

# Daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnavatele

Ing. Adéla Jarcovjáková

---

Diplomová práce  
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

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

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Ing. Adéla Jarcovjáková  
Osobní číslo: M19504  
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: Finance  
Forma studia: Kombinovaná  
Téma práce: Daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnavatele

## Zásady pro vypracování

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování.

#### I. Teoretická část

- Na základě literární rešerše zpracujte teoretické poznatky z oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů, jejich účetních a daňových aspektů zejména z pohledu zaměstnavatele.

#### II. Praktická část

- Analyzujte systém benefitů ve vybrané firmě.
- Vyhodnotte zájem zaměstnanců o současné možnosti nefinančních výhod a bonusů.
- Navrhněte změny současného systému poskytování benefitů, popište a vyhodnotte dopady těchto změn na náklady a daňovou uznatelnost výdajů.

### Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ARMSTRONG, Michael a Duncan BROWN. *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving performance through reward*. 6th ed. London: Kogan Page, 2019. 392 s. ISBN 978-0-7494-8437-8.
- HNÁTEK, Miloslav. *Zcela legální daňové triky: pro podnikatele, svobodná povolání, pronajímatele, zaměstnance, studenty, seniory*. 5. rozšířené vyd. Praha: Esap, 2021, 263 s. ISBN 978-80-907398-3-3.
- KRBEČKOVÁ, Marie a PLESNÍKOVÁ JINDŘIŠKA. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018. 575 s. ISBN 978-80-7554-138-3.
- WILTON, Nick. *An introduction to human resource management*. 2nd ed. Los Angeles: Sage, 2013. 455 s. ISBN 978-14-4625-584-1.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Pavlína Kirschnerová, Ph.D.**  
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání diplomové práce: **10. února 2023**  
Termín odevzdání diplomové práce: **21. dubna 2023**

L.S.

---

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

---

**prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková**  
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

### Prohlašuji, že

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

### Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení: .....

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce s názvem Daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnavatele se věnuje efektivnímu využití moderní podpory zaměstnanců s ohledem na daňovou zátěž zaměstnavatele. Ve své první části shrnuje teoretické poznatky uvedené v odborné literatuře, která se věnuje motivačním faktorům pracovníků, legislativním rámcem a také daňovými aspekty. Praktická část se zaměřuje na analýzu situace v konkrétní firmě HP Tronic s.r.o., kdy je posouzen současný systém benefitů a vyhodnocen z hlediska daňové výhodnosti. Část práce se věnuje i pohled zaměstnanců. V závěrečné návrhové části jsou zpracována doporučení a možnosti optimalizace, které by mohla daná společnost do svého vztahu k zaměstnancům aplikovat.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel, daňová optimalizace, HP Tronic s.r.o.

## **ABSTRACT**

The thesis entitled Tax optimization of employee benefits from the employer's perspective focuses on the effective use of modern employee benefits with regard to the employer's tax burden. In its first part, it summarizes the theoretical findings presented in the literature on employee incentives, the legislative framework and also tax aspects. The practical part focuses on the analysis of the situation in a particular company, HP Tronic s.r.o., where the current system of benefits is evaluated and assessed in terms of tax benefits. The perspective of the employees was also assessed. In the final design part, recommendations and optimization options that the company could apply to its relationship with its employees are elaborated.

Keywords: employee benefits, employer, tax optimization, HP Tronic s.r.o.

Ráda bych tímto způsobem poděkovala Ing. Pavlíně Kirschnerové, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady při zpracovávání mé diplomové práce. Dále bych také chtěla všem blízkým, za podporu a pomoc v průběhu celého studia.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>CÍLE PRÁCE A POUŽITÉ METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 MOTIVACE A ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ</b> .....	<b>13</b>
1.1 DRUHY MOTIVACE.....	13
1.1.1 Vnější a vnitřní druhy motivace .....	13
1.1.2 Hmotná a nehmotná motivace .....	14
1.2 MOTIVAČNÍ TEORIE .....	14
1.2.1 McGregorova Teorie X a Y .....	14
1.2.2 Maslowova teorie potřeb .....	15
1.2.3 Herzbergova teorie dvou faktorů .....	16
1.2.4 Vroomova teorie očekávání .....	17
1.2.5 Teorie spravedlivé odměny .....	18
1.2.6 McClellandova teorie potřeb.....	18
1.3 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	18
1.4 SHRNUÍ KAPITOLY 1 .....	19
<b>2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY</b> .....	<b>21</b>
2.1 HISTORIE A VÝVOJOVÉ TRENDY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....	21
2.2 LEGISLATIVA VYMEZUJÍCÍ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY .....	22
2.2.1 Zakotvení v pojistných zákonech.....	22
2.2.2 Zakotvení v Zákoníku práce.....	23
2.2.4 Zákon o daních z příjmů .....	25
2.3 DRUHY A PŘÍKLADY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	27
2.4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z HLEDISKA VÝZNAMU A RIZIK.....	29
2.5 SHRNUÍ KAPITOLY 2 .....	30
<b>3 DAŇOVÉ ASPEKTY V OBLASTI ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ</b> .....	<b>31</b>
3.1 DAŇOVĚ VELMI VÝHODNÉ BENEFITY.....	31
3.1.1 Stravování poskytované zaměstnancům .....	31
3.1.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění.....	33
3.1.3 Poskytnutí přechodného ubytování pracovníkům .....	34
3.1.4 Prohlubování kvalifikace a odborný rozvoj zaměstnanců .....	34
3.2 DAŇOVÉ VÝHODNÉ BENEFITY Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE.....	36
3.2.1 Dovolená nad rámec zákona a dny zdravotního volna.....	37
3.2.2 Možnost využití automobilu pro služební i soukromé účely .....	37
3.2.3 Home office.....	38
3.2.4 Možnost čerpání slevy na výrobky či služby zaměstnavatele.....	39

3.3	DAŇOVĚ VÝHODNÉ BENEFITY Z POHLEDU ZAMĚSTNANCE .....	40
3.3.1	Poskytnutí příspěvku na dopravu do místa pracoviště .....	40
3.3.2	Příspěvek na péči o zdraví zaměstnanců .....	41
3.3.3	Dary .....	42
3.4	DAŇOVĚ VELMI NEVÝHODNÉ BENEFITY .....	43
3.5	SOUHRNNÝ POHLED NA DAŇOVÉ ASPEKTY V OBLASTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	43
3.6	SHRnutí KAPITOLY 3 .....	44
<b>4</b>	<b>ÚČETNÍ ASPEKTY V OBLASTI ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....</b>	<b>45</b>
4.1	ÚČTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ NA VRUB NÁKLADŮ .....	45
4.2	ČERPÁNÍ ZE SOCIÁLNÍHO FONDU .....	46
4.3	ÚČTOVÁNÍ BENEFITU ZE ZISKU PO ZDANĚNÍ .....	47
4.4	SHRnutí KAPITOLY 4 .....	47
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>48</b>
<b>5</b>	<b>ANALÝZA SYSTÉMU POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>49</b>
5.1	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....	49
5.2	EKONOMICKÉ UKAZATELE SPOLEČNOSTI HP TRONIC S.R.O.....	49
5.3	SOUČASNÝ MOTIVAČNÍ SYSTÉM SPOLEČNOSTI .....	52
5.4	VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ A OSOBNÍCH NÁKLADŮ .....	54
5.5	HODNOCENÍ POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ DLE DAŇOVÉ UZNATELNOSTI.....	54
5.6	SHRnutí KAPITOLY 5 .....	60
<b>6</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI VYBRANÉ SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>62</b>
6.1	SOCIODEMOGRAFICKÉ ÚDAJE RESPONDENTŮ .....	62
6.3	HODNOCENÍ NABÍDKY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VZTAHU ZAHÁJENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE SPOLEČNOSTI HP TRONIC S.R.O. ....	64
6.7	DAŇOVÉ ÚSPORY Z POHLEDU ZAMĚSTNANCŮ .....	69
6.11	SHRnutí KAPITOLY 6 .....	74
<b>7</b>	<b>HODNOCENÍ A NOVÉ MOŽNOSTI BENEFITNÍHO SYSTÉMU .....</b>	<b>75</b>
7.1	DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONÍKU PRÁCE .....	75
7.2	VĚRNOSTNÍ ODMĚNA.....	77
7.3	NAVÝŠENÍ HODNOTY STRAVENEK .....	79
7.4	NAVÝŠENÍ PŘÍSPĚVKU NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ.....	81
7.5	POSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU NA REKREACI.....	82
7.6	PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU DO ZAMĚSTNÁNÍ .....	83



7.7	SHRNUTÍ KAPITOLY 7 .....	84
<b>8</b>	<b>NÁVRH OPTIMALIZACE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ .....</b>	<b>86</b>
8.1	OPATŘENÍ ČÍSLO 1 – NAVÝŠENÍ HODNOTY STRAVENEK A SNÍŽENÍ BENEFITNÍHO STRAVNÉHO .....	86
8.2	OPATŘENÍ ČÍSLO 2 - NAVÝŠENÍ POČTU DNÍ DOVOLENÉ.....	87
<b>9</b>	<b>SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....</b>	<b>89</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>91</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>92</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>97</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>98</b>

## ÚVOD

Znalostně i osobnostně vybavený personál představuje jednu z klíčových hodnot každé firmy. Zobrazuje její know-how, image a je jedním ze základních stavebních kamenů dlouhodobé prosperity. Zejména ve vysoce konkurenčním prostředí, kdy řada firem nabízí obdobné pracovní pozice ve srovnatelném rámci výše mezd, považujeme benefity za zásadní faktor pro udržení si stávajících pracovníků.

Situace dospěla k tomu, že v současnosti benefity nejsou žádnou výjimkou, ale spíše obvyklou součástí pracovní politiky drtivé většiny poskytovatelů práce. Systém výhod může představovat širokou škálu aktivit i hmotných produktů. Příkladem jsou vstupenky na kulturní představení, sportování, wellness, příspěvky na zdravotní péči i třeba možnost přizpůsobení pracovní doby soukromému životu. Vše pak přispívá k rozumné rovnováze mezi osobními zájmy a prací. Potřeby zaměstnanců je nutné opakovaně vyhodnocovat, aby benefitní systém zohledňoval aktuální požadavky.

Je rovněž všeobecně známo, že skloubení pracovního a osobního života zaměstnance vede k jeho větší spokojenosti, což má pozitivní vliv na jeho pracovní výkon. Na druhou stranu se však nelze domnívat, že nabídka benefitního systému jakožto stimulu k udržení spokojenosti svých zaměstnanců nečiní firmě finanční zátěž. Vždy jde o určitý výdaj. Záleží pak na každém subjektu, v jakém rozsahu výhody zaměstnancům nabídne tak, aby to pro ni bylo ekonomicky únosné a zároveň motivační složka její činnosti přinesla patřičný efekt.

Za dodržení konkrétních podmínek jsou benefity podle Zákona o dani z příjmů od daně osvobozeny. Současně si poskytovatel může poskytovatel souhrn určitých benefitů uplatnit jako daňově uznatelný náklad. To mu umožňuje snížit základ daně z příjmů. Kvalitní benefitní systém proto bývá společným produktem vedoucích pracovníků zaměřených na daně, finanční kondici a také personálních specialistů s přehledem o náladě, preferencích i přáních zaměstnanců. To vše se musí dít za přehledu o situaci v oboru pracovní činnosti i trhu práce jakožto celku.

## CÍLE PRÁCE A POUŽITÉ METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem diplomové práce je provedení analýzy benefitního systému ve vybrané firmě s ohledem na daňové zatížení, jeho vyhodnocení a navržení úprav. Práce je zaměřena na zlínskou firmu HP TRONIC s.r.o. Tato firma byla vybrána z toho důvodu, že se jedná o známý subjekt z regionu Zlínska podnikající v oblasti stravování a hotelnictví. Zároveň byla ochotna částečně poskytnout citlivé údaje k nalezení možností, které na ni měly kladný vliv.

Teoretická část diplomové práce je postavena na informacích z odborné literatury, právních dokumentů a ze seriózních zdrojů veřejně dostupných na internetu. Pro tuto část práce byla využita metoda literární rešerše, kdy je popsána motivace a odměňování pracovníků, systém fungování zaměstnaneckých benefitů jakožto možnost udržení kvalifikovaného personálu. Na základě literární rešerše jsou popsány i daňové a účetní aspekty v oblasti řešení zaměstnaneckých benefitů.

V úvodu praktické části diplomové práce je přiblížena vybraná firma HP TRONIC s.r.o. Shrnuty jsou základní ekonomické ukazatele za poslední tři roky. V dalším kroku byla provedena analýza stávajícího systému poskytování zaměstnaneckých benefitů. Provedeno bylo rovněž hodnocení poskytovaných benefitů dle daňové uznatelnosti.

Pro návrhovou část byl dále proveden kvantitativní výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření. Cílovou skupinou byli zaměstnanci společnosti. Jeho cílem bylo zjištění priorit zaměstnanců a jejich pohled na stávající benefitní systém. Dotazník obsahuje celkem 16 otázek, které mají za úkol co nejlépe odhalit vnímání benefitního systému ze strany pracovníků. Zaměstnanci posuzovali mimo jiné spokojenost s poskytovanými benefity, vliv benefitů na jejich pracovní výkon i míru informovanosti o jejich skladbě.

Praktická část se zabývá parametry stávajícího benefitního systému a zhodnocením z pohledu daní. Největší pozornost je věnována dovolené nad rámec zákoníku práce, příspěvku na dopravu do zaměstnání, navýšení příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, věcnostní odměnu, navýšení hodnoty stravenek a poskytnutí příspěvku na rekreaci. V závěrečné části je zpracován na základě provedených analýz a kvantitativního výzkumu návrh optimalizace systému zaměstnaneckých benefitů ve formě dvou opatření.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 MOTIVACE A ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Vytvoření a efektivní řízení silné firemní kultury, která posiluje základní hodnoty a cíle firmy, může být vysoce účinným prostředkem motivace zaměstnanců (Wilton, 2016, s. 236).

Dále platí, že pokud nejsou podřízeni motivováni, může to způsobit také zvýšení absencí, plýtvání časem (vyřizování soukromých záležitostí, časté přestávky), vzepření se systému a pravidlům. Chybějící motivace s sebou také přináší snížení kvality a potřebného tempa práce, ochoty převzít odpovědnost, snížení pozornosti, a především udržení dostatečné firemní kultury organizace (Forsyth, 2009, s. 7).

Pojmy zaměstnanecké benefity a zaměstnanecké výhody jsou obvykle označovány jako synonyma. Určité rozdíly mezi nimi však existují. Benefity mohou být chápány jako požitky, které zaměstnavatel poskytuje bez rozdílu všem zaměstnancům, zatímco výhody jsou určeny jen určité skupině zaměstnanců na základě zvolených kritérií.

Nehmotné výhody, jako jsou příjemné pracovní prostředí nebo pochvala za odvedenou práci, nebývají pro zaměstnavatele nákladově náročné, a přitom jsou velmi důležitým faktorem při motivaci zaměstnanců a zvyšování jejich loajality (Wilton, 2016, s. 212)

### 1.1 Druhy motivace

Motivaci lze považovat za hybnou sílu dění, ať už pozitivního či negativního. Lze se na ni dívat z hlediska osobnostního, psychologického či sportovního. Podle Vebera (2009, s. 57) motivace integruje psychickou a fyzickou aktivitu člověka směrem k vytyčenému cíli. Je vázána na vnitřní podněty člověka. Neuspokojené představy, tužby a zájmy vyvolávají psychické napětí, které se stává impulsem k určitému chování jedince. Potřeby můžeme rozdělit na primární (fyziologické) a sekundární, které jsou ovlivňovány vnějším prostředím.

#### 1.1.1 Vnější a vnitřní druhy motivace

Rozlišují se 2 základní typy motivace: vnitřní a vnější. Vnitřní motivací se rozumí snaha organizace, aby pracovníci byli motivováni z podstatné části sami sebou. Aby ze své vlastní vůle chtěli dosahovat stanovených cílů a zároveň co nejlépe uspokojovali své potřeby. Patří sem kariérní postup, odpovědnost a samostatnost při plnění stanovených úkolů a také možnost rozvíjet své schopnosti a dovednosti. Nakonečný (1997, s.7) míní, že motivace směřuje k udržení a obnovení určitého optimálního vnitřního stavu spokojenosti, který vyjadřuje individuálně odlišné vnitřní a vnější podmínky této spokojenosti. Vnější motivací

pak označuje to, jaké kroky je nutné učinit ke stimulaci lidí. Výraz stimul vychází z latinského slova stimulation = popud, podnět. Stimulace směřuje pokaždé k reakci, ale nemusí nutně vést k zásadní a trvalé změně chování, jelikož musí být propojena s motivováním. Stimulace a motivace se musí navzájem doplňovat. Nakonečný (1992, s. 212) dále považuje stimulaci za dočasné motivování materiálními činiteli, které vyvolávají jen krátkodobou pozornost. Mezi nejsilnější vnější motivy se řadí mzda a hmotné odměny, zaměstnanecké výhody, jistota spojená s pracovním místem, prestiž a sociální status pracovní pozice.

### **1.1.2 Hmotná a nehmotná motivace**

V případě hmotné motivace se jedná o odměny, v opačném případě pak o sankce. Nejčastěji se jedná o mzdy, prémie nebo bonusy (motivace pozitivní) oproti mzdovým srážkám, pokutám a penalizaci (motivace negativní). Oboje vede k motivaci k plnění zadaných pracovních úkolů v zadaném rozsahu, časovém rozmezí a požadované kvalitě. Lze konstatovat, že pracovníci, kteří mají příjmy nižší, jsou hmotnými odměnami více ovlivnitelní. Proto je žádoucí vhodně zvolit pevnou a pohyblivou složku mezd a odměňování (Urban, 2017, s. 77).

Mezi nehmotné motivační faktory lze zařadit například slovní ocenění, pochvalu, nebo respekt. Lze se často setkat s poznatkem, že tento aspekt související s pracovním prostředím bývá podceňován. Může tak dojít k tomu, že zaměstnanec je sice dostatečně dobře hmotně ohodnocen, ale od pracovního kolektivu se mu nedostává pochvaly či ocenění. Důsledkem této kombinace je fakt, že částečně ztratí motivaci (Urban, 2017, s. 77).

## **1.2 Motivační teorie**

Motivací spojenou s adekvátním plněním pracovních činností se zabývá řada teorií. V rámci teoretické části práce jsou vybrány ty, které se v odborné literatuře vyskytují nejčastěji a nejvhodněji korespondují s obsahem celé diplomové práce.

### **1.2.1 McGregorova Teorie X a Y**

Důležitost McGregorovy teorie X a Y spočívá ve stanovení efektivních principů vedení pracovníků, které poté mají dopad na oblast motivace. Ve své podstatě se jedná o humanistický přístup s hlavním cílem v podobě uspokojení potřeby osobního rozvoje. Douglas McGregor ve svém počínání roztrídil zaměstnance do 2 skupin podle určitých charakteristik.

Teorie X předpokládá, že jedinec je vybaven vrozenou nechtí k práci, je líný a hnací motor pro něj nepředstavuje ani neustálé zvyšování mzdy. Proto je zapotřebí tuto skupinu jedinců motivovat systémem odměn a trestů. Takovýto přístup se proto vyznačuje autoritativním vedením zahrnující stanovení návodů, příkazů a prováděním dohledu nadřízených pracovníků. Oproti tomu teorie Y stojí na tezi, že člověk má k práci přirozený sklon, vyhledává odpovědnost, chce se prosadit a je svolný k sebekázni a sebekontrolě. Na druhou stranu nejsou opomíjeny osobní přání a cíle pracovníků. Teorie Y je charakteristická integrací zájmů členů organizace v tom smyslu, že směřují úsilí na základě vlastní iniciativy a vhodné volby prostředků v určitých podmínkách k dosažení stanovených cílů. Hledají se nové možnosti spolupráce tak, aby bylo možné využít všechny schopnosti pracovníků. Využití teorie Y je doporučováno pro řízení v takzvaném turbulentním prostředí (Dvořáková et al., 2012, s. 231-232).

### **1.2.2 Maslowova teorie potřeb**

Na vývoji celosvětového personálního managementu se výrazně podílel americký psycholog Abraham Maslow. Svou teorii založil na důležitosti uspokojení potřeb lidí. Slovo potřeba je tak klíčovým pojmem v jeho motivační teorii, kdy potřeby lidí seskupil do pěti skupin a uspořádal je vzestupně podle důležitosti. Ústřední myšlenkou jeho teorie je teze, že všechny lidské potřeby jsou na sobě vzájemně závislé, prolínají se, nebo se překrývají. Nelze je proto od sebe striktně oddělit. Jakmile dojde k uspokojení potřeby na nižší úrovni, pak dochází ke vzniku potřeby uspokojení potřeby na vyšší úrovni. Vyplývá z toho tedy zjištění, že jakmile je uspokojena některá z potřeb, pak již nepůsobí jako podnět a nově se stává prioritou potřeba hierarchicky vyšší (Tomšík, 2005, s. 52). Níže na obrázku 1 je graficky znázorněna Maslowova pyramida lidských potřeb.





Obrázek 1: Maslowova pyramida lidských potřeb, zdroj: filosofie-uspechu.cz.

### 1.2.3 Herzbergova teorie dvou faktorů

Tato teorie rozlišuje dva základní faktory v práci – spokojenost a nespokojenost. Koubek (2009, s. 64) uvádí, že spokojenost a nespokojenost nejsou v tomto případě přímými protiklady, nýbrž představují dva různé na sobě nezávislé faktory. Za znaky spokojenosti považuje motivátory, zatímco nespokojenost se označuje za „neuspokojovatele“, neboli udržovací faktory. Neplatí zde přímá úměra. Jestliže máme k dispozici dostatek motivátorů, jsme spokojeni, pokud pocítujeme jejich nedostatek, nemusí automaticky ve všech případech docházet k nespokojenosti. Na tuto rovnici lze nahlížet i z druhé strany. Jejich vzájemná vazba je znázorněna v tabulce č. 1 s názvem Herzbergova teorie dvou faktorů.



Tabulka 1: Herzbergova teorie dvou faktorů, zdroj: Koubek, 2009.

Motivátory		Hygienické faktory	
Spokojenost	Přítomnost	Přítomnost	Nespokojenost
	Úspěch (dosažení cíle) Uznání Práce sama Odpovědnost (pravomoci) Povýšení Možnost osobního růstu	Podniková politika a správa Dozor (odborný dozor) Vztahy s nadřízenými Vztahy s kolegy Vztahy s podřízenými Mzda/plat Pracovní podmínky Jistota práce Osobní život	
Neutrální stav (žádná spokojenost)	Nepřítomnost	Nepřítomnost	Neutrální stav (žádná nespokojenost)

#### 1.2.4 Vroomova teorie očekávání

Vroomova expektační teorie (teorie očekávání) stojí na vztahu mezi úsilím, které pracovník vynakládá během pracovních úkolů a očekáváním odměny, kterou za projevené úsilí dostane. Je proto zásadní, aby lidé viděli souvislost mezi úsilím a odměnou a aby odměna nabídnutá zaměstnavatelem uspokojovala jejich potřeby. Podle Bedrnové a Nového (2002, s. 272) je pracovní činnost v této teorii chápána jako činnost instrumentální, tedy jako cesta, nástroj a prostředek k dosažení významné hodnoty. Expektační teorie má i své formální vyjádření, kde klíčovou roli hrají tyto základní pojmy: expektance a valence.

$$MS = E \times V$$

Slovně vyjádřeno – motivační síla je rovna součinu ohodnoceného očekávání a preference výsledku, kde E (= expektance, očekávání) vyjadřuje subjektivní, na zkušenostech založenou pravděpodobnost, že vynaložené úsilí povede k preferovanému výsledku, V (= valence) vyjadřuje osobně přisuzovanou hodnotu očekávanému výsledku. Očekávanými žádoucími výsledky mohou být mimo jiné vyšší plat, karierní postup, profesní rozvoj, seberealizace zadáváním plnění náročnějších úkolů apod. (Tureckiová, 2004, s. 63).

### 1.2.5 Teorie spravedlivé odměny

Teorie Johna Stacey Adamse vychází z poznání, že zaměstnanci mají sklon k subjektivnímu srovnávání své pozice, výkonu a odměny s ostatními kolegy, kteří vykonávají stejnou nebo podobnou činnost (Mládková, Jedinák a kol., 2009, s. 162). Lze to shrnout do rovnice v podobě:

$$\text{Vlastní výstupy/vlastní vstupy} = \text{výstupy jiné osoby/ vstupy jiné osoby}$$

Východiskem Adamsovy teorie je tak pocit jedince, že proporce odměny jsou spravedlivé a základním požadavkem je, aby poměr mezi výsledky a vstupy u sledované osoby byl stejný, jako u osoby kterékoli jiné. Za vstupy je možné brát vzdělání, zkušenosti, um, délku praxe, nebo vztah k organizaci. Na straně výstupů hovoříme o mzdě, platu a dalších finančních odměnách, služebním voze, kvalitě pracovního prostředí či možnosti osobního rozvoje (Tureckiová, 2004, s. 64). Je-li poměr výhodnější, je pracovník k lepší práci motivován silněji, když je menší, je naopak demotivován.

### 1.2.6 McClellandova teorie potřeb

McClelland rozlišil ve svém průzkumu tři druhy potřeb: potřebu výkonu (achievement), potřebu afiliace (přidružení se, připojení) a potřebu moci (power). Zjistil, že se u jednotlivců vytvářejí dominantní sklony k jedné z těchto potřeb. Lidé prahnoucí po výkonu očekávají rychlou zpětnou vazbu a jsou plně zodpovědní za svou provedenou práci, charakterizuje je vysoká touha po pochvale (Armstrong, 2007, s. 221).

Jedinci s potřebou afiliace usilují o vytvoření co nejlepších vztahů na pracovišti. Upřednostňují týmovou práci a vyhledávají spíše souhlas než uznání. Pracovníci s potřebou moci se projevují snahou řídit a ovlivňovat ostatní. Je však potřeba rozlišit mezi mocí společenskou a osobní. Moc společenskou vede ku prospěchu organizace, naopak moc osobní je považována za prostředek sloužící k dosažení osobní dominance jednotlivce, kdy absence pozdního rozpoznání může vážně narušit fungování a zájmy dotčeného pracoviště, resp. organizace (Bělohávek, 1996, s. 143).

## 1.3 Odměňování zaměstnanců

Zaměstnanec vykonávající závislou činnost (dle §2 a §3 Zákoníku práce) dostává odměnu ve formě platu nebo mzdy. V ekonomickém pojetí představuje odměna za práci cenu práce. Zaměstnanec tak prodává svůj faktor práce zaměstnavateli. Odměňování zaměstnanců pak patří mezi základní principy pracovního práva (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 229)

Na odměňování zaměstnanců je nutné pohlížet v širších souvislostech, tedy brát odměňování za práci jako celý soubor různých forem plnění ze strany zaměstnavatele, včetně poskytování benefitů a vytváření dobrých pracovních podmínek tak, aby byly uspokojeny hmotné a společenské potřeby jedinců.

