

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti CZ-AUTO SYSTEMS a. s.

Pavína Adamcová

Bakalářská 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 BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Pavčina Adamcová**
Osobní číslo: **M21035**
Studijní program: **B0411P050002 Účetnictví a daně**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti CZ-AUTO SYSTEMS a. s.**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši zaměřenou na zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady.

II. Praktická část

- Analyzujte současně poskytované zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady ve společnosti CZ-AUTO SYSTEMS a. s.
- Na základě výsledků analýzy navrhněte společnosti doporučení pro zlepšení současněho benefitního systému.

Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2022. ISBN 978-80-7554-342-4.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3.
- MARTOCCHIO, Joseph J. *Employee Benefits: A Primer for Human Resource Professionals*. New York: McGraw-Hill Education, 2022. ISBN 978-12-6503-154-1.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-138-3.
- URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

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

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2024**
Termín odevzdání bakalářské práce: **17. května 2024**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

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

Ve Zlíně dne 5. února 2024

**PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity ve společnosti CZ-AUTO SYSTEMS a. s. Cílem práce je optimalizace benefitního balíčku na základě daňové výhodnosti ze strany zaměstnavatele i zaměstnance pro rok 2024. Teoretická část práce je zpracována na základě literární rešerše, která se orientuje na základní charakteristiku zaměstnaneckých benefitů a daňové řešení benefitů pro rok 2024. V praktické části jsou analyzovány vybrané zaměstnanecké benefity, z hlediska nákladové zátěže pro společnost v roce 2023, daňové výhodnosti benefitů a srovnání daňového řešení v roce 2023 a 2024. Na závěr je hodnocen současně poskytovaný benefitní balíček na základě získaných poznatků a jsou doporučena opatření pro optimalizaci tohoto balíčku. Konkrétně se jedná o 5 návrhů, které společnosti pomůžou snížit negativní daňové dopady, zvýšit úsporu na dani a spokojenost zaměstnanců.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, daňové řešení, zaměstnanec, zaměstnavatel

ABSTRACT

The bachelor thesis focuses on employee benefits in the company CZ-AUTO SYSTEMS a. s. The thesis aims to optimize the benefits package based on the tax advantage of the employer and the employee for the year 2024. The theoretical part of the thesis is based on a literature search, which focuses on the basic characteristics of employee benefits and the tax solution of benefits for the year 2024. In the practical part, selected employee benefits are analyzed in terms of the cost burden for the company in 2023, the tax advantage of the benefits, and a comparison of the tax solution in 2023 and 2024. Finally, the currently provided benefits package is evaluated based on the obtained findings, and measures for optimization of this package are recommended. Specifically, there are 5 suggestions that will help the company to reduce negative tax implications, increase tax savings and employee satisfaction.

Keywords: employee benefits, tax solutions, employee, employer

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Ing. Pavlíně Kirschnerové, Ph.D. za její vstřícný přístup, rychlou komunikaci a cenné rady, které mi pomohly při zpracování této práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům společnosti CZ-AUTO SYSTEMS a. s. za jejich spolupráci a ochotu. Na závěr děkuji své rodině za velkou podporu, trpělivost a jejich pomoc.

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

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 MOTIVACE A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	12
1.1 MOTIVACE	12
1.2 ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	12
1.2.1 Finanční a nefinanční odměňování	13
1.2.2 Celková odměna.....	14
2 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	15
2.1 VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	15
2.2 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA	16
2.3 ČLENĚNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	16
2.4 ZDROJE PRO POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ	16
2.5 ZPŮSOBY POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ.....	17
2.6 NEJVÍCE POSKYTOVANÉ BENEFITY V ČESKÉ REPUBLICE	18
3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z DAŇOVÉHO HLEDISKA	19
3.1 KATEGORIE DAŇOVÉ VÝHODNOSTI BENEFITŮ	19
3.2 VYBRANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	20
3.2.1 Stravování poskytované zaměstnancům	20
3.2.2 Benefitní karty.....	22
3.2.3 Příspěvky na pojištění	23
3.2.4 Vzdělávání zaměstnanců.....	24
3.2.5 Dovolená nad rámec zákona a sick days.....	26
3.2.6 Dary zaměstnancům	26
3.2.7 Firemní večírky	27
3.2.8 Poskytování motorového vozidla.....	27
3.2.9 Mobilní telefony i pro soukromé účely	28
3.2.10 Poskytování zdravotních služeb	28
3.2.11 Sociální výpomoc.....	29
3.2.12 Příspěvky rodinným příslušníkům	29
3.2.13 Odměna při životním jubileu a odchodu do důchodu	30
3.2.14 Home office.....	30
3.2.15 Shrnutí jednotlivých zaměstnaneckých benefitů.....	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	33
4 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI	34
4.1 PŘEDMĚT PODNIKÁNÍ	34
4.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	35
4.3 PŮSOBNÍ SPOLEČNOSTI	35

5	ODMĚŇOVÁNÍ VE SPOLEČNOSTI	36
5.1	MZDA A MZDOVÉ SLOŽKY	36
5.2	NÁKLADOVÉ ZATÍŽENÍ A VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ SPOLEČNOSTI.....	38
6	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE SPOLEČNOSTI.....	39
6.1	ANALÝZA VYBRANÝCH BENEFITŮ	40
6.1.1	Stravování zaměstnanců na pracovišti	40
6.1.2	Příspěvek na penzijní připojištění	42
6.1.3	Dovolená nad rámec zákona	44
6.1.4	Sick days	46
6.1.5	Příspěvek na služby polikliniky „Můj lékař“	47
6.1.6	Dary.....	49
6.1.7	Sociální výpomoc.....	51
6.1.8	Vyhodnocení analýzy.....	52
7	KONKURENCESCHOPNOST POSKYTOVANÉHO BENEFITNÍHO BALÍČKU	54
8	ZHODNOCENÍ SOUČASNĚ POSKYTOVANÉHO BENEFITNÍHO BALÍČKU A NÁVRHY NA OPATŘENÍ.....	56
8.1	ZHODNOCENÍ SOUČASNĚ POSKYTOVANÉHO BENEFITNÍHO BALÍČKU.....	56
8.2	NÁVRHY NA NÁSLEDNÁ OPATŘENÍ PRO ROK 2024.....	57
8.2.1	Zvýšení příspěvku na stravování a přechod na stravenkový paušál	57
8.2.2	Zvýšení příspěvku na penzijní připojištění	58
8.2.3	Optimalizace benefitu „Můj lékař“	59
8.2.4	Upuštění od věcných darů.....	60
8.2.5	Upuštění od sociální výpomoci.....	61
	ZÁVĚR	62
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	64
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	67
	SEZNAM OBRÁZKŮ	68
	SEZNAM TABULEK.....	69

ÚVOD

Zaměstnanecké benefity jsou nedílnou složkou odměňování a motivace zaměstnanců. V současné době se staly nezbytnou součástí pracovního prostředí, z důvodu jejich využívání ke zvýšení loajality, spokojenosti a výkonnosti zaměstnanců. Benefity se také využívají jako nástroj pro zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce. V dnešní době jsou společnosti nuceny neustále vyvíjet a inovovat své strategie, aby optimalizovali zaměstnanecké benefity spolu s neustále se měnící legislativní úpravou. Benefity s sebou totiž přinášejí značné náklady, které vyžadují důsledné plánování pro jejich efektivní využití. Tato bakalářská práce se zabývá analýzou zaměstnaneckých benefitů z daňové perspektivy společnosti a jejich zaměstnanců.

V teoretické části je nejdříve představena motivace a odměňování zaměstnanců, které jsou nezbytnou součástí dnešního pracovního světa. Dále je pozornost zaměřena na detailní charakteristiku zaměstnaneckých benefitů, jejich členění, způsob poskytování benefitů a jsou představeny nejvíce poskytované benefity v České republice. V poslední kapitole, která se nachází v teoretické části, je zvláštní pozornost kladena na popis jednotlivých kategorií daňové výhodnosti benefitů a na vybrané zaměstnanecké výhody spolu s jejich daňovým řešením ze strany zaměstnance a zaměstnavatele.

Ve druhé, praktické části, je představena společnost CZ-AUTO SYSTEMS, ve které je analýza zaměstnaneckých benefitů prováděna. Nejprve je popsán systém odměňování ve společnosti a jednotlivé mzdové složky. Poté jsou zmíněny veškeré benefity, které společnost současně poskytuje svým zaměstnancům. Největší zřetel byl kladen na analýzu benefitů s nejvyššími náklady a na ty, které byly ovlivněny daňovými reformami v roce 2024. V analýze jsou tyto benefity detailně popsány a následně jsou hodnoceny jejich daňové aspekty. Analýza ukazuje, jakou nákladovost přináší vybrané benefity společnosti, a jakou čistou hodnotu benefitu obdrží zaměstnanec. V praktické části je také hodnocena konkurenceschopnost poskytovaného benefitního balíčku. Získané poznatky jsou využity pro následné návrhy na optimalizaci zaměstnaneckých benefitů.

V závěrečné části práce je hodnoceno poskytování vybraných zaměstnaneckých benefitů. Na základě provedené analýzy jsou navržena opatření na optimalizaci současného benefitního balíčku, která mají za úkol zvýšit daňovou efektivitu a spokojenost zaměstnanců.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je optimalizace benefičního balíčku ve společnosti CZ-AUTO SYSTEMS pro rok 2024, návrhy jsou provedeny na základě analýzy benefitů s nejvyšší nákladovou zátěží a na ty, které postihly změny daňových reforem. Dílčím cílem bakalářské práce je posoudit konkurenceschopnost poskytovaného benefičního balíčku.

Teoretická část je provedena na základě literární rešerše. Informační zdroje pro teoretickou část jsou převážně čerpány z odborné literatury a článků, které souvisí se zaměstnaneckými benefity a s daňovou problematikou.

V praktické části je provedena analýza ve společnosti CZ-AUTO SYSTEMS. Informace potřebné pro zpracování analýzy jsou získávány z interních dokumentů společnosti, jejich webových stránek a prostřednictvím rozhovorů s odpovědnými pracovníky. V úvodu praktické části je představena společnost, a poté se práce zaměřuje na systém odměňování zaměstnanců, včetně popisu mzdových složek. Zvláštní pozornost je především věnována analýze vybraných zaměstnaneckých benefitů. V analýze jsou detailně popsány vybrané benefity, včetně jejich výše, podmínek pro poskytování a daňové dopady, které působí na stranu zaměstnavatele i zaměstnance. Poté je provedeno šetření, které se zaměřuje na hodnocení konkurenceschopnosti poskytovaného benefičního balíčku.

V závěrečné části jsou zhodnoceny zaměstnanecké benefity a je posouzena jejich efektivita ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. Na základě analýzy jsou doporučena konkrétní opatření k optimalizaci benefičního balíčku pro rok 2024 s cílem minimalizovat negativní daňové dopady, zvýšit daňovou úsporu a spokojenost zaměstnanců.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Kapitola se věnuje motivaci a odměňování zaměstnanců, které nedílně souvisí s poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Motivace a odměňování působí na správný přístup zaměstnance k práci, zvýšení loajality a povzbuzení k vyššímu výkonu.

1.1 Motivace

Motivace přispívá při dosahování pozitivního přístupu k určitému výkonu, anebo chování člověka. Motivaci lze chápat jako určité působení jednoho subjektu na subjekt druhý. Při správném zvolení motivů, které na člověka působí, je možno dospět k situaci, kdy jedinec bude vykonávat práci, protože ho to naplňuje, a ne za předpokladu vnějších podnětů (Plamínek, 2015).

Každý vedoucí pracovník by měl umět využít motivační faktory, při kterých zaměstnanci budou dosahovat lepších výsledků a menšího počtu chyb. Ovšem motivační faktory mohou působit jak pozitivně, tak i negativně. Proto je potřeba znát jisté okolnosti, které k motivaci přispívají a naopak ty, které k motivaci brání (Urban, 2017).

Motivace se člení různými způsoby. Jedno z členění je například na vnitřní a vnější motivaci:

- Vnitřní motivace – tento způsob motivace má nehmotný charakter a ovlivňují jej jednotlivé přístupy zaměstnanců. Souvisí zvláště s kvalitou pracovního života, která může vycházet z důležitosti práce, odpovědnosti, rozvíjení svých schopností, nebo také z možnosti využít potenciál zaměstnance.
- Vnější motivace – toto členění vychází z ovlivňování vnitřní motivace a neustálého podněcování zaměstnance k vyšší výkonnosti. Do tohoto způsobu motivace se zahrnují odměny jako zvýšení platu, ocenění nebo povýšení, ale také se sem můžou zařadit tresty (Lochmannová, 2016).

1.2 Odměňování zaměstnanců

Odměňování nabývá různých forem a nelze ho chápat jen jako odměnu za vykonanou práci. Je to určitý systém zahrnující soubor plnění, který poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Jedná se například o různé odměny, náhrady mzdy, zaměstnanecké benefity, podmínky na pracovišti a další složky, které zaměstnavatel v rámci výkonu práce poskytuje (Šubrt, 2018).

Při odměňování je důležité stanovit řádné postupy, které dokážou posoudit hodnotu člověka a jeho přínos pro organizaci. Efektivní odměňování by mělo fungovat spravedlivě, nestranně, a také by mělo obsahovat motivační prvky, které vedou pracovníky k vyšší produktivitě. Spravedlivé odměňování zajišťuje všem pracovníkům totožnou finanční odměnu, pokud mají stejnou nebo obdobnou pracovní náplň (Armstrong a Taylor, 2015).

1.2.1 Finanční a nefinanční odměňování

Oba systémy odměňování vzájemně motivují zaměstnance k žádoucí pracovní produktivitě a zároveň pomáhají upevňovat jejich spokojenost na pracovišti (Barták, 2023).

Finanční forma odměňování

Za stanovením finanční odměny stojí proces rozhodování, který určuje výši odměny pro jistou práci nebo pro určitého člověka. Proces rozhodování se řídí podle vytyčených cílů organizace (Armstrong a Taylor, 2015).

Finanční odměňování zahrnuje především:

- Mzda – je to určité plnění, které je poskytováno zaměstnanci za práci. Má nejčastěji peněžitou formu, ovšem podle zákona mzda může být i naturální. Je poskytována v návaznosti na složitost, namáhavost, odpovědnost a pracovní výkon zaměstnance.
- Plat – odměňování v rámci platu náleží zaměstnanci, který vykonává svou práci ve veřejném sektoru. Tento sektor je zcela nebo převážně financován veřejným rozpočtem.
- Prémie – jedná se o doplňkové plnění, které se vyplácí zaměstnanci jednorázově, například za věrnost, nebo také pravidelně za produktivitu a kvalitu práce (Šikýř, 2014).
- Náhrada mezd/platu – je poskytována zaměstnanci zvláště v případě, kdy nastanou překážky v práci.
- Zaměstnanecké výhody v peněžní formě – nejedná se o mzdu ani plat, jsou to výhody, které souvisí se zaměstnáním.
- A jiné (Šubrt, 2018).

Nefinanční forma odměňování

Je to forma odměny, kterou nelze vyjádřit v peněžních jednotkách, zohledňuje různé potřeby zaměstnanců a napomáhá bilanci mezi pracovním a soukromým životem (Armstrong a Taylor, 2015).

Do nefinančních odměn se například zahrnuje:

- uznání,
- pověření významným úkolem,
- obohacování práce,
- osobní růst,
- dobré pracovní prostředí.

Nefinanční odměňování se dále dělí do skupiny podle hmotné a nehmotné povahy. Hmotnou povahu má skupina požitků, která lze ocenit finančním ekvivalentem. Do této skupiny řadíme například automobil sloužící také pro osobní účely, dovolená nad rámec zákona, vzdělávací kurzy a jiné výdaje, které mohou sloužit k zabezpečení zdravotního stavu zaměstnance (rekreace, tělovýchovná zařízení). Důležitým prvkem je i odměňování nehmotné povahy, toto odměňování nelze vyjádřit v penězích, mezi ně zařazujeme například prestiž společnosti, firemní kulturu a respekt k zaměstnanci. Tato skupina především vytváří pozitivní vztah k organizaci (Šubrt, 2018).

