

# **Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti**

Barbora Beníčková

---

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: **Barbora Beníčková**  
Osobní číslo: **M20221**  
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 práce.

#### I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky týkající se zaměstnaneckých benefitů.

#### II. Praktická část

- Analyzujte současný stav zaměstnaneckých benefitů v dané společnosti včetně dotazníkového šetření mezi zaměstnanci.
- Navrhněte opatření na zlepšení účinnosti zaměstnaneckých benefitů.

### Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London, United Kingdom: KoganPage, 2020, 763 s. ISBN 978-0-7494-9827-6.
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada, 2015, 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. rozšířené vydání. Praha: Management Press, 2015, 399 s. ISBN 9788072612888.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 257 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Marie Paseková, 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 připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

**Prohlašuji,**

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: .....

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Cílem této bakalářské práce je analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.

Teoretická část se zaměřuje na motivaci zaměstnanců, odměňování zaměstnanců, charakteristiku zaměstnaneckých benefitů, kolektivní vyjednávání, a především na rozbor vybraných zaměstnaneckých benefitů.

Praktická část se zabývá představením vybrané společnosti, odměňováním v této společnosti, kolektivním vyjednáváním a rozbohem poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, včetně dotazníkové šetření, které je následně vyhodnoceno. V závěru práce jsou vytvořeny návrhy na zavedení nových zaměstnaneckých benefitů, které by vedly ke zvýšení motivace zaměstnanců ve vybrané společnosti.

**Klíčová slova:** zaměstnanecké benefity, daň z příjmů ze závislé činnosti, zaměstnavatel, zaměstnanec

## **ABSTRACT**

The aim of this bachelor's thesis is the analysis of employee benefits in a selected company.

The theoretical part focuses on employee motivation, employee remuneration, characteristics of employee benefits, collective bargaining, and on the analysis of selected employee benefits.

The practical part deals with the presentation of the selected company, remuneration in this company, collective bargaining, and an analysis of employee benefits, including a questionnaire survey, which is subsequently evaluated. At the end of the thesis, proposals are made for the introduction of new employee benefits that would contribute to increasing the motivation of employees in the selected company.

**Keywords:** employee benefits, income tax from dependent activity, employer, employee

Ráda bych poděkovala především paní doc. Ing. Marii Pasekové, Ph.D., která vedla mou bakalářskou práci, za její rady, a především za její rychlou komunikaci. Dále bych chtěla poděkovat všem zaměstnancům firmy, ve které byla tato bakalářská práce zpracována. Stejně tak děkuji své rodině a přátelům za pevné nervy a trpělivost.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>CÍLE A METODY PRÁCE</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ</b> .....	<b>13</b>
<b>2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ</b> .....	<b>14</b>
2.1 VNITŘNÍ A VNĚJŠÍ ODMĚŇOVÁNÍ .....	14
2.2 PENĚŽNÍ A NEPENĚŽNÍ ODMĚNY .....	15
<b>3 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ</b> .....	<b>16</b>
3.1 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	16
3.2 HLAVNÍ ČLENĚNÍ BENEFITŮ .....	16
3.3 ZPŮSOBY POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ .....	17
3.4 KATEGORIE DAŇOVÉ VÝHODNOSTI ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD .....	18
3.5 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	19
3.6 TRENDY V OBLASTI ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD .....	19
<b>4 ODBORY A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ</b> .....	<b>20</b>
4.1 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ .....	20
4.2 ODBORY .....	20
4.3 KOLEKTIVNÍ SMLOUVA .....	21
<b>5 PŘEHLED VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ A JEJICH DAŇOVÉ DOPADY</b> .....	<b>22</b>
5.1 POSKYTOVÁNÍ STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮM .....	22
5.1.1 Zásady stravování .....	22
5.1.2 Daňové řešení na straně zaměstnance .....	23
5.1.3 Daňové řešení na straně zaměstnavatele .....	23
5.1.4 Stravování při pracovní cestě .....	23
5.2 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ .....	24
5.2.1 Daňové řešení u zaměstnance .....	24
5.2.2 Daňové řešení u zaměstnavatele .....	24
5.3 PŘÍSPĚVEK NA KULTURU, SPORT A REKREACI .....	25
5.3.1 Daňové řešení na straně zaměstnance .....	25
5.3.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele .....	25
5.4 SICK DAY A DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA .....	26
5.4.1 Daňové řešení na straně zaměstnance .....	26
5.4.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele .....	26
5.5 DOPRAVA DO A ZE ZAMĚSTNÁNÍ .....	26
5.5.1 Daňové řešení na straně zaměstnance .....	26

5.5.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele.....	27
5.6	ODMĚNA PŘI PRACOVNÍCH JUBILEÍCH A ODCHODU DO DŮCHODU .....	27
5.6.1	Daňové řešení u zaměstnance .....	27
5.6.2	Daňové řešení u zaměstnavatele.....	27
5.7	ZDRAVOTNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE.....	27
5.7.1	Daňové řešení na straně zaměstnance.....	28
5.7.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele.....	28
5.8	MOBILNÍ TELEFONY.....	28
5.8.1	Daňové řešení na straně zaměstnance.....	28
5.8.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele.....	28
5.9	JAZYKOVÉ KURZY .....	29
5.9.1	Daňové řešení na straně zaměstnance.....	29
5.9.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele.....	29
5.10	NEALKOHOLICKÉ NÁPOJE A OBČERSTVENÍ NA PRACOVIŠTI .....	29
5.10.1	Daňové řešení na straně zaměstnance.....	29
5.10.2	Daňové řešení na straně zaměstnavatele.....	29
5.11	SHRNUTÍ VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	30
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>33</b>
<b>6</b>	<b>CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>34</b>
6.1	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA .....	34
<b>7</b>	<b>ODMĚŇOVÁNÍ VE SPOLEČNOSTI .....</b>	<b>35</b>
<b>8</b>	<b>ODBORY VE SPOLEČNOSTI .....</b>	<b>37</b>
<b>9</b>	<b>ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>38</b>
9.1	PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	38
9.2	NAVÝŠENÝ NÁROK NA ŘÁDNOU DOVOLENOU .....	39
9.3	ODMĚNA PŘI PRACOVNÍM JUBILEU A ODCHODU DO DŮCHODU .....	39
9.3.1	Odměna při pracovním jubileu.....	39
9.3.2	Odměna při odchodu do důchodu.....	40
9.4	ZABEZPEČENÍ NÁPOJŮ .....	40
9.5	PŘÍSPĚVEK NA OBČERSTVENÍ .....	41
9.6	PŘÍSPĚVEK NA DĚTSKOU REKREACI.....	41
9.7	OSTATNÍ BENEFITY .....	41
9.8	PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ .....	42
9.9	PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU .....	42
9.10	JAZYKOVÉ KURZY .....	43
9.11	MOBILNÍ TELEFONY.....	43
<b>10</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>44</b>



10.1	HODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	44
10.2	SHRnutí DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	50
<b>11</b>	<b>NÁVRH NA OPATŘENÍ.....</b>	<b>51</b>
11.1	SICK DAY.....	51
11.2	VYŠŠÍ PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ .....	52
11.3	PŘÍSPĚVEK NA PÉČI O ZDRAVÍ, KULTURU, SPORT A REKREACI.....	54
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>56</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>57</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>60</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>62</b>

## ÚVOD

Zaměstnanecké benefity jsou velmi důležitou součástí odměňování zaměstnanců. Z hlediska odměňování je důležité zvážit nastavení těchto zaměstnaneckých výhod, jelikož vedou k vytváření vyšší motivovanosti a spokojenosti zaměstnanců, a mohou také vytvořit lepší vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve společnosti. Zaměstnanecké výhody však mohou být pro zaměstnavatele i velmi nákladné, a tudíž je nutné kontrolovat tyto náklady. Pro zaměstnavatele je nejlepší, aby jednotlivé zaměstnanecké benefity byly daňově uznatelné, a pro zaměstnance je výhodné, pokud se zaměstnanecké benefity nemusí zdanit daní z příjmů ze závislé činnosti.

Bakalářská práce obsahuje dvě části. První částí je část teoretická, která je rozdělena do pěti kapitol. Nejprve je v teoretické části nastíněna motivace zaměstnanců, dále je zmíněno odměňování, do kterého se tyto zaměstnanecké benefity zařídují. Další kapitola se zabývá charakteristikou zaměstnaneckých benefitů, jejich významem a členěním, způsobem jejich poskytování, daňovou výhodností, právní úpravou a také současnými trendy zaměstnaneckých benefitů. V teoretické části je také zmíněno kolektivní vyjednávání s odbory, které jsou úzce spjaty se zaměstnaneckými benefity. V poslední kapitole jsou rozebrány jednotlivé zaměstnanecké výhody a také jejich daňového řešení na straně zaměstnance a zaměstnavatele.

V praktické části je nejprve popsána vybraná společnost, která si přála zachovat svou anonymitu. Poté je naznačeno odměňování v této společnosti a také odbory, které byly v této společnosti nedávno založeny. Následně je provedena analýza jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, které společnost poskytuje a dále je proveden dotazníkový výzkum mezi zaměstnanci společnosti o spokojenosti se současnými zaměstnaneckými benefity. Pro lepší přehlednost jsou výsledky tohoto průzkumu znázorněny v grafu.

V závěru práce jsou vyhotoveny návrhy na zlepšení poskytování zaměstnaneckých benefitů, které jsou navrhnuty, dle zájmu zaměstnanců a také dle daňové výhodnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele.

## CÍLE A METODY PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.

Výsledkem analýzy práce je zhodnocení současného stavu poskytovaných benefitů ve vybrané společnosti, provedení následného dotazníkového šetření o spokojenosti zaměstnanců s těmito benefity a dále pak vytvoření návrhů dalších benefitů, které by vedly k lepší motivovanosti zaměstnanců.

Na základě literární rešerše jsou v teoretické části využity odborné knihy a také některé internetové zdroje. Většina knih, ze kterých je čerpáno, jsou novějšího data o vybraném psaném tématu.

V rámci praktické části je provedena analýza odměňování, kde je ukázána základní struktura mezd jak THP, tak výrobních dělníků. Na základě rozhovoru je také popsáno kolektivní vyjednávání mezi odbory a vybranou společností. Nejdůležitější částí praktické části je bezpochyby analýza jednotlivých poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, kde je nastíněno i jejich daňové řešení. Všechny materiály, které jsou využity pro tyto analýzy pocházejí z interních zdrojů společnosti.

V další části bakalářské práce bylo provedeno dotazníkové šetření, jehož cílem je zjištění spokojenosti zaměstnanců se současným stavem zaměstnaneckých benefitů a také zjištění, o který benefit by měli zaměstnanci zájem. Výsledky šetření byly vyhodnoceny metodou popisné statistiky.

Závěrem celé práce jsou prezentovány návrhy na zavedení nových benefitů metodou dedukce.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ

V první kapitole je uveden základní význam motivace a také její členění na hmotnou a nehmotnou, vnitřní a vnější.

Směry, které vedly k porozumění motivace, byly zkoumány již v dobách řeckých filozofů. Teorii motivace, kterou známe dnes, lze zařadit až do poloviny 20. století. Motivaci lze charakterizovat jako sílu nebo směr chování, která také obsahuje faktory, ovlivňující chování lidí. (Armstrong a Taylor, 2020, s. 247)

Čím více jsou lidé motivovaní, tím dosahují daleko lepších výsledků a také se nedopouští tolika chyb. Tito lidé také vyžadují i menší kontrolu od vedoucích pracovníků. Díky jejich motivaci mohou vytvářet lepší dojem na zákazníky či partnery organizace. (Urban, 2017, s. 12)

Urban (2017, s. 16-17) uvádí dva typy motivace.

- Hmotná motivace – hlavním prvkem hmotné motivace jsou především peníze, které uspokojují potřeby zaměstnance. S rostoucím uspokojením potřeb však motivační účinky klesají.
- Nehmotná motivace – do této kategorie patří například uznání, pochvaly a zkušenosti. Přesto, že zde nejsou peněžní odměny, pro zaměstnance je nehmotná motivace také velmi důležitá.

Podle Armstronga a Taylora (2015, s. 218-219) lze členit motivaci na vnitřní a vnější.

- Vnitřní motivace – tento způsob motivace vzniká, když zaměstnanci vnímají, že jejich činnost v podniku je důležitá, podnětná, ale také mají jakousi volnost v jejich rozhodování a také jednání. Také si mohou rozšiřovat své znalosti a dovednosti. Tento typ motivace nevyvolávají vnější podmínky.
- Vnější motivace – soubor ustanovení, která mají zaměstnance motivovat k práci. Do této kategorie lze zařadit mzdu (pochvaly, peněžité odměny), ale také i tresty (kritika, odebrání prémie).