Celkové odměňování zaměstnanců pak můžeme rozdělit na dva základní druhy forem:

**Peněžité formy** – představují plat nebo mzdu a další peněžítá plněná (odměny, příspěvky na stravování, pojištění, financování dopravy do zaměstnání apod.)

**Nepeněžité formy** se dále člení na odměny:

- **hmotné povahy** – tzv. „naturálie“, například automobil poskytnutý i pro soukromé účely, dovolená nad rámec zákona, úhrada nákladů za nadstandardní vzdělávací kurzy, poskytování pracovních oděvů, příspěvky z FKSP, sociálních fondů, či na vrub nedaňových výdajů (příspěvky na rekreaci, kulturní a sportovní aktivity)
- **nehmotné povahy** – nelze je vyjádřit finančně a řadí se mezi ně například prestiž v zaměstnání či společnosti, vysoká firemní kultura aj. (Šikýř, 2012, s. 124).

K nepeněžním formám Vančurová (2021, s. 140) připomíná obecně přijímané tvrzení, že jakožto zaměstnanecké benefity nabraly na významu díky úsilí o daňovou optimalizaci. Zároveň ne všechny jsou osvobozeny od daně u zaměstnance, jak je uvedeno v dalších pasážích práce. Mzdu či plat lze považovat za nejvýznamnější složku odměňování zaměstnance za práci, protože není pravděpodobné, že by pracovník byl spokojen v zaměstnání, kde by nebyl dostatečně ohodnocen, a to i přes to, že by byly ostatní složky odměňování nastaveny na vysokou úroveň.

Kvalitně nastavený odměňovací systém si klade za cíl, aby vztah zaměstnance k zaměstnavateli byl kladný, stabilizovaný a aby měl pracovník motivaci vyvíjet aktivity vedoucí k plnění firemních cílů (Šubrt, 2018, s. 18–19).

## 1.4 Shrnutí kapitoly 1

Zaměstnanecké výhody a benefity patří mezi žádané formy odměny za práci, které upevňují pozitivní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vztahy zaměstnanec vs. zaměstnavatel se zejména ve 20. století dostaly do zájmu odborného vědeckého bádání, které se zaměřilo na efektivní využití pracovní síly s tím, že ta bude odvádět maximální výkon jen v případě pracovní spokojenosti. Ústředním pojmem je motivace, tedy aby byli zaměstnanci ochotni vynaložit potřebné úsilí na úkor osobního pohodlí. Existuje řada

motivačních teorií, které se zabývají ochotou pracovat. Spojují je zejména aspekty odpovídající odměny za práci, uznání a osobního rozvoje. Do celého procesu kromě materiální stránky vstupuje i stránka psychologická. Odměnou za práci již dávno není pouze finanční plnění, důležitou roli hrají i další nepeněžité formy hmotné i nehmotné povahy.

## 2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Pojem benefit je v literatuře obecně definován jako výhoda nebo prospěch někoho, ve srovnání s někým jiným. Pojem benefit je uváděn v různých významech. Například právě jako zaměstnanecký benefit. Za součást celkového odměňování zaměstnance lze považovat cokoli, co ho v souvislosti s jeho zaměstnáním uspokojuje. A také, co je výsledkem či důsledkem činnosti konkrétního zaměstnavatele (Šubrt 2018, s. 19).

Zaměstnanecké benefity jsou svým způsobem finanční hodnotou, ale jedná se převážně o výhody nad rámec mzdy či o poskytnutí určitých služeb ve prospěch zaměstnance. Benefity jsou v každé společnosti strukturovány jinak. Vždy však směřuje ke zvýšení atraktivity dané pracovní pozice. Zaměstnavatel pak musí být schopen co nejlépe odhadnout preference pracovníků tak, aby systém benefitů co nejlépe reflektoval jejich priority. Preference se mění i s věkem. Setkáváme se tak s takzvaným cafeteria systémem, kdy si z různých benefitů může personál volit dle vlastního uvážení (Wilton, 2013, s. 213).

Ideálním benefitem z pohledu zaměstnavatele je takový benefit, který je daňově účinným nákladem zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnance je ideální benefit, který je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a zároveň není součástí vyměřovacího základu pro platby na sociální a zdravotní pojištění (Hnátek, 2020, s. 272).

### 2.1 Historie a vývojové trendy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mají původ v zahraničí. Například Milkovich a Boudreau (1993, s. 56) uvádí, že v k velkém rozmachu zaměstnaneckých benefitů došlo ve 40. letech v USA, za čímž stál nedostatek zaměstnanců a velmi omezené možnosti zvyšování platů. Zaměstnavatelé se po konzultaci s odbory snažili získat co nejkvalitnější zaměstnance tím, že za ně hradili například účty u lékaře, životní pojištění nebo jim poskytovali stravu.

Za zakladatele benefitního systému v tuzemsku je pak považováno Baťovské průmyslové impérium, které pracovníkům nabízelo bydlení v cihlových domech, možnost zvýšení kvalifikace a s tím související nárůst finančního ohodnocení za odvedenou práci, zdravotní péči i bohatou škálu volnočasových aktivit. „*To, co nám v dnešní době přijde normální, bylo na tehdejší dobu skutečně průlomové*“ (Berglová, 2017, s. 72).

Na současnou míru poskytování zaměstnaneckých benefitů se v roce 2019 zaměřila společnost Trexima ve studii s názvem Benefity 2019, provedené v rámci projektu Asociace samostatných odborů s názvem „Sociální dialog jako prevence polarizace společnosti

a nástroj k práci s lidským kapitálem v době digitalizace a robotizace“. Z ní mimo jiné vyplynulo že, téměř 95 % zaměstnavatelů poskytuje alespoň jeden benefit. Dále pak, že průměrně firmy nabízejí svým zaměstnancům 5 benefitů. Jako nejoblíbenější benefit byl vyhodnocen příspěvek na stravování. Tento benefit v roce 2019 poskytovalo 72 % zaměstnavatelů. Průměrná výše činila 58 Kč na jedno jídlo. K dalším oblíbeným benefitům se řadí příspěvek na penzijní spoření, dovolená nad rámec zákona, pružná/flexibilní pracovní doba, možnost vzdělávání, příspěvek na životní pojištění, příspěvky či dary při významných životních jubileích, či umožnění práce z domova. Jako typicky selektivní, tedy určen jen vybraným jedincům, se ukázal benefit v podobě poskytnutí firemního vozidla k soukromým účelům. Průzkum dále ukázal, že většina benefitů je poskytována častěji v subjektech s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou. Výrazný rozdíl byl zjištěn zejména u dovolené nad rámec zákona. Tento benefit poskytuje 87 % zaměstnavatelů s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou oproti 33 % zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy (Benefity, 2019).

## 2.2 Legislativa vymezující zaměstnanecké benefity

V České republice existuje řada právních pramenů, které regulují a upravují problematiku zaměstnaneckých benefitů. Pro účely zpracování diplomové práce jsem vybrala a níže v podkapitolách rozebrala ty, které jsou ve vztahu zaměstnanec/zaměstnavatel klíčové a zároveň mají na benefity největší dopad.

### 2.2.1 Zakotvení v pojistných zákonech

Optikou pojistných zákonů jsou benefity pro zaměstnance upravovány zejména zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Úhrn příjmů ze závislé činnosti, které představují předmět daně z příjmů u FO a zároveň nejsou od daně osvobozeny, představuje vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění a veřejné zdravotní pojištění. Tyto příjmy zaměstnavatel svému zaměstnanci zúčtuje v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Za zúčtovaný příjem je v této souvislosti považováno plnění v peněžní i nepeněžní formě poskytnuté v zaměstnancův prospěch.

Do vyměřovacího základu se nezahrnují příjmy, jako jsou například náhrada škody, odstupné, věrnostní přídavek horníků, plnění poskytnuté uživateli starobního nebo

invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, jednorázově poskytnutá sociální výpomoc v mimořádně těžké situaci zaměstnance.

Součástí vyměřovacího základu je však rozdíl mezi cenou účtovanou zaměstnavatelem zaměstnanci za poskytnutí výrobků nebo služeb a cenou obvyklou účtovanou jiným osobám. Vančurová (2021, s. 141) uvádí příklad, kdy zemědělský závod jakožto zaměstnavatel svému pracovníkovi zorá pole za záměrně sníženou cenu. Pak je však potřeba rozdíl mezi obvyklou komerční cenou a cenou stanovenou pro pracovníka zahrnout do základu daně. Pokud je vyplaceno odstupné, musí být z částky odvedena daň z příjmů ze závislé činnosti ve výši 15 %.

### 2.2.2 Zakotvení v Zákoníku práce

Zákoník práce kromě jiného vymezuje povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům i formou stanoveného plnění a přístupu. Je to považováno za těžiště úpravy individuálního pracovního práva jakožto souboru právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s.3) konkrétně v § 4a odst. 1 Zákoníku práce se píše, že „odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“ Znamená to, že už je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda pracovníkům poskytne vyšší plnění, než je jako minimum stanovené v zákoně. Tuto skutečnost může obsahovat i pracovní smlouva, kolektivní smlouva, nebo to může být obsaženo ve vnitřním předpise. Obecně lze hovořit o péči o zaměstnance, která spočívá i ve tvorbě stimulů pro zvýšení pracovního výkonu a příznivých podmínek pro trávení odpočinku sloužícího k reprodukci pracovní síly (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 295).

Příkladem zaměstnaneckého benefitu v podobě vyššího plnění může být například vyplacené odstupné. Zákonem je vymezená výše odstupného, která se odvíjí mimo jiné dle délky pracovního poměru, nebo podle důvodu ukončení pracovního poměru. Například pokud jde o rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zaměstnanecký poměr trval déle než dva roky, má zaměstnanec nárok na trojnásobek průměrného výdělku. Zaměstnavatel však není zákonem omezen v poskytnutí vyššího odstupného. Stejně jako u dalších benefitů může být takovéto plnění navýšeno na základě například kolektivního vyjednávání (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 206). Dále jde pak o zvláštní příplatky, zejména za práci přesčas, noční práci, za práci v sobotu a v neděli nebo práci ve svátek a také ve

ztíženém pracovním prostředí. I zde zákoník práce opět stanovuje pouze minimální výši příplatků pro jednotlivé kategorie pracovního zařazení, horní hranice pak vymezena není. Další výdaj představuje jízdné a stravné. To vzniká při pracovní cestě pracovníka jako povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci cestovní náhrady, tedy proplacení jízdních dokladů, výdajů za ubytování a další. Finanční nárok vzniká i v souvislosti poskytnutí částky na pořízení stravy. I zde je určena vyhláškou pouze dolní hranice poskytovaných náhrad. Na cestovní náhrady má zaměstnanec nárok i v případě, že se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti (Hnátek, 2022, s. 90). Nutné je zmínit bezesporu i dovolenou, kdy základní výměru dovolené určuje zákoník práce v délce nejméně 4 týdnů za kalendářní rok. Dovolená je zároveň charakterizována jako nejvýznamnější doba odpočinku, jelikož umožní zaměstnanci dlouhodobější reprodukci jeho pracovní síly (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 221). Častý bonus pro zaměstnance představuje poskytnutí dovolené nad rámec povinnosti. V tomto ohledu výjimku představují zaměstnavatelé ve veřejné správě, jejichž zaměstnanci mají dovolenou pevně stanovenou na pět týdnů. Dále jde o dovolenou pedagogických a akademických pracovníků ve školství, kterým náleží osm týdnů dovolené (Zákon č. 285/2020 Sb., 2020 a Beránek, 2021, s. 234).

### 2.2.3 Fond kulturních a sociálních potřeb

FKSP právně upravuje vyhláška vydaná Ministerstvem financí České republiky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. §1 vyhlášky č. 114/2002 Sb. ukládá povinnost tvorby FKSP státním podnikům, organizačním složkám státu, státním příspěvkovým organizacím a příspěvkovým organizacím zřízeným územními samosprávnými celky. Podle §2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. je stanoven příděl ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů (popřípadě mzdy). Státní podniky vytvářejí fond navíc i dalšími přiděly ze zisku (Machala, 2020, s. 63).

Organizace v souladu s §3 vyhlášky č. 114/2002 Sb. sestavují rozpočet a určují způsob čerpání prostředků fondu. Pokud v dané organizaci působí odborová organizace, tak se podílí na rozhodování o přidělu do fondu a jeho čerpání. Fond se tvoří zálohově a peněžní prostředky je nutné uchovávat na individuálním bankovním účtu. Na konci obvykle kalendářního roku je organizace povinna vytvořit fond v určené výši a zároveň zúčtovat již vytvořené zálohy (Krbečková a Plesníková, 2018, s. 6–12).



Čerpat prostředky z Fondu kulturních a sociálních potřeb lze pouze pro účely přímo vymezené v příslušné vyhlášce. Jde o použití prostředků z fondu na příspěvky rekreaci včetně rehabilitace, lázeňské pobyty, na stravování zaměstnanců, vstupenky na společenské akce, sociální výpomoci, penzijní připojištění i životní pojištění. Důležitá je i skutečnost, že některé z benefitů, jako jsou vstupenky na kulturní a sportovní akce nebo rekreace, lze poskytovat i rodinným příslušníkům zaměstnance. Také lze z FKSP přispívat na vitaminové prostředky, dioptrické brýle, kontaktní čočky, očkování a další příspěvky. Vyhláška č. 114/2002 Sb. rovněž určuje, že veškerá plnění s výjimkou sociálních výpomocí a darů lze poskytovat pouze nepeněžní formou (Machala, 2020, s. 57 a Hnátek, 2022, s. 96). Důležitý je také fakt, že fond je určen všem zaměstnancům, nikoliv pouze odborově organizovaným (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 297)

#### **2.2.4 Zákon o daních z příjmů**

Daň jako taková je obvykle definována jako povinná, zákonem uložená platba do veřejného rozpočtu, která je neúčelová, neekvivalentní, nenávratná, která se pravidelně opakuje (Boněk, Běhounek, Benda, Holmes, 2001, s. 30). Pro posouzení efektivity a výhodnosti při poskytování zaměstnaneckých benefitů je nezbytně nutné ověřit daňové zatížení, které představují. Je tak součástí daňového plánování jakožto optimalizace (minimalizace) daní. Daňové plánování by pak rozhodně nemělo být daňovým únikem a mělo by zůstat v mezích zákona (Kubátová, 2009, s. 107). Vše upravuje právě Zákon o daních z příjmů.

Z pohledu zaměstnavatele je klíčová informace o daňové uznatelnosti benefitu. Pro toto určení slouží především § 24 a § 25 zákona o daních z příjmů. Významnou roli hraje právě § 24, odst. 2, písmeno j), který uvádí, že daňově uznatelné jsou skoro všechny náklady, které zasahují do sociálních a pracovních podmínek. Dále se jedná o náklady vynaložené na péči o zdraví zaměstnanců a také takové náklady, které souvisejí s odpočinkem zaměstnanců (Zákon č. 586/1992 Sb.). Výčet nákladů, které jsou pro účely tohoto zákona považovány za náklady na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, jsou uvedeny v paragrafu 24 Zákona o daních z příjmu.

Pro účely zjištění základu daně jsou náklady odečteny ve výši stanovené tímto zákonem, zvláštními předpisy a ve výši prokázané poplatníkem. Jako konkrétní příklady daňově uznatelných nákladů §24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů příslušný zákon uvádí náklady vynaložené na lékařské prohlídky a vyšetření a ze strany zdravotních pojišťoven nehrzené zákroky. Dále jde o náklady vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

ochranné nápoje a hygienické zajištění pracovišť. Jmenovány jsou i výdaje vynaložené na rozšíření vzdělání zaměstnanců, nebo jejich rekvalifikaci. Zahrnuty jsou také příspěvky na stravování nebo provoz vlastního stravovacího zařízení.

Klíčový je také pak §24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona o dani z příjmů, podle kterého si může zaměstnavatel zvolit, že za daňově uznatelný náklad na pracovní a sociální podmínky, či péči o zdraví zaměstnanců bude považovat i jiné než výše zmíněné náklady, pokud ovšem zvláštní zákon či Zákon o dani z příjmů nestanoví jinak. Pro ujednání těchto nákladů je podmínkou mít zpracovaný některý z uvedených dokumentů: vnitřní předpis zaměstnavatele, kolektivní smlouva, pracovní či jiná smlouva.

Jako příklad lze uvést úhradu výdajů na dopravu do zaměstnání, nebo příspěvek na stavební spoření. V běžné praxi by tyto náklady byly daňově neúčinné, pokud však tato plnění budou upravena v kolektivní smlouvě či jiném výše uvedeném předpisu, je možné tyto náklady brát jako daňově uznatelné na straně zaměstnavatele. Podle §24 odst. 2 písm. zh) Zákona o daních z příjmů se mezi další daňově uznatelné náklady řadí cestovní náhrady do výše upravené zvláštním právním předpisem a výdaje na provoz vlastního předškolního zařízení. Paragraf 25 zákona o daních z příjmů oproti tomu popisuje náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, které nelze zařadit mezi daňově uznatelné. Konkrétně pak ve spojení s výdaji na zaměstnanecké benefity nejsou uznatelné například příspěvky pro zaměstnance na kulturní a sportovní akce, zájezdy, tištěné knihy – mimo knihy, ve kterých je více než 50 % reklamních sdělení.

Daňovými náklady také nejsou příspěvky na využití vzdělávacích, zdravotnických či rekreačních zařízení. Výjimky z tohoto výčtu jsou stanoveny v §24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 zákona o daních z příjmů. Z uvedeného je tak zřejmé, že v případě, kdy se jedná o nepeněžní příspěvky na aktivity, budou pro zaměstnavatele tyto výdaje daňově neúčinné. Podle §25 odst. 1 písm. t) ZDP se za daňový náklad nepovažují výdaje na reprezentaci, zejména pak výdaje na dary a občerstvení. Pokud tedy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům jako benefit občerstvení, nebude si moci takto vynaložené výdaje uznat pro daňové účely. Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti pro zaměstnance formou nepeněžního plnění také nebude daňovým výdajem.

Z pohledu zaměstnance je rovněž nutné dbát na daňové zatížení. Vždy je potřeba položit si otázku, zda se jedná o příjem. V případě, že tomu tak je, pak pomocí § 4 Zákona o daních z příjmu a § 6 odstavce 9 zákona o daních z příjmu je potřeba ověřit, zda či nikoliv se jedná o příjem osvobozený od daně (Macháček, 2019, s. 50).

Jako příklad osvobozených příjmů zaměstnance lze uvést benefit stravování. Formy poskytování zaměstnaneckého stravování se různí. Pracovníci se mohou stravovat přímo v místě pracoviště formou závodního stravování, nebo může být strava zajištěna dalšími subjekty. Dalším benefitem pak je poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti – jedná se o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů. Dále do tohoto výčtu spadá i vzdělávání a odborný rozvoj pracovníků, což je nepeněžní plnění zaměřené na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele. Nelze opomenout ani sociální výpomoc, a to až do výše 500 tis. Kč. Určena je pro zaměstnance, kteří se ocitli v mimořádně těžké situaci. Dostat se do ní mohli z důvodu živelní pohromy nebo průmyslové či ekologické havárie. Rovněž jde o bezplatné jízdenky poskytované v případech, kdy zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu, a tedy může svým pracovníkům i jejich rodinným příslušníkům poskytnout bezplatné či zlevněné jízdné. Dále jde o zajištění přechodného ubytování do maximální výše 3 500 Kč. Podmínkou však je, aby zaměstnanec měl trvalé bydliště v jiné obci, než ve které vykonává zaměstnání. V odborné literatuře se uvádí i bezúplatná plnění (dary) – do maximální výše 2 000 Kč za rok, či bezúročná zápůjčky – v maximální úhrnné výši 300 tis. Kč. Velmi častým benefitem pak je penzijní a životní pojištění – příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění. Příspěvky jsou daňově osvobozeny v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč. Jako další osvobozená nepeněžní plnění lze uvést příspěvek na rekreaci, tištěné knihy, kulturní či sportovní akce, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis nebo příspěvek na použití zařízení pro péči o děti předškolního věku (Pelc, 2010, s. 59–98).

### 2.3 Druhy a příklady zaměstnaneckých benefitů

Benefity lze dělit z celé řady pohledů. V literatuře se setkáváme například s časovým hlediskem, kdy lze označit benefit jako:

- jednorázový, okamžitý – například bezúročná zaměstnanecká půjčka či sociální výpomoc,
- krátkodobý – příkladem je příspěvek na stravování,
- dlouhodobý – příspěvek zaměstnavatele na životní nebo penzijní pojištění (Pelc, 2011, s. 112).

Věcný pohled pak nabízí takovéto dělení:

- na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu souvisejícího s pracovním zařazením (doprava do zaměstnání, poskytnutí vozidla pro soukromé účely, příspěvek na ubytování),
- na zdravotní aspekty života (individuální zdravotní péče, příspěvek na dovolenou, dny dovolené nad rámec zákona, poukázky do lékárny, sick days),
- na sociální aspekty života (zaměstnanecké půjčky a další finanční podpory v těžké životní situaci),
- na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání (vzdělávací kurzy),
- na benefity volnočasové (vstupenky do různých sportovních i kulturních institucí) (Pelc, 2011, s. 126).

Vzhledem k zaměření práce pak je důležité členění na benefity finanční a nefinanční.

Peněžité formy bývají ve formě zaměstnaneckých odměn, nejčastěji jde o různé příspěvky – například na stravování, sport, zdravotní přípravky, dárky; příspěvek na dopravu i ubytování; příplatky k nemocenské; příspěvky na školné dětí zaměstnanců i zájmové aktivity; příspěvek na ošacení; penzijní a životní pojištění; zvýhodněné půjčky; možnost používání automobilu i pro soukromé účely; kurzy, školení, vzdělávání (Evangelu, 2013, s. 94-95 a Pelc, 2010, s. 34–49).

Nefinanční formy zaměstnaneckých odměn nelze striktně vyčíslit, přesto je zaměstnanci považují za adekvátní náhradu peněžního plnění. Jedná se například o tyto benefity: pružná pracovní doba; home office; firemní školka; dovolená nad rámec zákona; volno pro osobní záležitosti; nadstandardní postoj při nenadálé, složité životní situaci (Evangelu, 2013, s. 94–99).

Daňové hledisko pak nabízí dvojí členění:

Pelc (2008, str. 12) a (Urban, 2017, str. 147) dělí zaměstnanecké benefity z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti na mimořádně výhodné, kdy výhoda vůči zaměstnanci představuje daňově uznatelný náklad (u zaměstnavatele) a zároveň je i osvobozena od daně z příjmu fyzických osob (na straně zaměstnance). Jedná se například o stravenky nebo příspěvky na penzijní a životní pojištění. V případě, že je jedna strana pracovněprávního vztahu znevýhodněná, hovoříme o benefitech částečně výhodných. V této skupině mohou nastat dvě situace s tím, že benefit je daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele,

ale nejedná se o osvobozený příjem na straně zaměstnance. Benefit je daňově neuznatelným nákladem na straně zaměstnavatele, ale je osvobozený na straně zaměstnance. Příkladem tohoto druhu benefitu je například příspěvek na kulturní pořady, zájezdy či sportovní akce atp. Poslední skupinou jsou daňově nevýhodné benefity. Charakteristická pro ně je skutečnost, že benefit je daňově neuznatelným nákladem a zároveň není osvobozen od daně z příjmu FO. Příkladem takových benefitů jsou slevy na zboží nebo tankovací karty (Beránek, 2021, s. 27–32).

## 2.4 Zaměstnanecké benefity z hlediska významu a rizik

Význam benefitů je v odborné literatuře uváděn z různých pohledů. Z finančního hlediska hovoříme o cestách k úspoře nákladů vynaložených na mzdy s ohledem na daňové úlevy a zvýhodnění při povinných odvodech. Poskytování benefitů je důležitým segmentem personální politiky, efektivním nástrojem managementu v oblasti personalistiky, jež vede k udržení a přivedení kvalitních zaměstnanců. Dále směřuje ke zvýšení jejich motivace, produktivity, loajality a snížení fluktuace a s tím souvisejících nemalých nákladů, které by jinak firma musela za účelem udržení funkčního celku vynaložit.

Plnění figurující mimo klasické mzdy se přikládá silná motivační funkce. Jsou účelovou investicí do zaměstnanců, zvyšují jejich motivaci k pracovnímu výkonu a kladnému vztahu k zaměstnavateli. Poskytování pestré škály benefitů je způsob odlišení se od konkurence, snaha o získání výhody na obvykle vysoce konkurenčním trhu práce, vylepšení firemní kultury i posílení hodnoty značky spojené s tvorbou reputace.

Přestože jsou benefity obecně považovány za pozitivní součást pracovního života, popsána a zdůvodněna byla i řada rizik. Za základní riziko lze považovat pohled na benefity jako na běžnou, automatickou součást odměňování, nikoliv jako na jeho nenárokovou část. A to i přesto, že zaměstnavatel má i s poskytováním benefitů spojeny náklady, a to častokrát nemalé. Přitom zrušení zaměstnaneckých výhod by jistě způsobilo nevoli minimálně u části pracovníků (Urban, 2017, s. 121).

Za další hrozbu lze považovat i nedostatečnou strukturu nabídky benefitů či její zastaralost, kdy neodpovídá moderním trendům a požadavkům. V tomto případě tak klesá atraktivita z pohledu zaměstnanců a ti jsou tak benefity stále méně motivováni. Dalším nedostatkem, jak uvádí například Koubek (2015, s. 320), je nepřehlednost nabídky, kdy pracovník přesně neví, jak benefit může získat, za jakých okolností (například o příspěvek na penzijní připojištění lze žádat až po uplynutí určité doby) a některé benefity mu nakonec mohou zůstat i svým

způsobem utajeny, jelikož neví, kde je ve vnitrofiremních informačních systémech najít. Velmi často totiž informaci dostane ve fázi nástupu do zaměstnání, kdy je zahlcen jinými záležitostmi jako je například zaučení, než aby se zabýval poskytovanými výhodami.

Z právního hlediska je zde i riziko nesprávného vyhodnocení benefitů ve smyslu daňových zákonů. Beránek (2021, s. 18) k tomu dodává, že u odborné veřejnosti se můžeme setkat s pestrými výklady jednotlivých daňových paragrafů. „*Správně je to, co si dokážete obhájit u vašeho správce daně,*“ uvádí doslovně Beránek.

