

Vliv zaměstnaneckých benefitů na nákladové a daňové zatížení vybrané společnosti

Lucie Kovářová

Bakalářská práce
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

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

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Lucie Kovářová
Osobní číslo: M21742
Studijní program: B0411P050002 Účetnictví a daně
Forma studia: Kombinovaná
Téma práce: Vliv zaměstnaneckých benefitů na nákladové a daňové zatížení vybrané společnosti

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši k dané problematice.


II. Praktická část

- Analyzujte vliv zaměstnaneckých benefitů na náklady a daně vybrané společnosti.
- Navrhněte doporučení pro zlepšení situace týkající se zaměstnaneckých benefitů s přihlédnutím k daňovým a nákladovým souvislostem.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael. *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. 2th edition. London: Kogan Page Ltd., 2007. ISBN 978-0-7494-4962-9.
- BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-342-4.
- BRŠŤÁKOVÁ, Jana; BRŮHA, Dominik; BUKOVJAN, Petr; CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta; ČORNEJOVÁ, Helena et al. *Abeceďa personalisty*. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-80-7554-388-2.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3.
- URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3. 

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Marie Paseková, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2024**
Termín odevzdání bakalářské práce: **17. května 2024**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

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

Ve Zlíně dne 5. února 2024

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce je analýza daňových a nákladových dopadů zaměstnaneckých benefitů na vybranou společnost a doporučení pro zlepšení současné situace. Pro dosažení cíle byla zvolena metoda analýzy benefitů a dotazníkového šetření, kterého se zúčastnili současní zaměstnanci. V závěru bylo vybrané společnosti doporučeno zavedení nových benefitů-sick days, dovolená nad rámec zákona a příspěvek na doplňkové penzijní spoření. Dále je řešen dopad vybraných benefitů na náklady společnosti vzhledem k průměrnému rozpočtu určenému pro každoroční růst personálních nákladů.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, zdanění, motivace, náklady

ABSTRACT

The goal of this Bachelor Thesis is the analysis of tax and cost impact of employee benefits on the selected company and recommendations for improving the current situation. To reach said goal, a method of questionnaire survey filled by the Company's employees is selected. In the end, the selected company was recommended to introduce new benefits – sick-days, added vacation days above the lawfully required limit and contribution to the Supplementary pension savings. This is followed by the impact analysis of the benefits on the company's costs in relation to the average budget intended for the annual growth of personnel costs.

Keywords: employee benefits, taxation, motivation, costs

Chtěla bych poděkovat paní doc. Ing. Marii Pasekové, Ph. D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce. Dále bych chtěla poděkovat rodinným příslušníkům za podporu, kterou mi byli a společnosti, která se mnou spolupracovala při zpracování tématu práce.

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ.....	13
1.1 MZDA.....	13
1.2 BENEFITY.....	14
2 ZAMĚŠTNANECKÉ BENEFITY.....	16
2.1 HISTORIE ZAMĚŠTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	16
2.2 MOTIVACE.....	17
2.3 VÝZNAM BENEFITŮ Z POHLEDU ZAMĚŠTNAVATELE.....	18
2.4 VÝZNAM BENEFITŮ Z POHLEDU ZAMĚŠTNANCE.....	19
2.5 ČLENĚNÍ BENEFITŮ Z POHLEDU CELKOVÉ DAŇOVÉ VÝHODNOSTI.....	19
2.5.1 Nejvýhodnější benefity.....	20
2.5.2 Výhodné benefity.....	21
2.5.3 Neutrální benefity.....	21
2.5.4 Nevýhodné benefity.....	22
2.6 ČLENĚNÍ BENEFITŮ Z POHLEDU SYSTÉMU POSKYTOVÁNÍ.....	23
2.6.1 Plošné poskytování.....	24
2.6.2 Cafeteria systém.....	24
2.6.3 Kombinace plošného a flexibilního poskytování.....	24
3 ANALÝZA VYBRANÝCH BENEFITŮ Z DAŇOVÉHO HLEDISKA.....	25
3.1 STRAVENKOVÝ PAUŠÁL.....	25
3.1.1 Z pohledu zaměstnance.....	25
3.1.2 Z pohledu zaměstnavatele.....	26
3.2 PRACOVNÍ OBLEČENÍ A OBUV.....	26
3.2.1 Z pohledu zaměstnance.....	27
3.2.2 Z pohledu zaměstnavatele.....	27
3.3 PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU.....	27
3.3.1 Z pohledu zaměstnance.....	28
3.3.2 Z pohledu zaměstnavatele.....	28
3.4 BEZÚPLATNÉ PŘÍJMY (DARY).....	28
3.4.1 Z pohledu zaměstnance.....	28
3.4.2 Z pohledu zaměstnavatele.....	29
3.5 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚŠTNANCŮ.....	29
3.5.1 Z pohledu zaměstnance.....	30
3.5.2 Z pohledu zaměstnavatele.....	31
3.6 SLUŽEBNÍ TELEFON.....	32

3.6.1	Z pohledu zaměstnance	32
3.6.2	Z pohledu zaměstnavatele	32
3.7	FIREMNÍ AKCE	32
3.7.1	Z pohledu zaměstnance	33
3.7.2	Z pohledu zaměstnavatele	33
3.8	HOME OFFICE.....	33
3.8.1	Z pohledu zaměstnance	34
3.8.2	Z pohledu zaměstnavatele	34
3.9	PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA	35
3.9.1	Z pohledu zaměstnance	35
3.9.2	Z pohledu zaměstnavatele	36
3.10	DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA.....	36
3.10.1	Z pohledu zaměstnance	36
3.10.2	Z pohledu zaměstnavatele	36
3.11	SICK DAYS.....	36
3.11.1	Z pohledu zaměstnance	37
3.11.2	Z pohledu zaměstnavatele	37
3.12	PŘÍSPĚVEK NA DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ.....	37
3.12.1	Z pohledu zaměstnance	37
3.12.2	Z pohledu zaměstnavatele	37
4	POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ PRACOVNÍKŮM PRACUJÍCÍCH NA DOHODY	38
4.1	DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE	38
4.2	DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI	38
4.3	ZMĚNY	38
4.3.1	Účast na pojištění	38
4.3.2	Dovolená	39
4.3.3	Rozvrhování pracovní doby	39
4.3.4	Překážky v práci	39
4.3.5	Odměňování	39
4.4	BENEFITY	39
5	KONSOLIDAČNÍ BALÍČEK.....	41
II	PRAKTICKÁ ČÁST	43
6	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....	44
6.1	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOLEČNOSTI.....	44
6.2	VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ	46
6.3	VÝVOJ VÝSLEDKU HOSPODAŘENÍ	47
6.4	VÝVOJ OSOBNÍCH NÁKLADŮ	48
7	BENEFITY POSKYTOVANÉ SPOLEČNOSTÍ	49

7.1	STRAVENKOVÝ PAUŠÁL.....	49
7.2	PRACOVNÍ OBLEČENÍ A OBUV	50
7.3	PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU	50
7.4	PŘÍSPĚVEK K NAROZENINÁM.....	51
7.5	PŘÍSPĚVEK NA VZDĚLÁNÍ	52
7.6	SLUŽEBNÍ TELEFON	53
7.7	FIREMNÍ AKCE	53
7.8	HOME OFFICE.....	54
7.9	PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA	54
8	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	56
8.1	INFORMACE O RESPONDENTECH	56
8.2	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	56
9	NÁVRHOVÁ ČÁST	68
9.1	DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA	68
9.2	SICK DAY.....	69
9.3	PŘÍSPĚVEK NA DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ.....	71
9.4	DOPORUČENÍ PRO SPOLEČNOST	73
	ZÁVĚR	76
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	77
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	81
	SEZNAM OBRÁZKŮ	82
	SEZNAM TABULEK.....	83
	SEZNAM PŘÍLOH.....	84

ÚVOD

Bakalářská práce se věnuje tématu zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Benefity jako takové jsou moderním tématem, které má potenciál nadále se rozvíjet a je jenom otázkou, jaké další nové benefity budou v budoucnosti vznikat. Novým diskutovaným zaměstnaneckým benefitem je čtyřdenní pracovní týden, který zatím využívá několik firem a doposud není jasné, zda dojde k jeho rozšíření do dalších organizací. Je však jisté, že prostřednictvím benefitů se firmy snaží nalákat nové potenciální zaměstnance, zatímco se snaží udržet i ty stávající. Benefity jsou tak jakousi „vizitkou“ zaměstnavatele, která může zaměstnancům pomoci si vytvořit obraz o zaměstnavateli. Na zaměstnance zaručeně bude lépe působit pracovní nabídka od zaměstnavatele, který nabízí mzdu či plat a k tomu nabídku benefitů než zaměstnavatel, který nabízí stejný plat či mzdu bez jakýchkoliv benefitů. Cílem této práce je zhodnotit daňový dopad zaměstnaneckých benefitů na náklady společnosti a zároveň tak i zatraktivnit nabídku benefitů vybrané společnosti, která se pohybuje v odvětví s vysokou konkurencí z hlediska nábora a udržení si zaměstnanců. Zvolenou metodou bude dotazníkové šetření provedené mezi zaměstnanci vybrané společnosti, kteří budou mít možnost vyjádřit svůj postoj na benefity poskytované společností a jejich případné doplnění.

Teoretická část se zabývá motivací a k pochopení psychologických pohnutek člověka, dále daňovou výhodností benefitů, zdaněním jednotlivých benefitů a jejich případných změn, které nastaly v rámci konsolidačního balíčku v roce 2024.

V praktické části bude představena vybraná společnost a její poskytované benefity. Dále zde budou vyhodnoceny výsledky z dotazníkového šetření formou grafů a na závěr doporučeny benefity nové, u kterých bude řešena také jejich nákladovost.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je analyzovat zaměstnanecké benefity vybrané společnosti, zjistit jejich daňový dopad na náklady společnosti a navrhnout doporučení pro zlepšení situace týkající se zaměstnaneckých benefitů. Pro naplnění cíle práce byla zvolena metoda analýzy benefitů vybrané společnosti a dotazníkové šetření provedené mezi zaměstnanci.

Práce je napsaná formou literární rešerše zabývající se různými oblastmi týkající se zaměstnaneckých benefitů, konkrétně odměňováním, historií benefitů, jejich výhodností, zdaněním, a následně benefity samotnými.

Práce vychází z účetních dat vybrané společnosti, vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy a z dat získaných formou dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnanci. Výsledky jsou pak dále prozkoumány z daňového a nákladového hlediska a následně doporučeny v jejich vhodné výši.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Odměňování v moderním pojetí zahrnuje mimo peněžních odměn, jako je mzda nebo plat, také povýšení, formální uznání a zaměstnanecké výhody, které jsou nezávislé na výkonu zaměstnance (Koubek, 2015).

Odměňování zaměstnanců má na starost systém řízení odměňování (reward management), jehož cílem je podle Armstronga (2007, str. 4):

- odměňovat zaměstnance vzhledem k hodnotě jakou vytváří,
- vyrovnat způsoby odměňování s cíli firmy, a zároveň s potřebami a hodnotami zaměstnanců,
- odměňovat správné věci tak, aby byla předána zpráva o tom, které chování a které výsledky jsou důležité,
- pomoci přilákat a udržet zaměstnance vysokých kvalit, které společnost potřebuje,
- motivování lidí a získání jejich zapojení a závazku,
- rozvinout kulturu orientovanou na výborné výsledky.

Přístupy k dosažení cílů odměňovacího systému jsou věleny do odměňovacího systému společnosti. Armstrong (2007) píše, že se skládají z:

- odměňovací strategie,
- zásad odměňování,
- praktik odměňování,
- procesů odměňování,
- postupů odměňování.

1.1 Mzda

Mzda se definuje jako peněžité plnění, které je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci ve stanoveném druhu a výši. Bývá určena v pracovní smlouvě, v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. „Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti práce, obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ (Šubrt et al., 2023, str. 105)

Za mzdu se rovněž považuje základní mzda, osobní ohodnocení, periodické prémie, cílové prémie, naturální mzda, příplatky a doplatky (Vybíhal, 2023).

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda, která je nejnižší přípustnou výší odměny za práci ve výši 17 300 Kč/měsíc neboli 103,8 Kč/hod. v roce 2023. V roce 2024 činí 18 900 Kč/měsíc, za hodinu tedy 112,50 Kč. Minimální mzda v sobě nezahrnuje mzdu ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí, příplatek za práci v sobotu a v neděli (Pelcl, 2023).

Mzdové požitky nad rámec zákona musí být obsaženy v ustanoveních kolektivní smlouvy nebo podnikových mzdových předpisů. „*Tyto požitky jsou stejně závazné jako obecně platné předpisy včetně právního nároku.*“ (Vybíhal, 2023, str. 90)

Při odměňování platí zásada stejné mzdy nebo odměny zaměstnanci za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Takovou prací se rozumí, kdy je složitost, odpovědnost a namáhavost, pracovní podmínky, pracovní výkonnost a výsledky práce stejné nebo srovnatelné (Pelcl, 2023).

1.2 Benefity

Koubek definuje benefity jako formy odměn poskytovaných organizací pracovníkům, kteří pro ni pracují. Nejsou podle něho závislé na výkonu zaměstnance, ale může se však ze strany vedení přihlížet k funkci zaměstnance, k jeho postavení, době zaměstnání a zásluhám (Koubek, 2015).

Zaměstnanecké výhody jsou plněním nad rámec zákona nebo platu. Jedná se o personální strategii každého zaměstnavatele, která má za cíl podporu loajality k zaměstnavateli, stabilizaci zaměstnance a jeho motivaci k výkonu (Benešová, 2014).

Podle Bršťákové (2023) systém zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnanců neposkytuje výraznou výhodu, pokud ale zaměstnavatel neposkytuje vůbec žádné benefity, stává se pro zaměstnance pracovní pozice nezajímavou.

V rámci poskytování benefitů se zaměstnavatel musí zabývat 3 otázkami (Bršťáková et al., 2023):

- Proč chce zaměstnavatel benefity poskytovat?
- Za jakým účelem je bude poskytovat?
- V jaké formě budou benefity poskytovány?

Volba benefitů by měla být efektivní jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

K tradičním benefitům patří například příspěvky na stravování, příspěvky na penzijní a životní pojištění, příspěvky na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, navýšení dovolené nad rámec zákona, podpora funkčního a zdravého pracovního prostředí, poskytování zvýhodněných zápujček a finanční pomoci v tíživých životních situacích. Do popředí se dostávají další benefity jako jsou sick days z důvodů krátké zdravotní neschopnosti, free days k vyřizování osobních věcí, vánoční volno mezi svátky, příspěvek na sport, kulturní akce nebo dovolenou (Bršťáková et al., 2023).

Pozornost by měla být věnována především obsahu benefitů, o které mají zaměstnanci skutečně zájem než rozsahu benefitů. Zmíněný problém lze vyřešit pravidelným auditem čerpání benefitů a zaměstnaneckými průzkumy (Bršťáková et al., 2023).

2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Slovo benefit jako takový má význam aktuální a historický. Historický význam spočíval především v benefici, což bylo divadelní představení ve prospěch daného herce. Dnes je význam benefitů různorodý, ale obecně se jedná o výhodu či prospěch někoho ve srovnání s jiným. Zaměstnanecké benefity prošly dlouhým vývojem, než se dostaly do takové podoby a rozsahu v jakém se s nimi dá setkat dnes. Jsou hojně využívány zaměstnavateli a používány zaměstnanci (Pelc, 2011).

2.1 Historie zaměstnaneckých benefitů

Nejstarší zaměstnanecké benefity lze nalézt již v období římské říše, kdy byly vojákům vypláceny peníze. V Americe se benefity objevily v době britské kolonizace, kdy byly poskytovány důchody pro invalidní vojáky a námořníky. Po vyhlášení nezávislosti Spojených států amerických byly zavedeny a postupně rozšiřovány peníze a zdravotní péče pro vojáky a námořníky obchodního loďstva (Klonoski, 2016).

Dále lze benefity vypátrat do období průmyslové revoluce, kdy vznikly jako odpověď na nepříznivé pracovní podmínky. Zpočátku se jednalo o benefity jako ubytování, lékařskou péči nebo školní docházku, za účelem zajištění stabilní pracovní síly. Cílem průmyslníků bylo tak udržení produktivity zaměstnanců (Stručná historie zaměstnaneckých benefitů, 2024).

V Evropě v soukromé sféře se začaly zaměstnanecké benefity objevovat v 2. polovině 19. století v Německu. Stalo se tak na nátlak socialistické strany, která začala v Německu získávat politickou sílu. Jako první bylo zavedeno pojištění nemoci pro pracovníky, které pokrývalo 13týdenní absenci z práce. Dále následovalo pojištění v případě úrazu a výplata penzí pro osoby starší 70 let (Klonoski, 2016).

Už od poloviny 19. století se v Americe nabízel týden placeného volna pro zaměstnance pracujících ve výše postavených pozicích (white collar). Po velké hospodářské krizi, a především pak v důsledku událostí 2. světové války, se objem nabízených benefitů razantně proměnil (Klonoski, 2016).

Zlatým věkem zaměstnaneckých benefitů je považováno období závěru 2. světové války, kdy byla v USA přijata legislativa zmrazující mzdy a platy, tak aby se zabránilo jejich nekontrolovanému růstu z důvodu nedostatku pracovních sil. Zaměstnavatelé tedy rozšiřovali své spektrum benefitů o důchody, zdravotní pojištění nebo placenou dovolenou.

Nabídka lepších benefitů se totiž stala prakticky jediným možným odlišením se od konkurence pro získání zaměstnanců (Stručná historie zaměstnaneckých benefitů, 2024).

2.2 Motivace

Motivaci lze označit jako sílu, která pohání člověka za určitým cílem a získání následné odměny. Pro zaměstnavatele je motivace prostředkem, jak přimět zaměstnance k vynaložení výkonu, který je od nich očekáván. Zaměstnanec tak za příslibem odměny, která může nabývat mnoha podob, pracuje usilovněji, dopouští se menšího počtu chyb, dosahuje lepších výsledků, lépe působí na zákazníky a obchodní partnery a vyžaduje méně dohledu a kontroly (Urban, 2017).



Obrázek 1 Proces motivace
(zdroj: Armstrong, 2007, str. 120)

Proces motivace založený na teorii posilování a potřebách naznačuje, že je proces motivace iniciován vědomým nebo nevědomým rozpoznáním neuspokojených potřeb. Tyto potřeby vytváří přání, která jsou touhou něčeho dosáhnout. Pak jsou stanoveny cíle, o nichž se věří, že uspokojí tyto potřeby a zároveň způsoby chování, o nichž se věří, že povedou k dosažení cíle. Pokud je cíle dosaženo, potřeba je uspokojena a pravděpodobně se daný způsob chování bude opakovat v případě, že se objeví podobná potřeba. Pokud cíle není dosaženo je pravděpodobnost opakování daného způsobu menší. Nicméně jakmile jsou některé potřeby uspokojeny, objevují se nové potřeby a proces pokračuje (Armstrong, 2007).

Motivaci lze rozdělit na vnitřní a na vnější. Vnitřní motivace představuje faktory vytvářené člověkem, který je jimi natolik ovlivněn, že se chová způsobem vedoucí k jejich

uspokojení. Jedná se o základ seberealizace zahrnující odpovědnost, příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti a příležitost k funkčnímu postupu. Cílem uvedeného typu motivace je akce. Vnější motivace zahrnuje podněty ve formě odměn či trestu za dané chování. Vnější motivace může mít materiální a nemateriální podobu (Depoo et al., 2021).

Motivace se stala předmětem zkoumání mnoha odborníků jejichž výsledkem je nespočet teorií. Jedním z nejčastějších motivačních přístupů je Herzbergova dvou faktorová teorie, která je založena na motivátorech a hygienických faktorech. Motivátory mají vysokou úroveň motivace a vedou k uspokojení. Mezi ně podle Porvazníka (2016) patří úspěch, uznání, samotná práce, odpovědnost, postup a osobní růst. Urban (2017) sem řadí například finanční odměny, možnost povýšení, širší společenský význam a výzvy. Oproti tomu hygienické faktory nemají potenciál motivovat zaměstnance a jejich dosažení nepřispívá k uspokojení, jsou ale důležité z hlediska udržení minimální úrovně spokojenosti. Hygienickými faktory může být základní plat, pracovní jistoty, pracovní prostředí, zaměstnanecké výhody a pravidla organizace (Porvazník et al., 2016).

Podle Urbana (2017), Herzbergova teorie přináší dva závěry. Nespokojené zaměstnance je obtížné motivovat, protože práci vidí jako málo významnou součást svého života a odstranění nespokojenosti zaměstnanců nemusí zaručeně vést k jejich motivaci.

