

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti

Daniela Chytilová

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: Daniela Chytilová
Osobní číslo: M20245
Studijní program: B0411P050002 Účetnictví a daně
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Analýza 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 teoretické poznatky.

II. Praktická část

- Představte vybranou společnost.
- Analyzujte zaměstnanecké benefity vybrané společnosti.
- Zhodnoťte současný stav.
- Navrhněte doporučení a zhodnoťte dopady pro vybranou společnost.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2021, 136 s. ISBN 978-80-7554-342-4.
- DUŠEK, Jiří. *Daně z příjmů přehledy, daňové a účetní tabulky*. Praha: Grada, 2020, 208 s. ISBN 978-80-271-1048-3.
- LATHAM, Gary P. *Work motivation: history, theory, research, and practice*. Second edition. Thousand Oaks, Calif.: SAGE, 2012, 423 s. ISBN 9781483341668.
- MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2022*. Praha: Grada, 296 s. ISBN 978-80-271-3551-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Blanka Jarolímová**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **30. června 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **4. srpna 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

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

**PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že

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

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů. Cílem práce je analýza a doporučení zaměstnaneckých benefitů vybrané společnosti s ohledem na daňovou výhodnost pro zaměstnavatele i zaměstnance. Teoretickou část tvoří zaměstnanecké benefity a jejich daňová účinnost, obsahuje také motivaci, která s danou problematikou úzce souvisí. Praktická část se skládá z představení vybrané společnosti a jejich současných zaměstnaneckých benefitů, vyhodnocení dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnanci vybrané společnosti a také zhodnocení daňové výhodnosti vybraných benefitů pro zaměstnavatele. S ohledem na výstupy praktické části jsou na závěr uvedena doporučení vhodných zaměstnaneckých benefitů.

Klíčová slova: Zaměstnanecké benefity, daňová uznatelnost, daňová neuznatelnost, optimalizace daňového základu

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the issue of employee benefits. The aim of the thesis is to analyse and recommend employee benefits of a selected company with regard to the most convenient tax application for employers and employees. The theoretical part consists of employee benefits and their tax efficiency, it also includes motivation, which is closely related to the issue. The practical part consists of an introduction of the selected company and its current employee benefits, an evaluation of a questionnaire survey conducted among the employees of the selected company and also an evaluation of the tax efficiency of the selected benefits for the employer. With regard to the outcomes of the practical part, recommendations for appropriate employee benefits are given at the end.

Keywords: Employee benefits, tax deductibility, tax non-deductibility, tax base optimization

Touto cestou bych chtěla vyjádřit své upřímné poděkování za vedení mé práce Ing. Blance Jarolímové. Dále bych ráda poděkovala společnosti DCH, která mi poskytla možnost zkoumání a návržení daňové optimalizace. Díky patří i zaměstnancům, kteří do vyplňování dotazníku a rozhovorů věnovali svůj čas. Velké díky patří mé rodině, která mě podporuje a se vším mi pomohla ať už po psychické stránce, tak i po odborné.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 MOTIVACE	12
1.1 TYPY MOTIVACE.....	13
1.1.1 Finanční a nefinanční motivace	13
1.2 SOUČASNÉ TRENDY V MOTIVACI	13
1.2.1 Vzdělávání a odborná příprava	14
1.2.2 Rovnováha pracovního a osobního života	14
1.2.3 Pracovní doba.....	14
1.2.4 Teambuildingové akce	14
2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	15
2.1 ZAMĚSTNANECKÝ BALÍČEK.....	15
2.1.1 Fluktuace zaměstnanců	17
2.2 POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	17
2.3 FORMY BENEFITŮ	18
2.4 ZDROJE PRO POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	18
2.5 DAŇOVÉ ASPEKTY BENEFITŮ	19
2.5.1 Rozdělení zaměstnaneckých benefitů podle jejich daňové výhodnosti	20
2.5.2 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity	23
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
3 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI	33
4 ANALÝZA DAŇOVÉ SITUACE SPOLEČNOSTI	35
4.1 NÁKLADOVÉ ZATÍŽENÍ	36
5 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	38
6 ZHODNOCENÍ DAŇOVÉ VÝHODNOSTI BENEFITŮ	43
7 ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ NASTAVENÍ SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	47
7.1 MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ	47
7.2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	47
7.2.1 Stravenkový paušál	48
7.2.2 Kombinace dovolené nad rámec a sick days.....	48
7.2.3 Odborný rozvoj	49
7.2.4 Nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity	50
7.2.5 Dary.....	51
7.2.6 Firemní automobil pro osobní potřebu.....	51
ZÁVĚR	54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55

SEZNAM CIZÍCH SLOV.....	58
SEZNAM ZKRATEK	59
SEZNAM OBRÁZKŮ	60
SEZNAM TABULEK.....	61
SEZNAM PŘÍLOH.....	62

ÚVOD

Bakalářská práce pojednává o zaměstnaneckých benefitech. Cílem práce je analýza a doporučení výhodných zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Správně nastavený benefitní systém by měl být vyhovující jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnanci by pomocí něj měli lépe dosáhnout určitého životního standardu a zaměstnavatel by si prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů měl moci snížit daňový základ. Každý podnik zajišťuje své personální činnosti, mezi které patří i motivace a odměňování zaměstnanců. Nedílnou součástí personálního oddělení je provádění pravidelných analýz zaměstnaneckých benefitů zohledňující daňovou problematiku společnosti. Zaměstnanecké benefity jsou obvykle poskytovány zaměstnavatelem jako forma odměny pro zaměstnance. Systém motivace a zaměstnaneckých benefitů vždy záleží na velikosti či typu společnosti.

Lidský zdroj je stále v mnoha odvětvích nezbytnou součástí podnikového procesu, a proto je důležité se o něj patřičně starat. Na trhu práce lze zaznamenat rostoucí poptávku po kvalifikovaných pracovnících v oblastech IT, zdravotnictví, stavebnictví, průmyslu a dalších. Současně lze pozorovat tlak na zvýšení minimální mzdy a zlepšení pracovních podmínek pro nízkokvalifikované pracovníky. Zaměstnavatelé se snaží přilákat pracovníky vysokými platy, ale také benefity jako jsou stravenky, příspěvky na penzijní spoření a další.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část pojednává o motivaci, zaměstnaneckých benefitech a jejich daňové účinnosti. Na začátku praktické části je představena vybraná společnost a její současné zaměstnanecké benefity. Následně je vyhodnoceno dotazníkového šetření provedené mezi zaměstnanci vybrané společnosti. Nakonec jsou benefity zhodnoceny z hlediska daňové výhodnosti pro zaměstnavatele a jsou vybrány ty, které jsou oboustranně nejvýhodnější. Na základě provedených prací jsou na závěr uvedena doporučení pro optimalizaci současného benefitního systému vybrané firmy.

CÍL PRÁCE A POUŽITÉ METODY

Cílem bakalářské práce je provést analýzu současného systému zaměstnaneckých benefitů v podniku DCH a poté navrhnout doporučení zaměstnaneckých benefitů tak, aby byly výhodné jak pro podnik, tak pro zaměstnance s následným zajištěním jejich spokojenosti s těmito benefity.

Teoretická část je zaměřena na získání dostatečných teoretických znalostí z oblasti daňového řešení zaměstnaneckých benefitů a s nimi spojenou motivací. Pro dosažení těchto poznatků se využívá literární rešerše z tištěných publikací a internetových zdrojů.

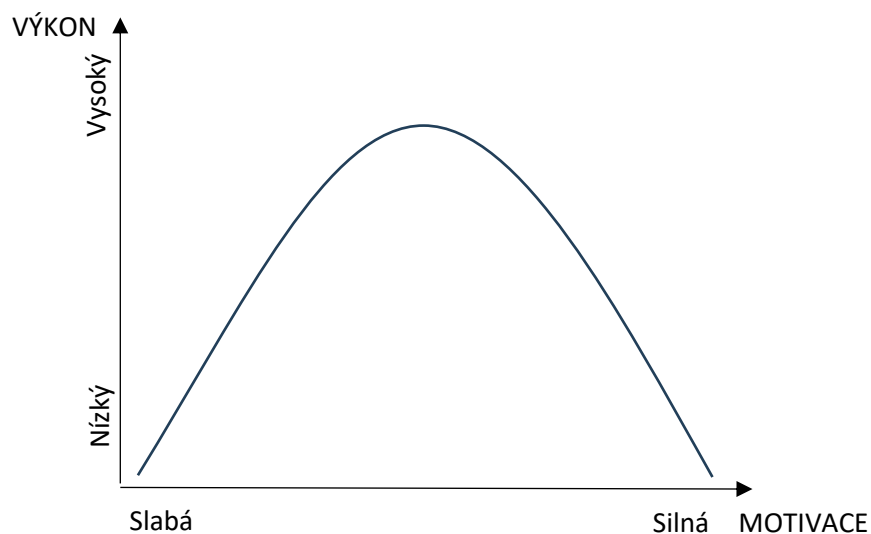
Úvodem praktické části je stručné představení společnosti, dále je provedena analýza stávajících zaměstnaneckých benefitů vybrané firmy. K analýze daných kapitol je použit kvalitativní výzkum prostřednictvím interních dokumentů, internetového zdroje justice.cz a rozhovorů se zaměstnanci. Poté je provedeno vyhodnocení dotazníkového šetření předávaného zaměstnancům společnosti DCH. Dotazníkové šetření je vyhotoveno na platformě Google Forms, následně vytištěno ve 135 výtiscích. Pro lepší interpretaci výsledků je využito pruhových grafů z programu MS Exel. V závěru jsou benefity zhodnoceny z hlediska jejich daňové výhodnosti pro zaměstnavatele a vybírány jsou ty, které jsou nejvýhodnější pro obě strany. Na základě získaných informací z analýzy zaměstnaneckých benefitů a dotazníkového šetření jsou závěrem uvedena doporučení pro optimalizaci současného benefitního systému vybrané firmy.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE

Zaměstnanecké benefity mohou být vnímány také jako motivační nástroj. Poskytování různých výhod a benefitů zaměstnancům může přispět k jejich motivaci a výkonu v práci. Tím, že zaměstnavatelé nabízejí atraktivní benefity, jako například stravenky, flexibilní pracovní dobu, možnosti profesního rozvoje nebo podporu rovnováhy mezi prací a osobním životem, mohou podnítit zaměstnance k vyšší produktivitě, loajálnosti vůči organizaci. Zaměstnanecké benefity tak mohou sloužit jako prostředek k motivaci a udržení kvalifikované pracovní síly. Motivace, také pojmenovaná jako hnací síla nebo motor lidské psychiky, vznikla z latinského pojmenování „movere“, což v překladu značí pohyb. Slouží vedoucím jako podnět k lepší výkonnosti zaměstnanců. Může sloužit vedoucím pracovníkům jako nástroj ke zvýšení výkonnosti zaměstnanců. Vedoucí pracovníci mohou například sledovat cílevědomost svých podřízených tím, že jim za plnění úkolů nabídnou nějaký zajímavý benefit a zda je ten benefit pro ně hnací silou pro lepší pracovní výkony. (Hospodářová, 2008, s. 100). Maslow a Herzberg ve svých teoriích uvádí, že člověk přímo nemotivuje druhého člověka, pouze mu vytváří podmínky na jeho růst (Latham, 2012, s. 41).

Motivace je prvek, se kterým se člověk setkává již od útlého dětství, ale často si ji nepřipisuje k pracovní rovině. Během dospívání se mění lidské preference stejně jako motivace k uspokojení těchto preferencí a potřeb. Lidem pomáhá motivace k dosažení svých cílů, jako je například vzdělání, nalezení vhodného pracovního místa, motivace k lepším výkonům (Co je to motivace, 2021).



Obrázek 1 Yerkes – Dodsonův zákon

Zdroj: Nakonečný, 1992, s. 119 (vlastní zpracování)

Obrázek číslo 1 pojednává o pracovním výkonu a s ním spojenou motivací. Každý úkol pracovníka vyžaduje určitou optimální úroveň motivace, která se liší v závislosti na náročnosti úkolů. Pro náročnější úkoly je optimální úroveň motivace nižší, zatímco pro snadnější úkoly je preferována vyšší úroveň motivace. Tento koncept, představený Nakonečným (1992), je často zobrazován pomocí tzv. Yerkes-Dodsonova zákona a vyjádřen jako obrácená U-křivka.

Při nízké úrovni motivace je také výkon nízký. S rostoucí motivací se zvyšuje intenzita výkonu, avšak pouze do určitého bodu, kdy motivace přesáhne stanovenou hranici. Poté dochází k poklesu intenzity výkonu s rostoucí motivací.

1.1 Typy motivace

Určení jednoho motivátoru pro skupinu lidí je téměř nemožné, protože každý má jiné cíle, přání, které se projevují dospíváním, přibývajícím věkem, zkušenostmi a okolnostmi (Hospodářová, 2008, s. 108).

1.1.1 Finanční a nefinanční motivace

Finanční motivace je spojena s finančním benefitem a taktéž s daňovou problematikou. Zatím co nefinanční je spjata s vnitřním uspokojením. Jedná se o pochvaly, pracovní prostředí, uznání či ocenění – pocit důležitosti (Armstrong a Taylor, 2015, s. 1853).

Zrod behaviorismu byl čas, ve kterém psychologové sledovali zvláštní chování zaměstnanců na podněty, které jej vyvolávaly. Inženýři se domnívali, že finanční odměna je klíčovou pobídkou pro vykonání práce. Podle jejich učení měl být zaměstnanci udělen těžce zvládnutelný úkol, po jehož splnění měl zaměstnanec získat peníze. Pracovalo se s předpokladem, že zaměstnanec se rozhodne vynaložit mnoho úsilí, aby úkol splnil, a tak mu i náležela finanční odměna. Později se zkoumal zdroj motivace zaměstnanců, přičemž průzkumy ukázaly, že peníze a další podněty sice mají na motivaci vliv, ale rozhodně nejsou nejdůležitějším motivátorem (Latham, 2012, s. XVI).

1.2 Současné trendy v motivaci

V současné době se používá široké rozpětí různých odměn stimulujících motivaci zaměstnanců. Mezi nejčastější stimulatory motivace lidí můžeme zahrnout vzdělávání, stravenky, permanentky do fitness center a na různé volnočasové aktivity.

1.2.1 Vzdělávání a odborná příprava

Společností, které svým zaměstnancům dobrovolně poskytují možnost se rozvíjet, je více než v minulosti. Přichází se na to, že zaměstnanci, kteří se udržují v odborné rovině, jsou více motivovaní k lepším výsledkům, a tak se i předchází možné fluktuaci do jiných firem. Jakmile jsou zaměstnanci spokojeni ze svých úspěchů, většinou z toho těží i firma, která eviduje lepší zisky. Vzdělávání podporuje pocit vlastní hodnoty v dané společnosti. Tyto benefity jako jsou školení, semináře a kurzy ukazují, jak si společnosti váží svých zaměstnanců a jak je pro ně důležitý jejich rozvoj, zaměstnanci si naopak váží své přidané hodnoty, která je udána například osvědčením (Kubíčková, Patáková, 2018).

