

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky a managementu



Bakalářská práce

**Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané
účetní jednotky**

Květa Křížová

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Květa Křížová

Ekonomika a management

Název práce

Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky

Název anglicky

Tax consequences of employee benefits for a selected accounting unit

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je, na základě charakteristiky mzdových nákladů a benefitů z pohledu daňové výhodnosti, jak ze strany zaměstnavatele tak i zaměstnance, vyhodnocení struktury poskytovaných benefitů u vybraného podniku a návrh její optimalizace.

Metodika

Bakalářská práce se bude zabývat strukturou nabízených mzdových benefitů a jejich daňovou problematikou z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

V rešeršní části bude provedena kompilace dostupných literárních zdrojů sledované problematiky.

Dotazníkovým šetřením bude ve vybrané účetní jednotce vyhodnoceno využití mzdových benefitů.

Modelovými výpočty bude posouzena struktura poskytovaných benefitů a jejich dopad na optimalizaci osobních nákladů zaměstnavatele a čistý příjem zaměstnanců.

Na základě získaných výsledků bude vyhodnocena stávající struktura benefitů ve sledované účetní jednotce a navrženy možnosti její optimalizace.

Doporučený rozsah práce

35-50 stran

Klíčová slova

daňové náklady, penzijní připojištění, stravenky, osvobození od daně z příjmů, záloha na daň z příjmu, peněžní a nepeněžní plnění

Doporučené zdroje informací

DUŠEK, Jiří a Jaroslav SEDLÁČEK. Daňová evidence podnikatelů 2020. Grada Publishing, a.s, 2020. ISBN 9788027114597.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. Nakladatelství C H Beck, 2010. ISBN 9788074003011.

ŠIROKÝ, Jan. Daňové teorie: s praktickou aplikací. C H Beck, 2008. ISBN 9788074000058.

Vyhláška č. 375/2021, vyhláška o tuzemských cestovních náhradách

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 7. 2022

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci " Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 03. 2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jitce Šiškové, Ph.D, za její připomínky a rady při konzultačních hodinách a za celkové vedení mé bakalářské práce. Za poskytnutí materiálů také patří poděkování Ing. Petrovi Grygovi, jednatelem společnosti BeA CS, spol. s r. o.

Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity ve firmě BeA CS, spol. s r.o. Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a praktické.

První, teoretická část, se zabývá definicí mzdy a platu, systémem odměňování a s tím souvisejícími zaměstnaneckými benefity, které jsou rozdělené do jednotlivých skupin dle jejich výhodnosti. Teoretická část byla zpracována na základě uvedených zdrojů odborné literatury a internetových zdrojů.

Praktická část je rozdělena do dvou částí – dotazníkové šetření a komparace s průzkumem Českomoravské konfederace odborových svazů. Dotazníkové šetření proběhlo ve firmě BeA CS, spol. s r.o. Tato společnost je představena ze strany ekonomických výsledků a nabídky zaměstnaneckých benefitů. Dotazníkový průzkum umožní zhodnotit zaměstnanecké benefity v rámci firmy a také posoudit úroveň spokojenosti zaměstnanců s těmito výhodami. Je vyhodnoceno, které benefity přispívají ke zlepšení, motivaci a spokojenosti ve firmě. Významná část práce je věnována daňovým dopadům benefitů na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Data z dotazníkového šetření jsou porovnána s výsledky průzkumu od Českomoravské konfederace odborových svazů.

V závěrečné části bakalářské práce je posouzena výhodnost, respektive míra výhodnosti, nabízených zaměstnaneckých benefitů včetně daňových aspektů a doporučena optimalizace struktury zaměstnaneckých výhod. Firma v porovnání s celorepublikovým průměrem nabízí bohatou škálu benefitů. Firmě bylo doporučeno přerozdělení finančních prostředků mezi jednotlivými benefity a klást větší důraz na vzdělávání pracovníků.

Klíčová slova:

Daňové náklady, penzijní připojištění, stravenky, daň z příjmu fyzických osob, služební automobil, peněžní a nepeněžní plnění, MultiSport karta, mzda, plat

Tax consequences of employee benefits for a selected accounting unit

Abstract

The bachelor thesis deals with employee benefits in the company BeA CS, spol. s r.o. The thesis is divided into two parts - theoretical and practical.

The first, theoretical part deals with the definition of wages and salary, the remuneration system and related employee benefits, which are divided into groups according to their benefits. The theoretical part was prepared on the basis of the mentioned sources of literature and internet sources.

The practical part is divided into two parts - a questionnaire survey and a comparison with the survey of the Czech-Moravian Confederation of Trade Unions. The questionnaire survey was conducted in the company BeA CS, spol. s r.o. This company is presented in terms of economic results and employee benefits. The questionnaire survey allows to evaluate the employee benefits within the company and also to assess the level of employee satisfaction with these benefits. It is evaluated which benefits contribute to improvement, motivation and satisfaction within the company. A significant part of the paper is devoted to the tax implications of benefits on the employer and employee side. Data from the questionnaire survey are compared with the results of a survey from the Czech-Moravian Confederation of Trade Unions.

The final part of the bachelor thesis assesses the advantageousness, or the degree of advantageousness, of the offered employee benefits including tax aspects and recommends optimization of the structure of employee benefits. The firm offers a wide range of benefits compared to the national average. The firm was recommended to reallocate funds between benefits and to place more emphasis on employee training.

Keywords:

Tax costs, superannuation, meal vouchers, personal income tax, company car, cash and non-cash benefits, MultiSport card, salary

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika.....	11
3 Teoretická východiska	12
3.1 Lidské zdroje	12
3.2 Motivace zaměstnanců	12
3.3 Mzda, plat a odměňování zaměstnanců.....	13
3.3.1 Mzdy a platy.....	13
3.3.2 Odměňování z dohod konaných mimo pracovní poměr	14
3.3.3 Minimální mzda	14
3.3.4 Zaručená mzda	15
3.4 Systém odměňování	15
3.4.1 Peněžní odměny	16
3.4.2 Nepeněžní odměny.....	16
3.5 Daňové důsledky zaměstnaneckých benefitů.....	16
3.6 Zaměstnanecké benefity	17
3.7 Kategorie daňové výhodnosti.....	17
3.7.1 Nejvýhodnější benefity	18
3.7.2 Výhodné benefity	18
3.7.3 Neutrální benefity	18
3.7.4 Nevýhodné benefity	18
3.8 Jednotlivé typy benefitů	19
3.8.1 Potraviny a nápoje.....	19
3.8.2 Stravování	19
3.8.3 Mobilní telefon k soukromému využívání	22
3.8.4 Služební automobil k soukromým účelům.....	22
3.8.5 Poskytnutí náhrad.....	24
3.8.6 Sport, kultura a rekreace	25
3.8.7 Pojištění.....	26
3.8.8 Vzdělávání	29
3.8.9 Pracovní podmínky nad rámec zákoníku práce	30
4 Praktická část	32
4.1 BeA CS, spol. s r. o.	32

4.1.1	Obecné informace	32
4.1.2	Ekonomická charakteristika společnosti.....	33
4.1.3	Struktura společnosti.....	35
4.2	Nabízené zaměstnanecké benefity společností	35
4.3	Příklady výpočtů daně a odvodů na pojištění u zaměstnaneckých benefitů	36
4.4	Vyhodnocení dotazníku	38
4.5	Vyhodnocení dotazníkových otázek	38
5	Výsledky a diskuse	55
6	Závěr.....	59
7	Seznam použitých zdrojů	61
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	65
8.1	Seznam obrázků	65
8.2	Seznam tabulek	65
8.3	Seznam grafů.....	65
8.4	Seznam použitých zkratk.....	66

1 Úvod

V České republice je dlouhodobě nízká míra nezaměstnanosti. Pro firmy a společnosti tento aspekt znamená, že je pro ně těžší sehnat a udržet kvalifikovanou pracovní sílu. Pro zaměstnance je při výběru zaměstnavatele nejdůležitější hledisko výše nabízené mzdy či odměny. Kromě mzdy se zaměstnavatelé snaží nabídnout zajímavé zaměstnanecké benefity. Množství a struktura těchto benefitů vypovídá o přístupu zaměstnavatele ke svým pracovníkům, o péči o ně a celkovém chodu společnosti.

Zaměstnavatel musí nastavit správnou kombinaci hrubé mzdy a zaměstnaneckých benefitů. Některé poskytované zaměstnanecké benefity jsou finančně výhodnější než hrubá mzda pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Zaměstnanec neodvádí z některých benefitů daň z příjmu fyzických osob ani odvody na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel si může uplatit benefit jako daňově uznatelný náklad. Je důležité nahlížet na strukturu zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňových aspektů, finanční náročnosti a potřeb zaměstnanců. Ideálně zkombinovat tyto tři hlediska znamená optimalizaci zaměstnaneckých benefitů.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je, na základě charakteristiky mzdových nákladů a benefitů z pohledu daňové výhodnosti, jak ze strany zaměstnavatele tak i zaměstnance, vyhodnocení struktury poskytovaných benefitů u vybraného podniku a podle výsledků šetření navržení optimalizace skladby benefitů.

2.2 Metodika

Bakalářská práce se bude zabývat strukturou nabízených zaměstnaneckých benefitů a jejich daňovou problematikou z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

V teoretické části bude provedena kompilace dostupných literárních a odborných zdrojů sledované problematiky a právních předpisů.

V praktické části proběhne dotazníkové šetření ve vybrané účetní jednotce. Dotazník se bude skládat z 15 otázek. Bude poslán prostřednictvím emailu všem 27 zaměstnancům pražské pobočky firmy BeA CS, spol. s r. o. Za použití grafického zpracování získaných odpovědí od respondentů budou zpracována data k vyhodnocení, porovnání a doporučení.

Výsledná data budou porovnána s průzkumem od Českomoravské konfederace odborových svazů. Modelovými výpočty bude posouzena struktura poskytování benefitů a jejich dopad na optimalizaci osobních nákladů zaměstnavatele a čistý příjem zaměstnanců.

Na základě získaných výsledků bude vyhodnocena stávající struktura benefitů ve sledované účetní jednotce a navrženy možnosti její optimalizace.

3 Teoretická východiska

Teoretická část se zabývá základním rozdělením zaměstnaneckých benefitů. Rozdělení benefitů do kategorií podle jejich daňové výhodnosti. První kapitoly jsou věnovány stručnému popisu mezd, platů a odměňování zaměstnanců.

3.1 Lidské zdroje

„Řízení lidských zdrojů se zabývá vším, co souvisí se zaměstnáváním a řízením lidí v organizacích. Zahrnuje činnosti týkající se strategického řízení lidských zdrojů, řízení lidského kapitálu, řízení znalostí, společenské odpovědnosti organizace, rozvoje organizace, zabezpečování lidských zdrojů, odměňování zaměstnanců, vzdělávání a rozvoje zaměstnanců“ (Armstrong, 2015).

Cíle řízení lidských zdrojů

Mezi hlavní cíle řízení lidských zdrojů patří:

- Podporovat dosahování cílů organizace správným řízením lidských zdrojů v souladu se strategií organizace.
- Organizaci tvoří lidé, proto je důležité zajistit a zabezpečit v organizaci talentované, kvalifikované a loajální pracovníky. Zaměstnanci jsou pak oddáni organizaci a mají větší motivaci k dobře odvedené práci.
- Usilování o vytvoření pozitivních pracovních vztahů a navazování vzájemné důvěry mezi managementem a zaměstnanci.
- Podpora uplatňování etického přístupu k řízení lidí (Armstrong, 2015).

3.2 Motivace zaměstnanců

Motivace je jeden z klíčových faktorů pro usilovnější práci zaměstnanců. Motivovaní zaměstnanci jsou ochotnější, dopouštějí se menšího počtu chyb na pracovišti, jsou pozitivně naladěni a ochotní vykonat mnohem více proto, aby dosáhli co nejlepších výsledků. Vedoucí pracovník je zodpovědný za motivaci svých podřízených. Pokud zaměstnanci dosahují lepších výsledků, má to nejen kladný dopad na společnost jako takovou, ale i pro její zákazníky a partnery společnosti (Urban, 2017).

Správně nastavené pracovní podmínky ve společnosti a forma odměňování vedou ke spokojenosti a motivaci zaměstnanců. Pro dosažení vyšší úspěšnosti zaměstnanců a vyššího výdělku společnosti se musí dbát na vylepšování pracovního vybavení, zadávání jednoznačných úkolů, správné a spravedlivé odměňování za vykonanou práci (Urban, 2017).

