

# **Analýza zaměstnaneckých benefitů a jejich účetní a daňový dopad na vybranou společnost**

Daniel Šeliga

---

Bakalářská práce  
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

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

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Daniel Šeliga  
Osobní číslo: M20979  
Studijní program: B0411P050002 Účetnictví a daně  
Forma studia: Prezenční  
Téma práce: Analýza zaměstnaneckých benefitů a jejich účetní a daňový dopad na vybranou společnost

## Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši z dané problematiky.

II. Praktická část

- Zpracujte analýzu současného stavu zaměstnaneckých benefitů a provedte dotazníkové šetření.
- Na základě výsledků zhodnoťte účetní a daňový dopad zaměstnaneckých benefitů na vybranou společnost.

Závěr

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

**Seznam doporučené literatury:**

- ARMSTRONG, Michael. *Employee Reward: People and Organisations*. London: Institute of Personnel and Development, 1996, 421 s. ISBN 085292623.
- BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021, 134 s. ISBN 978-80-7554-342-4.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2010, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 257 s. ISBN 978-80-7676-193-3.
- URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017, 157 s. ISBN 9788027102273.

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

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

L.S.

---

**prof. Ing. David Tuček, Ph.D.**  
děkan

---

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

Ve Zlíně dne 10. února 2023

**PROHLÁŠENÍ AUTORA  
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen 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 10. 5. 2023

Jméno a příjmení: Daniel Šeliga.....

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce je zaměřena na analýzu zaměstnaneckých benefitů a jejich účetní a daňový dopad na společnost Holík International, s. r. o. Hlavním cílem práce je vyhodnocení současně poskytovaných benefitů ve společnosti a návrh na vylepšení nynější situace. Práce se skládá ze dvou částí. První část je teoretická a zaměřuje se na literární rešerši a seznámení se s tématem na základě odborných zdrojů. Na ni následně navazuje praktická část, která čerpá z poznatků teoretické části. Zde je proveden výzkum momentálně poskytovaných benefitů a pomocí dotazníkového šetření odhaleny preference zaměstnanců. Získaná data jsou dále vyhodnocena formou popisné statistiky a grafového zobrazení, a v závěru práce je navrženo doporučení pro společnost s přihlédnutím na přednosti jejich zaměstnanců.

Klíčová slova: motivace, společnost, zaměstnanec, zaměstnanecký benefit, daně, odměňování

## **ABSTRACT**

This bachelor's thesis is aimed at the analysis of employee benefits and their impact on the accounting and taxes of the company Holík International, s. r. o. The main objective of this thesis is to appraise the status of employee benefits afforded by the company and afterwards, there is the recommendation for current state improvement proposed. The thesis is separated into two parts. The first part is theoretical, and it consists literary review of the topic based on relevant sources. In the second part, knowledge from the first section is utilized to make research about current employee benefits offered by the company and then, the questionnaire survey is applied to determine employee preferences. Subsequently, the data are evaluated using descriptive statistics and graph illustrations. In the final part, there is the recommendation for the company suggested considering employee preference.

Keywords: motivation, company, employee, employee benefit, taxes, remuneration

Zde chci poděkovat paní doc. Ing. Marii Pasekové, Ph.D., za vedení mé bakalářské práce, cenné připomínky, rady a rychlou odezvu.

Dále chci poděkovat také firmě Holík International, s. r. o., která mi poskytla potřebná data a informace a také všem zaměstnancům, kteří se zapojili do dotazníkového šetření.

A na závěr a nejvíce děkuji své rodině, která mi prokázala mimořádnou trpělivost v průběhu celého studia, za veškerou podporu, která byla a je pro mne naprosto nepostradatelná.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>12</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>13</b>
<b>1 MOTIVACE</b> .....	<b>14</b>
1.1    VNITŘNÍ MOTIVACE.....	14
1.2    VNĚJŠÍ MOTIVACE .....	15
<b>2 ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ</b> .....	<b>16</b>
2.1    PENĚŽNÍ ODMĚNA.....	16
2.1.1    Mzda.....	17
2.1.2    Plat.....	18
2.1.3    Minimální mzda .....	18
2.1.4    Zaručená mzda .....	18
2.1.5    Naturální mzda .....	19
2.1.6    Podíl na výsledku hospodaření.....	19
2.1.7    Prémie a osobní ohodnocení .....	19
2.1.8    Příplatky za práci.....	20
2.1.9    Zaměstnanecké výhody .....	20
2.2    NEPENĚŽNÍ ODMĚNA .....	20
<b>3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY</b> .....	<b>21</b>
3.1    ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	21
3.1.1    Nevýhody zaměstnaneckých benefitů.....	22
3.2    ZPŮSOB POSKYTOVÁNÍ.....	23
3.2.1    Poskytování z hlediska zákoníku práce.....	25
3.2.2    Fond kulturních a sociálních potřeb .....	26
3.3    CÍL POSKYTOVÁNÍ.....	27
<b>4 DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ</b> .....	<b>28</b>
4.1    DAŇOVÉ VLIVY NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE .....	29
4.1.1    Daňově uznatelné výdaje (náklady) na benefity .....	30
4.1.2    Daňově neuznatelné výdaje (náklady) na benefity .....	30
4.2    DAŇOVÉ VLIVY NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE .....	31
4.2.1    Osvobozené příjmy .....	31
4.2.2    Neosvobozené příjmy.....	31
4.3    ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A DPH.....	32
<b>5 NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ BENEFITY</b> .....	<b>33</b>
5.1.1    Příspěvky na stravování .....	33
5.1.2    Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnance a vzdělávání.....	35
5.1.3    Firemní automobil i pro osobní účely .....	36
5.1.4    Dovolená nad rámec zákona, sickday .....	37



5.1.5	Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci .....	37
5.1.6	Slevy na výrobky a služby zaměstnavatele .....	38
5.1.7	Příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění .....	39
5.1.8	Občerstvení a poskytování nealkoholických nápojů .....	39
5.1.9	Práce z domova (home office) .....	40
<b>6</b>	<b>SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>42</b>
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>44</b>
7.1	ZÁKLADNÍ ÚDAJE .....	44
7.2	HISTORIE .....	45
7.3	ZAMĚSTNANCI.....	45
7.3.1	Vývoj.....	45
7.4	OBCHODNÍ ČINNOST .....	46
7.4.1	Produktové portfolio .....	46
7.4.2	Odběratelé .....	47
7.4.3	Dodavatelé.....	48
7.5	SOUČASNÉ ODMĚŇOVÁNÍ .....	48
7.5.1	Základní mzda .....	48
7.5.2	Osobní ohodnocení a prémie.....	48
7.5.3	Příplatky .....	49
<b>8</b>	<b>ANALÝZA SOUČASNĚ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ.....</b>	<b>50</b>
8.1	PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ .....	50
8.2	DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA .....	51
8.3	ŠKOLENÍ A VZDĚLÁVACÍ KURZY .....	51
8.4	DARY K ŽIVOTNÍMU VÝROČÍ A JUBILEU .....	52
8.5	PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ.....	52
8.6	OCHRANNÉ PRACOVNÍ POMŮCKY A NÁPOJE NA PRACOVIŠTI.....	53
8.7	PODÍL NA VÝSLEDKU HOSPODAŘENÍ MINULÉHO OBDOBÍ .....	53
8.8	SLUŽEBNÍ VOZIDLA A TELEFONY I K SOUKROMÝM ÚČELŮM .....	54
<b>9</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>55</b>
9.1	ROZDĚLENÍ RESPONDENTŮ DLE POHLAVÍ .....	55
9.2	ROZDĚLENÍ RESPONDENTŮ DLE VĚKU .....	56
9.3	ROZDĚLENÍ RESPONDENTŮ DLE VZDĚLÁNÍ .....	57
9.4	POTŘEBNOST BENEFITŮ PRO ZAMĚSTNANCE.....	57
9.5	DŮLEŽITOST BENEFITŮ PŘI VÝBĚRU ZAMĚSTNÁNÍ .....	58
9.6	SPOKOJENOST SE SOUČASNĚ POSKYTOVANÝMI BENEFITY .....	59
9.7	PREFERENCE V OBLASTI POTENCIÁLNÍCH BENEFITŮ .....	61



<b>10</b>	<b>VYHODNOCENÍ A NÁVRH DOPORUČENÍ .....</b>	<b>64</b>
10.1	PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU DO ZAMĚSTNÁNÍ .....	64
10.2	PŘÍSPĚVEK NA ZDRAVOTNÍ PÉČI .....	66
10.2.1	Peněžní forma.....	66
10.2.2	Nepeněžní forma .....	67
10.3	PŘÍSPĚVEK NA SPORTOVNÍ VYŽITÍ .....	69
10.3.1	Příspěvek na sportovní vyžití z pohledu zaměstnance .....	69
10.3.2	Příspěvek na sportovní vyžití z pohledu zaměstnavatele .....	70
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>72</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>74</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>76</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>78</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>79</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>81</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>82</b>

## ÚVOD

Lidské zdroje jsou bezesporu nejdůležitějším zdrojem každé organizace. Aby zaměstnanci byli pro daný podnik přínosní, je důležité o ně patřičně pečovat. Nezbytné je uspokojovat jejich potřeby nejen formou mzdové odměny, ale rovněž jim poskytnout něco bezplatně ke mzdě navíc, jen protože pro podnik pracují. K tomuto účelu slouží zaměstnanecké benefity.

V současné době, kdy na trhu práce panuje nízká nezaměstnanost, je pro podniky naprosto klíčovou záležitostí udržet si stále zaměstnance nebo přilákat nové. Právě pro spoustu nových uchazečů o práci patří zaměstnanecké výhody k jednomu z hlavních činitelů při výběru nového zaměstnavatele a často jsou hodnoceny pozitivněji než sjednaná mzda za odvedenou práci. Správně nastaveným benefičním systémem tudíž podnik získává konkurenční výhodu.

Analyzovaná společnost se zabývá výrobou zásahových hasičských, záchranářských a vojenských rukavic. Největší skupinu zaměstnanců zde tedy tvoří šičky s vystudovaným odborným učilištěm s maturitou nebo bez. Kvalifikovaných pracovníků s opravdovým citem pro práci není v momentální době, kdy zájem o manuální práci na úkor práce kancelářské upadá, vůbec snadné sehnat. Pokud společnost o tyto zaměstnance skutečně stojí, je v jejím zájmu si dané zaměstnance držet a prohlubovat s nimi vztah. Zaměstnanecké benefity proto mohou být nástrojem, který tento poměr bude upevňovat. Nejenže můžou zaručit větší spokojenost a blahobyt zaměstnanců, ale také zvýšit jejich oddanost k zaměstnavateli a motivaci k práci, což v neposlední řadě nahrává efektivnímu uskutečnění cílů dané organizace.

Pro podnik je přitom zásadní brát v úvahu finanční a daňovou stránku benefitů na základě kterých by měl vybírat vhodné benefity, které bude poskytovat. Zároveň by však neměly být opomenuty potřeby a preference zaměstnanců, které se značně liší. Z toho vyplývá, že by měly být poskytovány takové výhody, které jsou uděleny účelně a zároveň úsporně pro organizaci.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je zpracována literární rešerše v oblasti pracovní motivace, odměňování a samotných zaměstnaneckých benefitů, u kterých je popsána i česká legislativa upravující jejich poskytování. Další část je zaměřena na nejběžněji poskytované benefity v České republice, u kterých je vyobrazen i daňový aspekt pro obě dočtené strany.

Praktická část se nejprve zaměřuje na představení společnosti, její základní informace, popis její činnosti, zaměstnanců, dodavatelů a odběratelů. Následně jsou zanalyzovány současně poskytované benefity ve společnosti, přičemž data jsou čerpána z účetního oddělení a vnitřních směrnic. Pomocí dotazníkového šetření byl zanalyzován postoj zaměstnanců k současně poskytovaným benefitům a jejich preference, které byly zpracovány pomocí popisné statistiky a formou grafů implementovány do práce. Na závěr jsou dle získaných dat uvedena doporučení pro firmu na úpravu současného benefitního systému, která budou finančně uznatelná pro zaměstnavatele a povedou ke zlepšení spokojenosti zaměstnanců.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je určení a navrhnutí benefitního systému, který je finančně výhodný pro zaměstnavatele a zároveň vyplývá z preferencí zaměstnanců.

V teoretické části je zpracována literární rešerše zaměřená na teoretické seznámení se s danou problematikou na základě relevantních knižních a internetových zdrojů a legislativních dokumentů. Znalost teoretické části je východiskem pro využití praktické části bakalářské práce.

V praktické části je představena společnost a následně jsou z pohledu poskytovaných benefitů analyzovány interní zdroje podniku, hlavně vnitřní směrnice a jiné předpisy. Nejdůležitější částí celé práce je dotazníkové šetření, zaměřené na průzkum zaměstnaneckých benefitů očima zaměstnanců. Výsledky dotazníky jsou formou popisné statistiky a grafů přeneseny do práce a na jejich základě je v závěru stanoveno doporučení a nové opatření pro společnost.

Při tvorbě bakalářské práce a získání potřebných dat byly využity následující metody:

- rozhovor,
- analýza,
- dotazníkové šetření,
- popisná statistika.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 MOTIVACE

Motivace je velmi důležitou složkou každého pracovního výkonu a je stěžejním faktorem při poskytování pracovních benefitů. Armstrong (1996, s. 40) popisuje motivaci jako způsob podpory od organizací, která zaměstnance povzbudí k tomu, aby uplatnili své schopnosti a dovednosti způsobem, který pomůže dosáhnout cílů organizace a zároveň uspokojí jejich vlastní potřeby.

Šikýř (2014, s. 134) podotýká že správná motivace zaměstnanců a odhad a následné uspokojení jejich potřeb je pro organizaci velice důležité, neboť jediný to způsob, jak naplnit strategické cíle organizace.

Bedrnová a Nový (2002, s. 302) vyzdvihují důležitost nastolení účinného motivačního programu v organizaci, aby pracovníci měli optimální přístup ke svým úkolům a byly efektivně uspokojeny podnikové potřeby či cíle.

Pracovní motivace lze definovat jako způsob, kterým přistupuje jednotlivý pracovník k pracovním úkolům v závislosti na jeho vnitřních podnětech (Tureckiová, 2009, s. 57). Autorka dále tyto podněty (motivy) z hlediska účasti v pracovní činnosti rozlišuje na:

- **přímé** (vnitřní) – kontakt s ostatními, práce jako taková, seberealizace apod. U přímých motivů je uspokojením potřeb práce,
- **nepřímé** (vnější) – mzda, dokázání vlastní důležitosti, zabezpečení (potřeba jistoty). U nepřímých motivů se díky práci uskutečňují jiné potřeby jedince.

Na výkon pracovníků působí řada okolností. Aby tento výkon byl motivován, nadřizení pracovníci používají motivační nástroje, které se liší v závislosti na druhu motivace (Urban, 2013, s. 107). Armstrong (1996, s. 40) rozlišuje motivaci na dva základní druhy, a to na motivaci vnitřní a vnější.

### 1.1 Vnitřní motivace

Plyne z práce, kterou pracovník vykonává a lze jí charakterizovat jako odpovědnost pro svou práci, svobodu jednání, prostor pro využití svých schopností a dovedností, zajímavou a náročnou práci a možnost seberozvoje pracovníka. Vnitřní motivace je dalekosáhlejší a dlouhodobá, protože se váže na daného jednotlivce a není poskytována zvenčí (Armstrong, 1996, s. 40). Urban (2013, s. 108–109) popisuje jednotlivé nástroje vedoucí k dosažení vnitřní motivace zaměstnance mezi něž patří například:

- zajímavější práce s větší nezávislostí na nadřízeném a získání nových znalostí a zkušeností na základě lépe stanovených úkolů,
- definování významnosti splnění úkolu pro společnost a prestiž pro zaměstnance,
- projev důvěry zaměstnanci, osobní poděkování a pochvala od nadřízeného.

## 1.2 Vnější motivace

Prostředky poskytnuté (udělené) lidem tak, aby je motivovaly. Řadí se sem odměny jako zvýšení platu, pochvala nebo povýšení a tresty jako srážka platu, kárná opatření. Tento druh má okamžitý a mocný efekt, který však netrvá dlouho (Armstrong, 1996, s. 40). Mezi nástroje hmotné motivace řadí Urban (2013, s. 108) například:

- jasné definování pracovního výstupu a odměn za vyšší pracovní nasazení,
- nastolení nových nepeněžních zaměstnaneckých výhod,
- možnost propojit dosažené prémie a odměny s výkonovým ohodnocením.



## 2 ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Armstrong (2009, s. 111) charakterizuje odměňování jako ohodnocení zaměstnanců za plnění zadaných úkolů a jejich přínos organizaci, ve které pracují. Odměny se mohou stát motivátorem, pokud je na ně reálné dosáhnout a znamenají skutečnou hodnotu.

Odměňování pracovníků je velmi důležitou složkou, na které závisí výkon pracovníků. Je proto dobré dbát na spravedlivém odměňování, kde je třeba zohlednit skutečný výkon zaměstnance, a právě získanou odměnou ho motivovat k další práci (Šikýř, 2014, s. 116–117). Odměňovat pracovníky můžeme peněžně a nepeněžně přitom obě skupiny jsou navzájem těsně provázány a dáme-li je dohromady, vznikne nám celková odměna.

Důležitým aspektem ve způsobu odměňování zaměstnanců je také nákladovost a udržení efektivnosti a konkurenceschopnosti podniku tak, aby nebyly narušeny hospodářské výsledky organizace. Je nutno zabezpečit, aby náklady na mzdy nerostly rychleji než produktivita podniku. (Urban, 2013, s. 123).

Podle Horváthové a Čopíkové (2017, s. 100) je pro podnik podstatné si před tvorbou odměňovacího systému vytvořit strategii odměňování, která spočívá ve stanovení si otázek:

1. Co je třeba udělat s postupy (systémem) odměňování, aby bylo účelné?
2. Jakým způsobem je to potřeba udělat?

Koubek (2015, s. 284–286) na to navazuje s tvrzením, že každá organizace má k dispozici velký výběr možností, kterými může motivovat své pracovníky a proto je nutné si hned na počátku tvorby nového odměňovacího systému nastolit 3 otázky.:

1. Jaké jsou cíle, které organizace očekává nastolením svého odměňovacího systému?
2. Jak významné jsou dané odměny pro pracovníky?
3. Jaké faktory ovlivňují odměňování z vnějšku?

### 2.1 Peněžní odměna

Pod pojmem peněžní odměna se rozumí peněžní plnění vyplácené zaměstnancům ve formě mezd nebo platů, odměn, prémie či jiných peněžních příspěvků vztahujících se k práci. Peněžní prostředky jsou velmi důležitým faktorem pro volbu zaměstnání, protože se díky nim uspokojuje řada potřeb. *„Peníze nemusí mít žádný vnitřní význam, ale získávají*

významovou motivační sílu, protože jsou symbolem mnoha jinak nedosažitelných cílů.“<sup>1</sup> (Armstrong, 1996, s. 47). Armstrong (2009, s. 115) tyto potřeby rozlišuje na:

- **potřeby základní** – potřeba přežití, jistoty a bezpečí;
- **potřeby sebeúcty** – peníze charakterizují významnost jednotlivce;
- **potřeby postavení** – vyšší společenské postavení z důvodu pocitu možnosti si dovolit a koupit, na co ostatní nemají prostředky.

Cílem peněžního odměňování je nabýt nové či si udržet stálé pracovníky, zvyšovat jejich produktivitu a zajišťovat vnitřní spravedlnost v odměňování. V zájmu každé organizace je si zvolit takový odměňovací (mzdový) systém, který tyto cíle zajistí a také bude jednoduchý pro zaměstnance i pro nadřízené (Urban, 2017, s. 116).

### 2.1.1 Mzda

Mzda je zpravidla peněžní plnění poskytované zaměstnanci za odvedený pracovní výkon.

*Zákoník práce – Zákon č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů*, § 109 odst. 2 (dále jen „ZP“), definuje mzdu jako plnění peněžité nebo naturální hodnoty poskytované zaměstnavatelem za odvedenou práci, pokud není stanoveno jinak. Výše mzdy dle odst. 4 § 109 ZP závisí na:

- složitosti, namáhavosti a obtížnosti práce,
- obtížnosti pracovních podmínek,
- pracovní výkonnosti a pracovních výsledcích.

Poměrově z celkové odměny obsahuje mzda pro zaměstnance nejvyšší část. Z tohoto důvodu je na její výši upřena pozornost pracovníků a ti si na základě její výše všimají a posuzují, zda je systém odměňování ze strany zaměstnavatele spravedlivý a srovnatelný (Koubek, 2015, s. 309).

Podle Šikýře (2014, s. 119) má mzda má jednotlivé druhy. Můžeme ji rozčlenit na časovou, úkolovou a podílovou.

- **Časová** – může mít formu hodinovou, týdenní nebo měsíční. Časová mzda je založena na tarifech.

---

<sup>1</sup> „Money may in itself have no intrinsic meaning, but it acquires significant motivating power because it comes to symbolise so many intangible goals.“

- **Úkolová** – zaměstnanci je vyplácena sazba za každou jednotku práce, kterou odvede.
- **Podílová** – mzda je vyplácena v přímé závislosti na prodaném množství výrobků, zboží nebo služeb na jehož prodeji se zaměstnanec podílel.

### 2.1.2 Plat

Platem se rozumí peněžité plnění, kterým jsou odměňováni zaměstnanci v institucích státního sektoru. Do těchto organizací spadají:

- státní organizace,
- územní samosprávné celky,
- státní fondy,
- příspěvkové organizace,
- školské právnické osoby zřízené státem nebo územním samosprávným celkem.

Náklady na platy jsou zabezpečovány z veřejných rozpočtů. Plat je upraven v ZP (§ 122).

### 2.1.3 Minimální mzda

Minimální mzdu upravuje § 111 ZP a dává jistotu zaměstnancům, že bez ohledu na jejich pracovní výkon mají nárok na zákonem stanovenou úroveň minimální mzdy. Jinými slovy, minimální mzda je nejnižší možná mzda, kterou pracovníci mohou od zaměstnavatele obdržet. Vztahuje na všechny odměny za pracovní vztahy uvedené v § 3 tohoto zákona a její výše pro rok 2023 byla stanovena vládou ČR na 17 300 Kč

### 2.1.4 Zaručená mzda

Zákoník práce v § 112 popisuje zaručenou mzdu, která lze charakterizovat jako nejnižší možná úroveň odměny za pracovní výkon zaměstnanců, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a zaměstnancům, kterým je poskytován za práci plat. Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy jsou stanoveny nařízeními vlády ČR a zákoník práce stanovuje jejich posloupnost odvíjené podle minimální mzdy dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce (Hloušková a kol., 2023, s. 253).

Autoři dále konstatují, že zaručená mzda je vedle mzdy minimální druhým z prostředků ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkým ohodnocením jejich práce.

Tabulka 1 Zaručená a minimální mzda pro rok 2023  
(Zdroj: mpsv.cz, Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	za hodinu	za měsíc
1.	103,80 Kč	17 300 Kč
2.	106,50 Kč	17 900 Kč
3.	117,50 Kč	19 700 Kč
4.	129,80 Kč	21 800 Kč
5.	143,30 Kč	24 100 Kč
6.	158,20 Kč	26 600 Kč
7.	174,70 Kč	29 400 Kč
8.	207,60 Kč	34 600 Kč

### 2.1.5 Naturální mzda

Naturální mzda je upravena v § 119 zákoníku práce. Takový způsob odměňování může zaměstnavatel použít jen za dohodnutých podmínek a se souhlasem zaměstnance. Zaměstnavatel má povinnost peněžně vyplácet minimální mzdu nebo příslušnou sazbu nejnižší úrovně zaručené mzdy, naturální mzda může být poskytnuta tedy jen nad rámec těchto mezd.

Jako naturální mzdu nelze poskytovat lihoviny, tabákové výrobky a jiné návykové látky a je vyjadřována v peněžní formě, se kterou zaměstnavatel účtuje.

### 2.1.6 Podíl na výsledku hospodaření

Podíl na výsledku hospodaření je dodatečnou mzdovou formou, která se poskytuje zaměstnancům v závislosti jejich podílu na splněných a očekávaných cílech organizace. Velikost podílu posuzuje zaměstnavatel.

Urban (2017, s. 117) tvrdí, že cílem poskytování podílu na zisku je zvýšení výkonnosti zaměstnance a posílení jeho sounáležitosti s cíli organizace. Smysl této motivace dle autora však nastává až tehdy, je-li jasně vázána na dosah předem stanovených výsledků a může-li zaměstnanec tyto výsledky ovlivnit.

### 2.1.7 Prémie a osobní ohodnocení

Prémie je doplňková mzdová forma, která je vyplácena na základě splnění určitých požadavků mzdových předpisů dané organizace. Může být vyplácena jednorázově i pravidelně (variabilně) v závislosti na výkonu zaměstnance apod.

Osobní ohodnocení je rovněž doplňková mzdová forma, která vychází ze mzdového tarifu zaměstnance a určuje se procentuálně. Smyslem osobního ohodnocení je přimět zaměstnance k vyšší výkonnosti a dosáhnutí cílů organizace (Šikýř, 2014, s. 120).

### 2.1.8 Příplatky za práci

Mzdovým příplatkem se rozumí peněžní plnění poskytované v rámci mzdy z důvodu mimořádných podmínek pro práci, které kladou zvýšený nárok na výkon pracovníka (Urban, 2017, s. 118). ZP rozlišuje 5 druhů příplatků za práci:

- přesčas,
- ve svátek,
- v noci,
- ve ztíženém pracovním prostředí,
- v sobotu a v neděli.

### 2.1.9 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnaneckými výhodami mohou být různá peněžítá plnění nebo plnění peněžité hodnoty určená zaměstnancům jako například finanční odměny, cenová zvýhodnění, různé naturální prostředky aj. Nejsou vázány na pracovní výkon a jsou poskytovány za účelem zvýhodnění zaměstnanců a zvětšení atraktivnosti zaměstnání (Šikýř, 2014, s. 123).

## 2.2 Nepeněžní odměna

Za nepeněžní odměnu považujeme odměnu nehmotné povahy. Tyto odměny uspokojují potřeby pracovníků z titulu uznání za odvedenou práci a pracovní úspěchy, možnosti osobního růstu, rozvoj schopností a dovedností a jiné nezávisle na pracovní výkonnosti. Nepeněžní odměny se rozlišují na vnější (vycházející z externích podnětů, například pochvala, uznání) a vnitřní (související s pocitem pracovníka, že jsou jeho pracovní úkoly významné pro organizaci i pro něj samotného) (Armstrong, 2009, s. 423).

Armstrong (1996, s. 323) zdůrazňuje, že nepeněžní odměny jsou sice samy o sobě dostatečnou odměnou pro zaměstnance, ale mnohem efektivnější je sloučit peněžní a nepeněžní odměny do jednoho integrovaného systému odměn.

### 3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

V současné době, kdy se nezaměstnanost dle statistik ČSÚ a MPSV v České republice pohybuje kolem 3 % se ze zaměstnanců stává vzácné zboží a podniky se předhánějí ve způsobech, jak je udržet, protože najít náhradu může být pro zaměstnavatele obtížné. Macháček (2021, s. 1) podotýká, že jedním z hlavních faktorů při výběru zaměstnání jsou právě zaměstnanecké benefity, které mnohdy pracovníci hodnotí jako větší motivaci než samotnou peněžní odměnu. (Koubek (2015, s. 319) popisuje zaměstnanecké benefity jako formy odměn, které jsou poskytovány zaměstnavatelem zaměstnancům pouze proto, že pro něj pracují.

Úkolem zaměstnaneckých benefitů je získání nových nebo udržení stálých pracovníků, zvýšení jejich produktivity, výkonu a znalostí a dovedností. Armstrong (2009, s. 382) tvrdí, že se benefity poskytují z důvodu zvýšení blahobytu a pohody zaměstnanců a také z důvodu zajištění konkurenceschopnosti celkového souboru hmotných odměn zaměstnavatele.

Dle Urbana (2017, s. 145) jsou zaměstnanecké benefity doplňkem k odměně, který se neváže na pracovní výkonnost zaměstnance, avšak jeho poskytované množství nebo výše může záviset na hierarchickém postavení zaměstnance ve společnosti nebo délce jeho poměru.

#### 3.1 Členění zaměstnaneckých benefitů

Základní členění zaměstnaneckých benefitů dle Urbana (2017, s. 145) je na:

- **benefity vztahující se k práci** – tvoří pracovní podmínky; patří sem například příspěvky na stravování, příspěvek na dopravu do zaměstnání nebo nadstandartní pracovní volno;
- **pracovní pomůcky** – produkty pro osobní spotřebu; patří sem mobilní telefony, automobily, notebooky, zvýhodnění bydlení apod.;
- **výhody s osobní nebo sociální povahou** – nadstandartní zdravotní péče o zaměstnance i jejich rodinné příslušníky, například léčebné pobyty, příspěvky na dovolené, kulturní a sportovní aktivity, dárkové šeky aj.

Šikýř (2014, s. 123–124) míní, že poskytování zaměstnaneckých benefitů bývá sjednáno v kolektivní nebo pracovní smlouvě, případně vnitřním předpisem organizace, a dále rozděluje systém benefitů z hlediska působnosti na:

- **plošný** – všichni pracovníci využívají stejné benefity;

- **volitelný** – neboli „kafetéria systém“; využívání benefitů dle individuálních preferencí zaměstnanců;
- **částečně volitelný** – část výhod plošně, část volitelně;
- **zcela volitelný** – využívání preferovaných výhod dle stanovené nabídky a v rozsahu stanoveného rozpočtu.

*„Jestliže organizace chce, aby měly zaměstnanecké výhody příznivý dopad na motivaci pracovníků, jejich spokojenost a stabilitu a i na dobré vztahy s odbory, měla by se zajímat o to, které zaměstnanecké výhody pracovníci preferují.“ (Koubek, 2015, s. 320)*

Armstrong (2009, s. 383–385) rozděluje benefity do pěti hlavních skupin:

- **osobní bezpečnost** – zaměstnanecké prohlídky u lékaře, pojištění pro případ úmrtí v zaměstnání, dodatečné odstupné aj.;
- **peněžitá pomoc** – členské příspěvky, pomoc s platbou hypoték, podnikové půjčky s nižším úrokem apod.;
- **osobní potřeby** – poradenské služby, podnikové slevy na výrobky nabízené podnikem, maloobchodní poukázky aj.;
- **dobrovolné výhody** – zaměstnanci mají možnost nakupovat zboží nebo služby levněji díky vyjednané slevě mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem;
- **podnikové automobily.**

Macháček (2021, s. 1) člení benefity na:

- zdravotní,
- důchodové,
- vzdělávací,
- poskytované na pracovišti,
- zaměřující se na využívání pracovního volna.

### 3.1.1 Nevýhody zaměstnaneckých benefitů

Jako každý jiný odměňovací nástroj mají nevýhody i zaměstnanecké benefity. Urban (2017, s. 148) uvádí jejich handicap v:



- **postradatelnosti přímého motivačního významu** – zaměstnanci je berou jako samozřejmost pracovněprávního poměru, benefity nemají vliv na výkonnost pracovníka,
- **různých preferencích zaměstnanců** – typické především u plošné působnosti díky odlišnosti individuálních potřeb,
- **automatickém poskytování na základě jiných organizací** – tím se nevztahují k potřebám dané organizace a postrádají motivační působení na zaměstnance.

Jako velkou výhodou zaměstnaneckých benefitů pro zaměstnavatele lze uvést daňový režim, který bude rozebrán v dalších kapitolách.

### 3.2 Způsob poskytování

System poskytování zaměstnaneckých výhod je u organizací mnohdy matoucí, nepřehledný a méně srozumitelný. Zaměstnanci tedy hůře daným informacím rozumí a nemají představu na co vše mohou dosáhnout a podniky nejeví velký zájem své zaměstnance stručněji informovat a tím je i motivovat k naplnění jejich úkolů. Je běžné, že některé benefity zaměstnanci konzumují i když o ně nejeví zájem, a dokonce si na ně mnohdy přispívají ze svých prostředků v podobě srážek z mezd. V zájmu každého podniku je tedy proto potřeby a zájmy zaměstnanců odhalit a na jejich základě zvolit odměňovací systém, který bude prospěšný pro obě strany (Koubek, 2015, s. 320–321).

Některé benefity jako dovolená, odstupné a další má povinnost zaměstnavatel poskytovat ze zákona, ostatní si může zvolit. Podle Macháčka (2021, s. 3–4) mohou být benefity poskytovány všem pracovníkům podniku nebo pouze vybraným osobám v organizaci či individuálně dle potřeb zaměstnanců. Armstrong (2009, s. 386) rozlišuje faktory, které mají dopad na volbu a do jaké míry jsou benefity poskytovány. Jsou jimi:

- požadavky pracovníků;
- benefity poskytované u konkurence;
- prostředky, které na benefity může organizace vynaložit.

Autor dále zdůrazňuje potřebu vymezeného rozpočtu pro odměňování u každé organizace a zkoumání zpětné vazby ze strany zaměstnanců. Je-li v podniku volitelný systém poskytování zaměstnaneckých benefitů, je vhodné jejich správu, dle Urbana (2017, s. 124), outsourcovat z důvodu úspory nákladů, snadnější administrativě a nižšímu personálnímu vytížení.

Organizace ve státním sektoru mají povinnost tvorby fondů kulturních a sociálních potřeb a sociálních fondů ze kterých následně poskytují benefity svým zaměstnancům. Tato tvorba je daňově uznatelná. Ostatní obchodní korporace tuto zákonnou povinnost nemají, přesto se někdy lze setkat s dobrovolným vytvořením fondů, které však nejsou pro podnik daňově uznatelné. Poskytovat benefity lze z více zdrojů u obou sektorů a pro organizaci je vhodné nalézt optimální poměr mezi hrazením benefitů z fondů a hrazením na vrub nákladů (Beránek, 2022, s. 7).

Macháček (2021, s. 2–3) rozlišuje dva způsoby poskytování benefitů, které vycházejí z členění z hlediska působnosti, které již bylo zmíněno.

- **Fixní poskytování** – benefity jsou fixně stanoveny zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu organizace a jsou určeny plošně pro všechny zaměstnance, kteří je mohou a nemusí využít.
- **Flexibilní poskytování** („kafetéria systém“) – každý zaměstnanec má právo zvolit si benefity, o které má zájem. U tohoto způsobu zaměstnavatel určí seznam benefitů a stanoví bodový systém, který spočívá v udělení ročního bodového limitu zaměstnancům na základě jejich hierarchickém postavení, počtu odpracovaných let v organizaci apod. Zaměstnanec si následně na základě svých bodů vybere benefity dle preference.

Autor dále poukazuje na důležitost atraktivního výběru benefitů v organizacích a široký výběr nabízených služeb a volnočasových aktivit. Uvádí příklad v tzv. předplacených benefičních kartách Flexi Pass nebo Flexi Pass CARD, kterou zaměstnavatel předá zaměstnanci a ten si prostřednictvím nich může uhradit náklady na volnočasové aktivity nebo produkty, jejichž poskytovatelé spolupracují s těmito kartami.



Obrázek 1 Vzor karet Flexi Pass CARD a Multi Pass CARD (zdroj: sodexo.cz)

### 3.2.1 Poskytování z hlediska zákoníku práce

Ne všechny benefity jsou na bázi dobrovolnosti organizací. ZP upravuje plnění, která musí zaměstnavatel povinně poskytnout svým zaměstnancům (Macháček, 2021, s. 5–7).

**Odstupné** – upravuje § 67 a 68 ZP. Zaměstnanci náleží, pokud je rozvázaná jeho pracovní smlouva v souladu s § 52 písm. a) až c) tohoto zákona nebo dohodou ze stejného důvodu. Jedná se o zrušení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění činnosti zaměstnavatele nebo jeho části a je-li pracovník nadbytečný. V tomto případě náleží odstupné ve výši jednonásobku až trojnásobku jeho průměrné mzdy v závislosti na délce trvání jeho pracovního poměru.

**Cestovní náhrady** – upravují § 151 až 189 ZP. ZP dává povinnost zaměstnavatelům hradit při tuzemské pracovní cestě stravné a při zahraniční pracovní cestě stravné a kapesné přičemž je stanovena minimální hranice, horní hranici zákon v podnikatelské sféře nestanovuje. Stejně tak je jen spodní hranice stanovena u náhrad za 1 km při použití soukromého vozidla zaměstnance na žádost zaměstnavatele (Macháček, 2021, s. 5).

**Odborný rozvoj zaměstnance** – upravují § 227 až 235 ZP. Zákon zde vymezuje zaškolení a zaučení, odbornou praxi pro absolventy škol, zvyšování kvalifikace a doplňování kvalifikace pracovníků.

**Sdílené pracovní místo** – upraveno v § 317a ZP. Popisuje možnost domluvy dvou nebo více pracovníků, která povoluje možnost volby času, ve kterém se mezi sebou zaměstnanci vystřídají v rámci jednoho určeného dne při výkonu práce dle osobních potřeb, mají-li stejný

druh práce a kratší pracovní dobu. Cílem je sladování osobního a pracovního života zaměstnanců a pomoc znevýhodněným skupinám osob, které nabízí trh práce, potřebujících kratší pracovní dobu. Vztahuje se jen k podnikatelské sféře (Hloušková a kol., 2023, s. 528–529).

**Příspěvek v době částečné práce („kurzarbeit“)** – upravuje zákon č. 435/2004 Sb., zákon o nezaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, v § 120a. Příspěvek spočívá v částce poskytnuté zaměstnavateli z důvodu udržení úrovně zaměstnanosti při splnění podmínek uvedených v § 120b tohoto zákona. Příspěvek lze poskytovat každý měsíc, maximálně však 12 měsíců. Podmínky poskytnutí jsou: trvání pracovního poměru zaměstnance alespoň 3 měsíce, vyplácení náhrady mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku zaměstnance a přidělování práce zaměstnanci v rozsahu 20 až 80 % jeho týdenní pracovní doby. Z pohledu zaměstnance lze brát kurzarbeit jako zaměstnanecký benefit z důvodu udržení si stálého zaměstnání.

Jako benefity dle ZP jdou u mzdových plnění považovat příplatky za specifické pracovní podmínky vymezené v § 114 až 118 a také odměna za dobu pracovní pohotovosti dle § 140 tohoto zákona (Macháček, 2021, s. 6).

### 3.2.2 Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“), jak už z názvu vyplývá, je tvořen za účelem uspokojení těchto potřeb u státních zaměstnanců a je upraven vyhláškou č. 114/2002 Sb. (dále jen „vyhláška FKSP“). Krbečková a Plesníková (2018, s. 11) konstatuje, že se fond využívá výhradně k činnostem organizovaným danou organizací nebo organizovaným ve spolupráci s odbory či jinými právníckými osobami.