1.2.2 Rovnováha pracovního a osobního života

Firmy pomáhají svým zaměstnancům zvládat životní situace a požadovaným výsledkem je, aby zaměstnanci chodili do práce méně vystresovaní a lépe se soustředili na svou práci. Příkladem jsou placená volna, sick days či vyšší dotace dovolené. Žhavou novinkou je i schválení menstruačního tří až pěti denního (dle bolestivosti) placeného volna ve Španělsku (Bello, 2023). Sick days představují většinou 3–5 dní, za které si zaměstnanci nemusí vyřizovat neschopenku v případě krátkodobé nemoci (Kubíčková, Patáková, 2018).

1.2.3 Pracovní doba

Umožnění flexibilní pracovní doby či homeoffice už dávno není tabu. Oblíbenost homeoffice stoupla především u pečujících rodičů o děti nebo u lidí dojíždějících ze vzdálených měst a vesnic (Kubíčková a Patáková, 2018). Pružná pracovní doba se rozšířila především proto, že zaměstnanci si smí „naddělat přesčas“ přes týden a v pátek si jej vybrat, když chtějí v práci skončit dříve (Kubíčková a Patáková, 2018).

1.2.4 Teambuildingové akce

Zaměstnavatelé jsou přesvědčení, že utužování kolektivu pomáhá k dosažení lepších výsledků. Pořádají se vánoční večírky, společenské akce, sportovní turnaje atd. Vybudováním relaxačních a sportovních zón přispívají zaměstnavatelé k vyšší zaměstnanecké spokojenosti. V relaxační místnosti si mohou zaměstnanci zahrát kulečnick, stolní fotbal, šipky či si odpočinout ve virtuálním světě s PlayStation. A ve sportovní místnosti si naopak zacvičit, prokrvit si tak mozkové buňky, či dopřát si masáž (Kubíčková a Patáková, 2018).

2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Zaměstnanecký benefit je forma příjmu, kterou zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům navíc k jejich základní mzdě nebo platu. Tyto benefity mohou být poskytovány v různých formách, například jako stravenky, karty na benzín, vzdělávací kurzy, dovolená navíc nebo slevy na produkty či služby. Pro zaměstnance mohou být benefity atraktivní, protože představují dodatečné výhody navíc k jejich mzdě (Beránek, 2021, s. 6–34). Plnění zaměstnaneckých benefitů je buď peněžní nebo nepeněžní. Pro zaměstnavatele se tyto benefity dělí na daňově účinné, neúčinné a osvobozené (Dušek, 2020, s. 58).

Klíčové v rozhodování o zaměstnaneckých benefitech je jejich daňová uznatelnost a neuznatelnost. Každý benefit se hodnotí ze dvou hledisek. První hledisko, které by zaměstnavatel měl zvážit, je, zda je daný benefit považován za daňově uznatelný náklad a zda je osvobozen od povinnosti platit pojistné. Druhé hledisko zobrazuje stranu zaměstnance. Zde se přihlíží k výhodnosti pro zaměstnance, a tudíž se firma snaží vybírat benefity, které nezatíží jejich zdanitelný příjem a odvod pro pojistné (Klefer, 2019). Jakmile chce zaměstnavatel využít benefity jako daňově uznatelné, tak musí mít zároveň i závazek. Závazek je vymezen v kolektivní smlouvě, vnitřní směrnici, pracovní smlouvě, dalším ujednáním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Beránek, 2021, s. 13).

Zaměstnavatelé se k poskytování daných zaměstnaneckých benefitů zavazují v:

- kolektivní smlouvě,
- vnitřním předpisu,
- pracovní smlouvě uzavřené se zaměstnancem
- jiné smlouvě / ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (například dodatkem k pracovní smlouvě) (Beránek, 2022, s. 13).

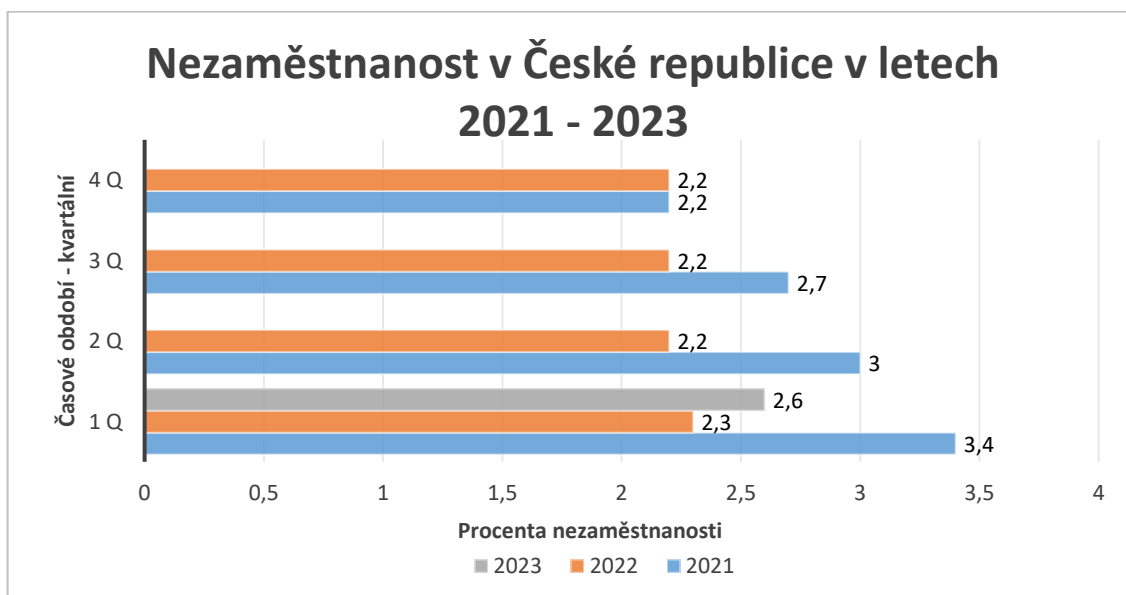
2.1 Zaměstnanecký balíček

Evropská unie založila tzv. „zaměstnanecký balíček“, který je souborem dokumentů zabývajících se politikou zaměstnanosti a podporou začlenění zaměstnanců. Hlavními tématy jsou podpora tvorby pracovních míst, obnovení dynamiky trhu práce a zlepšení řízení Evropské unie (Employment package, 2012).

Podpora tvorby pracovních míst obsahuje například nástroje k urychlení nalezení zaměstnání pro nepracující lidi. K tomuto urychlení mají napomoci dotace na nábor nových zaměstnanců, zvýšení platů a modernizace mezd.

Další myšlenkou zaměstnaneckého balíčku je obnovení dynamiky trhu práce. Toto téma se zaměřuje na udržení zaměstnanců, tudíž omezení fluktuace, ochranu pracovních míst a snížení nezaměstnanosti, která je České republice aktuálně na 3,4 % (Employment package, 2012).

V období 2021-2023 se nezaměstnanost pohybovala v průměru okolo 2,02 %. Vývoj nezaměstnanosti v období 2021-2023 je k dispozici na obrázku číslo 2. V prvním kvartálu roku 2021 byla v České republice zaznamenána nejvyšší hodnota nezaměstnanosti 3,4 %. Optimální míra nezaměstnanosti se obvykle pohybuje mezi 2 a 3 procenty. Tento jev pravděpodobně souvisel s pandemií Covid-19, která vedla k ukončení provozu některých firem a snižování počtu zaměstnanců. V porovnání s rokem 2023 došlo ke snížení nezaměstnanosti o 0,8 %. Vzhledem k tomu, že další kvartály roku 2023 ještě nebyly zveřejněny, graf zobrazuje pouze situaci prvního kvartálu. Česká republika se řadí mezi země s udržovanou stabilní nízkou mírou nezaměstnanosti. Aby firmy udržely své zaměstnance a minimalizovaly fluktuaci, je klíčové, aby zaměstnavatelé poskytovali různé výhody a benefity.



Obrázek 2 Nezaměstnanost v České republice v letech 2021–2023

Zdroj Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a země narození (%) (překlad a vlastní zpracování)

2.1.1 Fluktuace zaměstnanců

Fluktuace je termín používaný k popisu obměny pracovní síly ve společnosti, která zahrnuje jak odchody, tak i příchody zaměstnanců. Fluktuace zaměstnanců může představovat jak žádoucí, tak nežádoucí jev, který se může projevat jak dobrovolnými, tak nedobrovolnými odchody zaměstnanců. V současnosti se považuje za optimální, pokud se pohybuje v rozmezí 10 % až 15 %. Pro společnosti je fluktuace významným nákladovým faktorem s potenciálem dosahovat částek od dvaceti tisíc korun až po stovky tisíc korun s ohledem na počet zaměstnanců, kteří přicházejí do firmy a odcházejí z ní. Částka znázorňuje ztrátu jednoho zaměstnance, přičemž výše této ztráty se odvíjí od jeho kvalifikace. Náklady spojené s fluktuací zaměstnanců zahrnují například vymazání ze mzdových systémů, náklady na zaškolení a nákup pracovního oděvu pro nové zaměstnance, ztrátu know-how a ušlý zisk (Unsplash, 2021).

2.2 Poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatel určuje systém poskytování benefitů zaměstnancům v rámci jeho společnosti. Tyto systémy jsou rozděleny do tří typů (Havelková, 2021).

Plošné poskytování zaměstnaneckých benefitů je nastaven celoplošně na všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich preference. Pro zaměstnavatele to má výhody i nevýhody. Výhoda je v nižší administrativní práci a vyšší přehlednosti. Nevýhoda je, že ne všem benefity vyhovují, proto nejsou plně využívány, a tudíž i investované finance jsou nevyužity pro motivování (Havelková, 2021). Příkladem poslouží hotel, kde jsou vedoucí pracovníci a uklízečky. Vedoucí pracovníci mají zájem o sport, protože většinu svého času sedí. Uklízečky o nějakou masáž, nebo odpočinek, a pokud jim zaměstnavatel poskytne celoplošně multisport kartu, využijí to obě strany, avšak při poskytnutí pouze haly například na tenis, využijí tento benefit pouze někteří, což je neefektivní.

Smišený systém (poziční bloky s jádrem) jedná se o nejméně využívaný systém kvůli nespokojenosti ze strany zaměstnanců. Obsahuje totiž jak fixní složku, tak i flexibilní složku. Fixní je pro všechny zaměstnance stejná, takže například multisport karta. Flexibilní je pro každou pozici jiná (Havelková, 2021). Bereme – li v úvahu již zmiňovaný hotel, tak ředitel dostane jako benefit notebook a telefon i na osobní účely a uklízečka dostane “pouze“ prostředky na úklid. Uklízečky mohou mít pocit neúcty, který může vyústit k znechucení a dis respektu k těmto lidem a práci.

Zaměstnavatel využije **cafeteria systém**, když chce poskytnout zaměstnancům benefiční portfólio. Zaměstnanci mají svobodu výběru dle svých preferencí a individuálních potřeb. Portfólio může obsahovat stravenky, příspěvek na sportovní aktivity, jazykové kurzy a různé zdravotní benefity, dokonce i 13. a 14. plat. S tímto systémem benefitů jsou zaměstnanci spokojeni a je velmi hojně využíván. Zaměstnavatelé prostřednictvím tohoto systému dokáží lépe motivovat zaměstnance i zlepšit atmosféru na pracovišti (Havelková, 2021).

2.3 Formy benefitů

Zaměstnanecké benefity lze rozdělit na peněžní a nepeněžní. Peněžní benefity přímo souvisí s finančním ohodnocením zaměstnance. Nejznámějším je 13. a 14. plat, kvartální ale i půlroční odměny, které se odvíjí například od velikosti zisku dané firmy. Jestliže má zaměstnanec finanční benefity sjednané v pracovní smlouvě, smí si je nárokovat. Avšak jestli tam nejsou, je na zaměstnavateli, zda tyto odměny udělí a v jaké výši (Lmc, 2021).

Nepeněžní benefity jsou více využívány možná i proto, že se dají využít jako daňově uznatelné. Slouží ke zvýšení kvality života. Patří sem flexibilní pracovní doba, homeoffice, příspěvky na sportovní aktivity, vzdělávací a rozvojové kurzy atd. (Lmc, 2021).

Portfólio benefitů se může vyvíjet i podle toho, čemu se daná firma věnuje. Samozřejmě je to i nástroj pro konkurenční schopnost mezi firmami. Využívá se také jako nástroj k tomu, jak být originální. V bojích o zaměstnance je důležité si uvědomit, že benefity mají sloužit nejen zaměstnancům, ale i zaměstnavatelům k optimalizaci jejich daňového základu (Lmc, 2021).

2.4 Zdroje pro poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zavádějící může být otázka, z čeho se vyplácí zaměstnanecké benefity. Dle Beránka (2022, s. 7) se organizace dělí na státní a nestátní. Mezi státní patří například příspěvkové organizace, obce, státní podniky, státní vysoké školy. Státní organizace mají povinnost tvořit fond kulturních a sociálních potřeb nebo jakýkoliv obdobně nazvaný fond. Tudiž prostředky na vyplácení benefitů čerpají z fondu, který si sami tvoří, jako 2% roční objem nákladů na platy, mzdy a náhrady platů, mezd. Fond kulturních a sociálních potřeb spravuje vyhláška č. 114/2002 Sb. (Beránek, 2022, s. 7–8).

Nestátní organizace zahrnují obchodní korporace i nestátní neziskové organizace. V případě těchto organizací není povinností vytvářet fond, protože jeho vytvoření není daňově uznatelné.

Fond nahrazuje zúčtování poskytnutých benefitů přímo do nákladů, kde se následně každý posuzuje z hlediska výhodnosti. Výhodou je, že není třeba vyčleňovat žádné prostředky. Nevýhoda spočívá v tom, že ne každý benefit je daňově uznatelný, některý pouze z části, některý celý (Beránek, 2021, s. 7–8).

2.5 Daňové aspekty benefitů

Optimální řešení zaměstnaneckých benefitů, je takové, které by bylo na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu závislé činnosti a na straně zaměstnavatele by bylo daňově účinným výdajem (nákladem). Toto řešení nelze aplikovat vždy, protože existují další pohledy na danou problematiku (Macháček, 2021, s. 25).

Z pohledu zaměstnance je příjem:

- Nezahrnován do vyměřovacího základu zaměstnance, s následným osvobozením od daně z příjmů ze závislé činnosti dle §6 odstavce 9 a §4 Zákona o daních z příjmu a vynětím ze základu daně podle §6 odstavce 7 Zákona o daních z příjmu.
- Zahrnován do vyměřovacího základu zaměstnance dle §6 Zákona o daních z příjmu, s následným zdaněním a odvodem pojištění.

Z pohledu zaměstnavatele je výdaj:

- Nezahrnován do daňově uznatelných výdajů (nákladů) dle §25 Zákona o daních z příjmu.
- Zahrnován do daňově uznatelných výdajů (nákladů) dle §24 Zákona o daních z příjmu (Macháček, 2021, s. 25).

Daňově uznatelné náklady jsou ty náklady, které lze odečíst od zdanitelného příjmu a snížit tak svou daňovou povinnost. Tyto náklady musí být vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů a řídí se dle §24 Zákona o daních z příjmu. Mezi daňově účinné náklady patří například náklady na členské příspěvky (za určitých podmínek), nákup pitné vody, pracovních oděvů pro zaměstnance, poskytnutí vzdělání, či rekvalifikace dále i motivační příspěvek pro studenty či žáky na základě smluvního vztahu (Marková, 2022, s. 35–39).