3.3 Mzda, plat a odměňování zaměstnanců

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce stanovuje plat, mzdu či odměnu za vykonanou práci od zaměstnavatele svému zaměstnanci. Výše finančního ohodnocení mzdy a platu se stanovuje na základě složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Dále podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovního výkonu a dosažených pracovních výsledků. Zákoník práce striktně určuje výši minimální mzdy a zaručené mzdy, pod jejíž úroveň nelze plat či mzdu zaměstnanci přiznat.

Existuje peněžitá forma odměny (mzda, plat) nebo nepeněžitá forma ocenění zaměstnance (zaměstnanecké výhody) (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

3.3.1 Mzdy a platy

Plat je peněžitě plnění za vykonanou práci poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace atd (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

Mzda je peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty za vykonanou práci poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým není stát ani územní samosprávný celek (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

Zjednodušeně lze říci, že plat je vyplácen z veřejných rozpočtů, mzda ze soukromých zdrojů. Z uvedených faktů vyplývá, že platy podléhají větší kontrole a jejich výše je určována platovými tabulkami. Platy zaměstnanců státní a veřejné správy jsou určeny platovou třídou a platovým stupněm. Platová třída závisí na vzdělání a na složitosti, namáhavosti a odpovědnosti práce, platový stupeň na dálce praxe v oboru (Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., O platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě).

3.3.2 Odměňování z dohod konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnanci náleží peněžní odměna za práci konanou mimo pracovní poměr. V české legislativě existují dva druhy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a tím jsou – dohoda o pracovní činnosti (dále DPČ) a dohoda o provedení práce (dále DPP). Výše peněžité odměny je sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a sepsána či ústně domluvena v DPČ či DPP. Výše odměn se na rozdíl u mzdy a platu nemusí řídit výší zaručené mzdy, ale pouze výší minimální mzdy (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

3.3.3 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, která je poskytnuta za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3 Zákoníku práce. Zákon udává, že mzda, plat nebo odměna z dohody (DPČ, DPP) nesmí být nižší než minimální mzda. Do minimální mzdy a platu se nezahrnuje odměna za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, noční práce, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o víkendu (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

S ohledem na vývoj mezd a spotřebitelských cen ministerstvo práce a sociálních věcí aktualizuje výši minimální mzdy k počátku každého kalendářního roku (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout doplatek zaměstnanci, pokud nedosáhne mzda, plat či odměna z dohody minimální mzdy. K měsíční mzdě se použije příslušná minimální měsíční mzda a k odměně z dohody příslušná minimální hodinová mzda (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

Podle ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) se s účinností od 1. ledna 2023 zvyšuje základní sazba minimální mzdy o 1 100 Kč/měsíc na 17 300 Kč neboli o 7,40 Kč/hodinu na 103,80 Kč. Vláda ČR o tomto navýšení rozhodla na jednání 21. prosince 2022 nařízením vlády č. 465/2022 Sb., kterým došlo ke změně nařízení vlády č. 567/2006 Sb., O minimální mzdě (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023; 567/2006 Sb., O minimální mzdě).

3.3.4 Zaručená mzda

Kromě minimální mzdy musí zaměstnavatelé dle zákoníku práce dodržet i tzv. zaručenou mzdu. Zaručená mzda určuje nejnížší možnou mzdu podle druhu vykonávané práce. Existuje osm pracovních skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Každá profesní skupina má určenou výši nejnížší mzdy, což je zaručená mzda (viz obr. 1).

Dle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136) vzniklo právo pro zaměstnance mít mzdu nebo plat a tím je zaručená mzda.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout doplatek za práci přesčas, za práci ve svátky, za noční práci nebo za práci o víkendu (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve své tiskové zprávě ze dne 21. prosince 2022 uvedlo, že od nového roku 2023 dojde k úpravě nejvyššího a nejnížšího stupně zaručené mzdy.

Obrázek 1 Zaručená minimální mzda

Skupina prací	Aktuálně platná zaručená mzdy		Zaručená mzda od 1. 1. 2023	
	Kč/hodinu	Kč/měsíc	Kč/hodinu	Kč/měsíc
1.	96,40	16 200	103,80	17 300
2.	106,50	17 900	106,50	17 900
3.	117,50	19 700	117,50	19 700
4.	129,80	21 800	129,80	21 800
5.	143,30	24 100	143,30	24 100
6.	158,20	26 600	158,20	26 600
7.	174,70	29 400	174,70	29 400
8.	192,80	32 400	207,60	34 600

Zdroj: MPSV

3.4 Systém odměňování

Hlavními složkami systému odměňování jsou peněžní a nepeněžní odměny. Cílem odměňování je zajistit prospěch organizace a zaměstnanců. Důležitou součástí nepeněžní odměny je řízení pracovního výkonu, získávají se podklady pro peněžní i nepeněžní odměny z pohledu výkonu a přínosu (Armstrong, 2015).

3.4.1 Peněžní odměny

Peněžní odměnou se rozumí mzda nebo plat. Odměna je založena buď na práci a její hodnotě nebo přínosu lidí organizaci. Součástí odměny jsou i zaměstnanecké výhody. Řízení peněžních odměn založených na pracích a lidech zahrnuje:

- stanovení peněžních odměn (výše odměn z hlediska tržního ocenění a hodnocení práce);
- řízení základních peněžních odměn (seskupení jednotlivých druhů práce, jejich složitost a umožnění navyšovat peněžní odměny);
- poskytování doplňkových peněžních odměn (plánování a řízení peněžních odměn podle výkonu, schopnosti, přínosu, dovednosti, délce zaměstnání, životních výročí) (Armstrong, 2015)

3.4.2 Nepeněžní odměny

Nepeněžní odměny jsou typu uznání, úspěchu, osobního růstu a pracovního prostředí. Uznání je pochvala za odvedenou práci. Pro osobní růst je důležité vytváření nových motivujících pracovních míst a příležitostí pro karierní růst zaměstnance ve společnosti. Vytváření pracovního prostředí, které napomáhá utvářet rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem neboli „work-life balance“ (Armstrong, 2015).

3.5 Daňové důsledky zaměstnaneckých benefitů

Daňové důsledky z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance

Z pohledu zaměstnavatele záleží na tom, zda je výdaj na zaměstnanecký benefit daňově uznatelný náklad či nikoli. Obecně platí, že výdaje na zaměstnanecký benefit není daňově uznatelný náklad, protože neslouží k dosažení a zajištění příjmu podnikatelské jednotky. U některých zaměstnaneckých benefitů nebo do určité výše těchto benefitů, ale existuje možnost zahrnout tyto výdaje do daňově uznatelných nákladů, a tato skutečnost určuje výhodnost poskytování zaměstnaneckých benefitů (Beránek, 2022).

Z pohledu zaměstnance záleží na tom, zda je poskytovaný benefit osvobozen od daně z příjmů fyzických osob či nikoli. Tato skutečnost také ovlivňuje výhodnost zaměstnaneckých benefitů (Beránek, 2022).

3.6 Zaměstnanecké benefity

Fixní a flexibilní forma poskytování

Existují dva způsoby poskytování zaměstnaneckých výhod, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům – fixní způsob a flexibilní způsob.

Fixní způsob poskytování benefitů

Zaměstnavatel určí v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu základní zaměstnanecké výhody, které jsou určeny pro všechny zaměstnance v organizaci. Zaměstnanci se mohou rozhodnout, zda benefity využijí či nikoli. Nevýhodou tohoto systému je, že zaměstnavatel investuje do konkrétního programu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci nemusí tyto benefity využít (Macháček, 2010).

Mezi nejvíce využívané benefity patří: příspěvek na stravování, penzijní a životní pojištění nebo vzdělávání. Tyto druhy benefitů jsou poskytovány na vymezenou dobu (Pelc, 2011).

Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém)

Flexibilní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů neboli Cafeteria systém, je systém, kdy zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a zaměstnanec si ze souboru vybere ty benefity, které mu nejvíce vyhovují. Podle vlastních preferencí si každý zaměstnanec zvolí svůj balíček výhod. Každý zaměstnanec má přidělený roční budget, do kterého se musí jeho souhrn benefitů vejít (Macháček, 2010).

3.7 Kategorie daňové výhodnosti

Daňovou výhodnost benefitu můžeme vyjádřit poměrem příjmu, který obdrží zaměstnanec z poskytnutého benefitu, a nákladu, který na benefit musí vynaložit zaměstnavatel (Beránek, 2022).

3.7.1 Nejvýhodnější benefity

Nejvýhodnější zaměstnanecké benefity jsou takové, které jsou z pohledu zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Zaměstnavatel investuje do benefitu stejnou finanční částku, jakou obdrží zaměstnanec. Zahrnutím benefitu do daňově uznatelných nákladů se z pohledu zaměstnavatele sníží výdaj na tento benefit. Jedná se například o stravenky nebo stravenkový paušál (viz kapitola 3.8.2) (Beránek, 2022).

3.7.2 Výhodné benefity

Jestliže hovoříme o výhodném benefitu, zaměstnavatel nemá žádné další výdaje kromě pořízení nebo uhrazení benefitu a zaměstnanec obdrží plnou hodnotu benefitu. Poměr příjmu, který obdrží zaměstnanec, a nákladu, který musí vynaložit zaměstnavatel, je 1:1. Zaměstnanec získá stejnou hodnotu benefitu, jakou za něj zaměstnavatel zaplatil (Beránek, 2022).

3.7.3 Neutrální benefity

V případě neutrálních benefitů se jedná o daňově uznatelný náklad na straně zaměstnavatele, ale na straně zaměstnance podléhá zdanění a odvodům na sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatel ušetří 19 % v podobě snížení základu daně, ale na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnance vynaloží 33,8 %. Jelikož i zaměstnanec trátí na pojistném a dani z příjmu fyzických osob, je celkový efekt stejný jako u mimořádné odměny za práci. A většina zaměstnanců dá přednost penězům před nepeněžním benefitem (Beránek, 2022).

3.7.4 Nevýhodné benefity

O nevýhodné benefity se jedná v případě, kdy benefit není daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele a zároveň podléhá zdanění a odvodům na sociálního a zdravotního pojištění u zaměstnance (Beránek, 2022).

3.8 Jednotlivé typy benefitů

3.8.1 Potraviny a nápoje

Zaměstnavatel má povinnost umožnit zaměstnancům vhodnou formu stravování v průběhu pracovní doby. Nemá však povinnost jim stravu a další nápoje zajistit. Výjimka je zajištění pitné vody (Beránek, 2022).

Pokud zaměstnavatel stravu zajišťuje, má tři možnosti: bezplatně, za zvýhodněné ceny a v neposlední řadě za tržní ceny. Stravování za tržní ceny se nepovažuje za benefit. Pitná voda je pro zaměstnavatele vždy daňovým nákladem, a to i v případě, že kupuje balenou pitnou vodu. Některé firmy poskytují na pracovišti zaměstnancům zdarma čaj, kávu nebo ochucené nápoje. Všechny tyto nápoje jsou pro firmu nedaňovým nákladem, pro zaměstnance nezdaňovaným benefitem (Beránek, 2022).

3.8.2 Stravování

Stravování zaměstnanců:

Zaměstnavatel je dle § 236 Zákoníku práce povinen umožnit zaměstnancům stravování. Znamená to, že zaměstnavatel je povinen zaměstnancům poskytnout čas (zákonná přestávka na oběd) a vhodný prostor pro stravování. Pokud zaměstnavatel nějakou finanční formou přispívá zaměstnanci na stravování, jedná se o zaměstnanecký benefit. Tento benefit je upraven kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Existují tři základní formy podpory stravování pro zaměstnance: vlastní stravování, stravenky či stravenkové karty a stravenkový paušál. Zda jdou výdaje na stravování výdajem vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení příjmu, tudíž daňovým výdajem, upravuje § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4, Zákona o daních z příjmu (Beránek, 2022; Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce)

Vlastní stravování

Zaměstnavatelé mohou provozovat vlastní jídelnu nebo zajišťovat stravování prostřednictvím jiných subjektů. V případě provozování vlastní jídelny či kantýny jsou z pohledu zaměstnavatele veškeré náklady na provoz (tzn. mzdy, spotřeba elektrické energie či plynu, spotřeba drobného majetku, odpisy dlouhodobého majetku) daňovými náklady. Jiným režimem se řídí nákup potravin. Daňovým nákladem nejsou všechny výdaje na nákup

potravin. Potraviny lze daňově uznat pouze do výše úhrady zaměstnance na stravování. Výdaje na nákup potravin, které jsou nad tuto úhradu zaměstnance, je nutné považovat za daňově neuznatelný výdaj. Část stravy, kterou si hradí sami zaměstnanci, představují u zaměstnavatele tržbu z prodeje (Beránek, 2022; Houšková, Hofmanová, Roučková, Schmied, Schweiner, Tomandlová, Vácha, 2021)

Pokud zaměstnavatel zvolí jednodušší formu stravování, a to dovážení obědů od jiných dodavatelů a tyto obědy vydává ve vlastní jídelně, jsou veškeré výdaje spojené s dovázkou a vydáváním jídla náklady daňově uznatelnými (doprava, mzdy, spotřeba drobného majetku) (Beránek, 2022; Houšková, Hofmanová, Roučková, Schmied, Schweiner, Tomandlová, Vácha, 2021).