2.3 Význam benefitů z pohledu zaměstnavatele

V současné době existuje na trhu práce mnoho pracovních nabídek a obsah benefitů organizací je jednou z věcí, kterou potenciální zaměstnanec sleduje. Proto je důležité poskytnout atraktivní benefity pomocí nichž může zaměstnavatel zvýšit svou image a konkurenceschopnost. Zároveň pomáhá zaměstnavateli získávat a udržovat kvalifikované pracovní síly a předcházet fluktuaci. Poskytování benefitů je prostředek, jak pozitivně posílit vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Benešová, 2014).

Cílem zaměstnavatele je vybrat pracovníka, který pro něho bude odvádět vysoký výkon. Benefit se tak může stát nástrojem, který bude motivovat zaměstnance k požadovaným výkonům (Benešová, 2014).

Benefity jsou pro zaměstnavatele z pohledu řízení nákladů flexibilnější a snadněji upravitelné. V případě nestabilní ekonomické situace bude pro organizaci i zaměstnance lepší omezit zaměstnanecké odměny než snížit mzdy (Bršťáková et al., 2023).

2.4 Význam benefitů z pohledu zaměstnance

Každému člověku zabírá práce značnou část života a služby, které benefity nabízejí, mu mohou zmíněné období zpříjemnit a posílit rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem, čímž dojde ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců (Macháček, 2021).

Macháček (2021) uvádí, že zaměstnanci dle druhu poskytovaných odměn získávají různé výhody, ať už se jedná o benefity:

- zdravotní,
- důchodové,
- poskytované na pracovišti,
- zaměřené na využití pracovního volna,
- směřující ke vzdělání,
- platové a finanční,
- směřující k vybavení zaměstnance.

2.5 Členění benefitů z pohledu celkové daňové výhodnosti

Pro posouzení daňové výhodnosti benefitů je potřeba brát do úvahy jejich daňové a odvodové výhody. Benefit je plněním zaměstnavatele zaměstnanci, u kterého se posuzuje daňový režim výdajů, daňový režim příjmů a odvodový režim výdajů/příjmů. U daňového režimu výdajů se benefit posuzuje jako daňově uznatelný nebo daňově neuznatelný výdaj. U daňového režimu příjmů je benefit plněním, které je buď předmětem zdanitelného příjmu nebo je od něho osvobozené. Odvodový režim výdajů/příjmů řeší otázku odvodu zdravotního a sociálního pojistného ze zdanitelného příjmu jak za zaměstnance, tak i za zaměstnavatele (Pelc, 2011).

Benefity osvobozuje od zdanitelného plnění zákon o daních z příjmu, dále jen ZDP. Konkrétně se jedná o § 4 a § 6 odst. 9. Alternativně se může jednat o plnění, které není předmětem daně podle ZDP § 6 odst. 7 (Marková, 2024).

Za daňově uznatelné náklady lze považovat podle ZDP § 24 odst.1: „*Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.*“ V odstavci 2 § 24 jsou vyjmenovány další daňově uznatelné náklady.

Naopak § 25 ZDP určuje, co za daňově uznatelné výdaje považovat nelze. (Hnátek, 2023, str. 11)

Beránek (2021) píše, že benefity samy o sobě nesplňují definici daňově uznatelnosti. Existují však výjimky, díky nimž lze benefity považovat za daňově uznatelné. Jsou jimi benefity, které jsou:

- zaměstnancům zaručeny (jejich udělení nezávisí na dobré vůli nadřízeného, ale jsou za daných okolností závazné),
- přispívají k vylepšení sociálních podmínek zaměstnanců,
- nejsou mezi vyjmenovanými benefity v § 25 ZDP,
- nepřesahují případné omezující podmínky uvedené v § 24 ZDP.

2.5.1 Nejvýhodnější benefity

Za nejvýhodnější benefity jsou považovány takové, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a u zaměstnance nejsou zdanitelným příjmem, tudíž za ně není odváděna daň z příjmu, ani sociální a zdravotní pojištění (Pelc, 2011).

Řadí se sem například stravenkový paušál a stravenky do limitu, který pro rok 2024 činí 116,2 Kč, příspěvek na dopravu do zaměstnání, závodní stravování v hodnotě do limitu, penzijní připojištění a životní pojištění do 50 000 Kč ročně nebo vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání (Beránek, 2021).

Tabulka 1 Výpočet nejvýhodnějšího benefitu
před rokem před změnou (Zdroj: Beránek, 2021, str. 27)

hodnota benefitu	1 000 Kč
celkové náklady	1 000 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	190 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	810 Kč
poměrné vyjádření (1 000:810)	123 %

Hodnota benefitu v roce 2023 činí 1000 Kč a pomocí ušetřené daně z příjmu právnických osob je ekonomická zátěž zaměstnavatele 810 Kč. Poměrné vyjádření mezi hodnotou příjmu, který obdrží zaměstnanec a nákladem, který musí vynaložit zaměstnavatel, je tak 123 %.

V roce 2024 došlo ke změně ve výši daně z příjmů právnických osob z 19 % na 21 %, což se do výpočtu promítne následovně.

Tabulka 2 Výpočet nejvýhodnějšího benefitu
po změně (Zdroj: Beránek, 2024, str. 36)

hodnota benefitu	1 000 Kč
celkové náklady	1 000 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	210 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	790 Kč
poměrné vyjádření (1 000:790)	127 %

Došlo k navýšení ušetřené daně, snížení ekonomické zátěže a poměrné vyjádření stoupl na 127 %.

2.5.2 Výhodné benefity

Výhodné benefity nejsou ze strany zaměstnance zdanitelný příjem, ale oproti předchozí kategorii benefitů nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. To znamená, že si zaměstnavatel nemůže uplatnit výdaj na snížení daňové povinnosti. Proto se do výpočtu nepromítne žádná změna z důvodu vyšší sazby daně a poměrné vyjádření zůstává stejné ve výši 100 %. Výdaj zaměstnavatele je tedy stejný jako hodnota příjmu zaměstnance (Pelc, 2011).

Do výhodných benefitů patří sportovní, zdravotní a kulturní služby, knihy, rekreace, vzdělání, které není potřebné k výkonu zaměstnání, bezúročné půjčky do výše jistiny 300 000 Kč a další (Beránek, 2024).

Tabulka 3 Výpočet výhodného benefitu
(Zdroj: Beránek, 2021, str. 29)

hodnota benefitu	1 000 Kč
celkové náklady	1 000 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob	0 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 000 Kč
poměrné vyjádření (1 000:1 000)	100 %

2.5.3 Neutrální benefity

Neutrální benefity jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné, ale ze strany zaměstnance jsou zdanitelným příjmem. Zaměstnavateli tak vznikne povinnost benefit dodanit kvůli sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Řadíme sem benefity jejichž limit bývá překročen, a to

i souhrnně. Jedná se o penzijní připojištění a životní pojištění, sportovní, zdravotní a kulturní služby, knihy, rekreace a další (Beránek, 2024).

Tabulka 4 Výpočet neutrálního benefitu před změnou
(Zdroj: Beránek, 2021, str. 30)

hodnota benefitu	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9+24,8 %)	338 Kč
celkové náklady	1 338 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (19 %)	254 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 084 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5+6,5 %)	110 Kč
daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
poměrné vyjádření (740:1084)	68 %

Tabulka 5 Výpočet neutrálního benefitu po změně
(Zdroj: Beránek, 2024, str. 39)

hodnota benefitu	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9+24,8 %)	338 Kč
celkové náklady	1 338 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	281 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 057 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5+7,1 %)	116 Kč
daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
benefit snížený o povinné odvody	734 Kč
poměrné vyjádření (734:1057)	69 %

Při výpočtu vlivu benefitu po změně je opět zaznamenána vyšší ušetřená daň dle výpočtu platného pro rok 2024, a zároveň je na straně zaměstnance vyšší odvod na sociálním pojištění, které se zvedlo z 6,5 % na 7,1 %. Poměrné vyjádření zůstává téměř stejné. Výhodnost benefitu se zvýšila na 69 %.

2.5.4 Nevýhodné benefity

Nevýhodné benefity jsou u zaměstnavatele daňově neuznatelné a u zaměstnance jsou zdanitelným příjmem. Jedná se o benefity, které se oběma stranám nevyplatí. Jsou jimi alkoholické nápoje, peněžité dary, jídlo a pití určené ke spotřebě mimo pracoviště a mimo

pracovní cesty, poskytnutí vzdělání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnance nad souhrnný limit a další (Beránek, 2024).

Tabulka 6 Výpočet nevýhodného benefitu před změnou
(Zdroj: Beránek, 2021, str. 31)

hodnota benefitu	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9+24,8 %)	338 Kč
celkové náklady	1 338 Kč
ušetřená daň ze SP a ZP za zaměstnavatele	64 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 274 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5+6,5 %)	110 Kč
daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
poměrné vyjádření (740:1 274)	58 %

Tabulka 7 Výpočet nevýhodného benefitu po změně
(Zdroj: Beránek, 2024, str. 40-41)

hodnota benefitu	1 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (9+24,8 %)	338 Kč
celkové náklady	1 338 Kč
ušetřená daň ze SP a ZP za zaměstnavatele	71 Kč
ekonomická zátěž zaměstnavatele	1 267 Kč
SP a ZP za zaměstnance (4,5+7,1 %)	116 Kč
daň zaměstnance (15 %)	150 Kč
benefit snížený o povinné odvody	734 Kč
poměrné vyjádření (734:1 267)	58 %

Výše uvedené výpočty ukazují, že i přes veškeré změny zůstávají zmíněné benefity stejně nevýhodnými v poměrné hodnotě 58 %.

2.6 Členění benefitů z pohledu systému poskytování

Každá organizace má stanovený systém poskytování benefitů. Zároveň by se měla snažit o atraktivní výběr služeb a volnočasových aktivit. K modernějším produktům řadíme takový systém, který umožňuje zaměstnanci svobodný výběr mezi benefity (Macháček, 2021).

2.6.1 Plošné poskytování

Plošný systém zahrnuje benefity, které jsou poskytovány všem zaměstnancům organizace. Výhodou je nižší administrativní zátěž, větší přehlednost a uplatnění principu solidarity. Nevýhodou je, že zaměstnavatel není schopen pokrýt rozdílné potřeby zaměstnanců, tím pádem může jít o zbytečně investované peníze, které nesplnily účel motivace zaměstnanců (Havelková, 2021).

2.6.2 Cafeteria systém

Cafeteria systém funguje na základě stanovení balíčku benefitů zaměstnavatelem a stanovení ročního limitu bodů pro každého zaměstnance. Zaměstnanec si tak může podle vlastních preferencí zvolit benefity jemu vyhovující. Omezením čerpání benefitů je bodový limit. Jedná se o flexibilní systém, který umožňuje zaměstnavateli pružně reagovat na poptávku po benefitech například rozšířením portfolia, ušetřením nákladů na benefitech, o které není zájem a usnadnění využívání benefitů prostřednictvím informačních technologií. Nevýhodou je prvotní investice a administrativní náročnost (Macháček, 2021).

2.6.3 Kombinace plošného a flexibilního poskytování

Zaměstnanci mají díky zmíněnému systému možnost využívat benefity, které jsou poskytovány všem plošně, a také část benefitů, které jsou poskytovány zaměstnancům na základě pracovní pozice (Havelková, 2021).

3 ANALÝZA VYBRANÝCH BENEFITŮ Z DAŇOVÉHO HLEDISKA

Tato kapitola se bude věnovat vybraným benefitům, které vybraná společnost poskytuje a jejich daňovým a odvodovým zatížením odlišného pro každý benefit.

3.1 Stravenkový paušál

Zákoník práce dále jen ZKP v § 236 stanovuje povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům během směny stravování, přičemž se tato povinnost nevztahuje na zaměstnance na pracovních cestách. To znamená povinnost zaměstnavatele umožnit stravování zaměstnancům, nikoliv stravování zajistit. Benefity poskytované na stravování jsou tedy dobrovolným rozhodnutím zaměstnavatele a jejichž možnost je dohodnuta v kolektivní smlouvě nebo stanovena ve vnitřním předpisu. Dále mohou být konkretizovány podmínky týkající se vzniku práva na stravování, výše finančního příspěvku, bližší vymezení okruhu zaměstnanců, organizace stravování a další (Macháček, 2021).

Zaměstnavatel může poskytovat celkem 3 formy podpory stravování zaměstnanců (Bršťáková et al., 2023):

- zajištění stravování ve vlastním zařízení,
- zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů,
- poskytování peněžitého příspěvku na stravování.

Jednou ze zmíněných forem je stravenkový paušál, který má formu peněžitého příspěvku. Jedná se o benefit, který byl zaveden od 1.1. 2021. V roce 2023 činil stravenkový paušál za jednu směnu 107,1 Kč a pro rok 2024 se částka navýšila na 116,2 Kč (Beránek, 2024).

Pokud je dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem, je možné poskytovat benefity na stravování bývalým zaměstnancům, zaměstnancům čerpající dovolenou a zaměstnancům v době jejich dočasné pracovní neschopnosti (Macháček, 2021).

3.1.1 Z pohledu zaměstnance

Stravenkový paušál, jakožto peněžitý příspěvek do výše 70 % horní hranice stravného za jednu směnu, je pro zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti a nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Pokud by byla zmíněná hranice

překročena, podléhá částka zdanění a odvodům sociálního a zdravotního pojištění (Beránek, 2024).

3.1.2 Z pohledu zaměstnavatele

Z hlediska daňové uznatelnosti je celá výše výdajů vynaložená na stravenkový paušál pro zaměstnavatele daňově uznatelnou částkou. V případě přesáhnutí limitu 70 % horní sazby stravného, které se poskytuje zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající od 5 do 12 hodin, musí zaměstnavatel dodanit sociální a zdravotní pojistné (Pelc, 2011).

K daňové uznatelnosti výdajů se ale vážou dvě možné situace, při nichž budou výdaje pro zaměstnavatele daňově neuznatelné. Děje se tak v případě, kdy zaměstnanec odpracuje méně než 3 hodiny pracovní doby a v případě zaměstnance, kterému v průběhu trvání pracovní doby vznikl nárok na cestovní náhrady (Macháček, 2021).

V roce 2024 je stravenkový paušál daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele, i pokud zaměstnanec odpracuje méně jak 3 hodiny nebo mu během pracovní doby vznikne nárok na cestovní náhrady. Zaměstnavateli ale vznikne povinnost zaměstnanci benefit dodanit (Beránek, 2024).

Pokud je příspěvek na stravování poskytován zaměstnancům pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, je potřeba, aby v dohodě byla ujednána stanovená pracovní doba (Macháček, 2021).

3.2 Pracovní oblečení a obuv

Poskytnutí pracovního oblečení a obuvi je pro zaměstnance výhodné především z hlediska neopotřebení vlastního oblečení a také kvůli možným bezpečnostním pracovním podmínkám. Zaměstnavatel si vnitřní směrnici o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci určuje, které oděvy budou ochrannou pomůckou pro zaměstnance (Beránek, 2021).

ZKP v § 105 odst. 2 říká: „V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako osobní ochranné prostředky též pracovní oblečení nebo obuv.“ Zaměstnavatel je tak povinen poskytnout zaměstnanci pracovní oblečení i když se nejedná o ochranné pomůcky. (Beránek, 2021, str. 105)

3.2.1 Z pohledu zaměstnance

Poskytnutí osobních ochranných prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a ochranných nápojů v rozsahu, který stanovuje ZKP, není pro zaměstnance zdanitelným příjmem. Stejně je tomu tak u stejnokrojů, pracovního oblečení a příspěvků na jeho udržování. Zaměstnanci ani nevzniká povinnost odvést sociální a zdravotní pojistné (Janoušková, 2005). Zákonnou úpravu najdeme v ZDP § 6 odst. 7 písm. b) (Marková, 2024).

3.2.2 Z pohledu zaměstnavatele

Poskytnutí pracovního oblečení a obuvi jako ochranného prostředku podle ZKP § 114 odst. 2, se považuje podle ZDP § 24 odst. 2 písm. p) za daňově uznatelný výdaj. Zaměstnavatel ani nemusí odvést sociální a zdravotní pojistné. Zároveň může zaměstnavatel uplatnit nárok na odpočet DPH. Pokud pracovní oblečení nebude ochrannou pomůckou podle vnitřních předpisů, daňově uznatelným bude pouze v případě, že to stanoví jiný interní předpis (Beránek, 2021).

Pokud bude zaměstnavatel na údržbu pracovního oblečení poskytovat příspěvek v nepeněžní formě, bude mít nárok na odpočet DPH (Beránek, 2021).

Zaměstnavatel může také stanovit paušální částku na udržování oblečení, která bude považována za daňový výdaj. Výše paušální částky musí být propočítána kalkulací skutečných daňových výdajů, které souvisí s potřebnou údržbou. Zároveň musí být částka uvedena v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu (Janoušková, 2005).

3.3 Příspěvek na dopravu

Příspěvek na dopravu je benefit, který je poskytován zaměstnancům na jeho soukromých cestách, konkrétně na cestu z práce a na cestu do práce. Výjimkou jsou případy, kdy musí zaměstnanec cestovat z domova na jiné než pravidelné pracoviště a zpět, nebo se jedná o cesty, kdy je zaměstnanec dočasně přeložen na jiné místo práce nebo je dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli. Soukromou cestou dále není cesta v případě mimořádné směny nebo pracovní cesta, která navazuje na cestu z domova nebo do domova. V takových případech je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady (Beránek, 2021).

Příspěvek na dopravu lze poskytovat až do výše cestovních náhrad, které by zaměstnanec dostal, pokud by se jednalo o pracovní cestu (Beránek, 2021).

Peněžité příspěvky na dopravu může zaměstnavatel hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. Je-li poskytování ujednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, v pracovní nebo jiné smlouvě, úhrada spadá na vrub daňových výdajů (Bršťáková et al., 2023).

3.3.1 Z pohledu zaměstnance

Pro zaměstnance je příspěvek na dopravu, ať už peněžní nebo nepeněžní, zdanitelným příjmem ze závislé činnosti podle ZDP § 6 odst. 1 písm. d). Jedná se o příjem, který je dílčím základem obecného základu daně zaměstnance. U zaměstnance je tak nutné odvést sociální a zdravotní pojistné (Pelc, 2011).

Zaměstnavatel dále může zaměstnanci poskytnout svoz do práce, peněžní příspěvek na dopravu nebo peněžní a nepeněžní příspěvek na hromadnou dopravu. Ve všech zmíněných možnostech se jedná u zaměstnance o zdanitelný příjem (Bršťáková et al., 2023).

3.3.2 Z pohledu zaměstnavatele

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci svoz do práce, jedná se o daňově uznatelný výdaj, z něhož ale musí zaměstnavatel za zaměstnance odvádět pojistné (Bršťáková et al., 2023).

Za poskytnutý peněžní příspěvek na dopravu nebo peněžní a nepeněžní příspěvek na hromadnou dopravu, musí zaměstnavatel odvést zdravotní a sociální pojistné. Příspěvek je daňově uznatelný v takovém rozsahu, jaký je ujednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě (Bršťáková et al., 2023).

3.4 Bezúplatné příjmy (dary)

Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat různé dary k různým příležitostem formou poukázek na nákup zboží či služeb nebo formou darů za životní výročí, za mimořádnou aktivitu apod. (Pelc, 2011).

Náklady na benefity ve formě daru může zaměstnavatel hradit z fondu kulturních a sociálních potřeb dále jen FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (Bršťáková, 2023).

3.4.1 Z pohledu zaměstnance

Dříve platilo, že podle ZDP § 6 odst. 9 písm. g) „*hodnota nepeněžního plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho*

zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, je osvobozena do úhrnné výše 2 000 Kč u každého zaměstnance.“ Pokud nepeněžní příjem činil přes 2 000 Kč ročně, podlehl zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. (Macháček, 2021, str. 159)

Zároveň musela být splněna podmínka ve formě příležitosti k jaké byl dar poskytován. Mohlo se jednat o pracovní výročí odpracovaných 20 let a za každých 5 let trvání pracovního poměru, při životních výročí dosažení 50 let a každých 5 let věku zaměstnance, při prvním odchodu do starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu, nebo za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru (Beránek, 2021).

Konsolidační balíček zmíněné osvobození zrušil, a nyní budou *„veškeré příjmy zaměstnance v podobě daru poskytnutého zaměstnavatelem v souvislosti se závislou činností podléhat daní z příjmu bez ohledu na jejich výši.*“ (Beránek, 2024, str. 116)

3.4.2 Z pohledu zaměstnavatele

V případě zaměstnavatele se musíme řídit § 25 odst. 1 písm. t) ZDP, který říká že dary nelze považovat za daňově uznatelné stejně jako mimo jiné výdaje na reprezentaci, kterými jsou výdaje na pohoštění a občerstvení. Výjimkou je dar označovaný jako reklamní a propagační předmět opatřený jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele daného předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez DPH nepřesahuje 500 Kč a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně (Macháček, 2021).

3.5 Odborný rozvoj zaměstnanců

Odborný rozvoj zaměstnance je jedním z benefitů, který je z hlediska správného fungování společnosti výhodný jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Za odborný rozvoj je podle ZKP § 227 až § 235 považováno zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnance zahrnuje studium, účasti v kurzech, školení, rekvalifikace apod. (Bršťáková et al., 2023).