## 2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Odměňováním zaměstnanců se rozumí ocenění pracovníků za jejich vykonanou práci a také jako motivace k plnění dalšího požadovaného výkonu. Odměňování musí být v souladu s pracovněprávními předpisy, ale je také ovlivněno hospodářskými výsledky organizace. Odměňováním jsou zajištěny jak cíle zaměstnavatele, tak i uspokojování potřeb zaměstnanců. (Šikýř, 2016, s. 128)

Pod pojem odměňování zaměstnanců se nezahrne pouze mzda, plat nebo jiné peněžní odměny. Do odměňování patří také pochvaly, zaměstnanecké benefity, ale i například vybavení kanceláře nebo přidělení určitého stroje. Společnosti se čím dál více zaobírají odměnami, které nemají hmotnou povahu, zahrnující pocity z úspěšnosti, uznání okolí či dosahování pracovních cílů. (Koubek, 2015, s. 283)

### **Základní nástroje odměňování:**

- pevná mzda,
- složka mzdy související s hodnocením schopností zaměstnance,
- výkonová složka mzdy,
- mzdové příplatky,
- zaměstnanecké benefity. (Lochmannová, 2016, s. 81)

### **2.1 Vnitřní a vnější odměňování**

#### **Vnitřní odměny**

Tyto odměny mají vliv především na dlouhodobou motivaci. Jsou také obtížněji získatelné než peněžní odměny, vyžadují totiž aktivní vynaložení energie. Do této skupiny nehmotných odměn lze zařadit zejména uznání, porozumění či přijetí. (Lochmannová, 2016, s. 85)

#### **Vnější odměny**

Tyto odměny se liší od vnitřních odměn tím, že mají hmotnou podstatu. Nejúčinnějším faktorem ovlivňující zaměstnance jsou především peníze, ocenění či dary. Oproti vnitřním odměnám jsou snadněji získatelné. Mají vliv hlavně na krátkodobou motivaci. (Lochmannová, 2016, s. 85)

## 2.2 Peněžní a nepeněžní odměny

V případě odměňování lze odměny rozdělit na peněžní či nepeněžní.

### Peněžní odměny

Do peněžních odměn patří mzdy, platy, zaměstnanecké výhody, penze a také například peněžní uznání a úspěchy.

Řízením peněžních odměn se také rozumí:

- stanovení výše peněžních odměn,
- řízení základních peněžních odměn,
- poskytování doplňkových peněžních odměn. (Armstrong a Taylor, 2015, s. 422-423)

### Nepeněžní odměny

Jsou odměny, které nelze vyjádřit v penězích. Tyto odměny uspokojují potřeby související s pochvalami, uznáním či pracovním prostředím. Dále se sem řadí nepeněžní uznání za odvedenou práci, příležitosti k rozvoji kariéry či povýšení. (Armstrong a Taylor, 2015, s. 423)

Šubrt (2018, s. 18-19) rozděluje nepeněžní odměny dle povahy.

- Hmotná povaha – jinými slovy tzv. naturální požitky. Mají hmotnou povahu, a tudíž sem patří osobní automobil sloužící i pro soukromé účely, příspěvky na vzdělávání, pracovní oděvy, nadstandardní zdravotní péče a jiné.
- Nehmotná povaha – není možné vyjádřit v penězích. Do této kategorie spadá prestiž zaměstnance ve společnosti, prestiž společnosti díky jménu zaměstnavatele a jiné.

### Celková odměna

Cílem této odměny je sloučení jak peněžních odměn, tak nepeněžních odměn do jedné části. Vzájemně jsou tedy propojeny peněžní odměny, doplňkové peněžní odměny, zaměstnanecké benefity a nepeněžní odměny, které vytvářejí jeden celek. Jinými slovy lze celkovou odměnu vyjádřit jako určitý přístup, který znázorňuje, že je důležité zvážit, jak pracovníka organizace za provedenou práci odměnit. (Armstrong a Taylor, 2015, s. 423)

### 3 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Tato kapitola se bude věnovat významu zaměstnaneckých benefitů, jejich hlavnímu členění, způsobu jejich poskytování, daňové výhodnosti těchto benefitů, právní úpravě a současným trendům poskytování benefitů.

#### 3.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou částí odměny, kterou zaměstnavatel poskytuje svým pracovníkům nad rámec finanční odměny (mzdy). Cílem těchto benefitů je zlepšení blahobytu pro své zaměstnance. Poskytování zaměstnaneckých benefitů může být i velmi nákladné, a tudíž je potřeba řídit tyto náklady. (Armstrong a Taylor, 2015, s. 442)

Nejdůležitějším prvkem těchto benefitů je fakt, že zvyšují motivaci zaměstnanců a vytvářejí kladný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mohou být jak peněžní, tak nepeněžní. (Jouza, Dandová, Sedláková a Cardová, 2020, s. 4)

System zvolených zaměstnaneckých výhod může vytvářet také vyšší konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce při hledání schopných pracovníků. Zaměstnanecké benefity ovlivňují zaměstnance při rozhodování mezi pracovními nabídkami. (Macháček, 2022, s. 1)

Některé benefity poskytují společnosti zcela zdarma, ale některé benefity si zaměstnanci musí sami doplatit. Pracovníci ve společnostech někdy ani netuší, jaké benefity mohou ve společnosti využít. Společnost by se měla zajímat, jaké benefity by pracovníci uvítali, protože zaměstnanecké výhody mají pozitivně působit na motivaci a spokojenost zaměstnanců a také na vztahy s odbory. Odbory se při kolektivním vyjednávání snaží prosadit poskytování zaměstnaneckých výhod. (Koubek, 2015, s. 320)

Zaměstnanecké benefity nejsou závislé na výkonu pracovníka nebo na počtu odpracovaných hodin, ale většinou se poskytují jen za to, že je pracovník zaměstnán v dané organizaci. Mezi zaměstnanecké výhody je možné zařadit penzijní připojištění, příspěvky na rekreaci, podnikové půjčky a další. (Barták, 2023, s. 202-203)

#### 3.2 Hlavní členění benefitů

Existuje několik způsobů členění zaměstnaneckých benefitů. V následující kapitole budou benefity rozčleněny do 3 hlavních kategorií. Jedná se o výhody vztahující se k práci, pracovní pomůcky a také výhody osobní a sociální povahy.



- **Výhody vztahující se k práci** – zařazují se sem příspěvky na stravování, bezplatné občerstvení v zaměstnání, dopravu do zaměstnání, ale také například příspěvky na vzdělávání a také rozvoj.
- **Pracovní pomůcky** – tyto výhody neslouží pouze k práci v zaměstnání, ale je možné je využít i pro své osobní účely. Jedná se o osobní automobil, notebook, telefon, příspěvek na oděvy, zvýhodněné bydlení a mnoho dalších.
- **Výhody osobní a sociální povahy** – jsou to benefity, které nemusí využít pouze zaměstnanec, ale dokonce i jeho rodinní příslušníci. Jedná se o nadstandardní zdravotní péči. Příkladem mohou být lázeňské procedury, rehabilitace, masáže, příspěvek na dovolenou, sportovní, rekreační a kulturní aktivity. (Urban, 2017, s. 145-146)

### 3.3 Způsoby poskytování benefitů

Z hlediska způsobů poskytování benefitu jsou tyto benefity do následujících skupin.

- **Individuální výběr a čerpání benefitů**

Zaměstnavatel poskytuje benefity bez rozdílu všem zaměstnancům. Zaměstnanec si může vybírat benefity podle jeho zájmu, při splnění určitých podmínek. Tento systém je charakteristický tím, že celou nabídku zaměstnaneckých výhod nečerpají všichni zaměstnanci, ale pouze jejich část. Do této nabídky benefitů patří příspěvky na stravování, příspěvky na penzijní pojištění, příspěvky na sport a kulturu a také i sick days a free days.

- **Nadstandardní benefity pro určité skupiny zaměstnanců**

U této skupiny výhod zaměstnavatel sám rozhoduje, komu tyto benefity přidělí, například z důvodu postavení ve společnosti. Tyto benefity bývají poskytovány vybraným zaměstnancům a mají zajistit zamezení jejich fluktuace, zvýšení stability a zajištění jejich běžné činnosti, na které jim z přílišného pracovního vytížení nezbyvá dostatek času. Jedná se o služební automobil i pro soukromé účely, notebooky, mobilní telefony, příspěvek na bydlení a další.

- **Speciální benefity**

Tato skupina benefitů má pomáhat těm pracovníkům, kteří se dostanou do tíživé životní situace. Řadí se sem zápůjčky, sociální výpomoci, ale také i schůzky s finančním poradcem nebo právníkem, které hradí zaměstnavatel.

- **Cafeteria, systémy osobních účtů a internetové aplikace**

Jedná se o efektivní formu poskytování zaměstnaneckých výhod, která je pro zaměstnance velmi populární. Zaměstnavatel stanoví určitý limit a zaměstnanci si mohou vybírat benefity, dle svých požadavků. Tento systém poskytování benefitů je založený na přihlášení zaměstnance do internetového portálu. Součástí tohoto systému také bývá možnost využití tzv. benefitní karty, kterou zaměstnanec dostane a může s ní nakupovat v daných obchodech i službách. Zaměstnanci díky této skupině výhod většinou využijí 100 % poskytovaných příspěvků. Do této kategorie jsou zahrnovány benefity jako příspěvky na využívání sportovních, kulturních, rekreačních a vzdělávacích zařízení. (Brůha a kol., 2022, s. 184-186)

### 3.4 Kategorie daňové výhodnosti zaměstnaneckých výhod

Podle Beránka (2022, s. 25) můžeme daňovou výhodnost vyjádřit „*poměrem mezi hodnotou příjmu, který obdrží zaměstnanec, a nákladem, který v souvislosti s benefitem musí vynaložit zaměstnavatel.*“

- **Nejvýhodnější benefity**

Do této kategorie lze zahrnout takové benefity, ze kterých má zaměstnavatel náklad pouze v hodnotě benefitu a také poskytnutí tohoto benefitu je daňově uznatelným výdajem. Pro zaměstnance jde o osvobozený příjem od daně. Příkladem nejvýhodnějších benefitů může být poskytnutí pitné vody na pracovišti (zákonná povinnost), penzijní připojištění a životní pojištění ve výši 50 000 Kč ročně a další.

- **Výhodné benefity**

Tyto benefity jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelné, ale u zaměstnance jde o osvobozený příjem od daně. V tomto případě dochází k tomu, že výdaj zaměstnavatele se rovná příjmu zaměstnance. Řadí se sem občerstvení na pracovišti a služebních cestách, rekreace do výše 20 000 Kč ročně a další.

- **Neutrální benefity**

Neutrální benefity představují daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele, ale u zaměstnance musí dojít k dodanění těchto benefitů. Za neutrální benefit je považováno poskytnutí nadlimitního cestovného nebo peněžní příspěvky na rekreaci.

- **Nevýhodné benefity**

Zde dochází k situaci, kdy benefity jsou daňově neuznatelné u zaměstnavatele a zaměstnanci musí být odvedena daň z těchto benefitů. Nevýhodnými benefity mohou být příspěvky v peněžní podobě na sport, kulturu a rekreaci nebo také peněžité dary. (Beránek, 2022, s. 27-32)

### 3.5 Právní úprava zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou upraveny následovně:

- **§ 6 ZDP** – zde je definován dílčí základ daně, poté co není předmětem daně v odstavci sedmém a osvobození týkající se odstavce devátého,
- **§ 24 odst. 2 písm. j)**, a také další ustanovení v **§ 25**,
- **Pokyn D-22** – zde jsou názory daňové správy,
- **Zákoník práce** a také zákony o sociálním a zdravotním pojištění a vyhláška o FKSP,
- **KOOV KDP** – jedná se o zápisy od daňových poradců u vybraných daňových problémů. Ovšem Pokyn D-22 a KOOV KDP nejsou právně závazná. (Ambrož, 2021)

### 3.6 Trendy v oblasti zaměstnaneckých výhod

Mezi trendy zaměstnaneckých výhod patří:

- sick days,
- free days,
- příspěvky na kulturu, sport či dovolenou,
- příspěvky na podporu zdraví zaměstnanců,
- nabídka speciálních zdravotnických služeb. (Brůha a kol., 2022, s. 181)

## 4 ODBORY A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

### 4.1 Kolektivní vyjednávání

Podle Dvořákové (2012, s. 339) je kolektivní vyjednávání „základní metoda dosažení dohody o pracovních a sociálních podmínkách mezi sociálními partnery vyjednávání, kterými jsou odborové organizace a zástupci vedení podniku.“

Cílem tohoto vyjednávání je dohoda o výši mezd, délce pracovní doby a další nabídce sociálních výhod. Výsledkem vyjednávání je kolektivní smlouva. (Dvořáková, 2012, s. 339)

### 4.2 Odbory

Odbory se označují jako společenství zaměstnanců, která se snaží obhajovat své pracovní, hospodářské, sociální, politické, ekonomické a jiné zájmy. V případě, že odborové organizace konzultují se zaměstnavatelem výši mezd či pracovní podmínky, jednájí za všechny zaměstnance, jelikož je zastupují. Odbory obvykle vyvíjí tlak na poskytování zaměstnaneckých benefitů, které jsou pak obsaženy v kolektivních smlouvách. (Lochmannová, 2016, s. 52)

Možnost zakládat odbory je stanovena v jednotlivých zákonech i v mezinárodních úmluvách. Odborové organizace mají právo:

- rozhodování – zaměstnanci mohou vyhlásit stávkou, pokud je ohrožen život či zdraví zaměstnance,
- spolurozhodování – v zahraničí se mohou odbory účastnit řízení firmy,
- součinnosti – jedná se o vzájemnou konzultaci, projednání a výměnu názorů, které se týkají určitého problému v práci mezi odbory a jejich zaměstnavatelem a závěrečné rozhodnutí je v kompetenci zaměstnavatele,
- kontroly – dodržování kolektivní smlouvy, ochrany zdraví a bezpečnosti práce, pracovněprávních předpisů a jiné stížnosti odborářů. (Koubek, 2015, s. 331)

V rámci vytváření dobrých vztahů mezi zaměstnavatelem a odbory je vhodné, aby zaměstnavatel spolupracoval s odbory a případně se na ně obracel se žádostmi či názory. V zahraničí mají odbory daleko lepší postavení než v České republice, jelikož mají větší práva. (Koubek, 2015, s. 331)

### 4.3 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva je výsledkem vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odbory. Kolektivní jednání je započato, jakmile jedna strana předloží návrh druhé straně, která má povinnost na návrh odpovědět, a to v co nejkratší době. Ze zákona mezi sebou musí strany komunikovat, jednat a také poskytovat potřebné podklady k projednávání. (Dvořáková, 2012, s. 341)

Předmětem vyjednávání je podle Koubka (2015, s. 332):

- kolektivní vztahy – vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací,
- individuální pracovní vztahy – jedná se o pracovní dobu, pracovní poměr, bezpečnost práce, stížnosti pracovníků a další,
- mzdová oblast – jedná se o odměňování, minimální mzdu a různé zaměstnanecké benefity.

