

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané firmě

Michaela Vítková

Bakalářská práce
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

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

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michaela Vítková**
Osobní číslo: **M19199**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané firmě**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

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

II. Praktická část

- Analyzujte systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané firmě.
- Zhodnoťte současný systém zaměstnaneckých benefitů v dané firmě.
- Navrhněte doporučení vedoucí ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity.
- Analyzujte finanční dopady navrhovaných doporučení, včetně jejich vlivu na daňové povinnosti vybrané firmy.

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: 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, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
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*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017, 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. David Homola, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **11. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2022**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: Michaela Vítková

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá analýzou zaměstnaneckých benefitů ve vybrané firmě. První část práce je zaměřena na teoretické poznatky týkající se řízení lidských zdrojů, odměňování zaměstnanců, zaměstnaneckých benefitů a jejich účetních a daňových aspektů. V praktické části je provedena analýza současného systému zaměstnaneckých benefitů a vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření. Na základě tohoto šetření jsou navržena doporučení vedoucí ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity, včetně jejich finančních dopadů a vlivu na daňové povinnosti této firmy.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, odměňování, účetní aspekty, daňové aspekty, spokojenost

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the analysis of employee benefits in a selected company. The first part of the thesis is focused on theoretical knowledge related to human resources management, employee remuneration, employee benefits and their accounting and tax aspects. In the practical part is an analysis of the current system of employee benefits and evaluation of the results of the questionnaire survey. Based on this survey, recommendations are proposed to increase employee satisfaction with employee benefits, including their financial impacts and influence on the company's tax obligations.

Keywords: employee benefits, remuneration, accounting aspects, tax aspects, satisfaction

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce panu Ing. Davidu Homolovi, Ph.D. za jeho ochotu a cenné rady při zpracování této práce. Zároveň bych chtěla poděkovat vybrané firmě za poskytnutí potřebných informací a v neposlední řadě také zaměstnancům firmy, kteří se zapojili do dotazníkového šetření.

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

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	12
1.1 MOTIVACE	12
2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	13
2.1 STRATEGIE ODMĚŇOVÁNÍ.....	13
2.2 ZÁKLADNÍ ČLENĚNÍ ODMĚŇ 13	
2.2.1 Peněžní a nepeněžní odměny	13
2.2.2 Vnější a vnitřní odměny	14
3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	16
3.1 VÝZNAM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	16
3.2 HISTORIE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	16
3.3 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ DLE DAŇOVÉ VÝHODNOSTI.....	17
3.4 NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY.....	17
4 ÚČETNÍ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	19
4.1 ÚČTOVÁNÍ BENEFITŮ DO NÁKLADŮ	19
4.2 ÚČTOVÁNÍ BENEFITŮ Z FONDŮ	20
4.3 ÚČTOVÁNÍ BENEFITŮ ZE ZISKU PO ZDANĚNÍ	21
5 DAŇOVÉ ASPEKTY VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	22
5.1 PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	22
5.1.1 Stravenky.....	23
5.1.2 Stravenkový paušál	23
5.2 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE	24
5.3 BEZÚPLATNÉ PŘÍJMY (DARY)	24
5.4 POSKYTNUTÍ BEZÚROČNÉ ZÁPŮJČKY ZAMĚSTNANCŮM	25
5.5 DOPRAVA ZAMĚSTNANCŮ DO A ZE ZAMĚSTNÁNÍ.....	25
5.6 PŘÍSPĚVKY ZAMĚSTNAVATELE NA KULTURU, SPORT, REKREACI	26
5.7 DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA A SICK DAYS	27
5.8 PRÁCE Z DOMOVA (HOME OFFICE)	27
5.9 BEZPLATNÉ POSKYTNUTÍ MANAŽERSKÉHO VOZIDLA K SOUKROMÝM ÚČELŮM	28
5.10 PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNAVATELE NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCE.....	29
5.11 POSKYTNUTÍ PŘECHODNÉHO UBYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮM	30

6	CELKOVÝ PŘEHLED ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	32
II	PRAKTICKÁ ČÁST	34
7	SYSTÉM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉ FIRMĚ	35
7.1	PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉ FIRMY	35
7.1.1	Personální údaje	35
7.1.2	Údaje o celkovém obratu	36
7.2	ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE FIRMĚ	36
7.2.1	Příspěvek na stravování formou stravenek	36
7.2.2	Příspěvek na rekreaci	37
7.2.3	Sick days	37
7.2.4	Prostředí, kolektiv	37
7.2.5	Pravidelné vzdělávání	38
7.2.6	Ostatní benefity	38
8	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	39
8.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	39
8.2	SHRNUTÍ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	45
9	NÁVRHY A DOPORUČENÍ PRO FIRMU	46
9.1	JEDEN DEN ZDRAVOTNÍHO VOLNA NAVÍC	46
9.2	TÝDEN DOVOLENÉ NAVÍC	48
9.3	PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	49
	ZÁVĚR	52
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
	INTERNETOVÉ ZDROJE	55
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	56
	SEZNAM OBRÁZKŮ	57
	SEZNAM TABULEK	58
	SEZNAM PŘÍLOH	59

ÚVOD

System odměňování zaměstnanců netkví pouze v poskytování mzdy či platu, významnou roli hraje také nabídka zaměstnaneckých benefitů. Firmy se snaží zajistit si prostřednictvím vhodně zvolených benefitů stabilní pracovníky a motivovat je k lepším pracovním výkonům. Proto je důležité zajímat se o preference zaměstnanců v oblasti benefitů a na základě toho nastavit takový systém zaměstnaneckých benefitů, který neohrozí konkurence ze strany jiných firem.

Tyto výhody představují významnou položku nákladů firmy, je proto nutné přihlídnout také k tomu, že ne všechny benefity, které jsou pro zaměstnance atraktivní, budou pro firmu, ale i zaměstnance samotné, daňově výhodné. Pokud se jedná o daňově uznatelné benefity na straně zaměstnavatele, poté je pro zaměstnavatele příznivější přiklonit se k poskytnutí těchto benefitů, než kdyby svým zaměstnancům o stejnou částku zvýšil mzdu. Rovněž u zaměstnanců může poskytnutí některých benefitů představovat vyšší čistý příjem, jelikož jsou benefity, které ze strany zaměstnance nepodléhají zdanění ani odvodu pojistného, jako je tomu u mzdy. Výhodou zaměstnavatele při poskytování benefitů oproti možnému zvýšení mzdy je také fakt, že pokud se zaměstnavatel ocitne v tíživé finanční situaci, zaměstnanci budou lépe reagovat na odebrání benefitů, než na případné snížení mzdy.

Tato práce se skládá ze dvou částí – teoretické a praktické. První část je orientována na teoretické poznatky týkající se řízení lidských zdrojů, odměňování zaměstnanců, se kterým se úzce pojí zaměstnanecké benefity, jimž je věnována největší pozornost. Je zde rozebrán jejich význam, historie, členění a nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity. Také se zde vyskytuje samostatná kapitola zabývající se účetními aspekty zaměstnaneckých benefitů. Poslední a nejobsáhlejší kapitolu tvoří daňové aspekty benefitů. Tato kapitola se věnuje jednotlivým vybraným benefitům a řeší jejich daňové dopady, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

V praktické části je představena vybraná firma spolu s přehledem benefitů, které v současné době poskytuje svým zaměstnancům. Na základě analýzy těchto benefitů a vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření jsou na závěr této části firmě navržena vhodná doporučení vedoucí ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je zjistit míru spokojenosti zaměstnanců vybrané firmy se současným systémem poskytovaných benefitů a na základě toho navrhnout vhodná opatření, která povedou ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zároveň budou přijatelná pro zaměstnavatele (z finančního i daňového hlediska).

V teoretické části jsou pro získání poznatků týkajících se dané problematiky použity tištěné publikace a internetové zdroje. V praktické části je pro účely získání informací o firmě a poskytovaných benefitech čerpáno z interních materiálů společnosti.

Pro zpracování teoretické části práce je použita deskriptivní metoda (popisný způsob). V praktické části je v rámci kvantitativního výzkumu provedeno dotazníkové šetření, které bylo realizováno v listinné podobě prostřednictvím vedoucích pracovníků a cíleno na všechny zaměstnance firmy. K vyhodnocení tohoto šetření je využito statistické metody (popisná statistika).

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Řízení lidských zdrojů se skládá z několika oblastí, jednu z těchto oblastí tvoří právě odměňování a zaměstnanecké benefity.

Armstrong (2015, s. 47) vnímá řízení lidských zdrojů jako „*strategický, integrovaný a ucelený přístup k zaměstnávání, rozvíjení a uspokojování lidí pracujících v organizacích.*“

Armstrong (2015, s. 48) uvádí v rámci řízení lidských zdrojů tyto cíle:

- plnit strategické cíle organizace prostřednictvím vytváření a uplatňování strategií lidských zdrojů shodných se strategií organizace,
- rozvíjet kulturu orientovanou na vysoký výkon,
- zajistit talentované, kvalifikované a oddané zaměstnance,
- snaha o dobré vztahy na pracovišti a vytváření vzájemné důvěry managementu a zaměstnanců,
- využívat etický přístup k vedení zaměstnanců.

1.1 Motivace

Urban (2017, s. 46) se domnívá, že zaměstnanci, kteří pocítují motivaci, plní své úkoly s větším nasazením, jsou přizpůsobivější, nemají problém vykonat práci navíc a méně chybují. Motivace má tedy kladný vliv na lepší pracovní výkony, kdy zároveň zaměstnanci nejsou nuceni se podrobovat přílišným kontrolám a dohledu ze strany svých nadřízených.

Armstrong (2005, s. 216) charakterizuje motiv jako důvod, proč máme něco udělat. Dle jeho slov motivace pomocí různých faktorů určitým způsobem ovlivňuje chování lidí.

Jak uvádí Armstrong (2009, s. 110), existují dva základní typy motivace:

- Vnitřní motivace – motivace, jež souvisí přímo s prací a je součástí jedince. Hovoříme o ní, když je zaměstnanec uspokojen danou prací, kterou koná. Práce ho vnitřně naplňuje, cítí její důležitost a vnímá za ni osobní odpovědnost.
- Vnější motivace – to, čím zaměstnavatel motivuje své zaměstnance. Patří sem například odměny ve formě zvýšeného platu, pochvala nebo povýšení pracovní pozice, ale řeč je rovněž o motivaci formou trestu, například kritika nebo snížení platu.

2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Pro každého člověka je velmi důležité, aby byl za dobře odvedenou práci odměněn, stejně tak je tomu i v zaměstnání. Firmy by si měly zakládat na kvalitně a smysluplně nastaveném systému odměňování svých zaměstnanců. Dobře a kvalitně nastavený systém odměňování je jeden z nejlepších způsobů, jak získat kvalitní a stále pracovníky.

Urban (2017, s. 24) dále definuje ve své publikaci zaměstnaneckou odměnu jako jakousi formu „*uspokojení potřeb, kterého se pracovníkovi na základě jeho činnosti nebo za její vykonání dostává.*“

2.1 Strategie odměňování

Účinné a souhrnné odměňování zahrnuje mzdu za odvedenou práci a poskytování zaměstnaneckých benefitů. Je důležité, aby se zaměstnavatel nesoustředil pouze na peněžní formu odměňování svých zaměstnanců. Strategické odměňování spočívá ve spojení mzdy s různými nepeněžními podobami odměn a jiných prostředků z oblasti řízení lidských zdrojů. To ze strany zaměstnavatele představuje:

- nabídku možnosti vzdělávání a rozvíjení se,
- možnost uznání formou peněžní a nepeněžní povahy,
- snahu svým zaměstnancům rozdávat takové úkoly, které jsou typické svou komplexností a nezávislostí, dělají pracovníky spokojené a připraví je na práci ve více oborech,
- nabídku pružné podoby zaměstnání a systému práce,
- péči o hodnotné podmínky práce. (Dvořáková a kol., 2012, s. 305)

2.2 Základní členění odměn

V následujících dvou podkapitolách se budu stručně zabývat členěním zaměstnaneckých odměn z hlediska jejich formy a zmíním také rozdělení odměn na vnitřní a vnější.

2.2.1 Peněžní a nepeněžní odměny

Základním členěním odměn se rozumí členění dle jejich formy, tedy odměny peněžní a nepeněžní. Jak již bylo zmíněno výše, v systému odměňování má velký význam jejich propojení.

Pod pojmem peněžní odměna si nemusíme nutně představit pouze mzdu či plat, ale jak ve své publikaci uvádí Šubrt (2018, s. 18), do kategorie peněžních odměn spadají i ostatní peněžní plnění, kterými mohou být:

- náhrady za mzdu,
- příspěvky na závodní stravování,
- příspěvky na penzijní připojištění,
- příspěvky na doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění,
- příspěvky na dopravu do zaměstnání,
- apod.