1.2.2 Celková odměna

Celková odměna se primárně skládá z finančních, nefinančních a doplňkových prvků, které jsou obohaceny o další vnitřní odměny a zaměstnanecké benefity. Komplexní odměnu zejména ovlivňuje řízení systému odměňování a politika dané společnosti (Armstrong a Taylor, 2015).

Hlavním cílem celkového odměňování je především spojit všechny možné způsoby oceňování zaměstnanců za práci, kterou vykonali a za jejich pracovní úspěchy, tak aby je podněcovali k dalšímu a lepšímu výkonu. Tento přístup odměňování nejenže dokáže podpořit rozvoj schopností pracovníků, ale zároveň dokáže vytvořit atraktivnější pracovní prostředí zaměstnancům (Armstrong a Taylor, 2015).

2 CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Tato kapitola se blíže věnuje charakteristice zaměstnaneckých benefitů. Také je zde uvedeno členění výhod, zdroje pro benefity, způsoby jejich poskytování, a jaké benefity se v České republice nejvíce využívají.

2.1 Vymezení zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity je možno definovat jako různá plnění, která jsou poskytována zaměstnancům nad rámec jejich stanovené finanční odměny neboli mzdy. Zaměstnanecké benefity mají vícero funkcí, které mohou přinést prospěch jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli. Cíl, kterého by zaměstnavatelé při poskytování benefitů chtěli dosáhnout, je správně motivovat své zaměstnance, aby byli spokojeni s pracovními podmínkami, a to vedlo ke zvýšení jejich výkonnosti (Macháček, 2021).

Efektivní zaměstnanecké výhody dokážou společnosti získat a udržet schopné pracovníky, kteří mají potenciál se dále vzdělávat a rozvíjet. Společnosti se také snaží díky benefitům, které jsou zaměřeny na mimopracovní zájmy více skloubit pracovní a soukromý život zaměstnance. Tento krok přispívá k motivaci, spokojenosti a může přispět také k oddanosti zaměstnanců ke společnosti (Urban, 2017).

Správně zvolený systém odměňování je důležitým faktorem každé firmy, který může zásadně ovlivnit fluktuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel může podpořit loajalitu svých pracovníků náležitou komunikací a vytvořením příznivého pracovního prostředí, které zaměstnanec může brát jako lákavý benefit. Tyto benefity fungují zejména psychologicky (Bednář, 2018).

Při poskytování benefitů hraje velkou roli i určení strategie odměňování. Strategie by měly být navrženy tak, aby dosahovaly tří hlavních cílů, jako je výkonnost, spravedlnost a konkurenceschopnost. Benefity s sebou nesou i značné procento nákladů z celkového odměňování, a proto je důležité, aby firmy zaměstnanecké výhody plánovaly a zvážily jejich budoucí přínos (Armstrong a Taylor, 2015).

Podle Martina Děrgela (2020) můžou zaměstnanecké benefity vypovídat nejen o zájmu společnosti o své zaměstnance, ale i o ekonomické situaci a jejím postavením na trhu.

2.2 Legislativní úprava

V České republice není samostatný zákon, který by upravoval zaměstnanecké benefity, ale jsou upraveny v několika právních předpisech.

Zákoník práce – zákoník práce upravuje pracovní vztahy, a tak zasahuje i do některých oblastí týkajících se zaměstnaneckých benefitů.

Zákon o daních z příjmů – jedná se zejména o část ZDP, kde jde o zdanění příjmů zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zaměstnanecké benefity především upravuje §6, §24 a §25.

Zákony z hlediska pojistného – upravují benefity, které souvisí s příspěvkem na penzijní pojištění, připojištění, se zdravotním pojištěním a dalšími.

2.3 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity se dají kategorizovat z vícero úhlů pohledu. Jedním z běžných způsobů rozčlenění benefitů, je do následujících čtyř skupin: výhody sociálního charakteru, benefity zvyšující kvalitu volného času, výhody související s prací a benefity spojené s postavením ve společnosti.

- Výhody sociální povahy – jedná se o výhody spojené zejména s příspěvkem na pojištění zaměstnance, půjčky, rekreace a další.
- Výhody zkvalitňující využití volného času – tato skupina benefitů zahrnuje především kulturní a sportovní aktivity nebo také dotování zájezdů.
- Výhody související s prací – zařazuje se zde závodní stravování, příspěvky na dopravu, parkoviště společnosti, výhodnější prodej produktů, ubytování a vzdělávání zaměstnance.
- Výhody spojené s postavením ve společnosti – jsou to výhody, které zaměstnanec může využívat i pro osobní účely. Do těchto výhod může spadat firemní automobil, telefon, notebook a mnoho dalších (Koubek, 2011).

2.4 Zdroje pro poskytování benefitů

Zdroje pro poskytování benefitů mají různá hlediska, a to z důvodu jejich odlišnosti v soukromém a veřejném sektoru. Státní podniky a jiné organizace jsou povinny tvořit kulturní a sociální fondy, tyto fondy jsou daňově uznatelné. Od začátku roku 2024 se tvorba těchto fondů snížila na úroveň 1 % ročních nákladů na platy a náhrady platů z původní výše

2 %. Společnosti v soukromém sektoru nemají povinnost tvořit tyto fondy a pokud je dobrovolně vytvoří, nejsou daňově uznatelné (Beránek, 2024).

Společnosti ve veřejném, tak i v soukromém sektoru mohou zdroje pro poskytování zaměstnaneckých benefitů kombinovat. Benefity se mohou hradit jak z fondů, tak i z jiných zdrojů například mohou být zaúčtovány na vrub nákladů. Postup účtování benefitů do nákladů nejčastěji využívají obchodní korporace. Při tomto postupu společnosti nemusí předem vyčleňovat prostředky na benefity (Beránek, 2022).

2.5 Způsoby poskytování benefitů

Jedním z nejdůležitějších prvků u poskytování benefitů je komunikace zaměstnavatele se zaměstnancem. Aby bylo poskytování výhod efektivní, zaměstnanci si jich musí být vědomi. Díky správné komunikaci se zaměstnavatel může vyhnout situaci, kdy bez většího efektu utrací finanční prostředky za výhody a zaměstnanci je nevyužívají (Martocchio, 2023).

Poskytování benefitů může být upraveno interními předpisy, nebo mohou být vymezeny v rámci kolektivní smlouvy či jiných smluv. Způsoby, jakými společnosti poskytují zaměstnanecké výhody, se v různých organizacích mohou značně lišit (Frischmann a Žufan, 2017).

Metody poskytování těchto výhod mohou být následující:

- Univerzální způsob poskytování benefitů – jedná se o způsob poskytování, ve kterém jsou všem zaměstnancům nabízeny identické benefity, bez možnosti výběru. Tento způsob poskytování benefitů s sebou nese méně náročnou administrativní přípravu. Může se jednat například o příspěvky na stravování, penzijní připojištění, životní pojištění, dovolená nad rámec zákona a odměna k životnímu jubileu.
- Flexibilní způsob poskytování benefitů – u tohoto způsobu poskytování umožňuje zaměstnavatel svým zaměstnancům vybrat si mezi skupinou nabízených benefitů. Zaměstnanec má možnost upravit poskytované benefity podle svých preferencí. Tento způsob s sebou nese vyšší administrativní zátěž. Do tohoto typu poskytování benefitů může být zařazen například i systém caterie (Martocchio, 2023).
- Benefity spojené s funkcí – jsou to benefity, které zaměstnavatel poskytuje zvláště vedoucím pracovníkům. Jedná se zejména o služební automobil, mobilní telefon, vybavení pracoviště a jiné.

- Individuálně poskytované benefity – mají za cíl přivést do organizace vybrané pracovníky a udržet si je. Tyto benefity se týkají především mobility pracovníka. Mobilitu pracovníka lze podpořit pomocí příspěvků na přestěhování, poskytnutí bytu, umístění dítěte a příspěvků na dojíždění za rodinou. (Frischmann a Žufan, 2017).

2.6 Nejvíce poskytované benefity v České republice

V roce 2023 byl proveden průzkum o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech na základě dotazníkového šetření „BENEFITY 2023“. Podle tohoto průzkumu jsou nejvíce poskytovány v České republice následující benefity:

1. Stravování
2. Příspěvek na penzijní spoření
3. Dovolena nad rámec zákona
4. Vzdělávání
5. Občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti
6. Dary zaměstnancům
7. Příspěvek na životní pojištění
8. Poskytnutí osobního automobilu
9. Sick days
10. Příspěvky na volnočasové aktivity (BENEFITY 2023, 2023).

Podle průzkumu „BENEFITY 2023“ vyplynulo, že příspěvek na stravování poskytovalo v České republice 77 % zaměstnavatelů v podnikatelské sféře a průměrně se pohyboval kolem 84 Kč. Dále mezi populární výhody patřil příspěvek na penzijní spoření a dovolená nad rámec zákona, které poskytovalo okolo 41 % zaměstnavatelů. Průměrná výše příspěvku na penzijní spoření byla 865 Kč/měsíc a dovolené nad rámec zákona bylo poskytováno průměrně 5 dní navíc. Ostatní benefity se poskytovaly v podnikatelské sféře v rozmezí 31-19 %. Průměrně bylo zaměstnancům poskytováno 5 benefitů za rok 2023. Výhody častěji poskytovali zaměstnavatelé, kteří uzavřeli kolektivní smlouvu (BENEFITY 2023, 2023).

3 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z DAŇOVÉHO HLEDISKA

Tato kapitola se jako první zabývá kategoriemi výhodnosti jednotlivých benefitů. Následně se věnuje daňovému zatížení vybraných zaměstnaneckých výhod ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Také se zde zaměřuje na nové úpravy, v daňovém řešení u benefitů, které byly zavedeny v roce 2024.

3.1 Kategorie daňové výhodnosti benefitů

Z daňového hlediska můžeme výhodnost benefitů posuzovat pomocí poměrů mezi obdrženou hodnotou zaměstnance a nákladem, který vznikl zaměstnavateli (Beránek, 2024).

- **Nejvýhodnější benefity**

Do nejvýhodnější skupiny zařazujeme takové benefity, které zaměstnavateli nepřinášejí vedlejší náklady spojené s benefitem a zároveň náklady, které vzniknou, jsou daňově uznatelné. Poměrné vyjádření nejvýhodnějších benefitů se projevuje tak, že získaná hodnota zaměstnance je vyšší než ekonomická zátěž zaměstnavatele. Do této skupiny nejčastěji zařazujeme stravenky do limitu, příspěvky na dopravu, penzijní připojištění a životní pojištění do 50 000 Kč za rok a další.

- **Výhodné benefity**

Mezi tuto skupinu řadíme benefity, které sice nejsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, ale jejich ekonomická zátěž je rovna obdržené hodnotě zaměstnance. V tomto případě se poměrné vyjádření projevuje 1:1. Řadíme sem například ochucené nápoje na pracovišti, sportovní služby, rekreace a jiné.

- **Neutrální benefity**

Neutrální benefity jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, ale zaměstnanec je musí dodanit. V takové situaci si zaměstnavatel může snížit základ daně, ale vzniká mu značně vyšší povinnost na úhradu sociálního a zdravotního pojištění. Poměrné vyjádření se projevuje tak, že ekonomická zátěž zaměstnavatele je vyšší než získaná hodnota zaměstnance. V takovém případě zaměstnanci dávají raději přednost finančnímu příspěvku před benefitem. Neutrálními benefity jsou produkty spoření na důchod při překročení limitu 50 000 Kč za rok a další benefity při přesáhnutí limitů.

- **Nevýhodné benefity**

O nevýhodné benefity se jedná v případě, kdy náklady pro zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné a současně dochází k dodanění benefitu u zaměstnance. V této situaci je ekonomická zátěž zaměstnavatele výrazně vyšší než získaná hodnota zaměstnance. Jedná se o benefity jako jsou alkoholické nápoje, poskytnutí vzdělávání, které nesouvisí s prací zaměstnance a další (Beránek, 2024).

3.2 Vybrané zaměstnanecké benefity

3.2.1 Stravování poskytované zaměstnancům

Stravování zaměstnanců upravuje § 236 Zákoníku práce, ve kterém je uvedeno: „(1) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. (2) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy“ (Zákoník práce, 2007).

V České republice stravování zaměstnanců patří k nejvíce poskytovaným benefitům. Nejčastěji se nabízí ve formě stravenek, u kterých nominální hodnota není zákonem limitována a jejich výši stanovuje zaměstnavatel (Macháček, 2021).

3.2.1.1 Stravenky a stravenkový paušál

Jestliže zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům závodní stravování, může jim namísto toho poskytovat příspěvky na stravování v nepeněžní formě stravenek, ale také jim může poskytnout peněžní příspěvek ve formě stravenkového paušálu (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnance

U daňového řešení na straně zaměstnance došlo v roce 2024 k zásadní změně. Jedná se o sjednocení peněžních a nepeněžních příspěvků na stravování. Příspěvky jsou osvobozeny od daně do výše 70 % horní hranice stravného u zaměstnanců odměňovaných platem při pracovní cestě od 5 do 12 hodin, jedná se o částku 116,20 Kč. Pokud se dodrží limit daný zákonem, poskytování této výhody se bude řadit do skupiny nejvýhodnějších benefitů.

V případě, že zaměstnanci bude poskytnuta nadlimitní částka, je potřeba nadlimitní částku zdanit, což by z tohoto benefitu činilo benefit neutrální. Stravenky se tedy pro zaměstnance staly méně výhodnými oproti stravenkovému paušálu. Je to z důvodu omezení v oblasti využití tohoto benefitu (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele došlo od roku 2024 ke změně v daňové uznatelnosti u poskytování příspěvků na stravování. Poskytované příspěvky v peněžní i nepeněžní formě jsou pro zaměstnavatele zcela daňově uznatelné náklady, to ovšem za případu, pokud došlo k sjednání jejich nároku v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v jiných smlouvách (Macháček, © 1997-2024).

3.2.1.2 Vlastní stravovací zařízení

U provozování vlastního stravovacího zařízení se v roce 2024 snížila výhodnost pro zaměstnavatele i pro zaměstnance.

Daňová řešení u zaměstnance

Od počátku roku 2024 se daňový režim u poskytování stravování ve vlastním zařízení sjednotil spolu se stravenkami a stravenkovým paušálem. V tomto případě byl příspěvek na stravování omezen. Aby tento příspěvek byl osvobozen, nesmí hodnota poskytovaného jídla přesáhnout stanovené limity pro rok 2024. Pokud se limity přesáhnou musí se rozdíl dodat. Hodnota jídla se stanoví podle ceny, za kterou se jídlo prodává nebo se může prodávat (Macháček, © 1997-2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Z úpravy daňového režimu pro stravování vyplynulo, že ztráta z provozování vlastního stravovacího zařízení není pro zaměstnavatele daňově uznatelná. Také při poskytování jídla zdarma se nejedná o daňově uznatelné náklady. Při poskytnutí slevy na jídlo je pro zaměstnavatele uznatelným nákladem jenom přijatá úplata od zaměstnance (Beránek, 2024).

3.2.1.3 Stravování na pracovních cestách

Daňové řešení u zaměstnance

Zaměstnanci vzniká nárok na cestovní náhrady v případě, že je vyslaný na pracovní cestu. Při dodržení limitů u příspěvků na stravování, které jsou dány zákonem, u zaměstnance

nedochází k danění. V případě poskytnutí vyšších příspěvků se nadlimitní částka dodaní. Pokud se na pracovní cestě poskytuje hlavní jídlo, stravné se o tuto položku krátí (Beránek, 2024).

Pro rok 2024 jsou sazby stravného stanovené podle §163 odst. 1 zákoníku práce pro zaměstnance odměňované mzdou následovně:

140 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

- 212 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 333 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je poskytování stravného na pracovních cestách plně daňově uznatelné (Beránek, 2024).