Doba kolektivní smlouvy je stanovena dle dohody mezi oběma stranami. Kolektivní smlouva je uzavřena i pro zaměstnance, kteří nejsou členy odborů. Uzavřením kolektivní smlouvy může vzniknout mezi pracovními vztahy určitý řád. (Koubek, 2015, s. 333)

## 5 PŘEHLED VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ A JEJICH DAŇOVÉ DOPADY

Tato kapitola se zabývá vybranými zaměstnaneckými benefity a zhodnocením jejich daňových dopadů, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. V obou případech je velmi důležité zhodnotit, zda se jedná o daňově uznatelný výdaj, také zda příjem podléhá zdanění nebo zda je zcela osvobozen. V případě, že se jedná o příjem u zaměstnance, který je třeba zdanit, tento příjem zdaní vždy zaměstnavatel. (Beránek, 2022, s. 12)

### 5.1 Poskytování stravování zaměstnancům

Příspěvky na stravování patří k jedné z nejvíce nabízených zaměstnaneckých výhod, a to především ve formě stravenek poskytovaných zaměstnavatelem. Hodnota stravenek, které poskytuje zaměstnavatel svému zaměstnanci není určena a vše je v kompetenci zaměstnavatele. Zaměstnanec může použít stravenku jak na nákup hlavního jídla v restauracích, tak i na nákup v potravin v obchodech. (Macháček, 2021, s. 41)

V současné době zaměstnavatel poskytuje stravování:

- ve vlastním stravovacím zařízení,
- prostřednictvím jiných subjektů,
- formou peněžitého příspěvku. (Krbečková a Plesníková, 2020, s. 35)

#### 5.1.1 Zásady stravování

Zásady stravování se nacházejí v § 236 ZP. Ve všech společnostech platí, že zaměstnanci musí být ze zákona ze strany zaměstnavatele poskytnuto stravování na všech směnách. Platí zde ale výjimka, kdy zaměstnavatel není povinen poskytnout stravování na pracovních cestách zaměstnance. (Krbečková a Plesníková, 2020, s. 35)

Další podmínky stravování mohou být vyčleněny v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. K těmto podmínkám patří výše finančního příspěvku zaměstnavatele, označení, kterým zaměstnancům se umožňuje stravování, organizace stravování, postup vykonání a financování zaměstnavatelem. (Brůha a kol., 2022, s. 200)

### 5.1.2 Daňové řešení na straně zaměstnance

Zaměstnanec má ve svých rukou, jakým způsobem využije příspěvek na stravování, stravenky nebo stravenkový paušál.

Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti je charakterizováno v § 6 odst. 9 písm. b) ve znění zákona č. 609/2020 Sb.

- Jestliže se jedná o nepeněžní plnění stravování, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ke konzumaci na pracovišti, a také forma stravování poskytovaná jiným subjektem. (Daně a účetnictví, 2022, s. 4)
- Pokud se jedná o peněžitý příspěvek, který poskytuje dle zákoníku práce zaměstnavatel zaměstnanci. Tento peněžitý příspěvek je omezen ve výši 70 % horní hranice stravného, který mohou zaměstnanci odměňování platem obdržet od zaměstnavatele, pokud jejich pracovní cesta přetrvává 5 až 12 hodin. (Daně a účetnictví, 2022, s. 4)

### 5.1.3 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Daňovým řešením příspěvků na stravování se zabývá § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Pro zaměstnavatele se za daňově uznatelné označují následující výdaje.

- Stravování ve vlastním zařízení, nejedná se však o potraviny, které slouží k zabezpečení stravování (daňově neuznatelné).
- Stravování zaměstnanců pomocí jiných subjektů bývá poskytováno formou nepeněžního plnění. Zákoník práce udává výši hranice stravného do 55 % jednoho hlavního jídla za jednu směnu, nejvýše do 70 % horní hranice stravného. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou odměňování platem. Pracovní cesta zaměstnanců však musí být v rozmezí 5 až 12 hodin.
- Peněžité příspěvky na stravování – pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný výdaj v plné výši. (Macháček, 2021, s. 43-45)

### 5.1.4 Stravování při pracovní cestě

Aby zaměstnanci vzniklo právo na stravné, je zásadní, aby pracovní cesta byla delší než 5 hodin. Pokud zaměstnanci vzniklo právo na stravování dle ZP, nelze za zaměstnance uplatnit daňově účinný příspěvek na stravování, ať už nepeněžní či peněžitý. Jestliže by se zaměstnavatel rozhodl přispívat na stravování i přes to, že má zaměstnanec nárok na

stravování, jednalo by se o daňově neuznatelný náklad pro zaměstnavatele. (Macháček, 2021, s. 51)

## 5.2 Penzijní připojištění

Penzijní připojištění slouží k zabezpečení zaměstnance na stáří. I když zaměstnanec nedostane tento benefit okamžitě, ale až za určitou dobu, ke zdanění dochází v době, kdy zaměstnanec obdrží peníze na osobní účet u pojišťovny. (Beránek, 2022, s. 75)

U zaměstnavatelů se čím dál více zvyšuje zájem o příspěvky na penzijní připojištění zaměstnanců. Nejprve se tak dělo u větších firem, ale časem se o příspěvky začali zajímat i menší firmy či podnikatelé. Vlivem pandemie COVID-19 byly částečně sníženy nebo i zrušeny příspěvky na penzijní pojištění. (Brůha a kol., 2022, s. 211)

### 5.2.1 Daňové řešení u zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je příspěvek zaměstnavatele ve výši 50 000 Kč ročně osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti:

- jestliže se souhrnně jedná o příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření přidělené na zaměstnancův účet u dané penzijní společnosti,
- zdali byla dohodnuta výplata plnění po 60 kalendářních měsících při dosažení minimální hranice věku 60 let. (Macháček, 2021, s. 66-67)

Pokud však zaměstnavatel poskytuje peněžité příspěvek na penzijní připojištění, tak příspěvek již není osvobozen od daně z příjmů. Peněžité příspěvek by musel být zdaněn se mzdou a také by se z něho muselo odvést sociální a zdravotní pojištění. (Klefer účetnictví, 2023)

### 5.2.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a také soukromé životní pojištění je z hlediska zaměstnavatele bez omezení jejich výše, daňově uznatelným nákladem, je-li stanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo jiné pracovní smlouvě. (Krbečková a Plesníková, 2020, s. 39)



### 5.3 Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci

Tyto benefity bývají poskytovány především ke spokojenějšímu životnímu stylu zaměstnanců a také k podpoře jejich zdraví. Do této kategorie lze zahrnout vstupenky do fitness zařízení, sportovních zařízení a bazénů. Patří sem i příspěvky na vstupenky do divadla, koncerty a také příspěvky na dovolenou. (Klefer účetnictví, 2023)

#### 5.3.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek ve formě nepeněžního plnění z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění či na vrub nedaňových nákladů jsou osvobozeny následující situace:

- využití rekreačních zařízení či poskytnutí rekreace a zájezdu pro zaměstnance v maximální částce v úhrnu za zdaňovací období ve výši 20 000 Kč,
- příspěvky na kulturní nebo sportovní akce,
- využití zařízení pro děti předškolního věku, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení.

Pokud by nepeněžní příspěvek byl v částce nad 20 000 Kč, jednalo by se o zdanitelný příjem zaměstnance a musel by se zahrnout do základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. Tohoto benefitu mohou využít i rodinní příslušníci se stejnými podmínkami.

V případě peněžního příspěvku se bude jednat o zdanitelným příjem, který bude obsažen v základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. (Klefer účetnictví, 2023)

#### 5.3.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Za daňově neuznatelný náklad je považován nepeněžní příspěvek, který je krytý z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění či jako nedaňový náklad ve formě:

- poskytnutého příspěvku na sportovní akce, zájezdy a také na kulturní pořady,
- využití knihovny, tělovýchovných, sportovních, rekreačních či vzdělávacích zařízení. (Krbečková a Plesníková, s. 43)

Jestliže se jedná o náklady na bezpečnost a ochranu zdraví, ochranné nápoje, lékařské prohlídky a další, byly by tyto náklady daňově uznatelné. (Krbečková a Plesníková, 2020, s. 43)

Pokud by se jednalo o peněžní příspěvek, který je zaznamenán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě, byl by tento příspěvek daňově uznatelným nákladem v jakékoliv výši. (Klefer účetnictví, 2023)

#### **5.4 Sick day a dovolená nad rámec zákona**

Sick day neboli pracovní volno se stává v dnešní době velmi populárním benefitem. Cílem tohoto benefitu je poskytnout volno zaměstnanci, který má krátkodobé zdravotní problémy, aniž by přitom musel mít potvrzení od svého ošetřujícího lékaře. Zaměstnanec musí pouze informovat zaměstnavatele o své nemoci. Tato forma benefitu bývá upravená v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo individuální dohodě mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, jelikož není blíže specifikovaná v ZP a prováděcích předpisech. Jedná se totiž o jinou důležitou překážku na straně zaměstnance. Zaměstnavatel poskytuje sick days v délce 3 až 5 dnů za celý kalendářní rok. Při čerpání tohoto benefitu může být poskytnuta náhrada mzdy nebo platu ve výši, kterou stanoví zaměstnavatel. (Macháček, 2021, s. 141)

##### **5.4.1 Daňové řešení na straně zaměstnance**

Při čerpání sick day poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy, která musí být i se mzdou zdaněna dle § 6 ZDP, jelikož se jedná o příjem ze závislé činnosti. Tento příjem nepodléhá žádnému bodu týkající se osvobození od daně dle § 6 odst. 9 ZDP. (Beránek, 2022, s. 107)

##### **5.4.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

V případě zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Důležitou podmínkou je ustanovení v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě, uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Beránek, 2022, s. 107)

#### **5.5 Doprava do a ze zaměstnání**

Část zaměstnavatelů poskytuje formou nepeněžního plnění dopravu svým zaměstnancům do práce a z práce bezplatně, jiní hradí zaměstnancům dopravu vlastním soukromým automobilem či veřejnými dopravními prostředky, a to pomocí peněžního plnění. (Macháček, 2021, s. 153)

##### **5.5.1 Daňové řešení na straně zaměstnance**

Zaměstnavatel může poskytovat dopravu do a ze zaměstnání bezplatně. Jedná se o nepeněžní příjem ve výši obvyklé ceny. Obvyklou cenou se rozumí cena, kterou by zaměstnanec

zaplatil, pokud by se do zaměstnání dopravil veřejnou dopravou. Nepeněžní příjem zaměstnance se však musí zdanit. (Macháček, 2021, s. 53)

Jestliže jsou zaměstnanci hrazeny výdaje za pohonné hmoty, které zaměstnanec spotřebuje při cestě do zaměstnání svým osobním vozem, a prokáže je dokladem o nákupu, bude tento peněžní příjem také podléhat zdanění. Částka, kterou zaměstnavatel poskytne zaměstnanci se připočítá k jeho zdanitelné mzdě a bude se zahrnovat do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. (Macháček, 2021, s. 153)

### **5.5.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Pro zaměstnavatele jsou všechny peněžní či nepeněžní výdaje na dopravu do a ze zaměstnání daňově uznatelným nákladem. Aby byly tyto náklady daňově uznatelné, musí být toto peněžní či nepeněžní plnění stanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní smlouvě či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. (Hnátek, 2023, s. 14)

## **5.6 Odměna při pracovních jubileích a odchodu do důchodu**

Dle § 224 ZP lze nabízet odměny při životním nebo pracovním jubileu, při přiznání invalidního důchodu 3. stupně nebo starobního důchodu. Dále lze dle ZP poskytnout odměnu při mimořádných událostech jako je pomoc k předcházení požáru nebo živelných událostí, při jejich odstranění a při událostech, kde může dojít k ohrožení života, zdraví nebo také majetku. (Brůha a kol., 2022, s. 234)

