeeping, který se skládá pouze z pokojských, jejichž náplní práce je především čistota hotelu a pokojů.

5.1.7 Jste s nabídkou benefitů spokojen/á?

Spokojenost s nabízenými benefity

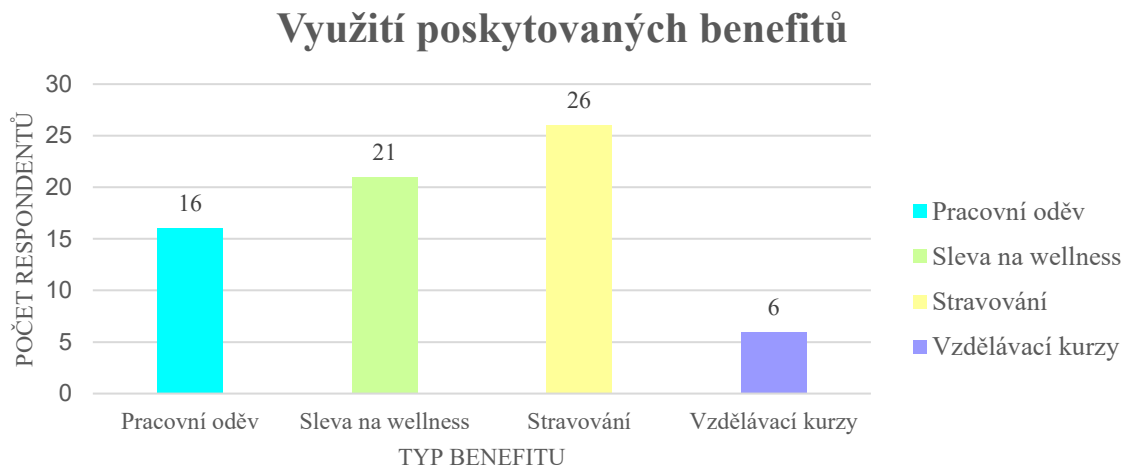


Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka průzkumu se zabývala spokojeností s nabízenými benefity. Z výsledků vyplývá, že celkem 10 respondentů, což odpovídá 29 % je spokojeno s nabídkou benefitů. Největší část, tedy 12 respondentů je spíše spokojená s nabízenými výhodami. Což může znamenat, že zaměstnancům vyhovují nabízené benefity, avšak by si přáli jejich nabídku rozšířit či vylepšit. Čtyři respondenti odpověděli, že s danými výhodami spíše nejsou spokojeni. Toto může znamenat, že se jim nelíbí struktura nabízených výhod, avšak některý z benefitů jeho požadavkům. Poslední kategorii tvoří zaměstnanci, kteří nejsou spokojeni s nabídkou benefitů. Tito zaměstnanci by přivítali širší nabídku a jinou strukturu zaměstnaneckých výhod.

I když je většina zaměstnanců spokojená s nabízenými benefity, stále existuje značný počet zaměstnanců, kteří jsou nespokojeni s danou nabídkou. Proto by měla společnost tyto výsledky zvážit a upravit nabídku benefitů, aby zvýšila spokojenost všech zaměstnanců.

5.1.8 Které ze zaměstnaneckých výhod využíváte?



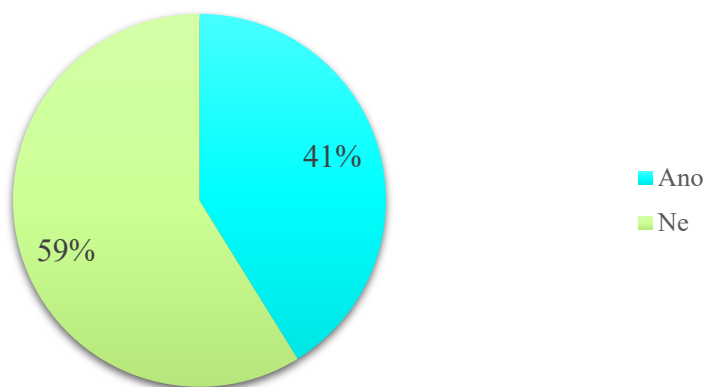
Obrázek 9 Využití poskytovaných benefitů

Zdroj: vlastní zpracování

Cílem této otázky bylo zjistit, zda zaměstnanci využívají poskytované benefity. Z průzkumu vyplývá, že nejvyužívanějším benefitem je stravování za zvýhodněnou cenu, tento benefit využívá 26 zaměstnanců. Další oblíbenou výhodou je sleva na wellness služby, kterou využívá 21 respondentů. Pracovní oděv využívá 16 zaměstnanců. Vzdělávací kurzy nabízené pouze zaměstnancům v obsluze restaurace využívá jenom 6 zaměstnanců, avšak i tak je tento benefit velice důležitý, především kvůli kvalifikaci zaměstnanců.

5.1.9 Chybí Vám v nabídce benefitů výhoda, kterou byste rád/a využila?

Zájem o nový benefit

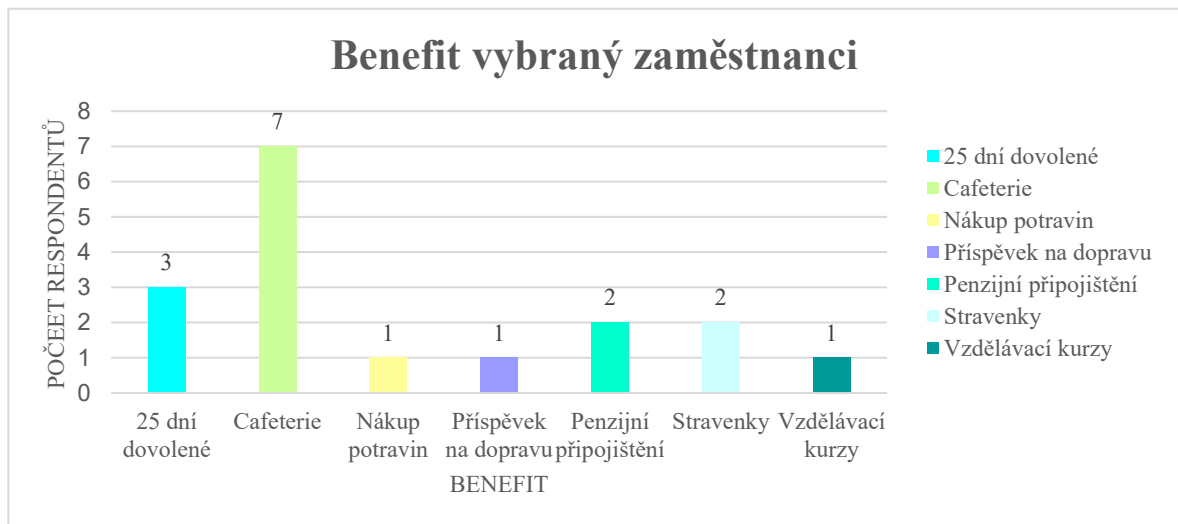


Obrázek 10 Zájem o poskytování nového benefitu

Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, zda mají zaměstnanci zájem o poskytnutí nového benefitu odpovědělo 20 zaměstnanců, že jej nemají. Zbýlých 14 respondentů uvedlo, že by nabídku nového benefitu uvítali.