Jak už ve své publikaci tvrdí Armstrong (2009, s. 115), že „peníze mohou motivovat, ale nejsou jediným motivátorem,“ v praxi je třeba přikládat velký význam i nepeněžním odměnám, které při motivaci pracovníků hrají téměř zásadní roli.

Nepeněžní odměny mohou mít dvě podoby – hmotnou a nehmotnou. Hmotnými odměnami se obecně rozumí věcné požitky, které lze zobrazit v peněžních jednotkách (nejčastěji se jedná o osobní automobil pro soukromé účely, dovolenou pro zaměstnance nad rámec zákona apod.) Nehmotné odměny naopak nemůžeme zobrazit v peněžních jednotkách. Mezi nehmotné odměny řadíme prestiž zaměstnance, pracovní uspokojení, stupeň kultury firmy a podobně. (Šubrt, 2018, s. 18-19)

2.2.2 Vnější a vnitřní odměny

Armstrong (2009, s. 118) považuje za velmi důležité dále rozčlenit zaměstnanecké odměny na vnitřní a vnější. Dle jeho slov vnější peněžní odměny plní úlohu získat a udržet si zaměstnance, po nějaký čas mají na zaměstnance motivační efekt a redukuje jejich nespokojenost.

Oproti tomu vnitřní nepeněžní odměny ovlivňují motivaci zaměstnanců z dlouhodobějšího hlediska a ve větší míře. V systému odměňování firem se v zásadě doporučuje zahrnout jak vnější, tak i vnitřní zaměstnanecké odměny. V praxi je vždy lepší kombinace obou druhů odměn.

V následující tabulce (tabulka č. 1) jsou pro lepší orientaci stručně vyobrazeny nejčastější příklady peněžních a nepeněžních odměn, které jsou zaměstnavateli v praxi poskytovány.

Tyto odměny jsou dále rozděleny v závislosti na tom, zda se jedná o vnitřní či vnější zaměstnaneckou odměnu.

Tabulka 1 Systém odměňování

	Peněžní odměny	Nepeněžní odměny
Vnitřní odměny		Tvorba pracovních míst a rolí Možnost dosahovat úspěchu a rozvíjet se Kvalita pracovního života Rovnováha mezi pracovním a osobním životem
Vnější odměny	Mzda/plat Zaměstnanecké benefity	Uznání Pochvala Zpětná vazba

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Armstrong, 2009, s. 118.

3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

V této kapitole se budu v rámci jednotlivých podkapitol zabývat významem, historií a členěním zaměstnaneckých benefitů. Zmíním také nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v České republice. Účetním a daňovým aspektům zaměstnaneckých benefitů se budu samostatně věnovat v následujících dvou kapitolách.

3.1 Význam zaměstnaneckých benefitů

Význam zaměstnaneckých benefitů spočívá ve snaze firem nalézt takové nástroje (mimo mzdu), prostřednictvím kterých by zaměstnanci podněcovaly k dosahování nejlepších možných výkonů a upevňování loajality. Tuto úlohu plní zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem navíc ke mzdě či platu. (Brůha a kol., 2020, s. 178)

Urban (2017, s. 145) prezentuje zaměstnanecké benefity jako součást odměny, která nepřímo ovlivňuje pracovní výsledky zaměstnance. Mohou být poskytovány v závislosti na délce zaměstnání, úrovni postavení či složitosti dané pracovní pozice. Firmy je poskytují především se záměrem získání a stability svých zaměstnanců tím, že zajistí jejich maximální spokojenost.

Dle Brůhy a kol. (2020, s. 178) lze za výhodu benefitů považovat skutečnost, že jsou za určitých podmínek osvobozeny od daně z příjmů a nevzniká u nich povinnost odvodu sociálního a zdravotního pojištění, jako tomu dochází u mzdy.

3.2 Historie zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou poprvé zmiňovány v období 2. světové války, kdy v USA chyběly pracovní síly a byl zákaz navyšovat platy ze strany vlády. Ze strany společností docházelo proto ke snaze motivovat zaměstnance například prostřednictvím úhrady poplatků u lékaře, poskytování stravy nebo zřizování životních pojistek svým zaměstnancům.

Za počátky zaměstnaneckých benefitů v České republice stojí Tomáš Baťa. Jeho motivace zaměstnanců spočívala ve vystavění tzv. Baťovských domků z červených pálených cihel pro své zaměstnance a umožnil jim také zvyšování kvalifikace v tzv. Baťově škole práce, což mělo vliv na zvyšování jejich mzdy. V neposlední řadě se Tomáš Baťa podílel i na stravování zaměstnanců, zdravotní péči a volnočasových aktivitách. (Berglová, 2017)

3.3 Členění zaměstnaneckých benefitů dle daňové výhodnosti

Z důvodu široké škály zaměstnaneckých benefitů se nabízí jejich členění do více skupin dle různých kritérií. Jelikož se tato bakalářská práce z velké části věnuje daňovým aspektům zaměstnaneckých benefitů, dovolím si zaměřit se právě na členění benefitů dle jejich daňové výhodnosti.

Z pohledu daňové výhodnosti můžeme benefity rozdělit na:

- **Nejvýhodnější benefity**, které mají význam daňově uznatelného nákladu ze strany zaměstnavatele a představují osvobození od daně z příjmu ze strany zaměstnance. Příkladem takového benefitu může být závodní stravování nebo poskytnutí pitné vody na pracovišti.
- **Výhodné benefity**, které jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelné, ale pro zaměstnance představují osvobození od daně z příjmu. Za výhodný benefit lze považovat nepeněžní příspěvek na sport nebo kulturu, bezúročnou zápůjčku do výše 300 000 Kč aj.
- **Neutrální benefity** představující daňově uznatelný náklad ze strany zaměstnavatele, ale zaměstnanec z nich musí odvést daň. Řadíme sem dovolenou nad rámec zákona, peněžní příspěvky na kulturu, sport, rekreaci a další.
- **Nevýhodné benefity** představující daňově neuznatelný náklad pro zaměstnavatele a zároveň z nich zaměstnavatel odvádí daň. Jedná se například o stravenkový paušál nad limit. (Bartůšková, 2021)

3.4 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity

Požadavky zaměstnanců na benefity se v průběhu let mění. Je to dáno tím, že se stále rozšiřuje nabídka poskytovaných benefitů přebíraných ze zahraničí. Zaměstnavatelé jsou tak nuceni se vzájemně předhánět v oblasti nabízených benefitů se snahou získat, a především udržet si kvalitní zaměstnance.

Brůha a kol. (2020, s. 184) uvádí nejžádanější benefity v roce 2016:

- příspěvek na stravování,
- příspěvek na penzijní spoření nebo životní pojištění,
- příspěvek na vzdělávání,

- dovolená delší než 4 týdny,
- pružná pracovní doba,
- služební vozidlo pro soukromé účely.

Zatímco před pár lety byly u zaměstnanců na popředí příspěvky na stravování či příspěvky na penzijní spoření nebo životní pojištění, dnes je tomu jinak. V současné době se na aktuálních trendech zaměstnaneckých benefitů výrazně podílí pandemie COVID-19.

Velké množství pracovníků, které bylo nuceno během pandemie přejít na home office, si na komfort spojený s prací z domova zvyklo natolik, že v ní chce pokračovat i nadále. Z tohoto důvodu nyní možnost práce z domova obsazuje horní příčky nejžádanějších benefitů ze strany zaměstnanců. Po home office následují tzv. „sick days“, neboli dny zdravotního volna, které může zaměstnanec čerpat v případě nemoci, a to bez nutnosti potvrzení od lékaře a další benefity. Je tedy zjevné, že v současné době pracovníci kladou důraz na vzájemné propojení práce, pohodlí, zdraví, vzdělávání a volnočasových aktivit.

Mezi nejžádanější benefity v roce 2022 řadíme:

- home office,
- sick days,
- flexibilní pracovní dobu,
- vzdělávání zdarma,
- relaxaci a odpočinek,
- příspěvek na dopravu. (web blog.bolt.eu)

4 ÚČETNÍ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Firmy jsou povinny účtovat o zaměstnaneckých benefitech v souladu s právními předpisy, těmi základními jsou:

- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 500/2002 Sb. a České účetní standardy pro podnikatele.

Na účtování o zaměstnaneckých benefitech má vliv zdroj, ze kterého jsou benefity poskytovány. Na základě toho lze účtovat benefity na vrub nákladů, z příslušného fondu nebo ze zisku po zdanění. Tyto způsoby jsou popsány v následujících podkapitolách včetně konkrétních účetních operací.

4.1 Účtování benefitů do nákladů

Při účtování benefitů do nákladů je často využívána účtová skupina 52 – Osobní náklady, kde je žádoucí dále rozlišit náklady daňové a nedaňové. Jako příklad jsem zvolila účtování stravenek, jež zahrnuje obě tyto skupiny nákladů.

Stravenky jsou nejčastěji vyskytujícím se benefitem, který firmy účtují na vrub nákladů. Pokud zaměstnavatel hradí částku do výše 55 % z hodnoty stravenky, představuje to pro něho náklad, který je daňově uznatelný a účtuje ho na účtu 527 – Zákonné sociální náklady. Jestliže zaměstnavatel přispívá na stravenku částkou nad limit 55 %, tvoří pro něj tato částka náklad daňově neuznatelný a zaúčtuje ji na účtu 528 – Ostatní sociální náklady. Zbylá část hodnoty stravenky, jež hradí zaměstnanec, je zachycena na účtu 335 – Pohledávky za zaměstnanci. (web altaxo.cz)

Tabulka 2 Účtování stravenek

Doklad	Účetní operace	MD	D
FAP	Faktura přijatá za nákup stravenek	213	321
VPD	Úhrada faktury za nákup stravenek	321	211
VÚD	Zúčtování stravenek – výdej		
	• 55 % daňový	527	213
	• 15 % nedaňový	528	
	• 30 % zaměstnanec	335	
VÚD	Srážka ze mzdy zaměstnance	331	335

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Holíková, 2011.

4.2 Účtování benefitů z fondů

Důležitým nástrojem při poskytování benefitů je fond kulturních a sociálních potřeb. úlohou FKSP je uspokojování potřeb zaměstnanců v rámci kulturní a sociální oblasti. Tvorba a čerpání tohoto fondu se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. Tvoří jej například organizační složky státu, příspěvkové organizace nebo státní podniky. Tomuto fondu je vždy přidělen účet 243 - Běžný účet FKSP, jenž slouží k převodu prostředků a jejich následnému čerpání na všechna plnění v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb.

Dle této vyhlášky základní přiděl do tohoto fondu představuje 2 % z ročních celkových nákladů zúčtovaných na platy, případně na mzdy. Při čerpání FKSP se neúčtuje pomocí výsledkových účtů, proto je nutné u účtu 412 – Fond kulturních a sociálních potřeb vést analytickou evidenci. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 106)

Tabulka 3 Tvorba FKSP

Účetní operace	MD	D
Náklady zaměstnavatele	527	412AU
Převod finančních prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	262	241
Připsání finančních prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	243	262

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Krbečková, Plesníková, 2020, s. 106.

Tabulka 4 Čerpání FKSP

Účetní operace	MD	D
Příspěvek na tištěné knihy	412AU	231
Úhrada z účtu FKSP	321	243

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Krbečková, Plesníková, 2020, s. 108.

Organizace, které se neřídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., si mohou k poskytování zaměstnaneckých benefitů vytvořit sociální fond. Mezi tyto organizace řadíme obchodní společnosti, podnikatele nebo obce.

Tvorba a následné čerpání tohoto fondu nepodléhají žádnému významnému omezení. Tyto organizace však musí tvořit zisk, jelikož se sociální fond vytváří ze zisku po zdanění. Pro tvorbu sociálního fondu použijeme na vrub stejné účty jako u následujícího příkladu (tabulka č. 6), sociální fond je pak zachycen na účtu 427 – Ostatní fondy. (Krbečková, Plesníková, 2020, s. 24-25)

Tabulka 5 Tvorba a čerpání sociálního fondu

Účetní operace	MD	D
Tvorba sociálního fondu	431 (428)	427
Poskytnutí benefitu ze sociálního fondu	427	321

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Brychta, 2011.

4.3 Účtování benefitů ze zisku po zdanění

Benefity ze zisku po zdanění poskytují svým zaměstnancům ty subjekty, kterým zákon neukládá povinnost tvořit FKSP ani sociální fond. Jedná se o podnikatelské subjekty. Jsou zde využívány účty 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení a 428 – Nerozdělený zisk minulých let. (Brychta, 2011)

Tabulka 6 Poskytnutí benefitu ze zisku po zdanění

Účetní operace	MD	D
Poskytnutí benefitu ze zisku po zdanění	431 (428)	321

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Brychta, 2011.