### **5.6.1 Daňové řešení u zaměstnance**

U zaměstnance je hodnota nepeněžních darů v úhrnné výši 2 000 Kč ročně osvobozena od zdanění. Peněžní dary již nejsou osvobozeny od zdanění. (Daňové tipy, 2023)

### **5.6.2 Daňové řešení u zaměstnavatele**

Odměny při pracovních jubileích nebo odchodu do důchodu jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem, ať už jde o peněžitý či nepeněžní příspěvek, v jakékoliv výši a k jakékoliv příležitosti. (Beránek, 2022, s. 94)

## **5.7 Zdravotní péče o zaměstnance**

Zdraví je důležité nejen pro zaměstnance, ale také pro jejich zaměstnavatele, jelikož mohou ovlivnit konkurenceschopnost firmy. Zdravotní péčí pro zaměstnance mohou být příspěvky

na rehabilitační pomůcky či rehabilitace, vitamíny, očkování a další. (Klefer účetnictví, 2023)

### **5.7.1 Daňové řešení na straně zaměstnance**

V případě nepeněžního plnění poskytovaného z FKSP, sociálních fondů, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových nákladů lze od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobodit nepeněžní plnění formou pořízení zboží a služeb od zdravotnických zařízení, pokud tyto plnění nejsou hrazeny pojišťovnou. Nepeněžní plnění nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojištění. (Macháček, 2021, s. 129-130)

Peněžní příjmy vstupují do základu pro výpočet daně ze závislé činnosti a také mají vliv na vyměřovací základ pro odvod pojištění. (Macháček, 2021, s. 138)

### **5.7.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Poskytuje-li zaměstnavatel příspěvek na zdravotní péči zaměstnance v nepeněžní podobě, jde o náklad daňově neuznatelný. Jestliže poskytuje příspěvek v peněžní podobě, jedná se o daňově uznatelný náklad, je-li stanoveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě. (Macháček, 2021, s. 132-138)

## **5.8 Mobilní telefony**

Zaměstnavatel může některým zaměstnancům na vybraných pracovních pozicích poskytnout také mobilní telefon, který může posloužit i k soukromému využití. (Pfeilerová, 2021)

### **5.8.1 Daňové řešení na straně zaměstnance**

Zaměstnanci nevzniká žádný příjem ke zdanění, pokud využívá mobilní telefon ke služebním účelům. Bude-li zaměstnanec využívat mobilní telefon k soukromým účelům a bude nucen hradit poplatky, nebude to mít vliv na daň z příjmů ze závislé činnosti. (Pfeilerová, 2021)

### **5.8.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Jsou-li mobilní telefony využívány zaměstnancem pouze ke služebním účelům, jedná se o daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele. Mobilní telefony k soukromému užívání nelze uznat jako daňově uznatelné. (Pfeilerová, 2021)

## 5.9 Jazykové kurzy

Jazykové kurzy lze řadit k benefitům, souvisejícím se vzděláváním a odborným rozvojem zaměstnanců. Je na zaměstnavateli, zda se rozhodne hradit zaměstnancům tyto kurzy plně nebo zda jim poskytne zvýhodněnou cenu. (Klefer účetnictví, 2023)

### 5.9.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Zaměstnavatel může poskytnout jazykový kurz jako peněžní či nepeněžní plnění. Hodnota peněžního plnění vstupuje do základu daně ze závislé činnosti a také do vyměřovacího základu, ze kterého je odvedeno sociální a zdravotní pojištění. Jestliže zaměstnavatel poskytne jazykové kurzy prostřednictvím nepeněžního plnění, tato hodnota nebude vstupovat do základu daně ze závislé činnosti a také ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Klefer účetnictví, 2023)

### 5.9.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Při pohledu řešení ze strany zaměstnavatele je důležité rozhodnout, zda jazykové kurzy využije zaměstnanec ke své práci. Pokud je jazykový kurz využit zaměstnancem k jeho práci, pro zaměstnavatele je to daňově uznatelný náklad. V případě, že zaměstnanec nepotřebuje jazykové kurzy k jeho práci, ale má zájem o vzdělávání, pro zaměstnavatele je to daňově neuznatelný náklad. (Beránek, 2022, s. 84-85)

## 5.10 Nealkoholické nápoje a občerstvení na pracovišti

Nealkoholické nápoje a občerstvení na pracovišti jsou oblíbeným benefitem u zaměstnanců. Zaměstnavatel může poskytovat kávu, čaj, ovoce či zeleninu. (Klefer účetnictví, 2023)

### 5.10.1 Daňové řešení na straně zaměstnance

Občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti poskytnuté zaměstnavatelem jsou v případě nepeněžního plnění osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti. Ovšem není tomu tak, pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci peněžní příspěvek, který je třeba zdanit a zahrnout do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2021, s. 163-167)

### 5.10.2 Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Občerstvení, které je poskytováno jako nepeněžní i peněžní plnění, není pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Důvodem je, že toto plnění je bráno jako výdaj na

reprezentaci. Zaměstnavatel je nucen tato plnění hradit ze sociálního fondu nebo jako nedaňový náklad.

Nealkoholické nápoje, které jsou poskytnuté formou nepeněžního plnění nejsou daňovým nákladem. V případě peněžního plnění lze uznat nealkoholické nápoje jako daňově uznatelné náklady, ale jen v případě stanovení tohoto plnění v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, v pracovní či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. (Klefer účetnictví, 2023)

Pitná voda, kterou má zaměstnavatel zabezpečovat na pracovišti je na základě § 53 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. daňově uznatelným nákladem. Na základě zvláštních předpisů má také poskytovat ochranné nápoje dle § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. (Beránek, 2022, s. 39-40)

## 5.11 Shrnutí vybraných zaměstnaneckých benefitů

### Zaměstnanec

V následující tabulce jsou zobrazeny vybrané benefity, které byly popsány v předcházející kapitole. U některých nepeněžních plnění, která poskytuje zaměstnavatel, dochází k osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti, a proto se nezahrnují do vyměřovacího základů pro odvod pojistného. Pokud ale zaměstnavatel poskytuje peněžní příspěvky, vždy dochází ke zdanění tohoto plnění a zahrnutí do vyměřovacího základu. Osvobozené peněžní plnění lze nalézt v § 6 odst. 9 písm. o) a písm. v) ZDP. (Macháček, 2021, s. 209)

Tabulka 1: Daňové řešení benefitů u zaměstnance

Vybrané benefity	Dodanění u zaměstnance	Ustanovení ZDP ke zdanění u zaměstnance	Ustanovení ZDP k osvobození zaměstnance
Stravenky do limitu – nepeněžní plnění	Ne		§ 6 odst. 9 písm. b)
Stravování – peněžítý příspěvek	Ne		§ 6 odst. 9 písm. b)
Penzijní připojištění se státním příspěvkem v úhrnu do 50 000 Kč	Ne		§ 6 odst. 9 písm. b)
Kultura a sport – nepeněžní plnění	Ne		§ 6 odst. 9 písm. d)
Kultura a sport – peněžní plnění	Ano		§ 6 odst. 9 písm. d)

Vybrané benefity	Dodanění u zaměstnance	Ustanovení ZDP ke zdanění u zaměstnance	Ustanovení ZDP k osvobození zaměstnance
Rekreace do 20 000 Kč – nepeněžní plnění	Ne		§ 6 odst. 9 písm. d)
Rekreace do 20 000 Kč – peněžní plnění	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Doprava do a ze zaměstnání – nepeněžní příjem	Ano	§ 3 odst. 2	
Úhrada jízdének do zaměstnání	Ano	§ 3 odst. 2	
Zdravotní zboží či služby – peněžní plnění	Ne		§ 6 odst. 9 písm. d)
Zdravotní zboží či služby – nepeněžní plnění	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Dary do 2 000 Kč – nepeněžní plnění	Ne		§ 6 odst. 9 písm. g)
Dary – peněžní plnění	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	
Sick day	Ano	§ 6	
Jazykové kurzy – nepeněžní plnění	Ne		§ 6 odst. 9 písm. a)
Jazykové kurzy – peněžní plnění	Ano	§ 6 odst. 9 písm. a)	
Mobilní telefony – služební	Ne		§ 6 odst. 9
Nealkoholické nápoje – nepeněžní plnění	Ne		§ 6 odst. 9 písm. c)
Nealkoholické nápoje – peněžní plnění	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. c)	

(zdroj: Macháček, 2021)

### Zaměstnavatel

V této tabulce je znázorněno daňové řešení zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnavatele. Při řešení ze strany zaměstnavatele se vychází z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. V tomto případě se jedná o daňově uznatelné výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a práva zaměstnanců, které jsou zakotveny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či jiné smlouvě. Daňové výdaje dále můžeme nalézt také v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 a 4 písm. zh), zs) a zu) ZDP. Ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP nelze využít v případě nepeněžního plnění ve smyslu § 25 odst. 1 písm. h) a zm) ZDP a podle § 25 odst. 1 písm. j) ZDP, kde je stanoveno, že daňovým výdajem (nákladem) nemůžou být

výdaje, které jsou nad limity stanovené v ZDP či zvláštními předpisy. (Macháček, 2021, s. 213)

Tabulka 2: Daňové řešení benefitů u zaměstnavatele

Vybraný benefit	Daňový výdaj zaměstnavatele	Ustanovení ZDP k daňovým výdajům
Stravenky do limitu – nepeněžní plnění	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravování – peněžítý příspěvek	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Penzijní připojištění se státním příspěvkem v úhrnu bez omezení	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Kultura a sport – nepeněžní plnění	Ne	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Kultura a sport – peněžní plnění	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Rekreace – nepeněžní plnění	Ne	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Rekreace – peněžní plnění	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Doprava do a ze zaměstnání – nepeněžní příjem	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Úhrada jízdenek do zaměstnání	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Zdravotní zboží či služby – peněžní plnění	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Zdravotní zboží či služby – nepeněžní plnění	Ne	§ 25 odst. 1 písm. h)
Dary s vyloučením reklamních předmětů	Ne	§ 25 odst. 1 písm. t)
Sick day	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Mobilní telefony – služební	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Jazykové kurzy – související s prací	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Jazykové kurzy – nesouvisející s prací	Ne	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Nealkoholické nápoje na pracovišti – nepeněžní plnění	Ne	§ 25 odst. 1 písm. zm)
Nealkoholické nápoje na pracovišti – peněžní plnění	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5

(zdroj: Macháček, 2021)



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI

Z důvodu zachování anonymity společnosti bude společnost uvedena pod názvem společnost ABC. Jedná se o středně velkou firmu, kterou lze zařadit do průmyslového odvětví. Společnost ABC považuje za klíčové faktory úspěchu především kvalitu produktů, ale také kvalitu a povědomí o životním prostředí. Snahou společnosti je také rozvíjení současných technologií, které povedou k lepšímu a komplexnějšímu uspokojení všech požadavků zákazníků.

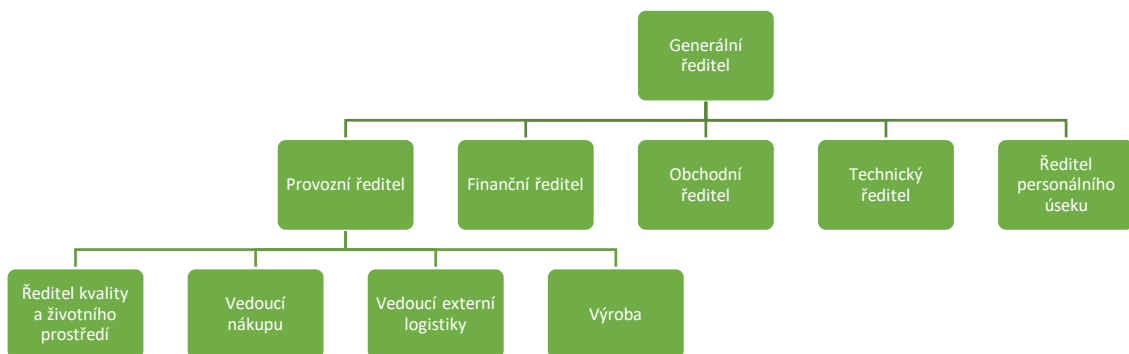
Předmět podnikání: Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona

Právní forma: akciová společnost

Rok založení: 1993

Počet zaměstnanců: 285

### 6.1 Organizační struktura



Obrázek 1: Organizační struktura  
(zdroj: interní dokumenty firmy)

## 7 ODMĚŇOVÁNÍ VE SPOLEČNOSTI

Zaměstnanci mají nárok na mzdu za vykonanou práci dle platných právních předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele a kolektivní smlouvy. Výše odměny závisí na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, na pracovní výkonnosti a také na dosahovaných výsledcích. Termín pro vyplácení mezd je stanoven na 15. den měsíce, který následuje po měsíci vykonání práce.

Základní struktura mezd je rozdělena na THP a výrobní dělníky. V případě THP je základní struktura odměňování rozdělena následovně:

- základní mzda (měsíční smluvní),
- prémie,
- příplatky,
- jednorázové odměny a odměny za mimořádný výkon,
- zaměstnanecké výhody.

Základní struktura mezd výrobních dělníků:

- základní mzda (tarifní hodinová),
- prémie,
- osobní ohodnocení,
- příplatky,
- jednorázové odměny a odměny za mimořádný výkon,
- zaměstnanecké výhody.