## 2.5 Shrnutí kapitoly 2

Zaměstnanecké benefity mají původ v USA, v tuzemsku je ve větší míře zavedl koncern Baťa počátkem 20. století. Po jistém útlumu v době socialismu jejich role v českém pracovním prostředí stále roste. Stejně tak se rozšiřuje jejich rozmanitost i cílení ve prospěch priorit zaměstnanců. Podle dostupných průzkumů alespoň jeden benefit nabízí 95 % zaměstnavatelů. Zaměstnanecké benefity z hlediska legislativy upravuje Zákoník práce, pojistné zákony, FKSP a Zákon od dani z příjmů a další. Na benefity lze nahlížet z řady pohledů. Nejčastěji odborná literatura uvádí časové a věcné hledisko, s ohledem na zaměření práce je klíčové rozdělení z pohledu daňové výhodnosti. Benefity přinášejí řadu výhod do vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel. Nelze však opomíjet připomínání, že z pohledu zákona nejsou nárokové, stejně tak aktualizaci proporcí dle priorit jejich uživatelů

### **3 DAŇOVÉ ASPEKTY V OBLASTI ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ**

Zaměstnanecké výhody se odlišují na základě toho, zda jsou osvobozené od daně z příjmů zaměstnance nebo ji v opačném případě podléhají. Dále je hodnoceno, zda je nutné je zahrnout do vyměřovacího základu zaměstnance pro následný výpočet zdravotního a sociálního pojištění. Dále je potřeba posoudit, zda je lze začlenit do daňově uznatelných výdajů (nákladů) zaměstnavatele (Havelková, 2022). Výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a s nimi souvisejícími zvláštními předpisy. Zároveň je potřeba znát příslušné hranice, jelikož nadlimitní část plnění vůči pracovníkům již patří do kategorie daňově neuznatelných výdajů (Beránek, 2021, s. 207 a 210).

#### **3.1 Daňově velmi výhodné benefity**

Jde o skupinu zaměstnaneckých benefitů, jež jsou zároveň výhodné pro zaměstnavatele i zaměstnance. Výhodnost z pohledu zaměstnavatele upravuje § 24 odst. 2 Zákona o dani z příjmu. Spočívá zejména v tom, že tyto benefity jsou daňově uznatelným nákladem. Hnátek (2022, s. 271) uvádí, že podle § 6 odst. 9 Zákona o dani z příjmů jsou z pohledu zaměstnanců výhodné v tom, že jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob. S tím souvisí i skutečnost, že nejsou zahrnuty ani do vyměřovacího základu pro odvod zákonného pojistného. Níže jsou přiblíženy příklady takovýchto benefitů.

##### **3.1.1 Stravování poskytované zaměstnancům**

Za nejčastěji nabízený benefit je možné označit příspěvek na stravování zaměstnanců. Jak přímo udává Zákoník práce, zaměstnavateli je dána povinnost umožnit zaměstnancům stravování. To ale zároveň neznamená, že stravování musí přímo poskytnout. O povinnosti zajistit stravování pak nelze hovořit v případě zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu (Bělina, Pichrt a kol., 2017, s. 300). V zásadě existují tři formy poskytování stravování. První z nich je stravování přímo ve firmě (případně zajištění stravování ve stravovacím zařízení třetí strany), druhou možností je poskytnutí stravenek. Třetí možností je i peněžitý příspěvek poskytnutý zaměstnanci na stravování známý pod termínem stravenkový paušál.

### **Provoz vlastního stravovacího zařízení**

**Z pohledu zaměstnavatele** jsou v případě provozu vlastního zařízení daňovými náklady všechny náklady vynaložené na provoz takového zařízení. Jde o náklady na spotřebované energie, odpisy majetku, údržbu zařízení i mzdy personálu, který provoz zařízení zajišťuje. Daňovým nákladem ale už není hodnota spotřebovaných potravin. **Z pohledu zaměstnance** je nepeněžní příspěvek na stravování osvobozen od daně z příjmů bez limitu dle § 6 odst. 9 písm. b).

### **Zajištění stravování smluvní stranou v jejím stravovacím zařízení**

Zaměstnavatel se také může na základě smlouvy dohodnout, že stravování zajistí třetí subjekt. V tomto případě bude platit, že **z pohledu zaměstnavatele** daňovým nákladem zaměstnavatele na základě ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 Zákona o dani z příjmu je 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Maximální daňový náklad zaměstnavatele pro rok 2023 činí 107,10 Kč, což odpovídá sumě 70 % z maximálního stravného 153 Kč. Se zajištěním stravování prostřednictvím smluvního partnera pak souvisí skutečnost, že podle pokynu Generálního finančního ředitelství D-59 K § 24 odst. 2 bod 19 se za daňový náklad považují také výdaje spojené s dovozem a výdejem jídla. **Z pohledu zaměstnance** jde i v tomto případě o nepeněžní příspěvek na stravování, který je osvobozen od daně z příjmů bez limitu dle § 6 odst. 9 písm. b).

### **Poskytování stravenek**

U stravenek se v zásadě setkáváme se dvěma podobami, kdy jde o papírovou či elektronickou formu. **Z pohledu zaměstnavatele** jde o formu stravování, který zajišťuje u jiných subjektů. I v tomto případě je vše upraveno § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 Zákona o dani z příjmu. Daňově uznatelný náklad pak činí nejvíce 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle Zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které je poskytováno zaměstnancům odměňovaných platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Maximální daňový náklad pro rok 2023 činí 107,10 Kč. Maximální hodnota daňově výhodné stravenky pro rok 2023 představuje 194 Kč.

**Z pohledu zaměstnance** jsou stravenky nepeněžitým příspěvkem na stravování, a jsou tedy u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů bez limitu na základě ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) Zákona o dani z příjmu (Macháček, 2021, s. 163 a Děrgel, 2020, s. 14–15).



Poskytnutí stravování ve vlastním či smluvním zařízení i poskytnutí stravenek nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotní pojištění.

### **Stravenkový paušál**

Od roku 2021 novinku představuje stravenkový paušál, tedy možnost zaměstnavatele přispět pracovníkům tzv. na jídlo, a to formou příplatku k výplatě. Stravenkový paušál funguje tak, že zaměstnavatel pošle patřičný peněžitý příspěvek zaměstnanci přímo na účet namísto vydávání papírových stravenek, či stravenkových karet. V případě stravenkového paušálu jde již o peněžitý příspěvek na stravování. **Z pohledu zaměstnavatele** optikou daňové uznatelnosti není výše paušálu u zaměstnavatele omezena. **Z pohledu zaměstnance** je stravenkový paušál osvobozen maximálně ve výši 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, jak definuje § 6 odst. 9 písm. b) zákona o dani z příjmu. Platí tak, že maximální hodnota osvobozeného stravenkového paušálu pro rok 2023 činí 107,10 Kč.

Plnění nad tuto sumu už bude podléhat daňovým odvodům a také odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Stravenkový paušál lze považovat například za vhodnou alternativu právě pro firmy, které nemohou provozovat vlastní stravovací zařízení (Heřmánek, 2022, s. 57).

### **3.1.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Příspěvek na penzijní připojištění, penzijní pojištění, soukromé životní pojištění či důchodové je typickým příkladem velmi výhodného benefitu z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance (Beránek, 2021, s. 75).

#### **Z pohledu zaměstnavatele**

Příspěvek na soukromé životní pojištění a příspěvek na penzijní připojištění představují daňově uznatelný náklad bez ohledu na jeho výši. Musí však být splněna podmínka, že jde o benefit zaměstnanců plynoucí z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud není stanoveno jinak. Upraveno je to v § 24, odst. 2 písm. j), bod 5 Zákona o dani z příjmů. Podle Sedlákové a Cardové (2021, s. 133) je podmínka maximální možné výše příspěvku stanovena jen na straně zaměstnanců. Platí proto, že zaměstnavatel smí do daňově uznatelných nákladů započítat veškeré vynaložené příspěvky na penzijní či životní pojištění, a to prakticky v jakékoliv výši.

### **Z pohledu zaměstnance**

V případě zaměstnanců se postupuje podle § 6 odst. 9 písm. p) Zákona o dani z příjmu. Ten specifikuje, že příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo příspěvek na soukromé životní pojištění je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob v celkové výši maximálně do částky 50 000 Kč ročně. Zároveň je stanovena podmínka, že suma pro osvobození od daně z příjmů se sleduje za všechny tyto druhy pojištění v rámci jednoho zaměstnavatele. Částka do limitu nepodléhá ani povinným odvodům na pojištění. V případě překročení limitu je částka na straně zaměstnance zdaněna.

#### **3.1.3 Poskytnutí přechodného ubytování pracovníkům**

V případě zájmu o opravdu kvalifikované a kvalitní zaměstnance občas přistupují zaměstnavatelé k poskytování přechodného ubytování pro tyto pracovníky. Jedná se o další formu poskytovaného benefitu a může představovat peněžní či nepeněžní plnění poskytnuté i zcela bezplatně.

### **Z pohledu zaměstnavatele**

Jestliže je ujednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise či pracovní smlouvě, že zaměstnavatel může poskytnout přechodné ubytování pracovníkům, za daňově uznatelné jsou považovány veškeré tyto výdaje. Uvedeno je to v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona o dani z příjmů (Macháček, 2021, s. 160).

### **Z pohledu zaměstnance**

Od daně z příjmu je hodnota poskytnutého přechodného bydlení osvobozena v případě splnění podmínek: místo přechodného bydlení zaměstnance je odlišné od obce, kde má zaměstnanec trvalé bydliště; jedná se o nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem související s výkonem práce; nejedná se o ubytování na pracovní cestě; maximální částka představuje 3 500 Kč měsíčně (bez ohledu na charakter poskytnutého ubytování), vše nad tento limit musí být zahrnuto do základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň a také zahrnuto do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2021, s. 157).

#### **3.1.4 Prohlubování kvalifikace a odborný rozvoj zaměstnanců**

Péče zaměstnavatele o odborný rozvoj zaměstnanců podle § 227 až 235 Zákoníku práce obsahuje zejména zaškolení a zaučení, prohlubování a zvyšování kvalifikace a taktéž

odbornou praxi absolventů škol. Jde o formy vzdělávání, které zaměstnavatelé považují za investici do budoucna v podobě kvalitních zaměstnanců, kteří se podílejí na rozvoji firmy (Macháček, 2021, s. 89 a Pelc, 2010, s. 63–65).

### **Z pohledu zaměstnavatele**

Vzdělávání zaměstnanců je podle ustanovení §24 odst. 2 písm. j) bod 3 Zákona o dani z příjmů daňově účinným nákladem. Z pohledu daní je klíčové, zda vzdělávání a jeho ekvivalentní činnosti souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud se jedná o prohlubování a zvyšování kvalifikace, jde o daňově uznatelný náklad. Podobně lze uplatnit i peněžní příspěvek na vzdělávání zaměstnance, které nesouvisí s předmětem podnikání, avšak je nutné se řídit ustanovením bodu 5 § 24 odst. 2 písm. j) Zákona o daních z příjmů.

Naopak nepeněžní plnění vynaložené na vzdělávání zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele je podle ustanovení bodu 2 § 25 odst. 1 písm. h) Zákona o daních z příjmů daňově neuznatelné. Není možné ani uplatnit náklady na vzdělávání osob, které nevystupují jako zaměstnanci. Jde například o rodinné příslušníky, obchodní partnery, či přátele (Macháček, 2021, s. 96).

### **Z pohledu zaměstnance**

I v případě pohledu ze strany zaměstnance je nutné v první řadě určit, zda je plnění benefitu v peněžní, či nepeněžní formě. Nepeněžní příspěvek na odborný rozvoj související s předmětem činnosti zaměstnavatele je od daně z příjmu osvobozený. Osvobození se však nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnanci v souvislosti s odborným rozvojem. V tomto případě hovoříme o mzdě, či náhradě za ušlý příjem. Zdanitelný příjem zaměstnance, který vstupuje i do odvodů na sociální a zdravotní pojišťovnu, pak představuje příspěvek na vzdělávání v peněžní formě.

Daňové řešení rozvoje na straně zaměstnance upravují dvě ustanovení Zákona o dani z příjmů, konkrétně se jedná o § 6 odst. 9 písm. a) a také písmeno d) Zákona o dani z příjmů. Podle § 6 odst. 9, písmeno a) Zákona o dani z příjmů je u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti:

- a) nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti
- b) nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Pro uplatnění osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti musí být splněny dvě podmínky:

- a) vzdělávání zaměstnance souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele,
- b) jedná se o poskytnutí nepeněžního plnění zaměstnavatele.

Pokud poskytne zaměstnavatel zaměstnanci nepeněžní plnění na jeho prohloubení nebo zvýšení kvalifikace, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, lze aplikovat § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 Zákona o dani z příjmů. Je v něm uvedeno, že mimo jiné od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění či na vrub výdajů, které zároveň nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to ve formě možnosti použití vzdělávacích zařízení (Macháček, 2021, s. 94–95).

Tabulka 2: Shrnutí daňové řešení odborného rozvoje zaměstnance, vlastní zpracování, zdroj: Macháček, 2021, s. 97.

Situace	Osvobození od daně u zaměstnance	Daňové výdaje u zaměstnavatele
Nepeněžní plnění na vzdělávání související s předmětem činnosti	ANO - § 6 odst. 9 písm. a)	ANO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Nepeněžní plnění na vzdělávání nesouvisející s předmětem činnosti	ANO - § 6 odst. 9 písm. d) bod 1	NE - § 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Peněžní plnění na vzdělávání související s předmětem činnosti	NE - § 6 odst. 3	ANO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Peněžní plnění na vzdělávání nesouvisející s předmětem činnosti	NE - § 6 odst. 3	ANO - splnění podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Nepeněžní plnění na rekvalifikaci zaměstnance související s předmětem činnosti	ANO - § 6 odst. 9 písm. a)	ANO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Nepeněžní plnění na rekvalifikaci zaměstnance nesouvisející s předmětem činnosti	ANO - § 6 odst. 9 písm. a)	NE - § 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Peněžní plnění na rekvalifikaci zaměstnance související s předmětem činnosti	NE - § 6 odst. 3	ANO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Peněžní plnění na rekvalifikaci zaměstnance nesouvisející s předmětem činnosti	NE - § 6 odst. 3	ANO - splnění podmínky dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5

### 3.2 Daňové výhodné benefity z pohledu zaměstnavatele

V této kapitole jsou uvedeny benefity, které jsou daňově výhodné pouze pro společnost, která takové výhody poskytuje. Pro zaměstnance však z pohledu daní výhodné nejsou.

### 3.2.1 Dovolena nad rámec zákona a dny zdravotního volna

Nad rámec minimální doby vymezené v Zákoníku práce může zaměstnavatel poskytnout dny volna, v tomto případě dovolenou navíc a dny zdravotního volna. Dále jde o poskytování sick days, které bývají sjednávány v rámci kolektivní smlouvy, jsou uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, který vydá podle § 305 Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, či jde o individuální dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Macháček, 2021, s. 141–143). Účelem sick days je poskytnutí pracovního volna po dobu krátkodobých zdravotních problémů zaměstnance, aniž by musel zaměstnanec zaměstnavateli předložit potvrzení ošetřujícího lékaře.

#### Z pohledu zaměstnavatele

Dny volna nad zákonnou dobu dovolené představují daňově uznatelný náklad. I v tomto případě platí podmínka, že tento benefit je sjednán v rámci kolektivní pracovní či jiné smlouvy, nebo je alespoň zahrnut ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

#### Z pohledu zaměstnance

Proplacené dny volna představují zdanitelný příjem ze závislé činnosti dle § 6 Zákona o dani z příjmů a vstupují také do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Macháček, 2021, s. 142).

### 3.2.2 Možnost využití automobilu pro služební i soukromé účely

Poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci pro soukromé účely je obvykle výsadou spíše manažerských pozic. Stále častěji se však objevuje i na nižších pracovních pozicích.

#### Z pohledu zaměstnavatele

Náklady vynaložené na provoz vozidla, včetně odpisů, pojištění či oprav, jsou daňově uznatelným nákladem v plné výši. Jedná se totiž o nepeněžitou formu mzdy. Dalšími daňově uznatelnými náklady jsou opravy, palivo, hrazené pojistné, leasingové splátky či silniční daň (Kout a Líbal, 2017, s. 318).

#### Z pohledu zaměstnance

Příjem podléhající dani z příjmů na straně zaměstnance představuje částka ve výši 1 %, nebo v případě poskytnutí nízkoemisního vozidla za dodržení dalších podmínek se za nepeněžní příjem zaměstnance bude považovat jenom částka ve výši 0,5 % vstupní ceny z pořizovací ceny vozidla včetně daně z přidané hodnoty za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí

vozidla. Stanoveno je i minimum považující se za příjem zaměstnance, a to na částku 1000 Kč za kalendářní měsíc. (Pelech, 2020, s. 39). Není už zkoumáno, zda auto pro soukromé účely použije, stačí skutečnost, že takovou možnost má. Poskytnutí vozidla proto vstupuje i do výpočtu daně z příjmu a do vyměřovacího základu zákonného pojistného (Hnátek, 2019, s. 16–24). Pokud by jednomu zaměstnanci bylo poskytnuto v kalendářním měsíci více vozidel, byla by jako příjem započítána úhrnná částka ve výši 1 % ze vstupních cen těchto automobilů.

### 3.2.3 Home office

Home office se považuje za formu flexibilního zaměstnání, kdy zaměstnavatel umožňuje pracovníkovi jeho činnost odvádět z domova, a to po předchozí dohodě. Z pohledu zaměstnance je výhodné, že si může sám rozvrhnout pracovní dobu a uspořádat tak svůj pracovní režim. Nevýhodou pak je nutnost dostatečné sebekázně, vlastní kontroly a pro mnohé může být potíží absence kontaktu s kolegy na konkrétním pracovišti.

Z pohledu daňového řešení současná právní úprava stojí na zásadě, že závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnavatel je tak povinen pracovníkovi finančně kompenzovat náklady, které mu při výkonu práce z domova prokazatelně vzniknou (Macháček, 2021, s. 57).

#### Z pohledu zaměstnavatele

Ze zákona zaměstnavatel hradí náklady spojené s výkonem práce a tento fakt se dotýká i sjednané možnosti home office, tedy například připojení k internetu, či amortizaci vlastního vybavení. Možností je poskytnout paušál, nebo uhradit skutečně vynaložené náklady. V případě paušálu je nutné myslet na jeho propočítání v tom smyslu, aby byl daňově uznatelný a neodporoval ustanovení § 24 odst. 2 písm. p) Zákona o dani z příjmů a § 24 odst. 2 písm. x) Zákona o dani z příjmů, který hovoří o paušálních částkách hrazených zaměstnavatelem zaměstnanci (Macháček, 2021, s. 62).

#### Z pohledu zaměstnance

U home office se obvykle rozlišuje několik druhů náhrad a výdajů. První skupinou jsou náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle Zákoníku práce, nejsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Jedná se například o používání vlastního vybavení místnosti, vlastního počítače či mobilního telefonu. Z ustanovení § 6 odst. 8 Zákona o dani z příjmů vyplývá, že hradí-li

zaměstnavatel zaměstnanci výdaje (náhrady) podle § 6 odst. 7 písm. b–d) Zákona o dani z příjmů paušální částkou, považují se tyto výdaje za prokázané do výše paušálu vymezeného zvláštními předpisy či kolektivní smlouvou, za předpokladu, že výše paušálu byla zaměstnavatelem prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů. Dále pak jde o výdaje na spotřebu elektrické energie, vody, plynu a vytápění, pokud o jejich kompenzaci zaměstnanec požádá. Výše finanční kompenzace je stanovena na základě kritérií, kterými může být například podlahová plocha místnosti či kanceláře, ve které zaměstnanec home office realizuje. S home office souvisejí i výdaje zaměstnance na telekomunikační služby. Ty zaměstnanec po zaměstnavateli může požadovat tehdy, když používá soukromý mobilní telefon k výkonu práce na home office. V tomto případě je nutné posoudit, zda pracovník telekomunikační prostředky používá výhradně k pracovním účelům. Je proto nutné vést buďto podrobnou evidenci všech hovorů uskutečněných při práci z domova, nebo případně porovnat s vyúčtováním telekomunikačních za stejné období předchozího roku, kdy zaměstnanec nevykonával svou práci z domova. Zaměstnavatel by proto svému pracovníkovi měl vynahrazovat výdaje související s připojením k internetu. Tedy v případě, že internet je nezbytným pracovním prostředkem. I v tomto případě je nutné určit míru využití pro pracovní a soukromé účely (Macháček, 2021, s. 60–62).

Kompenzace těchto nákladů však nemůže být zahrnuta ve mzdě či platu. Vzniklé náklady je zaměstnanec zaměstnavateli povinen prokázat. V případě, že budou splněny podmínky Zákona o dani z příjmu podle § 6 odst. 7 a práce bude vykonávána v souladu se zákoníkem práce, nevzniká v případě kompenzace na straně zaměstnance zdanitelný příjem (Macháček, 2021).

### **3.2.4 Možnost čerpání slevy na výrobky či služby zaměstnavatele**

Zaměstnanecké slevy spočívají ve slevě z prodejních cen zaměstnavatele. Vzniknou tak, že zaměstnavatel koupí zboží od dodavatelů, které následně nabídne zaměstnancům za ceny, které nejsou dostupné běžným zákazníkům. Dále jde o prodej výrobků, které zaměstnavatel sám vyrábí a zaměstnancům je nabídne bez obchodní přírážky. Jako příklad lze rovněž uvést odkup použitého majetku, který je evidován v účetnictví firmy (Pelc, 2010, s. 33 a Macháček, 2021, s. 61).

#### **Z pohledu zaměstnavatele**

Macháček (2021, s. 172) uvádí, že daňově uznatelnými výdaji budou na straně zaměstnavatele: náklady vynaložené na poskytnutí zvýhodněných služeb zaměstnancům;

výrobní náklady na vyhotovení výrobků určených k prodeji zaměstnancům za nižší ceny; zůstatková cena majetku, který byl prodán zaměstnanci za zvýhodněnou cenu a nákupní ceny zboží prodaného se slevou zaměstnancům.

### **Z pohledu zaměstnance**

U zaměstnance daňové řešení upravuje § 6 odst. 3 Zákona o dani z příjmů, ve něm je konstatováno, že za příjem ze závislé činnosti je rovněž považována částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli nižší, než je cena, kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám. Zaměstnancům poskytnuté výrobky ze strany zaměstnavatele se pro účely zdanění podle § 2 odst. 1 zákona o oceňování majetku oceňují běžnou prodejní cenou. Jedná se o zdanitelný příjem, který podléhá sociálnímu a zdravotnímu pojištění, jelikož peněžitá úspora je obdobou mzdy. Za výjimku z výše uvedeného podle § 6 odst. 3 Zákona o dani z příjmů se považuje prodej předmětu bydlení zaměstnanci, pokud v něm dotyčný měl bydliště po dobu minimálně 2 let bezprostředně před jeho koupí (Macháček, 2021, s. 171–173).

## **3.3 Daňově výhodné benefity z pohledu zaměstnance**

V této kapitole jsou představeny vybrané benefity, které jsou považovány za výhodné z pohledu zaměstnance.

### **3.3.1 Poskytnutí příspěvku na dopravu do místa pracoviště**

Bezplatnou dopravu do a z pracoviště se mohou rozhodnout poskytovat svým zaměstnancům někteří zaměstnavatelé. Dopravu zajistí buď samotný zaměstnavatel, nebo přispívá zaměstnancům na dopravu vlastním vozidlem, či úhradou nákladů na veřejnou dopravu. Důvodem může být například špatná dopravní dostupnost, nebo špatné spojení při směnnosti u nepřetržitého provozu.

### **Z pohledu zaměstnavatele**

Zaměstnavatel může využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o dani z příjmů a výdaje vynaložené na poskytování dopravy do zaměstnání uplatnit jako výdaje daňově uznatelné. Macháček (2021, s. 154) připomíná podmínku pro splnění daňové uznatelnosti těchto výdajů, tedy že toto peněžní či nepeněžní plnění je součástí kolektivní smlouvy, je stanovený vnitřním předpisem, či je tento benefit součástí pracovní či jiné smlouvy (Macháček, 2021, s. 154).



### **Z pohledu zaměstnance**

Zaměstnavatel poskytující personálu bezplatnou dopravu na pracoviště nepožaduje platbu za poskytnutou službu. Jedná se tak z pohledu zaměstnance o nepeněžní příjem v ceně obvyklé. Je tak jasné, že by jinak musel vynaložit finanční prostředky na využití veřejné dopravy. Nepeněžní příjem podléhá zdanění z příjmů ze závislé činnosti. Pokud se jedná o úhradu nákupu pohonných hmot do soukromého osobního vozidla, půjde vždy o peněžní příjem, a tedy jde o příklad předmětu zdanění (Macháček, 2021, s. 153).

### **3.3.2 Příspěvek na péči o zdraví zaměstnanců**

Poměrně novou skupinu benefitů představují příspěvky určené na rekreaci, kulturu či sport. Významnou roli sehrála i pandemie COVID-19, kdy zaměstnavatelé přestali spoléhat pouze na zdravotní systém, ale začali více cílit poskytované benefity právě na zdraví svých zaměstnanců. Mohou to být nejrůznější preventivní zdravotní programy, očkování proti chřipce, rekondiční a rehabilitační programy, příspěvky na vitaminové doplňky stravy, nebo příspěvky na nadstandardní zdravotní prohlídky (Macháček, 2021, s. 129).

### **Z pohledu zaměstnavatele**

V případě zaměstnavatele daňové řešení plyne z § 25 odst. 1 písm. h) Zákona o dani z příjmů, podle něhož jsou daňově neuznatelnými výdaji (náklady) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci jako:

- a) příspěvek na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy mimo těch, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
- b) možnost používat vzdělávací, zdravotnická a rekreační zařízení, tělovýchovná a sportovní zařízení a závodní knihovnu s výjimkou zařízení uvedených v § 23 odst. 2 písm. j) bod 1–3 Zákona o dani z příjmů.

Za výjimku jsou považovány výdaje na péči o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku pracovníků vynaložené mimo jiné na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na pracovní a sociální podmínky, provoz vlastních vzdělávacích zařízení či pracovně lékařské služby nabízené poskytovatelem těchto služeb (Macháček, 2021, s. 132).

### **Z pohledu zaměstnance**

Daňové řešení u zaměstnance je upraveno v § 6 odst. 9 písm. d) Zákona o dani z příjmů. Daňově osvobozeno je nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci či jeho

rodinnému příslušníkovi z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů ve formě zboží či služeb zdravotního a léčebného charakteru; použití knihovny zaměstnavatele a sportovních zařízení; příspěvku na sportovní či kulturní akce nebo příspěvku na tištěné knihy, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

V § 6 odst. 9 písm. d) Zákona o daních z příjmů limituje pro osvobození od daně pouze nepeněžní plnění zaměstnavatele v souvislosti s poskytnutím příspěvku na zájezd či rekreaci, kdy u pracovníka je z hodnoty tohoto nepeněžního plnění od daně osvobozena celková částka v maximální výši 20 000 Kč za jedno zdaňovací období. Je tak patrné, že osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance souvisí výhradně s nepeněžním plněním zaměstnavatele (Macháček, 2021, s. 131).