Zaškolení a zaučení

Zaškolení a zaučení je chápáno ve smyslu příchodu nového zaměstnance do nového zaměstnání bez kvalifikace, nebo se jedná o přechod zaměstnance na nový druh práce u

stejného zaměstnavatele. Náklady takto vynaložené hradí zaměstnavatel (Zaučení a zaškolení zaměstnance, 2020).

Prohlubování kvalifikace

Kvalifikací se rozumí schopnost zaměstnance vykonávat práci související s jeho profesí. Jedná se o teoretické a praktické zkušenosti (Macháček, 2021).

ZKP § 230 odst.1 definuje prohlubování kvalifikace takto: „*Prohlubování kvalifikace je průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce a zároveň se kvalifikace zaměstnance udržuje a obnovuje.*“ Dále ZKP v § 230 odst. 4 říká, že náklady takto vynaložené hradí zaměstnavatel. Pokud se však jedná o finančně nákladnější prohlubování kvalifikace, na nákladech se může podílet i zaměstnanec (Česko, 2006).

Zaměstnanec musí udělit souhlas k takovému podstoupení kvalifikace, kdy náklady na prohlubování kvalifikace dosáhnou hodnoty alespoň 75 000 Kč. Tento souhlas nabývá formy kvalifikační dohody (Macháček, 2021).

Zvyšování kvalifikace

Zvyšování kvalifikace ZKP v § 231 odst. 1 specifikuje jako změnu hodnoty kvalifikace a získání nebo rozšíření kvalifikace. Odstavec 2 hovoří, že se tak děje prostřednictvím studia, vzděláváním nebo školením k dosažení vyššího stupně vzdělání. Macháček (2021) dodává, že kvalifikační dohoda může být rovněž uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pro případ zvýšení kvalifikace, stejně jako u prohlubování kvalifikace.

Rekvalifikace

Další formou vzdělávání je rekvalifikace jejíž definice spočívá v „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování.*“ Rekvalifikace bývá nabízena uchazečům a zájemcům o zaměstnání. (Rekvalifikace, 2023)

3.5.1 Z pohledu zaměstnance

Prohlubování a zvyšování kvalifikace je podle ZDP § 6 odst. 9 písm. a) „*nepeněžním plněním vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plněním vynaložené zaměstnavatelem*

na rekvalifikaci zaměstnanců, osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti.“ (Bršťáková et al., 2023, str. 277)

Avšak rekvalifikace zaměstnance nemusí mít souvislost s předmětem činnosti zaměstnavatele k tomu, aby mohla být osvobozena od daně z příjmů (Macháček, 2021).

Před změnami, které s rokem 2024 přišly, platilo, že u nepeněžního plnění, které nesouviselo s předmětem činnosti zaměstnavatele, bylo potřeba použít ZDP § 6 odst. 9 písm. d) bod 1, 2 a 4. Osvobozeno bylo plnění poskytované zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi v případě použití vzdělávacího nebo rekreačního zařízení, které v úhrnu činilo do 20 000 Kč za zdaňovací období. Osvobozeno bylo dále plnění ve formě použití knihovny zaměstnavatele, nepeněžní příspěvek na tištěné knihy, včetně obrázkových knih, mimo knih, ve kterých reklama přesahovala 50 % plochy. Pokud benefit nesplnil zmíněné podmínky nebo se jednalo o peněžitý příspěvek, na straně zaměstnance se stal zdanitelným příjmem (Bršťáková et al., 2023).

Nově se zavedlo, že sledované benefity v úhrnu nesmí překročit polovinu průměrné mzdy u jednoho zaměstnance za kalendářní rok, tak aby se nestaly zdanitelným plněním u zaměstnance (Beránek, 2024).

3.5.2 Z pohledu zaměstnavatele

Podle ZDP § 24 odst. 2 písm. j) se výdaje zaměstnavatele na prohlubování a zvyšování kvalifikace formou peněžního i nepeněžního plnění, a na rekvalifikaci zaměstnance, považují za daňově uznatelné, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Daňovým výdajem je i náhrada mzdy při zvyšování kvalifikace (Bršťáková et al., 2023).

Vzdělání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele není daňově uznatelný výdaj. Nově s rokem 2024 se musí sledovat jeho poskytnutá výše. Pokud částka v souhrnné výši s ostatními sledovanými benefity nepřekročí limit 21 983 Kč, nemusí se zaměstnanci dodaňovat. Je však potřeba benefit nabídnout v nepeněžní formě a poskytnutím v podobě služby. V případě že částka bude překročena, musí zaměstnavatel odvést sociální a zdravotní pojištění (Beránek, 2024).

Pokud je vzdělání poskytováno zaměstnancům, z nichž část se účastní ze soukromého zájmu, je potřeba náklady pro účely daně z příjmů poměrně rozdělit (Macháček, 2021).

3.6 Služební telefon

Jedním z dalších benefitů je poskytnutí služebních telefonů zaměstnancům. Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytnout možnost využívat služební telefony i k soukromým účelům, pokud je tak uvedeno ve vnitřním předpise (Kučerová, 2019).

3.6.1 Z pohledu zaměstnance

Používáním mobilů pouze ke služebním činnostem nevzniká zdanitelný příjem. U mobilů využívaných k soukromým účelům se úhrada řeší nejčastěji srážkou z čisté mzdy zaměstnance. Pokud k takové přímé úhradě nedojde, tak je neuhrazená částka za soukromé používání zdanitelným příjmem ze závislé činnosti a zároveň je nutné odvést sociální a zdravotní pojištění. Pokud zaměstnavatel stanoví limit pro služební hovory na základě prokázané kalkulace, částka, která přesáhne limit je pak taktéž zdanitelným příjmem a odvádí se pojistné (Kučerová, 2019).

Zaměstnanec by měl zaměstnavateli zaplatit cenou obvyklou za soukromé použití služebního telefonu. Stanovit cenu obvyklou může být problém, a tak se v praxi přistupuje k paušálním částkám v ceně obvyklé, která se platí každý měsíc (Kučerová, 2019).

3.6.2 Z pohledu zaměstnavatele

Jestliže je možnost užívání služebního mobilu uvedena v pracovní nebo obdobné smlouvě, vnitropodnikové směrnici nebo kolektivní smlouvě, jedná se o daňově uznatelný výdaj. Pokud zmíněná možnost není domluvena, nejedná se o daňově uznatelný výdaj (Kučerová, 2019).

3.7 Firemní akce

Firemní akce jsou vítaným benefitem, kde mají zaměstnanci možnost mimopracovně strávit společný čas, navzájem se poznat a utužit mezilidské vztahy. Nejčastěji se jedná o firemní večírky. Existují ale i další akce, které se řadí do této kategorie. Může se jednat o teambuildingy, které mohou být pojaty sportovně formou závodů na koloběžkách, běžkách, v lyžování, cyklistice apod. Nebo se může jednat o vzdělávací, poznávací a kreativní akce. Cílem je týmová spolupráce, která je důležitá především ve firmách, kde jsou zaměstnanci uskupeni do týmů za účelem např. tvorby projektu. Teambuilding může ukázat schopnosti, dovednosti, silné a slabé stránky každého zaměstnance (Holubová, 2023).

3.7.1 Z pohledu zaměstnance

Firemní večírek je pro zaměstnance nepeněžní příjem osvobozený podle § 6 odst. 9 písm. d) a g) ZDP. Jedná se o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů (Martínková, 2023).

3.7.2 Z pohledu zaměstnavatele

U firemního večírku při nákupu jídla a pití, které je zkonsumováno mimo pracoviště se jedná o daňově neuznatelný výdaj, na který nevzniká nárok na odpočet DHP (Beránek, 2021).

Výdaje vynaložené na teambuildingové akce mohou být daňově uznatelné tehdy, pokud souvisí s prohlubováním kvalifikace. Do výdajů mohou být zahrnuty i náklady na ubytování a cestu (Bonaventura, 2021).

3.8 Home Office

Zaměstnanec může vykonávat práci na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě. Zmíněným místem může být trvalé bydliště zaměstnance nebo třeba rekreační objekt. Záleží na dohodě se zaměstnavatelem (Liškutín, 2021).

Pro výkon práce z domova je nutné sjednání dvoustranné dohody. Práce nemůže být vykonána na základě jednostranného pokynu zaměstnavatele nebo jednostranné žádosti zaměstnance. Dohoda mohla být dříve pouze ústně (Liškutín, 2021). Nově však platí pouze dohoda písemná (Hovorková, 2023).

Zaměstnavatel může určovat zaměstnanci v jakých intervalech je nutná jeho fyzická přítomnost na pracovišti. Zaměstnanec tak může do práce jezdit sporadicky, nebo mu jsou určeny dny v týdnu, ve kterých musí být přítomen na pracovišti, nebo je pro zaměstnance využití Home Officu výjimečná záležitost (Macháček, 2021).

Výhodami práce z domova jsou úspora času a nákladů související s dojížděním do práce a zpět a sladění soukromého života s pracovním. Je potřeba, aby si zaměstnanec uměl kontrolovat svou práci, disponoval určitou výší sebekázně a měl nezbytně vybavený domov pro účel práce z domova. To vše se může řadit k nevýhodám, pokud některá ze složek z toho není splněna. Dále můžeme ještě zmínit menší sociální interakci s ostatními zaměstnanci, popřípadě nadřizným (Macháček, 2021).

V případě osobních překážek zaměstnanec pracující z domova nedostane náhradu mzdy ani platu. Stejně je tomu tak u náhradního volna za práci přesčas anebo příplatku za práci ve svátek (Liškutín, 2021).

Beránek (2024) píše, že zaměstnanci při práci z domova mohou vznikat výdaje na elektrickou energii, teplo, internet atd. Kompenzaci výdajů řeší ZKP v § 190a, kde umožňuje sjednat následující varianty:

- náklady se nebudou nahrazovat,
- poskytnout zaměstnanci paušální náhradu podle vyhlášky MPSV,
- poskytnout zaměstnanci jinou dohodnutou částku,
- poskytovat zaměstnanci skutečně prokázané výdaje.

Macháček (2021) dále uvádí, že pokud zaměstnanec používá vlastní předměty potřebné k výkonu práce uznají se výdaje jen do takové výše, v jaké by zaměstnavatel uplatňoval odpisy srovnatelného hmotného majetku.

Náhrady se mohou poskytovat i pracovníkům konající práci na základě dohody (Beránek, 2024).

3.8.1 Z pohledu zaměstnance

Vyplácené paušální náhrady do limitu u zaměstnance nejsou zdanitelným příjmem. Pokud je, ale limit překročen, jedná se o zdanitelný příjem, ze kterého se odvádí pojistné (Beránek, 2024).

Náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, a to i v případě práce z domova, které jsou poskytovány zaměstnanci nejsou předmětem daně ze závislé činnosti ani nepodléhá odvodu zdravotního a sociálního pojištění (Macháček, 2021).

3.8.2 Z pohledu zaměstnavatele

Náhrady výdajů poskytnuté zaměstnanci pracujícího z domova jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné podle ZDP § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 (Beránek, 2024).

V případě poskytnutí paušálních náhrad a jejich překročení vzniká pro zaměstnavatele povinnost odvést pojistné (Beránek, 2024).

3.9 Pružná pracovní doba

Pružné rozvržení pracovní doby obsahuje základní časové úseky a volitelné pracovní doby. Zaměstnavatel určuje délku základního časového úseku, její začátek a konec, po kterou musí být zaměstnanec přítomen v práci. Začátek a konec volitelné pracovní doby si zaměstnanec dle své potřeby určuje sám (Šubrt et al., 2023).

Zaměstnanec využívající pružnou pracovní dobu má povinnost odpracovat průměrnou týdenní pracovní dobu ve vyrovnávacím období, nejdéle však v období 26 po sobě jdoucích týdnů. Vyrovnávací období může činit nejvýše 52 týdnů, ale musí tak být vymezeno v kolektivní smlouvě (Vybíhal, 2023).

Mezi výhody tak patří určování si začátku a konce pracovní doby. Není potřeba ji sjednávat v pracovní smlouvě, stačí ji uvést ve vnitřních předpisech. Nevýhodou pro zaměstnance může být neproplacení náhrad mzdy ve volitelných úsecích. Pružná pracovní doba také nemusí být dostupná pro všechny zaměstnance (Suchá, 2022).

Pružná pracovní doba se může podle Vybíhala (2023) rozlišovat na pružný pracovní den, pružný pracovní týden, pružné čtyřtýdenní pracovní období.

U pružného pracovního dne si zaměstnanec volí začátek směny a je povinen v příslušný den odpracovat celou směnu podle rozvrhu týdenní pracovní doby (Vybíhal, 2023).

U pružného pracovního týdne si zaměstnanec určuje začátek a konec směny a zároveň musí v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu (Vybíhal, 2023).

U pružného čtyřdenního pracovního období si zaměstnanec určuje začátek a konec směn a zároveň musí odpracovat v období 4 po sobě jdoucích týdnů rozvrženou týdenní pracovní dobu (Vybíhal, 2023).

ZKP v § 85 odst. 5 říká, že pružnou pracovní dobu nemůže zaměstnanec mít v době čerpání dovolené, z provozních důvodů, v případě pracovní cesty nebo nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu v rámci směny, v době osobních překážek v práci a v dalších případech určených zaměstnavatelem (Česko, 2006).

3.9.1 Z pohledu zaměstnance

Pružná pracovní doba se nepovažuje za příjem zaměstnance a ani se neodvádí sociální a zdravotní pojistné (Beránek, 2021).

3.9.2 Z pohledu zaměstnavatele

V případě vzniku nákladů na zavedení klouzavé pracovní doby jsou výdaje pro zaměstnavatele daňově uznatelné (Beránek, 2021).

3.10 Dovolená nad rámec zákona

Zaměstnanci vzniká právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část. Trval-li pracovní poměr nepřetržitě 52 týdnů a odpracoval-li zaměstnanec 52násobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby vzniká mu právo na dovolenou za kalendářní rok. Trval-li pracovní poměr 4 týdny a odpracoval-li zaměstnanec 4násobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené. Zaměstnavatel pak poskytuje zaměstnancům, kteří čerpají dovolenou náhradu mzdy. Pro její stanovení se vychází z průměrného výdělku. Průměrný výdělek se zjistí z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, které činí předchozí kalendářní čtvrtletí, a z odpracované doby v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nikoliv jejich náhrady (Vybíhal, 2023).

3.10.1 Z pohledu zaměstnance

Pro zaměstnance je dovolená nad rámec zákona příjmem, který bude předmětem daně. Výše vybrané dovolené tedy vstupuje do příjmu zaměstnance, který se zdaní a zároveň odvede sociální a zdravotní pojistné (Bršťáková et al., 2023).

3.10.2 Z pohledu zaměstnavatele

Dovolená nad rámec zákona bude pro zaměstnavatele daňově uznatelný výdaj. Musí však být dohodnuto v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu anebo sjednáno v individuální pracovní smlouvě (Pelc, 2011).

3.11 Sick days

Sick days jsou pracovním volnem, které si zaměstnanci berou z důvodu krátkodobé zdravotní indispozice, a ke kterému není potřeba mít vyjádření lékaře nebo vystavení potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti. Zavedení benefitu do společnosti je možné sjednáním v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě a vydáním ve vnitřním předpisu. Dále by zaměstnavatel měl stanovit nezbytné podmínky jako je například možnost čerpání sick days, délka poskytnutého pracovního volna, způsob nahlášení a výše náhrady (Poskytování tzv. sick days v praxi).

3.11.1 Z pohledu zaměstnance

U zaměstnance se stejně jako u dovolené jedná o zdanitelný příjem, ze kterého se odvádí sociální a zdravotní pojistné (Beránek, 2024).

3.11.2 Z pohledu zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je benefit sick days daňově uznatelným nákladem (Bršťáková et al., 2023).

3.12 Příspěvek na doplňkové penzijní spoření

Na doplňkové penzijní spoření zaměstnanec může přispívat zaměstnavatel příspěvkem. Příspěvek na DPS je daňově podporovaný produkt, který lze najít v ZDP § 15a odst. 1 písm. b) (Česko, 1992).

Hlavním účelem DPS je zajištění se na stáří. Stát přispívá různou výší příspěvku na účet klienta v závislosti na výši vkladu klienta. Od 1.7. 2024 se výše státních příspěvků mění. Maximálního státního příspěvku je možné dosáhnout do 30.6. 2024 s měsíčním vkladem 1 000 Kč. Od 1.7. 2024 musí měsíční vklad klienta činit alespoň 1 700 Kč, aby dosáhl maximálního státního příspěvku (Změny v penzijním spoření v roce 2024).

3.12.1 Z pohledu zaměstnance

Příspěvek na doplňkové penzijní spoření, dále jen DPS, je podle ZDP § 6 odst. 9 písm. m) od daně osvobozený příjem. Jedná se o „*příjem v podobě příspěvku uhrazeného zaměstnavatelem na daňově podporované produkty spoření na stáří jeho zaměstnance nebo na daňově podporované pojištění dlouhodobé péče, jehož pojistníkem je jeho zaměstnanec, do úhrnné výše 50 000 Kč ročně.*“ Bude-li se jednat o částku, která přesahuje limit 50 000 Kč, bude ji nutné dodanit (Česko, 1992).

3.12.2 Z pohledu zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele budou poskytnuté příspěvky zaměstnancům podle ZDP § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši. Konkrétně se bude jednat o „*výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak*“ (Česko, 1992).

4 POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ PRACOVNÍKŮM PRACUJÍCÍCH NA DOHODY

Pracovníky lze mimo pracovní poměr zaměstnávat i na dohody, konkrétně na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Každá dohoda má svá specifika, která budou následně popsána. Vybraná společnost zaměstnává zaměstnance na základě dohody o provedení práce, a těm také poskytuje vybrané benefity, proto považují za nezbytné se seznámit s náležitostmi jednotlivých dohod.

4.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí být v ní uvedena doba, na jakou se dohoda uzavírá. V případě přesáhnutí částky 10 000 Kč měsíčně, musí zaměstnavatel odvést nemocenské a důchodové pojištění (Vybíhal, 2023).

4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Rozsah dohody o pracovní činnosti nepřekračuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Rozsah pracovního úvazku je posuzován v průměru za celou dobu trvání dohody, nejdéle však za období 52 týdnů. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá (Vybíhal, 2023).

4.3 Změny

Nově se na dohody začaly vztahovat nové právní úpravy. Změnily se podmínky pro účast na pojištění, dovolenou, rozvrhování pracovní doby, překážky v práci a odměňování z hlediska příplatků.

4.3.1 Účast na pojištění

V roce 2024 nově vznikly dva limity pro účast na pojištění zaměstnance pracujícího na základě dohody. Zaměstnanec je účasten na pojištění při přesáhnutí limitu 25 % průměrné mzdy. V roce 2023 to byla částka 10 081 Kč měsíčně a v roce 2024 činí 10 500 Kč měsíčně. Druhý limit se vztahuje na souběh více DPP u několika zaměstnavatelů a činí 40 % průměrné mzdy. V roce 2023 se jedná o částku 16 130 Kč a v roce 2024 17 500 Kč. Ve spojitosti s odvody se zavedla evidenční povinnost u DPP, kdy zaměstnavatel musí do 20.

dne následujícího měsíce na ČSSZ předložit informace o zaměstnancích na DPP na předepsaném tiskopise (Bartůšková, 2023).

4.3.2 Dovolena

Zaměstnanci mohou také čerpat dovolenou stejně jako zaměstnanci v pracovním poměru. Musí být však splněny dvě podmínky. Zaměstnanec musí odpracovat alespoň 80 hodin a dohoda musela trvat nepřetržitě alespoň 4 týdny (Lodrová, 2023).

4.3.3 Rozvrhování pracovní doby

Zaměstnavatel musí rozvrhnou pracovní dobu v písemném rozvrhu a informovat o ní zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny, nebo i v kratší době po dohodě (Gottwaldová, 2023).

4.3.4 Překážky v práci

Nově při překážkách v práci na straně zaměstnance a při překážkách z důvodu obecného zájmu, přísluší zaměstnancům pracujících na základě dohod volno bez náhrady odměny z dohody.

U DPP se do fondu pracovní doby nezapočítávají náhradní doby, tj. dovolená, svátek, za který přísluší náhrada mzdy, volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek, překážky v práci. U DPČ se naopak zmíněné náhradní doby započítávají do fondu pracovní doby (Gottwaldová, 2023).

4.3.5 Odměňování

Nově se budou vyplácet zaměstnancům pracujících na základě dohod příplatky za svátek, za práci v noci, za víkend a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Příplatek za přesčas se nebude vyplácet (Gottwaldová, 2023).

4.4 Benefity

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány pracovníkům pracujícím na základě dohody o provedení práce a dohody o provedení činnosti. Daňové důsledky poskytovaných benefitů u dohod budou totožné jako zaměstnanců pracujících na základě hlavního pracovního poměru (Beránek, 2021).