### **Příplatky**

Zaměstnancům náleží celkem 3 příplatky, a to za práci přesčas, kde je náhrada 25 % průměrného výdělku, za práci v noci, za kterou náleží 20 % průměrného výdělku a jako poslední je příplatek za práci v odpolední směně ve výši 7 Kč za hodinu.

### **Roční odměna**

Roční odměna je určena všem zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli ke dni 31. 10. příslušného kalendářního roku a náleží jim odměna ve výši 5 % dosaženého průměrného výdělku od měsíce ledna do měsíce října. Podmínkou vyplacení

roční odměny je, že firma bude dosahovat plánovaného provozního výsledku bez plánovaných odpisů ve výši 10,5 % (rok 2022) oproti součtu tržeb z prodeje výrobků a služeb a tržeb z prodeje zboží. Výsledek hospodaření je posouzen v době od ledna do září. V případě dosažení výsledku nižšího než 10,5 %, ale alespoň 5 % provozního hospodářského výsledku, bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 2,5 % průměrného výdělku za měsíce od ledna do října. Pokud by byl provozní hospodářský výsledek menší než 5 %, zaměstnancům nebude náležet roční odměna.

## 8 ODBORY VE SPOLEČNOSTI

Odbory jsou ve společnosti zřízeny již od září roku 2021. K založení těchto odborů došlo ve skupině asi 15 zaměstnanců. Odbory jsou založeny zejména k hájení práv zaměstnanců. Odborové schůze probíhají dle potřeby a jsou zde předkládány návrhy zaměstnanců. V roce 2022 se konaly celkem 4 schůze.

Při založení odborů byla vytvořena kolektivní smlouva, která byla po drobných úpravách schválena. Tato smlouva je uzavřena na 2 roky a jejím obsahem je především mzdová oblast, tedy odměňování zaměstnanců (mzda, mzdový vývoj, příplatky, roční odměna a termíny výplat), pracovněprávní vztahy (pracovní doba, vznik a skončení pracovního poměru a také dovolená), sociální oblast (zaměstnanecké benefity) a bezpečnost a ochrana zdraví při práci (opatření k prevenci rizik, pracovní úrazy, nároky zaměstnanců a další). I přesto, že je kolektivní smlouva uzavřena na 2 roky, k navýšení mezd dochází vždy po 1 roce.

Odbory mají dle kolektivní smlouvy právo na:

- spolurozhodování,
- projednání,
- informace,
- kontrolu.

Zaměstnanci, kteří jsou členy odborů, jednají za všechny zaměstnance. V případě, že dojde k navýšení mezd, či poskytnutí zaměstnaneckých výhod, tato skutečnost se bude týkat všech zaměstnanců ve společnosti.

Zaměstnanci podílející se na odborových schůzích mají nárok na právní poradenství, různé benefity a také jim zaměstnavatel musí poskytnout volno v případě kolektivního vyjednávání, zastupování v odborové organizaci a další. Zaměstnanci, kteří se budou účastnit školení pořádaného odborovou organizací mají nárok na volno, a to v celkovém rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce.

## 9 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE SPOLEČNOSTI

Tato kapitola se bude zabývat analýzou jednotlivých zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Ve společnosti jsou jednotlivé benefity rozčleněny do dvou skupin, a to jako plošně poskytované zaměstnanecké benefity a volitelné zaměstnanecké benefity.

Do kategorie plošně poskytovaných benefitů, které jsou nabízeny všem zaměstnancům, a to neomezeně, patří:

- příspěvek na stravování zaměstnanců,
- navýšený nárok na řádnou dovolenou,
- odměna při pracovním jubileu a odchodu do důchodu,
- zabezpečení nápojů na pracovišti,
- příspěvek na občerstvení,
- příspěvek na dětskou rekreaci,
- společenské události.

Druhou skupinou benefitů jsou volitelné benefity. Tyto benefity jsou poskytovány konkrétním skupinám zaměstnanců, a jsou závislé na nastavených kritériích společnosti. Do této skupiny se řadí:

- příspěvek na penzijní připojištění,
- příspěvek na dopravu,
- jazykové kurzy,
- mobilní telefony (i k soukromému užívání).

### 9.1 Příspěvek na stravování zaměstnanců

Tento benefit spadá pod plošně nabízené benefity a je určený všem zaměstnancům společnosti. Nárok na tento příspěvek začíná prvním dnem nástupu do firmy, a to po dobu trvání pracovního poměru. Jedná se o příspěvek ve výši 55 % z ceny hlavního jídla, jestliže zaměstnanec koná práci po dobu alespoň tří hodin. V případě, že zaměstnanec není přítomen v práci nebo je na služební cestě, kde čerpá stravné, nemá nárok na příspěvek na stravování.

Zaměstnanci tedy musí uhradit cenu hlavního jídla po odečtení příspěvku na stravování od zaměstnavatele. Úhrada zaměstnance za stravování probíhá srážkou ze mzdy v daném měsíci. Provoz jídelny je hrazen zaměstnavatelem.

Pokud má zaměstnanec zájem o stravování na pracovišti, je nutné si objednat jídlo z nabídky přes turniket. Oběd si zaměstnanec musí nahlásit den předem do 13:00 hodin.

Společnost poskytuje příspěvek ve výši 55 % z ceny hlavního jídla, který je pro tuto společnost daňově uznatelný. Pro zaměstnance je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů a také není zahrnován do základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

## 9.2 Navýšený nárok na řádnou dovolenou

Jedná se o benefit, který je také určený pro všechny zaměstnance firmy. Zaměstnavatel zvyšuje řádnou dovolenou o 5 dní. Celková dovolená ve společnosti ABC je tedy 25 dní. Platnost tohoto benefitu začíná od 1. dne nástupu do společnosti a trvá po celou dobu pracovního poměru. Jedinou podmínkou u tohoto benefitu je uzavřená smlouva na hlavní pracovní poměr. Cílem tohoto benefitu je posílení stability zaměstnanců.

Navýšený nárok na řádnou dovolenou je pro zaměstnavatele daňově uznatelný, ale zaměstnancův příjem z proplacení dovolené musí být zdaněn a také je zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

## 9.3 Odměna při pracovním jubileu a odchodu do důchodu

### 9.3.1 Odměna při pracovním jubileu

Odměna při pracovním jubileu je poskytována při pracovních výročí za odpracovanou dobu ve společnosti ABC. Tato odměna je určena všem zaměstnancům, kteří ve firmě pracují na hlavní pracovní poměr. V následující tabulce je zobrazena doba zaměstnání a výše odměny, která náleží zaměstnanci za odpracovanou dobu ve společnosti.

Tabulka 3: Odměna při pracovním jubileu

Doba zaměstnání	Odměna
5 let	4 000 Kč
10 let	8 000 Kč
15 let	12 000 Kč
20 let	16 000 Kč
25 let	20 000 Kč

(zdroj: interní dokumenty firmy)

Jestliže zaměstnanec z důvodu překážek na jeho straně neodpracoval více než 6 měsíců za posledních 5 let (popř. 12 měsíců za 10 let atd.), tato doba pro výplatu odměny se prodlužuje o neodpracovanou dobu, maximálně však nad rámec 6 měsíců (12, 18, ...). Zaměstnanec si může vybrat jakým způsobem mu bude odměna vyplacena.

Odměna může být vyplacena:

- vyplacením částky ve mzdě,
- formou poukázky na rekreaci,
- převedením částky na účet svého penzijního fondu,
- formou poukázky na UNIŠEK+.

### 9.3.2 Odměna při odchodu do důchodu

Zaměstnancům je také poskytována odměna při odchodu do důchodu. Podmínkou je odpracovaná doba ve společnosti minimálně 5 let. Při odchodu do řádného starobního důchodu vzniká zaměstnanci nárok na odměnu ve výši 4 000 Kč. Odměna bude vyplacena stejně jako u odměny při pracovním jubileu následovně:

- vyplacením částky ve mzdě,
- formou poukázky na rekreaci,
- převedením částky na účet svého penzijního fondu,
- formou poukázky na UNIŠEK+.

Odměny při pracovním jubileu i odměny při odchodu do důchodu jsou pro společnost daňově neuznatelným nákladem. Zaměstnanci se musí peněžní dary zdanit. Nepeněžní dary jsou osvobozeny pouze do 2 000 Kč ročně.

## 9.4 Zabezpečení nápojů

Společnost zabezpečuje pro své zaměstnance nápoje na pracovišti. Jedná se o upravenou chlazenou vodu a sifon. Tento benefit je určen všem zaměstnancům, pouze však pro konzumaci na pracovišti. Nápoje jsou poskytovány zaměstnancům zdarma. Náklady na nákup zařízení a údržbu hradí zaměstnavatel.



Upravená chlazená voda, která je poskytována zaměstnancům je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, ale sifon nikoliv. U zaměstnanců je tento benefit osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti.

## 9.5 Příspěvek na občerstvení

Příspěvek na občerstvení je určen pro vybrané zaměstnance v hlavním pracovním poměru. Jakmile zaměstnanci skončí zkušební doba, dostane čip, na kterém bude mít vždy 100 Kč na měsíc. Každý měsíc mu bude doplněn kredit, který může využívat na konzumaci nápojů.

Příspěvek na občerstvení je pro zaměstnavatele daňově neuznatelný a u zaměstnance jde o osvobozený příjem.

## 9.6 Příspěvek na dětskou rekreaci

Dalším benefitem, který zaměstnavatel poskytuje, je příspěvek na dětskou rekreaci. Tento příspěvek je poskytován dětem zaměstnanců, které jsou ve věku od 6 do 15 let, tedy dětem školou povinným. Jedná se o příspěvek na pobytové zájezdy, na letní tábory, lyžařské výcviky a jiné, ve výši 1 000 Kč za rok.

Pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad, u zaměstnance se peněžní příjem musí zdanit a zahrnout do vyměrovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění. Nepeněžní příjem zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti.

## 9.7 Ostatní benefity

Mezi ostatní benefity, které společnost poskytuje, patří společenské události. Jedná se o celofiremní schůze, dny otevřených dveří nebo ostatní kulturní a sportovní akce.

Celofiremní schůze jsou pořádány jednou ročně a tyto schůze jsou zajišťovány a organizovány společností ABC. Jsou určeny všem zaměstnancům, kteří pracují ve firmě v hlavním pracovním poměru. Celofiremní schůze jsou rozděleny do dvou částí. První část je povinná a jedná se o školení a vystoupení členů vedení firmy. Druhá část již není povinná, ale firma nabízí kulturní program i s občerstvením. Tyto schůze jsou plně hrazeny společností ABC.

Druhou společenskou událostí jsou dny otevřených dveří. Tato akce je pořádána pro zaměstnance firmy a také pro jejich rodinné příslušníky. Dny otevřených dveří bývají pořádány při kulatých výročí vzniku firmy či jiných významných událostech. Během

tohoto dne mohou zaměstnanci s jejich rodinnými příslušníky navštívit prostory firmy, kde je pro ně připraven kulturní program s občerstvením.

Posledním benefitem v oblasti ostatních benefitů jsou ostatní kulturní a sportovní akce. Kulturní a sportovní akce jsou určeny pro zaměstnance, kteří jsou v hlavním pracovním poměru a pro jejich rodinné příslušníky. O poskytnutí tohoto benefitu rozhoduje každý rok generální ředitel, na základě aktuální ekonomické situace firmy.

Pro společnost jsou výdaje na reprezentaci daňově neuznatelným nákladem.

## 9.8 Příspěvek na penzijní připojištění

Nárok na příspěvek na penzijní připojištění vzniká po odpracování 1 roku nepřetržitě nebo v případě uplynutí zkušební doby ve výjimečných případech. Hlavním cílem tohoto benefitu je podpora a zajištění zaměstnanců na stáří ve formě příspěvku na penzijní připojištění.

Zaměstnanec si musí nejprve sám sjednat pojistnou smlouvu u libovolné pojišťovny, s tím, že bude dodržovat pravidla pro vyplácení tohoto příspěvku. Zaměstnanci dostanou příspěvek ve výši 700 Kč za měsíc. Pokud zaměstnanec neodpracuje ve firmě celý měsíc, příspěvek na penzijní připojištění by byl v tomto případě 0 Kč.

Podmínkou pro získání tohoto benefitu je spoluúčast zaměstnance na penzijním připojištění v měsíční výši 100 Kč a také nevypovězení smlouvy o penzijním připojištění ze strany zaměstnance po dobu trvání pracovního poměru. Jestliže by zaměstnanec ukončil smlouvu a poté by založil novou smlouvu, na novou smlouvu by již zaměstnavatel nepřispíval.

Pro společnost jde o daňově uznatelný náklad, u zaměstnance jde o osvobozený příjem od daně z příjmů ze závislé činnosti.

## 9.9 Příspěvek na dopravu

Příspěvek na dopravu do zaměstnání poskytuje zaměstnavatel všem THP s výší mzdy do 70 000 Kč a ostatním dělnickým profesím. Zaměstnanci však musí mít uzavřenou smlouvu na hlavní pracovní poměr. V případě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti tento příspěvek nebude poskytnut.