Z pohledu zaměstnance je nepeněžní příspěvek na stravování osvobozen od daně z příjmů fyzických osob (Beránek, 2022; Houšková, Hofmanová, Roučková, Schmied, Schweiner, Tomandlová, Vácha, 2021).

Stravenky či stravenkové karty

Stravenky

Další forma benefitů je poskytování stravenek. Stravenky představují formu nepeněžitého zaměstnaneckého benefitu. Stravenka je platidlem, kterým se dá platit v restauracích a dnes už i ve většině obchodů s potravinami. Nevýhodou stravenek je administrativní náročnost, manipulace se stravenkami, poplatky firmám, které stravenky vydávají, a v neposlední řadě i riziko, pokud zaměstnanec nepoužije stravenku v roce její platnosti, stravenka mu propadne a stává se neplatnou. Zaměstnavatel určuje výši hodnoty stravenek i podíl, který si hradí zaměstnanci sami (Beránek, 2022).

Z hlediska daní je stravenka pro zaměstnance nedaňový příjem, hodnota stravenky nevstupuje do základu daně fyzických osob ani do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění (Beránek, 2022; Edenred.cz, stravenky, 2024)

Z hlediska zaměstnavatele je daňově uznatelný náklad do výše 55 % hodnoty stravenky a současně do výše 70 % stravného, které lze poskytovat zaměstnancům při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Každý rok Ministerstvo práce a sociálních věcí vydává vyhlášku, která aktualizuje a určuje výši stravného pro účely poskytování cestovních náhrad. Pro rok 2023 představuje dle této vyhlášky 70% spoluúčasti zaměstnavatele částku 107 Kč

(vychází se z částky 153 Kč stravného při služební cestě 5–12 hodin). To znamená, že zaměstnavatel si může uplatnit maximální daňový výdaj u stravenek v hodnotě 194 Kč.

Pokud je zaměstnanec na služební cestě, přísluší mu stravné dle délky služební cesty, stravenku nedostane neboli stravné má přednost před stravenkou (Edenred.cz, stravenky, 2024)

Stravenková karta

Alternativou ke stravenkám představuje stravenková karta. Stravenková karta je bezkontaktní předplacená karta, na níž zaměstnavatel každý měsíc posílá částku, kterou by zaměstnanci přispíval na papírové stravenky. Stav peněz na kartě si může zaměstnanec zjistit na svém internetovém účtu. Z předešlého vyplývá, že výhodou stravenkové karty je především snazší a lehčí manipulace. U zaměstnance je též výhoda, že nemusí při použití stravenkové karty počítat, zda mu pokryje celý nákup či nikoliv, jak je to mu při použití stravenek. Daňový režim je u stravenkové karty totožný s režimem u stravenek (Heřmánek 2024; Edenred, 2024).

Stravenkový paušál

Od roku 2021 mohou zaměstnavatelé poskytovat další formu příspěvku na stravování a to je peněžitý příspěvek na stravování, tzv. stravenkový paušál. Zaměstnanci dostávají příspěvek na stravování současně s výplatou mzdy. Obecná výhoda stravenkového paušálu spočívá v jednodušší, a tudíž levnější administraci než v případě používání stravenek. Další ušetření představuje nulová provize firmám poskytující stravenky. Nevýhoda stravenkového paušálu spočívá v omezení výše poskytnutého peněžního příspěvku z hlediska osvobození daně z příjmů fyzických osob. Peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle zákoníku práce je do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, osvobozen od daně z příjmu fyzických osob. Pro rok 2023 peněžitý příspěvek na stravování je osvobozen od daně maximálně do výše 107,10 Kč za jednu směnu podle zákoníku práce. Pokud by byla poskytnuta vyšší částka, podléhala by dani z příjmů fyzických osob a také by se z ní odvádělo sociální a zdravotní pojištění.

Tento maximální limit nezdaněného příspěvku na straně zaměstnance omezuje štědrým zaměstnavatelům používání této formy příspěvku na stravování (Heřmánek, 2024; Ministerstvo financí České republiky, 2020).

3.8.3 Mobilní telefon k soukromému využívání

Dalším druhem benefitu je poskytnutí služebního mobilního telefonu pro soukromou potřebu zaměstnanců. Telefon je majetkem firmy a zaměstnanec si s ním může vyřizovat osobní hovory (Pelc, 2011).

Soukromé hovory nemůže firma zahrnout do svých daňových nákladů. Soukromé hovory si hradí sám zaměstnanec. Jelikož je velmi složité vygenerovat a evidovat zvlášť služební a soukromé hovory, možné řešení je použití paušálu, který je stržen ze mzdy zaměstnance. Tuto skutečnost je nutno ošetřit v interních předpisech a směrnicích dané firmy (Pelc, 2011).

3.8.4 Služební automobil k soukromým účelům

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci služební automobil k používání pro služební i soukromé účely. Tento benefit má pro zaměstnance několik výhod, jimiž jsou:

- zaměstnanec si nemusí kupovat vlastní automobil na svoje náklady;
- jestliže již zaměstnanec vlastní automobil, nemusí si ho opotřebovávat. Používá k soukromým jízdám služební automobil;
- každé služební vozidlo má firmou zaplacené pojištění (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce)

Benefit má ale i své nevýhody, jimiž jsou:

- služební automobil nemůže řídit nikdo jiný než zaměstnanec dané firmy. Rodinní příslušníci nebo přátelé zaměstnance automobil řídit nesmějí. Pokud není ve vnitřním předpisu uvedeno jinak;
- zaměstnanec musí evidovat své soukromé jízdy (zabudované GPS v automobilu nebo kniha jízd) (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, kolektivní smlouva)

Daňové řešení na straně zaměstnance:

Daňový režim u zaměstnance upravuje Zákon o daních z příjmu § 6. Za nepeněžní příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý měsíc poskytnutí vozidla. Pokud je firma plátcem DPH a eviduje v účetnictví pořizovací cenu auta bez DPH, pro účely výpočtu výše nepeněžního benefitu se vstupní cena automobilu o tuto daň zvýší. Je-li tato částka nižší než 1000 Kč (tzn. pokud vstupní cena vozidla je menší než 100 000 Kč), považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1000 Kč. Takto stanovený nepeněžní příjem zaměstnance podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti i odvodům na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2010; Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmů; Beránek, 2022).

Pokud se jedná o pronajaté vozidlo (operativní leasing), vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka (i v případě, kdy dojde k následné koupi vozidla). Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, například při výměně starého automobilu za nový. V tomto případě se za příjem zaměstnance považuje částka ve výši 1 % z dražšího vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % ze součtu vstupních cen všech motorových vozidel. Pohonné hmoty spotřebované za účelem soukromých cest si zaměstnanec hradí sám, většinou je tato částka odečtena z jeho čisté mzdy (Macháček, 2010; Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmů; Beránek, 2022).

Žádné další náklady související s provozem vozidla si zaměstnanec nehradí (pojištění, olej, servis, údržba a opravy) (Macháček, 2010; Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmů; Beránek, 2022).

Daňové řešení na straně zaměstnavatele:

Režim u zaměstnavatele se řídí pokynem Generálního finančního ředitelství D-22 k § 24 odst. 2, bod 26: „Při využívání motorového vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku poplatníka nebo v nájmu, jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců, a u kterého proto nemůže být uplatněn paušální výdaj na dopravu [§ 24 odst. 2 písm. z) zákona], se neuplatňuje režim poměrné výše výdajů, např. podle § 28 odst. 6 zákona, neboť tento režim není uplatňován ani pro poměrnou výši pořizovací ceny motorového vozidla

zahrnované podle § 6 odst. 6 zákona do základu daně zaměstnance (společníka), která rovněž není závislá na skutečném fyzickém opotřebení, resp. na počtu ujetých kilometrů.“ (Generální finanční ředitelství, pokyn GFŘ D-22, k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 b., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů).

Náklady související s provozem vozidla jsou daňově uznatelným nákladem (pojištění, olej, servis, údržba a opravy). Automobil je majetkem firmy, do daňových nákladů vstupují odpisy dlouhodobého hmotného majetku dle § 26 Zákona o dani z příjmu. Daňovým nákladem je taktéž spotřeba pohonných hmot při služebních cestách (Macháček, 2010; Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmů).

Jelikož jedno procento pořizovací ceny automobilu vstupuje do hrubé mzdy zaměstnance, odvíjí se od této skutečnosti nejenom výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění na straně zaměstnance ale také na straně zaměstnavatele (24,8 % sociální pojištění, 9 % zdravotní pojištění). Pro zaměstnavatele to znamená navýšení těchto odvodů, tudíž finanční výdaj (Macháček, 2010).

3.8.5 Poskytnutí náhrad

Jedná se o náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce. Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při:

- pracovní cestě;
- cestě mimo pravidelné pracoviště;
- mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště;
- přeložení;
- dočasné přidělení;
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru;
- výkonu práce v zahraničí (Hofmannová, 2014; 262/2006 Sb., Zákoník práce)

Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště. Druhy cestovních náhrad vychází z:

- jízdních výdajů;

- jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny;
- výdajů za ubytování, zvýšených stravovacích výdajů (dále jen „stravné“);
- nutných vedlejších výdajů

(zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce; Vyhláška 589/2020 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, ve znění vyhlášky č. 375/2021 Sb.)

3.8.6 Sport, kultura a rekreace

Jedná se o uspokojení sportovních, kulturních a rekreačních potřeb zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Zaměstnavatel tento typ benefitu může realizovat nepeněžní formou nebo formou peněžních příspěvků (Krbečková, Plesníková, 2012).

Jedná-li se o nepeněžní formu, je poskytnuta například pořádáním kulturní a sportovní akcí, poskytnutí příspěvků na využití sportovních a rekreačních středisek nebo poskytnutí poukazů (Krbečková, Plesníková, 2012).

Sportovní služby a materiál

U zaměstnavatele je poskytnutí tohoto benefitu daňově neuznatelným výdajem. U zaměstnance se musí rozlišovat mezi bezúplatným nepeněžním plněním v podobě poskytnutí služeb a darování věci (Beránek, 2022; Krbečková, Plesníková, 2012).

Poskytnutí služby (například: startovné na sportovních závodech, vstupné na sportoviště či do fitness, úhrada tréninku) je u zaměstnance osvobozeno od zdanění i pojištění (Beránek, 2022; Krbečková, Plesníková, 2012).

Naopak přijatý dar (sportovní materiál či vybavení) bude u zaměstnance podléhat zdanění (Beránek, 2022; Krbečková, Plesníková, 2012).

Kulturní služby

Pojem kultura je široký pojem, jedná se o veškeré jednání člověka. Legislativa zahrnuje vybrané druhy kultury, které chce podporovat, jedná se o: hudbu, divadlo, tanec, umění, literaturu a jiné.

Zaměstnavatel může poskytnout benefit v podobě vstupného či zajistit účast na akcích tohoto charakteru pro zaměstnance. Jedná se o nepeněžní formu benefitu.

U zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad, u zaměstnance o osvobozený příjem.

V případě darování knihy zaměstnanci se jedná u zaměstnance o věcný dar, ale na rozdíl od sportovních potřeb je od daně osvobozen (Beránek, 2022; Krbečková, Plesníková, 2012).

Rekreace

Poskytnutí rekreace zaměstnanci je benefit, který je omezen maximální částkou 20 000 Kč za rok. Do této částky se započítává rekreace poskytnutá zaměstnanci včetně jeho rodinných příslušníků. Rozhodné období pro zajišťování limitu 20 000 Kč je kalendářní rok. Pokud chce zaměstnavatel přispět zaměstnanci nižší částku na rekreaci vyšší hodnoty, není možné, aby si rekreaci pořídil zaměstnanec sám a zaměstnavatel mu přispěl finanční částkou, protože by se jednalo o peněžní plnění. Správný postup je, že zaměstnavatel pořídí rekreaci a zaměstnanec mu rozdíl (vlastní spoluúcast na financování) zaplatí (Beránek, 2022; Krbečková, Plesníková, 2012).

U zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad, u zaměstnance osvobozený příjem. Výhodnost tohoto benefitu spočívá v tom, že pokud by zaměstnavatel chtěl zaměstnanci přispět 20 tisíc Kč na dovolenou ve mzdě, musel by z této mzdy odvést sociální a zdravotní pojištění (Beránek, 2022; Krbečková, Plesníková, 2012).

3.8.7 Pojištění

Příspěvek od zaměstnavatele pro zabezpečení zaměstnance na staří je výhodný benefit, pokud je sjednaný vhodnou formou. Časté typy pojištění jsou:

- penzijní připojištění, které šlo uzavřít jen do 30. 11. 2012, poté jej nahradilo doplňkové penzijní spoření;
- penzijní pojištění;
- soukromé životní pojištění;
- důchodové pojištění

(Beránek, 2022; Šubrt, Svěrcinová, Příhodová, Leiblová, 2023; Dušek, Sedláček, 2020)

Penzijní připojištění / doplňkové penzijní spoření a životní pojištění

Příspěvek na penzijní připojištění či soukromé životní pojištění je velmi oblíbeným benefitem, jelikož je z daňového hlediska výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Výše příspěvku je ošetřena v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní smlouvě či v jiné smlouvě. Z pohledu zaměstnavatele je příspěvek na penzijní či soukromé životní pojištění daňově uznatelný náklad, a to v jakékoli výši tohoto příspěvku. Určitá omezení z pohledu daní jsou pouze na straně zaměstnance. Z pohledu zaměstnance je příspěvek na penzijní a životní pojištění od daně z příjmu fyzických osob osvobozen do výše 50 000 Kč. Tento limit se vztahuje na 1 kalendářní rok a platí souhrnně na penzijní a životní pojištění. Pokud by zaměstnavatel přispíval zaměstnanci nad tento limit, částka nad 50 000 Kč by vstupovala u zaměstnance do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a také by byla zahrnuta do základu daně z příjmů za závislé činnosti. Aby příspěvek na penzijní a životní pojištění byl od těchto poplatků osvobozen, musí kromě dodržení limitu 50 tisíc Kč být splněny další podmínky. K výplatě plnění z těchto pojištění může dojít až po 60 měsících a zároveň až po dovršení 60 let zaměstnance. Kdyby si zaměstnanec nechal plnění vyplatit dříve nebo by smlouvu o pojištění vypověděl, musel by příspěvky od zaměstnavatele 10 let zpětně dodat, tzn. příspěvky od zaměstnavatele by se staly příjmem zaměstnance a ten by je musel zahrnout do příjmu fyzických osob. Zaměstnanec by v tomto případě musel sám podat daňové přiznání. U využívání tohoto benefitu je potřeba určitá sebekontrola u zaměstnanců, aby nepodlehli pokušení nechat si vyplatit plnění z pojištění dříve (Beránek, 2022).

Důchodové pojištění

Zákon č. 589/1992 Sb. Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zahrnuje pojistné na důchodové pojištění. Pojistné je příjmem státního rozpočtu. Pojistné na důchodové pojištění se vede na samostatném účtu státního rozpočtu a v zákonu o státním rozpočtu se uvádí jako samostatná položka příjmů státního rozpočtu (Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění, pokud zaměstnávají zaměstnance. Zaměstnanci jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění, jde o zaměstnance, kteří jsou účastníci důchodového a nemocenského pojištění. Za tohoto

zaměstnanec se považuje fyzická osoba, které po skončení zaměstnání zakládajícího účast na důchodovém pojištění byly zúčtovány příjmy z tohoto zaměstnání, které jsou započitatelné do vyměřovacího základu (Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodovací období. Vyměřovacím základem zaměstnanec pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudců (Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

Rozhodným obdobím, z něhož se zajišťuje vyměřovací základ, je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí, pokud se dále nestanoví jinak. Sazby pojistného v roce 2023 činí pro zaměstnavatele 24,8 % (z vyměřovacího základu uvedeného v § 5a odst. 1 písm. a), z toho 2,1 % nemocenské pojištění, 21,5 % důchodové pojištění a 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). Pro zaměstnanec sazba pojistného v roce 2023 činí 6,5 % (z vyměřovacího základu stanoveného podle § 5a odst. 1 písm. b) (Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

Zaměstnavatel je povinen odvádět i pojistné, které je povinen platit zaměstnanec. Pojistné odvedené za zaměstnanec srazí zaměstnavatel z jeho příjmů, které mu zúčtoval. Zaměstnavatel odvádí pojistné za jednotlivé kalendářní měsíce. Pojistné za kalendářní měsíc je splatné od prvního do dvacátého dne následujícího kalendářního měsíce. Pojistné se odvádí na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

Důchodové pojištění není zaměstnanecký benefit, ale zákonná povinnost zaměstnavatele (Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

3.8.8 Vzdělávání

Odborný rozvoj zaměstnanců, dle Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., § 227, zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení;
- odbornou praxi absolventů škol;
- prohlubování kvalifikace;
- zvyšování kvalifikace (262/2006 Sb., Zákoník práce)

Vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání

Pro zaměstnavatele je vždy daňově uznatelným výdajem vzdělávání zaměstnanců potřebné k výkonu jejich práce. Pro zaměstnance je to plnění, které není předmětem daně. Osvobozeno od daně není jen vzdělávání v oboru, ale i potřebná školení mimo předmět své činnosti zaměstnance. Pokud ale vzdělání nesouvisí s prací zaměstnance, jsou náklady na toto vzdělání pro firmu nedaňovým nákladem. Zákonem je dáno, že se nerozlišuje, zda je to odborný rozvoj typu jednodenního školení, které rozšiřuje znalosti zaměstnance, či studium na vysoké škole, které zaměstnanci zvyšuje kvalifikaci (Beránek, 2022; Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců)

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci motivační příspěvek, když je zaměstnanec žákem nebo studentem. Student se souběžně připravuje na budoucí pracovní zařazení (Beránek, 2022; Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců).

Rekvalifikace

Rekvalifikace neboli změna dosavadní kvalifikace uchazeče. Státní rekvalifikační program zpracovaný úřadem práce se zabývá rekvalifikací uchazečů o zaměstnání. Tímto programem je zajištěno potřebné získání nových znalostí daného oboru pomocí teoretické a praktické přípravy. Uchazeče má připravit na budoucí pracovní uplatnění. Mezi uchazečem a úřadem práce vznikne písemná dohoda (Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců).

Zaměstnanec se během pracovní doby účastní rekvalifikačního programu. Přísluší mu za tuto dobu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (Vybíhal, 2022).

Knihy a odborná literatura

Knihy a odborná literatura je pro firmu daňovým nákladem. Zaměstnanec ji může libovolně využívat, ale zůstává v majetku firmy (Beránek, 2022).

3.8.9 Pracovní podmínky nad rámec zákoníku práce

Zdravotní volno

Někteří zaměstnavatelé poskytují svým pracovníkům zdravotní volno (neboli sick days neboli indispoziční volno). Jedná se o dny, které zaměstnanec čerpá v průběhu roku při řešení krátkodobé zdravotní indispozice. Toto zdravotní volno nemusí dokládat žádným potvrzením od lékaře. Indispoziční volno zaměstnanec může ale nemusí čerpat. Většina firem poskytuje zdravotní volno v rozmezí 3–5 pracovních dní v kalendářním roce. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový náklad v případě, že má upravenou výši zdravotního volna v interním předpisu, v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Zákoník práce tuto zaměstnaneckou výhodu neupravuje (Macháček, 2021; Jouza, 2019).

Z hlediska zaměstnavatele se jedná o drahý benefit, jelikož zaměstnavatel platí zaměstnanci plnou mzdu v době, kdy zaměstnanec nepracuje. Výhodou na straně zaměstnavatele je snížení šíření onemocnění na pracovišti a především menší počet pracovníků v dočasné pracovní neschopnosti (Macháček, 2021; Jouza 2019).

Mezi zaměstnanci se jedná o velmi oblíbený benefit (Macháček, 2021; Jouza 2019)

Home office

Význam práce z domova (home office) se velmi zvýšil především kvůli karanténám a izolacím v době covidové pandemie. Před pandemií nebyl režim práce z domova využíván v takové míře jako v současné době. Dokonce se v nadcházející novele zákoníku práce připravují přesnější podmínky využívání tohoto pracovního režimu.

Home office mohou využívat pouze zaměstnanci, u nichž jim forma jejich práce dovoluje pracovat na dálku a není bezpodmínečně nutná jejich fyzická přítomnost na pracovišti. Zaměstnanec musí být od firmy vybaven výpočetní technikou.

Daňově tento benefit neovlivní ani firmu ani zaměstnance (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

Klouzavá pracovní doba

Klouzavá pracovní doba je taková pracovní doba, kdy je určen přesný časový rozvrh, kdy zaměstnanci musí být na pracoviště, a další část pracovní doby je volitelná dle potřeby a uvážení zaměstnance.

Daňově tento benefit neovlivní ani firmu ani zaměstnance (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Týden dovolené navíc

Minimální délka dovolené pro odpočinek zaměstnance je stanovena v § 213 odst. 1 a 2 ZP a činí 4 týdny v kalendářním roce. Od roku 2021 se délka dovolené udává v hodinách. Zaměstnanci pracující na plný úvazek (40 hodin týdně) mají nárok na 160 hodin dovolené za rok. Zaměstnanec má právo čerpat minimálně dva týdny dovolené vcelku. Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel.

Častým benefitem je poskytování jednoho týdne dovolené navíc. U zaměstnanců se jedná o velmi oblíbený benefit, který zohledňují i při výběru svého budoucího zaměstnavatele (Pelc, 2011; Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

4 Praktická část

V praktické části se bakalářská práce zabývá konkrétním vybraným podnikem – BeA CS, spol. s r. o. Společnost je představena a jsou uvedeny konkrétní zaměstnanecké benefity, které společnost nabízí svým zaměstnancům.

Na základě poslaného dotazníkového šetření, kdy zaměstnanci odpověděli na průzkumné otázky, jsou vyhodnocena data, která nám říkají, jak zaměstnanci hodnotí strukturu nabízených benefitů.

4.1 BeA CS, spol. s r. o.

Tato kapitola se dále věnuje charakteristice vybraného podniku a jeho systému pro poskytování zaměstnaneckých výhod pro pracovníky. Dále se věnuje analýze a vyhodnocení dat z dotazníkového šetření.

4.1.1 Obecné informace

BeA CS společnost s ručením omezeným vznikla již 13. prosince roku 1991 se sídlem v Praze. BeA CS, spol. s r. o. je dceřinou společností. Její mateřskou společností je BeA GmbH se sídlem ve Spolkové republice Německo.

V České republice se nacházejí dvě pobočky společnosti. Jedna pobočka se nachází v Praze v Dolních Počernicích (sklady, administrativa, vedení a servis) a druhá pobočka v obci Lobendava (výroba, sklady).

Hlavní činností firmy je výroba, nákup a prodej spojovacího materiálu a přístrojů k jeho upevňování. Jedná se o hřebíky, vruty, spony, sponkovačky, hřebíkovačky, pistole na tavná lepidla a další. Ve výrobním závodě v Lobendavě se soustřeďují na výrobu spojovacího materiálu. Vyrábí se zde spony, vlnovce, kolíky, hřebíky páskové do plastu a páskové vruty.

Dále firma nabízí kompresory a příslušenství tlakových rozvodů značky Schneider a také nábytkové a stavební kování firmy Hafele a Kessebohmer (Výroční zpráva BeA CS, spol. s r. o., 2022).

Obrázek 2 Logo společnosti



Zdroj: BeA CS, spol. s r. o., 2024

4.1.2 Ekonomická charakteristika společnosti

Tato kapitola je zaměřena na velikost účetní jednotky a rozbor, jak si společnost finančně vedla za posledních cca 5 let. Z účetních výkazů jsou analyzována data týkající se majetku, kapitálu, závazků, VH (Výsledek hospodaření), fondů ze zisku atd. viz tabulka 1.

Tabulka 1 Rozvaha a Výkaz zisku a ztráty

Rozvaha					
Položky	2022	2021	2020	2019	2018
Stálá aktiva	51 540	54 771	60 425	64 511	66 711
- DNM	0	0	0	0	0
- DHM	51 540	54 771	60 425	64 511	66 711
- DFM	0	0	0	0	0
Vlastní kapitál	160 097	127 201	95 472	91 188	93 704
Základní kapitál	42 500	42 500	42 500	42 500	40 000
Fondy ze zisku	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000
Závazky	46 698	68 800	65 372	61 686	82 342
- DLZ	2 963	4 393	6 226	6 043	4 261
- KRZ	43 735	64 407	59 146	55 643	78 081
Výkaz zisků a ztrát					
Položky	2022	2021	2020	2019	2018
Provozní VH	49 617	42 451	13 720	6 888	11 851
Finanční VH	-1 438	-3 593	-3 246	-3 278	-2 566
VH za účetní období	38 896	31 729	7 284	2 484	7 980

Zdroj: Vlastní zpracování, BeA CS, spol. s r. o.