Benefity, které nejsou osvobozeny od dodanění, jsou součástí příjmů pracovníků. Následně se podle toho bude posuzovat, zda vznikla povinnost na odvod pojistného či nikoliv.

V případě DPP, obdržel-li by zaměstnanec příjem 10 000 Kč měsíčně a k tomu by se mu připočetl, ať již peněžní či nepeněžní benefit, vznikla by povinnost odvést pojistné a zároveň by nešlo uplatnit srážkovou daň. Do 30.6. 2024 platí limit 10 000 Kč, od 1.7. 2024 to bude 10 449 Kč. V souběhu více DPP nesmí být přesáhnuta částka 17 499 Kč. Aby došlo k odvodům pojistného u DPČ, musela by být přesáhnuta částka 3 999 Kč (Beránek, 2024).

V opačném případě, tedy pokud by nebyla přesáhnuta částka společně s benefitem, bude benefit podléhat pouze zdanění a nebude se odvádět pojistné (Beránek, 2024).

5 KONSOLIDAČNÍ BALÍČEK

Od 1.1. 2024 vznikla skupina sledovaných benefitů, která bude osvobozena od daně z příjmu zaměstnance pouze do výše poloviny průměrné mzdy. V roce 2024 je průměrná mzda 43 967 Kč a polovina z ní je 21 983 Kč. Pokud bude částka 21 983 Kč překročena, benefity budou podléhat zdanění a odvodům pojistného (Podehradský, 2023).

Mezi sledované benefity podle Beránka (2024) patří:

- sportovní služby,
- kulturní služby,
- knihy,
- rekreace,
- vzdělání, které není potřebné k výkonu zaměstnání,
- zdravotní služby,
- zdravotní a hygienický materiál,
- pomůcky na lékařský předpis,
- vhodně pojaté financování předškolního zařízení pro děti zaměstnanců.

Např. benefit rekreace a zájezd byl na straně zaměstnance osvobozen do částky 20 000 Kč ročně. Nově však původní limit končí a nahrazuje ho výše zmíněný limit – polovina platné průměrné mzdy (Beránek, 2024).

V souvislosti se zmíněnou změnou budou výdaje nepeněžního plnění, osvobozené od daně na straně zaměstnance, pro zaměstnavatele daňově neuznatelné (výjimkou jsou výdaje na provoz vlastního předškolního zařízení). A při přesáhnutí limitu osvobození nepeněžních příjmů zaměstnance, budou výdaje pro zaměstnavatele daňově uznatelné (Jankovcová, 2023).

Mezi další změny patří zrušení osvobození některých benefitů. Mezi ně patří dary od zaměstnavatele do výše 2 000 Kč ročně, sociální výpomoc na překlenutí mimořádně obtížných poměrů, manažerské byty, nadlimitní stravenky a dary v nepeněžní formě (Podehradský, 2023).

Příspěvek na stravování nově bude zahrnovat i nepeněžité plnění, které nově zavede konsolidační balíček. Rozumí se pod ním příspěvek nepeněžního plnění stravování určeného ke spotřebě na pracovišti anebo jako nepeněžní plnění stravování zajištěné jiným subjektem. Zmíněný způsob stravování tedy nebude daňově neomezený a bude něj platit stejný limit jako pro stravenkový paušál. Dále je možné poskytnout další příspěvek na stravování zaměstnancům při směně, která přesáhne 11 hodin včetně přestávky. Příspěvek

na stravování bude tedy osvobozený od daně a odvodů do limitu cestovních náhrad za stravné. Nad limit bude podléhat zdanění a odvodům pojistného. U zaměstnavatele bude výdaj vždy daňově uznatelný, a to i v případě přesáhnutí limitu (Podehradský, 2023).

Nově budou pro zaměstnance zvýhodněná nízkoemisní a bezemisní služební auta využívaná pro soukromé účely. U bezemisních aut bude nepeněžním příjmem zaměstnance částka ve výši 0,25 % vstupní ceny vozidla a u nízkoemisních aut se bude jednat o částku 0,5 % vstupní ceny vozidla (Sochorová, 2024).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Společnost, která bude předmětem analýzy v praktické části, si nepřeje být jmenována, a proto bude označována jako společnost XY. Společnost XY podniká v oblasti zakázkové výroby komplexních subsystémů zpracovatelského a výrobního průmyslu. Její historie spadá až do roku první poloviny 18. století, kdy se jednalo pouze o rodinnou firmu. Od zmíněného roku se její výroba postupně rozšířila i do dalších zemí. Rovněž tak i do České republiky, kde vznikla ke konci 90. let 20. století jako dceřiná společnost na dobu neurčitou s vkladem přes 50 mil. Kč od mateřské společnosti. Společnost XY je také mateřskou společností dvou firem v dalších státech.

Společnost XY své produkty dodává nejen v tuzemsku, ale také do dceřiné společnosti a mateřské společnosti. Dále také do Rakouska, Ukrajiny, Polska, Dánska a Maďarska.

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců

Z hlediska odpovědnosti vůči zdraví a bezpečnosti zaměstnanců je výrobní hala společnosti XY vybavena zařízením k odsávání prachu ze zpracovávaných výrobků a zároveň tak i k výměně vzduchu, čímž přispívá ke kvalitnímu prostředí pro zaměstnance. Zařízení je též vybaveno bezpečnostními prvky v případě vzniku jiskry nebo slabého dýmu.

Ekologická likvidace

Společnost XY vyrábí chemické prostředky a jiné výrobky, které produkují odpad obtížný k likvidaci. Zmíněný problém je řešen formou spolupráce s certifikovanými firmami, které jsou oprávněné a zodpovědné za ekologickou likvidaci.

Cenová, úvěrová a likvidační rizika

Ceny většiny výrobků, které společnost XY prodává ve skupině ostatním společnostem, jsou stanovené koncernem. Výsledkem může být nedostatečné pokrytí vlastních nákladů. Společnost je kryta vlastními zdroji, ale také částečně ze zápůjček od mateřské společnosti. Společnost nemá dlouhodobé problémy s úhradou závazků ani nevzniká potřeba dalšího externího financování.

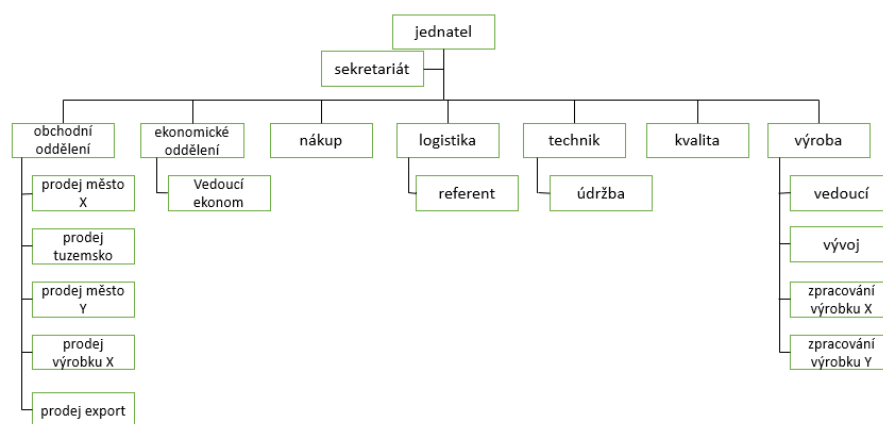
6.1 Organizační struktura společnosti

Hlavou společnosti XY je její jednatel, který zodpovídá za její chod a řídí ji z finančního, výrobního i obchodního hlediska přímo nebo prostřednictvím dalších zaměstnanců.

Společnost XY zastupuje v záležitostech, které souvisí s podnikáním. Jedná jejím jménem, podepisuje smlouvy nebo přijímá nové zaměstnance.

Pomocnou rukou jednatele je sekretariát, který sestává ze mzdové účetní a z personalistky. Úkolem sekretariátu je vedení mzdové agendy, výběr potenciálních zaměstnanců a příprava dokumentů.

Přímo pod jednatele spadá obchodní oddělení, ekonomické oddělení, nákup, logistika, techník, kvalita a výroba.



Obrázek 2 Organizační struktura podniku (zdroj: vlastní zpracování)

Obchodní oddělení

Obchodní oddělení zajišťuje odbyt produktů. Úkolem odbytu je udržení si stálých zákazníků a získávání nových. To zahrnuje především samotnou komunikaci se zákazníky, vypracovávání nezbytných podkladů jako jsou cenové nabídky, závazné objednávky, práci s interním systémem z důvodu tvorby zakázek a další nezbytnou administrativu.

Pod obchodní oddělení spadají prodeje členící se podle míst prodeje a jejich plánovaného exportu.

Ekonomické oddělení

Ekonomické oddělení řídí vedoucí ekonom. Úkolem ekonomického oddělení je vedení účetnictví společnosti a poskytování informací nezbytných pro řízení firmy. To zahrnuje zpracování účetních dokladů, vedení pokladny, účtování cestovních výdajů a komunikaci s bankou. Ekonomické oddělení úzce spolupracuje se sekretariátem.

Nákup

Nákup zabezpečuje pořizování nezbytného zboží a zásob materiálu k plynulému chodu jak kanceláří, tak i výroby. Dále zahrnuje komunikaci s dodavateli, tvorbu objednávek a smluv.

Oddělení logistiky

Oddělení logistiky zajišťuje dopravu výrobků a jejich včasné dodání zákazníkům. Přijímá objednané zboží a výrobky. Dále také dohlíží na fungování skladových prostor, spolupráci s přepravními společnostmi a vyjednávání o cenách dopravy. Vystavuje výdejky a dodací listy a vede skladové karty.

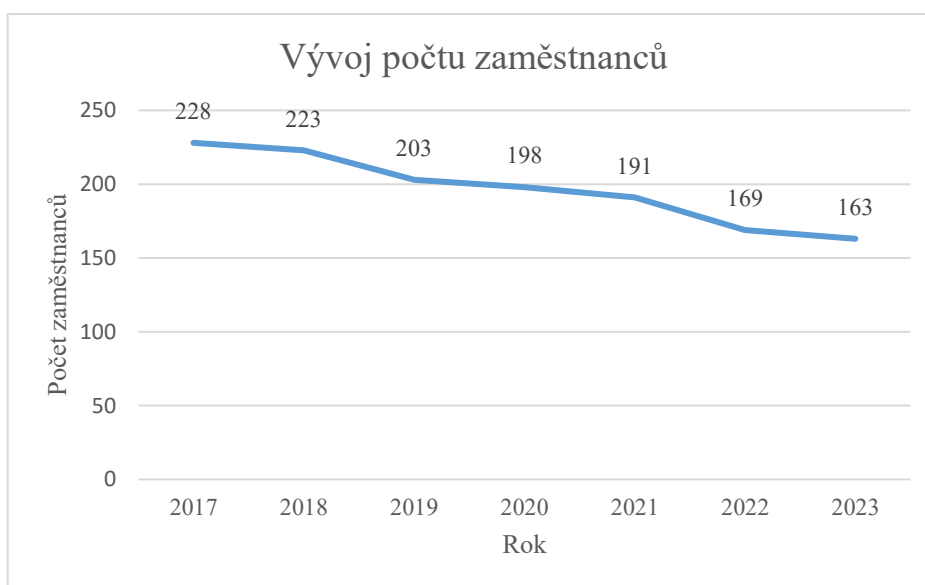
Technik

Technik ve společnosti se stará o plynulý chod provozu z hlediska správného fungování strojů. Zajišťuje údržbu, opravy a celkovou funkčnost výrobních strojů a zařízení.

Oddělení výroby

Oddělení výroby sestává z vedoucích, z vývojového oddělení a ze zpracování zakázek výrobků X a Y. Výroba je řízena vedoucími mistry, kteří zodpovídají za tvorbu výrobních plánů, organizaci výroby a její bezproblémový chod. Dále dohlíží na kvalitu výrobků a jejich včasnou výrobu.

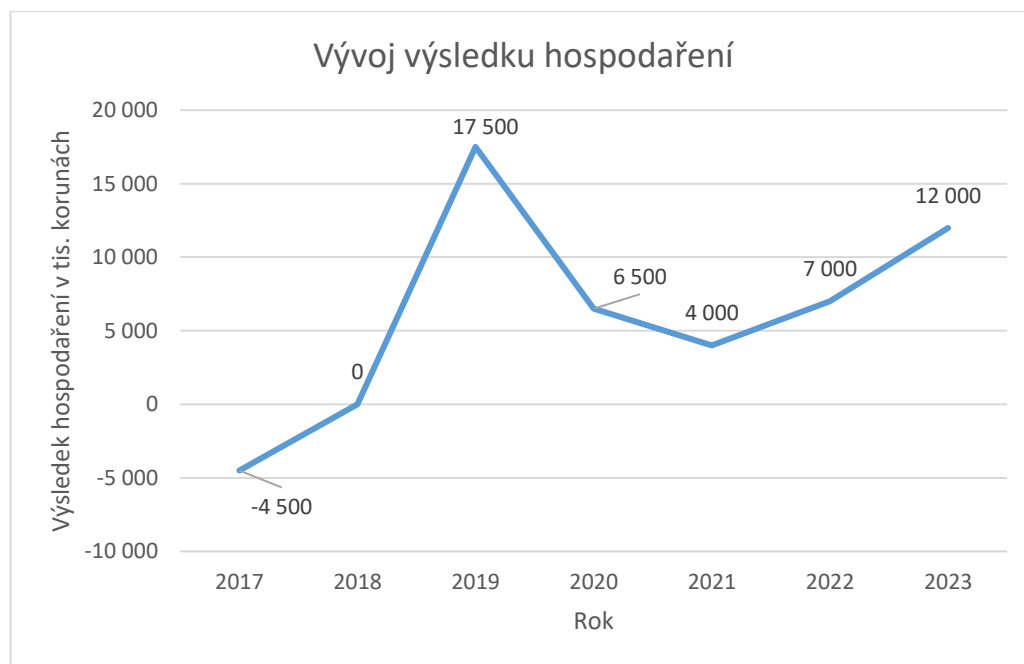
6.2 Vývoj počtu zaměstnanců



Obrázek 3 Graf vývoje počtu zaměstnanců (zdroj: vlastní zpracování)

Uvedený graf sleduje vývoj průměrného počtu zaměstnanců v průběhu let. Je sledováno období v rozmezí od roku 2017 do roku 2023. Křivka je klesající, což znamená, že se počet zaměstnanců postupně snižoval. Jedná se o úbytek jednotek zaměstnanců s výjimkou let 2019 a 2022, kdy počet zaměstnanců klesl o několik desítek pracujících.

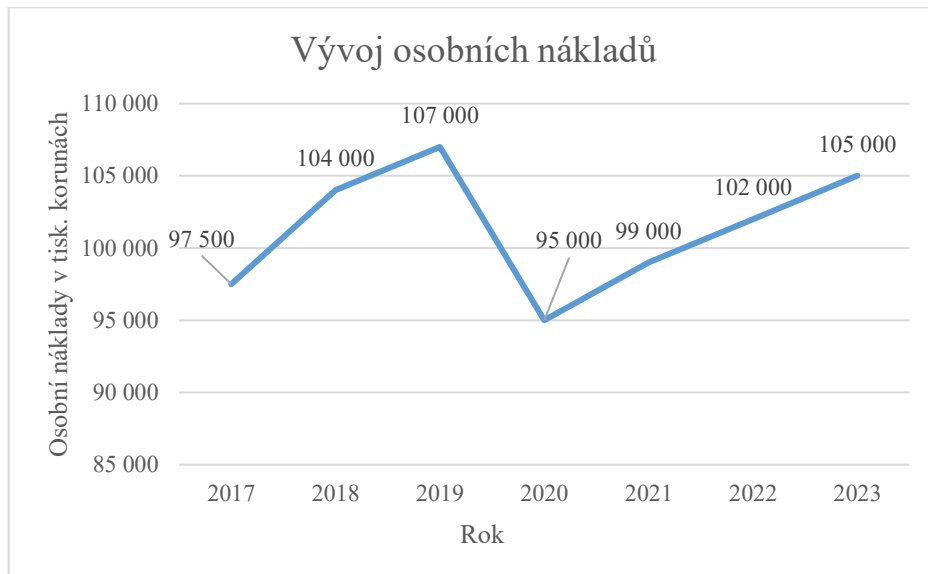
6.3 Vývoj výsledku hospodaření



Obrázek 4 Graf vývoje výsledku hospodaření (zdroj: vlastní zpracování)

Graf ukazuje vývoj výsledku hospodaření v období od roku 2017 do roku 2023. Pro zachování anonymity byly hodnoty výsledku hospodaření zaokrouhleny na půlmilióny. V roce 2017 se firma nacházela ve ztrátě - 4 500 tis. Kč. V následujících letech se však její situace začala zlepšovat. Největší skok nastal roku 2019, kdy společnost dosáhla čistého zisku 17 500 tis. Kč. Následně zisk společnosti klesal do roku 2021 a od té doby začal opět růst. V roce 2023 činil výsledek hospodaření 12 000 tis. Kč.

6.4 Vývoj osobních nákladů



Obrázek 5 Graf vývoje osobních nákladů (zdroj: vlastní zpracování)

V uvedeném grafu je zaznamenán vývoj osobních nákladů v období od roku 2017 do roku 2023. Hodnoty byly opět zaokrouhleny na půlmilióny. V roce 2017 činily osobní náklady 97 500 tis. Kč a postupně rostly až do roku 2019 do výše 107 000 tis. Kč. Poté, v roce 2020 následoval prudký propad na 95 000 tis. Kč a od té doby osobní náklady opět postupně rostly až do roku 2023, kdy činily 105 000 tis. Kč.

7 BENEFITY POSKYTOVANÉ SPOLEČNOSTÍ

V této kapitole jsou popsány společnosti XY poskytované zaměstnanecké benefity zaměstnancům. Jedná se o stravenkový paušál, pracovní oblečení a obuv, příspěvek na dopravu, příspěvek k narozeninám, výdaje vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců, služební telefon, firemní akce, Home Office a pružnou pracovní dobu. Benefity jsou poskytovány zaměstnancům ve výrobním sektoru a THP pracovníkům. Ne všichni zaměstnanci však mohou využít všechny benefity. THP pracovníci mají okruh nabízených benefitů odlišný od okruhu benefitů pracovníků ve výrobě. Pracovníci ve výrobě mohou využít stravenkový paušál, pracovní oblečení a obuv, příspěvek na dopravu, příspěvek k narozeninám a firemní akce. Část výrobních pracovníků pak může ještě využít příspěvek na vzdělání a služební telefon. THP pracovníci využívají v podstatě všechny benefity až na pracovní oblečení a obuv. Home Office je nabízen jen těm THP pracovníkům, u kterých je to pracovníčně možné.

7.1 Stravenkový paušál

Společnost XY poskytuje všem svým zaměstnancům stravenkový paušál. Benefit využívají zaměstnanci na plný úvazek, zaměstnanci na částečný úvazek i pracovníci pracující na základě dohody o provedení práce. Hodnota poskytovaného stravenkového paušálu činí 70 Kč na směnu. Podmínkou je odpracování alespoň 4 hodin ze 7,5hodinové směny. Výši poskytnuté částky pak zaměstnanci mohou vidět na výplatní pásce, kde bývá uvedena zvlášť na samostatném řádku.

Pro zaměstnavatele je hodnota stravenkového paušálu daňově uznatelná, protože nepřesahuje horní hranici 70 % sazby stravného, které lze poskytnout zaměstnancům při pracovní cestě trvající od 5 do 12 hodin, což pro rok 2024 činí 116,2 Kč. Zaměstnavatel pak také neodvádí do stanovené hranice sociální ani zdravotní pojistné.

U zaměstnance je hodnota 70 Kč stravenkového paušálu osvobozena na základě ZDP § 6 odst. 9 písm. b).

Nákladem pro zaměstnavatele na jednoho zaměstnance na jednu směnu bude 70 Kč, ze kterého se nebude odvádět sociální ani zdravotní pojistné. Tím, že se jedná o daňově uznatelný náklad vznikne zaměstnavateli ušetřená daň z příjmů právnických osob ve výši 21 %.

7.2 Pracovní oblečení a obuv

Pracovní oblečení a obuv, jako ochranný prostředek, zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracujícím ve výrobním oddělení, jak na hlavní pracovní poměr, tak na základě dohody o provedení práce. Pracovní oblečení dostává zaměstnanec při nástupu do zaměstnání a při ukončení pracovního poměru zaměstnanec pracovní oblečení společnosti XY vrací. Výdej pracovního oblečení a obuvi a jeho zpětné vrácení si zaměstnavatel eviduje. Součástí tohoto benefitu je i jeho pravidelné čištění. Zaměstnanci tak nemusí vynakládat své prostředky na údržbu svěřených oděvů, ale využívají zmíněnou možnost. Oděv zaměstnavateli vrátí a je jim poskytnut již jiný vyčištěný oděv.