5.1.10 Pokud Vaše odpověď na předchozí otázku byla „Ano“, uveďte jaká



Obrázek 11 Benefit vybraný zaměstnanci

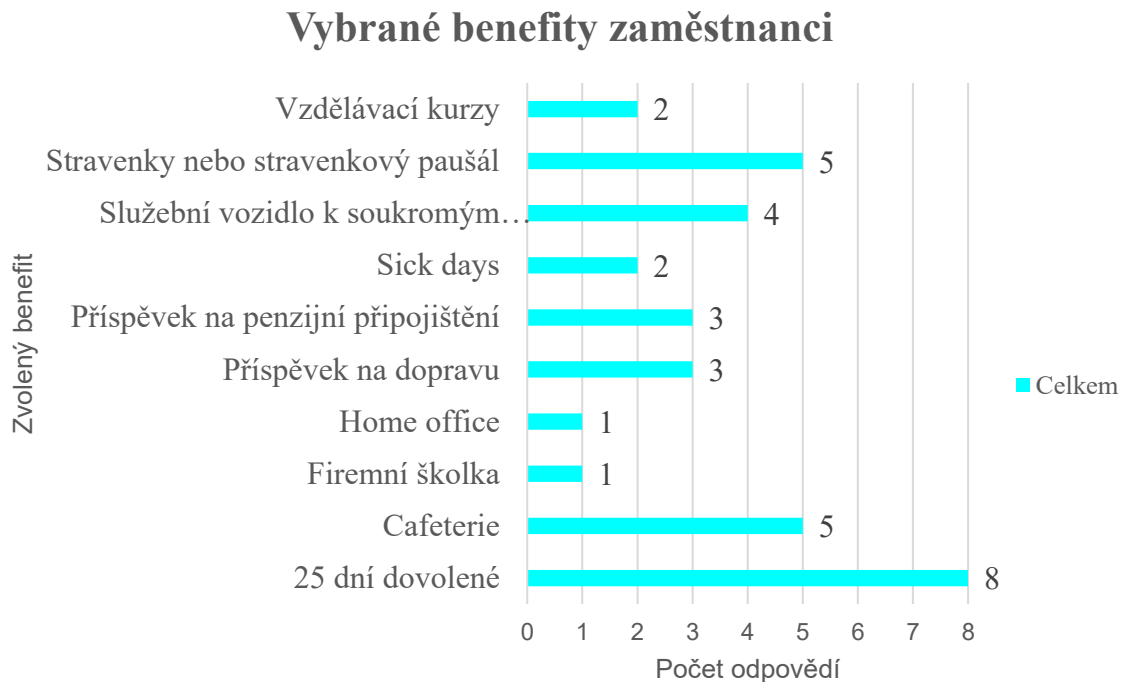
Zdroj: vlastní zpracování

Po položení předchozí otázky, bylo požádáno 14 respondentů, kteří by uvítali v nabídce nový benefit, o specifikaci, o který konkrétní benefit mají zájem. Jelikož se jednalo o otevřenou otázku, celkový počet odpovědí je 17, jelikož někteří respondenti uvedli více než jeden benefit.

Z výsledků průzkumu vyplývá, že celkem 14 respondentů, projevilo zájem o nový benefit. Největší zájem projevilo 7 zaměstnanců o systém cafeterie. Jak je již výše zmíněno, cafeterie je systém, kde zaměstnanci dostávají určitý počet bodů, které mohou využít dle svého vlastního uvážení na různé benefity.

Dále bylo zjištěno, že 3 zaměstnanci chtějí prodlouženou dovolenou o 5 dní, tedy na 25 dní dovolené. Zároveň si 2 respondenti přejí dostat mít možnost příspěvek na penzijní přípojištění nebo stravenky. O nákup potravin v supermarketu má zájem pouze jeden respondent, a taktéž o vzdělávací kurzy.

5.1.11 O jaké nový benefit byste měl/a zájem?



Obrázek 12 Preferované benefity

Zdroj: vlastní zpracování

V této otázce si zaměstnanci vybrali jeden jimi preferovaný benefit z celkové škály nejběžněji nabízených benefitů na trhu.

Nejvíce zaměstnanců projevilo zájem o benefit v podobě prodloužené dovolené, konkrétně o 5 dní navíc. Tento benefit preferovalo 8 ze všech 34 dotazovaných, což představuje 24 % zúčastněných. Je pravděpodobné, že si zaměstnanci vybrali tento benefit především z důvodu pravidelných dlouhých směn, které se v daném oboru nejsou výjimkou. Díky tomuto benefitu by měli více času na odpočinek.

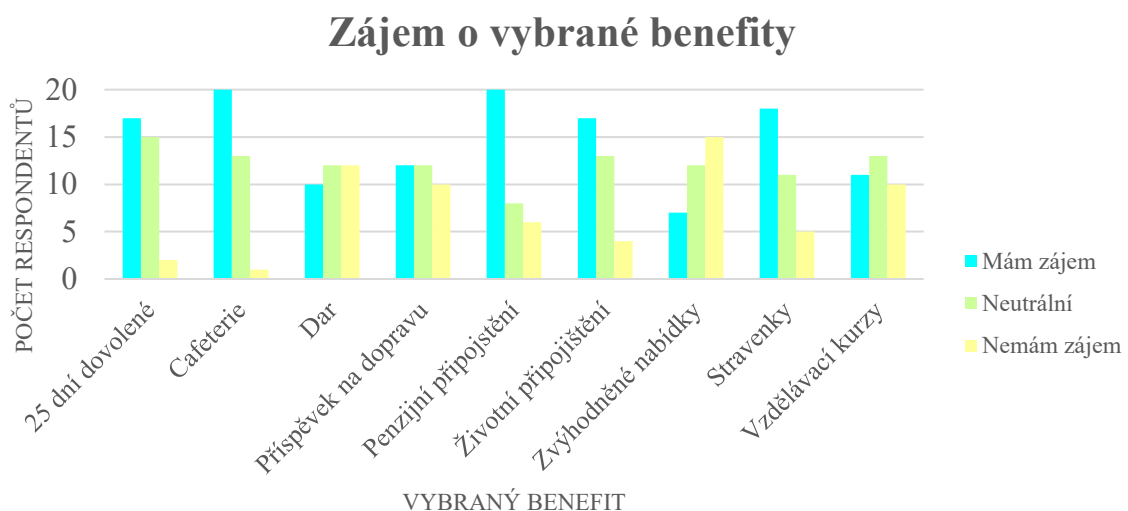
Dalším zvoleným benefitem byla cafeteria, kterou preferovalo 5 osob. Stejný počet osob preferovalo stravenky nebo stravenkový paušál, může to být z důvodu, že jim nevyhovuje stravování ve vlastním stravovacím zařízení a rádi by si volili sami, jakým způsobem se budou stravovat.

Služební vozidlo k soukromým účelům si zvolili 4 respondenti, avšak není to zrovna vhodný benefit pro hotelnictví, jelikož by bylo těžké rozhodovat komu a podle čeho bude auto poskytnuto, taktéž by to vedlo ke snížení mzdy zaměstnanců, jak je již popsáno v teoretické části.

O příspěvek na dopravu mají zájem 3 zaměstnanci, nejspíše z důvodu dojíždění za prací z okolních vesnic. Taktéž 3 zaměstnanci preferují příspěvek na penzijní připojištění, což není zrovna vysoký počet vzhledem k věkové struktuře zaměstnanců.

V zanedbatelném množství mají zaměstnanci zájem o firemní školku, která by neměla při tak nízkém počtu zaměstnanců využití, dále home office, který není při dané profesi, až na některé úkony vedoucích pracovníků možný a sick days, který také nelze uplatnit pro daný obor.

5.1.12 Měl/a byste o uvedený benefit zájem?



Obrázek 13 Zájem o vybrané benefity

Zdroj: vlastní zpracování

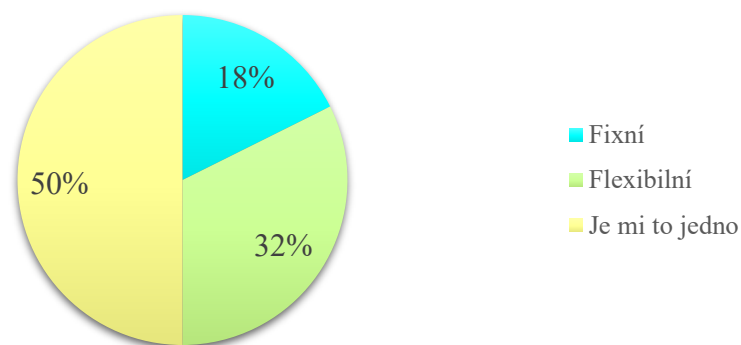
V rámci této otázky bylo vybráno 9 benefitů, které jsou vhodné a realizovatelné pro Hotel Bartoš, s. r. o. Zaměstnanci určovali, jestli o konkrétní výhodu mají zájem, je to pro ně neutrální nebo o ni nemají zájem.

O dovolenou navíc má zájem 17 respondentů, 15 jí vnímá jako neutrální, což mohli odpovědět například zaměstnanci pracující na dohodu o provedení práce, kterým nárok na dovolenou nevzniká a 2 osoby by si dovolenou navíc nepřáli. Další na výběr byla cafeteria, o kterou mělo zájem 20 respondentů, pro 13 pracovníků byla neutrální a pouze jeden zaměstnanec by o ní neměl vůbec žádný zájem. Této preferenci odpovídají i odpovědi na předchozí otázku, kde o cafeterii také jevíli zájem. Co se týče daru ke speciálním příležitostem, ten by ocenilo 10 respondentů, pro 12 dotázaných se jedná o neutrální benefit a stejný počet o ně nemá zájem vůbec. Příspěvek na dopravu chce 12 respondentů, pro zbylých 22 respondentů je příspěvek nepodstatný nebo by ho nevyužili vůbec, například

z důvodu, že bydlí ve stejném městě jako mají pracoviště. O příspěvek na penzijní připojištění je stejný zájem jako o cafeterii, tedy 20 dotázaných. Pro 8 pracovníků je tento benefit neatraktivní a zbylých 6 by ho nevyužili vůbec, to by mohlo být například z důvodu vysokého věku. Překvapivý zájem projevili zaměstnanci o životní pojištění. I přesto, že v minulých otázkách si životní pojištění nikdo nevybral jako svou preferenci, tak o příspěvek má zájem 17 respondentů, pro dalších 13 je to neutrální benefit a pouze 4 zaměstnanci nemají žádný zájem o příspěvek v podobě životního pojištění. Slevy a zvýhodněné nabídky od jiných společností nejsou pro zaměstnance vůbec atraktivní benefit, jelikož by ho nevyužilo 15 respondentů, pro 12 je neutrální a pouze 7 zaměstnanců projevilo zájem. O stravenky má zájem celkem 18 odpovídajících, což odpovídá i odpovědím na předchozí otázku. Pro 11 respondentů nejsou stravenky důležité a 5 zaměstnanců je nechce vůbec. Vzdělávací kurzy zde byly zařazeny, jelikož jsou dostupné pouze pro obsluhu restaurace, avšak i ostatní by o nějaké mohli mít zájem. V odpovědích vyšlo, že 11 osob by chtělo vzdělávací kurzy, pro většinu, tedy 13 respondentů jsou neutrální a 10 osob nemá o kurzy vůbec zájem.

