

# Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti

Matouš Fila

---

Bakalářská práce  
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

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

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Matouš Fila**  
Osobní číslo: **M19139**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Účetnictví a daně**  
Forma studia: **Prezenční**  
Téma práce: **Účetní a daňové dopady zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti**

## Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Na základě literární rešerše zpracujte problematiku týkající se zaměstnaneckých benefitů a jejich účetní a daňové dopady.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.
- Na základě analýzy spokojenosti a daňového dopadu navrhněte doporučení ke zlepšení stávajícího stavu.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London: Kogan Page, 2020, 763 s. ISBN 978-0-7494-9827-6.  
BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021, 134 s. ISBN 978-80-7554-342-4.  
FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Remote: Office Not Required*. New York: Crown Business, 2013, 256 s. ISBN 978-0-8041-3750-8.  
KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020, 184 s. ISBN 978-80-7554-261-8.  
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, 249 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

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

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

L.S.

---

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

---

**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: Matouš Fila

.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá účetními a daňovými dopady zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. První část je věnována řízení lidských zdrojů, motivaci a benefitům. Definuje jednotlivé benefity a jejich daňový dopad na zaměstnance i zaměstnavatele. Ve druhé části je charakterizována společnost, analyzovány poskytované benefity a na základě dotazníkového šetření jsou navržena doporučení pro zvýšení spokojenosti zaměstnanců s nabízenými benefity.

Klíčová slova: daně, účetnictví, zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis focuses on the accounting and tax implications of employee benefits in a chosen company. The first part is dedicated to human resource management, motivation and benefits. It describes individual benefits and their tax impact on both employees and employers. The second part contains a description of the company and an analysis of its benefits. It is then followed by recommendations on how to increase employees' satisfaction with the offered benefits which are based on a questionnaire survey.

Keywords: taxation, accounting, employee fringe benefits, employer

Touto cestou bych chtěl poděkovat paní doc. Ing. Marii Pasekové, Ph.D., za vedení mé bakalářské práce, za velkou trpělivost a shovívavost. Dále bych chtěl poděkovat společnosti ZV – Nástroje za možnost zpracovat svoji práci a poskytnutí interních informací. V neposlední řadě děkuji zaměstnancům za vyplnění dotazníků.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....</b>	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
<b>1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>13</b>
1.1 CÍLE ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ .....	13
<b>2 MOTIVACE.....</b>	<b>14</b>
2.1 ROZDĚLENÍ MOTIVACE .....	14
2.1.1 Vnitřní motivace.....	14
2.1.2 Vnější motivace.....	14
2.1.3 Pozitivní a negativní motivace .....	14
2.2 NÁSTROJE MOTIVACE .....	15
2.2.1 Odměny .....	15
2.2.2 Sankce .....	15
2.3 NEFINANČNÍ NÁSTROJE .....	16
<b>3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY.....</b>	<b>17</b>
3.1 ZDROJE BENEFITŮ .....	17
3.1.1 Na vrub nákladů .....	17
3.1.2 Fond kulturních a sociálních potřeb .....	17
3.1.3 Sociální fond .....	18
3.2 ZÁKLADNÍ ČLENĚNÍ.....	18
3.2.1 Finanční benefity.....	18
3.2.2 Nefinanční benefity.....	18
3.3 ROZDĚLENÍ PODLE CÍLOVÉ SKUPINY .....	18
3.4 ROZDĚLENÍ PODLE ZPŮSOBU POSKYTOVÁNÍ .....	19
3.4.1 Fixní .....	19
3.4.2 Flexibilní (cafeteria systém).....	19
<b>4 HMOTNÉ BENEFITY A JEJICH DAŇOVÝ DOPAD .....</b>	<b>20</b>
4.1 PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ.....	20
4.1.1 Daňové dopady u zaměstnance .....	21
4.1.2 Daňové dopady u zaměstnavatele .....	21
4.2 PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ A SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	21
4.2.1 Daňové dopady u zaměstnance .....	22
4.2.2 Daňové dopady u zaměstnavatele .....	22
4.3 MOTOROVÉ VOZIDLO PRO OSOBNÍ POTŘEBU.....	22
4.3.1 Daňové dopady u zaměstnance .....	23
4.3.2 Daňové dopady u zaměstnavatele .....	23
4.4 PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU DO A ZE ZAMĚSTNÁNÍ.....	24

4.4.1	Daňové řešení u zaměstnance .....	24
4.4.2	Daňové řešení u zaměstnavatele .....	25
4.5	PŘÍSPĚVEK NA SPORT, KULTURU, ZDRAVÍ A REKREACI .....	25
4.5.1	Daňové řešení u zaměstnance .....	25
4.5.2	Daňové řešení u zaměstnavatele .....	26
4.6	CAFETERIA SYSTÉM.....	26
4.6.1	Daňové řešení u zaměstnance .....	26
4.6.2	Daňové řešení u zaměstnavatele .....	26
4.7	BEZÚPLATNÉ PŘÍJMY = DARY .....	26
4.7.1	Daňové řešení u zaměstnance .....	27
4.7.2	Daňové řešení u zaměstnavatele .....	27
<b>5</b>	<b>NEHMOTNÉ BENEFITY A JEJICH DAŇOVÝ DOPAD .....</b>	<b>28</b>
5.1	ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE .....	28
5.1.1	Daňové dopady u zaměstnance .....	29
5.1.2	Daňové dopady u zaměstnavatele .....	29
5.2	HOME OFFICE – PRÁCE Z DOMOVA.....	29
5.2.1	Daňové dopady u zaměstnance .....	30
5.2.2	Daňové dopady u zaměstnavatele .....	31
5.3	SICK DAYS A DOVOLENÁ NAVÍC .....	31
5.3.1	Daňové dopady.....	31
<b>6</b>	<b>PŘEHLEDNÁ TABULKA VYBRANÝCH BENEFITŮ.....</b>	<b>32</b>
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>33</b>
<b>7</b>	<b>VYBRANÁ SPOLEČNOST .....</b>	<b>34</b>
7.1	CÍLE SPOLEČNOSTI .....	34
7.2	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA .....	34
7.3	ZAMĚSTNANCI.....	35
7.4	SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	36
7.5	NABÍZENÉ BENEFITY .....	37
<b>8</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>39</b>
8.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	39
<b>9</b>	<b>NABÍZENÉ BENEFITY U KONKURENCE.....</b>	<b>46</b>
<b>10</b>	<b>NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....</b>	<b>49</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>53</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>60</b>



<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>61</b>
---------------------------	-----------

## ÚVOD

Schopný a pracovitý zaměstnanec je to nejcennější, co každý podnik má. Proto je potřeba si takového člověka udržet. A když ho nemá, potřebuje ho k sobě nalákat. K tomu může postačit, když mu společnost zajistí práci a bude pravidelně vyplácet mzdu. Ovšem aby se do práce těšil a neodešel jinam, je třeba mu něčím přilepšit, něčím ho motivovat. K tomuto účelu slouží benefity.

Benefity mohou mít charakter duševní, kdy může se jednat o možnost čerpat výhody, nebo častěji věcnou a finanční. Na obě skupinky benefitů je zaměřena tato bakalářská práce a jejím úkolem je zjistit jejich vliv na účetní a hlavně daňový výsledek hospodaření. Jedním z cílů každého podniku je mimo vytváření zisku, také odvádět co nejmenší daň z příjmu. Některé zaměstnanecké benefity lze zahrnout do daňově uznatelných nákladů a jiné zase nelze. Proto je úkolem práce zjistit benefity, které si firma může odečíst od základu daně.

Teoretická část je zaměřena na benefity jako takové a jejich rozdělení na hmotné a nehmotné. Dále jsou zkoumány, zda mají vliv na daňový výsledek hospodaření. Některé benefity jsou daňově uznatelné a jiné naopak uznatelné nejsou a tvoří se ze zisku po zdanění.

Praktická část se zaměřuje na benefity, které poskytuje svým zaměstnancům vybraná firma. Nejprve je představena společnost a její systém benefitů. Pomocí dotazníkového šetření je zjištěno, jaké nabízené benefity zaměstnanci využívají a zda jsou s nimi spokojeni. Dále je zjištěno, jaké další benefity by pracovníci chtěli, aby jim podnik poskytoval. V závěru je na základě výsledků dotazníkového šetření a daňových aspektů navržen systém, který povede ke zvýšení spokojenosti a motivace zaměstnanců.

## CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je zpracovat problematiku zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového hlediska a analyzovat jejich současný stav ve vybrané společnosti. Práce je rozdělena na části teoretickou a praktickou. Podkladem teoretické části budou informace čerpány literární rešerší z odborné literatury a internetových zdrojů. V teoretické části je cílem popsat zaměstnanecké benefity, jejich členění, zdroje a podrobné poznatky o konkrétním benefitu a jeho vlivu na základ daně z příjmu zaměstnavatele i zaměstnance.

V praktické části bude představena společnost a následně analyzovány poskytované zaměstnanecké benefity ve společnosti. Podkladem pro tyto kapitoly práce budou interní materiály společnosti a rozhovor s ekonomickou ředitelkou a personalistkou. V další části bude proveden výzkum pomocí dotazníkového šetření. Tyto dotazníky budou předloženy zaměstnancům k vyplnění papírově nebo elektronicky, podle dostupnosti pro zaměstnance. Jejich vyhodnocení proběhne pomocí analýzy závislosti a bude znázorněno graficky. Pro větší nadhled nad řešenou problematikou, je součástí práce průzkum poskytovaných benefitů i v jiných organizacích, pomocí zveřejněných nabídek práce na webových stránkách podniků a pracovního portálu. Na základě syntézy výsledků výzkumu a současného stavu bude navržen nový systém zaměstnaneckých benefitů, který povede k větší spokojenosti zaměstnanců s benefity a podnik tento systém bude moci implementovat do své nabídky.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Personalistika se podle Hardyna (2018) zabývá činnostmi související se zaměstnanci. Vede administrativu každého jednotlivého pracovníka a s ním spojené důležité informace a mzdové záznamy. Další činností personálního oddělení je řízení lidských zdrojů.

Řízení lidských zdrojů je filozofie vedení lidí, podle různých teorií o lidském chování. Snaží se přistupovat strategicky k zaměstnávání a rozvíjení pracujících lidí v podniku. Jejím úkolem je zlepšovat efektivitu podniku, díky lidské práci. Je podporou při dosahování podnikatelského cíle a zároveň se snaží tvořit vztahy pomocí otevřenosti, důvěry a uspokojování lidských potřeb. Proces je zajištěn pomocí systému řízení, personalistů a taky liniových manažerů (Armstrong, 2015, str. 45 a 46). Hardyn (2018) poukazuje, že proces řízení lidí začíná již během hledání uchazeče na pracovní místo. Jeho součástí je následný rozvoj a vzdělávání pracovníků. Stará se taky o hodnocení zaměstnanců a případné rozvázání pracovního poměru.

Podle Armstronga (2015, str. 46) pojmenování pracovníků lidskými zdroji, je ponižuje, jako by byli materiál pro výrobu, stroje nebo peníze. Proto se používá také pojem řízení lidí. I přes to řízení lidských zdrojů zůstává nejpoužívanější označení.

### 1.1 Cíle řízení lidských zdrojů

Cíle řízení lidských zdrojů Armstrong (2015, str. 48) stanovuje následující:

- Přispívá k získávání strategických cílů podniku tím, že bude tvořit a využívat strategie lidských zdrojů ve shodě se strategií organizace;
- Podporuje organizaci v dosahování cílů;
- Podílí se na zlepšování kultury zaměřené na dosahování vysoké produktivity;
- Stará se podniku o talentované, kvalifikované a oddané lidi;
- Snaží se vytvářet důvěru a pozitivní pracovní vztahy mezi podřízenými a managementem;
- Přispívá k uplatnění etického postoje k řízení lidí.

## 2 MOTIVACE

Motivace je vnitřní pud, který nás nutí něco dělat a souvisí s výkonem. Člověk díky tomu dokončí úkol aktivněji. Související pojem motivování je proces vytváření motivace dalšímu člověku nebo lidem pro určitou činnost. Motivování pracovníků je pro firmu jedním z důležitých faktorů, bez kterých nemůže uspět, protože pro člověka je přirozené, že se mu nechce pracovat, pokud k tomu nemá motivaci. (Personalistika a řízení lidských zdrojů..., 2016)

Podle Armstronga (2020, str. 247) motivace ovlivňuje chování zaměstnanců k jakékoli činnosti. Znázorňuje stanovené cíle i proces jejich určení. Ať už se jedná o práci v zaměstnání, nebo aktivitu mimo ni. Dostatečně motivovaní lidé udělají mnohem více, než se od nich předpokládá. Zároveň čekají, že za vykonanou činnost získají odměnu. Takové odměně se také říká motivační složka.

### 2.1 Rozdělení motivace

Motivace se může rozdělit podle typů na vnitřní a vnější. Podle faktorů se dělí na pozitivní a negativní.

#### 2.1.1 Vnitřní motivace

Neboli sebemotivace je nejsilnější, protože vychází z člověka jako osobnosti a jeho pocitů. Je hluboko zakořeněná v člověku a má dlouhodobý účinek. Pracovník potřebuje mít pocit, že jeho práce je důležitá a smysluplná. Jestliže takový pocit má, tak sám touží po splnění lepších výsledků. Vlastní impuls pracovníka nakopne, když má jistou volnost v rozhodování, může využívat své znalosti a rozvíjet své dovednosti. (Armstrong, 2020, str. 248)

#### 2.1.2 Vnější motivace

Vše, co působí na člověka z okolního prostředí, aby podával lepší výkony, se řadí mezi vnější motivaci. Zaměstnavatel k tomu používá nástroje, jako jsou odměny i tresty. Takové motivátory mají okamžitý účinek, ale oproti vnitřním působí kratší dobu. Vnější podněty většinou nevyvolají vnitřní motivaci. (Armstrong, 2020, str. 248)

#### 2.1.3 Pozitivní a negativní motivace

Podle Kocourkové (2020) jdou spolu ruku v ruce pozitivní a negativní motivace. Oba faktory jsou stejně důležité, oba mají různorodý vliv na každého jednotlivce. Pozitivní je vybudován

na základě odměny. Mezi ně patří například finanční odměna navíc nebo kariéerní povýšení, pochvala, benefity. Negativní může být naopak stržení odměn, nepříjemné pracovní prostředí nebo strach z propuštění. Tyto se většinou používají k zábraně určitému chování.

## 2.2 Nástroje motivace

Aby management dokázal zdárně motivovat zaměstnance, musí si určit, jaký typ nebo faktor motivace bude chtít využít. Je potřeba zhodnotit potřeby zaměstnanců a možnosti, kterými disponuje organizace. Tím se předejde nevhodnému výběru motivačních nástrojů. (Urban, 2017, str. 24)

Hlavní dělení nástrojů jsou odměny a sankce.