Společnost v roce 2022 vykázala účetní zisk ve výši 38 896 tis. Kč. Vyššího zisku bylo dosaženo v první polovině roku, kdy na trhu panoval kritický nedostatek zboží. V druhé polovině nedostatek zboží a materiálu pominul a marže se vrátila na standardní úroveň. V tomto roce pandemie COVID-19 už neměla zásadní vliv na fungování společnosti. Naopak problémem tohoto roku bylo narušení globálních toků zboží a jeho zdražení. V tomto roce firma splatila všechny bankovní úvěry, včetně těch dlouhodobých (Výroční zpráva BeA CS, spol. s r. o., 2022).

V roce 2021 vykázala firma účetní zisk 31 729 tis. Kč. I když globální toky zboží byly narušeny a konkurenti neměli na trhu dostatek zboží, společnost tato situace neovlivnila. Naopak tuto skutečnost využila pro růst své výroby, prodeje a marže (Výroční zpráva BeA CS, spol. s r. o., 2021).

V roce 2020 vykázala firma účetní zisk 7 284 tis. Kč. Rok 2020 celosvětově ovlivnila pandemie onemocnění COVID-19. V tuzemském trhu došlo k poklesu prodeje o zhruba 5 % oproti roku 2019. Naopak k nárůstu poptávky došlo ze zahraničí z důvodu celosvětového narušení dodavatelských řetězců. Velký zvrat nastal u mateřské společnosti v Německu. „Hlavním důvodem poklesu zisku byla opravná položka na pohledávky za mateřskou společností Joh. Friedrich Behrens AG, která vstoupila do insolvence“ (Výroční zpráva BeA CS, spol. s r. o., 2020).

Nejhorší hospodářský výsledek v tis. Kč ve sledovaných 5 letech (viz Tabulka 1) je rok 2019. Společnost vykázala účetní zisk 2 484 tis. Kč. Pro BeA CS, spol. s r. o. je nejdůležitějším zahraničním trhem Německo, kam tento rok došlo k poklesu prodeje vlastních výrobků. Prodeje do Německa, Polska a Británie klesly na 15 %, naopak prodej v tuzemsku a na Slovensku rostl. Celkem prodeje klesly o téměř 6 % (Výroční zpráva BeA CS, spol. s r. o., 2019).

Posledním sledovaným rokem je rok 2018, kdy účetní zisk dosáhl výše 7 906 tis. Kč. V zisku společnosti se projevilo hned několik faktorů. Vzrostly osobní náklady zejména z důvodu nárůstu počtu zaměstnanců, růstu mezd v ekonomice a růstu nákladových úroků (zvýšení sazeb ČNB) (Výroční zpráva BeA CS, spol. s r. o., 2018).

4.1.3 Struktura společnosti

Jedná se o společnost s ručením omezeným. Orgány společnosti jsou jednatelé, dozorčí rada a valná hromada

Dle výroční zprávy ke dni 31.12.2022 je v BeA CS, spol. s r. o. celkem 116 zaměstnanců. Z toho ve výrobě 92 zaměstnanců (73 v přímé výrobě a 19 v nepřímé výrobě). V sektoru prodej a distribuce 20 zaměstnanců a v sektoru administrativa 4 zaměstnanci.

Dále je možné rozdělit pracovníky dle místa pracoviště – 89 zaměstnanců působí v Lobendavě, zbylých 27 zaměstnanců v Praze.

4.2 Nabízené zaměstnanecké benefity společnosti

Společnost BeA CS, spol. s r. o. nabízí svým zaměstnancům celkem 10 zaměstnaneckých benefitů:

- stravenky firma nabízí ve finanční hodnotě 180 Kč, zaměstnanci firmy na stravenku nic nepřispívají;
- cafeteria - zaměstnanci mají volně přístupnou nabídku kávy a čaje;
- mobilní telefon k soukromému využití;
- služební automobil k soukromému využití;
- penzijní spoření/životní pojištění
 - o do 50 let – 300 Kč
 - o 50 – 55 let – 1 200 Kč
 - o nad 55 let – 1 500 Kč;
- vzdělání – odborný rozvoj;
- rekvalifikace;
- zdravotní volno (sick days) – 5 dní v kalendářním roce;
- týden dovolené navíc – tzn. 5 týdnů;
- peněžní odměny při výročí
 - o životní výročí – 50 let – odměna 10 tisíc Kč
 - o výročí – 10 let – 20 tisíc Kč
 - 20 let – 40 tisíc Kč
 - 30 let – 60 tisíc Kč

4.3 Příklady výpočtů daně a odvodů na pojištění u zaměstnaneckých benefitů

Příklady vypočítaného odvodu daní na konkrétních příkladech zaměstnaneckých benefitů – stravenky, služební automobil k soukromému využití.

Služební automobil k soukromým účelům

Zaměstnanec XY má k dispozici vůz značky Škoda Octavia Combi jehož pořizovací cena byla 844 000 Kč včetně DPH. Vůz může zaměstnanec používat i k soukromým účelům. Ve voze je nainstalováno zařízení k manuálnímu přepínání na soukromé a služební jízdy. Toto zařízení má v sobě zabudovaný GPS lokátor. Tento systém je provozován společností CCS Česká společnost pro platební karty s.r.o. Systém slouží pro monitorování vozidel a také dokáže vygenerovat elektronickou knihu jízd včetně rozdělení jízd na soukromé a služební. Podle této knihy jízd se zaměstnanci XY předloží k úhradě odpovídající část nákladů na pohonné hmoty. V tabulce č. 2 je vyčíslen vliv používání služebního vozidla na měsíční příjem zaměstnance XY.

Tabulka 2 Služební vozidlo na měsíční příjem zaměstnance XY

Položka	Mzda v Kč s vozidlem	Mzda v Kč bez vozidla
Základní hrubá mzda	57 000	57 000
1% z ceny vozidla	8 440	0
Základ daně	65 440	57 000
Sociální pojištění zaměstnanec	4 254	3 705
Zdravotní pojištění zaměstnanec	2 945	2 565
Záloha daň	9 825	8 550
Sleva na poplatníka	2 570	2 570
Záloha na daň po slevě	7 255	5 980
Čistá mzda	42 546	44 750

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka ukazuje rozdíl mezi zálohovou daní, odvody na sociální a zdravotní pojištění a čistou mzdou u zaměstnance, který používá služební vůz k soukromým účelům, a zaměstnance, který takovýto vůz k dispozici nemá. Zjednodušeně se dá říci, že

u zaměstnance XY se dá možnost používat vůz k soukromým účelům vyčíslit na 2 204 Kč měsíčně (rozdíl mezi čistou mzdou s vozidlem a bez vozidla) .

V další tabulce je zobrazen vliv používání služebního vozidla k soukromým účelům na náklady zaměstnavatele.

Tabulka 3 Služební vozidlo k soukromým účelům a náklady zaměstnavatele

Položka	Kč s vozidlem	Kč bez vozidla
Sociální pojištění	16 230	14 136
Zdravotní pojištění	5 890	5 130
Hrubá mzda	57 000	57 000
Celkové mzdové náklady	79 120	76 266

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že i pro zaměstnavatele znamená poskytování služebního vozidla pro soukromé účely svým zaměstnancům finanční zátěž. U tohoto konkrétního zaměstnance XY představuje finanční zátěž pro firmu 2 854 Kč (rozdíl celkových mzdových nákladů u zaměstnance s vozidlem a bez vozidla) (CCS Carnet, 2024).

Stravenky

Firma BeA CS, spol. s r.o. poskytuje svým zaměstnancům stravenky v hodnotě 180 Kč. Zaměstnanci firmy na stravenku nic nepřispívají, celou částku stravenky hradí zaměstnavatel.

Z pohledu zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem, který je od daně osvobozen. Z pohledu zaměstnavatele lze do daňových nákladů zahrnout pouze část hodnoty stravenky. Dle vyhlášky MPSV č. 467/2022 Sb. bylo na rok 2023 určeno stravné při služební cestě 5 - 12 hodin 153 Kč. Do daňových nákladů za stravenky lze dát pouze 70% stravného, což je 107,10 Kč, a zároveň maximálně 55% hodnoty stravenky. Což je v případě naší firmy $180 \times 0,55 = 99$ Kč. Firma BeA CS, spol s r.o. si do daňově uznatelných nákladů za každou poskytnutou stravenku dává 99 Kč. Zbylých 81 Kč z každé stravenky je pro firmu daňově neuznatelný výdaj.

Z hlediska firmy a její daňové optimalizace by bylo nejvýhodnější poskytovat zaměstnancům stravenky v hodnotě 194 Kč s tím, že by 87,63 Kč hradili sami zaměstnanci

a zbytek 107,10 Kč zaměstnavatel. Pro firmu by částka 107,10 Kč byla zároveň daňově uznatelným nákladem (maximálně možným) (Edenred, 2024; 467/2022 Sb., Vyhláška MPSV).

4.4 Vyhodnocení dotazníku

Dotazník byl elektronicky zaslán emailem všem zaměstnancům do pražské pobočky. Respondenti odpovídali na jednotlivé otázky a odpovědi byly poslány zpět emailem.

Z celkového počtu zaměstnanců v pražské pobočce, kterých je 27, dotazník vyplnilo a poslalo 22 dotazovaných. Jedná se o 81 % návratnost. V pražské pobočce působí zaměstnanci na rozličných pracovních pozicích, tj. administrativa, obchodní zástupci, ekonomický úsek, skladníci, servisní oddělení a vedení společnosti.

Dotazník byl vyplňován na základě anonymity. První část dotazníku byla zaměřena na identifikaci respondentů pro představu, v jaké skupině zaměstnanců budou posuzována data.

Ve druhé části dotazníku byly kladeny otázky na samotné benefity pro zaměstnance ve firmě BeA CS, spol. s r. o. Bude například zjištěno, jak jsou zaměstnanci o benefitech informováni, jaké typy benefitů nejčastěji využívají atd.

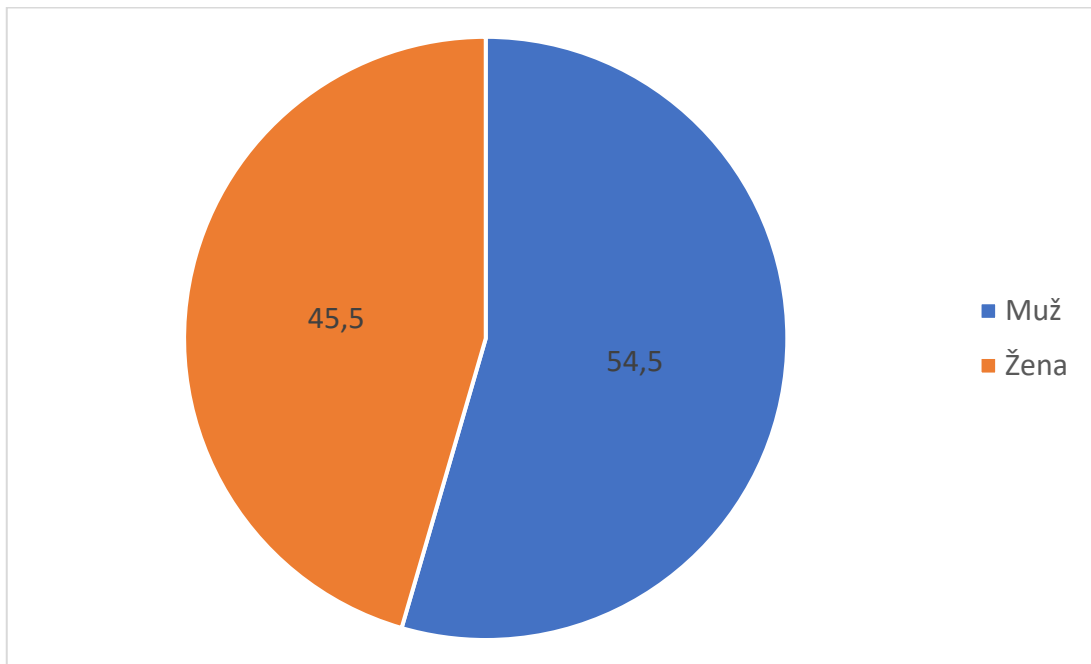
4.5 Vyhodnocení dotazníkových otázek

Dotazník je rozdělený do dvou částí. Nejprve se zjišťovaly základní informace o zaměstnancích v dané společnosti – pohlaví, věk, vzdělání, délka pracovního poměru a pracovní pozice. V druhé části dotazníku otázky směřovaly přímo na nabízené zaměstnanecké benefity.