Vzdálenost cesty z bydliště zaměstnance do pracoviště musí být 15 km a více. Nejvyšší možný příspěvek je do vzdálenosti 45 km. Společnost ABC hraří zaměstnanci dopravu, a to nejkratší cestou na pracoviště. Příspěvek na dopravu je ve výši 1 Kč za 1 km a vztahuje se jak na dopravu do práce, tak i z práce do místa bydliště a vztahuje se k časové mzdě.

V případě, že zaměstnanec bude nemocný nebo bude mít řádnou dovolenou a podobně, bude se mu příspěvek krátit o neodpracovanou dobu. Příspěvek je vyplácen měsíčně současně se mzdou.

Příspěvek na dopravu je pro společnost ABC daňově uznatelným nákladem. Příjem zaměstnance je nutné zdanit a také připočítat do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

### **9.10 Jazykové kurzy**

Dalším benefitem, který společnost nabízí jsou jazykové kurzy. Ve firmě vzniká vyšší nárok na jazykové schopnosti zaměstnanců, a proto se firma rozhodla pro tento benefit. Zaměstnanci mají možnost se zdokonalovat v jazykových schopnostech. Tento kurz je rozdělen do několika znalostních úrovní, ze které si zaměstnanci mohou vybírat. Jazykové schopnosti si mohou rozvíjet všichni zaměstnanci, kteří pracují ve firmě na hlavní pracovní poměr a tyto kurzy probíhají mimo pracovní dobu. Zaměstnanci se mohou přihlásit do libovolného jazykového kurzu dle jejich jazykové úrovně. Pro zaměstnance jsou tyto jazykové kurzy zcela zdarma.

Pokud společnost nabízí jazykový kurz pro zaměstnance, který využije tento kurz k práci, bude to daňově uznatelný náklad. Společnost ABC poskytuje příspěvek ve formě nepeněžního plnění, tudíž se zaměstnanci nebude z příjmu odvádět daň.

### **9.11 Mobilní telefony**

Mobilní telefony jsou poskytovány vybraným kategoriím zaměstnanců. V případě zájmu soukromého užívání telefonu si zaměstnanci uhradí paušální měsíční poplatek. Tento poplatek je sražen ve mzdě.

Využívání mobilních telefonů ke služební účelům je daňově uznatelným nákladem, ale k soukromým účelům již není daňově uznatelným nákladem. U zaměstnance nejde o zdanitelný příjem.

## 10 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Ve společnosti ABC bylo v březnu roku 2023 provedeno dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců s nabízenými benefity. Toto šetření bylo provedeno pomocí papírových formulářů, které zaměstnanci vyplňovali v době přestávky na pracovišti.

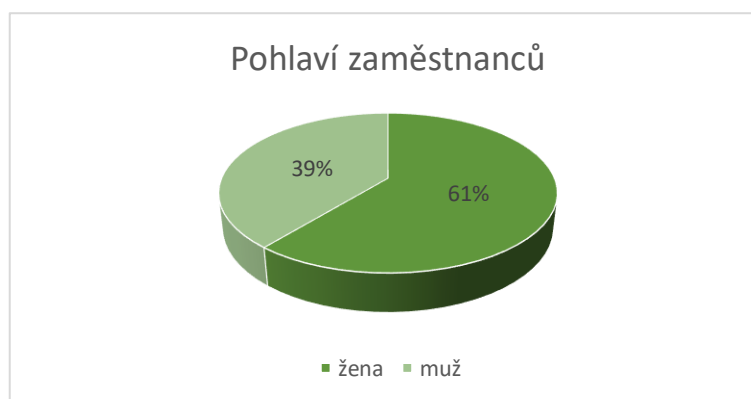
Celkově se dotazníkového šetření zúčastnilo 100 zaměstnanců. Osloveni byli jak THP, tak výrobní dělníci a ostatní zaměstnanci. Dotazníkové šetření bylo rozděleno do 9 otázek, kde každý zaměstnanec zakroužkoval odpověď, se kterou souhlasil. V případě otázky o navržení benefitů měli zaměstnanci možnost vybrat z nabídky návrhů na benefity, ale měli také možnost sami napsat benefit, o který by měli zájem. Někteří zaměstnanci tuto nabídku využili a vyslovili svůj vlastní názor o navržení benefitů. Zaměstnanci vyplňovali dotazníky anonymně.

Hlavním účelem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni s momentální nabídkou zaměstnaneckých benefitů a také o jaké další benefity by měli zájem. V následující podkapitole jsou zobrazeny výsledky dotazníkového šetření dle jednotlivých otázek.

### 10.1 Hodnocení dotazníkového šetření

#### Otázka č. 1

První otázka se zabývala výběrem pohlaví zaměstnanců. Data z grafu naznačují, že 61 % respondentů vyplňující dotazníkové šetření byly ženy. Zbývajících 39 % procent patřilo mužům.

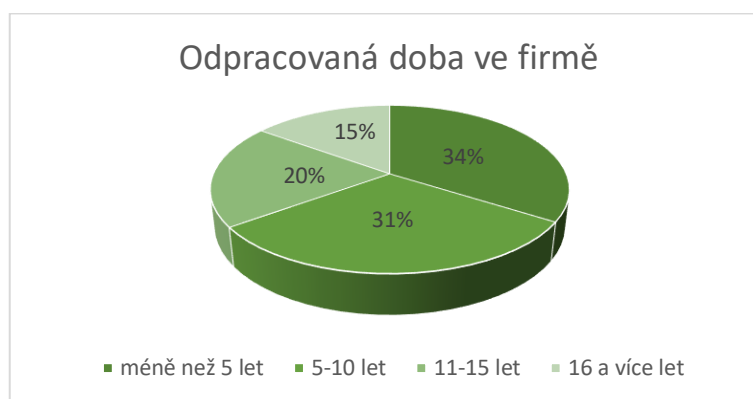


Obrázek 2: Pohlaví zaměstnanců

(zdroj: vlastní zpracování)

**Otázka č. 2**

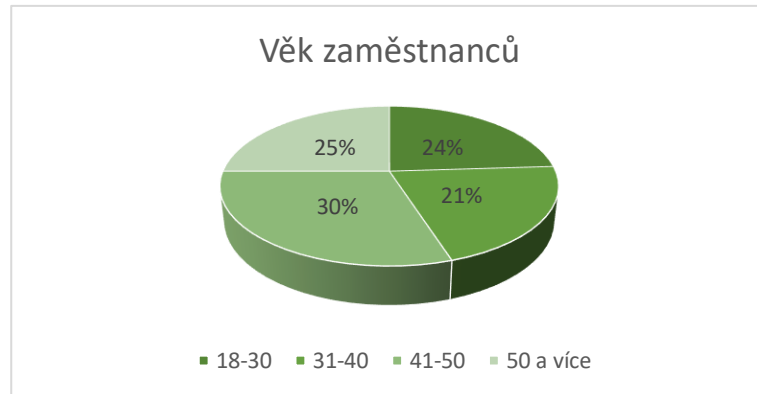
Cílem druhé otázky bylo zjištění počtu odpracovaných let ve společnosti. Otázka měla na výběr celkem ze 4 odpovědí. Jak lze vidět z grafu, největší počet zaměstnanců vybralo odpověď, že vykonávají práci ve společnosti méně než 5 let. Druhou nejčtenější odpovědí bylo, že zaměstnanci pro firmu pracují v rozmezí 5 až 10 let. Na třetím místě se umístila odpracovaná doba ve společnosti v rozmezí 11 až 15 let. Nejméně zaměstnanců vybralo odpověď o odpracované době v rozmezí 16 a více let.



Obrázek 3: Odpracovaná doba ve firmě  
(zdroj: vlastní zpracování)

**Otázka č. 3**

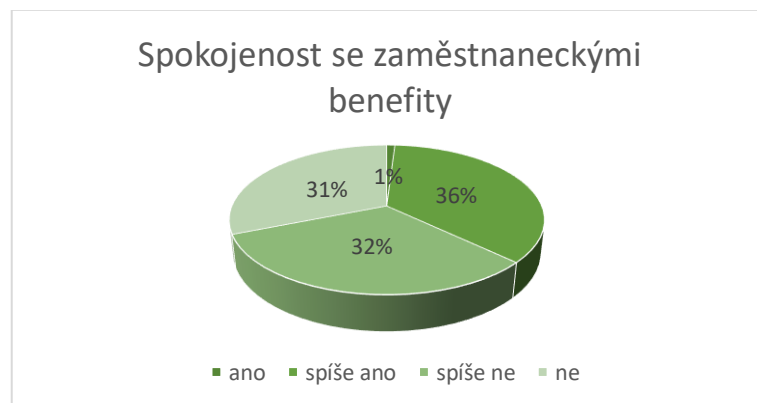
Další otázka byla zaměřena na věk respondentů. Nejvíce respondentů vyplňujících dotazník bylo ve věku mezi 41 až 50 let, tedy 30 % z celkového počtu dotázaných. Na druhém místě se umístila skupina zaměstnanců ve věku 50 a více let a jednalo se o 25 % zaměstnanců. Pouze o jedno procento méně, tedy 24 % vyplnila dotazník skupina zaměstnanců ve věku v rozmezí 18 až 30 let. Zaměstnanci ve věku 31 až 40 let vyplnili dotazník v poměru 21 % k celkovému počtu.



Obrázek 4: Věk zaměstnanců  
(zdroj: vlastní zpracování)

#### Otázka č. 4

Čtvrtá otázka byla zaměřena na spokojenost zaměstnanců se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Jak lze vidět z grafu téměř 31 % zaměstnanců není spokojeno se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů a dalších 32 % je spíše nespokojeno. Z tohoto šetření vyplývá, že pouze 36 % zaměstnanců je spíše spokojeno se zaměstnaneckými výhodami a pouze jeden zaměstnanec je plně spokojen se současnou nabídkou benefitů. Díky tomu, že téměř 63 % zaměstnanců není příliš spokojeno se současnou nabídkou, je důležité změnit současnou skladbu zaměstnaneckých benefitů.

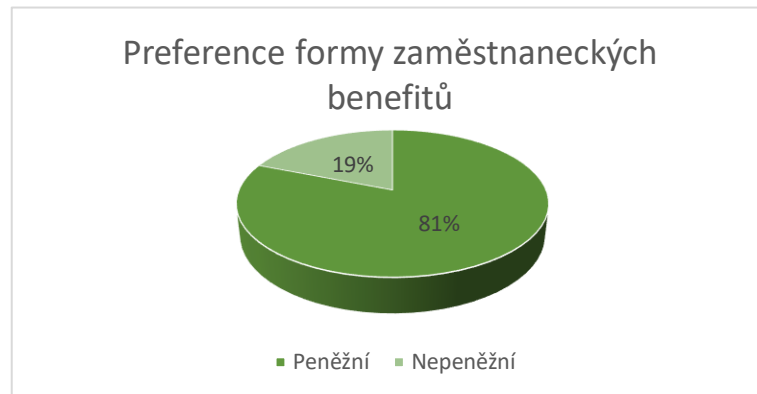


Obrázek 5: Spokojenost zaměstnanců s benefity  
(zdroj: vlastní zpracování)

#### Otázka č. 5

V případě otázky, ve které měli zaměstnanci na výběr, zda preferují zaměstnanecké benefity spíše v peněžní či nepeněžní podobě, lze říci, že většina zaměstnanců preferuje peněžní podobu zaměstnaneckých benefitů. Peněžní formu benefitů označilo 81 % zaměstnanců, zbývajících 19 % vybralo odpověď, kdy preferují nepeněžní benefity. Výhodou nepeněžních

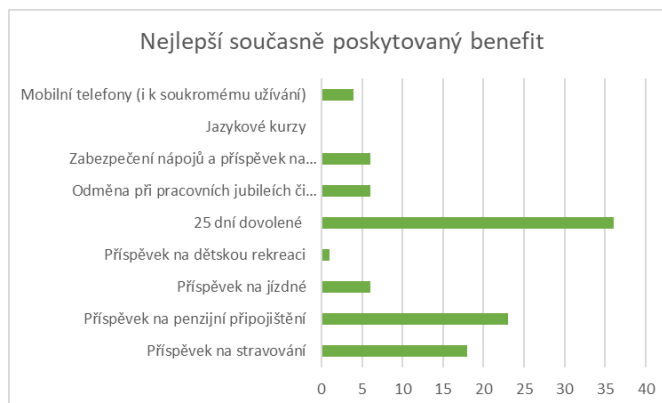
plnění je fakt, že téměř většina nepeněžních plnění nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmů, což představuje pro zaměstnance výhodu.



Obrázek 6: Preference formy zaměstnaneckých benefitů  
(zdroj: vlastní zpracování)

#### Otázka č. 6

Na prvním místě současně nejlepšího poskytovaného benefitu se podle rozhodnutí zaměstnanců umístila dovolená nad rámec zákona, kdy společnost místo 20 dní dovolené poskytuje 25 dní dovolené. Tento poskytovaný benefit považuje 36 % zaměstnanců za nejlepší. Druhým nejoblíbenějším benefitem je příspěvek na penzijní připojištění, který zabezpečuje zaměstnance na stáří. Příspěvek na penzijní připojištění byl vybrán 23 zaměstnanci. Třetím nejvíce preferovaným benefitem se stal příspěvek na stravování, který zvolilo celkem 18 pracovníků. Tyto 3 benefity jsou v čele od jiných poskytovaných benefitů a jak lze vidět, u dalších benefitů již nejsou tak velké rozdíly. V případě příspěvku na jízdné, odměny při pracovních jubileích či odměny při odchodu do důchodu, zabezpečení nápojů a příspěvku na občerstvení lze konstatovat, že každý z nich byl zvolen celkem 6 lidmi. Mobilní telefony byly považovány za nejlepší pouze u 4 lidí a na posledním místě zůstal příspěvek na dětskou rekreaci, který byl zvolen pouze 1 zaměstnancem.