5.1.13 Preferujete fixní nebo flexibilní způsob poskytování benefitů?

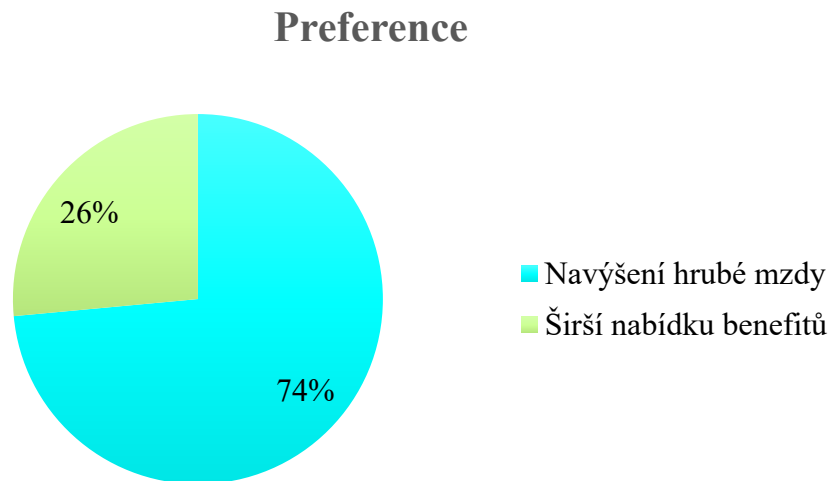
Preferovaný způsob poskytování benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

Během průzkumu byla zaměstnancům položena otázka, zda preferují fixní nebo flexibilní způsob benefitů. Z 34 respondentů, kteří se účastnili průzkumu odpovědělo 50 %, tedy 17 zaměstnanců, že pro ně není důležité, zda jsou benefity poskytovány fixně či flexibilně. Zbylých 50 % respondentů bylo rozděleno, přičemž 6 zaměstnanců preferuje fixní způsob poskytování zaměstnaneckých výhod a 11 dotazovaných upřednostňuje flexibilní variantu.

Během průzkumu bylo zaměstnancům odpovězeno na všechny dotazy, týkající se této otázky, tudíž lze s jistotou tvrdit, že pracovníci otázce rozuměli a odpovědi jsou věrohodné.

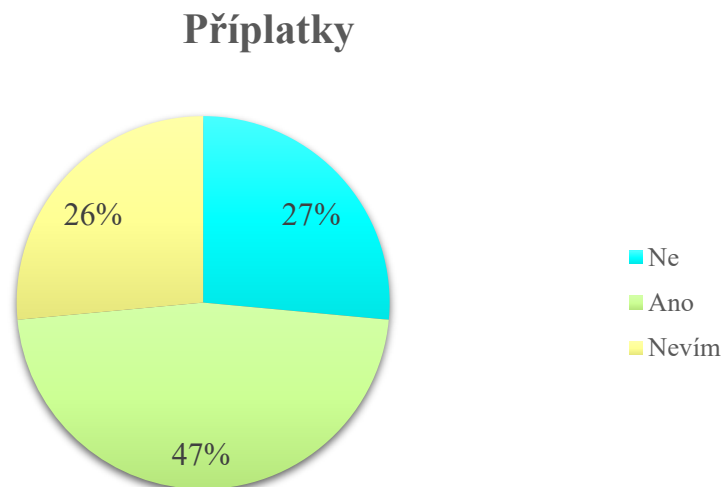


Obrázek 14 preference v typu poskytování mezd

5.1.14 Co upřednostňujete?

Tato otázka se zaměřovala, jestli zaměstnanci preferují spíše navýšení hrubé mzdy nebo raději širší nabídku benefitů. Většina zaměstnanců si vybrala navýšení hrubé mzdy a využila by vyšší mzdu podle svých preferencí. 9 zaměstnanců si vybralo širší nabídku benefitů, tato preference může být způsobena uvědoměním, že pokud by byly benefity efektivně nastaveny, neodváděli by vyšší daň ani odvody na sociální a zdravotní pojištění, tudíž by pracovníci dostali více prostředků, než kdyby jim peníze byly poskytnuty ve výplatě. Tato situace může nastat například při zavedení cafeteria systému.

5.1.15 Jsou Vám vypláceny příplatky?



Obrázek 15 Poskytování příplatků

Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na vyplacení příplatků. Drtivá většina odpověděla, že jsou jim poskytovány příplatky, což dokazuje i níže uvedený obrázek. Celkem 9 zaměstnanců neví, zdali jsou jim vypláceny příplatky. Poslední skupinou je 9 respondentů, kteří uvedli, že jim příplatky vypláceny nejsou, může se jednat například o zaměstnance, kteří mají smlouvu na dohodu o provedení práce a na žádné příplatky jim nevznikl nárok. Obrázek 16 dokazuje, že jsou zaměstnancům vypláceny příplatky.

Základní mzda:	<input type="text"/>	Příplatek přesčas:	887.00	Základna ZP:	<input type="text"/>	Daňové zvýhodnění:	<input type="text"/>
Prémie měsíční:	2,197.00	Práce svátek Kč:	797.00	Odvod ZP celkem:	<input type="text"/>	Sleva na dani:	<input type="text"/>
Odpracované dny:	22.00	Hrubá mzda:	<input type="text"/>	Dílčí základ daně:	<input type="text"/>	Daň zálohová (po slevě):	<input type="text"/>
Odpracované hodiny:	<input type="text"/>	Hrubý příjem:	<input type="text"/>	Základ daně zálohové:	<input type="text"/>	Spoření běžný účet:	<input type="text"/>
Práce přesčas (hod):	22.25	Základna SZ:	<input type="text"/>	Daň zálohová:	<input type="text"/>	Záloha mimořádná:	<input type="text"/>
Práce svátek (hod):	5.00	Odvod SZ:	<input type="text"/>	Sleva na dani vlastní:	<input type="text"/>	Čistá mzda:	<input type="text"/>

Obrázek 16 Výplatní lístek zaměstnance

5.2 Shrnutí

Na základě výsledků lze říci, že ve společnosti pracují především ženy. Většina pracujících má střední odborné vzdělání s maturitou a druhou početnou část tvoří střední odborné vzdělání s odborným listem. Tento fakt odpovídá charakteru podnikání společnosti, kde jsou tyto formy vzdělání považovány za vhodné pro tuto oblast. Dle doby zaměstnání v podniku lze říci, že většina zaměstnanců zde pracuje déle než 3 roky, což zajišťuje stabilitu a v jisté míře i odbornost zaměstnanců. Zároveň je v podniku 21 % zaměstnanců, kteří jsou zde

zaměstnání méně než rok, což může pro společnost znamenat inovaci. Hotel má 59 % pracovníků zaměstnaných na hlavní pracovní poměr, kteří tvoří základ pro stabilitu podnikání. Zbýlých 41 % jsou zaměstnanci, kteří pracují na dohodu o práci konanou na mimopracovní poměr, čímž společnost zajistí stabilitu a kvalitu služeb při nadměrné poptávce po jeho službách.

Následující částí dotazníku již byly zaměřeny na řešení otázek uvedených v podkapitole 5. 1. V zásadě se dá říci, že většina zaměstnanců je spokojená s nabízenými benefity a všechny benefity jsou využívány zaměstnanci, i když některé v malém množství, avšak slouží k celkové prestiži a kvalitě poskytovaných služeb. Mezi nejžádanější benefit je s jistotou cafeterie, která byla žádána s vysokým počtem hned ve třech otázkách a zároveň koresponduje s poskytováním flexibilních benefitů. Druhým žádaným benefitem je 25 dní dovolené, o který si v otevřené otázce žádali 3 zaměstnanci a v uzavřených otázkách byla na prvním a druhém místě podle požadavků zaměstnanců.