5 DAŇOVÉ ASPEKTY VYBRANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

U zaměstnaneckých benefitů je žádoucí, aby byly z daňového hlediska výhodné jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. *„Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů.“* (Macháček, 2019, s. 3)

Dle Urbana (2017, s. 147) může z hlediska daní dojít v rámci benefitů ke třem základním případům:

- **Benefit představuje pro organizaci daňově uznatelný náklad a podléhá osvobození od daně z příjmu fyzických osob.** Řadíme zde například stravenky, penzijní připojištění, životní pojištění, vše omezeno nějakým limitem.
- **Benefit představuje pro organizaci daňově neuznatelný náklad, ale je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob.** Příkladem může být například příspěvek na kulturu, sport, nápoje poskytované na pracovišti, poskytnuté půjčky a další benefity.
- **Benefit představuje pro organizaci daňově neuznatelný náklad a nepodléhá osvobození od daně z příjmu fyzických osob.** Jedná se například o benzínové karty, slevy na zboží apod.

Obsahem následujících podkapitol jsou jednotlivé zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance.

5.1 Příspěvek na stravování zaměstnanců

Dle Zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost umožnit, nikoliv poskytnout, svým zaměstnancům stravování. Z tohoto důvodu jsou příspěvky na stravování zaměstnanců zahrnovány do zaměstnaneckých benefitů a je pouze na zaměstnavateli, zda a v jaké výši je bude svým zaměstnancům poskytovat.

V případě, že není v možnostech zaměstnavatele poskytnout svým zaměstnancům závodní stravování, umožňuje jim stravování formou stravenek nebo stravenkového paušálu.

5.1.1 Stravenky

Stravenkami se rozumí nepeněžní příspěvky na stravování a řadí se stále k nejčastěji poskytovaným benefitům ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnanci mohou využít stravenky jako platební prostředek k placení jídla v restauraci, anebo třeba při nákupu potravin v obchodě.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele z hlediska daňově uznatelných nákladů platí omezení, a tím je horní hranice 55 % hodnoty stravenky za jednu směnu. Pokud jsou zaměstnanci vypláceny cestovní náhrady za pracovní cestu trvající 5 až 12 hodin, platí horní hranice 70 % hodnoty stravného, která je v roce 2022 stanovena částkou 82,60 Kč.

Daňové řešení u zaměstnance

Pro zaměstnance stravenky představují osvobození od daně v plné výši a nepodléhají ani odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, nedochází zde tedy ze strany zaměstnance k žádnému omezení.

5.1.2 Stravenkový paušál

Od roku 2021 mohou zaměstnavatelé mimo závodního stravování a stravenek, poskytovat svým zaměstnancům také zvýhodněný příspěvek na stravování peněžní formou, a to prostřednictvím stravenkového paušálu.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele představuje příspěvek na stravování formou stravenkového paušálu daňově uznatelný náklad, a to v plné výši.

Daňové řešení u zaměstnance

U stravenkového paušálu je stanovena horní hranice 70 % stravného od 5 do 12 hodin, to představuje pro rok 2022 částku 82,60 Kč. Aby byl z daňového hlediska stravenkový paušál výhodný, to znamená, byl pro zaměstnance osvobozen od daně, neměl by překročit tento limit. Pokud částka přesáhne tento limit, zaměstnavatel musí tuto částku zaměstnanci dodat. (Beránek, 2022, s. 40-42)

Následující tabulka (tabulka č. 7) představuje přehledné srovnání stravenek a stravenkového paušálu z hlediska daňové uznatelnosti ze strany zaměstnavatele, osvobození od daně ze strany zaměstnance a také řešení při poskytnutí druhého příspěvku za směnu.

Tabulka 7 Přehled daňových důsledků poskytování stravenek a stravenkového paušálu

	Stravenky	Stravenkový paušál
Daňová uznatelnost u zaměstnavatele	jen 55 % a pouze do výše 82,60 Kč	neomezeně
Osvobozeno u zaměstnance	neomezeně	jen do výše 82,60 Kč
Poskytnutí druhého příspěvku za směnu	je možné při směně delší než 11 hodin	dodaňuje se zaměstnanci, ale je daňově uznatelné pro zaměstnavatele

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Beránek, 2022, s. 43.

5.2 Odborný rozvoj zaměstnance

Odborným rozvojem zaměstnanců se rozumí:

- zaškolení a zaučení,
- odborná praxe absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace a její zvyšování. (Macháček, 2021, s. 89)

Daňové řešení u zaměstnavatele

Veškeré výdaje (peněžní i nepeněžní), které zaměstnavatel vynaloží v rámci odborného rozvoje svých zaměstnanců, představují daňovou uznatelnost, a to v případě, že korespondují s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Daňové řešení u zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP představují pro zaměstnance osvobození od daně nepeněžní plnění ze strany zaměstnavatele na odborný rozvoj zaměstnanců korespondující s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění na rekvalifikaci zaměstnanců. Tato plnění nepodléhají ani odvodu pojistného. Pokud by se však jednalo o peněžní plnění na odborný rozvoj, toto plnění nebude osvobozeno. (Brůha a kol., 2020, s. 198-199)

5.3 Bezúplatné příjmy (dary)

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům benefity formou darů například z důvodu dosažení životního jubilea, nebo při odchodu do starobního či invalidního důchodu.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Ze strany zaměstnavatele představuje benefit poskytnutý zaměstnanci ve formě daru vždy náklad daňově neuznatelný. Nezáleží tedy na skutečnosti, zda je dar poskytnut v peněžní či nepeněžní podobě, ani při jaké příležitosti nebo v jaké výši byl darován.

Daňové řešení u zaměstnance

Aby dar obdržенý zaměstnancem nepodléhal zdanění a odvodu pojistného, musí být splněny některé podmínky. Těmito podmínkami se rozumí, že u daru **nesmí dojít k překročení limitu 2 000 Kč za kalendářní rok**, dále musí být zaměstnavatelem poskytnut prostřednictvím fondu kulturních a sociálních potřeb, a to v nepeněžní formě. Pokud by hodnota daru přesáhla částku 2 000 Kč, tato přesahující částka již bude podléhat zdanění a odvodu pojistného. (web ucetnictvi-klefer.cz)

5.4 Poskytnutí bezúročné zápůjčky zaměstnancům

Zaměstnanecký benefit může mít podobu i bezúročné zápůjčky, jež poskytne zaměstnavatel svým zaměstnancům. Hodnotu tohoto benefitu pak představují úroky, které by zaměstnanec za normálních okolností musel z tohoto plnění platit jinému věřiteli, např. bance. (Beránek, 2022, s. 103)

Daňové řešení u zaměstnavatele

Poskytnutí zápůjčky zaměstnancům není ze strany zaměstnavatele považováno za výdaj daňově uznatelný. Podmínky pro poskytnutí bezúročných zápůjček zaměstnancům jsou předmětem kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní smlouvy. Zaměstnavatel poskytuje zápůjčky prostřednictvím FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění.

Daňové řešení u zaměstnance

Z pohledu zaměstnance je rozhodující, zda příjem ze zápůjčky přesáhne **v úhrnu 300 000 Kč**, či nikoliv. Při dodržení uvedeného limitu se jedná o příjem osvobozený, který nepodléhá dani ani odvodu pojistného. Pro částku přesahující tento limit pak naopak platí, že je pro zaměstnance předmětem zdanění a odvodu pojistného. (Kyliánová, 2020)

5.5 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Někteří zaměstnavatelé mají snahu svým zaměstnancům kompenzovat někdy zdlouhavé a finančně nákladné cesty do zaměstnání. Proto svým zaměstnancům nabízí zprostředkování dopravy, nebo jim vydaje spojené s dopravou proplácí.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP veškeré výdaje zaměstnavatele spojené s dopravou do a ze zaměstnání svých zaměstnanců lze považovat za daňově uznatelné. Těmito výdaji ze strany zaměstnavatele se rozumí jak nepeněžní plnění týkající se zprostředkování dopravy

zaměstnancům, tak peněžní prostředky, jimiž proplácí dopravu zaměstnancům. Proto, aby tyto výdaje mohly být pro zaměstnavatele daňově uznatelné, musí být tato peněžní nebo nepeněžní plnění obsahem kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu, popř. jiné smlouvy se zaměstnancem.

Daňové řešení u zaměstnance

V § 6 odst. 9 písm. e) ZDP nalezneme, že u zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu, představují příspěvky poskytované formou bezplatných nebo zlevněných jízdenek osvobození od daně z příjmů. Toto ustanovení se vztahuje i na rodinné příslušníky zaměstnanců.

V případě, že zaměstnavatel zprostředkovává zaměstnanci dopravu do a ze zaměstnání zdarma, pro zaměstnance to představuje nepeněžní příjem v ceně, jež by obvykle zaplatil při využití veřejné dopravy. Z tohoto nepeněžního příjmu zaměstnanec odvádí daň z příjmů a rovněž je tento příjem podroben odvodu pojistného. Pokud si zaměstnanec část hrađí sám, hovoříme o nepeněžitém příjmu zaměstnance ve výši rozdílu obvyklé ceny a částky hrazené zaměstnancem.

Pokud zaměstnavatel proplácí zaměstnanci peněžní příspěvek např. za výdaje za pohonné hmoty spojené s dopravou do a ze zaměstnání, bude tento peněžní příjem ze strany zaměstnance rovněž zdaněn a podléhat odvodům pojistného. (Macháček, 2021, s. 153-154)

5.6 Příspěvky zaměstnavatele na kulturu, sport, rekreaci

Z daňového hlediska je na tyto druhy benefitů týkajících se volnočasových aktivit pohlíženo podle toho, zda jsou zaměstnanci poskytovány formou peněžního či nepeněžního plnění. Nejčastěji se setkáváme s formou nepeněžního plnění, kdy zaměstnanec čerpá tyto benefity formou poukázky, vstupenky, permanentky apod.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Příspěvky zaměstnavatele určené na volnočasové aktivity a odpočinek zaměstnanců mají pro zaměstnavatele povahu nedaňového nákladu, a to v případě, že se jedná o nepeněžní plnění. Pokud by se však jednalo o plnění peněžní, může si zaměstnavatel tyto příspěvky uplatnit jako daňový náklad.

Tyto benefity mající formu nepeněžního plnění zaměstnavatel financuje z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů.

Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnance představují nepeněžní příspěvky na tato plnění osvobození od daně a nepodléhají ani odvodu pojistného. Toto plnění se vztahuje nejen na zaměstnance, ale i na jeho rodinné příslušníky. Výjimku však tvoří nepeněžní příspěvek určený na rekreaci či zájezd, kde výše uvedené platí pouze tehdy, kdy částka nepřesáhne **v součtu 20 000 Kč za kalendářní rok** u jednoho zaměstnance. Pokud je tento limit překročen, tak částka převyšující tento limit již podléhá u zaměstnance zdanění i odvodu pojistného.

V případě, že by tyto benefity byly poskytovány formou peněžního plnění, podléhaly by u zaměstnance tyto příspěvky v plné výši zdanění i odvodu pojistného. (Hauzarová, 2021)

5.7 Dovolena nad rámec zákona a sick days

Velká část zaměstnanců preferuje benefity v podobě dnů volna navíc, které překračují minimální dobu uvedenou v zákoníku práce. Tento benefit vystupuje nejčastěji v podobě týdne dovolené navíc. V současné době jsou v rámci tohoto typu benefitů na vzestupu také dny zdravotního volna označované jako „sick days“. Zaměstnanci si během těchto dnů odpočinou, popř. zastaví nemoc v jejím počátku, což je přínosem také pro zaměstnavatele.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele se dovolena nad rámec zákona považuje za daňově uznatelný náklad, a to za podmínky, že je uvedena v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele. Stejně tak je pohlíženo i na dny zdravotního volna.

Daňové řešení u zaměstnance

Ze strany zaměstnance představuje dovolena navíc i sick days zdanitelný příjem, jenž zároveň také podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (web uctnictvi-klefer.cz)

5.8 Práce z domova (Home office)

Možnost práce z domova se stala v období pandemie COVID-19 velmi využívaným benefitem. Spočívá v tom, že zaměstnanec plní úkoly stanovené zaměstnavatelem mimo pracoviště, přičemž rozvržení pracovní doby má plně ve své režii.

Zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel je povinen hradit zaměstnanci výdaje spojené s prací z domova a rovněž je za tuto práci odpovědný. Tyto náklady nemohou být vypláceny v rámci

mzdy nebo platu. Zaměstnanec zároveň musí být schopen doložit, že výdaje souvisí s vykonávanou prací. (Macháček, 2021, s. 57-59)

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele představují veškerá plnění, která poskytuje svým zaměstnancům jako kompenzaci v souvislosti s prací z domova, náklad daňově uznatelný. Jedná se o výdaje za elektrickou energii, teplo, internet atd.