3.2.2 Benefitní karty

V rámci benefitních karet je zaměstnanci umožněno čerpat libovolný nebo předem určený rozsah služeb. Zaměstnavatel na karty nabíjí určité finanční částky v podobě bodů, a tak vzniká zaměstnanci nepeněžní plnění (Brůha et al., 2024).

Daňové řešení u zaměstnance

Daňové řešení u poskytování výhod v rámci benefitních karet je nově upraveno spolu s dalšími nepeněžními benefity v oblasti volnočasových benefitů, zdravotních služeb, vzdělávání mimo obor a další, tyto výhody jsou osvobozeny do souhrnného limitu poloviny průměrné mzdy za rok, což v roce 2024 činí 21 983 Kč. Zdanitelná bude ta hodnota plnění, která přesáhne limit stanovený zákonem (Accace, © 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatelů v souvislosti se změnou u poskytování nepeněžních benefitů bude hodnota, která je u zaměstnance osvobozena, daňově neuznatelná. Pokud ale hodnota poskytovaná prostřednictvím benefitních karet a nepeněžních benefitů, přesáhne stanovený limit, částka nad limitem bude daňově uznatelný náklad, za předpokladu ujednání tohoto benefitu ve vnitřním předpisu, kolektivní nebo jiné smlouvě (Accace, © 2024).

3.2.3 Příspěvky na pojištění

V rámci zaměstnaneckých benefitů může zaměstnavatel přispívat na penzijní pojištění, penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění a nově od roku 2024 přibyl dlouhodobý investiční produkt a pojištění dlouhodobé péče. Pokud zaměstnavatel poskytuje toto plnění v rámci limitů zákona, patří tyto výhody do skupiny nejvýhodnějších benefitů z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatele (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnance

Pro zaměstnance je příspěvek od zaměstnavatele na pojištění osvobozen do souhrnné výše 50 000 Kč ročně. Částka přesahující daný limit se musí zaměstnanci dodanit. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat příspěvky na následující pojistné produkty:

- Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem
- Příspěvek na doplňkové penzijní spoření
- Příspěvek na penzijní pojištění – za podmínek sjednání výplaty tohoto plnění nejdříve až po dosažení věku 60 let a současně po uplynutí 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy. Právo na plnění tohoto pojištění vzniká zaměstnanci v situaci, kdy dojde k jeho úmrtí, právo připadá na osobu jím určenou, kromě zaměstnavatele. Při splnění podmínek podle zákona může zaměstnanec uplatnit odpočet na základu daně.
- Soukromé životní pojištění – ve smlouvě musí být ujednáno vyplacení plnění až po 60 kalendářních měsících a současně při dovršení věku 60 let. Na základě smlouvy je mu vyplaceno pojistné plnění a v případě jeho smrti plnění připadá jím určené osobě, kromě zaměstnavatele. Stejně jako u penzijního pojištění může být zaměstnanci uplatněn odpočet na základu daně (Macháček, 2021).
- Dlouhodobý investiční produkt – slouží jako investiční nebo spořicí produkt na stáří. Peněžní prostředky mohou být uloženy na spořicím účtu nebo termínovaném vkladu, také se zde může investovat do cenných papírů. Na dlouhodobý investiční produkt lze uplatnit odpočet za splnění podmínky, že k výběru prostředků dojde až po 10 letech po založení a dosažení věku 60 let (Ministerstvo financí ČR, © 2024).
- Pojištění dlouhodobé péče – jedná se o pojištění, ve kterém vzniká pojistná událost v případě závislosti zaměstnance nebo osoby blízké na pomoci druhých, z důvodu

nepříznivého zdravotního stavu. Toto pojištění je daňově podporované za předpokladu, že plnění bude vypláceno měsíčně po celou dobu závislosti na druhou osobu (Zákon č. 462/2023 Sb.).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pokud zaměstnavateli vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo jiné smlouvy poskytování příspěvků na penzijní pojištění, připojištění, spoření, životní pojištění a jiné, jsou tyto vynaložené náklady daňově uznatelné. Jejich daňová uznatelnost není omezena žádným limitem (Pelcl, 2023).

3.2.4 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání by mělo rozvíjet a prohlubovat schopnosti zaměstnanců k jejich vykonávané práci. Společnosti tímto způsobem investují do svých zaměstnanců, aby umožnily jejich kariérní růst a udržely tak perspektivní pracovníky ve společnosti. Tento benefit je především využíván k rozvíjení a motivování schopných zaměstnanců, kteří splňují určitá kritéria očekávání organizace při zajišťování poptávky z vlastních zdrojů (Šikýř, 2014).

3.2.4.1 Vzdělávání v oboru a rekvalifikace

Do odborného rozvoje a rekvalifikace zaměstnanců můžeme zahrnout zaškolení pracovníka, prohloubení, zvýšení a získání kvalifikace včetně jejího obnovování a dalších.

Daňové řešení u zaměstnance

Aby vzdělávání zaměstnanců bylo osvobozeno, musí se jednat o nepeněžní plnění. V tomto případě se také jedná o nejvýhodnější benefit. Kdyby se naopak jednalo o poskytování peněžního příspěvku na vzdělávání zaměstnance, šlo by o zdanitelný příjem, který by podléhal také pojistnému. V tomto případě by se jednalo o neutrální benefit (Pelcl, 2023).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Náklady na vzdělávání zaměstnanců jsou daňově uznatelné, jestliže byly vynaloženy na provozování vlastních vzdělávacích zařízení, jsou spojené s odborným rozvojem zaměstnanců nebo s jejich rekvalifikací, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele (Děrgel, 2020).

3.2.4.2 Jazykové kurzy

Jazykové kurzy jsou v dnešní době velmi důležité. Je to z důvodu obchodování se zahraničními společnostmi a popřípadě i zaměstnávání pracovníků jiné národnosti. Je však nutné zde pro účely daní rozlišovat, jestli poskytované jazykové kurzy souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo ne.

Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnanců záleží na více attributech. Pokud jazykový kurz souvisí s výkonem práce zaměstnance a zároveň se jedná o nepeněžní plnění, bude tento příjem osvobozen. Naopak jestli se bude jednat o peněžní příspěvek na jazykový kurz, bude tento příjem podléhat dani. V případě, že kurz nebude souviset s výkonem práce, ale bude zaměstnanci poskytnutý v rámci služby jako nepeněžité plnění ve výši poloviny průměrné mzdy, bude příjem osvobozen. Při překročení tohoto limitu nebo nedodržení podmínek, bude příjem podléhat dani (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

V tomto případě je důležité stanovit, jestli jazykový kurz souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele, nebo jestli ho zaměstnanec potřebuje při svém pracovním výkonu. V případě, že kurz s pracovním výkonem souvisí, náklady zaměstnavatele jsou daňově uznatelné v plné výši. Pokud však jazykový kurz nesouvisí ani s předmětem podnikání ani s pracovním výkonem zaměstnance, jsou případné náklady daňově neuznatelné (Klefer účetnictví, 2023).

3.2.4.3 Vzdělávání mimo obor

Daňové řešení u zaměstnance

Nově benefity v oblasti vzdělávání, které nesouvisí s výkonem práce, budou osvobozeny jen do souhrnného limitu, poloviny průměrné mzdy za rok. Pokud hodnota nepřesáhne stanovenou částku, bude se jednat o výhodný benefit, musí ale být poskytován v nepeněžní formě a v podobě služby. Při přesáhnutí limitu by se jednalo o nevýhodný benefit (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele se nejedná o daňově uznatelné náklady. Také při poskytování vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nevzniká nárok na odpočet DPH (Beránek, 2024).

3.2.5 Dovolena nad rámec zákona a sick days

Dále k populárním benefitům patří poskytování dovolené nad rámec zákona a dny zdravotního volna. Tyto benefity mají především podpořit odpočinek a zmírnit pracovní neschopnost zaměstnanců (Klefer účetnictví, 2023).

Daňové řešení u zaměstnance

Dovolena nad rámec a takzvané dny zdravotního volna vstupují zaměstnancům do jejich příjmů, a tak podléhají dani z příjmů a odvodu pojistného (Klefer účetnictví, 2023).

Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, pokud jsou tyto dny odpočinku nad rámec zákona ujednány ve vnitřních předpisech, kolektivní nebo jiné smlouvě (Děrgel, 2020).

3.2.6 Dary zaměstnancům

Za dar se považuje bezúplatný převod vlastnických práv k určité věci. Dary mohou být věcné nebo peněžní. Zaměstnavatel může například darovat nemovitost, akcie, vlastní výrobky, služby a další (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnance

Nově se od roku 2024 zrušilo osvobození nepeněžních darů do výše 2 000 Kč za rok. Přijatý dar od zaměstnavatele se stává pro zaměstnance příjmem, který není osvobozený od daně, a tak je jeho poskytování nevýhodné (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele jsou dary vždy daňově neuznatelné. Dar, který byl poskytnut zaměstnanci, také nelze uplatnit jako odčitatelnou položku od základu daně (Beránek, 2024).

3.2.7 Firemní večírky

Daňové řešení u zaměstnance

Pokud akce pořádaná zaměstnavatelem bude splňovat následující podmínky jako je pořádání akce pro konkrétní skupinu účastníků, konání v přiměřeném rozsahu a její pořádání není obvyklé, bude se v tomto případě jednat o osvobozené plnění od daně (Brůha et al., 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele se bude jednat o daňově neuznatelný náklad (Roubíčková, Vejborová, © 2024).

3.2.8 Poskytování motorového vozidla

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat bezplatně motorové vozidlo pro pracovní i soukromé účely. S tímto benefitem zaměstnanec nemusí opotřebovávat vlastní automobil, nebo případně si ho nemusí pořizovat. Jedná se o nepeněžní plnění, u kterého je vhodné, aby zaměstnavatel měl stanovené zásady pro poskytování vozidla a určené výpočty pro úhradu pohonných hmot ve vnitřních předpisech. Zaměstnavatel spolu se zaměstnancem také uzavírají dohodu, ze které plynou práva a povinnosti jednotlivých stran (Macháček, 2021).

Daňové řešení u zaměstnance

U zaměstnance se jedná o příjem, který není osvobozený. Do příjmu vstupuje 1 %; 0,5 % a nově 0,25 % vstupní ceny vozidla včetně DPH, nejméně však tato hodnota musí činit 1000 Kč.

- 0,25 % vstupní ceny se nově využívá pro poskytnutí bezemisního vozidla,
- 0,5 % vstupní ceny se od 1. 7. 2022 využívá pro nízkoemisní vozidla,
- 1 % vstupní ceny plyne ostatním vozidlům.

Každý měsíc, kdy bylo zaměstnanci poskytnuto bezplatně motorové vozidlo, vstupuje toto plnění do příjmů, i v případě propůjčení tohoto vozidla na jeden den (Doleželová, © 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pro motorové vozidlo v obchodním majetku nebo v nájmu zaměstnavatele, které je poskytováno bezplatně zaměstnanci pro služební i soukromé účely, se neuplatňuje způsob

poměrného krácení výdajů. Z toho plyne, že náklady související s motorovým vozidlem jako jsou například odpisy, opravy, silniční daň, pojištění a další jsou daňově uznatelné. Náklady na pohonné hmoty jsou pro zaměstnavatele uznatelné v případě využívání vozidla pro pracovní účely. Pokud zaměstnavatel hraří i spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely, jejich uznatelnost závisí na tom, jestli je tato výhoda stanovena v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo ve smlouvě jiné (Macháček, 2021).

3.2.9 Mobilní telefony i pro soukromé účely

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům v rámci pracovního výkonu mobilní telefon. Další z možností může být využívání soukromého telefonu i pro firemní účely.

Daňové řešení u zaměstnance

V případě, že zaměstnanec využívá firemní telefon jen pro služební účely nejedná se o zdanitelný příjem. Pokud zaměstnanec využívá soukromý telefon pro služební účely za úplatu, tento příjem není předmětem daně a nepodléhá pojistnému (Děrgel, 2020).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Mobilní telefon a telekomunikační služby, které souvisí se služebními účely jsou pro zaměstnavatele plně daňově uznatelné. Plátcí si také mohou uplatnit odpočet na DPH. Úplata za využívání soukromého telefonu pro služební účely je pro zaměstnavatele v prokazatelné výši daňově uznatelná (Děrgel, 2020).

3.2.10 Poskytování zdravotních služeb

Zaměstnavatel také často poskytuje v rámci zaměstnaneckých benefitů nadstandardní zdravotní péči. Do těchto výhod se například zařazují příspěvky na rehabilitační pomůcky, rehabilitace, dentální hygienu, masáže, vitamíny a další (Klefer účetnictví, 2023).

Daňové řešení u zaměstnance

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci možnost využití zdravotních služeb, které neposkytuje v rámci preventivních prohlídek a nejsou hrazené zdravotní pojišťovnou, jedná se o benefit. Toto nepeněžní plnění je osvobozeno od daně spolu s benefitními kartami a vzděláváním mimo obor do výše poloviny průměrné mzdy (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

U zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad, jestliže jsou zdravotní služby poskytnuté do limitu stanoveným zákonem. Pokud by byla poskytována nadlimitní hodnota tohoto benefitu, převyšující částka by se stala pro zaměstnavatele daňově uznatelná, za předpokladu ujednání tohoto plnění ve vnitřním předpise, kolektivní nebo jiné smlouvě (Beránek, 2024).

3.2.11 Sociální výpomoc

Daňové řešení u zaměstnance

U sociální výpomoci poskytované nejbližším pozůstalým zaměstnancem bylo od roku 2024 konsolidačním balíčkem zrušeno osvobození. Nově tento příjem podléhá dani, pokud ovšem sociální výpomoc splní charitativní nebo humanitární účel, budou nadále osvobozeny (Brůha et al., 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pokud se zaměstnavatel zavázal ve vnitřním předpisu, kolektivní nebo jiné smlouvě, že poskytne pomoc nejbližším pozůstalým zaměstnancem, bude toto plnění daňově uznatelným nákladem (Beránek, 2024).

3.2.12 Příspěvky rodinným příslušníkům

Daňové řešení u zaměstnance

Pokud zaměstnavatel poskytuje benefit přímo rodinným příslušníkům, z daňového hlediska se jedná o příjem zaměstnance. Podle povahy benefitu se bude dále rozhodovat, jestli se jedná o příjem osvobozený nebo se musí dodanit. Můžeme sem například zařadit příspěvky na rekreaci, sport, předškolní péči, zdravotní služby a jiné (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Daňová uznatelnost nákladů u zaměstnavatele závisí na povaze poskytovaného benefitu a jeho zákonné úpravě (Beránek, 2024).

3.2.13 Odměna při životním jubileu a odchodu do důchodu

Daňové řešení u zaměstnance

Pro zaměstnance jsou tyto odměny v peněžní i nepeněžní formě zdanitelným příjmem (Brůha et al., 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Pokud jsou tyto odměny poskytovány na základě ujednání vnitřních předpisů, kolektivní nebo jiné smlouvy, jsou daňově uznatelné (Brůha et al., 2024).

3.2.14 Home office

Jedná se o benefit, kdy zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci vykonávat svou práci mimo pracoviště. Pokud zaměstnanec pracuje na dálku, je možnost se domluvit se zaměstnavatelem na paušální náhradě. Pro rok 2024 činí paušální náhrada 4,50 Kč/h. Tato náhrada se stanovuje na základě údajů Českého statistického úřadu podle spotřeby jedné dospělé osoby v domácnosti. Další z možností je náhrada nákladů v prokazatelné výši, anebo je možné se dohodnout, že zaměstnavatel nebude hradit žádné náklady vzniklé při home office (Morávek, © 1997-2024).