Nedaňové náklady je označení pro náklady, které nejsou uznávány zákonem o daních z příjmů jako náklady na dosažení, zajištění a udržení vašich příjmů. Zatímco daňové náklady snižují základ daně, nedaňové náklady nelze odečíst a je třeba z nich odvést daň.

Zákon o daních z příjmů se zabývá nedaňovými náklady ve svém §25, kde za tyto náklady považuje nápoje a občerstvení poskytnuté na pracovišti, dary a příspěvky na sport, kulturu a rekreaci.

Sociální pojištění zahrnuje tři oblasti, mezi něž patří zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Odvod tohoto pojištění zaměstnavatele je závislý na zaměstnancově vyměřovacím základu. Pokud zaměstnancovi daný benefit bude vstupovat do zdanitelných příjmů a do vyměřovacího základu pro odvod daně, je zaměstnavatel rovněž povinen odvést pojištění taktéž. Vyměřovací základ pro zaměstnavatele se zjistí z částky odpovídající celkovému úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, kteří jsou účastni na zdravotním a sociálním pojištění (Zdravotní a sociální pojištění).

2.5.1 Rozdělení zaměstnaneckých benefitů podle jejich daňové výhodnosti

Benefity dle tabulky číslo 1 lze rozdělit do čtyř kategorií, a to nejvýhodnější, výhodné, neutrální a nevýhodné. Jejich výhodnost závisí na různých faktorech, včetně toho, zda zaměstnavatel a zaměstnanec musí odvádět zdravotní a sociální pojištění.

Tabulka 1 Srovnání benefitů na základě jejich výhod a nevýhod

Benefit	Nejvýhodnější	Výhodný	Neutrální	Nevýhodný
Výhoda pro zaměstnavatele:	Daňově uznatelný, neodvádí pojištění	Neodvádí pojištění	Daňově uznatelný	x
Nevýhoda pro zaměstnavatele:	x	Daňově neuznatelný	Odvádí pojištění	Daňově neuznatelný, odvádí pojistné
Výhoda pro zaměstnance:	Osvobozený, neodvádí pojištění	Osvobozený, neodvádí pojištění	x	x
Nevýhoda pro zaměstnance:	x	x	Zahrnován do vyměřovacího základu, odvádí pojistné	Zahrnován do vyměřovacího základu, odvádí pojistné

Zdroj vlastní zpracování

Nejvýhodnější benefity jsou ty, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné a mohou snížit jejich daňovou povinnost. Tyto náklady se také nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zaměstnanci, kteří tyto benefity obdrží, nebudou povinni je zahrnout do vyměřovacího základu daně a další výhodou je, že z těchto benefitů nemusí platit pojistné. Nejvýhodnější benefity jsou ty, které nevyžadují, aby jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec platili daň a pojistné. Takové benefity jsou označovány jako daňově uznatelné,

protože náklady spojené s jejich poskytováním se omezují pouze na hodnotu samotného benefitu. Mezi nejvíce výhodné benefity se řadí například pitná voda, ochranné nápoje, vzdělávání potřebné k výkonu práce, cestovní náhrady do limitu, které jsou platné dle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 467/2022 Sb. (Beránek, 2021, s. 27).

Tabulka 2 Příklad nejvýhodnějšího benefitu v roce 2022

Hodnota vzdělávacího kurzu v oboru	1 500 Kč
Daňově uznatelné – snížení ZD (19 %)	285 Kč
Skutečně vynaložené náklady zaměstnavatelem	1 215 Kč
Hodnota přijatá zaměstnancem	1 500 Kč
Vyjádření výhodnosti v %	123 %

Zdroj Beránek, 2021, s. 27 (vlastní zpracování)

Tabulka 2 zobrazuje úvahu poskytnutí daňově uznatelných benefitů. Pokud se zaměstnavatel rozhodne investovat do svých zaměstnanců v podobě například vzdělávacího kurzu, bude tento náklad daňově uznatelný a sníží základ daně a daňovou povinnost o 285 korun, a tudíž celkové náklady nebudou 1 500 Kč, ale 1 215 Kč. Výhoda je na obou stranách tzv. win-win, kdy zaměstnanci se považuje tento příjem jako osvobozený, a zaměstnavatel ho má daňově uznatelný. Procentuální vyjádření závisí na poměru mezi přijatou hodnotou zaměstnancem a celkovými náklady, které zaměstnavatel vynaložil.

Mezi **výhodné benefity** spadají nepeněžní benefity jako například ochucené nealkoholické nápoje, sportovní a kulturní služby, rekreace a vzdělání mimo výkon práce. Výhodné benefity jsou ty, které má zaměstnanec osvobozené od daně, neplatí z nich pojistné, avšak pro zaměstnavatele se tento náklad považuje za daňově neuznatelný. To znamená, že si zaměstnavatel nemůže prostřednictvím těchto benefitů snížit svou daňovou povinnost, ale naopak ji zvýší (Beránek, 2021, s. 29).

Tabulka 3 Příklad výhodného benefitu v roce 2022

Hodnota nepeněžního příspěvku na kulturu	500 Kč
Daňově uznatelné – snížení ZD (19 %)	0 Kč
Skutečně vynaložené náklady zaměstnavatelem	500 Kč
Hodnota přijatá zaměstnancem	500 Kč
Vyjádření výhodnosti v %	100 %

Zdroj Beránek, 2021, s. 29 (vlastní zpracování)

V situaci uvedené v tabulce 3 zaměstnanecký benefit není daňově účinný. Daňová úleva vůbec nenastala, přesto efekt se může projevit u zaměstnance. Ten bude spokojen s příspěvkem a jeho spokojenost se projeví do výkonu práce. I nadále platí, že příjem je osvobozen u příjemce (Beránek, 2021, s. 32).

Neutrální benefity obsahují složku daňové účinnosti. Na rozdíl od nejvýhodnějších a výhodných benefitů, kde je příjem zaměstnance osvobozen, u neutrálních benefitů si zaměstnanec musí příjem dodatečně zdanit. Další nevýhodou spojenou s neutrálními benefity je, že i když zaměstnavatel ušetří 19 % daně, musí odvést sociální a zdravotní pojištění ve výši 33,8 %, což je značně vyšší částka. Příkladem jsou slevy na vlastní výrobky, pojištění odpovědnosti zaměstnanců a časová jízdenka (Beránek, 2021, s. 30).

Tabulka 4 Příklad neutrálního benefitu v roce 2022

Hodnota slevy	700 Kč
SP a ZP zaměstnavatele (24,8 % + 9 % = 33,8 %)	237 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele	937 Kč
Daňově uznatelné – snížení ZD (19 %)	178 Kč
Skutečně vynaložené náklady zaměstnavatelem	759 Kč
SP a ZP zaměstnance (4,5 % + 6,5 % = 11 %)	77 Kč
Daň zaměstnance (FO 15 %)	105 Kč
Hodnota benefitu po odečtení odvodů pro zaměstnance	518 Kč
Vyjádření výhodnosti v %	68 %

Zdroj Beránek, 2021, s. 30 (vlastní zpracování)

Tento konkrétní typ benefitu představuje příklad, kdy daňová efektivita není výhodná pro obě strany. Zaměstnavatel může tento benefit daňově uznat, zatímco zaměstnanec nikoli. Zaměstnavatel si tak může snížit daňovou povinnost o částku 178 korun, ale je povinen odvést pojistné z hodnoty tohoto benefitu. Na druhé straně zaměstnanec musí zahrnout tento příjem do svého vyměřovacího základu daně, a také odvést daň a pojistné z této částky (Beránek, 2021, s. 30).

Poslední skupinou jsou **nevýhodné benefity**, které se vyskytují v případech, kdy tyto benefity nejsou daňově uznatelné a zaměstnanci je musí zahrnout do svého základu daně. Ekonomicky výhodnější je, když si zaměstnanec tyto benefity zajistí sám, než aby byl zaměstnavatelem odměňován za jeho výkon například prostřednictvím peněžitých darů. Tato kategorie v sobě obsahuje peněžité dary, akcie, kryptoměny, příspěvek přesahující hodnotu 20 000 Kč atd. (Beránek, 2021, s. 31-32).

Tabulka 5 Příklad nevýhodného benefitu v roce 2022

Hodnota peněžitého daru	700 Kč
SP a ZP zaměstnavatele (24,8 % + 9 % = 33,8 %)	237 Kč
Celkové náklady zaměstnavatele	937 Kč
Ušetřená daň na SP a ZP zaměstnavatele	45 Kč
Skutečně vynaložené náklady zaměstnavatelem	892 Kč
SP a ZP zaměstnance (4,5 % + 6,5 % = 11 %)	77 Kč
Daň zaměstnance (FO 15 %)	105 Kč
Hodnota benefitu po odečtení odvodů pro zaměstnance	518 Kč
Vyjádření výhodnosti v %	58 %

Zdroj Beránek, 2021, s. 31 (vlastní zpracování)

Náklad v podobě peněžitého daru je pro zaměstnavatele daňově neuznatelný, přičemž z daného daru musí odvést i pojistné. Zaměstnavateli se sníží celkové náklady na benefit pouze prostřednictvím jeho zaplaceného pojištění, které lze uznat za daňově účinné. Zaměstnanec tento příjem má zahrnovaný do zdanitelných příjmů a je povinen tuto částku zahrnout i do vyměřovacího základu pro odvody pojistného (Beránek, 2021, s. 32).

2.5.2 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity

2.5.2.1 Stravování

Stravování se ve všeobecnosti řadí mezi nejvýhodnější benefity. Je daňově uznatelné a taktéž ho nemusí zaměstnanec danit. Zaměstnavatel se řídí §24 odstavcem 2 písmenem j) bodem 4 a zaměstnanec §6 odstavcem 9 písmenem b) ze Zákona o daních z příjmu. Zaměstnavatelé mohou vedle stravenek nabídnout i závodní jídelnu, nebo stravenkový paušál (Beránek, 2021, s. 34).

Zaměstnanecké **stravenky** jsou jedním z nejčastějších zaměstnaneckých benefitů v České republice. Jedná se o stravenkové lístky v podobě nepeněžitých plnění, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům, aby si mohli zaplatit stravu v restauracích nebo jiných zařízeních, které akceptují tyto stravenky (Růžičková, 2019). Zaměstnanecké stravenky mají tyto hlavní výhody:

- pomáhají zaměstnancům platit výdaje na stravování a nákup potravin.
- u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu FO a sociálního pojištění.
- dále jsou daňově uznatelným nákladem, mohou tak snížit náklady na mzdy (Růžičková, 2019).

Je však třeba mít na paměti, že stravenky mají určitá omezení, například je lze využít pro nákup potravin v obchodě, ale nelze využít na pořízení tabákového, drogistického zboží ani na alkoholické nápoje. Toto omezení prodejci častokrát porušují, aby nepřišli o tržby a zákazníky (Růžičková, 2019).

U zaměstnance není výše stravenek nijak limitována, ani se nedodaňuje. Stravenka je jedním z příkladů zaměstnaneckých výhod, u kterých nelze snížit základ daně o celou částku, ale pouze její poměrnou část, kterou si může zaměstnavatel daňově uplatnit. Zaměstnavatel má pouze 55 % stravenky daňově účinné a podmínkou daňové uznatelnosti je zaměstnancova přítomnost na pracovišti s odpracovanými třemi hodinami (Dušek, 2020, s. 63). Dalším omezením spojeným s poskytováním stravenek je jejich maximální hodnota omezená na 70 % horního limitu stravného pro zaměstnance na pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, který je odměňován platem ve státní sféře (Macháček, 2021, s. 196).

„Pro nepodnikatelskou sféru (zvanou též veřejná či platová) stanoví vyhláška pro rok 2023 následující pásma: 129 Kč až 153 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, 196 Kč až 236 Kč, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin, 307 Kč až 367 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Pro podnikatelskou sféru (neboli soukromou či mzdovou) určuje vyhláška jenom minimální částky: 129 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, 196 Kč, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin, 307 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.“ (Vyhláška o změně sazby náhrady za používání silničních motorových vozidel, 2022).

Tabulka 6 Výpočet stravenky pro rok 2023

Horní hranice stravenek	$153 * 70 \% = 107,1 \text{ Kč}$
Hodnota stravenky 100 Kč	$100 * 55 \% = 55 \text{ Kč}$
Hodnota stravenky 150 Kč	$150 * 55 \% = 82,5 \text{ Kč}$
Hodnota stravenky 250 Kč	$250 * 55 \% = 137,5 \text{ Kč}$
Daňově uznatelná stravenka celá	$107,1 / 55 \% = 194,73 \text{ Kč}$

Zdroj: Beránek, 2021, s. 44 (vlastní zpracování)

Nejprve je důležité si uvědomit horní hranici stravného, což v daném případě je 107,1 Kč. Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytnout stravenku v hodnotě 100 a 150 Kč, tak celých 55 % je pro něj daňově uznatelných. Jestli se zaměstnavatel rozhodne využít celou daňovou účinnost pro stravenku, měl by poskytovat hodnotu 194,73 z čeho je 107,1 daňově uznatelné a 87,63 neuznatelné. Zaměstnavatel hradí 55 % nákladů na stravenky, zatímco zaměstnanec hradí zbylých 45 %, což odpovídá daňově neuznatelné hodnotě.

Zaměstnanec má tento příjem zcela osvobozen a neodvádí z něj sociální ani zdravotní odvody. Pokud zaměstnavatel poskytne nadlimitní stravenku ve výši 250 Kč, za daňově uznatelnou částku se i nadále bude považovat 107,1 Kč. Zbylých 112,5 Kč je daňově neuznatelných s nutností zdanění u zaměstnavatele a doplácených zaměstnancem s osvobozením od daně a pojištění.

U **stravenkového paušálu** se jedná o peněžní příspěvky na stravování. Na straně zaměstnavatele je tento příspěvek celý daňově uznatelný bez ohledu na výši poskytované hodnoty příspěvku. Zaměstnanec má osvobozeno pouze do výše 107,1 Kč, což znamená do výše 70 % horního limitu stravného pro zaměstnance na pracovní cestě trvajícím 5 až 12 hodin, který je odměňován platem ve státní sféře (Beránek, 2021, s. 43). Zaměstnanec si musí případné přesažení dodanit a odvést pojištění, odvod pojistného při přesažení částky nemine ani zaměstnavatele. Do rozhodné částky se jedná o nejvýhodnější benefit, avšak při překročení se jedná o neutrální (Beránek, 2021, s. 40).

Na rozdíl od stravenek, kde mají zaměstnanci osvobozeno, v případě stravenkové paušálu mají zaměstnavatelé možnost daňově uznatelného plnění v celé částce bez omezení. Jsou ekvivalentem mzdových nákladů, avšak stále musí zaměstnanci odpracovat minimálně 3 hodiny (Macháček, 2021, s. 209).

Zřízení **závodní jídelny** jako vlastního zařízení pro stravování není samozřejmostí ve všech firmách. Bez ohledu na to, zda zaměstnavatel zaměstnává vlastní stravovací personál, externisty zajišťující přípravu jídla nebo jídlo dováží, vždy se jedná o stejnou věc. V dané situaci jsou daňově uznatelné energie, opravy a udržování, mzdy, odměny pro kuchaře, popřípadě i náklady na dovoz jídla. Daňově neuznatelné jsou nakoupené potraviny (Beránek, 2021, s. 47). Pro zaměstnance nejsou žádné podmínky v hodinových směnách, a i nadále nic nedodaňují (Marková, 2022, s. 13).

