

Návrh systému zaměstnaneckých benefitů a jeho dopad do zdanění vybrané společnosti

Bc. Veronika Vintrlíková

Diplomová práce
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

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

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Vintrlíková**
Osobní číslo: **M22030**
Studijní program: **N0412A050011 Finance**
Specializace: **Finance podniku**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Návrh systému zaměstnaneckých benefitů a jeho dopad do zdanění vybrané společnosti**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Vymezte teoretickou oblast zaměstnaneckých benefitů na základě literárních pramenů.

II. Praktická část

- Charakterizujte vybranou společnost a proveďte dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity.
- Vypracujte analýzu a zhodnocení současného stavu zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.
- Navrhněte doporučení vedoucí ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity a zhodnoťte návrh z pohledu jeho dopadu do zdanění společnosti.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 15th edition. London, United Kingdom: KoganPage, 2020. ISBN 978-0-7494-9827-6.
BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-342-4.
KRBEČKOVÁ, Marie a PLESNÍKOVÁ, Jindřiška, 2023. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-389-9.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3.
WILTON, Nick. *An introduction to human resource management*. 3rd edition. Los Angeles: SAGE, 2016. ISBN 9781473954199.

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

Datum zadání diplomové práce: **5. února 2024**
Termín odevzdání diplomové práce: **19. dubna 2024**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 5. února 2024

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Diplomová práce se zaměřuje na návrh systému zaměstnaneckých benefitů a jejich dopad na zdanění ve vybrané společnosti. Hlavním cílem práce je analyzovat současný stav zaměstnaneckých benefitů na základě dotazníkového šetření a na interních informacích od společnosti. Na základě dotazníkového šetření jsou navrhované nové benefity, které zvýší motivaci a spokojenost zaměstnanců ve společnosti. Teoretická část je zpracovaná na základě literární rešerše, která poskytuje informace o odměňování, motivaci a jednotlivých typech zaměstnaneckých benefitů. Pro zpracování této práce jsou využity tyto metody analýza, syntéza, dedukce, dotazníkové šetření a indukce. Výsledkem této práce je návrh nových zaměstnaneckých benefitů, které mají vést ke zlepšení spokojenosti a motivace jednotlivých zaměstnanců. Na základě vyšší spokojenosti a motivace to má pozitivní vliv na produktivitu společnosti a na konkurenceschopnost společnosti.

Klíčová slova: zaměstnanec, zaměstnanecké benefity, zaměstnavatel, motivace, odměňování

ABSTRACT

The thesis focuses on the design of the employee benefits system and their impact on taxation in a selected company. The main objective of the thesis is to analyze the current status of employee benefits based on a questionnaire survey and internal information from the company. Based on the questionnaire survey, new benefits are proposed to increase the motivation and satisfaction of employees in the company. The theoretical part is based on a literature search which provides information about remuneration, motivation and individual types of employee benefits. The following methods of analysis, synthesis, deduction, questionnaire survey and induction are used for to prepare this thesis. As a result of this work, new employee benefits are proposed to improve the satisfaction and motivation of individual employees. Based on the higher satisfaction and motivation, it has a positive effect on the productivity of the company and the competitiveness of the company.

Keywords: employee, employee benefits, employer, motivation, compensation

Na tomto místě bych chtěla vyjádřit své poděkování vedoucí mé práce, paní doc. Ing. Marii Pasekové, Ph.D., za její odborné vedení, vstřícnost a cenné rady, které mi poskytovala při zpracování práce. Dále děkuji společnosti za poskytnutí potřebných informací a materiálu, které byly nezbytné pro zpracování této diplomové práce. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat mé rodině a příteli za neustálou podporu a motivaci během mého studia.

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

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD..... | 10 |
| CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE..... | 11 |
| I TEORETICKÁ ČÁST..... | 12 |
| 1 MOTIVACE..... | 13 |
| 1.1 VNITŘNÍ A VNĚJŠÍ MOTIVACE | 14 |
| 1.2 HMOTNÁ A NEHMOTNÁ MOTIVACE | 14 |
| 2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ | 16 |
| 2.1 FINANČNÍ ODMĚNY..... | 17 |
| 2.1.1 Základní mzda/ plat a pohyblivá/výkonová část mzdy | 18 |
| 2.1.2 Mzdové příplatky | 19 |
| 2.1.3 Odměny | 19 |
| 2.1.4 Prémie | 19 |
| 2.2 NEFINANČNÍ ODMĚNY | 20 |
| 2.3 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY | 20 |
| 3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY..... | 22 |
| 3.1 POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ..... | 23 |
| 3.2 KATEGORIE VÝHODNOSTI..... | 24 |
| 4 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ | 26 |
| 4.1 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA..... | 26 |
| 4.2 BENEFITY Z DAŇOVÉHO HLEDISKA..... | 26 |
| 4.3 DAŇOVÉ DOPADY U ZAMĚSTNAVATELE | 26 |
| 4.3.1 Daňově uznatelné náklady na straně zaměstnavatele..... | 27 |
| 4.3.2 Daňově neuznatelné náklady na straně zaměstnavatele..... | 27 |
| 4.4 DAŇOVÉ DOPADY U ZAMĚSTNANCE | 28 |
| 5 DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ | 30 |
| 5.1 PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ, ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ | 30 |
| 5.2 STRAVOVÁNÍ..... | 31 |
| 5.3 SLUŽEBNÍ VOZIDLO K SLUŽEBNÍM A SOUKROMÝM ÚČELŮM | 33 |
| 5.4 FIREMNÍ MOBILNÍ TELEFON | 34 |
| 5.5 PRACOVNÍ OBLEČENÍ..... | 35 |
| 5.6 MASÁŽE A DENTÁLNÍ HYGIENA | 35 |
| 5.7 ODBORNÝ ROZVOJ A VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ | 36 |
| 5.8 PŘÍSPĚVEK NA KULTURNÍ, SPORTOVNÍ AKCE A REKREACE..... | 37 |
| 5.9 ZÁPŮJČKA FINANČNÍCH PROSTŘEDKŮ | 38 |
| 5.10 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA | 38 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 5.11 | SICK DAYS..... | 39 |
| 5.12 | SOUHRN VŠECH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ | 39 |
| II | PRAKTICKÁ ČÁST..... | 40 |
| 6 | PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI..... | 41 |
| 6.1 | ZÁKLADNÍ IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE | 41 |
| 6.1.1 | Předmět podnikání | 41 |
| 6.1.2 | Organizační struktura | 42 |
| 6.1.3 | Pracovní doba..... | 42 |
| 6.1.4 | Odměňování | 43 |
| 7 | ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI..... | 45 |
| 7.1 | ANALÝZA BENEFITŮ | 45 |
| 7.1.1 | Stravenkový paušál | 45 |
| 7.1.2 | Firemní automobil | 46 |
| 7.1.3 | Příspěvek na penzijní připojištění | 46 |
| 7.1.4 | Pracovní oblečení | 48 |
| 7.1.5 | Příspěvek na údržbu pracovního oblečení..... | 49 |
| 7.1.6 | Sick days | 49 |
| 7.1.7 | Školení..... | 50 |
| 7.1.8 | Mobilní paušál za zvýhodněnou cenu | 51 |
| 7.1.9 | Firemní mobilní telefon..... | 51 |
| 7.1.10 | 13.plat..... | 52 |
| 7.1.11 | Pojištění odpovědnosti | 52 |
| 7.2 | SHRNUTÍ A ZHODNOCENÍ SOUČASNÉHO SYSTÉMU NABÍZENÝCH BENEFITŮ PODLE DAŇOVÉ UZNATELNOSTI..... | 52 |
| 8 | DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ VE SPOLEČNOSTI..... | 55 |
| 8.1 | VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ | 55 |
| 8.1.1 | Respondenti..... | 56 |
| 8.1.2 | Věková kategorie zaměstnanců..... | 56 |
| 8.1.3 | Odpracované roky ve společnosti | 57 |
| 8.1.4 | Spokojenost se zaměstnaneckými benefity | 58 |
| 8.1.5 | Zájem o nový zaměstnanecký benefit | 59 |
| 8.1.6 | Návrh nových benefitů | 60 |
| 8.1.7 | Dovolená nad rámec..... | 62 |
| 8.1.8 | Hodnocení zaměstnaneckých benefitů | 63 |
| 8.1.9 | Hodnocení motivace..... | 67 |
| 9 | NÁVRH OPTIMALIZACE A NOVÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ..... | 71 |
| 9.1 | NÁVRH OPTIMALIZACE DOVOLENÉ NAD RÁMEC ZÁKONÍKU PRÁCE..... | 71 |
| 9.2 | PŘÍSPĚVEK NA DOVOLENOU..... | 72 |
| 9.2.1 | Shrnutí příspěvku na dovolenou..... | 77 |
| 9.3 | PŘEDPLATNÉ DO FITNESS CENTER | 78 |
| 9.3.1 | Z pohledu zaměstnavatele | 79 |

| | | |
|--|-----------------------------|-----------|
| 9.3.2 | Z pohledu zaměstnance | 79 |
| 9.4 | PLUXEE | 80 |
| ZÁVĚR | | 85 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY..... | | 87 |
| SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK..... | | 90 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ | | 91 |
| SEZNAM GRAFŮ | | 92 |
| SEZNAM TABULEK..... | | 93 |
| SEZNAM PŘÍLOH..... | | 94 |

ÚVOD

Diplomová práce se zabývá zaměstnaneckými benefity a jejich dopady na zdanění z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. V současné době jsou benefity nezbytnou součástí systému odměňování i motivace ve společnosti. Zaměstnanecké benefity přispívají ke zvýšení spokojenosti, která se odráží v produktivitě jednotlivých zaměstnanců. Cílem této práce je navrhnout zaměstnanecké benefity, které povedou k zvýšení spokojenosti zaměstnanců ve vybrané společnosti.

Ve vybrané společnosti XYZ se objevuje v menší míře nespokojenost mezi zaměstnanci k současné nabídce zaměstnaneckých benefitů. Tato nespokojenost se odráží na snížené produktivitě a náladě zaměstnanců.

Teoretická část je zpracována na principu literární rešerše, která objasňuje základní pojmy potřebné k tomuto tématu. Mezi tyto základní pojmy patří motivace a odměňování zaměstnanců, právní úpravu a podrobný popis jednotlivých druhů zaměstnaneckých benefitů.

V úvodu praktické části se zaměřujeme na představení vybrané společnosti XYZ. V první řadě je představena základní charakteristika společnosti, která obsahuje základní identifikační údaje, předmět podnikání, podrobnou organizační strukturu, pracovní dobu a odměňování, které společnost využívá. V následujícím kroku je provedené dotazníkové šetření, které bylo za účasti zaměstnanců společnosti zpracováno. Výsledkem šetření se zjistilo, co by se mohlo zlepšit k zvýšení spokojenosti zaměstnanců a popřípadě jaké nové benefity by rádi uvítali v nabídce firemních benefitů.

Očekávaným přínosem této diplomové práce je zpracování návrhů zaměstnaneckých benefitů, o které zaměstnanci na základě dotazníkového šetření projeví největší zájem. Mezi tyto benefity patří dovolená nad rámec zákoníku práce, příspěvek na dovolenou, poukazy do fitness centra. Také je tu návrh na Flexi kartu od společnosti Pluxee, kterou by zaměstnanci mohli využívat ke svým osobním potřebám. Očekávaným přínosem je zvýšit spokojenost a motivaci zaměstnanců, který by měla sloužit k vyšší produktivitě.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavní cíl diplomové práce se zaměřuje na návrh zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti XYZ a jejich daňový dopad na zaměstnavatele. Přičemž, tyto návrhy jsou v souladu s finančními možnostmi společnosti a zároveň vyhovují potřebám zaměstnanců.

Pro zpracování diplomové práce byly využity tyto metody: analýza, dotazníkové šetření, syntéza, dedukce a indukce.

Ke zpracování teoretické části byla využita literární rešerše, která je zpracována na základě odborné literatury.

Analýza současně nabízených zaměstnaneckých benefitů byla provedená na základě interních informací společnosti. Tyto informace byly poskytnuty přímo zaměstnavatelem společnosti. Na základě těchto poskytnutých informací je provedená podrobná analýza jednotlivých zaměstnaneckých benefitů.

Pro zpracování této práce bylo využité dotazníkové šetření, které slouží k hodnocení současného stavu spokojenosti zaměstnanců ve společnosti s aktuálně nabízenými zaměstnaneckými benefity. Přičemž dále toto šetření, slouží jako podklad pro zpracování návrhové části.

Syntéza byla zpracována na základě provedené analýzy aktuálních zaměstnaneckých benefitů a na výsledcích dotazníkového šetření, které bylo provedeno mezi zaměstnanci ve vybrané společnosti. Při zpracování dotazníkového šetření se zjistilo, které benefity by zaměstnanci uvítali v nabídce zaměstnavatele, přičemž by se dalo využít pro zpracování návrhů pro dané benefity.

Na základě dedukce z teoretických poznatků získaných z odborné literatury, právních úprav a odborných článků, které se zaměřují na motivaci, odměňování zaměstnanců a na zaměstnanecké benefity. Na základě těchto poznatků jsou navrhovány zaměstnanecké benefity ve formě dovolené nad rámec zákoníku práce, příspěvku na dovolenou a příspěvku do fitness center. Tyto návrhy jsou zpracovány na základě dotazníkového šetření a na přání zaměstnanců ve vybrané společnosti.

Indukce byla využita při zjišťování potřeb a preferencí zaměstnanců ve společnosti za pomoci dotazníkového šetření. Odpovědi sloužily k tomu, aby se zvýšila motivace ve společnosti k vyššímu výkonu pracovní činnosti a spokojenosti zaměstnanců.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE

Motivace je psychologický proces, který působí na jednotlivce či skupiny k jednání a úsilí, jež směřuje k dosažení cílů společnosti. Dále je spojena s ochotou vynaložit úsilí a s individuálními potřebami či touhami. Motivace představuje podnět k jednání a úsilí, který vede k produktivitě, efektivitě a k plnění pracovních povinností. Splnění pracovních povinností úzce souvisí na vedení společnosti, neboť jeho úkolem je co nejvíce motivovat pracovníky (Hiriyappa, 2018, str. 5).¹

Motivace označuje sílu, směr chování jednotlivců a faktory, které ovlivňují jejich chování. Lidé jsou motivováni, když věří, že konkrétní způsob jednání povede k dosažení určitého cíle a hodnotné odměny. Hodnotné odměny jsou takové, které uspokojují jejich potřeby a touhy. Motivace se člení na tři složky a to:

- směr – čeho se člověk snaží dosáhnout,
- úsilí – jak tvrdě na tom člověk pracuje,
- vytrvalost – jak dlouho člověk vytrvá ve svém úsilí (Armstrong, 2020, s. 248).²

Motivace pracovníků je podle Urbánka (2017, s. 12) jeden z hlavních úkolů a odpovědností jejich vedoucích. Motivování pracovníci pracují usilovněji, jsou vstřícnější, ochotnější a dosahují lepších výsledků, neboť se pracovníci dopouštějí menšího počtu chyb. Tito pracovníci nejenže dosahují lepších výsledků, ale také nepotřebují tak častý dohled ani kontrolu, což vede k příznivějšímu působení na vztahy s klienty a partnery společnosti. K pochopení motivace pracovníků je zapotřebí znalost faktorů, které motivaci podporují či jí brání, toto označujeme jako motivační faktory.

¹ „Motivation is a psychological process that causes the arousal, direction, and persistence of voluntary actions that are goal directed towards the achievement of the team work and goals of an enterprise. It is the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, and it conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need. Motivation can grow, leave or change an individual or group“ (Hiriyappa, 2018, str. 5).

² „Motivation is the strength and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways. People are motivated when they expect that a course of action is likely to lead to the attainment of a goal and a valued reward one that satisfies their needs and wants. The three components of motivation are:

1 Direction-what a person is trying to do.

2 Effort-how hard a person is trying.

3 Persistence-how long a person keeps trying“ (Armstrong, 2020, s. 248).

1.1 Vnitřní a vnější motivace

Armstrong (2020, s. 248) rozlišuje dva typy motivace:

Vnitřní motivace – vychází z toho, že pracovník vnímá svou práci za důležitou, náročnou a zároveň zajímavou. Dále mu práce dává pocit svobody a umožňuje mu dosáhnout úspěchu a rozvíjet své schopnosti. Tato motivace nepotřebuje vnější odměny, neboť vyplývá ze samostatného pracovního procesu. Pro zvýšení motivace mohou manažeři vyzkoušet tyto tři návrhy:

- autonomie – poskytuje lidem stanovit si vlastní plán a soustředit se na výsledky práce než na způsob vykonávání práce,
- dokonalost – pomáhá lidem v hledání cesty vedoucí k jejich zlepšení a společné sledování jejich pokroku,
- účel – při předávání pokynů je klíčové vysvětlit zaměstnancům nejen jak, ale i proč se úkoly dělají, což zvyšuje smysluplnost jejich práce (Armstrong, 2015, s. 218).

Vnější motivace – je proces, při kterém jsou lidé motivováni vnějšími faktory. Mezi tyto faktory patří odměny jako jsou benefity, zvýšení platu, ocenění či povýšení, ale také sem patří tresty, které mohou mít formu výpovědi, finanční pokuty nebo pokárání.³

1.2 Hmotná a nehmotná motivace

Urban (2017, s. 16-17) rozlišuje motivaci také na vnitřní a vnější, ale dále ji ještě člení na další dva typy:

Hmotnou motivaci – se převážně týká peněžních prostředků, které lze použít k uspokojení nejrůznějších potřeb. U peněžních prostředků stejně jako u ostatních hmotných motivačních faktorů, platí, že jejich efektivita s narůstajícím uspokojením potřeb klesá. Další zvyšování příjmů nemusí být motivující, protože to může souviset s nižší užitečností spotřebních statků a potřebou obětovat část volného času pro získání vyšších příjmů, jehož hodnota se s menším množstvím volného času zvyšuje.

Nehmotnou motivaci – zahrnuje jak vnitřní, tak vnější faktory motivace, avšak klíčovou roli v ní hraje právě nehmotná motivace. Tato motivace se opírá o pochvaly, uznání,

³ „Extrinsic motivation occurs when things are done to or for people in order to motivate them. These include rewards such as incentives, increased pay, praise or promotion, and punishments such as disciplinary action, withholding pay or criticism“ (Armstrong, 2020, s. 248)

možnosti získávat nové zkušenosti nebo možnost pracovat samostatně. Nehmotná motivace je často podceňována vedoucími i společnostmi, přestože pro většinu zaměstnanců tyto aspekty splňují zásadní potřebu, kterou nelze pomocí peněz uspokojit, mezi tyto potřeby patří například seberealizace.

2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Hlavním cílem odměňování je získávání a udržení nových či stálých zaměstnanců a současně má tyto pracovníky motivovat k jejich efektivní práci, přičemž se zohledňuje finanční dostupnost a strategie společnosti (Crawshaw et al., 2017, s. 245).⁴

Podle Urbana (2013, s. 123) se odměňování pracovníků obvykle řadí mezi nejdůležitější a zároveň nejsložitější nástroje řízení pracovníků. Jeho hlavním úkolem je zajištění a udržení kvalitní pracovní síly, ale také podpora k zvyšování pracovní produktivity a pracovního výkonu. Současně musí zajistit nákladovou konkurenceschopnost, aby podniková produktivita rostla rychleji než mzdy pracovníků. Další nezbytný aspekt je „vnitřní spravedlnost“, což znamená spravedlivé ohodnocení mezd podle náročnosti a odpovědnosti pracovních pozic a také osobní výsledky jednotlivých pracovníků.

Pro zajištění těchto funkcí se používají různé nástroje odměňování, především k nim patří tyto funkce:

- základní nebo pevná mzda
- složka mzdy vázaná na hodnocení osobních schopností zaměstnance
- motivační či výkonová složka
- mzdové příplatky
- zaměstnanecké benefity.

Podle Šubrta (2018, s. 18) je odměna za práci, kterou pracovníci vykonávají na základě pracovní smlouvy, převážně poskytována ve formě mzdy či platu. Dále se to člení na dvě základní hlediska a to na:

Ekonomické hledisko

- V tomto hledisku je cena odměňování klíčovým důvodem, proč pracovník věnuje svou pracovní sílu zaměstnavateli.

⁴ „Reward systems serve to attract employees to an organization, retain them within the organization and motivate them to perform effectively while employed, taking account of affordability“ (Crawshaw et al., 2017, s. 245).

Právní hledisko

- Z právního hlediska je odměna za práci primárním pracovněprávním nárokem pracovníka a její poskytnutí je hlavním závazkem zaměstnavatele.

Odměňování je systém, který zahrnuje širokou škálu plnění ze strany zaměstnavatele, včetně zaměstnaneckých benefitů, pracovních podmínek apod., které slouží k uspokojování hmotných a společenských potřeb pracovníka.

Podle Bartáka (2023, s. 199) je odměňování komplexním a objektivním hodnocením, které tvoří pevný základ pro systémy odměňování. Hlavním cílem tohoto systému je vytváření spravedlivých, srovnatelných a srozumitelných mzdových a platových struktur.

Hlavním cílem odměňování je získávání a udržení nových či stálých zaměstnanců a současně má tyto pracovníky motivovat k jejich efektivní práci, přičemž se zohledňuje finanční dostupnost a strategie společnosti.

Šustr (2018, s. 18-19) člení celkové uspokojování zaměstnanců na dvě základní formy a to:

Peněžní formy

- zahrnují mzdu/plat, dále jsem patří náhrada mzdy, odměna za pracovní pohotovost, příspěvky na závodní stravování, příspěvky na penzijní a doplňkové penzijní spoření a další.

Nepeněžité formy

- **Hmotné povahy** – jsou benefity pracovníků, které obsahují konkrétní materiální výhodu a zároveň mají finanční hodnotu. Patří sem například přidělení osobního automobilu pro soukromé účely, příspěvky na rekreační aktivity, nadstandardní placené volna a další.
- **Nehmotné povahy** – je odměňování, které nelze vyjádřit v peněžní formě patří sem například zaměstnanecké benefity, výhody a odměny ve formě pochvaly, uznání atd.

2.1 Finanční odměny

Finanční odměny se člení na:

- základní mzdu/ plat a na pohyblivou/výkonovou část mzdy,
- mzdové příplatky,
- odměny, prémie.

2.1.1 Základní mzda/ plat a pohyblivá/výkonová část mzdy

Mzda – je finanční odměna, která slouží k ocenění práce vykonané zaměstnancem, která je vykonávána v pracovním poměru k zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 ZP. Mzda může být sjednána kolektivní smlouvou, pracovní smlouvou či jinou smlouvou, v případě, že ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo stanoví mzdový výměr (Brůha et al., 2023, str.187).

Plat – je finanční odměna, která je poskytována zaměstnanci za odvedenou práci v pracovním poměru k zaměstnavateli, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP. Plat stanovuje zaměstnavatel jednostranným opatřením ve stanovené struktuře a výši, kterou určuje zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády v rámci právních předpisů a v souladu s kolektivní smlouvou (Brůha et al., 2023, str. 187).

Základní mzda/plat představuje množství peněz, která odpovídá sazbě za konkrétní práci či místo. Mzda/plat se může měnit v závislosti na úrovni práce či podle úrovně požadovaných dovedností. Časová mzda nebo plat je stanovena na základě součinu mzdové/platové sazby a odpracovaného času za dané období. Tato mzda/plat tedy není závislá na výkonu zaměstnance. Mzda může být vyjádřena jako roční, měsíční, týdenní nebo hodinová. Časová mzda patří k nejčastějším formám mzdy/platu. Zaměstnavatelé ji využívají pro práce, které nelze odměňovat podle jiných hledisek, než je čas. Časová mzda je založena na tarifech, které vycházejí z relativní hodnoty práce v organizaci s ohledem na vnější faktory (Bláha a kolektiv, 2013, s. 110).

Podle Bartáka (2023, s. 201) je časová základní mzda/plat vycházející z mzdové formy, která je odměňována na základě hodinové, týdenní a měsíční sazby. Výhodou této formy je:

- jednoduchost,
- administrativní nenáročnost,
- lehké plánování mzdových nákladů.

Časové mzdy je vhodné využívat v situacích, kdy není snadné měřit množství a kvalitu vykonané práce daným zaměstnancem, nebo kdy zaměstnanec nemůže ovlivnit své tempo či objem vykonané práce. Dále se využívá u pozic, u kterých je důležitější jiná charakteristika než samostatné množství odvedené práce.

Pohyblivá, či výkonová část mzdy je vyplácena v rámci úkolové mzdy, mzdy za pracovní výkon, odměny za zlepšovací návrhy a další. Tato část mzdy může být propojena

s individuálním výkonem pracovníka, s výkonem jeho pracovního týmu či dokonce celé organizace. Jejím hlavním cílem je motivovat zaměstnance k vyšší výkonnosti i produktivitě. Tato složka mzdy přispívá ke zlepšení výkonu pracovníka, zejména tehdy, kdy je jasně vázána na dosažení předem stanovených cílů, které pracovník může ovlivnit. K vyplácení by mělo probíhat až poté, co pracovník opravdu dosáhne stanovených výsledků (Urban, 2017, s. 116).