Nově také pro práci na dálku musí být uzavřena písemná dohoda. Společnosti ji nejčastěji poskytují pracovníkům, kteří vykonávají především kancelářské práce, které mohou být vykonávány z domova. Pokud to práce dovoluje, mohou o práci na dálku také zažádat těhotné ženy, zaměstnanci pečující o dítě do 9 let a také ti zaměstnanci, kteří pečují o osobu závislou na pomoci druhého člověka na stupnici závislosti od II. – IV. stupně. Pokud zaměstnavatel žádost odmítne, musí to písemně odůvodnit (Dubnová, © 1997-2024).

Daňové řešení u zaměstnance

Pokud je u zaměstnance sjednána kompenzace nákladů ve formě paušální náhrady, jedná se o skupinu nejvýhodnějších benefitů, protože tento příjem není předmětem daně. Při přesáhnutí určeného limitu se hodnota, která hranici překračuje daní (Beránek, 2024).

Daňové řešení u zaměstnavatele

Veškeré výdaje, které zaměstnavatel hradí svému zaměstnanci v rámci kompenzace nákladů vzniklých při práci z domova jsou daňově uznatelné (Macháček, 2021).

3.2.15 Shrnutí jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

Následující tabulka č. 1 obsahuje souhrnný přehled jednotlivých benefitů, jejich daňové úpravy z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele a informaci, jestli konsolidační balíček vyvolal v rámci daného benefitu změnu.

Tabulka 1 - Shrnutí jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

Benefit	Danění u zaměstnance	Daňově uznatelné u zaměstnavatele	Změna v rámci konsolidačního balíčku	Ustanovení ZDP u zaměstnance	Ustanovení ZDP u zaměstnavatele
Stravenky Nepeněžní příspěvek	Ne (do limitu)	Ano	Ano	§ 6 odst. 9 písm. b)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenkový paušál Peněžní příspěvek	Ne (do limitu)	Ano	Ano	§ 6 odst. 9 písm. b)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Závodní stravování Nepeněžní plnění	Ne (do limitu)	Ano	Ano	§ 6 odst. 9 písm. b)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Příspěvek na sport Nepeněžní příspěvek	Ne (do limitu)	Ne (do limitu)	Ano	§ 6 odst. 9 písm. d) bod 2 a 3	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1 a 2 Nad limit §24 odst. 2 písm. j) bod 4
Rekreace Nepeněžní příspěvek	Ne (do limitu)	Ne (do limitu)	Ano	§ 6 odst. 9 písm. d) bod 1	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2 Nad limit §24 odst. 2 písm. j) bod 4
Příspěvek na pojištění	Ne (do limitu)	Ano	Ne	§ 6 odst. 9 písm. m)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Vzdělávání v oboru Nepeněžní příspěvek	Ne	Ano	Ne	§ 6 odst. 9 písm. a)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Vzdělávání mimo obor Nepeněžní příspěvek	Ne (do limitu)	Ne	Ano	§ 6 odst. 9 písm. d) bod 1	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Dovolená nad rámec zákona	Ano	Ano	Ne	§ 6 odst. 1 písm. a)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Dary Nepeněžní příspěvek	Ano	Ne	Ano	§ 6 odst. 1 písm. d)	§ 25 odst. 1 písm. t)
Firemní večírek	Ne	Ne	Ano	§ 6 odst. 9 písm. g)	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Poskytování vozidla i pro soukromé účely	Ano	Ano	Ano	§ 6 odst. 6	Pokyn GFŘ D-59 K § 24 odst. 2, bod 26
Zdravotní služby Nepeněžní příspěvek	Ne (do limitu)	Ne (do limitu)	Ano	§ 6 odst. 9 písm. d)	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2 Nad limit §24 odst. 2 písm. j) bod 4
Sociální výpomoc Peněžní příspěvek	Ano	Ano	Ano	§ 6 odst. 1 písm. a)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Odměna při životním jubileu Peněžní příspěvek	Ano	Ano	Ne	§ 6 odst. 1 písm. a)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Odměna při odchodu do důchodu Peněžní příspěvek	Ano	Ano	Ne	§ 6 odst. 1 písm. a)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4

Home office	Ne	Ano	Ano	§ 6 odst. 7 písm. e)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
-------------	----	-----	-----	----------------------	-----------------------------

Zdroj: Vlastní zpracování podle Beránek, 2024

U zaměstnance se příjmy upravují podle § 6 Příjmy ze závislé činnosti ZDP. Daňové řešení u zaměstnavatele vychází z §24 a §25 ZDP. V případě, že se jedná o uznatelné výdaje na benefity, nejčastěji se řeší pomocí § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, kde uznatelnost těchto benefitů vychází z ujednání v kolektivní smlouvě, vnitřních předpisech nebo jiných smlouvách. Neuznatelné výdaje na benefity vychází z § 25 ZDP.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Veškeré informace o společnosti CZ-AUTO SYSTEMS, uvedené v následujících kapitolách, jsou získány z veřejně dostupných zdrojů, webových stránek společnosti, kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů, výročních zpráv a na základě osobních rozhovorů s jednotlivými pracovníky.

Název společnosti: CZ-AUTO SYSTEMS a. s.

Základní kapitál: 2 000 000 Kč

Vznik společnosti: 16. září 2019

Sídlo: Svatopluka Čecha 1283, 688 01 Uherský Brod

IČO: 085 15 972

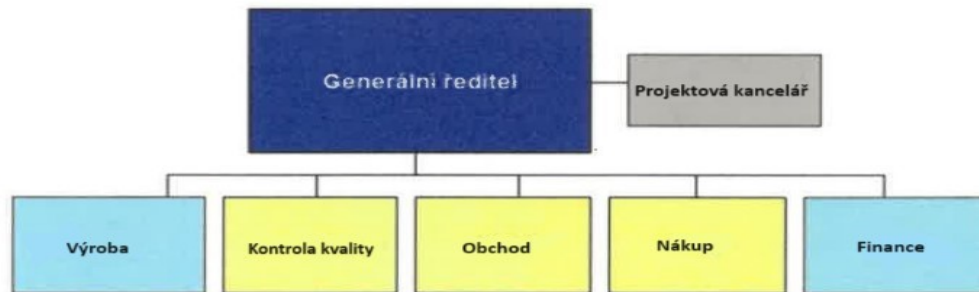
Právní forma: Akciová společnost

4.1 Předmět podnikání

- Zámečnictví, nástrojářství
- Opravy ostatních dopravních prostředků a pracovních strojů
- Obráběčství
- Vývoj, výroba, opravy, úpravy, přeprava, nákup, prodej, půjčování, uschovávání, znehodnocování a ničení zbraní a střeliva
- Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, v rozsahu oborů činnosti: výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků; povrchové úpravy a svařování kovů a dalších materiálů; výroba strojů a zařízení; výroba motorových a přípojných vozidel a karoserií; zprostředkování obchodu a služeb; velkoobchod a maloobchod; poradenská a konzultační činnost; a jiné

4.2 Organizační struktura

Obrázek 1 - Organizační struktura



(zdroj: Výroční zpráva 2022)

4.3 Působení společnosti

CZ-AUTO SYSTEMS se odštěpilo od společnosti Česká zbrojovka, a tak již 5. rokem působí samostatně na trhu. Související majetek, kapitál a vztahy v důsledku odštěpení přešly na společnost CZ-AUTO SYSTEMS. Začátkem roku 2020 se tak společnost stala součástí holdingu Česká zbrojovka Partners SE.

Působí především v automobilovém a leteckém průmyslu. V leteckém průmyslu se zvláště zabývá výrobou turbínových převodovek, se kterou se tato společnost může chlubit již více než 45 let. Jedná se o velmi obtížný produkt, který je součástí motorů do letadla. V automobilovém průmyslu se společnost pohybuje přes 20 let. Zde se zabývá výrobou fitinků, které jsou součástí automobilových klimatizací.

Společnost si zakládá na kvalitě svých výrobků a služeb, které poskytuje, proto se neustále snaží zdokonalovat systémy výroby. Využívají zde mnoho systémů, které podporují kvalitu výroby a zvyšují tak konkurenceschopnost na trhu. Ve společnosti využívají systémy jako je management jakosti, environmentu a bezpečnosti práce, které jsou vymezeny podle norem ISO. Také vlastní certifikace podle evropských standardů a v rámci leteckého průmyslu spolupracují s Úřadem pro civilní letectví.

V rámci vztahů se svými zaměstnanci a působení na širší veřejnost si společnost vytyčila politiku sociální odpovědnosti, kde si stanovila jednotlivé závazky. Společnost chce přispívat ke kariérnímu růstu svých zaměstnanců, a proto se soustřeďuje na jejich neustálý rozvoj. Dále se snaží své zaměstnance ovlivňovat motivačními prvky a širokou škálou nabízených benefitů. Při působení na veřejnost společnost pořádá dny otevřených dveří, kde si návštěvníci mohou prohlédnout areál a výrobní proces.

5 ODMĚŇOVÁNÍ VE SPOLEČNOSTI

Ve společnosti jsou uplatňovány následující mzdové formy:

- Časová mzda – u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni hodinovou tarifní mzdou nebo měsíční tarifní mzdou.
- Úkolová mzda – jedná se o individuální úkolovou mzdu nebo kolektivní úkolovou mzdu. Výpočet úkolové mzdy závisí na základní tarifní mzdě a počtu normohodin.

5.1 Mzda a mzdové složky

Mzda

Mzda zaměstnance se ve společnosti řídí mzdovými podmínkami, které jsou určeny podle zákoníku práce a kolektivní smlouvy, kde jsou vymezena jednotlivá stanoviska.

Základní tarifní mzda

- Základní tarifní mzda THP – je sjednána se zaměstnancem v pracovní smlouvě.
- Základní tarifní mzda pro výrobní a nevýrobní dělníky je sjednaná v kolektivní smlouvě v Kč/h:
 - Výrobní dělníci jsou ve společnosti rozděleni do 3-8 tarifní třídy. Úroveň mzdy na hodinu závisí na rozdělení do jednotlivých tarifních tříd.
 - Nevýrobní dělníci jsou rozděleni do 4-8 tarifní třídy. Úroveň mzdy na hodinu u těchto pracovníků je stanovena určitým intervalem podle jejich zařazení do jednotlivých tarifních tříd.
- Základní tarifní mzda nad rámec mzdových tarifů zaměstnanců dělnických kategorií – u dělníků může zaměstnavatel v odůvodněných případech poskytovat základní tarifní mzdy nad rámec mzdových tarifů.

Prémie

Společnost vyplácí prémie svým zaměstnancům podle předem určených ukazatelů. Tyto ukazatele jsou měřitelné nebo hodnotitelné podle množství, kvality, hospodárnosti nebo efektivnosti, a zaměstnanec je může svým působením ovlivnit. Prémie se také vyplácí podle motivačního programu nebo prémiového řádu.

Odměny

Odměny a jejich výši ve společnosti navrhuje finanční ředitel a schválení těchto odměn závisí na generálním řediteli. Poskytují se za práce zaměstnance, které mohou být jednorázové nebo mimořádné. Ve společnosti jsou zaměstnancům například poskytovány následující odměny:

- Odměna jubilea
- Odměna při odchodu do důchodu
- Mimořádná odměna při skončení pracovního poměru

Příplatky ke mzdě

- Mzda a náhrada mzdy za svátek – za práci ve svátek zaměstnancům náleží dosažená mzda a náhradní volno, za které jim přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na příplatku, bude ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- Příplatek za práci ve ztížených pracovních podmínkách
- Mzda a náhrada mzdy při prostojích – pokud není zaměstnanec převeden na jinou práci náleží mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.
- Příplatek za práci přesčas – zaměstnanci náleží příplatek ve výši 31 % průměrného výdělku, což je o 6 % více, než ukládá zákoník práce.
- Příplatek za práci v odpolední směně
- Příplatek za práci v noci
- Příplatek za práci o sobotách o nedělích – při nepřetržitém pracovním režimu mají zaměstnanci za práci o víkendech (soboty a neděle) nárok na příplatek ve výši 30 % průměrného výdělku, což představuje o 20 % vyšší částku, než stanovuje zákoník práce. V případě jiných pracovních režimů je příplatek za víkendovou práci stanoven na 35 % průměrného výdělku, což je o 25 % více než sazba dle zákoníku práce.
- Mzda a náhrada mzdy při nepříznivých povětrnostních vlivech – v situaci, kdy zaměstnanec nemůže vykovávat svoji pracovní činnost na pracovišti z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelné události a současně mu zaměstnavatel nenabídne alternativní práci, zaměstnanci mají právo na náhradu

mzdy. Tato náhrada je ve výši 80 % průměrného výdělku, což je o 20 % více, než ukládá zákoník práce.

- Patronace – tento příplatek náleží zkušenému pracovníkovi, který je přidělen k nově přijatému zaměstnanci, aby mu pomohl s adaptací na nové pracovní prostředí. Odměna pro aktivně podílejícího se pracovníka je sjednána předem v písemné formě a je potvrzena finančním ředitelem. Výše této odměny se může pohybovat v rozmezí 1 000 – 3 000 Kč. Stejně se postupuje také u zaměstnanců, kteří budou ve společnosti ukončovat pracovní poměr a zaučují na pracovní místo nového zaměstnance.

Osobní ohodnocení

Společnost využívá toto ohodnocení pro dělnické profese. Jeho výplata závisí na návrhu přímého vedoucího pracovníka. Pro osobní ohodnocení není stanoveno žádné rozmezí, jeho výše je navázána na výkon zaměstnance.

5.2 Nákladové zatížení a výsledek hospodaření společnosti

V tabulce č. 2 jsou znázorněny celkové náklady v letech 2020–2022, které se pohybovaly kolem částky 400 mil. Kč. Osobní náklady byly nejvyšší v roce 2021, dělaly 31 % z celkových nákladů, což bylo 89,57 mil. Kč. Mzdové náklady se v letech pohybovaly od 85 mil. Kč do 89,5 mil. Kč. Náklady na SP a ZP byly ve výši 8 % z celkových nákladů. Čistý obrat byl v letech vždy přes 410 mil. Kč. Výsledek hospodaření před zdaněním se od roku 2020 do roku 2022 nepatrně snižoval. V roce 2022 byl ve výši 18,52 mil. Kč, daň z příjmů činila 3,503 mil. Kč a VH po zdanění byl ve výši 15,017 mil. Kč.

Tabulka 2 - Mzdové náklady v letech 2020; 2021; 2022

(v tis.)	2020	%	2021	%	2022	%
Celkové náklady	408 476 Kč	100 %	392 183 Kč	100 %	437 017 Kč	100 %
Osobní náklady	116 606 Kč	29 %	122 478 Kč	31 %	120 426 Kč	28 %
Mzdové náklady	85 029 Kč	21 %	89 570 Kč	23 %	88 104 Kč	20 %
Náklady na SP a ZP	31 577 Kč	8 %	32 908 Kč	8 %	32 322 Kč	8 %
Celkové výnosy	430 892 Kč		413 509 Kč		455 537 Kč	
Výsledek hospodaření před zdaněním	22 416 Kč		21 326 Kč		18 520 Kč	
Daň z příjmů	4 825 Kč		3 491 Kč		3 503 Kč	
Výsledek hospodaření po zdanění	17 591 Kč		17 835 Kč		15 017 Kč	

Zdroj: Vlastní zpracování dle CZ-AUTO SYSTEMS a. s.

6 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE SPOLEČNOSTI

Společnost poskytuje, v souladu se svou politikou sociální odpovědnosti, svým zaměstnancům bohatý balíček zaměstnaneckých benefitů. Benefity jsou poskytovány všem kmenovým zaměstnancům. Ve společnosti je aktuálně zaměstnáno 174 pracovníků.

Jednotlivé benefity jsou upraveny v kolektivní smlouvě, vnitřních předpisech nebo v samostatně uzavřených smlouvách se zaměstnanci. Jelikož společnost nemá povinnost tvořit sociální fondy pro financování zaměstnaneckých benefitů, účtují se všechny výhody přímo do nákladů podle zákona o daních z příjmů.