Obrázek 7: Nejlepší současně poskytovaný benefit  
(zdroj: vlastní zpracování)

### Otázka č. 7

U další otázky byli zaměstnanci dotázáni, zda je zaměstnanecké benefity motivují k práci či nikoliv. Odpověď, že zaměstnanecké benefity jsou motivující k práci zvolilo 28 % zaměstnanců. Dalších 34 % procent zaměstnanců zvolilo odpověď spíše ano. Pouze 13 % zaměstnanců vybralo, že zaměstnanecké benefity je vůbec nemotivují k práci. A jako poslední skupina 25 % zaměstnanců rozhodla, že je zaměstnanecké výhody spíše nemotivují. Z tohoto grafu tedy vyplývá, že většinu zaměstnanců motivují zaměstnanecké benefity k výkonu v práci.



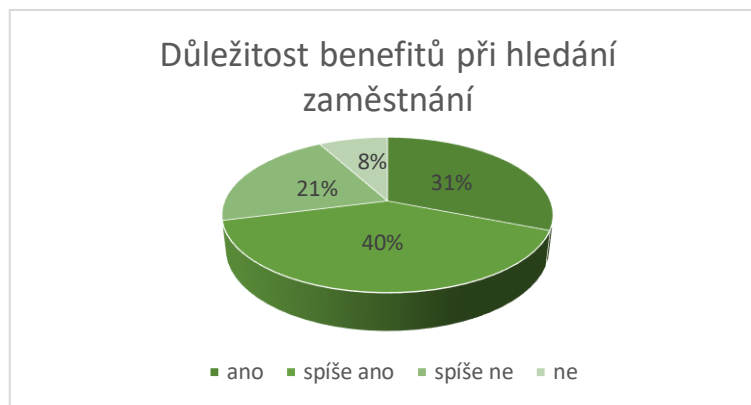
Obrázek 8: Motivace zaměstnanců k práci  
(zdroj: vlastní zpracování)

### Otázka č. 8

Předposlední otázka byla věnována důležitosti zaměstnaneckých benefitů při výběru zaměstnání. Cílem otázky bylo zjistit, zda se zaměstnanci při výběru zaměstnání rozhodují pro danou pozici i podle zaměstnaneckých benefitů. Graf ukazuje, že pro většinu zaměstnanců je rozhodovacím kritériem při výběru zaměstnání právě i poskytování



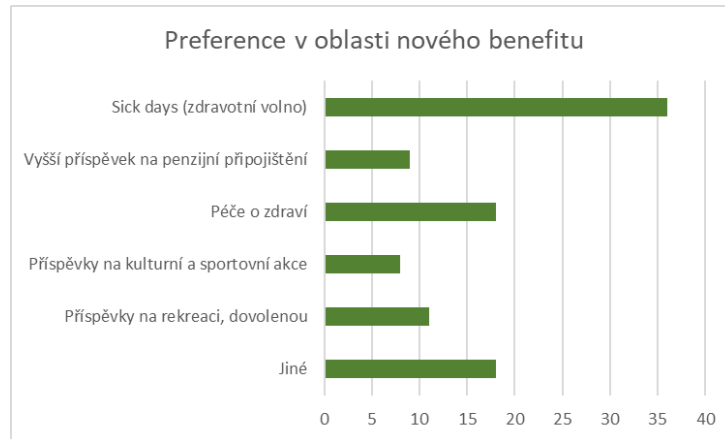
zaměstnaneckých výhod. 31 % zaměstnanců vybralo, že jsou pro ně důležité benefity při rozhodování o výběru zaměstnání. Dalších 40 % zvolilo odpověď, kdy se také spíše přiklánějí, že benefity hrají roli při výběru zaměstnání. Pro 21 % pracovníků nejsou benefity příliš důležité při výběru zaměstnání a pro pouhých 8 % pracovníků nejsou benefity důležité při hledání zaměstnání vůbec.



Obrázek 9: Důležitost benefitů při hledání zaměstnání  
(zdroj: vlastní zpracování)

### Otázka č. 9

Nejdůležitější otázkou byla otázka, kdy bylo potřeba zjistit, jaký benefit zaměstnancům chybí a navrhnout jeho poskytování vedení společnosti. Na první pohled lze vidět, že nejvíce zaměstnanců zvolilo, že ve firmě postrádají sick day neboli zdravotní volno. Tento benefit je v dnešní době velmi populární a zvolilo jej 36 % zaměstnanců. Na druhém místě se při výběru benefitu umístily příspěvky na péči o zdraví. Tento benefit zvolilo 18 % zaměstnanců. Třetím nejžádanějším benefitem se stal příspěvek na rekreaci či dovolenou. 11 % zaměstnanců zvolilo, že by mělo zájem o zavedení příspěvků na rekreaci či dovolenou. S druhým nejmenším počtem odpovědí se umístil benefit o zvýšení příspěvku na penzijní připojištění, jelikož společnost poskytuje peněžní příspěvek zaměstnancům pouze ve výši 700 Kč za měsíc. O tento benefit by mělo zájem 9 % zaměstnanců. Jako poslední z navržených benefitů se umístil příspěvek na kulturní a sportovní akce, který zvolilo 8 % zaměstnanců. Mimo navržené benefity měli zaměstnanci možnost sami uvést benefit, o který by měli zájem. Z celkového počtu zaměstnanců, 18 % procent zaměstnanců napsalo svůj vlastní názor. Zaměstnanci bylo navrženo celkem 5 benefitů, u kterých se některé odpovědi shodovaly. Jednalo se o stravenky, 13. plat, homeoffice, multisport kartu a jako poslední o cafeterii. Stravenky a 13. plat zvolilo 5 zaměstnanců. Homeoffice a multisport kartu zvolili 3 zaměstnanci a cafeterii zvolili 2 zaměstnanci.



Obrázek 10: Preference nového benefitu  
(zdroj: vlastní zpracování)

## 10.2 Shrnutí dotazníkového šetření

Výsledky dotazníkového šetření byly zobrazeny pomocí grafů v předchozí kapitole. Dle výsledků tohoto šetření bylo zjištěno, že dotazník byl vyplněn převážně ženami. Nejvíce zaměstnanců, kteří vyplňovali dotazníkové šetření, tvoří zaměstnanci, kteří ve firmě pracují méně než 5 let. V případě věku zaměstnanců, vyplňovaly dotazník všechny věkové kategorie ve věku od 18 let až do 50 a více let. Z dotazníkového šetření vyplývá, že více než polovina zaměstnanců není příliš spokojena s momentální nabídkou zaměstnaneckých benefitů. Při rozhodování zaměstnanců mezi peněžním či nepeněžním benefitem bylo značně dáno najevo, že většina zaměstnanců preferuje zaměstnanecké benefity v peněžní podobě. Mezi současně nejlépe hodnocené poskytované benefity se na prvním místě umístila dovolená nad rámec zákona v rozsahu 25 dní za rok. Mezi další oblíbené benefity byl zařazen jak příspěvek na penzijní připojištění, tak příspěvek na stravování a další benefity. V otázce, kde byly zaměstnanci dotázáni, zda je zaměstnanecké výhody motivují k práci, se většina zaměstnanců vyjádřila, že je motivují benefity k práci. Při hledání zaměstnání jsou pro většinu zaměstnanců zaměstnanecké benefity dle výsledku dotazníkového šetření důležité. Při volbě odpovědi u otázky, který benefit byt uvítali navíc, se většina zaměstnanců shodla na zavedení sick day (zdravotního volna), poté by zaměstnanci uvítali také příspěvky na péči o zdraví či příspěvky na rekreaci a dovolenou. Pomocí výsledků dotazníkového šetření budou navrženy nové benefity, které zlepší současný systém zaměstnaneckých benefitů ve společnosti.

## 11 NÁVRH NA OPATŘENÍ

V této kapitole je předložen návrh na zlepšení současného systému poskytovaných zaměstnaneckých výhod. Návrh je vytvořen na základě provedeného dotazníkového šetření a také na základě daňové výhodnosti ve firmě ABC a u zaměstnanců. Celkem budou navrženy 3 následující benefity:

- sick day,
- vyšší příspěvek na penzijní připojištění,
- příspěvek na péči o zdraví, kulturu, sport a rekreaci.

### 11.1 Sick day

Velmi důležitým benefitem, který by zaměstnanci jistě ocenili by bylo zavedení sick day neboli zdravotního volna. Momentálně firmy poskytují tento benefit v rozmezí 3 až 5 dní. Po vyhodnocení dotazníkového šetření bylo znázorněno, že většina zaměstnanců by tento benefit ráda uvítala. O tento benefit by mělo zájem 36 % zaměstnanců z celkového počtu 100 dotázaných zaměstnanců. Momentálně nejlepším poskytovaným benefitem je podle zaměstnanců dovolená nad rámec zákona a další den volna navíc by jistě vedl k větší spokojenosti zaměstnanců.

Při zavedení tohoto benefitu by stačil i jeden den a postupně by se dle zvážení společnosti mohl rozšířit i na více dní. Výhoda tohoto benefitu by se týkala obou stran, jak společnosti, tak zaměstnance. Výhoda pro společnost by byla, že lidé by si kvůli krátké nemoci či jiným zdravotním potížím nemuseli zažádat o dočasnou pracovní neschopnost. Místo toho by ale využili pouze zdravotní volno, a díky tomu by firma ušetřila náklady, které by jí vznikly, pokud by zaměstnanec musel zažádat o dočasnou pracovní neschopnost, jelikož prvních 14 dní proplácí zaměstnavatel. Samozřejmě, pokud by se jednalo o delší nemoc či jiný problém, musel by si zaměstnanec zažádat o dočasnou pracovní neschopnost. Na straně zaměstnance by se také určitě jednalo o výhodu, protože by nemusel žádat o dočasnou pracovní neschopnost, ale pouze by využil sick day a nemusel by mít ani potvrzení od svého ošetřujícího lékaře.

Jak již bylo zmíněno v teoretické části z hlediska zaměstnance by byl příjem, který by mu vznikl při proplácení dne volna, zdanitelným příjmem a musela by z této částky být odvedena daň z příjmů ze závislé činnosti. Také by se tento příjem musel zahrnout do

vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Jedná se o stejný postup jako při čerpání dovolené.

U zaměstnavatele by se také mohlo jednat o daňově uznatelný náklad, pokud by tento benefit byl vymezen v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě, která je uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Průměrná hrubá mzda ve společnosti ABC je 37 500 Kč za 21 pracovních dní v měsíci a průměrný výdělek by tedy činil 238,10 Kč, který je znázorněn v tabulce. V následujících tabulkách je znázorněna náhrada pro zaměstnance a také náklady pro společnost ABC.

Tabulka 4: Příjem pro zaměstnance

Položky	Částka
Průměrný výdělek	238,10 Kč
Hrubý příjem za 1 sick day	1 786 Kč
Zdravotní pojištění	81 Kč
Sociální pojištění	117 Kč
Daň 15 %	268 Kč
Příjem pro zaměstnance	1 320 Kč

(zdroj: vlastní zpracování)

Tabulka 5: Náklady pro zaměstnavatele

Položky	Částka
Náklady na 1 sick day	1 786 Kč
Zdravotní pojištění	161 Kč
Sociální pojištění	443 Kč
Daňově uznatelný náklad	2 390 Kč

(zdroj: vlastní zpracování)

Při zavedení jednoho sick day by zaměstnanec dostal čistý příjem ve výši 1 320 Kč a pro zaměstnavatele by to znamenalo daňově uznatelný náklad ve výši 2 390 Kč.

## 11.2 Vyšší příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění je určen pro zaměstnance, aby jim umožnil zabezpečení se na stáří. V dotazníkovém šetření bylo zjištěno, že by zaměstnanci uvítali také vyšší příspěvek na penzijní připojištění, který se umístil na čtvrtém místě. Tento vyšší příspěvek byl vybrán pouze 9 zaměstnanci, ale i přesto by zvýšení tohoto benefitu bylo dobré.

Zvýšení tohoto příspěvku by bylo i nadále daňově uznatelným nákladem, protože je zde omezená výše až do 50 000 Kč ročně a jelikož je toto stanovení již uvedeno v kolektivní smlouvě, jednalo by se daňově účinný náklad. Z hlediska finanční náročnosti by pro společnost ABC zavedení vyššího příspěvku neznamenal takové finanční náklady jako při zavedení úplně nového benefitu.

Výhoda je také na straně zaměstnance, protože společnost poskytuje nepeněžní příspěvek, který je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti a také se nemusí odvádět zdravotní a sociální pojištění.

Pokud by společnost přispívala o 300 Kč za měsíc navíc, a zaměstnanec by si přispíval stejně jako doposud 100 Kč za měsíc, dohromady by se jednalo o částku 1 100 Kč za měsíc.