Pro společnost XY je tento výdaj považován za daňově uznatelný podle ZDP § 24 odst. 2 písm. p), a zároveň z něho neodvádí zdravotní ani sociální pojistné.

Pro zaměstnavatele bude nákladem hodnota pracovního oblečení, obuvi a čištění, ze kterého se neodvede sociální a zdravotní pojistné. Dále zaměstnavateli vznikne ušetřena daň z příjmů právnických osob ve výši 21 %. U zaměstnance se jedná o nepeněžní benefit, který není předmětem daně.

7.3 Příspěvek na dopravu

Zaměstnavatel poskytuje všem svým zaměstnancům, kromě zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce, měsíční příspěvek na dopravu. Výše poskytnuté částky se odvíjí od vzdálenosti místa bydliště a místa výkonu práce. U bydliště se uvádí buď trvalé bydliště nebo jiné bydliště než trvalé, ve kterém zaměstnanec právě bydlí. Jiné, než trvalé bydliště se používá k tomu, aby se zamezilo ke zneužití příspěvku. Příspěvek se stejně jako částka stravenkového paušálu uvádí ve výplatní pásce zvlášť na samostatném řádku. V následující tabulce jsou uvedeny jednotlivé částky příspěvku podle počtu kilometrů.

Tabulka 8 Rozpis příspěvku na dopravu
(zdroj: vlastní zpracování)

Počet km	Výše příspěvku
0-7 km	350 Kč
8-10 km	1 000 Kč
11-15 km	1 500 Kč
16-20 km	2 000 Kč
21-25 km	2 500 Kč
26-30 km	3 000 Kč
31-50 km	4 000 Kč
51 km a více	5 000 Kč

Jelikož je příspěvek uvedený ve vnitřních předpisech společnosti XY, může jej zaměstnavatel uplatnit jako daňově uznatelný výdaj podle § 24 odst. 2 písm. j). Avšak u zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, který je nutný zdanit a také odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Nákladem pro zaměstnavatele bude tedy hodnota poskytovaného benefitu, ale také sociální a zdravotní pojistné v hodnotě 33,8 %, které musí zaměstnavatel na zmíněný benefit vynaložit. Jelikož se jedná o daňově uznatelný náklad, vznikne zaměstnavateli ušetřená daň z příjmů právnických osob v hodnotě 21 %. Zaměstnavatel pak ještě za zaměstnance odvede sociální a zdravotní pojistné v hodnotě 11,6 %.

7.4 Příspěvek k narozeninám

Společnost XY poskytuje všem svým zaměstnancům, kromě zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce, dvě varianty příspěvku k narozeninám. V případě oslavy padesáti let dostane zaměstnanec od zaměstnavatele 2 000 Kč. Zaměstnanec může obdrženou částku použít na nákup libovolného zboží nebo služeb. Ve druhém případě už tomu tak není. Při dosažení jiného počtu let než padesáti, na zaměstnance čeká peněžní poukázka do obchodu Kaufland v hodnotě 500 Kč sloužící k nákupu jakéhokoliv zboží.

V obou dvou případech se jedná o peněžní plnění. To znamená, že na straně zaměstnavatele jde o daňově neuznatelný výdaj a na straně zaměstnance se dar musí zdanit a odvést za něj sociální a zdravotní pojistné. Společnost XY však výdaje na poukázku Kaufland zařazuje do § 25 jako výdaje na reprezentaci zákazníkům.

Nákladem pro zaměstnavatele tak bude v prvním případě hodnota 2 000 Kč na jednoho zaměstnance při oslavě 50. narozenin. K tomu sociální a zdravotní pojištění v hodnotě 33,8 % odvedené z 2 000 Kč. Jelikož je benefit daňově neuznatelný, hodnota benefitu zvýší výsledek hospodaření, čímž se zvýší základ daně zaměstnavatele a tím se zvedne i výše odvedené daně z příjmů právnických osob. Zaměstnavatel pak ještě za zaměstnance odvede sociální a zdravotní pojištění ve výši 11,6 %.

Ve druhém případě náklad poskytnutého benefitu na poukázku Kaufland bude 500 Kč na jednoho zaměstnance za rok. Společnost díky nestandardnímu přístupu neodvádí sociální ani zdravotní pojištění za sebe ani zaměstnance. Daňově neuznatelný náklad jako v předchozím případě zvýší výsledek hospodaření. Toto zvýšení bude mít dopad na základ daně i vyšší dani z příjmů právnických osob.

7.5 Příspěvek na vzdělání

Zaměstnavatel pravidelně odborně rozvíjí své zaměstnance. Zaměstnavatel vynakládá výdaje na školení části zaměstnanců ve výrobním sektoru, tak i u části THP pracovníků. Školení probíhá buď v samotné firmě nebo na jiném dohodnutém místě. V takovém případě bývají s odborným rozvojem spojeny náklady se souvisejícím pronájmem. Zaměstnanci jsou školeni v takové oblasti, v jaké se jejich pracovní pozice nachází. Může se jednat o účetní oblast, oblast technickou nebo vývojovou. Všeobecně se jedná o okruhy, ve kterých dochází ke změnám, a je nezbytné se v nich vzdělávat za účelem udržení kroku s konkurencí nebo zabezpečení správného chodu společnosti.

Poskytované příspěvky jsou pro zaměstnavatele, jako výdaje, daňově uznatelné podle ZDP § 24 odst. 2 písm. j), protože se jedná o výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců. U zaměstnanců je příspěvek na vzdělání plnění, které není předmětem daně, protože je podle ZDP § 6 odst. 9 písm. a) osvobozeno. Poskytnuté příspěvky na vzdělání nemusí mít souvislost s předmětem činnosti zaměstnavatele proto, aby byly osvobozené. Může jít o režijní činnosti, které jsou v rámci firmy vykonávány.

Nákladem pro zaměstnavatele bude částka vynaložená na vzdělání. Zaměstnavateli vznikne z důvodu daňové uznatelnosti ušetřená daň z příjmů právnických osob ve výši 21 %. Za zaměstnavatele a zaměstnance se nebude odvádět zdravotní a sociální pojištění.

7.6 Služební telefon

Společnost XY poskytuje svým zaměstnancům služební telefony. Zaměstnanci používají služební telefony především k pracovním účelům, ale mají možnost je využívat i pro osobní potřebu. Ve společnosti XY není stanoven způsob, jakým by se došlo k výpočtu poměru využití telefonu z hlediska pracovního a osobního. Problematika je řešena tak, že veškeré výdaje hradí zaměstnavatel. Služební telefony jsou poskytovány THP pracovníkům a několika výrobním zaměstnancům, u kterých vzniká potřeba použití služebního telefonu. Existuje však několik pracovníků, kteří o zmíněný benefit z osobních důvodů nemají zájem a dále využívají svůj soukromý mobil.

Částka, kterou zaměstnavatel měsíčně hradí za využití služebního telefonu zaměstnancem je 300 Kč. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj, u něhož nevzniká povinnost odvádět pojistné.

Nákladem pro zaměstnavatele tak bude hodnota 300 Kč na zaměstnance za měsíc. Z hlediska daňové uznatelnosti zaměstnavateli vznikne ušetřená daň z příjmů právnických osob ve výši 21 %.

7.7 Firemní akce

V rámci firemních akcí společnost XY každoročně pořádá vánoční večírek a letní akci, kterých se mohou zúčastnit všichni zaměstnanci. Letní akce probíhá venku na pozemku společnosti. Zaměstnavatel na své náklady zařizuje pronájem party stanů a zajišťuje catering a pití.

V případě vánočního večírku akce neprobíhá ve firmě, ale na dohodnutých místech jednotlivých skupin zaměstnanců, jejichž vedoucí obdrží od zaměstnavatele stanovený finanční obnos určený na úhradu za občerstvení.

Výše finančních prostředků, kterými zaměstnavatel hradí vánoční večírek, jsou daňově neuznatelnými výdaji podle ZDP § 25 odst. 1 písm. t) jakožto výdaje na reprezentaci, kterými jsou výdaje na pohoštění a občerstvení.

Existuje zde hranice výše částek, které zaměstnavatel zaměstnancům hradí v rámci firemních akcí. V případě THP pracovníka hradí celou spotřebu jídla a pití zaměstnavatel. U výrobních pracovníků hradí zaměstnavatel spotřebu jen do výše 400 Kč na osobu. V případě překročení limitu 400 Kč si jídlo a pití zaměstnanec výroby hradí sám.

Celkovými náklady zaměstnavatele bude částka vynaložená na firemní akci. Daňově neuznatelný výdaj zvýší výsledek hospodaření, čímž se zvedne i základ daně, ze kterého se pak odvede daň z příjmů právnických osob.

7.8 Home Office

Home Office nebo-li práce z domova může využít ta část THP pracovníků, u nichž to pracovní náplň a možnosti dovolí. Zaměstnanci disponují notebookem se vzdáleným přístupem na svůj počítač v práci, tak aby mohli bezproblémově vykonávat pracovní náplň.

Zaměstnanci nemají stanovené dny, ve kterých by mohli pravidelně využívat Home Office. Jedná se spíše o případy, kdy jim do výkonu práce zasahují soukromé záležitosti, které je nutné vyřešit a zaměstnanci tak raději volí možnost Home Office. Konkrétně si lze představit situaci rodiče, který se místo paragrafu rozhodne pracovat z domu. Nebo může jít o kombinaci výkonu práce s návštěvou lékaře, kdy zaměstnanec raději využije zmíněný benefit, protože by se mu výrazně prodloužil čas vynaložený na cesty a zkrátil čas potřebný k práci.

Zaměstnanci není poskytována žádná částka na úhradu výdajů spojených s výkonem práce ze svého domova. Tudíž nemusí prokazovat žádné skutečně vynaložené výdaje ani mu nenáleží žádná paušální částka, který by mu nahrazovala opotřebení používaného zařízení nebo další vedlejší náklady.

Zaměstnavatel tak nemá povinnost vynakládat výdaje na benefit Home Office. Takové výdaje vynakládané do stanoveného limitu by byly jinak daňově uznatelné a nad limit daňově neuznatelné. Tím, že zde neexistuje žádná dohoda, který by takovou částku nebo limit stanovovala, zaniká zaměstnavateli povinnost nějakou částku zaměstnanci vyplácet.

Zaměstnavatel tak nevynakládá žádné náklady na Home Office.

7.9 Pružná pracovní doba

Pružnou pracovní dobu využívají všichni THP zaměstnanci. V podstatě se jedná, jak již bylo v teoretické části popsáno, o pružný pracovní den, kdy si zaměstnanec sám volí začátek své směny, kterou pak musí odpracovat. Stanovená délka pracovní doby činí 7,5 hodiny. Je tedy na zaměstnanci, na jakou hodinu do práce přijde. Musí však odpracovat povinných 7,5 hodiny. Podle zkušeností v konkrétní společnosti, převažující část THP zaměstnanců přichází do práce mezi 7. a 8. hodinou.

Na zavedení pružné pracovní doby nevznikly zaměstnavateli žádné výdaje, u kterých by se musela posuzovat jejich daňová uznatelnost nebo daňová neuznatelnost. Ani v současnosti se s pružnou pracovní dobou nepojí žádné výdaje vynakládané zaměstnavatelem. V konečném důsledku můžeme říct, že zmíněný benefit zaměstnavatele nic nestojí a náklady na zmíněný benefit jsou nulové.

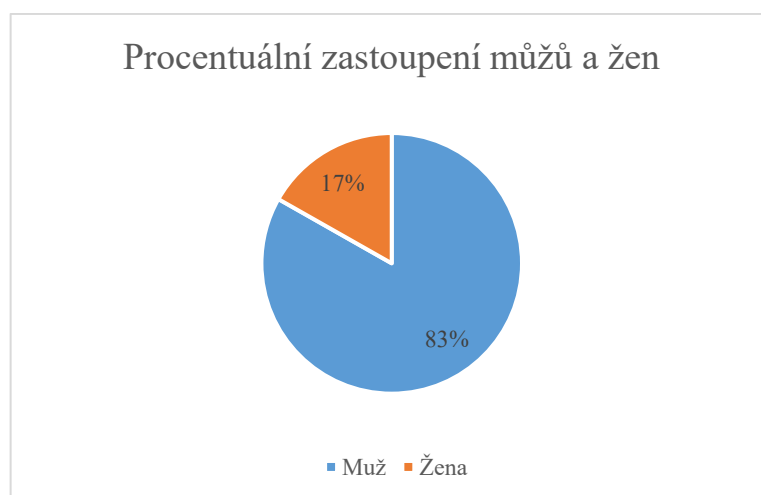
8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Pro řešení cíle bakalářské práce bylo zvoleno dotazníkové šetření. Dotazníky byly poskytnuty zaměstnancům vybrané společnosti, kteří se tak mohli aktivně zapojit na zlepšení atraktivity zaměstnaneckých benefitů.

8.1 Informace o respondentech

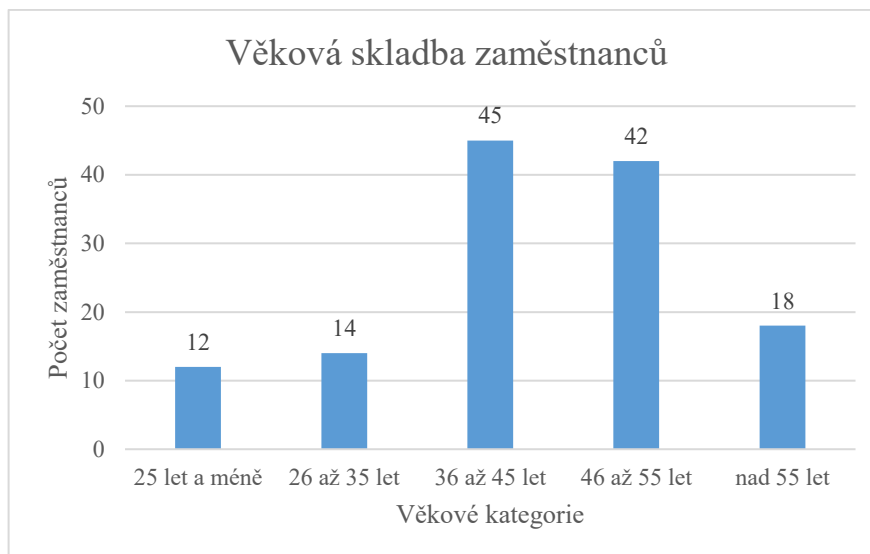
Na dotazníku se podíleli zaměstnanci vybrané společnosti. Jednalo se o THP i výrobní zaměstnance, různého věku a pohlaví. Celkem ve společnosti pracuje 173 zaměstnanců a 131 z nich se zúčastnilo dotazníkového šetření. Dále je nutné zmínit, že ne všech 131 zaměstnanců vyplnilo všechny odpovědi. Jedná se o jednotky pracovníků, kteří se z patrně rozdílných důvodů rozhodli neodpovědět na otázky č. 8, 9, 10.

8.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření



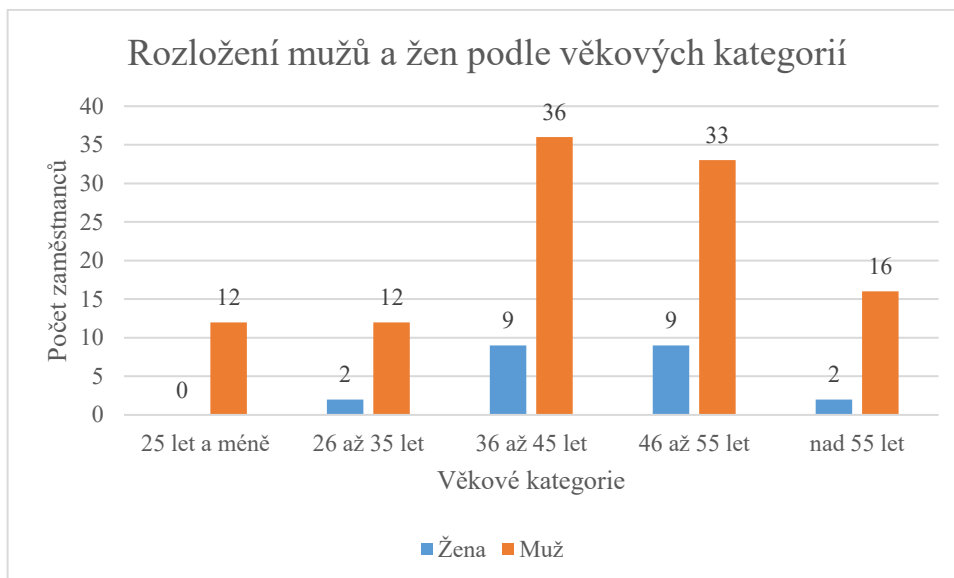
Obrázek 6 Graf rozložení mužů a žen v podniku
(zdroj: vlastní zpracování)

V uvedeném grafu je znázorněn počet mužů a žen, kteří se podíleli na vyplnění dotazníku. Lze zaznamenat, že počet žen je oproti mužům podstatně menší. Z 83 % je společnost tvořena muži a zbytek, 17 %, je tvořen ženami. Důvodem je pravděpodobně skutečnost, že se jedná o výrobní společnost, kde největší procento zaměstnanců pracuje ve výrobní hale, ve které pracují, až na výjimky, pouze muži. Jelikož se jedná o výrobu produktů, které jsou relativně objemné a těžké, lze předpokládat, že se o místa ve výrobě budou ucházet převážně muži.



Obrázek 7 Graf věkové skladby zaměstnanců
(zdroj: vlastní zpracování)

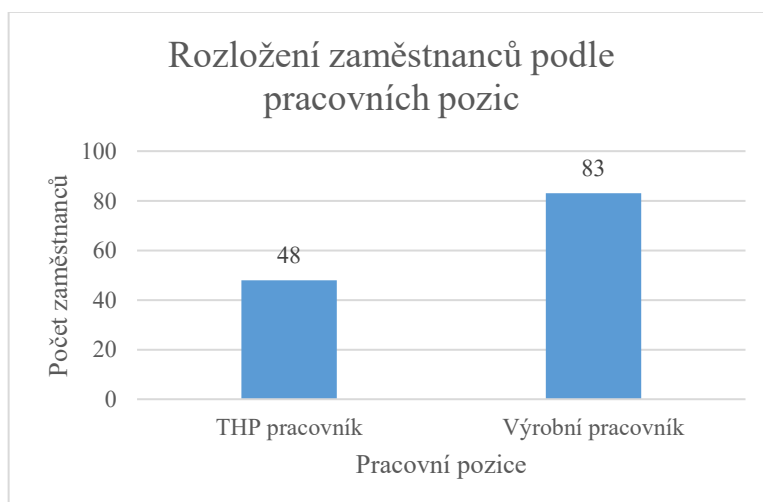
V grafu číslo 7 lze vidět výsledky z otázky číslo 2 dotazníku, které se týkaly věku zaměstnanců. Zaměstnanci sami sebe zařazovali do uvedených věkových kategorií. Nejmenší počet získala kategorie 25 let a méně, ve které se nachází pouze 12 zaměstnanců, což představuje těsně přes 9 % z celkového počtu odevzdaných dotazníků. Dále následuje kategorie 26 až 35 let, na kterou odpovědělo 14 zaměstnanců. Třetí kategorie s nejmenším počtem zaměstnanců je kategorie nad 55 let, která tvoří okolo 14 % z celkového počtu dotázaných. Poté, věková kategorie 46 až 55 let se 42 zaměstnanci je druhou nejpočetnější kategorií. Procentuálně se jedná o 32 % zaměstnanců. Poslední kategorie 36 až 45 let dosáhla nejvyššího počtu zaměstnanců s počtem odpovědí 45 a procentuálně tedy 35 %.



Obrázek 8 Graf rozložení mužů a žen podle věkových kategorií (zdroj: vlastní zpracování)

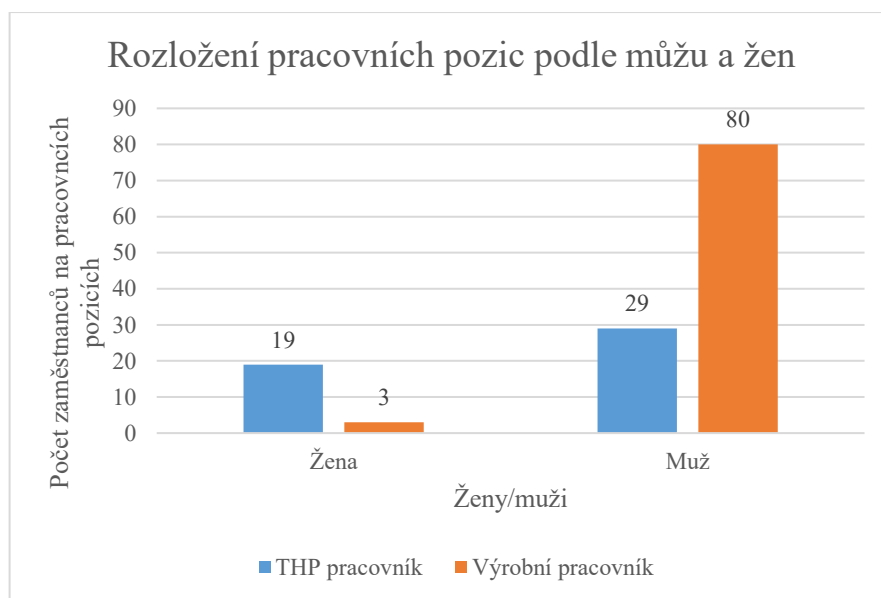
U rozložení věkových skupin z hlediska muže a žen, se dá zjistit, že v kategorii 25 let a méně se nevyskytuje žádná žena. Pouze dvě jsou ve věkových kategoriích 26 až 35 let a dvě v kategorii starší jak 55 let. Nejvíce zaměstnankyň z celkového počtu, konkrétně devět, je starší než 36 let a mladší než 45 let a dalších devět je starší než 46 let a mladší než 55 let.