Identifikace respondentů

Z celkového počtu 22 vyplněných a nazpět poslaných odpovědí přišlo od 10 žen, což představuje 45,5 % a 12 mužů, což je 54,5 %.

Graf 1 Pohlaví zaměstnanců

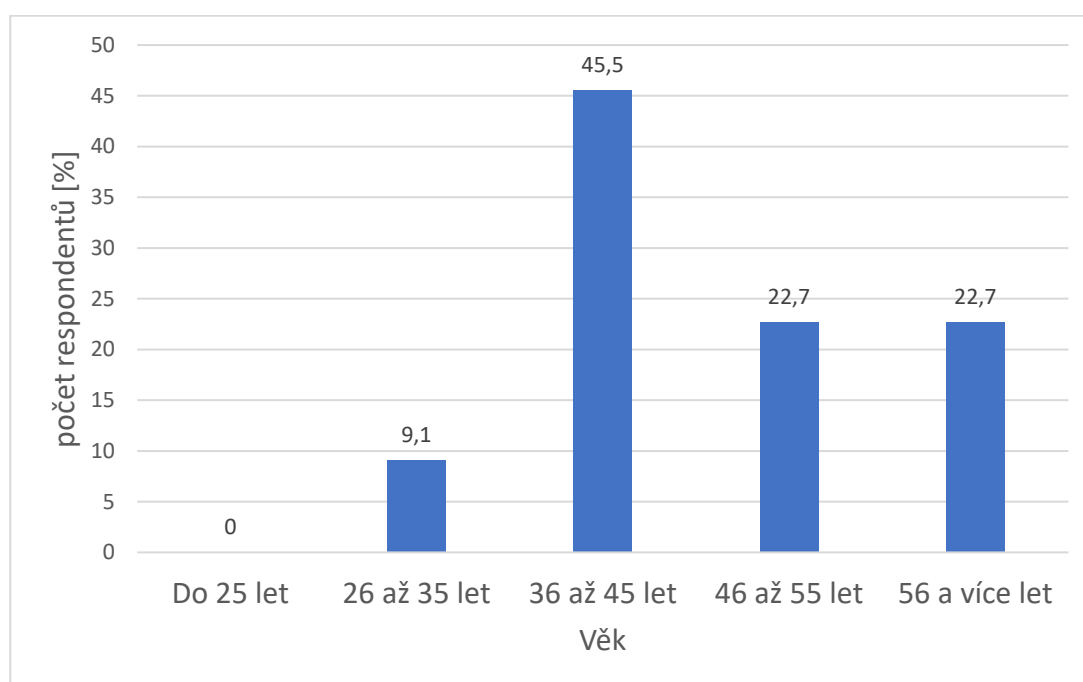


Zdroj: Vlastní zpracování

Vzhledem k techničtějšímu zaměření činnosti společnosti, jako je například oprava hřebíkovaček, pracuje ve společnosti více mužů než žen.

Další otázka se věnovala věku zaměstnanců pracujících ve společnosti. Byly zadány jednotlivé věkové kategorie (viz graf 2), do kterých se dotazovaní zařadili. Nejpočetnější skupinou, která činí 45 %, je skupina zaměstnanců ve věku 36–45 let. Naopak do věku 25 let není ve firmě ani jeden zaměstnanec.

Graf 2 Věková skupina zaměstnanců

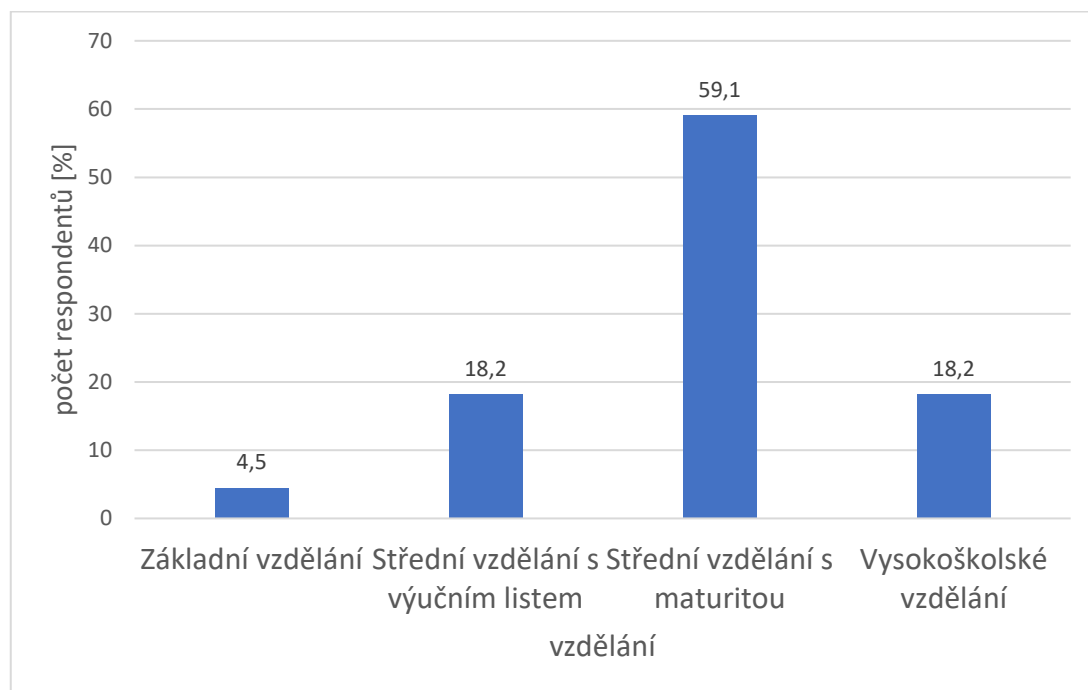


Zdroj: Vlastní zpracování

Ve věku 26 až 35 let jsou ve firmě pouze 2 zaměstnanci. V další věkové kategorii 36 až 45 let je 10 zaměstnanců. Ve dvou nejstarších kategoriích (46 až 55 let, 56 a více let) je shodně po 5 zaměstnancích.

Další otázka na identifikaci respondentů byl dotaz na nejvyšší dosažené vzdělání pracovníků. Zaměstnanci dostali na výběr 4 stupně dosaženého vzdělání: základní vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání.

Graf 3 Dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

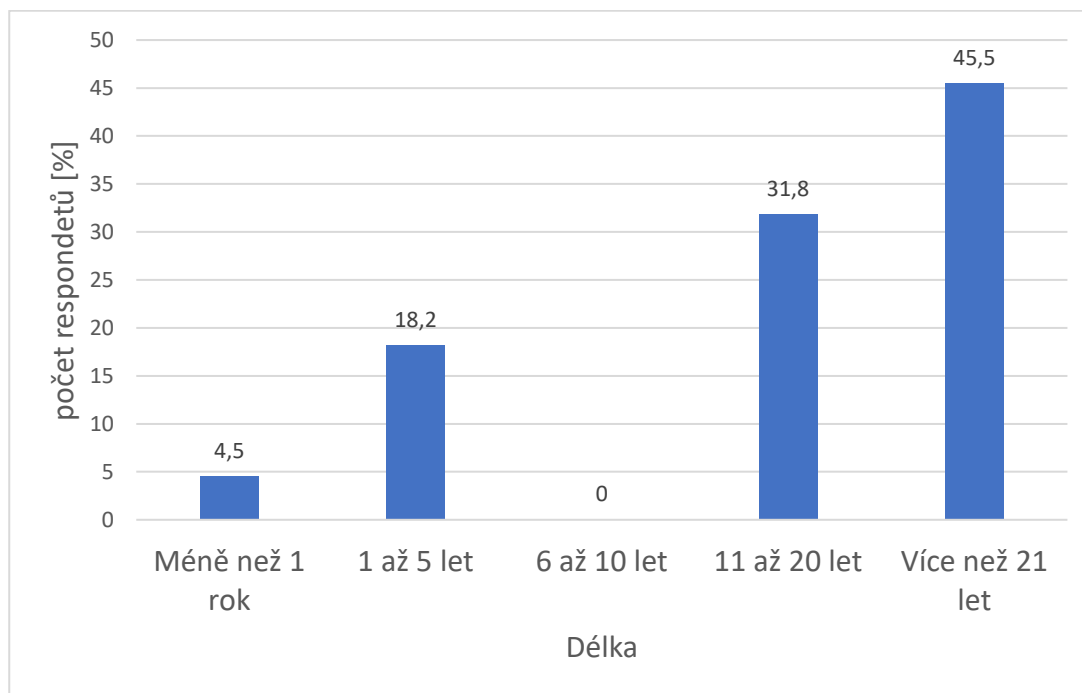
Nejvíce zaměstnanců dovršilo střední vzdělání s maturitou, celkem 13 zaměstnanců čili 59,1 %. Nejmenší skupinu tvoří 1 zaměstnanec s ukončeným základním vzděláním.

Středního vzdělání s výučním listem dosáhli 4 zaměstnanci, což představuje 18,2 % a vysokoškolské vzdělání dokončili celkem 4 zaměstnanci, respektive 18,2 % z celkového počtu zaměstnanců.

Úroveň vzdělání souvisí primárně s nabízenou pracovní pozicí ve firmě (graf 5). Například v sektoru “sklad a servis“ postačí zaměstnanci střední vzdělání, naopak v sektoru “Ekonomické oddělení“ je potřeba zaměstnanec s vysokoškolským titulem.

Druhá nejpočetnější délka pracovního poměru byla mezi 11 až 20 lety. V tomto rozmezí se ve společnosti nachází 7 zaměstnanců (31,8 %). Dále v pracovním poměru trvající 1 rok až 5 let jsou ve firmě 4 zaměstnanci (18,2 %). Méně než jeden rok ve firmě pracuje pouze jeden zaměstnanec (4,5 %).

Graf 4 Délka pracovního poměru



Zdroj: Vlastní zpracování

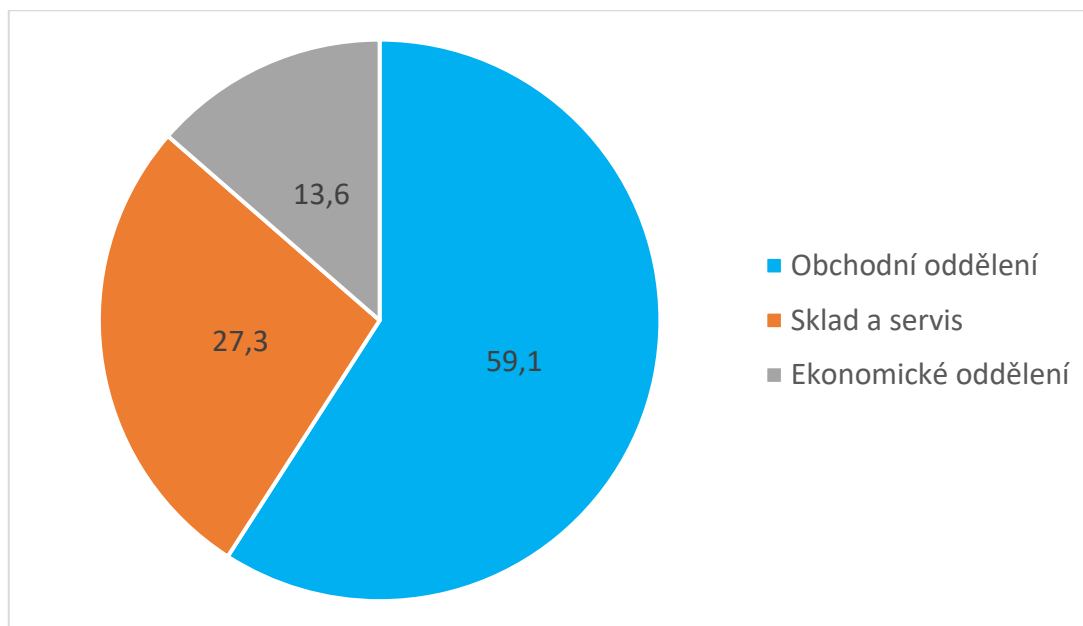
S počtem odpracovaných let souvisí benefit „peněžní odměny při pracovním výročí“, kdy zaměstnavatel zaměstnanci vyplatí finanční odměnu odstupňovanou podle odpracovaných let (viz graf 6).