6 DOPORUČENÍ A NÁVRH

Tato kapitola se zmiňuje o provedené analýze poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a doporučuje, které benefity má společnost ponechat a za jakých podmínek. Také na základě dotazníkového šetření navrhuje, které benefity by měla zavést a poskytovat zaměstnancům nad rámec hrubé mzdy.

6.1 Stávající systém benefitů

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům 4 benefity, kterými jsou poskytování stravy ve vlastním stravovacím zařízení, sleva na wellness, poskytnutí pracovního oděvu a vzdělávací kurzy pro zaměstnance obsluhy restaurace.

Benefit strava ve vlastním stravovacím zařízení se ukázal jako oblíbený mezi zaměstnanci. Celkem ho využívá 26 dotazovaných, jak lze vidět na obrázku 9. Tudíž bych doporučila ho ponechat, je zároveň i daňově výhodný pro obě strany. Pro zaměstnavatele jsou uznány veškeré náklady spojené s provozem stravovacího zařízení a zaměstnanci nevstupuje částka do základu daně a platí pouze náklady ve výši 55 % běžné ceny. Detailněji je výhoda tohoto benefitu popsána v kapitole 4. 4. 1.

Sleva poskytovaná na místní wellness se projevila také jako oblíbený benefit na straně zaměstnanců, a to i přestože jim zvyšuje základ daně. Celkem má o tuto výhodu zájem 21 z 34 pracovníků, což odpovídá 62 % respondentů. Tento fakt je patrný z obrázku 9. Zaměstnavateli tento benefit zvyšuje pouze odvod za sociální a zdravotní pojištění, který je pro zaměstnavatele daňově uznatelný. Z těchto důvodů doporučuji ponechat tento benefit v nabídce.

Poskytnutí pracovního oděvu dle obrázku 9 využívá 16 zaměstnanců. Tento benefit neslouží pouze pro spokojenost zaměstnanců, ale především pro vyšší prestiž podniku. Problémem s tímto benefitem je, že není pro zaměstnavatele daňově uznatelný, tudíž bych doporučovala zaměstnavateli určit zaměstnanci povinnost používání firemního oděvu, a to prostřednictvím vnitřní směrnice nebo dodatku pracovní smlouvy. Také by měl zaměstnavatel označit tento oděv logem nebo názvem firmy. Pokud zaměstnavatel učiní tyto kroky, stane se pro něj oděv daňově uznatelným nákladem. Každopádně jelikož je Hotel Bartoš, s. r. o. hodnocen čtvrtou kvalifikační třídou, tak pro něj stejnokroj zaměstnanců poskytuje určitou prestiž. Z tohoto důvodu nedoporučuji tento benefit zrušit.

Posledním poskytovaným benefitem jsou vzdělávací kurzy, které na první pohled vypadají jako nevyužívaný benefit, ale opak je pravdou. Jelikož jsou poskytovány pouze zaměstnancům obsluhy restaurace je tento benefit využíván naplno. Také slouží především ke zlepšení poskytovaných služeb. Další výhodou je daňová uznatelnost pro zaměstnavatele a zároveň daňové osvobození pro zaměstnance, jak je již popsáno v kapitole 4. 4. 4. Tudíž je výhodný pro obě strany. S přihlédnutím na dané výhody doporučuji ponechat tento benefit.

Celkově lze tedy říci, že bych ponechala zaměstnancům všechny poskytované benefity, jelikož jsou oblíbené zaměstnanci, daňově výhodné a zároveň zvyšují úroveň podniku.

6.2 Návrh k zavedení nových benefitů

Cílem této práce je nabídnout zaměstnancům benefity, které jim schází a tím zvýšit jejich spokojenost ve vybrané společnosti. V rámci návrhů nových benefitů budou vyčísleny dopady na mzdu zaměstnance a náklady zaměstnavatele.

Podle výsledků dotazníkového šetření vyšlo najevo, že zaměstnanci mají největší zájem o zajištění cafeteria systému a zavedení 25 dní dovolené.

6.2.1 Cafeteria systém

Největší zájem o nový benefit byl mezi zaměstnanci cafeteria systém. Vyplývá to z výsledků dotazníku, kdy v otevřené otázce uvedlo sedm ze čtrnácti zaměstnanců, že mají o tento systém zájem. V dalších dvou uzavřených otázkách si cafeteria zvolilo jako nejpreferovanější benefit 5 zaměstnanců a 20 pracovníků si tento systém vybralo, v případě, kdy si mohli volit více benefitů než jeden.

Možným řešením je poskytnout zaměstnancům poukázku Flexi Pass nebo platební kartu Flexi Pass Card provozovanou společností Sodexo a. s. Zaměstnanci by měli možnost využít platbu kartou nebo poukázkami na více než 15 000 provozoven v České republice, které nabízí širokou škálu využití v oblastech vzdělávání, volnočasových aktivit, kultury a sportu.

Pokud by zaměstnavatel poskytl tuto kartu každému zaměstnanci pracujícím na hlavní pracovní poměr v hodnotě 500 Kč měsíčně, vzrostly by mu náklady o 120 000 Kč ročně. Jak je již zmíněno v kapitole 3. 5. 2 jedná se pro zaměstnavatele o daňově neuznatelný náklad. Avšak zaměstnavatel neplatí odvody za sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele, což představuje úsporu 33,8 %.

Poskytování příspěvku pomocí Flexi Pass Card má výhodu v daňovém osvobození pro zaměstnance. To znamená, že tento příspěvek nepodléhá zdanění do částky 20 000 Kč ročně, a tak z něj zaměstnanec nemusí platit daň ani odvody za sociální a zdravotní pojištění, tudíž je mu poskytnutá plná částka ve výši 500 Kč.

Tabulka 11 Vliv cafeterie na mzdu zaměstnance

Účetní operace	Částka s cafeterií	Částka bez cafeterie
Hrubá mzda zaměstnance	25 000,-	25 500,-
Základ daně	25 000,-	25 500,-
Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti po odečtení slevy na poplatníka	1 180,-	1 255,-
Sociální pojištění placené zaměstnancem	1 625,-	1 658,-
Zdravotní pojištění placené zaměstnancem	1 125,-	1 147,-
Čistá mzda	21 070,-	21 440,-
Příspěvek do cafeteria systému	500,-	0,-
Příjem zaměstnance	21 570,-	21 440,-

Zdroj: vlastní zpracování

Na výše uvedené tabulce je nastíněna situace, kdy v prvním případě získá zaměstnanec nezvýšenou hrubou mzdu a k tomu 500 Kč jako příspěvek do cafeterie. Celkové příjmy v tomto případě jsou pro zaměstnance 21 570 Kč. Druhým případem je situace, kdy zaměstnanec nezíská žádný příspěvek do cafeterie, ale získá navýšení hrubé mzdy o 500 Kč. V druhém případě je příjem zaměstnance 21 440 Kč. Zaměstnanec poskytnutím benefitu ve formě cafeterie uspoří 130 Kč oproti situace, kdy by mu zaměstnavatel zvedl hrubou mzdu. Kromě stabilní 500 Kč měsíčně by zaměstnavatel mohl používat cafeterii jako motivátor k lepším výkonům zaměstnance a vyššímu prodeji. Například v situacích, kdy obsluha restaurace prodá dopředu stanovený počet vín, za určitou dobu, přidá zaměstnanci body do cafeterie. Takto stanovený systém by mohl vést zaměstnance ke snaze o vyšší prodeje, a tudíž zajištění zaměstnavateli vyšších výnosů. Tento systém by mohli použít i pro stále zaměstnance pracující na dohodu o provedení práce nebo pracovní činnosti.

Tabulka 12 Vliv cafeterie na náklady na zaměstnance

	Odměna do mzdy	Odměna do cafeterie
Výše odměny	500,-	500,-
Pojistné za zaměstnavatele	169,-	0,-
Daň z příjmu	0,-	95,-
Náklady na zaměstnance	669,-	595,-

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že je pro zaměstnavatele výhodnější poskytnout zaměstnanci odměnu do cafeterie než zvýšit zaměstnanci hrubou mzdu.

6.2.2 25 dní dovolené

V současné době je zaměstnancům poskytováno zákonných 20 dní dovolené. Z provedeného dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci mají zájem o dalších 5 dní dovolené navíc. Toto tvrzení potvrzují obrázky 11, 12 a 13, ze kterých je zřejmé, že zaměstnanci stále preferují více dnů dovolené, bez ohledu na to, zda byla otázka otevřená či uzavřená.