Mezi nepeněžní plnění vztahující se ke kultuře, rekreaci a sportu zahrnujeme i zakoupení vstupenek a permanentek na kulturní pořady, dále vstupné do divadel i do sportovních zařízení. Jedná se také o zakoupení masáží; zakoupení vstupenek na sportovní utkání i akce. Možností je také úhrada rekreace cestovní kanceláři; či zakoupení knih dle výběru pracovníka (Macháček, 2021, s. 129–131).

### **3.3.3 Dary**

Dary jsou zaměstnancům poskytovány zejména při dosažení životního jubilea, u příležitosti odchodu do důchodu, či za loajalitu vůči firmě (Macháček, 2021, s. 119).

#### **Z pohledu zaměstnavatele**

Daňové hledisko z pohledu zaměstnavatele je určeno § 25 odst. 1 písm. t) Zákona o dani z příjmů. Podle tohoto ustanovení nepředstavují daňové výdaje (náklady) výdaje vynaložené na reprezentaci, za které lze považovat například výdaje na občerstvení, pohoštění a dary. Za dar není považován propagační či reklamní předmět opatřený jménem poskytovatele, jehož hodnota bez daně z přidané hodnoty nepřesahuje 500 Kč a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně (Macháček, 2021, s. 124).

#### **Z pohledu zaměstnance**

Z daňového hlediska je rozhodující, o jaký druh daru se jedná. Nebude tak zdaněný, pokud součet všech darů za kalendářní rok nepřesáhne 2000 Kč, má nepeněžní podobu a je poskytnutý z FKSP (Hauzarová, 2021, s. 37). Dary mohou být poskytovány ze sociálního

fondu, nebo fondu ze zisku. U zaměstnance se postupuje podle § 6 odst. 9 písm. g) Zákona o dani z příjmů (Macháček, 2021, s. 123).

Paragraf 14 Vyhlášky 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb uvádí, že zaměstnancům je možné poskytovat peněžní či věcné dary při výročí odpracovaných 20 let a následně za každých dalších 5 let doby trvání pracovního či služebního poměru, dále při mimořádné aktivitě konané ve prospěch zaměstnavatele, také při poskytnutí pomoci při živelní události, případně při sociální či humanitární aktivitě. Peněžní či věcné dary jsou také poskytovány při dosažení životního jubilea 50 let a za každých dalších 5 let věku, a také při přiznání starobního či invalidního důchodu.

Celková výše darů může představovat maximálně 15 % ze základního přídělu do fondu kulturních a sociálních potřeb. Přestože § 14 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb hovoří o poskytování darů v peněžní i nepeněžní formě, zákon o dani z příjmů omezuje osvobození od daně pouze na dary nepeněžní (Macháček, 2021, s. 123).

### **3.4 Daňově velmi nevýhodné benefity**

V této skupině benefitů jsou zařazeny takové zaměstnanecké výhody, které pro zaměstnavatele představují nedaňový náklad a také zaměstnanec z nich musí odvést sociální a zdravotní pojištění i daň. Nejčastěji se jedná o poskytnutí rekreace zaměstnanci v nepeněžní formě nad limit 20 000 Kč ročně či dárky zaměstnancům v podobě jiných než reklamních či propagačních předmětů, které nesplňují účel stanovený vyhláškou o FKSP (Málek, 2019).

### **3.5 Souhrnný pohled na daňové aspekty v oblasti zaměstnaneckých benefitů**

V případě zaměstnaneckých benefitů je jednou z klíčových otázek, jakým způsobem vstupují do daňového řešení, jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Pro řešení zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnavatele je klíčové vycházet především z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona o dani z příjmů. Z tohoto paragrafu vyplývá, že daňově uznatelné jsou výdaje na zajištění kvalitních sociálních a pracovních podmínek, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku, pokud to vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, případně z pracovní nebo jiné smlouvy. Mezi nejčastější daňově uznatelné výdaje zaměstnavatele patří poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, odborný rozvoj související s předmětem podnikání, stravenky do limitu zaměstnavatele,

příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění a výdaje na zřízení firemní školky (Macháček, 2021, s. 205–207). Celkový přehled benefitů poskytovaných formou peněžního či nepeněžního plnění nabízí tabulka v příloze P1.

Všude, kde se ustanovení odvolává na § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona o dani z příjmů je podmínkou pro daňovou uznatelnost skutečnost, že poskytnutí tohoto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní, či jiné smlouvy (Macháček, 2021, s. 207). Z pohledu zaměstnance je pak důležité, zda plnění ze strany zaměstnavatele jsou osvobozeny od daně z příjmů a tím pádem nejsou součástí vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Mezi typické benefity, které podléhají zdanění je například bezplatné poskytnutí firemního vozidla pro soukromé účely, úhrada dopravy do zaměstnání prostřednictvím veřejné dopravy, či příspěvek na rekreaci ve formě peněžního plnění. Naopak dani nepodléhá příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, životní pojištění do 50 tisíc Kč za rok, či odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele (Macháček, 2021, s. 201–204). Řadu nepeněžních plnění poskytovaných ze strany zaměstnavatele ke svému zaměstnanci nalezneme v § 6 odst. 9 písm. a) až e), písm. g), i), p) Zákona o dani z příjmů. Celý souhrn benefitů z pohledu zaměstnance je uveden v příloze PII.

### 3.6 Shrnutí kapitoly 3

Z pohledu daňové výhodnosti je možné zaměstnanecké benefity rozdělit do celkem čtyř základních skupin. Jedná se o benefity, které jsou daňovým nákladem u zaměstnavatele, u zaměstnance je příjem osvobozený od daně z příjmů. Dále ty, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, ale u zaměstnavatele jsou považovány za nedaňové. Třetí kategorií jsou benefity, které jsou u zaměstnavatele daňovým nákladem, ale u zaměstnance podléhají zdanění. Poslední základní možností jsou benefity, které jsou u zaměstnavatele nedaňové a u zaměstnance podléhají zdanění. Při zkoumání daňových dopadů je nutno zvlášť řešit dopady u zaměstnavatele a zvlášť u zaměstnance. Podmínky pro poskytování benefitů by měl zaměstnavatel upravit v písemném vnitřním předpise, kolektivní smlouvě, pracovní či jiné smlouvě. Důležitá je skutečnost, že u mnoha benefitů je písemné stanovení podmínkou daňové uznatelnosti. Za nejčastější benefity lze považovat home office, příspěvky na stravování, slevy na výrobky a služby, dovolené navíc a sick days, dary, příspěvky na rekreaci a kulturní i sportovní vyžití.

## 4 ÚČETNÍ ASPEKTY V OBLASTI ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Kapitola se zaměřuje na účtování zaměstnaneckých benefitů a obsahuje způsoby, kterými lze benefity zaúčtovat s uvedením jednoduchých příkladů zpracovaných podle účtové osnovy. Pravidla při účtování o zaměstnaneckých benefitech se firmy řídí zejména Zákonem o účetnictví č. 536/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 500/2002 Sb. a českými účetními standardy pro podnikatelské subjekty (Krbečková, 2010, s. 24). Způsob, jakým se o benefitech účtuje, určuje především původ zdroje, ze kterého jsou benefity poskytnuty. Firmy benefity mohou poskytovat ze zdrojů jako je zisk po zdanění, sociální fond, fond kulturních a sociálních potřeb, na vrub nákladů, které nepředstavují daňové náklady nebo na vrub nákladů zahrnutých do daňového základu (Krbečková, 2010, s. 26).

Pro účely práce byly částečně využity modelové účetní příklady ze specializovaného účetního webu Daně a účetnictví (Pfeilerová, 2022) a závěrečné práce Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů (Kotíková, 2019).

### 4.1 Účtování zaměstnaneckých benefitů na vrub nákladů

Zaměstnanecké benefity účtované do nákladů se nejčastěji účtují ve skupině 52 - Osobní náklady, která je dále analyticky rozčleněna. V tomto případě se na straně MD použije účet 527 – Zákonné sociální náklady, v němž zaměstnavatel eviduje sociální náklady související s právy pracovníků, které jsou zakotveny v kolektivní smlouvě, nebo je vymezují legislativní normy. Dále je to účet 528 – Ostatní sociální náklady, mezi něž patří například úhrada stravenek zaměstnancům nad 55 % jejich hodnoty. V tabulce č. 3 níže jde o případ poskytnutí příspěvku na stravování zaměstnance formou stravenky jakožto oblíbeného benefitu.

Tabulka 3: Přehled účtování zaměstnaneckých benefitů na vrub nákladů, vlastní zpracování.

<b>Účtování zaměstnaneckých benefitů na vrub nákladů</b>		
<b>Účetní případ</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Sociální náklady, které jsou daňově účinným nákladem zaměstnavatele	527	321, 325
Sociální náklady, které nejsou daňově účinným nákladem zaměstnavatele	528	321,325
Poskytnutí příspěvku na stravování zaměstnance formou stravenky - nákup stravenky	213	211,221,321
Výdej stravenky		
- daňově uznatelný náklad zaměstnavatele	527	213
- plnění nad rámec stanovený ZDP - daňově neuznatelný náklad	528	213
- úhrada zaměstnancem formou srážky ze mzdy	331	648

## 4.2 Čerpání ze sociálního fondu

Pro čerpání ze sociálního fondu v souladu se směrnou účtovou osnovou je nutné použít účetní skupinu 42 – Kapitálové fondy. Na konci účetního období však účetní jednotka účtuje všechny náklady vynaložené na benefitní zaměstnanecký systém na vrub osobních nákladů. Příklad čerpání a zúčtování ze sociálního fondu je uveden v tabulce č. 4 níže.

Tabulka 4: Přehled účtování čerpání ze sociálního fondu, vlastní zpracování.

<b>Čerpání ze sociálního fondu</b>		
<b>Účetní případ</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Tvorba sociálního fondu ze zisku	431,428	427
Čerpání fondu na plnění ve prospěch zaměstnance, např. úhrada rekreací, kulturních nebo sportovních aktivit	427	325
Přímé čerpání	427	211, 221
Poskytnutí návratné zápůjčky zaměstnanci ze sociálního fondu		
- převod příslušné finanční částky	427	221
- dluh zaměstnance z titulu přijaté zápůjčky	335	427
Splátka zápůjčky zaměstnance		
- příjem splátek	221	427
- snižování pohledávky	427	335

### 4.3 Účtování benefitů ze zisku po zdanění

Účtování benefitů ze zisku po zdanění je častější hlavně u podnikatelských subjektů. Podle zákona totiž nemají povinnost tvořit sociální fond, či FKSP. Níže v tabulce č. 5 je popsáno, jak lze účtovat úhradu příspěvků na odborný rozvoj ze zisku po zdanění.

Tabulka 5: Přehled účtování benefitů ze zisku po zdanění, vlastní zpracování.

Účtování benefitů ze zisku po zdanění		
Účetní případ	MD	D
Faktura za seminář	428	325
Úhrada faktury za seminář	325	221

### 4.4 Shrnutí kapitoly 4

Účtování benefitů se řídí Zákonem o účetnictví č. 536/1991 Sb., Vyhláškou č. 500/2002 Sb. a českými účetními standardy. Výše jsou uvedeny různé příklady účtování – například proti zisku, na vrub nákladů či jako prostředek čerpání různých fondů. Zpracovány jsou modelové příklady příspěvků. Jde například o podporu osobního rozvoje, poskytnutí stravenek, či příspěvky na kulturní a sportovní vyžití.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## **5 ANALÝZA SYSTÉMU POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI**

V této kapitole se věnuji představení společnosti a analýze stávajícího systému poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Pro zpracování byla využita i finanční data poskytnutá společností HP TRONIC s.r.o.

### **5.1 Představení společnosti**

Firma HP TRONIC s.r.o. je česká společnost, která působí na trhu již více než 30 let a patří do skupiny firem HP TRONIC. Ta dohromady zaměstnává více než tři tisíce zaměstnanců. Celá skupina se skládá z několika firem, přičemž nejvýznamnější a zároveň i největší je firma s významnou pozicí na trhu domácích spotřebičů a spotřební elektroniky nejen v tuzemsku, ale také na Slovensku. Její portfolio je tvořeno značkami DATART, Euronics, ETA a také známými e-shopy Kasa.cz a HEJ.sk.

Pro účely zpracování diplomové práce byla zvolena firma HP TRONIC s.r.o., jejímž hlavním předmětem podnikání jsou ubytovací služby a hostinská činnost. Známymi značkami z této oblasti jsou Resort Valachy, který tvoří Spa hotel Lanterna\*\*\*\*, Wellness hotel Horal \*\*\*\*+, Hotel Galik \*\* a Hotel Pod Javorem s řadou dalších volnočasových služeb a aktivit v čele s relaxačním centrem Wellness Horal, Ski areálem Razula a Golfovým hřištěm Horal. Dále je to Bistrotéka Valachy ve Zlíně, která představuje jedinečný prostor pro gurmány a také značka Fyzio Garden, která nabízí rehabilitace a masáže v centru Zlína. Vybraná společnost v současné době zaměstnává 272 zaměstnanců.

### **5.2 Ekonomické ukazatele společnosti HP Tronic s.r.o.**

Pro komplexnost představení sledované společnosti v diplomové práci uvádím základní ekonomické ukazatele v tabulce č. 6. Data jsou uvedena za poslední tři roky, tedy za rok 2020, 2021 a 2022. V tabulce č. 7 pak jsou zhodnocena data u vybraných ukazatelů z výkazu zisku a ztráty.

Tabulka 6: Vybrané základní ekonomické ukazatele společnosti HP TRONIC s.r.o. za sledované období (v tis. Kč), vlastní zpracování.

Rozvaha	2020	2021	2022
<b>Aktiva celkem</b>	<b>264 009</b>	<b>177 705</b>	<b>98 809</b>
Peněžní prostředky	8 509	93 195	9 337
Dlouhodobý majetek	227 143	53 047	53 053
Oběžná aktiva	34 163	119 991	42 007
<b>Pasiva celkem</b>	<b>264 009</b>	<b>177 705</b>	<b>98 809</b>
Kapitálové fondy	114 784	205 087	140 274
Vlastní kapitál	5 535	101 627	15 054
Cizí zdroje	254 750	72 606	78 761

V hodnoceném období 2020–2022 došlo ke snížení aktiv o 165 200 tis. Kč, což představuje pokles o téměř 33 %. Největší vliv na to měla hodnota dlouhodobého majetku, který tvoří většinu aktiv. Důvodem tohoto poklesu byla skutečnost, že v roce 2021 došlo k prodeji dlouhodobého majetku do jiné firmy ve skupině.

Další výraznou změnou v roce 2021 byl nárůst oběžných aktiv, kdy se zvýšily peněžní prostředky o 84 686 tis. Kč díky příplatku mimo základní kapitál, který představuje vklad společníka do společnosti. Příplatek může být buď povinný na základě rozhodnutí valné hromady, nebo dobrovolný na základě písemné smlouvy společníka se společností. Vklad takového příplatku slouží zejména k překlenutí dočasných hospodářských potíží, aby se firma vyhnula žádosti o úvěr například z důvodu nákupu zboží či na výplaty mezd (Příplatek mimo základní kapitál ve společnosti s ručením omezeným, 2022).

Hodnota kapitálových fondů v roce 2021 se oproti roku 2020 zvýšila o 90 303 tis. Kč, což představuje nárůst o téměř 79 %. V souvislosti s tím se také ve stejném období zvýšila hodnota vlastního kapitálu o 96 092 tis. Kč.

Další výraznou změnu zaznamenala společnost v případě cizích zdrojů, kdy rozdíl v roce 2021 oproti roku předešlému byl v celkové výši 182 144 tis. Kč a došlo tak k poklesu o téměř 72 %.

Tabulka 7: Přehled vybraných ukazatelů z výkazu zisku a ztráty za sledované období 2020-2022 (v tis. Kč), vlastní zpracování.

Výkaz zisku a ztráty	2020	2021	2022
Tržby z prodeje výrobků a služeb	72 526	78 344	128 077
Tržby za prodej zboží	111 178	134 221	198 512
Osobní náklady	111 764	123 863	146 388
Mzdové náklady	86 015	92 051	104 573
Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady	25 749	31 812	41 815
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	24 104	27 148	29 872
Provozní výsledek hospodaření	-33 063	12 072	-20 234
Finační výsledek hospodaření	-7 002	-6 282	-1 526
Výsledek hospodaření před zdaněním	-40 065	5 790	-21 760
Výsledek hospodaření po zdanění	-40 065	5 790	-21 760
Výsledek hospodaření za účetní období	-40 065	5 790	-21 760
Čistý obrat za účetní období	218 030	325 122	343 406

Ve výkazech zisků a ztrát jsou patrné tzv. covidové roky, které se negativně podepsaly zejména na tržbách. Zatímco v již běžném roce 2022 činily celkové tržby 326 589 tis. Kč, tak v hospodářsky slabém roce 2020 šlo pouze o částku 183 704 tis. Kč. To představuje rozdíl v tržbách oproti běžnému roku ve výši 56 %. V roce 2021 pak tržby oproti roku 2020 mírně vzrostly, a to o částku 28 861 tis. Kč (téměř 16 %). Výraznější nárůst tržeb však nastal mezi rokem 2021 a 2022, kdy došlo ke zvýšení tržeb o 114 024 tis. Kč, což představuje nárůst o téměř 54 %.

Rok 2021 byl významně ovlivněn dotacemi, které firma získala. Jednalo se o poskytnutí dotace v rámci výzvy č. 3 Programu podpory podnikatelů postižených celosvětovým šířením onemocnění COVID-19 způsobeného virem SARS-CoV-2. Společnost čerpala dotaci „COVID – Nájemné“ v celkové výši 2 242 908 Kč. Další dotaci získala firma v programu „COVID – Gastro – Uzavřené provozovny“, a to v celkové výši 7 437 752 Kč. Další dotace pak společnost získala ve dvou výzvách programu „COVID – Nepokryté náklady“ v celkové výši 21 718 200 Kč. Úspěšné získání dotací vedlo k tomu, že firma dosáhla kladného

výsledku hospodaření, ačkoliv díky vládním opatřením a složité ekonomické situaci nedosáhla tržeb, jakých je za normálních okolností schopna dosáhnout.

V průběhu let 2020–2022 je patrný i dynamický vzrůst čistého obratu za účetní období. Z 218 030 tis. Kč v roce 2020 na 343 406 tis. Kč v roce 2022, tedy nárůst o 125 376 tis. Kč.

### 5.3 Současný motivační systém společnosti

Společnost svým zaměstnancům poskytuje široké množství bonusů a výhod ve formě zaměstnaneckých benefitů. Tato zvýhodnění mají vést k uspokojení různých okruhů jejich potřeb. Firma podporuje své pracovníky v osobním životě a poskytuje velkou škálu benefitů v oblasti péče o rodinu. Zároveň se zaměstnavatel zaměřuje na zdraví a zdravý životní styl svých zaměstnanců. Péče o zaměstnance je významnou součástí sociální politiky firmy. Cílem společnosti je, aby poskytovaný sociální program byl silným motivačním nástrojem pro celkovou spokojenost zaměstnanců. Benefity poskytované zaměstnancům jsou popsány v tabulce č. 8.

Tabulka 8: Přehled zaměstnaneckých benefitů poskytovaných ve společnosti

HP Tronic, s.r.o., vlastní zpracování.

<b>Přehled benefitů nabízených ve společnosti HP TRONIC, s.r.o.</b>	
<b>Benefit</b>	<b>Charakteristika</b>
<b>Příspěvek na stravování</b>	
Stravenková karta	Určeno pro zaměstnance pracující na HPP s úvazkem alespoň 20 hod./týden. Hodnota stravenek je 150 Kč/den; srážka za zaměstnaneckou stravu činí 45 Kč/den.
Zaměstnanecké obědy	
<b>Příspěvek na dopravu do zaměstnání</b>	
	Je určeno pro dojíždějící zaměstnance.
<b>Zvýhodněné volání pro zaměstnance i rodinné příslušníky</b>	
Firemní SIM karta	Možno získat kdykoliv během zaměstnaneckého poměru po schválení nadřízeným. Limit činí 259 Kč/měs.
Zaměstnanecká SIM karta	Nárok vzniká po uplynutí zkušební doby a limit činí 219 Kč/měs.
Rozšířená SIM karta	Nárok vzniká po zkušební době a pracovník může dostat až 6 kusů zvýhodněných SIM karet pro rodinné příslušníky.
<b>Sleva v hotelových a gastro provozech skupiny HP Tronic</b>	Dostupné pro všechny zaměstnance. Vztahuje se na resorty ve Velkých Karlovicích i gastro provozy ve Zlíně na Obchodním domě.
<b>Ošatné</b>	Stanoveno firemní směrnici, které pracovní pozice vyžadují pracovní oděv či obuv pro

	výkon práce. Např. kuchaři, prodavači, či skladníci.
<b>Péče o rodinu</b>	
Letní tábory	Pro čerpání příspěvku na letní tábor je nutné mít splněný pracovní fond z alespoň 90 %.
Nadstandardní porodní péče	Určeno pro všechny zaměstnankyně firmy, které si nahlásí předběžný termín porodu na personálním oddělení.
<b>Péče o zdraví</b>	
Sleva na masáže ve Fyziogarden Zlín	Pro všechny zaměstnance společnosti je poskytována sleva ve výši 20 %.
Multisport karta	Pro zaměstnance, kteří mají po zkušební době. Karta opravňující ke vstupu na více než 2000 sportovišť v ČR. Sazba za použití benefitu je 330 Kč/měsíc hrazena srážkou ze mzdy.
Zvýhodněné členství ve Vitasana Clubu	Požádat si mohou zaměstnanci po uplynutí zkušební doby. Jedná se o roční neomezené členství ve sportovním klubu za cenu 400 Kč/rok hrazené srážkou ze mzdy.
Příspěvek na zubařské ošetření	Zaměstnavatel po zkušební době přispívá na zubařskou péči 1000 Kč/rok, které lze čerpat jednorázově i postupně. Nevyčerpaná část se nepřevádí.
<b>Dny náhradního placeného volna</b>	Pro všechny zaměstnance na HPP, kterým neběží výpovědní lhůta.
<b>Příspěvek na zábavní a kulturní činnosti</b>	
Vstupenky na hokej	Primárně určeno pro firemní návštěvy např. s obchodním partnerem. K dispozici je 15 kusů permanentek. V případě neobsazení všech permanentek mají možnost navštívit sportovní utkání i zaměstnanci i pro soukromou návštěvu.
Vstupenky na fotbal	
Vstupenky do divadla	
<b>Pojištění</b>	
Příspěvek na penzijní připojištění	Pro zaměstnance pracující ve firmě déle než 1 rok. Výše příspěvku je závislá na výši mzdy a počtu odpracovaných let.
Životní pojištění	Pro zaměstnance pracující ve firmě déle než 1 rok a zároveň nevyužívá příspěvku na penzijní připojištění.
<b>Výuka angličtiny</b>	Vztahuje se na zaměstnance, kteří potřebují cizí jazyk k výkonu své práce.

## 5.4 Vývoj počtu zaměstnanců a osobních nákladů

V tabulce číslo 9 je uvedený počet zaměstnanců. Údaje z dostupných informací byly známy pouze za roky 2020 a 2021 s tím, že došlo k mírnému navýšení počtu zaměstnanců. Za rok 2022 lze očekávat podobný počet.

Tabulka 9: Vývoj počtu zaměstnanců a mzdových nákladů v tis. Kč ve sledovaných letech 2020–2022, vlastní zpracování.

Zaměstnanci	2020	2021	2022
<b>Celkový počet</b>	257	268	268*
<b>Přepočtený stav</b>	253	265	265,38*
<b>Mzdové náklady</b>	111 764	123 863	146 388

## 5.5 Hodnocení poskytovaných benefitů dle daňové uznatelnosti

Jak je uvedeno již v teoretické části, za zaměstnanecký benefit lze považovat všechny výhody, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům mimo jejich mzdu. Dle odborné literatury lze benefity v HP Tronic s.r.o. rozdělit do pěti variant.

Za prvé se jedná o benefity, které podléhají dani a pojistnému u zaměstnance a zároveň pro zaměstnavatele představují daňově neuznatelný výdaj (např. nepeněžní dary jiné než uvedené ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. o FKSP). Druhou skupinu tvoří benefity podléhající dani a pojistnému na straně zaměstnance, kdy zároveň jde o daňově uznatelný výdaj z pohledu zaměstnavatele (např. poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely). Třetí skupinu představují benefity, které jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně a pojistného a zároveň jde pro zaměstnavatele o výdaj daňově neuznatelný (např. poukázky na sport a kulturu). Ve čtvrté skupině jsou benefity pro zaměstnance osvobozené od daně s tím, že pro zaměstnavatele jde o daňově uznatelný výdaj (např. stravenky či stravenkový paušál). Jako poslední skupinu lze označit benefity bez vlivu na zdanění, které nezvyšují peněžní ani nepeněžní příjem zaměstnance (např. pružná pracovní doba).

V následující části diplomové práce je provedeno hodnocení poskytovaných benefitů dle daňové uznatelnosti. Hodnocená data jsou shrnuta v tabulce č. 10.

Tabulka 10: Přehled poskytovaných benefitů a hodnocení dle daňové uznatelnosti, vlastní zpracování.