2.1.2 Mzdové příplatky

Podle Bláhy a kolektivu (2013, s. 110) dochází na základě povinných příplatků k navyšování základní mzdy či platu. S ohledem na specifické znaky vykonávané práce a zároveň jsou určeny právními předpisy. Mezi hlavní druhy příplatků patří:

- příplatek za práci přesčas,
- za práci v noci,
- za práci o víkendech
- za práci ve ztížených podmínkách.

Urban (2017, s. 118) tvrdí, že mzdové příplatky slouží k navýšení mzdových či platových sazeb, které se odrážejí na mimořádných podmínkách práce nebo na pracovním prostředí, které značí zvýšené nároky na pracovníka.

2.1.3 Odměny

Mezi hmotné odměny lze řadit i variabilní neboli výkonnostní odměny, které jsou obvykle spojeny s výkonem jednotlivce, týmu či organizace. Tyto odměny představují částí individuálního zásluhového odměňování. Mezi tyto odměny patří například věrnostní prémie, odměna k životnímu jubileu, odměna na dovolenou, odměna při narození dítěte, vánoční odměny a další (Bláha, 2013, s. 110).

2.1.4 Prémie

Podle Šikýře (2014, s. 120) prémie slouží jako doplněk mzdy, která se připočítává k časové a úkolové mzdě zaměstnance. Tyto prémie mohou být vypláceny jednorázově či pravidelně. K pravidelnému vyplácení prémie dochází v případě, kdy zaměstnanec dosahuje mimořádného plnění pracovních povinností anebo vykonává nadstandardní výkon. K vyplácení prémie dochází na základě předem stanovených pravidel.

2.2 Nefinanční odměny

Nefinanční odměny jsou představovány jako psychologické či vnitřní odměny, které vychází z pracovního vztahu, výkonu a prostředí. Do nefinančních odměn nejčastěji řadíme:

- pocit ocenění,
- pochvalu,
- kariérní postup,
- uznání,
- větší samostatnost a výzvy.

Přičemž mohou zahrnovat tyto odměny, které mají zjevné projevy hodnot jedince pro organizaci. Jako je povýšení, které slouží k osobnímu či profesnímu rozvoji, současně jsou často spojována s odpovídajícími změnami v peněžní odměně (Wilton, 2022, s. 217).⁵

2.3 Zaměstnanecké výhody

Podle Wiltona (2016, s. 204) se benefity zahrnují mezi nepeněžní prvky, které jsou tvořeny individuálním balíčkem odměn. Do tohoto balíčku patří například penze, zdravotní péče, stravování placené zaměstnavatelem, členství ve fitness centrech a firemní automobily. Rovněž sem také patří flexibilní pracovní doba.⁶

Urban (2017, s. 118) tvrdí, že zaměstnanecké výhody jsou spojené s pracovním vztahem k organizaci či postavením v její hierarchii. Představuje naturální i finanční příspěvky či cenové zvýhodnění, které jsou poskytovány zaměstnancům. Hlavním cílem benefitů je zvýšení pracovní spokojenosti a stabilitu zaměstnanců. Tyto výhody mají povahu motivačních benefitů, které jsou přímo spojené s dosažením určitého výkonu.

⁵ „Non-financial (or non-monetary) rewards encompass the psychological or intrinsic rewards that stem from the work that people do and their working relationships and environment. Non-financial rewards, therefore, include feeling valued, receiving praise and recognition of achievement, job satisfaction and job interest, challenge and variety. Non-financial reward also includes overt expressions of one's value to an organisation, such as promotion, advancement and personal or professional development, which can be associated with commensurate changes in monetary reward“ (Wilton, 2022, s. 217).

⁶ „Benefits (or benefits in kind, perquisites or perks) refer to the non-pay elements that make up the individual reward package such as pensions (or deferred payment systems), healthcare, subsidised meals, membership of fitness or health clubs and company cars. Other benefits associated with working for a particular organisation might include flexible working arrangements and enhanced maternity, paternity or sickness leave“ (Wilton, 2016, s. 204).

Šikýř (2016, s. 135) představuje zaměstnanecké benefity jako dodatečné finanční plnění, které je zaměstnancům poskytováno v rámci zaměstnání. Tyto benefity zvýhodňují zaměstnance, zvyšují atraktivitu v rámci pracovního místa a také zlepšuje pověst zaměstnavatele. Zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům různé zaměstnanecké benefity, které se dělí na různá kritéria:

- sociální povaha – patří sem například pojištění, půjčky, dovolená a další,
- související s prací – stravování, doprava a ubytování,
- spojené s postavením v organizaci – služební automobil, mobilní telefon a notebook.

3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

V podnikatelské praxi se často setkáváme s poskytováním zaměstnaneckých benefitů, které jsou představovány nad rámec sjednané mzdy. Tyto benefity mohou mít formu peněžitého či nepeněžitého plnění zaměstnanců. Slouží pro zaměstnance jako motivace, posílení kladného vztahu vůči zaměstnavateli a zlepšení pracovní morálky.

Optimální zdanění zaměstnaneckých benefitů je rozděleno do dvou kritérií:

- Z hlediska zaměstnanců jsou benefity, které bývají osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod sociální a zdravotního pojištění (Hnátek, 2023, s. 283).
- Z hlediska zaměstnavatele jsou tyto benefity „daňově účinným nákladem“ (Hnátek, 2023, s. 283).

Macháček (2021, s. 1) uvádí, že správně navržený systém zaměstnaneckých benefitů, spolu s optimálně vybraným systémem odměňování. Bývá důležitým prvkem pro posílení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce. Toto platí při získávání a udržování stálých kvalifikovaných zaměstnanců v rámci společnosti. Tyto zaměstnanecké benefity jsou velmi často pro zaměstnance důležitější než motivace k samotné mzdě. Poskytování zaměstnaneckých výhod patří mezi nejdůležitější faktory, které zaměstnanci zohledňují při výběru z více pracovních nabídek.

Macháček (2021, s. 1) člení zaměstnanecké benefity do několika skupin:

- zdravotní benefity,
- benefity poskytované na pracovišti,
- důchodové benefity,
- benefity zaměřené na využití pracovního volna,
- benefity směřující ke vzdělání,
- finanční a platové benefity,
- benefity směřující k vybavení zaměstnance.

Armstrong (2015, s. 314) se zabývá zaměstnaneckými benefity, přičemž klade důraz na to, jaké a jakým způsobem společnosti nabízejí výhody svým zaměstnancům. Zabývá se typy benefitů, jejich velikostí, penzijním připojištěním, celkovými náklady na poskytování

benefitů a použití flexibilních benefitů.⁷ Armstrong se odlišuje od Macháčka v hlavních aspektech benefitů, mezi které řadí dovolenou, důchody, finanční pomoc, osobní bezpečnost, firemní vozy a další.⁸

Zaměstnanecké benefity mohou být poskytované ze strany zaměstnavatele a zaměstnance.

Ze strany **zaměstnavatele** jsou poskytovány ve formě daňově uznatelných či daňově neuznatelných nákladů. Mohou být poskytovány z fondů, které jsou tvořeny ze zisku po zdanění (Macháček, 2021, s. 3).

Ze strany **zaměstnance** jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, mohou či nemusí být zahrnovány do vyměřovacího základu po stanovení odvodu zdravotního a sociálního pojištění, nebo jsou zdaňovány daní z příjmů (Macháček, 2021, s. 3).

3.1 Poskytování benefitů

Z pohledu Macháčka (2021, s. 2) se zaměstnanecké benefity člení:

- **Fixní způsob** – v tomto způsobu zaměstnavatel stanovuje zaměstnanecké benefity v kolektivní smlouvě či ve vnitřní předpisu pro všechny zaměstnance. Poté záleží na zaměstnanci, zda tyto benefity využije či ne. Jedná se o určitý poukázkový systém. Patří sem například mobilní telefon, příspěvky na rekreaci, penzijní připojištění, stravenky a další (Macháček, 2021, s. 2).
- **Flexibilní způsob** – v tomto způsobu zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a současně stanovuje roční limit bodů pro každého zaměstnance. Tyto body se stanovují na základě pracovní pozice, odpracované doby ve firmě a dalších faktorů. Každý zaměstnanec má možnost si z balíčku vybrat takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Díky tomuto způsobu si zaměstnanec může své benefity optimalizovat na základě stanoveného bodového limitu podle svých vlastních preferencí (Macháček, 2021, s. 2).

⁷ „Employee benefit strategies will be concerned in general terms with what the organization wants to do about the range and scale of benefits it provides and the cost it is prepared to incur. Employee benefit policies deal with: the types of benefits to be provided, taking into account their value to employees, their cost and the need to make the benefit package competitive: the size of the benefits; pensions arrangements; the need to harmonize benefits; the total costs of benefits provision in relation to the costs of basic pay; the use of flexible benefits“ (2015, s. 314).

⁸ „The main benefits are pensions, personal security, financial assistance, personal needs, holidays, company cars, other benefits, voluntary benefits and concierge services as described below“ (2015, s. 314).

Podle Šikýře (2016, s. 135) se systém zaměstnaneckých benefitů poskytuje těmito způsoby:

- **Plošný systém** – poskytuje všem zaměstnancům možnost využívat veškeré zaměstnanecké výhody.
- **Volitelný systém** – známý také jako *cafeteria systém*. Tento systém poskytuje zaměstnancům možnost využívat zaměstnanecké výhody podle svých individuálních preferencí a potřeb, které mohou souviset například s pohlavím, věkem a podobně. Dále se volitelný systém dělí na částečně volitelný a zcela volitelný.
 - **Částečně volitelný systém** – nabízí zaměstnancům část zaměstnaneckých benefitů automaticky, jako jsou například penzijní připojištění, dovolená navíc, příspěvek na stravování a další. Druhou část poskytovaných benefitů si zaměstnanci mohou vybírat podle svých preferencí. Patří sem sport, rekreace, příspěvek na životní připojištění a podobně.
 - **Zcela volitelný systém** – v tomto systému si zaměstnanci mohou vybírat zaměstnanecké benefity podle svých preferencí z předem stanovené nabídky. Tato nabídka je stanovena rozpočtem na určité období, obvykle na jeden rok.

Dále zaměstnanecké benefity můžeme rozdělit podle toho, komu jsou udělovány. Z pravidla jsou zaměstnanecké výhody poskytovány **všem zaměstnancům**. Mezi tyto benefity řadíme příspěvky penzijního připojištění se státním příspěvkem, stravování, sportovní a kulturní akce, rekreace, dary k životním výročím a další nepeněžní benefity. Poté jsou benefity **pro určitou skupinu zaměstnanců**, jako jsou služební automobily, doprava do/ze zaměstnání, ubytování či zaměstnanecké akcie. Poslední jsou benefity **pro individuální zaměstnance**, tyto benefity slouží na pomoc či podporu při neštěstí v rodině, živelných pohromách, dlouhodobá nemoc či nepříznivá finanční situace zaměstnance (Macháček, 2021, s. 3-4).

3.2 Kategorie výhodnosti

Podle Beránka (2024, s. 36-41) se zaměstnanecké benefity rozdělují na nejvýhodnější, výhodné, neutrální a nevýhodné.

Nejvýhodnější zaměstnanecké benefity, jsou ty, které bývají nákladem zaměstnavatele a spočívá pouze v hodnotě zaměstnaneckého benefitu. Zároveň patří mezi daňově uznatelné náklady. Mezi tyto výhody patří nealkoholické nápoje na pracovišti, stravenkový paušál do limitu, přechodné ubytování, cestovní náhrady, příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění, odborný rozvoj zaměstnance, příspěvek na dopravu do/ze zaměstnání. Tyto

benefity se také označují jako 127 %, kde 100 % hradí zaměstnavatel a dalších 27 % přispívá stát v podobě snížení daňové povinnosti zaměstnavatele (Beránek, 2024, s. 36-37).

Výhodné benefity jsou označovány jako 100 %. Někteří zaměstnavatelé mohou mít obavy, z poskytování zaměstnaneckých benefitů, které nejsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele. Je důležité zdůraznit, že ve skutečnosti nelze tyto náklady uplatnit na snížení daňové povinnosti, ale zároveň to nevede k tomu, aby zaměstnavatel musel platit vyšší daň. V případě, že jsou benefity financovány z povinně tvořeného fondu, se stávají automaticky daňově uznatelným nákladem, což zvyšuje jejich výhodnost na úroveň nejvýhodnějších benefitů. Patří sem například perlivé či ochucené nealkoholické nápoje, občerstvení na pracovišti, kulturní a sportovní služby, knihy, rekreace do 21 983 Kč ročně, vzdělání, které není nezbytné pro výkon práce, zdravotní služby, bezúročné půjčky do výše 300 000 Kč a další (Beránek, 2024, s. 37-38).

Neutrální benefity, označované jako 69 %, jsou takové, které bývají pro zaměstnavatele daňově uznatelné a zároveň jsou zdanitelné u zaměstnance. Procentuální označení vyjadřuje, že zaměstnanec dostane benefit v hodnotě 69 %, zatímco zbylých 31 % tvoří odvod pojistného a daní (Beránek, 2024, s. 40).

Nevýhodné benefity, označované jako 58 %, jsou to ty benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné a zároveň si je musí zaměstnanec zdanit. Mezi tyto benefity patří například alkoholické nápoje, stravování mimo pracoviště a další. Procentuální označení 58 % znamená, že zaměstnanec obdrží benefit v hodnotě 58 %, zatímco zbylých 42 % tvoří náklady na odvod daní a sociální i zdravotního pojištění (Beránek, 2022, s. 21-32).

4 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

V této kapitole se seznámíme s legislativní úpravou, daňovými hledisky benefitů i daňovými dopady ze strany zaměstnavatele a zaměstnance.

4.1 Legislativní úprava

Právní předpisy, které jsou zabývající se zaměstnaneckými benefity:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, tento zákon upravuje právní předpisy a také reguluje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, stanovuje daňové povinnosti pro zaměstnavatele i pro zaměstnance.
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- Zákon č. 595/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

4.2 Benefity z daňového hlediska

Z pohledu daní se zaměstnanecké benefity u zaměstnavatele rozlišují na daňově uznatelné a neuznatelné náklady. Z pohledu zaměstnance rozeznáváme příjmy osvobozené a neosvobozené od dani z příjmu.

4.3 Daňové dopady u zaměstnavatele

Problematika nákladů podle Hnátky (2024, str.10) je upravena v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje:

- § 24 odst. 1 zákona o dani z příjmů, je považován za jeden z klíčových ustanovení tohoto zákona, definuje: „*Náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.*“
- § 25 odst. 1 zákona o daních z příjmů uvádí specifické náklady, které nelze uznat pro daňové účely.

4.3.1 Daňově uznatelné náklady na straně zaměstnavatele

Podle Macháčka (2021, s. 10) jsou daňově uznatelné náklady/výdaje, které snižují základ daně. Ve vztahu k poskytování benefitů je klíčovým ustanovením ZDP pro zaměstnavatele § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů. Tyto náklady, které jsou vynaložené zaměstnavatelem na pracovní a sociální podmínky, péče o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnance, jsou daňově uznatelné za předpokladu, pokud práva zaměstnanců vyplývají z:

- kolektivní smlouvy,
- vnitřního předpisu zaměstnavatele,
- pracovní či jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,

pokud zvláštní zákon nestanoví jinak, náklady vynaložené na sociální podmínky či péči o zdraví rodinného příslušníka zaměstnance jsou daňově uznatelné, v případě, že tato práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvy či jiné smlouvy. Dále mezi daňově uznatelné náklady patří:

1. bezpečnost a ochrana zdraví při práci, včetně hygienické vybavení pracovišť,
2. pracovně lékařské služby a poskytování zdravotní péče,
3. příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců (Zákon č. 586/1992 Sb.).

4.3.2 Daňově neuznatelné náklady na straně zaměstnavatele

Podle ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) ZDP je nepeněžní plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci a je zároveň osvobozeno od daně, ve formě:

- Příspěvky na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy včetně obrázkových knih, mimo knih, kde reklama přesahuje 50 % plochy.
- Možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1-3.

Podle ustanovení § 25 odst. 1 písm. t) ZDP jsou výdaje na reprezentaci, zahrnující především výdaje na pohoštění, občerstvení a dary. Za dary se nepovažují reklamní a také propagační předměty, které jsou označeny jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu a názvem propagovaného zboží nebo služby. Hodnota tohoto reklamního či

propagačního předmětu nesmí přesáhnout 500 Kč bez DPH a který není zároveň předmětem spotřební daně.

Podle ustanovení § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP je nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatel zaměstnancům ve formě nealkoholických nápojů ke spotřebě na pracovišti (Macháček, 2021, s. 11).

4.4 Daňové dopady u zaměstnance

Beránek (2024, s. 24) uvádí, že příjmy zaměstnanců jsou vždy zdanitelné, i když se jedná o nepeněžní příjmy. Příjmy, které zaměstnanci obdrží od zaměstnavatele, nejsou zdaňovány, v případě, že jsou osvobozené podle § 4 nebo § 6 odst. 9 ZDP, či nejsou předmětem daně podle § 6 odstavce 7 ZDP. Příjmy, které jsou u zaměstnance zdaněny, vždy podléhají také zdravotnímu pojištění. Do této kategorie spadají všechny osoby, jejichž příjmy jsou zdaněny podle § 6 ZDP, s několika uvedenými výjimkami v § 5 písm. a) zákona č.48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Pro účely zdravotního pojištění je určitá kategorie osob, u kterých se z poskytnutých benefitů neodvádí zdravotní pojištění. Toto platí konkrétně u:

- žáků a studentů praktického výcviku,
- zaměstnance na dohodu provedení práce (DPP), pokud celková odměna nepřesahuje 10 000 Kč tato hranice se bude 1. července 2024 měnit na výši 10 499 Kč. U zaměstnance s dohodou pracovní činnosti (DPČ) s příjmem do 3 999 Kč,
- člena družstva bez pracovní smlouvy,
- členů volební komise.

U zaměstnanců, jejichž odměna i benefity podléhají sociálnímu pojištění, je nutné tuto povinnost odvést příslušnému orgánu. Sazba sociálního a zdravotního pojištění, kterou zaměstnavatel odvádí za zaměstnance činí 33,8 % z celkové hodnoty poskytnutého benefitu.

Při posuzování daňového řešení zaměstnaneckých benefitů Macháček (2021, s. 7) vyzdvihuje nutnost zkoumání povahy příjmů u zaměstnanců. Jde-li o příjem, který je předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti, je zapotřebí zjistit, zda tento příjem podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti, nebo je osvobozený podle § 6 odst. 9 ZDP. Některá ustanovení tohoto paragrafu jsou vázána na osvobození od daně z příjmu při poskytování zaměstnaneckých benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb. Někteří zaměstnavatelé,

tento fond nemají. Zároveň mohou zaměstnanecké benefity poskytovat ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění či z výdajů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Mezi osvobozené příjmy patří podle § 6 odst. 9:

- stravování a nápoje,
- odborný rozvoj zaměstnanců,
- zdravotní a léčebné služby, zařízení péče o děti v předškolním věku, sportovní a kulturní akce, knihovny,
- doprava do/ze zaměstnání
- bezúročné půjčky zaměstnancům
- přechodné ubytování zaměstnanců a další (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Zaměstnanecké benefity, které nejsou předmětem daně se upravují v § 6 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů. Mezi tyto případy patří:

- náhrady cestovních výdajů spojené s výkonem pracovní činnosti,
- osobní ochranné prostředky,
- zálohové platby a náhrady výdajů,
- náhrady za opotřebení vlastního nářadí a dalších předmětů pro výkon pracovní činnosti,
- plnění zaměstnavatele na účel tvorby a dodržování pracovních podmínek pro zaměstnance.

5 DRUHY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Mezi nejoblíbenější benefity v České republice patří:

- příspěvek na stravování a volnočasové aktivity,
- mobilní telefon,
- odborný rozvoj zaměstnanců,
- příspěvek na důchodové a životní pojištění,
- pružná pracovní doba,
- týden dovolené navíc,
- sick days (portál.POHODA, 2021).

5.1 Příspěvek na penzijní připojištění, životní pojištění

Příspěvek zaměstnavatele slouží k zajištění zaměstnance na stáří. V případě, že je tento příspěvek sjednán vhodným způsobem, tak se může řadit mezi nejvýhodnější benefity (Beránek, 2024, str.91).

Podmínky příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění:

- plnění musí být sjednáno ve prospěch zaměstnance,
- výplata nejdříve za 60 měsíců po uzavření smlouvy a nejdříve v 60 letech zaměstnance,
- smlouva nesmí dovolit předčasné výběry tohoto příspěvku (Zaměstnanecké benefity, 2024).

Daňový dopad u zaměstnance

Podle Macháčka (2021, s. 66) zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům tyto druhy příspěvky:

- příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem na účet zaměstnance u penzijní společnosti,
- příspěvku na penzijní pojištění,
- doplňkové penzijní připojištění na účet zaměstnance u penzijní společnosti,
- soukromé životní pojištění slouží pro případ dožití, smrti a trvalé invalidity,

na těchto příspěvcích se nemusí podílet sám zaměstnanec, ale je tu možnost příspěvku od zaměstnavatele. Podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP zaměstnavatel může přispívat do maximální výše 50 000 Kč ročně. Tento příspěvek je osvobozený od daně z příjmu i od odvodu sociální a zdravotního pojištění. V případě, že by došlo k překročení maximální sumy, tak by rozdíl na straně zaměstnance podléhal zdanění podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP.

Tato maximální hodnota příspěvků lze libovolně kombinovat například celých 50 000 Kč na penzijní připojištění nebo 30 000 Kč na penzijní připojištění a 20 000 Kč na životní pojištění.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Daňové řešení pro zaměstnavatele, poskytující zaměstnancům příspěvky na penzijní připojištění, soukromé životní pojištění a další. Je definováno v § 24 odst. 2. písm. j) bod 4 zákon o dani z příjmu. Tyto příspěvky jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši, pokud jsou tyto benefity upraveny v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu, pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě zaměstnavatele (Beránek, 2024, s. 91).

5.2 Stravování

Podle Košnara (2023, s. 292) má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnancům přestávku na jídlo či odpočinek, a to nejpozději po 6 hodinách výkonu práce po dobu 30 minut. U mladistvého zaměstnance musí být poskytnuta přestávka po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

Daňové dopady u zaměstnance

Příspěvek na stravování je rozdělen dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP:

- **nepeněžní plnění** jsou stravenky nebo je zajištěno stravování přímo na pracovišti zaměstnavatelem,
- **peněžní plnění** podle zákoníku práce je do výše 70 %, zároveň je daňově uznatelné, i v případě, že dojde k překročení horního limitu,
- stravování **pomocí externího dodavatele**.

Na začátku roku 2024 došlo ke změnám v legislativě, týkajících se podmínek pro osvobození příspěvků na stravování od daně pro zaměstnance. Tyto změny jsou stanoveny v § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmu. Zaměstnanec má nárok na stravné, ve formě příspěvku od zaměstnavatele. Tento příspěvek se uplatňuje pouze jednou za směnu, a to v případě, že

zaměstnanec odpracoval minimálně tři hodiny a zároveň mu nesmí vzniknout nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle zákoníku práce:

- Příspěvek na stravování může dosáhnout až 70 % maximálního limitu stravného, který je určen pro zaměstnance na pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin.
- V případě, že směna má celkovou dobu přesahující 11 hodin, včetně povinné přestávky. Lze zaměstnanci také poskytnout příspěvek na stravování ve výši 70 % horního limitu.

Z toho plyne, že maximální hranice stravného pro cestu trvající mezi 5 až 12 hodinami je omezena na 70 %. To znamená, že zaměstnanec obdrží na jeden den stravné ve výši 116,2 Kč (70 % ze 166 Kč nebo můžeme tuto částku najít v zákoníku práce v § 176 odst. 1). Podle Beránka (2024, str.53) se tento benefit řadí mezi nejvýhodnější, v případě, že je dodržen maximální limit. Pokud dojde k proplacení vyšší částky, než je stanovený limit, přestává být považován za nejvýhodnější, ale v ten moment se stává neutrálním benefitem.

Dopady u zaměstnavatele

Daňové dopady zaměstnavatele jsou definovány v § 24 odst.2 písm. j) v bodu 4 ZDP. Pro stanovení daňové účinnosti nákladů vynaložených zaměstnavatelem, který využívá na stravování zaměstnanců. Dle ZDP rozlišujeme dvě formy stravování:

- **Náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení zaměstnavatele**
 - Daňové náklady jsou podle § 24 odst.2 písm. j) v bodu 4 ZDP, ty, které jsou vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení s výjimkou hodnoty potravin, protože náklady vynaložené zaměstnavatelem na spotřebované potraviny, které slouží k zajištění stravování jsou daňově neuznatelné. Mezi uznatelné náklady řadíme spotřebu energie, údržbu a opravu zařízení, vytištění i prodej stravenek a další (Macháček, 2021, s. 43).
- **Stravování zaměstnanců poskytované jinými subjekty**
 - Stravování zaměstnancům poskytované prostřednictvím externích dodavatelů a jinými službami poskytované nepeněžním plněním až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, ale ne více než 70 % z maximální výhodné částky stravného pro pracovní cesty trvající od 5 až 12 hodin. Patří sem například dovoz stravy jiným provozovatelem či zajištění stravování zaměstnanců v restauračním zařízení a podobně.