Zavedení této výhody v podobě 25 dnů dovolené znamená pro zaměstnavatele finanční zátěž. V rámci poskytování dovolené musí zaměstnavatel vyplatit zaměstnancům náhradu mzdy, která se počítá na základě průměrného výdělku zaměstnance za předchozí čtvrtletí. V mnoha případech je tento průměr vyšší než hodinová mzda zaměstnance. Na druhou stranu zaměstnanci, kteří by měli možnost využít tohoto benefitu, tak by se mohli cítit více spokojeni a oceněni. Zároveň by tento benefit mohl být důležitým rozhodovacím kritériem pro potenciální zaměstnance.

To znamená, že i v případě vyšší finanční zátěže pro zaměstnavatele, se tento benefit může ukázat jako investice do loajality a produktivity zaměstnanců, což by se mohlo projevit na výkonnosti celé společnosti.

Pro výpočet nákladů spojených se zavedením této zaměstnanecké výhody je použita hrubá mzda zaměstnance ve výši 25 000 Kč, 20 pracovních dní v měsíci a průměrný hodinový výdělek 170 Kč. V příkladu se počítá odpracovanými 40 hodinami za týden.

V níže uvedené tabulce číslo 13 jsou uvedeny náklady spojené s vyplacením zaměstnanci 5 odpracovaných dnů, tyto náklady jsou ve druhém sloupci. Ve třetím sloupci dané tabulky

jsou náklady spojené s poskytnutím náhrady za dovolenou v délce trvání 5 dní. Je zřejmé, že při poskytnutí náhrady dovolené se náklady zvedly o 735 Kč za jednoho zaměstnance. Celkové náklady za všech 20 zaměstnanců zaměstnaných na hlavní pracovní poměr se zvedly o 14 700 Kč.

Tabulka 13 Rozdílné náklady mezi poskytnutím 5 dnů dovolené a 5 dny mzdy

	Mzda	Náhrada mzdy
Náklady na zaměstnance	6 250,-	6 800,-
Pojistné za zaměstnavatele	2 113,-	2 298,-
Náklady na zaměstnance včetně pojistného	8 363,-	9 098,-
Náklady na 20 zaměstnanců včetně pojistného	167 260,-	181 960,-

Zdroj: vlastní zpracování

V další níže uvedené tabulce je porovnání nákladů na poskytnutí 4 týdnů dovolené a žádaných 5 týdnů dovolené pro jednoho zaměstnance. Pro výpočet nákladů stále slouží výše popsané odměňování.

Tabulka 14 výše nákladů při poskytnutí 5 týdnů dovolené

	4 týdny dovolené	5 týdnů dovolené
Náklady na zaměstnance	27 200,-	34 000,-
Pojistné za zaměstnavatele	9 194,-	11 492,-
Náklady na zaměstnance včetně pojistného	36 394,-	45 492,-
Náklady na 20 zaměstnanců včetně pojistného	727 880,-	909 840,-

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že náklady na 1 zaměstnance se zvýší o 9 098 Kč při poskytnutí 5 týdnů dovolené, místo stávajících 4 týdnů. Celkové náklady na 20 zaměstnanců činní o 181 960 Kč více při poskytnutí 5 týdnů dovolené.

6.2.3 Shrnutí

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že většina zaměstnanců je spokojena s nabídkou benefitů, avšak pro vyšší spokojenost všech zaměstnanců bych doporučila zavést 2 nové zaměstnanecké výhody, a to systém cafeteria a prodloužit dovolenou na 25 dní. Pro zaměstnavatele by to znamenalo zvýšení nákladů za dovolenou přibližně o 181 960 Kč za rok a za systém cafeteria se náklady zvýší o 142 800 Kč ročně za 20 zaměstnanců, při poskytnutí 500 Kč měsíčně. Pokud by to zaměstnavatel poskytl místo zvýšení hrubé mzdy, snížily by se mu náklady na odvody pojistného za zaměstnavatele. Celkové náklady na zavedení těchto dvou benefitů by se zaměstnavateli zvedly o 324 760 Kč ročně. Avšak podnik by získal vyšší konkurenční schopnost a stabilnější a loajálnější zaměstnance. Také by v konečném důsledku mohl ušetřit, kdyby místo navýšení hrubé mzdy zavedl cafeteria systém.

Co se týče nabízených benefitů jsou správně nastaveny i využívány zaměstnanci, až na poskytování pracovního oděvu. Zaměstnavatel by měl určit povinnost nosit pracovní oděv pouze na pracovišti a zároveň tento oděv opatřit logem nebo názvem společnosti. Při splnění těchto podmínek by byl oděv daňově uznatelným nákladem, tudíž by se snížil společností výsledek hospodaření a tím i případná daňová povinnost.

ZÁVĚR

Poskytování zaměstnaneckých benefitů se stalo důležitou součástí moderního prostředí. Stále častěji jsou rozhodujícím faktorem potenciálního zaměstnance při rozhodování, zda se stanou součástí dané společnosti. Taktéž tyto výhody jsou významným nástrojem pro udržení stálých zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace a spokojenosti. Je však důležité, aby benefity byly vybrány na míru dané společnosti. Měly by odpovídat potřebám zaměstnanců a zároveň být pro zaměstnavatele co nejvýhodnější.

Pro tyto účely slouží tato bakalářská práce, jejímž cílem bylo zanalyzovat poskytované benefity ve vybrané společnosti, posoudit jejich daňovou výhodnost pro zaměstnance i zaměstnavatele. Dále provést dotazníkové šetření, které vedlo k závěrům, zdali jsou zaměstnanci spokojeni s poskytovanými benefity. Také mělo za úkol zjistit, jaký nový benefit si zaměstnanci přejí.

Práce byla rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část bakalářské práce se zabývala literární rešerší dané problematiky. Na základě odborné literatury a relevantních internetových zdrojů byla popsána problematika odměňování, rozdělení zaměstnaneckých benefitů a také účetní a daňová hlediska vybraných výhod. Tyto poznatky byly využity pro provedení analýzy poskytovaných benefitů vybranou společností.

Praktická část se zabývala již zmíněnou analýzou poskytovaných benefitů, dále také vyhodnocením dotazníkového šetření a doporučením k optimalizaci poskytovaných výhod.

Dle mého názoru má firma optimálně nastaveny benefity, až na jednu výjimku. Touto výjimkou je poskytování pracovního oděvu pro zaměstnance, jelikož je daňově neúčinným nákladem zaměstnavatele. Avšak pokud zaměstnavatel podnikne příslušné kroky, může se z daného benefitu stát benefit daňový.

Také zaměstnavateli doporučuji poskytnout zaměstnancům dva nové benefity, a to кафетерии a 25 dní dovolené. Tyto benefity se staly nejžádanějšími v provedeném dotazníkovém šetření mezi zaměstnanci vybrané společnosti. Samozřejmě, pokud zaměstnavatel tyto benefity zavede, zvýší se mu náklady, ale na druhou stranu budou mít vliv na zvýšení spokojenosti a loajality zaměstnanců. Také zvyšují konkurenceschopnost firmy na trhu práce, kde zaměstnanci mohou být náročni na benefity, které jsou jim nabízeny.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ALVARADO, Mery et al., 2020. *European Tax Handbook 2020*. 31. vydání. Amsterdam: IBDF, 1293 s. ISBN 978-90-8722-601-5.

ARMSTRONG, Michael, 2020. *Naučte se správně vést lidi: získejte zásadní manažerské a řídicí dovednosti, které skutečně vedou k výsledkům*. 1. vydání. Brno: Lingea, s. r. o., 202 s. ISBN 978-80-7508-621-1.

BERÁNEK, Petr, 2021. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r. o. 134 s. ISBN 978-80-7554-342-4.

BRŠŤÁKOVÁ, Jana et al., 2022. *Abeceda personalisty*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r. o. 560 s. ISBN 978-80-7554-357-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

KOCIÁNOVÁ, Renata, 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s. 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 5. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management press, s. r. o. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 257 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

MARKOVÁ, Hana, 2022. *Daňové zákony 2022: Úplná znění platná k 1. 1. 2022*. 33. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s. 295 s. ISBN 978-80-271-3551-6.

MÜLLEROVÁ, Libuše et al., 2020. *Daně v účetnictví ČR - I*. 1. vydání. Praha: Oeconomica. 178 s. ISBN 978-80-245-2388-0.

ŠIKÝŘ, Martin, 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s. 188 s. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠIKÝŘ, Martin, 2016. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 205 s. ISBN 978-80-271-9527-5.