Bohužel státní příspěvek neplatí, pokud přispívá zaměstnavatel zaměstnanci. V případě, že by si sám zaměstnanec zaplatil příspěvek alespoň 300 Kč, bylo by možné dosáhnout státního příspěvku.

V následujících dvou tabulkách jsou znázorněny příjmy zaměstnance, které budou po zvýšení příspěvku stále osvobozeny a také náklady pro zaměstnavatele, které jsou daňově uznatelné i v případě zvýšení příspěvku na penzijní připojištění.

Tabulka 6: Příjem pro zaměstnance

Položka	Částka současná	Částka navržená
Výše příspěvku	700 Kč	1 000 Kč
Zdravotní pojištění	0 Kč	0 Kč
Sociální pojištění	0 Kč	0 Kč
Daň 15 %	0 Kč	0 Kč
Čistá výše příspěvku	700 Kč	1 000 Kč

(zdroj: vlastní zpracování)

Tabulka 7: Náklady pro zaměstnavatele

Položka	Částka současná	Částka navržená
Výše příspěvku	700 Kč	1 000 Kč
Zdravotní pojištění	0 Kč	0 Kč
Sociální pojištění	0 Kč	0 Kč
Daňově uznatelný náklad	700 Kč	1 000 Kč

(zdroj: vlastní zpracování)

Zaměstnanec by obdržel příspěvek ve výši 1 000 Kč a pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad ve výši 1 000 Kč.

### 11.3 Příspěvek na péči o zdraví, kulturu, sport a rekreaci

Společnost ABC umožňuje zaměstnancům vybrat odměnu při pracovních jubileích či odchodu do důchodu formou příspěvku na rekreaci či příspěvku na péči o zdraví, kulturu a sport. Jiný příspěvek na výše uvedené benefity, ale společnost neposkytuje.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina zaměstnanců by měla zájem o zavedení příspěvků na výše uvedené benefity.

Mezi plnění by mohlo patřit zakoupení vstupenek na kulturní pořady, zakoupení permanentek do fitness centra či bazénu, zakoupení masáží ve zdravotnickém či sportovním zařízení, zakoupení vstupenek do divadla nebo na sportovní akce, úhrada rekreace cestovní kanceláři, příspěvek na vitamíny či nákup dioptrických brýlí.

Aby bylo vyhověno všem zaměstnancům firmy, bylo by dobré zavést tzv. cafeterii. Společnost ABC by začala spolupracovat s poskytovateli těchto internetových portálů mezi které se řadí společnosti Endered, LemonPay, Sodexo a další. Zaměstnanci by se pouze přihlásili do těchto portálů a mohli by si vybírat mezi již zmíněnými zaměstnaneckými benefity dle jejich poskytnutého finančního příspěvku.

Příspěvek byl zvolen dle konzultace se společností na 500 Kč za měsíc tedy 6 000 Kč za rok. Zaměstnanec by tak každý měsíc mohl využít jeden z těchto příspěvků nebo by mohl třeba i využívat celoročně jen jeden příspěvek dle jeho preferencí

V případě příspěvků na péči o zdraví jsou u zaměstnance osvobozena nepeněžní plnění formou porízení zboží nebo služeb od zdravotnických zařízení. Na straně zaměstnavatele jde o neuznatelný náklad ve formě nepeněžního plnění, ale v případě peněžního plnění jde o daňově uznatelný náklad.

Při poskytnutí příspěvku na sportovní a kulturní akce je kvůli zaměstnancům výhodnější využít nepeněžního plnění, jelikož u zaměstnance je toto plnění osvobozené od zdanění. U příspěvku na rekreaci jsou nepeněžní plnění osvobozena až do výše 20 000 Kč za rok. Pro zaměstnavatele je ale výhodnější využít peněžní příspěvek, jelikož je tento příspěvek daňově uznatelným nákladem.

Tabulka 8: Příjem pro zaměstnance

Položka	Peněžní plnění	Nepeněžní plnění
Výše příspěvku	500 Kč	500 Kč
Zdravotní pojištění	23 Kč	0 Kč
Sociální pojištění	33 Kč	0 Kč
Daň 15 %	75 Kč	0 Kč
Čistý výše příspěvku	369 Kč	500 Kč

(zdroj: vlastní zpracování)

Tabulka 9: Náklady pro zaměstnavatele

Položka	Peněžní plnění	Nepeněžní plnění
Výše příspěvku	500 Kč	500 Kč
Zdravotní pojištění	45 Kč	0 Kč
Sociální pojištění	124 Kč	0 Kč
Náklady zaměstnavatele	669 Kč	500 Kč

(zdroj: vlastní zpracování)

Při výběru mezi poskytnutím peněžního či nepeněžního příspěvku je výhodnější zvolit nepeněžní příspěvek (benefitní kartu), protože by zaměstnanec dostal částku v plné výši, přičemž při zvolení peněžního příspěvku by zaměstnanec dostal pouze 369 Kč. Náklady pro zaměstnavatele by byly tedy ve výši 500 Kč.

## ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala analýzou poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Dále bylo také provedeno dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců se současně poskytovanými benefity, na základě, kterého bylo navrženo řešení.

Na teoretickou část byly čerpány informace především z literárních pramenů a tato část obsahovala nejprve motivaci zaměstnanců, odměňování zaměstnanců, poté byl popsán význam, členění, způsob poskytování, daňová výhodnost, právní úprava, a také trendy v poskytování zaměstnaneckých benefitů. Dále se teoretická část zabývala kolektivním vyjednáváním. Závěrem teoretické části bylo zobrazení vybraných zaměstnaneckých výhod i s jejich rozbohem daňového řešení.

Praktická část zahrnovala představení vybrané společnosti a její organizační strukturu, poté jakým způsobem jsou odměňováni zaměstnanci ve vybrané společnosti a dále se zabývala také odbory, které ve společnosti nedávno vznikly. Další částí byl rozbor jednotlivých zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti, včetně jejich výše a také daňového řešení. Následně byl vytvořen dotazník spokojenosti zaměstnanců. Výsledky tohoto šetření byly vyhodnoceny v Microsoft Excel a následně vloženy pro lepší přehlednost do grafů.

Na konci praktické části byly navrženy další tři zaměstnanecké benefity dle preferencí zaměstnanců a také dle daňové výhodnosti. Prvním navrženým benefitem byl sick day, o který měli zaměstnanci největší zájem, jelikož si při jakémkoliv zdravotním problému mohou zaměstnanci vzít volno bez potvrzení od svého ošetřujícího lékaře. Druhým navrženým benefitem bylo zvýšení příspěvku na penzijní připojištění, které by pro společnost nemuselo být takovým velkým finančním nákladem a zaměstnanci by tento benefit jistě ocenili. Třetím navrženým benefitem se stal příspěvek na péči o zdraví, kulturu, sport a rekreaci, kde by si zaměstnanci mohli vybrat jeden z těchto benefitů dle jejich preferencí prostřednictvím internetového portálu tzv. cafeterie. U jednotlivých navržených benefitů byly také nastíněny náklady na jednoho zaměstnance související s jejich zavedením, které by společnosti vznikly. Byl zde také zobrazen příjem pro zaměstnance, který by získali, k větší spokojenosti ve společnosti.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2020. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London, United Kingdom: KoganPage, 763 s. ISBN 978-0-7494-9827-6.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Praha: Grada Publishing, 920 s. ISBN 9788024752587.

BARTÁK, Jan, 2023. *Řízení lidí v organizacích*. Praha: Grada, 280 s. ISBN 978-80-271-3823-4.

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

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al, 2022. *Abeceda personalisty*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 560 s. ISBN 978-80-7554-357-8.

*Daně a účetnictví bez chyb, pokut a penále 12/2022, 2022*. Český Těšín: Poradce, 79 s. ISBN 9771214322325

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 559 s. ISBN 9788074003479.

HNÁTEK, Miloslav, 2023. *Daňové a nedaňové náklady*. Praha: ESAP, 308 s. ISBN 978-80-908801-0-8.

JOUZA, Ladislav, Eva DANDOVÁ, Eva SEDLÁKOVÁ a Zdena CARDOVÁ, 2020. *Benefity zaměstnanců: Obchodování*. Český Těšín: Poradce, 96 s. ISBN 978-80-7365-446-7.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ, 2020. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 399 s. ISBN 9788072612888.

LOCHMANNOVÁ, Alena, 2016. *Personalistika: základy personalistiky*. Prostějov: Computer Media, 108 s. ISBN 9788074022821.

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

ŠIKÝŘ, Martin, 2016. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 205 s. ISBN 9788024758701.

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 575 s. ISBN 9788075541383.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 157 s. ISBN 9788027102273.

## SEZNAM ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ

AMBROŽ, Jan, 2021. Benefity. In: Du [online]. Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/benefity-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EswOiFC2s-JAKB-ehoaRdyw/>

Nepeněžní dary pro zaměstnance až do úhrnné výše 2.000 Kč ročně, 2023. In: Daňové typy [online]. ESAP [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: <http://www.danovetipy.cz/clanky/detail/nezdanovane-prijmy-zamestnance-zamestnanecke-benefity-46>

PFEILEROVÁ, Jaroslava, 2021. Mobilní telefony. In: Du [online]. Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o [cit. 2023-05-09]. Dostupné z: [https://www.du.cz/33/mobilni-telefony-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EipiI\\_v0jv8BsJNrevNxBEQ/](https://www.du.cz/33/mobilni-telefony-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EipiI_v0jv8BsJNrevNxBEQ/)

Velký přehled zaměstnaneckých benefitů pro rok 2023, 2023. In: Klefer účetnictví [online]. Účetnictví Klefer [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/velky-prehled-zamestnanecke-benefity-2023/>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
Kč	Koruna česká
Km	Kilometr
KOOV KDP	Koordinační výbor Komory daňových poradců
THP	Technickohospodářský pracovník
ZDP	Zákon o daních z příjmu
ZP	Zákoník práce

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1: Organizační struktura .....	34
Obrázek 2: Pohlaví zaměstnanců .....	44
Obrázek 3: Odpracovaná doba ve firmě .....	45
Obrázek 4: Věk zaměstnanců.....	46
Obrázek 5: Spokojenost zaměstnanců s benefity .....	46
Obrázek 6: Preference formy zaměstnaneckých benefitů .....	47
Obrázek 7: Nejlepší současně poskytovaný benefit.....	48
Obrázek 8: Motivace zaměstnanců k práci.....	48
Obrázek 9: Důležitost benefitů při hledání zaměstnání.....	49
Obrázek 10: Preference nového benefitu.....	50

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Daňové řešení benefitů u zaměstnance .....	30
Tabulka 2: Daňové řešení benefitů u zaměstnavatele .....	32
Tabulka 3: Odměna při pracovním jubileu .....	39
Tabulka 4: Příjem pro zaměstnance .....	52
Tabulka 5: Náklady pro zaměstnavatele.....	52
Tabulka 6: Příjem pro zaměstnance .....	53
Tabulka 7: Náklady pro zaměstnavatele.....	53
Tabulka 8: Příjem pro zaměstnance .....	55
Tabulka 9: Náklady pro zaměstnavatele.....	55

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity

# PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK SPOKOJENOSTI SE ZAMĚSTNANECKÝMI BENEFITY

## Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity

Dobrý den,

v rámci mé bakalářské práce bych Vás chtěla poprosit o vyplnění krátkého dotazníku spokojenosti se zaměstnaneckými benefity. Jmenuji se Barbora Beníčková a studuji obor účetnictví a daně na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Výsledky dotazníkového šetření budou využity v mé bakalářské práci s názvem Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.

Dotazník Vám zabere vyplnit jen pár minut a je anonymní! Předem děkuji za vyplnění dotazníku.

**1) Vyberte pohlaví**

- a) Muž
- b) Žena

**2) Jak dlouho pracujete ve firmě?**

- a) Méně než 5 let
- b) 5-10 let
- c) 11-15 let
- d) 16 a více let

**3) Kolik je Vám let?**

- a) 18-30
- b) 31-40
- c) 41-50
- d) 50 a více

**4) Jste spokojen/a s momentální nabídkou zaměstnaneckých benefitů?**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**5) Jakou formu benefitu preferujete?**

- a) Peněžní
- b) Nepeněžní

**6) Který z nabízených benefitů považujete za nejlepší?**

- a) Příspěvek na stravování
- b) Příspěvek na penzijní připojištění
- c) Příspěvek na jízdné
- d) Příspěvek na dětskou rekreaci
- e) 25 dní dovolené
- f) Odměna při pracovních jubileích či odchodu do důchodu
- g) Zabezpečení nápojů, automatů na kávu a příspěvek na občerstvení
- h) Jazykové kurzy
- i) Mobilní telefony (i k soukromému užívání)

**7) Motivují Vás benefity k lepšímu výkonu v práci?**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**8) Jsou pro Vás zaměstnanecké benefity důležité při výběru zaměstnání?**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

**9) Jaký typ benefitu Vám ve firmě chybí?**

- a) Sick day (zdravotní volno)
- b) Vyšší příspěvek na penzijní připojištění
- c) Péče o zdraví
- d) Příspěvky na kulturní a sportovní akce
- e) Příspěvky na rekreaci, dovolenou
- f) Jiné, uveďte prosím: