

# **Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady ve společnosti Agama PRO s.r.o.**

Nikolaos Hrisidis

---

Bakalářská práce  
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Nikolaos Hrisidis**  
Osobní číslo: **M18054**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Účetnictví a daně**  
Forma studia: **Kombinovaná**  
Téma práce: **Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady ve společnosti Agama PRO, s.r.o.**

### Zásady pro vypracování

#### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky týkající se zaměstnaneckých benefitů v souladu s českou daňovou legislativou.

#### II. Praktická část

- Analyzujte současný stav zaměstnaneckých benefitů ve firmě Agama PRO, s.r.o.
- Zpracujte návrh nového benefitového programu společnosti, včetně jeho dopadů na daňové zatížení na straně zaměstnavatele i zaměstnance.
- Zhodnoťte přínosy a rizika plynoucí z navrženého programu pro obě strany a formulujte závěrečná řešení.

#### Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- DĚRGEL, Martin. *DÚVaP 7-8/2020 – Zaměstnanecké benefity, Cestovní náhrady, Zdravotní pojištění, Nemovitosti*. Český Těšín: Poradce, 2020, 272 s. ISBN 977-12-1392-709-5.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2020, 183 s. ISBN 978-80-7554-261-8.
- MÁCHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
- MARTOCCHIO, Joseph J. *Employee benefits: a primer for human resource professionals*. Sixth edition. New York: McGraw-Hill Education, 2018, 376 s. ISBN 978-1-259-71228-9.
- VANČUROVÁ, Alena a Hana ZÍDKOVÁ. *Daně v podnikání*. Praha: VOX, 2019, 388 s. ISBN 978-80-87480-71-7.

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

Datum zadání bakalářské práce: **15. ledna 2021**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **18. května 2021**

L.S.

---

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

---

**prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková**  
ředitelka ústavu

Ve Zlíně dne 15. ledna 2021

## **PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

### **Prohlašuji, že**

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

### **Prohlašuji,**

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: .....

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá analýzou současného stavu poskytovaných benefitů a odměňováním zaměstnanců ve společnosti Agama PRO s.r.o.

V první teoretické části je představen význam motivace a formy odměňování. Daňové dopady na straně zaměstnance a zaměstnavatele z pohledu české daňové legislativy a představení nejposkytovanějších benefitů v České republice. Praktická část spočívá v analýze společnosti a jejího stávajícího benefitního programu. Na základě dotazníkového šetření jsou vybrány nové výhody vedoucí ke spokojenosti zaměstnanců a jejich následná analýza. Závěrem práce je uvedena úprava v poskytování benefitů a sestavení nového benefitního programu.

Klíčová slova: Motivace, odměňování, společnost, zaměstnanec, daně, benefit, dotazník.

## **ABSTRACT**

The bachelor's thesis offers an analysis of the current state of benefits and remuneration of employees in Agama PRO s.r.o. company.

The first theoretical part presents the importance of motivation and forms of remuneration. Tax impacts on both the employee and the employer side from the point of view of the Czech tax legislation and presentation of the most provided benefits in the Czech Republic. The practical part consists of the analysis of the company and its existing benefits program. Based on a questionnaire survey, new benefits are selected to the satisfaction of employees and their subsequent analysis. The concluding section offers an adjustment in the provision of benefits and the preparation of a new benefits program.

Keywords: Motivation, remuneration, company, employee, taxes, benefits, questionnaire.

Zde bych rád poděkoval vedoucí práce paní Mgr. Evě Kolářové, Ph.D. za cenné rady a připomínky, které vedly ke zpracování mé bakalářské práci.

Následně děkuji vedení společnosti Agama PRO s.r.o. za poskytnutí interních informací a rychlé odpovídání na mé dotazy.

Děkuji mé rodině a přátelům, kteří mě podporovali a měli neskutečnou trpělivost během celé doby studia na vysoké škole.

# 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>
<b>2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ</b> .....	<b>15</b>
2.1 PENĚŽNÍ ODMĚNA.....	15
2.1.1 Minimální mzda .....	15
2.1.2 Zaručená mzda .....	15
2.2 ZÁKLADNÍ POJMY .....	16
2.2.1 Mzda.....	16
2.2.2 Plat.....	17
2.2.3 Prémie .....	17
2.2.4 Mzdové příplatky .....	17
2.2.5 Podíl na zisku .....	17
2.2.6 Zaměstnanecké výhody.....	18
2.3 NEPENĚŽNÍ ODMĚNA .....	18
<b>3 BENEFITY</b> .....	<b>18</b>
3.1 POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ .....	19
3.2 CÍL POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ .....	20
<b>4 ZÁKONY UPRAVUJÍCÍ POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ</b> .....	<b>20</b>
<b>5 BENEFITY Z DAŇOVÉHO HLEDISKA</b> .....	<b>21</b>
5.1 DAŇOVÉ DOPADY U ZAMĚSTNAVATELE .....	22
5.1.1 Daňově uznatelné náklady .....	22
5.1.2 Daňově neuznatelné náklady.....	23
5.2 DAŇOVÉ DOPADY U ZAMĚSTNANCE .....	23
5.2.1 Příjmy neosvobozené .....	24
5.2.2 Příjmy osvobozené .....	25
5.3 DPH U BENEFITŮ.....	25
<b>7 NEJVÍCE POSKYTOVANÉ BENEFITY V ČR</b> .....	<b>27</b>
7.1 STRAVOVÁNÍ.....	27
7.2 PŘÍSPĚVEK NA SPOŘENÍ, ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	29
7.3 DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA .....	29
7.4 FIREMNÍ AUTOMOBIL.....	30
7.5 OBČERSTVENÍ NA PRACOVIŠTI.....	31
7.6 SLEVA NA VÝROBKY A SLUŽBY ZAMĚSTNAVATELE .....	32
7.7 PŘÍSPĚVEK NA REKREACI, KULTURU NEBO SPORT.....	32

7.8	VZDĚLÁVÁNÍ.....	33
<b>8</b>	<b>SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>34</b>
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>35</b>
<b>9</b>	<b>PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>36</b>
9.1	ZÁKLADNÍ ÚDAJE .....	36
9.2	VÝVOJ ZAMĚSTNANCŮ .....	37
9.3	SYSTEM ODMĚŇOVÁNÍ VE SPOLEČNOSTI .....	37
9.3.1	Základní mzda .....	37
9.3.2	Prémie .....	38
9.3.3	Mzdové příplatky .....	38
<b>10</b>	<b>ANALÝZA SOUČASNĚ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ.....</b>	<b>39</b>
10.1	PODÍL NA VÝSLEDKU HOSPODAŘENÍ.....	39
10.2	STRAVOVÁNÍ.....	40
10.3	NÁPOJE NA PRACOVÍŠTI.....	40
10.4	DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA.....	40
10.5	DARY K ŽIVOTNÍMU A PRACOVNÍMU VÝROČÍ .....	41
10.6	SLEVA NA VÝROBKY SPOLEČNOSTI .....	41
10.7	PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA .....	41
10.8	VZDĚLÁVACÍ KURZY .....	42
10.9	SHRNUTÍ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ.....	42
<b>11</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>43</b>
11.1	VÝSLEDEK DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	43
11.2	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	45
<b>12</b>	<b>ANALÝZA NAVRHOVANÝCH BENEFITŮ .....</b>	<b>47</b>
12.1	PŘÍSPĚVEK NA REKREACI.....	47
12.1.1	Peněžní forma příspěvku na rekreaci .....	47
12.1.2	Nepeněžní forma příspěvku na rekreaci.....	48
12.2	PŘÍSPĚVEK NA DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ.....	50
12.3	PŘÍSPĚVEK NA SPORTOVNÍ VYŽITÍ .....	53
12.4	SHRNUTÍ NAVRŽENÝCH BENEFITŮ .....	56
<b>13</b>	<b>NAVRŽENÝ NOVÝ BENEFITNÍ PROGRAM .....</b>	<b>57</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>66</b>



<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>67</b>
---------------------------	-----------

## ÚVOD

Lidské zdroje jsou v dnešní době nejdůležitějším faktorem pro společnost. Proto je potřeba s nimi jistým způsobem pracovat a snažit se, aby byly šťastné a aby jim daná práce dávala smysl. Společnosti na trhu práce využívají benefity jako konkurenční výhodu při hledání nových zaměstnanců, ale lze je taky využít při udržení stávajících zaměstnanců. Mnohdy jsou právě dané výhody hodnoceny uchazeči a zaměstnanci pozitivněji než sjednaná mzda za danou práci. Správné nastavení výhod ve společnosti vede k uspokojení potřeb zákazníků a k její finanční stabilitě.

Analyzovaná společnost spadá mezi firmy, které zaměstnávají lidi s řemeslným vzděláním. Kvalifikovaných pracovníků, kteří mají vystudované obory jako krejčí, švadlena nebo šití oděvů a mají k tomu ten opravdový cit, je dnes strašně málo, a to vede právě k boji na trhu práce, kdy si takových zaměstnanců musí daná společnost cenit. Bohužel jsme dospěli do doby, kdy mladší generace nemá celkově moc zájem o řemeslo. Pokud společnosti stojí na takových zaměstnancích, tak je potřeba si je držet a daný vztah upevňovat. Benefity neslouží jenom k uspokojení potřeb zaměstnanců, ale mají pozitivní vliv na celkový přístup k práci a oddanosti k zaměstnavateli. V dnešní době je důležité, aby vybrané benefity vycházely z potřeb a preferencí zaměstnanců, protože jen tak poskytované výhody můžou skutečně motivovat a posílit vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. To všechno se samozřejmě odrazí ve výsledcích dané organizace. Při vybírání vhodných benefitů je velmi důležitá i finanční stránka společnosti, ze které by společnost měla vycházet a nastavit dané výhody tak, aby je zvládla udržet i při zhoršení ekonomického stavu. Přidávat by chtěli všichni, ale ubírat už nikdo.

V teoretické části bakalářské práce je zpracována literární rešerše zaměřující se na motivaci, formy odměňování a českou daňovou legislativu upravující poskytování benefitů. Dále je představen význam daňových dopadů na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Na konci této kapitoly jsou představeny nejposkytovanější benefity v České republice napříč odvětvím a jejich daňové dopady při poskytování.

Praktická část práce obsahuje představení společnosti, základní charakteristiku její činnosti a vývoj zaměstnanců. Uveden je současný benefitní program společnosti a jeho zhodnocení. Veškerá data byla čerpána přímo od vedení společnosti a účetního oddělení. Pro navržení nových benefitů byla využita metoda dotazníkového šetření. Výsledky byly zpracovány pomocí popisné statistiky v programu Microsoft Excel a pro lepší přehled byly vyobrazeny

formou grafu. Následný návrh benefitů byl schválen vedením společnosti, která rozhodla o finančních částkách, které hodlá poskytovat svým zaměstnancům. V závěru byly nové benefity analyzovány a doporučeny nejvýhodnější formy poskytování společně s danou úsporou. Následně byl představen nový benefitní program společnosti.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je sestavení benefičního programu společnosti, který bude uspokojovat potřeby zaměstnance a zároveň bude přijatelný pro zaměstnavatele.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části budou využity a zpracovány informační zdroje a platné legislativní dokumenty, které slouží k objasnění základních údajů dané problematiky a ze kterých bude čerpáno pro další části práce.

V praktické části bude krátce představena společnost a pak bude provedena analýza současného odměňování a poskytovaných benefitů. Nejdůležitější částí práce bude sestavení dotazníkového šetření, kdy výsledky povedou k navržení nových benefitů pro zaměstnance a budou představeny vedení společnosti. Na základě schválení proběhne analýza nových benefitů a případné zařazení do benefičního programu. Konečným výstupem bude doporučení a nový benefiční program, který může společnost uplatnit.

Při tvorbě nového benefičního programu byly využity následující metody:

- analýza – danou metodu využijeme, při stanovení současného benefičního programu, kde zdrojem čerpání bude vnitřní předpis společnosti, následně bude metoda využita při posouzení výhodnosti nových benefitů,
- dotazníkové šetření – metoda získání informací, nejdůležitější metoda dané práce, bude použita pro určení nových benefitů,
- rozhovor – jedná se o získání informací, které nelze získat písemnou formou, danou metodu využijeme při navržení nových možností,
- popisná statistika – jedná se o metodu vyhodnocení dotazníkového šetření, která bude postavena na bodovém hodnocení ze strany zaměstnance.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 MOTIVACE

Motivace je základní pracovní nástroj ve společnosti, který dle Urbana (2017, s. 24) vychází ze dvou předpokladů. První vychází ze správné volby motivačních faktorů, které jsou postaveny na možnostech společnosti a odpovídají potřebám každého zaměstnance. Druhý předpoklad spočívá ve správném využití, a to zda jsou použity tehdy a tam, kde je to na místě. Dále autor hodnotí, že všechny činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele jsou vykonávány za určitým uspokojením potřeby, kdy zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele nějakou odměnu.

Podle Šikýře (2014, s. 53) je motivace uvnitř organizace velmi důležitá, protože počet schopných, kvalifikovaných a motivovaných pracovníků a jejich ochota vykonávat danou práci, určuje výsledný výkon společnosti. Samozřejmě společnost potřebuje i jiné zdroje, kterými jsou například materiál nebo finanční prostředky. Ovšem bez lidí, kteří s těmito zdroji pracují a rozhodují o jejich využívání, organizace moc nedokáže.

Smyslem motivace je vytvoření pozitivního přístupu k dané práci. Nejtěžší pro společnost je trefit se do potřeb a motivů zaměstnanců, které povedou ke změně daného přístupu u každého z nich. (Plamínek, 2015, s. 16).

Armstrong (2015, s. 218-219) rozlišuje dva typy motivací:

- **vnitřní motivace** – Zaměstnanec považuje svou práci za důležitou, zajímavou a dává mu jistou svobodu v rozhodování nebo rozvoji sebe sama. Jedná se o motivaci, která vyplývá z dané práce, kterou vykonává.
- **vnější motivace** – Lze charakterizovat jako opatření, která společnost zavádí k motivování lidí. Může se jednat o odměnu ve formě mzdy, benefitu, pochvaly nebo povýšení. Dále se jedná i o tresty, jako třeba odebrání nenárokové složky mzdy nebo pokárání.

Lidé jsou různí a ne všichni berou motivaci formou peněz stejně. Nelze tedy vycházet z předpokladu, že pokud se ve společnosti změní systém finančních odměn, tak během jednoho dne se společně změní všichni zaměstnanci a rázem přijdou do práce motivovaní a porostou i jejich pracovní výkony.

## 2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Armstrong (2015, s. 416) uvádí, že při stanovování strategie odměn pro zaměstnance by měla společnost vycházet alespoň ze tří cílů, kterými jsou náročnost práce, konkurenční schopnost a spravedlnost. Daná strategie musí vycházet z poznání a pochopení potřeb společnosti a zaměstnanců, aby mohla tyto potřeby co nejlépe uspokojit.

Nastavení odměn ve společnosti může mít význam získání a udržení kvalitních pracovníků.

Zaměstnanci skrze odměny od svých zaměstnavatelů, získávají možnost jistého ekonomického zajištění a naplnění daných potřeb, které vedou k uspokojení, motivaci k pracovnímu výkonu či větší produktivitě.