Společnost nejvíce využívá systém univerzálního poskytování benefitů, také poskytuje některé benefity formou caterie, anebo v návaznosti na funkci pracovníka. Zaměstnanci jsou informováni o jednotlivých zaměstnaneckých benefitech pomocí letáčků a kolektivní smlouvy na pracovišti, rovněž jsou všechny informace ohledně výhod dostupné na intranetu společnosti.

Společnost současně poskytuje všem svým zaměstnancům bez omezení, následující balíček benefitů:

- příspěvek na stravování zaměstnanců,
- karta Edenred,
- příspěvek na penzijní připojištění,
- dovolená nad rámec zákona,
- pracovní volno nad rámec zákona,
- sick days,
- příspěvek na služby polikliniky „Můj lékař“,
- sociální výpomoc,
- firemní večírek,
- odměna při odchodu do důchodu,
- mimořádná odměna při skončení pracovního poměru,
- dary zaměstnancům,
- slevový program u vybraných partnerů,

- zvýhodněné tarify u mobilního operátora.

Následující skupina benefitů je poskytována konkrétním zaměstnancům, kteří splňují stanovená kritéria společnosti:

- vzdělávací kurzy, školení,
- poskytování motorového vozidla,
- poskytování mobilního telefonu,
- home office,
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti.

6.1 Analýza vybraných benefitů

Analýza se zabývá vzniklými náklady u vybraných benefitů a jejich daňovou uznatelností v roce 2023. V analýze je rovněž řešeno daňové zatížení ze strany zaměstnance a legislativní změny u benefitů v roce 2024. Dále jsou benefity podle zjištěných informací rozřazeny do jednotlivých skupin daňové výhodnosti.

Analýza se soustředí na benefity poskytované všem 174 zaměstnancům, se zvláštním důrazem na ty, které představují největší nákladovou zátěž pro společnost. Vybrány byly výhody, jejichž náklady přesáhly 100 000 Kč v roce 2023. Dále je znázorněno daňové řešení benefitů, které zasáhla legislativní změna v roce 2024. V analýze je řešen příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění, dovolená nad rámec zákona, sick day, příspěvek na zdravotní služby, dary a sociální výpomoc.

6.1.1 Stravování zaměstnanců na pracovišti

Zaměstnanci společnosti mají nárok na 1 jídlo během jejich směny. Každodenní výdej jídel je zprostředkován v hlavní jídelně společnosti. Občerstvení je zaměstnancům zajištěno v kantýně, která je otevřena pondělí až pátky od 5:15 do 14:00 hodin.

Příspěvek na stravování vzniká zaměstnancům, pokud odpracovali na směně nejméně 3 hodiny. Je poskytován ve výši 61 Kč na 1 hlavní jídlo nebo formou elektronické stravenky. Zaměstnanci si přispívají na stravenky 49 Kč. Celková hodnota stravenky tedy činí 100 Kč za jednu směnu.

Podle výzkumu ve společnosti se jedná o jeden z nejvíce populárních poskytovaných zaměstnaneckých benefitů.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Daňové řešení je znázorněno v tabulce č. 3. U zaměstnance je příspěvek na stravování osvobozen v plné výši podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. V tomto případě nevzniká zaměstnanci žádné daňové zatížení ani povinnost odvodů pojistného. Čistá hodnota příspěvku na stravování činí pro zaměstnance 61 Kč při odpracování 3 a více hodin na směně.

Tabulka 3 - Daňové řešení příspěvku na stravování u zaměstnance

Příspěvek na stravování	
Počet odpracovaných hodin	3 a více
Výše nepeněžního plnění	61 Kč
SP a ZP	0 Kč
Daň (15 %)	0 Kč
Čistá výše	61 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2024 byly sjednoceny příspěvky na stravování a jsou upraveny §6 odst. 9 písm. b) ZDP. Příspěvky na stravování jsou osvobozeny do limitu (116,20 Kč), poskytovaný příspěvek bude tedy osvobozen od daně i v tomto roce a bude řešen podle tabulky č. 3.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Daňové řešení příspěvků na stravování je znázorněno v tabulce č. 4.

Tabulka 4 – Celkové náklady společnosti u příspěvku na stravování

Celkové náklady pro společnost u příspěvku na stravování			
	Celkem 2023	Výše 1 příspěvku 2023	Výše 1 příspěvku 2024
Výše nákladů na příspěvky	2 345 694 Kč	61 Kč	61 Kč
SP a ZP	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Uznatelné náklady	2 114 970 Kč	55 Kč	61 Kč
Neuznatelné náklady	230 724 Kč	6 Kč	0 Kč
Úspora na dani (19 %; 21 %)	401 845 Kč	11 Kč	13 Kč
Ekonomická zátěž	1 943 849 Kč	50 Kč	48 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2023 byly celkové náklady u příspěvků na stravování 2 345 694 Kč. Tento benefit je u zaměstnanců osvobozen v plné výši, a tak zaměstnavateli nevznikla povinnost odvodů pojistného. Poskytování stravenek je pro společnost daňově uznatelný náklad pouze do výše 55 % její hodnoty podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP, uznatelné náklady byly ve výši 2 114 970 Kč. Zbývá výše je pro společnost daňově neuznatelný náklad podle § 25 odst. 1 písm. j) ZDP. Neuznatelné náklady dělaly pouze 9,84 % z celkových nákladů, což bylo

230 724 Kč. Společnost si díky poskytování tohoto příspěvku v roce 2023 snížila své příjmy o 2 114 970 Kč a tím si také dokázala snížit svou daňovou povinnost o 401 845 Kč. Poskytování příspěvku na stravování stálo společnost 1 943 849 Kč.

Od začátku roku 2024 jsou příspěvky na stravování pro společnost plně daňově uznatelné podle §24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Společnosti tedy při poskytování stejného příspěvku vzniknou pouze daňově uznatelné náklady. Od začátku roku se také zvýšila daň z příjmů právnických osob na 21 %. Daňové řešení příspěvku na stravování je znázorněno v tabulce číslo 4.

Hodnocení výhodnosti benefitu

Ekonomická zátěž pro společnost je v hodnotě 50 Kč na jeden příspěvek na stravování. Ekonomickou zátěž společnosti znázorňují výdaje na benefit snížené o úsporu na dani, kterou poskytování tohoto benefitu přineslo. Zaměstnanci vznikla čistá hodnota příspěvku ve výši 61 Kč. Zaměstnanci tedy dostanou vyšší hodnotu, než je ekonomická zátěž společnosti, poměrové znázornění je následovné $61:50 = 1,22$. Při takovém poměru se jedná o kategorii nejvýhodnějších benefitů, jak již bylo zmíněno v teoretické části.

V roce 2024 bude ekonomická zátěž jednoho příspěvku ve výši 48 Kč. Čistá hodnota příspěvku bude ve stejné výši, 61 Kč. Poměrové znázornění pro tento rok je $61:48 = 1,27$. I v tomto roce se bude jednat o nejvýhodnější benefit.

6.1.2 Příspěvek na penzijní připojištění

Společnost poskytuje svým zaměstnancům měsíčně příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Tento příspěvek náleží zaměstnancům se smlouvou na dobu neurčitou a jeho výše záleží na délce zaměstnání (viz tabulka č. 5)

Tabulka 5 - Příspěvky na penzijní připojištění

<i>Délka zaměstnání</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>	<i>Výše měsíčního příspěvku</i>
1-10 let	26	400 Kč
11-20 let	43	500 Kč
21-30 let	42	600 Kč
31 a více let	37	700 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti)

Podle výzkumu ve společnosti tento příspěvek využívá 85 % zaměstnanců. Zbylí zaměstnanci uvedli, že jim tento benefit nevyhovuje.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Pro zaměstnance je příspěvek na penzijní připojištění zcela osvobozen do výše 50 000 Kč za rok, podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. V tomto případě jsou od daně osvobozeny všechny kategorie příspěvků a zaměstnancům také nevzniká povinnost odvodů pojistného. Čistá výše příspěvku za rok je zobrazena v tabulce č. 6.

Tabulka 6 - Daňové řešení příspěvku na penzijní připojištění u zaměstnance

Příspěvek na penzijní připojištění				
	1-10 let	11-20 let	21-30 let	31 a více let
Výše ročního příspěvku	4 800 Kč	6 000 Kč	7 200 Kč	8 400 Kč
SP a ZP	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Daň (15 %)	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá výše příspěvku	4 800 Kč	6 000 Kč	7 200 Kč	8 400 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2024 bude daňové řešení příspěvků na penzijní připojištění stejné jako v roce 2023 (viz tabulka č. 6)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Daňové řešení příspěvku na penzijní připojištění je znázorněné v tabulce č. 7. Poskytování příspěvku je upraveno v kolektivní smlouvě, a tak veškeré náklady spojené s tímto benefitem byly plně daňově uznatelné podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Uznatelné náklady za poskytování příspěvku na penzijní připojištění činilo 996 000 Kč. Společnost si tak v roce 2023 snížila daňovou povinnost v závislosti na poskytování příspěvku na penzijní připojištění o 189 240 Kč. Poskytování příspěvku společnost stálo 806 760 Kč.

Tabulka 7 - Náklady společnosti u příspěvku na penzijní připojištění v roce 2023

Celkové náklady společnosti u příspěvku na penzijní připojištění					
	1-10 let	11-20 let	21-30 let	31 a více let	Celkem
Výše nákladů na příspěvek	4 800 Kč	6 000 Kč	7 200 Kč	8 400 Kč	996 000 Kč
SP a ZP	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Uznatelné náklady	4 800 Kč	6 000 Kč	7 200 Kč	8 400 Kč	996 000 Kč
Úspora na dani (19 %)	910 Kč	1 140 Kč	1 368 Kč	1 596 Kč	189 240 Kč
Ekonomická zátěž	3 890 Kč	4 860 Kč	5 832 Kč	6 804 Kč	806 760 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Při ponechání stejné výše příspěvků bude daňová uznatelnost pro rok 2024 totožná s rokem 2023 (viz tabulka č. 7). Úspora na dani se pro tento rok zvýší z důvodu zvýšení daně z příjmů pro právnické osoby na 21 % a ekonomická zátěž se tak pro společnost sníží.

Hodnocení výhodnosti benefitu

Pro demonstraci poměrového znázornění výhodnosti benefitu je vybrána kategorie příspěvku 31 a více let, u které je výše ročního příspěvku 8 400 Kč. Ekonomická zátěž u tohoto příspěvku je ve výši 6 804 Kč. Čistá hodnota tohoto příspěvku pro zaměstnance činila 8 400 Kč za rok. Poměrové vyjádření čisté hodnoty příspěvku a ekonomické zátěže společnosti je následovné $8\,400:6\,804 = 1,23$. I v tomto případě se jedná o nejvýhodnější benefit, protože zaměstnanec obdrží vyšší hodnotu, než je ekonomická zátěž společnosti.

V roce 2024 bude u totožného příspěvku ekonomická zátěž společnosti ve výši 6 636 Kč. Čistá hodnota zaměstnance bude ve výši 8 400 Kč. Poměrové znázornění výhodnosti je následující $8\,400:6\,636 = 1,27$. I v tomto roce se jedná o nejvýhodnější benefit.

6.1.3 Dovolená nad rámec zákona

Výměra celkové dovolené je stanovena na 25 dní, což je o 5 dní více než stanovuje zákon. Ve společnosti je na každý rok stanoven termín pro celozávodní dovolenou. Délka této dovolené činí 2 týdny a bývá zpravidla na konci července, její přesný termín je dohodnut v kolektivní smlouvě. Dále společnost nařizuje čerpání dovolené v předem stanovených dnech. Čerpání zbývajících částí dovolené závisí na domluvě mezi zaměstnancem a jeho přímým nadřízeným.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Výpočty jsou prováděny na základě průměrného výdělku za rok 2023.

Tabulka 8 - Daňové řešení dovolené nad rámec zákona u zaměstnance

Dovolená nad rámec zákona		
	2023	2024
Počet dnů	5 dnů	5 dnů
Výše průměrného výdělku	249,20 Kč	249,20 Kč
Výše náhrady za dovolenou	9 968 Kč	9 968 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	449 Kč	449 Kč
Sociální pojištění (6,5 %; 7,1 %)	648 Kč	708 Kč
Daň (15 %)	1 496 Kč	1 496 Kč
Čistý příjem za dovolenou	7 375 Kč	7 315 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnancům se příjem za dovolenou nad rámec zákona daní a podléhá také odvodům pojistného. Čistá výše příjmu tedy pro zaměstnance činila 7 375 Kč. Daňové řešení u zaměstnance je znázorněno v tabulce č. 8.

V roce 2024 se čistá výše příjmu sníží na 7 315 Kč. Je to z důvodu navýšení sociálního pojištění na 7,1 %.

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Daňové řešení u zaměstnavatele je znázorněno v tabulce č. 9. Společnosti spolu s nákladem na náhrady mezd vzniká také povinnosti odvodů pojistného, které činí 33,8 % ze vzniklých nákladů na dovolenou nad rámec zákona, v roce 2023 tyto náklady činily 586 239 Kč. Celkové náklady za poskytování dovolené nad rámec zákona činily 2 320 671 Kč a byly plně daňově uznatelné podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Díky daňově uznatelným nákladům, které v roce 2023 vznikly, si společnost snížila své příjmy, a tak se snížila i její daňová povinnost o 440 928 Kč. Společnost poskytování dovolené nad rámec zákona celkem stálo 1 879 743 Kč.

Tabulka 9 - Náklady společnosti u dovolené nad rámec zákona v roce 2023

Náklady společnosti u dovolené nad rámec zákona		
	Na 1 zaměstnance	Celkem
Výše nákladů za dovolenou	9 968 Kč	1 734 432Kč
SP a ZP (33,8 %)	3 370 Kč	586 239 Kč
Daňově uznatelné náklady	13 338 Kč	2 320 671 Kč
Úspora na dani (19 %)	2 535 Kč	440 928 Kč
Ekonomická zátěž	10 803 Kč	1 879 743 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2024 bude daňová uznatelnost nákladů stejná jako v roce 2023. Jediná změna, která tento benefit postihne je zvýšení daně v tomto roce. Díky této změně dojde ke zvýšení daňové úspory společnosti a snížení její ekonomické zátěže související s benefitem.

Hodnocení výhodnosti benefitu

Ekonomická zátěž při poskytování dovolené nad rámec zákona je ve výši 10 803 Kč na jednoho zaměstnance. Zaměstnanci obdrží čistý příjem ve výši 7 375 Kč. V tomto případě je ekonomická zátěž vyšší, než je čistý příjem zaměstnance, $7\,375:10\,803 = 0,68$. Z tohoto důvodu benefit spadá do skupiny neutrálních benefitů.

V roce 2024 bude ekonomická zátěž ve výši 10 537 Kč. Čistá hodnota pro zaměstnance bude činit 7 315 Kč. Poměrové znázornění výhodnosti benefitu je $7\,315:10\,537 = 0,69$. I v tomto roce se bude výhoda řadit do skupiny neutrálních benefitů.

6.1.4 Sick days

Jedná se o zdravotní volno, které zaměstnanci mají možnost čerpat bez potvrzení od lékaře. Sick day je zaměstnancům poskytnut na dva pracovní dny v roce. Zaměstnancům, kteří mají 50 a více let, je poskytován 1 den zdravotního volna na víc. Zaměstnanec může čerpat volno kdykoliv v období od 1. 1. do 30. 11. daného kalendářního roku, s výjimkou dnů nařízeného volna. Jeho čerpání se musí nahlásit nejpozději před začátkem plánované směny přímému nadřízenému. Nevyčerpaný sick day propadne na konci stanoveného období, bez nároku na náhradu.

Tento benefit patří mezi velmi oblíbené výhody a zaměstnanci ho využívají v jeho maximální možné míře. Ve společnosti je 59 zaměstnanců, kterým náleží 3 dny zdravotního volna za rok.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Výpočty jsou prováděny na základě průměrného výdělku za rok 2023.