Daňové řešení u zaměstnance

Z pohledu zaměstnance tento příjem nepodléhá zdanění daní z příjmů za předpokladu, že zaměstnanec tyto výdaje buď prokáže, nebo jsou výdaje vypláceny paušálně podle vnitřní směrnice, kde musí tyto výdaje vycházet z kalkulace. (Beránek, 2022, s. 108-109)

5.9 Bezplatné poskytnutí manažerského vozidla k soukromým účelům

V některých případech je zaměstnanci umožněno formou benefitu využívat služební vozidlo i pro soukromé účely. Zaměstnanec tak nemusí opotřebovávat své vlastní vozidlo a řešit jeho opravy a další výdaje s ním spojené.

Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele považujeme za daňově uznatelný náklad pouze výdaje na pohonné hmoty, které byly zaměstnancem vynaloženy pro služební účely. Naopak PHM, které zaměstnanec čerpá na soukromé účely, si hradí sám a nepředstavují pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad. V případě, že by zaměstnavatel zaměstnanci hradil PHM i pro tyto účely, jednalo by se o daňový náklad, ovšem za podmínky, že je to předmětem kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Náklady spojené s opravami a údržbou vozidla jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné v plném rozsahu a zaměstnavatel si nemůže po zaměstnanci nárokovat jejich úhradu.

Daňové řešení u zaměstnance

Dle § 6 odst. 6 ZDP je příjem zaměstnance roven částce ve výši **1 % vstupní ceny vozidla**, a to za každý započatý kalendářní měsíc. Tento příjem má nepeněžní formu, je pro zaměstnance zdanitelný a zároveň podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. V případě, že by nepeněžní příjem roven 1 % VC vozidla představoval částku nižší než 1 000 Kč, příjmem zaměstnance je částka 1 000 Kč. (Brůha a kol., 2020, s. 222-223)

5.10 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance

Pokud si zaměstnanec zřídí penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo soukromé životní pojištění, může mu jeho zaměstnavatel na toto plnění v rámci firemních benefitů určitou peněžní částkou přispívat.

Jestliže zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům na zajištění bezpečného stáří, jedná se při splnění stanového limitu o nejvýhodnější benefit, a to u těchto plnění:

- penzijní připojištění,
- doplňkové penzijní spoření,
- penzijní pojištění,
- soukromé životní pojištění a
- důchodové pojištění. (Beránek, 2022, s. 75)

Tabulka 8 Výše státního příspěvku v závislosti na měsíční úložce

Měsíční úložka v Kč	Měsíční státní příspěvek pro rok 2021
100	0
200	0
300	90
400	110
500	130
600	150
700	170
800	190
900	210
1000 a více	230

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Macháček, 2021, s. 65-66.

Uvedená tabulka (tabulka č. 8) nabízí přehled výše státních příspěvků, které lze obdržet při investování vybraných peněžních prostředků, a to v rámci doplňkového penzijního spoření a penzijního připojištění. Z výše uvedené tabulky vyplývá, že nejvyššího možného státního

příspěvku zaměstnanci mohou dosáhnout při měsíčním vkladu ve výši 1 000 Kč do vybraného spořicího produktu.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je příspěvek poskytnutý zaměstnancům na výše uvedená plnění vždy daňově uznatelný v celé jeho výši, která je předmětem kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy se zaměstnancem.

Daňové řešení u zaměstnance

Ze strany zaměstnance jde o příjem osvobozený, který tedy nepodléhá zdanění, a to v případě, že se jedná o **částku do limitu 50 000 Kč za kalendářní rok** u jednoho a téhož zaměstnavatele a plnění má nepeněžní podobu. Pokud zaměstnavatel přispívá na více druhů pojištění jednomu zaměstnanci, do tohoto limitu jsou zahrnuta všechna tato plnění dohromady. V případě, že je dodržen tento limit, plnění nepodléhá ze strany zaměstnance ani odvodu pojistného. V opačném případě, pokud je limit překročen, plnění nad tento limit u zaměstnance podléhá jak zdanění, tak odvodu pojistného.

Aby mohl být příspěvek osvobozen, musí být pojištění vyplaceno zaměstnanci až po uplynutí 60 kalendářních měsíců a zároveň musí zaměstnanec dosáhnout minimálně 60 let. Pokud toto není dodrženo, osvobození je zrušeno a příspěvek zaměstnavatele za posledních 10 let přechází do příjmu ze závislé činnosti zaměstnance. (web ucetnictvi-klefer.cz)

5.11 Poskytnutí přechodného ubytování zaměstnancům

Někteří zaměstnavatelé nabízí svým zaměstnancům možnost přechodného ubytování, a to z důvodu velké vzdálenosti mezi bydlištěm svých zaměstnanců a sídlem firmy.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jsou veškeré výdaje zaměstnavatele vynaložené na přechodné ubytování zaměstnanců daňově uznatelné. Musí však toto plnění být obsahem kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, popř. jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem.

Pokud zaměstnavatel určitou částkou finančně přispívá na trvalé bydlení zaměstnanců v místě jejich bydliště, jedná se také o daňově uznatelný náklad, pokud však budou splněny podmínky, které jsou požadovány v rámci tohoto zákona.

Daňové řešení u zaměstnance

Dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP je přechodné ubytování u zaměstnance předmětem osvobození od daně z příjmů v případě, že:

- se jedná o **plnění v nepeněžní formě** korespondující s vykonávanou prací,
- se nejedná o ubytování v rámci pracovní cesty,
- se obec přechodného ubytování a trvalého bydliště zaměstnance liší,
- a to **nejvýše do limitu 3 500 Kč za měsíc**.

Plnění nad tento zákonem stanovený limit je předmětem daně z příjmů a podléhá pojistnému na sociální a zdravotní pojištění. Pokud by se však jednalo o příspěvek na přechodné ubytování v peněžní formě, zdanění a odvod pojistného by se vztahovalo na celý příspěvek.

V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek v peněžní formě na bydlení v místě bydliště zaměstnance, tak je u zaměstnance celý příspěvek předmětem daně z příjmů a rovněž podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2021, s. 157-158)

6 CELKOVÝ PŘEHLED ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Níže uvedená tabulka (tabulka č. 9) nabízí přehled zaměstnaneckých benefitů popsaných v předchozí kapitole, a to jak z hlediska daní (na straně zaměstnavatele a zaměstnance), tak i z hlediska pojistného na straně zaměstnance.

Tabulka 9 Přehled benefitů a jejich daňových, sociálních a zdravotních dopadů

Zaměstnanecký benefit	Daňový náklad zaměstnavatele	Zdanitelný příjem zaměstnance	Součást vyměřovacího základu pro pojištění
Stravenky (do limitu 55 % z ceny jídla)	ANO	NE	NE
Stravenky nad limit	NE	NE	NE
Stravenkový paušál do limitu	ANO	NE	NE
Stravenkový paušál nad limit	ANO	ANO	ANO
Odborný rozvoj související s předmětem činnosti zaměstnavatele (nepeněžní plnění)	ANO	NE	NE
Odborný rozvoj související s předmětem činnosti zaměstnavatele (peněžní plnění)	ANO	ANO	ANO
Nepeněžní dary (do limitu 2 000 Kč ročně)	NE	NE	NE
Nepeněžní dary (nad limit 2 000 Kč ročně)	ANO	ANO	NE
Peněžní dary	ANO	ANO	NE
Bezúročné zápůjčky (do limitu 300 000 Kč)	NE	NE	NE
Bezúročné zápůjčky (nad limit 300 000 Kč)	NE	ANO	ANO
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	ANO	ANO	ANO
Nepeněžní příspěvek na kulturu a sport	NE	NE	NE
Peněžní příspěvek na kulturu a sport	ANO	ANO	ANO

Zaměstnanecký benefit	Daňový náklad zaměstnavatele	Zdanitelný příjem zaměstnance	Součást vyměřovacího základu pro pojištění
Nepeněžní příspěvek na rekreaci, zájezdy (do limitu 20 000 Kč ročně)	NE	NE	NE
Nepeněžní příspěvek na rekreaci, zájezdy (nad limit 20 000 Kč ročně)	NE	ANO	ANO
Peněžní příspěvek na rekreaci, zájezdy	ANO	ANO	ANO
Dovolená nad rámec zákona a tzv. sick days	ANO	ANO	ANO
Poskytnutí vozidla pro soukromé účely	ANO	ANO	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění (v úhrnu do limitu 50 000 Kč ročně)	ANO	NE	NE
Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění (část nad limit 50 000 Kč ročně)	ANO	ANO	ANO
Přechodné ubytování zaměstnanců v nepeněžní formě (do limitu 3 500 Kč měsíčně)	ANO	NE	NE
Přechodné ubytování zaměstnanců v nepeněžní formě (nad limit 3 500 Kč měsíčně)	ANO	ANO	ANO

Zdroj: Vlastní zpracování.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 SYSTÉM ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉ FIRMĚ

V této kapitole nejprve představím firmu, jež jsem si zvolila pro zpracování praktické části této práce a následně rozeberu benefity, které tato firma svým zaměstnancům poskytuje.

7.1 Představení vybrané firmy

Obchodní jméno:	Krajčí plus s. r. o.
Sídlo:	Divnice 140, 763 21 Slavičín
Identifikační číslo:	01733443
Datum založení:	29. května 2013
Právní forma:	společnost s ručením omezením
Předmět podnikání:	výroba potravinářských výrobků
Základní kapitál:	200 000 Kč

Krajčí plus s.r.o. je rodinná výrobní firma působící na tuzemském trhu již od roku 1995. Později v roce 2013 se stala společností s ručením omezeným. Zabývá se především výrobou tradičních brambůrek a slaných snacků, ale v nabídce má také pekařské tyčinky nebo suché plody. Ve firmě probíhá celý výrobní proces, počínaje nákupem surovin až po distribuci obchodním partnerům po celé České republice. Od roku 2015 firma dodává své produkty také na Slovensko. Produkty se nevyrábí na sklad, ale zásadně podle aktuálních objednávek obchodních partnerů. Společnost má dva společníky s rovnoměrným rozdělením podílu na společnosti, těmito společníky jsou manželé Krajčí, kteří jsou zároveň i jednatele a pracují ve společnosti v hlavním pracovním poměru.

7.1.1 Personální údaje

Vývoj počtu zaměstnanců v jednotlivých letech má v této firmě rostoucí charakter, který nenarušila ani pandemie COVID-19, jako tomu bylo u mnoha jiných firem. Složení zaměstnanců má firma poměrně stabilní, fluktuace je zde malá.

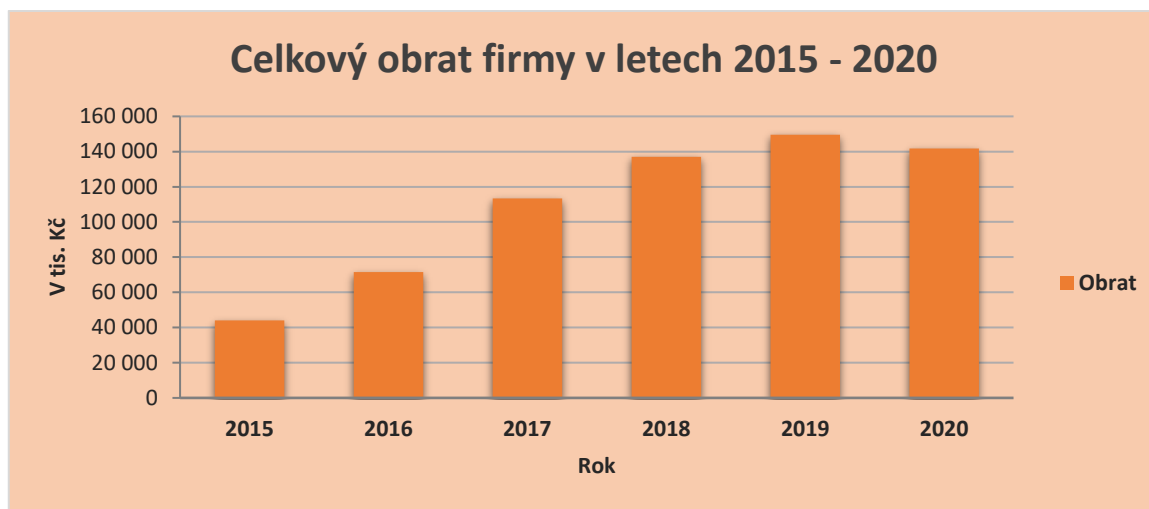
Tabulka 10 Průměrný počet zaměstnanců v jednotlivých letech

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Průměrný počet zaměstnanců	28	38	57	65	69

Zdroj: Vlastní zpracování.

7.1.2 Údaje o celkovém obratu

Obrázek 1 Vývoj obratu v jednotlivých letech



Zdroj: Vlastní zpracování.

Z výše uvedeného grafu si lze všimnout, že obrat společnosti má v posledních letech rovněž rostoucí charakter, pouze v roce 2020 měla firma nepatrně nižší obrat v porovnání s rokem 2019, což bude pravděpodobně zapříčiněno pandemií COVID-19, která mohla firmě způsobit nižší odbyt.