<b>Hodnocení poskytovaných benefitů dle daňové uznatelnosti</b>			
<b>Benefit</b>	<b>Daňový výdaj zaměstnavatele</b>	<b>Ustanovení ZDP k daňovým/nedaňovým výdajům z pohledu zaměstnavatele</b>	<b>Ustanovení ZDP ke zdanění /osvobození plnění u zaměstnance</b>
<b>Příspěvek na stravování</b>			
Stravování zabezpečované zaměstnavatelem ve vlastním zařízení	<b>ANO</b>	§ 24 odst. 2 písm. j bod 4) - daňově uznatelné náklady na provoz s výjimkou hodnoty potravin	nezdaněno § 6 odst. 9 písm. b)
Stravování zabezpečované cizími subjekty – příspěvky zaměstnavatele – do výše limitu	<b>ANO</b>	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4	nezdaněno § 6 odst. 9 písm. b)
Stravování zabezpečované cizími subjekty – příspěvky zaměstnavatele – nad limit	<b>NE</b>	neumožňuje § 24 odst. 2 písm. j) bod 4	nezdaněno § 6 odst. 9 písm. b)
<b>Zvýhodněné volání pro zaměstnance i rodinné příslušníky</b>			
Zaměstnanecká SIM karta využitá pro firemní hovory – nepeněžní plnění	<b>ANO</b>	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	nepeněžní plnění, nezdaněno § 6 odst. 9, písm. d)
<b>Ošatné</b>			
Pracovní oděvy a obuv – v limitu a nepeněžní formě, viz nařízení vlády č. 361/2007 Sb.	<b>ANO</b>	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 1	nezdaněno - § 6 odst. 7 písm. b)
<b>Péče o rodinu</b>			
Letní tábory			
Příspěvek na tábor poskytnutý formou nepeněžního plnění (hrazeno přímo „táboru“	<b>NE</b>	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2	Nezdaněno do limitu 20 tis. Kč ročně, nad limit se zdaňuje § 6 odst. 9 písm. d) bod 1
<b>Péče o zdraví</b>			

Náklady na používání sportovního zařízení, zajištění příspěvek na sport prostřednictvím jiného subjektu – nepeněžní plnění	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2	nezdaněno - § 6 odst. 9 písm. d) bod 2
Příspěvek na zubařské ošetření – peněžní plnění	NE	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 2	nezdaněno - § 6 odst. 9 písm. d) bod 1
<b>Dny náhradního placeného volna</b>			
Náhrada mzdy za náhradní dny placeného volna	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	zdaněno § 6 odst. 3
<b>Příspěvek na zábavní a kulturní činnosti (např. vstupenky na hokej, fotbal, divadlo)</b>			
Nákup vstupenek na sportovní, kulturní akce – forma <b>nepeněžního příspěvku</b>	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1	nezdaněno - § 6 odst. 9 písm. d) bod 3
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití – forma <b>peněžního příspěvku</b>	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	zdaněno § 6 odst. 3
<b>Pojištění</b>			
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnance bez omezení výše	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	nezdanění příspěvku do limitu 50 tis. ročně viz § 6 odst. 9 písm. p, příspěvek nad uvedený limit zdaněn
<b>Výuka angličtiny</b>			
Výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle zákoníku práce a rekvalifikací, pokud <b>souvisejí</b> s předmětem činnosti zaměstnavatele			
<b>nepeněžní plnění</b>	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3	nepeněžní plnění – nezdaněno § 6 odst. 9 písm. a)
<b>peněžní plnění</b>	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3	peněžní plnění – zdaněno, nelze postupovat dle § 6 odst. 9 písm. a)
Výdaje na vzdělávání zaměstnance, které <b>nesouvisí</b> s předmětem činnosti zaměstnavatele			
<b>nepeněžní plnění</b>	NE	§ 25 odst. 1 písm. h)	nezdaněno dle § 6 odst. 9 písm. d)
<b>peněžní plnění</b>	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5	zdaněno nelze využít § 6



			odst. 9 písm. a)
<b>Vzdělávání zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení</b>			
Ztráta z provozování vlastního vzdělávacího zařízení je daňově účinná na základě výjimky v § 25 odst. 1 písm. k			

Vybrané benefity jsou dále přiblíženy detailněji. Jde o stravenky, příspěvek na penzijní a životní pojištění, příspěvek na péči o zdraví, benefiční stravné „Multipass Card“ a firemní SIM karty.

### Stravenky

Za oboustranně výhodný benefit lze označit stravenky a stravenkový paušál, který je daňově uznatelný do výše 55 % z hodnoty stravenek. Aktuální hodnota poskytovaných stravenek je 150 Kč za odpracovanou směnu.

Níže v tabulce číslo 11 je přehled za sledovaná léta, ve kterých již byla využívána Sodexo karta.

Tabulka 11: Přehled celkové výše vyplaceného stravného společností v letech 2020-2022, vlastní zpracování.

Stravenky	2020	2021	2022
Sodexo karta	0	194 309	467 510

### Příspěvek na životní a penzijní pojištění

Druhým poskytovaným výhodným benefitem je příspěvek na životní a penzijní pojištění. Platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně jako příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na zaměstnancův účet vedený u penzijní společnosti, dále na penzijní pojištění nebo na životní pojištění za podmínek daných § 6 odst. 9 písm. p). V této části je dále nutné podotknout, že příspěvek na životní a penzijní připojištění představuje daňový náklad zaměstnavatele bez omezení za podmínek upravených vnitřním předpisem (Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní, 2021). Níže v tabulce č. 12 je přehled vyplacených příspěvků na penzijní a životní pojištění ve sledovaném období.

Tabulka 12: Přehled celkové výše příspěvků na penzijní a životní pojištění vyplacených společností v letech 2020–2022, vlastní zpracování.

<b>Příspěvky na penzijní a životní pojištění</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Příspěvky na penzijní pojištění</b>	219 600	288 000	309 600
<b>Příspěvky na životní pojištění</b>	188 550	156 400	119 250
<b>Celkem</b>	<b>408 150</b>	<b>444 400</b>	<b>428 850</b>

### **Příspěvek na péči o zdraví**

Z hlediska daně z příjmu je sice tento výdaj v podobě příspěvku na péči o zdraví daňově neúčinný, nicméně přesto jsou benefity ve formě poukázek na sport, kulturu apod. považovány za výhodné. Celkové ušetřené náklady na daně a pojistné u zaměstnavatele jsou totiž vyšší než zvýšená daň z příjmu zaměstnance.

V tabulce číslo 13 je uveden souhrn vyplacených příspěvků na sport, které společnost HP Tronic s.r.o. nabízí formou poskytnutí Multisport karty, nebo cenově zvýhodněným členstvím ve Vita Sana klubu ve Zlíně. Z pohledu sledovaných let bylo nejvíce na tomto příspěvku vyplaceno v roce 2022, a to 79 427 Kč. V letech 2020 a 2021 se opět projevila řada proticovidových opatření.

Tabulka 13: Přehled celkové výše příspěvků na sport ve sledovaném období 2020-2022, vlastní zpracování.

<b>Péče o zdraví</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Poskytnutí Multisport karty</b>	27 486	17 089	21 750
<b>Zvýhodněné členství ve VitaSana Clubu</b>	26 689	34 785	57 677
<b>Celkem za sportovní aktivity</b>	<b>54 175</b>	<b>51 874</b>	<b>79 427</b>
<b>Vyplacení příspěvku na zubařské ošetření</b>	75 650	67 665	73 139
<b>Celkem</b>	<b>129 825</b>	<b>119 539</b>	<b>152 566</b>

### **Zubařská péče**

Dalším oblíbeným benefitem z této skupiny je pak příspěvek na zubařské ošetření. Jeho čerpání lze v průběhu hodnocených let považovat za konstantní, kdy se výdaje na něj pohybují kolem 70 tis. Kč.

### **Benefitní stravné Multipass card**

Firma HP TRONIC s.r.o. svým zaměstnancům v rámci benefitního systému vyplácí stravné nad rámec firmou poskytovaného příspěvku na stravné v podobě stravenek od společnosti Sodexo nebo firmou dotovaného oběda. Jedná se o nedaňový náklad pro firmu, což znamená, že musí odvést 19 % sazbu daně z příjmů navíc, ale zároveň toto benefitní stravné svým zaměstnancům nedodaňuje. Zaměstnanci z této částky neodvádí sociální ani zdravotní

pojištění. Benefitní stravné je ve firmě vypláceno nově od roku 2022 a představuje v poskytovaných benefitech významnou částku. Celková vyplacená výše je zobrazena v tabulce č. 14 níže.

Tabulka 14: Přehled celkový výše vyplaceného stravného nad rámec maximálního stravenkového paušálu, vlastní zpracování.

<b>Benefitní stravné</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Příspěvek nad rámec</b>	0	0	6 432 000

### **Firemní SIM karta**

Mezi daňově uznatelný, a tedy výhodný benefit, lze zařadit poskytnutí firemní SIM karty. Z přehledu údajů poskytnutých společnostmi lze v tabulce číslo 15 vidět, že se jedná o oblíbený benefit, který má ve všech sledovaných letech obdobnou finanční hodnotu. Lze si to vysvětlit tím, že počet zaměstnanců zůstává podobný. V roce 2022 došlo ke změně operátora, přes kterého je služba zaměstnancům poskytována.

Tabulka 15: Přehled celkové výše vyplacených příspěvků na zvýhodněné volání ve sledovaném období 2020-2022, vlastní zpracování.

<b>Firemní volání</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Úhrada ze strany zaměstnavatele</b>	464 194	451 452	451 469

### **Příspěvky na letní tábor**

Podle § 6 odst. 9 písm. d bod 1 Zákona o dani z příjmů je příspěvek do 20 000 Kč v nepeněžní formě za zdaňovací období pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky pro účely rekreace (lázně, dovolená atd.) považován za příjem osvobozený od daně. V praxi to znamená, že tento příjem nevstupuje zaměstnanci do základu daně, ani do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele je takto vyplacený příspěvek nedaňovým nákladem. Pokud by došlo k překročení hranice příspěvku ve výši 20 000 Kč v nepeněžní formě, pak by částka nad tento limit podléhala u zaměstnance zdanění a bylo by nutné odvést také sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele by pak tento rozdíl byl daňovým nákladem.

V tabulce číslo 16 je přehled příspěvků na tábor. S ohledem na rozsah celkově vyplacených benefitů jde o menšinovou záležitost. Nejvíce příspěvků ze sledovaného období bylo vyplaceno v roce 2022, kdy šlo o částku 15 000 Kč. Naopak nulová úhrada byla v roce 2020, a to zejména kvůli protipandemickým opatřením.

Tabulka 16: Přehled celkové výše vyplacených příspěvků na dětské letní tábory ve sledovaném období 2020-2022, vlastní zpracování.

Péče o rodinu	2020	2021	2022
Příspěvek na dětský letní tábor	0	15 000	30 000

### Ošatné

I v rámci benefitu ošatné jsou patrné tzv. covidové roky 2020 a 2021 kdy bylo na ošatném vyplaceno necelé tři miliony Kč. I z toho důvodu je částka výrazně vyšší za rok 2022. Na základě zjištění mezi zaměstnanci to bylo z důvodu že pracovní oděvy byly kompletně obměněny.

Příspěvek na oděv a obuv	2020	2021	2022
Ošatné	2 744 182	2 972 431	4 840 757

## 5.6 Shrnutí kapitoly 5

Společnost svým zaměstnancům poskytuje široké množství bonusů a výhod ve formě zaměstnaneckých benefitů. V tuzemských poměrech to lze považovat za nabídku nadstandardní. V první řadě jde o příspěvek na stravování, který je řešen stravenkami, zaměstnaneckými obědy za zvýhodněnou cenu a také jako benefitní stravné Multipass card. Dále se jedná o zvýhodněné volání pro zaměstnance i jejich rodinné příslušníky. Zaměstnanci mohou také díky osobním účtům na e-shopech firmy nakupovat za zvýhodněné ceny například elektroniku. Stejně tak mohou se slevou si pořizovat zboží v hotelových a gastro provozech skupiny HP TRONIC. Další slevy se týkají nákupů u kooperujících obchodních partnerů. Zaměstnavatel rovněž přispívá vybraným zaměstnancům na specializovaných pozicích na ošatné. Firma rovněž podporuje své zaměstnance v osobním životě, proto jim poskytuje také výhody cílené na rodinu. Jde například o příspěvek na letní tábor či nadstandardní poporodní péči. Rozmanitou škálu možností představuje i kategorie příspěvků na zábavní a kulturní činnosti, kdy lze získat vstupenky na sportovní utkání. V rámci pojištění lze čerpat finance na penzijní připojištění. Zaměstnavatel nabízí také výuku anglického jazyka zdarma pro zaměstnance, kteří cizí jazyk potřebují pro výkon svého povolání a splní podmínky. Pokud by podmínky splněny nebyly, pak by si zaměstnanec tento kurz musel hradit sám. Pro usnadnění organizace a optimalizaci procesů má firma HP TRONIC s.r.o. podmínky veškerých poskytovaných benefitů zakotveny a popsány ve svých směrnících, které jsou však důvěrnými dokumenty a nelze je zveřejňovat.

Touto kapitolou byla splněna jedna ze zásad pro vypracování diplomové práce ve znění:  
Analyzujte systém benefitů ve vybrané firmě.

## 6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNANCI VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Pro naplnění cíle výzkumu vnímání stávající struktury benefitů byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu, konkrétně metoda dotazníkového šetření.

### Sběr dat

Dotazník byl distribuován mezi zaměstnance prostřednictvím webové stránky survio.com ve formě online dotazníku. Dále bylo provedeno šetření přímo na pracovišti prostřednictvím vytištěných formulářů, a to zejména mezi pracovníky z provozu. Celkem se podařilo získat odpovědi od 96 zaměstnanců napříč 5 odděleními, což lze považovat pro účely práce za dostatečný reprezentativní vzorek.

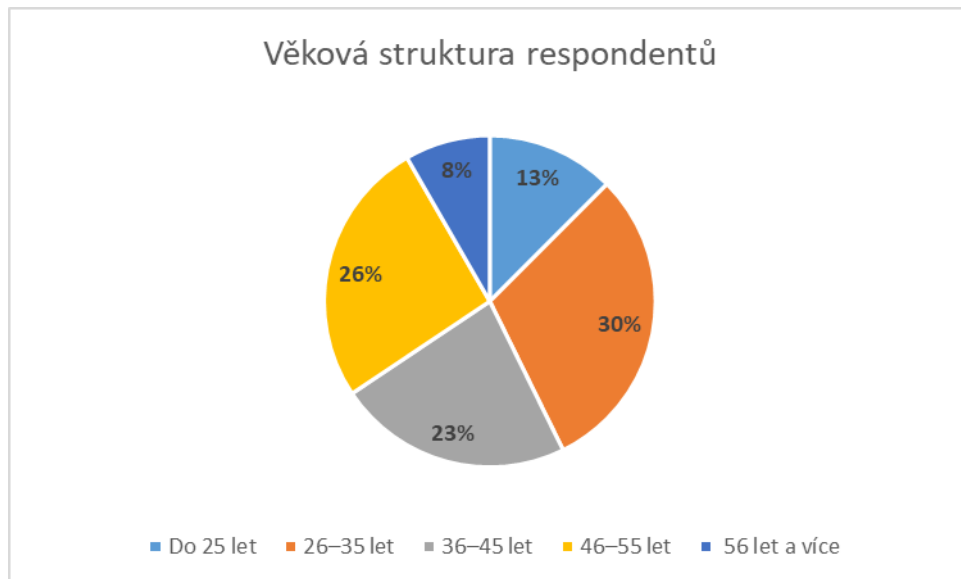
### Formulace dotazníku

Dotazník obsahoval 16 otázek, které se věnovaly problematice poskytovaných benefitů. Úvodní otázky byly zaměřeny na strukturu zaměstnanců, tedy respondentů. Další otázky byly zaměřeny na informovanost o benefitech mezi zaměstnanci, spokojenost s jejich nabídkou a také využití. Následně byl posuzován vztah k motivaci, udržení zaměstnanců a také ke zjištění v jaké míře si benefitů považují. Dále byli respondenti vyzváni, aby navrhli benefity, které by rádi využívali.

Pro účely vyhodnocení byly respondenti v úvodních otázkách požádáni, aby se přiřadili do jednotlivých skupin dle pohlaví, věku, jejich pracovního zařazení a délky trvání zaměstnání. I s ohledem na tyto údaje pak byly posouzeny jejich postoje k následujícím otázkám směřovaným k firemním benefitům. Získaný pohled zaměstnanců pak byl zohledněn v navržené optimalizaci benefitního systému. Výsledky dotazníkového šetření představují níže.

### 6.1 Sociodemografické údaje respondentů

Celkem se dotazování zúčastnilo 58 žen a 38 mužů. Co se týče nejpočetnější věkové kategorie, šlo o rozmezí 26–35 let, s relativní četností 29 %. Naopak nejméně zastoupenou věkovou kategorií byla kategorie nad 56 let s relativní četností 8 %. Věková struktura dotazovaných je graficky zobrazena na obrázku č. 2 níže.



Obrázek 2: Věková struktura respondentů

Co se týká pracovního zařazení dotazovaných zaměstnanců, nejčetnější pozicí byl pracovník gastro nebo hotelového provozu – celkem 44 pracovníků z 96 dotazovaných. Druhou nejpočetnější kategorií byl administrativní pracovník. Absolutní četnost u této kategorie byla 36 osob. Pracovní zařazení respondentů je graficky znázorněno na obrázku č. 3.



Obrázek 3: Pracovní zařazení respondentů

## 6.2 Hodnocení míry informovanosti o zaměstnaneckých benefitech

Respondenti byli dotázáni, zda jsou dostatečně informováni o tom, jaké zaměstnanecké benefity jejich zaměstnavatel poskytuje. Z výsledků dotazování vzešlo, že největší skupinou byli zaměstnanci, kteří v možnosti výběru odpovědi uvedli velmi spokojeni. Celkem šlo o 35 zaměstnanců. Odpověď spíše spokojeni zvolilo 30 zaměstnanců. Variantu velmi nespokojeni pak vyjádřili pouze 3 dotazovaní pracovníci. K dobré informovanosti zřejmě přispívá i program nazývaný „OnBoarding“, který zaměstnance při nástupu seznámí s jejich pracovním prostředím, povinnostmi a výhodami plynoucími z pracovního poměru ve společnosti HP TRONIC s.r.o. Co se týká hodnocení spokojenosti s informovaností o benefitech, je „nejspokojenější“ skupinou kategorie vedoucích pracovníků, kde odpověď velmi spokojen uvedlo 100 % dotazovaných. Pokud bychom sečetli odpovědi „velmi spokojen“ a „spíše spokojen“, pak jednu z těchto dvou variant zaškrtno 69 % dotazovaných administrativních pracovníků a 63 % pracovníků z gastro či hotelového provozu. Vyhodnocení této otázky je zobrazeno v tabulce číslo 17.

Tabulka 17: Vyhodnocení spokojenosti s informovaností o benefitech podle pracovního zařazení, vlastní zpracování.

Pohled respondentů na současný systém benefitů											
	Počet resp.	Velmi spokojen(a)		Spíše spokojen(a)		Ani spokojen(a), ani nespokojen(a)		Spíše nespokojen(a)		Velmi nespokojen(a)	
		Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Administrativní prac.	36	17	48,57	8	26,67	8	38,10	3	42,86	0	0,00
Obchodník	6	1	2,86	3	10,00	2	9,52	0	0,00	0	0,00
Pracovník marketingu	4	3	8,57	0	0,00	1	4,76	0	0,00	0	0,00
Pracovník gastro/hotel	44	11	31,43	17	56,67	10	47,62	4	57,14	2	66,67
Vedoucí pracovník	4	3	8,57	1	3,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jiná	2	0	0,00	1	3,33	0	0,00	0	0,00	1	33,33
<b>Souhrn</b>	<b>96</b>	<b>35</b>	<b>36,46</b>	<b>30</b>	<b>31,25</b>	<b>21</b>	<b>21,88</b>	<b>7</b>	<b>7,29</b>	<b>3</b>	<b>3,13</b>

## 6.3 Hodnocení nabídky zaměstnaneckých benefitů ve vztahu zahájení pracovního poměru ve společnosti HP Tronic s.r.o.

Další otázka s názvem „Ovlivnila vás nabídka zaměstnaneckých benefitů společnosti HP TRONIC s.r.o. k tomu, abyste zde začali pracovat?“ směřovala ke zjištění motivace nastoupit do zaměstnaneckého poměru u sledované společnosti. Nabídka benefitů je obecně považována za jeden z důvodů, který přispívá k započítání pracovního poměru u konkrétního zaměstnavatele.



Celkově se pro odpověď „ano, měla vliv“ vyjádřilo 48 pracovníků, což představuje 50 % dotázaných pracovníků. Naopak nabídka benefitů neměla žádný vliv na 20 dotázaných. Celkem 19 z 96 pracovníků se pak o benefity při výběru zaměstnavatele vůbec nezajímalo. Vyhodnocení této otázky je zobrazeno v tabulce č. 18.

Tabulka 18: Vyhodnocení otázky, zda nabídka benefitů měla vliv na zaměstnance při rozhodování při výběru zaměstnavatele, vlastní zpracování.

Posouzení, jaký vliv měla nabídka benefitů na zahájení pracovního poměru dle pracovní pozice									
Pozice	Počet resp.	Ano, měla vliv		Neměla vliv		Nezajím(a)		Nemohu posoudit,	
		Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Administrativní prac.	36	12	25,00	5	25,00	14	73,68	5	55,56
Obchodník	6	4	8,33	2	10,00	0	0,00	0	0,00
Pracovník marketingu	4	1	2,08	1	5,00	2	10,53	0	0,00
Pracovník gastro/hotel	44	25	52,08	12	60,00	3	15,79	4	44,44
Vedoucí pracovník	4	4	8,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jiná	2	2	4,17	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Souhrn</b>	<b>96</b>	<b>48</b>	<b>50,00</b>	<b>20</b>	<b>20,83</b>	<b>19</b>	<b>19,79</b>	<b>9</b>	<b>9,38</b>

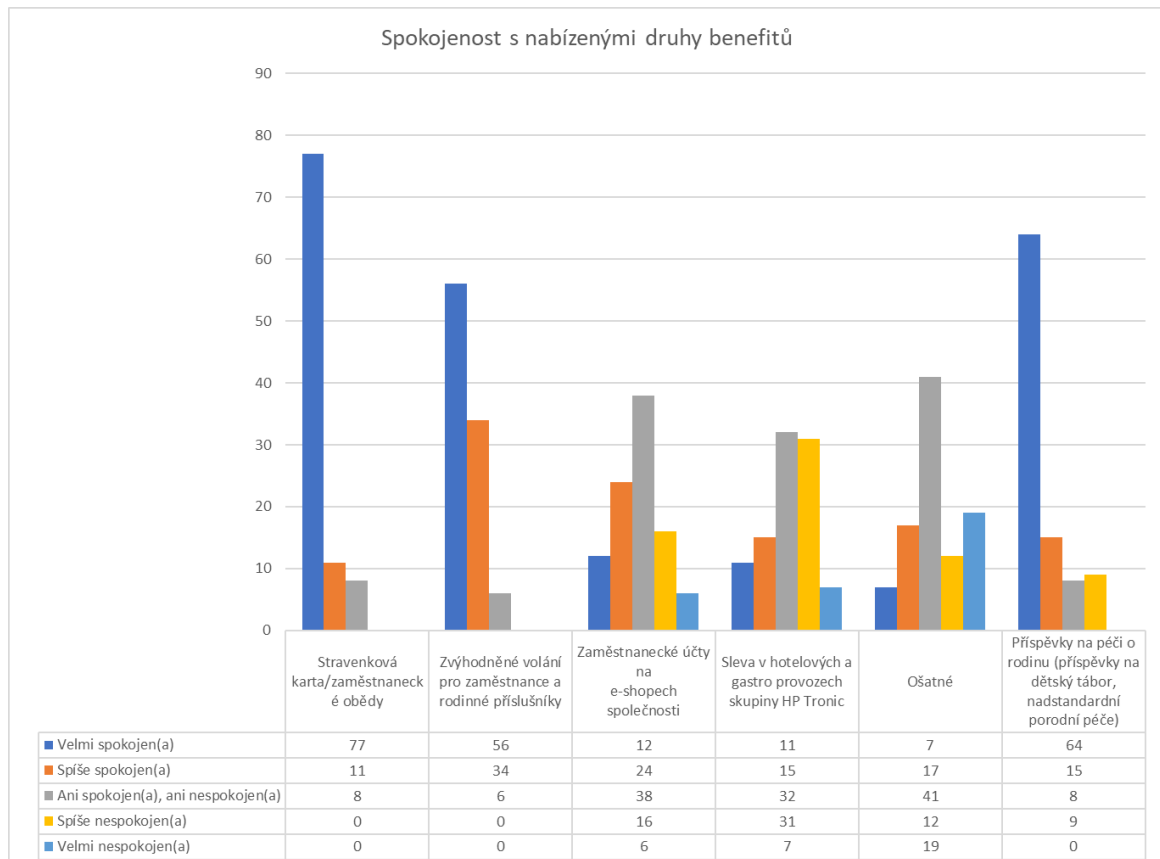
#### 6.4 Spokojenost s poskytovanými benefity

V dalších otázkách byli respondenti vyzváni, aby ohodnotili, jak jsou spokojeni s poskytovanými benefity. Nejprve byli respondenti vyzváni, aby se vyjádřili ke spokojenosti se současným systémem benefitů jakožto celku. Odpověď „velmi spokojeno“ označilo 35 respondentů z 96, dále 33 % pak bylo „spíše spokojeno“ a 23 % jich zvolilo neutrální vyjádření „ani spokojeno, ani nespokojeno“. Pouze 1 respondent byl velmi nespokojen. Největší spokojenost se současným systémem benefitů byla zaznamenána u pracovníků gastro a hotelového provozu (celkově zde relativní četnost činila 68 %). Vysoký poměr spokojenosti pak byl zaznamenán na pozici administrativní pracovník (38 %). Vyhodnocení této otázky je zobrazeno v tabulce číslo 19.

Tabulka 19: Zhodnocení pohledu respondentů na současný systém benefitů, vlastní zpracování.

Spokojenost se současným systémem benefitů											
	Počet resp.	Velmi spokojen(a)		Spíše spokojen(a)		Ani spokojen(a), ani nespokojen(a)		Spíše nespokojen(a)		Velmi nespokojen(a)	
		Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Administrativní prac.	36	4	11,43	12	36,36	16	72,73	3	60,00	1	1
Obchodník	6	2	5,71	2	6,06	2	9,09	0	0,00	0	0
Pracovník marketingu	4	2	5,71	1	3,03	1	4,55	0	0,00	0	0
Pracovník gastro/hotel	44	24	68,57	16	48,48	2	9,09	2	40,00	0	0
Vedoucí pracovník	4	3	8,57	1	3,03	0	0,00	0	0,00	0	0
Jiná	2	0	0,00	1	3,03	1	4,55	0	0,00	0	0
<b>Souhrn</b>	<b>96</b>	<b>35</b>	<b>36,46</b>	<b>33</b>	<b>34,38</b>	<b>22</b>	<b>22,92</b>	<b>5</b>	<b>5,21</b>	<b>1</b>	<b>1,04</b>

Dále bylo prostřednictvím dotazníku zkoumáno, jak jsou pracovníci spokojeni s jednotlivými druhy benefitů. V případě stravenkové karty, respektive zaměstnaneckých obědů, možnost „velmi spokojen(a)“ zvolilo 77 z 96 zaměstnanců, což představuje relativní četnost 80 %. V případě zvýhodněného volání pro zaměstnance a rodinné příslušníky bylo velmi spokojeno 56 dotázaných (58 %), „spíše spokojeno“ pak bylo 34 dotázaných (35 %). V případě zaměstnaneckých účtů na e-shopech společnosti byla nejčastěji volenou odpovědí varianta „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“, kdy ji zvolilo 38 z 96 dotazovaných. Slevy v hotelových a gastro provozech skupiny HP TRONIC s.r.o. byly nejčastěji hodnoceny možností „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“ (32 odpovědí z 96 dotazovaných). Variantu „spíše nespokojen(a)“ zvolil podobný počet respondentů, tedy 31 z 96 dotázaných. V případě ošatného se pro variantu „ani spokojen(a), ani nespokojen(a)“ vyjádřilo 41 respondentů, což byla tedy nejčastější odpověď. Dále byl hodnocen benefit v podobě příspěvku péče o rodinu a zdraví. Tento benefit se ukazuje jako jeden z nejoblíbenějších, kdy s ním velmi spokojeno bylo 64 respondentů. Variantu „spíše spokojen(a)“ pak zvolilo 15 z nich. Vyhodnocení otázky spokojenosti s nabízenými benefity je v grafu na obrázku číslo 4.