Tabulka 10 - Daňové řešení sick days u zaměstnance

Čerpání sick days				
	2023		2024	
Počet dnů	2 dny	3 dny	2 dny	3 dny
Výše průměrného výdělku	249,20 Kč	249,20 Kč	249,20 Kč	249,20 Kč
Výše náhrady za sick days	3 988 Kč	5 981 Kč	3 988 Kč	5 981 Kč
Sociální pojištění (6,5 %; 7,1 %)	260 Kč	389 Kč	284 Kč	425 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	180 Kč	270 Kč	180 Kč	270 Kč
Daň (15 %)	599 Kč	898 Kč	599 Kč	898 Kč
Čistý příjem za sick days	2 949 Kč	4 424 Kč	2 925 Kč	4 388 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňové řešení poskytování sick day je znázorněno v tabulce č. 10. Zaměstnancům se benefit ve formě sick days daní a také podléhá odvodům pojistného. V roce 2023 měli zaměstnanci čistý příjem 2 949 Kč za 2 sick days. Zaměstnancům, kteří dosáhli věku 50 let a více, náležel čistý příjem ve výši 4 424 Kč za 3 sick days.

V roce 2024 se čistý příjem za sick day sníží z důvodu navýšení sociálního pojištění na 7,1 %. Čistý příjem za 2 sick days bude ve výši 2 925 Kč. Za 3 sick days bude čistý příjem ve výši 4 388 Kč (viz tabulka č. 10)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Společnosti za rok 2023 vznikly náklady související s poskytováním sick days v hodnotě 811 499 Kč, tento náklad byl daňově uznatelný podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Spolu s náklady, které vznikly s poskytováním tohoto benefitu, vznikla také povinnost zaměstnavatele na odvodech pojistného, která činila 33,8 % z nákladů na sick days, což bylo 274 288 Kč. Daňově uznatelné náklady související s poskytováním sick days tedy činily 1 085 787 Kč. Spolu s poskytováním této výhody vznikla společnosti daňová úspora ve výši 206 301 Kč. Společnost celkově zaplatila za poskytování sick day 879 486 Kč. Daňové řešení je znázorněno v tabulce č. 11.

Tabulka 11 - Náklady společnosti u poskytování sick days v roce 2023

Náklady společnosti u poskytování sick days			
	Na 1 zaměstnance		Celkem
Počet dnů	2 dny	3 dny	-
Výše nákladů za sick days	3 988 Kč	5 981 Kč	811 499 Kč
SP a ZP (33,8 %)	1 348 Kč	2022 Kč	274 288 Kč
Daňově uznatelný náklad	5 336 Kč	8 003 Kč	1 085 787 Kč
Úspora na dani (19 %)	1014 Kč	1 521 Kč	206 301 Kč
Ekonomická zátěž	4 322 Kč	6 482 Kč	879 486 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňová uznatelnost nákladů v roce 2024 je shodná s rokem 2023 (viz tabulka č. 11). Změna nastane pouze u výše úspory na dani a ekonomické zátěže, z důvodu zvýšení daně z příjmů pro právnické osoby.

Hodnocení výhodnosti benefitu

Pro demonstraci je vybráno poskytování 2 dnů sick day. Ekonomická zátěž společnosti je ve výši 4 322 Kč. Čistý příjem za sick days je v hodnotě 2 949 Kč. Poměrové vyjádření výhodnosti benefitu je $2\,949:4\,322 = 0,68$. I v tomto případě se jedná o neutrální benefit.

V roce 2024 u 2 dnů sick day bude ekonomická zátěž pro společnost ve výši 4 215 Kč. Čistý příjem pro zaměstnance bude ve výši 2 925 Kč. Poměrové vyjádření poskytování sick day je následovné $2\,925:4\,215 = 0,69$. Jedná se o neutrální benefit.

6.1.5 Příspěvek na služby polikliniky „Můj lékař“

Společnost poskytuje svým kmenovým zaměstnancům ročně nepeněžní příspěvek ve výši 1 500 Kč na zdravotní služby, které poskytuje poliklinika Uherský Brod. Podmínkou pro obdržení tohoto příspěvku je, že zaměstnanci mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou a

odpracovali v kalendářním roce 6 měsíců, kdy se odpočítává doba pracovní neschopnosti. Pro obdržení příspěvku zaměstnanec nesmí být ve zkušební nebo výpovědní době.

Do tohoto balíčku služeb patří:

- stomatologie,
- dentální hygiena,
- oční,
- rehabilitace a fyzioterapie,
- masáže,
- karpální tunel.

Na začátku roku společnost hradí každému kmenovému zaměstnanci, který splnil daná kritéria, 1 500 Kč na služby polikliniky Uherský Brod. Zaměstnanci se tak nabíje kredit, který může kdykoliv během roku čerpat. Pokud zaměstnanec nevyužije možností polikliniky Uherský Brod, daný kredit propadá a společnost tak využila své finanční prostředky neefektivně.

Podle výzkumu ve společnosti tento benefit v roce 2023 využilo 80 % zaměstnanců a 20 % zaměstnanců nechalo kredit propadnout. Jako důvod uvedli nezajímavost nabízených služeb. Ostatní zaměstnanci byli s tímto benefitem nadměru spokojeni a mezi nejvíce využívané služby zařadili dentální hygienu a masáže.

Daňové řešení na straně zaměstnance

V roce 2023 byl zaměstnancům tento nepeněžní příjem zcela osvobozen, nepodléhal tak dani ani odvodům pojistného. Čistá hodnota pro zaměstnance tedy byla 1 500 Kč. Daňové řešení příspěvku na zdravotní služby je znázorněno v tabulce č. 12.

Tabulka 12 - Daňové řešení příspěvku na zdravotní služby u zaměstnance

Příspěvek na zdravotní služby	
Výše nepeněžního plnění	1 500 Kč
SP a ZP	0 Kč
Daň (15 %)	0 Kč
Čistá výše příspěvku	1 500 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Poskytování tohoto benefitu bude osvobozeno i v roce 2024 podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Toto plnění je ovšem osvobozeno jen do souhrnného limitu, který je stanoven zákonem do

výše poloviny průměrné mzdy, což činí 21 983 Kč. Tento limit se vztahuje na benefity, které společnost poskytuje prostřednictvím karty Edenred a příspěvků na zdravotní služby. Pokud společnost bude poskytovat stejnou výši jmenovaných benefitů i v roce 2024 k překročení tohoto limitu nedojde a toto plnění bude nadále osvobozeno.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Celkové náklady v roce 2023 za poskytování tohoto příspěvku činily 261 000 Kč. Tento náklad byl pro společnost zcela daňově neuznatelným podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Benefit je ze strany zaměstnanců osvobozen, a tak společnosti nevznikla povinnost odvodů pojistného. Daňové řešení u zaměstnavatele je znázorněno v tabulce č. 13.

Tabulka 13 - Náklady společnosti u příspěvku na zdravotní služby v roce 2023

Náklady společnosti u příspěvku na zdravotní služby		
	Na 1 zaměstnance	Celkem
Výše příspěvku	1 500 Kč	261 000 Kč
ZP a SP	0 Kč	0 Kč
Neuznatelný náklad	1 500 Kč	261 000 Kč
Úspora na dani (19 %)	0 Kč	0 Kč
Ekonomická zátěž	1 500 Kč	261 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2024 bude tento benefit nadále daňově neuznatelným nákladem podle § 25 odst. 1 písm. h) bodu 2 ZDP, ovšem při překročení souhrnného limitu u zaměstnance by se nadlimitní částka stala pro společnost daňově uznatelným nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.

Hodnocení výhodnosti benefitu

Ekonomická zátěž pro společnost činí 1 500 Kč. Čistá hodnota příspěvku u zaměstnanců je ve výši 1 500 Kč. Poměrové vyjádření je $1\,500:1\,500 = 1$. Zde se jedná o výhodný benefit.

V roce 2024 je řešení výhodnosti benefitů totožné s rokem 2023. Poměrové vyjádření je $1\,500:1\,500 = 1$. I v tomto roce se benefit řadí do skupiny výhodných benefitů.

Změny v roce 2024

6.1.6 Dary

Společnost v rámci své politiky sociální odpovědnosti poskytuje svým zaměstnancům dary v podobě nepeněžního plnění. Tyto dary jsou poskytovány v souladu s ustanovením FKSP §14.

Daňové řešení u zaměstnance

Daňové řešení poskytovaných darů je znázorněno v tabulce č. 14.

Tabulka 14 - Poskytování darů zaměstnancům

Poskytování darů		
	2023	2024
Výše nepeněžního plnění	2 000 Kč	2 000 Kč
SP (6,5 %; 7,1 %)	0 Kč	142 Kč
ZP (4,5 %)	0 Kč	90 Kč
Daň (15 %)	0 Kč	300 Kč
Čistá hodnota	2 000 Kč	1 468 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2023 bylo poskytování nepeněžitého plnění svým zaměstnancům osvobozeno do hodnoty 2 000 Kč. Nepodléhalo tedy zdanění ani odvodům pojistného podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP. Čistá hodnota pro zaměstnance byla ve výši 2 000 Kč.

V roce 2024 došlo ke zrušení osvobození darů v podobě nepeněžního plnění. Hodnota daru tedy podléhá zdanění a odvodům pojistného. Čistá výše daru v tomto roce bude 1 468 Kč, což je o 27 % nižší hodnota než v předchozím roce.

Daňové řešení u zaměstnavatele

Daňové řešení je znázorněné v tabulce č. 15.

Tabulka 15 - Náklady společnosti u poskytování darů

Náklady společnosti u poskytování darů			
	Celkem	1 dar (2023)	1 dar (2024)
Náklady společnosti (neuznatelné)	70 000 Kč	2 000 Kč	2 000 Kč
SP a ZP (33,8 %)	0 Kč	0 Kč	676 Kč
Úspora na dani (19 %; 21 %)	0 Kč	0 Kč	142 Kč
Ekonomická zátěž	70 000 Kč	2 000 Kč	2 534 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Společnosti u poskytování darů vznikly neuznatelné náklady ve výši 70 000 Kč, podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Z důvodu osvobození na straně zaměstnance, společnosti nevznikla povinnost odvodů pojistného. Celkově poskytování darů společnost stálo 70 000 Kč.

V roce 2024 vznikne společnosti ekonomická zátěž ve výši 2 534 Kč, což je o 27 % více než v předchozím roce. Vyšší náklady vzniknou z důvodu zrušení osvobození darů, a tak společnosti v tomto roce spolu s náklady na dar vznikne i povinnost odvodů pojistného (viz tabulka č. 15). Od začátku roku 2024 se stal tento benefit nevýhodným.

Hodnocení výhodnosti benefitu

Ekonomická zátěž společnosti byla ve výši 2 000 Kč. Čistá hodnota pro zaměstnance činila 2 000 Kč. Poměrové vyjádření výhodnosti darů je následovné $2\ 000:2\ 000 = 1$. V roce 2023 se jednalo o výhodný benefit.

V roce 2024 bude ekonomická zátěž daru ve výši 2 534 Kč. Čistá hodnota pro zaměstnance bude činit 1 468 Kč. Poměrové znázornění je následovné $1\ 468:2\ 534 = 0,58$. Od roku 2024 se jedná o nevýhodný benefit.

6.1.7 Sociální výpomoc

Sociální výpomoc je poskytnuta každému pozůstalému (manželka/manžel, děti) v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu, ve výši 100 000 Kč. Zaměstnavatel také poskytne příspěvek ve výši 28 000 Kč na obstarání pohřbu zaměstnance. V roce 2023 nevznikl žádný nárok na sociální výpomoc.

Daňové řešení u pozůstalých

V roce 2023 je příjem osvobozen do výše 30 000 Kč, podle § 4 odst. 1 písm. k) bod 4. ZDP. Nadlimitní příjem ze sociální výpomoci podléhá zdanění a odvodům pojistného. Čistý příjem v roce 2023 činil 102 520 Kč. Daňové řešení je zobrazeno v tabulce č. 16.

Tabulka 16 - Poskytnutí sociální výpomoci pozůstalým

Poskytnutí sociální výpomoci		
	2023	2024
Výše sociální výpomoci	128 000 Kč	128 000 Kč
Osvobozeno	30 000 Kč	0 Kč
SP (6,5 %; 7,1 %)	6 370 Kč	9 088 Kč
ZP (4,5 %)	4 410 Kč	5 760 Kč
Daň (15 %)	14 700 Kč	19 200 Kč
Čistá hodnota	102 520 Kč	93 952 Kč

Zdroj: Vlastní Zpracování

Na začátku roku 2024 došlo ke zrušení osvobození sociální výpomoci, a tak celá poskytovaná výše podléhá zdanění a odvodům pojistného. V tomto roce bude čistá výše příspěvku činit 93 952 Kč, což je o 8 568 Kč méně (viz tabulka č. 16).

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým je pro společnost daňově neuznatelný náklad. Tato výhoda stojí společnost celkem 128 000 Kč. Daňové řešení je znázorněno v tabulce č. 17.

Tabulka 17 - Náklady společnosti u poskytnutí sociální výpomoci

Náklady společnosti u poskytnutí sociální výpomoci	
2023/2024	
Výše sociální výpomoci	128 000 Kč
SP a ZP	0 Kč
Úspora na dani	0 Kč
Ekonomická zátěž	128 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2024 je daňové řešení sociální výpomoci totožné s rokem 2023.

Hodnocení výhodnosti benefitu

Ekonomická zátěž by pro společnost byla ve výši 128 000 Kč. Čistá hodnota pro pozůstalé by činila 102 520 Kč. Poměrové vyjádření je následovné $102\,520:128\,000 = 0,80$. Jedná se o neutrální benefit.

V roce 2024 ekonomická zátěž zůstane totožná, 128 000 Kč. Čistá hodnota se sníží na 93 952 Kč. Poměrové znázornění je $93\,952:128\,000 = 0,73$. I v tomto případě se jedná o neutrální benefit.

6.1.8 Vyhodnocení analýzy

V tabulce č. 18 je znázorněno rozdělení nákladů na benefity podle jejich daňové uznatelnosti.

Tabulka 18 - Vyhodnocení nákladů z poskytovaných benefitů

CELKOVÉ NÁKLADY U BENEFITŮ	7 079 152 Kč	100 %
Daňově uznatelné náklady celkem	6 517 428 Kč	92 %
Příspěvek na stravování	2 114 970 Kč	30 %
Příspěvek na penzijní připojištění	996 000 Kč	14 %
Dovolená nad rámec zákona	2 320 671 Kč	33 %
Sick days	1 085 787 Kč	15 %
Daňově neuznatelné náklady celkem	561 724 Kč	8 %
Příspěvek na stravování	230 724 Kč	3 %
Příspěvek na zdravotní služby	261 000 Kč	4 %
Dary zaměstnancům	70 000 Kč	1 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkové náklady u vybraných benefitů činily 7 079 152 Kč. Většinou část tvořily daňově uznatelné náklady ve výši 6 517 428 Kč, což bylo 92 % z celkových nákladů. Daňově uznatelné náklady představují pro společnost snížení jejich výnosů za účetní období. V roce 2023 si společnost díky poskytování zaměstnaneckých benefitů mohla snížit své výnosy o

6 517 428 Kč. Vzniklé náklady tedy snížily daňovou povinnost společnosti o 1 238 312 Kč. Daňově neuznatelné náklady vznikly společnosti pouze u poskytování nadlimitního příspěvku na stravování, příspěvku na zdravotní služby a u poskytování darů. Daňově neuznatelné náklady byly ve výši 561 724 Kč, což je pouhých 8 % z celkových nákladů. Společnost za poskytování benefitů zaplatila 5 840 840 Kč. Z analýzy také vyplynulo, že u poskytování příspěvku na zdravotní služby je 20 % výdajů, což je 52 200 Kč využito neefektivně z důvodu nevyužití kreditu u benefitů „Můj lékař“.