### 2.1 Peněžní odměna

Peněžní odměna je myšlena ve formě mzdy, platu nebo odměny, které se vztahují k hodnotě práce a k přínosu daných lidí. Jedná se o pracovní právní vztah zaměstnance a zaměstnavatele, který upravuje zákoník práce a dle Šikýře (2014, s. 117) si zaměstnavatel může stanovit svůj mzdový systém, který bude vycházet ze strategie společnosti, ale musí v daném ohledu respektovat nařízení, které jsou stanoveny v **zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen „ZP“).

#### 2.1.1 Minimální mzda

Minimální mzda je upravena v § 111 ZP a zaručuje zaměstnancům, aby za danou práci a bez ohledů na jejich výkon nebo jiné hodnocení zaměstnavatele, dostali mzdu alespoň ve výši minimální mzdy. Vztahuje se na všechny zaměstnance zaměstnavatelů.

#### 2.1.2 Zaručená mzda

Zaručená mzda, zaručuje mzdu, plat nebo odměnu zaměstnancům zaměstnavatele, u kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo v dané smlouvě není sjednána mzda, před nízkým oceněním jejich práce. V § 112 Zákoník práce lze najít definici, ale stupňování daných skupin dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Konkrétní sazby pro skupiny zaručené mzdy a profese, které zahrnout do jednotlivých skupin jsou stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (Hloušková, 2021, s. 251-253).

Tabulka 1 Zaručená a minimální mzda pro rok 2021 (Zdroj: mpsv.cz, Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)

Skupina	Zaručená mzda	
	Za měsíc	Kč/hod
1.	15 200 Kč	90,50
2.	16 800 Kč	99,90
3.	18 500 Kč	110,30
4.	20 500 Kč	121,80
5.	22 600 Kč	134,40
6.	24 900 Kč	148,40
7.	27 500 Kč	163,90
8.	30 400 Kč	181,00

## 2.2 Základní pojmy

Základní formy peněžní odměny poskytované zaměstnancům podle Urbana (2017, s. 116-117) a jejich vysvětlení.

### 2.2.1 Mzda

Zákoník práce definuje mzdu jako: „*Peněžní plnění a plnění nepeněžní hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 109 odst. 2).

Mzda je zpravidla peněžní plnění za vykonanou práci, která je stanovena zaměstnavatelem dle náročnosti práce, odpovědnosti a namáhavosti. Je vymezena zákoníkem práce. Může mít různé formy, protože každá společnost vychází z jiných postupů a strategií a působí v odlišném odvětví. Jedná se například o formy:

- *časová mzda* – Je univerzální a lze ji využít u pracovníků na všech pozicích ve společnosti. V časové mzdě je uplatňována zpravidla hodinová mzda.
- *úkolová mzda* – Odvíjí se od výkonu daného zaměstnance. Lze ji využít převážně na výrobních pozicích. Vychází ze splnění stanovených norem výroby.

Jedná se o zaručenou část odměny, která má za cíl ocenění dané práce ve společnosti.



### 2.2.2 Plat

Plat je upraven v § 122 ZP a jedná se o odměnu za sjednanou práci, kterou poskytne zaměstnavatel zaměstnanci. Zaměstnavatel je veřejnou institucí a pro dané odměny využívá veřejné prostředky.

Mezi veřejné instituce patří:

- stát,
- obec,
- kraj.

### 2.2.3 Prémie

Prémie je vázána z největší části na nějaký úkol nebo pracovní výkon. Jedná se variabilní doplněk mzdy, který je nenárokový. V případě pochybení nebo neplnění si pracovních povinností může být odebrán. Dle Šikýře (2014, s. 120) mohou být jednorázové prémie, které společnost vyplácí za docházku, za věrnost nebo pravidelné, které souvisí s výkonem zaměstnance a řádným plněním pracovních povinností.

### 2.2.4 Mzdové příplatky

Minimální výše mzdových příplatků je stanovena v zákoníku práce. Jedná se o pracovní podmínky nebo práce na mimořádných pracovních místech, které kladou na zaměstnance zvýšené nároky. Může se jednat například o:

- práci v noci,
- přesčasovou práci,
- práci o víkendech,
- práci ve ztížených podmínkách.

### 2.2.5 Podíl na zisku

Podíl na zisku lze charakterizovat dle Urbana (2017, s. 119) jako ocenění výsledku zaměstnanců, kteří se podílí svým výkonem na dlouhodobých, většinou ročních cílech společnosti.

Šikýř (2014, s. 120) tvrdí, že se jedná o stabilizování zaměstnanců a ocenění jejich podílu na dosaženém výsledku hospodaření. Zkrátka spojení vykonávané práce s realizací cílů, které společnost stanovila.

### 2.2.6 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody mají charakteristiku benefitů a mohou být vázány na postavení zaměstnance ve společnosti. Hlavním cílem je zvýšení motivace a podpořit vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mohou mít podobu peněžních příspěvků, jako jsou mzda nebo nepeněžních příspěvků, jako jsou například poukázky nebo stravenky.

## 2.3 Nepeněžní odměna

Nepeněžní odměny nebo dle zákoníku práce naturální mzda je upravena v § 119 Zákoníku práce. Zaměstnavatel může odměnit zaměstnance za vykonanou práci naturální mzdou, říká Hloušková (2021, s. 263), ale jen v případě:

- přiměřeného rozsahu,
- souhlasu zaměstnance a za předem dohodnutých podmínek pro poskytování mzdy tímto způsobem,
- povinnosti zaměstnavatele vyplatit peněžní část odměny ve výši minimální mzdy.

Jako nepeněžní odměnu lze brát dle Armstronga (2015, s. 423) například uznání, pochvalu nebo i povýšení.

## 3 BENEFITY

Benefity jsou využívány podniky k tomu, že chtějí svým zaměstnancům přilepšit, a proto nejsou vázány na výkon práce. Pokud společnost správně zvolí benefiční program a do toho stanoví optimální systém odměňování, tak bude mít konkurenční výhodu na trhu práce při hledání nových pracovníků a zároveň dojde k udržení stávajících kvalifikovaných zaměstnanců. Macháček (2019, s. 1) dále rozděluje benefity do následujících skupin:

- zdravotní benefity,
- důchodové benefity,
- benefity využívání na pracovišti,
- benefity na využití pracovního volna,

- benefity podporující vzdělání,
- platové a finanční benefity,
- benefity směřující k vybavení zaměstnance.

Čerpání zaměstnaneckých výhod se může odvíjet od funkce ve společnosti nebo délky v zaměstnání. Zaměstnanecké výhody nemusí a nejsou všemi zaměstnanci považovány za výhodu. Zaměstnanci začnou brát danou výhodu jako součást zaměstnání a při jejím neposkytnutí nebo snížení, vyvolá mezi zaměstnanci rozhořčení. Proto již poskytované benefity je složité omezit nebo zrušit.

Dané výhody většinou dle Urbana (2017, s. 148):

- *nemají motivační význam* – Nejsou soustředěny na výkon zaměstnance. Zaměstnanci si mnohdy neuvědomují jejich náklady. Vliv na motivaci zaměstnance mají pouze tehdy, kdy o ně mají sami zájem a museli by si je zaplatit z vydělaných peněz.
- *bývají poskytovány na základě srovnání s jinými podniky* – Nejedná se o potřeby podniku nebo zaměstnance, ale jde o boj na konkurenčních trzích a tím dochází k pomalému snížení motivačního působení u zaměstnance.

### 3.1 Poskytování benefitů

Z pohledu Šikýře (2014, s. 122) lze poskytovat dané benefity několika způsoby:

- *plošný systém* – Zaměstnavatel poskytuje všechny zaměstnanecké výhody, které jsou stanoveny ve vnitřním předpise nebo kolektivní smlouvě zaměstnavatele, všem zaměstnancům. Samozřejmě je pouze na zaměstnanci, zda daný benefit využije nebo nevyužije. Lze sem zařadit například stravenky, občerstvení na pracovišti, služební vozidlo, slevy na výrobky, dovolená nad rámec zákona nebo příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění.
- *volitelný systém* – Daný systém je označován jako „cafetéria systém“. Jedná se o systém, kde zaměstnavatel poskytne body zaměstnanci dle pozice nebo odpracovaných let a už je jen na zaměstnanci, jaké výhody si zvolí. Lze sem zahrnout i předplacenou benefiční kartu nebo poukázky, které představují ideální způsob při čerpání benefitů, které patří mezi volnočasové aktivity.
- *částečně volitelný systém* – Vychází z principu, kdy část zaměstnaneckých výhod je poskytována plošně a část volitelně.

- *zcela volitelný systém* – Zaměstnanci mají možnost čerpat benefity v rámci předem stanovené nabídky s předem stanoveným rozpočtem.

Macháček (2019, s. 3) očekává, že směr poskytování benefitů z převážně krátkodobých jako jsou stravenky, notebook nebo služební automobil, se posune směrem kupředu jako ve vyspělých zemích EU a začnou se využívat benefity spíše dlouhodobého charakteru jako penzijní připojištění, životní pojištění atd.

Martocchio (2018, s. 143) zase vidí výhodu v poskytování benefitů v tom, že zaměstnavatel je schopen nabídnout výhodu zaměstnanci s nižšími náklady, než kdyby si ho daný zaměstnanec kupoval sám. Jedná se o to, že kdyby zaměstnanec dostal peníze, aby si danou potřebu koupil z výplaty, tak tu danou službu pořizuje z peněz, které musí zdanit.

### 3.2 Cíl poskytování benefitů

Cílem poskytování benefitů dle Šikýře (2014, s. 123) je i to, že dané benefity zvýší atraktivnost zaměstnavatele a tím roste i jeho pověst.

Hlavní cíle poskytování benefitů dle Armstronga (2015, s. 428) jsou následující:

- odměňovat zaměstnance podle hodnoty, kterou pro organizaci vytvářejí,
- podpora dosažení cílů organizace,
- podpora dosažení vysokého výkonu lidí,
- odměňovat správné věci, aby bylo jasné, co je důležité z hlediska chování a výsledků,
- pomáhat získávat a udržovat si vysoce kvalitní pracovníky.

## 4 ZÁKONY UPRAVUJÍCÍ POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány nad rámec sjednané mzdy, platu nebo odměny. Jedná se o něco navíc, co zaměstnavatel chce svým zaměstnancům dopřát. Pojem „benefit“ však zákoník práce a ani zákon o daních z příjmů neuznává a nikde neuvádí.

Zákoník práce upravuje pouze povinnosti, které souvisí s péčí o zaměstnance, jako například:

- pracovní podmínky pro zaměstnance,
- odborný rozvoj zaměstnanců,
- zvýšení a prohlubování kvalifikace,

- příspěvek na stravování (Hloušková, 2021, s. 407–416).

Je tedy pouze na zaměstnavateli, v jakém rozsahu bude zaměstnancům poskytovat dané benefity (epravo.cz, 2019).

Druhý jmenovaný zákon, tedy zákon o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů, bude sloužit k posouzení daňového řešení poskytovaných zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance a zaměstnavatele.

Při posouzení daňového řešení je nutno vycházet ze zákonů:

- **Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP),**
- **Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku,**
- **Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.**

## 5 BENEFITY Z DAŇOVÉHO HLEDISKA

Pokud společnosti vybírají benefity nebo je na základě preferencí od zaměstnanců nebo konkurence zvažují, tak by danou organizaci měly zajímat jejich daňové dopady. Dané náklady na vybraný benefit nemusí být pro organizaci vždy daňově uznatelné. Stejně jako pro daného zaměstnance nemusí být benefit osvobozený od daně z příjmů.

Urban (2017, s. 147) uvádí, že ve vztahu k poskytnutým výhodám mohou nastat tři situace:

1. daňově uznatelný náklad pro organizaci a u zaměstnance příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob,
2. daňově neuznatelný náklad pro organizaci a u zaměstnance příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob,
3. daňově neuznatelný náklad pro organizaci a u zaměstnance příjem není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.

U jednoho benefitu je možné poskytování ve více formách plnění a pokud zaměstnavatel nezvolí tu výhodnější formu, kterou může poskytnout v souladu se ZDP, tak se daný „benefit“ může zaměstnavateli prodražit a u zaměstnance to bude mít dopad takový, že nebude moct čerpat celou hodnotu daného plnění. Poté poskytnutí benefitu ztratí význam, a to jak pro zaměstnavatele tak zaměstnance. V tabulce (Tab. 2) lze vidět, které plnění je myšleno jako benefit a které naopak moc výhodné není.

Tabulka 2 *Ideálně zvolené benefity (Vlastní zpracování)*

	Poskytovaný benefit	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
1.	Benefit	Daňově uznatelný náklad	Osvobozeno § 6 odst. 9
2.	Zajímavé	Daňově neuznatelný § 25	Osvobozeno § 6 odst. 9
3.	Nevýhodné	Daňově neuznatelné § 25	Zdanitelný příjem § 6 odst.

## 5.1 Daňové dopady u zaměstnavatele

Podnikání se z největší části točí kolem příjmů a výdajů nebo kolem výnosů a nákladů, kde náklady společnosti si lze představit jako vstupy do hospodářské činnosti účetní jednotky, které sníží ekonomický prospěch, a to snížením aktiv nebo zvýšením závazků (Šteker, Otrusinová, 2016, s. 205).

Daná problematika nákladů je upravena v **zákoně č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů**, kde náklady jsou ustanoveny:

- v **§ 24 odst. 1 ZDP** – daňově uznatelné výdaje (náklady), které byly vynaloženy na dosažení, zajištění, a udržení zdanitelných příjmů,
- v **§ 25 odst. 1 ZDP** – daňově neuznatelné výdaje (náklady), které zákon neuznává za náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Správné stanovení nákladů je pro podnik důležité z hlediska výsledného základu daně a správného určení daně z příjmů právnických osob (Hnátek, 2021, s. 10).

### 5.1.1 Daňově uznatelné náklady

Daňově uznatelné náklady společnosti snižují základ daně, kdy výsledná daňová povinnost je nižší. Z hlediska poskytování benefitů zaměstnancům, je pro zaměstnavatele stěžejní **§ 24 odst. 2 písm. j) bodu 1 až 5 ZDP**, kde se jedná o náklady, které zaměstnavatel vynaloží na sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah odpočinku zaměstnance, pokud práva zaměstnanců vyplývají:

- z pracovní smlouvy,
- kolektivní smlouvy,
- vnitřního předpisu,
- z jiné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (např. manažerská smlouva).

Pokud zákon o daních z příjmů nebo jiný zákon nestanoví jinak (Macháček, 2019, s. 11).

### 5.1.2 Daňově neuznatelné náklady

Daňově neuznatelný výdaje (náklady) společnosti zvýší základ daně, který u společnosti vyvolá vyšší daňovou povinnost.

Daňově neuznatelné náklady jsou stanoveny v § 25 ZDP. Kde se jedná o náklady, které zkrátka z pohledu zákona o daních z příjmů, nelze uznat pro daňové účely. Z hlediska poskytování benefitů se jedná konkrétně o § 25 odst. 1 písm. h) až k) ZDP (Hnátek, 2021, s. 17).

## 5.2 Daňové dopady u zaměstnance

Veškeré příjmy z pracovněprávního vztahu zaměstnavatele a zaměstnance vychází rovněž ze **zákona č. 586/1992 Sb. zákona o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů**.