Lze dovodit, že převládající skupina zaměstnanců v dané společnosti, je ve věku vyšším než 36 let a mladším než 55 let.



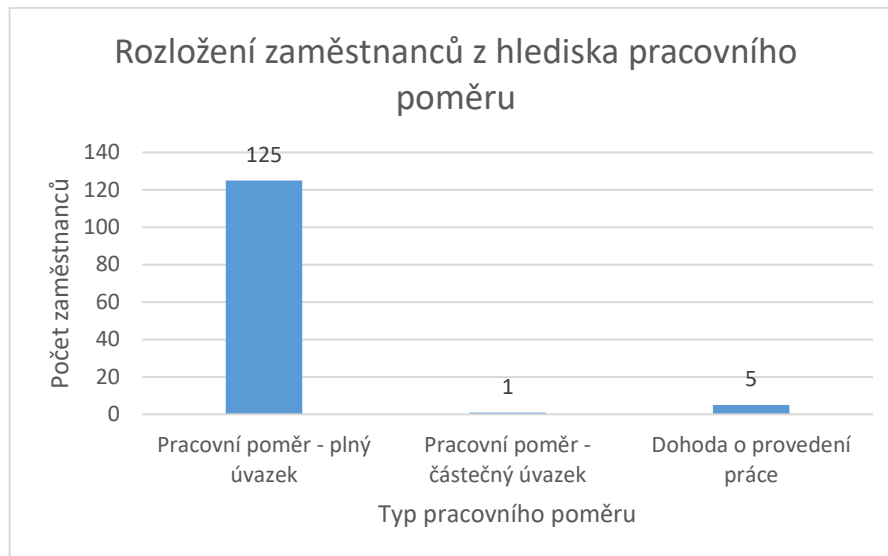
Obrázek 9 Graf rozložení zaměstnanců podle pracovních pozic (zdroj: vlastní zpracování)

V uvedeném grafu lze vidět rozložení zaměstnanců podle pracovních pozic. Společnost XY, dle svých potřeb, dělí zaměstnance na THP pracovníky a výrobní pracovníky. THP zaměstnanci podporují společnost svou činností především z obchodního hlediska, hlediska vývoje, samotné administrativy a dalších. Činnost výrobních pracovníků představuje samotná činnost produkování výrobků, kontrola jejich kvality a dodržení dalších nezbytných podmínek. Výsledky ukazují, že dotazníku se zúčastnilo 83 výrobních zaměstnanců a 48 THP zaměstnanců. I přestože se vyskytuje v daném dotazníku výrobních pracovníků o více než 70% více než THP pracovníků, tak platí, že pokud by se započítali i zbylí zaměstnanci, kteří na dotazník neodpověděli, byl by rozdíl ještě větší.



Obrázek 10 Graf rozložení mužů a žen v podniku podle pracovních pozic (zdroj: vlastní zpracování)

Graf, který vychází z otázek č. 1 a č. 3, ukazuje, že i přes malý počet odpovědí žen (v souhrnu 22) se nalézají podstatně větší podíl z celkového počtu na THP pozici než na výrobní pozici. Konkrétně 19 žen pracuje na THP pozicích a 3 na výrobních pozicích. U mužů se v poměrném vyjádření naopak nachází jejich majoritní podíl na výrobních pozicích v poměru téměř 3 ku 1. Konkrétně 80 ve výrobě a 29 na THP pozicích.

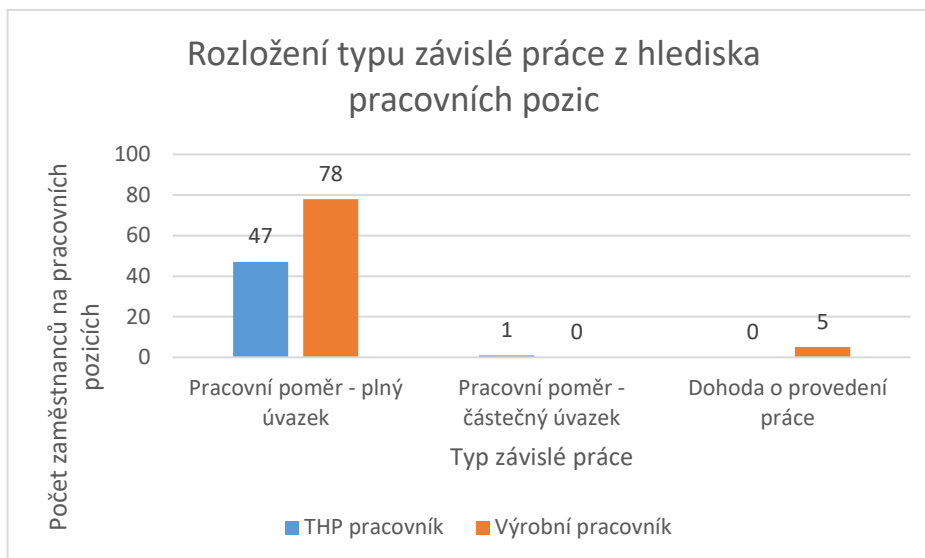


Obrázek 11 Graf rozložení zaměstnanců podle typu závislé práce (zdroj: vlastní zpracování)

Graf znázorňuje výsledky z otázky č. 4, která obsahuje informace ohledně typu závislé práce. Zahrnuje se sem samotný pracovní poměr, který se dělí na plný úvazek a na částečný úvazek, a poté na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. Společnost XY však zaměstnává pouze na dohodu o provedení práce. Nejvíce zaměstnanců má se zaměstnavatelem uzavřen pracovní poměr na plný úvazek, a to v počtu 125.

Dále je zde pouze jeden zaměstnanec, který má uzavřen pracovní poměr na částečný úvazek, který činí pracovní dobu 6 hodin za den. Částečný úvazek není typem pracovního poměru, který by byl zaměstnavatelem preferován, proto se v tomto případě jedná o výjimku, která vznikla na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem.

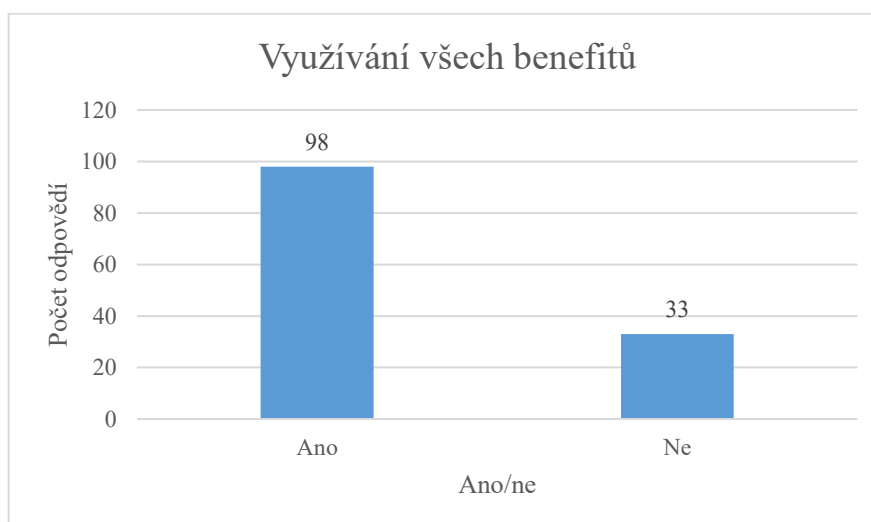
Na dohodu o provedení práce zaměstnavatel zaměstnává pouze 5 zaměstnanců. Nejvíce zaměstnanců pracujících na základě dohody společnost zaměstnává především v letních měsících, kdy si většina zaměstnanců pracujících na hlavní pracovní poměr vybírá dovolené, ale je stále nutné dodržet produktivitu ve výrobní hale.



Obrázek 12 Graf rozložení typu závislé práce podle pracovních pozic (zdroj: vlastní zpracování)

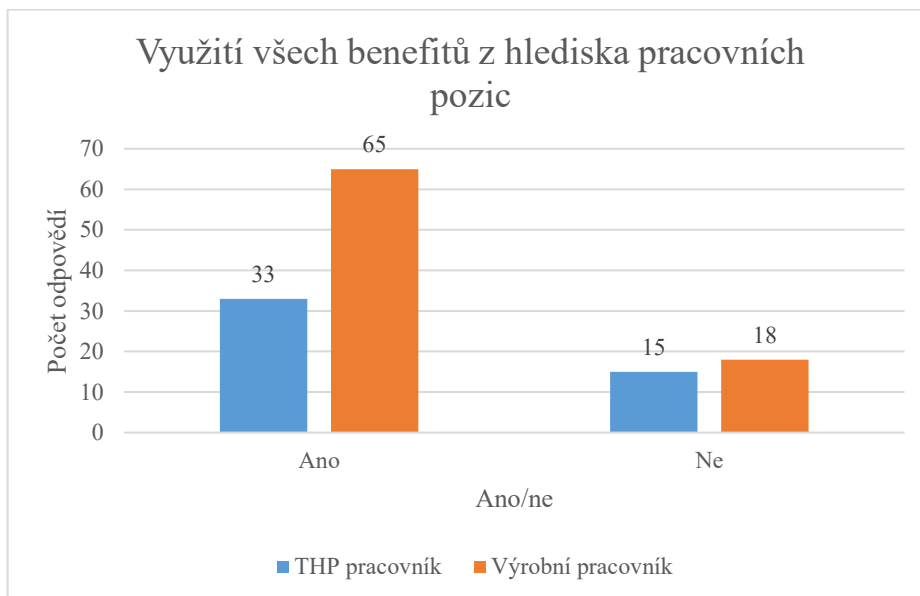
K podrobnějšímu zkoumání pracovních úvazků bylo zvoleno kritérium pracovní pozice. Pracovní poměr na částečný úvazek má pouze jeden pracovník, jak již vyplynulo z předchozího grafu. Oním zaměstnancem je THP pracovník.

Dohoda o provedení práce je poskytnuta pěti zaměstnancům, z nichž všichni pracují ve výrobě. Zaměstnancům pracujících na dohodu, kteří se časem osvědčí, společnost XY zpravidla nabízí úvazek na hlavní pracovní poměr, tento přístup však není samozřejmostí.



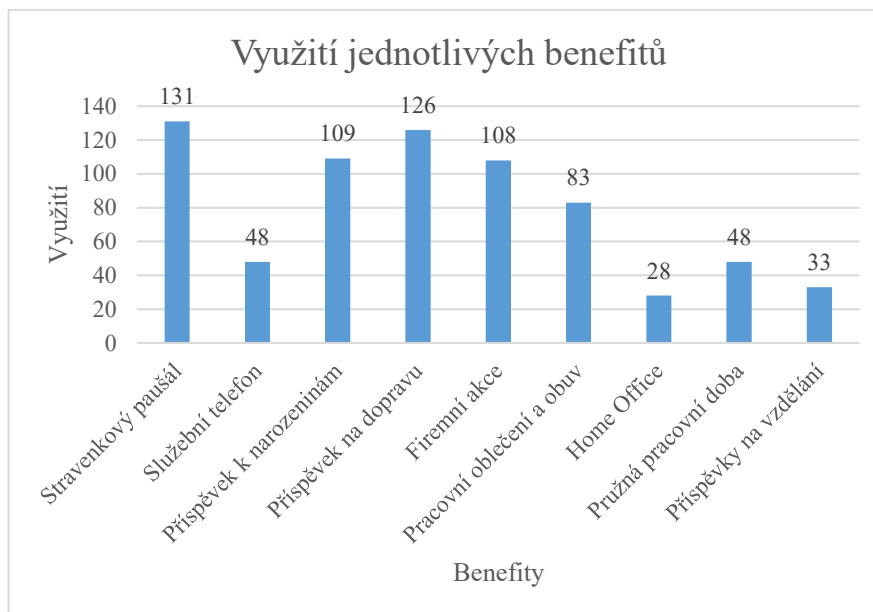
Obrázek 13 Graf využívání všech benefitů v podniku (zdroj: vlastní zpracování)

V uvedeném grafu lze vidět výsledky z otázky číslo 5. 98 zaměstnanců, což představuje 75 % z celkového počtu odpovědí, uvádí, že využívá všechny společnosti XY nabízené benefity. V kontrastu 33 zaměstnanců nevyužívá všechny dostupné benefity.



Obrázek 14 Graf využití všech benefitů z hlediska pracovních pozic
(zdroj: vlastní zpracování)

Graf ukazuje využití benefitů z hlediska pracovních pozic. 33 THP pracovníků a 65 výrobních pracovníků odpovědělo, že využívá všechny nabízené benefity a zbytek, tedy 15 THP pracovníků a 18 výrobních pracovníků odpovědělo, že všechny benefity nevyužívá.

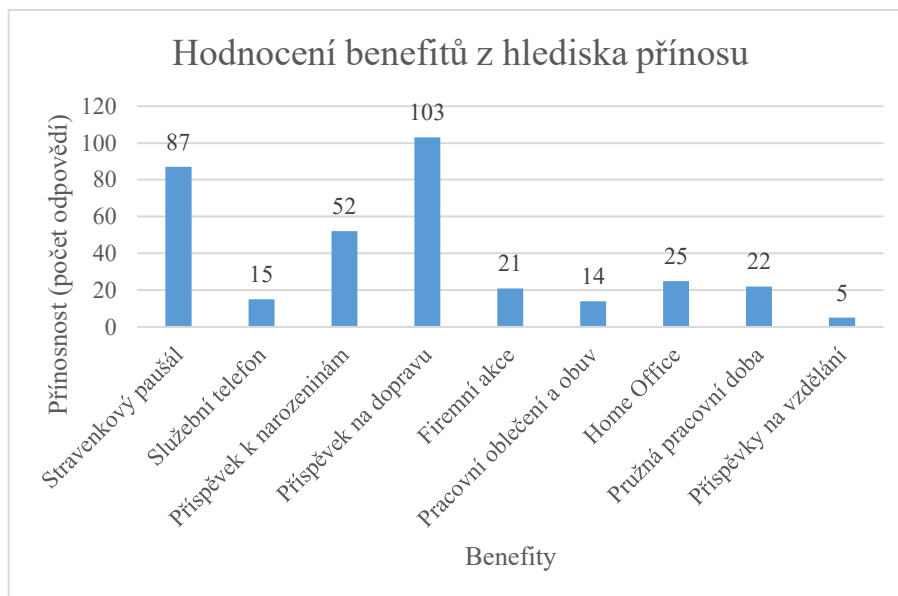


Obrázek 15 Graf využití jednotlivých benefitů

(zdroj: vlastní zpracování)

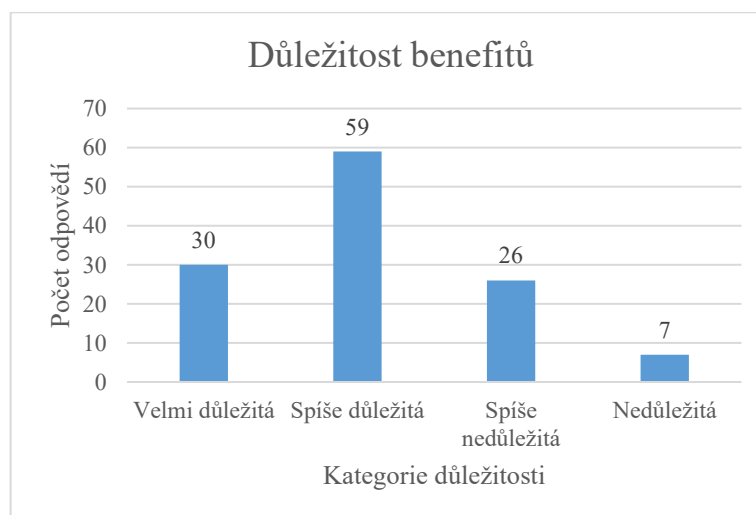
Společnost nabízí celkem devět benefitů. Stravenkový paušál, příspěvek k narozeninám, příspěvek na dopravu a firemní akce využívají všichni zaměstnanci bez rozdílu. Pracovní oblečení a obuv vyžívají jen výrobní zaměstnanci a Home Office a pružná pracovní doba je poskytována pouze THP pracovníkům. Pak jsou zde benefity, které využívají THP zaměstnanci a jen několik výrobních pracovníků, kterými jsou mistři výroby. Jedná se o služební telefon a příspěvek na vzdělání. Pracovníkům pracujících na základě dohody je poskytován pouze stravenkový paušál a pracovní oblečení a obuv.

V grafu je uvedena četnost užívání každého jednotlivého benefitu. Nejvíce využívanými benefity jsou stravenkový paušál, příspěvek na dopravu, příspěvek k narozeninám a firemní akce. Důvodem je, jak bylo popsáno výše, společné využití benefitů. U služebního telefonu je nutno poznamenat, že i když se jeví jako velmi přínosný z hlediska úhrady nákladů zaměstnavatelem, tak i přesto jej nevyžívají všichni THP zaměstnanci. Nižší počet odpovědí u benefitu Home Office je způsoben nemožností některých THP zaměstnanců pracovat z domova.



Obrázek 16 Graf hodnocení benefitů z hlediska přínosu
(zdroj: vlastní zpracování)

V uvedeném grafu lze vidět výsledky otázky číslo 7. Zaměstnanci měli možnost hodnotit jednotlivé benefity z hlediska jejich přínosnosti. Jako nejvíce přínosný se jeví benefit příspěvek na dopravu, stravenkový paušál a příspěvek k narozeninám. Ostatní benefity obdržely podobně nízký počet hlasů.

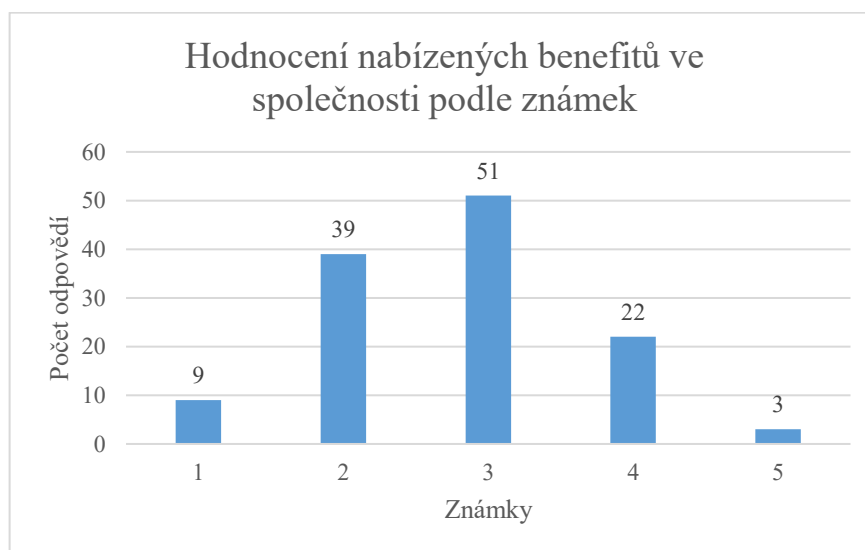


Obrázek 17 Graf hodnocení benefitů z hlediska důležitosti
(zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 17 zobrazuje výsledky odpovědí z hlediska důležitosti zaměstnaneckých benefitů. Bylo možné zvolit jednu ze čtyř možností. Nejpočetnější odpověď, spíše důležitá, označilo

59 zaměstnanců. Jedná se o 49 % z celkového počtu odpovědí. Jenom jednotky zaměstnanců, konkrétně 7, považuje benefity za nedůležité. Procentuálně je to pouze 6 % zaměstnanců. Ze zbylých dvou odpovědí každá zastupuje kolem 20 %. 30 zaměstnanců považuje benefity za velmi důležité a 26 zaměstnanců za spíše nedůležité.