7.2 Analýza zaměstnaneckých benefitů ve firmě

Obsahem této podkapitoly je představení jednotlivých benefitů, které firma nabízí svým zaměstnancům a jejich bližší specifikace. Hlavní cíl firmy v oblasti poskytovaných benefitů spočívá v nastavení takových výhod, které zajistí stálé a spokojené pracovníky s motivací k lepším pracovním výkonům. Firma v současné době poskytuje svým zaměstnancům tyto benefity: příspěvek na stravování formou stravenek, příspěvek na rekreaci, sick days, pravidelné vzdělávání, prostředí a kolektiv a ostatní benefity.

7.2.1 Příspěvek na stravování formou stravenek

Firma umožňuje svým zaměstnancům stravování formou stravenek. Nominální hodnota jedné stravenky činí 130 Kč/den, přičemž firma hradí zaměstnancům stravenky v jejich plné výši. Z hlediska nákladů představuje 55 % hodnoty stravenky pro zaměstnavatele daňovou uznatelnost, v tomto případě 55 % hodnoty stravenky odpovídá 71,5 Kč, zbylých 45 % hodnoty, tj. 58,5 Kč, jež zaměstnavatel zaměstnancům rovněž hradí, je daňově neuznatelných.

Pro zaměstnance je tedy benefitem celá hodnota stravenky, jelikož je plně hrazena zaměstnavatelem. Tento benefit u zaměstnance podléhá osvobození od daně z příjmu a nevztahují se na něho ani odvody sociálního a zdravotního pojištění. Z pohledu zaměstnance se jedná o velmi výhodný benefit.

7.2.2 Příspěvek na rekreaci

Dalším významným benefitem, jenž firma nabízí svým zaměstnancům, je příspěvek na dovolenou, který firma poskytuje v nepeněžní formě. Firma si stanovila, že výše tohoto příspěvku se odvíjí od délky trvání pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec pracující v této firmě méně než 5 let má nárok na příspěvek ve výši 10 000 Kč/rok. V případě, že zaměstnanec v této firmě pracuje 5 let a více, má možnost čerpat až dvojnásobný příspěvek, tj. 20 000 Kč/rok.

Pro zaměstnavatele má příspěvek povahu daňově neuznatelného nákladu. U zaměstnance je příspěvek osvobozen od daně a nepodléhá ani odvodům pojistného, a to v případě, že není překročen limit 20 000 Kč/rok. Pokud by byl tento limit překročen, tak částka převyšující tento limit by již podléhala u zaměstnance zdanění i odvodu pojistného.

7.2.3 Sick days

Zaměstnanci mají nárok čerpat 2 dny zdravotního volna za rok, tzv. sick days. Tyto dny slouží zaměstnancům zejména jako řešení krátkodobé pracovní neschopnosti nebo zdravotní indispozice, u níž není nutné dokládat zaměstnavateli potvrzení od lékaře. Tato forma benefitu je vítána především v zimním období, kdy jsou zaměstnanci více náchylní k různým nemocem. Jelikož jsou tyto dny zdravotního volna předmětem vnitřního předpisu firmy, představují pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad. Ze strany zaměstnance jde ovšem o zdanitelný příjem, jenž podléhá odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

7.2.4 Prostředí, kolektiv

Prostředí na pracovišti nelze považovat za klasický benefit v podobě služby, nicméně je stále častěji řazen mezi hlavní faktory ovlivňující spokojenost zaměstnanců. Firma nabízí svým zaměstnancům čisté a příjemné pracovní prostředí s moderním vybavením. Zaměstnanci mají možnost během přestávek využívat kuchyňský kout, kde mají zajištěn pitný režim v podobě perlivé i neperlivé vody, k dispozici je zde i kávovar. Výhodu představují také vyhrazena parkovací místa pro zaměstnance přímo před objektem. Firma si zakládá na

dobrém kolektivu mezi zaměstnanci a dbá na to, aby byl zaměstnancům na pracovišti zajištěn, pokud možno, co největší komfort.

7.2.5 Pravidelné vzdělávání

Firma nabízí svým zaměstnancům možnost účastnit se různých vzdělávacích kurzů souvisejících s výkonem jejich povolání. Jedná se zejm. o administrativní pracovníky, kteří jsou vysíláni na pravidelná školení v oblasti účetnictví a daní, v rámci kterých si prohlubují svou kvalifikaci. Firma hradí zaměstnancům uvedená školení související s výkonem jejich povolání, a to přímo příslušnému vzdělávacímu zařízení, jedná se tedy o nepeněžní plnění. Toto plnění představuje pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad a u zaměstnance je osvobozeno od daně a nepodléhá ani odvodu pojistného.

7.2.6 Ostatní benefity

Zaměstnancům na příslušných pracovních pozicích firma pravidelně vyplácí náhradu za údržbu pracovního oděvu, jedná se zejména o pracovníky ve výrobě. Tato náhrada je stanovena paušální částkou a uvedena ve vnitřní směrnici firmy, kde je uvedena také výše této náhrady s ohledem na dané profese. Náhrada je zaměstnancům vyplácena jednou za měsíc dle počtu odpracovaných směn. Pro zaměstnavatele tato náhrada představuje daňově uznatelný náklad a u zaměstnance nepodléhá zdanění ani odvodu pojistného.

Zaměstnanci mají také možnost zakoupit si produkty firmy za zvýhodněné ceny. Pro zaměstnance je zdanitelným příjmem rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jim firma produkt poskytne. Toto plnění ze strany zaměstnance rovněž podléhá odvodům pojistného.

8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

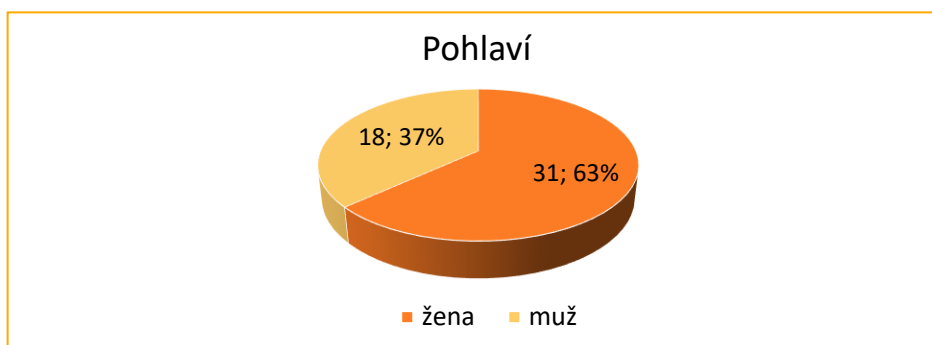
Pro účely zpracování této bakalářské práce bylo provedeno dotazníkové šetření týkající se zaměstnaneckých benefitů v dané firmě. Jako cílovou skupinu pro toto šetření jsem zvolila všechny zaměstnance firmy. Hlavním cílem tohoto šetření bylo zjistit preference zaměstnanců v oblasti benefitů a míru jejich spokojenosti se současným systémem zaměstnaneckých benefitů v této firmě.

Dotazník byl zaměstnancům distribuován v listinné podobě prostřednictvím jejich vedoucích pracovníků a obsahoval celkem 11 otázek, v rámci kterých měli zaměstnanci možnost vybrat jednu, někde i více odpovědí, popřípadě u některých otázek uvést odpověď vlastní. Dotazník vyplnilo celkem 49 zaměstnanců z celkového počtu 74, tzn. celková návratnost činila 66 %. Vzor tohoto dotazníku je uveden v příloze této práce.

8.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Otázka č. 1 - Pohlaví:

Obrázek 2 Pohlaví zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování.

První otázka se týkala pohlaví zaměstnanců. Ukázalo se, že téměř dvě třetiny dotazovaných zaměstnanců, tj. 31 (63 %), tvoří ženy. Je to dáno pravděpodobně tím, že práce ve výrobě není nijak zvlášť složitá a je vhodná i pro ženy. Muži představují zbylých 18 dotazovaných zaměstnanců, jedná se tedy o 37 %.

Otázka č. 2 – Váš věk:

Tabulka 11 Věk respondentů

Věková kategorie	do 30 let	30-40 let	40-50 let	50 let a více
Četnost	13	17	14	5
Vyjádření v %	27 %	35 %	29 %	10 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Nejpočetnější skupinu zastávají zaměstnanci ve věku 30-40 let, kterých ve firmě pracuje 17 (35 %). Další skupinu tvoří zaměstnanci ve věku 40-50 let, konkrétně jde o 14 zaměstnanců (29 %), hned poté následuje věková kategorie do 30 let, do níž spadá 13 zaměstnanců (27 %). Zaměstnanců ve věku 50 let a více má firma pouze 5 (10 %).

Otázka č. 3 – Jaká je Vaše pracovní pozice?

Obrázek 3 Pracovní pozice



Zdroj: Vlastní zpracování.

Co se týká rozvržení pracovních pozic, tak vzhledem k tomu, že se jedná o výrobní firmu, velkou část zaujímají dělníci pracující ve výrobě, konkrétně jde o 34 zaměstnanců, tedy 69 % a převažuje zde zastoupení žen. Technicko-hospodářských pracovníků odpovídalo celkem 15 (31 %), přičemž na této pozici pracuje přibližně stejné množství mužů a žen.

Otázka č. 4 – Jak dlouho pracujete v této firmě?

Tabulka 12 Délka pracovního poměru respondentů

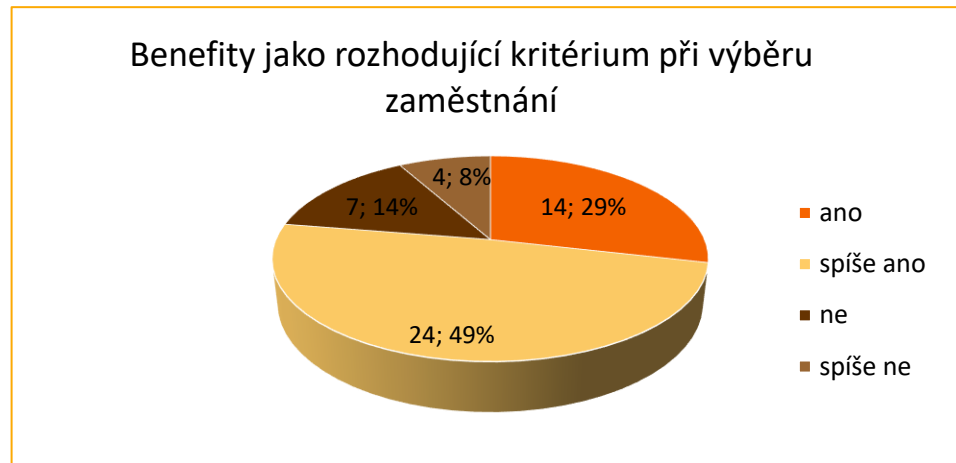
Délka pracovního poměru	méně jak 5 let	5-10 let	10-15 let	15-20 let	20 let a více
Četnost	15	18	10	3	3
Vyjádření v %	31 %	37 %	20 %	6 %	6 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Nejvíce dotazovaných zaměstnanců pracuje v této firmě po dobu 5-10 let, těchto zaměstnanců je celkem 18 (37 %). Následuje skupina zaměstnanců s délkou pracovního poměru méně jak 5 let, tuto skupinu tvoří 15 zaměstnanců, jedná se o 31 %. Zaměstnanců pracujících v této firmě 10-15 let se zde vyskytuje 10, dále 3 zaměstnanci s délkou pracovního poměru 15-20 let a rovněž 3 zaměstnanci, kteří jsou věrni této firmě více jak 20 let. Je tedy patrné, že firma zaměstnává většinou stále pracovníky, fluktuace je zde malá.

Otázka č. 5 – Představují pro Vás benefity rozhodující kritérium při výběru zaměstnání?

Obrázek 4 Benefity jako rozhodující kritérium při výběru zaměstnání

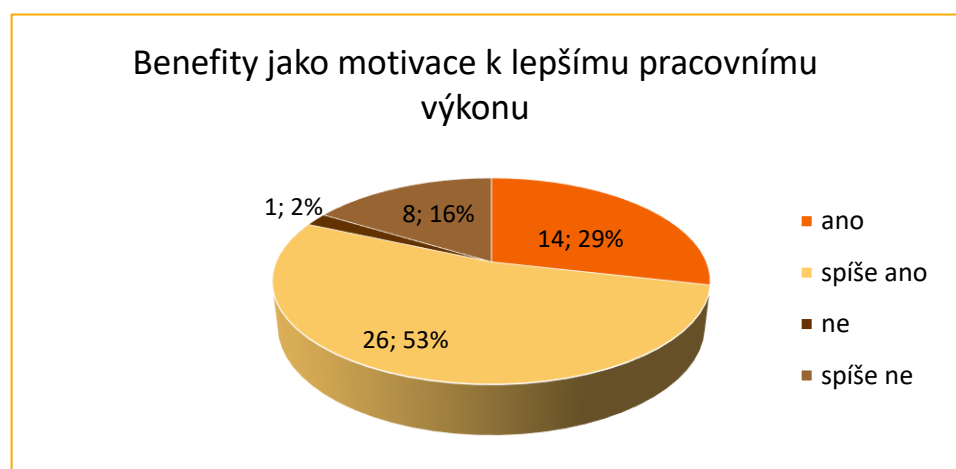


Zdroj: Vlastní zpracování.