### 2.2.1 Odměny

Motivovaný člověk provádí zadaný úkon s očekáváním, že za jeho splnění dostane něco, čím bude moci uspokojit své potřeby. Takové uspokojení lze pojmenovat odměnou. Odměna nemusí být jen finanční. Zahrnuje se zde vše, co zaměstnanci přináší užitek a tím jej motivuje k činnosti. Touto pozitivní motivací se podporuje požadované chování. (Urban, 2017, str. 24)

Nejčastější odměnou, kterou pracovník dostane, jsou peníze. Za ty lze uspokojit většinu potřeb. Nevýhodou tohoto nástroje je fakt, že finance jsou vyplaceny až po určité době a nepůsobí hned po odvedení práce a její poskytování je téměř automatické. Urban (2017, str. 25) doporučuje, aby bylo poskytování odměn vázáno na výsledky nebo jednání pracovníků, neboť odměna bez jakéhokoliv úsilí ztrácí motivační vliv.

Pravidelná mzda přispívá k pracovní stabilitě a omezuje nespokojenost, ale není to velká motivace k výkonu.

### 2.2.2 Sankce

Tento nástroj negativní motivace funguje na principu hrozbě trestu. Sankcí je označováno nezískání nebo snížení odměny. Může být i nehmotná v podobě nepříjemné kritiky. Stane se tak, jestliže zadaná práce nebyla dokončena dobře nebo včas. (Urban, 2017, str. 25)

Negativně motivovat k vyššímu výkonu lze, pokud zaměstnanec nepracuje schválně. Jestli jeho důvodem není například nedostatečná znalost nebo nevědomost, jak se zlepšit. Proto se pro zvýšení produktivity využívá hlavně motivace pozitivní. Časté trestání zvyšuje nespokojenost v organizaci. (Urban, 2017, str. 25 a 26)

### 2.3 Nefinanční nástroje

Urban (2017, str. 46) značí, že firmy dostatečně nevyužívají všechny nefinanční motivátory. Nejmocnějším nástrojem stanovuje pracovní úspěšnost. Aby fungovala, je potřeba najít správné osoby, které budou dohlížet na zaměstnance. Bude potřeba hlídat, jak si pracovníci vedou v práci, jestli není práce nad jejich schopnosti a zda se účastní všech školení.

Na druhém místě se nachází pochvala a uznání. Tu je nejvhodnější říct ihned po práci, aby bylo jasné, za co se dává. Postupné zvyšování pravomocí nebo rozvoj schopností pracovníků. Tím se posílí důvěra v člověka. Mezi další nástroje patří forma stanovení a popisování pracovních úkolů, včasná zpětná vazba nebo jakým stylem budou informováni o svém hodnocení. Nefinanční motivační nástroje by se měly odrážet od jednotlivých potřeb a vlastností každého jednotlivého člověka. (Urban, 2017, str. 29 a 30)



### 3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Slovník cizích slov (© 2023) definuje benefity jako užitek, prospěch, ekonomické výhody pro zaměstnance. Benefity mohou být finanční i nefinanční. V České republice zaměstnavatel musí platit pracovníkům mzdu, plat či odměnu za sjednanou práci. Nicméně již nemá žádnou právní povinnost poskytovat jakékoliv benefity mimo sjednanou odměnu a je tedy na něm, zda nějaké svým zaměstnancům poskytne. Firmy často mají určitou nabídku, kterou chtějí motivovat k lepším výkonům své zaměstnance a zvýšit jejich spokojenost s prací. Zároveň chtějí přilákat nové pracovníky a zvýšit svoji konkurenceschopnost na trhu práce. Kdyby se stalo, že by firma žádné výhody neposkytovala, zaměstnanci by se o nějaké přihlásili. V opačném případě se spokojenost zaměstnanců nedá docílit pouze benefity. Je třeba podporovat jejich spokojenost péčí. (Péče o zaměstnance..., 2020)

Každá firma se zabývá něčím jiným a tak bude mít i rozdílné zaměstnanecké výhody. Hlavní je výběr, který bude vyhovovat co nejvíce lidem. Proto nejlepší strategií, jak vybrat ty správné benefity, je zeptat se zaměstnanců, co jim nejvíce vyhovuje, co by si přáli. Jejich poskytování je sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise, nebo v pracovní smlouvě zaměstnance. (Péče o zaměstnance..., 2020)

#### 3.1 Zdroje benefitů

Beránek (2021, str. 7) tvrdí, že se zaměstnanecké benefity musí z firemního pohledu rozlišovat, zda jsou daňově uznatelný náklad (výdaj), nebo nikoli. Ty neuznatelné musí organizace zařadit do nedaňových nákladů, nebo je financovat ze zisku po zdanění, nebo z fondu, který je tvořen penězi ze zisku po zdanění.

##### 3.1.1 Na vrub nákladů

Předností je, že podnik nemusí dávat finance na benefity předběžně stranou a zaúčtuje je přímo do nákladů. Až při účtování bude posouzena jejich daňová uznatelnost a rozdělí se na náklady daňové či nedaňové. Děje se tak v případě, že společnost netvoří žádný fond ze zisku. (Beránek, 2021, str. 7)

##### 3.1.2 Fond kulturních a sociálních potřeb

Tento fond mají povinnost tvořit státní podniky a příspěvkové organizace, organizační složky státu, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky a podobně.

Obchodní společnosti tento fond netvoří. Podle Krbečkové (2020, str. 8) příspěvek organizace do fondu je v částce 2 % z celkových ročních nákladů na platy, jejich náhrady a odměny. Tvorba fondu je většinou daňově uznatelný výdaj. Ovšem Beránek (2021, str. 9) uvádí výjimku. Jestliže se zaměstnanec podílí na činnosti, z níž daňové příjmy nevyplývají, pak nevyplývají ani daňové výdaje na platy a v tomto rozsahu nebude daňově uznatelný ani dvou procentní příspěvek do fondu.

### **3.1.3 Sociální fond**

Sociální fond, zabezpečující sociální a kulturní potřeby zaměstnanců, mají zákonnou povinnost tvořit veřejné vysoké školy, veřejné výzkumné instituce nebo České dráhy, a. s. Tvorba fondu a jeho daňová uznatelnost je stejná, jako u fondu kulturních a sociálních služeb. Oproti FKSP, sociální fond mohou dobrovolně tvořit i podnikatelé a obchodní společnosti. Tyto osoby jej musí tvořit ze zisku po zdanění. Nelze tedy uznat příděl do fondu jako daňový výdaj (náklad). Tvorba a čerpání jakéhokoliv fondu u obchodní společnosti musí být upravena v kolektivní smlouvě, nebo jiném vnitřním předpise. (Bognárová, 2023)

## **3.2 Základní členění**

Zaměstnanecké členění můžeme dělit podle různých kategorií, například na finanční a nefinanční. (Zaměstnanecké benefity..., 2021)

### **3.2.1 Finanční benefity**

Do této skupiny jsou zařazeny nejrůznější bonusy peněžitého charakteru. Nejčastější jsou odměny ze zisku společnosti na konci roku či půlroku, nebo 13. a 14. plat. Na takovéto odměny má pracovník nárok, jestli je má dohodnuté v pracovní smlouvě. V opačném případě závisí na podniku, zda tyto odměny poskytne.

### **3.2.2 Nefinanční benefity**

V této oblasti je nespočet možností. Od výhod, které zlepšují pracovní prostředí, až po benefity využitelné v osobním životě. Jsou zde zahrnovány slevy na nejrůznější výrobky či služby, poukazy, možnosti pracovního volna navíc a jiné.

## **3.3 Rozdělení podle cílové skupiny**

Zaměstnanecké výhody může firma poskytovat plošně všem zaměstnancům bez rozdílu, jako třeba příspěvek na stravování. Zároveň je možnost je poskytovat pouze určité skupině

pracovníků. Stává se tak u poskytování služebního vozidla pro soukromé účely, které dostávají manažeři nebo obchodní zástupci firmy. Macháček (2021, str. 3 a 4) poukazuje na to, že ve výjimečném případě může být poskytnuta podpora individuálně. Jedná se tak o podporu během živelné pohromy, dlouhodobé nemoci nebo nepříznivé situaci.

### **3.4 Rozdělení podle způsobu poskytování**

#### **3.4.1 Fixní**

V kolektivní smlouvě se stanoví zaměstnanecké benefity, které podnik bude poskytovat svým pracovníkům. Zaměstnanec následně poskytovaný benefit využije, nebo nevyžije. Patří sem stravenky, služební vozidlo, příspěvek na penzijní a životní pojištění. (Macháček, 2021, str. 2)

#### **3.4.2 Flexibilní (cafeteria systém)**

Personál má na výběr z celé škály možností výhod. Zaměstnavatel určí roční limit částky, kterou může zaměstnanec využít. Kritériem může být třeba délka pracovního vztahu, pracovní úspěchy nebo pozice zaměstnance. Ten si už vybere z nabídky podle svých zájmů a preferencí, co využije.

Tento způsob je více motivující pro pracovníky ve srovnání s fixním způsobem benefitů. Protože se ke každému přistupuje individuálně a každý si vybírá sám, zaměstnanci jsou více spokojeni. Vybrat si tak mohou užitek z odvětví zdraví, sportu, rekreace nebo vzdělávání. (Javorová, 2022)

## 4 HMOTNÉ BENEFITY A JEJICH DAŇOVÝ DOPAD

Do této oblasti se řadí benefity hmatatelného nebo finančního charakteru.

### 4.1 Příspěvek na stravování

Jde o nejrozšířenější benefit, který je poskytován zaměstnancům. Jedná se o poskytování stravenek ve formě papírových kupónů či karet. Zaměstnavatel může přispívat a zajistit závodního stravování svým zaměstnancům, nebo nově od roku 2021 poskytnout peněžité příspěvek na stravování (tzv. stravenkový paušál). Je nutné však stanovit podmínky nároku, finanční výši nebo způsob poskytování v kolektivní smlouvě či v jiném vnitřním předpisu. (Macháček 2021, str. 41)

Podle Hauzarové (2021), daňové posouzení příspěvku na stravování zaměstnanců ovlivňují následující podmínky:

- Přítomnost zaměstnance v práci trvá alespoň 3 hodiny během stanovené směny.
- Pokud bude délka směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci delší než 11 hodin, lze poskytnout příspěvek na stravování na další jedno jídlo zaměstnance s daňovou účinností.
- Příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle Zákoníku práce (pracovní cesta).

Tabulka 1 Účtování stravenek (Lexová, 2018)

Operace	MD	Dal
Nákup stravenek v nominální hodnotě	213	321
Provize stravenkové firmě	518	321
DPH z provize	343	321
Vydání stravenek zaměstnancům		
Příspěvek zaměstnavatele 55 % z nominální hodnoty	527	213
Zaměstnanci k úhradě 45 %	335	213

#### 4.1.1 Daňové dopady u zaměstnance

Pokud zaměstnanec dostane od zaměstnavatele nepeněžitý příspěvek v podobě stravenky nebo závodního stravování, jedná se vždy o položku osvobozenou od daně z příjmů fyzických osob v plné výši. V případě peněžitého příspěvku formou stravenkového paušálu je od daně z příjmů osvobozena částka maximálně ve výši 70 % horní hranice stravného pro státní zaměstnance při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Maximální uznatelná výše příspěvku podle § 176 odst. 1 Zákoníku práce tedy činí v roce 2023 částku 99,40 Kč za jednu směnu (70 % ze 142 Kč). V případě vyššího příspěvku tento rozdíl podléhá zdanění i odvodům na sociálním a zdravotním pojištění. (Hauzarová, 2021)

#### 4.1.2 Daňové dopady u zaměstnavatele

Hodnota papírových či elektronických stravenek je daňově uznatelný náklad ve výši 55 % z nominální hodnoty stravenky. Ve stejné procentní hodnotě je uznatelný náklad na cenu jednoho jídla. Maximální odpočitatelná částka je omezena hranicí 99,40 Kč. Stejně tak se postupuje v případě zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů. Zbýlých 45 % nelze uznat jako daňově účinný náklad. (Macháček 2021, str. 43 až 46)

Provozuje-li podnik vlastní zařízení, ve kterém je připravováno stravování, jsou náklady na provoz daňově účinné, kromě hodnoty potravin.

V případě zajištěného stravování formou nákupu obědů pro zaměstnance a následného bezplatného poskytnutí, není nárok na odpočet DPH. V případě, že jsou obědy zaměstnancům prodávány minimálně za 1 Kč, lze nárokovat DPH na vstupu v plné výši. Z tohoto prodeje je nutno odvést DPH. (DPH u nákupu obědů, © 2015)

#### 4.2 Příspěvek na penzijní a soukromé životní pojištění

Jedná se o jeden z nejčastěji poskytovaných benefitů. Daňově zvýhodněné jsou příspěvky zaměstnavatele na životní pojištění, penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, pokud jsou placeny na účet zaměstnance u instituce poskytující toto pojištění. Penzijní připojištění může být i se státním příspěvkem. Stát podporuje dobrovolné spoření na důchod. Soukromé životní pojištění však není podporováno státními příspěvky. (Macháček 2021, str. 65 a 66)

Tabulka 2 Účtování příspěvku na penzijní a životní pojištění (Stropková, 2012)

Operace	MD	Dal
Předpis příspěvku	527	333
Úhrada příspěvku	333	221

#### 4.2.1 Daňové dopady u zaměstnance

Z §6 odstavce 9 písmena p) ZDP vyplývá, že pro zaměstnance jsou od daně osvobozeny příspěvky od jednoho zaměstnavatele v úhrnu nejvýše 50 000 Kč ročně. Podmínkou pro výplatu pojistného plnění musí být sjednání smlouvy alespoň 60 měsíců před výplatou plnění a zároveň pojištěnec musí v roce výplaty dosáhnout věku 60 let. Dále je stanoveno, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec a v případě jeho smrti jiná osoba.