- Peněžitý příspěvek na stravování se řadí mezi daňově uznatelné. Tyto poskytnuté příspěvky jsou uznatelné v plné výši. U peněžitého příjmu se využívá stravenkový paušál, přičemž u nepeněžitého příjmu se využívají stravenky.
- Tyto benefity jsou uplatitelné v případě, že zaměstnanec odpracoval alespoň 3 hodiny a pokud délka směny přesahuje 11 hodin, po kterých vzniká zaměstnanci nárok na další příspěvek na stravné. V tomto případě, jde znovu o daňově uznatelný náklad ze strany zaměstnavatele, pokud zaměstnanci nevznikl nárok na stravné podle § 176 odst. 1 ZP (Macháček, 2021, s. 44).

Dušek (2024, s. 68) uvádí, že maximální limit na uplatnění stravovacího paušálu pro rok 2024 dělá 166 Kč, ale musíme zde brát v potaz, že zaměstnavatel může uplatnit pouze 70 %, což činí 116,20 Kč. Celkové náklady na jednoho zaměstnance za dvacet odpracovaných dnů jsou ve výši 2 324 Kč.

5.3 Služební vozidlo k služebním a soukromým účelům

Poskytnutí vozidla

V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci služební vozidlo pro jeho soukromé užívání, zaměstnanci tímto získají výhodu, že si nemusí pronajímat či opotřebovávat své vlastní auto. Podle Beránka (2024, str. 76) je klíčové rozlišovat dvě rozdílné situace:

- První situace spočívá v tom, kdy je zaměstnanci přiděleno vozidlo pro služební účely s povolením na jeho užívání i pro soukromé účely.
- Druhá situace je, když zaměstnanec nemá vozidlo vyhrazené pro jednotlivce, to znamená, že služební vozidlo sdílí s jinými zaměstnanci nebo má toto vozidlo pouze vypůjčené pro soukromé účely, mezi to může patřit například stěhování nebo dovolená a další.

Daňové dopady u zaměstnance

Podle § 6 odst. 6 ZDP, když zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci automobil pro služební i soukromé účely, stanovuje se příjem zaměstnance takto:

- U pronajatého nebo pořízeného vozidla pomocí finančního leasingu se vstupní cena určuje podle původního vlastníka.

- Pokud zaměstnavatel v průběhu jednoho kalendářního měsíce poskytne zaměstnanci více silničních motorových vozidel k užití pro soukromé i služební účely. Nepeněžní příjem zaměstnance se stanoví jako 1 % ze vstupní ceny vozidla s nejvyšší cenou.
- Částka, která je vyhodnocena jako nepeněžní příjem zaměstnance z poskytnutého vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc, menší než 1 000 Kč, bude jako příjem požadovaná částka ve výši 1 000 Kč. (Zákon č. 568/1992 Sb.)

Nepeněžní příjem zaměstnance z poskytovaného vozidla, se stanoví jako 1 % ze vstupní ceny vozidla, se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2021, str.110).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Uplatnění nákladů spojených se služebním automobilem, které je poskytováno zaměstnanci, podle Macháčka (2021, s. 112) najdeme v bodě 26 pokynů generálního finančního ředitele č. 22 k § 24 odst. 2 ZDP.

Při využití vozidla pro služební a soukromé účely, které patří do obchodního majetku poplatníka či je pronajato, se režim poměrné výše výdajů na základě § 28 odst. 6 ZDP neuplatňuje, stejně jako není uplatňován ani pro poměrnou výši pořizovací ceny vozidla zahrnované podle § 6 odst.6 ZDP do základu daně zaměstnance. Výdaje na pohonné hmoty pro služební účely jsou daňově uznatelné, avšak pro soukromé jsou daňově neuznatelné. Přičemž tyto náklady nejsou kráceny podle ujetých kilometrů a ani nezávisí na fyzickém opotřebení automobilu.

Pokud zaměstnanec náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely nehradí a zaměstnavatel to považuje za benefit podle § 4 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, stává se tento náklad daňovým nákladem zaměstnavatele.

5.4 Firemní mobilní telefon

Poskytnutí mobilního telefonu zaměstnancům patří mezi motivační strategii zaměstnavatele, který jej často nabízí jako benefit při nabírání nových zaměstnanců. Aby mobilní telefon byl považován za benefit, je důležité, aby tento předmět používal jak pro pracovní, tak i pro soukromé účely. Podmínky pro soukromé použití by měli být stanoveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele. V tomto případě je dobré, aby zaměstnavatel požadoval od zaměstnanců úhradu za soukromé hovory. Tato úhrada, slouží jako prevence k zneužívání firemního zařízení k majetkovým prospěchům jak na straně

zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele může dojít k problémům v prokázání, že veškeré náklady byly vynaloženy na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů (Hauzarová, 2021).

5.5 Pracovní oblečení

Náklady na pořízení pracovního či společenského oblečení určeného výhradně pro podnikání a výkon profese, lze považovat za náklady na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Toto musí být v souladu s vnitřní směrnicí společnosti. Pracovní oblečení musí být využíváno pouze pro pracovní činnosti, přičemž u společenského oblečení se uplatňuje u profesí vyžadující formální vzhled. Klíčové je mít písemné doklady o pořízení a používání tohoto oblečení, včetně záznamů o jeho využití pro podnikání (Daňové tipy, 2023).

Beránek (2024, s. 125) zdůrazňuje, pokud pracovní oblečení zajišťující bezpečnost práce je vždy pro zaměstnance daňově uznatelným nákladem, z kterého se zaměstnancům neodvádí daň a zároveň to umožňuje zaměstnavateli nárok na odpočet DPH z ochranných pomůcek i pracovního oblečení.

V případě, že se zaměstnanec stará sám o údržbu pracovního oblečení a obdrží za to peněžní příspěvek na údržbu není tento příspěvek předmětem daně na základě § 6 odst. 7 písm. b) ZDP. Příspěvek poskytnut v nepeněžní formě, jako je třeba prací gel či prášek, má zde zaměstnavatel opět nárok na odpočet DPH.

5.6 Masáže a dentální hygiena

Mezi oblíbené benefity patří masáže v nepeněžní formě. Zaměstnavatel může tento benefit poskytnout různými způsoby, ať už zaplacením vstupu do masážního salónu, poskytnutím dárkové poukázky či pozváním maséra přímo do prostoru pracoviště. Masáže nejsou zahrnuty do § 6 odst.7 či 9 ZDP, a proto zaměstnanci nemusí dodávat ani v případě, že zaměstnanec nemá vyčerpaný smluvený limit.

Masáže prováděné zdravotnickým zařízením jsou od dodanění osvobozené. Dále jsou od daně osvobozené masáže spojené se sportovním výkonem a rekreací. V těchto případech není nutné zaměstnanci dodávat masáž, ale pro zaměstnavatele je to daňově neuznatelným nákladem. Pokud však zaměstnanec překročí smluvený limit není masáž osvobozena od dodanění, ale lze ji uplatnit jako uznatelný náklad na zlepšení sociálních podmínek

zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemá nárok na odpočet DPH. Obdobně to funguje i u dentální hygieny (Beránek, 2024, s. 114).

5.7 Odborný rozvoj a vzdělání zaměstnanců

Tento zaměstnanecký benefit se člení na odborný rozvoj a klasifikaci zaměstnanců, který souvisejí nebo nesouvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele či s pracovním zařízením zaměstnance. (Krbečková a Plesníková, 2023, s. 33)

Odborný rozvoj a zvyšování klasifikace patří k motivačním prvkům zaměstnanců, tyto motivační prvky přispívají k jejich profesnímu a osobnímu růstu. Do odborného rozvoje se zahrnuje podle § 227 až 235 ZP zejména:

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů,
- c) zvyšování a rozšiřování klasifikace.

Daňové dopady u zaměstnance

Osvobození od daně z příjmů u nepeněžitého plnění pro odborný rozvoj zaměstnanců se dělí na dva způsoby:

- § 6 odst. 9 písm. a) ZDP, kde odborný rozvoj a rekvalifikace zaměstnance **souvisejí** s předmětem činností u zaměstnavatele
- § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, kde odborný rozvoj **nesouvisejí** s předmětem činností u zaměstnavatele.

V případě peněžitého plnění, ať už se jedná o odborný rozvoj nebo rekvalifikaci související či nesouvisející s předmětem činností zaměstnavatele, protože podle § 6 odst. 3 se bude jednat o neosvobozený příjem od daně (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele se vychází z daňového řešení podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a z § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP. Plnění se člení stejně jako u zaměstnance na peněžitě a nepeněžitě. Jak u nepeněžitého, tak i u peněžitého příspěvku se na odborný rozvoj a rekvalifikaci, které souvisí s činností zaměstnavatele. Tento rozvoj zaměstnance je pro zaměstnavatele daňově uznatelný náklad, který je v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 3. V případě, že se jedná o rozvoj nebo klasifikaci, která nesouvisejí s předmětem podnikání

zaměstnavatele, tímto se z něj stává neuznatelný náklad na základě § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Tabulka 1 Zvyšování klasifikace podle Duška (2024, s. 64)

| | | |
|-------------------------|----------------------|--|
| Nepeněžní plnění | Zaměstnavatel | Daňově uznatelné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3) |
| | Zaměstnanec | Osvobozeno podle (§ 6/9/a) |
| Peněžní plnění | Zaměstnavatel | Daňově uznatelné (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3) |
| | Zaměstnanec | Zdanitelný příjem na základě § 6 (prémie) |

Tabulka č. 1 poukazuje na daňové dopady zaměstnavatele a zaměstnance. Tato tabulka zobrazuje pouze daňově uznatelné náklady, jelikož zvyšování klasifikace či rozvoje souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele. V tomto, případě je nutné, aby zaměstnavatel měl se zaměstnancem uzavřenou dohodu, která zahrnuje, o co se jedná. Může to být například vzdělávací kurz, školení, střední škola, ale také vysoká škola.

5.8 Příspěvek na kulturní, sportovní akce a rekreace

Daňové řešení u zaměstnance

Daňové řešení pro zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP stanovuje, že „*nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci či jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění či na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů*“.

- zakoupení zdravotního, léčebného, hygienického zboží či služeb od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, využití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení či poskytnutí rekreace a zájezdu,
- využití zařízení pro péči o děti v předškolním věku včetně mateřských školek, knihovny zaměstnavatele a sportovních zařízení,
- ve formě příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
- příspěvky na tištěné knihy, včetně knih, kde reklama přesahuje 50 % plochy (Zákon č. 586/1992 Sb.).

Podle Brůhy (2022, s. 208) může zaměstnavatel zařadit peněžité příspěvky na podporu kulturních, sportovních a dalších zájmů zaměstnanců do daňových nákladů. Pokud je rozsah a právo zaměstnanců na tyto příspěvky uvedený v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu, v pracovní smlouvě či v jiné smlouvě.

Beránek (2024, s. 89) uvádí, že benefity na rekreaci jsou daňově výhodné do limitu poloviny průměrné mzdy za rok, což v roce 2024 činí 21 983 Kč. Tato hranice se může snížit, v případě, že zaměstnanec obdrží další zaměstnanecké benefity v daném roce. Limit se vztahuje i na rekreaci poskytnutou rodinným příslušníkům zaměstnance, ale pokud rodinný příslušník pracuje ve stejné společnosti, počítá se limit pro každého zvlášť. Pokud zaměstnavatel chce přispět zaměstnanci nižší částku, než je celkový náklad, nemůže si zaměstnanec koupit rekreaci sám a poté až obdržet peníze. V tomto případě musí zaměstnavatel zaplatit celou rekreaci, přičemž poté zaměstnanec doplatí rozdíl mezi poskytnutou částkou od zaměstnavatele a celkovou částkou rekreace. Daňové osvobození se vztahuje u zaměstnance pouze na nepeněžní plnění zaměstnavatele.

Nepeněžní plnění zaměstnavatele poskytované jeho zaměstnancům může zahrnovat vstupenky na kulturní pořady, vstupenky na různá vystoupení, permanentky na bazén, fitness centra, masáž, vstupenky do divadla, na sportovní akce a další (Macháček, 2021, s. 129-131).

Daňové řešení zaměstnavatele

Podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP jsou náklady na nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturu, sport, rekreaci a tištěné knihy, kde reklama přesahuje 50 % plochy daňově neuznatelné. Výjimky uvedené v § 24 odst. 2 písm. j) umožňuje určité náklady za použití rekreačních, zdravotnických a vzdělávacích zařízení a knihoven jako uznatelné náklady (Macháček, 2021, s. 132).

5.9 Zápůjčka finančních prostředků

Běhounek (2024, s. 21) uvádí, v § 6 odst. 9 písm. r) ZDP, pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bezúročnou půjčku do výše 300 000 Kč, představuje to pro zaměstnance benefit osvobozený od daně. V případě, že půjčka překročí tento limit, podléhá k dodanění úrok z přesahující částky.

5.10 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je vnímána jako velmi pozitivní zaměstnanecký benefit, jelikož nabízí zaměstnancům flexibilitu v plánování svého pracovního i osobního života. Například zaměstnanci mohou odvést své rodinné členy do školy nebo do práce, nebo jsou sami závislí na veřejné dopravě. Pružná pracovní doba se ve společnosti zavádí v zájmu pro lepší využití pracovní doby a pro uspokojování osobních potřeb zaměstnanců.

Pružná pracovní doba zahrnuje časové základní a volitelné pracovní doby, kdy začátek a konec pracovní doby určuje zaměstnavatel, zároveň také zaměstnavatel stanoví dobu, kterou zaměstnanec je povinný být na pracovišti. I když je pracovní doba flexibilní, tak týdenní pracovní dobu v podobě 40 hodin, musí být zaměstnanci dodržen (Vybíhal, 2024, s. 44).

5.11 Sick days

Účelem sick days je poskytnutí zdravotního volna, při kterém zaměstnanci nemusí dokladovat svůj zdravotní stav ošetřujícím lékařem. Poskytování a rozsah sick days musí být dohodnut v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu či v individuální dohodě. Sick days je obvykle poskytován v rozsahu 3 až 5 dnů v kalendářním roce. Náhrada mzdy během sick days je pro zaměstnance zdanitelným příjmem podle § 6 ZDP (Brůha, 2023, s. 266).

5.12 Souhrn všech zaměstnaneckých benefitů

Pro větší přehlednost zaměstnaneckých benefitů a jejich daňový dopad na zaměstnavatele i na zaměstnance zobrazuje tabulka č. 2.

Tabulka 2 Přehled daňových důsledků na základě Beránka (2024, s. 156-159)

| Benefit | Zaměstnanec | Zaměstnavatel | |
|---|-------------------------|--------------------------|--------------------|
| | Dodanění | Daňově uznatelný | Odpočet DPH |
| Doprava do/ze zaměstnaní | ANO | ANO (je-li závazek) | NE |
| Bezúplatné poskytnutí vozidla pro služební i soukromé účely | ANO min. 1 000 Kč | ANO | NE |
| Vzdělání mimo obor | NE do souhrnného limitu | NE do souhrnného limitu | NE |
| Příspěvek na stravování | NE do výše 116,20 Kč | ANO, za splnění podmínek | NE |
| Příspěvek penzijní pojištění | NE do 50 000 Kč | ANO, za splnění podmínek | NE |
| Mobilní telefon | ANO | NE | ANO |
| Příspěvek na sport, kulturu a rekreaci | NE do souhrnného limitu | NE do souhrnného limitu | NE |
| Přechodné ubytování | NE do 3 500 Kč | ANO | NE |
| Bezüročná zápůjčka zaměstnanci do 300 000 Kč | NE | NE | bez DPH |
| Pracovní oděvy | NE | ANO | ANO |
| Příspěvek na údržbu pracovních oděvů | NE | ANO | ANO, peněžní forma |

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Analýza zaměstnaneckých benefitů bude prováděna ve společnosti XYZ se sídlem v České republice. Tato společnost nabízí služby v oblastech vytápění a sanitárních instalací. Společnost realizuje bytové výstavby, velké instalační celky, centrální zdroje tepla, výměňkové stanice a průmyslové objekty. Svou činnost poskytuje na území České republiky, ale i v zahraničí a je držitelem certifikátu ISO 9001.

6.1 Základní identifikační údaje

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

Základní kapitál: 100 000 Kč

Počet zaměstnanců: 30

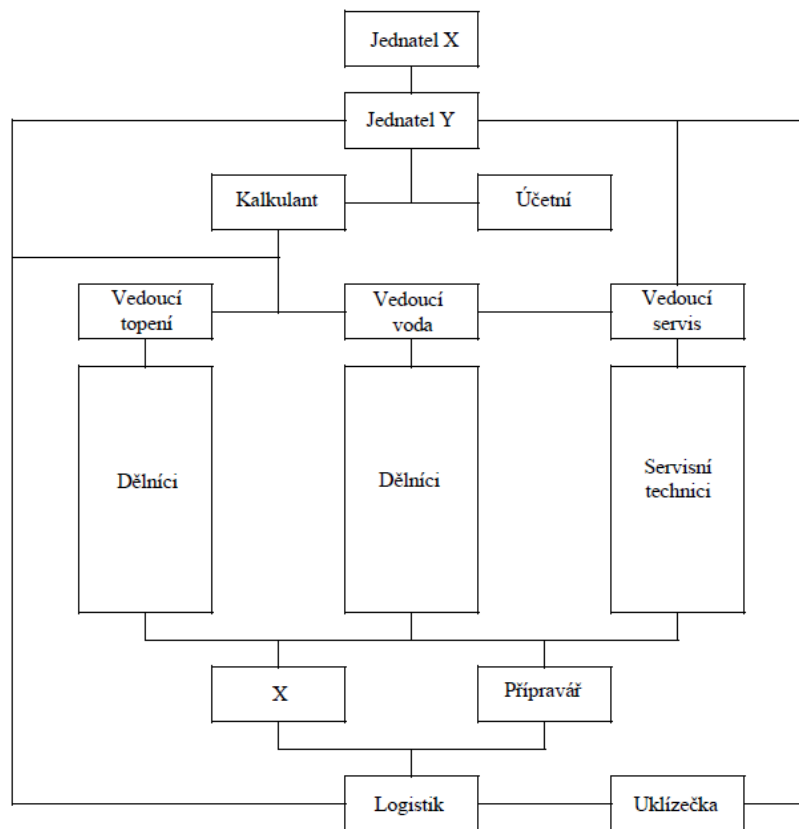
Statutární orgán: Jednatel

Účetní období: Hospodářský rok

6.1.1 Předmět podnikání

- vodoinstalatérství, topenářství
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
- provádění staveb, jejich změn a odstraňování
- montáž, opravy, revize a zkoušky plynových zařízení a plnění nádob plyny
- silniční motorová doprava:
 - nákladní provozovaná vozidly nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti nepřesahující 3,5 tuny, jsou-li určeny k přepravě zvířat nebo věcí (Veřejný rejstřík a Sběrka listin, ©2023)

6.1.2 Organizační struktura



Obrázek 1 Organizační struktura společnosti (vlastní zpracování)

Na obrázku č. 1 je zobrazena organizační struktura společnosti XYZ. Na nejvyšší pozici se nachází dva jednatele společnosti. Pod nimi se nacházejí dvě pozice, a to účetní a kalkulant. Kalkulant dohlíží na skupiny vedoucích, přičemž každý z nich má na starosti specifikovaný úsek – topení, voda a servis. V oblasti vody a topení je v každé skupině zaměstnáno 9 zaměstnanců, zatímco v servisním oddělení jsou pouze dva technici. Přípravář má na starosti přípravu materiálu na danou zakázku. Logistik zajišťuje manipulaci materiálu až po jeho dodání na staveniště. V případě potřeby většího objemu materiálu společnost využívá služby externího dopravce.

6.1.3 Pracovní doba

Pracovní doba je ve společnosti standardně zavedena na 40 hodin týdně. Tato doba je rozvržena do pěti pracovních dnů, což představuje osmihodinovou pracovní dobu na každý den. Společnost nabízí svým zaměstnancům flexibilní pracovní dobu, podle § 85 ZP mají zaměstnanci možnost upravovat začátek a konec pracovní doby.

V praxi to znamená, že zaměstnanci pracují pondělí až čtvrtek od 6:30 do 16:00 a v pátek od 6:30 do 12:30. Tímto způsobem společnost poskytuje svým zaměstnancům větší flexibilitu a příležitost k efektivnějšímu využívání pracovního i osobního života. Také tato možnost přispívá k vyšší spokojenosti a motivaci zaměstnanců.

6.1.4 Odměňování

V této společnosti převažují finanční odměny nad nefinančními. Finanční odměny jsou tvořeny měsíční mzdou, prémie a příplatky za práci o víkendu. Mzda je finanční odměna, která slouží k ocenění práce vykonávané zaměstnancem ve vztahu k zaměstnavateli.

Mzda zaměstnance se odráží na pracovní výkonnosti a náročnost pracovních podmínek. Na základě tohoto se u zaměstnanců liší výše mzdy. Dalším aspektem jsou prémie, které jsou důležitou součástí odměňování. Prémie se vyplácí s měsíčním zpožděním, tedy prémie za leden bývají vyplácené v březnu, ty jsou vypočítávány z určitého procenta z celkové hodnoty zakázky a poté dochází k rozpočítávání mezi zaměstnance, přičemž se bere v úvahu pracovní výkonnost i docházka a také plnění pracovních povinností. Prémie se průměrně pohybují od 500 Kč do 4 000 Kč. Zaměstnanci, kteří jsou ochotni pracovat o víkendech dostávají navíc příplatky za práci o víkendech ve výši 10 % průměrného výdělku.

Průměrná mzda na jednoho zaměstnance ve společnosti činí 32 757 Kč. Došli jsme k tomu za pomoci toho, že celkové mzdové náklady společnosti za rok 2022 činily 18 910 tis. Kč, zahrnující sociální a zdravotního pojištění i příspěvky na penzijní připojištění. Prvním krokem výpočtu je, že si od těchto nákladů odečteme pojištění ve výši 6 391 580 Kč čili 33,8 % a poté penzijní připojištění ve výši 726 000 Kč. Na základě těchto nákladů lze odvodit průměrnou mzdu na jednoho zaměstnance za měsíc, a to dělením ročních mzdových nákladů po odečtení výše uvedených částek na počet jednotlivých měsíců a následně na počet zaměstnanců ve společnosti. Samostatný výpočet je $11\,792\,420/12 = 982\,702/30 = 32\,757$ Kč průměrné mzdy na jednoho zaměstnance za měsíc.

Mzda je vyplácena zaměstnancům vždy k 15. dni daného měsíce za předchozí kalendářní měsíc.

Ve společnosti, kromě prémie využívají i nefinanční odměny, které na zaměstnance působí jako motivace a vyjadřuje uznání za vykonanou práci. Mezi odměny, které společnost využívá patří například pochvala od zaměstnavatele, která má kladný vliv na pracovní morálku a pocit uznání zaměstnanců. Dalším nefinanční odměna je samostatnost v práci, založena na základě důvěry zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům. Tato motivace je pro

zaměstnance důležitá, neboť jim umožňuje rozvíjet své osobní i profesionální dovednosti. Pro zaměstnavatele je rovněž samostatnost zaměstnanců velmi důležitá, neboť nemusí tak často jezdit do terénu kontrolovat své zaměstnance.

Ve společnosti mají zaměstnanci nárok na dvacet dní dovolené ročně v rámci pracovního poměru a na 3 sick days.

7 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Společnost nabízí svým zaměstnancům širokou škálu zaměstnaneckých benefitů:

- příspěvek na stravné,
- firemní automobil,
- příspěvek na penzijní a životní pojištění,
- pracovní oblečení a jeho údržba,
- firemní mobilní telefon,
- sick days,
- školení,
- mobilní paušál za zvýhodněnou cenu,
- 13. plat,
- pojištění odpovědnosti.

Společnost netvoří sociální fond pro financování zaměstnaneckých benefitů. Neboť benefity člení podle zákona o daních z příjmu, a to z pohledu uznatelnosti či neuznatelnosti. Zaměstnanecké benefity společnost vyplácí za pomocí zisku.

7.1 Analýza benefitů

Nyní následuje podrobná analýza nabízených zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.

7.1.1 Stravenkový paušál

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenkový paušál ve výši 116 Kč za den. Denní náklad na jednoho zaměstnance činí 116 Kč, zároveň náklady za celou společnost za jeden jsou 3 480 Kč (116 Kč * 30 zaměstnanců). Měsíční náklady na jednoho zaměstnance dosahují 2 436 Kč, což je výsledkem 21 průměrných pracovních dní za měsíc pro rok 2024 * stravenkový paušál 116 Kč. Náklady za celou společnost činí 73 080 Kč. Roční náklady na jednoho zaměstnance dosahují 26 912 Kč, což je výsledkem výpočtu 252 průměrných pracovních dnů – 20 dnů průměrní dovolená * stravenkový paušál. Roční náklady pro celou společnost dosahují 807 360 Kč. Nárok na příspěvek stravování má každý zaměstnanec ve společnosti pod podmínkou, že vykonával práci nepřetržitě alespoň 3 hodiny.

Náklady na stravování, které společnost hradí svým zaměstnancům, se řídí podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. To znamená, že pro zaměstnavatele jsou tyto náklady uznatelné, v případě že nepřekročí stanovený limit, který je 116,20 Kč na den. Vybraná společnost tento stanovený limit dodržuje, neboť zaměstnancům dává 116 Kč na den, čímž si zajišťuje, že tyto náklady jsou daňově uznatelné.