Jeho tvorba spočívá v základním přidělu do fondu a následně dalšími příjmy. Základní přiděl činí 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady na platy a pohotovost. Povinnost tvorby s tedy týká organizací, které své zaměstnance za práci odměňují platem dle § 122 ZP. Spadají sem tedy:

- organizační složky státu,
- územní samosprávné celky,
- státní fondy,
- příspěvkové organizace,

- státní podniky.

Za následující příjmy lze dle Krbečkové a Plesníkové (2018, s. 9) považovat náhrady od pojišťoven na majetek vztahují se k FKSP, peněžní a jiné dary do tohoto fondu od jiných právnických a fyzických osob a jiné náhrady škod.

§ 3 vyhlášky FKSP popisuje hospodaření s fondem. Organizace je povinna sestavit rozpočet fondu, který se dělí na příjmovou a výdajovou část, a stanovit způsob jeho čerpání. Dále je povinnost vést fond na samostatném bankovním účtu. V § 4 až 14a jsou popsány možné výdaje, na které lze fond čerpat.

### 3.3 Cíl poskytování

Zásadní důvody pro poskytování benefitů již byly zmíněny v textu výše. Obecně lze říci, že díky vhodnému způsobu poskytování benefitů je pro potencionálního zájemce podnik více atraktivní, což může hrát roli při výběru zaměstnavatele. Macháček (2021, s. 1) vidí cíl v poskytování benefitů v posílení sounáležitosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a také v růstu pracovní motivace a spokojenosti zaměstnanců. Armstrong (1996, s. 326) popisuje základní důvody a praktiky poskytování benefitů, které mají za cíl:

- přispívat k celkové odměně zaměstnance a tím jí dělat konkurenceschopnější a zajímavější;
- formami různých příspěvků dát zaměstnancům najevo, že jsou součástí organizace, pro kterou nejsou lhostejní;
- zvyšovat angažovanost zaměstnanců;
- snižovat základ daně na základě daňově uznatelných benefitů.

Podle Urbana (2017, s. 145) je jeden z hlavních důvodů nabízení benefitů udržení si kvalitních stálých zaměstnanců a získávání nových. Dle autora se z dlouhodobého pohledu může zvýšit i jejich výkonnost.

## 4 DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Jak již bylo zmíněno výše, velkou výhodou zaměstnaneckých benefitů je jejich daňová uznatelnost. Podniky proto hojně využívají poskytování benefitů nejen z titulu získávání a udržování si stálých zaměstnanců, ale i kvůli možnému snižování základu daně. Daňově uplatnit náklady však nelze u všech benefitů, stejně tak i u fyzických osob nejsou všechny druhy benefitů osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti (dále jen „DPFO“).

Urban (2017, s. 147–148) definuje tři situace, které mohou u zaměstnaneckých benefitů z daňového pohledu nastat:

- Benefit je daňově *uznatelným* nákladem pro organizaci a *je osvobozený* od DPFO.
- Benefit je daňově *neuznatelným* nákladem pro organizaci a *je osvobozený* od DPFO.
- Benefit je daňově *neuznatelným* nákladem pro organizaci a *není osvobozený* od DPFO.

Macháček (2021, s. 3) na to navazuje s tvrzením, že optimální řešení nastává, pokud je benefit na straně zaměstnance osvobozený od DPFO a nezapočítává se do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a je-li benefit zároveň na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (výdajem).

Beránek (2021, s. 25–33) rozlišuje zaměstnanecké benefity dle daňové výhodnosti, kdy vyjadřuje poměr mezi hodnotou příjmu benefitu pro zaměstnance a nákladem na benefit vynaložený zaměstnavatelem. Výhodný benefit pro zaměstnance i zaměstnavatele je tedy v momentě, kdy zaměstnavatel nemá kromě výdajů na pořízení a uhrazení žádné další výdaje a zároveň zaměstnanec obdrží plnou hodnotu benefitu (poměr 1 : 1, neboli 100 %). Autor třídí benefity do jednotlivých skupin:

- **Nejvýhodnější benefity** (123 %) – jsou jimi benefity, u kterých je náklad pro zaměstnavatele pouze v hodnotě benefitu, a navíc je jejich poskytnutí daňově uznatelný výdaj. Pro představu lze uvést benefit v hodnotě 1000 Kč. Daňová povinnost zaměstnavatele činí 19 % (tzn. 190 Kč z hodnoty benefitu). Celková ekonomická zátěž pro zaměstnavatele činí tedy jen 810 Kč, což poměrově můžeme vyjádřit jako  $1\ 000 : 810 = 123\ %$ . Mezi tyto benefity patří např. příspěvek na dopravu do zaměstnání sjednaný při nástupu, penzijní připojištění a životní pojištění, vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání aj.

- **Výhodné benefity** (100 %) – řadí se sem benefity, které nejsou daňově uznatelné a zároveň zaměstnanec obdrží jejich plnou hodnotu. Matematicky vyjádřeno: hodnota benefitu je 1 000 Kč, daň nelze uplatnit žádná (ekonomická zátěž je stále 1 000 Kč), tzn. poměr je 1 : 1 (100 %). Jedná se např. o kulturní služby, sportovní služby, pomůcky na lékařský předpis aj.
- **Neutrální benefity** (68 %) – Jedná se o benefity, které jsou sice uznatelné pro zaměstnavatele, ale je potřeba je zaměstnanci dodanit. Benefit má hodnotu znovu 1 000 Kč a se sociálním a zdravotním pojištěním zaměstnavatele (33,8 %) činí celkové náklady zaměstnavatele 1 338 Kč. Odečteme-li ušetřenou daň (19 %), dostaneme ekonomickou zátěž zaměstnavatele v hodnotě 1 084 Kč. Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance (11 %) společně s daní zaměstnance (15 %) odečteme od počáteční hodnoty benefitu (1 000 Kč) a získáme hodnotu benefitu sníženou o povinné odvody ve výši 740 Kč. Na závěr obě hodnoty poměrově vyjádříme, tzn. 740 : 1 084 neboli 68 %. Zaměstnanec tedy obdrží jen 68 % hodnoty benefitu, 32 % tvoří odvody daní a pojistného.
- **Nevýhodné benefity** (58 %) – nastávají v momentě, je-li benefit daňově neuznatelný pro zaměstnavatele a současně je potřeba zaměstnanci benefit dodanit. Z celkových nákladů na benefit včetně sociálního a zdravotního pojištění zaměstnavatele v hodnotě 1 338 Kč je možné odečíst ušetřenou daň v hodnotě 64 Kč (19 % z částky 338 Kč) a ekonomická zátěž zaměstnavatele bude činit 1 274 Kč. Od počáteční hodnoty benefitu (1 000 Kč) je možné obdobně odečíst daň a pojistné odvody jak v předešlém případě a dostaneme stejnou částku, 740 Kč. Poměr tedy činí 740 : 1 274, neboli 58 %. Řadí se sem benefity jako alkoholické nápoje, jídlo a pití určené ke spotřebě mimo pracoviště, peněžité dary apod.

Pro zaměstnavatele, stejně tak i následně pro zaměstnance, je z hlediska problematiky, zda je náklad (výdaj) na zaměstnanecký benefit uznatelný (osvobozený) či neuznatelný (neosvobozený), stěžejní *zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „ZDP“).

#### 4.1 Daňové vlivy na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatelé při zjišťování daňové uznatelnosti nákladů na benefit vychází z:



- **§ 24 ZDP** – kde jsou zakotveny výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, které dle odst. 1 jdou odečíst od základu daně poplatníkem v prokazatelné výši;
- **§ 25 ZDP** – kde jsou ustanoveny výdaje (náklady), které jsou vyloučené z výdajů (nákladů) vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmů, nelze je tudíž odečíst od základu daně.

#### 4.1.1 Daňově uznatelné výdaje (náklady) na benefity

Správné uplatnění nákladů je nezbytné pro zachování co největšího vytvořeného zisku a výdaje (náklady) na zaměstnanecké benefity toho nejsou výjimkou. Jedná se tedy o výdaje, jejichž výše lze odečíst od základu daně, což v konečném důsledku vede i k nižší dani z příjmu právnických osob (dále jen „DPPO“).

Obecně jsou daňové benefity dle ZDP neuznatelné, jelikož se nejedná o nutné výdaje (náklady) k provozování činnosti zaměstnavatele. Platí zde však výjimka v podobě § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, jenž dovoluje, aby mnoho benefitů bylo pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, pokud jsou splněny následující podmínky:

- Benefity jsou zaměstnancům zaručeny, tzn. jsou jisté a nejsou důsledkem dobré vůle zaměstnavatele.
- Zlepšují sociální podmínky zaměstnanců.
- Nejsou uvedeny v § 25 ZDP, který vymezuje daňově neuznatelné výdaje (náklady).
- Nepřečnivají podmínky stanovené v § 24 ZDP (Beránek, 2021, s. 12–13).

Z uvedeného plyne, že dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP je pro zaměstnavatele možné si daňově uplatnit výdaj (náklad) na poskytnutý benefit, pokud není uveden v § 25 ZDP a pokud je poskytován jako právo zaměstnanců vyplývající z:

- kolektivní smlouvy,
- vnitřního právního předpisu zaměstnavatele,
- pracovní nebo jiné smlouvy.

#### 4.1.2 Daňově neuznatelné výdaje (náklady) na benefity

Daňově neuznatelné výdaje (náklady) si podnik nemůže odečíst od svého základu daně, díky čemuž se zvyšuje výsledná daň. Pro organizaci je z hlediska posouzení, zda je náklad

neuznatelný, potřebný § 25 ZDP, kde jsou uvedeny neuznatelné výdaje, které Hnátek (2023, s. 17) rozděluje do třech skupin:

- Výdaje vzniklé pořízením majetku.
- Sankční výdaje – řadí se sem manka a škody, penále, pokuty, úroky aj.
- Další výdaje – patří sem výdaje na reprezentaci, účetní opravné položky, odpis vybraných pohledávek, určité daně apod.

## 4.2 Daňové vlivy na straně zaměstnance

Pro zaměstnance je při posuzování, zda je příjem z benefitu osvobozený nebo neosvobozený a nezapočítává se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného či započítává, stěžejní § 6 odst. 9 ZDP. Příjmy ze závislé činnosti jsou uvedeny v § 6 odst. 1 písm. a) až c), kde ZDP definuje příjem ze závislé činnosti jako plnění v podobě:

1. *„příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,*
2. *funkčního požitku“.*

### 4.2.1 Osvobozené příjmy

Stejně jak u zaměstnavatele i u zaměstnance platí, že jsou obecně všechny příjmy zdanitelné. Výjimka nastává, je-li příjem dle § 6 odst. 9 osvobozený nebo podle § 6 odst. 7 není předmětem daně (Beránek, 2021, s. 15).

Pro zaměstnance jsou osvobozené benefity velkou výhodou, jelikož nepodléhají DPFO a odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

### 4.2.2 Neosvobozené příjmy

Na neosvobozené příjmy se vztahuje daňová povinnost, která dle § 16 odst. 1 ZDP činí:

- 15 % pro část základu daně, jenž je nižší nebo roven 48násobku průměrné mzdy,
- 23 % pro část základu daně, který přesahuje 48násobek průměrné mzdy.

Kromě daňové povinnosti se příjmů uvedených v § 6 odst. 1 písm. a) až c) týká také pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení a příjem je tím pádem připočten do vyměřovacího základu pro výpočet těchto odvodů.

Z hrubé mzdy zaměstnance se odvádí:

- 6,5 % na sociální pojištění a
- 4,5 % na zdravotní pojištění.

V případě, že příjem pro zaměstnance není osvobozen, zaměstnavatel musí rovněž odvádět pojistné za zaměstnance ze svých prostředků, a to ve výši:

- 24,8 % z hrubé mzdy zaměstnance na sociální pojištění a
- 9 % z hrubé mzdy zaměstnance na zdravotní pojištění.

### 4.3 Zaměstnanecké benefity a DPH

Zaměstnanecké benefity se zcela jistě dotýkají také daně z přidané hodnoty, kterou upravuje *zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „ZDPH“).

Pro zaměstnavatele je klíčové, zda si může uplatnit nárok na odpočet či nikoliv. Kdo má nárok na odpočet definuje § 72 ZDPH (2021, du.cz). Nárok na odpočet má plátce DPH, který přijaté plnění používá v rámci svých ekonomických aktivit, kterou definuje § 5 odst. 3 ZDPH.

*„Ekonomickou činností se pro účely daně z přidané hodnoty rozumí činnost výrobců, obchodníků a osob poskytujících služby, včetně důlní činnosti a zemědělské výroby a výkonu svobodných a jiných obdobných povolání podle jiných právních předpisů, za účelem získávání pravidelného příjmu (...)“.*

Plátce může uplatnit pouze poměrnou část nároku na odpočet, je-li benefit určen pro ekonomickou i soukromou činnost zaměstnance. Aby nárok na odpočet vůbec vznikl, musí být přijaté peněžní plnění určeno na ekonomickou činnost alespoň z části. Pokud plátce nakoupí službu či zboží a poskytne jej zaměstnanci jako benefit jen pro soukromé účely, nemá nárok na odpočet DPH (zivnostnik.cz, 2022).

Příklady benefitů, kde má plátce nárok na odpočet DPH (golan.cz, 2014):

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ▪ firemní automobil určený k soukromým účelům       | poměrný odpočet DPH |
| ▪ cestovní náhrady v limitu dle ZP                  | odpočet DPH         |
| ▪ odborný rozvoj zaměstnanců související s činností | odpočet DPH         |
| ▪ stravování zaměstnanců v limitu i nad limit ZP    | odpočet DPH         |

## 5 NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ BENEFITY

Za běžně poskytované benefity napříč posledními lety lze považovat:

- příspěvky na stravování;
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnance a vzdělávání;
- firemní automobil i pro osobní účely;
- dovolená nad rámec zákona;
- příspěvky na kulturu, sport a rekreaci;
- slevy na výrobky a služby zaměstnavatele;
- příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění;
- občerstvení, poskytování nealkoholických a ochranných nápojů.

Macháček (2021, s. 2) popisuje rostoucí trend zaměstnaneckých benefitů, které se zaměřují na podporu zdraví a sportu z důvodu podpory zdravějšího životního stylu zaměstnanců, který napomáhá snížení nemocnosti a zvýšení výkonnosti. Autor dále uvádí, že díky pandemii COVID-19 vzrostl zájem o benefity týkající se práce z domova (home office).

Dle nejnovějších průzkumů je patrné, že čím dál více u veřejnosti roste obliba takových benefitů, které dokážou skloubit pracovní a osobní život současně. V současné době je pro zaměstnance jeden z nejlépe hodnocených benefitů flexibilní pracovní doba a tzv. sickdays, což je firemní benefit umožňující čerpat několik dní volna s náhradou mzdy, pokud se zaměstnanec necítí dobře a nepotřebuje navštívit lékaře nebo nastoupit na nemocenskou (porovnej24.cz, 2022).

### 5.1.1 Příspěvky na stravování

#### *Daňové dopady pro zaměstnavatele*

Od roku 2021 lze díky zákonu č. 609/2020 Sb. poskytovat stravování zaměstnancům ve třech formách:

- stravování ve vlastním stravovacím zařízení,
- stravování prostřednictvím jiných subjektů,
- stravování na základě využití poskytnutého peněžitého příspěvku zaměstnanci.

Zaměstnanci přitom mohou čerpat jen jednu z uvedených forem stravování v daňově zvýhodněném režimu. Záleží na vnitřních předpisech zaměstnavatele a kolektivní smlouvě (Macháček, 2021, s. 41).

Stravování zaměstnanců je stanoveno již v § 236 ZP, který dává zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách, kromě zaměstnanců na pracovní cestě, na které se povinnost nevztahuje.

§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP popisuje způsoby daňové uznatelnosti výdajů (nákladů) zaměstnavatele na stravování.:

- *Vlastní stravovací zařízení* – v tomto případě jsou dle zákona daňově uznatelné všechny výdaje kromě hodnoty potravin.
- *Příspěvky na stravování zaměstnanců zajištěné prostřednictvím externích subjektů (nepeněžní plnění)* – uznatelnost nákladů (výdajů) je do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle rozsahu práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě 5 až 12 hodin.
- *Peněžitý příspěvek na stravování* – lze uplatnit v plné výši.

Dále zákon stanovuje podmínky, za kterých je výdaj (náklad) na stravování daňově uznatelný:

- Přítomnost zaměstnance v práci během směny činí alespoň 3 hodiny.
- Na další jedno jídlo zaměstnance lze uplatnit, trvá-li jeho směna v úhrnu s povinnou přestávkou v práci více jak 11 hodin.
- Nelze uplatnit na stravování zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle § 176 odst. 1 písm. a) ZP (Macháček, 2021, s. 45).

### ***Daňové dopady pro zaměstnance***

Hodnota nepeněžitého plnění stravného poskytovaného zaměstnavatelem je osvobozena od DPFO dle § 6 odst. 9 písm. b).

V případě peněžitého plnění zaměstnavatele na stravování je za jednu směnu příspěvek osvobozen až do 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Pro rok 2023 je tato hranice stanovena ZP na 153 Kč, které když vynásobíme 70 %, dostaneme hodnotu 107,1 Kč, jenž

nám udává maximální hodnotu peněžitého příspěvku na stravné, která je od DPFO osvobozená.

### 5.1.2 Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnance a vzdělávání

Za odborný rozvoj zaměstnance se dle § 227 až 235 ZP považuje:

- Zaškolení a zaučení,
- Odborná praxe absolventů škol,
- Prohlubování kvalifikace,
- Zvyšování kvalifikace.

Macháček (2021, s. 89) se domnívá, že odborný rozvoj zaměstnanců vede k jejich velké pracovní motivaci.

#### *Daňové dopady pro zaměstnavatele*

Zaměstnavatel u zvyšování odborného rozvoje zaměstnance vychází z:

- § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 a 5 ZDP,
- §25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP.

Zaměstnavatel si od základu daně může odečíst veškeré výdaje (náklady) na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace zaměstnanců (peněžní i nepeněžní) pokud tyto výdaje souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Totéž platí i u rekvalifikace pracovníků (Macháček, 2021, s. 96).

§25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP uvádí, že jiné výdaje (náklady) na osobní rozvoj zaměstnanců než ty uvedené v § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 nejsou daňově uznatelné. Zpravidla se jedná o výdaje (náklady) na provoz vzdělávacích zařízení apod., které nesouvisí s činností zaměstnavatele.

#### *Daňové dopady pro zaměstnance*

Dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP jsou osvobozená narozdíl od zaměstnavatele jen nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem zaměstnanci na odborný rozvoj, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo rekvalifikaci upravenou v jiném právním předpisu. Osvobození se týká prohlubování i zvyšování kvalifikace. U rekvalifikace není zákonem vymezeno, aby se týkala předmětu činnosti zaměstnavatele (Macháček, 2021, s. 95).

### 5.1.3 Firemní automobil i pro osobní účely

Využívání firemního automobilu i pro soukromé účely je firemním benefitem, který je poskytován fyzickým osobám, které:

- mají příjmy ze závislé činnosti dle § 6 ZDP a
- jsou zaměstnanci dle § 6 odst. 2 ZDP (Macháček, 2021, s. 109).

Beránek (2021, s. 62) poukazuje na nutnost rozlišovat dvě situace v případě užívání služebního vozidla zaměstnancem:

- Zaměstnanec využívá vozidlo pro služební a osobní účely sám a
- Zaměstnanec nevyužívá vozidlo pro služební a osobní účely sám, ale dělí se o něj s ostatními zaměstnanci.