Jestliže má zaměstnanec sjednanou smlouvu na penzijní spoření, může si na konci zdaňovacího období odečíst od základu daně až 24 000, jestliže si sám spořil minimálně 1000 Kč měsíčně. (Macháček 2021, str. 66 až 68)

#### 4.2.2 Daňové dopady u zaměstnavatele

Podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP jsou příspěvky daňově uznatelným nákladem v plné výši, pokud o poskytování příspěvků bylo rozhodnuto v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v pracovní smlouvě. (Macháček 2021, str. 68)

### 4.3 Motorové vozidlo pro osobní potřebu

Jde o naturální mzdu v podobě soukromého užívání vozidla. Často využívané nepeněžní plnění, které je většinou určené pro malé množství zaměstnanců. Benefit je určený zpravidla pro vedoucí pracovníky společnosti nebo obchodní zástupce. Je ovšem důležité sledovat poměr využití pro soukromé a služební účely. Proto by měl zaměstnanec vést knihu jízd s podrobnou evidencí účelu cesty. (Hauzarová, 2021)

Tabulka 3 Účtování nákladů zaměstnance za služební vůz (Stropková, 2012)

Operace	MD	Dal
Náklady na vozidlo – pohledávka po zaměstnanci	335	648
DPH	335	343

#### 4.3.1 Daňové dopady u zaměstnance

Je-li poskytováno vozidlo bezplatně, považuje se za příjem zaměstnance 1 % vstupní ceny vozidla včetně DPH nebo 0,5 % vstupní ceny včetně DPH, pokud se jedná o nízkoemisní vozidlo. Minimální částka je 1 000 Kč a posuzuje se jako příjem již za započatý měsíc. Podle Pokynu GFŘ D-6 k § 6 odst. 6 zákona, není rozhodující, zda s vozidlem zaměstnanec v kalendářním měsíci vůbec jezdil. Částka se připočte do základu daně a odvádí se z ní daň z příjmu a odvody sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Při nevyužívání je proto výhodnější poskytování vozidla ukončit. (Pfeilerová, 2022)

Pokud je vozidlo po dohodě poskytováno za úplatu a tato částka je nižší, než kolik činí 1 % vstupní ceny vozidla, použije se ustanovení § 6 odst. 3 ZDP. Z něhož plyne, že příjmem zaměstnance je i částka stanovená podle § 6 odst. 6 ZDP. Zdanitelným příjmem na straně zaměstnance tak bude rozdíl mezi těmito částkami. (Pfeilerová, 2022)

Související náklady s provozem vozidla (spotřebované pohonné hmoty) si zaměstnanec hradí sám, nebo jde také o nepeněžní příjem v podobě naturální mzdy, která bude oceněna včetně DPH, a odvedou se z ní odvody. (Firemní auto..., 2021)

#### 4.3.2 Daňové dopady u zaměstnavatele

Při poskytování vozidla zaměstnanci firma nemůže na vozidle využívat paušální výdaj na dopravu ani se neuplatňuje režim poměrné výše nákladů. Tím, jak se zaměstnanci zvýší vyměřovací základ, tak podnik musí zaplatit zvýšené odvody na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele (33,8 %). Náklady na spotřebované PHM pro soukromé jízdy nejsou daňovým nákladem, pokud není jinak stanoveno v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě, vnitřním předpisu, nebo v jiné smlouvě. Ostatní náklady, které souvisí s firemním vozidlem jako odpisy, náklady na opravy a údržbu vozidla, silniční daň, havarijní pojištění a pojištění odpovědnosti, jsou daňově uznatelné v plné výši. (Macháček, 2021, str. 112 a 113; Beránek 2021, str. 64 a 65)

Méně příznivá situace nastává u DPH, protože podnik nemá nárok odpočtu na pořizovací cenu, opravy, údržby a PHM v plné výši. Vždy je potřeba ho vypočítat z poměru najetých kilometrů. Při nákupu vozidla, u kterého podnik ví, že bude poskytnuto i pro soukromé účely nejen zaměstnanců, lze uplatnit nárok na odpočet DPH v poměrné výši. Pokud nelze v okamžiku plnění určit poměrový koeficient podle skutečného podílu použití, plátce ji

stanoví kvalifikovaným odhadem. Zákon o DPH nestanoví konkrétní způsob určení poměrného koeficientu, měl by však objektivně ukazovat využití k ekonomické činnosti. Stanoví se poměrem odpovídající rozsahu použití pro ekonomickou činnost. Po skončení kalendářního roku plátce zjistí skutečný poměrový koeficient využití pro podnikatelskou činnost. Pokud se bude odchylovat od původního kvalifikovaného odhadu alespoň o 10 % bodů, plátce daně opraví odpočet DPH za poslední zdaňovací období hospodářského roku. V případě využití vozidla k osobním účelům v pozdějších letech je třeba tuto opravu daně provádět ve lhůtě 5 let od pořízení majetku. (Kuneš et al., 2023, str. 271 a 272)

Při poskytování vozidla za úplatu se odvede DPH z této částky a není nutné krátit odpočty u dalších výdajů. Při poskytování vozidla zaměstnanci firma nemůže na vozidle využívat paušální výdaj na dopravu ani se neuplatňuje režim poměrné výše nákladů. (Macháček 2021, str. 113)

#### 4.4 Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání

Podle Macháčka (2021, str. 153) příspěvek může mít jak formu peněžní, kdy jsou zaměstnancům proplaceny cesty veřejnou dopravou, tak nepeněžní, kdy zaměstnavatel dopravu zajistí a zaměstnanci nic neplatí. Další variantou je, že podnik uhradí dopravu vlastním osobním automobilem zaměstnance.

Tabulka 4 Účtování zajištění dopravy (Bartůšková, 2022)

Operace	MD	Dal
Přijatá faktura od dopravce za dopravu zaměstnanců	527	321
Daň z nepeněžního příjmu zaměstnance	331	342
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec	331	336
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel	524	336

##### 4.4.1 Daňové řešení u zaměstnance

Zaměstnanci provozovatele veřejné dopravy a jejich rodinní příslušníci mají bezplatné nebo zlevněné jízdné osvobozené od daně z příjmů. Zaměstnanci ostatních podniků to mají složitější. Jestliže jim je doprava zajišťována a poskytována bezplatně, jedná se o nepeněžní příjem v hodnotě ceny, jakou by zaplatili za běžných okolností ve veřejné dopravě, a je třeba z ní odvést daň, sociální a zdravotní pojištění. V případě, že zaměstnanci doplácí určitou



částku, považuje se za nepeněžní příjem cena obvyklá snížena o tuto částku. Stejným způsobem se bude postupovat v případě proplacení pohonných hmot spotřebovaných během cesty do a z práce vlastním vozidlem zaměstnance. (Macháček 2021, str. 153 a 154)

#### 4.4.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Výdaje (náklady) takto vynaložené jsou plně odpočitatelné od základu daně. Podmínkou ovšem je, aby toto plnění bylo zakotveno v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu. (Macháček 2021, str. 154)

### 4.5 Příspěvek na sport, kulturu, zdraví a rekreaci

Hodně firem si v současné době váží zdraví svých zaměstnanců. Proto jim poskytují příspěvky na různá zdravotní vyšetření, speciální prohlídky nebo rehabilitační a rekondiční aktivity, do nichž se řadí masáže nebo sauna. Poskytují příspěvky na vitamíny, očkování či na různé preventivní zdravotní programy, které zabraňují zhoršení zdraví lidí. Podporují aktivní sportovce poukázkami do posilovny a na jiné aktivity. Do této kategorie patří i vstupenky na kulturní akce a sportovní utkání, nebo knihy z knihkupectví, ve kterých není reklama více než 50 % plochy. (Macháček, 2021, str. 129 a 130)

Tabulka 5 Účtování příspěvku na sport (Stropková, 2012)

Operace	MD	Dal
Faktura za nákup poukazů z fondu	427	325
Faktura za nákup poukazů – účtování do nákladů	528	325

#### 4.5.1 Daňové řešení u zaměstnance

Je potřeba rozlišovat, jakou formou byl benefit poskytnut zaměstnanci. Nepeněžní plnění má zaměstnanec osvobozeno od daně z příjmů, jestli jej podnik uhradil z fondu tvořeným ziskem po zdanění, nebo zahrnul do nedaňových nákladů. Vztahuje se to na poukázky zaplacené přímo firmou. Nepeněžní příspěvek na rekreaci v podobě zájezdu do Česka, nebo i zahraničí, je osvobozen pouze do limitu 20 000 korun za kalendářní rok. Jestliže tento limit bude překročen, tak rozdíl převyšující limit bude podléhat zdanění. Peněžní plnění, tedy proplacení předložených vstupenek a účtenek, není příjem osvobozený a je třeba z něj odvést povinné odvody včetně daně z příjmů. (Macháček 2021, str. 129 až 131 a 138)

#### 4.5.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Jak bylo zmíněno výše, tak nepeněžní plnění není výdajem daňovým. Výjimku mají pouze lékařské prohlídky a vyšetření prováděné lékařem, která jsou stanovena zvláštními předpisy. Nepeněžní plnění na rekreaci pro zaměstnance překračující limit 20 000 Kč nebude daňový výdaj v plné výši. Peněžní plnění již lze odečíst od základu daně z příjmů právnických osob. Podmínkou je, aby práva zaměstnanců na tyto příspěvky byla stanovena v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise. (Macháček 2021, str. 132, 133 a 138)

### 4.6 Cafeteria systém

Více v kapitole 3.4.2. Flexibilní (cafeteria systém)

#### 4.6.1 Daňové řešení u zaměstnance

Macháček (2021, str. 3) říká, že podle § 6 odst. 9 písmena d) bodu 1 Zákona o dani z příjmů je tento benefit od daně osvobozen, protože je poskytnutý ve formě nepeněžního plnění. Javorová (2022) se domnívá, že je potřeba posoudit jednotlivé plnění, které si pracovník vybere, zvlášť.

#### 4.6.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Aby mohl být systém od zdanění osvobozen u zaměstnance, je potřeba jej financovat z nedaňových výdajů u zaměstnavatele. Ale jak zmínila Javorová (2022), je třeba posoudit konkrétní plnění čerpané ze systému individuálně.

### 4.7 Bezúplatné příjmy = dary

V období Vánoc, narozenin, nebo v mezinárodní den žen zaměstnanci dostávají dárky. Podle § 14 vyhlášky o FKSP dar může pracovník dostat, jestli pomohl během požáru, přírodní katastrofy, humanitární aktivity. Dále za oslavu 20 let práce u společnosti a po té vždy po 5ti letech, za oslavu 50 let věku a pak každých 5 let, nebo když je mu přiznán starobní důchod. (Macháček 2021, str. 123)

Tabulka 6 Účtování darů (Haas Kubátová, 2019)

Operace	MD	Dal
Koupě dárku pro zaměstnance	543	211

#### 4.7.1 Daňové řešení u zaměstnance

Podle Macháčka (2021, str. 123) je hodnota daru ve formě nepeněžního plnění osvobozena od daně z příjmu fyzické osoby podle § 6 odst. 9 písmena g) ZDP, je-li poskytnut ze zisku po zdanění. Dar je osvobozen až do výše 2 000 Kč za rok u zaměstnance. Peněžní dar podléhá celý zdanění a odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

#### 4.7.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele nelze uznat dar, jako daňový výdaj, podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP, stejně jako výdaje na reprezentaci a občerstvení. Daňově uznatelným výdajem by mohl být reklamní předmět, jehož pořizovací cena bez DPH nepřekročí 500 Kč a který není předmětem spotřební daně, mimo tichého vína. (Macháček, 2021, str. 124)

## 5 NEHMOTNÉ BENEFITY A JEJICH DAŇOVÝ DOPAD

Do této oblasti patří benefity, ze kterých neplyne finanční užitek, ale je zde možnost využívání. Jedná se o odborný rozvoj, možnost práce z domu, sick days a dovolená nad rámec zákona.

### 5.1 Odborný rozvoj zaměstnance

Tato oblast se setkává s pojmy: zaškolení, rekvalifikace, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Pojmy jsou dosti podobné a princip způsobu danění je stejný. Nerozlišuje se, zda je rozvoj v oboru činnosti zaměstnance, ale zda může podnik využít pracovníky nové znalosti, tedy jestli souvisí s předmětem činnosti firmy. Vzdělání může probíhat uvnitř v podniku, nebo může být využita externí organizace.

Při nástupu do zaměstnání nebo na jinou pozici může být zaměstnanec zaškolen či zaučen, pokud je to potřeba, je mu tím vysvětlena práce. Během prohlubování kvalifikace jsou pracovníky znalosti udržovány, následně rozšiřovány a dále doplňovány. Tyto znalosti dovolují vykonávat sjednanou práci. Školení jsou podle § 230 odst. 2 Zákonníku práce pro každého povinná a zaměstnavatel může nakázat účast na školení. Tento zákon udává zaměstnavateli povinnost hradit náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace. Účast na takovémto školení se považuje za výkon práce a náleží pracovníkům mzda. Např. účetní se zúčastní školení o změně Zákona o účetnictví, obchodník pro zahraničí se zúčastní kurzu německého jazyka pro pokročilé. (Macháček, 2021, str. 89 a 90)

Proces zvyšování kvalifikace definuje Zákonník práce (§ 231) jako změnu hodnoty, zvýšení, získání nebo rozšíření kvalifikace. Většinou se jedná o studium ve škole. Takové vzdělávání se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance a náleží mu pracovní volno s náhradou mzdy, pokud zaměstnavatel uzná, že vzdělání je potřebné. Jestliže zaměstnavatel neuzná, že zvýšení kvalifikace je pro pracovníka potřebné, musí si vzít řádnou dovolenou nebo neplacené volno. Naopak nelze rozšíření kvalifikace nařídit. Musí souhlasit obě strany. Např. rozšíření řídičského oprávnění o další skupiny, zvýšení úrovně vzdělání. (Macháček, 2021, str. 91)

Pojmem rekvalifikace je ve většině případů prisuzována v souvislosti s nezaměstnaností. Podle § 108 Zákona o zaměstnanosti rekvalifikace znamená „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*“ Kromě uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadu práce může být

rekvalifikován i již zaměstnaný člověk v zájmu dalšího pracovního uplatnění pro svého zaměstnavatele. Takovéto získávání kvalifikace se ve většině případů provádí v pracovní době a pracovníkovi za ni náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. (Macháček, 2021, str. 93 a 94)

### **5.1.1 Daňové dopady u zaměstnance**

Jestliže zaměstnavatel zaplatil přímo organizaci poskytující vzdělávání, tak pro zaměstnance je toto nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů podle § 6 odst. 9 písmen a) a d) ZDP. Během jakéhokoli způsobu rozvoje zaměstnanec může dostávat mzdu, plat, nebo náhradu. Tento příjem podléhá zdanění běžným způsobem.

Macháček (2021, str. 94 a 95) taky říká, že peněžní plnění poskytnuté namísto vzdělávací instituci, pracovníkovi jako proplacení vynaložených nákladů spojených s rozvojem kvalifikace, podléhá zdanění, ať už souvisí s předmětem činnosti nebo ne. Tento peněžní příjem spadá také do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

### **5.1.2 Daňové dopady u zaměstnavatele**

Výdaje na zaškolení, prohlubování, zvyšování kvalifikace či rekvalifikaci, nebo výdaje na provoz vlastního vzdělávacího zařízení jsou výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, za předpokladu, že rozvoj zaměstnance souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Podmínka platí pro peněžní i nepeněžní plnění. Toto osvobození se nevztahuje na výdaje odborného rozvoje, které nesouvisí s předmětem činnosti firmy a podnik je tak musí hradit ze sociálního fondu, na vrub nedaňových výdajů nebo ze zisku po zdanění. (Krbečková, 2020, str. 32 až 34)

## **5.2 Home office – práce z domova**

Práce na dálku je vhodná pro zaměstnance, jejichž činnost není nutné provádět ve firmě a kteří nepotřebují přítomnost kolegů. Jedná se většinou o administrativní práce, které jsou vykonávány na počítači a pracovníci mohou pracovat odkudkoli. Hansson a Fried (2014, str. 59 a 122) dále tvrdí, že vedoucí se bojí posílat své zaměstnance pracovat z domu, protože udělají méně práce. Ve skutečnosti práce vykonají daleko víc, než když pracovali v kanceláři.