Pro zaměstnance je poskytování stránkového paušálu v rámci stanoveného horního limitu zcela osvobozen podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP.

Tabulka 3 Náklady na stravování 2024 (vlastní zpracování)

| Náklad | Den | Měsíc | Rok |
|--------------------------------------|----------|-----------|------------|
| Náklad na 1 zaměstnance | 116 Kč | 2 436 Kč | 26 912 Kč |
| Náklady na celkový počet zaměstnanců | 3 480 Kč | 73 080 Kč | 807 360 Kč |

7.1.2 Firemní automobil

Zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje firemní automobily, které jsou primárně určeny pro služební účely. Tyto automobily jsou využívány k zajištění dopravy zaměstnanců z místa bydliště na pracoviště a zpět. To zaměstnancům umožňuje rychlejší přesun a plynulejší chod firmy. Dále firemní automobil disponuje GPS lokátorem, který slouží jako náhrada za knihu jízd, neboť GPS je ve všech formách výhodnější z hlediska efektivity a přesnosti. Zároveň pro zaměstnavatele to může sloužit jako kontrolní systém nad zaměstnanci. Také firemní automobil zaměstnanci využívají jako prostředek pro přepravu materiálu a náradí nezbytného k výkonu povolání. Dále může automobil sloužit jako reklama, neboť disponují polepy s kontaktními údaji firmy. Poskytování firemního automobilu může posílit důvěryhodnost vůči zákazníkům. Tento benefit zároveň patří k významným benefitům, který zvyšuje operativnost společnosti a zvyšuje spokojenost zaměstnanců.

7.1.3 Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění, který společnost poskytuje svým zaměstnancům na základě odpracovaných let se člení na určité částky, jak můžeme vidět v tabulce č. 4. Výše příspěvku se pohybuje od 1 000 Kč do 4 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Celkové náklady na jednoho zaměstnance mohou dosáhnout až 48 000 Kč pod podmínkou, že zaměstnanec pracuje ve společnosti více jak 25 let.

Tento benefit z pohledu zaměstnanců je osvobozen od daně, neboť jeho hodnota nepřesahuje maximální hodnotu 50 000 Kč ročně. Podle členění benefitů se řadí mezi nejvýhodnější benefity s označením 127 %. Pro zaměstnavatele patří tento benefit do daňově uznatelných nákladů podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. V případě, že by penzijní připojištění překročilo maximální hodnotu, stal by se tento příspěvek pro zaměstnance zdanitelným nákladem.

Tabulka 4 Penzijní připojištění (vlastní zpracování)

| Období | Částka (Kč) | Náklady na jednoho zaměstnance/rok |
|--------------|-------------|------------------------------------|
| 0,5 – 10 let | 1 000 | 12 000 Kč |
| 11–15 let | 2 000 | 24 000 Kč |
| 16–20 let | 2 500 | 30 000 Kč |
| 21 - 25let | 3 000 | 36 000 Kč |
| 25 a více | 4 000 | 48 000 Kč |

Zaměstnavatel ročně investuje do penzijního připojištění celkem 726 000 Kč. Nejpočetnější skupinou mezi zaměstnanci jsou, ti, kteří u společnosti pracují od 0,5 do 10 let, v tomto rozmezí je celkem 15 zaměstnanců, na které zaměstnavatel vynaloží 180 000 Kč. K tomuto výsledku jsme dospěli vynásobením částky, kterou zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění pro tuto skupinu, počtem zaměstnanců v dané skupině a následně vynásobením měsíčních nákladů počtem měsíců v roce. Na základě tohoto výpočtu jsme získali roční náklady pro danou skupinu zaměstnanců.

Další nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci s délkou pracovního poměru od 21 do 25 let. Roční náklady pro tuto skupinu činí 216 000 Kč, což z toho vyplývá, že měsíční náklady jsou 18 000 Kč.

V následující skupině zaměstnanců s délkou pracovního poměru od 11 do 15 let se nachází pouze dva zaměstnanci. Pro tyto zaměstnance jsou měsíční náklady ve výši 4 000 Kč, což ročně představuje celkové náklady v hodnotě 48 000 Kč

Pro zaměstnance s délkou pracovního poměru od 16 do 20 let se nachází tři zaměstnanci, jejichž měsíční náklady jsou dohromady 7 500 Kč, přičemž celkové roční náklady pro tuto kategorii jsou ve výši 90 000 Kč.

V poslední skupině zaměstnanců s délkou pracovního poměru od 25 let a více, se nachází čtyři zaměstnanci. Těmto zaměstnancům zaměstnavatele poskytuje nejvyšší měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 4 000 Kč na jednoho zaměstnance. Celkové roční náklady pro tuto kategorii zaměstnanců jsou ve výši 192 000 Kč. Na základě tohoto vychází měsíční

náklady ve výši 16 000 Kč. Celkově zaměstnavatel měsíčně vynakládá na penzijní připojištění pro všechny své zaměstnance 60 500 Kč.

Tabulka 5 Celkové náklady na zaměstnance (vlastní zpracování)

| Období | Počet zaměstnanců | Celkové náklady na počet zaměstnanců na měsíc | Celkové náklady na počet zaměstnanců na rok |
|--------------|-------------------|---|---|
| 0,5 – 10 let | 15 | 15 000 Kč | 180 000 Kč |
| 11–15 let | 2 | 4 000 Kč | 48 000 Kč |
| 16–20 let | 3 | 7 500 Kč | 90 000 Kč |
| 21 - 25let | 6 | 18 000 Kč | 216 000 Kč |
| 25 a více | 4 | 16 000 Kč | 192 000 Kč |

7.1.4 Pracovní oblečení

Zaměstnavatel každé jaro a podzim poskytuje svým zaměstnancům pracovní oblečení a dvakrát do roka jim umožňuje zakoupit si pracovní obuv. Přičemž maximální hodnota jednoho páru obuvi je stanovena na 1 250 Kč včetně DPH (987 Kč bez DPH). Společnost má uzavřenou smlouvu se dvěma dodavateli CANIS SAFETY a. s. a ZETRA – pracovní oděvy s. r. o.

Tabulka 6 Pracovní oblečení poskytované na podzim (vlastní zpracování)

| Pracovní oblečení | 1 zaměstnanec | 24 zaměstnanců |
|---------------------|-----------------|------------------|
| Zimní montérky | 824 Kč | 19 776 Kč |
| SoftSchell bunda | 923 Kč | 22 152 Kč |
| Zimní čepice | 107 Kč | 2 568 Kč |
| Mikina | 609 Kč | 14 616 Kč |
| Tričko krátký rukáv | 127 Kč | 3 048 Kč |
| Celkem | 2 590 Kč | 62 160 Kč |

Zaměstnavatel na podzim poskytuje pracovní oblečení každému zaměstnanci, přičemž náklady na jednoho zaměstnance jsou v hodnotě 2 590 Kč včetně DPH. Celkové náklady za všechny zaměstnance činí 62 120 Kč včetně DPH. Zaměstnavatel také má nastavená určitá kritéria pro poskytování pracovního oblečení, jako je například to, že zimní bundy a SoftSchell bundy jsou poskytovány jednou za dva roky. V letošním roce měli zaměstnanci nárok na SoftSchell bundu.

Tabulka 7 Pracovní oblečení poskytované na jaro (vlastní zpracování)

| Pracovní oblečení | 1 zaměstnanec | 24 zaměstnanců |
|---------------------|--------------------|------------------|
| Letní montérky | 797 Kč | 19 128 Kč |
| Letní vesta | 526 Kč | 12 624 Kč |
| Letní kraťasy | 415 Kč | 9 960 Kč |
| Mikina | 609 Kč | 14 616 Kč |
| Tričko krátký rukáv | 127 Kč* 2 = 254 Kč | 6 096 Kč |
| Celkem | 2 601 Kč | 62 424 Kč |

Zaměstnavatel na jaro poskytuje zaměstnancům pracovní oblečení každému zaměstnanci, přičemž náklady na jednoho zaměstnance činí 2 601 Kč včetně DPH. Celkové náklady zaměstnavatele pro všechny zaměstnance činí 62 424 Kč včetně DPH. Také zde má nastavená určitá kritéria pro poskytování pracovního oblečení, jako je například poskytnutí letní vesty, na kterou mají zaměstnanci nárok opět jednou za dva roky.

Společnost ročně uvolní 124 544 Kč včetně DPH na zajištění pracovního oblečení pro své zaměstnance. V rámci možnosti odpočtu DPH se skutečné náklady pro společnost snižují na 98 390 Kč. Tyto náklady patří mezi daňově uznatelné náklady.

7.1.5 Příspěvek na údržbu pracovního oblečení

Dalším benefitem, který zaměstnavatel poskytuje je příspěvek na údržbu pracovního oblečení. Výše poskytovaného benefitu činí měsíčně 2 500 Kč na jednoho zaměstnance. Jak můžeme vidět v tabulce č. 8, která představuje měsíční náklady na jednoho zaměstnance v hodnotě 30 000 Kč. Tento příspěvek je poskytován všem zaměstnancům, což vede k měsíčním nákladům ve výši 75 000 Kč a ročně zaměstnavatel investuje do nákladů na tento příspěvek celkem 900 000 Kč.

Tabulka 8 Celkové náklady příspěvku na údržbu (vlastní zpracování)

| Období | Náklady |
|-----------------------------------|------------|
| Měsíční náklady na 1 zaměstnance | 2 500 Kč |
| Měsíční náklady na 30 zaměstnanců | 75 000 Kč |
| Roční náklady na 1 zaměstnance | 30 000 Kč |
| Roční náklady na 30 zaměstnanců | 900 000 Kč |

7.1.6 Sick days

Zaměstnavatel od nového roku zavedl pro zaměstnance společnosti dny zdravotního volna, které nemusí být doložené návštěvou u lékaře. Každému zaměstnanci přísluší 3 dny volna za kalendářní rok. Přičemž, toto volno je hrazeno ve výši 100 % průměrného výdělku a nevyčerpané dny nelze převádět do dalšího roku ani vyplácet.

Pro zaměstnavatele představují tyto dny zdravotního volna daňový náklad, podobně jak je tomu u dovolené nad rámec.

Pro zaměstnance představuje zdravotní volno zdanitelný příjem, z něhož se odvádí daň a je součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

Tabulka 9 Náklady na sick days (vlastní zpracování)

| v Kč | 1 zaměstnanec | Pojištění 33,8 % | Náklady celkem | 30 zaměstnanců | Pojištění 33,8 % | Náklady celkem |
|-------|------------------|---------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| 1 den | 1 600 | 541 | 2 141 | 48 000 | 16 230 | 64 230 |
| 2 dny | 3 200 | 1 082 | 4 282 | 96 000 | 32 460 | 128 460 |
| 3 dny | 4 800 | 1 622 | 6 422 | 144 000 | 48 660 | 192 660 |

Pro výpočet nákladu zdravotního volna byla potřeba zjistit výše průměrné hodinové mzdy, která ve společnosti je 200 Kč na hodinu. Jak můžeme vidět v tabulce č. 9, jsou celkové náklady na jednoho zaměstnance za využití jednoho dne zdravotního volna ve výši 2 141 Kč. Při využití jednoho dne zdravotního volna všemi zaměstnanci vycházejí celkové náklady na 64 230 Kč. Pokud zaměstnanec využije všechny tři dny zdravotního volna, náklady zaměstnavatele činí 6 422 Kč. Při vybrání všech sick days všemi zaměstnanci jsou celkové roční náklady pro společnost 192 660 Kč. Náklady za jednoho zaměstnance na jeden den zdravotního volna byly vypočteny násobením osmi hodinami průměrnou hodinovou mzdou, což vychází 1 600 Kč. K této částce se musí připočítat pojištění ve výši 33,8 %, což činí 541 Kč. Celkové náklady jednoho dne zdravotního volna na jednoho zaměstnance dosahují tedy 2 141 Kč.

7.1.7 Školení

Zaměstnanci ve společnosti se účastní každoročního bezpečnostního školení a mají příležitost se účastnit i dalších školení, které rozšiřuje jejich odborné znalosti a dovednosti pro jejich pracovní pozici. Zaměstnanci mohou navrhnout další školení, o které by měli zájem, avšak návrh musí souviset s předmětem podnikání zaměstnavatele. Návrhy školení jsou posuzovány zaměstnavatelem, který rozhoduje o jejich schválení.

Zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům absolvování školení TIČR (Technická inspekce České republiky), toto oprávnění poskytuje odbornou způsobilost osob pro montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených technických zařízení. Cena školení pro nové uchazeče je 7 000 Kč včetně DPH, s připočtením 3 600 Kč za zkoušku. V případě, že zaměstnanec podstoupí přezkoušení po uplynutí pěti let, tak cena za školení je 5 000 Kč za zkoušku a cena za zkoušku se snižuje na 1 800 Kč. Platnost tohoto oprávnění je tedy pět let. Dále je tu

oddělení servisu, které vyžaduje častější absolvování školení, aby bylo zajištěna vysoká úroveň odbornosti.

Zaměstnavatel propírá veškeré náklady spojené se školením, včetně ubytování, cestovného a stravného, v případě, že školení trvá déle než jeden den.

7.1.8 Mobilní paušál za zvýhodněnou cenu

Ve společnosti mají zaměstnanci možnost využívání zvýhodněného mobilního tarifu. K dispozici mají na výběr ze dvou variant tarifů, mezi kterými si zaměstnanci mohou vybírat na základě vlastních preferencí.

První varianta mobilního paušálu je za cenu 290 Kč včetně DPH, bez daně 221 Kč. Tento tarif nabízí neomezené volání a SMS do všech sítí.

Druhá varianta mobilního tarifu je za cenu 533 Kč včetně DPH, cena bez daně 421 Kč. Tento tarif nabízí neomezené volání a SMS do všech sítí i neomezená mobilní data.

Pro zaměstnance, kteří využívají firemní mobilní telefon, je preferovaná levnější varianta, neboť pro výkon jejich práce tento tarif plně postačuje. Celkové náklady pro zaměstnavatele dosáhnou za rok 3 480 Kč včetně DPH a 2 652 Kč bez daně.

7.1.9 Firemní mobilní telefon

Zaměstnavatel nabízí benefit v podobě využití firemního mobilního telefonu, v současné době toho využívá osm zaměstnanců. Především jsou to ti zaměstnanci, kteří potřebují mobilní telefon pro výkon své práce jako jsou předáci a mistři, kteří vyřizují pracovní zakázky. Každý dva roky mají právo na výměnu mobilního telefonu. V letošním roce došlo k nákupu osmi nových mobilních telefonů od značky Samsung za 7 999 Kč za kus. Celkové náklady pro zaměstnavatele dosáhly 63 992 Kč včetně DPH a 50 554 Kč bez daně.

Tabulka 10 Náklady na firemní mobilní telefon a mobilní paušál (vlastní zpracování)

| Období | Mobilní telefon | Mobilní paušál | Celkové náklady zaměstnavatele |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|--------------------------------|
| Měsíční náklady na 1 zaměstnance | x | 290 Kč | 290 Kč |
| Měsíční náklady na 11 zaměstnanců | x | 2 320 Kč | 2 320 Kč |
| Roční náklady na 1 zaměstnance | 7 999 Kč | 3 480 Kč | 11 479 Kč |
| Roční náklady na 11 zaměstnanců | 63 992 Kč | 27 840 Kč | 91 832 Kč |

V tabulce je uveden celkový přehled nákladů za zaměstnance, kteří využívají mobilní telefony i mobilní paušál. Pro letošní rok celkové náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance činí 11 479 Kč, zatímco příští rok tyto náklady budou pouze ve výši 3 480 Kč.

Pro všech osm zaměstnanců jsou celkové náklady ve výši 91 832 Kč za rok, avšak příští rok se předpokládá snížení nákladů na 27 840 Kč, ve všech částkách je zahrnuta daň z přidané hodnoty. Příští rok budou tyto náklady nižší, neboť nebude nárok na nové mobilní telefony.

7.1.10 13.plat

Třináctý plat je ve společnosti poskytován jako finanční odměna na konci kalendářního roku. Jeho výše se odvíjí od plnění povinností, výkonnosti a docházky zaměstnanců, a zároveň zohledňuje finanční možnosti zaměstnavatele. Společnost dává svým zaměstnancům třináctý plat ve výši průměrné roční mzdy, zároveň zaměstnanci tento benefit často využívají k nákupu vánočních dáreků. Z hlediska daní a odvodů se třináctý plat řídí stejnými pravidly jako ostatní složky mzdy.

7.1.11 Pojištění odpovědnosti

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům jako zaměstnanecký benefit příspěvek na pojištění odpovědnosti, který je ve výši 800 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Roční náklady zaměstnavatele jsou ve výši 9 600 Kč na jednoho zaměstnance, což při počtu 30 zaměstnanců představuje roční náklady ve výši 288 000 Kč.

Cílem tohoto zaměstnaneckého benefitu je poskytnutí finanční podpory zaměstnancům pro krytí pojistných událostí. Toto pojištění slouží jako ochrana před možnými riziky a odpovědnosti, které mohou vzniknout během výkonu pracovní činnosti.

Zavedení tohoto benefitu bylo motivováno na základě podnikatelské činnosti společnosti, kde zaměstnanci běžně manipulují s drahými pracovními pomůckami nebo pracují s těžkým materiálem, což zvyšuje pravděpodobnost vzniku škody.

Tabulka 11 Náklady na pojištění odpovědnosti (vlastní zpracování)

| Období | Celkové náklady zaměstnavatele |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| Měsíční náklady na 1 zaměstnance | 800 Kč |
| Měsíční náklady na 30 zaměstnanců | 24 000 Kč |
| Roční náklady na 1 zaměstnance | 9 600 Kč |
| Roční náklady na 30 zaměstnanců | 288 000 Kč |

7.2 Shrnutí a zhodnocení současného systému nabízených benefitů podle daňové uznatelnosti

V předchozí části byla představena nabídka zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům. Aktuálně společnost poskytuje celkem devět různých druhů

benefitů. Přičemž zaměstnavatel klade velký důraz na dodržování stanovených limitů pro jednotlivé typy benefitů.

Stravenkový paušál je pro zaměstnance osvobozený příjem podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, což znamená, že zaměstnanci za tento benefit neodvádí daň z příjmů. Z pohledu zaměstnavatele to představuje daňově uznatelný výdaj dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Dodržováním stanoveného maximálního limitu, který činí 70 % z celkové hodnoty poskytovaného benefitu, si zaměstnavatel tím, zajišťuje, že tento náklad je plně uznatelný.

Flexibilní pracovní doba se představuje jako benefit, který nemá žádný daňový dopad ani u zaměstnance, ani u zaměstnavatele. Využití flexibilní pracovní doby přispívá k vyšší spokojenosti a produktivitě zaměstnanců.

Firemní mobilní telefon poskytnutí tohoto benefit zaměstnancům je požadovaný za osvobozený příjem podle § 6 ZDP. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Tento benefit přináší výhodu jak pro zaměstnance, kteří získají mobilní telefon pro služební i soukromé účely, tak pro zaměstnavatele, který si může tyto náklady odečíst a optimalizovat své daňové zatížení.

Mobilní paušál je pro zaměstnance, kteří využívají firemní mobilní telefony, osvobozený příjem podle § 6 ZDP. Z pohledu zaměstnavatele jsou náklady na mobilní paušál daňově uznatelné dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Tento benefit se týká osmi zaměstnanců, kteří využívají firemní telefon. Ostatní zaměstnanci mohou využívat zvýhodněný mobilní paušál, ale tyto náklady si hradí sami.

Pracovní oblečení, ačkoliv není považovaný za přímý benefit, je nezbytný k výkonu pracovní činnosti. Pro zaměstnance je poskytování pracovního oblečení osvobozeným příjmem podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP, zatímco pro zaměstnavatele je to uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP. Celkové náklady zaměstnavatele na pracovní oblečení činí ročně 124 544 Kč včetně DPH, s odpočtem daně pak 98 390 Kč, což jsou náklady za všechny zaměstnance.

Příspěvek na údržbu pracovního oblečení, který zaměstnavatel poskytuje v hodnotě 2 500 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Pro zaměstnance je představován jako osvobozený příjem podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP.

Příspěvek na penzijní připojištění, který zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům na základě odpracovaných roků ve společnosti, dosahuje nejvyšší výše 4 000 Kč měsíčně pro

zaměstnance s 25 a více odpracovanými lety. Ročně tento příspěvek tedy činí 48 000 Kč. Tento benefit je pro zaměstnance osvobozeným příjmem podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP do maximálního limitu 50 000 Kč. Pro zaměstnavatele jsou tyto náklady daňově uznatelné dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

Sick days, jako nově zavedený benefit ve společnosti, zaměstnanci mají nárok maximálně na 3 dny volna za rok. Tento benefit z pohledu zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, zatím co pro zaměstnavatele je to daňově uznatelný náklad podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Zaměstnavatel proplácí tyto dny ve výši 100 % průměrné mzdy zaměstnance.

Poskytování **firemního automobilu pro služební účely** se pro zaměstnance jeví jako osvobozený příjem podle § 6 odst. 9 ZDP. Z pohledu zaměstnavatele je toto poskytování daňově uznatelným nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Zaměstnavatel má možnost si zahrnout náklady spojené s provozem a údržbou firemních automobilů mezi výdaje společnosti, což může přispět ke snížení základu daně z příjmů.

Pojištění odpovědnosti z pohledu zaměstnance je to osvobozený příjem podle § 6 odst. 9 ZDP. Pro zaměstnavatele znamená poskytování tohoto příspěvku jako daňově uznatelný náklad podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 zákona o daních z příjmů.

Tabulka 12 Přehled zaměstnaneckých benefitů společnosti podle daňové uznatelnosti
(vlastní zpracování)

| Benefit (podle ZDP) | Zaměstnanec | Zaměstnavatel |
|--------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
| Stravenkový paušál | § 6 odst. 9 písm. b) | § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 |
| Flexibilní pracovní doba | Nemá daňový dopad | Nemá daňový dopad |
| Firemní mobilní telefon | § 6 | § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 |
| Mobilní paušál | § 6 | § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 |
| Pracovní oblečení | § 6 odst. 7 písm. b) | § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 |
| Údržba pracovního oblečení | § 6 odst. 7 písm. b) | § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 |
| Příspěvek na penzijní připojištění | § 6 odst. 9 písm. p) | § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 |
| Sick days | Zdanitelný příjem | § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 |
| Firemní automobil pro služební účely | § 6 odst. 9 | § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 |
| Pojištění odpovědnosti | § 6 odst. 9 | § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 |

8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ VE SPOLEČNOSTI

Pro zpracování hlavního cíle diplomové práce bylo důležité provést dotazníkové šetření ve vybrané společnosti. Dotazník byl vytvořen za pomoci webové stránky www.surveymonkey.com. Také dále byl dotazník zpracován ve spolupráci se zaměstnavatelem, který měl zájem o zpětnou vazbu a sám přispěl otázkami, na které chtěl znát odpovědi svých zaměstnanců. Zaměstnanci měli možnost odpovídat online prostřednictvím odkazu, který byl nasdílen ve firemní skupině WhatsApp nebo vyplnit papírovou verzi dotazníku, kterou měli dostupnou přímo v prostorách společnosti. Papírovou verzi využili převážně ti zaměstnanci, kteří nemají plný přístup k internetu, nebo v případě, když byl problém se spuštěním dotazníku v online podobě.

Účelem dotazníkového šetření bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci spokojeni se současnými zaměstnaneckými benefity a motivací v rámci společnosti. Dotazník nabízel možnost vybrat z několika uvedených benefitů ty, které by zaměstnanci rádi uvítali ve společnosti. Cílem tohoto šetření bylo získat zpětnou vazbu na stávající benefity a zjistit, které benefity neboli nefinanční odměny mají vliv na výkon a plnění pracovních povinností zaměstnance.

Dotazník byl strukturován do několika částí a zahrnoval 9 uzavřených otázek. Začíná to otázkou na spokojenost s aktuálními nabízenými zaměstnaneckými benefity, což zaměstnavateli dává přehled o tom, jak zaměstnanci hodnotí stávající benefity. Následně se dvě otázky soustředí na zavedení nových benefitů, zároveň tyto otázky nám dávají přehled, o jaké benefity mají zaměstnanci zájem a popřípadě jaké by chtěli zavést či změnit v současných benefitech. Zbytek otázek je směřováno na pohlaví, věk a odpracovanou dobu ve společnosti.