Pro 14 dotazovaných zaměstnanců, tedy 29 %, představuje nabídka poskytovaných benefitů rozhodující kritérium při výběru zaměstnání. Téměř polovina zaměstnanců vnímá, že je nabídka poskytovaných benefitů ovlivňuje při výběru zaměstnání, ovšem není to pro ně hlavní kritérium a upřednostňují např. mzdu. Pro 7 zaměstnanců (14 %) benefity nehrají roli při výběru zaměstnání a zbylí 4 zaměstnanci při výběru zaměstnání nabízeným benefitům spíše nevěnují pozornost.

Otázka č. 6 – Motivují Vás benefity k lepšímu pracovnímu výkonu?

Obrázek 5 Benefity jako motivace k lepšímu pracovnímu výkonu



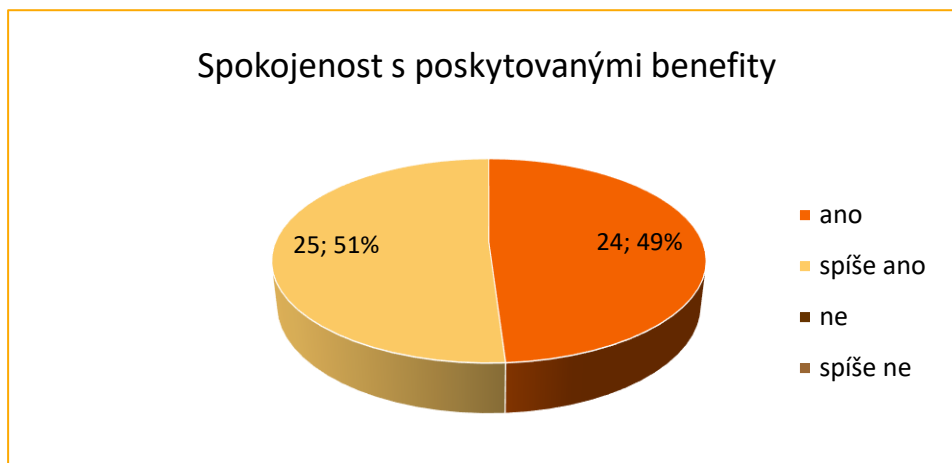
Zdroj: Vlastní zpracování.

Uvedený graf vyobrazuje vliv benefitů na motivaci zaměstnanců k lepšímu pracovnímu výkonu. Zde bylo vyhodnoceno, že 14 zaměstnanců, což představuje 29 %, považuje, že je

benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu. Větší polovinu zaměstnanců, tedy 26 (53 %), benefity spíše motivují a 8 zaměstnanců (16 %) výrazně nepociťuje, že by benefity měly vliv na jejich pracovní výkon. Pouze 1 zaměstnanec nevnímá vůbec žádný vliv benefitů na jeho pracovní výkon.

Otázka č. 7 – Jste spokojen/a s benefity, které firma v současné době poskytuje?

Obrázek 6 Spokojenost s poskytovanými benefity

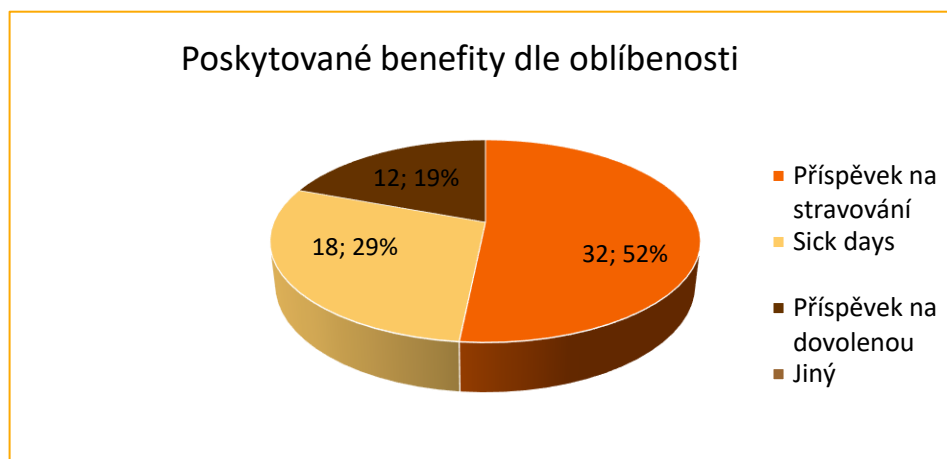


Zdroj: Vlastní zpracování.

Graf znázorňuje spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity. Ukázalo se, že větší polovina zaměstnanců, tedy 25 (51 %), je spokojena s benefity, které jí firma v současné době poskytuje. Zbýlých 24 zaměstnanců uvedlo, že jsou spíše spokojeni, z čehož plyne, že v současné nabídce poskytovaných benefitů vidí prostor pro zlepšení.

Otázka č. 8 – Se kterými z benefitů poskytovaných ve Vaší firmě jste nejvíce spokojen/a?

Obrázek 7 Poskytované benefity dle oblíbenosti

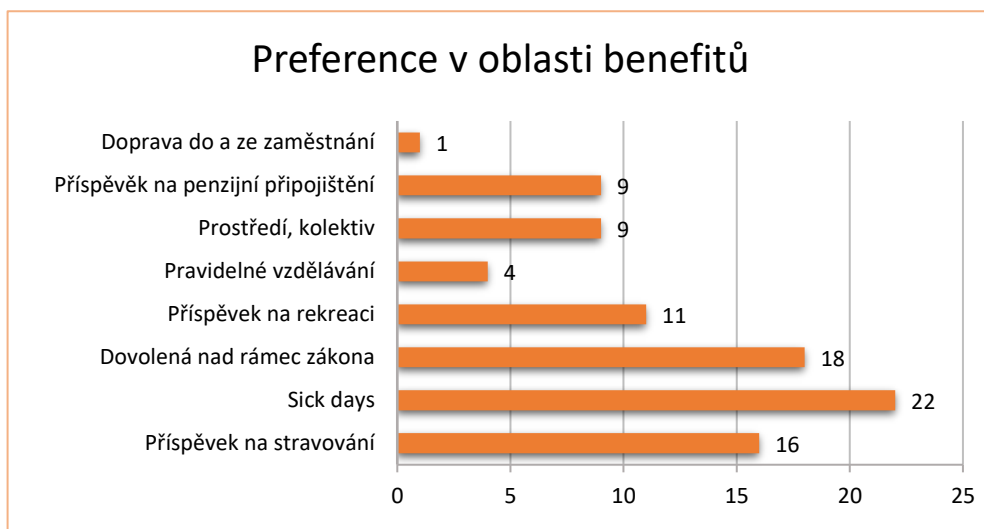


Zdroj: Vlastní zpracování.

Zde zaměstnanci uváděli, se kterými z uvedených benefitů poskytovaných firmou jsou nejvíce spokojeni. Nejčastěji se objevovala odpověď v podobě příspěvku na stravování, který označilo 32 zaměstnanců, tedy 52 %. Sick days následně zvolilo 18 zaměstnanců (29 %) a na posledním místě se umístil příspěvek na dovolenou, se kterým je nejvíce spokojeno 12 zaměstnanců, což představuje 19 % dotazovaných.

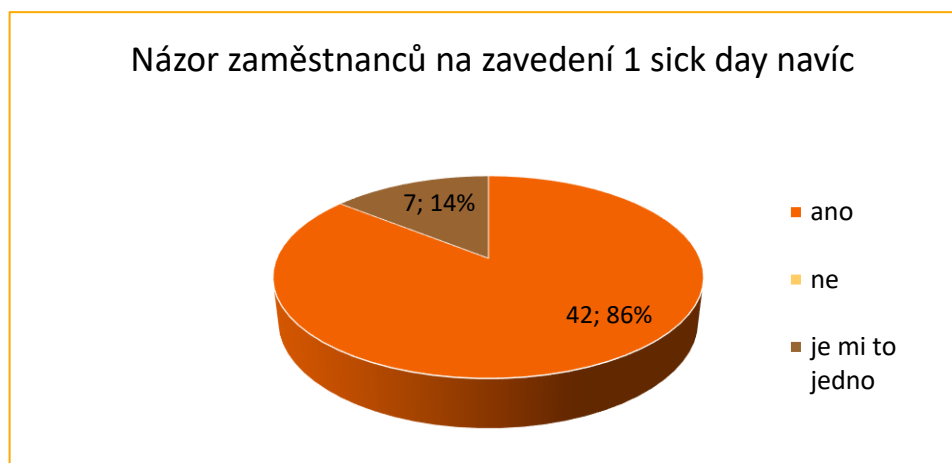
Otázka č. 9 – Bez ohledu na to, zda firma poskytuje níže uvedené benefity, vyberte ty, které osobně preferujete.

Obrázek 8 Preference respondentů v oblasti benefitů



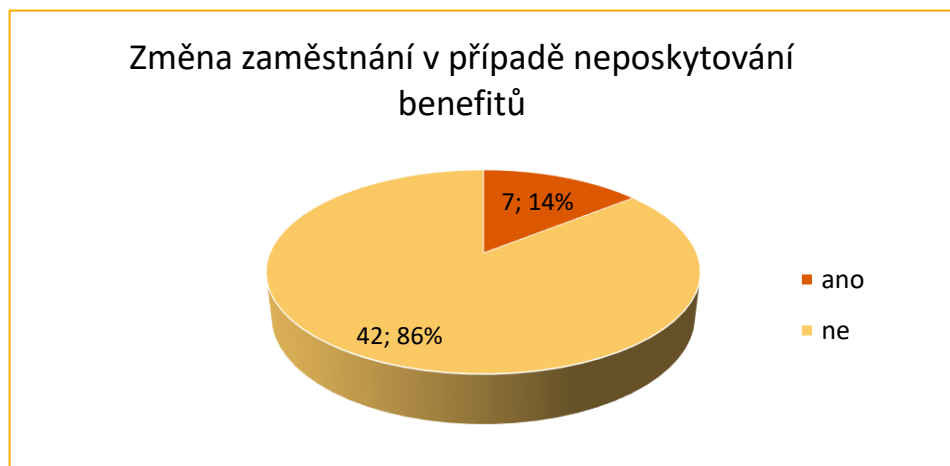
Zdroj: Vlastní zpracování.

U této otázky mohli zaměstnanci zvolit libovolný počet benefitů, které sami osobně preferují, a to bez ohledu na to, zda jsou jim ze strany zaměstnavatele poskytovány. Z grafu vyplývá, že zaměstnanci nejvíce preferují sick days, tuto odpověď uvedlo 22 zaměstnanců. Po sick days následovala dovolená nad rámec zákona, kterou označilo 18 zaměstnanců. V pořadí třetí nejčastější odpovědí byl příspěvek na stravování, který preferuje 16 zaměstnanců. Příspěvek na rekreaci uvedlo 11 zaměstnanců, následoval příspěvek na penzijní připojištění, jenž preferuje 9 zaměstnanců, stejně jako prostředí a kolektiv. Zbylé benefity zaměstnanci příliš nepreferují, mezi dotazovanými zaměstnanci se našli 4, kteří zvolili pravidelné vzdělávání a dopravu do a ze zaměstnání uvedl pouze 1 zaměstnanec.

Otázka č. 10 – Uvítali byste 1 den zdravotního volna (sick day) navíc?**Obrázek 9** Názor zaměstnanců na zavedení 1 sick day navíc

Zdroj: Vlastní zpracování.

Otázka týkající se zavedení 1 dne zdravotního volna navíc navazuje na předchozí otázky, v rámci kterých bylo vyhodnoceno, že zaměstnanci jsou s tímto poskytovaným benefitem spokojeni a vnímají ho jako prioritní. Zřejmě zde ale vidí prostor pro zlepšení v rozsahu poskytování tohoto benefitu. To potvrzuje i fakt, že 42 (86 %) dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že je pro zavedení 1 dne zdravotního volna navíc. Zbýlých 7 (14 %) zaměstnanců není pro, ale ani proti. Zásadně proti zavedení dalšího dne zdravotního volna není žádný pracovník.

Otázka č. 11 – Pokud by Vám Váš zaměstnavatel neposkytoval benefity, byl by to pro Vás důvod ke změně zaměstnání?**Obrázek 10** Změna zaměstnání v případě neposkytování benefitů

Zdroj: Vlastní zpracování.