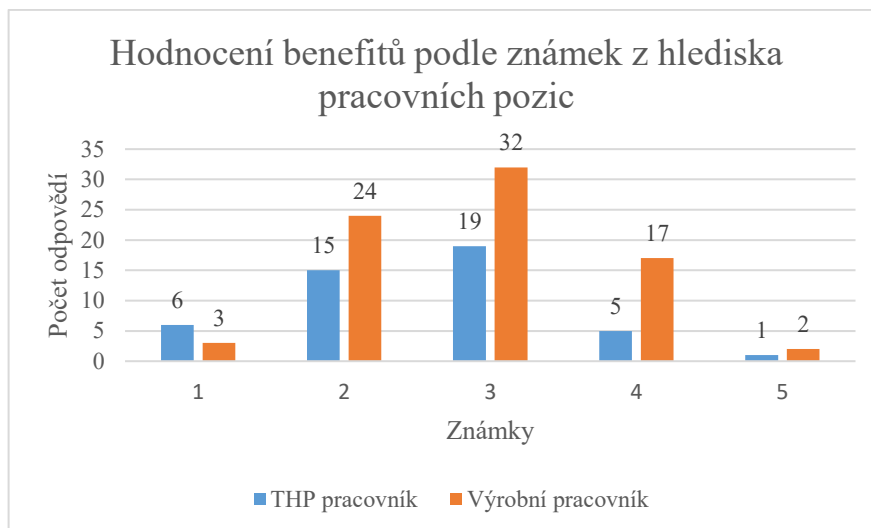
Z odpovědí lze vyvodit, že v dnešní době benefity zaujímají důležité místo v pracovním prostředí. Existuje velké množství lidí, pro které hrají benefity hned vedle nabízené mzdy či platu důležitou roli při výběru zaměstnání. Zaměstnanecké benefity se tak stávají vizitkou podnikatele.



Obrázek 18 Graf hodnocení nabízených benefitů podle známek
(zdroj: vlastní zpracování)

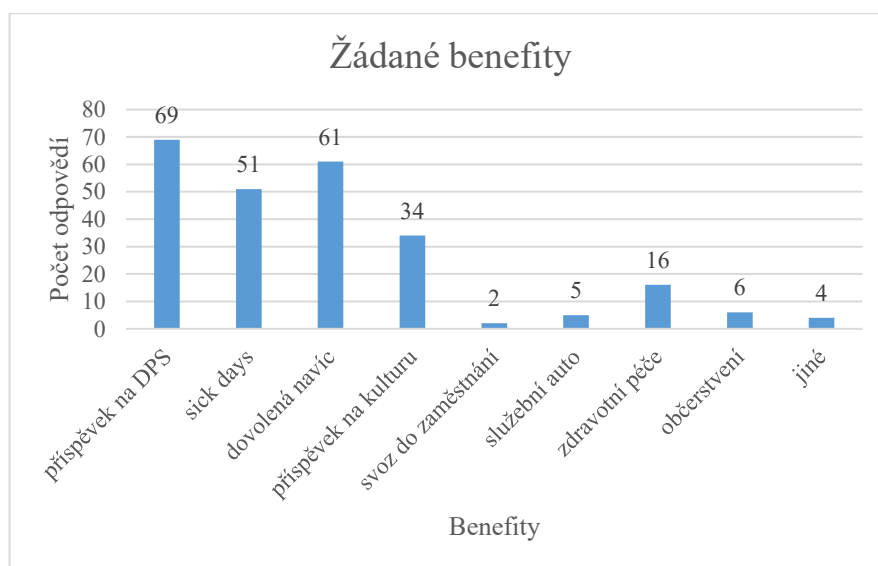
V deváté otázce měli zaměstnanci možnost hodnotit zaměstnavatelem nabízené zaměstnanecké benefity známkami jako ve škole. Z grafu vyplývá, že největší počet zaměstnanců v počtu 51 zvolilo hodnocení 3. Druhou nejpočetnější známkou byla 2, kterou zvolilo 39 zaměstnanců. Třetí nejčastější odpovědí byla 4 s 22 odpověďmi zaměstnanců. Nejméně zvolenými odpověďmi byla 5, kterou zvolili 3 zaměstnanci a 1, kterou označilo 9 zaměstnanců.

V souhrnu lze říct, že 39 % zaměstnanců jsou s benefity spokojeni. 42 % zaměstnanců hodnotí benefity jako průměrné a 19 % zaměstnanců je s benefity nespokojeno. Tedy pro nejméně 61 % odpovídajících zaměstnanců je zde prostor pro zlepšení.



Obrázek 19 Graf hodnocení nabízených benefitů podle známek z hlediska pracovních pozic (zdroj: vlastní zpracování)

Pokud se vezme v úvahu hodnocení benefitů z hlediska pracovních pozic, dá se dojít k závěru, že nabízené benefity hodnotí neutrálně a negativně spíše výrobní zaměstnanci a to až 65 % z celkového počtu výrobních zaměstnanců, kteří odpověděli. U THP zaměstnanců se pak jedná o 54 %.



Obrázek 20 Graf žádaných benefitů v podniku (zdroj: vlastní zpracování)

V poslední otázce (č. 10) měli zaměstnanci možnost zvolit benefity, jejichž zavedení zaměstnavatelem by nejvíce ocenili. Každý zaměstnanec mohl vybrat 2 možnosti. Nejvíce

zaměstnanců zvolilo příspěvek na DPS, dovolenou navíc a sick days. Dále lze vidět, že zaměstnanci projevili zájem i o příspěvek na kulturu, sport a rekreaci, který skončil na 4. místě. Svoz do zaměstnání vyplnili pouze dva zaměstnanci a služební auto pět zaměstnanců. O poslední dva zmíněné benefity nemusí být zájem, protože již nyní zaměstnavatel poskytuje příspěvek na dopravu, který je pro zaměstnance pravděpodobně mnohem přínosnější.

9 NÁVRHOVÁ ČÁST

Z dotazníkového šetření vyšlo najevo, že by zaměstnanci společnosti XY nejraději uvítali dovolenou nad rámec zákona, příspěvek na DPS a sick days. V následující kapitole budou rozebrány různé varianty zmíněných benefitů a následně doporučena vhodná kombinace.

9.1 Dovolená nad rámec zákona

Společnost XY nyní poskytuje zaměstnancům 4 týdny dovolené podle ZKP § 212 odst. 1. 49 % zaměstnanců však uvedlo, že by uvítali jako benefit dovolenou navíc. Podle vyhodnocení dotazníkového šetření vyplynulo, že převážnou část zaměstnanců tvoří zaměstnanci ve věku, kdy aktivně tráví čas s dětmi, a proto to může být jedním z důvodů, proč upřednostňují více osobního volna.

Pro účely výpočtu nákladů zaměstnavatele vynaložené na dovolenou navíc, byla zvolena průměrná náhrada mzdy, která ve společnosti XY činí 252,85 Kč za hodinu.

V případě varianty týdnu dovolené navíc se bude postupovat následovně.

Tabulka 9 Propočet benefitu týdnu dovolené navíc
(zdroj: vlastní zpracování)

hodnota benefitu	9 482 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8)	2 352 Kč
ZP za zaměstnavatele (9 %)	854 Kč
celkové náklady	12 688 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	2 665 Kč
SP za zaměstnance (7,1 %)	674 Kč
ZP za zaměstnance (4,5 %)	427 Kč
daň zaměstnance (15 %)	1 423 Kč
benefit snížený o povinné odvody	6 958 Kč

Společnost XY má stanovenou týdenní pracovní dobu 37,5 hodin. Tolik hodin může zaměstnanec čerpat jako dovolenou i v případě benefitu týdnu dovolené navíc. Hodnota benefitu pak bude 9 485 Kč. Z této částky bude muset zaměstnavatel odvést zdravotní a sociální pojistné, které je dohromady 33,8 %. Celkové náklady zaměstnavatele za poskytnutý benefit budou činit 12 688 Kč. Dále musí ještě zaměstnavatel odvést v úhrnu 11,6 % za zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance a daň ze závislé činnosti ve výši 15 % za zaměstnance. Zaměstnanci se tak do čisté mzdy promítne výsledná částka 6 958 Kč. Pokud se vezmou v úvahu zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr s pracovní

dobou 7,5 hodin denně budou celkové náklady za 167 zaměstnanců dělat 2 118 896 Kč za rok. Pokud se k celkovým nákladům připočte 1 zaměstnanec na částečný úvazek s 6hodinovou pracovní dobou, budou celkové náklady činit 2 129 047 Kč za rok.

Další možnou variantou jsou 3 dny dovolené navíc.

Tabulka 10 Propočet benefitu tří dnů dovolené navíc
(zdroj: vlastní zpracování)

hodnota benefitu	5 690 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8)	1 412 Kč
ZP za zaměstnavatele (9 %)	513 Kč
celkové náklady	7 615 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	1 600 Kč
SP za zaměstnance (7,1 %)	404 Kč
ZP za zaměstnance (4,5 %)	257 Kč
daň zaměstnance (15 %)	854 Kč
benefit snížený o povinné odvody	4 175 Kč

Výpočet je totožný jako v předchozím případě, jen se počítá, namísto pěti, se třemi dny dovolené. Celkové náklady na jednoho zaměstnance se 7,5 hodinou pracovní dobou nám vyjdou 7 615 Kč. V úhrnu pro tyto zaměstnance vyjde celkový náklad 1 271 705 Kč. Se započítáním jednoho zkráceného pracovního úvazku budou celkové náklady činit 1 277 796 Kč.

9.2 Sick day

Sick days byly dalším žádaným benefitem, který si zaměstnanci zvolili v dotazníku.

Při následném výpočtu nákladů na sick days se bude opět vycházet z průměrné náhrady mzdy. Zaměstnavatelé si sami určují, v jaké výši budou náhrady poskytovat, proto bude zvolen jak 100 % průměrný výdělek, tak i redukovaný 80 % průměrný výdělek. Zaměstnavatel musí počítat s tím, že čím víc redukuje průměrný výdělek, tím víc se sníží atraktivita samotného benefitu. Na společnosti závisí i počet dní poskytnutých na sick days. Bude se vycházet z běžné praxe a budou znázorněny varianty na 3 dny.

Tabulka 11 Propočet benefitu tří dnů sick days
při 100 % náhradě (zdroj: vlastní zpracování)

hodnota benefitu	5 690 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8)	1 412 Kč
ZP za zaměstnavatele (9 %)	513 Kč
celkové náklady	7 615 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	1 600 Kč
SP za zaměstnance (7,1 %)	404 Kč
ZP za zaměstnance (4,5 %)	257 Kč
daň zaměstnance (15 %)	854 Kč
benefit snížený o povinné odvody	4 175 Kč

V uvedené tabulce je proveden výpočet tří dnů poskytnutých na sick days při 100 % náhradě. Celkový náklad na jednoho zaměstnance se 7,5hodinovým denním úvazkem zaměstnavatele vyjde na částku 7 615 Kč, v níž je započtena samotná hodnota benefitu, ale také i odvod pojistného za zaměstnavatele. Za všechny tyto zaměstnance pak bude náklad 1 271 705 Kč. Se započítáním jednoho zkráceného pracovního úvazku budou celkové náklady činit 1 277 796 Kč.

Tabulka 12 Propočet benefitu tří dnů sick days
při 80 % náhradě (zdroj: vlastní zpracování)

hodnota benefitu	4 552 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8)	1 129 Kč
ZP za zaměstnavatele (9 %)	410 Kč
celkové náklady	6 091 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	1 280 Kč
SP za zaměstnance (7,1 %)	324 Kč
ZP za zaměstnance (4,5 %)	205 Kč
daň zaměstnance (15 %)	513 Kč
benefit snížený o povinné odvody	8 062 Kč

Další výpočet se týká tří poskytnutých dnů sick days při snížené 80 % náhradě za jednoho zaměstnance se 7,5hodinovým denním pracovním úvazkem. Hodnota benefitu se snížila na částku 4 552 Kč a celkový náklad zaměstnavatele na 6 091 Kč. Za všechny tyto zaměstnance pak celkový náklad za rok činí 1 017 197 Kč. Celkové náklady za rok se zaměstnancem na zkrácený úvazek budou 1 022 071 Kč.

Z důvodu vysokých nákladů budou uvedeny ještě varianty jednoho dne sick day při 100 % náhradě a 80 % náhradě.

Tabulka 13 Propočet benefitu jednoho dne sick day
při 100 % náhradě (zdroj: vlastní zpracování)

hodnota benefitu	1 897 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8)	471 Kč
ZP za zaměstnavatele (9 %)	171 Kč
celkové náklady	2 539 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	534 Kč
SP za zaměstnance (7,1 %)	135 Kč
ZP za zaměstnance (4,5 %)	86 Kč
daň zaměstnance (15 %)	513 Kč
benefit snížený o povinné odvody	1 163 Kč

V případě poskytnutí jednoho dne při 100 % náhradě, při součtu hodnoty benefitu a SP a ZP za zaměstnavatele, činí celkové náklady za jednoho zaměstnance se 7,5hodinovou denní pracovní dobou 2 539 Kč. Při poskytnutí všem zaměstnancům vyjdou náklady pro zaměstnavatele 424 013 Kč za rok. Celkové náklady za rok se započteným zkráceným pracovním úvazkem budou pak 426 045 Kč.

Tabulka 14 Propočet benefitu jednoho dne sick day
při 80 % náhradě (zdroj: vlastní zpracování)

hodnota benefitu	1 518 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8)	377 Kč
ZP za zaměstnavatele (9 %)	137 Kč
celkové náklady	2 032 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	427 Kč
SP za zaměstnance (7,1 %)	108 Kč
ZP za zaměstnance (4,5 %)	69 Kč
daň zaměstnance (15 %)	228 Kč
benefit snížený o povinné odvody	1 113 Kč

Poslední variantou je jeden sick day s 80 % náhradou. Celkové náklady za 167 zaměstnanců bude roční částka 339 344 Kč. Pokud připočteme jednoho zaměstnance s částečným úvazkem, celkové náklady za rok se zvýší na částku 340 970 Kč.

9.3 Příspěvek na doplňkové penzijní spoření

Dalším žádaným benefitem byl příspěvek na DPS. Mezi možné varianty výše příspěvku budou zvoleny hodnoty benefitu 300 Kč, 500 Kč a 1 000 Kč.

Tabulka 15 Propočet benefitu příspěvku na DPS
v hodnotě 300 Kč (zdroj: vlastní zpracování)

hodnota benefitu	300 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8)	
ZP za zaměstnavatele (9 %)	
celkové náklady	300 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	63 Kč
SP za zaměstnance (7,1 %)	
ZP za zaměstnance (4,5 %)	
daň zaměstnance (15 %)	
benefit snížený o povinné odvody	300 Kč

Částka 300 Kč, která je poskytována každý měsíc, bude za rok činit 3 600 Kč na zaměstnance a tím nepřekročí daný limit 50 000 Kč. Tímto je osvobozena od zdanění a odvedení pojistného. Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že bude zaměstnanci na částečný úvazek poskytovat stejnou výši příspěvku na DPS za měsíc jako zaměstnanci na plný pracovní poměr, budou v úhrnu náklady zmíněného benefitu za rok činit na 168 zaměstnanců 604 800 Kč.

Tabulka 16 Propočet benefitu příspěvku na DPS
v hodnotě 500 Kč (zdroj: vlastní zpracování)

hodnota benefitu	500 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8)	
ZP za zaměstnavatele (9 %)	
celkové náklady	500 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	105 Kč
SP za zaměstnance (7,1 %)	
ZP za zaměstnance (4,5 %)	
daň zaměstnance (15 %)	
benefit snížený o povinné odvody	500 Kč

Benefit ve formě příspěvku v hodnotě 500 Kč bude stejně jako v předchozí tabulce osvobozen od zdanění a odvedení pojistného, protože jeho hodnota za rok bude 6 000 Kč na zaměstnance. Výdaje zaměstnavatele stoupnou a za rok budou činit pro všech 168 zaměstnanců 1 008 000 Kč.

Poslední možnou variantou byla stanovena hodnota příspěvku 1 000 Kč. V úhrnné výši bude hodnota benefitu za rok činit 12 000 Kč na zaměstnance, takže se nebude zdaňovat. A celkové výdaje zaměstnavatele na 168 zaměstnanců za rok budou 2 016 000 Kč.

Tabulka 17 Propočet benefitu příspěvku na DPS
v hodnotě 1 000 Kč (zdroj: vlastní zpracování)

hodnota benefitu	1 000 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8)	
ZP za zaměstnavatele (9 %)	
celkové náklady	1 000 Kč
ušetřená daň z příjmu právnických osob (21 %)	210 Kč
SP za zaměstnance (7,1 %)	
ZP za zaměstnance (4,5 %)	
daň zaměstnance (15 %)	
benefit snížený o povinné odvody	1 000 Kč

9.4 Doporučení pro společnost

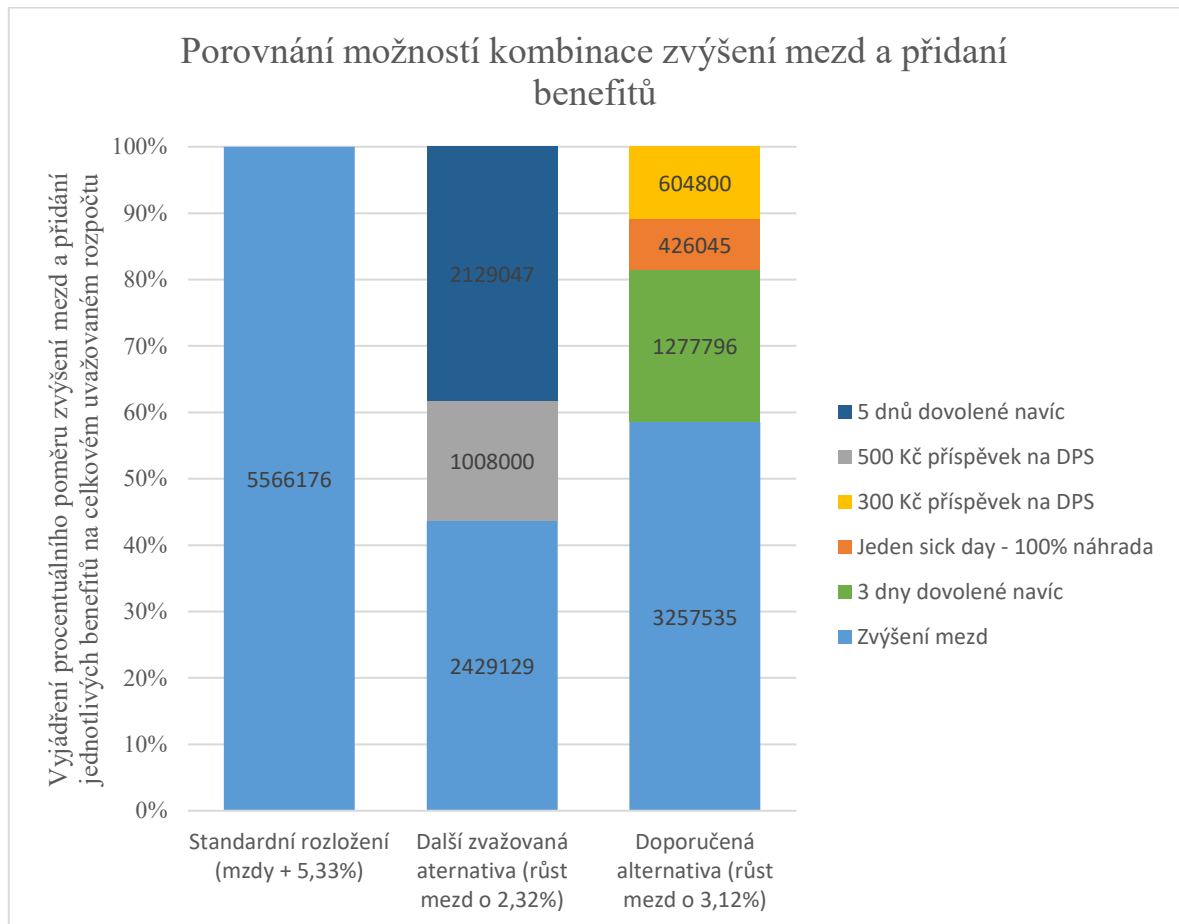
V kapitole nejžádanějších benefitů bylo nastíněno několik variant, které se lišily možnými částkami. Nyní se bude zkoumat možná kombinace variant benefitů, která by pro společnost XY byla výhodná. Bude se vycházet z průměrné mzdy ve společnosti a jejího typického každoročního zvýšení. Průměrná hodnota mzdy je za zaměstnance 38 700 Kč za měsíc. Za poslední tři kalendářní roky činí průměrné procento zvýšení mezd 5,33 %.