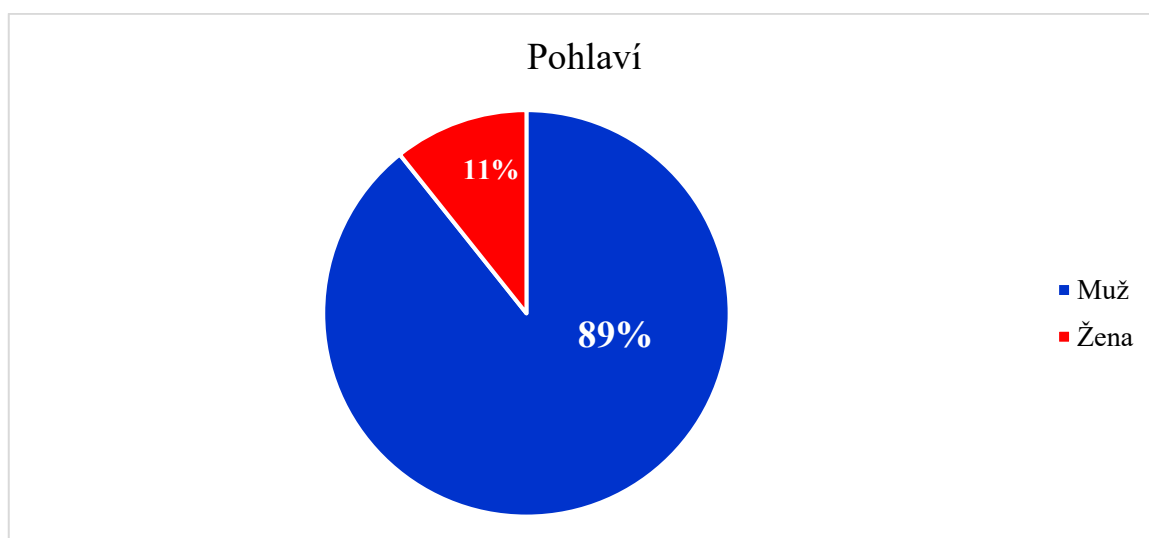
Na základě výsledků dotazníkového šetření bude vypracována návrhová část diplomové práce, která se zaměří na výpočet nákladu jednotlivých benefitů z pohledu zaměstnavatele. A rovněž dojde k doporučení rozšíření nabízených zaměstnaneckých benefitů.

8.1 Výsledky dotazníkového šetření

V této části se podíváme na to, jak zaměstnanci hodnotí současné zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti.

8.1.1 Respondenti

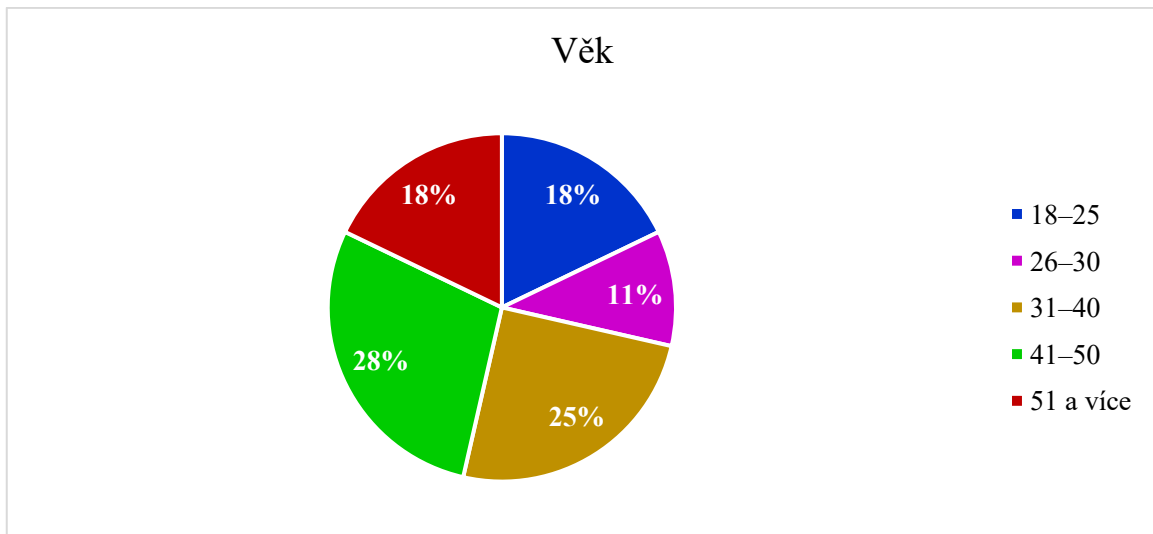
Ve společnosti se dotazníkového šetření zúčastnilo celkem 28 respondentů. Celkový počet je tvořen účastí 3 žen, což představuje 11 % z celkového počtu respondentů, zatímco mužů se zúčastnilo 25, tedy v procentuální vyjádření je 89 %. Z tohoto vyplývá, že celková účast na dotazníkového šetření dosáhla 93 % ze všech zaměstnanců ve společnosti. Na základě výsledku, lze vidět nadměrné zastoupení mužů v této společnosti. Důsledkem tohoto nepoměru mezi ženy a muži je důsledkem podnikatelská činnost zaměstnavatele, která je zaměřena na fyzicky náročnou práci. Proto společnost zaměstnává vyšší počet mužů, což se odráží na výkonu práce, kterou zaměstnanci provádějí.



Graf 1 Pohlaví respondentů (vlastní zpracování)

8.1.2 Věková kategorie zaměstnanců

Na grafu číslo 2 je zobrazené rozložení věkové kategorie jednotlivých zaměstnanců společnosti



Graf 2 Věk respondentů (vlastní zpracování)

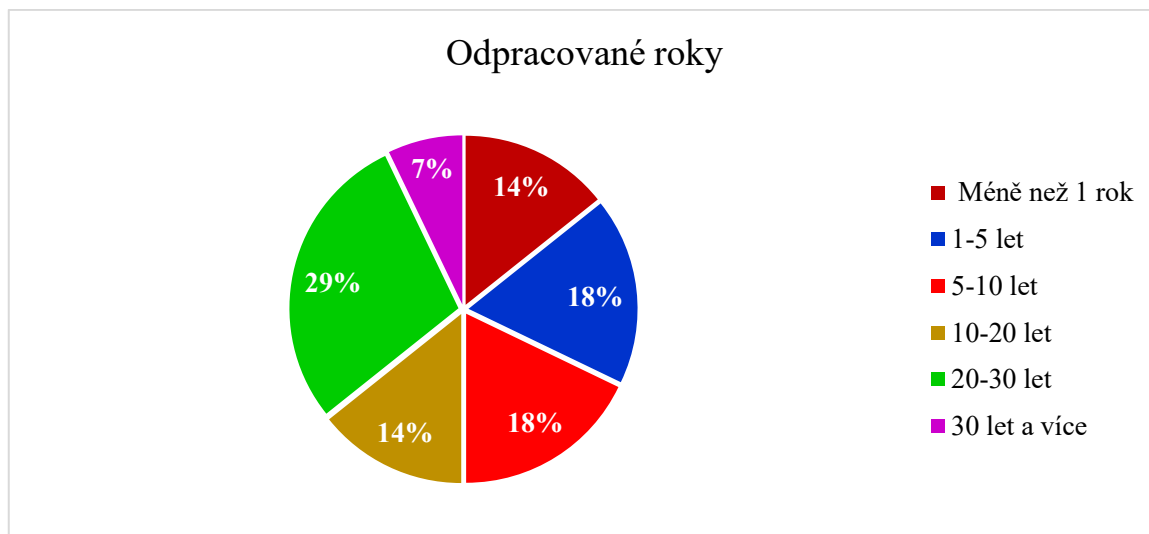
Nejvíce zastoupená věková kategorie zaměstnanců je ve věku od 41 až do 50 let, která tvoří 28 % z celkové pracovní síly a odpovídá osmi zaměstnancům. Další převládající věkovou skupinou jsou zaměstnanci ve věku od 31 do 40 let, reprezentující 25 %, toto odpovídá sedmi lidem. Dále je tu věková kategorie nad 51 let, a se stejným zastoupením je i nejmladší věková skupina ve věku od 18 do 25 let, obě s 18 %. Toto zastoupení společnosti přináší širokou škálu zkušeností a perspektivy.

Pro zaměstnavatele je to zároveň výhodou mít takové věkové rozložení. Neboť mladší zaměstnanci mají možnost rozvíjet své dovednosti, zkušenosti nebo také mohou přinášet nové nápady na zlepšení chodu společnosti. Naopak u starší generace je výhodou, že mají větší zkušenosti a poskytují větší stabilitu společnosti. Zaměstnavatel obvykle tvoří týmy o dvou lidech, které se skládají z mladší a starší generace. Neboť mladší generace se efektivně učí od svých starších kolegů a také to zajišťuje plynulost pracovního výkonu.

Další výhodou pro zaměstnavatele je, větší podíl mladších zaměstnanců dává společnosti výhodu potenciálního růstu a inovace. Zatím co zaměstnavateli snižuje riziko, že by v krátkém časovém období musel řešit výpadky kvůli odchodu zaměstnanců do důchodu Nicméně je si zároveň vědom toho, že je možný odchod mladších zaměstnanců za lepšími pracovními nabídkami.

8.1.3 Odpracované roky ve společnosti

Graf č. 3 zobrazuje rozdělení zaměstnanců podle délky odpracovaných let ve vybrané společnosti.



Graf 3 Odpracované roky respondentů ve společnosti (vlastní zpracování)

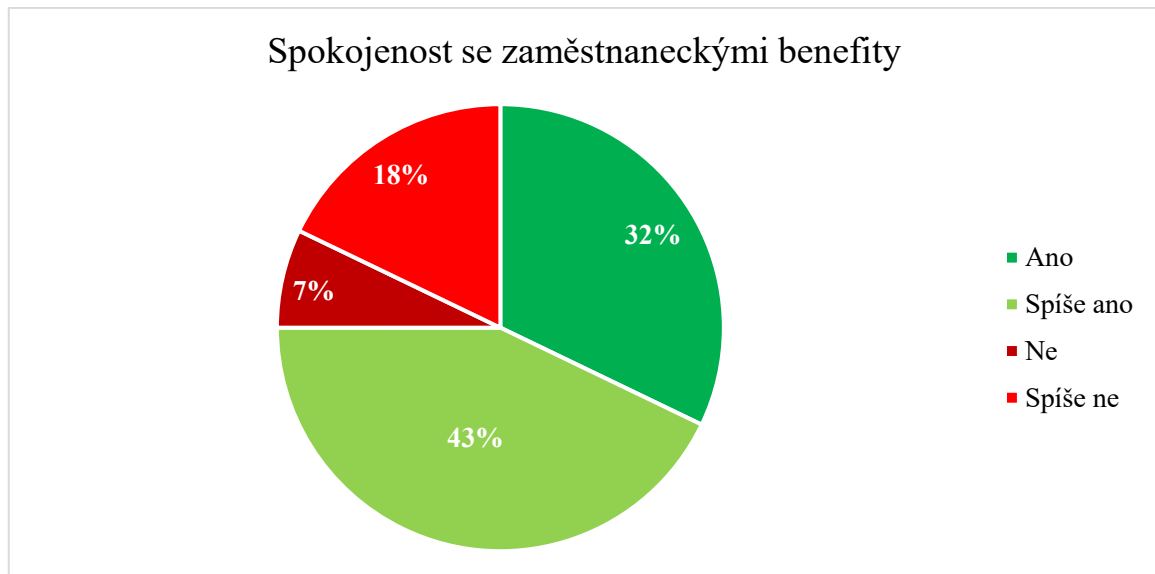
Největší skupina je tvořena 29 %, odpovídající osmi zaměstnancům, kteří mají ve společnosti odpracovaných 20 až 30 let, což značí, že společnost má vysokou pracovní stabilitu zaměstnanců.

Druhá největší skupina je zastoupena 18 %, patří sem zaměstnanci, kteří mají odpracované roky mezi 1 až 5 lety. Tato skupina zahrnuje pět zaměstnanců. Stejně tak skupina s délkou zaměstnanosti 5 až 10 let má zastoupení 18 %, což také značí, že je zastoupena pěti zaměstnanci. Obě tyto skupiny představují velkou část pracovní síly ve společnosti.

Skupina zaměstnanců s nejkratší dobou působení ve společnosti, je méně než jeden rok, která tvoří 14 % z celkové pracovní síly, která se zúčastnila dotazníkového šetření. Což, odpovídá čtyřem nově přijatým zaměstnancům. Toto zobrazuje, že společnost stále přibírá nové zaměstnance, kteří pomáhají rozšiřovat podnikatelskou činnost nebo také zaměstnavatel může přijímat více pracovních nabídek.

8.1.4 Spokojenost se zaměstnaneckými benefity

Zaměstnanci společnosti u otázky, zda jsou spokojeni s aktuální zaměstnaneckými benefity měli na výběr z odpovědí: „ano“, „spíše ano“, „ne“ a „spíše ne“. Na základě nabídnutých odpovědí měli zaměstnanci vyjádřit jejich úroveň spokojenosti.

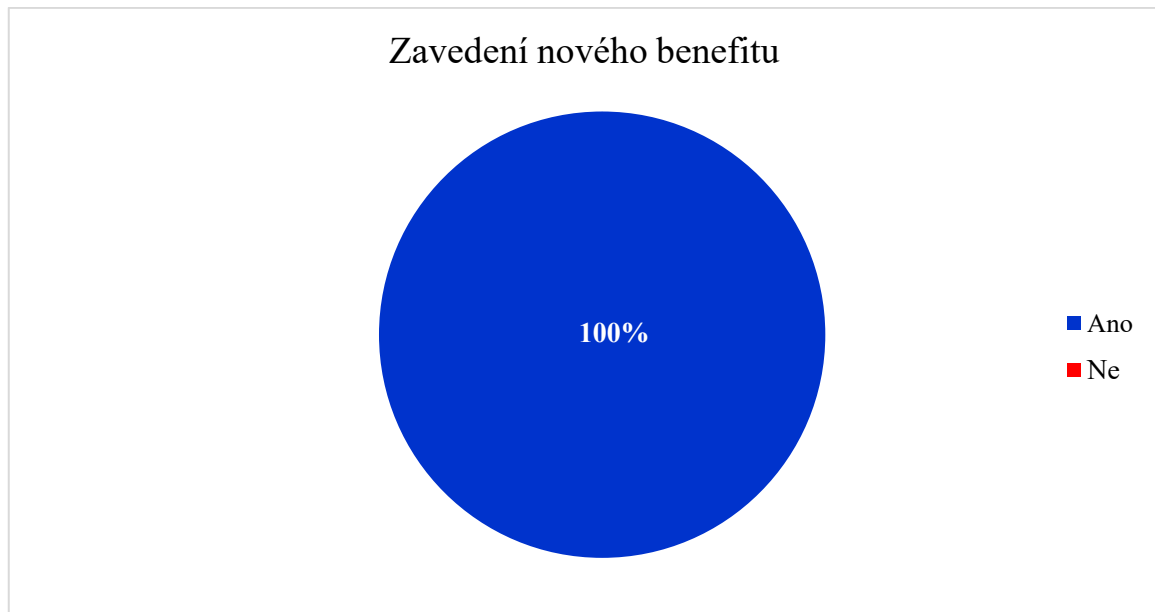


Graf 4 Spokojenost se současnými zaměstnaneckými benefity (vlastní zpracování)

Z grafu je zřejmé, že většina zaměstnanců ve společnosti považuje stávající zaměstnanecké benefity za uspokojivé. Neboť z celkového počtu 28 odpovídajících zaměstnanců se 21 vyjádřilo kladně, ať už odpovědí „ano“ nebo „spíše ano“, což odpovídá 75 % všech odpovídajících zaměstnanců. Naopak 7 zaměstnanců, čili 25 % odpovědělo, že nejsou spokojeni s nabízenými zaměstnaneckými benefity, a odpověděli buď „ne“ nebo „spíše ne“. Tento rozdíl v názorech mezi zaměstnanci poukazuje na to, ikdyž většina zaměstnanců je spíše spokojená, ale je tu stále prostor na zlepšení nebo na zavedení nových zaměstnaneckých benefitů, které by se snažili odpovídat potřebám všem zaměstnancům ve společnosti.

8.1.5 Zájem o nový zaměstnanecký benefit

Z tohoto grafu je zřejmé, že všech 28 zaměstnanců se shodlo na názoru ohledně zavedení nového zaměstnaneckého benefitu, neboť odpověděli jednoznačně všichni ano.



Graf 5 Zájem o nový zaměstnanecký benefit (vlastní zpracování)

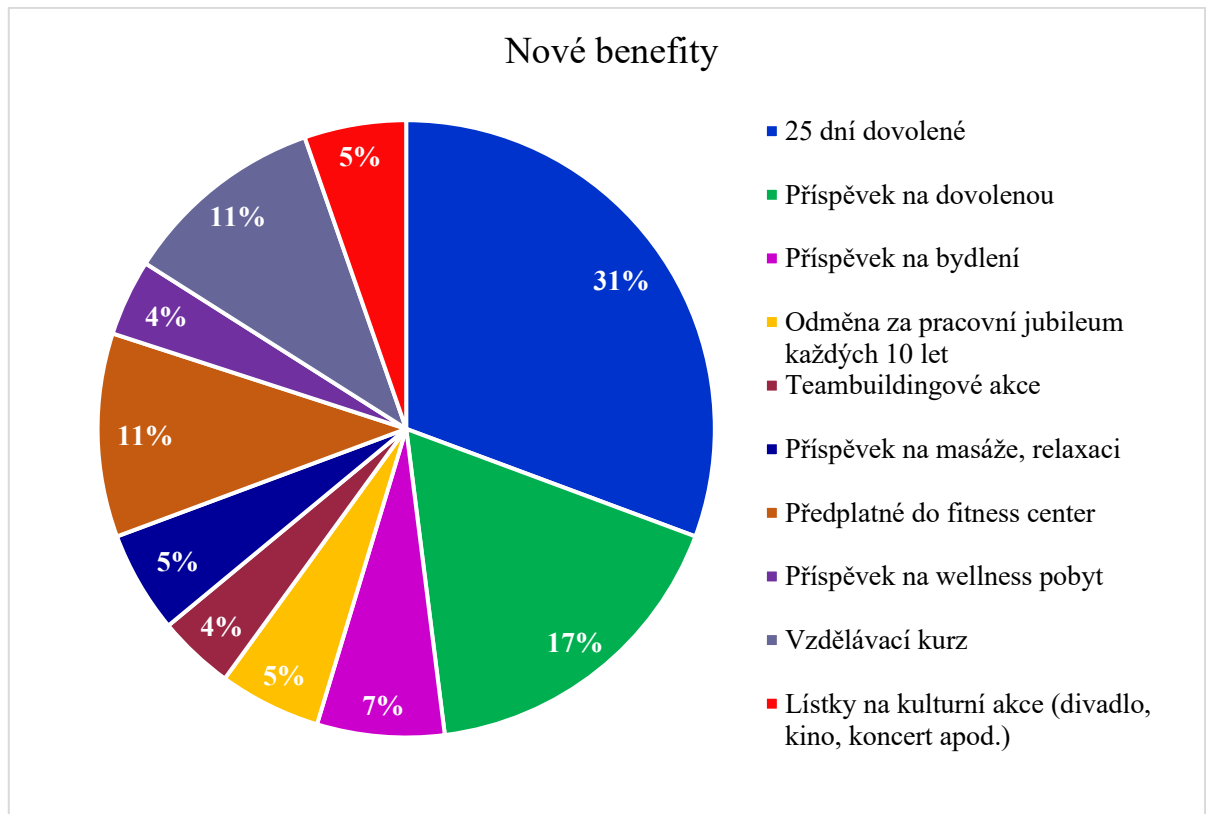
8.1.6 Návrh nových benefitů

Zaměstnanci v rámci dotazníkového šetření měli u této otázky možnost výběru tří benefitů, které by preferovali v nabídce zaměstnaneckých benefitů ve společnosti.

Z grafu č. 6 vyplývá, že zaměstnanci mají odlišné preference ohledně zaměstnaneckých benefitů, to se převážně odráží na jejich vlastních potřebách.

pětadvacet dní dovolené (25 dní dovolené) – z grafu vyplývá, že největší zájem mezi zaměstnanci vyvolává navýšení počtu dní dovolené nad rámec zákoníku práce na 25 dní v kalendářním roce. Tento benefit preferuje 31 %, což odpovídá 23 hlasům. Tento výsledek značí, že zaměstnanci touží o více volného času pro odpočinek a pro trávení více času s rodinou. Zaměstnavateli zavedení vyššího počtu dní dovolené může vést ke zvýšení pracovní spokojenosti a motivace zaměstnanců. Toto může mít pozitivní dopad na pracovní výkon zaměstnanců.

Příspěvek na dovolenou – se umístil jako druhý nejžádanější benefit mezi zaměstnanci, přičemž ho preferuje 13 zaměstnanců, tedy v procentuálním vyjádření představuje 17 %. Příspěvek na dovolenou představuje finanční odměnu, která zaměstnancům pomůže snížit menší část nákladů spojených s jejich dovolenou.



Graf 6 Návrh nových zaměstnaneckých benefitů (vlastní zpracování)

Příspěvek na bydlení – o tento druh benefitu projevilo zájem celkem 5 zaměstnanců, což představuje 7 %. Tento benefit by pro zaměstnance sloužil jako finanční podpora pro snížení nákladů na bydlení, neboť v současné době je to finančně náročné. A zároveň každá pomoc, která by mohla přispět ke snížení nákladů spojených s bydlením, je pro zaměstnance významnou podporou.

Odměna za pracovní jubileum každých 10 let – tento benefit by uvítali pouze čtyři zaměstnanci, tedy procentuální vyjádření představuje 5 %. Zaměstnanci vyjádřili zájem o zavedení tohoto benefitu, který by představoval formu ocenění za jejich dlouholetou spolupráci se společností a za těžce odvedenou práci.

Teambuildingové akce – o tento druh benefitu, není až tak velký zájem, neboť o něj projevili zájem pouze tři zaměstnanci tedy 4 % z celkového počtu respondentů. I když, je o teambuildingové akce velmi malý zájem, může to být velmi dobrá příležitost pro posílení vztahů mezi zaměstnanci, ale i mezi zaměstnavatelem. Neboť na takových akcích se schází většinou celá společnost včetně vedení.

Příspěvek na masáže, relaxaci – o tento benefit projevilo zájem pouze 5 % zaměstnanců tedy čtyři osoby. Příspěvek na masáže nebo na relaxaci představuje pro zaměstnance příležitost k uvolnění nebo k regeneraci, což je velmi důležité pro výkon této práce.

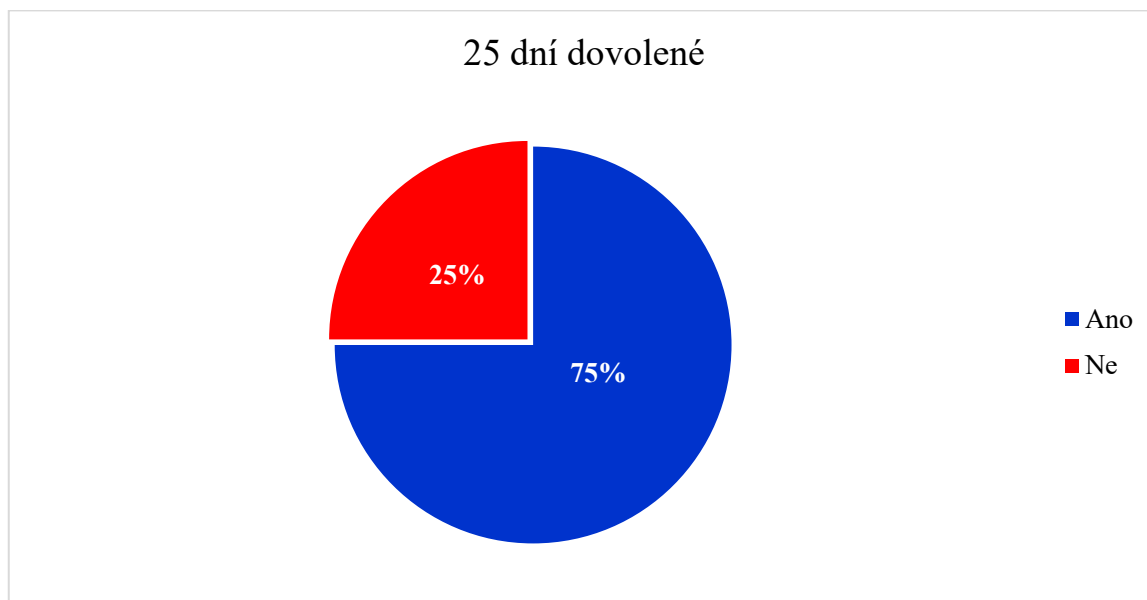
Předplatné do fitness center – o předplatné má zájem osm zaměstnanců, což v procentuálním vyjádření představuje v grafu 11 %. Zaměstnanci by od zaměstnavatele uvítali podporu zdravého životního stylu, který potřebují k výkonu pracovní činnosti.

Vzdělávací kurz – poslední benefit o který zaměstnanci projevili zájem je 11 %, tedy celkem osm zaměstnanců. Zaměstnanci projevili zájem o vzdělávací kurzy, které mohou, ale nemusí souviset s podnikatelskou činností zaměstnavatele. Tento zájem ukazuje, že zaměstnanci mají stále ochotu se vzdělávat a rozvíjet své osobní nebo profesní dovednosti.

Příspěvek na wellness pobyt, na volnočasové aktivity, na lístky na kulturní akce (divadlo, kino, koncert apod.) a na poukazy na knihy – u těchto zaměstnaneckých benefitů projevili zaměstnanci minimální až žádný zájem.

8.1.7 Dovolená nad rámec

Z tohoto grafu vyplývá, že 75 % respondentů dotazníkové šetření souhlasilo s dovolenou nad rámec zákoníku práce, a to i přestože, by byla určena podmínka, pro výběr dovolené.