Jedná se o příjmy ze závislé činnosti fyzických osob, které Vančurová (2017, s. 116) definuje jako: *„příjem ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník (zaměstnanec) při výkonu práce pro plátce příjmů (zaměstnavatele) je povinen dbát příkazů plátce“*.

Při sledování daňového řešení zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance, je podle Macháčka (2019, s. 9) nutné vždy stanovit, zda se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně a jedná se o příjem, který:

1. je příjmem ze závislé činnosti (zaměstnání) a podléhá dani z příjmů fyzických osob,
2. je příjmem ze závislé činnosti, ale je osvobozen a tím nevzniká příjemci povinnost daný příjem zdanit,
3. není považován za příjem ze závislé činnosti a není u zaměstnance předmětem daně.

Příjmy, které nejsou předmětem daně dle ZDP, je zpravidla povinen nést zaměstnavatel, pokud daná plnění jsou spotřebována na pracovišti. Nejběžnější příjmy, které nejsou předmětem daně u zaměstnance jsou:

- náhrady cestovních výdajů,
- ochranné pracovní prostředky (pracovní oděv, obuv, čistící a dezinfekční prostředky, ochranné nápoje),
- zálohy poskytnuté zaměstnanci.

Dané plnění není předmětem daně dle § 6 odst. 7 ZDP. Jedná se o povinné plnění zaměstnavatele, kterým musí zajistit ochranu a bezpečí při výkonu práce na pracovišti dle zákona č. 309/2006 Sb. (ucetni.portal.cz, 2021).

### 5.2.1 Příjmy neosvobozené

Příjmy, které nejsou osvobozené a jsou tedy klasifikovány jako příjmy ze závislé činnosti, (zaměstnání) jsou upraveny v § 6 odst. 1 písmena a) až c) ZDP. Jedná se o příjmy z pracovního vztahu, služebního poměru a z funkcí člena organizace, které mohou být pravidelné nebo nepravidelné.

Pokud jde o peněžní plnění poskytované zaměstnanci formou benefitů, tak dané plnění bude vždy na straně zaměstnance zdanitelným příjmem, který bude zahrnutý do vyměřovacího základu zaměstnance (připočten k hrubé mzdě). Na veškerá peněžní plnění u zaměstnance se nevztahuje osvobození od daně z příjmu (Macháček, 2019, s. 11).

Benefit, který bude u zaměstnance zdanitelným příjmem dle § 6 odst. 1 až 3 ZDP, bude zahrnut do vyměřovacího základu zaměstnance, ze kterého jsou následně vypočteny povinné odvody, které musí být hrazeny jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Výsledkem bude snížení dané hodnoty benefitu. Naopak na straně zaměstnavatele dané odvody zvýší náklady na jeho poskytování.

Povinné odvody zaměstnance z hrubé mzdy:

- odvod na zdravotním pojištění 4,5 %,
- odvod na sociálním pojištění 6,5 %,
- daň 15 % a 23 % (náhrada solidární daně), která bude odvedena z hrubé mzdy dle nově schváleného daňového balíčku, ministerstvem financí pro rok 2021 (zákon č. 609/2020 Sb., který pozměňuje některé zákony v oblasti daní).

Povinné odvody zaměstnavatele z plnění, která nejsou osvobozena u zaměstnance:

- odvod na zdravotním pojištění 9 %,
- odvod na sociálním pojištění 24,8 %,
- zákonné pojištění, které je upraveno vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.



### 5.2.2 Příjmy osvobozené

Osvobozené příjmy lze rozdělit na 5 kategorií. Na obrázku (Obr. 1) jsou vyobrazeny všechny druhy osvobozených příjmů, které upravuje ZDP. Pro určení osvobozeného příjmu, který vychází z pracovněprávního vztahu je důležité vycházet z ustanovení v **§ 6 odst. 9 ZDP**.



Obrázek 1 Rozdělení osvobozených příjmů (zdroj: portal.pohoda.cz)

Výhodou pro zaměstnance je, že pokud obdrží benefit v určité hodnotě, který bude dle ZDP osvobozen, tak pro něj bude mít vyšší cenu, protože nebude podléhat zdanění a povinným odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.

### 5.3 DPH u benefitů

Poskytování benefitů se samozřejmě dotýká z části také **zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen ZDPH). U všech benefitů si nejde nárokovat odpočet DPH, proto jen z části.

Hlavní podmínkou je nákup plátce (zaměstnavatele) od jiných plátců DPH (dodavatelů).

Příklady benefitů, u kterých si nelze nárokovat DPH na vstupu (golan.cz, 2014):

- příspěvky na penzijní připojištění,
- odborný rozvoj zaměstnanců, který nesouvisí s činností zaměstnavatele,
- stravenky a poukázky – jedná se o „víceúčelové“ poukazy (pokud s nimi lze platit zboží nebo službu v různých sazbách DPH).

V roce 2019 došlo ke změně v oblasti DPH, kdy novela směrnice EU o DPH, která byla provedena směrnicí 2016/1065 změnila postup při zacházení s poukazy. Změnu v Českém zákoně o DPH přinesl daňový balíček 2019 (80/2019 Sb.) s účinností od 27.3.2019. Kdy Asociace provozovatelů poukázkových systémů (dále jen APROPOS) k danému ustanovení na svém webu uvádí, že na základě výkladu Koordinačního výboru ze dne 15.5.2019, stravovací poukazy a volnočasové poukazy vydávané členskými společnostmi Asociace provozovatelů poukázkových systémů (Edenred, Sodexo, Up) novým pravidlům podléhají a DPH se vztahuje pouze na provizi zprostředkovatele (apropos.cz, 2019).

Tabulka 3 *Benefity s možností odpočtu DPH (zdroj:golan.cz, 2014)*

<b>Benefit</b>	<b>Nárok na odpočet DPH</b>
<b>Firemní auto pro soukromé účely</b>	Poměrný odpočet
<b>Prodej výrobků a služeb se slevou</b>	ANO
<b>Odborný rozvoj související s činností zaměstnavatele</b>	ANO
<b>Hodnota osobních pracovních pomůcek a ochranných pomůcek (pracovní oděvy, obuv a mycí prostředky)</b>	ANO

## **6 FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB (FKSP) A SOCIÁLNÍ FOND**

### **6.1 Tvorba a čerpání FKSP**

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) je upraven ve vyhlášce č. 114/2002 Sb., která platí pro:

- organizační složky státu,
- státní příspěvkové organizace,
- příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky,
- státní podniky.

Tvorba FKSP daného fondu je dle vyhlášky stanovena přidělem ve výši 2 % z ročních objemu nákladů, které organizace zúčtovala na platy nebo náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mezd. Další příjmy fondu mohou být náhrady škody a pojistná plnění od pojišťovny vztahující se k majetku, který byl z daného fondu zakoupen. Pro FKSP musí být zvlášť založen samostatný bankovní účet.

Čerpání z fondu je upraveno v § 3 vyhlášky č. 114/2002 Sb. FKSP, kdy lze prostředky z fondu čerpat pouze na výdaje podle § 4 až § 14a (Krbečková a Plesníková, 2020, s. 8-11).

## 6.2 Sociální fond

Může být tvořen v podstatě ve všech jiných organizacích, které nemají povinnost se řídit vyhláškou č. 114/2002 Sb. o FKSP. Střední a velké účetní jednotky využívají k poskytování benefitů zaměstnancům sociální fond.

U podnikatelských subjektů je tvorba a čerpání upraveno v zákoně č. 90/2012 Sb. zákona o obchodních korporacích (dále jen „ZOK“). Zásadním rozdílem je to, že při tvorbě daného fondu nejsou žádná pravidla, jako tomu bylo u FKSP a účetní jednotky tvoří sociální fond ze zisku po zdanění. Podmínky pro tvorbu a čerpání z fondu upravuje daná organizace stanovami, rozhodnutím členské schůze nebo valné hromady. U akciové společnosti rozhoduje představenstvo (Krbečková a Plesníková, 2020, s. 24-27).

## 7 NEJVÍCE POSKYTOVANÉ BENEFITY V ČR

Mezi nejvíce poskytované benefity v roce 2019 v České republice dle společnosti Trexima, která provedla průzkum napříč odvětvím ve mzdové sféře, patřily benefity jako (trexima.cz, 2019):

- Stravování,
- příspěvek na spoření, životní pojištění,
- dovolená nad rámec zákona,
- firemní automobil,
- občerstvení na pracovišti,
- sleva na výrobky a služby zaměstnavatele,
- příspěvek na rekreaci, kulturu nebo sport,
- vzdělávání.

### 7.1 Stravování

Stravování je od 1.1. 2021 možné poskytovat více způsoby. Změnu přinesl zákon č. 609/2020 Sb., který mění některé zákony v oblasti daní z příjmů. A jednou změnou je i poskytovaný příspěvek na stravování.

Podle § 236 ZP, který Hloušková (2021, s. 416) komentuje, zaměstnavatel musí umožnit během pracovní doby stravování, nikoli zajistit teplou stravu. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno nebo zajistí vhodné prostory ke stravování.

### **Daňové dopady u zaměstnance**

Příspěvek na stravování u zaměstnance vychází z ustanovení v § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, které přímo říká, aby byl osvobozený u zaměstnance a nemusel podléhat zdanění a povinným odvodům, tak může být poskytován formou:

- nepeněžního plnění (stravenka) – není limit,
- prostřednictvím jiného subjektu,
- peněžní plnění podle zákoníku práce do výše 70 %.

To znamená, že 70 % z horní hranice uvedené v § 176 odst. 1 ZP (108 x 0,70) je **75,60 Kč** na jedno jídlo na jednu směnu. Pokud zaměstnavatel poskytne vyšší částku na stravování formou peněžního příspěvku, než je stanovený limit (**75,60 Kč**), tak u zaměstnance se bude jednat o zdanitelný příjem, který podléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění (Děrgel, 2020, s. 14-15).

### **Daňové dopady u zaměstnavatele**

Daňové dopady na straně zaměstnavatele lze najít v § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP. Kde náklady musí být vynaloženy, aby bylo možné je brát jako daňově uznatelné ve formě:

- Nákladů na provoz vlastního stravovacího zařízení (nevztahuje se na hodnotu potravin)
- Nepeněžní plnění (stravenka) – do hodnoty 55 % hodnoty jednoho jídla na jednu směnu, avšak v maximální výši 70 % horní hranice stravného dle zákoníku práce (**75,60 Kč**)

Pokud by hodnota stravenky byla nad horní hranicí (**75,60 Kč**), než dovoluje ZDP, tak pro zaměstnavatele by byla hodnota převyšující maximální hranici daňově neuznatelná (Hnátek, 2021, s. 288).

**Peněžní příspěvek** bude daňově uznatelný, i pokud bude poskytován nad horní hranici.

Podmínkou v zákoně dále je, že „*Příspěvek lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny.*“ (Zákon č. 586/1992 Sb.).

## 7.2 Příspěvek na spoření, životní pojištění

Příspěvky na spoření a životní pojištění, které jsou poskytovány zaměstnancům s ohledem zajištění ve vyšším věku, jsou výhodné na obou stranách.

### Daňové dopady u zaměstnance

U zaměstnance se bude jednat o příspěvky na:

- penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- doplňkové penzijní připojištění,
- penzijní pojištění,
- soukromé životní pojištění.

Příspěvky na dané produkty jsou osvobozeny dle § 6 odst. 1 písm. p) bodu 1 ZDP. Kde zákon stanovuje osvobození plateb od zaměstnavatele v celkové hodnotě nejvýše **50 000 Kč** za rok (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Pokud bude úhrn plateb za rok vyšší než **50 000 Kč**, tak daná částka nad limit bude pro zaměstnance zdanitelný příjem zaměstnance, který bude podléhat zdanění a povinným odvodům na sociální a zdravotní.

### Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele se bude jednat o daňově uznatelný náklad bez ohledu na jeho výši poskytovanou zaměstnancům, kdy dané příspěvky zaměstnavatele vyplývají z vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy. Dané ustanovení se nenachází v ZDP, zaměstnavatel tedy využívá ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP (Macháček, 2019, s. 11).

## 7.3 Dovolená nad rámec zákona

Nárok zaměstnance vychází z pracovněprávního vztahu. V § 212 ZP se uvádí výměra dovolené na kalendářní rok nejmíň 4 týdny, ale zaměstnancům u zaměstnavatele (veřejný sektor) uvedených v § 109 odst. 3 ZP činí 5 týdnů, které zaměstnavatel musí dodržet. Prodloužení dovolené není nijak omezeno, uvádí Hloušková (2021, s. 383).

### **Daňové dopady u zaměstnance**

Z pohledu zaměstnance se bude jednat o zdanitelný příjem, který bude podléhat zdanění a odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.

### **Daňové dopady u zaměstnavatele**

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, který je jeden z nejvíce finančně náročných benefitů, protože zaměstnanci v době volna, bude zaměstnavatel platit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

## **7.4 Firemní automobil**

Firemní automobil je benefit, který je poskytován jen určité skupině zaměstnanců. Je využíván pro služební účely i pro soukromé.

### **Daňové dopady u zaměstnance**

Pokud má zaměstnanec možnost využívat automobil i pro služební účely, bez ohledu, jaký bude rozsah užívání, tak z § 6 odst. 6 ZDP vyplývá, že se bude jednat o nepeněžní příjem za každý započatý kalendářní měsíc ve výši 1 % vstupní ceny vozidla včetně DPH. Pokud je posuzovaná částka nižší než **1 000 Kč**, tak se za nepeněžní příjem považuje **1 000 Kč** (Zákon č. 568/1992 Sb.).

Nepeněžní příjem bude zaměstnanci přičten k vyměřovacímu základu a tím dojde k navýšení povinných odvodů a výsledné daně z příjmů. Zaměstnanci, se tak sníží měsíční čistá mzda.

### **Daňové dopady u zaměstnavatele**

Uplatnění nákladů spojených se služebním automobilem, které je poskytnuto zaměstnanci, dle Macháčka (2019, s. 103) lze najít oporu v bodě 26 pokynu generálního finančního ředitelství (dále jen „GFŘ“) č. 22 k § 24. Z pokynu GFŘ vyplývá, že náklady spojené s opravami a udržováním, odpisy, silniční daň a jiné náklady lze uznat jako daňově uznatelné v plné výši. U daného vozidla zaměstnavatel nemůže využít paušál na dopravu dle § 24 odst. 2 písm. z) ZDP.

Dále automobil spadá i pod benefit, u kterého si lze nárokovat DPH na vstupu, ale v poměrné výši podle § 75 ZDPH. Při pořízení automobilu zaměstnavatel stanoví kvalifikovaný odhad, dle kterého se uplatní nárok na odpočet DPH v poměrné výši. Během nadcházejících let je důležité sledovat v jakém poměru byly uskutečněny soukromé a služební jízdy. Samozřejmě pokud k rozdílu dojde, tak je potřeba upravit odpočet v posledním zdaňovacím období dle §

78 a § 78a ZDPH. Oprava odpočtu se promítne na řádku 60 přiznání o DPH (portal.pohoda.cz, 2021).