Obrázek 4: Graf spokojenosti s nabízenými druhy benefitů, vlastní zpracování.

## 6.5 Vliv benefitů na pracovní výkon

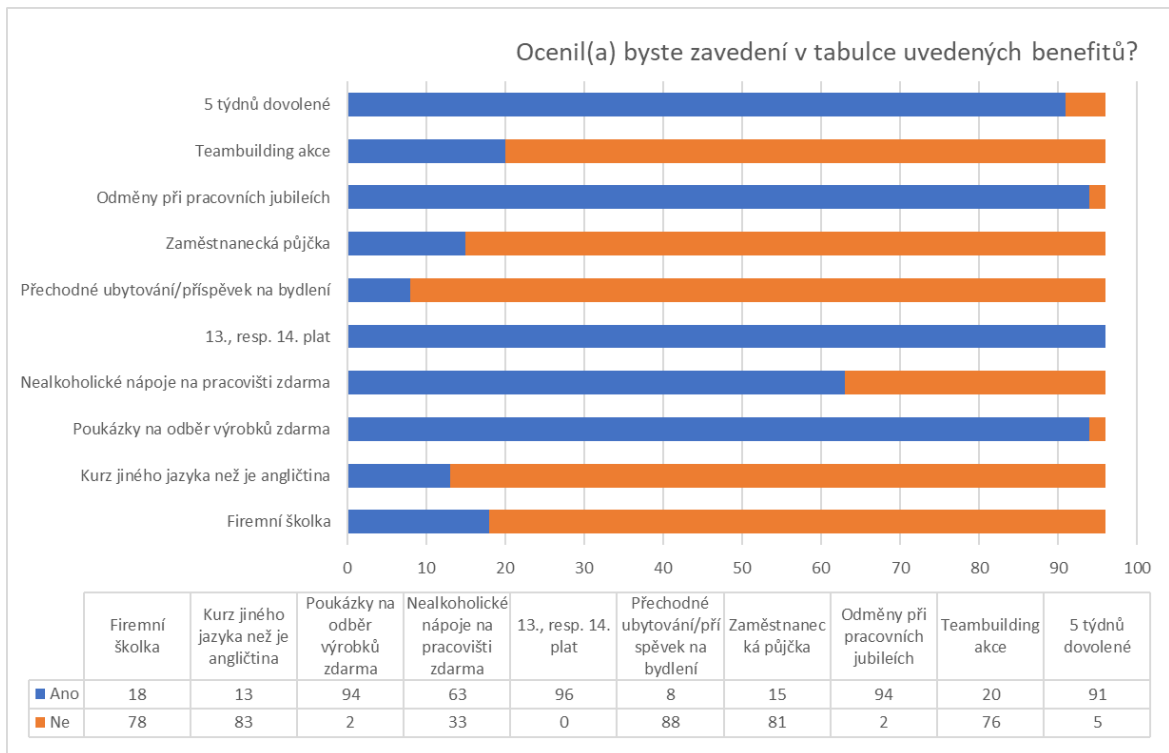
Další otázka v dotazníku směřovala k motivaci k vyššímu výkonu na základě benefičního systému poskytovaného firmou. Zatímco firma může očekávat, že nejrůznější bonusy by měly pracovníky motivovat k vysokému pracovnímu nasazení, z průzkumu se ukazuje, že bonusový systém nepatří mezi zcela klíčový podnět. Pro odpověď „určitě ano“, tedy že benefity mají vliv na pracovní výkon, se totiž vyjádřilo pouze 17 z 96 dotazovaných. Celkem 30 dotazovaných pak zvolilo odpověď „spíše ano“. Naopak více než polovina pracovníků v rámci šetření uvedla, že je benefiční systém v práci spíše či nijak nemotivuje. Co se týče průřezu mezi jednotlivými pracovními profesemi, tak největší motivace je patrná u pracovníků gastro a hotelového provozu, kdy odpověď „Určitě ano“ či „Spíše ano“ zvolilo 29 osob z celkem 44 dotazovaných. Vše je zobrazeno v tabulce číslo 20.

Tabulka 20: Vyhodnocení vlivu benefitů na pracovní výkon, vlastní zpracování.

Vliv benefitů na pracovní výkon									
	Počet resp.	Určitě ano		Spíše ano		Spíše ne		Určitě ne	
		Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Administrativní pracovník	36	3	17,65	7	23,33	20	71,43	6	28,57
Obchodník	6	0	0,00	0	0,00	3	10,71	3	14,29
Pracovník marketingu	4	1	5,88	1	3,33	1	3,57	1	4,76
Pracovník gastro/hotelového provozu	44	10	58,82	19	63,33	4	14,29	11	52,38
Vedoucí pracovník	4	2	11,76	2	6,67	0	0,00	0	0,00
Jiná	2	1	5,88	1	3,33	0	0,00	0	0,00
<b>Souhrn</b>	<b>96</b>	<b>17</b>	<b>17,71</b>	<b>30</b>	<b>31,25</b>	<b>28</b>	<b>29,17</b>	<b>21</b>	<b>21,88</b>

## 6.6 Zájem o nové benefity

Jedna z otázek uvedená v dotazníku směřovala ke zjištění, o jaké benefity by měli pracovníci zájem. Vybírat mohli z deseti možností. Největší zájem byl o 13., resp. 14. plat, pro který se vyjádřilo 100 % respondentů. Druhým nejžádanějším benefitem byly odměny při pracovních či životních jubileích, pro které se vyjádřilo 98 % respondentů. Stejně tak tomu bylo u poukázek na odběr výrobků zdarma. Čtvrtým nejatraktivnějším benefitem z pohledu zaměstnanců pak bylo 5 týdnů dovolené, tedy jeden týden dovolené navíc, pro který se vyjádřilo 95 procent oslovených zaměstnanců. Naopak pro zaměstnance se jako málo atraktivní jeví firemní školka, kurz jiného než anglického jazyka, zaměstnanecká půjčka, přechodné ubytování či teambuildingové akce, jak je ukázáno v grafu na obrázku číslo 5.



Obrázek 5: Vyhodnocení zájmu o zavedení vybraných benefitů, vlastní zpracování.

### 6.7 Daňové úspory z pohledu zaměstnanců

Další otázka zjišťovala, jaký mají zaměstnanci zájem a povědomí o tom, jakým způsobem jednotlivé benefity vstupují do daňových odvodů a taktéž do odvodů na zdravotním a sociálním zabezpečení. Vyplývalo z nich, že zaměstnanci se o tuto otázku vesměs nezajímají, kdy 88 % respondentů vybralo variantu odpovědi „spíše se nezajímám“ či „vůbec se nezajímám“. Tato varianta odpovědí byla zvolena napříč pracovními kategoriemi. Výsledky tohoto šetření jsou uvedeny v tabulce číslo 21.

Tabulka 21: Vyhodnocení zájmu ze strany zaměstnanců o výhodnosti benefitů z hlediska odvodu na daních, zdravotním a sociálním pojištění, vlastní zpracování.

Zajímáte se o to, jestli je pro vás čerpaný benefit výhodný z hlediska odvodu na daních, zdravotním a sociálním pojištění?									
	Počet resp.	Určitě se zajímám		Spíše se zajímám		Spíše se nezajímám		Vůbec se nezajímám	
		Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Administrativní pracovník	36	1	20,00	1	16,67	1	2,86	33	66,00
Obchodník	6	0	0,00	1	16,67	2	5,71	3	6,00
Pracovník marketingu	4	1	20,00	0	0,00	1	2,86	2	4,00
Pracovník gastro/hotelového provozu	44	1	20,00	1	16,67	30	85,71	12	24,00
Vedoucí pracovník	4	2	40,00	1	16,67	1	2,86	0	0,00
Jiná	2	0	0,00	2	33,33	0	0,00	0	0,00
<b>Souhrn</b>	<b>96</b>	<b>5</b>	<b>5,21</b>	<b>6</b>	<b>6,25</b>	<b>35</b>	<b>36,46</b>	<b>50</b>	<b>52,08</b>

## 6.8 Změna zaměstnavatele v závislosti na benefitech

Další otázka uvedená v dotazníku zkoumala, jak jsou poskytované benefity relevantní pro setrvání v pracovním poměru. Z šetření vyplývá, že důležité jsou, ale ve většině případů by jejich omezení či dokonce zrušení nebylo důvodem pro ukončení pracovního poměru. Podle průzkumu by pracovní poměr opustil jen jeden zaměstnanec z 96 dotazovaných, když zvolil variantu „určitě ano“. Možnost „spíše ano“ by pak zvolilo 9 oslovených. Pro 85 % dotázaných by pak zrušení benefitů nebylo důvodem pro ukončení pracovního poměru, jelikož vybrali možnost „určitě ne“ či „spíše ne“. Z pohledu pracovního zařazení by při omezení či zrušení benefitů v pracovním poměru zůstala největší část u administrativních pracovníků, kdy variantu odpovědi „určitě ne“ zvolilo 86 % respondentů z této skupiny. Třetina z nich pak vybrala možnost „spíše ne“. Výsledky jsou zobrazeny v tabulce číslo 22.

Tabulka 22: Vyhodnocení otázky, zda by zrušení poskytovaných benefitů bylo pro zaměstnance důvodem ke změně zaměstnavatele, vlastní zpracování.

Bylo by pro vás zrušení poskytovaných benefitů důvodem ke změně zaměstnavatele?									
	Počet resp.	Určitě ano		Spíše ano		Spíše ne		Určitě ne	
		Absolutní četnost	Relativní četnost (v%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (v%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (v%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (v%)
Administrativní pracovník	36	0	0,00	1	11,11	2	8,00	33	54,10
Obchodník	6	1	100,00	1	11,11	0	0,00	4	6,56
Pracovník marketingu	4	0	0,00	1	11,11	1	4,00	2	3,28
Pracovník gastro/hotelového provozu	44	0	0,00	4	44,44	21	84,00	19	31,15
Vedoucí pracovník	4	0	0,00	0	0,00	1	4,00	3	4,92
Jiná	2	0	0,00	2	22,22	0	0,00	0	0,00
<b>Souhrn</b>	<b>96</b>	<b>1</b>	<b>1,04</b>	<b>9</b>	<b>9,38</b>	<b>25</b>	<b>26,04</b>	<b>61</b>	<b>63,54</b>

## 6.9 Porovnání úrovně benefitů

Vzhledem k poměrně široké rozsáhlosti benefitů ve společnosti HP TRONIC s.r.o., jak je představeno v kapitole 5.3 s názvem Současný motivační systém společnosti, byli pracovníci požádáni, aby rozsah benefitů porovnali s jinými zaměstnavateli. Lze se totiž domnívat, že na základě informací od svých známých či příbuzných budou alespoň o jejich přibližném rozsahu vědět. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že téměř 40 % z nich strukturu nabízených benefitů označuje za nadprůměrnou, 50 % pak za průměrnou, jak ukazuje tabulka číslo 23.

Tabulka 23: Vyhodnocení otázky úrovně benefitů poskytovaných společnostmi HP Tronic s.r.o., vlastní zpracování.

Hodnocení úrovně benefitů poskytovaných společnostmi HP Tronic s.r.o.									
	Počet resp.	Nadprůměrná		Průměrná		Podprůměrná		Neumím posoudit	
		Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Administrativní pracovník	36	25	65,79	5	10,42	6	85,71	0	-
Obchodník	6	0	0,00	6	12,50	0	0,00	0	-
Pracovník marketingu	4	1	2,63	3	6,25	0	0,00	0	-
Pracovník gastro/hotelového provozu	44	11	28,95	30	62,50	1	14,29	2	66,67
Vedoucí pracovník	4	1	2,63	3	6,25	0	0,00	0	-
Jiná	2	0	0,00	1	2,08	0	0,00	1	33,33
<b>Souhrn</b>	<b>96</b>	<b>38</b>	<b>39,58</b>	<b>48,00</b>	<b>50,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,29</b>	<b>3</b>	<b>3,13</b>

## 6.10 Spokojenost s nepracovními benefity

V následující podkapitole jsou stručně vyhodnoceny dotazy směřované k vybraným nepracovním benefitům, které jsou souhrnně uvedeny i v grafu na obrázku číslo 6.

**Práce v dobrých pracovních a organizačních podmínkách** – na základě dotazování lze shrnout, že zaměstnanci vesměs nejsou spokojeni. Nejčastější odpovědí pak bylo „spíše spokojen(a)“, kterou zvolilo 49 z 96 respondentů. Celkem 10 z nich bylo velmi spokojeno. Ani spokojeno, ani nespokojeno pak bylo 26 respondentů.

**Sladění pracovního a rodinného života** – k této otázce se respondenti stavěli neutrálně až kladně. Nejčastější odpovědí s podobnou četností bylo „velmi spokojen(a) - 26, spíše spokojen(a) - 20, ani nespokojena ani spokojen(a)“ - 21.

**Dobré vztahy s kolegy** – na základě dotazníkového šetření se ukázalo, že v kolektivu HP TRONIC s.r.o. panují vesměs dobré mezilidské vztahy na pracovní úrovni, kdy nejčastější odpovědí byla možnost „velmi spokojen(a)“ v celkem 37 případech z 96. Celkem 21 respondentů bylo spokojeno, což dává více než poloviční spokojenost napříč zkoumanou skupinou.

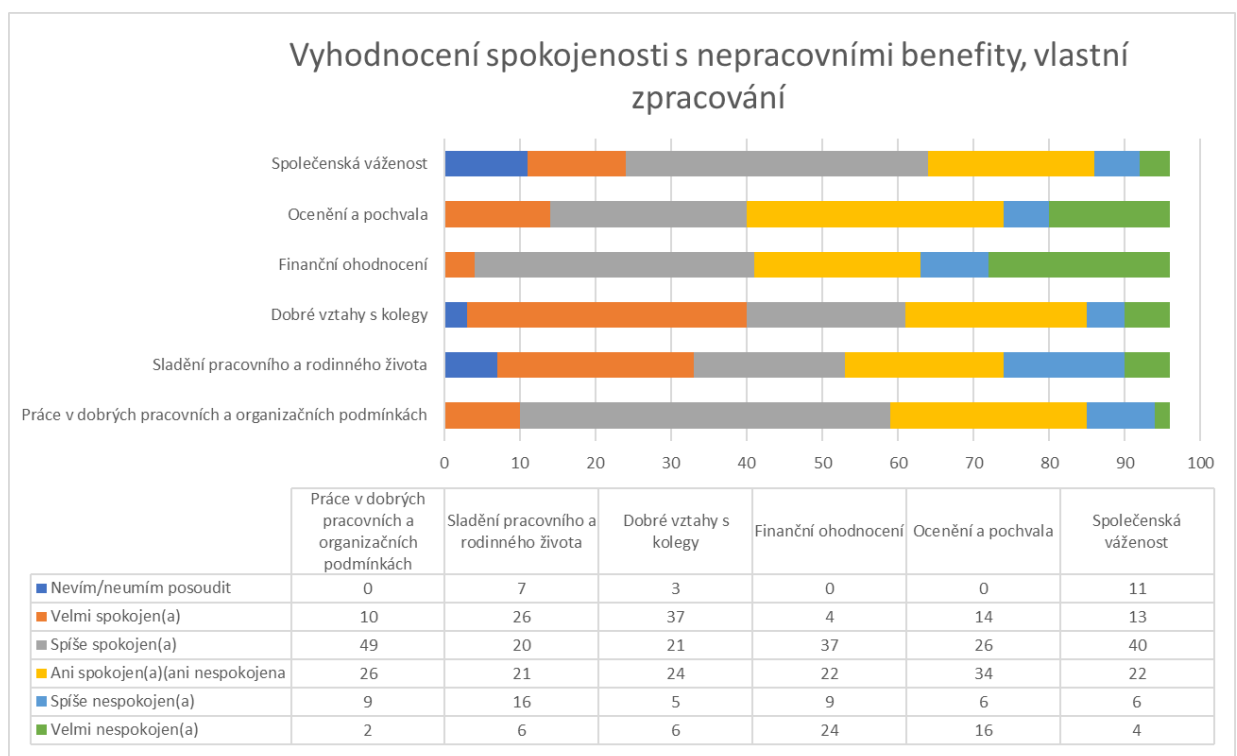
**Ocenění a pochvala** – jak je uvedeno již v teoretické části, ocenění a pochvala patří v zaměstnání mezi základní motivační prvky. Na základě šetření se ukázalo, že se ocenění a pochvaly zaměstnancům v řadě případů dostává. Nejčastější odpovědí byla varianta „ani spokojen, ani nespokojen“ v 34 případech z 96. Celkem 40 z nich, tedy celkem 42 %



dotázaných, odpovědělo, že s nepracovním benefitem „Ocenění a pochvala“ je velmi či spíše spokojeno.

**Společenská váženost** – pracovní společenské postavení patří k základním aspektům mezilidských vztahů, proto byla do dotazníku zařazena i otázka věnována tomuto tématu. Ukázalo se, že minimálně spíše spokojeno je z pohledu společenské váženosti se svým zaměstnáním 45 % zaměstnanců.

**Finanční ohodnocení** – do této otázky bylo záměrně zařazeno i finanční ohodnocení, které jako takové sice nelze označit za benefit, tedy něco, co by člověk za svou práci dostal navíc. Patří však mezi okolnosti, kvůli kterým v pracovním poměru setrvává. V tomto případě se ukázalo, že velmi spokojeno je se svým finančním ohodnocením pouze necelých 5 % (absolutní počet 4) respondentů. Spíše spokojeno pak bylo necelých 40 % (40) respondentů. Na rozdíl o předchozích posuzovaných položek je zde však největší podíl spíše nespokojených či velmi nespokojených respondentů, kteří představují 35 % všech dotázaných.



Obrázek 6: Vyhodnocení spokojenosti s nepracovními benefity, vlastní zpracování.

## 6.11 Shrnutí kapitoly 6

Pro zjištění postoje zaměstnanců, kterého se zúčastnilo 96 respondentů napříč více než pěti odděleními společnosti HP TRONIC s.r.o. Ukázalo se, že jsou poměrně dobře informováni o možnostech zaměstnaneckých benefitů, kdy bylo s tímto procesem spokojeno necelých 70 % z nich. Dále se ukázalo, že rovnou 50 % z nich zohlednilo rozsah benefitů při rozhodování o zahájení pracovního poměru se společností. Naopak nabídka benefitů neměla vliv na 20 % dotazovaných. Téměř 70 % oslovených pak je spokojeno se současným systémem benefitů. Největší spokojenost byla zaznamenána u pracovníků gastro a hotelového provozu. Benefity byly posouzeny v rámci dotazníkového šetření zaměstnanci posouzeny i jednotlivě, kdy největší spokojenost pracovníci vyjadřují se stravenkovou kartou/případně zaměstnaneckými obědy. Variantu odpovědi „velmi spokojen (a)“ zvolilo 77 z 96 pracovníků, tedy 80 procent oslovených. Dále jsou hodně oblíbeny příspěvky na péči o rodinu, kdy velmi či spíše spokojeno bylo taktéž 80 % zaměstnanců. Naopak nespokojenost panuje se slevou v hotelových a gastro provozech, kdy nespokojeno či spíše nespokojeno bylo 40 % dotazovaných. Za neutrální lze považovat postoj vůči zaměstnaneckým účtům na e-shopech, kdy je míra kladného a záporného hodnocení přibližně stejná. Dále se ukázalo, že benefity z nemalé části splňují svůj účel jakožto motivace k dobře odvedené práci, kdy 48 % dotázaných odpovědělo, že mají kladný vliv na jejich pracovní výkon. Nicméně pokud by byly benefity zrušeny, 90 % pracovníků by podle všeho pracovní poměr se sledovanou společností nerozvázala. V případě zájmu o nové benefity největší ohlas by vyvolal 13., respektive 14. plat, dále pak odměny při pracovních či životních jubileích a dovolená navíc. Pro všechny tyto benefity se vyjádřilo více než 90 % respondentů. Rovněž je patrné, že zaměstnanci příliš nesledují, jak jsou benefity výhodné či nevýhodné z daňového pohledu. V případě porovnání úrovně benefitů zaměstnanci jejich strukturu považují v porovnání s ostatními zaměstnavateli z 93 % za nadprůměrnou či průměrnou.

## 7 HODNOCENÍ A NOVÉ MOŽNOSTI BENEFITNÍHO SYSTÉMU

V této kapitole diplomové práce jsou na základě informací získaných z teoretické části a úvodní části praktické části okomentovány a vyhodnoceny možnosti, jak by sledovaná společnost HP TRONIC s.r.o. mohla dále nakládat se svým benefitním systémem. Zohledněny jsou ekonomické aspekty i požadavky a názory oslovených pracovníků v dotazníkovém šetření. Dva benefity jsou pak vybrány autorem práce.

### 7.1 Dovolená nad rámec zákoníku práce

Dle průzkumu mezi zaměstnanci jeden z nejžádanějších pracovních benefitů představovala dovolená navíc. Proto i ve své diplomové práci navrhuji zavedení tohoto benefitu. Vede mě k tomu skutečnost, že ve společnosti je uplatňováno zatím zákonem stanovené minimum, tj. 20 dnů dovolené, čímž může být sledovaná společnost oproti konkurenčním firmám jakožto zaměstnavatel znevýhodněna. Dovolená nad rámec zákoníku práce je totiž v tuzemsku považována za poměrně běžný benefit.

Pro výpočet jsem využila informací získaných z personálního oddělení společnosti, tedy že průměrná hodinová náhrada mzdy za dovolenou ve společnosti HP TRONIC s.r.o. činí 170,5 Kč. To představuje hrubý průměrný denní výdělek 1 364 Kč. Tento údaj odpovídá roku 2022 a údaj pro rok 2023 je neveřejný. Tento výpočet je zobrazen v tabulce číslo 24 níže.

Tabulka 24: Přehled nákladů při poskytnutí dovolené navíc nad rámec zákoníku práce ve stanovených variantách (v Kč), vlastní zpracování.

<b>Dovolená nad rámec zákoníku práce</b>			
<b>Počet dnů dovolené navíc</b>	<b>Průměrný denní výdělek x počet dnů</b>	<b>Pojištění 33,8 %</b>	<b>Náklady celkem</b>
1 den navíc	1 364	461	1 825
3 dny navíc	4 092	1 383	5 475
5 dnů navíc	6 820	2 305	9 125

Proplacená dodatečná dovolená je z pohledu zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, tudíž je zde možnost si o danou částku snížit základ daně. Z pohledu zaměstnance je pak zdanitelným příjmem ze závislé činnosti, který vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Jak by se tento benefit odrazil na celkových nákladech společnosti zobrazuje tabulka číslo 25 s názvem Výpočet náhrad za čerpanou dovolenou nad rámec Zákoníku práce (v Kč), vlastní zpracování. Vychází ze skutečnosti, že za rok 2023 měla společnost 268

zaměstnanců. I zde jsou celkové náklady propočteny ve třech variantách, tedy 1, 3 a 5 dnů dovolené navíc. Jeden den vždy představuje 8 pracovních hodin. Je to i z toho důvodu, že část zaměstnanců pracuje v režimu „krátký, dlouhý“ týden, kdy je počet odpracovaných hodin v rámci jednoho dne rozdílný. Bez přesčasů však nepřekračuje fond pracovní doby. Celkové náhrady za čerpanou dovolenou se ve zkoumaných třech variantách pohybují od 365 552 Kč do 1 827 760 Kč.

Tabulka 25: Výpočet náhrad za čerpanou dovolenou nad rámec Zákoníku práce (v Kč), vlastní zpracování.

<b>Dovolená nad rámec zákoníku práce - výpočet pro všechny zaměstnance</b>			
<b>Počet dní dovolené navíc</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Počet hodin dovolené navíc	8	24	40
Průměrný denní výdělek/výše náhrad za dovolenou na 1 zaměstnance	1 364	1 364	1 364
Počet zaměstnanců	268	268	268
<b>Celkové náhrady za čerpanou dovolenou</b>	<b>365 552</b>	<b>1 096 656</b>	<b>1 827 760</b>

Do daňově uznatelných nákladů se dále vedle samotných vyplacených náhrad započítává taktéž sociální a zdravotní pojištění odvedené zaměstnavatelem. V tabulce číslo 26 níže jsou dále uvedeny náklady včetně těchto odvodů.

Tabulka 26: Výpočet celkových náhrad za čerpanou dovolenou nad rámec Zákoníku práce (v Kč) pro všechny zaměstnance, vlastní zpracování.

<b>Výpočet celkových náhrad za čerpanou dovolenou nad rámec Zákoníku práce</b>			
<b>Počet dní dovolené navíc</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Celkové náhrady za čerpanou dovolenou	365 552	1 096 656	1 827 760
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	123 557	370 670	617 783
<b>Celkové náklady na dovolenou navíc</b>	<b>489 109</b>	<b>1 467 326</b>	<b>2 445 543</b>

V tabulce číslo 27 je pak v posledním řádku vypočítána úspora na dani z příjmu právnických osob, která vznikne zavedením benefitu v podobě dovolené nad rámec zákona. Je rozčleněna do navrhovaných tří variant – 1, 3 a 5 dnů. Samozřejmě bude záležet na zaměstnavateli, jaký počet dnů i z hlediska jeho ekonomického výkonu je z jeho pohledu nejvýhodnější, respektive nejprijatelnější i s ohledem na strukturu, motivaci zaměstnanců a jejich pracovního vytížení.

Tabulka 27: Výpočet úspor na dani z příjmu právnických osob za všechny zaměstnance (v Kč), vlastní zpracování.

Výpočet úspor na dani z příjmu právnických osob za všechny zaměstnance			
Počet dní dovolené navíc	1	3	5
Celkové náhrady za čerpanou dovolenou	365 552	1 096 656	1 827 760
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	123 557	370 670	617 783
Náklady na dovolenou nad rámec zákoníku celkem	489 109	1 467 326	2 445 543
<b>Úspora na DPPO (19%)</b>	<b>92 931</b>	<b>278 792</b>	<b>464 653</b>

## 7.2 Věrnostní odměna

Už z teoretické části práce vyplývá, že zaměstnanec představuje jednu ze základních nefinančních hodnot každého podniku. Proto se snaží udržet kvalitní zaměstnance, což mu tak mimo jiné snižuje náklady na zaučení nového pracovníka. Zkušený pracovník dokáže přinést i vyšší hodnotu v podobě odvedené práce apod. Z provedeného průzkumu mezi zaměstnanci vyplynulo, že by pracovníci rádi získávali benefit v podobě odměny za věrnost, či jejího ekvivalentu. Z pohledu zaměstnavatele lze tuto odměnu zahrnout do daňových nákladů, jelikož jde o benefit vztahující se k pracovnímu výkonu zaměstnance. Z pohledu pracovníka je tento navrhovaný benefit zdanitelným příjmem a bude tedy vstupovat do celkového daňového zatížení a projeví se také na výši odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Pro účely této práce ilustruji tři kategorie odměn dle odpracovaných let.