Graf 7 Dovolená nad rámec za podmínky výběru dovolené (vlastní zpracování)

Tato otázka byla podána přímo zaměstnavatelem, která zněla takto pokud by zaměstnavatel nabídl 25 dní dovolené s podmínkou určení termínu jejího čerpaní ve vnitřním předpisu,

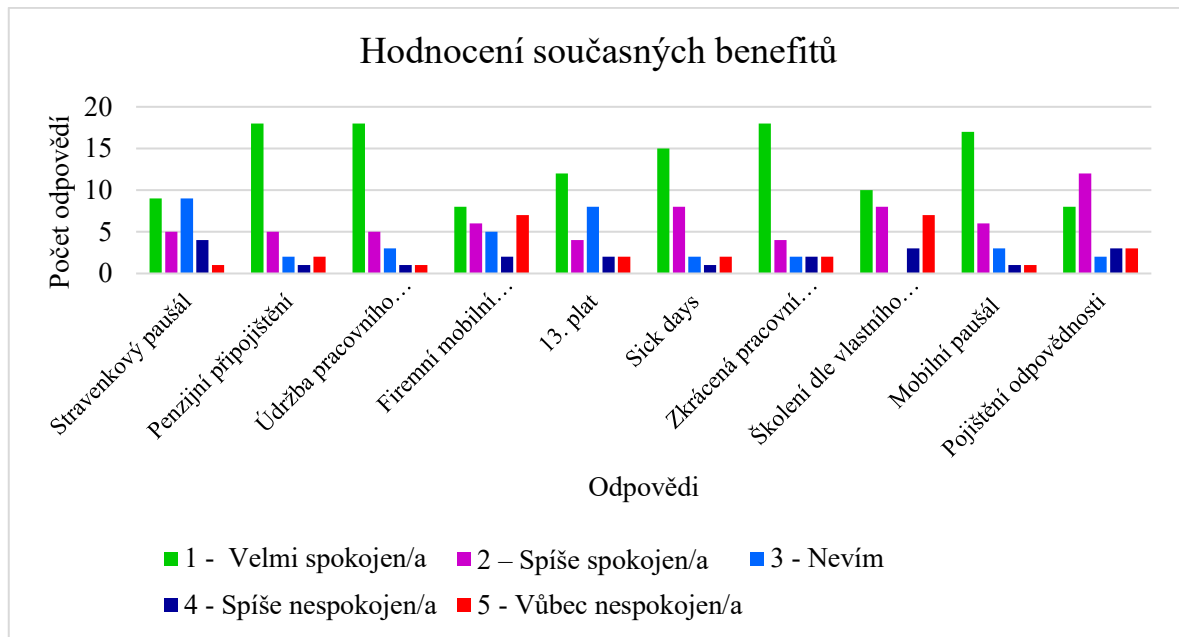
například určením 10 dnů v zimě a zbytek dle vlastního výběru zaměstnance, považovali byste to za přijatelné?

Z grafu vyplývá, že většina zaměstnanců by souhlasila s podmínkou zaměstnavatele ohledně výběru dovolené. Tato podmínka by spočívala v preferenci čerpání dovolené v zimním období, protože v topné sezóně je malá nabídka práce, což zaměstnavatel označuje jako „okurkovou sezónu“. Naopak v letních měsících, mimo topnou sezónu, kdy je nejvíce pracovních nabídek, potřebuje zaměstnavatel co nejvíce zaměstnanců v práci, aby byl schopný pokrýt všechny nasmlouvané zakázky.

8.1.8 Hodnocení zaměstnaneckých benefitů

V grafu číslo 8 je zobrazeno hodnocení současných zaměstnaneckých benefitů podle spokojenosti zaměstnanců ve vybrané společnosti, rozdělené do deseti skupiny: stravenkový paušál, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na údržbu pracovního oblečení, firemní mobilní telefon, 13. plat, sick days, zkrácená pracovní doba v pátek, školení dle vlastního výběru, mobilní paušál za zvýhodněnou cenu a příspěvek na pojištění odpovědnosti. Zaměstnanci měli možnost jednotlivé skupiny hodnotit od 1 do 5, přičemž 1 znamená „velmi spokojen/a“ a 5 „vůbec nespokojen/a“. Pro každý benefit měli zaměstnanci označit jen jednu elipsu z pěti nabízených elips.

Na tomto grafu se zobrazuje různorodé hodnocení zaměstnaneckých benefitů. Některé benefity, jako je například příspěvek penzijního připojištění, na údržbu firemního oblečení nebo sick days na těchto benefitech se zaměstnanci shodli, neboť dosahují vyšší oblíbenosti než ostatní nabízené benefity.



Graf 8 Hodnocení současných zaměstnaneckých benefitů (vlastní zpracování)

V tabulce číslo 13 se podrobněji věnujeme hodnocení současných zaměstnaneckých benefitů. Jako první benefit je hodnocen **stravenkový paušál**, který získal od zaměstnanců hodnocení „velmi spokojen/a“ a „nevím“ celkem devětkrát, což ukazuje na celkovou spokojenost s tímto benefitem. Zde bychom měli vzít v úvahu, že stravenkový paušál dosahuje maximálního možného limitu stravného ve výši 116 Kč, toto by mělo vést k spokojenosti všech zaměstnanců.

Příspěvek na penzijní připojištění tento zaměstnanecký benefit dosahuje ve společnosti celkem od 18 z 23 zaměstnanců vysokého hodnocení tedy „velmi spokojen/a“. Dalších 5 zaměstnanců je s tímto příspěvkem „spíše spokojen/a“. V případě hodnocení od 3 do 5 příspěvek na penzijní připojištění dosahuje velmi nízkého hodnocení.

Příspěvek na údržbu pracovního oblečení má velmi pozitivní hodnocení mezi zaměstnanci. Stejně jako u penzijního připojištění, tento zaměstnanecký benefit ohodnotilo 18 zaměstnanců z 23 jako „velmi spokojen/a“ a dalších 5 zaměstnanců hodnotilo „spíše spokojen/a“. Na hodnocení „nevím“ odpověděli celkem tři zaměstnanci, tato odpověď může působit, že zaměstnanci nemají jasno ohledně toho benefitu. Tento výsledek ukazuje, že zaměstnanci jsou spokojeni s tímto příspěvkem, protože za pomocí něho mohou pracovní oblečení udržovat ve velmi dobrém stavu. Dalším výhodou je, že zaměstnanci mají možnost si pracovní oblečení prát v prostorách společnosti.

Firemní mobilní telefon byl hodnocen 8 zaměstnanci jako „velmi spokojen/a“, zatímco 7 zaměstnanců se vyjádřilo „vůbec spokojen/a“. Tyto odpovědi odhalují různorodé názory na

tento zaměstnanecký benefit mezi zaměstnanci, které jdou vidět v níže uvedené tabulce č. 13. Celkem 14 zaměstnanců se vyjádřilo buď, že jsou nespokojeni nebo sami neví, jak hodnotit tento benefit. Důvodem takového hodnocení může být tím, že pouze 8 zaměstnanců skutečně využívá firemní mobilní telefony, zatímco zbytek zaměstnanců využívá své mobilní telefony, protože kladou větší důraz na technické parametry, které zaměstnavatel nabízenými firemní telefony nespĺňuje.

Třináctý plat (13.plat) ohodnotilo 13 zaměstnanců jako „velmi spokojen/a“, což ukazuje na pozitivní vnímání tohoto zaměstnaneckého benefitu. Na druhou stranu, 8 zaměstnanců odpovědělo „nevím“, to naznačuje opět, že zaměstnanci nemají jasnou představu o tom, jak tento benefit hodnotit. Pouze 4 zaměstnanci se vyjádřili, že jsou nespokojeni. Tyto odpovědi mohou zaměstnavateli sloužit důkaz, že je tu prostor na zlepšení tohoto benefitu, protože z celkového počtu respondentů odpovědělo 12 zaměstnanců, že si jsou nejistí nebo nespokojeni.

Sick days, jako nově zavedený zaměstnanecký benefit dosahuje velmi pozitivního hodnocení od zaměstnanců. Z celkové počtu respondentů 15 zaměstnanců odpovědělo, že jsou s tímto benefitem „velmi spokojeni“, a další 8 označilo jako svou odpověď „spíše spokojeni“. Na druhou stranu jsou tu zaměstnanci, kteří odpověděli „spíše nespokojeni“ nebo „nespokojeni“ s tímto benefitem. Konkrétně to byli pouze tři zaměstnanci, což je velmi nízký počet.

Zkrácená pracovní doba v pátek je dalším benefitem, který dosahuje velmi dobrých výsledků, neboť toto dokazují jednotlivé odpovědi 18 zaměstnanců, kteří uvedli, že jsou s tímto zaměstnaneckým benefitem „velmi spokojeni“. To představuje většinu respondentů. Další čtyři zaměstnanci odpověděli, že jsou „spíše spokojeni“. Na druhou stranu jsou tu čtyři zaměstnanci, kteří uvedli, že jsou „spíše nespokojeni“ nebo „nespokojeni“. Tento benefit patří mezi nejlépe hodnocené, z důvodu, že zaměstnanci mohou v pátek odcházet z práce již 12:30, což u většiny společností tomu tak není.

Školení dle vlastního výběru má opět různorodé hodnocení od zaměstnanců, protože 18 z nich hodnotilo tento zaměstnanecký benefit jako „velmi spokojeni“ nebo „spíše spokojeni“. Druhá část o počtu 10 zaměstnanců hodnotila tento benefit „spíše nespokojeni“ nebo „vůbec nespokojeni“. Toto hodnocení se může odrážet na tom, že zaměstnancům je převážně nabízené školení související s podnikatelskou činností zaměstnavatele. Z předchozího hodnocení je zřejmé, že zaměstnanci mají zájem o vzdělávání a o rozvíjení

svých dovedností, ale mohou preferovat spíše školení z různých oborů, které přímo nesouvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele.

Mobilní paušál za zvýhodněnou cenu patří mezi lépe hodnocené zaměstnanecké benefity, neboť většina zaměstnanců uvádí, že jsou velmi spokojeni. Přesněji 17 zaměstnanců odpovědělo na tento benefit jako „velmi spokojeni“ a dalších 6 označilo „spíše spokojeni“, to dává dohromady 23 spokojených zaměstnanců. Tyto výsledky zaměstnavateli prezentují, že mobilní paušál za zvýhodněnou cenu je zaměstnanci využíván. Takového hodnocení dosahuje, protože pro zaměstnance to může znamenat finanční úsporu, neboť oni sami by takovou nabídku od mobilních operátorů nedostali.

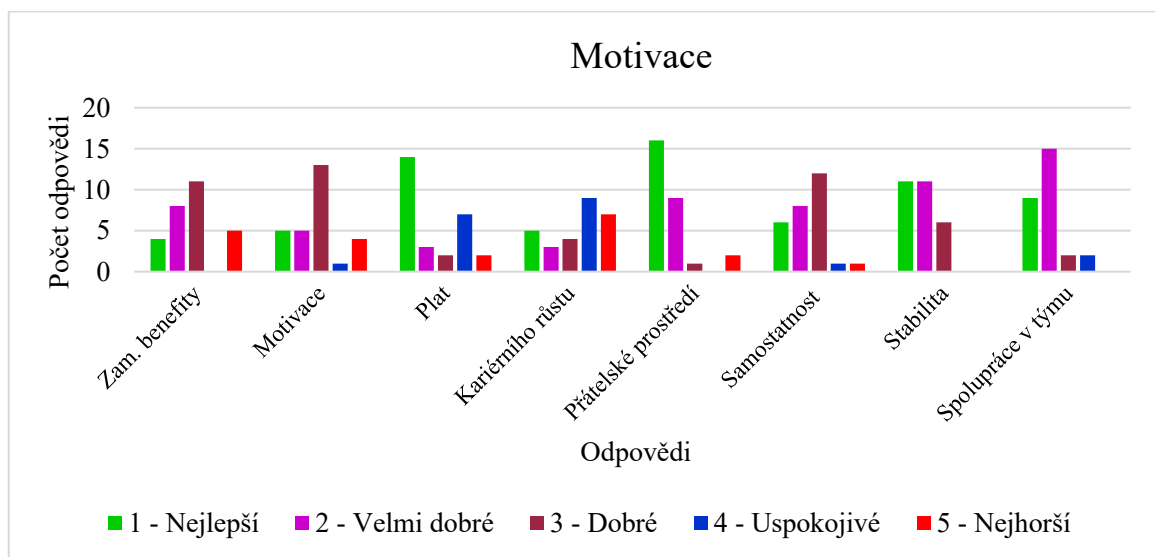
Příspěvek na pojištění odpovědnosti slouží jako prevence zaměstnanců, v případě vzniku škody způsobenou pracovní činností. Z tohoto důvodu patří k dalším dobře hodnoceným zaměstnaneckým benefitům, což značí, to že celkem 20 zaměstnanců hodnotilo „velmi spokojeni“ nebo „spíše spokojeni“. Nicméně se tu nachází šest zaměstnanců, kteří hodnotili příspěvek na pojištění odpovědnosti, že jsou „spíše nespokojeni“ či „vůbec nespokojeni“. Pouze dva zaměstnanci, nevěděli, jak tento benefit ohodnotit, přičemž se tu opět nachází různorodost v hodnocení jednotlivých zaměstnanců.

Tabulka 13 Hodnocení současných benefitů (vlastní zpracování)

| Benefity | Velmi spokojen/a | Spíše spokojen/a | Nevím | Spíše nespokojen/a | Vůbec nespokojen/a |
|------------------------------------|------------------|------------------|-------|--------------------|--------------------|
| Stravenkový paušál | 9 | 5 | 9 | 4 | 1 |
| Penzijní připojištění | 18 | 5 | 2 | 1 | 2 |
| Údržba pracovního oblečení | 18 | 5 | 3 | 1 | 1 |
| Firemní mobilní telefon | 8 | 6 | 5 | 2 | 7 |
| 13. plat | 12 | 4 | 8 | 2 | 2 |
| Sick days | 15 | 8 | 2 | 1 | 2 |
| Zkrácená pracovní doba v pátek | 18 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| Školení dle vlastního výběru | 10 | 8 | 0 | 3 | 7 |
| Mobilní paušál za zvýhodněnou cenu | 17 | 6 | 3 | 1 | 1 |
| Pojištění odpovědnosti | 8 | 12 | 2 | 3 | 3 |

8.1.9 Hodnocení motivace

Graf č. 9 zobrazuje, jak zaměstnanci hodnotí motivaci, kterou zaměstnavatel využívá. K hodnocení zaměstnanci měli celkem osm kategorií, které jsou zaměstnanecké benefity, motivace, plat, kariérní růst, přátelské prostředí, samostatnost, stabilita a spolupráce v týmu. Zaměstnanci měli k dispozici hodnotící rozmezí od 1 do 5, kde 1 představovala nejlepší možné hodnocení a 5 nejhorší. Pro každý druh motivace měli zaměstnanci označit pouze jednu elipsu z pěti nabízených elips.



Graf 9 Hodnocení motivace ve společnosti (vlastní zpracování)

Zaměstnanecké benefity zaměstnanci hodnotí velmi různorodě, přičemž většina respondentů hodnotila tuto motivaci převážně kladně. Přesněji čtyři zaměstnanci hodnotili tento benefit, že je „nejlepší“, dalších 8 jako „velmi dobré“ a 11 označilo „dobré“. Dalších 5 zaměstnanců odpovědělo, že nejsou s tímto druhem motivace moc spokojeni, neboť označili za svou odpověď „uspokojivé“ nebo „nejhorší“. Přičemž tento druh motivace, by měl vézt k lepšímu pracovnímu výkonu zaměstnanců.

Motivace, kterou zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům, je hodnocena velmi pozitivně, protože celkem 23 zaměstnanců hodnotí tento druh motivace jako „nejlepší, velmi dobré nebo dobré“. Zaměstnavatel využívá nejvíce pochvalu, která patří zaměstnancům, kteří si poradí z každým problémem, který se naskytne, což v tomto oboru je to velmi časté. Dále chválí zaměstnance za to, když plní nadstandardně svoji pracovní činnost.

Plat, je hodnocen různorodě, avšak v pozitivní víře, neboť 14 zaměstnanců označilo, že plat je „nejlepší“ a zároveň největší motivací pro dobrý výkon pracovní činnosti. Dalších 5 respondentů označilo za svou odpověď „velmi dobrá nebo dobrá“, přičemž, přesněji

rozdělení odpovědí nalezneme v tabulce číslo 14. Naopak osm zaměstnanců označilo, že plat není moc dobrá motivace, protože buď odpověděli, že je to „uspokojivé nebo nejhorší“. Což zaměstnavateli ukazuje, že je tu prostor na zlepšení.

Možnost kariérního růstu není ve společnosti hodnocena příliš kladně. Z tabulky č. 14 vyplývá, že celkem 16 zaměstnanců hodnotí možnost kariérního růstu jako „uspokojivé nebo nejhorší“, což je více než polovina odpovídajících respondentů. Naopak 12 zaměstnanců to hodnotí jako „nejlepší, velmi dobré nebo dobré“. Z tohoto hodnocení vyplývá pro zaměstnavatele, že by tuto motivaci mohl zlepšit a zajistit si tím lepší hodnocení od svých zaměstnanců.

Přátelské prostředí tento druh motivace na zaměstnance působí ze všech 8 druhů nejlépe, neboť celkem 25 zaměstnanců označilo za svou odpověď, že to patří k „nejlepší“ nebo „velmi dobré“ motivaci. Tyto výsledky zobrazují, že přátelské prostředí hraje velkou roli při výkonu pracovní činnosti, neboť spolupráce s přáteli nebo s dobrými kolegy, zvyšuje pracovní výkon a celkovou spokojenost zaměstnanců.

Samostatnost rozhodování je zaměstnanci hodnocena velmi kladně, jelikož celkem 26 z nich považuje tento druh motivace za „nejlepší, velmi dobrou nebo jen dobrou“. Podrobnější rozpoložení je zobrazeno v níže uvedené tabulce. Samostatné rozhodování zobrazuje, že zaměstnavatel svým zaměstnancům hodně důvěřuje, neboť jim umožňuje samostatnost a řídit si svou práci podle svého uvážení, což je pro zaměstnance dobrou příležitostí pro svůj osobní i profesní rozvoj.

Zaměstnanecká stabilita je druh motivace, která z celkové nabídky společnosti je hodnocena velmi pozitivně, neboť zaměstnanci hodnotili pouze kladně. U zaměstnanecké stability nenacházíme ani jednu negativní odpověď. Toto ukazuje na to, že zaměstnanci mají velkou důvěru vůči zaměstnavateli, neboť nemají strach, že by mohli přijít o svojí práci.

Spolupráce v týmu patří ve společnosti mezi nejdůležitější prvky, jelikož výkon pracovní činnosti probíhá většinou po týmech o dvou a více lidech, převážně jsou to spíše dvojice. Většina zaměstnanců tuto formu motivace hodnotí velmi kladně, neboť to zobrazují samostatné výsledky dotazníkového šetření. Celkem pozitivně odpovědělo 26 zaměstnanců z 28, což je v procentuálním vyjádření 93 %. Pouze dva zaměstnanci označili za svou odpověď, že je to pouze „uspokojivé“, což může značit, že si se svým kolegou může méně rozumět, než je tomu u většiny zaměstnanců. Celkově tento druh motivace naznačuje

vysokou spokojenost s týmovou spoluprací ve společnosti, což je pro zaměstnavatele velmi důležitým aspektem.

Tabulka 14 Hodnocení motivace (vlastní zpracování)

| Zdroje motivace | Nejlepší | Velmi dobré | Dobré | Uspokojivé | Nejhorší |
|------------------------|----------|-------------|-------|------------|----------|
| Zaměstnanecké benefity | 4 | 8 | 11 | 0 | 5 |
| Motivace | 5 | 5 | 13 | 1 | 4 |
| Plat | 14 | 3 | 2 | 7 | 2 |
| Kariérního růstu | 5 | 3 | 4 | 9 | 7 |
| Přátelské prostředí | 16 | 9 | 1 | 0 | 2 |
| Samostatnost | 6 | 8 | 12 | 1 | 1 |
| Stabilita | 11 | 11 | 6 | 0 | 0 |
| Spolupráce v týmu | 9 | 15 | 2 | 2 | 0 |

8.1.10 Shrnutí dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo prováděno ve vybrané společnosti, kterého se zúčastnilo 28 ze 30 zaměstnanců. Z analýzy výsledků vyplývá, že nejpočetnější věkové kategorie mezi zaměstnanci jsou tyto od 41 do 50 let a od 31 do 40 let, s procentuálním zastoupením 28 % a 25 %. Dále data zobrazují, že je to stabilní společnost, neboť většina zaměstnanců je ve společnosti zaměstnána více jak 20 let. Tato kategorie je procentuálně zastoupena ve výši 29 %.

Celkové hodnocení spokojenosti se zaměstnaneckými benefity ukazuje, že celkem 75 % zaměstnanců je spokojeno nebo spíše spokojeno, což pro zaměstnavatele je to velmi pozitivní výsledek. Nicméně, je tu prostor na zlepšení nebo na rozšíření nabídky benefitů, protože 25 % zaměstnanců odpověděli, že nejsou s nabídkou spokojeni.

V další části dotazníku měli zaměstnanci možnost vybrat nové zaměstnanecké benefity, které by chtěli ve společnosti zavést. Nejvíce ohlasů mělo 25 dní dovolené, které podpořilo 31 % zaměstnanců a příspěvek na dovolenou, který si zvolilo 17 % zaměstnanců. Zaměstnavatel uvažuje na rozšíření dovolené nad rámec zákoníku práce na 25 dní, ale pod podmínkou, že by zaměstnanci čerpali 40 % dovolené v zimním období, což z dotazníkové šetření vyplývá, že 75 % zaměstnanců by s touto podmínkou souhlasilo.

Samostatné hodnocení současných zaměstnaneckých benefitů je podrobněji popsáno výše, zatímco celkové výsledky jsou zobrazeny v tabulce č. 13. Nejlépe hodnocené benefity zahrnují příspěvek penzijního připojištění, příspěvek na údržbu pracovního oblečení,

zkrácenou pracovní dobu v pátek a mobilní paušál za zvýhodněnou cenu. Na druhé straně, s firemním mobilním telefonem jsou zaměstnanci nejméně spokojeni.

Poslední část dotazníkového šetření se zaměřila na hodnocení motivace, kterou zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům. Nejvyšší spokojenost mezi zaměstnanci je, že společnost je stabilní, spolupráce v týmu, přátelské prostředí a plat. Na druhou stranu, zaměstnanci projevili mnohem nižší spokojenost u kariérního růstu.

9 NÁVRH OPTIMALIZACE A NOVÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Návrhová část bude zpracována na základě výsledků z dotazníkového šetření, které bylo prováděno ve vybrané společnosti a na základě požadavků zaměstnavatele. Budou zpracovány první tři zaměstnanecké benefity, které obdrželi nejvíce hlasů a jeden, který by chtěl zavést sám zaměstnavatel.

- dovolená nad rámec zákoníku práce zde bude navrhována optimalizace,
- příspěvek na dovolenou,
- předplatné do fitness centra,
- zavedení Flexi karty.

9.1 Návrh optimalizace dovolené nad rámec zákoníku práce

Jedním z nejžádanějších benefitů, který vyplynul z dotazníkového šetření, byla dovolená nad rámec stanoveného zákoníkem práce. Na základě tohoto zjištění se doporučuje zaměstnavateli optimalizace tohoto benefitu.

Tabulka 15 Návrh dovolené nad rámec na jednoho zaměstnance (vlastní zpracování)

| Počet dnů dovolené navíc (v Kč) | Průměrný výdělek na počet dnů | Pojištění (24,8 + 9) 33,8 % | Náklady celkem 1 zaměstnanec |
|---------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1 den | 1 600 | 541 | 2 141 |
| 2 dny | 3 200 | 1 082 | 4 282 |
| 3 dny | 4 800 | 1 622 | 6 422 |
| 4 dny | 6 400 | 2 163 | 8 563 |
| 5 dnů | 8 000 | 2 704 | 10 704 |

V tabulce č. 15 jsou vypočítané průměrné náklady na jednoho zaměstnance. Pro výpočet nákladů na dovolenou nad rámec zákoníku práce jsou použity interní informace poskytnuté od zaměstnavatele. Průměrná hodinová mzda na jednoho zaměstnance činí 200 Kč na hodinu. Z toho vyplývá, že průměrný denní výdělek jednoho zaměstnance je 1 600 Kč (200 Kč/hodina*8 hodin). K tomuto výpočtu se připočítá sociální a zdravotní pojištění ve výši 33,8 %, což vede k celkovým nákladům na jednoho zaměstnance za jeden den dovolené nad rámec. Tyto náklady jsou v hodnotě 2 141 Kč/den. V případě že by zaměstnanec využil všech pět dnů dovolené nad rámec, stálo by to zaměstnavatele 10 704 Kč.