Když by zaměstnavatel neposkytoval stravování bezúplatně, ale za úplatu, kterou by si hradil zaměstnanec, mohl by si uplatnit i hodnotu potravin (Beránek, 2021, s. 48).

2.5.2.2 Penzijní a životní pojištění

Zabezpečení na stáří je vhodnou formou benefitu. Pojištění patří mezi nejvýhodnější benefity poskytované od zaměstnavatele. Kromě životního a penzijního pojištění může zaměstnavatel nabídnout i důchodové pojištění. Celková částka, kterou si může zaměstnanec odečíst, je 50 000 Kč v součtu pojištění za kalendářní rok (Beránek, 2021, s. 75). U zaměstnavatele je i částka nad 50 000 Kč daňově uznatelná podle Zákona o daních z příjmů §24 odstavce 2 písmena j) bodu 5 (Marková, 2022, s. 36).

Pro zaměstnance je však rozhodná částka 50 000 Kč klíčová. Do 50 000 Kč jsou příspěvky osvobozeny a nad 50 000 Kč si musí zaměstnanec dodanit dle §6 odstavce 9 písmena p) (Marková, 2022, s. 13).

2.5.2.3 Příspěvek na volnočasové aktivity

K lepší životní úrovni lze nabídnout příspěvky na sport, kulturu či rekreaci. Zaměstnanci díky nim chodí šťastnější do práce, a tak podávají i lepší pracovní výkony. Jestliže je tento benefit poskytnut v nepeněžní formě, tak patří do nedaňových nákladů. Příjem se považuje za výhodný, ani jedna ze stran neodvádí pojištění (Beránek, 2021, s. 68). Pro zaměstnance je nepeněžní příspěvek na volnočasové aktivity osvobozen. Dle §6 odstavce 9 písmena d) bodu 1 Zákona o daních z příjmu je nepeněžitý příspěvek na rekreaci, zájezd osvobozen v úhrnu do 20 000 Kč za zdaňovací období. Při přesažení rozhodné částky je příjem zahrnut do zdanitelných příjmů a musí se z něj odvést sociální a zdravotní pojištění. Tento benefit lze poskytnout i rodinnému příslušníkovi daného zaměstnance.

Pakliže je benefit poskytnut v peněžní formě, je celý daňově uznatelný za podmínky, že je obsažen v kolektivní smlouvě (Marková, 2022, s. 36). Benefit by měl být vyplácen z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze zisku po zdanění (Marková, 2022, s. 13). Udělením peněžitého příspěvku zaměstnanci nastává změna v zdanitelných příjmech a vyměřovacího základu pro pojistné (Marková, 2022, s. 12–13).

2.5.2.4 Dovolená nad rámec zákona, sick days

Zaměstnancům lze poskytnout i dny volna navíc. Důvodem poskytování tohoto benefitu je podpora regenerace, odpočinku a pracovních sil. Dalším důvodem je i motivace k vyšší výkonnosti, protože zaměstnanec může nabýt nových nápadů pro rozvoj firmy.

Každý zaměstnanec má nárok na dovolenou za každý odpracovaný den. V České republice je stanoven limit pro vznik tohoto nároku na 4 odpracované týdny. Zákon č. 262/2006 Sb. určuje minimální délku dovolené pro zaměstnance pracující na plný úvazek na 4 týdny v jednom kalendářním roce. Každý přidaný den představuje pro zaměstnance dodatečnou dovolenou a standardem je poskytování 5 týdnů dovolené. Zaměstnavatel však může stanovit vyšší výměru dovolené. Náklady spojené s poskytováním dovolené jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Zaměstnanec však musí zdanit toto volno a zaplatit odpovídající pojistné (Krásová, 2022).

Zpravidla sick days bývají 3–5 dní (Macháček, 2021). Pomocí sick days si zaměstnanci mohou čerpat dny na krátkodobou nemoc. Není třeba si vyřizovat nemocenskou, stačí událost pouze nahlásit zaměstnavateli, pokud tento benefit je k dispozici. Prozatím ho neřeší žádný zákon, tudíž je jeho čerpání pouze v kolektivní smlouvě (Macháček, 2021, s. 620). Zaměstnavatel posuzuje sick days jako dodatečnou dovolenou. Tento benefit je zaměstnanci uznán jako pracovní a daňově uznatelný pro zaměstnavatele. Vstupuje do jeho zdanitelného příjmu, protože to odpovídá odpracovanému dni a taktéž do vyměřovacího základu pro pojistné (Beránek, 2021, s. 106).

2.5.2.5 Home office

Výhoda pracování z domova spočívá v zaměstnancově pohodlí. Možnost využití home office je pro zaměstnance komfortní (Beránek, 2021, s. 108).

Tím, že spotřebovávají vlastní energie a opotřebovávají svůj hmotný majetek, vznikla kompenzace v podobě náhrady výdajů za práci z domova (Beránek, 2021, s. 108). V případě dlouhodobého využití home office by pracovní smlouva měla obsahovat dvě místa výkonu práce. Například 2 dny v týdnu místo výkonu práce je v sídle zaměstnavatele a 3 dny je místo výkonu u fyzické osoby doma. Vlastní majetek zaměstnance obsahuje počítač, tiskárnu, telefon i pracovní stůl nebo kancelářskou židli. Náhrada zaměstnanci probíhá pomocí paušální částky, která je ujednána ve zvláštních předpisech, kolektivní nebo pracovní smlouvě. Paušální částka musí být řádně vykalkulována (KOOV 546/26.06.19). Výsledkem změn vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí je návrh novelizace, který stanovuje konečnou hodnotu 2,80 Kč za odpracovanou hodinu. Účinky této a dalších změn zákona se projeví v budoucím období, avšak přesné datum jejich účinnosti prozatím není známo.

Home office patří do skupiny nejvýhodnějších benefitů. U příjemce se kompenzace nákladů prokazatelně vzniklých při výkonu práce nezahrnuje do zdanitelných příjmů dle §6 odstavce 7 písmena d) nebo §8 Zákona o daních z příjmu. U poskytovatele je náklad na danou kompenzaci daňově uznatelný na základě §24 odstavce 2 písmene x) Zákona o daních z příjmu (Beránek, 2021, s. 108-110).

2.5.2.6 Odborný rozvoj a zaměstnanecká rekvalifikace

Tento benefit je pro zaměstnavatele velmi klíčový, protože investování do odborného rozvoje zaměstnanců je v zaměstnavatelově zájmu. Zahrnuje:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace – průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance,
- zvyšování kvalifikace – změna hodnoty kvalifikace (Macháček, 2021, s. 387).

Veškeré typy odborného rozvoje se musí vztahovat k předmětu činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel má tento benefit účinný a zaměstnancův příjem je osvobozen, takže je považován jako nejvýhodnější benefit (Beránek, 2021, s. 81).

Jakmile se jedná o školení nesouvisející s předmětem činnosti, musí se rozlišovat forma poskytnutí. Nepeněžitý příspěvek nelze uznat jako daňově uznatelný pro snížení základu daně (Beránek, 2021, s. 81). Nepeněžitý příspěvek nesouvisející s předmětem činnosti lze uznat pouze v případě, že to obsahuje kolektivní nebo jiná smlouva (Marková, 2022, s. 36). Tento peněžitý příspěvek musí ovšem zaměstnanec zahrnout do jeho zdaňovaných příjmů a odvést z nich pojistné bez ohledu na odborný rozvoj vztahující se k činnosti či nikoli (Beránek, 2021, s. 81). Rekvalifikace se hodnotí stejně jako odborný rozvoj. Příprava na jinou pozici se počítá jako vzdělávání, proto se řadí do nejvýhodnějších benefitů (Beránek, 2021, s. 81). Za rekvalifikaci se považuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace (Dušek, 2020, s. 58). S rozvojem zaměstnanců úzce souvisí jazykové kurzy. Zaměstnavatelé poté mohou zaměstnance odměnit zvláště mimo mzdu jako jazykovou složku. Nejen, že se zaměstnanci posouvají v jejich dovednostech, ale těží z toho i firma, která dokáže více obchodovat se zahraničím. Reprezentace i hodnota firmy se zvyšuje, když jsou zaměstnanci vzdělaní a chváleni za výkon (Doleželová, 2022). Obecně je jazykový kurz daňově uznatelným nákladem za předpokladu, že jazyk potřebuje zaměstnanec pro výkon práce a je splněno nepeněžní plnění. Pakliže zaměstnavatel poskytne zaměstnanci kurz na německý jazyk, ačkoli při výkonu práce využívá anglický, je tento kurz uznán jako neuznatelný. Zaměstnanec příjem nedodaňuje, jestli je poskytnut v nepeněžní formě, toto tvrzení je podloženo Zákonem o daních z příjmu dle §24 odstavce 2 písmena j) bodu 3. Pakliže je jazykový kurz proplacen na základě faktury od zaměstnance tzv. peněžní plnění, tak toto peněžní plnění může být daňově účinné, pouze pokud je to ukotveno v kolektivní smlouvě dle §24 odstavce 2 písmena j) bodu 5 Zákona o daních z příjmu (Marková, 2022, s. 36).

2.5.2.7 *Dary*

Loajalitu k zaměstnancům lze poukázat darováním jakéhokoliv daru. Tento dar má dvojitý pojetí; peněžité nebo nepeněžité. Je pouze na zaměstnavateli, jakou formu daru si vybere, daňově neuznatelnými jsou všechny, ať peněžité nebo nepeněžité, k životnímu jubileu, nebo ocenění za dobře dovedenou práci. Poskytnutí daru je daňově neuznatelné a nelze provést odpočet daru z upraveného základu daně u pracovně právního vztahu. Pokud bude poskytování darů uvedeno v kolektivní smlouvě nebo stanovách je daňově uznatelné.

Dar v podobě například poukázky do supermarketu Kaufland nebo Lidl může být daňově uznatelný, pokud nárok na ni bude uveden v kolektivní smlouvě nebo interní směrnici dle § 24 odstavce 2 písmene j) bodu 5 Zákona o daních z příjmu. Zaměstnanec tento příjem musí zdanit i odvádět pojistné (Accace Legal, 2022).

U zaměstnanců se nedaní dar do limitu 2 000 Kč za zdaňovací období. Tento dar musí být nepeněžité povahy a vyplacen z fondu kultury a sociálních potřeb. Ostatní jsou při přesáhnutí částky zdaněny a je za ně odvedeno pojištění. Z fondu se vyplácí i peněžité a věcné dary na přesně stanovenou příležitost, jako je pomoc při požáru, živelné události ve prospěch zaměstnavatele, při odpracování 20 let, životní jubileum 50 let (Beránek, 2021, s. 93). Mezi osvobozené nepeněžité přijaté dary spadá příspěvek na pomoc při léčení, za humanitární aktivity, zakoupení zdravotních pomůcek (Marková, 2022, s.10).

2.5.2.8 *Firemní automobil*

Firemní automobil jako benefit znamená, že zaměstnanec má k dispozici auto financované zaměstnavatelem, které může používat k soukromým i pracovním účelům. Tento benefit může být pro zaměstnance velmi atraktivní, protože může ušetřit na nákladech spojených s vlastnictvím a provozem vozidla (Macháček, 2021, s. 66).

Výhody firemního auta pro zaměstnance jsou snížení nákladů na vlastnictví a provoz vlastního vozidla, možnost využití vozidla k soukromým účelům, lepší pracovní flexibilita a mobilita (Beránek, 2021, s. 98).

Bezplatné poskytnutí vozidla zaměstnanci pro používání k pracovním i soukromým účelům se považuje za nepeněžní příjem. Výše příjmu je definována jako 1 % ze vstupní ceny vozidla včetně DPH za každý kalendářní měsíc, nebo ve výši 0,5 % vstupní ceny, jedná-li se o nízkoemisní motorové vozidlo podle zákona upravujícího podporu nízkoemisních vozidel. Pokud je na vozidle provedeno technické zhodnocení, připočítává se k vstupní ceně.

Jestliže částka 1 % nedosáhne 1 000 Kč, 1 % se rozumí 1 000 Kč. Tento příjem se připočítá k zaměstnancově mzdě, tudíž z něj odvede sociální, zdravotní pojištění a daň. Rozhodné není používání služebního vozidla na soukromé účely, ale poskytnutí této možnosti (Beránek, 2021, s. 63).

Pokud zaměstnanec hradí náklady spojené se spotřebou pohonných hmot pro soukromé účely, tak tyto náklady jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné. Avšak, pokud by zaměstnanec náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely neuhradil, tak zaměstnavatel bude tento náklad považovat za daňově neuznatelný (Macháček, 2021, s. 492).

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sepsat smlouvu o nájmu vozidla pro nahodilé krátkodobé pronájmy. Často se tato smlouva používá při dovolených, stěhování či rozvozu na svatbě. Tato smlouva musí obsahovat cenu obvyklou, za kterou by si zaměstnanec půjčil auto u jiných leasingových společností. Nižší cena, než je obvyklá by se stala zaměstnancovým příjmem a tento příjem by podléhal zdanění u zaměstnance s odvodem pojištění na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

2.5.2.9 Zaměstnanecké akcie

Tyto specifické akcie již neexistují, to ovšem není překážka pro poskytování akcií. Jako benefit znamenají, že zaměstnanec může získat akcie společnosti, ve které pracuje, za zvýhodněnou cenu nebo zdarma. Tento benefit může být pro zaměstnance velmi atraktivní, protože může umožnit získání dodatečného příjmu a podílu na úspěchu společnosti. Zaměstnavatel dá zaměstnanci možnosti podílet se na úspěchu společnosti a prostřednictvím tohoto benefitu bude dodávána motivace (Beránek, 2021, s. 98).

Je důležité si uvědomit, že investování do akcií nese určitá rizika a nezaručuje výnos. Proto by měly být „zaměstnanecké akcie“ pečlivě zvažovány a posuzovány. Dále je třeba brát v úvahu i daňové aspekty spojené se získáním a prodejem akcií (Macháček, 2021, 804). Výhodnost tohoto benefitu je nejnižší, takže z toho vyplývá, že zaměstnavatel musí odvést daň i sociální a zdravotní pojištění a totéž provede i zaměstnanec (Beránek, 2021, s. 98).

Jestliže zaměstnanec dostane možnost opce, tak se v tomto momentě nic nedaní. Daňová problematika začíná obdržím akcie společnosti, tj. nepeněžního příjmu za nákupní cenu. Nákupní cena může být dohodnutá – zvýhodněná, nebo poskytnutá zcela bezplatně. Jakmile je nákupní cena nižší než aktuální tržní cena, musí zaměstnanec tento rozdíl uvést do svého zdanitelného příjmu a taktéž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

V případě, kdy akcie nejsou veřejně obchodovatelné, může být obtížné určit konkrétní rozdíl mezi cenami, a tedy i to co spadá do zdanitelného příjmu zaměstnance. Zaměstnavatel v tomto případě nic nedodaňuje (§258 Zákon o obchodních korporacích).