První kategorie se vztahuje k pracovnímu poměru, který dosáhl minimálně tří let. Věrnostní odměna pak představuje jednorázovou částku ve výši 7 000 Kč při splnění podmínek této kategorie. V tomto případě má zaměstnavatel z plnění daňově účinné náklady odpovídající výši 9 366 Kč, jak je uvedeno v tabulce 28. Na daňových, zdravotních a sociálních odvodech je pak zaměstnanec povinen snížit svou hrubou mzdu o částku 1 820 Kč.

Tabulka 28: Daňové dopady (v Kč) v případě poskytnutí věrnostní odměny ve výši 7 000 Kč, vlastní zpracování.

<b>Daňové dopady</b>	
<b>U zaměstnavatele</b>	
Odměna za odpracovaná léta	7 000
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	2 366
<b>Celkové daňové náklady</b>	<b>9 366</b>
<b>U zaměstnance</b>	
Odměna za odpracovaná léta	7 000
Základ daně	7 000
Daň (15 %)	1 050
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (11 %)	770
<b>Celkové odvody</b>	<b>1 820</b>

Ve druhém případě je situace znázorněná v tabulce číslo 29 a je obdobná na zvýšenou částku. Zaměstnanec má nárok na jednorázovou odměnu 10 000 Kč při dosažení odpracované doby 5 let. Tedy pro zaměstnavatele představuje daňové plnění ve výši 13 380 Kč. Na daňových, zdravotních a sociálních odvodech je pak zaměstnanec povinen snížit svou hrubou mzdu o částku 2 600 Kč.

Tabulka 29: Daňové dopady (v Kč) v případě poskytnutí věrnostní odměny ve výši 10 000 Kč, vlastní zpracování.

<b>Daňové dopady</b>	
<b>U zaměstnavatele</b>	
Odměna za odpracovaná léta	10 000
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	3 380
<b>Celkové daňové náklady</b>	<b>13 380</b>
<b>U zaměstnance</b>	
Odměna za odpracovaná léta	10 000
Základ daně	10 000
Daň (15 %)	1 500
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (11 %)	1 100
<b>Celkové odvody</b>	<b>2 600</b>

Tabulka číslo 30 pak ilustruje případ vyplacení jednorázové odměny ve výši 15 000 Kč, kdy u zaměstnavatele celkové daňové náklady představují 20 070 Kč. Zaměstnanec pak odvede 3 900 Kč.

Tabulka 30: Daňové dopady v případě poskytnutí věrnostní odměny ve výši 15 000 Kč.

Daňové dopady	
<b>U zaměstnavatele</b>	
Odměna za odpracovaná léta	15 000
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	5 070
<b>Celkové daňové náklady</b>	<b>20 070</b>
<b>U zaměstnance</b>	
Odměna za odpracovaná léta	15 000
Základ daně	15 000
Daň (15 %)	2 250
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (11 %)	1 650
<b>Celkové odvody</b>	<b>3 900</b>

Ve společnosti HP Tronic s.r.o je v současné době zaměstnáno 268 pracovníků, přičemž 161 z nich jsou stálí zaměstnanci, kteří zde působí již déle než tři roky. Pro účely této diplomové práce byla analyzována data z roku 2023, kdy by 37 z těchto dlouhodobých pracovníků získalo nárok na odměnu první kategorie (7 000 Kč), dále 42 z nich by získalo nárok na odměnu druhé kategorie (10 000 Kč) a 26 by dostalo odměnu třetí kategorie (15 000 Kč). Zbylých 56 dlouhodobých zaměstnanců nyní čeká na posun do vyšší odměňovací kategorie.

Tabulka 31: Celkové daňové náklady zaměstnavatele za vyplacení odměn dlouhodobým zaměstnancům v roce 2023 (v Kč), vlastní zpracování.

Kategorie zaměstnanců	Počet zaměstnanců	Jednorázová odměna (v Kč)	Celkový daňový náklad na jednoho zaměstnance (v Kč)	Celkové daňové náklady na odměny (v Kč)
1. kategorie	37	7 000	9 366	346 542
2. kategorie	42	10 000	13 380	561 960
3. kategorie	26	15 000	20 070	521 820
<b>Celkem</b>	<b>105</b>	-	-	<b>1 430 322</b>

V tabulce číslo 31 jsou vypočteny celkové daňové náklady za rok 2023, které by zaměstnavateli vznikly, kdyby začal vyplácet věrnostní odměnu svým stálým zaměstnancům.

### 7.3 Navýšení hodnoty stravenek

Aktuální hodnota stravenek vyplácená zaměstnancům sledovanou společností je 150 Kč za jednu odpracovanou směnu. Příspěvek zaměstnance na stravenky je 45 % z hodnoty stravenky, příspěvek zaměstnavatele je 55 % z hodnoty stravenky. V peněžním vyjádření jde tak o sumu 82,5 Kč ze strany zaměstnavatele a zbylou částku ve výši 67,5 Kč si hradí zaměstnanec sám. Zřejmě i vzhledem k rostoucím cenám potravin z průzkumu mezi

zaměstnanci vyplynulo, že by přivítali zvýšení hodnoty stravenek. Pro rok 2023 činí na základě vyhlášky MPSV č. 467/2022 Sb. horní limit stravného při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin 153 Kč, takže v roce 2023 je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů peněžitý příspěvek zaměstnavatele na stravování (stravenkový paušál) až do výše 70 % z částky 153 Kč za jednu směnu, tedy 107,10 Kč. To vše za podmínky, že uhradí maximálně 55 % hodnoty stravenky.

Hodnota stravenky pro rok 2023, při které může zaměstnavatel uplatnit maximální částku, jako daňový náklad činí 194 Kč.

*194,73 Kč = 107,10 Kč (maximální výše daňově uznatelného nákladu placeného zaměstnavatelem) + 87,63 Kč (daňově neuznatelný náklad obvykle placený zaměstnancem).*

Tento benefit zde uvádím z toho důvodu, že cílem každého zaměstnavatele je udržet si kvalitní personál a navýšení celkového příjmu i prostřednictvím stravenek pomáhá ke zlepšení pracovních podmínek.

V tabulce č. 32 je zobrazena možnost, že by zaměstnavatel změnil hodnotu poskytované stravenky na 194 Kč místo současných 150 Kč. Pro účely této kapitoly diplomové práce je počítáno s 260 odpracovanými dny za kalendářní rok bez čerpané zaměstnanecké dovolené. Nárok na stravenky tak ve sledovaném měsíci vzniká všem 268 zaměstnancům společnosti.

Tabulka 32: Celková roční výše příspěvků při zavedení stravenky v hodnotě 194 Kč, vlastní zpracování

<b>Hodnota stravenky</b>	<b>194 Kč</b>
<b>Počet odpracovaných dní</b>	<b>260</b>
Počet zaměstnanců	268
<b>Roční příspěvky celkem</b>	<b>13 517 920 Kč</b>

Níže v tabulce číslo 33 je zavedení tohoto benefitu zachyceno z pohledu daně z příjmů právnických osob. Pro zjištění výsledné DPFO je daň vypočítána z daňově uznatelných nákladů, tedy 55 %. Roční úspora na dani z příjmů právnických osob v případě stravenky v hodnotě 194 Kč představuje 320 389 Kč.

Tabulka 33: Výpočet úspory na DPPO při navýšení hodnoty stravenek (v Kč), vlastní zpracování.

<b>Hodnota stravenky</b>	<b>194 Kč</b>	<b>150 Kč</b>	<b>Rozdíl (v Kč)</b>
Roční příspěvky celkem	<b>13 517 920</b>	<b>10 452 000</b>	<b>3 065 920</b>
<b>daňově uznatelné náklady (55%)</b>	<b>7 434 856</b>	<b>5 748 600</b>	<b>1 686 256</b>
daňově neuznatelné náklady (45 %)	6 083 064	4 703 400	1 379 664
<b>Úspora na DPPO (19 %)</b>	<b>1 412 623</b>	<b>1 092 234</b>	<b>320 389</b>



Dále je v tabulce číslo 34 zobrazena výhodnost tohoto benefitu z pohledu odvodů na sociální a zdravotní pojištění, které v případě poskytnutí stravenek zaměstnancům nemusí platit. Tabulka tedy ukazuje srovnání mezi poskytnutím stravenek v hodnotě 194 Kč a navýšením hrubých mezd zaměstnanců.

Tabulka 34: Srovnání celkových výdajů na stravenky ve srovnání s navýšením mzdy ve stejné výši (v Kč), vlastní zpracování

Položka	Navýšení stravenky o 44 Kč	Navýšení mzdy ve stejné výši
	3 065 920	3 065 920
Výdaje na SaZP zaměstnavatele (24,8 % a 9%)	-	1 036 281
Daňově uznatelné náklady (55 %)	1 686 256	4 102 201
Úspora na DPPO (19 %)	320 389	779 418
<b>Celkem výdaje</b>	<b>2 745 531</b>	<b>3 322 783</b>

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl namísto poskytnutí stravenek navýšit svým zaměstnancům mzdu o stejnou částku, pak by z celkové roční sumy 3 065 920 Kč musel odvádět také zdravotní a sociální pojištění ve výši 33,8 %. Tento náklad v celkové částce 1 036 281 Kč je sice daňově uznatelný, nicméně společnosti se o tuto sumu navýší roční výdaje. Výhoda poskytnutí stravenek tak spočívá v tom, že se u nich nehradí odvody na sociální a zdravotní pojištění a firma tak má o to nižší výdaje.

#### 7.4 Navýšení příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

S ohledem na aktuální ekonomickou situaci lze očekávat, že na popularitě bude růst příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Ve své diplomové práci tuto možnost uvádím i přesto, že nefiguruje v dotazníkovém šetření.

Poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření je jakákoliv výše příspěvku daňovým nákladem zaměstnavatele, jak to upravuje §24 odst. 2 písm. j) bod 5 Zákona o dani z příjmů. V případě vyplacení příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, dojde ke zvýšení daňově uznatelných nákladů o vyplacenou částku a o stejnou sumu se sníží základ daně. Z pohledu zaměstnance tento krok upravuje §6 odst. 9 písm. p) Zákona o dani z příjmů, podle něhož je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena výše příspěvku zaměstnavatele do částky 50 000 Kč. Níže ve výpočtu je počítáno s příspěvkem 600 Kč, došlo by tak k navýšení příspěvku o 300 Kč oproti současnému stavu.

Propočítání úspory na dani z příjmu právnických osob v případě příspěvku 600 Kč je zobrazen v tabulce číslo 35. Zohledněna je skutečnost, že příspěvek na penzijní připojištění

a doplňkové penzijní spoření čerpá v současné době 86 zaměstnanců, kteří ve sledované společnosti pracují déle než 1 rok.

Tabulka 35: Porovnání úspory při navýšení příspěvku na penzijní připojištění (v Kč), vlastní zpracování

	Současnost (v Kč)	Návrh (v Kč)	Rozdíl (v Kč)
Hodnota měsíčního příspěvku	300	600	300
Roční příspěvky celkem	309 600	619 200	309 600
<b>Úspora DPPO (19 %)</b>	<b>58 824</b>	<b>117 648</b>	<b>58 824</b>

Podle Zákona o dani z příjmů zaměstnavatel neodvádí z tohoto benefitu sociální ani zdravotní pojištění. Tabulka číslo 36 má znázornit rozdíl celkových ročních výdajů zaměstnavatele, kdyby se rozhodl navýšit příspěvek na penzijní připojištění na částku 600 Kč, nebo tuto částku přidal zaměstnancům do mzdy. Z porovnání je tak patrné, že při poskytování příspěvku na penzijní spoření zaměstnavatel ušetří na odvodech na sociální a zdravotní pojištění částku ve výši 209 290 Kč ročně. Znamená to, že na daňových odvodech zaplatí společnost v případě vyplácení benefitu ve formě příspěvku na penzijní spoření o 169 525 Kč za rok méně, než kdyby stejnou částku přidala do mezd.

Tabulka 36: Porovnání celkových ročních nákladů zaměstnavatele (v Kč) při výplatě benefitu nebo navýšení mzdy, vlastní zpracování

Celkové náklady zaměstnavatele (v Kč)		
	V případě benefitu	V případě navýšení mzdy
Příspěvek zaměstnavatele	619 200	619 200
Sociální a zdravotní pojištění (33,8 %)	0	209 290
Daňově uznatelné náklady	619 200	828 490
Úspora na DPPO (19 %)	117 648	157 413
<b>Celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>501 552</b>	<b>671 077</b>

## 7.5 Poskytnutí příspěvku na rekreaci

Vzhledem k podnikatelskému zaměření společnosti, která podniká rovněž v cestovním ruchu, byl vybrán v rámci navržení nových možností benefitního systému i příspěvek na rekreaci. Níže je uvedena modelová situace, jaký vliv na celkové náklady společnosti by měla částka 10 000 Kč, jakožto jednorázový roční příspěvek na rekreaci, pokud by byla vyplacena formou mzdy nebo nepeněžitým plněním. Výpočet celkovým nákladů v případech je zobrazen v tabulce číslo 37.

Tabulka 37: Daňové dopady při poskytnutí příspěvku na rekreaci formou mzdy a nepeněžitého plnění z pohledu zaměstnavatele (v Kč), vlastní zpracování.

Srovnání celkových nákladů u příspěvku na rekreaci		
Forma příspěvku	Mzda	Nepeněžitě plnění
Výše příspěvku	10 000	10 000
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	3 380	0
Daňově uznatelné náklady	13 380	10 000
Úspora na DPPO (19 %)	2 542	1 900
<b>Celkové náklady zaměstnavatele</b>	<b>10 838</b>	<b>8 100</b>

## 7.6 Příspěvek na dopravu do zaměstnání

Jedním z aktuálně vyplácených benefitů je také příspěvek na dopravu do zaměstnání. V průzkumu mezi zaměstnanci se mu dostalo pozitivního hodnocení. Lze tak usuzovat na základě toho, že vzhledem k relativně specifickému druhu profese jsou zaměstnanci nuceni na pracoviště dojíždět ze širokého okolí. Do zájmu o tento příspěvek vstupují i relativně vysoké ceny pohonných hmot. Z průzkumu dále vyplynulo, že o příspěvek mají zájem zejména pracovníci z provozu, zatímco u technickohospodářských pracovníků už ten zájem tak vysoký není. Podmínkou pro daňovou uznatelnost příspěvku na dopravu je podle §24 odst. 2 písm. j) bodu 5 Zákona o dani z příjmů jeho zakotvení ve vnitřním předpisu společnosti, nebo například v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel se pak rozhoduje, jakým způsobem bude na dopravu do zaměstnání přispívat. Varianty jsou dvě: úhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty soukromým automobilem, nebo proplácení jízdného, kdy zaměstnanci využijí veřejnou hromadnou dopravu. Jak tedy vyplývá z §24 odst. 2 písm. j) bodu 5 Zákona o dani z příjmů, vynaložené náklady i příslušné sociální a zdravotní pojištění je daňově účinné. Pokud by však benefit v podobě příspěvku na dopravu nevycházel z vnitřního předpisu ani pracovní smlouvy, daňovým nákladem by bylo pouze příslušné sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem, a to na základě §24 odst. 2 písm. f) Zákona o dani z příjmů. Platí však, že v obou případech by byl tento příspěvek na straně zaměstnance plně zdanitelný a vstupoval by i do odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Níže uvádím situaci pro zaměstnance, kterému zaměstnavatel měsíční přispívá na dopravu do zaměstnání 1 500 Kč.

Tabulka 38: Daňové dopady (v Kč) u příspěvku na dopravu do zaměstnání ve výši 1 500 Kč, vlastní zpracování.

<b>Příspěvek na dopravu do zaměstnání</b>	
<b>U zaměstnavatele</b>	
Příspěvek na dopravu do zaměstnání	1500
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	507
<b>Celkové daňové náklady</b>	<b>2007</b>
<b>U zaměstnance</b>	
Příspěvek na dopravu do zaměstnání	1500
Základ daně	1500
Daň (15 %)	225
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (11 %)	165
<b>Celkové odvody</b>	<b>390</b>

V případě poskytnutí příspěvku na dopravu v částce 1 500 Kč bude mít zaměstnavatel daňově účinné náklady ve výši 2 007 Kč. V případě zaměstnance jde o částku 390 Kč, kterou si hrubou mzdu sníží na dani a pojištění. Výpočet je uveden v tabulce číslo 38 výše.

Tabulka 39: Daňové dopady (v Kč) u příspěvku na dopravu do zaměstnání ve výši 1 500 Kč pro všechny zaměstnance, vlastní zpracování.

<b>Příspěvek na dopravu do zaměstnání</b>	
<b>U zaměstnavatele</b>	
Příspěvek na dopravu do zaměstnání	402 000
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8 %)	135 876
<b>Celkové daňové náklady</b>	<b>537 876</b>

Pokud by příspěvek na dopravu dostávali všichni zaměstnanci, pak by šlo o měsíční příspěvek v hodnotě 537 876 Kč. Tento výpočet je v tabulce číslo 39. Situace je však hypotetická, jelikož ne všichni zaměstnanci by příspěvek na dopravu do zaměstnání požadovali, respektive by jej byla společnost ochotna vzhledem k jejich místu bydliště vyplatit.

## 7.7 Shrnutí kapitoly 7

Kapitola s názvem doporučení pro snížení základu daně komentuje a vyhodnocuje možnosti, jak by společnost HP TRONIC s.r.o. jak nakládá a jak by mohla nakládat se svým benefitním systémem. Ukázalo se, že poskytuje pouze zákonem stanovené minimum dovolené v délce 20 dnů, což ji znevýhodňuje oproti jiným zaměstnavatelům v oboru. Proto tato kapitola nabízí i výpočet dovolené nad rámec Zákoníku práce ve třech variantách. Věnuje se také možností příspěvku na dopravu do zaměstnání. Specifikována je také možnost navýšení příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření včetně vyčíslení možné

varianty. Dále jsou vyčísleny daňové dopady v případě vyplácení věrnostní odměny a poskytnutí příspěvku na rekreaci. Jedna z podkapitol se pak věnuje navýšení hodnoty stravenek na maximálně efektivní částku 194 Kč, která je daňově výhodná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

## **8 NÁVRH OPTIMALIZACE ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ**

Na základě provedených analýz a posouzení současného benefitního systému je níže zpracován návrh, jak současnou strukturu optimalizovat. Jejím cílem je nepoškodit zaměstnance a současně nezatížit zaměstnavatele zbytečnými náklady. Na základě údajů poskytnutých sledovanou společností se ukázalo, že HP TRONIC s.r.o. má velmi zdařile vypracovaný benefitní systém, který zohledňuje jak potřeby zaměstnanců, tak poměrně efektivně využívá daňové hledisko ve svém hospodaření. Z tohoto faktu vycházím i ve svém návrhu pro optimalizaci.

### **8.1 Opatření číslo 1 – Navýšení hodnoty stravenek a snížení benefitního stravného**

Jako první opatření v rámci návrhové části je navýšení hodnoty stravenek na maximální možnou částku aktuálně stanovenou pro rok 2023. Doposud totiž firma ponechává hodnotu stravenek ve výši 150 Kč za den. Jak je uvedeno v podkapitole 5.5 s názvem Hodnocení poskytovaných benefitů dle daňové uznatelnosti, stravenky nepodléhají na straně zaměstnance dani a zároveň ani odvodům na straně zaměstnavatele. Jsou tak výhodné pro obě strany. I díky stravenkám zaplatí zaměstnavatel za svého zaměstnance v konečném důsledku méně. Bylo by proto vhodné navýšit hodnotu stravenek na maximální částku 194 Kč, což je výhodnější než přidat zaměstnancům v hrubé mzdě, kdy většina zaměstnavatelů v současnosti čelí tlakům ze strany zaměstnanců na zvýšení odměny za vykonanou práci kvůli vysoké inflaci. Na jednoho zaměstnance by připadalo navýšení stravenky o hodnotu 44 Kč za den. V tabulce číslo 40 je vyobrazena současná a nová situace a vše je vyčísleno na aktuální počet zaměstnanců ve sledované společnosti. Výpočet vychází z hypotetické situace, že všichni zaměstnanci strávili v zaměstnání 160 hodin v jednom měsíci. Nejsou tak započítány dovolené, nemoci, přesčasy, neplacená volna a podobné situace, k nimž v reálném pracovním životě dochází.

Tabulka 40: Opatření č. 1: Navýšení hodnoty stravenek (v Kč), vlastní zpracování.

<b>Opatření č. 1: Navýšení hodnoty stravenek</b>			
<b>Současná hodnota</b>	<b>Z toho náklad zaměstnavatele na 1 zaměstnance</b>	<b>Celkem za zaměstnance za měsíc</b>	<b>Celkem za zaměstnance za rok</b>
150	82,5	442 200	5 306 400
<b>Navrhovaná hodnota</b>	<b>Z toho náklad zaměstnavatele na 1 zaměstnance</b>	<b>Celkem za zaměstnance za měsíc</b>	<b>Celkem za zaměstnance za rok</b>
194	106,7	571 912	6 862 944
<b>Rozdíl mezi současným a navrhovaným stavem</b>			<b>1 556 544</b>

Celé opatření má za úkol snížit hodnotu celkově poskytnutého benefičního stravného vypláceného nad rámec firmou poskytovaného příspěvku na stravné, jak je popisováno v kapitole 5.5 s názvem Hodnocení poskytovaných benefitů dle daňové výhodnosti. Cílem je tuto upravenou hodnotu zařadit do daňově uznatelných nákladů. To znamená, že na rozdíl, který vznikne mezi daňově uznatelnými částkami u stravenek, firma použije prostředky z benefičního stravného. Firma by tedy vzala zaměstnancům z benefičního stravného částku 24,2 Kč za den a použije ji na navýšení příspěvku na stravenku. Díky tomuto kroku si firma může celkově za jeden rok daňově uznat o 1 556 544 Kč více. Zaměstnanců by se to v celkovém souhrnu nijak nedotklo (mohli by dále nakupovat potravinářské zboží ve stejné hodnotě). Firma jako taková by však uspořila na daňových odvodech částku 295 743 Kč za rok, jak je vyčísleno v tabulce číslo 41 níže.

Tabulka 41: Výpočet výše daňové úspory díky úpravě výše benefičního stravného (v Kč), vlastní zpracování.

	<b>Současnost</b>	<b>Návrh</b>	<b>Rozdíl</b>
Benefiční stravné	6 432 000	4 875 456	-1 556 544
Stravenky	5 306 400	6 862 944	1 556 544
Úspora DPPO (19%)	1 008 216	1 303 959	295 743
<b>Celkové náklady</b>	<b>10 730 184</b>	<b>10 434 441</b>	<b>-295 743</b>

To i z pohledu celkového obratu firmy představuje nezanedbatelnou částku, kterou lze dále vložit do dalších benefitů či odměn podporující kladný vztah zaměstnanců ke svému zaměstnavateli.

## 8.2 Opatření číslo 2 - Navýšení počtu dní dovolené

V současné době je ve společnosti HP TRONIC s.r.o. poskytována dovolená pouze v zákonem stanovené minimální délce 20 dnů. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci, právě dovolená navíc by z jejich pohledu byla žádaným benefitem.

Podle Zákona o dani z příjmů je dovolená nad rámec zákoníku práce daňově uznatelným nákladem, tudíž je možnost i o danou částku snížit základ daně. V kapitole 7 je pak vyčíslen na základě získaných informací v tabulce číslo 25 výpočet náhrad za čerpanou dovolenou, kdy při počtu 5 dní jde o částku 1 827 760 Kč. Níže je uvedena situace, kdy by k navýšení počtu dovolené došlo u všech 268 zaměstnanců. V tabulce 47 je počítáno s údaji poskytnutými mzdovým oddělením, tedy že průměrná hodinová náhrada mzdy představuje částku 170,50 Kč a také, že 5 dní dovolené představuje 40 hodin práce. Zaměstnanci přísluší podle § 110b zákoníku práce za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Způsob určování průměrného výdělku je upraven v § 17 zákona č. 1/1992 Sb. (Zákoník práce, 2006).

Tabulka 42: Vyčíslení dopadů (v Kč) zavedení 5 dnů dovolené nad rámec Zákoníku práce, vlastní zpracování.

<b>Opatření č. 2: Dovolená nad rámec</b>	
<b>Náhrada mzda za 1 zaměstnance/40 hodin</b>	<b>Náhrada mzdy za všechny zaměstnance</b>
6 820	1 827 760
<b>Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (33,8%) za 1 zaměstnance</b>	<b>Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za všechny zaměstnance</b>
2 305	617 783
<b>Náklady na dovolenou nad rámec zákoníku celkem za 1 zaměstnance</b>	<b>Náklady na dovolenou nad rámec zákoníku celkem za všechny zaměstnance</b>
9 125	2 445 543
<b>Úspora na DPPO 19% za 1 zaměstnance</b>	<b>Úspora na DPPO 19% za všechny zaměstnance</b>
1 734	464 653

Zavedením tohoto benefitu by mohla ve výpočtu konečné daně pracovat s částkou 2 445 543 Kč.



## 9 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V této kapitole jsou shrnuty výsledky výzkumu, kdy hlavním cílem diplomové práce bylo provedení analýzy benefitního systému ve vybrané firmě s ohledem na daňové zatížení, jeho vyhodnocení a navržení úprav. HP TRONIC s.r.o patří mezi významné firmy v regionu, které zaměstnávají zkušený tým specialistů na daňové a účetní záležitosti. Zároveň v něm působí znalí personalisté a vedoucí pracovníci, kteří poměrně dobře znají potřeby a preference svých zaměstnanců. Vyplývá to alespoň z uskutečněného dotazníkového šetření mezi zaměstnanci, hodnocení zavedeného benefitního systému i účetních a ekonomických podkladů, které byly k dispozici pro účely této práce. Z výše uvedených důvodů je poměrně složité navrhnout výrazné optimalizační kroky. Jako vhodná se však jeví úprava benefitního systému v podobě navýšení stravenek na maximálně možnou daňově uznatelnou hodnotu pro rok 2023 a současně o tuto částku snížení benefitního stravného Multipass card vypláceného nad rámec firmou poskytovaného příspěvku na stravné. Dále jde o navýšení počtu dní dovolené o 5 dnů. Tyto kroky jsou pak přiblíženy v předchozí kapitole číslo 8. Cíl práce tak byl splněn.

Daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů je jedním z klíčových faktorů hospodaření pro každého zaměstnavatele, jehož cílem je snížit náklady na odvodech a zároveň se postarat o spokojenost svého personálu. Jedním z nejefektivnějších způsobů, jak snížit náklady na daně, je využití daňově účinných prostředků a možností, které umožňuje tuzemská legislativa. Jde například o stravenky, nepeněžní příspěvky na rekreaci, kulturu, vzdělání zaměstnanců související s oborem podnikání, nebo třeba příspěvky na penzijní a životní pojištění. Většina zaměstnavatelů čelí neustálému tlaku na zvyšování mezd. Mají však několik možností, jak zaměstnancům finančně přilepšit a zároveň učinit tak, aby to bylo z jejich strany daňově výhodné. A to právě některé druhy benefitů umožňují. Například v případě společnosti HP TRONIC s.r.o. lze v případě penzijního připojištění při navýšení měsíčního příspěvku na 600 Kč hovořit o daňové úspoře ve výši 117 648 Kč ročně. Naopak jsou benefity, které nejsou výhodné pro zaměstnance, ale lze je doporučit pro zaměstnavatele, jelikož jeho prostřednictvím opět snižuje odvedenou výslednou daň. Mezi tyto druhy benefitů patří například poskytnutí dovolené nad rámec zákona či dny náhradního volna v podobě sick days. Na druhou stranu si zaměstnavatel musí dávat pozor na ty benefity, které jsou ze strany zaměstnanců žádané, nicméně jsou daňově méně výhodné, či rovnou nevýhodné.

Zaměstnanci sledované společnosti jsou se stávající strukturou benefitů poměrně spokojeni. Cení si její rozmanitosti a celkového rozsahu možností, které jim zaměstnavatel nabízí. Ukázalo se to i v případě otázky věnované spokojenosti se současným systémem benefitů, kdy odpověď „velmi spokojen“ či „spíše spokojen“ zvolilo téměř 70 % zaměstnanců. Dále se ukázalo, že benefity mají pozitivní vliv na pracovní výkon u 49 % zaměstnanců. Z pohledu sledovaného tématu se však ukázalo, že zaměstnanci příliš neřeší otázku daňové výhodnosti, jak z jejich strany, tak z pohledu zaměstnavatele. Dále vnímají, že oproti jiným zaměstnavatelům je nabídka benefitů opravdu rozmanitá. Benefity také nejsou rozhodujícím motivačním prvkem pro setrvání v pracovním poměru, jak ukázalo dotazníkové šetření. Zaměstnanci (více než 90 %) se pak dále vyjádřili ve prospěch rozšíření systému s tím, že stoprocentní zájem byli měli o 13. respektive 14. plat, odměny při pracovních či životních jubileích a rovněž by uvítali 5 týdnů dovolené namísto současných čtyř.

Tuzemské zákony, zejména pak Zákon o dani z příjmů a Zákoník práce, nabízí poměrně volná pravidla, jak by měl vypadat benefiční systém u každého zaměstnavatele. Zároveň nastavuje limity takového plnění vůči pracovníkům. Zaměstnavatel tak nemůže hledět pouze na atraktivitu takovýchto bonusů, ale vždy musí posuzovat i daňové hledisko. Z tohoto pohledu musí předem vyhodnotit, do jaké kategorie výhodnosti daný benefit spadá. Jde o benefity daňově velmi výhodné, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, dále benefity neutrální, kdy určitá výhoda připadá pouze na stranu zaměstnance nebo zaměstnavatele, či benefity nevýhodné, jelikož ze sledovaného pohledu jsou zatíženy odvody jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Záleží tak na každém subjektu, jak benefiční systém sestaví a jak i s ohledem na jeho hospodářské výsledky je daňové hledisko klíčové.

## ZÁVĚR

Na začátku teoretické části jsem se věnovala základním faktům týkajících se motivace a odměňování pracovníků jakožto způsobu kladných vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Zabývá se druhy motivace a motivačními teoriemi. Druhá kapitola pojednává o zaměstnaneckých benefitech, kdy je vymezena legislativa, uvedeny druhy benefitů a také shrnuta jejich rizika a význam jako takový. Třetí kapitola je zaměřena na daňové aspekty v oblasti řešení zaměstnaneckých benefitů. Věnuje se mimo jiné stravování, příspěvkům, dovolené či dopravě zaměstnanců do zaměstnání. Závěrečnou kapitolou teoretické části je shrnutí účetních aspektů v oblasti řešení zaměstnaneckých benefitů. Těmito částmi diplomové práce byla splněna zásada pro vypracování ve znění: Na základě literární rešerše zpracujte teoretické poznatky z oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů, jejich účetních a daňových aspektů zejména z pohledu zaměstnavatele.

Úvod praktické části vyhodnocuje a posuzuje systém poskytování zaměstnaneckých benefitů ve sledované společnosti HP TRONIC s.r.o. Jeho součástí je i představení společnosti jako takové a přiblížení základních ekonomických údajů. Touto kapitolou byla splněna zásada pro vypracování s názvem: Analyzujte systém benefitů ve vybrané firmě. Pro pohled na benefity ze strany zaměstnanců bylo provedeno dotazníkové šetření, ve kterém se pracovníci vyjadřovali k rozsahu a atraktivitě jednotlivých benefitů. Jejich názory pak byly zohledněny v dalších pasážích práce. Touto kapitolou byla splněna zásada pro vypracování ve znění: Vyhodnoťte zájem zaměstnanců o současné možnosti nefinančních výhod a bonusů. V předposlední kapitole byl posouzen benefitní systém společnosti a vyhodnocen jeho dopad na daňovou povinnost. V závěru práce je pak zpracován návrh optimalizace zaměstnaneckých benefitů v podobě navýšení hodnoty stravenek a snížení částky vyplácené na benefitním stravném. Druhý pak představuje navýšení počtu dní dovolené nad rámec zákonem stanoveného minima. To splňuje poslední zásadu pro vypracování ve znění: Navrhňte změny současného systému poskytování benefitů, popište a vyhodnoťte dopady těchto změn na náklady a daňovou uznatelnost výdajů. Cíl práce tak byl naplněn.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

ARMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd.

Praha: GradaPublishing. ISBN: 978-80-247-1407-3.

BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. Vyd. 2., rozš. Praha:

Management Press, 2002, 586 s. ISBN 807-261-064-3.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4006-678.

BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico, 1996, 343 s. Učebnice pro každého. ISBN 808-58-3909-1.

BERÁNEK, Petr, 2021. *Průvodce zákonem o daních z příjmů pro OSVČ: a další poplatníky s dílčím základem v § 7*. Olomouc: ANAG. Účetnictví (ANAG). ISBN 978-80-7554-318-9.

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

BONĚK, Václav, 2001. *Daňové pojmy*. Ostrava: Sagit. Lexikony. ISBN 80-720-8265-5.

977-12-1392-709-5.

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

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

EVANGELU, Jaroslava Ester et al. *Rozvoj a motivace zaměstnanců v malé a střední firmě*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013. 188 s. Monografie. ISBN 978-80-7418-198-6.

FORSYTH, Patrick, 2009. *Jak motivovat svůj tým*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-802-4721-286.

HNÁTEK, Miloslav a David ZÁMEK, 2012-. *Daňové a nedaňové náklady*. Praha: ESAP. ISBN 978-809-0739-826.

HNÁTEK, Miloslav, 2017. *Daňové tipy pro společnosti s ručením omezeným*. 2. rozšířené vydání. Praha: ESAP. ISBN 978-80-905899-5-7.

JIRÁNKOVÁ, Bohuslava, 2023. Poskytujete zaměstnancům benefity ze sociálního fondu?. *Money blog* [online]. [cit. 2023-07-21]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/ucetnictvi-2/poskytujete-zamestnancum-benefity-ze-socialniho-fondu/>.

KOTÍKOVÁ, Tereza, 2019. *Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů*. Brno. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Zuzana Křížová.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. dopl. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-168-3.

KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL, 2017. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: VOX. Účetnictví (VOX). ISBN 978-80-87480-55-7.

KRBEČKOVÁ, Marie, Jindřiška Plesníková. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: Anag, 2010. *Práce, mzdy, pojištění*. ISBN 978-80-7263-605-1.

KUBÁTOVÁ, Květa, c2009. *Daňová teorie: úvod do problematiky*. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI. Vzdělávání a certifikace účetních. ISBN 978-80-7357-423-9.

MACHÁČEK, Ivan, 2021. Praktické příklady daňového řešení home office. *DAUČ: Expert na daně a účetnictví* [online]. [cit. 2023-07-21]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/8876/prakticke-priklady-danoveho-reseni-home-office>.

MILKOVICH, George T. a BOUDREAU, John W. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. 930 s. ISBN 80-85623-29-3.

MLÁDKOVÁ, Ludmila a Petr JEDINÁK, 2009. *Management*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-807-3802-301.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 1992, 258 s. ISBN 80-85603-01-2.

PELC, Vladimír, 2010. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. V Praze: C.H. Beck. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-300-4.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2008: jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance: podle právního stavu účinného pro rok 2008*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-701-0.

PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2020*. 28. vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 431 s. ISBN 978-80-7554-255-7.

PFEILEROVÁ, Jaroslava, 2022. Účtování mzdových případů. *Daně, účetnictví, právo, práce a mzdy pro profesionály* [online]. [cit. 2023-07-21]. Dostupné z: [https://www.du.cz/33/uctovani-mzdovych-pripadu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElbwbxjXlw96WSCpURndt2zbi17uKB4tnQ/?uri\\_view\\_type=44&uid=1p-3wa93I1wxEdcl3epU4Ug&e=1OD7PUjMdPikvRIGPr58jJS4YEO2rB1jR](https://www.du.cz/33/uctovani-mzdovych-pripadu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElbwbxjXlw96WSCpURndt2zbi17uKB4tnQ/?uri_view_type=44&uid=1p-3wa93I1wxEdcl3epU4Ug&e=1OD7PUjMdPikvRIGPr58jJS4YEO2rB1jR).

SEDLÁKOVÁ, Eva a Zdena CARDOVÁ. *Daňové a nedaňové výdaje 2021*. Český Těšín: Poradce, 2021. 320 s. ISBN 978-80-7365-457-3

STROUHAL, Jiří, 2016. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. Praha: Wolters Kluwer. Účetnictví (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7552-268-9.

ŠIKÝŘ, Martin, 2012. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4151-2.

ŠUBRT, B., 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*. Olomouc: Anang. ISBN 978-80-7554-138-3.

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-5541-383.

TURECKIOVÁ, Michaela, 2004. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-27-0227-3.

VANČUROVÁ, Alena, 2021. *Zdanění osobních příjmů*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-236-7.

VEBER, Jaromír, 2009. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-807-2612-000.

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2022 praktický průvodce*. 25. vydání. Praha: GRADA, 2022. 480 s. ISBN 978-80-271-3592-9.

WILTON, N., 2013. *An Introduction to Human Resource Management*. Second edition. London: Sage Publications Inc. ISBN 978-1-4462-5583-4.

WILTON, Nick, 2016. *An introduction to human resource management*. 4th edition. Los Angeles: SAGE. ISBN 978-1-4739-5419-9.

### **Elektronické zdroje:**

Benefity 2019: *Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli*, 2019. Trexima.cz [online]. Zlín [cit. 2021-11-27] Dostupné z:

[https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO\\_pruzkum\\_benefity\\_FINAL.pdf?fbclid=IwAR1jy7Sci1zgJHw3RdeAWmgU2Mp\\_iCgQxD4I21DStwbV2GMnS5o\\_G0\\_BW7E](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pruzkum_benefity_FINAL.pdf?fbclid=IwAR1jy7Sci1zgJHw3RdeAWmgU2Mp_iCgQxD4I21DStwbV2GMnS5o_G0_BW7E)

Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní, 2021. Průvodce podnikáním [online]. [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/>

BERGLOVÁ, Lucie. *Zaměstnanecké benefity a daně* [online]. In: Fučík a partneři 27. 7. 2017 [cit. 2021-11-27]. Dostupné z: <http://www.fucik.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>

BRYCHTA, Ivan, 2011. Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení. *Portál daňových poradců a účetních specialistů* [online]. [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/7050/vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni-1-cast>

Cestovní náhrady 2022, 2022. Finance.cz [online]. Praha [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/cestovni-nahrady/tuzemske-stravne/>

DASHÖFER, Verlag, 2020. Vzdělávání zaměstnanců z pohledu zákona o daních z příjmů. *PaM profi* [online]. [cit. 2022-04-01]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/vzdelani-zamestnanec-z-pohledu-zakona-o-danich-z-prijmu-uniqueidgOkE4NvrWuOTRLt9dkztV6BbmyZpdyC8/>

HAUZAROVÁ, Michaela, 2021. Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady. Portál Pohoda [online]. Praha [cit. 2022-01-09]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%932/>

HAVELKOVÁ, Ema, 2022. Zaměstnanecké benefity v roce 2021. Money Blog [online]. [cit. 2022-01-09]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/?fbclid=IwAR0fsYWBrbqnSj8TQtNjgwXUp0wOvF6cdAdqSswxIxZiUupwHgNWEQ7ikZU>

HEŘMÁNEK, Jakub, 2022. Stravenkový paušál v praxi: Co to je a komu se vyplatí. Rexter.cz [online]. Praha [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: [https://www.rexter.cz/rubriky/finance/jak-funguje-stravenkovy-pausal-a-kdy-se-vyplati-kalkulacka\\_922.html](https://www.rexter.cz/rubriky/finance/jak-funguje-stravenkovy-pausal-a-kdy-se-vyplati-kalkulacka_922.html)

Jaká je státní podpora u penzijního spoření 2021: Penzijní spoření, 2022. Moneta.cz [online]. Praha [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: <https://www.moneta.cz/blog/jaka-je-statni-podpora-u-penzijniho-sporeni-2021>

MÁLEK, Ondřej, 2019. Zaměstnanecké benefity z pohledu daní. *Daňové poradenství, vedení účetnictví, mzdy – Moneus s.r.o.* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://www.moneus.cz/zamestnanecke-benefity-z-pohledu-dani/>

MACHALA, Otakar. Fond sociální. DU.cz [online]. 18.6.2020 [cit. 2021-11-27]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/fond-socialni-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ErOHXqjyP4IQP4MqsdNsef8/>

Příplatek mimo základní kapitál ve společnosti s ručením omezeným, 2022. AZ data účetnictví s.r.o. [online]. [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: <https://www.az-data.cz/en/clanky/priplatek-mimo-zakladni-kapital-spolecnosti-s-rucenim-omezenym>

Zákoník práce: Zákon č. 262/2006 Sb. - Díl 5 - Náhrada za dovolenou, 2006. *Měšec.cz: Váš průvodce finančním světem* [online]. Praha [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakonik-prace-zakon/f3054829/>

*Zákon č. 285/2020 Sb.: Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony*, 2020. In: . Česká republika, ročník 2020, číslo 285. Dostupné také z: [https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-285?fbclid=IwAR1FEifsjuc7K5hixcfnHMZnnZ1STH4f6gB\\_0BFeG9V7SCzyDctgtrPjIRA](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-285?fbclid=IwAR1FEifsjuc7K5hixcfnHMZnnZ1STH4f6gB_0BFeG9V7SCzyDctgtrPjIRA)



**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1: Maslowova pyramida lidských potřeb, zdroj: filosofie-uspechu.cz.....	16
Obrázek 2: Věková struktura respondentů.....	63
Obrázek 3: Pracovní zařazení respondentů.....	63
Obrázek 4: Graf spokojenosti s nabízenými druhy benefitů, vlastní zpracování. ....	67
Obrázek 5: Vyhodnocení zájmu o zavedení vybraných benefitů, vlastní zpracování. ....	69
Obrázek 6: Vyhodnocení spokojenosti s nepracovními benefity, vlastní zpracování. ....	73

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Herzbergova teorie dvou faktorů, zdroj: Koubek, 2009. ....	17
Tabulka 2: Shrnutí daňové řešení odborného rozvoje zaměstnance, vlastní zpracování, zdroj: Macháček, 2021, s. 97. ....	36
Tabulka 3: Přehled účtování zaměstnaneckých benefitů na vrub nákladů, vlastní zpracování. ....	46
Tabulka 4: Přehled účtování čerpání ze sociálního fondu, vlastní zpracování. ....	46
Tabulka 5: Přehled účtování benefitů ze zisku po zdanění, vlastní zpracování. ....	47
Tabulka 6: Vybrané základní ekonomické ukazatele společnosti HP TRONIC s.r.o. za sledované období (v tis. Kč), vlastní zpracování. ....	50
Tabulka 7: Přehled vybraných ukazatelů z výkazu zisku a ztráty za sledované období 2020-2022 (v tis. Kč), vlastní zpracování. ....	51
Tabulka 8: Přehled zaměstnaneckých benefitů poskytovaných ve společnosti. ....	52
Tabulka 9: Vývoj počtu zaměstnanců a mzdových nákladů v tis. Kč ve sledovaných letech 2020–2022, vlastní zpracování. ....	54
Tabulka 10: Přehled poskytovaných benefitů a hodnocení dle daňové uznatelnosti, vlastní zpracování. ....	55
Tabulka 11: Přehled celkové výše vyplaceného stravného společností v letech 2020-2022, vlastní zpracování. ....	57
Tabulka 12: Přehled celkové výše příspěvků na penzijní a životní pojištění vyplacených společností v letech 2020–2022, vlastní zpracování. ....	58
Tabulka 13: Přehled celkové výše příspěvků na sport ve sledovaném období 2020-2022, vlastní zpracování. ....	58
Tabulka 14: Přehled celkové výše vyplaceného stravného nad rámec maximálního stravenkového paušálu, vlastní zpracování. ....	59
Tabulka 15: Přehled celkové výše vyplacených příspěvků na zvýhodněné volání ve sledovaném období 2020-2022, vlastní zpracování. ....	59
Tabulka 16: Přehled celkové výše vyplacených příspěvků na dětské letní tábory ve sledovaném období 2020-2022, vlastní zpracování. ....	60
Tabulka 17: Vyhodnocení spokojenosti s informovaností o benefitech podle pracovního zařazení, vlastní zpracování. ....	64
Tabulka 18: Vyhodnocení otázky, zda nabídka benefitů měla vliv na zaměstnance při rozhodování při výběru zaměstnavatele, vlastní zpracování. ....	65
Tabulka 19: Zhodnocení pohledu respondentů na současný systém benefitů, vlastní zpracování. ....	66
Tabulka 21: Vyhodnocení vlivu benefitů na pracovní výkon, vlastní zpracování. ....	68
Tabulka 23: Vyhodnocení zájmu ze strany zaměstnanců o výhodnosti benefitů z hlediska odvodu na daních, zdravotním a sociálním pojištění, vlastní zpracování. ....	70
Tabulka 24: Vyhodnocení otázky, zda by zrušení poskytovaných benefitů bylo pro zaměstnance důvodem ke změně zaměstnavatele, vlastní zpracování. ....	71

Tabulka 25: Vyhodnocení otázky úrovně benefitů poskytovaných společnostmi HP Tronic s.r.o., vlastní zpracování. ....	72
Tabulka 27: Přehled nákladů při poskytnutí dovolené navíc nad rámec zákoníku práce ve stanovených variantách (v Kč), vlastní zpracování. ....	75
Tabulka 28: Výpočet náhrad za čerpanou dovolenou nad rámec Zákoníku práce (v Kč), vlastní zpracování. ....	76
Tabulka 29: Výpočet celkových náhrad za čerpanou dovolenou nad rámec Zákoníku práce (v Kč) pro všechny zaměstnance, vlastní zpracování. ....	76
Tabulka 30: Výpočet úspor na dani z příjmu právnických osob za všechny zaměstnance (v Kč), vlastní zpracování. ....	77
Tabulka 31: Daňové dopady (v Kč) v případě poskytnutí věrnostní odměny ve výši 7 000 Kč, vlastní zpracování. ....	78
Tabulka 32: Daňové dopady (v Kč) v případě poskytnutí věrnostní odměny ve výši 10 000 Kč, vlastní zpracování. ....	78
Tabulka 33: Daňové dopady v případě poskytnutí věrnostní odměny ve výši 15 000 Kč. .	79
Tabulka 34: Celkové daňové náklady zaměstnavatele za vyplacení odměn dlouhodobým zaměstnancům v roce 2023 (v Kč), vlastní zpracování. ....	79
Tabulka 35: Celková roční výše příspěvků při zavedení stravenky v hodnotě 194 Kč, vlastní zpracování. ....	80
Tabulka 36: Výpočet úspory na DPPO při navýšení hodnoty stravenek (v Kč), vlastní zpracování. ....	80
Tabulka 37: Srovnání celkových výdajů na stravenky ve srovnání s navýšením mzdy ve stejné výši (v Kč), vlastní zpracování. ....	81
Tabulka 39: Porovnání úspory při navýšení příspěvku na penzijní připojištění (v Kč), vlastní zpracování. ....	82
Tabulka 40: Porovnání celkových ročních nákladů zaměstnavatele (v Kč) při výplatě benefitu nebo navýšení mzdy, vlastní zpracování. ....	82
Tabulka 41: Daňové dopady při poskytnutí příspěvku na rekreaci formou mzdy a nepeněžitěho plnění z pohledu zaměstnavatele (v Kč), vlastní zpracování. ....	83
Tabulka 42: Daňové dopady (v Kč) u příspěvku na dopravu do zaměstnání ve výši 1 500 Kč, vlastní zpracování. ....	84
Tabulka 43: Daňové dopady (v Kč) u příspěvku na dopravu do zaměstnání ve výši 1 500 Kč pro všechny zaměstnance, vlastní zpracování. ....	84
Tabulka 44: Opatření č. 1: Navýšení hodnoty stravenek (v Kč), vlastní zpracování. ....	87
Tabulka 45: Výpočet výše daňové úspory díky úpravě výše benefičního stravného (v Kč), vlastní zpracování. ....	87
Tabulka 46: Vyčíslení dopadů (v Kč) zavedení 5 dnů dovolené nad rámec Zákoníku práce, vlastní zpracování. ....	88

**PŘÍLOHA P I: SOUHRNNÝ PŘEHLED BENEFITŮ VČETNĚ  
 UVEDENÍ DAŇOVÉ ÚČINNOSTI – STRANA ZAMĚSTNAVATELE**

<b>Typ benefitu</b>	<b>Daňový výdaj zaměstnavatele</b>	<b>Ustanovení Zákona o dani z příjmů k daňovým výdajům</b>
Zajištění dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Úhrada jízdného do zaměstnání prostřednictvím veřejné dopravy	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely	Ano	bod 26 k § 24 odst. 2 pokynu Generálního finančního ředitelství č. D-22
Náhrady cestovních výdajů do limitu a nad limit	Ano	§ 24 odst. 2 písm. zh)
Poskytnutí nealkoholických nápojů – nepeněžní plnění	Ne	§ 25 odst. 1 písm. zn)
Poskytnutí nealkoholických nápojů – peněžní plnění	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Odborný rozvoj související s předmětem podnikání (peněžní i nepeněžní plnění)	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Odborný rozvoj nesouvisející s předmětem podnikání (nepeněžní plnění)	Ne	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Odborný rozvoj nesouvisející s předmětem podnikání (peněžní plnění)	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Stravenky do limitu zaměstnavatele	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenky nad limit zaměstnavatele	Ne	§ 25 odst. 1 písm. j)

<b>Peněžní příspěvek na rekreaci</b>	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
<b>Nepeněžní příspěvek na rekreaci</b>	Ne	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
<b>Peněžní příspěvek na kulturní a sportovní aktivity</b>	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
<b>Nepeněžní příspěvek na kulturní a sportovní aktivity</b>	Ne	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
<b>Poskytnutí přechodného ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění</b>	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
<b>Peněžní příspěvek na zajištění přechodného ubytování</b>	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
<b>Příspěvek na penzijní a životní pojištění bez limitu</b>	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
<b>Prodej výrobků či služeb za zvýhodněné ceny</b>	Ano	§ 24 odst. 1
<b>Výdaje na zřízení firemní školky</b>	Ano	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
<b>Dary vyjma reklamní a propagační předměty</b>	Ne	§ 25 odst. 1 písm. t)

**PŘÍLOHA PII: SOUHRNNÝ PŘEHLED BENEFITŮ VČETNĚ  
 UVEDENÍ DAŇOVÉ ÚČINNOSTI – STRANA ZAMĚSTNANCE**

<b>Typ benefitu</b>	<b>Zdanění u zaměstnance</b>	<b>Ustanovení Zákona o dani z příjmů ke zdanění plnění u zaměstnance</b>	<b>Ustanovení Zákona o dani z příjmů k osvobození od daně z příjmů</b>
<b>Doprava zaměstnanců do zaměstnání zajištěná ze strany zaměstnavatele – nepeněžní příjem zaměstnance</b>	Ano	§ 3 odst. 2	-
<b>Úhrada dopravy do zaměstnání prostřednictvím veřejné dopravy</b>	Ano	§ 3 odst. 2	-
<b>Bezplatné poskytnutí firemního vozidla pro soukromé účely</b>	Ano	§ 6 odst. 6	-
<b>Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. a)
<b>Rekvalifikace zaměstnanců – nepeněžní plnění</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. a)
<b>Odborný rozvoj nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele – nepeněžní plnění poskytované z FKSP, sociálního fondu, fondu ze zisku a na vrub nedaňových výdajů</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. d)
<b>Poskytování stravenek – nepeněžní plnění</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. b)
<b>Poskytování nealkoholických nápojů – peněžní plnění</b>	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. c)	-
<b>Poskytování nealkoholických nápojů – ze sociálního fondu, ze zisku a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. c)

<b>Příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. d)
<b>Příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč – nepeněžní plnění</b>	Ano	§ 6 odst. 9 písm. d)	-
<b>Příspěvek na rekreaci – peněžní plnění</b>	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	-
<b>Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití z FKSP, sociálního fondu, fondu ze zisku a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. d)
<b>Příspěvek na sportovní a kulturní vyžití – peněžní plnění</b>	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	-
<b>Příspěvek na zdravotnické úkony z FKSP, sociálního fondu, ze zisku a na vrub nedaňových výdajů – nepeněžní plnění</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. d)
<b>Příspěvek na zdravotnické úkony hrazené zaměstnancem – peněžní plnění</b>	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. d)	-
<b>Nepeněžní dary do výše 2 000 Kč/rok z FKSP, soc. fondu, fondu ze zisku a na vrub nedaňových výdajů</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. g)
<b>Nepeněžní dary nad 2 000 Kč/rok</b>	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. g)	-
<b>Přechodné ubytování zaměstnanců – nepeněžní plnění do výše 3 500 Kč/měsíc</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. i)
<b>Přechodné ubytování – nepeněžní plnění nad 3500 Kč/měsíc</b>	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. i)	-
<b>Peněžní příspěvek na přechodné ubytování</b>	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. i)	-
<b>Bezúročná půjčka zaměstnanci do 300 000 Kč</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. v)

<b>Bezüročná půjčka zaměstnanci nad 300 000 Kč</b>	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. v)	-
<b>Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, životní pojištění do 50 000 Kč/rok</b>	Ne	-	§ 6 odst. 9 písm. p)
<b>Příspěvek na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, životní pojištění nad 50 000 Kč/rok</b>	Ano	§ 3 odst. 2 § 6 odst. 9 písm. p)	-
<b>Prodej výrobků a služeb na nižší ceny</b>	Ano	§ 6 odst. 3	-
<b>Bezplatná firemní školka – nepeněžní plnění (daňový výdaj zaměstnavatele)</b>	Ano	§ 6 odst. 9 písm. d)	-