Tabulka 16 Náklady na dovolenou nad rámec pro všechny zaměstnance (vlastní zpracování)

| Počet dnů dovolené navíc (v Kč) | Náklady celkem 1 zaměstnanec | Náklady celkem 30 zaměstnanců | Úspora 21 % DPPO |
|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------|
| 1 den | 2 141 | 64 230 | 13 488 |
| 2 dny | 4 282 | 128 460 | 26 977 |
| 3 dny | 6 422 | 192 660 | 40 459 |
| 4 dny | 8 563 | 256 890 | 53 947 |
| 5 dnů | 10 704 | 321 120 | 67 435 |

V této tabulce č. 16 je uvedeno, jaké jsou celkové náklady zaměstnavatele na poskytnutí dovolené nad rámec stanoveného počtu dnů dle zákoníku práce. V případě, že by všichni zaměstnanci si vzali jeden den dovolené nad rámec, vyšly by celkové náklady pro zaměstnavatele v hodnotě 64 230 Kč, při třech dnech dovolené by to bylo 192 660 Kč a při využití všech pěti dnů dovolené by náklady na všechny zaměstnance byli ve výši 128 448 Kč ročně.

Ve sloupci úspora DPPO je uvedeno, kolik zaměstnavatel ušetří na dani. K úspoře dojde na základě odpočtů nákladu na dovolenou nad rámec ze základu daně. Úspora, která je vyobrazena v tabulce, byla vypočítána z celkových nákladů vynaložených na zaměstnance za použití daňové sazby 21 %, kterou najdeme v § 21 odst. 1 zákona o daních z příjmu pro rok 2024. Ve výše uvedené tabulce jsou zobrazeny jednotlivé výsledky vypočítané úspory. V případě, že zaměstnanec využije jeden den dovolené nad rámec, vede to u zaměstnavatele k úspoře ve výši 13 488 Kč. Pokud všichni zaměstnanci využijí pět dní dovolené nad rámec, tak celková úspora na dani pro společnost by dosáhla 67 435 Kč.

9.2 Příspěvek na dovolenou

Příspěvek na dovolenou se řadí mezi druhý nejžádanější zaměstnanecký benefit. Na základě tohoto výsledku z dotazníkového šetření jsou navrženy tyto dvě možnosti jeho poskytování, a to buď zvýšení mzdy nebo nepeněžitý příspěvek, který je využíván ve většině případech. Nepeněžitý příspěvek je poskytován formou poukázky u kterékoliv cestovní kanceláře, nebo je tu možnost, kdy zaměstnavatel proplatí určitou výši příspěvku na dovolenou na základě faktury, a zaměstnanec si doplatí zbývající částku sám. Tato možnost má další alternativu, a to že, zbývající částku za dovolenou, si může nechat odečíst přímo ze mzdy zaměstnance.

Příspěvek na dovolenou je možné rozdělit do tři finančních částek a to 5 000 Kč, 8 000 Kč a 10 000 Kč. Na základě tohoto si zaměstnavatel může vybrat, jakou výši příspěvku bude svým zaměstnancům přispívat na dovolenou.

Druhou možností pro zaměstnavatele je využití všech tři navrhovaných finančních částek. Tyto částky by byly rozděleny na základě odpracovaných roků ve společnosti. Což by mohlo vypadat následovně:

- **1–5 let** odpracovaných ve společnosti by příspěvek na dovolenou byl ve výši 5 000 Kč
- **6–10 let** odpracovaných ve společnosti by příspěvek na dovolenou byl ve výši 8 000 Kč
- **11 a více let** odpracovaných ve společnosti by příspěvek na dovolenou byl ve výši 10 000 Kč

Tabulka 17 Příspěvek na dovolenou ve výši 5 000 Kč (vlastní zpracování)

| Příspěvek na dovolenou (v Kč) | Zvýšení mzdy | Nepeněžitý příspěvek |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Příspěvek | 5 000 | 5 000 |
| Pojištění 33,8 % | 1 690 | 0 |
| Náklady | 6 690 | 5 000 |
| Úspora na DPPO 21 % | 1 405 | 0 |
| Celkové náklady zaměstnavatele | 5 285 | 5 000 |

V tabulce číslo 17 je zobrazen příspěvek na dovolenou ve výši 5 000 Kč. První alternativou je zvýšení mzdy, což představuje vyšší celkové náklady pro zaměstnavatele, než je tomu u nepeněžního příspěvku. V první variantě se musí k výši příspěvku přičíst sociální a zdravotní pojištění v procentuální hodnotě 33,8 %, které vychází 1 690 Kč, tuto částku přičteme k příspěvku na dovolenou 5 000 Kč a z toho dostaneme celkové náklady zaměstnavatele, kterou jsou 6 690 Kč. Po odečtení daňové úspory ve výši 21 % čili 1 405 Kč jsou celkové náklady zaměstnavatele sníženy na 5 285 Kč. U nepeněžního příspěvku jsou celkové náklady ve výši 5 000, v tomto případě nemá zaměstnavatel daňovou úsporu, protože se jedná o nedaňový náklad. Což je v tomto případě pro zaměstnavatele je stále výhodnější nepeněžní varianta, neboť je tu rozdíl o hodnotě 285 Kč.

Tabulka 18 Příspěvek na dovolenou ve výši 8 000 Kč (vlastní zpracování)

| Příspěvek na dovolenou (v Kč) | Zvýšení mzdy | Nepeněžitý příspěvek |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Příspěvek | 8 000 | 8 000 |
| Pojištění 33,8 % | 2 704 | 0 |
| Náklady | 10 704 | 8 000 |
| Úspora na DPPO 21 % | 2 248 | 0 |
| Celkové náklady zaměstnavatele | 8 456 | 8 000 |

V tabulce č. 18 jsou zobrazeny celkové náklady zaměstnavatele spojené s poskytnutím příspěvku na dovolenou ve výši 8 000 Kč. V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl zvýšení mzdy zaměstnanci o tuto částku, celkové náklady zaměstnavatele by byli ve výši 8 456 Kč po započítání sociálního a zdravotního pojištění a po odečtení daňové úspory. U poskytnutí nepeněžního příspěvku na dovolenou by celkové náklady pro zaměstnavatele byli v hodnotě 8 000 Kč. Celkový rozdíl mezi těmito variantami je ve výši 456 Kč, což je více než u předchozí varianty, kde příspěvek na dovolenou činil 5 000 Kč, kde rozdíl mezi částky byl 285 Kč. Přičemž u zvýšení mzdy musí brát v potaz, že se vždy k této částce se musí přičíst náklady na pojištění, které u nepeněžního příspěvku nevzniká.

Tabulka 19 Příspěvek na dovolenou ve výši 10 000 Kč (vlastní zpracování)

| Příspěvek na dovolenou (v Kč) | Zvýšení mzdy | Nepeněžitý příspěvek |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Příspěvek | 10 000 | 10 000 |
| Pojištění 33,8 % | 3 380 | 0 |
| Náklady | 13 380 | 10 000 |
| Úspora na DPPO 21 % | 2 810 | 0 |
| Celkové náklady zaměstnavatele | 10 570 | 10 000 |

V tabulce č. 19 jsou zobrazeny náklady zaměstnavatele spojené s příspěvkem na dovolenou v hodnotě 10 000 Kč. V případě, že by zaměstnavatel se rozhodl zvýšit zaměstnanci mzdu o tuto částku, celkové roční náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance by byli ve výši 10 570 Kč. Na druhou stranu při poskytnutí nepeněžitého příspěvku na dovolenou by byli celkové roční náklady zaměstnavatele ve výši 10 000 Kč na jednoho zaměstnance. Celkový rozdíl mezi oběma variantami je v hodnotě 570 Kč zároveň to značí úsporu pro zaměstnavatele.

Nepeněžní příspěvek na dovolenou ve všech třech variantách vychází pro zaměstnavatele výhodněji, než je tomu u zvýšení mzdy. K takovému rozdílu dochází z jednoho hlavního důvodu a to, že se u tohoto příspěvku neodvádí sociální ani zdravotní pojištění, které se u zvýšení mzdy odvádí a na základě toho se zvyšují celkové náklady zaměstnavatele, jak je již výše zmiňováno.

Tabulka 20 Náklady na zvýšení mzdy (vlastní zpracování)

| Zvýšení mzdy (v Kč) | Náklady zaměstnavatele | |
|---------------------|------------------------|----------------|
| | 1 zaměstnanec | 30 zaměstnanců |
| 5 000 | 5 285 | 158 550 |
| 8 000 | 8 456 | 253 680 |
| 10 000 | 10 570 | 317 100 |

V tabulce č. 20 se zobrazují celkové náklady, v případě, že se zaměstnavatel rozhodne pro zvýšení mzdy v rámci příspěvku na dovolenou zaměstnancům. Na základě toho, je tato tabulka rozdělena do dvou částí. První část zobrazuje celkové náklady zaměstnavatele pro jednoho zaměstnance. A v druhé části představují celkové náklady zaměstnavatele na všechny své zaměstnance, přičemž u příspěvku 5 000 Kč jsou náklady na jednoho zaměstnance 5 285 Kč a celkové náklady pro všech 30 zaměstnanců jsou 158 550 Kč, u druhého příspěvku v hodnotě 8 000 Kč náklady na jednoho zaměstnance činí 8 456 Kč, přičemž pro všechny zaměstnance jsou náklady ve výši 253 680 Kč. Poslední variantou je příspěvek na dovolenou v hodnotě 10 000 Kč, přičemž náklady na jednoho zaměstnance 10 570 Kč a celkové náklady na všech 30 zaměstnanců jsou v hodnotě 317 100 Kč.

Tabulka 21 Náklady na poskytnuté benefity (vlastní zpracování)

| Nepeněžní příspěvek (v Kč) | Náklady zaměstnavatele | |
|----------------------------|------------------------|----------------|
| | 1 zaměstnanec | 30 zaměstnanců |
| 5 000 | 5 000 | 150 000 |
| 8 000 | 8 000 | 240 000 |
| 10 000 | 10 000 | 300 000 |

V tabulce č. 21 jsou opět zobrazené náklady zaměstnavatele v případě, že se společnost rozhodne pro nepeněžní příspěvek na dovolenou. Při nepeněžním příspěvku ve výši 5 000 Kč jsou náklady na jednoho zaměstnance ve výši 5 000 Kč, zatímco celkové náklady pro všechny zaměstnance jsou v hodnotě 150 000 Kč. U dalšího příspěvku dochází ke zvýšení na hodnotu 8 000 Kč jsou celkové náklady pro všech 30 zaměstnanců dosahují 240 000 Kč, přičemž na jednoho zaměstnance jsou ve výši 8 000 Kč. Poslední a zároveň nejvyšší nepeněžní příspěvek, který zaměstnavatel může poskytnou svým zaměstnancům je v hodnotě 10 000 Kč. Přičemž celkové náklady pro všechny zaměstnance ve společnosti by dosahovali hodnoty 300 000 Kč a náklady na jednoho zaměstnance by byli ve výši 10 000 Kč, přičemž podrobnější výpočet uvedených výsledků je zobrazený ve výše uvedených tabulkách.

Tabulka 22 Hodnota, kterou zaměstnanec obdrží (vlastní zpracování)

| Peněžní příspěvek (v Kč) | Zvýšení mzdy | | |
|----------------------------------|------------------------|-------|--------|
| | 5 000 | 8 000 | 10 000 |
| Zvýšení mzdy | 5 000 | 8 000 | 10 000 |
| SP 7,1 % | 355 | 568 | 710 |
| ZP 4,5 % | 225 | 360 | 450 |
| Daň 15 % | 750 | 1 200 | 1 500 |
| Benefit snížený o povinné odvody | 3 670 | 5 872 | 7 340 |
| Nepeněžní příspěvek | Příspěvek na dovolenou | | |
| | 5 000 | 8 000 | 10 000 |

Poslední tabulka č. 22 zobrazuje hodnoty, které zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele, v případě že se rozhodne poskytnout příspěvek na dovolenou formou zvýšením mzdy nebo formou nepeněžního příspěvku.

V případě, že se zaměstnavatel, rozhodne poskytnout svým zaměstnancům příspěvek na dovolenou formou zvýšení mzdy, tak ze strany zaměstnance tento příjem není osvobozen od daně. Proto tento příjem zaměstnance je zahrnut do vyměřovacího základu. Na základě, tohoto musí jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel odvést zdravotní a sociální pojištění i daň z příjmu.

Nepeněžitý příspěvek na dovolenou poskytovaný zaměstnancům, je pro zaměstnavatele nedaňový náklad podle § 25 odst. 1 písm. h) zákona o dani z příjmů. To značí, že zaměstnavatel z nepeněžního příspěvku neodvádí sociální ani zdravotní pojištění a zároveň mu ani nevzniká daňová úspora. Z pohledu zaměstnance je nepeněžní příspěvek na dovolenou osvobozený od daně podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o dani z příjmu. Stejně jak u zaměstnavatele, tak ani u zaměstnance se neodvádí sociální a zdravotní pojištění ani daň z příjmu.

Příspěvek ve výši 5 000 Kč

Z pohledu zaměstnance je nepeněžitý příspěvek na dovolenou z pohledu financí výhodnější, jelikož obdrží celou částku v hodnotě 5 000 Kč, neboť zde nedochází k odvodům daně ani pojištění.

V případě, že by zaměstnavatel zaměstnanci zvýšil mzdu o 5 000 Kč, jedna by se tedy o peněžitý příspěvek na dovolenou. Částku, kterou by zaměstnanec obdržel, byla by mnohem nižší, než je tomu u nepeněžního příspěvku. Jelikož od této částky se mu sráží sociální a zdravotní pojištění v hodnotě 580 Kč a dále se tato částka sníží o 15procentní daň čili o 750

Kč. Celkově by tedy zaměstnanec obdržel 3 670 Kč. Celkový rozdíl mezi těmito částky je 1 330 Kč.

Příspěvek v hodnotě 8 000 Kč

Příspěvek obdržený ve formě zvýšení mzdy je obdobný jak u předchozího příspěvku. Liší se pouze v obdržené hodnotě. Při poskytnutí příspěvku ve výši 8 000 Kč by zaměstnanec po odečtení zdravotního a sociálního pojištění, které je v hodnotě 928 Kč a 15procentní daně z příjmu čili 1 200 Kč obdržel částku v hodnotě 5 872 Kč.

Rozdíl mezi peněžním a nepeněžním příspěvkem je 2 128 Kč, o tuto hodnotu zaměstnanec u nepeněžního příspěvku obdrží více, neboť obdrží celých 8 000 Kč.

Příspěvek ve výši 10 000 Kč

V případě zvýšení mzdy o 10 000 Kč by zaměstnanec od svého zaměstnavatele obdržel částku v hodnotě 7 340 Kč. Neboť celkové povinné odvody zaměstnance jsou ve výši 2 660 Kč z toho je sociální a zdravotní pojištění v hodnotě 1 160 Kč a 15procentí daň ve výši 1 500 Kč. Rozdíl mezi zvýšením mzdy a nepeněžním příspěvkem na dovolenou je tedy 2 660 Kč.

9.2.1 Shrnutí příspěvku na dovolenou

Tento zaměstnanecký benefit v podobě nepeněžního příspěvku je jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance výhodnější variantou než zvýšení mzdy.

Z pohledu zaměstnavatele

Je výhodnější poskytnou nepeněžní příspěvek, neboť z tohoto příspěvku se neodvádí sociální a zdravotní pojištění a zároveň nemůže uplatnit daňovou úsporu, protože se jedná o nedaňový náklad. Celková rozdíl mezi zvýšením mzdy a nepeněžním příspěvkem na dovolenou je patrný rozdíl.

U příspěvku ve výši 5 000 Kč je rozdíl mezi zvýšením mzdy a nepeněžním příspěvkem ve výši 285 Kč na jednoho zaměstnance. Na celkový počet zaměstnanců už je rozdíl v hodnotě 8 550 Kč.

U druhé varianty příspěvku 8 000 Kč je rozdíl 456 Kč na jednoho zaměstnance čili pro všechny zaměstnance to představuje rozdíl v hodnotě 13 680 Kč.

Poslední a zároveň nejvyšší příspěvek ve výši 10 000 Kč představuje rozdíl na jednoho zaměstnance v hodnotě 570 Kč. V případě poskytnutí tohoto příspěvku všem 30 zaměstnancům společnosti je rozdíl v hodnotě 17 100 Kč.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne poskytnout zaměstnancům nepeněžní příspěvek na dovolenou bude jeho roční úspora v hodnotě 39 330 Kč.

Z pohledu zaměstnance

Je také nepeněžní příspěvek na dovolenou pro zaměstnance stejně jako pro zaměstnavatele výhodnější, protože se zde neodvádí sociální a zdravotní pojištění ani daň z příjmu. Na základě tohoto zaměstnanec obdrží celou hodnotu poskytnutého příspěvku.

V případě, by se zaměstnavatel rozhodl o zvýšení mzdy zaměstnancům o vybranou výši příspěvku na dovolenou. Zaměstnanci by v tomto případě obdrželi částku po odečtení pojistného a daně v hodnotě:

- 3 670 Kč místo 5 000 Kč,
- 5 872 Kč místo 8 000 Kč,
- 7 340 Kč místo 10 000 Kč.

Celkově je výhodnější tedy nepeněžní příspěvek na dovolenou, protože bude pro zaměstnance sloužit jako větší motivace k výkonu a plnění svých pracovních povinností.

9.3 Předplatné do fitness center

Dalším nejvíce žádanější zaměstnanecký benefit je předplatné do fitness center. Na základě tohoto byla provedena analýza nejčastěji navštěvovaných fitness center ve městě. V tabulce č. 23 jsou zobrazené měsíční ceny permanentek ve vybraných fitness center. Na základě těchto údajů je vypočítaná průměrná měsíční cena permanentky v hodnotě 945 Kč.

Tabulka 23 Průměrná měsíční cena permanentek do posilovny (vlastní zpracování)

| Permanentky | Cena/měsíc |
|-----------------------|---------------|
| Nutrend World fitness | 1 600 Kč |
| Ultimate fitness | 1 950 Kč |
| Infitness | 900 Kč |
| Omega sport | 1 500 Kč |
| Legends gym | 990 Kč |
| All Strength Gym | 1 750 Kč |
| Průměrná cena | 945 Kč |

Na základě zjištěné průměrné měsíční ceny byla navrhována hodnota poukázky ve výši 1 000 Kč K poskytnutí tohoto zaměstnaneckého benefitu jsou navrženy dvě varianty: peněžitý a nepeněžitý příspěvek.

9.3.1 Z pohledu zaměstnavatele

V případě peněžitého příspěvku zaměstnavatel musí odvést sociální a zdravotní pojištění v procentuální vyjádření 33,8 % tedy ve výši 338 Kč o tuto hodnotu se zvýší náklady zaměstnavatele na 1 338 Kč. U tohoto příspěvku zaměstnavatel může využít daňovou úsporu ve výši 21 %, která je ve výši 281 Kč. Na základě tohoto postupu víme, že celkové náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance by byli ve výši 1 057 Kč. V případě, že by využilo tento zaměstnanecký benefit všech 30 zaměstnanců byli by celkové náklady společnosti v hodnotě 31 710 Kč.

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňový základ podle § 24 odst. 2 písm. j) zákonu o daních z příjmů.

Nepeněžitý příspěvek zůstává v hodnotě 1 000 Kč, tato částka se nemění, jelikož při této formě příspěvku zaměstnavatel neodvádí sociální ani zdravotní pojištění. Nepeněžní příspěvek je pro zaměstnavatele nedaňový výdaj podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, což znamená, že zaměstnavatel v tomto případě nemůže uplatnit ani daňovou úsporu ve výši 21 %.

Tabulka 24 Příspěvek do fitness center ve výši 1 000 Kč (vlastní zpracování)

| Příspěvek do fitness centra (v Kč) | Peněžitý příspěvek | Nepeněžitý příspěvek |
|---|---------------------------|-----------------------------|
| Příspěvek | 1 000 | 1 000 |
| Pojištění 33,8 % | 338 | 0 |
| Náklady | 1 338 | 1 000 |
| Úspora na DPPO 21 % | 281 | 0 |
| Celkové náklady zaměstnavatele | 1 057 | 1 000 |

9.3.2 Z pohledu zaměstnance

V tabulce č. 22 je zobrazena hodnota peněžitého a nepeněžitého příspěvku z pohledu zaměstnance.

U peněžitého příspěvku z pohledu zaměstnance se jedná o příjem podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP, to znamená, že se zaměstnanci z tohoto příspěvku odvádí sociální a zdravotní pojištění ve výši 116 Kč a daň z příjmu 15 % je v hodnotě 150 Kč. Po odečtení těchto odvodů, by zaměstnanec od zaměstnavatele měl obdržet peněžitý příspěvek do fitness center v hodnotě 655 Kč

Nepeněžitý příspěvek neboli poukázky do fitness centra je z pohledu zaměstnance osvobozený příjem podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. To znamená, že zaměstnanec

z nepeněžitého příspěvku neodvádí sociální ani zdravotní pojištění či daň z příjmu a obdrží příspěvek v plné hodnotě 1 000 Kč.

Tabulka 25 Hodnota, kterou zaměstnanec obdrží (vlastní zpracování)

| Příspěvek do fitness centra (v Kč) | Peněžitý příspěvek | Nepeněžitý příspěvek |
|------------------------------------|--------------------|----------------------|
| Příspěvek | 1 000 | 1 000 |
| SP 7,1 % | 71 | 0 |
| ZP 4,5 % | 45 | 0 |
| Daň 15 % | 150 | 0 |
| Benefit snížený o povinné odvody | 655 | 1 000 |

9.4 Pluxee

Pluxee nabízí tři typy karet a to Gastro, Flexi a Multibenefit. Vybrala se Flexi karta, protože jediná nenabízí objednání stravného, které zaměstnavatel nepotřebuje, neboť zaměstnancům poskytuje stravenkový paušál v rámci mzdy. Multibenefit kombinuje obě předchozí karty a bylo by to pro zaměstnavatele nákladnější, než je samostatná Flexi karta.



Obrázek 2 Flexi karta (Pluxee, 2024)

Tabulka č. 26 zobrazuje celkové náklady zaměstnavatele, které bude hradit v případě, že se rozhodne poskytovat tento zaměstnanecký benefit pomocí Flexi karty svým zaměstnancům. Začáteční investice zahrnuje vydání Flexi karty, doručení a personalizaci. Tyto náklady jsou v hodnotě 180 Kč bez DPH čili cena včetně DPH je 218 Kč. Prvotní a zároveň opakující se měsíční náklady zahrnují správu uživatelských účtů v hodnotě 5 Kč na jednu osobu. Objednání elektronické karty 5 % z objednaného kreditu. Procento z objednaného kreditu se vztahuje na administrativní či servisní poplatky, které se vypočítají jako procento z celkové hodnoty nabitého kreditu, který zaměstnavatel přispívá na Flexi kartu. Posledním procentuálním poplatkem je 5 % z dobíjeného kreditu. Dobropisování elektronické Flexi karty je, kdy zaměstnavatel posílá peněžní prostředky na karty zaměstnanců, které mohou

využít na nákup benefitů, které jsou v nabídce. Celková hodnota zaměstnaneckého benefitu je bez DPH, v tomto případě tedy musíme dopočítat 21 % DPH a na základě toho dostaneme konečnou částku Flexi karty pro první měsíc.

Tabulka 26 Prvotní náklady na pořízení benefitové karty (vlastní zpracování podle ceníku Pluxee, 2024)

| Karta Flexi | | |
|---------------------|--|--------------|
| Poplatky za služby | Správa uživatelských účtů | 5 Kč |
| | Objednání elektronické karty (% z objednaného kreditu) | 5 % |
| | Dobropisování kreditu | 5 % |
| Vydání karty | 80 Kč | |
| | Vydání karty při ztrátě či odcizení | 80 Kč |
| | Vydání karty v rámci automatické obnovy | 60 Kč |
| Doručení karty | Doručení karty na adresu uživatele ČP | 70 Kč |
| Vzhled karty | Personalizace karty názvem společnosti | V ceně karty |
| | Personalizace karty jménem zaměstnance | 30 Kč |
| Uživatelská podpora | V ceně karty | |
| Cena bez DPH | | |
| 21 % DPH | | |
| Cena celkem | | |

Tabulka č. 27 zobrazuje přehled o počátečních nákladech, které zaměstnavateli vzniknou v prvním měsíci poskytování tohoto zaměstnaneckého benefitu prostřednictvím Flexi karty. Příspěvky jsou rozčleněny do tří úrovní příspěvku, které zaměstnavatel může nabídnout svým zaměstnancům. Tyto tři částky jsou rozčleněny na 500 Kč, 800 Kč a 1 000 Kč.

Pro první měsíc by příspěvek na Flexi kartu byl v hodnotě 500 Kč a stál by zaměstnavatele 784 Kč na jednoho zaměstnance, včetně jednorázových poplatků za vydání a doručení Flexi karty. Celkové náklady zaměstnavatele pro všechny zaměstnance bude v hodnotě 21 490 Kč. Tato částka je rozdělena na dvě části, neboť doručení karet bude započítané pouze jednou čili 20 706 pro 29 zaměstnanců + 784 Kč pro jednoho zaměstnance včetně dopravy. V případě rozdělení dopravy na všech třicet zaměstnanců by byl náklad na jednoho zaměstnance v hodnotě 716 Kč.