Při prodeji akcie zaměstnancem je příjem z tohoto úplatného převodu osvobozen do výše 100 000 Kč za zdaňovací období, kromě toho je stanoven časový test, který vyžaduje, aby mezi nákupem a prodejem akcie uplynuly nejméně 3 roky dle §4 odstavce 1 písmen w) a x) Zákona o daních z příjmu. Při nedodržení podmínek na osvobození musí zaměstnanec tento příjem zdanit dle §10 odstavce 1 písmene b) Zákona o daních z příjmu (Marková, 2022, s. 9).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Firma, která je analyzována, chce zůstat anonymní, tudíž její označení pro účely bakalářské práce bude DCH firma.

Jedná se o výrobní závod, který vznikl zápisem do obchodního rejstříku v roce 2007. Společnost DCH je akciovou společností. Sídlo se nachází ve Zlínském kraji. Společnost jedná o expandování a postavení pobočky právě ve Spojených státech amerických, které jsou jejich hlavním odběratelem.

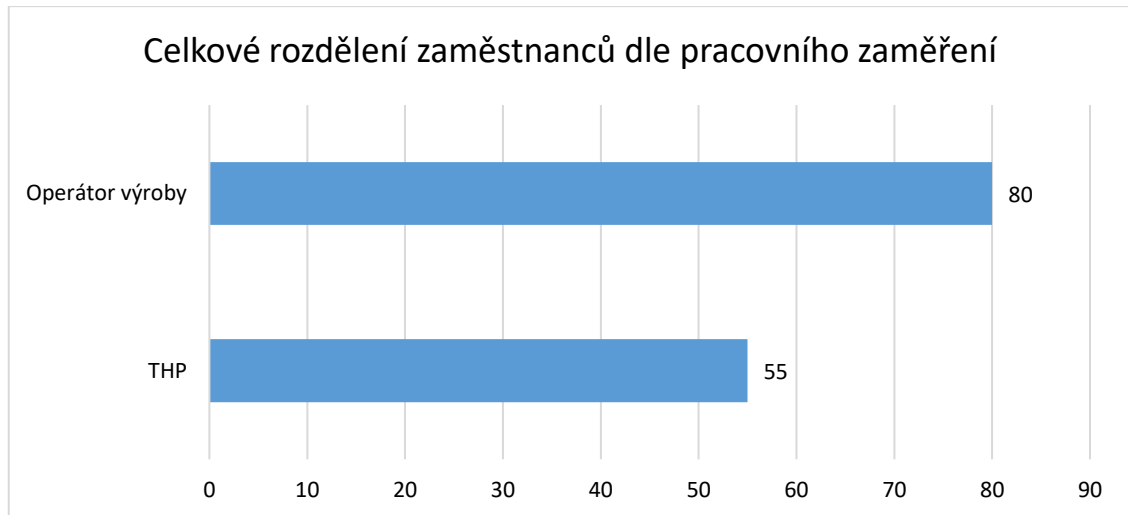
Pro provozování své činnosti je společností vyžadováno absolvování nákladných certifikací, které jsou nezbytné pro její činnost. Společnost je také povinna pravidelně podstupovat roční audit na základě těchto certifikací. Audit se zaměřuje na spokojenost zákazníků, systém řízení a podnikatelské postupy.

Činnosti podniku jsou výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení, klempířství a oprava karoserií, obráběčství. Cena výrobku společnosti se dělí do 3 kategorií (dle vybavy), které se pohybují v rozmezí od 11 milionů do 15 milionů. Společnost dále prodává náhradní díly k těmto výrobkům a potřebné komponenty pro jiné výrobky.

Celý podnik náleží jednomu jednateli, který je zároveň i ředitelem společnosti. Společnost DCH se dělí na různé útvary. Jsou to útvary spravující oddělení výroby, technologie, financí a marketingu. Dále společnost přijímá externí služby, například externího právníka, či oprávněnou osobou, která vykoná kontrolu zboží před odesláním. Mezi externí dodavatele patří i tvůrci webových stránek, e-shopu a programu, se kterým společnost pracuje.

Ve společnosti se nenachází odborová organizace. Zaměstnanecké benefity a celkově výhody zaměstnanců má v kompetenci pouze zaměstnavatel. Zaměstnavatel prostřednictvím personálního oddělení spravuje výhody pomocí pracovního řádu a mzdového výměru či kolektivní smlouvy.

Firma zaměstnává 135 zaměstnanců, z čehož je 55 technickohospodářských zaměstnanců a 80 operátorů výroby.



Obrázek 3 Rozdělení zaměstnanců dle pracovního zařazení

Zdroj vlastní zpracování

Celkový počet zaměstnanců se dělí na 98 mužů a 37 žen. Převyšující celkový počet mužů není nijak výjimečný, protože se jedná o výrobní podnik, kde dle hygienických limitů smí žena zvedat a přenášet břemena do 20 kg. Muž smí přenášet a zvedat břemena až do hmotnosti až 50 kg. Při častém přenášení břemen je u žen stanoven maximální limit hmotnosti břemene 15 kg, u mužů je tato hranice 30 kg.

4 ANALÝZA DAŇOVÉ SITUACE SPOLEČNOSTI

Tato kapitola zhodnocuje zaměstnancovu motivaci a současnou fluktuaci. Dále kapitola představuje nákladové zatížení, které vybraná společnost podstupuje poskytováním zaměstnaneckých benefitů a zobrazení zdanění benefitů zaměstnancem.

Yerkes-Dodsonův zákon naznačuje, že nedostatečná motivace vede k nízkému výkonu. Z analýzy dotazníku vyplývá, že společnost nedostatečně motivuje své zaměstnance. Tato nedostatečná motivace může mít za následek nízký výkon, což dále může ovlivnit i zisky společnosti. Pokud zaměstnanec pracuje s nízkým výkonem, je pravděpodobné, že ztratí zájem o svou práci, což často vede k odchodu zaměstnanců ze společnosti.

Tabulka 7 Míra fluktuace

Počáteční stav počtu zaměstnanců (1 Q 2023)	Končený stav počtu zaměstnanců (1 Q 2023)	Počet odchodů	Míra odchodu	Průměrný počet zaměstnanců v 1 Q roku 2023
135	70	65	63,41 %	102,5

Zdroj vlastní zpracování

Míra fluktuace je vypočítána za určité období (měsíční, kvartální, roční), v tomto případě je uvedena kvartální fluktuace. Z tabulky plyne, že fluktuace ve společnosti DCH dosahuje 63 % za první kvartál roku 2023. Jelikož data za předchozí období nebyla poskytnuta, nelze na základě jednoho období činit fundovaná rozhodnutí. Přesto jsou výsledky za toto období alarmující.

Aby společnost mohla uspokojit přání svých zákazníků v kratší dodací lhůtě, rozhodla se na začátku roku navýšit své výrobní kapacity. Společnosti se však nedaří udržet své nové a stávající zaměstnance. Důvodem může být nespokojenost se systémem benefitů, nestálý kolektiv ani nízké platové ohodnocení. Jedním z nástrojů snížení fluktuace je úprava portfolia zaměstnaneckých benefitů na základě výzkumu preferencí zaměstnanců a výhodnosti pro společnost.

Systém poskytování zaměstnaneckých benefitů je plošný, tudíž pro všechny stejný, což může také ústít v nespokojenost a nemotivovanost. Všichni zaměstnanci mají nárok na:

- Příspěvek na stravování
- Dovolena nad rámec
- Použití firemního auta
- Dary

4.1 Nákladové zatížení

Z důvodu, že se jedná o nestátní organizaci, nemusí tvořit fond kulturních a sociálních potřeb povinně. Společnost DCH si nevyčleňuje prostředky pro poskytování zaměstnaneckých benefitů a zúčtuje je rovnou na vrub nákladům. Účinnost z hlediska daní je posuzována na každém benefitu individuálně. Pro účtování nákladových účtů daňově uznatelných benefitů slouží účty 527 – zákonné sociální náklady a 528 – ostatní sociální náklady. Pro nedaňové náklady je použit například účet 513 – reprezentace, kam patří pohoštění, firemní oslavy nebo dary.

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům **závodní jídelnu se zvýhodněnou cenou na poskytovanou stravu**. Strava je připravována externím subjektem a následně je dovezena do společnosti v přesně objednaném množství na příslušný den. Oběd si zaměstnanci objednávají denně, vždy na následující pracovní den. Objednávka může být provedena i v aktuálním dnu, nejpozději však do 8:00. Dovezené jídlo se v jídelně ohřívá ve varných nádobách. Společnost DCH zaměstnává zaměstnance starající se o ohřev, výdej obědů a následný úklid jídelny. Každé oddělení má stanovenou obědovou pauzu v jiný čas. Důvodem je omezená kapacita jídelny na 40 osob. Nevýhodou pro zaměstnance může být, že dopředu nahlášené nevyzvednuté obědy musí zaměstnanec uhradit i v případě nemoci. Pokud si zaměstnanec zajistí oběd jinou formou, již ztrácí možnost stravovacího benefitu poskytovaného společností.

Celková cena za jeden oběd činí 90 Kč. Zaměstnanci si ho pořizují úplatně za hodnotu 70 Kč. Zaměstnavatel doplácí zbývajících 20 Kč na oběd pro své zaměstnance. Poměrně nízká částka příspěvku na stravování může být způsobena vynaložením provozních nákladů na provoz jídelny. Dále je faktem, že se společnost, díky tomu, že odebírá velké množství obědů, dostane u dodavatele na mnohem menší částku za jeden oběd, než by se dostal sám jednotlivec. Zaměstnanci doplácených 20 Kč nemusí vnímat jako příspěvek, protože u výdejního okýnka zaplatí 70 Kč. Celková částka tohoto benefitu dosahuje 602 100 Kč za rok a je celá daňově uznatelná.

Dovolená nad rámec zákona je uvedena v kolektivní a pracovní smlouvě. Celkem je ve společnosti 27 dní dovolené, z čehož je 7 dní dovolené nad rámec. Nákladové zatížení za dovolenou nad rámec zákona činí 2 326 514 Kč za rok.

Společnost poskytuje zaměstnancům **firemní vozidlo pro osobní použití**, ale i na krátkodobý nájem. Náklady na poskytování vozidla pro osobní potřebu činí 302 161 Kč za rok.

Společnost DCH svým zaměstnancům poskytuje každé pondělí, středu a pátek **ovoce a zeleninu** při vchodu do areálu. V roce 2022 činily náklady společnosti na poskytování tohoto benefitu 1 380 013 Kč.

Celkový vliv zaměstnaneckých benefitů na daň z příjmu ve vybrané společnosti při nastavených benefitech je uveden v tabulce níže.

Tabulka 8 Výpočet daně

		Současný stav
	Výsledek hospodaření v roce 2022	80 000 000 Kč
Daňově neuznatelné	Dary	1 380 013 Kč
	Součet daňově neuznatelných	1 380 013 Kč
Daňově uznatelné	Závodní stravování	602 100 Kč
	Firemní automobil – osobní potřeba	302 161 Kč
	Dovolená nad rámec	2 326 514 Kč
	Součet daňově uznatelných	3 230 775 Kč
	Základ daně	81 380 013 Kč
	Konečná daň	15 462 200 Kč

Zdroj vlastní zpracování

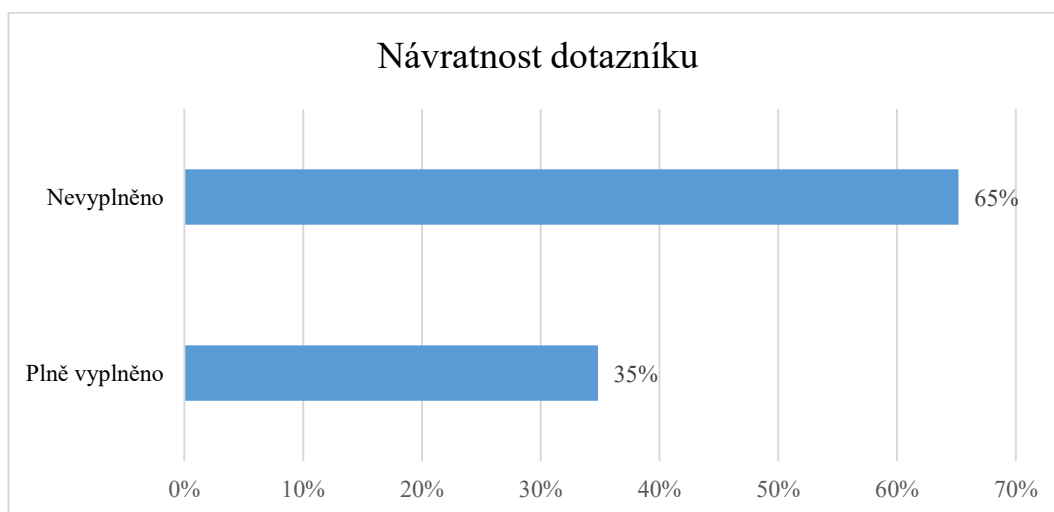
K výpočtu daně je potřeba znát výsledek hospodaření společnosti, který je ve výši 80 000 000 Kč. Nyní se tento výsledek hospodaření musí prověřit na daňově uznatelné / neuznatelné náklady. Daňově uznatelné náklady představují propůjčení firemního automobilu, dovolenou nad rámec zákona a příspěvek na stravování. Daňově neuznatelné náklady jsou poskytnutí ovoce či zeleniny (forma nepeněžitých darů).

5 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Ve společnosti DCH mají nárok na zaměstnanecké benefity prakticky všichni zaměstnanci, bez ohledu na to, zda jsou na hlavním pracovním úvazku nebo na částečném úvazku. Zaměstnanci mají nárok na tyto benefity až po skončení zkušební doby. Společnost nečiní rozdíl mezi zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou a zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou a poskytuje stejné podmínky pro získání zaměstnaneckých benefitů všem zaměstnancům.

Analýza současné situace společnosti byla realizována formou nepovinného dotazníku. Celkem bylo vytvořeno 135 kopií (dotazník byl vtištěn celkem ve 135 výtiscích). Dotazník obsahoval v součtu 17 otázek, z nichž 5 otázek bylo využito pro bakalářskou práci. Zbývající otázky si vyžádalo personální oddělení a sloužily pouze pro interní účely společnosti. Výtisky byly předány vedoucím pracovníkům dle počtu zaměstnanců na jednotlivé oddělení. Úkolem vedoucích bylo předání dotazníků se sdělením veškerých informací pracovníkům, včetně dodržení anonymity, termínu a účelu dotazníku. Pro zajištění anonymity a správnosti vyplňovaných dotazníků byla na oddělení umístěna uzavřená papírová krabice, do které se vhazovaly vyplněné dotazníky. Vyplněné dotazníky shromáždili vedoucí oddělení a předali je na personální oddělení odpovědné osobě. Následné vyhodnocení otázek bylo provedeno elektronickou formou pomocí grafů a předáno společnosti.

Pro navazující analýzu je zobrazena návratnost dotazníku, která činí 35 %. Vzhledem k nízké návratnosti dotazníkového šetření mohou být výsledky zkreslené a nemusí reflektovat názory většiny zaměstnanců společnosti.