#### *Daňové dopady pro zaměstnavatele*

Beránek (2021, s. 65) odkazuje na Pokyn Generálního finančního ředitelství (dále jen „GFŘ“) D-22 k § 24 odst. 2 ZDP, bod 26. Pokyn říká, že je-li vozidlo zahrnuto v obchodním majetku zaměstnavatele a je zaměstnancem využíváno i pro soukromé účely, nemůže být uplatněn paušální výdaj na dopravu dle § 24 odst. 2 písm. z) ZDP a zároveň se neuplatňuje režim poměrné výše výdajů např. podle § 28 odst. 6 ZDP.

Z toho lze vyvodit, že náklady, které zaměstnavateli vzniknou v souvislosti s provozem a vlastnictvím vozidla si může odečíst od základu daně v plné výši, a to i bez ohledu na to, v jakém rozsahu pro soukromé účely toto vozidlo využívá zaměstnanec (ey.com, 2022).

Zaměstnanec si hradí náklady, které mu vzniknou s užíváním motorového vozidla pro soukromé účely a tyto náklady nejsou daňově odečitatelné pro zaměstnavatele. Pokud by však v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě bylo zakotveno, že úhrada pohonných hmot i pro soukromé účely zaměstnance je zaměstnanecký benefit poskytovaný dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, jedná se o daňově uznatelný náklad a zaměstnavatel si ho může odečíst od svého základu daně. Pokud by tak ve smlouvě stanoveno nebylo a zaměstnavatel hradil zaměstnancům pohonné hmoty i pro soukromé účely, o daňově uznatelný náklad by se nejednalo (Macháček, 2021, s. 112–113).

Hnátek (2023, s. 31) podotýká, že plátce daně z přidané hodnoty musí použít korekční mechanismy DPH, tzn. krácení odpočtu daně poměrným koeficientem z pořizovací ceny

vozidla a obdobně se postupuje také u provozních nákladů v průběhu roku. Dále je nezanedbatelná také kontrola odpočtu DPH z pohonných hmot.

#### ***Daňové dopady pro zaměstnance***

§ 6 odst. 6 ZDP definuje, že jako příjem zaměstnance za bezplatné používání motorového vozidla zaměstnance pro služební a soukromé účely je považována částka ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla nebo ve výši 0,5 % vstupní ceny, jde-li se o nízkoemisní motorové vozidlo podle jiného právního předpisu, a to i včetně DPH za každý započatý měsíc. Toto procento se přičte k základu daně zaměstnance a tím se sníží jeho měsíční výdělek.

Zákon také stanovuje, že pokud tato částka činí méně jak 1000 Kč, za příjem zaměstnance se považuje právě 1000 Kč.

#### **5.1.4 Dovolená nad rámec zákona, sickday**

Dle Beránka (2021, s. 107) se jedná o neutrální benefit (68 %), jelikož výdaje (náklady) na dovolenou nad rámec zákoníku práce jsou daňově uznatelné, avšak pro zaměstnance tento příjem osvobozený není, tudíž je potřeba dodanit.

#### ***Daňové dopady pro zaměstnavatele***

O daňově uznatelný náklad se jedná, je-li dovolená nad rámec ustanovena v kolektivní smlouvě, vnitřním právním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, jinak se jedná o neuznatelný náklad zaměstnavatele (money.cz, 2021).

#### ***Daňové dopady pro zaměstnance***

Pro zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem ze závislé činnosti, jenž podléhá zdanění DPFO a vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění (money.cz, 2021).

#### **5.1.5 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci**

Volnočasové příspěvky mají za cíl posílit spokojenost zaměstnanců, podpořit zdraví a tím ve finále zvýšit pracovní výkonnost. Mezi příspěvky na kulturu, sport a rekreaci můžeme dle Macháčka (2021, s. 68) zařadit:

- zdravotnické programy – rehabilitace, preventivní a rekondiční prohlídky
- příspěvky na vitamíny, očkování či nadstandartní pracovní prohlídky;
- poukazy – sportovní a kulturní aktivity zaměstnanců, sauny, masáže aj.



### ***Daňové dopady pro zaměstnavatele***

Dle Beránka (2021, s. 68) se pro zaměstnavatele ve většině případů jedná o výhodný benefit (kat. 100 %), to znamená, že je daňově neodečitatelný pro organizaci, ale pro zaměstnance je osvobozen. Autor dodává, že takový příspěvek musí být poskytnut v nepeněžní formě.

Peněžní příspěvek zaměstnanci od zaměstnavatele je daňově uznatelný v tomto případě jen v momentě, vyplývá-li z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP (Macháček, 2021, s. 138).

### ***Daňové dopady pro zaměstnance***

Z pohledu zaměstnance jsou nepeněžní příjmy v podobě volnočasových aktivit dle § 6 odst. 9 písm. d) osvobozeny od DPFO. Plnění obsažena v bodu 1 tohoto zákona jsou limitována na 20 000 Kč za jedno zdaňovací období, u ostatních bodů tento limit neplatí.

V případě peněžního plnění zaměstnavatele zaměstnanci na tyto účely se vždy jedná o zdanitelný příjem zaměstnance.

#### **5.1.6 Slevy na výrobky a služby zaměstnavatele**

Slevy na výrobky a služby zaměstnavatele nastávají v momentě, kdy se prodávají výrobky a služby za nižší ceny, než jsou ceny obvyklé. Macháček (2021, s. 171) definuje případy kdy:

- zaměstnavatel nakoupí dodavatelsky zboží, které následně prodává se slevou zaměstnanci;
- zaměstnavatel prodá zaměstnanci vyrobené výrobky se slevou;
- zaměstnavatel poskytne zaměstnanci služby se slevou;
- zaměstnavatel odprodá zaměstnanci majetek, který byl zařazen v obchodním majetku firmy.

Cenou obvyklou se dle § 2 odst. 2. *zákona č. 151/1997 Sb., zákon o oceňování majetku, ve znění pozdějších předpisů*, rozumí cena, která byla ke dni ocenění dosažena při prodeji stejného nebo obdobného majetku nebo poskytování služby v obchodním styku v tuzemsku.

### ***Daňové dopady pro zaměstnavatele***

Beránek (2021, s. 97) tvrdí, že pokud zaměstnavatel dodává zaměstnanci bezplatně nebo se slevou zboží, výrobky nebo služby, které jinak prodává v rámci své obchodní aktivity, je to

pro zaměstnavatele z daňového pohledu stejné, jako kdyby zboží nakupoval. Rozdíl nastává při ocenění benefitu, kdy v tomto případě musí zaměstnavatel vycházet z ceny obvyklé.

Z toho vyplývá, že takový náklad není pro zaměstnavatele daňově uznatelný a tím pádem od základu daně zaměstnavatele nelze odečíst.

#### ***Daňové dopady pro zaměstnance***

Příjem tohoto benefitu je pro zaměstnance zdanitelný a podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Nepeněžní příjem pro zaměstnance není pořizovací cena daného výrobku, zboží či služby, nýbrž cena obvyklá.

#### **5.1.7 Příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění**

Příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění jsou velmi častým benefitem u řady zaměstnavatelů.

#### ***Daňové dopady pro zaměstnavatele***

Příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění upravuje § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. U zaměstnavatele budou tyto výdaje (náklady) vždy uznatelné v plné výši, vyplývají-li práva zaměstnanců z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy (Macháček, 2021, s. 68).

#### ***Daňové dopady pro zaměstnance***

Pro zaměstnance jsou všechny zmíněné příspěvky dle § 6 odst. 9 písm. p) osvobozeny od DPFO do výše 50 000 Kč za rok.

#### **5.1.8 Občerstvení a poskytování nealkoholických nápojů**

Zaměstnavatel má dle § 236 ZP povinnost umožnit, ne však přímo zajistit, zaměstnancům během výkonu pracovní směny stravování. Jako umožnění stravování si lze představit poskytnutí pracovního volna zaměstnancům a zajištění místa pro stravování (Hloušková, 2023, s. 426). Jako zaměstnanecký benefit lze uvést občerstvení formou nepeněžního plnění jako např. společené snídaně, pořádání firemních svačín apod. (Macháček, 2021, s. 163).

§ 53 odst. 1 *nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů*, stanovuje zaměstnavateli povinnost zajistit pitnou vodu na pracovišti.

### *Daňové dopady pro zaměstnavatele*

Problematika stravování je již rozebrána v práci výše.

Poskytne-li zaměstnavatel občerstvení pro zaměstnance v peněžní i nepeněžní formě nad rámec ZP, nejedná se o daňový výdaj (náklad) dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP a nelze jej tedy odečíst od základu daně zaměstnavatele. V případě občerstvení nad rámec ZP nelze využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP ani v momentě, je-li tento benefit sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě (Macháček, 2021, s. 163).

U nápojů jsou daňově uznatelné náklady jen na neperlivou neochucenou vodu. Náklady na ostatní nápoje nejsou dle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP daňové.

### *Daňové dopady pro zaměstnance*

Pro zaměstnance bude nepeněžní plnění v podobě občerstvení poskytnuté zaměstnavatelem osvobozeno od DPFO na základě § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. V případě peněžního příspěvku se jedná o zdanitelný příjem zaměstnance, který se započítává i do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2021, s. 163–165).

Kromě neperlivé neochucené vody jsou ostatní nápoje jako příjem pro zaměstnance osvobozeny dle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP, pokud:

- jsou poskytovány jako nepeněžní plnění,
- jsou poskytovány ze sociálního fondu nebo na vrub výdajů (nákladů),
- jsou poskytovány ke spotřebě na pracovišti.

#### **5.1.9 Práce z domova (home office)**

Masivní rozmach práce z domova započal na jaře roku 2020, kdy se po světě začal šířit COVID-19 a právě home office byl řešením pandemické situace pro spousty kancelářských pracovníků. Práce z domova spočívá v obdržení pracovních úkonů od zaměstnavatele a dále je pak jen na zaměstnanci, jak s nimi naloží a jak si vytvoří svůj pracovní rozvrh.

Stejně jak je tento benefit pro spoustu pracovníků velmi oblíbený, může mít i jisté nevýhody pramenící např. z pevně daných dní, ve kterých zaměstnavatel určí zaměstnanci pracovat z domova. V tomto případě zaměstnanci vznikají další výdaje na energie apod., které by za jiných okolností při práci v prostorách zaměstnavatele nevznikaly (Beránek, 2021, s. 108).

Macháček (2021, s. 57) však jako výhodu práce z domova bere úsporu času a cestovních nákladů zaměstnance při cestě do zaměstnání a také sladění pracovního a osobního života,

díky pobytu doma. Autor však zároveň podotýká řadu nevýhod tohoto benefitu, mezi něž patří například:

- nutnost kontrolovat vlastní práci,
- sebekázeň,
- chybějící kontakt se spoluzaměstnanci,
- nutnost vybavit si pracoviště doma.

#### ***Daňové dopady pro zaměstnavatele***

Současná právní úprava práce z domova stojí na § 2 odst. 2, § 151 a § 346b ZP, ze kterých vyplývá, že je zaměstnavatel povinen zaměstnanci hradit náklady spojené s výkonem závislé práce bez ohledu na to, jestli dané náklady vzniknou na pracovišti nebo v domově zaměstnance. Tyto náklady zaměstnavatel může hradit i paušálně. Veškeré prokázané výdaje poskytnuté zaměstnanci jako kompenzace jsou tudíž daňově uznatelné pro zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. p) a § 24 odst. 2 písm. x) ZDP (Macháček, 2021, s. 57–62).

#### ***Daňové dopady pro zaměstnance***

Vzniklé náklady zaměstnance v souvislosti s prací z domova, které mu jsou kompenzovány zaměstnavatelem, nejsou pro něj zdanitelným příjmem, pokud jsou splněny všechny podmínky ZDP a práce je vykonávána dle ZP (Macháček, 2021, s. 57–61).

## 6 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Hybnou silou každé organizace jsou zaměstnanci. Proto aby se uskutečnily strategické cíle, je v zájmu každého podniku mít dobře motivované kvalitní pracovníky s potřebnou kvalifikací. Důležitým faktorem při získávání kvalitních nových a motivování a udržení si stálých pracovníků jsou kromě dobře zvoleného systému odměňování také zaměstnanecké benefity.

Ty vycházejí ze správně odhadnutých potřeb a motivace zaměstnanců na jejichž základě se vytváří benefiční program společnosti. Program by měl zaměstnancům poskytovat benefity s ohledem na jejich preference a zároveň by měl být nastaven tak, aby účetně a daňově vyhovoval zaměstnavateli.

Dle působnosti se benefity mohou poskytovat plošně, což je snadnější na administrativní úkony, avšak poskytované výhody se často nesladují s potřebami zaměstnanců. Druhou možností je flexibilní poskytování, tzv. „systém kafetéria“, kdy si zaměstnanci sami, dle vlastní preference, vybírají benefity, které se jim nejvíce zamlouvají.

Z hlediska obou zúčastněných stran je důležitý daňový aspekt benefitů. Pro zaměstnavatele, zda si ze svého daňového základu může odečíst náklady (výdaje) vynaložené na benefity a pro zaměstnance, jestli je přijatý benefit příjmem osvobozeným od daně z příjmu a pojistných odvodů či nikoliv.

Literární rešerše a poznatky z teoretické části jsou východiskem a budou využity pro zpracování praktické části bakalářské práce.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 7 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI

Holík International. s. r. o. (dále jen „společnost“ nebo „firma“) je česká výrobní firma zabývající se výrobou zásahových hasičských, záchranářských a vojenských rukavic, ve které pojí tradiční rukavičkářské řemeslo s nejnovějšími technologiemi v tomto oboru.

### 7.1 Základní údaje

Obchodní jméno	<b>Holík International s. r. o.</b>
Identifikační číslo	<b>253 22 214</b>
Právní forma	společnost s ručením omezeným
Sídlo společnosti	Zlín 12, Za Dvorem 612, PSČ 76314
Datum vzniku a zápisu	27. prosince 1996
Spisová značka	C 25641 vedená u Krajského soudu v Brně
Základní kapitál	100 000 Kč

#### Ekonomické činnosti dle CZ-NACE

32500:	<b>Výroba lékařských a dentálních nástrojů a potřeb (hlavní činnost)</b>
72:	Výzkum a vývoj
772:	Pronájem a leasing výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
1520:	Výroba obuvi
6820:	Pronájem a správa vlastních nebo pronajatých nemovitostí
14130:	Výroba ostatních svrchních oděvů
46110:	Zprostředkování velkoobchodu a velkoobchod v zastoupení se základními zemědělskými produkty, živými zvířaty, textilními surovinami a polotovary
46240:	Velkoobchod se surovými kůžemi, kožešinami a usněmi
73110:	Činnosti reklamních agentur
95230:	Opravy obuvi a kožených výrobků

(Zdroj: *or.justice.cz, apl.czso.cz*)

## 7.2 Historie

Vznik společnosti se datuje do roku 1993. V počátcích se firma věnovala produkci výhradně pracovních rukavic. Postupem času se společnost zaměřila na výrobu hasičských zásahových rukavic a speciálních rukavic pro armádu, policii a záchranáře. V roce 2011 firma kapitálově a manažersky vstoupila do výrobní společnosti, která se více jak dvacet let koncentruje na výrobu speciální obuvi a doplnila tak svou kolekci zásahových rukavic pro hasiče o zásahovou obuv. Rok 2012 znamenal také začátek v komerčním segmentu mysliveckých rukavic a o rok později se společnost vrátila k poctivé práci starých českých rukavičkářů a vstoupila na trh s módními rukavicemi. Postupem času se firma s důrazem na inovace a přístupem založeným na propojení tradičních a moderních přístupů dokázala za necelých 30 let zařadit mezi celosvětovou špičku v hasičských, záchranářských, policejních, vojenských a zdravotnických oborech. V současnosti budou představeny nové generace/kolekce produktů, na kterých je použit jiný nový materiál a implementovány nové technologie.

Ekonomické cíle nejsou nadřazeny etickým zásadám společnosti jak při jednáních s partnery, zákazníky, tak i zaměstnanci. Individuálně se firma snaží přistupovat ke všem požadavkům a potřebám svých zákazníků. Firma je rovněž držitelem několika ocenění v různých oblastech, mj. vítěz Firma roku 2013 Zlínského kraje.

## 7.3 Zaměstnanci

Holík International je tradiční rodinná firma, ve které je prioritou vytváření tvůrčí a přátelské prostředí pro všechny zaměstnance. Vedení společnosti si plně uvědomuje, že úspěch značky Holík je závislý na spokojenosti a loajalitě zaměstnanců, proto podporuje možnosti jejich dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace. Všechny zaměstnance spojuje zodpovědnost vůči značce a vize patřit ke světové špičce ve svém oboru. S tímto postojem souvisí dlouhodobý program společnosti, který nese název „*Agenda 2020*“.

Společnost produkuje výrobky, které mají za úkol chránit zdraví jejich spotřebitele, proto je nejdůležitější částí firemní kultury „kvalita“. Zaměstnanci jsou odborníci a je dbáno na týmovou práci, toleranci a férovém jednání (holik-international.cz, 2023).

### 7.3.1 Vývoj

Celkový počet zaměstnanců se každým měsícem liší. Firma se dá rozčlenit na výrobní a obchodní část, které sídlí v jiných budovách. Nejvíce zaměstnanců tvoří šičky



s vystudovaným odborným učilištěm s maturitou nebo bez. Dále společnost zaměstnává absolventy vysokých a středních škol s maturitou. Spektrum věku zaměstnanců je široké. Ve společnosti pracují čerství absolventi vysokých škol i občané v penzijním věku. Dle firemních dat zde nejvíce působí ženy okolo 40. roku a průměrný věk zaměstnanců firmy činí 47,3 let. Firma zaměstnává i osoby s kratším pracovním úvazkem.

Tabulka 2 Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti za poslední 3 období (zdroj: vlastní zpracování)

Rok	2020	2021	2022
Počet zaměstnanců	112	126	132

Do tabulky nejsou zahrnuti zaměstnanci ve výrobních dílnách mimo sídlo společnosti ve Zlíně.

## 7.4 Obchodní činnost

### 7.4.1 Produktové portfolio

Rukavice si vyrábí jak ve vlastních dílnách, tak rovněž využívají služeb spolupráce. Firma má své výrobní dílny na Moravě, Slovensku a v Indonésii. Všechny pracovní procesy jsou kompletně prováděny na základě udělených certifikátů jakosti EN ISO 9001, EN ISO 13485, AQAP 2110 a EN ISO 14001 doplněného o specifické požadavky NATO. Firma je také certifikována dle standardů SEI pro americký trh. Výroba podléhá zmíněným normám a každý výrobek je několikrát kontrolován, než se dostane do rukou finálního zákazníka. Firmou je ctěn slogan „*Your safety comes first*“ (holik-international.cz, 2023).

Základní produktové zaměření jsou zásahové rukavice pro záchranáře a zdravotníky. Zákazníci mají na výběr rukavice v různých provedeních a produkty jsou vyráběny ve 3 řadách:

- celotextilní,
- celokožené,
- kombinované (holik-international.cz, 2023).

Výrobky zaměřené na obranu („Defence“) poskytuje společnost dle současných potřeb a v souladu s vojenskou výstrojí NATO. Rukavice jsou dodávány do armád a pro výrobu jsou používány speciální textilní materiály, které zaručují vysokou odolnost a spolehlivost

v extrémních situacích a uživatelům poskytují maximální bezpečnost (holik-international.cz, 2023).

V posledních letech firma s ohledem na pandemii viru COVID-19 začala vyrábět ochranné pomůcky, zejména jednorázové roušky a rukavice. Výrobky podléhají normám EN 14683:2019 + AC 2019 (holik-international.cz, 2023).