Autoři (Hansson a Fried, 2014, str. 19 a 20) uvádějí, že hlavním lákadlem práce z domu je vlastní organizace času a bez nutnosti cestování. Podle výzkumu (ANNIE LOWREY, 2011),

na který se autoři obrací, dojíždění zabere čas, zvyšuje pravděpodobnost vzniku obezity, nespavosti, stresu, bolesti krku a zad. Ušetřený čas mohou pracovníci věnovat delšímu rannímu spánku a odpoledním aktivitám.

Zaměstnancům pracující z domu vznikají navíc výdaje, které by jim během práce v kanceláři nevznikly. Jako kompenzace jsou jim proplaceny náhrady za tyto výdaje.

Tabulka 7 Účtování náhrady majetku za home – office (Děrgel, 2019)

Operace	MD	Dal
Předpis náhrady za opotřebení vybavení	548	333
Úhrada z běžného účtu	333	221

### 5.2.1 Daňové dopady u zaměstnance

Veškeré náhrady za opotřebení vlastního zařízení jsou příjmem nezahrnovaný do daně z příjmů ani se z nich neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Kromě náradí, telefonu, počítače nebo tiskárny se jedná také o používaný stůl, židle a jiné vybavení pracovní. Náhradu může zaměstnanec vymáhat i za provozní výdaje. Tedy za spotřebovanou vodu, elektrickou energii a vytápění, ale pouze poměrnou část. Nejčastějším kritériem pro výpočet poměru je podlahová plocha místnosti, ve které je profese vykonávána, k podlahové ploše celého bytu nebo domu. Jestliže je k výkonu práce potřeba připojení k internetu, lze i tyto výdaje kompenzovat. Poměr využití k práci lze určit poměrem dnů práce z domu k celkovému počtu dnů v měsíci. Pokud zaměstnanec nemá služební sim kartu a tedy telefonuje za svůj tarif, může po zaměstnavateli požadovat úhradu všech poplatků za mobilní služby související s výkonem povolání. Jen je potřeba dokázat, že tyto hovory či zprávy souvisely s prací. (Beránek, 2021, str. 108 a 109)

Podle Beránka (2021, str. 110) se takové náhrady nedají považovat za benefit, neboť tyto peníze nejsou odměna, ale náhrada za použitý vlastní majetek a budou investovány zpět do používaného zařízení. Jako výhoda se považuje spíše možnost pracovat z domu. Pokud lze prokázat směny a je odpracována alespoň 3 hodiny trvající pracovní doba, má zaměstnanec nárok na příspěvek na stravování.

### 5.2.2 Daňové dopady u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele jsou takové náhrady plně uznatelné výdaje. Je nutné prokázat jejich výši. Další možností určení výše náhrad je stanovit paušální částku, která bude dohodnuta vnitřním předpisem. Takto proplacené náhrady budou daňově uznatelný výdaj do výše dohodnuté částky. Ovšem i v tomto případě je nutné podložit, že kalkulace byla stanovena podle skutečných výdajů. Náhrada za majetek potřebný k výkonu práce zaměstnance, který by se běžně v podniku odepisoval, se uzná jen do výše odpisu srovnatelného majetku, na který by podnik uplatnil rovnoměrný odpis v dalších letech. (Beránek, 2021, str. 108 a 109)

### 5.3 Sick days a dovolená navíc

Sick days je pracovní volno, které je poskytnuto zaměstnanci při krátkodobých zdravotních potížích. Jeho poskytování se řídí ustanovením ve vnitřním předpise. Většinou je poskytováno na dobu 3 až 5 dní během kalendářního roku. Pracovník na jeho čerpání nepotřebuje potvrzení o svém zdravotním stavu od svého lékaře. Pouze svoji nemoc nahlásí nadřízenému. V případě, že stanovená délka nebude stačit na léčbu, zaměstnanec bude muset navštívit doktora a zařídit si neschopenku. Macháček (2021, str. 141 a 142) říká, že kdyby si lidé zařídili od doktora nemocenskou potvrzení, tak je využijí a zůstanou doma mnohem déle. Díky tomuto se zkrátí absence pracovníka v zaměstnání.

Právně se jedná o jinou důležitou překážku v práci na straně zaměstnance, ovšem blíže nespécifikovanou. Proto je potřeba podmínky čerpání dohodnout ve vnitřním předpisu. Je potřeba stanovit počet poskytovaných těchto dnů a možnost převodu do dalšího období. Taky v jaké výši náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu. (Macháček, 2021, str. 142)

Zákoník práce stanovuje minimální délku dovolené pro podnikatelské subjekty na 4 týdny. Podnik má možnost délku dovolené prodloužit. Musí být ovšem stanoveno v kolektivní smlouvě.

#### 5.3.1 Daňové dopady

Za každý den čerpání dovolené náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Taková náhrada se připočte k jeho hrubé mzdě, podléhá zdanění zálohovou daní a odvodům sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance. Stejným náležitostem podléhá náhrada mzdy stanovená zaměstnavatelem za čerpání sick days. Na straně podniku se jedná o daňový náklad, pokud je poskytování zdravotního volna sjednáno v kolektivní smlouvě, nebo jiném vnitřním předpise. (Macháček, 2021, str. 142)

## 6 PŘEHLEDNÁ TABULKA VYBRANÝCH BENEFITŮ

Tabulka 8 Zaměstnanecké benefity přehledně, (Macháček (2021, str. 209 až 214), vlastní zpracování)

Benefit	Osvobozeno u zaměstnance	Daňový výdaj u zaměstnavatele	Poznámka
Odborný rozvoj	Ano	Ano	Nepeněžní plnění, souvisí s předmětem činnosti
Home office	Ano	Ano	
Sick days, dovolená navíc	Ne	Ano	Sjednáno v kol. smlouvě
Příspěvek na stravování	Ano	Ano	Do limitu
Penzijní a životní pojištění	Ano	Ano	Limit 50 000 Kč/rok, sjednáno v kol. smlouvě
Příspěvek na dopravu	Ne	Ano	Sjednáno v kol. smlouvě
Motorové vozidlo k osobním účelům	Ne	Ano	Nutno rozdělit vedlejší náklady
Sport, kultura, zdraví, rekreace	Ano / Ne	Ne / Ano	Nepeněžní / peněžní plnění
Cafeteria systém	Ano	Ne	
Dary	Ano	Ne	Limit 2 000 Kč ročně
Nepeněžní dar k jubileu	Ano	Ne	Důvod dle § 14 vyhlášky o FKSP
13. a 14. plat	Ne	Ano	
Firemní akce	Ano	Ne	
Nealko nápoje na pracovišti	Ano	Ne	
Přechodné ubytování – nepeněžní plnění	Ano	Ano	Limit 3 500 Kč měsíčně



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 7 VYBRANÁ SPOLEČNOST

ZV – Nástroje, s.r.o. je nástrojářská společnost, která se věnuje zakázkové výrobě nástrojů, měřidel, přesných strojních součástí a celých montážních skupin. Zabývá se kusovou výrobou přesných strojních součástí a taky celých strojních sestav. Více než polovina produkce je vyráběna pro zahraniční trh, především Německo, USA, Švýcarsko a Slovensko.

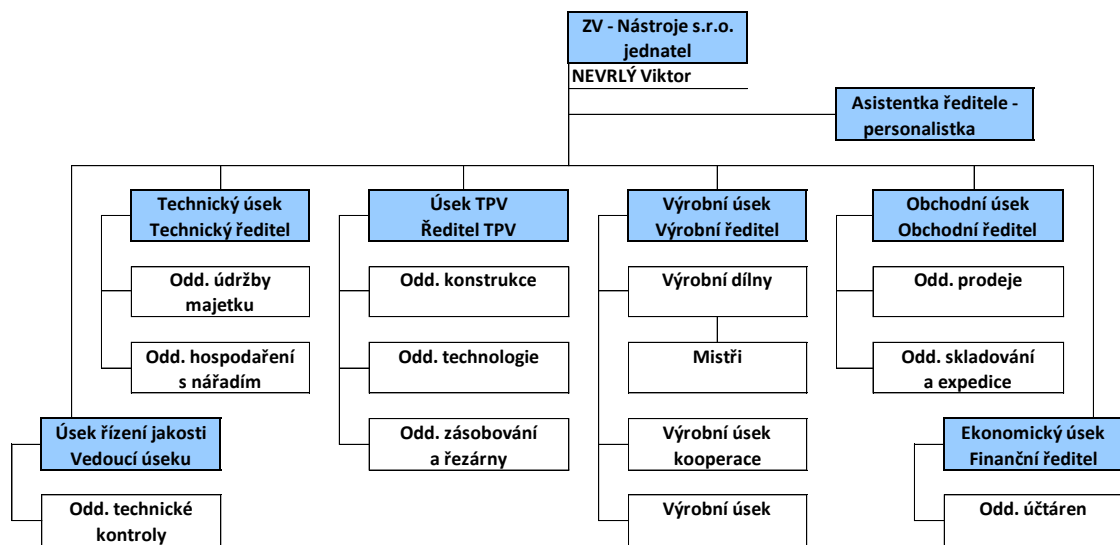
Svou činností navazuje na dlouholetou tradici oddělení operační nářaďovny bývalé Zbrojovky Vsetín. Ta vznikla již v roce 1938. V průběhu let společnost měnila názvy a majitele. ZV – Nástroje byla zapsaná do obchodního rejstříku 14. února 2008. Od roku 2018 je jejím jediným vlastníkem zlínská společnost TAJMAC-ZPS, a.s., zabývající se výrobou obráběcích strojů, pro kterou vyrábí 60 % – 70 % produkce. Základní kapitál činí 9 595 406 Kč. Společnost je plátce DPH. Na základě rozhodnutí nového majitele, společnost přešla od roku 2019 na účetní hospodářský rok s obdobím od 1. 10. do 30. 9.

### 7.1 Cíle společnosti

Podle výroční zprávy (2023), se společnost chce dlouhodobě zdokonalovat a modernizovat své výrobní technologie, podle zákaznických potřeb. Taky se snaží zachovat a rozvíjet své postavení na trhu, zvyšovat produktivitu práce a tím i zvyšovat konkurenceschopnost. Po integraci do skupiny TAJMAC GROUP rozšiřuje výrobní škálu působnosti o lisovací a střížné nástroje, měřicí a montážní přípravky pro letecký průmysl. Pro tyto účely společnost vybuďovala novou seřizovnu nástrojů pro CNC stroje. Zlepšuje pracovní podmínky pro své pracovníky. Dále se snaží strategicky rozvíjet odborné znalosti svých zaměstnanců. Společnost spolupracuje se zdejšími středními školami, zabývajícími se výukou strojařských oborů. Poskytuje studentům odbornou praxi a nabízí jim možnost zaměstnání.

### 7.2 Organizační struktura

Organizační struktura společnosti je štábně-liniová. Statutárním orgánem společnosti ZV – Nástroje, s.r.o. je její jednatel Viktor Nevrlý, který jedná za podnik samostatně ve všech věcech. Osobou podporující tuto řídicí činnost je asistentka ředitele, která v organizaci zastává také post personalistky. Zaměstnanci jsou rozděleni do jednotlivých úseků, které mají pod sebou několik oddělení. Každý úsek má svého ředitele. Ve výrobním úseku se nachází 3 dílny, z níž každá má svého mistra. Je to rozdíl oproti úseku technické přípravy výroby, ve kterém jsou zaměstnanci rozděleni do oddělení a jejich vedoucí osoba je ředitel úseku.

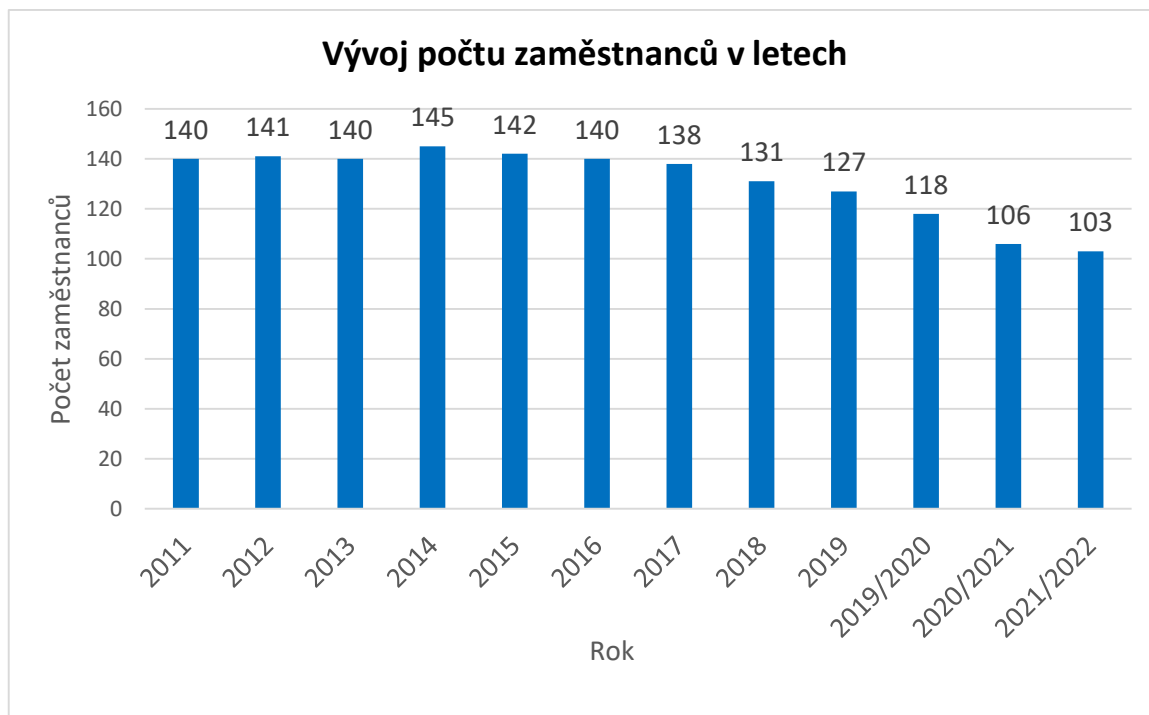


Obrázek 1 Organizační struktura (ZV – Nástroje, 2023)

### 7.3 Zaměstnanci

Podnik se díky počtu zaměstnanců řadí mezi středně velké firmy. V současné době zaměstnává 105 pracovníků, z nichž 60 % tvoří dělnické profese. Na těchto pozicích pracují např. frézaři, soustružníci, brusiči, zámečníci anebo nástrojáři. Většina pracuje pouze ranní směnu a bez víkendů. Je to rozdíl oproti velkým firmám pracující na třisměnný provoz.

S pracovníkem je v prvním roce zaměstnání uzavřena smlouva na jeden rok. Jestliže se osvědčí, je s ním sjednána smlouva na dobu neurčitou se standardní zkušební dobou 3 měsíce. Po uplynutí této doby má nárok na benefity, které doposud nemohl využívat. Všech zaměstnanců si společnost nesmírně cení, protože v těchto oborech je těžké sehnat schopné, pracovité a kvalitní pracovníky.