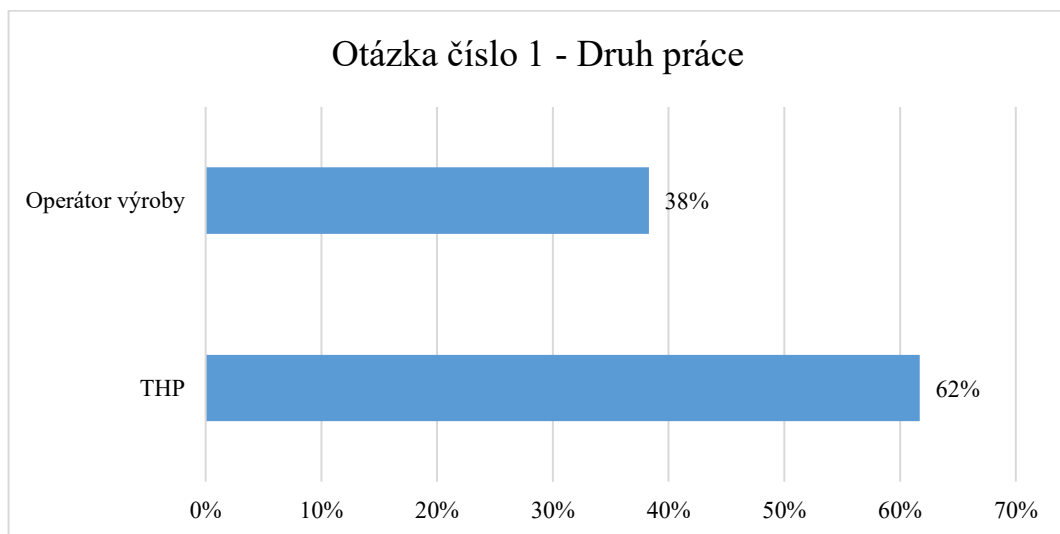


Obrázek 4 Návratnost dotazníku

Zdroj vlastní zpracování

Z rozdaných 135 dotazníků bylo vráceno 47 vyplněných a 88 zaměstnanců dotazník nevrátilo, nikdo nevyplnil dotazník pouze částečně. Poměrně nízká návratnost mohla být zapříčiněna nezaujatostí zaměstnanců o zvýšení svého životního pohodlí, a dále, také strachem spojeným s jistotou o pracovní pozici. Další možné důvody mohly být délka dotazníku, nedostatečné předání informací od vedoucích, málo času na vyplnění, nepochopení významu otázek, či nepřítomnost na pracovišti v daný den.

Dotazník byl předán operátorům výroby i technickohospodářským pracovníkům. Vyplnění dotazníku bylo více zajímavé pro THP pracovníky, kterých se zúčastnilo 29.



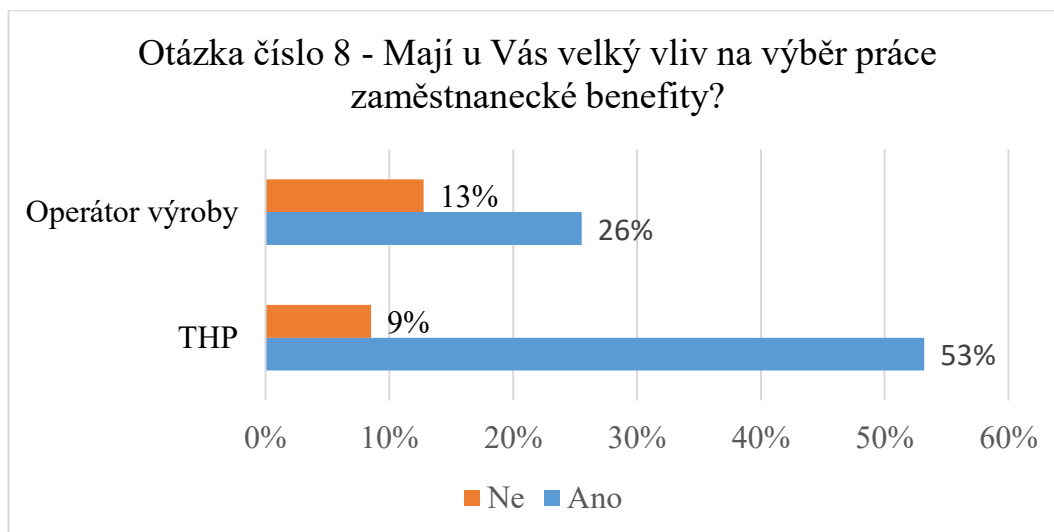
Obrázek 5 Rozdělení návratnosti dotazníku dle pracovního zařazení

Zdroj vlastní zpracování

Na dotazník odpovědělo více THP pracovníků, kteří mají obecně vyšší zájem o pracovní prostředí. Důvodem také mohlo být to, že operátoři výroby jsou méně proaktivní.

Hlasující v Otázce číslo 5 „Jste dostatečně motivován/a“, zaměstnanci odpověděli, že nejsou dostatečně motivováni pro práci. Nedostatečně motivovaných bylo v součtu 74 % a toto procento podpořilo závěr z Yerkes-Dodsonova zákona (viz kapitola 1).

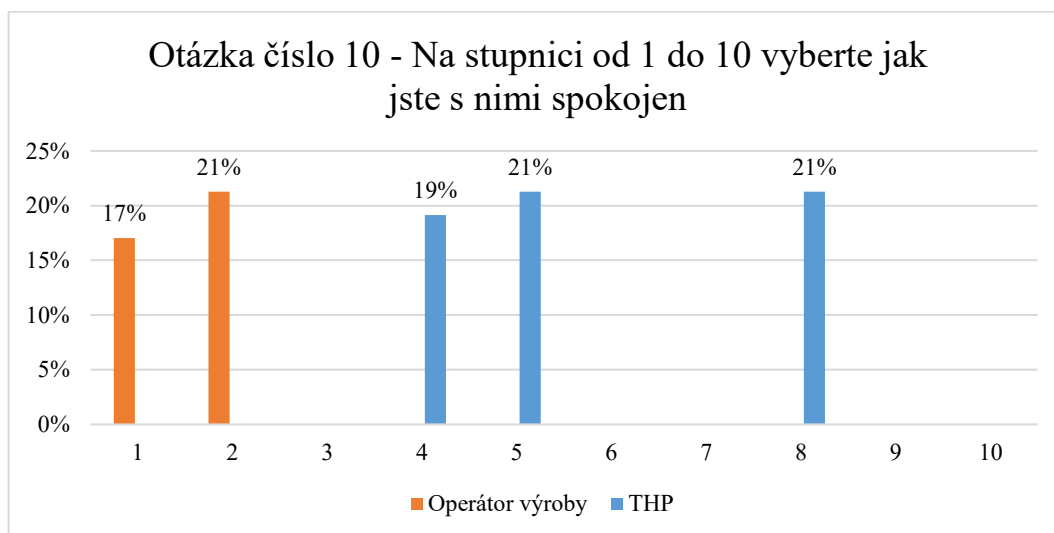
Dle otázky číslo 8 mají zaměstnanecké benefity na zaměstnance vliv při výběru práce.



Obrázek 6 Vliv zaměstnaneckých benefitů na výběr práce

Zdroj vlastní zpracování

U otázky číslo 8 převažovala odpověď ano, konkrétně pro ni hlasovalo 37 lidí. Více zaujatých pro zaměstnanecké benefity bylo THP pracovníků, ale i operátoři výroby zde poukázali na to, že je pro ně důležitá odměna i mimo mzdu prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů.

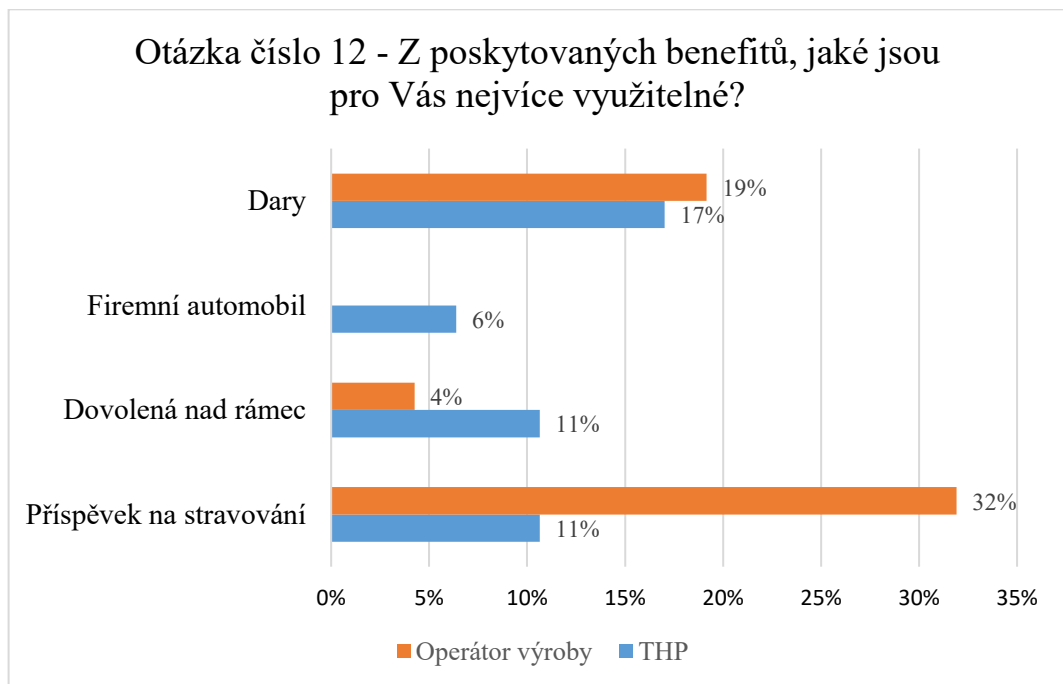


Obrázek 7 Spokojenost se poskytovanými zaměstnaneckými benefity

Zdroj vlastní zpracování

Operátoři výroby vyjadřují nejmenší spokojenost, protože všichni udělili hodnocení 1 nebo 2. Naopak pracovníci THP jsou více spokojeni, jelikož hodnotili zaměstnanecké benefity číslem vyšším než 3. Zaměstnanecké benefity mají vliv na výběr práce zaměstnanců

a pokud s nimi nejsou spokojeni, může to být dalším důvodem pro zvýšení fluktuace ve společnosti, což by následně mohlo ovlivnit náklady společnosti.



Obrázek 8 Využitelnost benefitů ve společnosti DCH v roce 2023

Zdroj vlastní zpracování

Společnost nabízí benefity uvedené v grafu, jejich užívání je uvedeno v procentech a rozdělení je dle pracovního zařazení. Z otázky číslo 12 vyplývá, že nejvíce využívanými benefity jsou příspěvky na stravování a dary, které přesahují v součtu 35 %. Dary jsou velmi využívané oběma skupinami respondentů jejich využitelnost je vyrovnaná. Benefit této podoby si zaměstnanci vychvalují, protože i v zimě, přes vysoké ceny zeleniny a ovoce, mají 3x týdně po kusu například papriky, rajčata, kedlubny nebo pomeranče, jablka a hrušky. Benefit ve formě firemního automobilu je velmi málo využívaný, důvodem je především pracovní zařazení. Společnost DCH má dvojí využití pro firemní automobil, a to použití v případě krátkodobého nájmu na žádost zaměstnance a pro dlouhodobé soukromé účely. Zaměstnanec má možnost požádat o krátkodobé zapůjčení vozidla v případě, kdy přišel o své vozidlo nebo je na dovolené.

Pro dovolenou nad rámec hlasovali spíše technickohospodářští pracovníci, kteří jsou lépe nahraditelní svými kolegy nežli operátoři výroby. Zaměstnanci pracující ve výrobě si tento benefit natolik neoblíbili z důvodu, že zaměstnavatel jejich zažádanou dovolenou nemusí schválit a vzhledem k jedinečnosti dané pozice, ji může přesunout na jiný termín.

Navíc zaměstnavatel preferuje více vybírání dodatkové dovolené v podzimu či zimě, kdy nepřichází tolik zakázek a dodací lhůta se může zpozdít.

Stravování ve společnosti je uskutečňováno prostřednictvím závodní jídelny a zvýhodněné ceny na poskytovanou stravu. Příspěvek na stravování využívají nejvíce operátoři výroby z důvodu jednoduchosti a nižší ceny stravy. Zatímco THP pracovníci závodní stravování využívají méně, protože mají vyšší finanční jistotu a jsou častěji přizváni na jednání se zákazníky s možností obědu mimo společnost.

6 ZHODNOCENÍ DAŇOVÉ VÝHODNOSTI BENEFITŮ

Z výsledků dotazníku vyplývá, že některé zaměstnanecké benefity jsou málo využívány nebo nejsou využívány vůbec. Cílem práce je navrhnout zaměstnanecké benefity, které budou atraktivní pro zaměstnance a zároveň budou mít daňové výhody pro obě strany.

Tabulka 9 Srovnání daňové výhodnosti benefitů

Zaměstnanecký benefit	Zaměstnavatel – daňový náklad	§ ZDP	Zaměstnanec – zdanitelný příjem	§ ZDP	Zahrnuje se do vyměřovacího základu
Stravenky	Ano (do limitu)	§24/2/j/4	Ne	§6/9/b	Ne
Stravenkový paušál	Ano	§24/2/j/4	Ne (do limitu)	§6/9/b	Ne
Závodní stravování	Ano (bez potravin)	§24/2/j/4	Ne	§6/9/b	Ne
Penzijní a životní pojištění	Ano	§24/2/j/5	Ne (do limitu)	§6/9/p	Ne
Nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity	Ne	§25/1/h	Ne (do limitu)	§6/9/d/1	Ne
Dovolená nad rámec zákona, Sick days	Ano	§24/2/j/5	Ano	§6/3	Ano
Home office	Ano	§24/2/p (x)	Ne	§6/7/d	Ne
Odborný rozvoj související s předmětem činnosti zaměstnavatele	Ano	§24/2/j/3	Ne	§6/9/a	Ne
Dary	Ne	§25/1/t	Ano	§6	Ano
Firemní automobil poskytnutý bezplatně	Ano	§24/1	Ano	§6/6	Ano
Krátkodobý nájem s platbou PHM	Ne	§25/1/x	Ano (rozdíl do ceny obvyklé)	§6/3	Ano (rozdíl do ceny obvyklé)
Zaměstnanecké akcie	Ano	§24/2/r	Ano (rozdíl)	§6/3	Ano
Přechodné ubytování poskytované zdarma	Ne	§25/1/k	Ne (do limitu)	§6/9/i	Ne
Firemní školka	Ne	§25/1/h	Ne	§6/9/d	Ne
Zaměstnanecká sleva na výrobky	Ano	§24/1	Ano (rozdíl mezi obvyklou a zvýhodněnou cenou)	§6/3	Ano
Sociální výpomoc	Ne	§25/1	Ne (do limitu)	§6/9/o	Ne

Zdroj vlastní zpracování

V tabulce číslo 9 jsou uvedeny zhodnocení daňové výhodnosti zaměstnaneckých benefitů.

Zelená barva označuje **nejvýhodnější** benefity, **fialová** barva **výhodné** benefity, **oranžová** barva **neutrální** benefity a **červená** barva **nevýhodné** benefity.

Daňově nejvýhodnější jsou stravenky při dodržení maximálně daňově uznatelné hranice 107,1 Kč stanovené Vyhláškou č. 467/2022 Sb. Při přesažení hranice se již daňová výhodnost pro zaměstnavatele ztrácí. Částka, která přesáhne 107,1 Kč daňové výhodnosti, bude daňově neuznatelná. Pro zaměstnance to nic neznamena, protože jeho příjem ze stravenky je neomezeně osvobozený.