Náklady pohonných hmot, které si hradí zaměstnanec, u zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. Pokud by dle Děrgela (2020, s. 44-45) pohonné hmoty hradil zaměstnavatel, který by měl úhradu pohonných hmot sjednanou v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, tak by se jednalo u zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5.

## 7.5 Občerstvení na pracovišti

Poskytování občerstvení na pracovišti není povinností zaměstnavatele, ale zákoník práce ukládá povinnost zaměstnavateli, aby zajistil svým zaměstnancům bezpečné vykonávání práce dle § 106 ZP. Dále na to navazuje § 2 odst. 1 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, kde je uvedeno, že zaměstnavatel musí pracovní místo zaopatřit pitnou vodou (Zákon 309/2006 Sb.).

### Daňové dopady u zaměstnance

Pokud se dané občerstvení bude poskytovat formou společné snídaně nebo kávovaru na pracovišti a zaměstnavatel bude toto občerstvení hradit ze svých finančních zdrojů, tak na straně zaměstnance se bude jednat o osvobozený příjem, který nepodléhá zdanění dle § 6 odst. 9 písm. b) a c) ZDP.

### Daňové dopady u zaměstnavatele

Daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písmena j) bodu 1 ZDP, je u zaměstnavatele pouze:

- pitná voda,
- ochranné nápoje, pro zajištění ochrany zdraví při práci.

Daňově neuznatelné dle § 25 odst. 1 písm. t) a zm) ZDP jsou ostatní nealkoholické nápoje a ostatní občerstvení, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům na pracovišti, jako jsou například:

- káva nebo džus,
- bagety nebo ovoce.

Jedná se o náklady na reprezentaci a na nealkoholické nápoje, které obsahují občerstvení poskytované zaměstnancům ke spotřebě (ucetni.portal.cz, 2021).

## 7.6 Sleva na výrobky a služby zaměstnavatele

Jedná se o slevy, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům na výrobky, které vyrábí, služby, které poskytuje nebo zboží, které prodává. Slevou se rozumí částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli nižší než úhrada od běžného spotřebitele.

### Daňové dopady u zaměstnance

Sleva bude u zaměstnance nepeněžním plněním podle § 6 odst. 3 ZDP a bude podléhat zdanění ve mzdě a odvodům na sociálním a zdravotním pojištění. (Zákon č. 586/1992 Sb.)

### Daňové dopady u zaměstnavatele

Daňově uznatelným nákladem bude pořizovací cena zlevněného zboží nebo vstupní náklady výrobku. U zaměstnavatele, který je plátce, je v ustanovení § 36 odst. 5 ZDPH uvedeno, že „*Základ daně se sníží o slevu z ceny, pokud je poskytnuta ke dni uskutečnění zdanitelného plnění.*“ Což znamená, že daná sleva se nezahrnuje do základu daně pro výpočet DPH. (Zákon č. 235/2004 Sb.)

## 7.7 Příspěvek na rekreaci, kulturu nebo sport

Benefit se může vztahovat na rekreaci v zařízení přímo zaměstnavatele, nebo jako příspěvek na rekreaci, kulturní nebo sportovní akce. Lze čerpat i pro rodinné příslušníky.

### Daňové dopady u zaměstnance

Dané osvobození pro zaměstnance se nachází v § 6 odst. 9 písmena d) bodu 1 až 4 ZDP. Je tam uvedena i přesně stanovená výše příspěvku a v jaké formě musí být poskytnut, aby se jednalo o osvobozený příjem u zaměstnance a jeho rodinných příslušníků.

Dle ZDP se musí jednat o nepeněžní plnění ve formě (Zákon č. 586/1992 Sb.):

- **využití zařízení zaměstnavatele v hodnotě 20 000 Kč za rok (oceněné cenou pro nezaměstnance),**
- **příspěvek na zájezdy a rekreaci v úhrné hodnotě 20 000 Kč za rok,**
- **příspěvek na tištěné knihy (mimo knih, kde reklama přesahuje 50 % plochy).**

Vždy se musí jednat o nepeněžní příspěvek (například poukazy, vstupenky nebo permanentky), protože pokud by zaměstnanec obdržel peněžní příspěvek, tak by se jednalo o zdanitelný příjem dle § 6 odst. 3 ZDP. Pokud dojde k **překročení limitu 20 000 Kč za rok** u využívání zařízení zaměstnavatele nebo příspěvek na rekreaci, tak u zaměstnance to bude



představovat zdanitelný příjem, který bude podléhat zdanění a odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.

### Daňové dopady u zaměstnavatele

Daný benefit z pohledu zaměstnavatele se odráží od toho, zda se jedná o peněžní formu nebo nepeněžní formu.

- **peněžní příspěvek** – poskytnutí rekreace v jakémkoliv limitu, tak se bude jednat pro zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, který vychází z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu (Macháček, 2019, s. 121-122).

Poskytnutý příspěvek nepeněžní formou.

- **nepeněžní příspěvek na rekreaci (nehledě na limit) za rok** – tak se bude vždy jednat u zaměstnavatele o daňově neuznatelný náklad dle § 25 odst. 1 písmeno h) bodu 1 ZDP.
- **využití zařízení zaměstnavatele (nehledě na limit) za rok**, oceněné cenou obvyklou. Dle ustanovení v § 25 odst. 1 písmena h) bodu 2 ZDP, který představuje u zaměstnavatele neuznatelnou ztrátu. Kromě zařízení, které jsou uvedeny v § 24 odst. 2 písm. j) bodu 1 až 3 ZDP (ucetni.portal.cz, 2021).

## 7.8 Vzdělávání

Odborný rozvoj zaměstnanců, vzdělávací kurzy, školení, zvyšování a prohlubování kvalifikace lze řadit k významným motivačním prvkům. Podle Hlouškové (2021, s. 407-415) se jedná o jistou péči, která je zahrnuta v § 227 až § 235 ZP a vztahuje se na:

- zaškolení a zaučení,
- odborná praxe absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Zaměstnavatel samozřejmě může poskytovat i možnost vzdělání, které nesouvisí s činností zaměstnavatele. Může poskytovat dané vzdělání jako benefit, kdy si zaměstnanec nemusí toto vzdělání nebo kurz platit.

### Daňové dopady u zaměstnance

U zaměstnance se bude jednat o osvobozený příjem v případě nepeněžitého plnění podle:

- § 6 odst. 9 písm. a) ZDP – souvisí s činností zaměstnavatele,
- § 6 odst. 9 písm. d) bodu 2 ZDP – nesouvisí s činností zaměstnavatele.

Rozdíl nastane pouze tehdy, pokud zaměstnanec obdrží peněžní částku na daný kurz nebo rekvalifikaci. V takovém případě daný příspěvek bude podléhat dani a odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.

### Daňové dopady u zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele se bude jednat o daňově uznatelný náklad, pokud dané vzdělání bude souviset s činností podnikatele a podle § 24 odst. 2 písmena j) bodu 3 ZDP může mít formu:

- peněžního plnění,
- nepeněžního plnění.

Situace bude jiná, pokud půjde o vzdělání nebo rekvalifikaci, která nesouvisí s činností zaměstnavatele. V daném případě nebude možné náklad uznat jako daňový dle § 25 odst. 1 písm. h) odst. 2 ZDP (Zákon č. 586/1992 Sb.).

## 8 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Pro společnost jsou dneska nejdůležitějším aktivem její zaměstnanci. Bez kvalifikovaných a motivovaných zaměstnanců nebude organizace dobře fungovat. Podle Šikýře (2014, s. 53) si nemůže „žádná společnost počínat líp, než její lidé“.

Proto společnosti zavádějí benefity, které by měly být voleny na základě potřeb zaměstnance, kterého chceme do společnosti přivést anebo kterého ve společnosti máme a chceme ho udržet a motivovat k lepšímu výkonu. Samozřejmě nejde vyjít všem zaměstnancům vstříc a ani finanční zdroje nejsou neomezené. Proto je důležité vhodné nastavení odměn společně s benefity, které hodlá společnost zařadit do programu, protože by měla být schopná daný benefiční program udržet.

Jedná se o to, aby společnost neposkytovala zbytečně benefity, které pro ni budou mít vysoké náklady na poskytování a zároveň pro zaměstnance výslednou hodnotu nižší, než bylo zamýšleno.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 9 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

### 9.1 Základní údaje

Obchodní firma:	Agama PRO s.r.o.
Adresa sídla:	Vršava I 1492, 760 01, Zlín
IČO:	07039034
Základní kapitál:	15 000 Kč
Právní forma:	společnost s ručením omezeným
Vznik:	16.4.2018

Ekonomické činnosti společnosti klasifikované dle CZ-NACE:

14:	Výroba oděvů
22:	Výroba pryžových a plastových výrobků
301:	Stavba lodí a člunů
32:	Ostatní zpracovatelský průmysl
46:	Velkoobchod, kromě motorových vozidel
461:	Zprostředkování velkoobchodu a velkoobchod v zastoupení
47:	Maloobchod, kromě motorových vozidel
7490:	Ostatní profesní, vědecké a technické činnosti j. n.
77290:	Pronájem a leasing ostatních výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
855:	Ostatní vzdělávání
90020:	Podpůrné činnosti pro scénická umění
93190:	Ostatní sportovní činnosti

(Zdroj: ARES, Klasifikace ekonomických činností CZ – NACE)

Společnost patří mezi největší výrobce neoprenových a membránových obleků v České republice a na Slovensku. Vyrábí a dodává profesionální obleky pro hasičské záchranné složky, policii a armádu, které podléhají platné certifikaci. Ve Zlíně na Vršavě se nachází sklady, výroba, kanceláře a největší obchod potápěčských a vodáckých obleků a potřeb v Česku. Dále společnost realizuje také kurzy potápění pro začátečníky a pokročilé, kde spolupracuje se zkušenými instruktory potápění. Vlivem onemocnění COVID-19 jsou momentálně veškeré kurzy a školení pozastaveny.

## 9.2 Vývoj zaměstnanců

Společnost Agama PRO s.r.o. (dále jen „společnost“) zaměstnává 19 pracovníků, z toho na hlavní pracovní poměr 13 na pozicích účetní, marketingový specialista, vedoucí e-shopu, vedoucí expedice, koordinátor a vedoucí dílny a týmu zručných a kvalifikovaných švadlen.

Tabulka 4 *Vývoj zaměstnanců ve společnosti Agama PRO s.r.o. (interní zdroj společnosti)*

Roky	2018*	2019	2020
<b>Průměrný počet zaměstnanců</b>	10	15	18
<b>Mzdové náklady (v tis.)</b>	1 669	6 890	6 411

\* V roce 2018 společnost vznikla a fungovala 3 měsíce.

Společnost v bližší době neplánuje nábor nových zaměstnanců. Vize do budoucna je taková, že by chtěla především udržet 13 zaměstnanců na HPP a dále dle potřeby a vývoje ekonomické situace zaměstnávat pracovníky na DPP, jako tomu bylo doposud.

## 9.3 Systém odměňování ve společnosti

Ve společnosti se pracuje v jednosměnném provozu s možností přesčasů o víkendech, dle vytíženosti objednávek nebo prodloužení si směny v týdnu. Zaměstnancům je poskytována vícesložková mzda, která se skládá ze základní mzdy, prémie a mzdových příplatků.

### 9.3.1 Základní mzda

Základní mzda ve společnosti je u všech zaměstnanců hodinová. Společnost se řídí zákoníkem práce a nařízením vlády č. 567/2006 Sb., které stanovují zaručenou mzdu odstupňovanou dle náročnosti a složitosti každé práce.

Tabulka 5 Zařazení pracovníků do skupin prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy (vlastní zpracování)

Pracovní zařazení	Pozice	Skupina prací
Administrativní pracovníci	Účetní	4. skupina
	Fakturant	3. skupina
	Marketingový specialista	7. skupina
	Pracovník expedice	3. skupina
Vedoucí pracovníci	Vedoucí e-shopu	6. skupina
	Vedoucí dílny	6. skupina
Pracovníci ve výrobě	Koordinátor dílny	5. skupina
	Švadleny, šičky	1. – 4. skupina
Pracovníci prodeje	Obchodní zástupce	6. skupina
	Hlavní prodavač	3. skupina

U zaručené mzdy může být jedna profese uvedena ve více skupinách. Příkladem je švadlena, která spadá do skupiny 1, kde se jedná o švadlenu drobných úprav. Zaručená mzda je dle 1. skupiny 15 200 Kč za měsíc. Naproti tomu švadlena, která pracuje na zakázkové výrobě a zvládá více pracovních činností, má větší odpovědnost, a tím se řadí do 4. skupiny, kde zaručená mzda činí 20 500 Kč.

### 9.3.2 Prémie

Prémie jsou pohyblivou složkou mzdy a zaměstnanci na ně mají nárok až po uplynutí zkušební doby, a to maximálně ve výši 2 000 Kč za měsíc. Vedení společnosti uvádí, že se jedná o nenárokovou část mzdy, která v případě pochybení za strany zaměstnance může být snížena nebo strhnuta v plné výši. Pokud dojde k úplnému odejmutí prémie, zaměstnanec je s danou situací písemně obeznámen.

### 9.3.3 Mzdové příplatky

Zaměstnavatel poskytuje mzdové příplatky dle zákoníku práce za:

- práce v sobotu, neděli,
- práce přesčas,
- práce ve svátek.

Tabulka 6 Mzdové příplatky ve společnosti dle zákoníku práce (zdroj: Zákoník práce)

Příplatek	Sazba dle zákoníku práce
Sobota, neděle – dle § 118 zákoníku práce	10 % průměrného výdělku
Přesčas – dle § 114 zákoníku práce	25 % průměrného výdělku
Svátek – dle § 115 zákoníku práce	100 % průměrného výdělku

## 10 ANALÝZA SOUČASNĚ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ

Benefitní program je stanoven pro všechny zaměstnance plošně, ale jsou v něm i benefity, které jsou soustředěny pro danou pozici ve společnosti. Nárok na daný benefit má pouze zaměstnanec pracující v pracovním poměru. Pracovní úvazek ve společnosti je stanoven na 40 hodin týdně.

Společnost poskytuje zaměstnancům následující benefity:

- podíl na výsledku hospodaření minulého roku,
- příspěvek na stravování,
- nápoje na pracovišti,
- 1 týden dovolené navíc,
- dary k životnímu a pracovnímu výročí,
- sleva na výrobky společnosti,
- pružná pracovní doba.

Zaměstnanci obchodního oddělení mají navíc:

- vzdělávací kurzy (anglický jazyk).

Nárok zaměstnanců na daný benefit a možnost jeho čerpání společnost upravuje ve vnitřním předpise společnosti.

### 10.1 Podíl na výsledku hospodaření

Společnost poskytuje zaměstnancům mimořádnou odměnu, která se odvíjí od výsledku hospodaření minulého roku. Zaměstnancům byla rozdělena odměna na 2 části a vyplacena ve mzdě za měsíc červen a listopad. V roce 2020 odměna činila **7 000 Kč** před létem a **7 000 Kč** před Vánoci pro všechny zaměstnance. Z rozhovoru s vedením společnosti

vyplývá, že plánuje vyplácení odměny ve stejné výši pro své zaměstnance i v letošním roce. Nejedná se o procentuální část, ale o výši schválenou všemi jednatelem společnosti.