V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl poskytnout svým zaměstnancům příspěvek v hodnotě 800 Kč, tak náklady na první měsíc na jednoho zaměstnance by vyšel 1 121 Kč, včetně spojených nákladů s kartou Flexi. Opět tato hodnota je rozdělena na dvě části, neboť doručení karet bude započítané pouze jednou čili 30 479 Kč pro 29 zaměstnanců + 1 121 Kč pro jednoho zaměstnance včetně dopravy, tedy celková hodnota je 31 600 Kč za všechny

zaměstnance na první měsíc. V případě rozdělení dopravy na všech třicet zaměstnanců by byl náklad na jednoho zaměstnance v hodnotě 1 053 Kč.

V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl poskytnout nejvyšší navržený příspěvek v hodnotě 1 000 Kč, tak náklady na první měsíc na jednoho zaměstnance by byli v hodnotě 1 345 Kč včetně spojených nákladů s kartou Flexi a dopravy. Také je zde rozdělena částka na dvě části a to 36 975 Kč na 29 zaměstnanců + 1 zaměstnanec v hodnotě 1345 Kč včetně dopravy, tedy celkové náklady by dosáhly 38 320 Kč. V případě rozdělení dopravy na všech třicet zaměstnanců by pak byl náklad na jednoho zaměstnance v hodnotě 1 277 Kč.

Tabulka 27 Náklady na první měsíc Flexi karty (vlastní zpracování)

| Příspěvek na Flexi kartu (v Kč) | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Příspěvek | 500 | 800 | 1 000 |
| Poplatky za služby | 55 | 85 | 105 |
| Vydání karty | 80 | 80 | 80 |
| Doručení karty | 70 | 70 | 70 |
| Vzhled karty | 30 | 30 | 30 |
| Cena bez DPH | 235 | 265 | 285 |
| 21 % DPH | 49 | 56 | 60 |
| Cena s DPH | 284 | 321 | 345 |
| Cena celkem | 784 | 1 121 | 1 345 |
| 30 zaměstnanců | 21 490 | 31 600 | 38 320 |

V tabulce č. 28 jsou zobrazené vypočítané náklady pro další měsíce poskytování zaměstnaneckého benefitu. Při příspěvku 500 Kč činí měsíční náklady zaměstnavatele 567 Kč. Poplatky bez DPH dosahují 55 Kč, zatímco cena s DPH se zvyšuje na 67 Kč. Výpočet poplatků byl proveden tak, že 5 % z 500 Kč je 25 Kč, tuto hodnotu zdvojnásobíme, jelikož se platí poplatky za dobropisování a objednání kreditu, což dává dohromady 50 Kč a dále přičteme 5 Kč za správu uživatelského účtu. Celkové náklady pro všechny zaměstnance společnosti dosahují hodnoty 17 010 Kč měsíčně.

Příspěvek ve výši 800 Kč by zaměstnavatele stál 903 Kč na jednoho zaměstnance. Tato hodnota zahrnuje náklady spojené s poskytováním Flexi karty. Poplatky by dosáhly výše 103 Kč včetně DPH. Pro celkový počet zaměstnanců ve společnosti by tyto náklady vyšly zaměstnavatele na 27 090 Kč na jeden měsíc.

V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl pro poskytování nejvyššího navrhovaného příspěvku ve výši 1 000 Kč by zaměstnavatele vyšel na 1 127 Kč na každého zaměstnance. V této částce jsou zahrnuty veškeré náklady spojené s poskytováním tohoto

zaměstnaneckého benefitu. Přičemž, tyto náklady dosahují hodnoty 127 Kč včetně DPH. Celkové měsíční náklady zaměstnavatele pro všechny zaměstnance by byli ve výši 33 180 Kč.

Tabulka 28 Náklady na další měsíce Flexi karty (vlastní zpracování)

| Příspěvek na Flexi kartu (v Kč) | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Příspěvek | 500 | 800 | 1 000 |
| Poplatky za služby | 55 | 85 | 105 |
| Cena bez DPH | 55 | 85 | 105 |
| 21 % DPH | 12 | 18 | 22 |
| Cena s DPH | 67 | 103 | 127 |
| Cena celkem | 567 | 903 | 1 127 |
| 30 zaměstnanců | 17 010 | 27 090 | 33 810 |

Tabulka č. 29 ukazuje měsíční náklady zaměstnavatele na poskytování Flexi karty svým zaměstnancům v hodnotách příspěvků 500 Kč, 800 Kč a 1 000 Kč. Kromě základních nákladů, které zaměstnavatel vynaloží na poskytování tohoto zaměstnaneckého benefitu, je nutné k těmto nákladům započítat ještě daň z příjmu ve výši 21 %. Na základě započtení daně z příjmu dojde ke zvýšení celkových měsíčních nákladů na jednoho zaměstnance. Pro příspěvek ve výši 500 Kč dosahují celkové náklady příspěvku výše 686 Kč, pro 800 Kč jsou náklady v hodnotě 1 093 Kč a pro příspěvek 1 000 Kč činí náklady 1 364 Kč. Tyto vypočítané hodnoty zobrazují celkové měsíční náklady na jednoho zaměstnance po započtení daně z příjmu.

Tabulka 29 Zobrazení měsíčních nákladů na jednoho zaměstnance (vlastní zpracování)

| Období | Příspěvek na Flexi kartu | | |
|----------------------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| Měsíčně vynaložené náklady | 567 Kč | 903 Kč | 1 127 Kč |
| Daň z příjmů 21% | 119 Kč | 190 Kč | 237 Kč |
| Celkem | 686 Kč | 1 093 Kč | 1 364 Kč |

Tabulka č. 30 poskytuje přehled o měsíčních i ročních nákladech na jednoho zaměstnance, ale i pro všech 30 zaměstnanců.

Příspěvek 500 Kč

Měsíční náklady na jednoho zaměstnance připadají na 686 Kč a ročně by to vyšlo zaměstnavatele na 8 232 Kč. V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl poskytnout tuto výši všem zaměstnancům vychází to měsíčně na 20 580 Kč a roční náklady by byli ve výši 246 690 Kč.

Příspěvek 800 Kč

Měsíční náklady na jednoho zaměstnance by dosahovali hodnoty 903 Kč, celkem za rok tedy 13 116 Kč. Poskytnutí této výše příspěvku všem 30 zaměstnancům by zaměstnavatele vyšel měsíčně na 32 790 Kč čili roční náklady by byli v hodnotě 393 480 Kč.

Příspěvek 1 000 Kč

Poslední a zároveň nejvyšší navrhovaný příspěvek na Flexi kartu by vyšel zaměstnavatele na jednoho zaměstnance ve výši 1 364 Kč a roční náklady by dosáhly 16 368 Kč. Pokud by zaměstnavatel tento příspěvek poskytl všem zaměstnancům, měsíční náklady by byly v hodnotě 40 920 Kč a ročně by zaměstnavatel zaplatil 491 040 Kč.

Také je tu možnost, že by zaměstnavatel rozdělil všechny navržené výše příspěvku na Flexi kartu podle odpracovaných roků ve společnosti.

Například, rozdělení příspěvků na Flexi kartu by to mohlo vypadat takto:

- **0,5–5 let** odpracovaných ve společnosti by příspěvek na Flexi kartu byl ve výši 500 Kč.
- **6–11 let** odpracovaných ve společnosti by zaměstnanci obdrželi příspěvek na Flexi kartu ve výši 800 Kč.
- **12 a více let** odpracovaných ve společnosti by příspěvek byl ve výši 1 000 Kč

Tabulka 30 Celkové náklady zaměstnavatele na flexi kartu (vlastní zpracování)

| Období | Příspěvek na Flexi kartu | | |
|-----------------------------------|--------------------------|------------|------------|
| | 686 Kč | 903 Kč | 1 364 Kč |
| Měsíční náklady na 1 zaměstnance | 686 Kč | 903 Kč | 1 364 Kč |
| Měsíční náklady na 30 zaměstnanců | 20 580 Kč | 32 790 Kč | 40 920 Kč |
| Roční náklady na 1 zaměstnance | 8 232 Kč | 13 116 Kč | 16 368 Kč |
| Roční náklady na 30 zaměstnanců | 246 690 Kč | 393 480 Kč | 491 040 Kč |

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala zaměstnaneckými benefity, které jsou aktuálně nabízeny ve vybrané společnosti XYZ a jejich daňové dopady.

V teoretické části byl zmíněn význam motivace, odměňování a jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů, včetně podrobného rozebrání daňových dopadu zaměstnaneckých benefitů z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele.

Podkladem pro zpracování praktické části byla prvně provedena analýza stávajících zaměstnaneckých benefitů, která byla provedena za pomoci interních informací poskytnutých přímo zaměstnavatelem společnosti. V následujícím kroku bylo provedeno dotazníkové šetření, přičemž jeho cílem bylo zjistit, které nové benefity by zaměstnanci uvítali v nabídce společnosti, jaké je jejich celková spokojenost s nabízenými benefity a hodnocení motivace ze strany zaměstnavatele. Na základě získaných odpovědí zaměstnanců bylo možné provést návrhovou část diplomové práce.

V rámci návrhové části byly vytvořeny tři návrhy a jedna optimalizace zaměstnaneckých benefitů. První z nich byla optimalizace dovolené, kde bylo navrženo 25 dní dovolené ročně. Návrh vychází z výsledku dotazníkového šetření, kde zaměstnanci projeví o tento benefit největší zájem. Z hlediska zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, zatímco pro zaměstnance to představuje zdanitelný příjem. Návrh je pro zaměstnavatele vypočtený na každý den zvlášť, v případě, že by se rozhodl zvýšit dovolenou u jiný počet dnů. Celkové náklady na poskytnutí pěti dní dovolené nad rámec zákoníku práce pro všechny zaměstnance by byli v hodnotě 321 120 Kč, přičemž daňová úspora zaměstnavatele by byla ve výši 67 435 Kč ročně.

Druhým návrhem je příspěvek na dovolenou, o který zaměstnanci taky projeví značný zájem. V rámci tohoto návrhu jsou navrženy tři různé výše příspěvku a to 5 000 Kč, 8 000 Kč a 10 000 Kč. Přičemž celkové náklady na poskytnutí příspěvku ve výši 5 000 Kč dosáhnou 150 000 Kč pro 30 zaměstnanců. U příspěvku 8 000 Kč jsou náklady v hodnotě 240 000 Kč pro všechny zaměstnance a u nejvyššího a zároveň u posledního navrhovaného příspěvku v částce 10 000 Kč jsou náklady ve výši 300 000 Kč pro všech 30 zaměstnanců. Tento zaměstnanecký benefit se řadí mezi výhodné benefity, to znamená, že pro zaměstnance to představuje osvobozený příjem a pro zaměstnavatele je to nedaňový náklad podle § 25 odst. 1 písm. h) zákona o dani z příjmů. To pro zaměstnavatele značí, že neodvádí za zaměstnance sociální ani zdravotní pojištění, ale ani mu nevzniká nárok na daňovou

úsporu. Z pohledu výhodnosti pro zaměstnavatele je nepeněžitý příspěvek než zvýšení mzdy zaměstnancům o tuto hodnotu příspěvku, neboť ze zvýšené mzdy by zaměstnanec musel odvést pojistné i daň z příjmu, přičemž zde by zaměstnavatel mohl uplatnit daňovou úsporu ve výši 21 %.

Třetím návrhem je příspěvek do fitness centra. Pro návrh tohoto příspěvku byla prvně vybrána nejnavštěvovanější fitness centra, ve kterých byly zjištěny měsíční ceny za permanentky. Přičemž, za pomoci těchto cen byla vypočtena průměrná mzda, která činí 945 Kč měsíčně. Na základě tohoto zjištění byla navržena poukázka v hodnotě 1 000 Kč. Tento benefit se opět řadí mezi výhodné benefity, jelikož ze strany zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj, ze kterého se neodvádí pojistné ani daň. Na straně zaměstnance se jedná o osvobozený příjem podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Celkové náklady na příspěvek do fitness centra činí měsíčně 30 000 Kč a ročně 360 000 Kč.

Poslední návrh se týká zavedení Flexi karty, o jejímž zavedení zaměstnavatele přemýšlí. V první měsíci budou náklady na tento zaměstnanecký benefit vyšší, než v následujících měsících. V prvním měsíci jsou náklady vyšší, protože v ceně jsou započteny pořizovací náklady. Navrženy jsou tři výše příspěvků na Flexi kartu a to 500 Kč, 800 Kč a 1 000 Kč. Zaměstnavateli je také doporučeno, aby tyto tři příspěvky rozdělil podle odpracovaných roků zaměstnanců ve společnosti. Zaměstnavatele by tyto příspěvky ročně stály 246 690 Kč, 393 480 Kč a 491 040 Kč. Přičemž první měsíc by náklady na jednoho zaměstnance byly v hodnotě 21 490 Kč, 31 600 Kč a 38 320 Kč

Společnost na základě těchto návrhů získala přehled o finančním dopadu doporučených zaměstnaneckých benefitů a možnostech nastavení jednotlivých benefitů. Zavedení těchto zaměstnaneckých benefitů by společnosti přineslo vyšší spokojenost a motivaci jednotlivých zaměstnanců, přičemž by to mělo také pozitivní vliv na výkon a na plnění pracovních povinností zaměstnanců. Na základě zvýšení spokojenosti zaměstnanců, by nemuselo docházet k tomu, že by zaměstnanec dál výpověď a také by to zvýšilo stabilitu společnosti a její konkurenceschopnost na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024752587.

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

ARMSTRONG, Michael, 2015. *Armstrong's handbook of reward management practice: an evidence-based guide to improving performance through reward*. Fifth edition. London: Kogan Page. ISBN 9780749473891.

BARTÁK, Jan, 2023. *Řízení lidí v organizacích*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3823-4

BĚHOUNEK, Pavel, 2024. *Daňové zákony: v úplném znění k 1.1. 2024 s přehledy a komentáři změn*. Daně. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-403-2.

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

BERÁNEK, Petr, 2024. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 2. aktualizované vydání. Daně. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-402-5.

BLÁHA, Jiří, 2013. *Pokročilé řízení lidských zdrojů*. Brno: Edika. ISBN 9788026603740.

BRŮHA, Dominik; BUKOVJAN, Petr; ČORNEJOVÁ, Helena; KALVODA, Aleš; LEŠTINSKÁ, Vlasta et al, 2023. *Abeceda personalisty 2023 Práce, mzdy, pojištění*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-388-2.

BRŮHA, Dominik; BUKOVJAN, Petr; ČORNEJOVÁ, Helena; KALVODA, Aleš; LEŠTINSKÁ, Vlasta et al, 2023. *Abeceda personalisty 2022 Práce, mzdy, pojištění*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-357-8.

Centrála Pluxee Česká republika a.s., 2024. Online. Pluxee. Praha. Available at: <https://www.sodexo.cz/>.

CRAWSHAW, Jonathan R.; BUDHWAR, Pawan S. a DAVIS, Ann (ed.), 2017. *Human resource management: strategic and international perspectives*. 2nd edition. Los Angeles: SAGE. ISBN 978-1-4739-6766-3.

ČESKO, 2024. *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce – znění od 01.01.2024*. Online. AION CS. *Zákony pro lidi.cz*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast9>. [cit. 2024-03-18].

ČESKO, 2024. *Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů – znění od 01.01.2024*. Online. AION CS. *Zákony pro lidi.cz*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast9>. [cit. 2024-03-18].

DAŇOVÉ TIPY *daňový poradce pro všechny daňové poplatníky*, © 2012–2024. Online. ESAP s.r.o. Praha. Dostupné z: <http://www.danovetipy.cz/clanky>. [cit. 2024-03-18].

DUŠEK, Jiří, 2024. *Daně z příjmů: přehledy, daňové a účetní tabulky*. Účetnictví a daně (Grada). Praha: Grada. ISBN 978-80-271-5236-0.

HAUZAROVÁ, Bc. Michaela. *Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady – 1. díl*, Portál.POHODA, 2021. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zamestnanecke-benefity-a-jejich-danove-dopady-%E2%80%93-1/>. [cit. 2024-03-08].

HIRIYAPPA, B., 2018. *Management of Motivation*. Online. PublishDrive. ISBN 6610000068418.

HNÁTEK, Miloslav a ZÁMEK, David, 2023. *Daňové a nedaňové náklady 2023*. 6. vydání. Praha: ESAP. ISBN 978-80-908801-0-8.

HNÁTEK, Miloslav a ZÁMEK, David, 2024. *Daňové a nedaňové náklady 2024*. 7. vydání. Praha: ESAP. ISBN 978-80-908801-2-2.

KOŠNAR, Michael, 2023. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.10.2023 a 1.1. 2024*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-398-1.

KRBEČKOVÁ, Marie a PLESNÍKOVÁ, Jindřiška, 2023. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 8. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-389-9.

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

Pluxee, 2024. Online. Pluxee Česká republika a.s. Dostupné z: <https://www.sodexo.cz/>. [cit. 2024-03-28].

Portál.POHODA, © 2022. Online. Portál.POHODA. STORMWARE s.r.o. Jihlava. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/>. [cit. 2024-03-18].

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

ŠIKÝŘ, Martin, 2022. *Personalistika pro manažery a personalisty: 2., aktualizované a doplněné vydání*. Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1. Dostupné také z: Angeles: Sage. ISBN 978-1-5297-5370-7.

URBAN, Jan, 2013. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. 2., rozš. vyd. Vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 9788073579258.

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

WILTON, Nick, 2022. *An introduction to human resource management*. Fifth edition. Los Angeles: Sage. ISBN 978-1-5297-5370-7.

WILTON, Nick, 2016. *An introduction to human resource management*. 3rd edition. Los Angeles: Sage. ISBN 978-1-4739-5419-9.

Zaměstnanecké benefity, 2024. Online. Praha: UOL. Dostupné z: <https://doi.org/UOL> ÚČETNICTVÍ. [cit. 2024-03-29].

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ZDP – Zákon o daních z příjmů

ZP – Zákoník práce

Apod. – a podobně,

SP – sociální pojištění

ZP – zdravotní pojištění

DPPO – daň z příjmů právnických osob

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|--|----|
| Obrázek 1 Organizační struktura společnosti (vlastní zpracování) | 42 |
| Obrázek 2 Flexi karta (Pluxee, 2024) | 80 |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|--|----|
| Graf 1 Pohlaví respondentů (vlastní zpracování) | 56 |
| Graf 2 Věk respondentů (vlastní zpracování) | 57 |
| Graf 3 Odpracované roky respondentů ve společnosti (vlastní zpracování) | 58 |
| Graf 4 Spokojenost se současnými zaměstnaneckými benefity (vlastní zpracování) | 59 |
| Graf 5 Zájem o nový zaměstnanecký benefit (vlastní zpracování)..... | 60 |
| Graf 6 Návrh nových zaměstnaneckých benefitů (vlastní zpracování) | 61 |
| Graf 7 Dovolená nad rámec za podmínky výběru dovolené (vlastní zpracování)..... | 62 |
| Graf 8 Hodnocení současných zaměstnaneckých benefitů (vlastní zpracování)..... | 64 |
| Graf 9 Hodnocení motivace ve společnosti (vlastní zpracování) | 67 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|----|
| Tabulka 1 Zvyšování klasifikace podle Duška (2024, s. 64)..... | 37 |
| Tabulka 2 Přehled daňových důsledků na základě Beránka (2024, s. 156-159) | 39 |
| Tabulka 3 Náklady na stravování 2024 (vlastní zpracování) | 46 |
| Tabulka 4 Penzijní připojištění (vlastní zpracování) | 47 |
| Tabulka 5 Celkové náklady na zaměstnance (vlastní zpracování) | 48 |
| Tabulka 6 Pracovní oblečení poskytované na podzim (vlastní zpracování)..... | 48 |
| Tabulka 7 Pracovní oblečení poskytované na jaro (vlastní zpracování) | 49 |
| Tabulka 8 Celkové náklady příspěvku na údržbu (vlastní zpracování)..... | 49 |
| Tabulka 9 Náklady na sick days (vlastní zpracování) | 50 |
| Tabulka 10 Náklady na firemní mobilní telefon a mobilní paušál (vlastní zpracování) | 51 |
| Tabulka 11 Náklady na pojištění odpovědnosti (vlastní zpracování)..... | 52 |
| Tabulka 12 Přehled zaměstnaneckých benefitů společnosti podle daňové uznatelnosti (vlastní zpracování)..... | 54 |
| Tabulka 13 Hodnocení současných benefitů (vlastní zpracování) | 66 |
| Tabulka 14 Hodnocení motivace (vlastní zpracování) | 69 |
| Tabulka 15 Návrh dovolené nad rámec na jednoho zaměstnance (vlastní zpracování) | 71 |
| Tabulka 16 Náklady na dovolenou nad rámec pro všechny zaměstnance (vlastní zpracování) | 72 |
| Tabulka 17 Příspěvek na dovolenou ve výši 5 000 Kč (vlastní zpracování)..... | 73 |
| Tabulka 18 Příspěvek na dovolenou ve výši 8 000 Kč (vlastní zpracování)..... | 74 |
| Tabulka 19 Příspěvek na dovolenou ve výši 10 000 Kč (vlastní zpracování)..... | 74 |
| Tabulka 20 Náklady na zvýšení mzdy (vlastní zpracování) | 75 |
| Tabulka 21 Náklady na poskytnuté benefity (vlastní zpracování) | 75 |
| Tabulka 22 Hodnota, kterou zaměstnanec obdrží (vlastní zpracování)..... | 76 |
| Tabulka 23 Průměrná měsíční cena permanentek do posilovny (vlastní zpracování)..... | 78 |
| Tabulka 24 Příspěvek do fitness center ve výši 1 000 Kč (vlastní zpracování) | 79 |
| Tabulka 25 Hodnota, kterou zaměstnanec obdrží (vlastní zpracování)..... | 80 |
| Tabulka 26 Prvotní náklady na pořízení benefitové karty (vlastní zpracování podle ceníku Pluxee, 2024) | 81 |
| Tabulka 27 Náklady na první měsíc Flexi karty (vlastní zpracování)..... | 82 |
| Tabulka 28 Náklady na další měsíce Flexi karty (vlastní zpracování) | 83 |
| Tabulka 29 Zobrazení měsíčních nákladů na jednoho zaměstnance (vlastní zpracování) .. | 83 |
| Tabulka 30 Celkové náklady zaměstnavatele na flexi kartu (vlastní zpracování)..... | 84 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|--|----|
| Příloha 1 Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity (vlastní zpracování) | 95 |
|--|----|

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Příloha 1 Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity (vlastní zpracování)

Dotazník spokojenosti se zaměstnaneckými benefity

Milí zaměstnanci,

jako studentka magisterského studia oboru Finance podniku na Univerzitě Tomáše Bati se věnuji diplomové práci na téma zaměstnanecké benefity. Vaše zpětná vazba je pro mě cenná, proto bych Vás chtěla požádat o vyplnění tohoto krátkého dotazníku.

Dotazník je **anonymní**. Cílem dotazníku je zjistit spokojenost z nabízenými zaměstnaneckými benefity.

Předem děkuji za Váš čas.

Vyhovují Vám nabízené benefity?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

Máte zájem o zavedení nového benefitu?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

Jaké nové benefity byste uvítali?

*Označte **maximálně 3** elipsy.*

- 25 dní dovolené
- Příspěvek na dovolenou
- Příspěvek na bydlení
- Odměna za pracovní jubileum každých 10 let
- Teambuildingové akce
- Příspěvek na masáže, relaxaci
- Předplatné do fitness center
- Příspěvek na wellness pobyt
- Vzdělávací kurz
- Příspěvek na volnočasové aktivity
- Lístky na kulturní akce (divadlo, kino, koncert apod.)
- Poukaz na knihy

Pokud by zaměstnavatel nabídl 25 dní dovolené s podmínkou určení termínu jejího čerpaní ve vnitřním předpisu, například určením 10 dnů v zimě a zbytek dle vlastního výběru zaměstnance, považovali byste to za přijatelné?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne

Ohodnoťte stávající benefity dle oblíbenosti (1 – velmi spokojen/a, 2 – spíše spojen/a, 3 - nevím, 4 - spíše nespokojen/a, 5- vůbec nespokojen/a)

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

| Benefit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Stravenkový paušál | | | | | |
| Příspěvek na penzijní připojištění | | | | | |
| Příspěvek na údržbu pracovního oblečení | | | | | |
| Firemní mobilní telefon | | | | | |
| 13. plat | | | | | |
| Sick days | | | | | |
| Zkrácená pracovní doba v pátek | | | | | |
| Školení dle vlastního výběru | | | | | |
| Mobilní paušál za zvýhodněnou cenu | | | | | |
| Příspěvek na pojištění odpovědnosti | | | | | |

Jaké faktory nejvíce přispívají k Vaší motivaci dosahovat lepších pracovních výsledků? (1 – nejlepší, 5 – nejhorší)

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Zaměstnanecké benefity | | | | | |
| Motivace | | | | | |
| Plat | | | | | |
| Možnost kariérního růstu | | | | | |
| Přátelské prostředí | | | | | |
| Samostatnost rozhodování | | | | | |
| Zaměstnanecká stabilita | | | | | |
| Spolupráce v týmu | | | | | |

Jaké je vaše pohlaví?

Označte jen jednu elipsu.

- Muž
 Žena

Jak dlouho jste zaměstnán/a v této společnosti?
Označte jen jednu elipsu.

- Méně než 1 rok
- 1-5 let
- 5-10 let
- 10-20 let
- 20-30 let
- 30 let a více

Kolik Vám je let?

- 18–25
- 26–30
- 31–40
- 41–50
- 51 a více