#### 7.4.2 Odběratelé

Mezi odběratele společnosti patří zejména:

- profesionální a dobrovolné hasičské sbory,
- podnikové hasičské jednotky,
- záchranné jednotky,
- armádní složky.

Jako česká výrobní firma zabezpečuje společnost dodávky armádních rukavic do armády České republiky, Velké Británie, Německa, Francie, Slovenska, Lotyšska, Rakouska i Singapuru. Nemalé aktivity jsou vyvíjeny také do spolupráce s policejními sbory v České republice a na Slovensku.

Výrazným úspěchem a naplněním dlouhodobých cílů společnosti jsou výsledky exportních aktivit nejen v zemích Evropské Unie. V současnosti jsou produkty vyváženy do více než 60 zemí světa včetně Číny, Jižní Korey a Japonska, států jihovýchodní Asie, Blízkého východu, Afriky a Jižní i Severní Ameriky (holik-international.cz, 2023).

Společnost si je vědoma důležitosti prohloubení jména značky na významných světových trzích, zejména v Německu a Spojených státech amerických. Od roku 2014, respektive 2016, má firma na obou těchto klíčových trzích své pobočky, kde v německém Wuppertalu a americkém Greensboro místní pracovníci budují síť agentů a distributorů produktů značky HOLÍK.

Společnost přichází do styku se svými zákazníky a prezentuje své produkty ve svých vlastních stáncích nebo společně s partnery na nejvýznamnějších světových veletrzích po celém světě a se zákazníky udržuje pravidelný kontakt formou vzájemných návštěv.

### 7.4.3 Dodavatelé

Pro evropské výrobní dílny pracuje společnost s evropskými dodavateli. Jsou vybírány nejlepší materiály, které splňují nejvyšší požadavky evropských standardů a přijatý materiál je při přijetí pečlivě kontrolován. Do společnosti se nejvíce dodává materiál potřebný k výrobě, zejména kůže, nitě, speciální textily (kevlar, nomex aj.), membrány do rukavic, komponenty k výrobkům (např. suchý zip a karabinky) atp. Zhruba 76 % materiálu je dováženo z tuzemska, zbylých 24 ze zahraničí.

## 7.5 Současné odměňování

Zaměstnanci jsou odměňováni vícesložkovou formou mzdy. Každý má nárok na základní mzdu, ke které se následně přidává osobní ohodnocení, prémie a případně mzdové příplatky, které tvoří pohyblivou složku mzdy.

### 7.5.1 Základní mzda

Ve společnosti jsou poskytovány 2 druhy mzdových plnění.

Zaměstnancům z výrobního úseku je poskytována úkolová mzda, jejíž výše závisí na množství provedených úkolů, kdy horní hranice mzdového plnění není stanovená. Jinými slovy, cokoliv nad stanovený úkol je pracovníkům vypláceno navíc. Společnost se přitom řídí zaručeným mzdovým minimem stanoveným Nařízením vlády č. 567/2006 Sb., na jehož základě společnost řadí zaměstnance z výrobního úseku do druhé skupiny prací, odstupňované dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která pro rok 2023 stanovuje minimální zaručené minimum na **106,5 Kč za hodinu** nebo **17 900 Kč za měsíc**. Osobám s kratší pracovní dobou se nejnižší úroveň zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době. Na výrobním oddělení probíhá jednosměnný provoz.

Mimo výrobní oddělení je zaměstnancům z obchodního úseku poskytována měsíční mzda. I u měsíční mzdy bere společnost v úvahu minimální zákonem stanovenou úroveň zaručené mzdy, avšak v praxi k tomu dochází zřídka, protože reálné mzdy pracovníků tuto zaručenou úroveň s rezervou překračují.

### 7.5.2 Osobní ohodnocení a prémie

Všem zaměstnancům je plošně poskytováno osobní ohodnocení, které závisí na hierarchickém postavení a pracovní pozici ve společnosti. Maximální měsíční výše osobního

ohodnocení dosahuje **3 000 Kč** a je pohyblivou složkou mzdy. Všem zaměstnancům jsou rovněž poskytovány vánoční odměny.

Zaměstnancům na výrobním oddělení je za každý jeden odpracovaný úkol poskytován bonus ve formě 5 % ze základního úkolového mzdového tarifu nebo výkonnostní odměna stanovená firmou. Bonus i odměna jsou připočteny k měsíční základní mzdě.

Zaměstnancům z obchodního oddělení společnosti náleží v případě sjednání prodeje produktů určité procento ze zaplacených faktur odběrateli. Tato provize z prodeje se rovněž přičítá k základnímu mzdovému měsíčnímu tarifu.

### 7.5.3 Příplatky

Příplatky za práci jsou poskytovány v případě zvláštních podmínek pro výkon práce, kdy je kladen zvýšený nárok na výkon pracovníka v mezích ZP. Ve společnosti jsou v praxi zažity následující příplatky za práci zakotvené ve vnitřním předpisu.

- **Příplatky v případě sjednané kratší pracovní doby (§ 78 a 79 ZP)**

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je považována za práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Týdenní pracovní doba činí dle ZP 40 hodin. Z předpisu vyplývá, že by zaměstnanec s kratším pracovním úvazkem musel denně odpracovat více jak 8 hodin, aby měl nárok na příplatek za práci přesčas. Ostatní mzdové příplatky jsou pro všechny zaměstnance platné stejně.

- **Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 114 ZP)**

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. V případě vzájemné dohody nadřízeného se zaměstnancem může být rovněž poskytnuto náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

- **Mzda za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)**

Pokud zaměstnanec pracuje v sobotu a v neděli, přísluší mu dosažená mzda a k tomu příplatek ve výši nejméně 10 % jeho průměrného výdělku.

- **Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek (§ 115 ZP)**

Pracuje-li zaměstnanec v den, kdy je svátek, náleží mu dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu doby, kterou ve svátek odpracoval. Po vzájemné dohodě může být poskytnut příplatek ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

## 8 ANALÝZA SOUČASNĚ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ

V této kapitole jsou popsány zaměstnanecké benefity, které jsou současně poskytovány společnostmi. Většina benefitů je poskytována plošně a všichni na ně mají nárok. Firma však poskytuje i výhody, které se vztahují k dané pracovní pozici a usnadňují výkon pracovní činnosti. V tomto případě na dané výhody nemají nárok všichni, ale jen určité skupiny zaměstnanců. Problematika poskytování a čerpání benefitů je upravena ve vnitřních předpisech společnosti.

Cílem poskytování benefitů ze strany firmy je zvýšení angažovanosti, motivace a spokojenosti zaměstnanců, které vede k větší pracovní produktivitě.

Plošně jsou zaměstnancům poskytovány následující benefity:

- příspěvek na penzijní připojištění,
- dovolená nad rámec zákona,
- školení zaměstnanců,
- dary k životnímu a pracovnímu výročí a jubileu,
- příspěvky na stravování,
- ochranné pracovní pomůcky a nápoje na pracovišti,
- podíl na výsledku hospodaření minulého období.

Benefity, které jsou společnostmi poskytovány jen vybraným skupinám zaměstnanců a slouží k snadnějšímu výkonu pracovní činnosti:

- vzdělávací kurzy,
- služební vozidla a telefony i k soukromým účelům.

### 8.1 Příspěvek na penzijní připojištění

Firma nabízí příspěvek na penzijní připojištění, který činí **300 Kč měsíčně**. Aby si zaměstnanec mohl o tento benefit požádat, musí si ze svých prostředků přispívat na penzijní připojištění také, a to v minimální výši **300 Kč měsíčně**. Nárok na tento benefit vzniká zaměstnanci, odpracuje-li ve firmě více jak jeden kalendářní rok.

Při žádání o benefit musí zaměstnanec předložit kopii smlouvy penzijního připojištění. Zaměstnanec si ze svého přispívá sám formou srážky ze mzdy a musí být patrné, že srážka

ze mzdy a příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění jsou dvě rozdílné platby. Účetní dle platebních pokynů pojišťovny proto tyto dvě platby rozlišují variabilním symbolem, aby se nezapočítávaly jako celek, ale zvlášť jako platba zaměstnavatele a platba zaměstnance.

## 8.2 Dovolena nad rámec zákona

Dalším velmi oblíbeným benefitem je dovolena nad rámec ZP. Firma k zákonné době přidává 5 kalendářních dnů navíc, celkem tedy **5 týdnů (200 hodin)** dovolené.

## 8.3 Školení a vzdělávací kurzy

Společnost vyrábí prostředky osobní ochrany a je proto důležité, aby výrobky neobsahovaly nedostatky, jelikož následky by mohly být pro spotřebitele i samotnou firmu fatální. Z tohoto důvodu firma klade důraz na řádné proškolení zaměstnanců při náboru, a i stálým zaměstnancům je poskytována široká škála dobrovolných i povinných školení v oblastech jejich profesí.

Jako příklady školení lze uvést:

- bezpečnost a ochrana zdraví při práci – pro všechny zaměstnance povinně,
- certifikace ISO<sup>2</sup> – poskytuje se auditorům,
- management, vedení lidí – poskytuje se vedoucím pracovníkům,
- daňové a účetní novinky – poskytuje se účetním,
- účetní programy Microsoft Office – poskytuje se zaměstnancům z obchodního oddělení,
- program K2 (účetní a informační systém podniku) – poskytuje se zaměstnancům, kteří ho ke své práci potřebují, např. obchodníci, vedoucí pracovníci, skladník, mistrové apod.

Náklady spojené se školením si hradí firma sama nebo čerpá dotace z dotačních fondů Evropské unie.

Pro společnost je obchodování na mezinárodních trzích a spolupráce se zahraničními partnery klíčovou záležitostí, proto jsou nabízeny i jazykové kurzy poskytované prostřednictvím jiných subjektů. Tento benefit však není nabízen plošně všem, ale jen

---

<sup>2</sup> ISO – „International Organization for Standardization“ je mezinárodní organizace pro normalizaci.

zaměstnancům, kteří znalost cizího jazyka pro výkon své práce potřebují, to jsou zejména obchodníci a jejich asistenti. Na volbě samotného zaměstnance poté je, jestli tento benefit využije či nikoli. Společnost zajišťuje kurzy:

- anglického jazyka,
- německého jazyka,
- španělského jazyka.

Společnost také nabízí dobrovolný vzdělávací kurz zaměřený na trénink obchodních dovedností. Nabízený je rovněž jen zaměstnancům, kteří ho mají šanci užít při výkonu pracovní činnosti.

#### **8.4 Dary k životnímu výročí a jubileu**

Finanční dar v hodnotě **3 000 Kč** je poskytován zaměstnancům, kteří pracují na hlavní pracovní poměr a dovrší věku, který má nulu na konci. Odměna připadá zaměstnanci v měsíci, ve kterém slaví narozeniny.

#### **8.5 Příspěvek na stravování**

Firma poskytuje zaměstnancům stravování prostřednictvím jiného subjektu. Vedle sídla společnosti ve Štípe se nachází závodní jídelna ZOD Delta Štípa, družstvo, kde jsou zaměstnancům poskytovány obědy.

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům zákonně povinných **55 %** z hodnoty oběda a nic navíc. Těchto **55 %** je pro firmu daňově uznatelný náklad a účtuje se na vrub účtu 527 – Zákonné sociální náklady. Zbylých **45 %** z hodnoty oběda si hradí zaměstnanci sami formou srážky ze mzdy. V případě, že zaměstnanec nechce využít možnosti stravování, nic se mu ze mzdy nestrhává, ale zároveň mu není jiná možnost příspěvku na stravování poskytnuta.

Hodnota jednoho obědu činí 120 Kč. Z této hodnoty hradí 66 Kč společnost a zbylých 54 Kč zaměstnanci. Na výplatních lístcích zaměstnanců je poté uvedena přesná částka, kterou společnost zaměstnanci na úhradu obědů přispěla.

Obědy jsou evidovány přímo v závodní jídelně ZOD Delta Štípa, družstvo. Odtud je posílán soupis odebraných obědů včetně faktury přímo na účtárnu firmy.

V případě pracovní cesty postupuje firma dle § 163 ZP, který v odst. 1 stanovuje nárok zaměstnance na příspěvek na stravné ve výši:

- 129 Kč – pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 196 Kč – pracovní cesta více než 12 hodin a méně než 18 hodin,
- 307 Kč – pracovní cesta delší než 18 hodin.

Pokud je však zaměstnanci poskytnuto jídlo zdarma v průběhu pracovní cesty, jsou tyto příspěvky kráceny dle §163 odst. 2 ZP.

## 8.6 Ochranné pracovní pomůcky a nápoje na pracovišti

Zaměstnavatel zajišťuje zaměstnancům ochranné pracovní pomůcky na pracovišti. Zaměstnanci na výrobním oddělení dostávají ochrannou obuv, trička a v období, kdy byla platná koronavirová opatření i roušky s filtrem z nanovláken.

Ochranné nápoje jsou poskytovány zaměstnancům na výrobním oddělení (šičkám) dle § 5 odst. 2 písm. a) *Nářízení vlády č. 178/2001 Sb.*, které stanovuje podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Dotčení zaměstnanci jsou dle přílohy č. 1 části A tabulky č. 1 tohoto nařízení, zařazení do třídy práce II b. Pokud maximální teplota dle přílohy č. 1 části A tabulky č. 2 tohoto nařízení přesáhne uvedenou úroveň, jsou těmto zaměstnancům poskytovány ochranné nápoje formou potravinových doplňků (šumivé vitamínové tablety apod.).

Pracovníkům je poskytována pitná neperlivá voda a káva, přičemž si firma od základu daně pro výpočet DPPO může odečíst jen náklady na pitnou neperlivou vodu dle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP. Oba nápoje jsou výhradně určeny jen ke spotřebě na pracovišti.

## 8.7 Podíl na výsledku hospodaření minulého období

Jedná se o mimořádnou odměnu, která závisí na tom, jak se firmě v uplynulém období dařilo. Společnost se touto odměnou snaží stimulovat pracovníky k lepšímu pracovnímu výkonu po celý rok na principu, kdy kvalitně odváděná práce je hlavní podmínkou uskutečnění strategických cílů firmy, a za to náleží každému zaměstnanci mimořádná peněžní odměna, která se odvíjí od výše výsledku hospodaření předcházejícího období.



## **8.8 Služební vozidla a telefony i k soukromým účelům**

Služební vozidla jsou poskytována k soukromým účelům vedoucím pracovníkům a obchodním zástupcům společnosti, kteří je hojně užívají i pro výkon povolání formou častých pracovních cest apod. V případě potřeby po dohodě s vedením firmy mohou referenční vozidlo využít i ostatní pracovníci, kteří však musí být nejprve řádně proškolení.

Obdobně to funguje i s užíváním služebních telefonů, na které mají nárok znovu jen vedoucí pracovníci a obchodní zástupci společnosti.

## 9 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

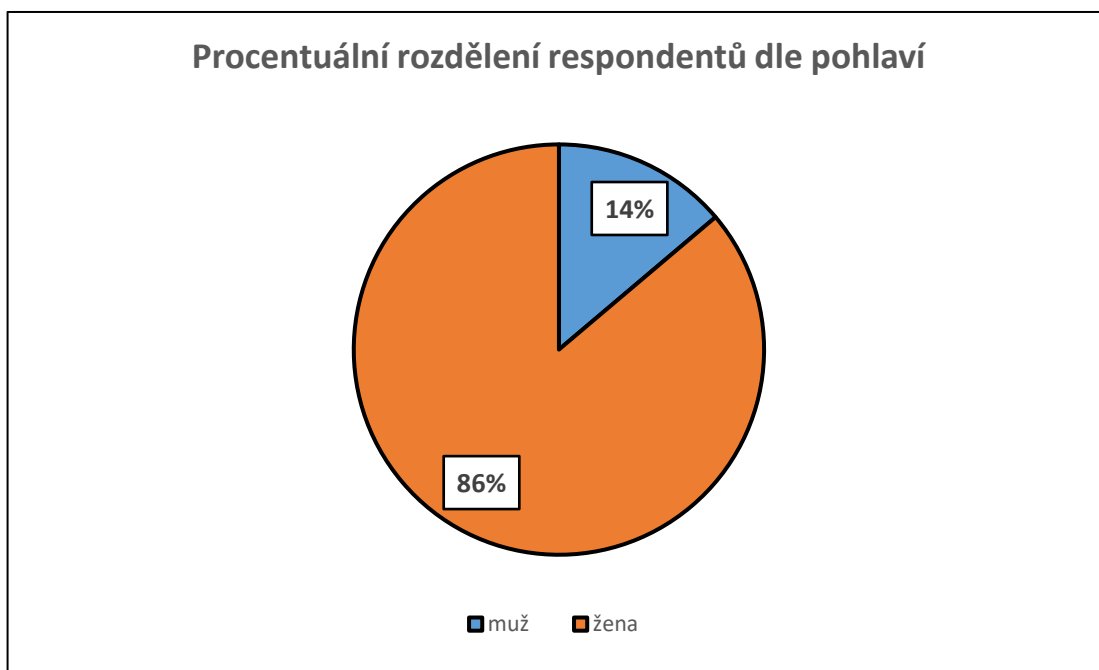
K účelu odhalení preference zaměstnanců k zaměstnaneckým benefitům byl vytvořen a distribuován dotazník, který byl podpůrný nástrojem k vytvoření návrhu nových zaměstnaneckých výhod pro společnost (viz. další kapitola).

Dotazník byl vytvořen v písemné podobě a zaměstnancům obchodního oddělení byl rozdán vedoucími pracovníky dne 20. 4. 2023 a zaměstnancům výroby o den později, tj. 21. 4. 2023. Jeho podoba je uvedena v příloze č. 1 bakalářské práce.

Získaná data z dotazníkového šetření byla importována do programu Microsoft Excel a následně analyzována pomocí popisné statistiky a v grafickém znázornění přenesena do této bakalářské práce.

Výsledek dotazníkového šetření byl předložen vedení společnosti, která si ho sama vyhodnotí a bude o případných změnách jednat.