Vedení vychází z toho, že pokud se daří společnosti a jsou splněny stanovené cíle, tak za to budou zaměstnanci odměněni.

## 10.2 Stravování

Zaměstnavatel přispívá na stravování formou peněžního příspěvku, na který mají nárok všichni zaměstnanci po uplynutí zkušební doby. Výše příspěvku se odvíjí od délky pracovního poměru.

Zaměstnancům pracujícím ve společnosti, kratší dobu než **2 roky** náleží příspěvek **39 Kč** za odpracovanou směnu. Po **2 letech** vznikne zaměstnanci následující měsíc nárok na zvýšení příspěvku na stravování na **50 Kč** za jednu odpracovanou směnu. Odpracovanou směnou se rozumí, přítomnost zaměstnance na pracovišti alespoň **5 hodin**.

## 10.3 Nápoje na pracovišti

Nápoje na pracovišti zajišťuje zaměstnavatel formou kávy a pitné neperlivé vody.

Zaměstnanci dali vedení společnosti požadavek na rozšíření nabídky. Zaměstnavatel však nevyhověl, protože není ve finančních možnostech společnosti, aby zajistila dostatek nápojů pro všechny a dle jejich chuti.

Dále by musela být pověřena osoba, která by hlídala, že ke konzumaci dochází na pracovišti a zaměstnanci si ho neberou domů.

## 10.4 Dovolena nad rámec zákona

Dovolena, dle zákoníku práce je stanovena na **4 týdny (160 hodin)** pro zaměstnance společnosti, kteří pracují na plný úvazek (40 hodin za týden).

Daný benefit je podmíněn délkou pracovního poměru u zaměstnavatele, kdy po odpracování dvou let u společnosti, vznikne zaměstnanci nárok na **1 týden** dovolené navíc, která je vypočtena poměrově.

Příkladem je zaměstnanec, který nastoupil 1.6. 2019. Po uplynutí 2 let, tedy 31.5. 2021 mu vznikne od následujícího měsíce (června) nárok na 5 týdnů dovolené. To znamená, že 5 měsíců v roce 2021 je vypočteno pro 4 týdny dovolené a 7 měsíců poměrově pro 5 týdnů dovolené.



Výpočet:

$$\frac{40 \text{ hod.} * 4 \text{ týdny (5 týdnů)}}{52 \text{ TPD}} * \text{počet týdnů pro daný nárok}$$

Tabulka 7 Výpočet poměrné výše dovolené v průběhu roku při nároku na jeden týden dovolené navíc (vlastní zpracování)

Délka pracovního poměru	Dovolená
1. rok u společnosti	160 hodin
2. rok u společnosti do 31.5.2021	64 hodin
2. rok u společnosti od 1.6.2021 (nárok na 5 týdnů dovolené)	112 hodin

V tabulce (Tab. 7) můžeme vidět, že zaměstnanec má celkem za kalendářní rok nárok na **176 hodin** (22 dnů) dovolené.

### 10.5 Dary k životnímu a pracovnímu výročí

Finanční dar od společnosti dostane k narozeninám zaměstnanec, který má uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou a má narozeniny. V daném měsíci mu zaměstnavatel do mzdy přidá peněžní příspěvek ve výši **1 000 Kč**.

Dále vedení společnosti jednou za rok vyhodnotí nejlepšího pracovníka, kterému do mzdy přidá mimořádnou prémii ve výši **2 000 Kč**. Hodnocení probíhá na základě marodky, pracovních výkonů a přesčasových hodin při zvýšeném odbytu během roku.

### 10.6 Sleva na výrobky společnosti

Všichni zaměstnanci mají možnost slevy na výrobky společnosti v nákupní ceně nebo výrobní ceně včetně DPH. Danou slevu lze čerpat 2x za kalendářní rok ve zlínské prodejně.

### 10.7 Pružná pracovní doba

Zaměstnavatel nabízí pružnou pracovní dobu svým zaměstnancům. Zaměstnanci mohou v průběhu dne pracovat v době mezi 6:00 – 18:00 hod. Počet odpracovaných hodin za daný měsíc musí splňovat každý zaměstnanec.

Pružnou pracovní dobu lze zařadit mezi benefity, protože pokud člověk pracuje pouze ranní směny a má například malé dítě, které musí zavést do školky, tak bude s obtížemi stíhat být na 6 hodin ráno v práci. Případně si potřebuje něco zařídit, tak nemusí čerpat dovolenou, ale může přijít do práce například na 9 hodin a končit bude v 17 hodin.

Zaměstnavatele, který má možnost poskytovat pružnou pracovní dobu, daná výhoda nestojí nic navíc a u zaměstnanců je to hodnoceno velmi kladně.

### 10.8 Vzdělávací kurzy

Možnosti vzdělávacích kurzů mají zaměstnanci, kteří dané vzdělání potřebují k plnění pracovních povinností. Jedná se tedy o obchodní zástupce a zaměstnance, kteří využívají anglický jazyk pro komunikaci se zákazníky a dodavateli.

Vedení společnosti v benefitu nevidí potenciál do budoucna, protože pokud je zaměstnanci daný kurz hrazen ze 100 %, tak zaměstnanec k tomu nepřistupuje zrovna zodpovědně.

### 10.9 Shrnutí poskytovaných benefitů

V tabulce (Tab. 8) je vidět, že zaměstnavatel z větší části poskytuje zaměstnancům benefity peněžní, které jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem a musí z nich být odvedena daň, sociální a zdravotní pojištění. Tím je samozřejmě výsledná hodnota plnění, kterou zaměstnanec může čerpat nebo využívat, nižší.

Tabulka 8 *Shrnutí poskytovaných benefitů a jejich plnění u zaměstnavatele a zaměstnance (vlastní zpracování)*

Benefit	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Podíl na VH minulého roku	Daňově uznatelný náklad	Zdanitelný příjem
Stravování (peněžní příspěvek)	Daňově uznatelný náklad	Osvobozeno
Nápoj na pracovišti (káva)	Daňově neuznatelný	Osvobozený příjem
1 týden dovolené navíc	Daňově uznatelný náklad	Zdanitelný příjem
Dary k životnímu výročí (peněžní)	Daňově uznatelný náklad	Zdanitelný příjem
Sleva na výrobky společnosti	Daňově uznatelný náklad	Zdanitelný příjem
Vzdělávací kurz (anglický jazyk)	Daňově uznatelný náklad	Osvobozeno

Pro společnost představují peněžní benefity v tabulce (Tab. 8) daňově uznatelné náklady, které snižují základ daně. Jedná se o následující benefity:

- podíl na výsledku hospodaření,
- dovolená navíc,
- dary k životnímu výročí (peněžní odměna).

Ovšem náklady na daný benefit u zaměstnavatele jsou zvýšeny o povinné odvody na sociálním a zdravotním pojištění **33,8 %**.

Vedení hodnotí benefiční program tak, že se společnost zaměřuje na udržení a motivování stávajících zaměstnanců než na vyhledávání nových pracovníků.

## 11 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V rámci praktické části byla zvolena forma dotazníkového šetření, abychom společně s vedením společnosti měli jasno, jaké benefity jsou mezi zaměstnanci nejžádanější a jaké případně zahrnout do nového benefičního programu.

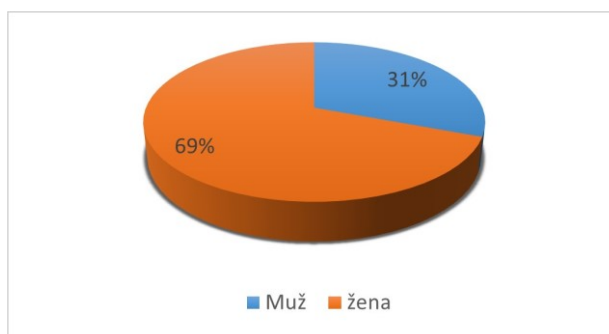
Dotazníky byly realizovány písemnou formou a byly rozdány vedením společnosti dne 8.3.2021. Po vyplnění byly odevzdány a následně analyzovány pomocí programu Microsoft Excel.

Výsledek byl předložen vedení společnosti a na základě rozhovoru byly navrženy benefity, které zaměstnanci volili a které povedou ke zlepšení motivace a uspokojení zaměstnanců ve společnosti Agama PRO s.r.o.

Dotazník byl použit jako podpůrný nástroj pro komunikaci s vedením společnosti a je uložen v příloze č. 1 pod názvem Dotazník zaměstnaneckých benefitů.

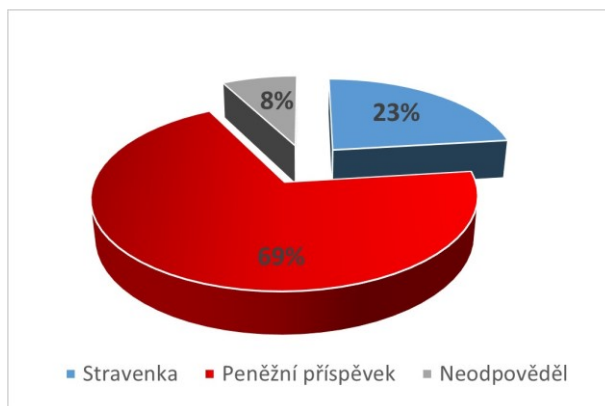
### 11.1 Výsledek dotazníkového šetření

*Rozdělení respondentů dotazníkového šetření dle pohlaví.*



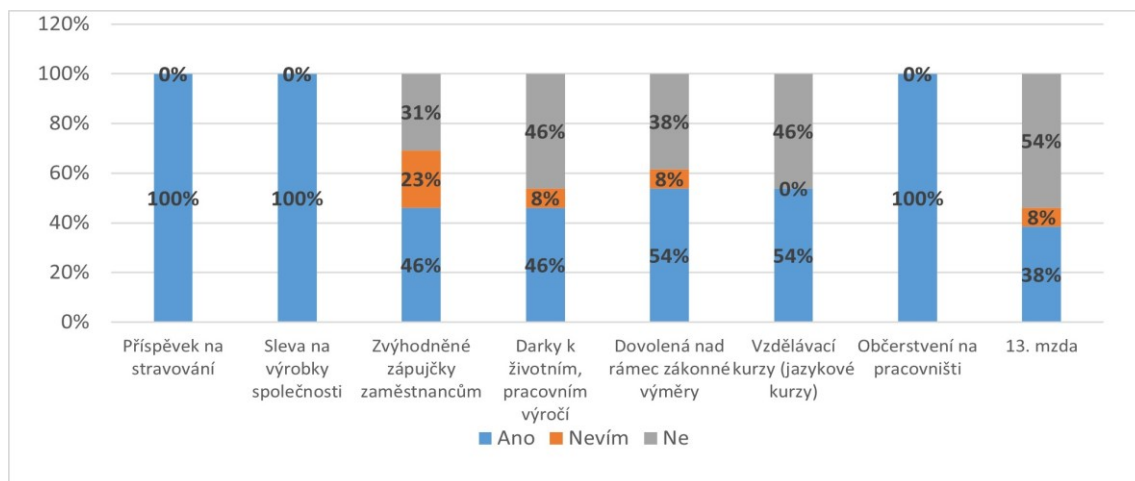
Obrázek 2 Dotazníkové šetření – rozdělení respondentů dle pohlaví (vlastní zpracování)

*Uvítáte raději stravenku, nebo peněžní příspěvek přímo do výplaty?*



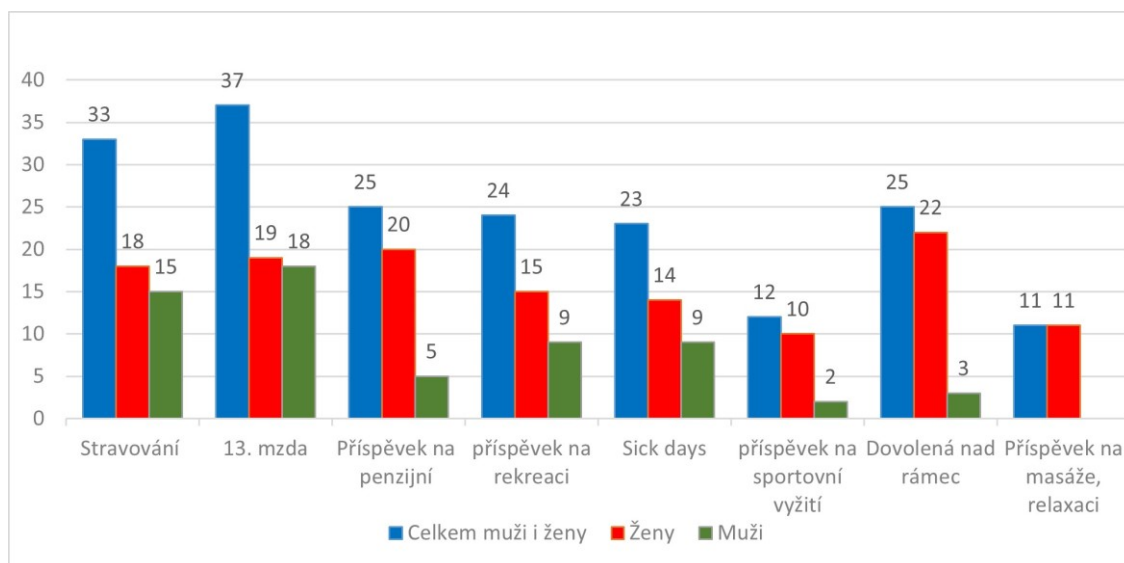
Obrázek 3 Dotazníkové šetření – stravenka nebo peněžní příspěvek do výplaty (vlastní zpracování)

*Označte benefit křížkem podle toho, zda Vám ho zaměstnavatel momentálně poskytuje.*



Obrázek 4 Dotazníkové šetření – informovanost zaměstnanců o poskytovaných benefitech (vlastní zpracování)

Vyberte 5 benefitů a obodujte je od 5 do 1 (5 nejvyšší známka, 1 nejnižší) podle Vašeho zájmu o daný benefit.



Obrázek 5 Dotazníkové šetření – bodování dle zájmu zaměstnanců o daný benefit (vlastní zpracování)

Tabulka 9 Pořadí nejžádanějších benefitů (vlastní zpracování)

Pořadí benefitů	Vyhodnocení
1.	13. mzda
2.	Stravování
3.	Příspěvek na doplňkové penzijní spoření / dovolená navíc
4.	Příspěvek na rekreaci
5.	Sick days
6.	Příspěvek na sportovní vyžití

## 11.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo sestavit benefiční program, který bude pro zaměstnance motivující a povede k jejich spokojenosti.

Z obrázku (Obr. 3) vyplývá, že většina respondentů (69 %) by raději uvítala peněžní příspěvek přímo do mzdy než stravenku.

Na obrázku (Obr. 4) jsou vyobrazeny benefity, které společnost poskytuje nebo si u nich zaměstnanec nebyl jistý. Benefity, na které bylo ze 100 % odpovězeno „NE“ na obrázku (Obr. 4) vyobrazeny nejsou.

Na benefity, které zaměstnavatel poskytuje, zaměstnanci odpovídali „ANO“, ale někteří i „NEVÍM“. Jedná se zejména o benefity:

- 13. mzda,
- dovolená nad rámec zákonné výměry,
- dary k životním a pracovním výročí,
- zvýhodněné zápůjčky.