Obrázek 2 Vývoj počtu zaměstnanců (Výroční zpráva společnosti (2023), vlastní zpracování)

Na grafu vývoje počtu zaměstnanců lze vidět postupné snižování. Je způsobeno úsporami, kterými se podnik snaží ušetřit na mzdových nákladech.

#### 7.4 Systém odměňování zaměstnanců

Společnost kolektivní smlouvou (2023) přiřazuje každému zaměstnanci osobní třídu podle nejvyšší odbornosti, náročnosti a odpovědnosti vykonávané práce. Podnik má 12 tříd, podle kterých odměňuje své pracovníky. Tato třída je stanovena v pracovní smlouvě a platí pro THP pracovníky i dělnické profese. Základní forma mzdy je časová, tedy součin tarifu osobní třídy a odpracovaného času v hodinách.

Zaměstnanec může dostat osobní ohodnocení, které vyjadřuje splnění kvality a kvantity vykonané práce. Osobní ohodnocení je pohyblivá složka mzdy, která může být navýšena, nebo naopak odejmuta za nesplnění požadavků zaměstnavatele a neplnění pracovních povinností.

Za splnění předem stanovených podmínek náleží zaměstnanci prémie. Ta přísluší zejména za efektivnost, dosažené množství a kvalitu práce, s ohledem na význam a ekonomický přínos pro společnost. Sazba je stanovena procentem ze základní mzdy, nebo v konkrétní částce.

Za mimořádné pracovní výsledky, plnění úkolů a cílů nad rámec běžných pracovních povinností náleží zaměstnanci mimořádná odměna.

## 7.5 Nabízené benefity

ZV – Nástroje má zavedený systém poskytování zaměstnaneckých benefitů. Většina výhod je poskytována všem pracovníkům a je jen na nich, zda je budou využívat.

Pracovníci mají k dispozici týden dovolené navíc než stanovuje zákon. Tedy dohromady 25 dní dovolené. Dále zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům teplé jídlo dovážené z restaurace. Zaměstnanci mají každý den na výběr z pěti denních nabídek, za kterou nic neplatí, nebo jednu specialitu, za kterou si připlatí 8 Kč. Nárok na jedno hlavní jídlo má každá pracovník, který odpracuje alespoň 3 hodiny.

Každý pracovník dostává finanční příspěvek na dopravu. Výše příspěvku je stanovena jako 50 % z částky, kterou by zaplatil za cestu ve hromadné dopravě z místa bydliště do zaměstnání. Nerozlišuje se, jakým způsobem se zaměstnanec skutečně dopravuje do práce. Je poskytován každému zpětně ve výplatě, za každý odpracovaný den v jednotlivých měsících a zaměstnanci z něj odvádí odvody na sociální a zdravotní pojištění, včetně daně. Příspěvek nepřísluší v případě použití služebního vozidla na cestu do zaměstnání.

Zaměstnanci, který pracuje ve společnosti déle než rok a má uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, je přispíváno 500 Kč měsíčně na jeho doplňkové penzijní pojištění, nebo penzijní připojištění se státním příspěvkem. Pokud nemá založeno penzijní pojištění, zaměstnavatel mu přispívá na jeho soukromé životní pojištění, pokud je jeho účastníkem. Využívání příspěvku je dobrovolné.

Instituce nabízí pracovníkům možnost dalšího vzdělávání v různých oborech. Pracovníci mohou zlepšovat své technické dovednosti v oboru kvality a výroby. Taky se mohou vzdělávat v oblasti ekonomie, práva anebo třeba cizích jazyků. Kromě zákonně povinných, ta nadstandardní dobrovolná školení probíhají mimo pracovní dobu. I z tohoto důvodu o školení není velký zájem. Podnik také přihlíží individuálně na návrhy a přání zaměstnanců o konkrétní školení. Ve většině případů jsou schváleny a zařízeny.

Podle kolektivní smlouvy společnosti (2023) zaměstnanci dostávají odměnu na oslavu 50, 55 a 60 let. Dále dostávají finanční bonus, když jsou v ZV – Nástroje zaměstnání bez přerušení déle než 2 roky. Tato odměna je odstupňována a konkrétní částky jsou stanoveny vnitřní směrnici.

Zaměstnanci mají možnost si zařídit výhodné mobilní tarify. Tato výhoda je nabízena zaměstnancům a jejím rodinným příslušníkům hlavně díky tomu, že firma patří do skupiny TAJMAC-ZPS. Tato společnost spolupracuje s T-Mobilem a personálu jsou nabízeny různé tarify za cenu nižší, než je operátor nabízí ostatním zákazníkům. Kdokoliv je v podnikové síti TAJMAC, má neomezené volání a SMS na čísla dalších zaměstnanců v této síti. Podmínkou tohoto plnění je uzavřená pracovní smlouva na dobu neurčitou. V případě rozvázání pracovního poměru zaniká i výhodný tarif.

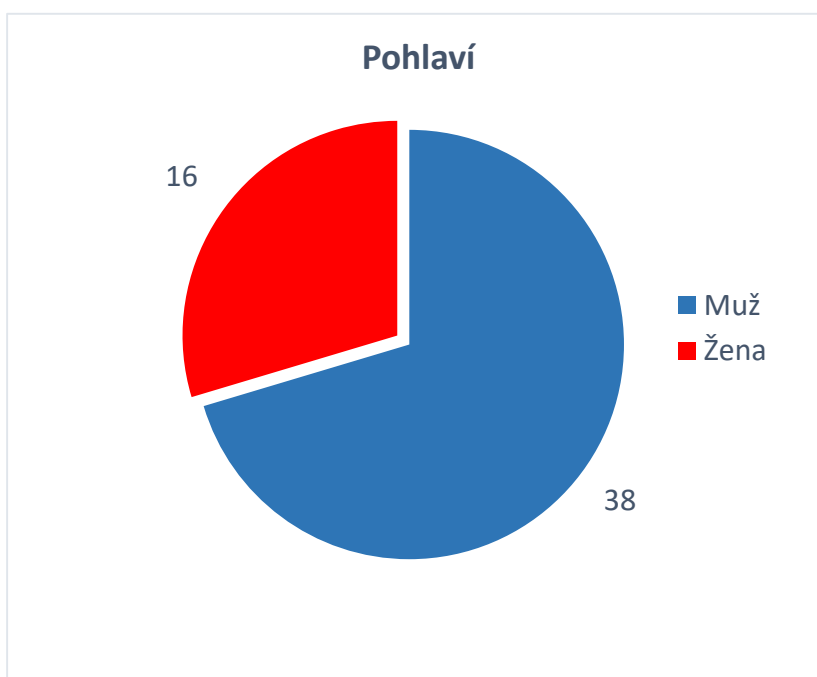
## 8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaké nabízené benefity zaměstnanci využívají, jestli jsou benefity, které nejsou využity a jaké další výhody by uvítali. Dotazník byl schválen personalistkou a díky ní proběhla i následná distribuce mezi zaměstnance.

Zaměstnancům bylo umožněno vyplnit dotazník buďto digitálně na počítači, nebo v papírové podobě, podle jejich možností. Většina z těch, kteří mohli použít digitální způsob, si vybralo papírovou formu. Ze 105 celkových zaměstnanců se do výzkumu dobrovolně zapojilo 54 respondentů, což čítá návratnost 51 %. Pro větší přehlednost odpovědí jsou výsledky sestaveny do grafů. Tento dotazník je součástí přílohy.

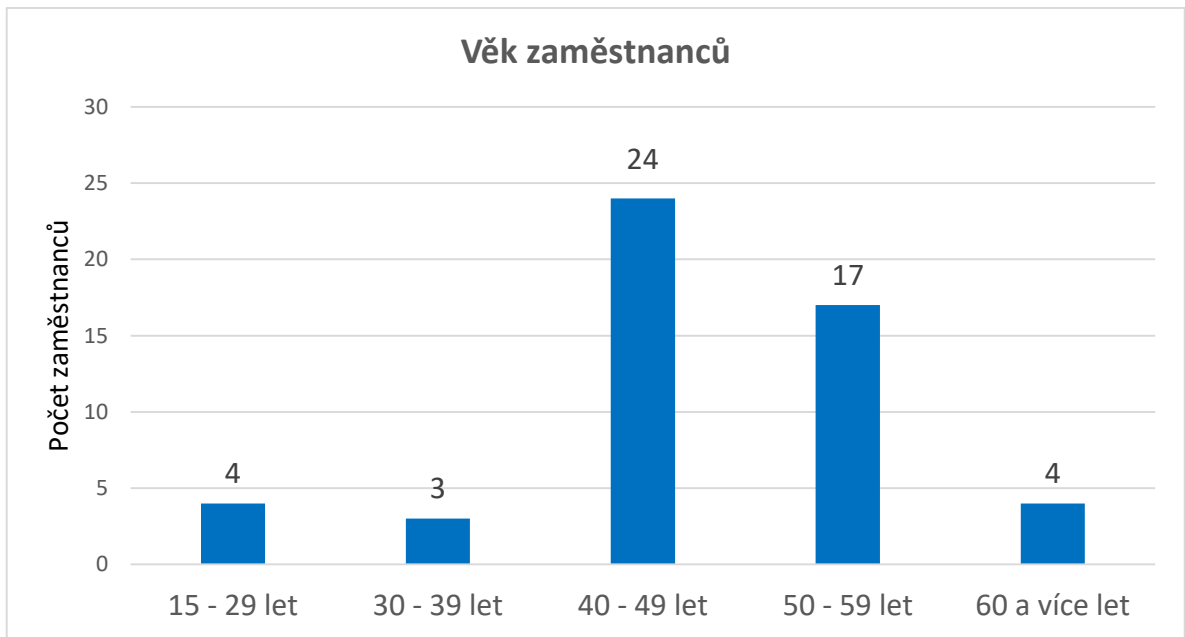
### 8.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

První otázky byly identifikační. Dotazník zodpovědělo 16 žen a 38 mužů, což odpovídá poměru 30 : 70.



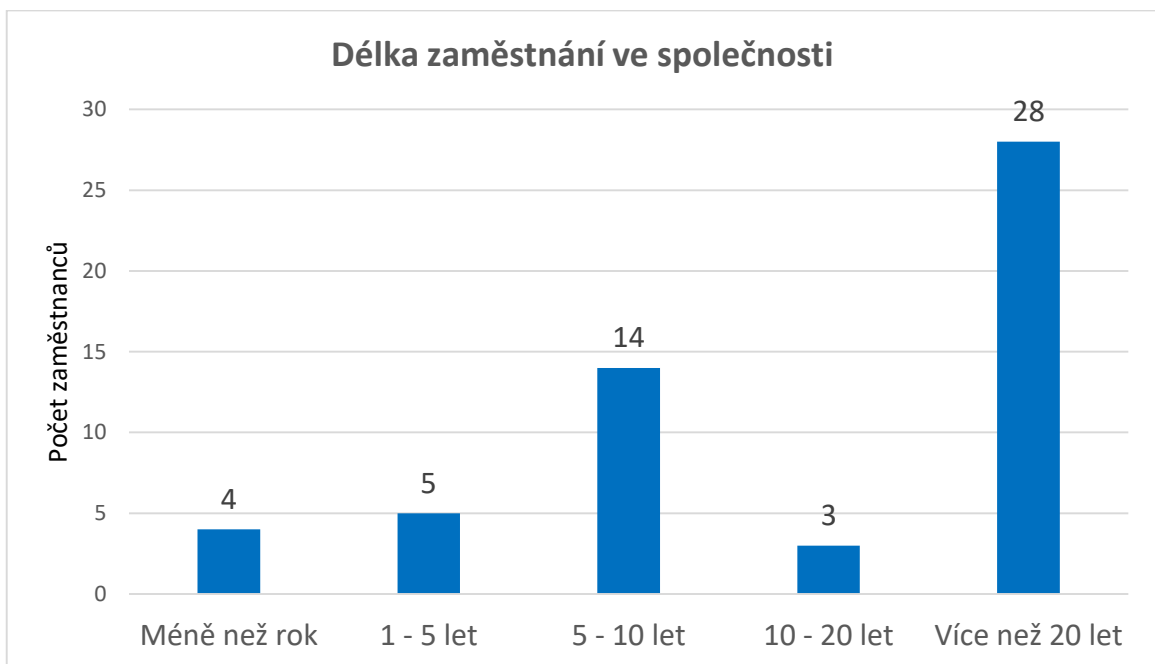
Obrázek 3 Pohlaví zaměstnanců (vlastní zpracování)

Největší věkové zastoupení respondentů je mezi 40 až 49 lety, konkrétně 24 lidí. Druhý nejvyšší počet respondentů (17) má 50 až 59 let. Po konzultaci bylo zjištěno, že tyto výsledky odpovídají firemnímu průměru.



Obrázek 4 Věk zaměstnanců (vlastní zpracování)

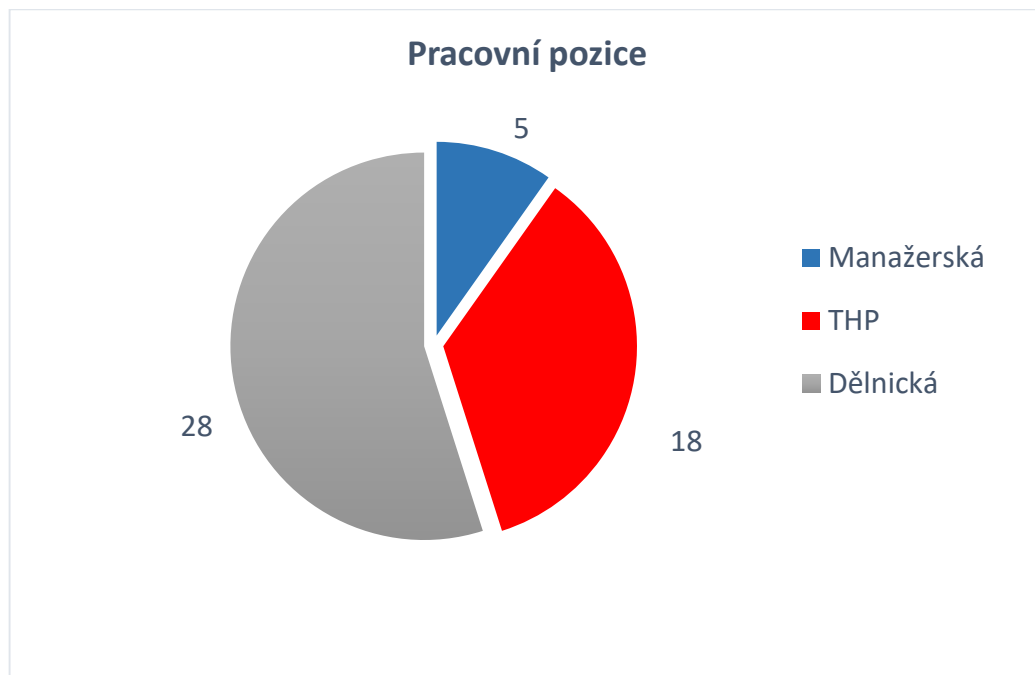
Další otázka se ptala na délku pracovního vztahu ve společnosti ZV – Nástroje. Déle než 20 let uvedlo 28 dotazovaných. O polovinu méně lidí zde působí 5 až 10 let. Pracovníci působící ve firmě 10 – 20 let se přihlásili 3. Nadpoloviční většina zaměstnanců (57 %) zde pracuje již přes 10 let. Méně než rok uvedli 4 lidé a 5 osob je zaměstnáno mezi 1 až 5 lety.