Poslední otázka měla zjistit, zda by bylo pro zaměstnance důvodem ke změně zaměstnání, pokud by jim zaměstnavatel neposkytoval benefity. Převážná většina zaměstnanců, konkrétně 42 (86 %), uvedla, že by to pro ně nebyl důvod ke změně zaměstnání. Zbýlých 7 (14 %) zaměstnanců by v případě neposkytování benefitů volilo změnu zaměstnání. Výsledek lze považovat za překvapivý, jelikož může být vnímán v rozporu v souvislosti s vyhodnocením předchozích otázek, nicméně já osobně to vnímám tak, že i když zaměstnanci považují poskytování benefitů za důležité, jsou zřejmě v tomto zaměstnání spokojeni natolik, např. s výší mzdy, že by pro ně neposkytování benefitů nebylo rozhodujícím faktorem ke změně zaměstnání.

8.2 Shrnutí dotazníkové šetření

Provedené dotazníkové šetření ukázalo, že firma zaměstnává převážně ženy, které tvoří téměř dvě třetiny zaměstnanců. Co se týče délky pracovního poměru, tak největší zastoupení má skupina zaměstnanců pracujících v této firmě 10-15 let, která představuje 35 % dotazovaných. Obecně lze říct, že firma zaměstnává spíše stálé pracovníky, fluktuace je zde malá. Jelikož se jedná o výrobní firmu, převahu zde mají dělníci pracující ve výrobě. Velké množství pracovníků se při výběru zaměstnání přiklání k nabídce poskytovaných benefitů. Rovněž velkou část pracovníků, konkrétně 82 % dotazových, benefity zcela motivují či spíše motivují k lepším pracovním výkonům. Bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou spokojeni s benefity, které jim firma poskytuje, ovšem větší polovina z nich uvedla, že jsou spíše spokojeni, tudíž je zde prostor pro zlepšení. Zaměstnanci jsou v rámci poskytovaných benefitů nejvíce spokojeni s příspěvkem na stravování formou stravenek, následují dny zdravotního volna a na třetí pozici se umístil příspěvek na rekreaci. S tím se pojí otázka týkající se preferencí zaměstnanců v oblasti benefitů obecně, kde bylo vyhodnoceno, že zaměstnanci nejvíce preferují sick days, dovolenou nad zákonem stanovený rámec a příspěvek na stravování. Nicméně zájem ze strany zaměstnanců získaly i benefity v podobě příspěvku na penzijní připojištění nebo prostředí a kolektiv, přičemž některé z uvedených benefitů firma v současné době neposkytuje. Velký ohlas obdržela otázka týkající se zavedení jednoho dne zdravotního volna navíc, kde bylo pro 86 % dotazovaných, zásadně proti nebyl nikdo. Pro většinu zaměstnanců by nebyl důvod ke změně zaměstnání, pokud by jim zaměstnavatel benefity neposkytoval, lze tedy konstatovat, že jsou ve firmě spokojeni i na základě jiných aspektů, např. mzdy. Současný systém benefitů této firmy hodnotím kladně, ovšem chybí zde benefity, o které zaměstnanci projevíli zájem, tudíž bych firmě doporučila popřemýšlet o jejich zavedení a tím zvýšit spokojenost zaměstnanců.

9 NÁVRHY A DOPORUČENÍ PRO FIRMU

Zde se podělím o své návrhy a doporučení pro firmu v oblasti poskytovaných benefitů, ke kterým jsem dospěla na základě dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnanci firmy. Cílem navrhovaných opatření je rozšířit stávající nabídku benefitů o ty, které zaměstnancům schází a tím zvýšit jejich spokojenost v této oblasti. V rámci navrhovaných opatření budou také posouzeny jejich finanční dopady a vliv na daňové povinnosti firmy.

Pro zlepšení stávajícího systému zaměstnaneckých benefitů navrhuji zavedení:

- dalšího dne zdravotního volna navíc,
- týdne dovolené navíc,
- příspěvku na penzijní připojištění.

9.1 Jeden den zdravotního volna navíc

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že na prvním místě, co se týká preferencí zaměstnanců v oblasti benefitů, se umístily dny zdravotního volna, neboli sick days. Zaměstnanci mají možnost využít tohoto volna z důvodu nějaké krátkodobé zdravotní indispozice a vyhnout se tak dočasné pracovní neschopnosti, která je pro zaměstnance finančně méně výhodná. Obecně je tento benefit trendem zejména v posledních letech, kdy se potýkáme s již zmiňovanou coronavirovou pandemií.

Firma v současné době poskytuje svým zaměstnancům 2 dny zdravotního volna ročně. Standardní doba poskytování tohoto benefitu činí ve firmách 3-5 dní za kalendářní rok. Jelikož se nejedná o finančně výhodný benefit, firmě bych doporučila upravit rozsah poskytování tohoto benefitu pouze o jeden den navíc. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že by drtivá většina zaměstnanců další den tohoto volna uvítala. Zavedením dalšího dne tohoto volna firma může dát najevo, že jí záleží na zdraví svých zaměstnanců. V neposlední řadě to bude přínosem také pro ni, jelikož zamezí tomu, aby zaměstnanci chodili na pracoviště nemocní, což má často za následek nejen pokles jejich pracovního výkonu, ale především můžou nemoc šířit mezi ostatní zaměstnance a přivodit tak zaměstnavateli zbytečné potíže.

Při čerpání dnů zdravotního volna zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku, stejně jako je tomu při čerpání dovolené. Z této náhrady zaměstnanec musí odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění a rovněž také daň, jako je tomu u mzdy. Pro zaměstnavatele toto plnění představuje náklad daňově uznatelný.

V následujících tabulkách (tabulka č. 13 a 14) je pro představu vyčísleno, jak se změní náklady zaměstnavatele a příjem zaměstnance při zavedení dalšího dne zdravotního volna navíc. Pro zjednodušení se počítá s hrubou mzdou zaměstnance ve výši 30 000 Kč a průměrný hodinový výdělek zaměstnance činí 178,57 Kč.

Tabulka 13 Náklady zaměstnavatele po zavedení dalšího sick day na 1 zaměstnance

	Řešení u zaměstnavatele	
	Současné 2 sick days	Návrh 3 sick days
Hodnota v Kč	2 858 Kč	4 287 Kč
Sociální pojištění (24,8 %)	709 Kč	1 064 Kč
Zdravotní pojištění (9 %)	258 Kč	386 Kč
Daňově uznatelný náklad	3 825 Kč	5 737 Kč
Rozdíl		1 912 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Tabulka 14 Příjem zaměstnance po zavedení dalšího sick day

	Řešení u zaměstnance	
	Současné 2 sick days	Návrh 3 sick days
Hodnota v Kč	2 858 Kč	4 287 Kč
Sociální pojištění (6,5 %)	186 Kč	279 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	129 Kč	193 Kč
Daň z příjmů (15 %)	429 Kč	644 Kč
Čistý příjem	2 114 Kč	3 171 Kč
Rozdíl		1 057 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Tabulka č. 13 představuje výši nákladů firmy na jednoho zaměstnance při současném poskytování 2 dnů zdravotního volna a změnu nákladů při případném rozšíření tohoto benefitu o jeden den navíc. Následující tabulka vyobrazuje tu stejnou situaci na straně zaměstnance, kdy je vypočten čistý příjem zaměstnance plynoucí z čerpání tohoto volna.

Jak už jsem zmiňovala výše, sick days se neřadí mezi zrovna výhodné benefity z hlediska vysokých nákladů, nicméně i přesto bych firmě vřele doporučila zavést alespoň jeden den tohoto volna navíc. Dle mého názoru se firmě vyplatí investovat do tohoto benefitu.

9.2 Týden dovolené navíc

Dotazníkové šetření dále ukázalo, že v pořadí druhým nejvíce preferovaným benefitem mezi zaměstnanci je dovolená nad rámec zákona. Firma v současné době poskytuje svým zaměstnancům zákonem stanovené 4 týdny dovolené, nabízí se tedy zavedení jednoho týdne dovolené navíc. S ohledem na velký zájem ze strany zaměstnanců je v současné době v řadě firem tento benefit na vzestupu.

Benefit v podobě dovolené navíc se bezpochyby řadí mezi ty finančně náročnější benefity, jelikož zaměstnavatel musí zaměstnanci v plné výši proplatit dny, které by zaměstnanec jinak odpracoval a podílel se na tvorbě zisku firmy. Z pohledu daní se u zaměstnavatele jedná o náklad daňově uznatelný, u zaměstnance tento příjem podléhá zdanění a rovněž i odvodu pojistného. Přestože benefit nepatří mezi výhodné benefity, je třeba pohlížet i na pozitiva plynoucí ze zavedení tohoto benefitu v podobě spokojených a odpočatých zaměstnanců s větší chutí do práce.

Dle mého názoru by zavedení tohoto benefitu šlo ruku v ruce s již současně poskytovaným benefitem ve formě příspěvku na rekreaci, který byl již zmíněn v přehledu poskytovaných benefitů firmy. Zaměstnanci by se nemuseli, ve snaze ušetřit si dny dovolené, omezovat a bez výčitek si mohli dopřát například delší rekreaci nebo výlety s rodinou.

Pro vyčíslení nákladů zaměstnavatele spojených se zavedením tohoto benefitu budu opět počítat s hrubou mzdou zaměstnance ve výši 30 000 Kč, 22 pracovními dny v měsíci a průměrným hodinovým výdělkem 178,57 Kč. V níže uvedené tabulce (tabulka č. 15) je nastíněno, jak se změní náklady zaměstnavatele, pokud se rozhodne obětovat jeden týden (5 pracovních dní), kdy by zaměstnanec pracoval a místo mzdy mu za těchto 5 pracovních dnů poskytne náhradu mzdy za dovolenou ve výši 100 % průměrného výdělku.

Tabulka 15 Porovnání nákladů na mzdu s náklady na týden dovolené navíc

Řešení u zaměstnavatele	Mzda (5 dní)	Dovolená (5 dní)
Náklady na 1 zaměstnance	6 820 Kč	7 143 Kč
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	2 306 Kč	2 415 Kč
Celkové náklady na 1 zaměstnance	9 126 Kč	9 558 Kč
Celkové náklady na 74 zaměstnanců	675 324 Kč	707 292 Kč
Rozdíl		31 968 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Celkové náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance budou při poskytnutí náhrady mzdy za týden dovolené navíc činit 9 558 Kč, což je o 432 Kč více, než v případě současného poskytnutí mzdy. Na 74 zaměstnanců pak náklady budou ve výši 707 292 Kč a rozdíl oproti poskytnuté mzdě bude činit 31 968 Kč.

Tabulka 16 Porovnání nákladů při zavedení jednoho týdne dovolené navíc

Řešení u zaměstnavatele	Současné 4 týdny dovolené	Návrh 5 týdnů dovolené
Náklady na 1 zaměstnance	28 572 Kč	35 715 Kč
Pojistné hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	9 658 Kč	12 072 Kč
Celkové náklady na 1 zaměstnance	38 230 Kč	47 787 Kč
Rozdíl		9 557 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Výše uvedená tabulka (tabulka č. 16) znázorňuje, jak se firmě změní celkové náklady na dovolenou na jednoho zaměstnance, pokud se rozhodne ze současných 4 týdnů dovolené přejít na zmiňovaných 5 týdnů dovolené. Celkové náklady na dovolenou firmě vzrostou o 9 557 Kč.

9.3 Příspěvek na penzijní připojištění

Dalším benefitem, o který zaměstnanci rovněž projeví zájem, je příspěvek na penzijní připojištění. Tato výhoda v nabídce poskytovaných benefitů u firmy schází a firma by dle mého názoru měla zvážit jeho zavedení. Uvedený benefit se totiž řadí do kategorie nejvýhodnější benefitů, jelikož představuje pro zaměstnavatele daňovou uznatelnost, u níž výše příspěvku zaměstnavatele není nijak omezena. To ovšem neplatí u odvodů na sociální a zdravotní pojištění, od nichž je příspěvek zaměstnavatele osvobozen pouze do celkové výše 50 000 Kč ročně u jednoho zaměstnance. Co se týká zaměstnance, tak pokud nedojde k překročení limitu 50 000 Kč za rok, považuje se tento příjem ze strany zaměstnance za osvobozený od daně a nepodléhá ani odvodu pojistného. Je však nutné podotknout, že se musí jednat o nepeněžní příjem, tzn. zaměstnavatel odvádí částku na osobní účet, který má zaměstnanec zřízen u příslušné pojišťovny.

S tímto benefitem se rovněž pojí řada dalších výhod. Účastníkům tohoto připojištění náleží státní příspěvek, jehož výše se odvíjí od výše měsíční úložky. Maximálního možného příspěvku od státu je možné dosáhnout při měsíční úložce 1 000 Kč a více, kdy státní příspěvek činí 230 Kč za měsíc. Ročně tento příspěvek činí 2 760 Kč. Opět je třeba zdůraznit,

že státní příspěvek se vztahuje pouze na částku, kterou si spoří sám účastník, na příspěvek zaměstnavatele se to nevztahuje. Nicméně ke zhodnocení v podobě úroků dochází i u částky, kterou zaměstnanci přispívá zaměstnavatel.