U daných benefitů mohlo dojít ke špatné informovanosti nebo záměně, kdy 13. mzdou mohli myslet například podíl na výsledku hospodaření. Nejzajímavější odpověď byla u zvýhodněných zápůjček, které společnost neposkytuje a nikdo si o ni nežádal.

Dále zaměstnanci hodnotili „NEVÍM“ nebo „NE“ například dovolenou nad rámec zákona nebo dary k životním výročím. Jedná se o problém, kdy zaměstnanec na daný benefit například ještě nedosáhl, protože u společnosti nepracuje dostatečně dlouho, aby na výhodu měl nárok.

Obrázek (Obr. 5) vyhodnocuje benefity, které dotazovaní hodnotili dle jejich zájmu. Lze vidět, že muži se v podstatě shodli, ale u žen rozhodování nebylo tak jednoznačné. Celkový výsledek mužů i žen je znázorněn v tabulce (Tab. 9) kde prvních 6 preferovaných benefitů dělil jen malý počet bodů.

Benefity na pořadí 7. a dál není důležité prezentovat, protože mezi 6. a 7. příčkou byl velký bodový rozestup.

Vedení společnosti byly představeny výsledky dotazníkového šetření a následně byl konzultován návrh benefitů. V daném návrhu byly představeny tyto benefity:

- příspěvek na rekreaci,
- příspěvek na doplňkové penzijní spoření,
- příspěvek na sportovní vyžití a kulturu.

Důvodem zvolení právě těchto benefitů bylo to, že společnost již poskytuje mnoho finančních výhod, které jsou poměrně nákladné, ale například podpora sportu nebo nějakého

volnočasového vyžití s rodinou tam chybí a dle tabulky (Tab. 9) by dané příspěvky uvítali i samotní zaměstnanci. Další věcí při navrhování bylo to, že pokud společnost soustředí svůj benefitní program na udržení stávajících zaměstnanců, tak je jistě dobré myslet a podpořit jejich finanční stabilitu ve stáří formou příspěvku na penzijní spoření.

## 12 ANALÝZA NAVRHOVANÝCH BENEFITŮ

Navrhované benefity vedení společnosti schválilo a přálo si je zařadit do programu následovně:

- **příspěvek na rekreaci – 8 000 Kč / rok,**
- **příspěvek na doplňkové penzijní spoření – 500 Kč / měsíc,**
- **příspěvek na sportovní vyžití a kulturu – 2 000 Kč / rok.**

Dalším požadavkem společnosti je rozhodnout, v jaké formě daný příspěvek poskytovat a jaké daňové dopady to bude mít pro společnost a pro zaměstnance.

### 12.1 Příspěvek na rekreaci

Jedná se o benefit, který lze zařadit do kategorie benefitů zaměřených na využití pracovního volna, které zaměstnanci mohou využít k aktivnímu i pasivnímu odpočinku a lze ho čerpat i pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Benefit nepatří mezi nejběžnější, ale společnost může rodině nebo dané osobě ušetřit poměrnou část úspor. Lze ho poskytovat formou:

- peněžního příspěvku na rekreaci,
- nepeněžního příspěvku na rekreaci.

Dále budou představeny výhody a nevýhody obou forem poskytovaného příspěvku.

#### 12.1.1 Peněžní forma příspěvku na rekreaci

##### Daňové řešení u zaměstnance

Peněžní příspěvek pro zaměstnance není tolik výhodný, protože pokud zaměstnanec obdrží peněžní částku, tak se bude jednat o zdanitelný příjem dle § 6 odst. 3 ZDP, který podléhá dani a sociálnímu a zdravotnímu pojištění.

V příkladu, kdy zaměstnanec obdrží peněžní příspěvek na dovolenou od zaměstnavatele ve výši 8 000 Kč, bude postup následující (Tab. 10).

Tabulka 10 Peněžní příspěvek na rekreaci a daňové dopady u zaměstnance  
(vlastní zpracování)

Řádky	Peněžní příspěvek na rekreaci od zaměstnavatele	Hodnota
1.	Peněžní příspěvek (Hrubá mzda)	8 000 Kč
2.	Zdravotní a sociální pojištění (11 %)	880 Kč
3.	Základ daně zaokrouhlený pro výpočet daně	8 000 Kč
4.	Daň 15 %	1 200 Kč
5.	<b>Čistý příjem zaměstnance (ř. 1 – ř. 2 – ř. 4)</b>	<b>5 920 Kč</b>

V tabulce (tab. 10) lze názorně vidět kolik z daného příspěvku bude strženo na povinné sociální a zdravotní pojištění a dani. V konečném výsledku bude moct zaměstnanec využít z daného příspěvku na rekreaci od zaměstnavatele pouze **5 920 Kč**. Tudíž úmysl zaměstnavatele nebude plně využitý.

#### Peněžní forma u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele peněžní příspěvek představuje daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, který bude upraven ve vnitřním předpise. Spolu s ním jsou spojeny i další náklady, které zaměstnavatel musí hradit, a to náklady na zaměstnance ve formě sociálního a zdravotního pojištění.

Postup u zaměstnavatele, který poskytne zaměstnanci peněžní příspěvek na rekreaci v hodnotě 8 000 Kč.

Tabulka 11 Peněžní příspěvek na rekreaci a daňové dopady u zaměstnavatele  
(vlastní zpracování)

Řádky	Peněžní příspěvek na rekreaci poskytnutý zaměstnanci	Hodnota
1.	Poskytnutý příspěvek zaměstnanci	8 000 Kč
2.	Zdravotní a sociální pojištění (33,8 %)	2 704 Kč
3.	<b>Celkový náklad zaměstnavatele na 1 zaměstnance</b>	<b>10 704 Kč</b>

V tabulce (tab. 11) vidíme, že poskytnutý peněžní příspěvek bude stát zaměstnavatele o **2 704 Kč** víc, protože z něj musí být odvedeno zákonné sociální a zdravotní pojištění ve výši **33,8 %**.

#### 12.1.2 Nepeněžní forma příspěvku na rekreaci

Nepeněžní forma příspěvku může být poskytnuta například formou **poukazu**.



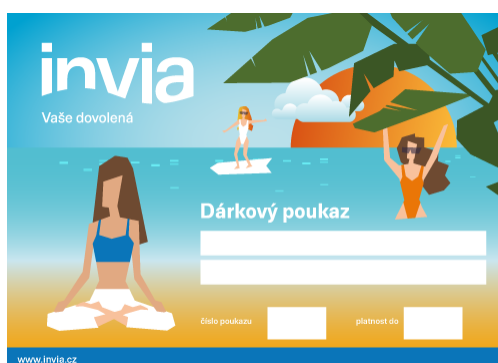
Poukaz může být zakoupen u cestovní kanceláře, cestovní agentury nebo u zprostředkovatele zájezdů a dovolených. Například u společnosti jako Invia.

*Invia.cz, a.s.*

Společnost Invia.cz, a.s. je jedním z největších zprostředkovatelů a vyhledávačů pobytů, zájezdů a dovolených na internetu. Společnost má přes 160 poboček v České republice a přes 1,8 milionů spokojených klientů (invia.cz, 2021).

Se společností je možné navázat také spoluprací, kdy při nákupu více poukazů pro své zaměstnance může zaměstnavatel dostat slevu.

Poukazy od společnosti Invia.cz, a.s. lze využít na libovolné zájezdy z nabídky až 300 cestovních kanceláří (invia.cz, Dárkový poukaz). Jedná se o to, že pokud obdrží daný zaměstnanec poukaz od Invia.cz, a.s., tak má pod jednou střechou nabídky většiny cestovních kanceláří v České republice.



Obrázek 6 *Vzor poukazu společnosti Invia.cz, a.s. (zdroj. Invia.cz)*

### **Nepeněžní forma u zaměstnance**

Pokud zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele příspěvek v nepeněžní formě, například ve formě poukazu. U zaměstnance se bude jednat o příjem osvobozený dle **§ 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 ZDP**.

Znázornění v tabulce (Tab. 12), kdy zaměstnanec obdrží nepeněžní příspěvek ve formě poukazu od zaměstnavatele v hodnotě 8 000 Kč.

Tabulka 12 *Nepeněžní příspěvek na rekreaci (poukaz) a jeho daňové dopady u zaměstnance (vlastní zpracování)*

Řádky	Zaměstnanec obdrží poukaz od zaměstnavatele	Hodnota
1.	Nepeněžní příspěvek (poukaz)	8 000 Kč
2.	Zdravotní a sociální pojištění (11 %)	Nepodléhá
3.	Daň 15 %	Nepodléhá
4.	<b>„Čistý příjem zaměstnance“</b>	<b>8 000 Kč</b>

V tabulce (Tab. 12) můžeme vidět, že zaměstnanec obdrží poukaz a může čerpat jeho celou hodnotu na nákup zájezdu pro sebe nebo celou rodinu v hodnotě **8 000 Kč**. Daný příspěvek lze hodnotit jako benefit, protože částku lze využít celou pro svou potřebu.

### Nepeněžní forma u zaměstnavatele

Nepeněžní forma příspěvku na rekreaci má u zaměstnavatele význam daňově neuznatelného nákladu dle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP.

V tabulce (Tab. 13) jsou vypočteny náklady na nepeněžní příspěvek, který zaměstnavatel poskytuje formou poukazu na rekreaci v hodnotě 8 000 Kč.

Tabulka 13 *Nepeněžní příspěvek na rekreaci (poukaz) a jeho daňové dopady u zaměstnavatele (vlastní zpracování)*

Řádky	Zaměstnavatel poskytne poukaz	Hodnota
1.	Poskytnutý nepeněžní příspěvek zaměstnanci	8 000 Kč
2.	Daňově neuznatelný náklad	8 000 Kč
3.	<b>Zvýšení výsledku hospodaření společnosti</b>	<b>8 000 Kč</b>
4.	<b>Zvýšení daňové povinnosti – (DPPO 19 %)</b>	<b>1 520 Kč</b>
5.	<b>Celkový náklad na benefit pro společnost</b>	<b>9 520 Kč</b>

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek, který je pro něho nedaňovým nákladem, a tím při výpočtu DPPO, dojde ke zvýšení daňového základu o částku **8 000 Kč**, který povede ke zvýšení daňové povinnosti. Proto je k danému plnění připočtena daň z příjmů právnické osoby (**19 %**). V našem případě daný poukaz zvýší daňovou povinnost o **1 520 Kč**.

## 12.2 Příspěvek na doplňkové penzijní spoření

Tento benefit byl zařazen do návrhu na základě dotazníkového šetření, kde byl hodnocen jako 3. nejžádanější v tabulce (Tab. 9) a poté schválen vedením společnosti. Benefit lze zařadit do kategorie důchodových benefitů, kdy se jedná o formu zajištění na stáří. Finanční produkt je výhodný jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.

### Daňové dopady u zaměstnance

Pro zaměstnance je daná situace výhodná, protože pokud má o daný benefit zájem a dle vnitřního předpisu společnosti má na něj nárok, tak mu stačí založit doplňkové penzijní spoření se státním příspěvkem a částka, kterou zaměstnavatel **musí** zasílat přímo na účet zaměstnance u penzijní společnosti bude dle **§ 6 odst. 9 písm. p) bodu 1 ZDP** osvobozena a nebude nepodléhat dani a odvodům na sociálním a zdravotním pojištění.

Výhody produktu jsou:

- bezpečné zhodnocení úspor (dohled České národní banky),
- minimální vklad 100 Kč/měsíc,
- státní podpora už od 300 Kč/měsíc,
- v případě zaslání plateb od zaměstnavatele, nepodléhají dani a odvodům na sociální a zdravotní pojištění,
- daňové zvýhodnění pokud si zaměstnanec platí více jak **1 000 Kč/měsíc**.

Samozřejmě s daným produktem jsou spjaté i dané nevýhody, kterými jsou:

- nevýhodnost v případě předčasného zrušení (navrácení peněz, které byly ušetřeny na dani),
- nedostopnost spořených financí po dlouhé časové období.

Tabulka 14 *Příspěvek zaměstnance a výše státní podpory v roce 2021 (zdroj: porovnej24.cz)*

Měsíční příspěvek	Státní podpora za měsíc
100 Kč	0 Kč
300 Kč	90 Kč
500 Kč	130 Kč
800 Kč	190 Kč
1 000 Kč	230 Kč

Rozdíl u zaměstnance, u kterého zaměstnavatel zvažuje přidat 500 Kč/měsíc do mzdy nebo poskytovat 500 Kč/měsíc přímo na účet u penzijní společnosti, je znázorněn v tabulce (Tab. 15).

Tabulka 15 Srovnání příspěvku ve mzdě nebo zaslané na účet u penzijní společnosti zaměstnanec (vlastní zpracování)

Ř.	Výpočet měsíční mzdy	Zaměstnanec 1	Zaměstnanec 2	Zaměstnanec 3
1.	Příspěvek na penzijní	/	500 Kč	/
2.	Mzda	18 000 Kč	18 000 Kč	18 000 Kč
3.	Hrubá mzda	18 000 Kč	18 500 Kč	18 000 Kč
4.	Soc. a zdrav. pojištění (11%)	1 980 Kč	2 035 Kč	1 980 Kč
5.	Soc. a zdrav. pojištění (33,8%)	6 084 Kč	6 253 Kč	6 084 Kč
6.	Základ daně zaokrouhleno	18 000 Kč	18 500 Kč	18 000 Kč
7.	Daň 15 %	2 700 Kč	2 775 Kč	2 700 Kč
8.	Sleva poplatník	2 320 Kč	2 320 Kč	2 320 Kč
9.	Daň po slevách	380 Kč	455 Kč	380 Kč
10.	<b>Čistý příjem (ř.6-ř.4-ř.9)</b>	<b>15 640 Kč</b>	<b>16 010 Kč</b>	<b>15 640 Kč</b>
11.	<b>Příspěvek na penzijní</b>			<b>+ 500 Kč</b>
12.	<b>Rozdíl za měsíc</b>	<b>0 Kč</b>	<b>370 Kč</b>	<b>500 Kč</b>
13.	<b>Rozdíl za rok</b>	<b>0 Kč</b>	<b>4 440 Kč</b>	<b>6 000 Kč</b>

V tabulce (Tab. 15) je u zaměstnanec 2 daný příspěvek připočten k hrubé mzdě, kde se zaměstnanci zvýší čistá mzda o **370 Kč**. Zaměstnanec 3 bude příspěvek zasílán přímo na účet u penzijní společnosti, tudíž „obdrží“ čistou mzdu vyšší oproti zaměstnanci č. 1 o 500 Kč za měsíc a oproti zaměstnanci č. 2 o **130 Kč** za měsíc. Roční rozdíl mezi zaměstnancem č. 2 a č. 3 bude **1 560 Kč**, ale oproti zaměstnanci č. 1 bude rozdíl **6 000 Kč**.

### Daňové dopady u zaměstnavatele

Samozřejmě pokud možnost příspěvku zaměstnavatel zavede, tak to neznamená, že všichni zaměstnanci si budou hned zakládat penzijní spoření a začnou si spořit. Z velké části využijí výhodu ti zaměstnanci, kteří si již spoří na staří.