ŠTEKER, Karel a Milana OTRUSINOVÁ, 2021. *Jak číst účetní výkazy: Základy českého účetnictví a výkaznictví*. 3., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 294 s. ISBN 978-80-271-4438-9.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* Praha: Grada Publishing, a. s. 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

BĚHOUNEK, Pavel, 2023. *Sazby cestovních náhrad*. In: *Behounek.eu* [online]. Praha [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: <https://www.behounek.eu/l/sazby-cestovnich-nahrad/>

Cafeterie benefity, 2023. In: *Benefity.cz* [online]. Praha: BENEFITY a. s. [cit. 2023-04-27]. Dostupné z: <https://www.benefity.cz/cz/zamestnanec>

HAUZAROVÁ, Michaela, 2022. Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 2. díl. In: *Pohoda.cz* [online]. [cit. 2023-04-03]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-2/>

HAUZAROVÁ, Michaela, 2022. Zaměstnanecké benefity. In: *Pohoda.cz* [online]. [cit. 2023-04-27]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnancke-benefity/>

HAVELKOVÁ, Ema, 2021. Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko. In: *Money.cz* [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>

JAVOROVÁ, Lucie, 2023. Cafeteria – benefit nebo naturální mzda?. In: *Crowe.com* [online]. Brno: Crowe Advartis Accounting s.r.o. [cit. 2023-04-26]. Dostupné z: <https://www.crowe.com/cz/cs-cz/news/cafeteria-benefit-nebo-naturalni-mzda>

KRCHOVOVÁ, Olga, 2023. Poskytování zboží a služeb zaměstnancům za nižší cenu, než je cena obvyklá. In: *Pamprofi* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o. [cit. 2023-04-26]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/poskytovani-produktu-zamestnancum-za-nizsi-cenu-nez-je-cena-obvykla-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElwbxjXlw96S6gbZeCs7cwEbOZt6JQ9Zw/>

LÍBAL, Tomáš, 2021. Účtování o stravenkových kartách. In: *Živnostnik.cz* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o. [cit. 2023-04-26]. Dostupné z: <https://www.zivnostnik.cz/33/uctovani-o-stravenkovych-kartach-uniqueidgOkE4NvrWuOxZ4GxLdrsIuRYLFCqZ84b1UWBS0tlgLw/>

Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity, 2018. In: *Edenred Česká republika* [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity>

PFEILEROVÁ, Jaroslava, 2023. Používání motorových vozidel zaměstnavatele zaměstnanci. In: *PAMPROFI* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o. [cit. 2023-04-03]. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/pouzivani-motorovych-vozidel-zamestnavatele-zamestnanci-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Enjin-dI-eKLFoqQn8uLEww/?uri_view_type=5

PFEILEROVÁ, Jaroslava, 2019. Zaměstnanecké výhody. In: *Du.cz* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o. [cit. 2023-05-07]. Dostupné z: https://www.du.cz/33/zamestnanecke-vyhody-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EipiI_v0jv8B8Tx19dmhngo/

POUROVÁ, Eliška, 2023. Zaměstnanecké benefity. In: *Eliskapourova.cz* [online]. [cit. 2023-04-26]. Dostupné z: <https://eliskapourova.cz/zamestnanecke-benefity/>

Stravenka roku 2023 má hodnotu 194 Kč, 2023. In: *Edenred Česká republika* [online]. Praha [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/stravenka-roku-2023>

Účet 527 - Zákonné sociální náklady, 2023. In: *Sagit.cz* [online]. Ostrava: Sagit, a. s. [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.madati.cz/info/delfinuctytxt.asp?cd=217&typ=r&refresh=yes&levelid=U_527.HTM

VANČO, Ruben, 2022. Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity přelomu roku. In: *Up Česká republika, s.r.o.* [online]. Praha [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.upcz.cz/nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity-prelomu-roku/>

VLADYKA, Daniel, 2023. Benefity z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. In: *Finančníci: Myslíme v souvislostech* [online]. Praha: Finačníci Group [cit. 2023-04-26]. Dostupné z: <https://www.financnici.com/benefity-z-pohledu-zamestnance-a-zamestnavatele/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

FAP Faktura přijatá

VBÚ Výpis z bankovního účtu

VÚD Vnitřní účetní doklad

ZDP Zákon o dani z příjmu

ZP Zákoník práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Organizační struktura společnosti	38
Obrázek 2 Výplatní páska zaměstnance	39
Obrázek 3 Pohlaví zaměstnanců	44
Obrázek 4 Věková struktura zaměstnanců.....	45
Obrázek 5 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	46
Obrázek 6 Doba pracovního poměru zaměstnanců	47
Obrázek 7 Pracovní poměr	48
Obrázek 8 Rozložení hotelu.....	49
Obrázek 9 Využití poskytovaných benefitů.....	51
Obrázek 10 Zájem o poskytování nového benefitu	51
Obrázek 11 Benefit vybraný zaměstnanci	52
Obrázek 12 Preferované benefity	53
Obrázek 13 Zájem o vybrané benefity.....	54
Obrázek 14 preference v typu poskytování mezd.....	56
Obrázek 15 Poskytování příplatků.....	57
Obrázek 16 Výplatní lístek zaměstnance.....	57

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Účtování mzdy zaměstnance	18
Tabulka 2 Účtování penzijního připojištění.....	27
Tabulka 3 Účtování vlastního stravovacího zařízení	29
Tabulka 4 Rozdíl mezi stravenkami a stravenkovým paušálem.....	31
Tabulka 5 Poskytnutí stravenkové karty.....	31
Tabulka 6 Vliv benefitu na mzdu zaměstnance	33
Tabulka 7 Náklady na odměňování	34
Tabulka 8 Účtování cafeterie.....	34
Tabulka 9 Vliv cafeterie na odměnu zaměstnance	35
Tabulka 10 Sleva na wellness ve mzdě zaměstnance	40
Tabulka 11 Vliv cafeterie na mzdu zaměstnance	61
Tabulka 12 Vliv cafeterie na náklady na zaměstnance.....	62
Tabulka 13 Rozdílné náklady mezi poskytnutím 5 dnů dovolené a 5 dny mzdy	63
Tabulka 14 výše nákladů při poskytnutí 5 týdnů dovolené	63

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P I: Účetní osnova

I PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

14.05.23 14:52

Dotazníkové šetření zaměstnaneckých výhod

Dotazníkové šetření zaměstnaneckých výhod

Vážení zaměstnanci,

jsem studentka třetího ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (obor účetnictví a daně) a v rámci bakalářské práce provádím dotazníkové šetření na téma Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Touto formou bych Vás ráda požádala o vyplnění krátkého dotazníku, jehož cílem je zjistit spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity a případné zjištění, jestli je zájem o rozšíření nabídky benefitů.

Výsledky dotazníku jsou anonymní a poslouží pro vytvoření mé bakalářské práce.

Děkuji za Váš čas.

Karolína Mališová
k_malisova@utb.cz
Univerzita Tomáše Bati, Fakulta managementu a ekonomiky

kukajdaa@gmail.com [Přepnout účet](#)

 Není sdíleno



* Označuje povinnou otázku

Pohlaví *

Muž

Žena



Věk *

- Do 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 46 - 55 let
- Více než 56 let

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? *

- Bez vzdělání
- Střední odborné vzdělání s výučním listem
- Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání

Jak dlouho jste zaměstnání v podniku? *

- Méně než 1 rok
- 1 - 2 roky
- 3 - 4 roky
- 5 a více let



Na jaký pracovní poměr jste zaměstnán/a? *

- Hlavní pracovní poměr
- Dohoda o provedení práce
- Dohoda o pracovní činnosti

V jakém úseku hotelu pracujete? *

- Housekeeping
- Recepce
- Restaurace

Jste s nabídkou benefitů spokojen/á? *

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Které ze zaměstnaneckých výhod využíváte? *

- Stravování za zvýhodněnou cenu
- Vzdělávací kurzy (školení)
- Příspěvek/zajištění oděvu na pracovišti
- Sleva na wellness
- Jiné:



Chybí Vám v nabídce benefitů výhoda, kterou byste rád/a využila? *

- Ano
- Ne

Pokud Vaše odpověď na předchozí otázku byla "Ano", uveďte jaká:

Vaše odpověď

O jaký nový benefit byste měl/a zájem? *

- 25 dní dovolené
- Stravenky nebo stravenkový paušál
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na životní pojištění
- Cafeterie
- Sick days
- Home office
- Příspěvek na dopravu
- Firemní školka
- Služební vozidlo k soukromým účelům
- Nepeněžní dar ke speciálním příležitostem (odchod do důchodů, svatba)
- Vzdělávací kurzy
- Slevy a nabídky sjednané s jinými společnostmi například s finančními institucemi, mobilními operátory
- Služební notebook/mobil i pro soukromé účely
- Jiné:



Měl/a byste o uvedený benefit zájem? *

	Mám zájem	Neutrální	Nemám zájem
25 dní dovolené	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stravenky nebo stravenkový paušál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na penzijní připojištění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na životní pojištění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cafeterie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příspěvek na dopravu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepeněžní dar ke speciálním příležitostem (odchod do důchodů, svatba)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vzdělávací kurzy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slevy a nabídky sjednané s jinými společnostmi například s finančními institucemi, mobilními operátory	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Preferujete fixní nebo flexibilní způsob poskytování benefitů? *

- Fixní
- Flexibilní
- Je mi to jedno

Co upřednostňujete? *

- Navýšení hrubé mzdy
- Širší nabídku benefitů

Jsou Vám vypláceny příplatky? (například za svátek)

- Ano
- Nevím
- Ne

Odeslat

Vymazat formulář

Nikdy přes Formuláře Google neposílejte hesla.

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem. [Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Zásady ochrany soukromí](#)

Google Formuláře



II PŘÍLOHA P II: ÚČETNÍ OSNOVA

VZOROVÝ ÚČTOVÝ ROZVHRH pro podnikatele (pro potřeby účetnice Účetnictví)

Říťová řída 0 - DLOUHODOBÝ MAJETEK		
01 - Dlouhodobý nehmotný majetek		
012 - Nehmotné výsledky výzkumu a vývoje		
013 - Software		
014 - Ostatní ocenitelná práva		
015 - Goodwill		
019 - Ostatní dlouhodobý nehmotný majetek		
02 - Dlouhodobý hmotný majetek odšlsováný		
021 - Stavby		
022 - Hmotné movité věci a jejich soubory		
025 - Pevnostské celky trvalých porostů		
026 - Dospělá zvířata a jejich skupiny		
029 - Jiný dlouhodobý hmotný majetek		
03 - Dlouhodobý hmotný majetek neodšlsováný		
031 - Pozemky		
032 - Užitková díla a špiřky		
04 - Neodšlsovaný dlouhodobý nehmotný a hmotný majetek		
041 - Portřizí dlouhodobého nehmotného majetku		
042 - Portřizí dlouhodobého hmotného majetku		
043 - Portřizí dlouhodobého finančního majetku		
05 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý majetek		
051 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý nehmotný majetek		
052 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek		
053 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý finanční majetek		
06 - Dlouhodobý finanční majetek		
061 - Podíly v ovládaných a řízených osobách		
062 - Podíly v účetních jednotkách pod podstatným vlivem		
063 - Ostatní cenné papíry a podíly		
065 - Dluhové cenné papíry držané do splatnosti		
066 - Zápůjčky a úvěry - ovládaná nebo ovládaná osoba		
067 - Zápůjčky a úvěry - poskytnuté vliv		
068 - Ostatní zápůjčky a úvěry		
069 - Jiný dlouhodobý finanční majetek		
07 - Opravný k dlouhodobému nehmotnému majetku		
072 - Opravný k nehmotným výsledkům výzkumu a vývoje		
073 - Opravný k softwaru		
074 - Opravný k ocenitelným právům		
075 - Opravný ke goodwillu		
079 - Opravný k ostatním dlouhodobému nehmotnému majetku		
08 - Opravný k dlouhodobému hmotnému majetku		
081 - Opravný ke stavbám		
082 - Opravný k hmotným movitým věcem a jejich souborům		
085 - Opravný k pevnostským celkům trvalých porostů		
086 - Opravný k dospělým zvířatům a jejich skupinám		
089 - Opravný k jiným dlouhodobému hmotnému majetku		
09 - Opravný položky k dlouhodobému majetku		
091 - Opravný položka k dlouhodobému nehmotnému majetku		
092 - Opravný položka k dlouhodobému hmotnému majetku		
093 - Opravný položka k dlouhodobému neokonečnému nehmotnému majetku		
094 - Opravný položka k dlouhodobému neokonečnému hmotnému majetku		
095 - Opravný položka k poskytnutým zálohám na dlouhodobý majetek		
096 - Opravný položka k dlouhodobému finančnímu majetku		
097 - Očerňovací rozdíly k nabytému majetku		
098 - Opravný k oceňovacímu rozdílu k nabytému majetku		
Říťová řída 1 - ZÁSOBY		
11 - Materiál		
111 - Vozidla na skladech		
112 - Materiál na skladech		
119 - Materiál na cestě		
12 - Zásoby varení římsosti		
121 - Neokonečovaná výroba		
122 - Polotovary		
123 - Výrobky		
124 - Vláada a ostatní zvířata a jejich skupiny		
13 - Zboží		
131 - Portřizí zboží		
132 - Zboží na skladech a v prodávárnách		
139 - Zboží na cestě		
15 - Poskytnuté zálohy na zásoby		
151 - Poskytnuté zálohy na materiál		
152 - Poskytnuté zálohy na zvířata		
153 - Poskytnuté zálohy na zboží		
19 - Opravné položky k zásobám		
191 - Opravný položka k materiálu		
192 - Opravný položka k neokonečné výrobě		
193 - Opravný položka k polotovaram		
194 - Opravný položka k výrobkům		
195 - Opravný položka k mlčím a ostatním zvířatům a jejich skupinám		
196 - Opravný položka ke zboží		
197 - Opravný položka k zálohám na materiál		
198 - Opravný položka k zálohám na zvířata		
199 - Opravný položka k zálohám na zboží		
Říťová řída 2 - KRATKODOBÝ FINANČNÍ MAJETEK A PENĚŽNÍ PROSTŘEDKY		
21 - Peněžní prostředky v pokladně		
211 - Pokladna		
213 - Cenný		
22 - Peněžní prostředky na účtech		
221 - Bankovní účty		
23 - Krátkodobé účty		
231 - Krátkodobé účty		
232 - Eskontní účty		
24 - Krátkodobé finanční výpomoci		
241 - Emitované krátkodobé dluhopisy		
249 - Ostatní krátkodobé finanční výpomoci		
25 - Krátkodobý finanční majetek		
251 - Měnové cenné papíry k obchodování		
252 - Vlastní akcie a vlastní obchodní podíly		
253 - Dluhové cenné papíry k obchodování		
254 - Vlastní dluhopisy		
256 - Dluhové cenné papíry se splatností do jednoho roku držané do splatnosti		
257 - Ostatní cenné papíry		
259 - Portřizování krátkodobého finančního majetku		
26 - Převody mezi finančními účty		
261 - Peníze na cestě		
29 - Opravné položky ke krátkodobému finančnímu majetku		
291 - Opravný položka ke krátkodobému finančnímu majetku		
Říťová řída 3 - ZLIČTOVACÍ VZTAHY		
31 - Pohledávky (krátkodobé i dlouhodobé)		
311 - Obchodní		
313 - Pohledávky za eskontované cenné papíry		
314 - Poskytnuté provozní zálohy		
315 - Ostatní pohledávky		
32 - Závazky (krátkodobé)		
321 - Dodavatelé		
322 - Smečky k úhradě		
324 - Přijaté provozní zálohy		
325 - Ostatní závazky		
33 - Závazání se zaměstitím a insinucím		
331 - Zaměstitelci		
333 - Ostatní závazky vůči zaměstitelcům		
335 - Pohledávky za zaměstitelci		
336 - Závazání s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění		
34 - Závazání daní a dotací		
341 - Daň z příjmu		
342 - Ostatní příjmu daně		
343 - Daň z přidané hodnoty		
345 - Ostatní daně a poplatky		
346 - Dotace ze státního rozpočtu		
347 - Ostatní dotace		
349 - Spojovací účet k DPH		
35 - Pohledávky za společnostmi		
351 - Pohledávky - ovládaná nebo ovládaná osoba		
352 - Pohledávky - poskytnutý vliv		
353 - Pohledávky za upsaný základní kapitál		
354 - Pohledávky za společnosti při úhradě zřizovací		
355 - Ostatní pohledávky za společnostmi obchodní korporace		
358 - Pohledávky ke společnostem společnosti		
36 - Závazky ke společnostem		
361 - Závazky - ovládaná nebo ovládaná osoba		
362 - Závazky ke společnostem při rozdělování zisku		
364 - Závazky ke společnostem při rozdělování zisku		
365 - Ostatní závazky ke společnostem obchodní korporace		
366 - Závazky ke společnostem a členům družstva ze závazků činnosti		
367 - Závazky z upsaných nespáčených cenných papírů a vláad		
368 - Závazky ke společnostem společnosti		
37 - Jiné pohledávky a závazky		
371 - Pohledávky z koupele závodu		
372 - Závazky z koupele závodu		
373 - Pohledávky a závazky z prvých termínových operací		
374 - Pohledávky z nájmu a pachtu		
375 - Pohledávky z emiování dluhopisů		
376 - Nakoupené opce		
377 - Prodané opce		
378 - Jiné pohledávky		
379 - Jiné závazky		

VZOROVÝ ÚČTOVÝ ROZVRH pro podnikatele (pro potřeby učebnice Účetnictví)