### 9.1 Rozdělení respondentů dle pohlaví



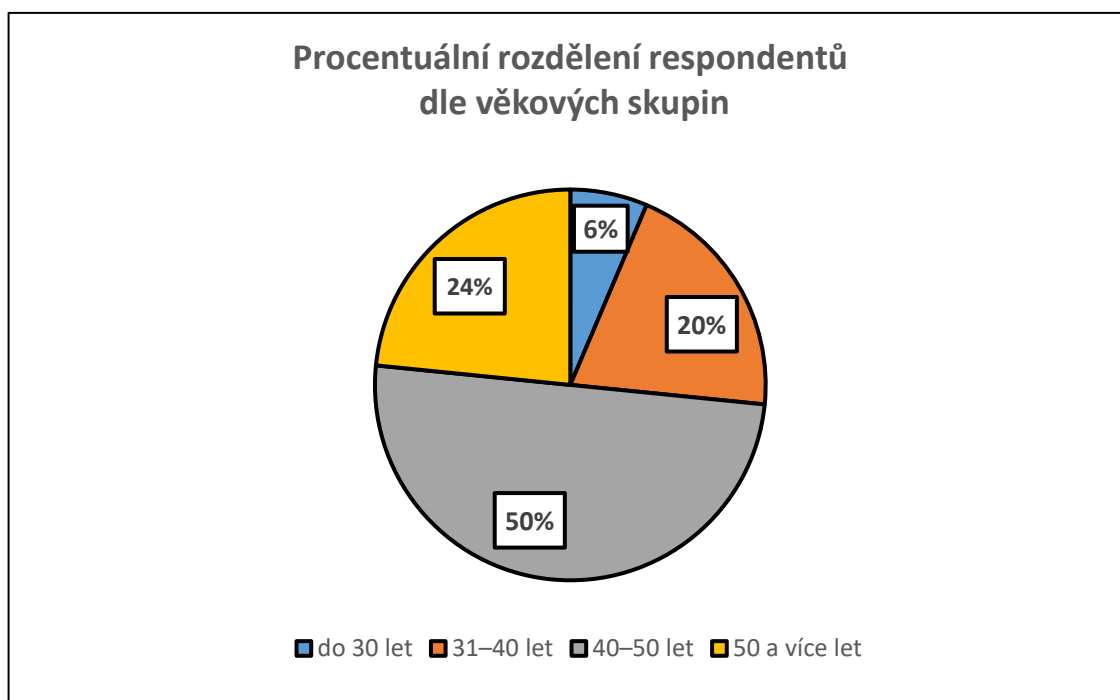
Graf 1 Procentuální rozdělení respondentů dle pohlaví (vlastní zpracování)

Jak již je zaznamenáno v práci výše, ke konci účetního roku, který má firma ve svých vnitřních předpisech stanovený na období od 1. 4. do 31. 3., zaměstnávala 132 pracovníků. Z tohoto čísla mají většinový podíl ženy (viz. kapitola 7.3.1), což se promítlo i do výsledků dotazníkového šetření. Do analýzy je zahrnuto celkem 94 relevantních vyplněných

dotazníků, z analýzy muselo být vyjmuto celkem 21 odevzdaných dotazníků, které obsahovaly chyby a nedostatky. Z 94 respondentů ženy tvoří valnou většinu, odpovědělo jich 81. Zbýlých 13 respondentů představují muži. Relativní vyjádření respondentů je uvedeno v Grafu 1. Převaha žen nad muži koresponduje s výrobním zaměřením firmy a jak již bylo zmíněno, největší zastoupení zde mají na pracovních pozicích šičky.

## 9.2 Rozdělení respondentů dle věku

Průměrný věk zaměstnanců k poslednímu dni účetního období 2022 byl dle firemního informačního systému 47,3 let. Tato skutečnost se odráží i ve věku respondentů, kdy celých 50 % tvořili zaměstnanci ve věkovém rozmezí 40–50 let, početně se jedná o 47 dotazovaných. Druhá nejpočetnější skupina respondentů již oslavila 50 let, celkem 22 (24 %) a zbylých 25 (26 %) je mladších 40 let.

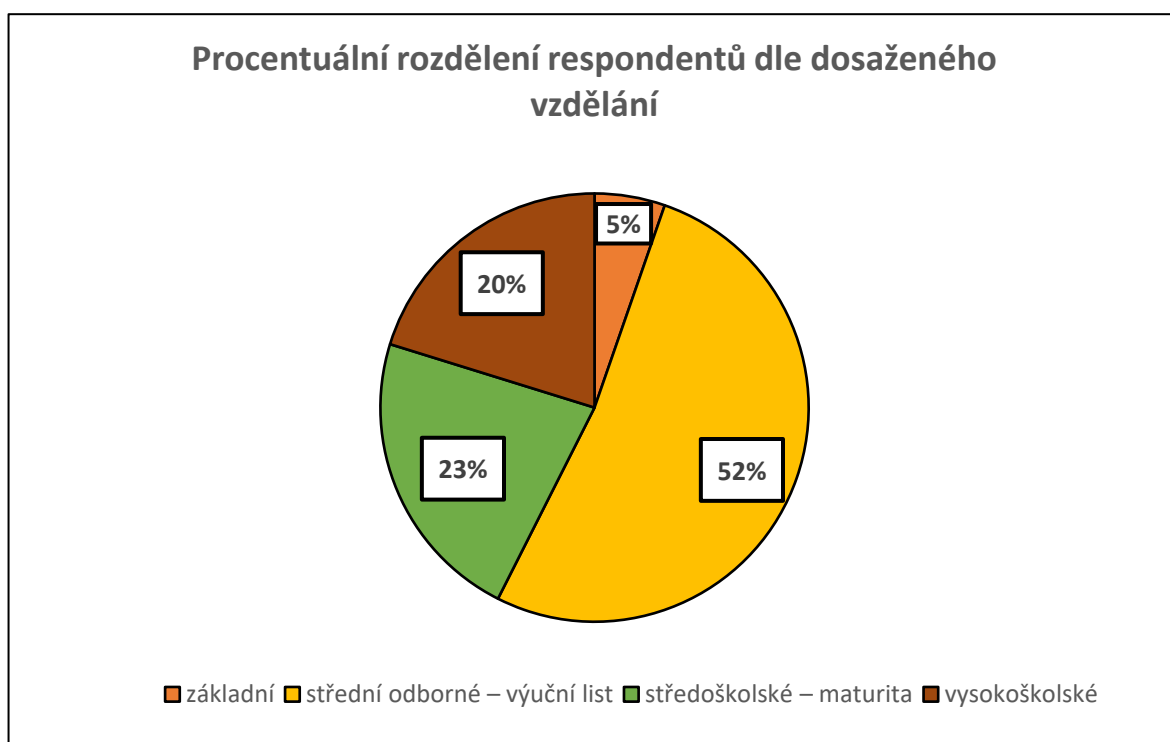


Graf 2 Procentuální rozdělení respondentů (vlastní zpracování)

Věková struktura dotazovaných zaměstnanců demonstruje současnou situaci v oblasti poklesu zájmu o manuální práci. Společnost letos slaví 30 let své existence a spousta zaměstnanců, kteří byli u počátku vzniku je i v nynější době nedílnou součástí této stále rodinné firmy. Průměrný věk okolo 50 let to jen potvrzuje a odráží také skutečnost, jak je nelehké v momentální době sehnat kvalitní mladé pracovníky, zejména do výrobního procesu. Na druhou stranu společnost zaměstnává i lidi mladších ročníků, kteří však většinou nalézají uplatnění na pozicích oddělení obchodu.

### 9.3 Rozdělení respondentů dle vzdělání

S většinou pracovní pozicí, věkem i pohlavím souvisí i nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců. 52 % dotazovaných uvedlo střední odborné vzdělání s výučním listem jako své maximální, což dává dohromady 49 respondentů. Druhé nejvyšší zastoupení v dotazníkovém šetření mají zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou, 21 dotazovaných (23 %). Jen o dva respondenty méně, celkem 19 (20 %), dosáhlo vysokoškolského vzdělání a společnost zaměstnává i lidi se základním vzděláním, kteří však zaujímají nejmenší podíl a součástí dotazníkového šetření jich bylo pouze 5 (5 %).

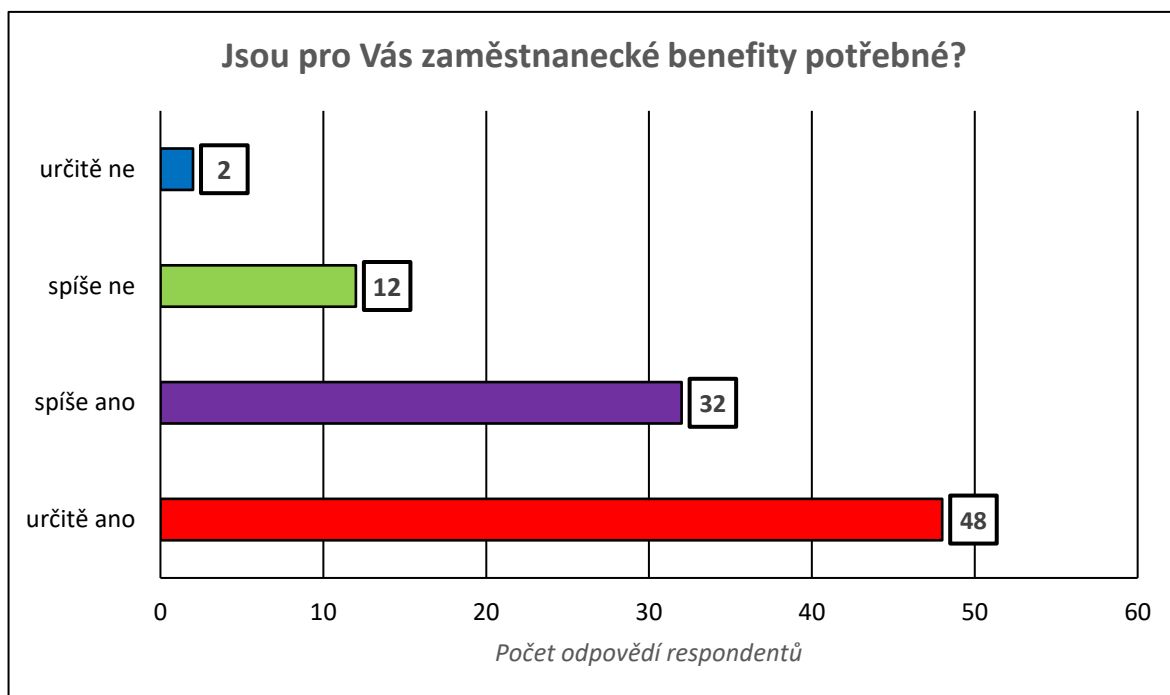


Graf 3 Procentuální rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání (vlastní zpracování)

Zaměstnanci se středním odborným vzděláním zaujímají především pozice na oddělení výroby, kde je potřeba dosáhnout odborné kvalifikace. Absolventi středních škol s maturitou většinou nachází uplatnění na administrativních pozicích obchodního oddělení nebo pozicích řízení výrobních procesů a kontroly ve výrobě. Vysokoškolští absolventi ve firmě nacházejí pozice vedoucích pracovníků a pracovníci se základním vzděláním plní pomocné a jednodušší práce jako např. různé podpurné úkoly při výrobě nebo úklid a údržba prostor.

### 9.4 Potřebnost benefitů pro zaměstnance

Druhá část dotazníkového šetření už zkoumá samotný zájem, důležitost, názor a preference zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnanců.



Graf 4 *Potřebnost benefitů pro zaměstnance (vlastní zpracování)*

Graf č. 4 vykresluje potřebnost benefitů. 48 respondentů (51 %) odpovědělo, že benefity považuje určitě za potřebné ve vztahu k jejich zaměstnání. 32 (34 %) dotazovaných se k dané otázce nevyjadřuje zcela jasně a zvolila volbu „spíše ano“. Pro zbylých 14 respondentů (15 %) nejsou benefity potřebná součástí pracovního poměru.

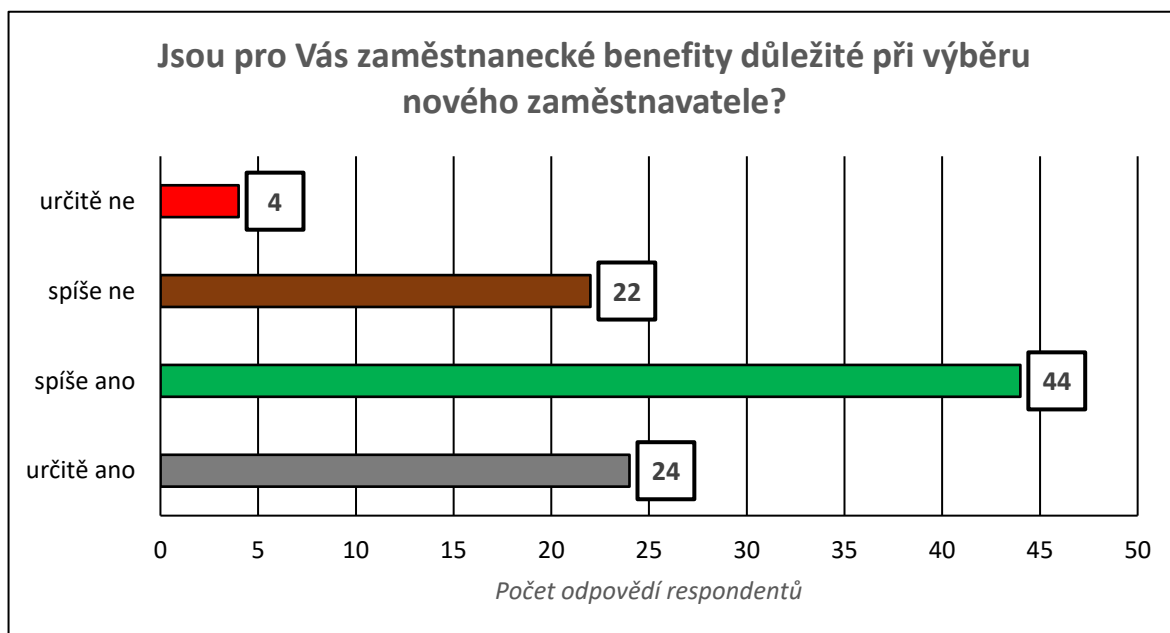
Z obdržených dotazníků je patrné, že zaměstnanci z výrobního oddělení se zpravidla drželi volby „určitě ano“ oproti zaměstnancům z oddílu obchodu a vedoucím pracovníkům výroby, kteří si nebyli tak jistí a majoritní podíl na negativních možnostech, tj. „určitě ne“ a „spíše ne“, mají právě oni. Tento fakt může být dán rozdílem ve mzdovém ohodnocení obou částí, kde zaměstnancům obchodního oddělení či vedoucím pracovníkům výroby náleží v průměru nesporně vyšší mzda.

Z grafu lze vyčíst, že drtivá většina zaměstnanců benefity poskytnuté firmou oceňuje a jsou pro ni podstatné. Společnost by tudíž měla dbát na řádné poskytování výhod, které povede ve větší spokojenosti a angažovanosti zaměstnanců.

## 9.5 Důležitost benefitů při výběru zaměstnání

Graf č. 5 zkoumá důležitost benefitů při volbě potenciálního zaměstnání. Nejvyšší obsazení má na odpověď na tuto otázku volba „spíše ano“, kterou zvolilo 44 dotazovaných (47 %).

Jasno o důležitosti benefitů při tomto výběru má 24 respondentů (25 %) a pro zbylých 26 dotazovaných zaměstnanecké výhody v tomto ohledu důležité nejsou.



Graf 5 Důležitost benefitů pro zaměstnance při volbě nového zaměstnavatele (vlastní zpracování)

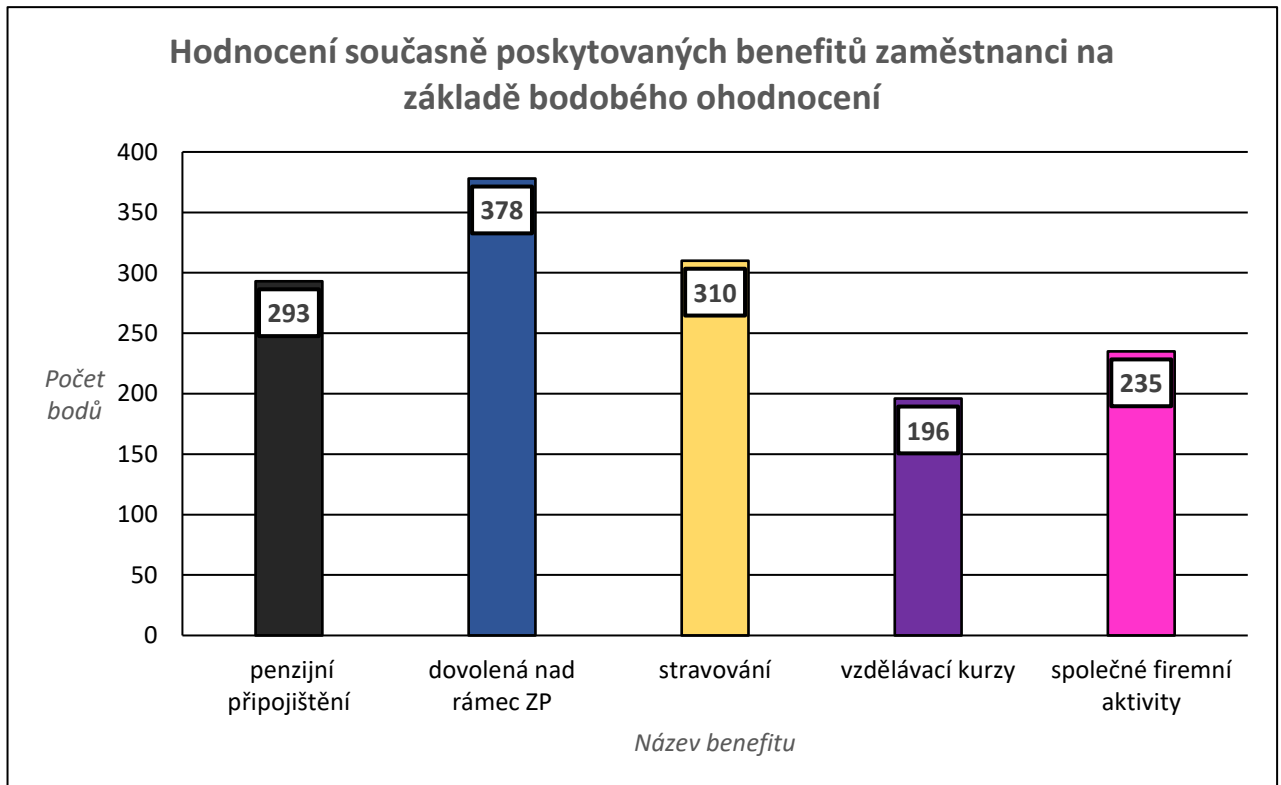
Zajímavé je zjištění že většina zaměstnanců nepovažuje benefity za to nejdůležitější při zvažování nového zaměstnavatele. Porovnáváme-li negativní vyjádření s pozitivními, můžeme odvodit, že zaměstnanecké výhody nejsou to stěžejní, na co zaměstnanci berou ohled při výběru zaměstnavatele, ale spíše jsou brány jako přidaná hodnota navíc k pracovnímu ohodnocení.

Čtvrtina dotazovaných odpověděla, že takovou důležitost zaměstnanecké benefity při volbě nového zaměstnání nemají. Společnost by proto tento fakt měla brát v úvahu a zvolit takový benefiční program, který jednak bude lákadlem navíc pro nové uchazeče o práci a zároveň nebude velkou finanční zátěží pro firmu.

## 9.6 Spokojenost se současně poskytovanými benefity

V této kapitole je rozebrána spokojenost zaměstnanců se současně poskytovanými benefity. Analýza proběhla na bázi bodového ohodnocení, kdy každý respondent měl možnost sestupně současně poskytované benefity bodově ohodnotit od 5 do 1. Hodnocení s číslem 5 znamenalo nejvyšší známku a hodnocení s číslem 1 nejnižší, přičemž každou bodovou hodnotu bylo možné uvést jen jednou. Benefity tedy byly bodově ohodnoceny a tím pádem i seřazeny, jelikož nejvíce bodů získal nejdůležitější benefit. Celkem tedy každý respondent

musel udělit v součtu 15 bodů a maximální počet bodů, kterého nejlépe hodnocený benefit mohl dosáhnout, byl 470 ( $94 \text{ respondentů} \times 5 \text{ bodů}$ ).



Graf 6 Hodnocení současně poskytovaných benefitů (vlastní zpracování)

Nejoblíbenějším současně poskytovaným benefitem je jednoznačně dovolená nad rámec zákoníku práce. Tento benefit rovněž v současné době patří k hlavním výhodám, které firma prezentuje a láká na ni nové zaměstnance. Dovolená nad rámec byla hodnocena ve většině případů nejvyššími bodovými známkami a jen malý zlomek případů ohodnotil tento benefit známkou nižší jak 3 body.