U stravenkového paušálu je daná situace opačná. Zaměstnavatel má v případě stravenkového paušálu neomezené osvobození od daně. Zaměstnanec má určený limit 107,1 Kč peněžitého příspěvku a při přesažení tohoto limitu se tento příspěvek bude zahrnovat do zdaňovacího základu a vyměřovacího základu pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Závodní jídelna je nejjednodušším řešením poskytování stravy z pohledu daňového zákona. U zaměstnavatele jsou náklady vztahující se na provoz jídelny daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši a u zaměstnance je tento příjem osvobozen. Pokud by zaměstnavatel poskytoval stravu bezplatně, nemůže uplatnit hodnotu potravin. V případě, že zaměstnanec nedostane jídlo bezplatně, je i hodnota potravin daňově uznatelná.

Penzijní a životní pojištění má dvojí výhodnost. Pro zaměstnavatele není stanoven limit daňové výhodnosti, avšak aby se u zaměstnance jednalo o nejvýhodnější benefit, nesmí výše příspěvku na pojištění přesáhnout částku 50 000 Kč za kalendářní rok. Pokud by výše příspěvku částku přesáhla, musí ji zaměstnanec zdanit a odvést pojištění spolu se zaměstnavatelem, což by znamenalo, že benefit by se řadil do kategorie daňově neutrálních.

Nepeněžitý příspěvek na rekreaci je pro zaměstnavatele daňově neuznatelný. Pro zaměstnance je osvobozen do výše 20 000 Kč, po přesažení by se stal nevýhodným kvůli zdanění a odvedení pojistného. Naopak peněžitý příspěvek může být ze strany zaměstnavatele daňově uznatelný, pokud je uveden v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance je zahrnován do zdanitelných příjmů.

Dovolenou nad rámec / sick days zaměstnavatelé mohou hojně poskytovat kvůli daňové uznatelnosti. Avšak zaměstnanci si toto volno musí zdanit a odvést pojistné, proto je tento benefit daňově neutrální.

Poskytování náhrad za opotřebení vlastního majetku přes home office je nejvýhodnějším benefitem, protože na straně zaměstnavatele je náklad uznán jako daňově účinný a na straně zaměstnance je osvobozený od zdanění.

Odborný rozvoj může být taktéž nejvýhodnějším benefitem, pokud se rozvoj vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele. Pokud se nevztahuje k předmětu činnosti musí se rozlišit peněžní a nepeněžní forma poskytnutí. Peněžní i nepeněžní forma může být daňově uznatelná či nikoliv dle ustanovení v kolektivní smlouvě, s tím rozdílem, že peněžitý příspěvek musí zaměstnanec zdanit a nepeněžitý má osvobozený.

Poskytování darů je ve všeobecnosti daňově neuznatelné a zaměstnanci si tento příjem uvedou do zdanitelného základu daně. Pokud by se jednalo o dary k významným příležitostem jako je například životní jubileum 50 let, má zaměstnanec nárok na osvobození do hodnoty 2 000 Kč.

Do kategorie neutrálních benefitů spadá i poskytování firemního vozidla. Pro zaměstnavatele jsou náklady spojené s vozidlem daňově uznatelné a zaměstnanci se toto poskytování vozidla zahrnuje do zdanitelných příjmů. Jestliže by zaměstnanec hradil i pohonné hmoty, pro zaměstnavatele tyto náklady uznatelné nebudou. Krátkodobé propůjčení vozidla na soukromé účely se řadí do nevýhodných benefitů.

Za nevýhodný benefit lze označit i zaměstnanecké akcie. Jsou daňově neuznatelným nákladem a vstupují do zaměstnancova zdanitelného příjmu.

Poskytování přechodného ubytování zaměstnavatelem zdarma není daňově uznatelné. Aby se tento benefit stal daňově uznatelným, musí být uveden v kolektivní smlouvě a poté i v pracovní smlouvě zaměstnance. Zaměstnanec má nárok na osvobození příspěvku od daně na přechodné bydliště do částky 3 500 Kč měsíčně. Částka nad tento limit se stává zdanitelným příjmem s odvodem pojistného. V závislosti na konkrétních podmínkách může být tento benefit pro zaměstnance výhodný nebo nevýhodný. V případě, kdyby zaměstnanec byl nájemcem a zaměstnavatel na nájem pouze přispíval, nemohl by zaměstnanec využít osvobození dle § 6 odst. 9 písm. i) zákona o daních z příjmů, neboť tento příspěvek by již nebyl považován za nepeněžní příjem zaměstnance. Na straně zaměstnavatele by se jednalo o daňově neuznatelný náklad.

Zaměstnanec využívá nepeněžní plnění od zaměstnavatele na umístění svého dítěte prostřednictvím bezplatné firemní školky. Pro zaměstnavatele je tento benefit daňově neuznatelný, ale pro zaměstnance je příjem osvobozený a není nutné odvádět pojistné.

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům nabídnout výrobky za zvýhodněnou cenu. Tato zvýhodněná cena je nižší než obvyklá a z tohoto důvodu se zaměstnanci dostává do zdanitelných příjmů. Zaměstnavatel může tento benefit uznat jako daňově uznatelný a je považován za náklady na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.

Pokud se zaměstnanec dostane do tíživé situace, která je následkem živelné pohromy, nebo ekologické a průmyslové havárie s vyhlášeným nouzovým stavem, může zaměstnavatel vypomocet částkou 500 000 Kč za rok. Zaměstnanec tento příjem bude mít osvobozen a zaměstnavatel zahrnut do daňově neuznatelných nákladů, protože není povinen toto plnění poskytnout.

7 ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ NASTAVENÍ SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Tato kapitola obsahuje doporučení na nastavení systému odměňování a zaměstnaneckých benefitů pro výhodnou daňovou optimalizaci.

7.1 Motivace zaměstnanců

Na základě negativních odpovědí z dotazníkového šetření na otázku motivovanosti zaměstnanců, se společnosti doporučuje více zaměřit na hledání zdroje motivování zaměstnanců a důvod nízké motivace. To by mohlo být docíleno kladením důrazu na stanovení zajímavějších zaměstnaneckých benefitů. Dále jasně definovat zaměstnancům cíle, které jim umožní pochopit, co je od nich vyžadováno a jak by mohli společnosti prospět. Během plnění těchto úkolů je vhodné poskytnout zaměstnancům autonomii, což podněcuje jejich kreativitu a zodpovědnost. Důležité je také dbát na jejich work - life balance, aby se necítili přetížení a nespokojení. Po dosažení těchto cílů by měli být zaměstnanci adekvátně finančně odměněni. Zlepšením pracovního prostředí ve firmě by se měla snížit míra fluktuace zaměstnanců.

Zvýšení motivace ze strany zaměstnavatele pravděpodobně povede ke zlepšení výkonu zaměstnanců. Tento jev by odpovídal Yerkes - Dodsonovu zákonu, který popisuje, že existuje optimální úroveň motivace, při které dosahuje zaměstnanec nejlepšího výkonu. Je tedy klíčové najít rovnováhu, kde motivace a výkon zaměstnance se střetnou na optimálním bodě, což povede ke zlepšení celkových výsledků a spokojenosti zaměstnanců.

7.2 Zaměstnanecké benefity

Na základě analýzy výhodnosti zaměstnaneckých benefitů, uvedených v kapitole 6, je společnosti DCH vybráno několik benefitů, které by mohly oslovit zaměstnance a byly by více využívány. Přesný seznam a podrobnosti o benefičních výhodách závisí na rozhodnutí společnosti DCH a jejich konkrétní nabídce, která by měla být pravidelně aktualizována a přizpůsobována potřebám zaměstnanců.

7.2.1 Stravenkový paušál

Vzhledem k výsledkům z dotazníkového šetření je navrhováno společnosti poskytovat místo slevy na stravu v závodní jídelně, peněžitý příspěvek ke mzdě v podobě stravenkového paušálu. Závodní jídelna bude i nadále zachována. Zaměstnanci již nebudou mít nárok na zvýhodněnou cenu, oběd bude poskytován v plné výši 90 Kč. Zahrnutím stravenkového paušálu ke mzdě dojde k optickému navýšení mzdy, zaměstnanci se nic nestrhává, naopak bude mít mzdu o stravenkový paušál vyšší. Další výhodou je, že o příspěvek na stravování zaměstnanci nepřijdou, ani když si jídlo obstarají jinou formou.

Tento paušál by společnost poskytovala v hodnotě 50 Kč na den za jednoho zaměstnance. Pro operátory výroby by tato změna mohla vést ke zvýšení spokojenosti, protože by dostali místo 20 Kč zvýhodnění na poskytovanou stravu, 50 Kč peněžitý příspěvek ke mzdě. THP pracovníci by tento příspěvek mohli lépe využít, pro případné objednání jídla mimo společnost.

Tabulka 10 Stravenkový paušál

Pro zaměstnance omezený příspěvek	Pro zaměstnavatele omezený příspěvek	Stravenkový paušál navržený pro zaměstnance	Počet zaměstnanců	Počet pracovních dní v roce	Celkové náklady za rok
107,10 Kč	Neomezeně	50 Kč	135	225	1 518 750 Kč

Zdroj vlastní zpracování

Stravenkový paušál je daňově výhodný pro obě strany, avšak u zaměstnance pouze do limitu 107,1 Kč. Zaměstnavatel má příspěvek neomezeně daňově uznatelný. V daných podmínkách se jedná o daňově nejvýhodnější benefit.

Společnosti DCH je doporučováno nastavit příspěvek na hodnotu 50 Kč na jednoho zaměstnance za den. Roční počet pracovních dnů je stanoven na 250, přičemž je odečteno 23 dní dovolené a dva dny sick days, tudíž výsledný počet je roven 225 pracovním dnům. Celková nákladnost stravenkového paušálu je 1 518 750 Kč.

7.2.2 Kombinace dovolené nad rámec a sick days

Respondenti, zejména operátoři výroby, v dotazníkovém šetření zmínili, že nevyužívají plně dovolenou nad rámec. Z toho důvodu by společnost mohla zvážit snížení počtu dnů dovolené navíc na 3 dny. Pro kompenzaci této úpravy je navrhováno přidání dvou dnů sick days, které zaměstnanci umožňují efektivněji řešit krátkodobé zdravotní indispozice.

Pro zaměstnavatele jsou sick days výhodnější než dovolená, protože ne každý zaměstnanec jich během roku využije a oproti dovolené se jejich zůstatek nepřevádí do dalšího roku, tudíž zde společnost může ušetřit.

Tabulka 11 Dovolená nad rámec a sick days

	Mzda na jednoho zaměstnance	Pojištění zaměstnavatele (33,8 %)	Celkové zatížení	Celkem 135 zaměstnanců
Dovolená 23 dní	5 520 Kč	1 866 Kč	7 386 Kč	997 078 Kč
Sick days 2 dny	3 680 Kč	1 244 Kč	4 924 Kč	664 718 Kč

Zdroj vlastní zpracování

Dovolená nad rámec i sick days jsou pro zaměstnavatele celé daňově uznatelné. Pro zaměstnance to znamená zdanění s odvodem pojištění, které odvede i zaměstnavatel. Tyto typy benefitů patří do kategorie daňově neutrálních benefitů.

Dovolená nad rámec v nynějších podmínkách společnosti (27 dní) nákladově zatěžuje hodnotou 2 326 514 Kč. Navrhovaný stav dovolené (23 dní) by společnost zatížil o 1 329 437 Kč méně. Zavedením dvou dnů sick days je však společnost zatížena částkou 664 718 Kč. THP pracovníky by tato změna mohla ovlivnit, ale ne natolik, protože je přidán zajímavý benefit v podobě sick days. Zároveň by tato změna nemusela mít negativní dopad na operátory výroby, skrze její nízké využití.

7.2.3 Odborný rozvoj

Poskytnutí příležitosti pro odborný rozvoj zaměstnanců pomáhá zvýšit jejich dovednosti a znalosti, a tím zlepšit jejich kvalifikaci. Společnost by mohla začít poskytovat zaměstnancům odborné vzdělání související s předmětem činnosti společnosti. Školení mohou být interní nebo externí a mohou se týkat různých témat jako například sváření, technická angličtina, práce s CAD systémy, ale i manažerské schopnosti. Zajištěním jasné politiky ohledně odborného rozvoje zaměstnanců. Vznikne i nástroj s vytyčením kritérií pro hodnocení úspěšnosti seberozvoje zaměstnanců s následným možným finančním ohodnocením.

Tabulka 12 Odborný rozvoj

Odborný rozvoj	Celkové náklady pro počet zaměstnanců 135
7 500 Kč	1 012 500 Kč

Zdroj vlastní zpracování

Odborný rozvoj patří mezi nejvýhodnější benefity, jelikož je daňově uznatelný u poskytovatele a osvobozený u příjemce. Aby byl odborný rozvoj nejvýhodnějším benefitem, musí se týkat předmětu činnosti společnosti.

System odborného rozvoje bude nastaven na každého zaměstnance na určitý peněžní obnos, konkrétně 7 500 Kč. Každý zaměstnanec má nárok na uhrazení jednoho kurzu v plné výši navržené částky za rok. V případě zájmu o další vzdělávání se bude jednat o dohodu, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, navrhovaný poměr financování kurzu je 80 % zaměstnanec a 20 % zaměstnavatel, avšak v maximální výši 1 500 Kč. Maximální počet takto proplácených kurzů bude stanoven na jeden pro jednoho zaměstnance. **Předpoklad využití** dalšího odborného rozvoje tohoto typu je odhadnut na 70 %.

Tabulka 13 Náklady na další odborný rozvoj

Odborný rozvoj	Celkové náklady pro 135 zaměstnanců	Předpoklad využitelnosti	Celkové náklady pro 94 zaměstnanců
1 500 Kč	202 500 Kč	70 %	141 750 Kč

Zdroj vlastní zpracování

Celkové zatížení odborným rozvojem tak může být až 1 154 250 Kč.

7.2.4 Nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity

Zaměstnancům by mohla společnost nabídnout nepeněžitý příspěvek na rekreaci, který by jim umožnil vstup do fitness centra, divadla či historického objektu.

Tabulka 14 Nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity

Nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity	Daň zaměstnavatele (19 %)	Celkové náklady pro 135 zaměstnanců
500 Kč	95 Kč	80 325 Kč

Zdroj vlastní zpracování

Do kategorie výhodných benefitů patří i nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity. Zaměstnavatel musí zaplatit daň, ale zaměstnanec má tento příjem osvobozený do výše 20 000 Kč, což znamená, že neplatí daň ani pojistné. Vláda představila nový návrh daňového zákona s očekávanou účinností od roku 2024, zahrnující změnu tohoto zaměstnaneckého benefitu. Nově nebude uznáváno osvobození s limitem částky, ale částka tohoto benefitu se

započte do zdanitelného příjmu zaměstnance celá. Tato změna zařadí tento benefit do kategorie daňově nevýhodných benefitů.

Nepeněžitým příspěvkem v hodnotě 500 Kč za rok by zaměstnavatel mohl přispět k tomu, aby se zaměstnanci cítili lépe, což může vést k zvýšení výkonu práce.