Na příspěvek z pohledu zaměstnavatele se budeme dívat, jako na daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, který samozřejmě po zavedení bude vyplývat z vnitřního předpisu společnosti.

V tabulce (Tab. 16) je znázorněn stejný příklad, kdy se zaměstnavatel rozhoduje, zda svému zaměstnanci přidá měsíční prémii 500 Kč nebo mu bude přispívat na účet u penzijní společnosti 500 Kč měsíčně.

Tabulka 16 *Rozdíl mezi příspěvkem do mzdy nebo příspěvkem na účet zaměstnance u penzijní společnosti (vlastní zpracování)*

<b>Příspěvek na penzijní spoření</b>	<b>Prémie</b>	<b>Účet u penzijní spol.</b>
<b>Příspěvek</b>	500 Kč	500 Kč
<b>Odvody soc. a zdrav. Pojištění (33,8 %)</b>	169 Kč	/
<b>Celkový náklad na benefit (měsíc)</b>	669 Kč	500 Kč
<b>Celkový náklad (rok)</b>	<b>8 028 Kč</b>	<b>6 000 Kč</b>

V případě rozhodnutí pro peněžní příspěvek do mzdy (například zvýšení prémie), tak lze v tabulce (Tab. 16) vidět, že společně s peněžním příspěvkem musíme připočítat zákonné odvody, které jsou **169 Kč**. Celkové náklady na benefit pro daného zaměstnance vyjdou společnost na rok **8 028 Kč**. Pokud se rozhodne pro příspěvek na účet zaměstnance u penzijní společnosti, tak náklady na jednoho zaměstnance vyjdou **6 000 Kč**. Což je o **2 028 Kč** méně, než kdyby byl poskytnut v peněžní formě.

Obě formy příspěvku jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, který snižuje společnosti základ daně a výslednou daňovou povinnost.

### 12.3 Příspěvek na sportovní vyžití

Jakékoliv pohybové aktivity jsou velmi důležité pro naše zdraví a psychickou pohodu.

Člověk se po sportu cítí dobře, protože chvíli zapomene na ty každodenní starosti, které má a další pozitivum je i to, že se celková vnitřní pohoda projeví v pracovním výkonu. Aktivitou je myšleno například cvičení v posilovně, plavání nebo u žen například různé tance a jiné skupinové cvičení.

Zaměstnavatel může na dané vyžití svým zaměstnancům přispívat, a to ve formě peněžního příspěvku nebo formou nepeněžního příspěvku například skrze společnosti:

- Edenred,
- Sodexo,
- Up.



Obrázek 7 Vzor benefitní karty od společnosti  
Edenred (zdroj: edenred.cz)

Jedná se o poskytovatele benefitních karet nebo papírových poukázek, které jsou nazývány jako „víceúčelové“. Zaměstnanci slouží na různé volnočasové aktivity jako jsou sport, zdravotní péče, kultura anebo vzdělávání. Dokonce je možné dané poukázky čerpat v obchodech jako jsou například Lidl, Kaufland nebo i v lékárnách. Zaměstnanec tedy danou částku může využít na permanentku do posilovny, bazén, wellness, na nákup v lékárně nebo jeho oblíbeném supermarketu.

U benefitních karet je výhoda, že zaměstnavatel posílá peněžní částku za určité období a zaměstnanec ji může čerpat na cokoliv, dle vlastní potřeby a u všech partnerů dané společnosti. Jedná se o poskytování benefitů formou cafeteria systému.

Tabulka 17 Počet provozoven v ČR u poskytovatelů  
benefitních karet (zdroj: edenred.cz, sodexo.cz, upcz.cz)

Poskytovatel	Počet provozoven v ČR
Edenred	57 000
Sodexo	28 000
Up	32 000

Dále jsou znázorněny daňové dopady u zaměstnance a u zaměstnavatele při možných formách poskytování příspěvku na sport.

### Daňové dopady u zaměstnance

Hodnota příspěvku na benefitní kartě nebo poukázce není pro zaměstnance zdanitelný příjem, ale příjem osvobozený dle § 6 odst. 9 písm. d) bodu 3 ZDP. Ovšem pokud by se rozhodl zaměstnavatel pro peněžní příspěvek na sport, tak se bude jednat opět o zdanitelný příjem dle § 6 odst. 3 ZDP a daná hodnota bude podléhat dani a odvodům na zdravotní a sociální pojištění.

V tabulce (Tab. 18) je znázorněn rozdíl, kdy zaměstnavatel poskytne příspěvek do mzdy zaměstnanci v hodnotě 2 000 Kč a nebo mu poskytne benefiční kartu ve stejné hodnotě.

Tabulka 18 *Daňové dopady peněžního příspěvku na sport a nepeněžního příspěvku formou benefiční karty u zaměstnance (vlastní zpracování)*

Řádek	Příspěvek na sport	Příspěvek do mzdy	Benefiční karta
1.	Hodnota	2 000 Kč	2 000 Kč
2.	Hrubá mzda	2 000 Kč	Osvobozeno
3.	Soc. a zdrav. pojištění (11 %)	220 Kč	/
4.	Hrubá mzda zaokrouhleno	2 000 Kč	/
5.	Daň 15 %	300 Kč	/
6.	<b>Čistý příjem (ř.4-ř.3-ř.5)</b>	<b>1 480 Kč</b>	<b>2 000 Kč</b>

Názorný příklad v tabulce (Tab. 18) dává jasnou představu, kolik bude moct čerpat daný zaměstnanec na sportovní aktivitu nebo pro svoji potřebu. Například pokud permanentka na daný sport stojí zaměstnance **2 000 Kč**, tak si zaměstnanec bude muset rozdíl doplatit. U zaměstnance, který dostane benefiční kartu, je daná situace výhodnější v tom, že čerpá celou částku pro svou potřebu. Tudíž rozdíl v částce kterou bude moci čerpat je **520 Kč**.

#### Daňové dopady u zaměstnavatele

Zaměstnavatel, který se rozhodne přispívat zaměstnanci na sport v peněžní formě, tak u zaměstnavatele se bude jednat o daňově uznatelný náklad a daný příspěvek bude brán jako mzda zaměstnance, se kterou jsou spojené i odvody. Ovšem pokud zvolí formu poukázek nebo benefiční karty, kterou poskytne zaměstnanci, tak se bude jednat o daňově neuznatelný náklad dle **§ 25 odst. 1 písm. h) bodu 1 ZDP**.

V tabulce (Tab. 19) je znázorněn rozdíl, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na sport do mzdy v hodnotě 2 000 Kč a druhý zaměstnanec obdrží benefiční kartu stejné hodnoty z pohledu zaměstnavatele.

Tabulka 19 *Daňové dopady peněžního příspěvku na sport a nepeněžního příspěvku na sport formou benefiční karty u zaměstnavatele (vlastní zpracování)*

Příspěvek na sport	Do mzdy	Benefiční karta
<b>Hodnota příspěvku</b>	2 000 Kč	2 000 Kč
<b>Soc. a zdrav. pojištění (33,8 %)</b>	676 Kč	/
<b>Celkové náklady na benefit</b>	<b>2 676 Kč</b>	<b>2 000 Kč</b>
<b>Daň z příjmu PO (19 %)</b>	/	<b>380 Kč</b>
<b>Celkové náklady na zaměstnance</b>	<b>2 676 Kč</b>	<b>2 380 Kč</b>

V tabulce (Tab. 19) celkové náklady na jednoho zaměstnance při peněžním příspěvku na sportovní vyžití zaměstnavatele vyjdou na **2 676 Kč**. Jedná se o daňově uznatelný náklad a postup bude jako při běžném režimu zúčtování mzdy, tedy hodnota příspěvku zvýšená o **33,8 %**. Pokud ovšem zaměstnavatel poskytne poukázky nebo benefiční kartu, tak z dané hodnoty **2 000 Kč** zaměstnavatel neodvádí povinné odvody na sociálním a zdravotním pojištění, ale protože se jedná o daňově neuznatelný náklad, tak je důležité brát v potaz zvýšení daňové povinnosti o **19 % (DPPO)**.

Rozdíl u peněžního příspěvku a benefiční karty nakonec činí **296 Kč** u jednoho zaměstnance.

## 12.4 Shrnutí navržených benefitů

Společnost chce zvolenými benefity rozšířit benefiční program, který zaměřuje na udržení zaměstnanců a motivování v dalších letech. Pro zaměstnance je u benefitu hlavní daňová výhoda, protože z částky nemusí odvádět daň a sociální a zdravotní pojištění. Zkrátka můžou čerpat celou částku.

Pro společnost v tabulce (Tab. 20) hodnotím dané formy benefitů a úsporu při jejich poskytování zaměstnancům.

Tabulka 20 *Doporučené formy zvolených benefitů a jejich úspora pro společnost (vlastní zpracování)*

Benefit	Rekreace	Sport	Penzijní připojištění
<b>Forma plnění</b>	Nepeněžní	Nepeněžní	Peněžní
<b>Hodnota</b>	8 000 Kč/rok	2 000 Kč/rok	500 Kč/měsíc
<b>Daňový náklad</b>	Neuznatelný	Neuznatelný	Uznatelný
<b>Úspora</b>	14,8 %	14,8 %	Snížení daň. povinnosti (19 %)
<b>Úspora v Kč</b>	<b>1 184 Kč</b>	<b>296 Kč</b>	<b>95 Kč</b>
<b>Celkový náklad</b>	<b>9 520 Kč</b>	<b>2 380 Kč</b>	<b>405 Kč</b>
<b>Úspora pro 13 zaměstnanců</b>	<b>15 392 Kč</b>	<b>3 848 Kč</b>	<b>14 820 Kč</b>

Z pohledu společnosti je důležité, že nemusí z poskytované částky odvádět zdravotní a sociální pojištění (**33,8 %**) a u zaměstnance není daná hodnota ponížena o povinné odvody, které jsou vysoké (**11 %** a **15 %** daň). U společnosti, kde výhoda je neodvádění sociálního a zdravotního, se jedná o daňově neuznatelný náklad a v daném případě je potřeba zohlednit daň z příjmů právnických osob (**19 %**), protože dojde ke zvýšení daňové povinnosti. Konečná úspora bude teda jen **14,8 %** (33,8 – 19). I přesto lze hodnotit danou úsporu jako



výhodnou. Ze všech benefitů, které jsme společnosti navrhly a vedením byly schváleny, se jedná o dva příspěvky, kterých se týká daná úspora **14,8 %** a u jednoho se jednalo o daňově uznatelný náklad, tedy snížení daňové povinnosti ve výši **19 %**.

- **Příspěvek na rekreaci nebo dovolenou**

Pro společnost i pro zaměstnance je výhodnější dle tabulky (Tab. 20) poskytovat příspěvek na rekreaci **nepeněžní formou**, která může být poskytnuta právě prostřednictvím navrhované společnosti Invia.cz, a to z toho důvodu, že úspora zaměstnavatele pro 13 zaměstnanců a při poskytování příspěvku 1x ročně 8 000 Kč, bude činit **15 392 Kč** a zaměstnanec se svou rodinou využije celou hodnotu benefitu a v podstatě může vzít zavazadla a rovnou odjet, protože daný poukaz od zaměstnavatele nemusí obdržet společně se mzdou.

- **Příspěvek na sportovní vyžití**

Daný příspěvek na sport dle tabulky (Tab. 20) je výhodnější poskytovat v nepeněžní formě. Může být poskytnut například benefitní kartou nebo poukázkami. Způsob a výše procentuální úspory bude stejná jako u příspěvku na rekreaci. Úspora pro 13 zaměstnanců v hodnotě 2 000 Kč 1x ročně bude pro společnost **3 848 Kč**.

- **Příspěvek na doplňkové penzijní spoření**

Daný příspěvek je daňově uznatelný pro společnost pouze pokud je posílán na zaměstnancův účet u penzijní společnost. Jelikož se jedná o daňově uznatelný náklad, který sníží daňovou povinnost společnosti (**19 %**), tak výsledná úspora bude spočívat ve snížení daňové povinnosti. Pokud beru v úvahu, že všech 13 zaměstnanců začne příspěvek využívat, společnost bude posílat 500 Kč měsíčně po dobu 12 měsíců (13 zaměstnanců x 95 Kč snížení daňové povinnosti x 12 měsíců). Výsledné snížení daně a tedy úspora bude **14 820 Kč**.

### **13 NAVRŽENÝ NOVÝ BENEFITNÍ PROGRAM**

Nový benefitní program společnosti Agama PRO s.r.o., který může poskytovat svým zaměstnancům, lze vidět v tabulce (Tab. 21). Změna oproti předchozímu programu spočívá v přidání nových benefitů, kterými jsou nepeněžní příspěvek na rekreaci, sport a kulturu a příspěvek na penzijní spoření.

Tabulka 21 *Nový benefitní program společnosti Agama PRO s.r.o. (vlastní zpracování)*

<b>Benefitní program společnosti Agama PRO s.r.o.</b>	
<b>Podíl na VH minulého roku</b>	<b>Pružná pracovní doba</b>
<b>Příspěvek na stravování</b>	<b>Nápoje na pracovišti</b>
<b>1 týden dovolené navíc</b>	<b>Vzdělávací kurz (anglický jazyk)</b>
<b>Dary k životnímu výročí</b>	<b>Příspěvek na rekreaci a dovolenou</b>
<b>Dary k pracovnímu výročí</b>	<b>Příspěvek na penzijní spoření</b>
<b>Sleva na výrobky společnosti</b>	<b>Příspěvek na sport a kulturu</b>

### Doporučení

Dále pro společnost bude výhodnější, aby místo vyplácení podílu na VH ve 2 částech, poskytla tento benefit v jedné peněžní odměně, například před Vánoci. Jednak ušetří náklady na 1. část 7 000 Kč ve výši **33,8 % (2 366 Kč na jednoho zaměstnance)** a namísto toho může společnost poskytnout před létem nepeněžní příspěvek na rekreaci a dovolenou, který byl velmi žádaný samotnými zaměstnanci a samo vedení společnosti ho schválilo ve výši **8 000 Kč ročně**. Před létem, tak využijí zaměstnanci celou částku na zpříjemnění si léta nebo prázdnin s rodinou ve formě pobytu, zájezdu nebo dovolené u moře.

Nepeněžní příspěvek na sport lze poskytovat zaměstnancům například za měsíc únor, kde zaměstnanci nedostávají momentálně žádný benefit. V tomto období mnoho lidí začíná hubnout, cvičit a připravovat se na dovolenou a na plavkovou sezónu, takže daný benefit by byl jistě vítaný.

Příspěvek na penzijní spoření bych určitě společnosti doporučil začít na sjednané částce 500 Kč za měsíc. V daném příspěvku je prostor ke zvednutí částky, pokud se společnosti bude dařit a ekonomická situace bude příznivá, lze například příští rok zvednout částku na 700 Kč za měsíc. Danou výhodu určitě nezačnou využívat všichni zaměstnanci, ale postupem času určitě pochopí, že penzijní spoření, kde může zaměstnanec dostávat peníze od zaměstnavatele a státu není, vůbec špatná věc.

Správné rozvržení daných benefitů bude jen výhodné pro společnost, protože zaměstnanec tak každou část roku obdrží nějaký benefit a tím bude stále aktivní a motivovaný, což může vést i ke snížení nemocnosti nebo výrobních chyb ze strany zaměstnance.