Z dotazníku můžeme posoudit, že firma má nízkou fluktuaci zaměstnanců, neboli dochází k malé náhradě jednoho zaměstnance za druhého. Procento fluktuace by společnost měla udržet co nejnižší (Vnoučková, 2013).

Průměrná fluktuace v České republice se pohybuje okolo 15 %, nicméně za zdravou fluktuaci ve firmě je považována hodnota mezi 5 – 7%. Z tohoto pohledu je firma BeA CS, spol. s r.o. velmi zdravou společností (Kmošek, 2024).

Poslední otázka zabývající se identifikací respondentů byl dotaz na druh pracovní pozice ve firmě BeA CS, spol. s r.o.

Graf 5 Pracovní pozice v zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

V pražské pobočce společnosti se nachází 3 základní oddělení – ekonomické oddělení, obchodní oddělení a oddělení sklad a servis.

Nejvíce zaměstnanců pracuje v obchodním oddělení. Oddělení má 13 zaměstnanců, což je 59,1 %. Firma musí pokrýt obchodní zastoupení po celém území České republiky, tudíž jednotliví obchodní zástupci pokrývají severní, jižní, východní, západní a střední Čechy a severní a jižní Moravu. Sklad a servis má 6 zaměstnanců což je 27,3 %. Jedná se především o manuální a technickou práci. V pražské pobočce se nic nevyrobí, ale pouze opravují přístroje, které firma prodává. Do ekonomického oddělení se přihlásili 3 zaměstnanci, což je 13,6 %.

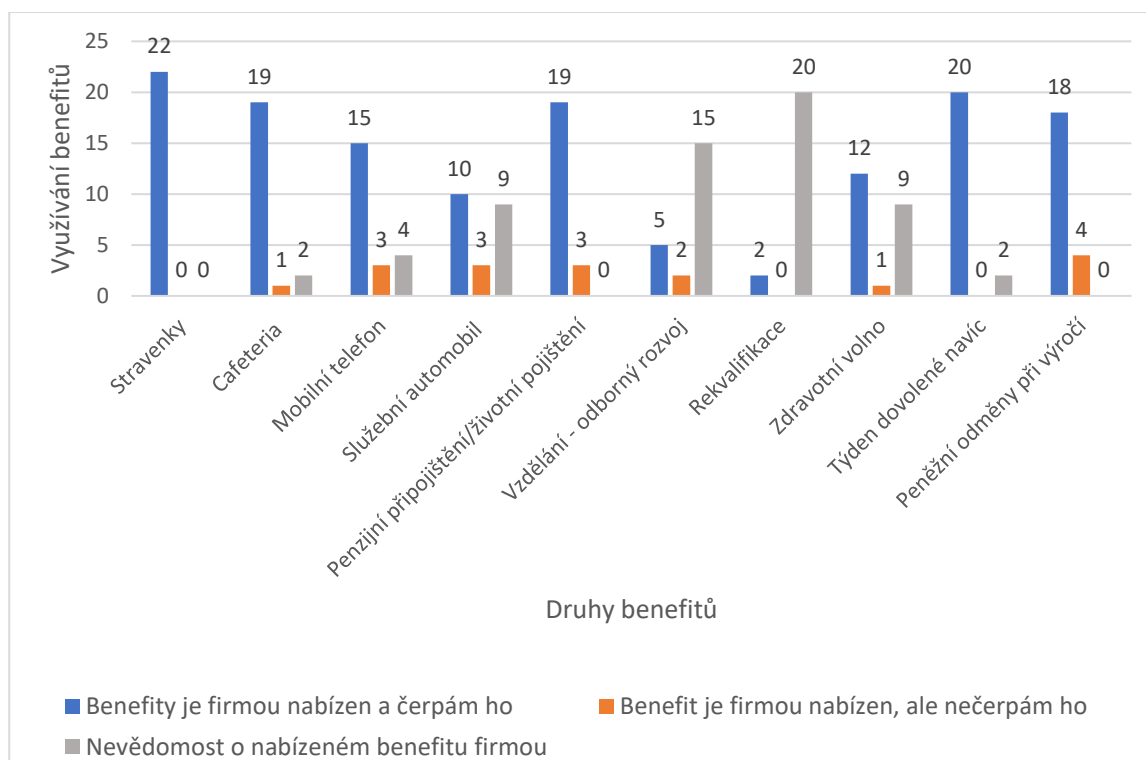
Vzhledem k zaměření společnosti se nachází nejvíce zaměstnanců v oddělení “obchodní oddělení“, kdy zaměstnanci jezdí ke stálým zákazníkům či nacházejí nové zákazníky za účelem prodeje nabízených služeb, výrobků a přístrojů společnosti. Za opravu a funkčnost přístrojů se starají zaměstnanci v oddělení “sklad a servis“. Za chod společnosti – výplaty, benefity, inventura, účetnictví atd. – se starají zaměstnanci v ekonomickém oddělení.

Z předešlých otázek pro identifikaci respondentů můžeme vyvodit, že ve firmě se nacházejí spíše lidé s dlouholetou praxí v oboru. Vzhledem k velikosti firmy a věkové kategorii, zaměstnanci utvářejí příjemné pracovní prostředí nejen pro sebe, ale i pro své kolegy. Fluktuace ve firmě je velmi nízká.

Nabízené zaměstnanecké benefity

Dále pro vyhodnocení situace bylo významné, jak zaměstnance motivují benefity pro lepší výkon práce. Které benefity využívají, kterých by se vzdali, které by naopak rádi přivítali. Následující graf č. 6 nám ukazuje, jak zaměstnanci využívají nabízené zaměstnanecké benefity.

Graf 6 Čerpání zaměstnaneckých benefitů a jejich využívání



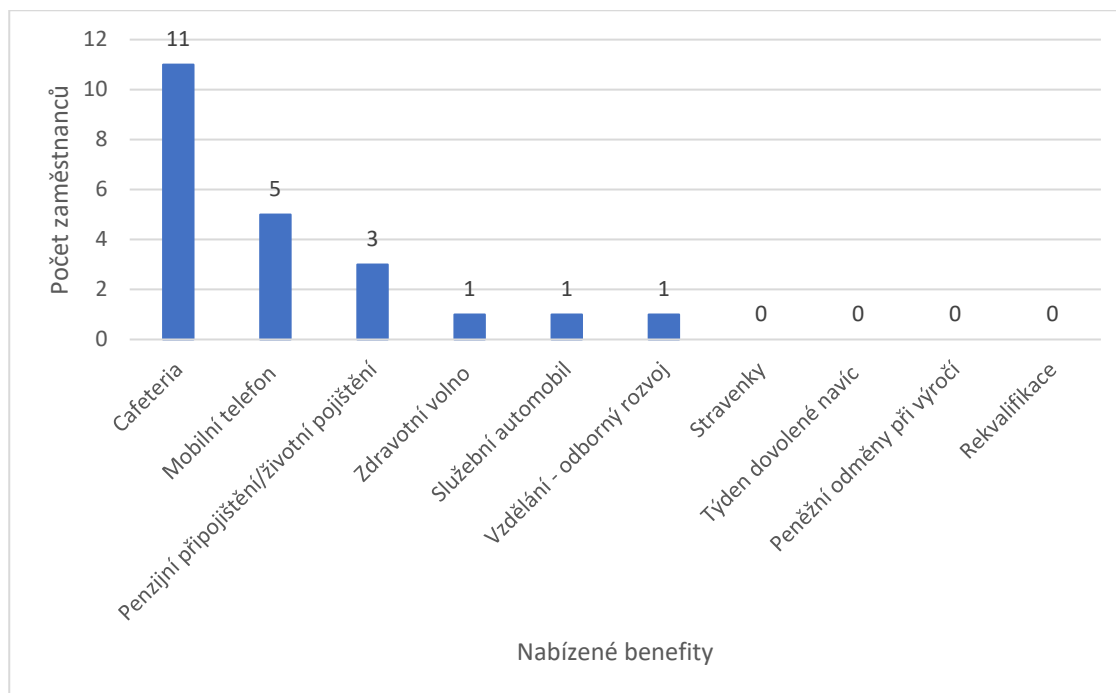
Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanecké benefity, které se dají využívat denně a všech 22 zaměstnanců je využívají, jsou “ stravenky“. Každý den je mohou využít při koupi oběda nebo nákupu potravin. Dalším nejvíce využívaným benefitem, kdy celkem 20 zaměstnanců ho čerpá a zbylí 2 zaměstnanci nevědí o tom, že tento benefit mají, je “ týden dovolené navíc“. Řadí

se mezi velmi oblíbený benefit mezi zaměstnanci. Výhodou je jeho celoroční využití, zaměstnavatel musí termín dovolené zaměstnanci schválit. 19 zaměstnanců využívá benefit “cafeteria“ a “penzijní připojištění/životní pojištění“. Ostatní zaměstnanci benefit buď nevyužívají či nemají povědomí o daném nabízeném benefitu. Benefit “cafeteria“ je příjemný benefit, kdy si zaměstnanec v průběhu celého pracovního dne může nabídnout kávu a čaj. Firma nabízí příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění, přičemž sám zaměstnanec si vybere jeden z těchto dvou produktů. Zaměstnanec si k příspěvku od zaměstnavatele na pojištění musí sám přispívat. Tato skutečnost je firmou ošetřena tím, že je částka zaměstnanci stržena z platu a poslána na účet konkrétního penzijního fondu či pojišťovny. Čerpání odměn k pracovnímu i životnímu výročí neboli benefit “Peněžní odměny při výročí“ využívá 18 zaměstnanců. Jsou to jednorázové vyplacené finanční částky zaměstnanci od zaměstnavatele. Jedná se o odměny za odpracovaná leta ve firmě (viz kapitola 4.2). Vyplývá z toho, že na tento benefit se nelze dívat z pohledu využitelnosti. Další nabízený benefit je “Mobilní telefon k soukromému využití“. Služební telefon pro své soukromé účely využívá 15 zaměstnanců. Zdravotní volno neboli sick day se čerpá při krátkodobé zdravotní indispozici zaměstnance. Nabízený benefit “Služební automobil k soukromému využití“ je jeden z nejméně využívaných benefitů. Služební auto má k dispozici pouze 10 zaměstnanců, kteří ho potřebují pro výkon práce a tudíž ho využívají i pro soukromé účely. Poslední dva nabízené benefity “Vzdělání“, které čerpá 5 zaměstnanců a “Rekvalifikace“ čerpají pouze 2 zaměstnanci. Jak je z grafu č. 6 patrné spíše se jedná o benefity, o kterých zaměstnanci nemají povědomí a tím pádem ho nevyužívají. Proto by zaměstnavatel měl více na tyto benefity upozorňovat a nabízet je.

Zaměstnanci měli vybrat jeden z nabízených benefitů, kterého by se nejnázve vzdali viz graf 7.

Graf 7 Vzdát se jednoho z již nabízených zaměstnaneckých benefitů



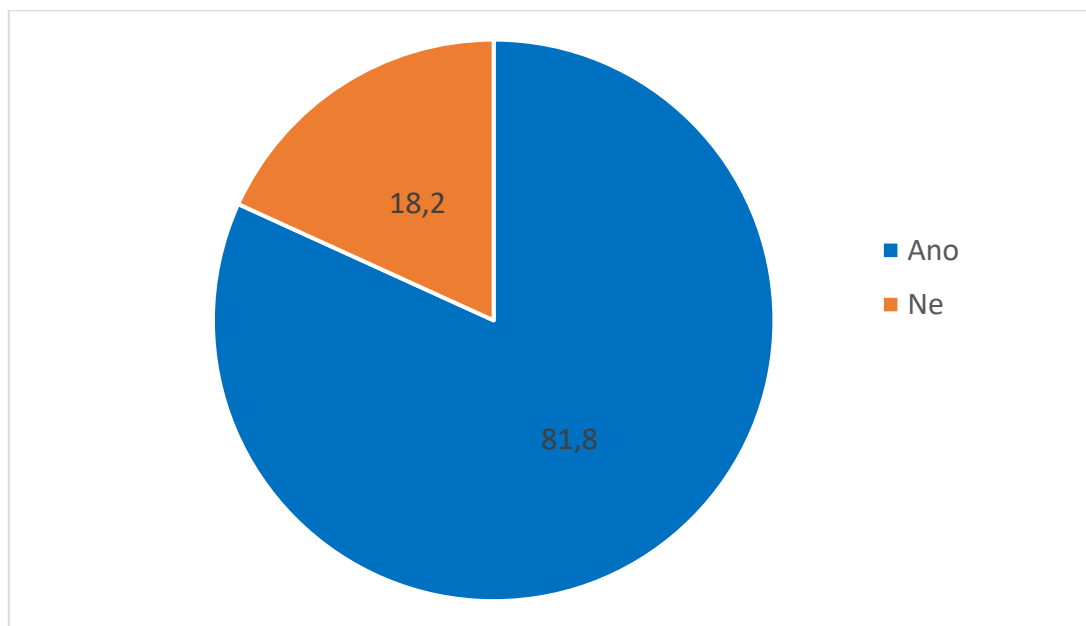
Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce hlasů dostal benefit „cafeteria“, kdy firma nabízí zaměstnancům například kafe a čaj. Naopak jsou benefity, o které by zaměstnanci rozhodně přijít nechtěli, což jsou stravenky, týden dovolené navíc, peněžní odměny při výročí a o rekvalifikaci.