Obrázek 5 Délka zaměstnání ve společnosti (vlastní zpracování)

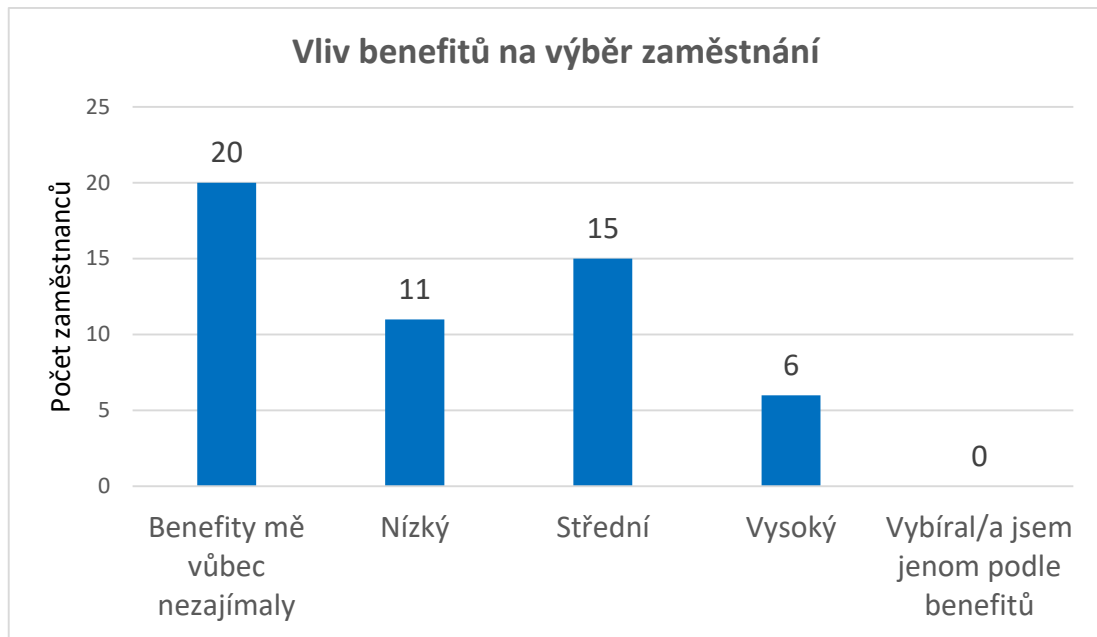


U další otázky měli zaměstnanci napsat svoji pracovní pozici ve firmě. Protože otázka byla otevřená, odpovědi byly různorodé. Pro větší přehlednost byly sjednoceny do kategorií. Největší zastoupení zde mají dělníci s počtem 28. Technicko-hospodářských pracovníků vyplnilo dotazník 18. Osob pracujících na manažerské pozici se jich 5 zúčastnilo šetření. V celé firmě je poměr dělníků a THP pracovníků s manažery 60 : 40. V tomto šetření je poměr dělníků 55 %.



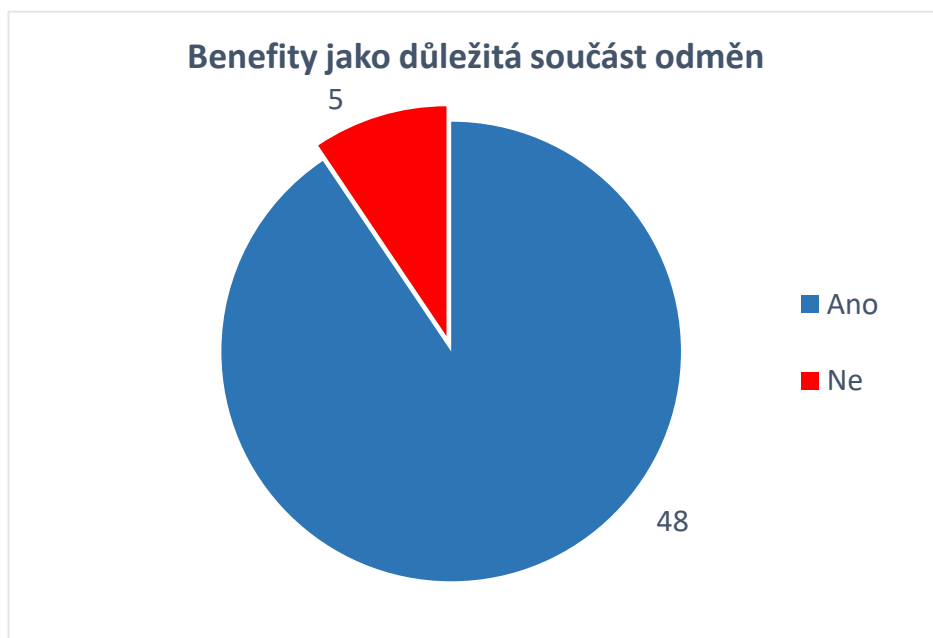
Obrázek 6 Pracovní pozice (vlastní zpracování)

Další otázka měla zjistit, jaký vliv měly poskytované benefity na rozhodnutí o výběru zaměstnání pracovníků. Nejvíce zaměstnanců (20) benefity vůbec nezajímaly. Několik z nich uvedlo poznámku, že v době, kdy do společnosti nastupovali, tak žádné benefity ještě nebyly. To může vysvětlovat tak velkou hojnost v této odpovědi. Nízký vliv měla nabídka benefitů na 11 lidí, střední uvedlo 15 respondentů a na 5 měly benefity vysoký vliv. Nikdo nevedl, že by vybíral zaměstnání jenom podle nabídky benefitů. To dokazuje, že dnes benefity lidi nalákají, ale nejsou to to jediné, co žadatelé vyhledávají.



Obrázek 7 Vliv benefitů na výběr zaměstnání (vlastní zpracování)

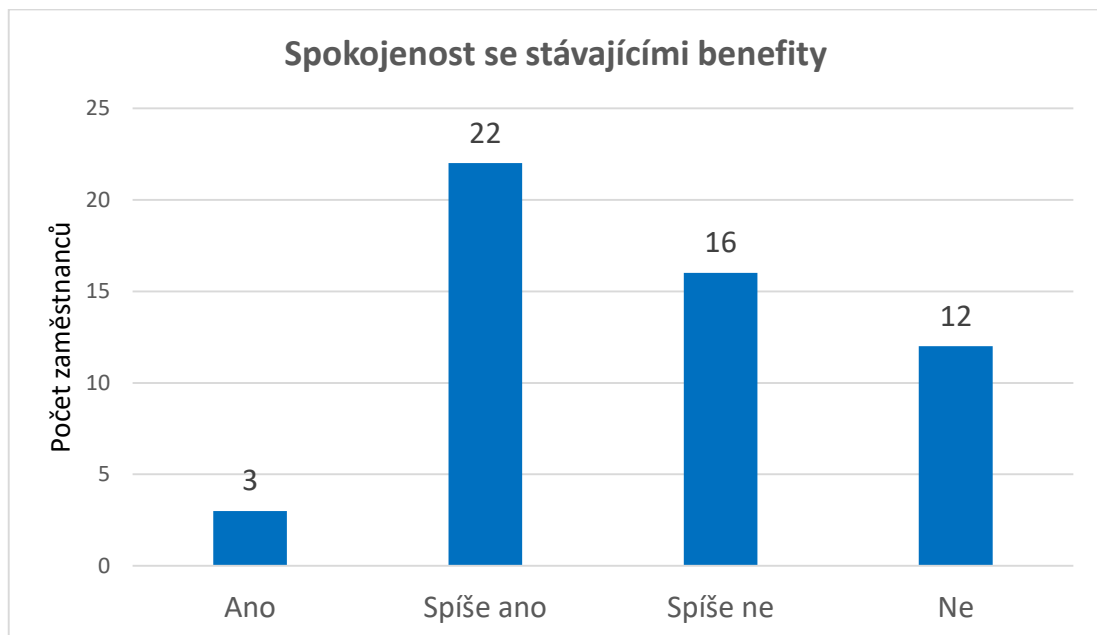
Na tom, že jsou benefity důležitou součástí odměn, se v další otázce shoduje 91 % odpovědí. Proto je nabídka výhod významná a je potřeba se jí zabývat. Pouze 5 z 53 respondentů je nepovažuje za podstatné.



Obrázek 8 Důležitost benefitů (vlastní zpracování)

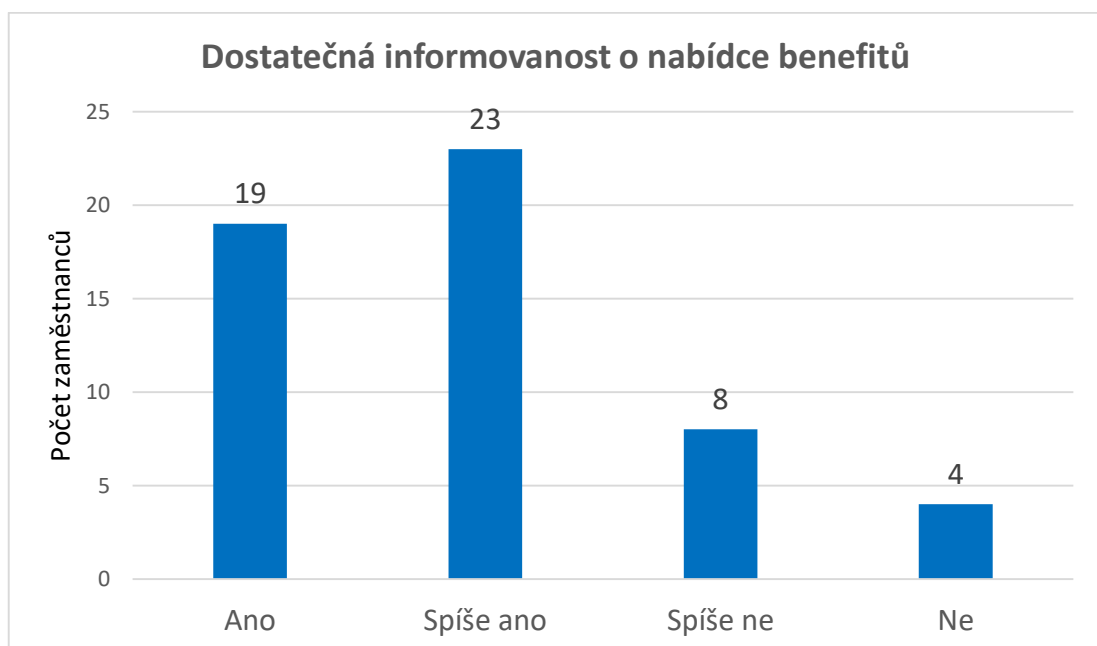
U otázky spokojenosti se stávající nabídkou benefitů se 53 % odpovědí přiklání na negativní stranu. Nespokojenost vyjádřilo 12 respondentů a 16 je spíše nespokojeno. Spíše spokojen

uvedlo 22 dotazovaných a 3 jsou spokojeni. Z toho vyplývá, že by zaměstnanci rádi uvítali zlepšení.



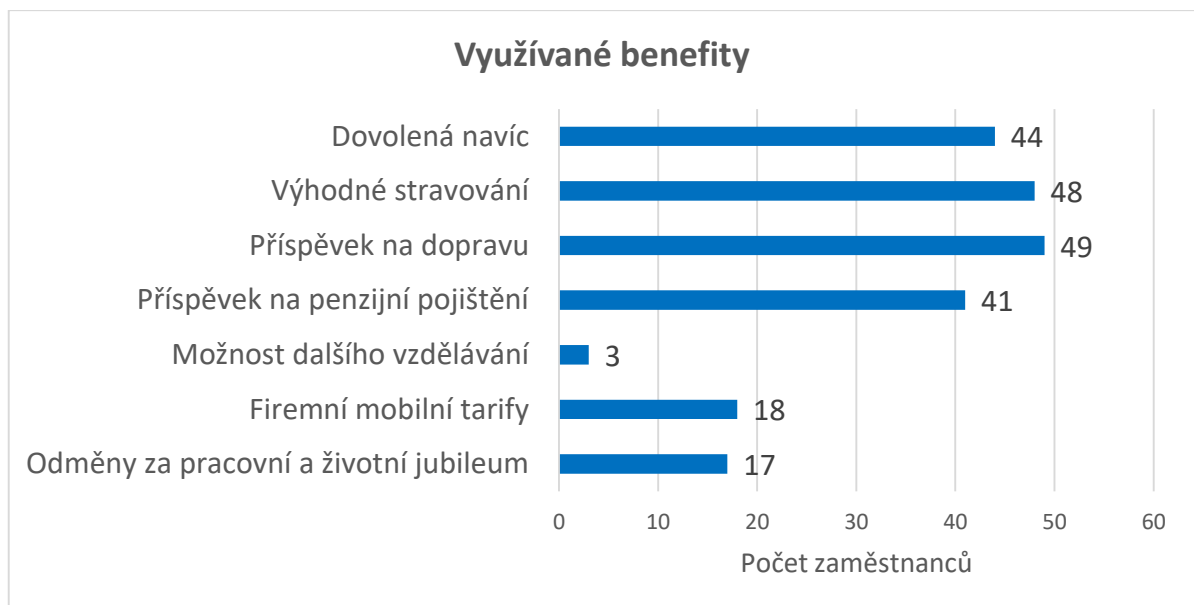
Obrázek 9 Spokojenost se stávajícími benefity (vlastní zpracování)

Další otázka se ptá, jestli respondenti mají dostatek informací ohledně nabídky benefitů. Odpověď Ano nebo Spíše ano uvedlo 78 % dotazovaných. To dokazuje, že pracovníci jsou informováni o výhodách, které jim firma nabízí.