7.2.5 Dary

I přes to, že byl tento benefit hodnocen pozitivně, navrhuje se četnost poskytování benefitu snížit. Ze současného stavu 3 krát za týden by zaměstnavatel poskytl benefit pouze 2 krát za týden, a tím by společnost nebyla finančně natolik zatížena.

Tabulka 15 Dary

Hodnota darů za týden	Daň právnické osoby (19 %)	Pojistné odvody (33,8 %)	Celkové náklady zaměstnavatele	Počet zaměstnanců	Celkové zatížení za rok
100 Kč	19,00 Kč	33,80 Kč	152,80 Kč	135	936 511 Kč

Zdroj vlastní zpracování

Dary jsou benefitem z kategorie daňově nevýhodných, což znamená, že zaměstnavatel musí odvést daň a pojistné, a stejně tak i zaměstnanec.

Tento benefit zůstal zachován díky vysoké oblíbenosti u zaměstnanců. Společnost má nyní náklady ve výši 1 308 013 Kč. Pokud by došlo ke změně, mohly by se náklady snížit na hodnotu 936 511 Kč.

Do návrhové části jsou vybrány benefity, které reprezentují každou kategorii daňové výhodnosti. Stravenkový paušál a odborný rozvoj patří do daňově nejvýhodnější kategorie. Nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity je vybrán z daňově výhodných benefitů. Z neutrální daňové kategorie je vybrána dovolená nad rámec a do daňově nevýhodných benefitů patří poskytování darů.

7.2.6 Firemní automobil pro osobní potřebu

Firemní automobil pro osobní potřebu se společnosti doporučuje ponechat. Výsledné zatížení tímto benefitem za rok nelze s přesností určit, z důvodu vysoké variability cen pohonných hmot. Proto je pro účely návrhové části zachována stejná částka 302 161 Kč, kterou společnost v současné době vynakládá.

Z navrhovaných zaměstnaneckých benefitů se doporučuje využít:

- stravenkový paušál,
- dovolená nad rámec zákona,
- odborný rozvoj související s předmětem činnosti společnosti,
- nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity,
- dary,
- firemní automobil pro osobní potřebu.

Tabulka 16 Navrhovaný výpočet daně

		Navrhovaný stav	Současný stav
	Výsledek hospodaření	80 000 000 Kč	80 000 000 Kč
Daňově neuznatelné	Dary	936 511 Kč	1 380 013 Kč
	Nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity	80 325 Kč	-
	Součet daňově neuznatelných položek	1 016 836 Kč	1 380 013 Kč
Daňově uznatelné	Závodní jídelna a stravenkový paušál	1 518 750 Kč	602 100 Kč
	Firemní automobil pro osobní potřebu	302 161 Kč	302 161 Kč
	Odborný rozvoj	1 154 250 Kč	-
	Sick days	664 718 Kč	-
	Dovolená nad rámec	997 078 Kč	2 326 514 Kč
	Součet daňově uznatelných položek	4 636 957 Kč	3 230 775 Kč
	Celkové nákladové zatížení zaměstnaneckými benefity	5 653 793 Kč	4 610 788 Kč
Základ daně	81 016 836 Kč	81 380 013 Kč	
Konečná daň	15 393 040 Kč	15 462 200 Kč	

Zdroj vlastní zpracování

Celkové náklady vynaložené na zaměstnanecké benefity za rok 2022 činily 4 610 788 Kč. Návrh předpokládá zachování stávajícího počtu zaměstnanců a nepočítá s rapidními změnami cen pohonných hmot, vzdělávacích kurzů ani se změnou cen obědů dovážených od externího subjektu. Doporučené modifikace zaměstnaneckých benefitů zapříčiní zvýšení ročních nákladů o 1 043 005 Kč, tedy o 22,62 % oproti současnému stavu. V přepočtu to znamená navýšení o 86 917 Kč za měsíc. Společnost si je vědoma fluktuace a nespokojenosti zaměstnanců, a proto i navýšení nákladů na zaměstnanecké benefity je považováno za opodstatněné. Výsledek hospodaření se sníží o 1,31 %, z důvodu nárůstu nákladů na zaměstnanecké benefity. Zároveň je docíleno daňové optimalizace 69 160 Kč za rok.

Ačkoli jsou celkové náklady navýšeny o uvedenou částku, společnost eviduje poměrně vysoký výsledek hospodaření v podobě zisku. Návrh se opírá o tento zisk a negativní zpětnou vazbu z dotazníkového šetření. Tento zisk by umožnil uhradit zmíněné náklady na zaměstnanecké benefity.

V případě, že by se společnost dostala do nepříznivé finanční situace, by bylo vhodné zvážit omezení poskytování zaměstnaneckých benefitů. Mezi možná opatření patří snížení příspěvku na odborný rozvoj zaměstnanců nebo omezení frekvence poskytování darů na jednou týdně. Naopak při zlepšení finanční situace podniku, se společnosti doporučuje zvýšení nastavených částek na stravenkový paušál a odborný rozvoj. Další možností je obměnit zaměstnanecké benefity za lépe využívanější formou pravidelných analýz.

ZÁVĚR

Výstupy této práce byly zpracovány na základě odborné literární rešerše a dotazníkového šetření. Následně byly výsledky vyhodnoceny a prezentovány v grafickém zobrazení a tabulkách.

Správně navržený systém zaměstnaneckých benefitů může poskytnout motivaci pro zaměstnance, zvýšit jejich loajalitu a zároveň přitáhnout nové schopné pracovníky. Je proto důležité zkoumat a přizpůsobovat benefity tak, aby peníze investované do zaměstnanců nad rámec jejich mzdového ohodnocení byly co nejefektivněji využity. Při analýze zaměstnaneckých benefitů by mělo být přihlíženo i na stranu zaměstnavatele s cílem snížení daňové povinnosti.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci nejsou spokojeni se stávajícími zaměstnaneckými benefity. Také bylo ověřeno, že zaměstnanecké benefity mají vliv na výběr budoucího zaměstnavatele. V návrhové části je provedeno doporučení zaměstnaneckých benefitů, které by měly mít pozitivní dopad na společnost, především nižší daňové zatížení, ale možné i snížení fluktuace zaměstnanců či vyšší motivace pracovníků. Stávající benefiční systém byl rozšířen o tři benefity. Naopak některé současně využívané benefity byly upraveny, ale žádný z nich nebyl zrušen úplně. Výsledkem návrhu je snížení daňového zatížení o 69 160 Kč.

Sestavení benefičního portfolia je vhodné konzultovat s daňovým poradcem, neboť ten je dostatečně informován o aktuálních změnách v daňovém zákoně. Vláda plánuje změny v daňovém zákoně prostřednictvím "ozdravujícího balíčku", který bude platit od roku 2024. Tento balíček obsahuje změny ve zdaňování fyzických i právnických osob a rovněž zaměstnaneckých benefitů.

Doba se rychle vyvíjí směrem vpřed, tudíž i trendy v zaměstnaneckých benefitech se mohou rozcházet s nastaveným systémem odměňování. Je považováno za nutné tyto trendy následovat a neustále obnovovat systém zaměstnaneckých benefitů. Jelikož lidské zdroje jsou pro společnost velmi důležité, je zásadní nastavit efektivní systém benefitů, který dokáže udržet konkurenceschopnost a dlouhodobou prosperitu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů* [online]. 13. vydání. Praha: Grada [cit. 2023-03-29]. ISBN 978-80-247-9882-0.

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

DUŠEK, Jiří a Jaroslav SEDLÁČEK, 2004-. *Daňová evidence podnikatelů 2023* [online]. 20. vydání. Praha: Grada [cit. 2023-03-19]. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-3986-6.

DUŠEK, Jiří, 2020. *Daň z příjmů: přehledy, daňové a účetní tabulky* [online]. 13. vydání. Praha: Grada [cit. 2023-03-19]. ISBN 978-80-271-1438-2.

HOSPODÁŘOVÁ, Ivana, 2008. *Kreativní management v praxi* [online]. Havlíčkův Brod: Grada [cit. 2023-03-29]. ISBN 978-80-247-6122-0.

LATHAM, Gary P. *Work motivation: history, theory, research, and practice*. Second edition. Thousand Oaks, Calif.: SAGE, 2012, 423 s. ISBN 9781483341668.

MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně* [online]. 6. vydání. Praha: Grada [cit. 2023-03-29]. ISBN 978-80-7676-194-0.

MARKOVÁ, Hana, 1999-. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1.1.2022*. 33. vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3551-6.

NAKONEČNÝ, Milan, 1992. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press. ISBN 80-856-0301-2.

ONLINE ZDROJE

-, Unsplash. Fluktuace zaměstnanců představuje pro firmy vysoké náklady. Jak je snížit?. *Podnikatel.cz* [online]. [cit. 2023-06-28]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/pr-clanky/fluktuace-zamestnancu-predstavuje-pro-firmy-vysoke-naklady-jak-je-snit/>

Accace Legal s.r.o., advokátní kancelář. Dárky pro zaměstnance a obchodní partnery. *Právní poradna* [online]. [cit. 2023-07-11]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/poradna/otazka/darky-pro-zamestnance-a-obchodni-partnery>

Co je to motivace? [online], 2021. [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: <https://www.cemi.cz/blog/co-je-to-motivace>

DOLEŽELOVÁ, Monika. *Lze zahrnout jazykové kurzy hrazené za zaměstnance do daňově uznatelných nákladů?* [online]. [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/dane/lze-zahrnout-jazykove-kurzy-hrazene-za-zamestnance-do-danove-uznatelnych-nakladu/>

HAVELKOVÁ, Ema. *Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko* [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>

HRABINOVÁ, Tereza, 2022. *Daňově (ne)uznatelné náklady v kostce* [online]. [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: <https://www.roger.cz/danove-neuznatelne-naklady-v-kostce/>

KRÁSOVÁ, Věra. *Nárok na dovolenou vzniká po 4 odpracovaných týdnech. Za výkon práce se považuje také mateřská* [online]. [cit. 2023-06-28]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/narok-na-dovolenou-vypocet/>

PATÁKOVÁ, Veronika a Alice KUBÍČKOVÁ. *Nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů* [online]. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu>

PRUDEN, Petra. *5 HR trendů současnosti* [online]. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://club.coolpeople.cz/5-hr-trendu-soucasnosti/1407.html>

RŮŽIČKOVÁ, Pavla. *Co v obchodě (ne)můžete nakoupit za stravenky. Proč vám vezmou jen 5 kusů?* [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://www.kupi.cz/magazin/clanek/2826-co-v-obchode-nemuzete-nakoupit-za-stravenky-proc-vam-vezmou-jen-5-kusu>

Unemployment rates by sex, age and country of birth (%) [online]. [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_urgacob/default/table?lang=en

Vyhláška č. 467/2022 Sb. o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023 [online], 2022. [cit. 2023-06-28]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/vyhlaska_467_2022

Zaměstnanecké benefity a všechno, co jste o nich chtěli vědět [online]. [cit. 2023-03-19].
Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/benefity-a-vsechno-co-jste-o-nich-chteli-vedet>

SEZNAM CIZÍCH SLOV

Soft – skills – vnitřní chování člověka (vlastnosti)

Mentoring - profesní vztah dvou osob, kdy mentor předává své zkušenosti a znalosti svému svěřenci

Work-life balance – rovnováha mez pracovním životem a osobním životem

Homeoffice – práce z domova

CAD systém – programy pro 2D a 3D modelování

SEZNAM ZKRATEK

THP – Technicko-hospodářský pracovník

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Yerkes – Dodsonův zákon.....	12
Obrázek 2 Nezaměstnanost v České republice v letech 2021–2023	16
Obrázek 3 Rozdělení zaměstnanců dle pracovního zařazení.....	34
Obrázek 4 Návratnost dotazníku.....	38
Obrázek 5 Rozdělení návratnosti dotazníku dle pracovního zařazení	39
Obrázek 6 Vliv zaměstnaneckých benefitů na výběr práce	40
Obrázek 7 Spokojenost se poskytovanými zaměstnaneckými benefity	40
Obrázek 8 Využitelnost benefitů ve společnosti DCH v roce 2023	41

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Srovnání benefitů na základě jejich výhod a nevýhod	20
Tabulka 2 Příklad nejvýhodnějšího benefitu v roce 2022	21
Tabulka 3 Příklad výhodného benefitu v roce 2022	21
Tabulka 4 Příklad neutrálního benefitu v roce 2022.....	22
Tabulka 5 Příklad nevýhodného benefitu v roce 2022	23
Tabulka 6 Výpočet stravenky pro rok 2023.....	24
Tabulka 7 Míra fluktuace.....	35
Tabulka 8 Výpočet daně	37
Tabulka 9 Srovnání daňové výhodnosti benefitů	43
Tabulka 10 Stravenkový paušál.....	48
Tabulka 11 Dovolená nad rámec a sick days.....	49
Tabulka 12 Odborný rozvoj.....	49
Tabulka 13 Náklady na další odborný rozvoj.....	50
Tabulka 14 Nepeněžitý příspěvek na volnočasové aktivity.....	50
Tabulka 15 Dary	51
Tabulka 16 Navrhovaný výpočet daně	52

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Zaměstnanecké benefity

PŘÍLOHA P I: ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Zaměstnanecké benefity

Dobrý den,

jsem studentkou třetího ročníku bakalářského denního studia na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

Moje bakalářská práce se zaměřuje na zaměstnanecké benefity a jejich následnou daňovou uznatelnost. Vyplnění dotazníku je anonymní a bude sloužit čistě pro účely bakalářské práce.

Předem děkuji za vyplnění

Daniela Chytilová

1. Druh práce

THP

Dělník

2. Jste motivován/a? Co Vás motivuje?

Text dlouhé odpovědi

3. Vnímáte motivaci pozitivně nebo negativně?

Spíše pozitivně

Spíše negativně

4. V případě že vnímáte motivaci negativně, uveďte důvod

Text dlouhé odpovědi

11. Jaké benefity jsou u Vás ve firmě poskytovány?

- Stravování
- Penzijní a životní pojištění
- Příspěvek na volnočasové aktivity
- Dovolena nad rámec, sick days
- Home office
- Odborný rozvoj
- Dary
- Firemní auto
- Zaměstnanecké akcie
- Jiné: _____

12. Z poskytovaných benefitů, jaké jsou pro Vás nejvíce využitelné?

- Stravování
- Penzijní a životní pojištění
- Příspěvek na volnočasové aktivity
- Dovolena nad rámec, sick days
- Home office
- Odborný rozvoj
- Dary
- Firemní auto
- Zaměstnanecké akcie
- Jiné: _____

13. Z poskytovaných benefitů, jaké jsou pro Vás nejméně využitelné?

- Stravování
 - Penzijní a životní pojištění
 - Příspěvek na volnočasové aktivity
 - Dovolena nad rámec, sick days
 - Home office
 - Odborný rozvoj
 - Dary
 - Firemní auto
 - Zaměstnanecké akcie
 - Jiné: _____
-

14. Jaký Vám vyhovuje styl vedení?

- Direktivní styl vedení
 - Demokratický styl
 - Liberální styl
 - Participativní styl
-

15. Víte jaký vliv mají zaměstnanecké benefity na daň z příjmu?

- Ano
 - Ne
-

16. Víte co je to daňová optimalizace?

- Ano
- Ne

17. Zlepšil/a byste něco?

Vaše odpověď

PŘÍLOHA P II: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA

Zdroj vlastní zpracování