Tabulka 18 Průměrný rozpočet pro navrhované benefity (zdroj: vlastní zpracování)

	Průměrná mzda	Zvýšení mzdy o 5,33 %
Průměrná mzda	38 700 Kč	40 763 Kč
SP za zaměstnavatele (24,8) /měsíc	9 598 Kč	10 110 Kč
ZP za zaměstnavatele (9 %) /měsíc	3 483 Kč	3 669 Kč
Náklady zaměstnavatele na 1 zaměstnance/měsíc	51 781 Kč	54 542 Kč
Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance/měsíc	8 699 208 Kč	9 163 056 Kč
Náklady zaměstnavatele na všechny zaměstnance/rok	104 390 496 Kč	109 956 672 Kč
Rozdíl		5 566 176 Kč

Tabulka vycházela z průměrné mzdy za zaměstnance, ze které bylo následovně vypočítáno sociální a zdravotní pojištění. Zmíněné náklady byly sečteny a vyšly celkové náklady na jednoho zaměstnance za měsíc. Celkové náklady za měsíc byly aplikovány na všech 168 zaměstnanců a výsledek byl spočítán na celý rok. V posledním sloupci byl výpočet nákladů zaměstnavatele spočítán pro průměrnou mzdu, která stoupla o 5,33 %. Konečným výsledkem byl rozdíl dvou průměrných mezd v hodnotě 5 566 176 Kč. Při předpokladu zachování trendu zvyšování mezd tímto tempem můžeme předpokládat, že tato částka představuje dostupný rozpočet, ze kterého by mohly být financovány přidané benefity na úkor menšího zvýšení mzdy v následujícím období.

V grafu č. 21 lze vidět porovnání předpokládaného stavu pro příští období, pokud by nedošlo k žádné změně v přístupu firmy k zaměstnaneckým benefitům s jednou ze zvažovaných alternativ a následně i alternativou doporučovanou.



Obrázek 21 Přehled zvažovaných alternativ benefitů (zdroj: vlastní zpracování)

Pro další zvažovanou alternativu byla zvolena cesta středního propočteného, 500 Kč, příspěvku na DPS, který získal největší zájem v dotazníkovém šetření a přidání týdne dovolené navíc. Přidání celého týdne dovolené navíc bylo zvažováno s ohledem na tradici, kdy značné množství společností inzeruje jako největší benefit právě týden dovolené navíc.

Příspěvek na DPS pro tuto alternativu by pro společnost představoval náklad 1 008 000 Kč ročně a týden dovolené navíc pak 2 129 047 Kč. Jak je z grafu patrné, týden dovolené navíc však představuje opravdu znatelnou část, téměř 40 %, z celkového rozpočtu pro růst osobních výdajů. Při přidání těchto dvou benefitů by se růst mezd mohl pohybovat na úrovni 2,32 % při zachování uvažovaného rozpočtu.

Jako kompromis byla ve finále zvolena varianta přidání 3 nejžádanějších benefitů z dotazníku – příspěvku na DPS, 3 dnů dovolené navíc a jednoho sick day. Pro tuto možnost hovořila především velmi dobrá reflexe výsledků dotazníkového šetření, zvláště pak, pokud budou zaměstnanci s výsledky seznámeni, a zároveň představuje i nejlepší výchozí pozici pro případný další rozvin výše těchto benefitů z hlediska momentálního zvýšení administrativy, které bude nutno učinit pouze jedenkrát. Pro další navazující období by tak pouhá úprava parametrů již zavedených benefitů představovala menší zátěž pro účetní oddělení společnosti.

Společnosti XY je tedy doporučeno zavedení tří dnů dovolené jejíž celkové náklady za rok činí 1 277 796 Kč. Dále jednoho dnu sick day s ročním nákladem 426 045 Kč a příspěvek v hodnotě 300 Kč na DPS s celkovým ročním nákladem pro zaměstnavatele 604 800 Kč. Celkové zvýšené náklady na benefity pro zaměstnavatele budou v hodnotě 2 308 641 Kč. Zbytek z rozdílu průměrné mzdy a zvýšené průměrné mzdy bude 3 257 535 Kč což by představovalo zvýšení průměrných mezd napříč firmou o 3,12 %.

Nově by tedy zaměstnanci měli celkově 23 dnů dovolené. Jeden sick day se 100 % náhradou, u kterého je ještě možné uvažovat o snížení náhrady a poskytnutí více dnů sick days. Ale jak již bylo řečeno výše, se snížením náhrady se snižuje i atraktivita daného benefitu a zaměstnanci by si tak dále mohli pro pokrytí krátkodobých zdravotních indispozic spíše vybírat dovolenou tak, aby neomezili svůj měsíční příjem.

Poskytovaný příspěvek na DPS v hodnotě 300 Kč by představoval pro zaměstnavatele nejnižší náklad z představených variant. Výše poskytovaného příspěvku by záležela na konečném rozhodnutí společnosti XY, ale vzhledem k současnému navrhovanému zavedení dalších dvou benefitů je obezřetnější začít přednostně u menších částek benefitů.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit dopad zaměstnaneckých benefitů na náklady a daně vybrané společnosti a navrhnout doporučení na zlepšení situace. V teoretické i praktické části byly popsány jednotlivé benefity, jejich daňová uznatelnost a daňová neuznatelnost výdajů u zaměstnavatele, případy, kdy jsou u zaměstnance benefity předmětem daně nebo jsou naopak osvobozeny a případy, kdy je či není nutné odvádět zdravotní a sociální pojistné. Dále bylo vysvětleno rozdělení poskytování benefitů zaměstnancům vybrané společnosti a případná výše benefitů.

Součástí praktické části bylo dotazníkové šetření, na němž se podíleli zaměstnanci společnosti. Vyšlo najevo, že převážná část zaměstnanců považuje benefity za důležité a na základě odpovědí týkající se hodnocení poskytovaných benefitů ve vybrané společnosti existuje prostor pro zlepšení nabídky benefitů. Největší zájem byl projeven o přidání benefitů dovolenou nad rámec zákona, příspěvek na DPS a sick days. V návrhové části jsou dopodrobna rozpracovány možné varianty navrhovaných benefitů. Výpočty v tabulkách byly provedeny pro zaměstnance s běžnou pracovní dobou ve vybrané společnosti. Na konci každé varianty byl také proveden součet celkových nákladů za rok i se zaměstnancem pracujícím na částečný úvazek.

Pro financování vybraných benefitů byl zvolen rozdíl nákladů mezi průměrnou mzdou a její průměrnou novou výší při každoročním zvýšení. Přičemž se vycházelo z nárůstu nákladů za poslední tři roky. Pro zachování co největšího možného procenta každoročního zvýšení mezd byly zvoleny méně nákladné varianty benefitů.

Vybraná společnost se potýká s nedostatkem mladých pracovníků a benefity, stejně jako mzda, má pro zaměstnance motivující charakter. Správné zvolení a nastavení benefitů může vybrané společnosti napomoci ke snazšímu získání těchto mladých kvalifikovaných pracovníků a zároveň si udržet své stálé zaměstnance. V dnešní době, kdy celá řada firem nabízí žádané benefity, je potřeba přizpůsobit nabídku benefitů k poptávce, pokud to finanční stránka společnosti dovolí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2007. *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. 2th edition. London: Kogan Page Ltd. ISBN 978-0-7494-4962-9.

BARTUŠKOVÁ, Zuzana. *Změny u dohod v roce 2023 a 2024*. Online. In: Portál. pohoda. 20.12.2023. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/zmeny-u-dohod-v-roce-2023-a-2024/>. [cit. 2024-13-1].

BENEŠOVÁ, Jana, 2014. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar. ISBN 978-80-905552-6-6.

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

BERÁNEK, Petr, 2024. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-402-5.

BONAVENTURA, Jan. *Daňové aspekty teambuildingu*. Online. In: Bredford consulting. 15.2.2021. Dostupné z: <https://www.bredford.cz/danove-aspekty-teambuildingu>. [cit. 2024-15-1].

BRŠŤÁKOVÁ, Jana; BRŮHA, Dominik; BUKOVJAN, Petr; CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta; KALVODA, Aleš et al., 2023. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-388-2.

ČESKO, 1992. Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992, České národní rady o daních z příjmů. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>. [cit. 2024-30-1].

ČESKO, 2006. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2024-18-1].

DEPOO, Lucie; ŠNÝDROVÁ, Markéta; ŠNÝDROVÁ, Ivana; JEŽKOVÁ PETRŮ, Gabriela a URBANCOVÁ, Hana, 2021. *Motivace pracovního jednání*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN 978-80-88330-20-2.

GENERALI PENZIJNÍ SPOLEČNOST. *Změny v penzijním spoření v roce 2024*. Online. ©2020. Dostupné z: <https://www.generalipenze.cz/zmeny-v-penzijku>. [cit. 2024-5-4].

GOTTWALDOVÁ, Klára. *Novinky v zákoníku práce platné od roku 1.10.2023*. Online. In: Alveno. Dostupné z: <https://www.alveno.cz/blog/novinky-v-zakoniku-prace-platne-od-1-10-2023>. [cit. 2024-16-1].

HAVELKOVÁ, Ema. *Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko*. Online. In: Money. 29.4.2021. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>. [cit. 2024-23-2].

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

HOLUBOVÁ, Tereza. *5 důvodů, proč pro váš tým uspořádat teambuilding*. Online. In: TerraHunt. 2023. Dostupné z: <https://www.terrahunt.cz/blog/5-duvodu-proc-pro-vas-tym-usporadat-teambuilding>. [cit. 2024-18-1].

HOVORKOVÁ, Kateřina. *Nová pravidla pro home office, dohody i výpovědi. Změny v zákoníku práce jsou tu*. Online. In: Peníze. 27.9.2023. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/445943-nova-pravidla-pro-home-office-dohody-i-vypovedi-zmeny-v-zakoniku-prace-jsou-tu>. [cit. 2024-29-1].

JANKOVCOVÁ, Věra. *Nepeněžní benefity pro zaměstnance od 1.1.2024*. Online. In: BDO. 21.11.2023. Dostupné z: <https://www.bdo.cz/cs-cz/temata/dane/nepenezni-benefity-pro-zamestnance-od-1-1-2024>. [cit. 2024-15-2].

JANOŠKOVÁ, Jana a KOLIBOVÁ, Helena, 2005. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1364-0.

JANOŠKOVÁ, Jana, 2024. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1.1. 2024*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-5243-8.

KLONOSKI, Robert. *Defining Employee Benefits: A Managerial Perspective*. Online. *International Journal of Human Resource Studies*, 2016, vol. 6, no. 2. ISSN 2162-3058. Dostupné z: <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/9314/7693>. [cit. 2024-21-3].

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8.

KUČEROVÁ, Dagmar. *Soukromé hovory ze služebního telefonu se mohou vymstít*. Online. In: Podnikatel. 11.9.2019. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/soukrome-hovory-ze-sluzebniho-telefonu-se-mohou-vymstit/>. [cit. 2024-8-2].

LIŠKUTÍN, Tomáš. *Home office – benefit, nebo budoucí pracovní norma?* Online. In: Živnostník. 19.2.2021. Dostupné z: <https://www.zivnostnik.cz/33/home-office-benefit-nebo-budouci-pracovni-norma-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIiYzac4IXpdhZ0HkGoLc0Ow/>. [cit. 2024-9-2].

LODROVÁ, Monika. *Přehled legislativních změn v roce 2024: Dohodáři se dočkají nároku na dovolenou, ale...* Online. In: BDO. 29.12. 2023. Dostupné z: <https://www.bdo.cz/cs-cz/temata/dane/prehled-legislativnich-zmen-v-roce-2024-dohodari-se-dockaji-naroku-na-dovolenou,-nekteri-ale-budou>. [cit. 2024-9-2].

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

MARTÍNKOVÁ, Michaela. *Vánoční večírky z pohledu daní*. Online. In: Portál. Pohoda. 6.12.2023. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/vanocni-vecirky-z-pohledu-dani/>. [cit. 2024-3-2].

PELC, Vladimír, 2011. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges. ISBN 978-80-87212-66-0.

PELCL, Luděk, 2023. *Průručka mzdové účetní: zaručená mzda, stravné*. Český Těšín: Poradce. ISBN 978-80-7365-476-4.

PODEHRADSKÝ, Ondřej. *Zaměstnanecké benefity: co se změní od roku 2024?* Online. In: Econsulting. 20.12.2023. Dostupné z: <https://www.e-cons.cz/post/zamestnanecke-benefity-co-se-meni-od-roku-2024>. [cit. 2024-10-2].

PORVAZNÍK, Ján; VYDROVÁ, Janka a Ljudvigová, Ivana, 2016. *Celostní management*. Zlín: IRIS. ISBN 978-80-8153-062-3.

PRÁCE A MZDY PROFI. *Zaučení a zaškolení zaměstnance*. Online. ©2023. 16.11.2020. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/zauceni-a-zaskoleni-zamestnance-uniqueidgOkE4NvrWuMU-VXONoVEkendxBfX2YNR1UWBS0tlgLw/>. [cit. 2024-17-1].

SOCHOROVÁ, Petra. *Nepeněžní plnění nad 21 983 Kč budou muset zaměstnanci danit. A další novinky konsolidačního balíčku*. Online. In: Alma Career. 13.12. 2023. Dostupné z: <https://magazin.almacareer.com/cz/nepenezni-benefity-nad-21-983-kc-budou-muset-zamestnanci-danit-a-dalsi-novinky-konsolidacniho-balicku>. [cit. 2024-3-2].

ŠTAINC ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ. *Poskytování tzv. sick days v praxi*. Online. ©2014. Dostupné z: <https://www.stainc.cz/sick-days.html>. [cit. 2024-29-3].

ŠUBRT, Bořivoj; SVĚRČINOVÁ, Eva; PŘÍHODOVÁ, Věra; SKOUMALOVÁ, Alena a DANĚK, Antonín et al., 2023. *Abeceda mzdové účetní 2023*. 33. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-380-6.

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

ÚŘAD PRÁCE. *Rekvalifikace*. Online. ©2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>. [cit. 2024-17-1].

VYBÍHAL, Václav, 2023. *Mzdové účetnictví 2023: praktický průvodce*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3982-8.

YULIFE. *A Brief History of Employee Benefits: Evolution and Impact*. Online. ©2023. Dostupné z: <https://yulife.com/blog/history-of-employee-benefits/>. [cit. 2024-21-3].

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

č. číslo

DPS doplňkové penzijní spoření

hod. hodina

Kč koruna česká

FKSP fond kulturních a sociálních potřeb

odst. odstavec

písm. písmeno

SP sociální pojištění

str. strana

tis. tisíc

ZP zdravotní pojištění

ZDP zákon o daních z příjmů

ZKP zákoník práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Proces motivace (zdroj: Armstrong, 2007, str. 120)	17
Obrázek 2 Organizační struktura podniku (zdroj: vlastní zpracování).....	45
Obrázek 3 Graf vývoje počtu zaměstnanců (zdroj: vlastní zpracování).....	46
Obrázek 4 Graf vývoje výsledku hospodaření (zdroj: vlastní zpracování)	47
Obrázek 5 Graf vývoje osobních nákladů (zdroj: vlastní zpracování)	48
Obrázek 6 Graf rozložení mužů a žen v podniku (zdroj: vlastní zpracování)	56
Obrázek 7 Graf věkové skladby zaměstnanců (zdroj: vlastní zpracování).....	57
Obrázek 8 Graf rozložení mužů a žen podle věkových kategorií (zdroj: vlastní zpracování)	58
Obrázek 9 Graf rozložení zaměstnanců podle pracovních pozic (zdroj: vlastní zpracování)	58
Obrázek 10 Graf rozložení mužů a žen v podniku podle pracovních pozic (zdroj: vlastní zpracování).....	59
Obrázek 11 Graf rozložení zaměstnanců podle typu závislé práce (zdroj: vlastní zpracování).....	60
Obrázek 12 Graf rozložení typu závislé práce podle pracovních pozic (zdroj: vlastní zpracování).....	61
Obrázek 13 Graf využívání všech benefitů v podniku (zdroj: vlastní zpracování)	61
Obrázek 14 Graf využití všech benefitů z hlediska pracovních pozic (zdroj: vlastní zpracování).....	62
Obrázek 15 Graf využití jednotlivých benefitů (zdroj: vlastní zpracování)	63
Obrázek 16 Graf hodnocení benefitů z hlediska přínosu (zdroj: vlastní zpracování)	64
Obrázek 17 Graf hodnocení benefitů z hlediska důležitosti (zdroj: vlastní zpracování).....	64
Obrázek 18 Graf hodnocení nabízených benefitů podle známek (zdroj: vlastní zpracování)	65
Obrázek 19 Graf hodnocení nabízených benefitů podle známek z hlediska pracovních pozic (zdroj: vlastní zpracování).....	66
Obrázek 20 Graf žádaných benefitů v podniku (zdroj: vlastní zpracování).....	66
Obrázek 21 Přehled zvažovaných alternativ benefitů (zdroj: vlastní zpracování)	74

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Výpočet nejvýhodnějšího benefitu před rokem před změnou (Zdroj: Beránek, 2021, str. 27).....	20
Tabulka 2 Výpočet nejvýhodnějšího benefitu po změně (Zdroj: Beránek, 2024, str. 36)...	21
Tabulka 3 Výpočet výhodného benefitu (Zdroj: Beránek, 2021, str. 29).....	21
Tabulka 4 Výpočet neutrálního benefitu před změnou (Zdroj: Beránek, 2021, str. 30).....	22
Tabulka 5 Výpočet neutrálního benefitu po změně (Zdroj: Beránek, 2024, str. 39).....	22
Tabulka 6 Výpočet nevýhodného benefitu před změnou (Zdroj: Beránek, 2021, str. 31) ..	23
Tabulka 7 Výpočet nevýhodného benefitu po změně (Zdroj: Beránek, 2024, str. 40-41) ..	23
Tabulka 8 Rozpis příspěvku na dopravu (zdroj: vlastní zpracování)	51
Tabulka 9 Propočtení benefitu týdnu dovolené navíc (zdroj: vlastní zpracování)	Chyba! Záložka není definována.
Tabulka 10 Propočtení benefitu tří dnů dovolené navíc (zdroj: vlastní zpracování).....	69
Tabulka 11 Propočtení benefitu tří dnů sick days při 100 % náhradě (zdroj: vlastní zpracování).....	70
Tabulka 12 Propočtení benefitu tří dnů sick days při 80 % náhradě (zdroj: vlastní zpracování)	70
Tabulka 13 Propočtení benefitu jednoho dne sick day při 100 % náhradě (zdroj: vlastní zpracování).....	71
Tabulka 14 Propočtení benefitu jednoho dne sick day při 80 % náhradě (zdroj: vlastní zpracování).....	71
Tabulka 15 Propočtení benefitu příspěvku na DPS v hodnotě 300 Kč (zdroj: vlastní zpracování).....	72
Tabulka 16 Propočtení benefitu příspěvku na DPS v hodnotě 500 Kč (zdroj: vlastní zpracování).....	72
Tabulka 17 Propočtení benefitu příspěvku na DPS v hodnotě 1 000 Kč (zdroj: vlastní zpracování).....	73
Tabulka 18 Průměrný rozpočet pro navrhované benefity (zdroj: vlastní zpracování)	73

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Uveďte prosím Vaše pohlaví.

- Muž
- Žena

2. Uveďte prosím Váš věk?

- méně než 25 let
- 26 až 35 let
- 36 až 45 let
- 46 až 55 let
- nad 55 let

3. Uveďte prosím Vaši pracovní pozici.

- THP pracovník
- Výrobní oddělení

4. Uveďte prosím typ Vašeho zaměstnaneckého poměru.

- Pracovní poměr – plný úvazek
- Pracovní poměr – částečný úvazek
- Dohoda o provedení práce

5. Využíváte všechny dostupné zaměstnanecké benefity poskytované Vaším zaměstnavatelem?

- Ano
- Ne

6. Jaké zaměstnanecké benefity využíváte?

- stravenkový paušál,
- služební telefon,
- příspěvek k narozeninám – peněžní poukázka,
- příspěvek na dopravu,
- firemní akce,
- pracovní oblečení a obuv, včetně čištění,
- Home Office,
- pružná pracovní doba,
- příspěvky na vzdělání (např. jazykové kurzy).

7. Který z využívaných benefitů hodnotíte jako nejpřínosnější?

- stravenkový paušál,
- služební telefon,
- příspěvek k narozeninám – peněžní poukázka,
- příspěvek na dopravu,
- firemní akce,
- pracovní oblečení a obuv, včetně čištění,

- Home Office,
- pružná pracovní doba,
- příspěvky na vzdělání (např. jazykové kurzy).

8. Je pro Vás nabídka zaměstnaneckých benefitů důležitá?

- velmi důležitá,
- spíše důležitá,
- spíše nedůležitá,
- nedůležitá.

9. Ohodnoťte spokojenost s nabídkou poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Znamkování jako ve škole.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

10. Jaké benefity Vám ve společnosti chybí a měli byste o ně zájem? Vyberte prosím maximálně dva benefity.

- příspěvek na doplňové penzijní spoření,
- sick days – placené volno v době krátkodobé nemoci,
- dovolená navíc,
- příspěvek na kulturu, sport a rekreaci – např. vstupenky do fitness center,
- svoz do zaměstnání,
- služební auto i pro soukromé účely,
- zdravotní péče o zaměstnance – např. poukazy na masáže,
- občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti,
- jiné (prosím uveďte jaké): _____