Druhým nejlépe hodnoceným benefitem v pořadí je příspěvek na stravování. Firma momentálně poskytuje zaměstnancům zákonně stanovenou částku na stravné ve výši 55 % z hodnoty oběda, která činí 120 Kč. Tento benefit byl dotazovanými zpravidla ohodnocován 4 body v závěsu za dovolenou nad rámec zákona. Pro společnost ani zaměstnance však není výhodné zvýšení tohoto příspěvku, neboť z pohledu firmy by se jednalo o nedaňový náklad, a navíc by musela odvádět za zaměstnance z této částky zdravotní a sociální pojištění ve výši 33,8 %, jelikož by se jednalo o zdanitelný příjem zaměstnance, kterému by krom DPFO bylo strhnuto rovněž 11 % odvodů na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance.

Velmi oblíbený je mezi zaměstnanci i příspěvek na penzijní připojištění, který v konečném výsledku bodově zaostal za stravovacím příspěvkem jen o 17 bodů. Firma momentálně na penzijní připojištění přispívá 300 Kč měsíčně, pokud si zaměstnanec platí ze svých prostředků taktéž minimálně 300 Kč za měsíc (viz. kapitola 8.1).

Na předposledním místě u této otázky skončily společné firemní aktivity s 235 body, které byly jen velmi zřídka ohodnoceny nejvyšší známkou. Firma organizuje každoročně vánoční večírek pro všechny zaměstnance, společné posezení každý první čtvrtek v měsíci, různé jarmarky apod., které nejsou nejlevnější a náklady na tyto akce navíc nejsou daňově uznatelné. Dotazovaní z hlavních oddílů firmy, tj. obchodního a výrobního, měli na tento benefit rozdílný pohled. Respondenti z obchodního oddělení hodnotili tento benefit ve většině případů nejnižší známkou 1 bodu, kdežto v dotaznicích respondentů z výrobního oddělení tento benefit figuroval kolem 3. místa, ale i výše.

Na posledním místě skončil příspěvek na vzdělání. S ohledem na to, že většina dotazovaných pracuje na pozici ve výrobním úseku, kde tento benefit nenalézá tolik uplatnění, je to logické, a respondenty z tohoto oddílu byl hodnocen nejhůře. Opačná situace nastává v případě výsledků z obchodního oddělení, kde vzdělávací kurzy nacházejí daleko větší uplatnění a respondenti odtud hodnotili tento benefit o poznání vyššími známkami. Společnost mj. poskytuje jazykové kurzy a manažerské kurzy pro vedoucí pracovníky (viz. kapitola 8.3).

Tabulka 3 *Pořadí současných benefitů*  
(vlastní zpracování)

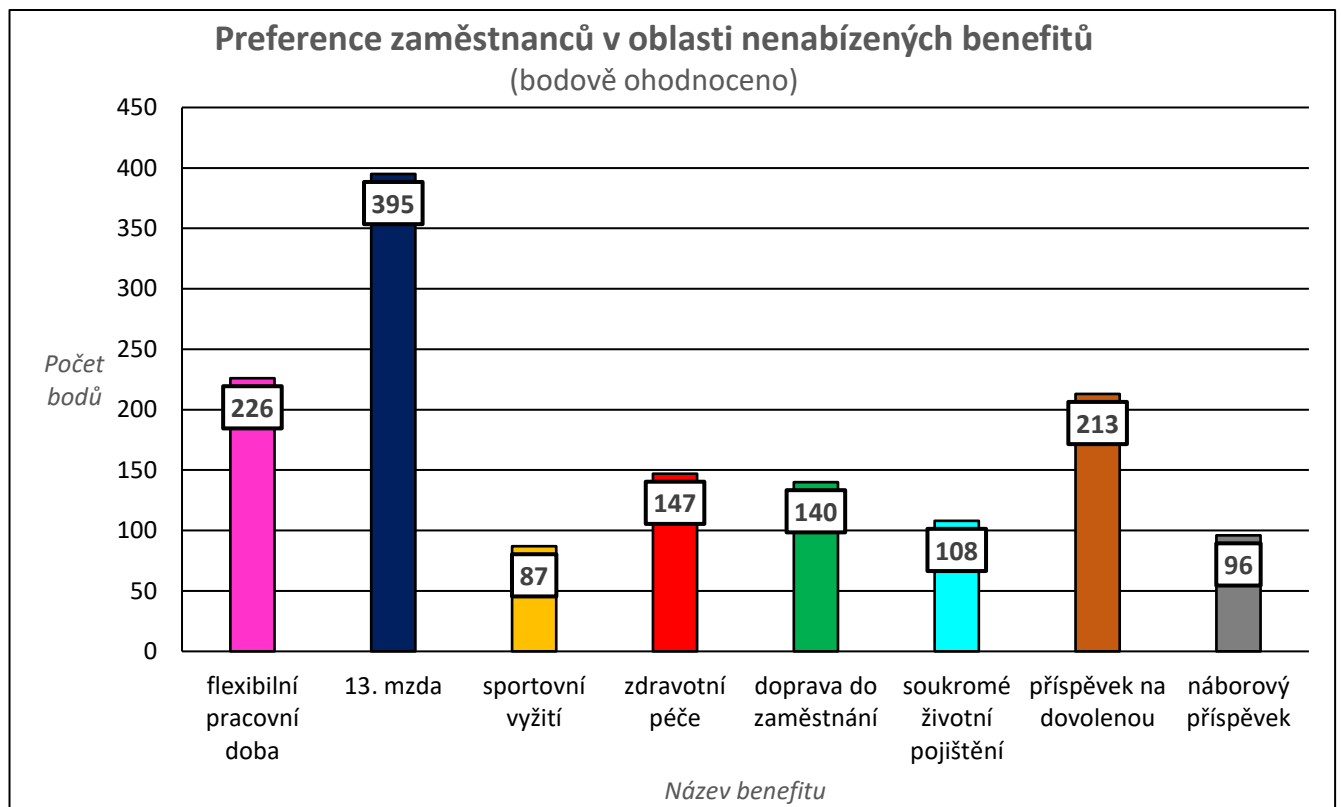
Pořadí	Název benefitu	Počet bodů
1.	dovolená nad rámec ZP	378
2.	stravování	310
3.	penzijní připojištění	293
4.	společné firemní aktivity	235
5.	vzdělávací kurzy	196

## 9.7 Preference v oblasti potenciálních benefitů

Tato kapitola analyzuje preference zaměstnanců v oblasti zaměstnaneckých benefitů, které momentálně společnost nenabízí.



Stejně jako u předchozí dotazníkové otázky, i tady proběhlo šetření na bázi bodového ohodnocení se stejnými pravidly, avšak s rozdílem toho, že respondenti nemohli hodnotit všechny uvedené benefity ale jen 5 nejlepších dle jejich předností. Těchto 5 vybraných benefitů bylo hodnoceno stejným způsobem, jak je uvedeno v předcházející kapitole, tj. hodnocení 5–1 bod, kdy 5 bodů je nejlepší známka a 1 bod nejhorší.



Graf 7 Preference zaměstnanců v oblasti nenabízených benefitů (vlastní zpracování)

Jednoznačným, ale i očekávaným nejoblíbenějším benefitem se stala 13. mzda, která získala 395 bodů z maximálního možného dosažitelného počtu 470 bodů. Ve všech případech byla mezi 5 nejoblíbenějších benefitů 13. mzda zařazena a jen velmi málo byla hodnocena horší známkou než 4 u obou oddělení. Bohužel však není ve finančních možnostech firmy tento benefit poskytnout spravedlivě všem.

S velkým odstupem na druhém místě skončila pružná pracovní doba s 226 body. Tento benefit byl částečně užit již před pár lety v době koronavirové pandemie a v současné době se už neposkytuje. Momentálně je tento benefit reálně poskytnout pouze pracovníkům oddělu obchodu, a to se odráží i ve výsledcích šetření, kde obchodníci tohoto oddělení tento benefit hodnotili lepšími známkami než jejich kolegové z výroby.

Podobně jako flexibilní pracovní doba byl hodnocen i příspěvek na dovolenou, který získal 213 bodů. Pro firmu je však velmi nákladný, proto o jeho zavedení pravděpodobně uvažovat nebude.

S menším odstupem čtvrté místo v pořadí zaujímá příspěvek na zdravotní péči zaměstnanců. Může se jednat např. o různé masáže, očkování, zdravotní doplňky apod. V porovnání s dalším příspěvkem na rekreaci, konkrétně na sportovní vyžití, který skončil na posledním místě, tento benefit bodově dominuje. Z vyplněných dotazníků je patrné, že příspěvek na zdravotní péči je oblíbený zejména mezi ženami, naopak muži lépe hodnotili příspěvek na sportovní vyžití. Obě formy rekreačního příspěvku jsou však výhodné pro obě strany. Pro zaměstnavatele je podstatná angažovanost a pracovní výkonnost zaměstnance, k jejíž optimalizaci může vést právě správná forma relaxace, a spolu s tím samozřejmě celková nákladovost benefitu. Zaměstnancům by tento příspěvek mohl uspořit část nákladů. Tyto benefity budou více rozebrány v kapitole 10.

Pátou pozici zaujímá příspěvek na dopravu se 140 body. Lépe byl tento příspěvek hodnocený zaměstnanci výrobního úseku, což může být dáno dispozicí služebních vozidel u vedoucích pracovníků výroby a obchodního oddělení. Společnost zaměstnává lidi převážně z blízkého okolí Zlína, ale dojíždí zde denně pracovníci i ze vzdálenějších lokací kraje i ze Slovenska. Příspěvek však může uspořit řadu nákladů zaměstnanců a je proto navržen jako nový benefit v kapitole 10

Třetí místo od konce zaujímá příspěvek na soukromé životní pojištění se 108 hlasy. Druhé místo od konce následně náborový příspěvek, který by mohl být pro firmu výhodný při získávání nových zaměstnanců jako konkurenční výhoda.

Tabulka 4 *Preference benefitů u zaměstnanců*  
(vlastní zpracování)

Pořadí	Název benefitu	Počet bodů
1.	13. mzda	395
2.	flexibilní pracovní doba	226
3.	příspěvek na dovolenou	213
4.	zdravotní péče	147
5.	doprava do zaměstnání	140
6.	soukromé životní pojištění	108
7.	náborový příspěvek	96
8.	sportovní vyžití	87

## 10 VYHODNOCENÍ A NÁVRH DOPORUČENÍ

Výsledky dotazníkového šetření byly předány vedení společnosti a budou předmětem dalšího jednání. V této kapitole jsou představeny 3 benefity, které vycházejí z dotazníkového šetření a jsou pravděpodobně nejvýhodnější pro společnost a zároveň uspokojí potřeby zaměstnanců a zvýší jejich spokojenost. V následujících podkapitolách budou tedy popsány návrhy pro zavedení:

- příspěvku na dopravu do zaměstnání,
- příspěvku na zdravotní péči,
- příspěvku na sportovní vyžití.

### 10.1 Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Příspěvek na dopravu je netradiční, přesto velmi oblíbený minimálně pro stranu zaměstnance, pro kterého se dle § 6 ZDP jedná o zdanitelný příjem, který navíc vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění

Zaměstnavatel si náklady spojené s tímto příspěvkem může zařadit do nákladů a tím snížit výslednou daňovou povinnost, pokud je tak ujednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo pracovní a jiné smlouvě dle § 25 odst. 2 písm. j) bodu 5. V kolektivní smlouvě musí být přesně vymezena forma příspěvku, druh dopravy apod. Jelikož se jedná o daňový příjem zaměstnance, příspěvek bude podléhat také odvodům na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele ve výši **33,8 %**.

Jako příklad lze uvést zaměstnance, který denně do práce dojíždí 15 km, tzn. **30 km** tam i zpět. Předpokládejme, že náhrada za pohonné hmoty je uvedena v kolektivní smlouvě a vychází z Vyhlášky č. 467/2022, která stanovuje příslušné sazby cen PHM a každý rok se aktualizuje. Zaměstnanec dojíždí do práce vozidlem s pohonem na 95 oktanový benzin a spotřebou **6 litrů/100 km**. Cena pro tuto skupinu PHM činí dle vyhlášky pro tento rok **41,2 Kč** za jeden litr benzínu. Dále je předpokládáno, že rok 2023 má 250 pracovních dní, z nichž zaměstnanec čerpá dovolenou 25 dní a desetkrát se do práce dostavil jinak než vlastním vozidlem. Celkem tedy při cestě do zaměstnání za rok 2023 použil své vozidlo ve **215** případech. V následujících dvou tabulkách je vyobrazen pohled zaměstnance i zaměstnavatele.

Tabulka 5 Příspěvek na dopravu u zaměstnance  
(vlastní zpracování)

Peněžní příspěvek na dopravu zaměstnanec	Částka (Kč)
Peněžní příspěvek (HM)	15 944
ZP a SP (11 %)	1 754
Zaokrouhlený ZD pro výpočet daně	16 000
Daň 15 %	2 400
<b>Čistý příjem zaměstnance</b>	<b>11 790</b>

Zaměstnanec za rok ujel celkem 6450 km ( $30 \text{ km} \times 215 \text{ dní}$ ). Peněžní příspěvek zaměstnavatele je započten do hrubé mzdy a činí za rok 2023 15 944 Kč ( $6450 \times 0,06 \times 41,2$ ). Z této částky se zaměstnanec odvádí povinné odvody na SP a ZP ve výši 11 %, což činí 1 754 Kč. Základ daně se zaokrouhluje na celé stokorunu nahoru, tj. 16 000 Kč. DPFO je rovna 15 %, tj. 2 400 Kč. Čistý příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci po odvodech a dani činí **11 790 Kč za rok**.

Tabulka 6 Příspěvek na dopravu u zaměstnavatele

Peněžní příspěvek na dopravu zaměstnavatel	Částka (Kč)
Poskytnutý příspěvek za rok	15 944
ZP a SP (33,8 %)	5 390
<b>Náklady pro zaměstnavatele celkem</b>	<b>21 334</b>

U výpočtu u zaměstnavatele se vychází z ročního poskytnutého příspěvku, který se nemění a činí 15 944 Kč. Z této částky však zaměstnavatel musí odvést povinné odvody na sociální zabezpečení ve výši 33,8 %, což dává 5 390 Kč. Celkové náklady zaměstnavatele tedy činí **21 334 Kč za rok**.

Přesné podmínky tohoto benefitu musí být zachyceny v kolektivní smlouvě či jiných vnitřních právních předpisech a pracovních smlouvách. Tento příklad je modelový a u každého zaměstnance by musel být volen odlišný přístup pro uplatnění, což je administrativně náročné. Další nevýhodou je možné zneužití. Na druhou stranu by tento benefit ušetřil velkou měrou celkové výdaje zaměstnance. Při uplatnění tohoto benefitu bych navrhol nevolit plošný systém poskytování, ale individuální přístup, který by vycházel ze

sociálního zajištění jedince a také vzdálenosti a dopravní dostupnosti pracoviště od místa trvalého bydliště.

## 10.2 Příspěvek na zdravotní péči

Příspěvek na zdravotní péči byl v průzkumu dobře hodnocen samotnými zaměstnanci a je výhodný pro obě strany. Zdraví a duševní pohoda je jeden z nejdůležitějších faktorů, který vede k uskutečnění podnikových cílů a spokojenosti zaměstnanců. Tento benefit je určen k využití ve volném čase či dnech pracovního volna a je možné jej poskytnout i rodinným příslušníkům zaměstnance. Poskytuje se peněžní nebo nepeněžní formou.

Před poskytnutím by mělo být ve vnitřním předpise podniku jasně stanoveno za jakých podmínek má kdo nárok, aby zároveň byla zachována spravedlivost poskytování a rovné zacházení se zaměstnanci.

### 10.2.1 Peněžní forma

#### Zaměstnanec

Pokud je zaměstnanci poskytnut peněžní příspěvek na tento benefit, jedná se o zdanitelný příjem dle § 6 odst. 3 ZDP a zahrnuje se také do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

Jako příklad je v tabulce uveden roční příspěvek na zdravotní péči ve výši 7 000 Kč.

Tabulka 7 Příspěvek na zdrav. péči u zaměstnance  
(vlastní zpracování)

Peněžní příspěvek na zdravotní péči	Částka (Kč)
Peněžní příspěvek (HM)	7 000
ZP a SP (11 %)	770
Zaokrouhlený ZD pro výpočet daně	7 000
Daň 15 %	1 050
<b>Čistý příjem zaměstnance</b>	<b>5 180</b>

Příspěvek podléhá odvodům na SP a ZP ve výši 11 %, což se rovná 770 Kč. Ze zaokrouhleného základu daně je následně vypočítána 15 % daň z příjmu fyzických osob ze

závislé činnosti ve výši 1 050 Kč. Po odpočtu povinných odvodů z hrubé mzdy je získán čistý příjem zaměstnance ve výši **5 180 Kč**.

### Zaměstnavatel

Pro zaměstnavatele se v případě peněžního příspěvku jedná o daňově uznatelný výdaj, pokud je tak uvedeno v kolektivní smlouvě, vnitřním právním předpise nebo pracovní a jiné smlouvě dle § 24 odst. 2 písm. p) bodu 5 ZDP.

Peněžní příspěvek ovšem není osvobozený od DPFO a podléhá tak odvodům na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele (33,8 %).

Tabulka 8 Příspěvek na zdrav. péči u zaměstnavatele

Peněžní příspěvek na zdravotní péči	Částka (Kč)
Poskytnutý příspěvek za rok	7 000
ZP a SP (33,8 %)	2 366
<b>Náklady pro zaměstnavatele celkem</b>	<b>9 366</b>

U zaměstnavatele je znovu vycházeno z hodnoty příspěvku ve výši 7 000 Kč. Příspěvek je daňově uznatelný, takže nepodléhá DPPO, ale jedná se o zdanitelný příjem zaměstnance. Zaměstnavatel tedy odvádí 33,8 %, 2 366 Kč, z celkové hodnoty jako ZP a SP zaměstnavatele a celkové náklady na benefit za rok pro jednoho zaměstnance tedy činí **9 366 Kč**.

### 10.2.2 Nepeněžní forma

#### Zaměstnanec

Dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jsou nepeněžní příspěvky na tento účel pro zaměstnance osvobozené od DPFO v úhrnu do částky 20 000 Kč za zdaňovací období. Cokoliv nad tuto hranici je pro zaměstnance zdanitelným příjmem a podléhá povinným odvodům a dani.

Benefit v této formě může být rovnou zaplacený zaměstnavatelem a jen poskytnut zaměstnanci nebo se hojně používají poukazy na tyto služby. Jako příklad lze uvést dárkový poukaz na masáže, solárium apod. ve stejné hodnotě jako u peněžního příspěvku – 8 000 Kč za rok.

Tabulka 9 *Nepeněžní příspěvek na zdrav. péči u zaměstnance (vlastní zpracování)*

Nepeněžní příspěvek na zdravotní péči	Částka (Kč)
Neněžní příspěvek (osvobozeno)	7 000
ZP a SP (11 %)	–
Zaokrouhlený ZD pro výpočet daně	–
Daň 15 %	–
<b>Čistý příjem zaměstnance</b>	<b>7 000</b>

Z tabulky je patrné, že zaměstnanec obdržel nepeněžní formu příspěvku v hodnotě 7 000 Kč. Tento příspěvek není zdanitelným příjmem a nepodléhá ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Čistý příjem zaměstnance činí tedy **7 000 Kč**, byť formou poukazu.