<p>38 - Přechodné účty akty a passy</p> <p>381 - Náklady příštích období</p> <p>382 - Komplexní náklady příštích období</p> <p>383 - Výdaje příštích období</p> <p>384 - Výnosy příštích období</p> <p>385 - Příjmy příštích období</p> <p>388 - Dobné účty aktivní</p> <p>389 - Dobné účty pasivní</p> <p>39 - Opravná položka k zúčtovacím vztahům a vnitřní zúčtování</p> <p>391 - Opravná položka k pohledávkám</p> <p>395 - Vnitřní zúčtování</p> <p>398 - Spojovací účet při sloužení</p> <p>Účtová třída 4 - KAPITÁLOVÉ ÚČTY A DLOUHODOBÉ ZAVAZKY</p> <p>41 - Základní kapitál a kapitálové fondy</p> <p>411 - Základní kapitál</p> <p>412 - Akzo</p> <p>413 - Ostatní kapitálové fondy</p> <p>414 - Oceňovací rozdíly z přecenění majetku a závazků</p> <p>416 - Rozdíly z ocenění při přeměnách obchodních korporací</p> <p>417 - Rozdíly z přeměn obchodních korporací</p> <p>418 - Oceňovací rozdíly z přecenění při přeměnách obchodních korporací</p> <p>419 - Změny základního kapitálu</p> <p>42 - Fondy ze zisku a převedené výsledky hospodaření</p> <p>421 - Rezervní fondy</p> <p>422 - Neochlíbený fond</p> <p>423 - Statutární fondy</p> <p>424 - Ostatní fondy ze zisku</p> <p>426 - Jiny výsledek hospodaření minulých let</p> <p>428 - Nerozdělený zisk minulých let</p> <p>429 - Neutržená ztráta minulých let</p> <p>43 - Výsledek hospodaření</p> <p>431 - Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení</p> <p>432 - Zůstatky na podílů na zisku</p> <p>45 - Rezervy</p> <p>451 - Rezervy podle zvláštních právních předpisů</p> <p>453 - Rezerva na dan z příjmu</p> <p>459 - Ostatní rezervy</p> <p>46 - Dlouhodobé závazky k úvěrovým institucím</p> <p>461 - Dlouhodobé úvěry</p> <p>47 - Dlouhodobé závazky</p> <p>471 - Dlouhodobé závazky - ovládaná nebo ovládající osoba</p> <p>472 - Dlouhodobé závazky - podstatný vliv</p>	<p>473 - Emisované dluhopisy</p> <p>474 - Závazky z majení a pachtu</p> <p>475 - Dlouhodobé přijaté zálohy</p> <p>478 - Dlouhodobé směnky k úhradě</p> <p>479 - Jine dlouhodobé závazky</p> <p>48 - Odložený daňový závazek a pohledávka</p> <p>481 - Odložený daňový závazek a pohledávka</p> <p>49 - Individuální podnikatel</p> <p>491 - Účet individuálního podnikatele</p> <p>Účtová třída 5 - NÁKLADY</p> <p>50 - Sportovní náklady</p> <p>501 - Sportovní materiál</p> <p>502 - Sportovní energie</p> <p>503 - Společná ostatních neskladovaných dodávek</p> <p>504 - Prodané zboží</p> <p>51 - Služby</p> <p>511 - Opravy a udržování</p> <p>512 - Cestovné</p> <p>513 - Náklady na reprezentaci</p> <p>518 - Ostatní služby</p> <p>52 - Ostatní náklady</p> <p>521 - Mzdové náklady</p> <p>522 - Příjmy společnosti a členů družstva ze závislé činnosti</p> <p>523 - Odměny členům orgánů obchodních korporací</p> <p>524 - Zákonné sociální a zdravotní pojištění</p> <p>525 - Ostatní sociální pojištění</p> <p>526 - Zdravotní a sociální poj. individuálního podnikatele</p> <p>527 - Zákonné sociální náklady</p> <p>528 - Ostatní sociální náklady</p> <p>53 - Daně a poplatky</p> <p>531 - Dan silniční</p> <p>532 - Dan z nemovitých věcí</p> <p>538 - Ostatní daně a poplatky</p> <p>54 - Jine provozní náklady</p> <p>541 - Zůstatková cena prodaného dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku</p> <p>542 - Prodany materiál</p> <p>543 - Dar</p> <p>544 - Smluvní pokuty a tresty z prodání</p> <p>545 - Ostatní pokuty a penále</p> <p>546 - Odpis pohledávky</p> <p>547 - Mimořádné provozní náklady</p> <p>548 - Ostatní provozní náklady</p> <p>549 - Manka a škody z provozní činnosti</p> <p>55 - Odpisy, rezervy, komplexní náklady příštích období a opravné položky v provozní oblasti</p> <p>551 - Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku</p> <p>552 - Tvorbu a zúčtování zákonných rezerv podle zvláštních právních předpisů</p> <p>554 - Tvorbu a zúčtování ostatních rezerv</p> <p>555 - Tvorbu a zúčtování komplexních nákladů příštích období</p> <p>557 - Zúčtování opravy k oceňovému rozdílu k nabytému majetku</p> <p>558 - Tvorbu a zúčtování zákonných opravných položek v provozní činnosti</p> <p>559 - Tvorbu a zúčtování opravných položek v provozní činnosti</p> <p>56 - Finanční náklady</p> <p>561 - Prodané cenné papíry a podíly</p> <p>562 - Úroky</p> <p>563 - Kursové ztráty</p> <p>564 - Náklady z přecenění cenných papírů</p> <p>565 - Náklady z finančního majetku</p> <p>566 - Náklady z derivatových operací</p> <p>567 - Mimořádné finanční náklady</p> <p>568 - Ostatní finanční náklady</p> <p>569 - Manka a škody na finančním majetku</p> <p>57 - Rezervy a opravné položky ve finanční oblasti</p> <p>574 - Tvorbu a zúčtování finančních rezerv</p> <p>579 - Tvorbu a zúčtování opravných položek ve finanční činnosti</p> <p>58 - Změna stavu zásob vlastní činnosti a aktivace</p> <p>581 - Změna stavu nedokončené výroby</p> <p>582 - Změna stavu polotovaru</p> <p>583 - Změna stavu výrobků</p> <p>584 - Změna stavu zvířat</p> <p>585 - Aktivace materiálu a zboží</p> <p>586 - Aktivace vnitropodnikových služeb</p> <p>587 - Aktivace dlouhodobého nehmotného majetku</p> <p>588 - Aktivace dlouhodobého hmotného majetku</p> <p>59 - Daně z příjmu, převodové účty a rezerva na dan z příjmu</p> <p>591 - Dan z příjmu splatná</p> <p>592 - Dan z příjmu odložená</p> <p>593 - Tvorbu a zúčtování rezervy na dan z příjmu</p> <p>595 - Dodatečné odpisy daně z příjmu</p> <p>596 - Převod podílu na výsledek hospodaření společností</p> <p>597 - Převod provozních nákladů</p> <p>598 - Převod finančních nákladů</p> <p>599 - Náklady hospodářských středisek</p> <p>Účtová třída 6 - VÝNOSY</p> <p>60 - Tržby za vlastní výkon a zboží</p> <p>601 - Tržby za vlastní výroby</p> <p>602 - Tržby z prodání služeb</p> <p>604 - Tržby za zboží</p> <p>64 - Jine provozní výnosy</p> <p>641 - Tržby z prodání dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku</p> <p>642 - Tržby z prodání materiálu</p> <p>644 - Smluvní pokuty a tresty z prodání</p> <p>646 - Výnosy z zodpovědných pohledávek</p> <p>647 - Mimořádné provozní výnosy</p> <p>648 - Ostatní provozní výnosy</p> <p>66 - Finanční výnosy</p> <p>661 - Tržby z prodání cenných papírů a podíli</p> <p>662 - Úroky</p> <p>663 - Kursové zisky</p> <p>664 - Výnosy z přecenění cenných papírů</p> <p>665 - Výnosy z finančního majetku</p> <p>666 - Výnosy z derivatových operací</p> <p>667 - Mimořádné finanční výnosy</p> <p>668 - Ostatní finanční výnosy</p> <p>69 - Převodové účty</p> <p>697 - Převod provozních výnosů</p> <p>698 - Převod finančních výnosů</p> <p>699 - Výnosy hospodářských středisek</p> <p>Účtová třída 7 - ZÁVĚROVÉ A PODROZVAHOVÉ ÚČTY</p> <p>70 - Účty rozvazné</p> <p>701 - Počáteční účet rozvahy</p> <p>702 - Konečný účet rozvahy</p> <p>71 - Účet zisku a ztrát</p> <p>710 - Účet zisku a ztrát</p> <p>75 až 79 - Podrozvahové účty</p> <p>Účtová třída 8 a 9 - VNTROPODNIKOVÉ ÚČETNICTVÍ</p>
--	--