Firmě bych doporučila měsíčně přispívat na jednoho zaměstnance částkou 1 000 Kč, kterou považuji za optimální a nechala bych tento benefit na bázi dobrovolnosti, jelikož ne všichni zaměstnanci o tento produkt projeví zájem v rámci dotazníkového šetření.

V tabulce č. 17 jsou pro představu vyobrazeny náklady zaměstnavatele a čistý příjem zaměstnance při poskytnutí navrhované výše příspěvku jednomu zaměstnanci, a to jak na měsíční, tak roční bázi. Zaměstnavatel při poskytnutí měsíčního příspěvku 1 000 Kč na jednoho zaměstnance dosáhne daňové úspory ve výši 190 Kč za měsíc, ročně tato částka činí 2 280 Kč. Uvedené značí, že náklad zaměstnavatele na poskytnutí tohoto příspěvku je po daňové úspoře nižší, než výše, kterou obdrží zaměstnanec. Čistý příjem zaměstnance je díky osvobození od daně a pojistného roven výši příspěvku. Uvedené skutečnosti potvrzují, že benefit v podobě příspěvku na penzijní připojištění se řadí mezi daňově nejvýhodnější benefity.

Tabulka 17 Příspěvek na penzijní připojištění na straně zaměstnavatele i zaměstnance

Příspěvek na penzijní připojištění		
Řešení u zaměstnavatele	Částka na 1 zaměstnance/měsíc	Částka na 1 zaměstnance/rok
Výše příspěvku	1 000 Kč	12 000 Kč
Zdravotní pojištění (24,8 %)	0 Kč	0 Kč
Sociální pojištění (9 %)	0 Kč	0 Kč
Daňově uznatelný náklad	1 000 Kč	12 000 Kč
Daňová úspora	190 Kč	2 280 Kč
Náklady po daňové úspoře	810 Kč	9 720 Kč
Řešení u zaměstnance	Částka na 1 zaměstnance/měsíc	Částka na 1 zaměstnance/rok
Výše příspěvku	1 000 Kč	12 000 Kč
Zdravotní pojištění (6,5 %)	0 Kč	0 Kč
Sociální pojištění (4,5 %)	0 Kč	0 Kč
Daň z příjmů (15 %)	0 Kč	0 Kč
Čistý příjem	1 000 Kč	12 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

U tohoto benefitu se firmě nabízí také možnost stanovit výši příspěvku dle délky pracovního poměru zaměstnance, kdy by například zaměstnanec pracující ve firmě méně než 5 let měl nárok na příspěvek ve výši 500 Kč/měsíc a zaměstnanec, který je firmě věrný více než 5 let, by náležel navrhovaný příspěvek ve výši 1 000 Kč/měsíc.

ZÁVĚR

Zaměstnanecké benefity představují pro mnoho zaměstnanců rozhodující faktor při výběru zaměstnání. Firmy tak jsou nuceny si neustále konkurovat v nabídce poskytovaných benefitů ve snaze získat a udržet si kvalifikované pracovníky. Nabízí se široká řada benefitů, přičemž z hlediska jejich členění je důležité rozlišovat benefity maximálně výhodné, výhodné, neutrální a nevýhodné.

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity, a to zejména z daňového hlediska, kdy se řeší výhodnost benefitů jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Přičemž za optimální se považuje takový benefit, který je daňově účinným nákladem zaměstnavatele a rovněž představuje osvobození od daně a odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění na straně zaměstnance.

Cílem práce bylo zjistit míru spokojenosti zaměstnanců firmy Krajčí plus s. r. o. se současným systémem poskytovaných benefitů a na základě toho navrhnout vhodná opatření, která povedou ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zároveň budou přijatelná pro zaměstnavatele (z finančního i daňového hlediska).

První část této práce se věnovala teoretickým poznatkům z oblasti zaměstnaneckých benefitů. Objevovaly se zde kapitoly jako řízení lidských zdrojů, odměňování pracovníků, ale největší pozornost byla věnována samotným zaměstnaneckým benefitům, jejich druhům, účetním aspektům a v neposlední řadě také daňovým aspektům, kde byly v rámci jednotlivých vybraných benefitů rozebrány daňové dopady, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance. Tato část byla pro lepší orientaci završena celkovým přehledem jednotlivých benefitů z hlediska daňových, sociálních a zdravotních dopadů na straně zaměstnavatele i zaměstnance.

Na teoretickou část této práce navázala část praktická, kde byla nejprve krátce představena vybraná firma spolu s přehledem jednotlivých benefitů, které tato firma v současné době poskytuje svým zaměstnancům, včetně jejich bližší specifikace. Následovalo dotazníkové šetření, jehož hlavním cílem bylo zjistit preference zaměstnanců v oblasti benefitů a míru jejich spokojenosti se současným systémem zaměstnaneckých benefitů v dané firmě. Vyhodnocení tohoto šetření následně ukázalo, že zaměstnanci jsou s benefity poskytovanými firmou většinou spíše spokojeni, ale vidí zde prostor pro zlepšení ve smyslu rozšíření stávající nabídky o některé benefity. V první trojici, co se týká preferencí

zaměstnanců v oblasti benefitů, se umístily benefity v podobě sick days, dovolená nad rámec zákona a stravenky.

Na základě výsledků tohoto šetření a analýzy současného systému benefitů ve firmě, byla navržena vhodná opatření v oblasti nabízených benefitů. Vzhledem k velkému zájmu ze strany zaměstnanců, bylo firmě doporučeno zavést další den zdravotního volna navíc spolu s týdnem dovolené nad zákonný rámec. V obou případech se jedná o benefity, se kterými se pojí vysoké náklady firmy, nelze je tedy z finančního hlediska považovat za výhodné. I přes tuto skutečnost bych firmě doporučila zavedení alespoň jednoho z těchto benefitů, pokud to firmě finanční situace dovolí. Posledním navrhovaným benefitem byl příspěvek na penzijní připojištění, kterému se dostalo menší pozornosti, nicméně tento benefit se řadí do kategorie nejvýhodnější a pro zaměstnavatele by jeho zavedení znamenalo daňovou úsporu a u zaměstnanců by tento benefit představoval osvobození od daně i pojistného.

Já osobně hodnotím systém poskytovaných benefitů v této firmě kladně, je patrné, že se firma snaží vyzdvihnout konkrétní benefity, u nichž ví, že jsou mezi zaměstnanci obecně žádané. Řeč je o stravenkách, které firma poskytuje svým zaměstnancům v plné výši a nepeněžním příspěvku na dovolenou, který zaměstnancům pracujícím v této firmě déle než pět let firma poskytuje v maximální daňově uznatelné výši, tedy 20 000 Kč za kalendářní rok. Ovšem na úkor těchto výhod můžou některé benefity zaměstnanci v nabídce postrádat. Firma by se tedy měla průběžně zajímat o preference svých zaměstnanců, a pakliže to finanční situace dovolí, snažit se vyhovět alespoň některým z nich.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2009. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

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

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

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

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al, 2020. *Abeceďa personalisty*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 552 s. ISBN 978-807-554-260-1.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ, 2020. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

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

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 575 s. ISBN 978-80-7554-138-3.

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

INTERNETOVÉ ZDROJE

BARTUŠKOVÁ, Zuzana, 2021. *Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní*. Průvodce podnikáním [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani/>.

BERGLOVÁ, Lucie, 2017. *Zaměstnanecké benefity a daně*. GT News [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>.

BRYCHTA, Ivan, 2011. *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení, 1. část*. DAUČ [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/7050/vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni-1-cast>.

HAUZAROVÁ, Michaela. *Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 2. díl*. Portál POHODA [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-2/>.

HOLÍKOVÁ, Petra, 2011. *Účtování stravenek*. Uctovani.net [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/clanek.php?t=Uctovani-stravenek&idc=44>.

KYLIÁNOVÁ, Jitka, 2020. *Bezüročné zápůjčky poskytnuté zaměstnanci*. KYCIRA [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.kycira.cz/bezurocne-zapujcky-poskytnute-zamestnanci/>.

6 oblíbených zaměstnaneckých benefitů v roce 2022. Blog Bolt [online]. [cit. 2022-03-24]. Dostupné z: <https://blog.bolt.eu/cs/6-oblíbených-zamestnaneckých-benefitů-v-roce-2022/>.

Účtování stravenek. ALTAXO [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/ucetnictvi-a-dane/danova-evidence/uctovani-stravenek>.

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY – Velký přehled benefitů a jaký mají dopad na daně, mzdy a odvody. Účetnictví KLEFER [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/zamestnanecke-benefity-velky-prehled/>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

FKSP fond kulturních a sociální potřeb

FAP faktura přijatá

VPD výdajový pokladní doklad

VÚD vnitřní účetní doklad

MD má dáti

D dal

Sb. sbírka zákonů

ZDP zákon o daních z příjmů

PHM pohonné hmoty

VC vstupní cena

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Vývoj obratu v jednotlivých letech.....	36
Obrázek 2 Pohlaví zaměstnanců.....	39
Obrázek 3 Pracovní pozice	40
Obrázek 4 Benefity jako rozhodující kritérium při výběru zaměstnání	41
Obrázek 5 Benefity jako motivace k lepšímu pracovnímu výkonu	41
Obrázek 6 Spokojenost s poskytovanými benefity	42
Obrázek 7 Poskytované benefity dle oblíbenosti	42
Obrázek 8 Preference respondentů v oblasti benefitů	43
Obrázek 9 Názor zaměstnanců na zavedení 1 sick day navíc	44
Obrázek 10 Změna zaměstnání v případě neposkytování benefitů	44

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Systém odměňování	15
Tabulka 2 Účtování stravenek	19
Tabulka 3 Tvorba FKSP	20
Tabulka 4 Čerpání FKSP	20
Tabulka 5 Tvorba a čerpání sociálního fondu	21
Tabulka 6 Poskytnutí benefitu ze zisku po zdanění	21
Tabulka 7 Přehled daňových důsledků poskytování stravenek a stravenkového paušálu..	24
Tabulka 8 Výše státního příspěvku v závislosti na měsíční úložce.....	29
Tabulka 9 Přehled benefitů a jejich daňových, sociálních a zdravotních dopadů.....	32
Tabulka 10 Průměrný počet zaměstnanců v jednotlivých letech	35
Tabulka 11 Věk respondentů.....	39
Tabulka 12 Délka pracovního poměru respondentů.....	40
Tabulka 13 Náklady zaměstnavatele po zavedení dalšího sick day na 1 zaměstnance	47
Tabulka 14 Příjem zaměstnance po zavedení dalšího sick day	47
Tabulka 15 Porovnání nákladů na mzdu s náklady na týden dovolené navíc	48
Tabulka 16 Porovnání nákladů při zavedení jednoho týdne dovolené navíc	49
Tabulka 17 Příspěvek na penzijní připojištění na straně zaměstnavatele i zaměstnance ...	50

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: DOTAZNÍK

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážení zaměstnanci,

mé jméno je Michaela Vítková a jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Tímto se na Vás obracím s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku zaměřeného na zaměstnanecké benefity ve Vaší firmě, který bude sloužit jako podklad pro vypracování mé bakalářské práce. Dotazník je zcela anonymní a zabere pouze pár minut. Předem děkuji za Váš čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníku.

1. Pohlaví:

- žena
- muž

2. Váš věk:

- do 30 let
- 30-40 let
- 40-50 let
- 50 let a více

3. Jaká je Vaše pracovní pozice?

- THP
- výrobní dělník

4. Jak dlouho pracujete v této firmě?

- méně jak 5 let
- 5-10 let
- 10-15 let
- 15-20 let
- 20 let a více

5. Představují pro Vás benefity rozhodující kritérium při výběru zaměstnání?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

6. Motivují Vás benefity k lepšímu pracovnímu výkonu?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

7. Jste spokojen/a s benefity, které firma v současné době poskytuje?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

8. Se kterými z benefitů poskytovaných ve Vaší firmě jste nejvíce spokojen/a?

- příspěvek na stravování
- sick days
- příspěvek na dovolenou
- jiný

Prosím uveďte:

9. Bez ohledu na to, zda firma poskytuje níže uvedené benefity, vyberte ty, které osobně preferujete.

- příspěvek na stravování
- sick days
- dovolená nad rámec zákona
- příspěvek na penzijní připojištění
- příspěvek na kulturu a sport
- příspěvek na rekreaci
- pravidelné vzdělávání
- prostředí, kolektiv
- doprava do a ze zaměstnání
- jiné

Prosím uveďte:

10. Uvítali byste 1 den zdravotního volna (sick day) navíc?

- ano
- ne
- je mi to jedno

11. Pokud by Vám Váš zaměstnavatel neposkytoval benefity, byl by to pro Vás důvod ke změně zaměstnání?

- ano
- ne