Tabulka 19 - Výhodnost benefitů

Benefit	Výhodnost benefitu (2023)		Výhodnost benefitu (2024)	
		PV		PV
Příspěvek na penzijní připojištění	Nejvýhodnější	1,23	Nejvýhodnější	1,27
Příspěvek na stravování	Nejvýhodnější	1,22	Nejvýhodnější	1,27
Příspěvek na zdravotní služby	Výhodný	1	Výhodný	1
Dovolená nad rámec zákona	Neutrální	0,68	Neutrální	0,69
Sick days	Neutrální	0,68	Neutrální	0,69
Poskytování darů	Výhodný	1	Nevýhodný	0,58
Sociální výpomoc	Neutrální	0,80	Neutrální	0,73

Zdroj: Vlastní zpracování

Z daňového hlediska vyplývá, že společnost využívá své finanční prostředky převážně efektivně. Dva benefity se řadí do skupiny nejvýhodnějších benefitů, kde je ekonomická zátěž společnosti nižší, než je čistá hodnota benefitu pro zaměstnance. Poté byly společností nabízeny dva výhodné benefity, kdy se ekonomická zátěž rovnala čisté hodnotě benefitu. Dovolená nad rámec a sick days patří do skupiny neutrálních benefitů, které přináší společnosti sice vyšší ekonomickou zátěž, než je čistá hodnota pro zaměstnance, ale tyto výhody zvyšují spokojenost pracovníků. Sociální výpomoc také patří do skupiny neutrálních benefitů, ale tato výhoda není pro zaměstnance takovým přínosem jako jsou ostatní benefity.

Změny v roce 2024 zasáhly zejména příspěvky na stravování, kdy se náklady na poskytování tohoto benefitu staly zcela daňově uznatelné. Tato změna přispěla ke snížení ekonomické zátěže společnosti. Změny také zasáhly dary v podobě nepeněžitého plnění, kdy bylo zrušeno osvobození do výše 2 000 Kč. Dary tedy podléhají zdanění i odvodům pojistného, a tak se zařadily do kategorie nevýhodných benefitů. U poskytování sociální výpomoci nejbližším pozůstalým zaměstnance došlo ke zkušební osvobození do výše 30 000 Kč. Nyní sociální výpomoc podléhá dani a odvodům pojistného v plné výši. Mezi další změny, které rok 2024 přinesl můžeme také zařadit zvýšení daně z příjmů pro právnické osoby na 21 % a zvýšení sociálního pojištění na straně zaměstnance na 7,1 %.

7 KONKURENCESCHOPNOST POSKYTOVANÉHO BENEFITNÍHO BALÍČKU

Společnosti můžou zvyšovat svou konkurenceschopnost na trhu práce pomocí široké škály poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnavatel tak může být atraktivnější pro uchazeče o práci a lépe si udržet stávající zaměstnance.

Průzkum je proveden u 5 konkurenčních firem. Výběr společností byl proveden podle lokality, průmyslu, ve kterém působí a počtu jejich zaměstnanců. Všechny společnosti se nachází v okrese Uherské Hradiště a působí v automobilovém průmyslu. Počet zaměstnanců u společností se pohybuje v rozmezí 150-300.

Tabulka 20 - Konkurence schopnost poskytovaného benefitního balíčku

Poskytované benefity	CZ-AUTO SYSTEMS	Teknia Uherský Brod	MESIT MACHINING	EBZ Hoffmann	Poppe + Potthoff	RAMET
Závodní stravování	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Stravenky	Ano					
Vzdělávací kurzy, školení	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
5 týdnů dovolené	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Občerstvení na pracovišti		Ano	Ano		Ano	
Sick days	Ano					
Cafeterie	Ano	Ano				
Mobilní telefony	Ano	Ano	Ano			
Firemní akce	Ano		Ano			
Příspěvek na penzijní připojištění	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Příspěvek na životní připojištění		Ano				
Placené volno nad rámec zákona	Ano					
Příspěvek na narození dítěte	Ano					
Příspěvek na děti	Ano					
Zdravotní služby	Ano					
Slevy u obchodních partnerů	Ano		Ano			
Zvýhodněné tarify	Ano		Ano	Ano		
Odměny pracovního jubilea	Ano	Ano	Ano			
Příspěvek na dopravu		Ano				
13. plat			Ano		Ano	Ano
Firemní školka			Ano			

Zdroj: Vlastní zpracování dle CZ-AUTO SYSTEMS; Teknia Uherský Brod; MESIT MACHINING; EBZ Hoffmann; Poppe + Potthoff a RAMET

Tabulka č. 20 prezentuje srovnání poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Všechny společnosti nabízí ve svých zaměstnaneckých benefitech závodní stravování, dovolenou nad rámec zákona, vzdělávání zaměstnanců a příspěvky na penzijní připojištění. Oblíbený benefit ve formě stravenek nabízí pouze společnost CZ-AUTO SYSTEMS. Benefit v podobě 13. platu nenabízí následující společnosti CZ-AUTO SYSTEMS, Teknia Uherský Brod a EBZ Hoffmann. Dále k vyhledávaným benefitům z pohledu zaměstnanců patří sick days a cafeterie, tyto benefity nabízí CZ-AUTO SYSTEMS, a dále benefity formou cafeterie nabízí Teknia Uherský Brod. Mezi unikátní benefity lze zařadit například firemní školku, kterou poskytuje MESIT MACHINING a příspěvky na děti/narození dítěte, které poskytuje CZ-AUTO SYSTEMS. Tyto benefity mohou být velkým lákadlem pro zaměstnance s dětmi. Další benefity, které by mohly být pro zaměstnance zajímavé, je placené volno nad rámec zákona, zdravotní služby, zvýhodněné tarify a slevy u obchodních partnerů, které nabízí CZ-AUTO SYSTEMS.

CZ-AUTO SYSTEMS poskytuje nejvíce zaměstnaneckých benefitů, tím se jeví jako společnost s nejvyšší konkurenceschopností poskytovaného balíčku. Společnost nabízí nejen základní benefity jako je závodní stravování, vzdělávací kurzy, pět týdnů dovolené, příspěvek na vzdělávání a příspěvek na penzijní připojištění, ale také řadu dalších specifických benefitů, které u ostatních společností nejsou tak běžné. Z toho vyplývá, že společnost může být pro uchazeče o práci atraktivnější volbou. Jejich nabídka benefitů může být také silným motivátorem pro stávající zaměstnance, aby zůstali ve společnosti. Dobře zvolený balíček zaměstnaneckých benefitů může přispívat ke spokojenosti zaměstnanců, posílení jejich zdraví, blaha a zlepšení firemní kultury a image.

8 ZHODNOCENÍ SOUČASNĚ POSKYTOVANÉHO BENEFITNÍHO BALÍČKU A NÁVRHY NA OPATŘENÍ

Poslední kapitola se věnuje zhodnocení současně poskytovaného benefitního balíčku. Poté jsou doporučena určitá opatření pro optimalizaci benefitního balíčku na základě zjištěných informací.

8.1 Zhodnocení současně poskytovaného benefitního balíčku

Společnost současně poskytuje 14 benefitů všem svým zaměstnancům, kteří mají pracovní poměr na dobu neurčitou a 5 benefitů je poskytováno jen zaměstnancům, kteří splňují určitá kritéria.

Z daňového hlediska společnost využívá prostředky na financování zaměstnaneckých benefitů převážně efektivně. Celkové náklady u vybraných benefitů činily 7 079 152 Kč. Z toho 92 % tvořily daňově uznatelné náklady, což bylo 6 517 428 Kč. Tyto náklady přinesly společnosti úsporu na dani za rok 2023 celkem ve výši 1 238 312 Kč. Zbylé náklady ve výši 561 724 Kč byly daňově neuznatelné. Pouhé necelé 1 % z celkových nákladů bylo využito neefektivně z důvodu nevyužití nepeněžního plnění na zdravotní služby.

Z pohledu zaměstnance je nabídka benefitů zaměřena převážně na skloubení pracovního a soukromého života, a také se společnost zaměřuje na jejich zdraví, odpočinek a pohodu. Pro zaměstnance některé benefity nad rámec zákona můžou signalizovat pochopení zaměstnavatele a ocenění jejich tvrdé práce, což může také zvýšit pracovní nasazení, spokojenost a loajalitu pracovníků.

Konkurenceschopnost poskytovaného balíčku je na vysoké úrovni. Společnost CZ-AUTO SYSTEMS při porovnání s dalšími 5 společnostmi, které byly vybrány podle předem určených kritérií, poskytuje nejvíce zaměstnaneckých benefitů. Tyto benefity mohou značně přispět k získání nových, talentovaných pracovníků. Benefitní balíček je sestaven tak, aby pozitivně ovlivňoval vnitřní prostředí společnosti a také aby dokázal zaujmout i nové pracovníky.

Celkově se dá poskytovaný balíček zaměstnaneckých benefitů zhodnotit jako efektivní. Společnost využívá své zdroje převážně optimálně, tak aby minimalizovala negativní daňové dopady, a snaží se maximalizovat hodnotu poskytovanou zaměstnancům.

8.2 Návrhy na následná opatření pro rok 2024

Na základě analýzy vybraných zaměstnaneckých benefitů ve společnosti CZ-AUTO SYSTEMS a zaměřením se na jejich daňové dopady u zaměstnance a zaměstnavatele je předložen návrh na optimalizaci současného balíčku zaměstnaneckých benefitů. Celkově je navrženo 5 opatření:

- Zvýšení příspěvku na stravování a přechod na stravenkový paušál
- Zvýšení příspěvku na penzijní připojištění
- Optimalizace benefitu „Můj lékař“
- Upuštění od darů
- Upuštění od sociální výpomoci

8.2.1 Zvýšení příspěvku na stravování a přechod na stravenkový paušál

Příspěvek na stravování je jednou z nejčastějších a nejpopulárnějších zaměstnaneckých výhod. Jedná se o příspěvek na pokrytí nákladů jídla během pracovní doby. Zaměstnanci si tohoto benefitu váží z důvodu snížení jejich výdajů na stravu.

Současně jsou zaměstnancům poskytovány na stravenkové karty příspěvky v hodnotě 100 Kč, kdy zaměstnavatel přispívá hodnotou 61 Kč a zaměstnanec si 49 Kč z hodnoty stravenky doplácí ze mzdy. Návrh na zvýšení příspěvku na stravování by byl v hodnotě 116,20 Kč a zaměstnanec by ho dostával formou stravenkového paušálu.

Navýšení příspěvku na stravování formou stravenkového paušálu by bylo i nadále pro zaměstnance osvobozeno od daně a nevznikala by mu povinnost odvodů pojistného. Zaměstnavatel by měl poskytované příspěvky plně daňově uznatelné z důvodu ujednání tohoto příspěvku v kolektivní smlouvě. Navrhované zvýšení příspěvků je znázorněno v tabulce č. 21.

Tabulka 21 - Kalkulace zvýšeného příspěvku na stravování

Zaměstnavatel:		Zaměstnanec:	
Výše příspěvku	116,20 Kč	Výše příspěvku	116,20 Kč
SP a ZP	0 Kč	SP a ZP	0 Kč
Daňově uznatelný náklad	116,20 Kč	Daň z příjmů (15 %)	0 Kč
Úspora na dani (21 %)	24 Kč	Čistá výše příspěvku	116,20 Kč
Ekonomická zátěž	92,20 Kč	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Návrh na navýšení tohoto příspěvku je odůvodněno novou daňovou úpravou stravování, které platí od začátku roku 2024. Nově je daňové řešení peněžitých a nepeněžitých příspěvků sjednoceno, a příspěvky jsou u zaměstnance osvobozeny do výše 116,20 Kč za směnu, kde odpracoval alespoň 3 hodiny. Z důvodu sjednocení příspěvků se stal pro zaměstnance výhodnější stravenkový paušál, protože jeho využití není omezeno. Pro zaměstnavatele jsou náklady související s poskytováním příspěvků na stravování plně daňově uznatelné, z důvodu sjednání v kolektivní smlouvě. Společnosti z poskytování příspěvků nevznikají žádné vedlejší náklady. Navýšení příspěvku společnosti také přinese vyšší úsporu na dani. Z výzkumu ve společnosti také plyne, že tento příspěvek patří mezi populární a zaměstnanci o jeho navýšení a přechod na stravenkový paušál mají velký zájem.

8.2.2 Zvýšení příspěvku na penzijní připojištění

Penzijní připojištění je jednou ze základních součástí benefitního balíčku. Pro zaměstnance představuje zajištění jejich finanční stability a pohody ve stáří.

Současný příspěvek na penzijní připojištění je poskytován diferencovaně podle délky zaměstnání od hodnoty 400 Kč měsíčně do hodnoty 700 Kč měsíčně. Případné zvýšení příspěvků o 300 Kč měsíčně je znázorněno v tabulce č. 22.

Tabulka 22 - Návrh na navýšení příspěvku na penzijní připojištění

<i>Délka zaměstnání</i>	<i>Výše současných měsíčních příspěvků</i>	<i>Výše navrhovaných měsíčních příspěvků</i>
1-10 let	400 Kč	700 Kč
11-20 let	500 Kč	800 Kč
21-30 let	600 Kč	900 Kč
31 a více let	700 Kč	1 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Jelikož je tento příspěvek osvobozen až do limitu 50 000 Kč ročně, navýšení tohoto příspěvku by u zaměstnance bylo nadále osvobozeno od daně z příjmů a odvodů pojistného. Výše ročního příspěvku na penzijní připojištění závisí na zařazení do jednotlivých kategorií. Čistá výše ročního příspěvku se pohybuje od 8 400 Kč u kategorie s nejnižším příspěvkem až do hodnoty 12 000 Kč u kategorie s nejvyšším příspěvkem. U zaměstnavatele by se stále jednalo o daňově uznatelný náklad, protože tento benefit je již sjednán v kolektivní smlouvě a jeho uznatelnost není limitována. Daňové řešení na straně zaměstnavatele i zaměstnance je znázorněno v tabulce č. 23.

Tabulka 23 – Kalkulace navýšeného příspěvku

Zaměstnavatel:	1-10 let	11-20 let	21-30 let	31 a více let
Navrhovaný roční příspěvek	8 400 Kč	9 600 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč
SP a ZP	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Daňově uznatelný náklad	8 400 Kč	9 600 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč
Úspora na dani (21 %)	1 764 Kč	2 016 Kč	2 268 Kč	2 520 Kč
Ekonomická zátěž	6 636 Kč	7 584 Kč	8 532 Kč	9 480 Kč
Zaměstnanec:				
Navrhovaný roční příspěvek	8 400 Kč	9 600 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč
SP a ZP	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Daň z příjmů (15 %)	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá výše příspěvku	8 400 Kč	9 600 Kč	10 800 Kč	12 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Navýšení tohoto příspěvku je navrženo z důvodu jeho daňové výhodnosti. Společnosti s poskytováním příspěvku na penzijní připojištění vznikají pouze daňově uznatelné náklady, a benefit si s sebou nenese žádné dodatečné náklady. S navýšením příspěvku se také společnosti navýší její úspora na dani. Současně poskytované příspěvky nedosahují průměrné výši příspěvku na penzijní připojištění v České republice, který je pro rok 2023 ve výši 865 Kč za měsíc. V případě přistoupení na návrh o zvýšení příspěvku o 300 Kč by se průměrná výše příspěvku dorovnala. U zaměstnanců společnosti se jedná o jeden z populárních benefitů a měli by zájem o jeho navýšení, z důvodu zvýšení jejich finanční stability ve stáří.

8.2.3 Optimalizace benefitu „Můj lékař“

Jedná se o nepeněžní plnění na zdravotní služby polikliniky Uherský Brod. V rámci analýzy zaměstnaneckých benefitů bylo zjištěno, že tento příspěvek na zdravotní služby „Můj lékař“ není využíván 20 % zaměstnanců. Tito zaměstnanci uvedli, že tento benefit pro ně není zajímavý.