## ZÁVĚR

Možnosti poskytování benefitů jsou dnes takřka neomezené, lze vybírat z řady výhod, které mohou být poskytovány zaměstnancům. Jedná se o nedílnou součást odměny, kterou organizace vyjadřuje svoji spokojenost s danými pracovníky a odměňuje je za to, že pro organizaci pracují a vytvářejí kladné hodnoty.

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat stávající benefiční program společnosti a navrhnout program nový vedoucí ke spokojenosti zaměstnanců. Dané benefity analyzovat a zvolit jejich nejlepší možnou formu poskytování.

V první teoretické části byl zpracován význam motivace, a proč je důležité motivovat zaměstnance. Důležité pojmy odměňování a možnosti, jak odměňovat zaměstnance. Dále byly uvedeny důležité zákony, které upravují poskytování benefitů a ze kterých je nutné vycházet. Následné dopady ze strany zaměstnavatele a ze strany zaměstnance. Na konci teoretické části byly vybrány nejposkytovanější benefity v České republice a jejich podrobná analýza podle platných daňových zákonů.

V praktické části byla charakterizována společnost Agama PRO s.r.o. a její podnikatelské činnosti. Dále byl představen současný benefiční program, který společnost zaměřovala spíše na peněžní výhody, které byly spojeny s vysokými náklady a efektivita daného plnění nebyla tak vysoká a pro zaměstnance přínosná. Účelem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaké jsou pro zaměstnance nejžádanější a nejvíce zajímavé benefity. Vyhodnocení dotazníku ukázalo, že nejžádanější je 13. mzda, ale společnost již poskytuje jednu peněžní odměnu, kterou je podíl na VH a tu i nadále hodlá poskytovat.

Následně bylo společnosti představeno pořadí benefitů a vlastní návrh, jaké benefity by bylo vhodné vzhledem ke strategii podniku zařadit do programu. Konkrétně se jednalo o příspěvek na rekreaci, příspěvek na sport a příspěvek na penzijní připojištění. Důvod navržení daných benefitů byl, že v programu chybělo něco na podporu rovnováhy mezi prací a volným časem s rodinou a zaměstnanci dané výhody hodnotili velmi kladně.

Vedení návrh schválilo a stanovilo finanční hranice, které bylo schopné akceptovat u daných plnění. Poté byla provedena analýza daňových dopadů pro různé formy poskytování daných plnění, kde jsme také předložili možné varianty poskytování daného plnění, a to i přesto, že předmětem analýzy měly být jen daňové dopady na obou stranách. V závěru byly shrnuty možné úspory u každého plnění v procentuálním vyjádření a doporučena nejvhodnější doba poskytování daného plnění.

Největší riziko by mohlo být, že by daná společnost poskytovala v jeden měsíc nebo hned dva měsíce po sobě 1. část podílu na VH a spolu s tím i poukaz na rekreaci. Jednak z důvodu vysokých nákladů na danou peněžní část plus náklady na poukaz, které jsou sice menší, ale při jejich spojení by to představovalo jisté finanční riziko.

Rozhodně je lepší dané benefity rozvrhnout během celého roku, než poskytnout všechno na začátku nebo na konci, a to jak z finančních důvodů, tak i ze strategických.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

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

DĚRGEL, Martin. DÚVaP 7-8/2020 – *Zaměstnanecké benefity, Cestovní náhrady, Zdravotní pojištění, Nemovitosti*. Český Těšín: Poradce, 2020, 272 s. ISBN 977-12–1392-709-5.

HLOUŠKOVÁ, Pavla et al., [2021]. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2021*. 14. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7554-306-6.

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady 2021*. 4. vydání. Praha: ESAP, 2021, 291 s., ISBN 978-80-907398-4-0.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2020, 183 s. ISBN 978-80-7554-261-8.

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

MARKOVÁ, Hana, 2021. *Daňové zákony 2021, úplná znění platná k 1. 1. 2021*. 32. vyd. Praha: Grada, 296 s. ISBN 978-80-271-0766-7.

MARTOCCHIO, Joseph J. *Employee benefits: a primer for human resource professionals*. Sixth edition. New York: McGraw-Hill Education, 2018, 376 s. ISBN 978-1–259-71228-9.

PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

SCHMIED, Zdeněk et. al., [2021]. *Průvodce mzdovou problematikou 2021*. 9. vydání. Olomouc: F.G.P Studio, 2021, 466 s. ISBN 978-80-88128-92-2.

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

ŠTEKER, Karel a Milana OTRUSINOVÁ. *Jak číst účetní výkazy: základy českého účetnictví a výkaznictví*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2016, 284 s. Prosperita firmy. ISBN 978-80-271-0048-4.

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

VANČUROVÁ, Alena a Hana ZÍDKOVÁ. *Daně v podnikání*. Praha: VOX, 2019, 388 s. ISBN 978-80-87480-71-7.

VANČUROVÁ, Alena. *Zdanění osobních příjmů*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 451 s. ISBN 978-80-7552-926-8.

Výpis z Registru ekonomických subjektů ČSÚ v ARES, © 2021. *info.mfcr.cz* [online]. [cit. 2021-05-15]. Dostupné z: <https://www.info.mfcr.cz/cgibin/ares/darvres.cgi?ico=07039034&jazyk=cz&xml=1>

Dárkový poukaz od společnosti Invi.cz, a.s., © 2000–2021. *invia.cz* [online]. [cit. 2021-05-18]. Dostupné z: <https://www.invia.cz/poukaz/>

Souboj zaměstnaneckých benefitů 2021, © 2021, *porovnej24.cz* [online]. [cit. 2021-05-19]. Dostupné z: <https://www.porovnej24.cz/clanky/souboj-benefitu-vyplati-se-prispevek-penzijni-pripojisteni-zivotni-pojisteni>

Nářízení vlády 567/2006 Sb. – mpsv, © 2021, *mpsv.cz* [online]. [cit. 2021-05-09]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+v1%C3%A1dy+%C4%8D.+567\\_2006+Sb..pdf/c14cdc10-a6e5-4f87-7116-eabfc543b6b0](https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+v1%C3%A1dy+%C4%8D.+567_2006+Sb..pdf/c14cdc10-a6e5-4f87-7116-eabfc543b6b0)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, © 2021, *ppropo.mpsv.cz* [online]. [cit. 2021-05-10]. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_262\\_2006](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006)

Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, ©2019, *epravo.cz* [online]. [cit. 2021-05-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

Daňový balíček 2021 – zákon č. 609/2020 Sb., ©2020, *mfcr.cz* [online]. [cit. 2021-05-22]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/dane/danova-a-celni-legislativa/2021/danovy-balicek-2021-konsolidovana-verze-41175>

Osvobozené příjmy fyzických osob, ©2019, *portal.pohoda.cz* [online]. [cit. 2021-05-23].

Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/osvobozene-prijmy-fyzickych-osob-v-prikladech/>

Benefity a povinná plnění pro zaměstnance, © 2021, *ucetni.portal.cz* [online]. [cit. 2021-05-23]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/4-plneni-poskytovana-zamestnavatelem-benefity-14-G.html>

Zaměstnanecké benefity, © 2014, *golan.cz* [online]. [cit. 2021-05-28]. Dostupné z: <https://www.golan.cz/zamestnanecke-benefity>

V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům v průměru 5 benefitů, © 2019, *trexima.cz* [online]. [cit. 2021-05-29]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu/>

Zákon č. 586/1992 Sb. ze dne 18. prosince 1992 o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2021-05-30]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 309/2006 Sb. ze dne 23. května 2006, o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2021-05-30]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-309#p2-1-b>

Zákon č. 235/2004 Sb. ze dne 1. dubna 2004, o dani z přidané hodnoty, v znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2021-05-30]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-235>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

DPFO Daň z příjmů fyzických osob

DPPO Daň z příjmů právnických osob

FKSP Fond kulturních a sociálních potřeb

GFŘ Generální finanční ředitelství

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

PO Právnická osoba

VH Výsledek hospodaření

ZDP Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

ZOK Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů

ZP Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů



**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 <i>Rozdělení osvobozených příjmů (zdroj: portal.pohoda.cz)</i> .....	25
Obrázek 2 <i>Dotazníkové šetření – rozdělení (vlastní zpracování)</i> .....	43
Obrázek 3 <i>Dotazníkové šetření – stravenka (vlastní zpracování)</i> .....	44
Obrázek 4 <i>Dotazníkové šetření – informovanost zaměstnanců o poskytovaných benefitech (vlastní zpracování)</i> .....	44
Obrázek 5 <i>Dotazníkové šetření – bodování dle zájmu zaměstnanců o daný benefit (vlastní zpracování)</i> .....	45
Obrázek 6 <i>Vzor poukazu společnosti Invia.cz, a.s. (zdroj: Invia.cz)</i> .....	49
Obrázek 7 <i>Vzor benefiční karty od společnosti Edenred (zdroj: edenred.cz)</i> .....	54

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Zaručená a minimální mzda pro rok 2021 (Zdroj: mpsv.cz, Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.) .....	16
Tabulka 2 Ideálně zvolené benefity (Vlastní zpracování) .....	22
Tabulka 3 Benefity s možností odpočtu DPH (zdroj: golan.cz, 2014) .....	26
Tabulka 4 Vývoj zaměstnanců ve společnosti Agama PRO s.r.o. (interní zdroj společnosti) .....	37
Tabulka 5 Zařazení pracovníků do skupin prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy (vlastní zpracování) .....	38
Tabulka 6 Mzdové příplatky ve společnosti dle zákoníku práce (zdroj: Zákoník práce) ....	39
Tabulka 7 Výpočet poměrné výše dovolené v průběhu roku při nároku na jeden týden dovolené navíc (vlastní zpracování) .....	41
Tabulka 8 Shrnutí poskytovaných benefitů a jejich plnění u zaměstnavatele a zaměstnance (vlastní zpracování) .....	42
Tabulka 9 Pořadí nejžádanějších benefitů (vlastní zpracování) .....	45
Tabulka 10 Peněžní příspěvek na rekreaci a daňové dopady u zaměstnance (vlastní zpracování) .....	48
Tabulka 11 Peněžní příspěvek na rekreaci a daňové dopady u zaměstnavatele (vlastní zpracování) .....	48
Tabulka 12 Nepeněžní příspěvek na rekreaci (poukaz) a jeho daňové dopady u zaměstnance (vlastní zpracování) .....	50
Tabulka 13 Nepeněžní příspěvek na rekreaci (poukaz) a jeho daňové dopady u zaměstnavatele (vlastní zpracování) .....	50
Tabulka 14 Příspěvek zaměstnance a výše státní podpory v roce 2021 (zdroj: porovnej24.cz) .....	51
Tabulka 15 Srovnání příspěvku ve mzdě nebo zasláné na účet u penzijní společnosti zaměstnance (vlastní zpracování) .....	52
Tabulka 16 Rozdíl mezi příspěvkem do mzdy nebo příspěvkem na účet zaměstnance u penzijní společnosti (vlastní zpracování) .....	53
Tabulka 17 Počet provozoven v ČR u poskytovatelů benefitních karet (zdroj: edenred.cz, sodexo.cz, upcz.cz) .....	54
Tabulka 18 Daňové dopady peněžního příspěvku na sport a nepeněžního příspěvku formou benefitní karty u zaměstnance (vlastní zpracování) .....	55
Tabulka 19 Daňové dopady peněžního příspěvku na sport a nepeněžního příspěvku na sport formou benefitní karty u zaměstnavatele (vlastní zpracování) .....	55
Tabulka 20 Doporučené formy zvolených benefitů a jejich úspora pro společnost (vlastní zpracování) .....	56
Tabulka 21 Nový benefitní program společnosti Agama PRO s.r.o. (vlastní zpracování) ..	58

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník zaměstnaneckých benefitů

# PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

UTB ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky



## DOTAZNÍK ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Vážení zaměstnanci,

chci Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který pomůže při zpracování mé bakalářské práce, kdy cílem je vypracování benefičního programu pro společnost Agama PRO s.r.o.

Je velmi důležité znát zájem pracovníků o možné zaměstnanecké benefity poskytované ze strany zaměstnavatele.

Po vyplnění, data analyzuji a předložím konkrétní návrhy benefitů, které dále budu konzultovat s vedením společnosti. Dotazník může posloužit k rozšíření zaměstnaneckých výhod ve Vaší společnosti.

Vyplnění zabere nanejvýš 8 minut a je anonymní. Veškeré výstupy budou použity v mé bakalářské práci.

Předem děkuji za Váš čas a přeji hezký zbytek dne.

Nikolaos Hrisidis

Student 3. ročníku, FaME obor Účetnictví a daně

-----  
**Odpověď označte křížkem.**

POHLAVÍ: Muž  Žena

**Uvítáte raději stravenku v dané hodnotě, nebo peněžní příspěvek přímo do výplaty?**

STRAVENKU  PENĚŽNÍ PŘÍSPĚVEK PŘÍMO DO MZDY

**Označte benefit křížkem podle toho, zda Vám ho zaměstnavatel momentálně poskytuje.**

	Benefit	Zaměstnavatel poskytuje		
		ANO	NEVÍM	NE
1	Příspěvek na stravování			
2	Příspěvek na rekreaci, dovolenou			
3	Příspěvek na kulturní vyžití			
4	Příspěvek na sportovní vyžití			
5	Příspěvek na penzijní spoření			
6	Příspěvek na masáže, relaxaci			

	Benefit	Zaměstnavatel poskytuje		
		ANO	NEVÍM	NE
7	Sleva na výrobky společnosti			
8	Zvýhodněné zápůjčky zaměstnancům			
9	Dary k životním, pracovním výročím			
10	Dovolená nad rámec zákonné výměry			
11	Krátkodobé zdrav. volno (Sick Days)			
12	Vzdělávací kurzy (např. jazykové kurzy)			
13	Občerstvení na pracovišti			
14	13. „mzda“			

Vyberte 5 benefitů a obodujte je od 5 do 1 (5 nejvyšší známka, 1 nejnižší) podle Vašeho zájmu o daný benefit ve společnosti.

- |                                   |                          |                                     |                          |
|-----------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Příspěvek na stravování           | <input type="checkbox"/> | Příspěvek na kulturní vyžití        | <input type="checkbox"/> |
| Příspěvek na rekreaci, dovolenou  | <input type="checkbox"/> | Příspěvek na penzijní spoření       | <input type="checkbox"/> |
| Příspěvek na sportovní vyžití     | <input type="checkbox"/> | Sleva na výrobky společnosti        | <input type="checkbox"/> |
| Příspěvek na masáže, relaxaci     | <input type="checkbox"/> | Dary k životním, pracovním výročím  | <input type="checkbox"/> |
| Zvýhodněné zápůjčky zaměstnancům  | <input type="checkbox"/> | Krátkodobé zdrav. volno (Sick Days) | <input type="checkbox"/> |
| Dovolená nad rámec zákonné výměry | <input type="checkbox"/> | Občerstvení na pracovišti           | <input type="checkbox"/> |
| Vzdělávací kurzy (jazykové kurzy) | <input type="checkbox"/> | 13. „mzda“                          | <input type="checkbox"/> |
| Navrhují: .....                   | <input type="checkbox"/> |                                     |                          |