### Zaměstnavatel

Pro zaměstnavatele se situace oproti peněžnímu příspěvku mění v tom, že nemusí odvádět pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatele ve výši 33,8 %, protože se nejedná o zdanitelný příjem zaměstnance, ale dle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP se jedná o daňově neuznatelný náklad, který zvyšuje základ daně a tím i daňovou povinnost zaměstnavatele.

V tabulce č. 10 je uveden příklad dárkového poukazu na masáže, solárium apod. (viz. tabulka č. 9).

Tabulka 10 *Nepeněžní příspěvek na zdrav. péči u zaměstnavatele (vlastní zpracování)*

Nepeněžní příspěvek na zdravotní péči	Částka (Kč)
Poskytnutý příspěvek za rok	7 000
ZP a SP (33,8 %)	–
Zaokrouhlený ZD	7 000
Daň 19 % (zvýšení daňové povinnosti)	1 330
<b>Náklady pro zaměstnavatele celkem</b>	<b>8 330</b>

Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci nepeněžní poukaz v hodnotě 7 000 Kč. Poukaz není zdanitelným příjmem pro zaměstnance a nepodléhá tudíž povinným odvodům zaměstnance na sociální zabezpečení. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňový náklad a podléhá 19 % DPPO, která činí 1 330 Kč. Celkové náklady zaměstnavatele se tudíž vyšplhaly na **8 330 Kč**.

### 10.3 Příspěvek na sportovní vyžití

Příspěvek na sportovní vyžití sice dosáhl v průzkumu nejnižšího bodového ohodnocení ze všech, přesto je zde zařazen z důvodu jeho finanční přijatelnosti pro společnost a také jeho potenciální využitelnosti.

Tento příspěvek se velmi podobá předchozí kapitole a poskytuje se rovněž za stejným účelem. Pohyb je velmi důležitou součástí všech lidí a jeho nedostatek způsobuje nižší výkonnost a psychickou nepohodu. Jako příklad tohoto benefitu lze uvést příspěvky na permanentky do fitness center, plaveckých bazénů aj.

Stejně jako u příspěvků na zdravotní péči lze i tento příspěvek poskytovat v peněžní a nepeněžní formě. V současné době jsou velmi populární nepeněžní poukázky, jejichž hodnotu je možné uplatnit v nepřeberném množství partnerských provozoven. Mezi společnostmi poskytující takové poukázky patří:

- Edenred CZ, s. r. o.,
- ADVANCED FINANCES, a. s. (lemon pay),
- Up Česká republika, s. r. o.

#### 10.3.1 Příspěvek na sportovní vyžití z pohledu zaměstnance

Obdrží-li zaměstnanec peněžní příspěvek, dle § 6 odst. 3 se jedná o zdanitelný příjem a je nutné z jeho hodnoty odvést 15 % daň a odvody na SP a ZP ve výši 11 % hodnoty z příspěvku.

V případě nepeněžního příspěvku se dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jedná o osvobozený příjem a neodvádí se DPFO, ani povinné odvody na SP a ZP.

Tabulka č. 11 zobrazuje obě situace, kdy je použit peněžní příspěvek na sportovní vyžití v hodnotě 5 000 Kč a nepeněžní poukázka ve stejné hodnotě za rok.



Tabulka 11 *Příspěvek na sportovní vyžití u zaměstnance (vlastní zpracování)*

	Peněžní příspěvek (Kč)	Nepeněžní příspěvek (Kč)
<b>Částka</b>	5 000	5 000
<b>ZP a SP (11 %)</b>	550	–
<b>Zaokrouhlený ZD pro výpočet daně</b>	5 000	–
<b>Daň 15 %</b>	750	–
<b>Čistý příjem zaměstnance</b>	<b>3 700</b>	<b>5 000</b>

Z tabulky je zřejmé, která forma benefitu je pro zaměstnance výhodnější. V případě peněžního příspěvku zaměstnanec z hodnoty plnění „ztratí“ 1 300 Kč na povinných odvodech. U nepeněžní formy zaměstnanci zůstane celá obdržená nepeněžní částka.

### 10.3.2 Příspěvek na sportovní vyžití z pohledu zaměstnavatele

Z pohledu zaměstnavatele je to rovněž obdobné jako u předcházejícího příspěvku na zdravotní péči.

Je-li poskytnut peněžní příspěvek, jedná se o daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, pokud je tak uvedeno ve vnitřním právním nebo jiném předpise. V tomto případě však zaměstnavatel z hodnoty výhody odvádí daňové odvody ve výši 33,8 % na SP a ZP zaměstnavatele.

V případě nepeněžního benefitu zaměstnavatel neodvádí SP a ZP zaměstnavatele, ale jedná se o daňově neuznatelný náklad dle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 1 ZDP.

Tabulka 12 *Příspěvek na sportovní vyžití u zaměstnavatele (vlastní zpracování)*

	Peněžní příspěvek (Kč)	Nepeněžní příspěvek (Kč)
<b>Poskytnutá částka</b>	5 000	5 000
<b>ZP a SP (33,8 %)</b>	1 690	–
<b>Zaokrouhlený ZD</b>	–	5 000
<b>Daň 19 % (zvýšení daňové povinnosti)</b>	–	950
<b>Náklady pro zaměstnavatele celkem</b>	<b>6 690</b>	<b>5 950</b>

Z tabulky č. 12 je patrné, že celkové náklady pro zaměstnavatele jsou vyšší u peněžního příspěvku i daňově výhodnější, jelikož nepeněžní příspěvek je nedaňovým nákladem a podléhá zdanění DPPO.

## ZÁVĚR

V současné době se zvyšuje důležitost role zaměstnaneckých benefitů při získávání a udržování kvalitních zaměstnanců. Existuje řada důvodů, proč jsou pro podnik významné. Hrají podstatnou roli při náboru nových pracovníků zejména v dnešní době silného konkurenčního prostředí, kdy právě jakákoli hodnota navíc nad rámec peněžní odměny může být rozhodujícím faktorem pro potenciálního zaměstnance při finální volbě zaměstnavatele. Firmy si jsou tohoto faktu dobře vědomy, a proto nové pracovníky čím dál častěji lákají na pestrou nabídku zaměstnaneckých benefitů. Pro udržení stálých zaměstnanců jsou bezesporu zaměstnanecké benefity rovněž důležitým aspektem. Přispívají k jejich spokojenosti, což vede k větší loajlnosti vůči zaměstnavateli, motivovanosti a zlepšení pracovní atmosféry. V neposlední řadě dobře poskytnuté benefity mohou zaměstnancům ušetřit i řadu nákladů.

Cílem bakalářské práce bylo zanalyzování momentálního stavu poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti a doporučení pro zlepšení současného stavu s přihlédnutím na preference zaměstnanců a finanční možnosti podniku.

V teoretické části byla zpracována literární rešerše o dané problematice, jejíž cílem bylo odborné seznámení čtenářů s probíranou oblastí. Na základě odborné literatury a internetových zdrojů byla nejprve probrána motivace pracovníků, která je naprosto stěžejní při plnění cílů organizace. Následně byly popsány možnosti odměňování pracovníků peněžní a nepeněžní formou. Druhá část teoretické části se už týkala zaměstnaneckých benefitů a byly zde uvedeny základní členění a možnosti poskytování a poté nejčastěji poskytované benefity v České republice se zřetelem na daně.

Druhá, praktická část práce byla zaměřena na využití poznatků z teoretické části u společnosti Holík International, s. r. o. V první řadě byla charakterizována společnost uvedením základních informací o firmě, jejím předmětu podnikání a dalších důležitých informacích. Na to navazovala analýza nynějších benefitů poskytovaných společností, která zmapovala současnou situaci firmy v této oblasti.

V souladu se současným stavem poskytování benefitů bylo použita metoda dotazníkového šetření, která měla za úkol odhalit preference zaměstnanců v oblasti zaměstnaneckých benefitů. V průzkumu současných benefitů jasně zvítězil týden dovolené navíc a jako nejoblíbenější benefit, který společnost nyní neposkytuje, získala nejvíce bodů 13. mzda. Ve finančních možnostech firmy však bohužel není možné tento benefit zavést, jelikož čelí současné vysoké inflaci a také velmi vysoké ceny energií jsou pro ni velká ekonomická

přítěž. Z důvodu této okolnosti byly pro návrh vybrány benefity, které by pro společnost byly výhodné v podobě daňového uplatnění, případně nebyly tolik nákladné.

S ohledem na výsledky byla na konci praktické části pro společnost navrhována doporučení na doplnění současné nabídky zaměstnaneckých benefitů. Aby byli spokojeni zaměstnanci a zároveň nové benefity nebyly pro společnost finančně zničující, byly z průzkumu vybrány benefity v podobě příspěvku na dopravu, zdravotní péči a sportovní vyžití. V této fázi práce byly u třech zmíněných benefitů zobrazeny daňové vlivy na straně zaměstnance i zaměstnavatele a posouzeny výhody a nevýhody.

Výsledky dotazníkového šetření a vlastní návrh byl předán zástupcům vedení společnosti, kteří o případném zavedení budou dále jednat.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2009. Řízení lidských zdrojů. 13. vyd. Praha: Grada, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

ARMSTRONG, Michael, 2009. Odměňování pracovníků. Praha: Grada, 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael. Employee Reward: People and Organisations. London: Institute of Personnel and Development, 1996, 421 s. ISBN 085292623.

BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a a kol., 2002. Psychologie a sociologie řízení. 2. rozšř. vyd. Praha: Management Press, 586 s. ISBN 80-7261-064-3.

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

HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol., 2023. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2023. 16. vyd. Olomouc: ANAG, 1393 s. ISBN 978-80-7554-378.

HNÁTEK, Miloslav, 2023. Daňové a nedaňové náklady 2023. 6. rozšř. vyd. ESAP, 308 s. ISBN 978-80-908801-0-8.

HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ, 2017. Human Resource Management. Ostrava: VŠB-Technical University Ostrava, 240 s. ISBN 978-80-248-4103-8.

KOUBEK, Josef, 2015. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. 5. rozšř. vyd. Praha: Management Press, 400 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. Olomouc: ANAG, 2010, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.

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

MARKOVÁ, Hana, 2023. Daňové zákony 2023: úplná znění platná k 1. 1. 2023. 34. vyd. Praha: Grada, 312 s. ISBN 978-80-271-0023-1.

ŠIKÝŘ, Martin, 2014. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 200 s. ISBN 978-80-247-5212-9.

TURECKIOVÁ, Michaela, 2004. ŘÍZENÍ A ROZVOJ LIDÍ VE FIRMÁCH. Praha: Grada, 172 s. ISBN 80-247-0405-6.

URBAN, Jan, 2013. Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu. 2. rozšř. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 276 s. ISBN 978-80-7357-925-8.

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

**SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ**

467 VYHLÁŠKA ze dne 19. prosince 2022 [online], 2022. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [cit. 2023-05-11]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/977760/2.%29+Vyhl%C3%A1%C5%A1ka+%C4%8D.+467\\_2022+Sb..pdf/c68fdbaa-55a8-4492-755e-4c19505d3da2](https://www.mpsv.cz/documents/20142/977760/2.%29+Vyhl%C3%A1%C5%A1ka+%C4%8D.+467_2022+Sb..pdf/c68fdbaa-55a8-4492-755e-4c19505d3da2)

AMBROŽ, Jan, c2021. Benefity a DPH [online]. Praha: Dashöfer Holding [cit. 2023-04-14]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/benefity-a-dph-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EswOiFC2s-JAe0019I-bASc/>

Benefity pro volný čas [online], 2023. Praha: Sodexo Pass Česká republika [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.sodexo.cz/volny-cas-zamestnavatel/>

HAVELKOVÁ, Ema, 2021. Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko [online]. Brno: Seyfor [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>

Holík International s.r.o. [online], 2023. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://apl.czso.cz/res/detail?ico=25322214>

KOLÁŘOVÁ, Jana, 2022. Zaměstnanecké benefity a DPH [online]. Praha: Dashöfer Holding [cit. 2023-04-14]. Dostupné z: [https://www.zivnostnik.cz/33/zamestnanecke-benefity-a-dph-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ep4k9yZSBBpv4keN5RNpzDdsAKlk5UjVIw/?uri\\_view\\_type=4](https://www.zivnostnik.cz/33/zamestnanecke-benefity-a-dph-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ep4k9yZSBBpv4keN5RNpzDdsAKlk5UjVIw/?uri_view_type=4)

Minimální mzda: Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2023 [online], 2023. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [cit. 2023-04-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – únor 2023 [online], 2023. Praha: Český statistický úřad [cit. 2023-04-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2023>

Narizení vlády č. 567/2006 Sb. [online], 2023. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [cit. 2023-04-03]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/3.%29+NV+%C4%8D.+567\\_2006+Sb..pdf/04b1a11c-132b-83cb-da4a-6afccaee155e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/3.%29+NV+%C4%8D.+567_2006+Sb..pdf/04b1a11c-132b-83cb-da4a-6afccaee155e)

O nás [online], 2023. Zlín: Holík International [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.holik-international.cz/my-jsme-holik/o-nas/>

Pokyn GFŘ D-22: k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů [online], 2015. Praha: GENERÁLNÍ FINANČNÍ ŘEDITELSTVÍ [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn\\_GFŘ\\_D-22.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFŘ_D-22.pdf)

Úplný výpis z obchodního rejstříku: Holík International s.r.o., C 25641 vedená u Krajského soudu v Brně [online], 2023. Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=707214&typ=UPLNY>

Vyhláška č. 114/2002 Sb.: Vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb [online], 2022. Zákony pro lidi [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>

Zákon č. 151/1997 Sb.: Zákon o oceňování majetku a o změně některých zákonů (zákon o oceňování majetku) [online], 2021. Zákony pro lidi [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-151>

ZAMAZALOVÁ, Ladislava a Karolína CHLÁDKOVÁ, 2022. Daňový režim nákladů na služební vozidla využívaná i pro soukromé účely [online]. Praha: EY Česká republika [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: [https://www.ey.com/cs\\_cz/tax/tax-alerts/2022/danovy-rezim-nakladu-na-sluzebni-vozidla-vyuxivana-i-pro-soukrome-ucely](https://www.ey.com/cs_cz/tax/tax-alerts/2022/danovy-rezim-nakladu-na-sluzebni-vozidla-vyuxivana-i-pro-soukrome-ucely)

Zaměstnanecké benefity 2023: Výhody, po kterých se vyplatí sáhnout [online], 2022. Praha: AOF [cit. 2023-04-11]. Dostupné z: <https://www.porovnej24.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-2020>

Zaměstnanecké benefity [online], 2014. Vsetín: TOMÁŠ GOLÁŇ, daňová kancelář [cit. 2023-04-14]. Dostupné z: <https://www.golan.cz/zamestnanecke-benefity>



**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
ČSÚ	Český Statistický Úřad
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
DPFO	Daň z příjmů fyzických osob
DPPO	Daň z příjmů právnických osob
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
GFŘ	Generální finanční ředitelství
DPH	Daň z přidané hodnoty
ZDPH	Zákon č. 235/2004 Sb., zákon o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností vydávanou Evropskou komisí
PHM	Pohonné hmoty
SP	Sociální pojištění
ZP	Zdravotní pojištění

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 <i>Vzor karet Flexi Pass CARD a Multi Pass CARD (zdroj: sodexo.cz)</i> .....	25
--	----

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 <i>Zaručená a minimální mzda pro rok 2023 (Zdroj: mpsv.cz, Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)</i> .....	19
Tabulka 2 <i>Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti za poslední 3 období (zdroj: vlastní zpracování)</i> .....	46
Tabulka 3 <i>Pořadí současných benefitů (vlastní zpracování)</i> .....	61
Tabulka 4 <i>Preference benefitů u zaměstnanců (vlastní zpracování)</i> .....	63
Tabulka 5 <i>Příspěvek na dopravu u zaměstnance (vlastní zpracování)</i> .....	65
Tabulka 6 <i>Příspěvek na dopravu u zaměstnavatele</i> .....	65
Tabulka 7 <i>Příspěvek na zdrav. péči u zaměstnance (vlastní zpracování)</i> .....	66
Tabulka 8 <i>Příspěvek na zdrav. péči u zaměstnavatele</i> .....	67
Tabulka 9 <i>Nepeněžní příspěvek na zdrav. péči u zaměstnance (vlastní zpracování)</i> .....	68
Tabulka 10 <i>Nepeněžní příspěvek na zdrav. péči u zaměstnavatele (vlastní zpracování)</i> ....	68
Tabulka 11 <i>Příspěvek na sportovní vyžití u zaměstnance (vlastní zpracování)</i> .....	70
Tabulka 12 <i>Příspěvek na sportovní vyžití u zaměstnavatele (vlastní zpracování)</i> .....	70

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 <i>Procentuální rozdělení respondentů dle pohlaví (vlastní zpracování)</i> .....	55
Graf 2 <i>Procentuální rozdělení respondentů (vlastní zpracování)</i> .....	56
Graf 3 <i>Procentuální rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání (vlastní zpracování)</i>	57
Graf 4 <i>Potřeba benefitů pro zaměstnance (vlastní zpracování)</i> .....	58
Graf 5 <i>Důležitost benefitů pro zaměstnance při volbě nového zaměstnavatele (vlastní zpracování)</i> .....	59
Graf 6 <i>Hodnocení současně poskytovaných benefitů (vlastní zpracování)</i> .....	60
Graf 7 <i>Preference zaměstnanců v oblasti nenabízených benefitů (vlastní zpracování)</i> .....	62

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník – zaměstnanecké benefity

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK – ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

### Dotazník – zaměstnanecké benefity

Vážení zaměstnanci,

jsem studentem 3. ročníku bakalářského studia na Fakultě managementu a ekonomiky UTB se zaměřením na účetnictví a daně.

Momentálně zpracovávám bakalářskou práci na téma „*Analýza zaměstnaneckých benefitů a jejich účetní a daňový dopad na vybranou společnost*“. Tímto si Vás tedy dovoluji požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který mi pomůže zjistit, jaké jsou Vaše preference v oblasti zaměstnaneckých výhod a Vaši spokojenost se současnými benefity.

Dotazník zabere maximálně 5–10 minut a je anonymní. Veškeré výstupy budou použity v mé bakalářské práci.

Předem moc děkuji za spolupráci a za Váš čas a přeji hezký zbytek dne.

Daniel Šeliga

student 3. ročníku UTB, FaME

---

#### 1. Vaše pohlaví:

muž

žena

#### 2. Váš věk:

do 30 let

31–40 let

40–50 let

50 a více let

**3. Nejvyšší dosažené vzdělání:**

- základní
- střední odborné – výuční list
- středoškolské – maturitní zkouška
- vysokoškolské

**4. Jsou pro Vás zaměstnanecké benefity potřebné?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**5. Hodnotíte benefity jako důležité kritérium při výběru zaměstnavatele?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**6. Současně poskytované benefity seřadte a obodujte dle priorit (bodové hodnocení 5–1, kdy 5 bodů je nevyšší známka a 1 bod nejnižší známka).**

- příspěvek na penzijní připojištění
- dovolená nad rámec zákona práce
- příspěvek na stravování
- vzdělávací kurzy
- společné firemní aktivity (vánoční večírek apod.)

**7. Vyberte a obodujte dle Vaší preference 5 benefitů, které se Vám nejvíce zamlouvají (bodování 5–1, kdy 5 bodu je nejvyšší známka a 1 bod nejnižší známka).**

- flexibilní pracovní doba
- 13. mzda
- příspěvek na sportovní vyžití
- příspěvek na zdravotní péči (masáže, očkování, zdravotní doplňky...)
- příspěvek na dopravu do zaměstnání
- příspěvek na soukromé životní pojištění
- příspěvek na dovolenou
- náborový příspěvek