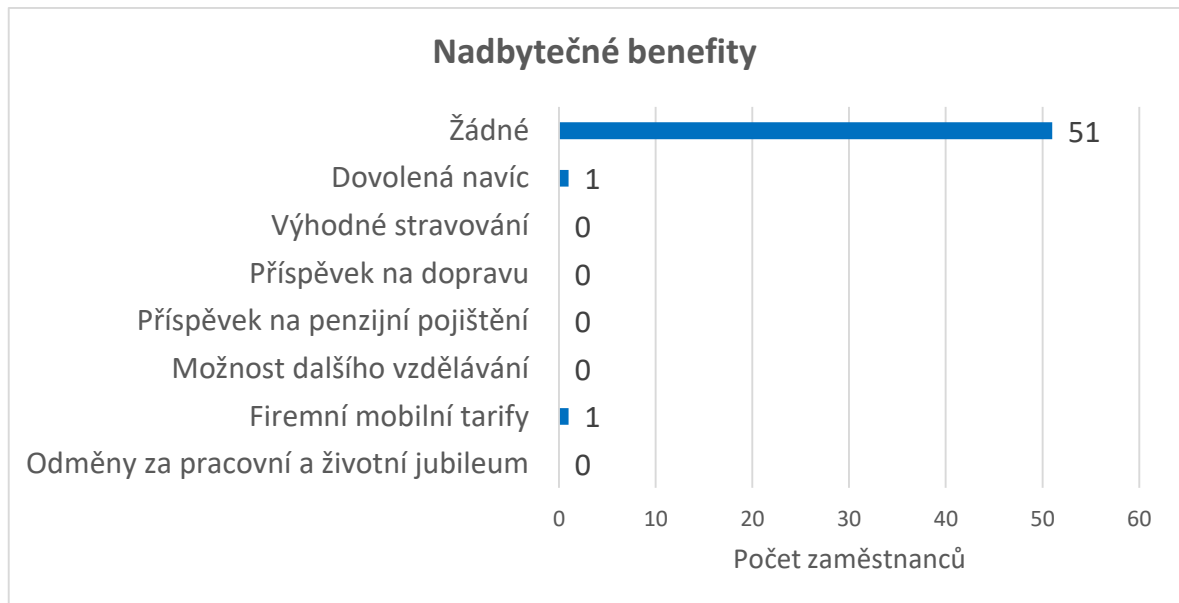
Obrázek 10 Informovanost o nabídce benefitů (vlastní zpracování)

Následující otázky se ptají na konkrétní benefity. Respondenti mohli označit i více odpovědí. U otázky, která se ptá na benefity, které zaměstnanci využívají, má nejvíce hlasů příspěvek na dopravu. Ten uvedlo 49 dotazovaných. Další v pořadí je příspěvek na stravování, který využívá 48 respondentů. Z rozhovoru s personalistkou vyplynulo, že si proplacené obědy zaměstnanci chválí. Průměrně tuto možnost využívá 85 % pracovníků. Třetí nejvyužívanějším benefitem je týden dovolené nad rámec zákona. Příspěvek na penzijní pojištění využívá 41 respondentů z 53. Třetina dotazovaných využívá výhodnější mobilní tarify a odměnu za pracovní a životní jubileum. Naopak lidé nejméně využívají možnost dalšího vzdělávání. Tu uvedli pouze 3.



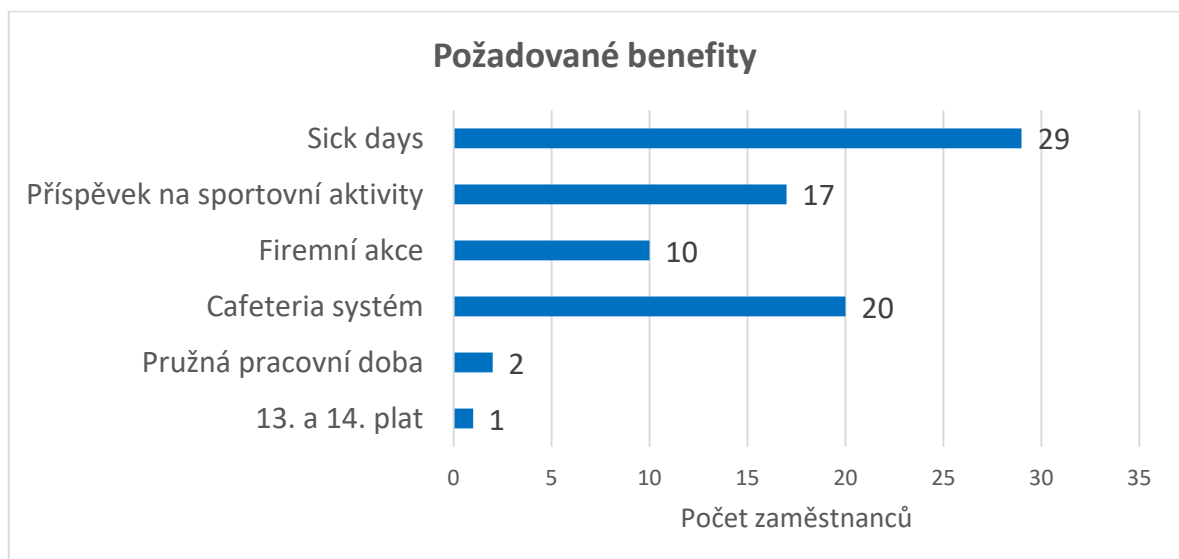
Obrázek 11 Využívané benefity (vlastní zpracování)

Další otázka se ptala zaměstnanců, jestli jim připadá nějaký benefit z nabízených nadbytečný. Většina dotazovaných se shodla, že žádný není zbytečný. Jen dvě odpovědi se lišily. Jeden člověk uvedl týden dovolené navíc a jinému přijde zbytečný firmou nabízený mobilní tarif. Je zajímavé, že možnost dalšího vzdělávání, která je z předchozí otázky nejméně využívaná, nepříjde nikomu zbytečná.



Obrázek 12 Nadbytečné benefity (vlastní zpracování)

Poslední otázkou bylo zjišťováno, jaké benefity, které zaměstnavatel nenabízí, by si zaměstnanci přáli. Dotazovaní mohli označit nabízené varianty, nebo připsat vlastní návrh. Mohli označit i více variant. Větší polovina, tedy 29 respondentů, by byla pro zavedení krátkodobého zdravotního volna. Pro cafeteria systém, ve kterém by si každý vybral výhodu individuálně, hlasovalo 20 lidí. O 3 méně hlasů dostal příspěvek na sportovní aktivity. Pro návrat firemních akcí, které byly kvůli pandemii zrušeny, se vyjádřilo 10 respondentů. Tři dotazovaní napsali vlastní nápady. Jednomu by se líbilo, kdyby dostal 13. a 14. plat a dva lidé z pracujících jako THP pracovníci by si přáli pružnou pracovní dobu.



Obrázek 13 Požadované benefity (vlastní zpracování)

## 9 NABÍZENÉ BENEFITY U KONKURENCE

Firmy během utváření vlastního systému zaměstnaneckých benefitů analyzují trh, aby zjistily aktuální situaci s benefity u konkurence a ostatních firem. Ze zjištěných výsledků se mohou inspirovat, jestliže si tyto výhody lidé chválí, anebo se poučit.

V tabulce 9 lze vidět podobně velké firmy, co se zaměstnanců týče, z okolí do 30 km, jako je ZV – Nástroje, zaměřené na strojní průmysl a jejich nabídku benefitů určenou pro dělnické profese, uveřejněné na inzerátech nabízející pracovní místo. Písmeno x značí, že podnik nabízí daný benefit. Průměrně se ve vybraných podnicích poskytuje 5 výhod. Nejčastěji poskytovaným benefitem je příspěvek na stravování. V tomto výběru jej poskytuje každá firma v podobě paušálu, stravenky nebo závodního stravování. Další nejvíce nabízenou výhodou je 25 dní dovolené. Stejně často se zaměstnavatelé snaží přilákat nové zaměstnance na roční odměnu nebo věrnostní prémie. Ta se objevuje u vybraných 4 podniků ze 6. Polovina firem nabízí příspěvek na dopravu, penzijní spoření nebo možnost dalšího vzdělávání. Další benefity, které patří do trendů, jsou odborné vzdělávání a firemní akce. Společnosti se snaží aplikovat ten nejlepší systém benefitů, proto vymýšlejí různé kombinace výhod.

Tabulka 9 Benefity firem v oboru (vlastní zpracování)

Benefit / Firma	Mepac	Stimzet	Trimill	Spedos	Gaem	BBC Cellpack
Cafeteria				x		
Dovolená navíc		x	x	x	x	
Firemní akce	x			x		
Odborné vzdělávání	x				x	x
Speciální odměny		x	x		x	x
Příspěvek na dopravu do práce		x	x			x
Příspěvek na penzijní spoření			x	x		x
Příspěvek na stravování	x	x	x	x	x	x
Sick day				x		
Výhodné volání		x		x		
Zdravotní pojištění			x			

Další tabulka ukazuje výhody (označeno písmenem x), které udělují tři velcí zaměstnavatelé působící v areálu bývalé zbrojovky Vsetín, stejně jako vybraná společnost ZV – Nástroje. Jsou jimi Kayaku Safety Systems Europe a.s., SERVIS CLIMAX a.s. a Austin Detonator s.r.o. Vzdálenost mezi nimi je maximálně 5 km. Tyto podniky si nesmírně váží svých zaměstnanců a poskytují jim až 18 různých výhod. Nejméně vídané jsou například masáže přímo na pracovišti, možnost si vybrat výplatu kdykoli, pomocí aplikace Advanto, nebo losování o věčné ceny.

Tabulka 10 Benefity velkých firem (vlastní zpracování)

<b>Benefit / Firma</b>	<b>Kayaku</b>	<b>Climax</b>	<b>Austin</b>
Cafeteria	x	x	x
Dárky	x	x	x
Den volna na narozeniny		x	
Dotované stravování	x	x	x
Dovolená navíc	x	x	x
Firemní akce	x		x
Jazykové vzdělávání	x	x	
Masáže na pracovišti		x	
Odborné vzdělávání	x	x	
Odměny ostatní	x	x	x
Odměny při pracovních a životních jubileích	x	x	x
Odměny za výkon	x	x	x
Příspěvek na dopravu do práce	x		x
Příspěvek na důchodové/penzijní spoření	x	x	x
Sick day, proplacené volno na zotavení	x		
Slevy na produkty a služby společnosti		x	
Výhodné mobilní tarify	x	x	x
Životní pojištění	x		x
Slevy u obchodních partnerů	x		x
Právní poradenství		x	x
Advanto – výplata kdykoliv	x		

Možnost zahraničních stáží (Japonsko, Malajsie, Mexiko)	x		
4x ročně slosování o ceny		x	
Poukaz pro zaměstnance měsíce		x	



## 10 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Společnost se se svými 105 zaměstnanci řadí mezi středně velký podnik a středně velká je i nabídka benefitů. Zaměstnancům je poskytováno hodně výhod, ale je zde prostor pro zlepšení. ZV – Nástroje poskytují benefity, které mohou využívat všichni zaměstnanci. Z výsledků dotazníkového šetření plyne, že lidé jsou informováni o benefitech, které jim firma poskytuje, ale nejsou s nimi spokojeni. Následující návrhy byly vybrány na základě dotazníkového šetření. Téměř nikomu nepřijde žádný benefit zbytečný.

Největším přáním dotazovaných bylo zavedení krátkodobého zdravotního volna. Paní personalistka byla proti, protože mnoho zaměstnanců si nevybere svoji řádnou dovolenou a je potřeba jim nařizovat její čerpání. Během krátké nemoci by tak mohli čerpat svoji řádnou dovolenou. Proto by bylo zavedení sick days zbytečné. Autor se přesto domnívá, že by to mohl být skvělý nástroj pro ty, kteří si již vybrali svoji řádnou dovolenou a náhle onemocní. V tu chvíli by mohli využít právě možnost zůstat pár dní doma. Podle ustanovení ve vnitřním předpise se nevyčerpané sick days mohou, ale nemusí převést do dalšího období. V případě nevyužití všech dnů by na ně zaměstnanec ztratil nárok s koncem kalendářního roku. V tomto případě není nutnost čerpání nařizovat, ani nic proplácet. I kdyby je zaměstnanci vůbec nevyužívali, zavedením by se ukázalo, že zaměstnanci byli vyslyšeni a jejich největší přání se splnilo. Taky by to byla dobrá nabídka firmy při hledání nových uchazečů. Doporučeny byly 3 dny. Později se může ukázat, jestli to bude málo.

Dalším požadavkem bylo zavedení cafeteria systému. Zaměstnanci by si tak mohli vybrat výhody, které sedí právě jim a maximalizoval by se tím užitek. Velké společnosti, díky kterým je cafeteria poskytována, mají ve své spolupráci i organizace, které poskytují sportovní a rekreační zážitky. Díky tomu by zaměstnavatel nemusel přispívat na jednotlivé sportovní aktivity zvlášť, ale dal by zaměstnancům možnost si sportovní aktivity zaplatit prostřednictvím cafeteria. Lidé by dále měli na výběr z nabízených možností kategorií cestování, kultury, až po vzdělávání a zdraví. Byl by jim poskytnut roční limit, nebo poukázka v určité hodnotě, kterou budou moci čerpat. Na firmě jen zůstává, aby stanovila limit.

Třetina se vyjádřila i pro návrat firemních akcí, které byly kvůli pandemii zrušeny. Před tím firma pořádala jedno setkání a jednu společnou aktivitu, nejčastěji fotbal. Zaměstnanci by tak poznali své kolegy v jiném prostředí a za jiných okolností, než jen v práci a posílily by

se tím i mezilidské vztahy mezi pracovníky. Pořádání takové akce proto stojí za zvážení. Bude potřeba akci dopředu naplánovat a zjistit počet účastníků, kteří by přišli.

Všechny předchozí návrhy jsou náklady, které si firma nemůže odečíst z daní. Jeden z nejvíce využívaných benefitů jsou obědy, které jsou poskytované zdarma. Tato výhoda by mohla zůstat s malou změnou. Podnik si nemůže odečíst DPH na vstupu z ceny běžného hlavního chodu. Proto bylo doporučeno zavést symbolický poplatek za tyto obědy. Zaměstnanci si doposud připlácí za specialitu 8 Kč. Za běžný oběd by si mohli platit 5 Kč nebo jen 1 Kč. Společnost by si tak mohla odečíst celé DPH i z těchto obědů. Následně je potřeba přiznat DPH na výstupu z tohoto malého poplatku.

Dalším využívaným benefitem je příspěvek na penzijní pojištění. Společnost lidem přispívá 500 Kč měsíčně. Zaměstnanci z tohoto příspěvku neodvádí žádné odvody až do výše 50 000 Kč za rok. Pro podnik jsou tyto peníze daňově uznatelným výdajem bez omezení. Proto bylo doporučeno navýšení příspěvku podle hospodaření společnosti. Účast na penzijním pojištění je dobrovolná. Jeho výhodou oproti životnímu pojištění je, že zaměstnanec na jeho konci dostane všechny naspořené peníze, včetně případných úroků a státního příspěvku. Z tohoto důvodu je škoda, že všichni této možnosti nevyužívají.

## ZÁVĚR

V dnešní době odměna pro zaměstnance už není jen mzda. Do popředí se dostávají výhody, které lidé dostávají zvláště nad rámec mzdy v podobě benefitů. Jejich účelem je nalákat nové pracovníky a ty stávající udržet v podniku a motivovat k pracovní produktivitě. Nabídka výhod je velká, ovšem ne všechny benefity jsou daňově výhodné pro firmu či zaměstnance.