S cílem zvýšit spokojenost zaměstnanců a zároveň snížit neefektivní využívání finančních prostředků je předložen návrh na zavedení možnosti volby mezi vybranými benefity. Zaměstnanec by měl možnost výběru mezi stávajícím příspěvkem na zdravotní služby „Můj lékař“ a příspěvkem na benefiční kartu Edenred. Tato karta poskytuje širší možnosti využití tohoto příspěvku, což umožní zaměstnancům lépe přizpůsobit benefit svým potřebám.

Tento krok by podpořil spokojenost zaměstnanců, a také by zajistil, že finanční prostředky vynaložené na zaměstnanecké benefity budou využity efektivně. Daňové řešení obou typů příspěvků je totožné, tento návrh tedy nevytváří žádné dodatečné náklady pro společnost (viz tabulka č. 24).

Tabulka 24 – Daňové řešení obou typů příspěvků

Zaměstnavatel:		Zaměstnanec:	
Výše příspěvku	1 500 Kč	Výše nepeněžního plnění	1 500 Kč
ZP a SP	0 Kč	SP	0 Kč
Neuznatelný náklad	1 500 Kč	ZP	0 Kč
Úspora na dani (21 %)	0 Kč	Daň (15 %)	0 Kč
Ekonomická zátěž	1 500 Kč	Čistá výše příspěvku	1 500 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

8.2.4 Upuštění od věcných darů

Poskytování darů svým zaměstnancům patří od začátku roku 2024 do kategorie nevýhodných benefitů. U zaměstnance se výhoda daní a podléhá také odvodům pojistného. Pro zaměstnavatele je hodnota darů daňově neuznatelný náklad. Společnosti spolu s poskytováním tohoto benefitu vznikají i další náklady v podobě odvodů pojistného.

Pokud by zaměstnanec dostal věcný dar v hodnotě 2 000 Kč například k 50. jubileu svého věku, od začátku roku 2024 se bude tento případ řešit následovně:

Tabulka 25 - Poskytování darů

Zaměstnavatel:		Zaměstnanec:	
Výše daru	2 000 Kč	Výše daru	2 000 Kč
Sociální pojištění (24,8 %)	496 Kč	Sociální pojištění (7,1 %)	142 Kč
Zdravotní pojištění (9 %)	180 Kč	Zdravotní pojištění (4,5 %)	90 Kč
Daňově uznatelný náklad	676 Kč	Daň z příjmů (15 %)	300 Kč
Úspora na dani (21 %)	142 Kč	Čistá výše daru	1 468 Kč
Ekonomická zátěž	2 534 Kč	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Upuštění od věcných darů je navrženo zejména z důvodu jeho daňové nevýhodnosti na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Poskytování darů se stalo daňově nevýhodným benefitem, z důvodu změn v daňových reformách, kdy na začátku roku 2024 bylo zrušeno osvobození od daně do hodnoty 2 000 Kč na straně zaměstnance. Zaměstnavateli při poskytování tohoto benefitu vznikají daňově neuznatelné náklady v plné výši této výhody. Spolu s benefitem vzniká povinnost odvodů pojistného ve výši 33,8 % z hodnoty daru, zde se jedná o daňově uznatelný náklad. V tomto případě benefit přináší společnosti výrazně

vyšší náklady, než je jeho ekonomický prospěch. Zaměstnancům se celá hodnota daru zdaňuje a podléhá také odvodům pojistného.

8.2.5 Upuštění od sociální výpomoci

Jedná se o finanční výpomoc v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu. Tato finanční výpomoc je poskytována nejbližším pozůstalým zaměstnancem.

Tabulka 26 - Kalkulace nákladů u sociální výpomoci

Sociální výpomoc	
Výše sociální výpomoci	128 000 Kč
SP a ZP	0 Kč
Daňově neuznatelné náklady	128 000 Kč
Úspora na dani (21 %)	0 Kč
Ekonomická zátěž	128 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňové řešení ze strany zaměstnavatele je znázorněno v tabulce č. 26. Pro společnost jsou tyto výdaje plně daňově neuznatelné. Společnosti také nevznikne žádná úspora na dani. Celkově tato výhoda stojí společnost 128 000 Kč.

Návrh na upuštění z poskytování sociální výpomoci je z důvodu daňové nevýhodnosti pro společnost. Tento benefit také zaměstnance nemotivuje a nezvyšuje jejich výkonnost nebo spokojenost. V tomto případě by finanční prostředky mohly být využity lépe. Například na benefity, o které zaměstnanci projeví velký zájem, jako je příspěvek na stravování nebo příspěvek na penzijní připojištění.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala zaměstnaneckými benefity ve společnosti CZ-AUTO SYSTEMS. Cílem bakalářské práce bylo optimalizovat benefiční balíček pro rok 2024. Návrhy na optimalizaci byly doporučeny na základě provedené analýzy nejnákladnějších zaměstnaneckých benefitů a těch benefitů, které zasáhly změny pro rok 2024. V práci byla také hodnocena konkurenceschopnost poskytovaného benefičního balíčku.

V teoretické části byla popsána základní charakteristika motivace a odměňování zaměstnanců. Dále byly podrobně prozkoumány zaměstnanecké benefity, včetně legislativní úpravy, jejich členění, metod poskytování a byly zmíněny benefity, které se v České republice nejvíce poskytují. Důraz byl kladen na daňové aspekty jednotlivých benefitů. Nejprve byly definovány kategorie daňové výhodnosti benefitů a poté byly popsány vybrané zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady na zaměstnance a zaměstnavatele.

V praktické části byla nejprve popsána společnost CZ-AUTO SYSTEMS, ve které byly zaměstnanecké benefity hodnoceny. Dále byl popsán systém odměňování ve společnosti a jednotlivé mzdové složky. Následně byly analyzovány zaměstnanecké benefity, které přináší společnosti nejvyšší nákladové zatížení, a také ty které zasáhla změna v daňových reformách. Analýza zahrnovala podrobné informace o vybraných benefitech, jejich výších a konkrétních daňových dopadech na společnost a zaměstnance. Dále byla zkoumána konkurenceschopnost na trhu práce z hlediska poskytovaných benefitů.

Na konci práce byly zhodnoceny poskytované zaměstnanecké benefity na základě analýzy. Bylo zjištěno, že společnost poskytuje zaměstnanecké benefity převážně efektivně, z důvodu snahy o minimalizaci negativních daňových dopadů na obě strany a maximalizaci hodnoty benefitu pro zaměstnance.

Následně byla doporučena opatření pro optimalizaci benefičního balíčku pro rok 2024 jako je zvýšení příspěvku na stravování a přechod na stravenkový paušál. Toto opatření bylo navrženo z důvodu jeho daňové výhodnosti na obou stranách, které přinesly nové daňové reformy pro rok 2024, a velkého zájmu zaměstnanců o jeho navýšení. Další návrh se týkal zvýšení příspěvku na penzijní připojištění, který vycházel z jeho daňové výhodnosti pro obě strany, zvýšení daňové úspory společnosti, dorovnání průměrného příspěvku v České republice a velkého zájmu zaměstnanců o jeho navýšení. Další doporučení se týkalo optimalizace benefitu „Můj lékař“, u kterého vznikaly neefektivně využití finanční prostředky. Změna se týkala možnosti výběru mezi dvěma benefity, u kterých je totožné

daňové řešení. Tento návrh by přinesl zefektivnění využitých prostředků a vyšší spokojenost zaměstnanců. Čtvrté doporučení se týkalo upuštění od poskytování věcných darů zaměstnancům, u kterých se zrušilo osvobození do výše 2 000 Kč, a tak se stal daňově nevýhodný pro obě strany. Poslední návrh na upuštění od sociální výpomoci byl doporučen z důvodu, že veškeré náklady jsou daňově neuznatelné, a také tento benefit dostatečně nemotivuje zaměstnance společnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ACCACE, © 2024. Konsolidační balíček 2024: které oblasti ovlivní. Online, PDF. In: Accace. Dostupné z: <https://accace.cz/konsolidacni-balicek/>. [cit. 2024-03-19].

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen, 2015. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.

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

BEDNÁŘ, Vojtěch, 2018. Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji. Manažer. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0648-6.

BENEFITY 2023: Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech, 2023. Online, PDF. In: TREXIMA. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Benefity%202023_20230919075643.pdf. [cit. 2024-03-19].

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

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

CZ-AUTO SYSTEMS, © 2019. Politika společenské odpovědnosti. Online. CZ AUTO Systems. Dostupné z: <https://www.cz-auto.com/politika-spolecenske-odpovednosti/>. [cit. 2024-04-19].

ČESKÁ REPUBLIKA, © 2010–2024. Zákon č. 262/2006 Sb.: zákoník práce – znění od 1. 1. 2024. Online. In: Zákony pro lidi.cz. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2024-03-19].

ČESKÁ REPUBLIKA, © 2010–2024. Zákon č. 462/2023 Sb.: Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s rozvojem finančního trhu a s podporou zajištění na stáří. Online. In: Zákony pro lidi.cz. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-462/zneni-20240101>. [cit. 2024-03-19].

ČESKÁ REPUBLIKA, © 2010–2024. Zákon č. 586/1992 Sb.: Zákon České národní rady o daních z příjmů – znění od 1. 1. 2024. Online. In: Zákony pro lidi.cz. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>. [cit. 2024-03-19]

DĚRGEL, Martin, 2020. Zaměstnanecké benefity: komplexně. In: Daně, účetnictví – vzory a případy 7-8/2020. 7-8. Český Těšín: PORADCE, s. 3-97. ISBN 1213-9270.

DOLEŽELOVÁ, Monika, © 2024. Automobil jako benefit: změny od roku 2024. Online. Money S3. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/dane/automobil-jako-benefit-zmeny-od-roku-2024/>. [cit. 2024-03-19].

DUBNOVÁ, Ivana Bondareva, © 1997–2024. Začala platit nová pravidla pro home office. Co všechno je nyní jinak? Online. Měsíc.cz. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/zacala-platit-nova-pravidla-pro-home-office-co-vsechno-je-nyni-jinak/>. [cit. 2024-03-19].

FRISCHMANN, Petr a ŽUFAN, Jan, 2017. Personalistika ve službách. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-714-1.

KARIÉRA, © 2024. Online. MESIT MACHINING. Dostupné z: <https://www.mesitmachining.cz/tym-a-kariera>. [cit. 2024-04-22].

KARIÉRA, © 2014. Online. RAMET. Dostupné z: <https://www.ramet.as/kariera>. [cit. 2024-04-22].

KLEFER ÚČETNICTVÍ, 2023. Velký přehled zaměstnaneckých benefitů pro rok 2023. Online. KLEFER ÚČETNICTVÍ. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/velky-prehled-zamestnanecke-benefity-2023/>. [cit. 2024-03-19].

KOUBEK, Josef, 2011. Personální práce v malých a středních firmách. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Management (Grada). Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3823-9.

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

MACHÁČEK, Ivan, © 1997–2024. Daňové řešení stravování v roce 2024. Online. DU.cz. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/danove-reseni-stravovani-v-roce-2024-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ese1lEiNjoMQp-k3rwlfsDYXqyCSy85fgQ/?query=Mach%E1%E8ek&serp=1>. [cit. 2024-03-19].

MARTOCCHIO, Joseph J., 2023. Employee benefits: a primer for human resource professionals. Seventh edition. New York, NY: McGraw Hill. ISBN 978-1-265-03154-1.

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY, © 2024. DLOUHODOBÝ INVESTIČNÍ PRODUKT (DIP) A DAŇOVÁ PODPORA PRODUKTŮ SPOŘENÍ NA

STÁŘÍ OD 1. 1. 2024. Online, PDF. In: Ministerstvo financí České republiky. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/financni-trh/ochrana-spotrebitele/aktuality/2024/dlouhodoby-investicni-produkt-a-danova-podpora-pro-54732>. [cit. 2024-03-19].

MORÁVEK, Daniel, © 1997–2024. Paušální náhrada nákladů na home office v roce 2024 klesne. Online. Podnikatel.cz. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/aktuality/pausalni-nahrada-nakladu-na-home-office-v-roce-2024-klesne/>. [cit. 2024-03-19].

Nabídka pracovních míst, © 2014-2024. Online. TEKNIA AUTOMOTIVE. Dostupné z: <https://www.teknia.cz/kariera-nabidka-pracovnich-mist/>. [cit. 2024-04-22].

Nabídky práce, © 2024. Online. EBZ. Dostupné z: <https://www.ebz-group.com/cz/kariera/nabidky-prace>. [cit. 2024-04-22].

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

ROUBÍČKOVÁ, Kateřina a VEJBOROVÁ, Hana, © 2024. Společenské akce z pohledu daní z příjmů. Online. Grant Thornton. Dostupné z: <https://www.grantthornton.cz/clanek/spolecenske-akce-z-pohledu-dani-z-prijmu/>. [cit. 2024-03-19].

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

ŠUBRT, Bořivoj, 2018. Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-138-3.

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

Volné pracovní pozice, 2024. Online. POPPE+POTTHOFF. Dostupné z: <http://pp-kunovice.cz/#volne-pozice>. [cit. 2024-04-22].

Výroční zpráva: společnosti CZ-AUTO SYSTEMS a. s. 2022, 2023. Online, PDF. In: Justice. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=77258317&subjektId=1062549&spis=1196432>. [cit. 2024-04-28].

Výroční zpráva: společnosti CZ-AUTO SYSTEMS a. s. 2021, 2022. Online, PDF. In: Justice. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=77258317&subjektId=1062549&spis=1196432>. [cit. 2024-04-28].

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

č.	Číslo
ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
h.	Hodiny
HR	Human Resources
ISO	International Organization for Standardization
Kč	Koruna česká
Odst.	Odstavec
Písm.	Písmeno
PV	Poměrové vyjádření
Sb.	Sbírka
SP	Sociální pojištění
THP	Technickohospodářský pracovník
Tis.	Tisíc
VH	Výsledek hospodaření
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zdravotní pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Organizační struktura.....	35
--	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Shrnutí jednotlivých zaměstnaneckých benefitů	31
Tabulka 2 - Mzdové náklady v letech 2020; 2021; 2022	38
Tabulka 3 - Daňové řešení příspěvku na stravování u zaměstnance	41
Tabulka 4 – Celkové náklady společnosti u příspěvku na stravování	41
Tabulka 5 - Příspěvky na penzijní připojištění	42
Tabulka 6 - Daňové řešení příspěvku na penzijní připojištění u zaměstnance	43
Tabulka 7 - Náklady společnosti u příspěvku na penzijní připojištění v roce 2023	43
Tabulka 8 - Daňové řešení dovolené nad rámec zákona u zaměstnance	44
Tabulka 9 - Náklady společnosti u dovolené nad rámec zákona v roce 2023	45
Tabulka 10 - Daňové řešení sick days u zaměstnance	46
Tabulka 11 - Náklady společnosti u poskytování sick days v roce 2023	47
Tabulka 12 - Daňové řešení příspěvku na zdravotní služby u zaměstnance	48
Tabulka 13 - Náklady společnosti u příspěvku na zdravotní služby v roce 2023	49
Tabulka 14 - Poskytování darů zaměstnancům	50
Tabulka 15 - Náklady společnosti u poskytování darů	50
Tabulka 16 - Poskytnutí sociální výpomoci pozůstalým	51
Tabulka 17 - Náklady společnosti u poskytnutí sociální výpomoci	52
Tabulka 18 - Vyhodnocení nákladů z poskytovaných benefitů	52
Tabulka 19 - Výhodnost benefitů	53
Tabulka 20 - Konkurence schopnost poskytovaného benefitního balíčku	54
Tabulka 21 - Kalkulace zvýšeného příspěvku na stravování	57
Tabulka 22 - Návrh na navýšení příspěvku na penzijní připojištění	58
Tabulka 23 – Kalkulace navýšeného příspěvku	59
Tabulka 24 – Daňové řešení obou typů příspěvků	60
Tabulka 25 - Poskytování darů	60
Tabulka 26 - Kalkulace nákladů u sociální výpomoci	61