Cílem této bakalářské práce bylo zpracovat problematiku zaměstnaneckých benefitů. Následně zanalyzovat poskytované benefity ve vybrané společnosti a pomocí dotazníkového šetření byla zjištěna spokojenost zaměstnanců s nabízenými benefity. Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření byly navrženy změny, které povedou ke zvýšení spokojenosti pracovníků s poskytovanými benefity s ohledem na jejich daňové zatížení. Dalším cílem bylo zjistit druhy benefitů, které nabízí konkurence svým zaměstnancům a jaké jsou aktuální trendy mezi nimi.

Práce byla rozdělena na dvě části. První teoretická část byla zpracována literární rešerší knižních a internetových zdrojů. Na začátku části byl charakterizován pojem řízení lidských zdrojů. Byla definována motivace a motivační nástroje. Následně byly popsány samotné zaměstnanecké benefity, jejich zdroje a byla uvedena některá členění benefitů. V dalších kapitolách bylo zjištěno, jaké konkrétní benefity jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné náklady. Zároveň se práce zabývala vlivem benefitů na základ daně zaměstnance.

V praktické části byla představena společnost ZV – Nástroje, s.r.o. Byly popsány cíle tohoto podniku a jeho organizační struktura. Dále byl popsán systém, jakým jsou odměňováni zaměstnanci a následovala analýza poskytovaných benefitů ve společnosti. Pomocí dotazníkového šetření byl proveden výzkum spokojenosti zaměstnanců s nabízenými benefity a na základě výsledků byl navržen nový systém zaměstnaneckých benefitů.

Společnost využívá nejběžnější benefity i nad rámec daňové uznatelnosti. Zaměstnanci dali v dotazníku najevo, že benefity jsou důležitou součástí odměn, přes to vyjádřili malou nespokojenost s jejich nabídkou. S ohledem na jejich přání byly navrženy změny v poskytovaných benefitech. Byl zjištěn nejméně využívaný benefit a nejvíce žádaný, který firma nenabízí.

Práce měla být zaměřena na vliv benefitů na základ daně z příjmu. V průběhu se ukázalo, že benefity mají u podniku vliv i na DPH a proto je v práci u konkrétních benefitů řešena i tato problematika.

Nejlepší nastavení benefitů neexistuje. Každý člověk je jiný, každý má jiné preference a každý bude vyžadovat něco jiného. Proto je potřeba se neustále zajímat o individuální preference každého jednotlivce.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Praha: Grada, 298 s. ISBN 978-802-4752-587.

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

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

FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON, 2013. *Remote: Office Not Required*. New York: Crown Business, 256 s. ISBN 978-0-8041-3750-8.

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

KUNEŠ, Zdeněk et al., 2023. *DPH 2023: výklad s příklady*. 19. Praha: Grada, 464 s. ISBN 978-80-271-3983-5.

MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

MEDLÍKOVÁ, Olga, 2021. *Umění motivace: návody a tipy pro pracovní i rodinný život*. Praha: Grada, 136 s. ISBN 978-80-271-3005-4.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 160 s. ISBN 9788027102273.

Online zdroje:

ABZ.cz: slovník cizích slov - online hledání, © 2023. *Slovník cizích slov* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: [https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi\\_slovo=benefit&typ\\_hledani=prefix](https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=benefit&typ_hledani=prefix)

BARTŮŠKOVÁ, Zuzana, 2021. Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní. *ČSOB Průvodce podnikáním* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani>

BARTUŠKOVÁ, Zuzana, 2022. Příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnancům. *Portál Pohoda* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnavatele-na-dopravu-zamestnancum/>

BOGNÁROVÁ, Věra, 2023. Vnitřní předpis zaměstnavatele o sociálním fondu a zásadách jeho používání. *Práce a mzdy profi* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/vnitri-predpis-zamestnavatele-o-socialnim-fondu-a-zasadach-pro-jeho-pouzivani-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Eu2czycG0yCzQZzp-qJMQhUYH7R1m4tLvw/>

Brusič. *Trimill* [online]. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.trimill.cz/kariera/brusic/>

DĚRGEL, Martin, 2019. Náhrady za opotřebení majetku zaměstnance v daních. *Portál Pohoda* [online]. [cit. 2023-05-19]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/nahrady-za-opotrebeni-majetku-zamestnance-v-nbsp;d/>

DPH u nákupu obědů, © 2015. *Účtenka* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <http://delfy.cz/ucetni-podpora/mzdy/benefity/stravovani/dph-u-obedu/>

DVOŘÁKOVÁ, Veronika, 2022. Základní principy uplatňování nároku na odpočet DPH. *Živnostník* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: [https://www.zivnostnik.cz/33/zakladni-principy-uplatnovani-naroku-na-odpocet-dph-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ep4k9yZSBBpvWSCpURndt2zu6Y4QrR\\_hDw/?uri\\_view\\_type=5](https://www.zivnostnik.cz/33/zakladni-principy-uplatnovani-naroku-na-odpocet-dph-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ep4k9yZSBBpvWSCpURndt2zu6Y4QrR_hDw/?uri_view_type=5)

Firemní auto pro soukromé účely zaměstnance, 2021. *Epadus* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.epadus.cz/cti-firemni-auto-pro-soukrome-ucely-zamestnance?id=732021233401647>

GOLA, Petr, 2019. Kolik může zaměstnavatel přispívat na „penzijko“?. *E15 finexpert* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/kolik-muze-zamestnavatel-prispivat-na-penzijko-1358120>

HAAS KUBÁTOVÁ, Alena, 2019. Účtování přijatých a poskytnutých darů. *Portál Pohoda* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-prijatych-a-poskytnutych-daru>

HARDYN, Michal, 2018. Personalistika a řízení lidských zdrojů. *Times* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.times.cz/personalistika-rizeni-lidskych-zdroju/>

HAUZAROVÁ, Michaela, 2021. Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 1. díl. *Portál Pohoda* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-1/?css=print>

HAUZAROVÁ, Michaela, 2021. Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 2. díl. *Portál Pohoda* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-2/>

JAVOROVÁ, Lucie, 2022. Cafeteria – benefit nebo naturální mzda?. *Crowe* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.crowe.com/cz/cs-cz/news/cafeteria-benefit-nebo-naturalni-mzda>

Kariéra, © 2023. *Austin Detonator* [online]. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.austin.cz/kariera/>

Kariéra, © 2023. *GaEm* [online]. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.gaem.cz/kariera>

KLÍMOVÁ, Růžena, 2022. Stravenkový paušál v souvislostech – rok 2022. *Účetní-portál* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/stravenkovy-pausal-v-souvislostech-rok-2022-1994-c.html>

KOCOURKOVÁ, Michaela, 2020. Motivace, motivační teorie a jak správně motivovat?. *Vím víc* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/jak-spravne-motivovat>

Koho právě hledáme?. *Servis Climax* [online]. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.stinimesvet.cz/uvod?zx=2#volnepozice>

LEXOVÁ, Markéta, 2018. Stravné versus příspěvek na stravování – 2. díl. *Portál Pohoda* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/stravne-versus-prispevek-na-stravovani-%E2%80%93-2-dil/>

LOWREY, Annie, 2011. Your Commute Is Killing You. *Slate* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://slate.com/business/2011/05/long-commutes-cause-obesity-neck-pain-loneliness-divorce-stress-and-insomnia.html>

MALIMÁNKOVÁ, Ludmila, 2016. Vlastní stravovací zařízení a příspěvek na stravování zajištěné subdodavatelsky. *GT News* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z:

<https://www.gtnews.cz/publikace/vlastni-stravovaci-zarizeni-a-prispevek-na-stravovani-zajistene-subdodavatelysky/>

Nabídka práce. *Mepac* [online]. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.mepac.cz/o-nas-2/o-nas/nabidka-prace/>

Péče o zaměstnance je radost, když víte, jak na ně, 2020. *HRozen od lmc* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/pece-o-zamestnance-je-radost>

Provozní elektrikář. *StimZet* [online]. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: [https://www.stimzet.cz/data/kariera\\_cz.html](https://www.stimzet.cz/data/kariera_cz.html)

Personalistika a řízení lidských zdrojů (Human Resources Management), 2016. *Management mania* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/personalistika-a-lidske-zdroje>

PFEILEROVÁ, Jaroslava, 2022. Používání motorových vozidel zaměstnavatele zaměstnanci. *Práce a mzdy profi* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: [https://www.pamprofi.cz/33/pouzivani-motorovych-vozidel-zamestnavatele-zamestnanci-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUUh4Equ2tIuF9eAZFqQn8uLEww/?uri\\_view\\_type=5](https://www.pamprofi.cz/33/pouzivani-motorovych-vozidel-zamestnavatele-zamestnanci-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUUh4Equ2tIuF9eAZFqQn8uLEww/?uri_view_type=5)

Seřizovač vačkových soustruhů, © 2023. *Práce cz* [online]. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/nabidka/1619786647/?rps=77&searchId=28171a64-b0d8-416d-ab85-3134a65b5112>

STROPKOVÁ, Šárka, 2012. Účtování firemních benefitů. *Portál Pohoda* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnych-benefitu/>

Účet 527/001 - Příspěvek na stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, 2023. *Průvodce MáDáti* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: [https://www.madati.cz/info/delfinuctytxt.asp?cd=217&typ=r&levelid=U\\_527001.HTM](https://www.madati.cz/info/delfinuctytxt.asp?cd=217&typ=r&levelid=U_527001.HTM)

Volná místa. *Kayaku Safety Systems Europe* [online]. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.karierakse.cz/>

Zámečník do výroby - v jednosměnném provozu, © 2023. *Práce cz* [online]. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/firma/1702006696-spedos-servis-s-r-o/nabidka/1589003093/?rps=77&searchId=28171a64-b0d8-416d-ab85-3134a65b5112>



Zaměstnanecké benefity a všechno, co jste o nich chtěli vědět, 2021. *HRozen od lmc* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/benefity-a-vsechno-co-jste-o-nich-chteli-vedet>

Zaměstnanecký benefit v podobě stravenek z pohledu zaměstnavatele, 2020. *ČSOB Průvodce podnikáním* [online]. [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnanecky-benefit-v-podobе-stravenek/>

Legislativní dokumenty:

ČESKO, 1992. Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon České národní rady o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

*Kolektivní smlouva pro rok 2022 a 2023*, 2023. ZV – Nástroje, s.r.o., Vsetín [zdroj: intranet]

*Výroční zpráva společnosti ZV - Nástroje s.r.o. za hospodářský rok 2021-2022*, 2023. ZV – Nástroje, s.r.o., Vsetín [zdroj: intranet]

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

%	procento
§	paragraf
©	copyright
a.s.	akciová společnost
CNC	Computer Numerical Control
DPH	daň z přidané hodnoty
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
GFR	generální finanční ředitelství
Kč	korun českých
km	kilometr
kol.	kolektivní
MD	má dáti
např.	například
odst.	odstavec
PHM	pohonné hmoty
písm.	písmeno
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
str.	strana
THP	technicko-hospodářský pracovník
TPV	technická příprava výroby
ZDP	Zákon o daních z příjmů

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Organizační struktura (ZV – Nástroje, 2023).....	35
Obrázek 2 Vývoj počtu zaměstnanců (Výroční zpráva společnosti (2023), vlastní zpracování).....	36
Obrázek 3 Pohlaví zaměstnanců (vlastní zpracování) .....	39
Obrázek 4 Věk zaměstnanců (vlastní zpracování).....	40
Obrázek 5 Délka zaměstnání ve společnosti (vlastní zpracování).....	40
Obrázek 6 Pracovní pozice (vlastní zpracování) .....	41
Obrázek 7 Vliv benefitů na výběr zaměstnání (vlastní zpracování).....	42
Obrázek 8 Důležitost benefitů (vlastní zpracování) .....	42
Obrázek 9 Spokojenost se stávajícími benefity (vlastní zpracování) .....	43
Obrázek 10 Informovanost o nabídce benefitů (vlastní zpracování).....	43
Obrázek 11 Využívané benefity (vlastní zpracování).....	44
Obrázek 12 Nadbytečné benefity (vlastní zpracování).....	45
Obrázek 13 Požadované benefity (vlastní zpracování).....	45

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Účtování stravenek (Lexová, 2018).....	20
Tabulka 2 Účtování příspěvku na penzijní a životní pojištění (Stropková, 2012) .....	22
Tabulka 3 Účtování nákladů zaměstnance za služební vůz (Stropková, 2012).....	22
Tabulka 4 Účtování zajištění dopravy (Bartůšková, 2022) .....	24
Tabulka 5 Účtování příspěvku na sport (Stropková, 2012).....	25
Tabulka 6 Účtování darů (Haas Kubátová, 2019) .....	26
Tabulka 7 Účtování náhrady majetku za home – office (Děrgel, 2019).....	30
Tabulka 8 Zaměstnanecké benefity přehledně, (Macháček (2021, str. 209 až 214), vlastní zpracování).....	32
Tabulka 9 Benefity firem v oboru (vlastní zpracování).....	46
Tabulka 10 Benefity velkých firem (vlastní zpracování) .....	47

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Matouš Fila a jsem studentem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. V rámci psaní mé bakalářské práce se na Vás obracím s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku. Jde o průzkum spokojenosti s poskytovanými benefity. Dotazník je anonymní a vyplnění Vám zabere méně než 3 minuty. Výsledky budou sloužit jako podklad pro zpracování mé bakalářské práce. Mnohokrát děkuji za Váš čas.

1. Jste:
  - Žena
  - Muž
  
2. Váš věk:
  - 15 - 29 let
  - 30 - 39 let
  - 40 - 49 let
  - 50 - 59 let
  - 60 a více let
  
3. Jak dlouho pracujete ve firmě ZV nástroje?
  - Méně než rok
  - 1 - 5 let
  - 5 - 10 let
  - 10 - 20 let
  - Více než 20 let
  
4. Jakou pozici ve firmě vykonáváte?
  
5. Jaký vliv měla nabídka benefitů na Vaše rozhodnutí o výběru zaměstnání?
  - Vybíral/a jsem jenom podle benefitů
  - Vysoký
  - Střední
  - Nízký
  - Benefity mě vůbec nezajímaly
  
6. Považujete zaměstnanecké benefity za důležitou součást odměn?
  - Ano
  - Ne
  
7. Jste spokojeni se stávající nabídkou zaměstnaneckých benefitů?
  - Ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Ne
  
8. Máte dostatek informací ohledně nabídky benefitů?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

9. Které z následujících poskytovaných benefitů využíváte? (i více odpovědí)

- Týden dovolené navíc
- Výhodné stravování
- Příspěvek na dopravu
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Možnost dalšího vzdělávání
- Firemní mobilní tarify
- Odměny při pracovních a životních jubileích
- Jiné:

10. Pijde Vám některý výše uvedený benefit jako zbytečný? Pokud ano, tak jaký?

11. Vyberte benefit (jeden nebo více), u kterého byste ocenili, kdyby jej Váš zaměstnavatel nabízel, případně doplňte.

- Sick day (krátkodobé zdravotní volno)
- Příspěvek na sportovní aktivity
- Firemní akce
- Individuální výběr benefitů dle osobních preferencí (tzv. cafeteria systém)
- Jiné:

12. Prostor pro Vaše další návrhy (nepovinné)