Z tohoto hlasování je patrné, že zaměstnanci se chtějí rozvíjet a zlepšovat ve svém oboru. Zaměstnanci berou benefit cafeteria za samozřejmý a nevnímají jeho finanční náklad pro firmu, z toho vyplývá neoblíbenost tohoto benefitu.

Zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízí možnost stravenky ve finanční hodnotě 180 Kč.

Graf 8 Spokojenost se současnou hodnotou stravenky

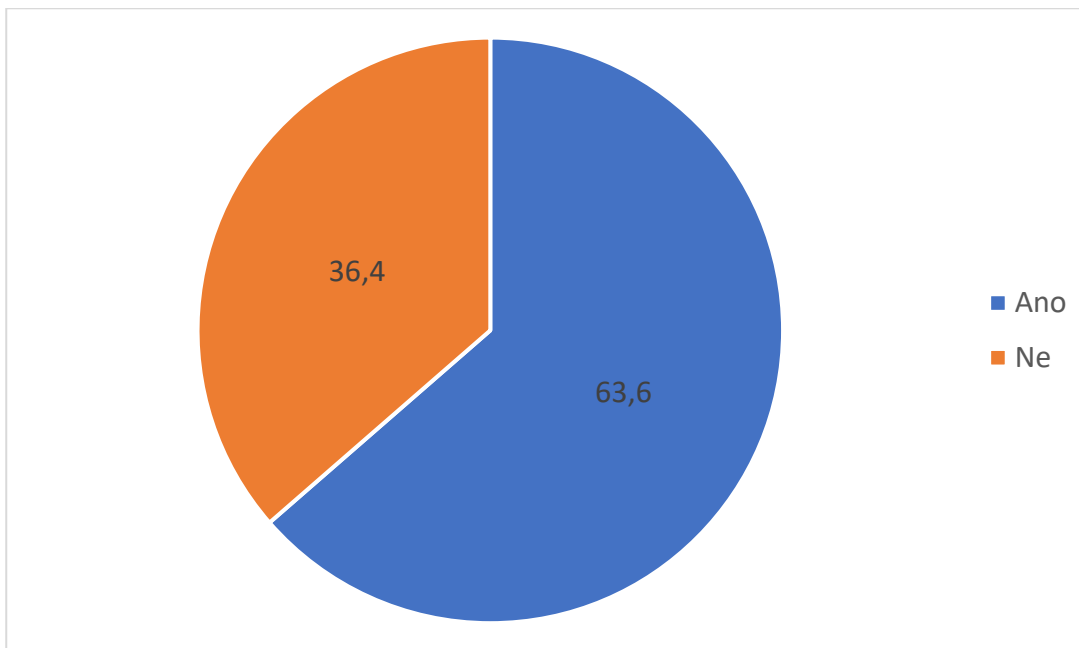


Zdroj: Vlastní zpracování

Většina zaměstnanců je s nabízenou hodnotou spokojena. Vzhledem k velmi vysoké hodnotě stravenky je kladné vnímání zaměstnanců očekáváno.

Papírové stravenky v současnosti nahrazují tzv. stravenkové karty. Firma na stravenkové karty zatím nepřešla.

Graf 9 Upřednostnění stravenkové karty před stravenkami

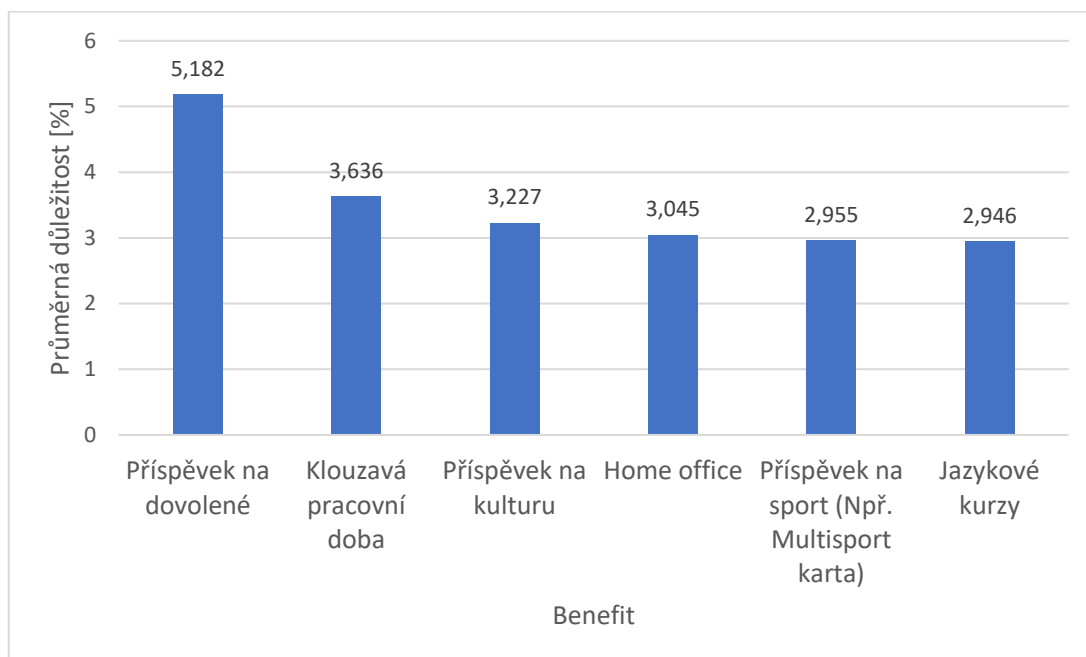


Zdroj: Vlastní zpracování

V dotazníku tedy byli zaměstnanci dotazováni, zda by upřednostnili stravenkovou kartu před stravenkami. Celkem 14 zaměstnanců (63,6 %) je pro stravenkovou kartu a zbylých 8 zaměstnanců (36,4%) je pro zachování papírové stravenky.

Existuje mnoho dalších zaměstnaneckých benefitů, které BeA CS, spol. s r. o. svým zaměstnancům nenabízí. Cílem další otázky bylo zjistit, o jaký další přidaný benefit by měli zaměstnanci největší zájem.

Graf 10 Možnost výběru nového benefitu



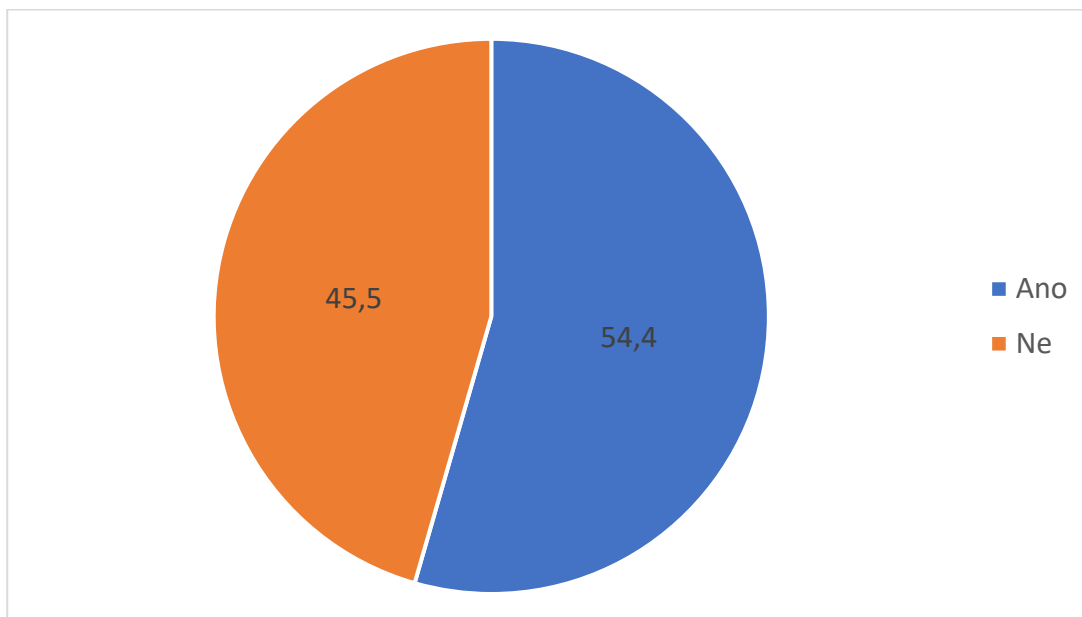
Zdroj: Vlastní zpracování

Z 6 možných benefitů měli respondenti seřadit od 1 do 6 benefity, které firma nenabízí (1- největší zájem, 6 – nejmenší zájem). Největší zájem zaměstnanci jeví o příspěvek na dovolené. Naopak nejmenší zájem mají o příspěvek na sport či jazykové kurzy.

Na druhém místě mají zaměstnanci největší zájem o klouzavou pracovní dobu. Na dalším místě se umístil příspěvek na kulturu. Poslední dobou je obecně mezi zaměstnanci velký zájem o Home office, o který překvapivě v této firmě zaměstnanci příliš nestojí, umístil se až na 4. místě. Je nutno brát v potaz pozice zaměstnanců. Nejvíce zaměstnanců pracuje v sektoru obchodní oddělení a sklad a servis, kde tento benefit není možné praktikovat. Každý zaměstnanec si vybírá takový benefit, který vyhovuje jemu samotnému a jeho pracovní pozici.

Motivace skrze zaměstnanecké benefity má přispět k lepšímu výkonu práce. Proto se zjišťovalo v další otázce, zda je zaměstnavatel tímto způsobem motivuje k vyššímu pracovnímu výkonu.

Graf 11 Motivace benefitů k lepšímu pracovnímu výkonu



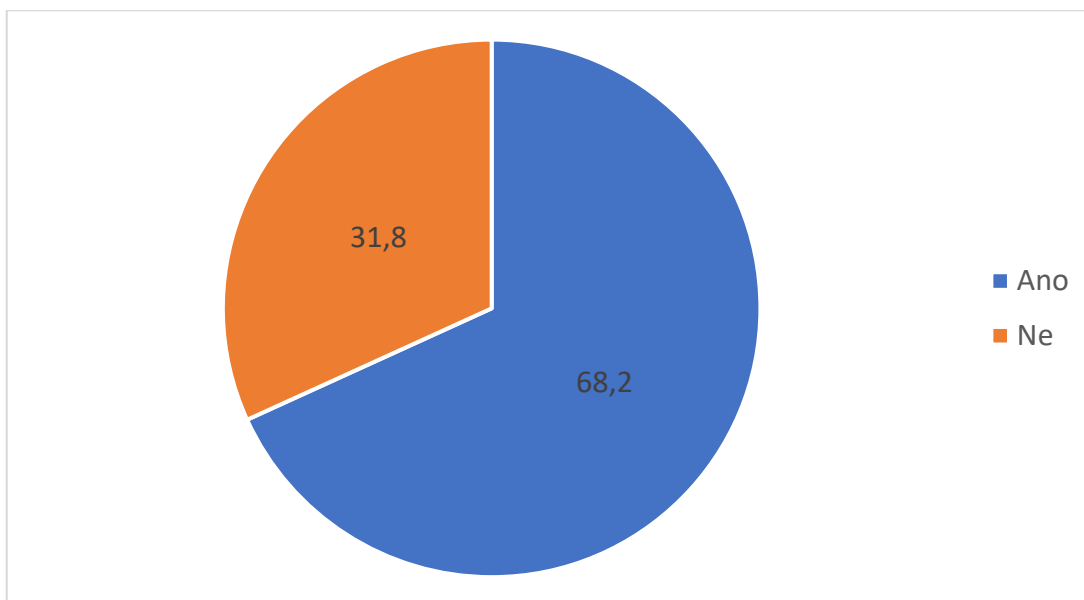
Zdroj: Vlastní zpracování

V dotazníku měli respondenti možnost vybrat ze dvou nabízených odpovědí „Ano“ a „Ne“. V tomto případě 12 respondentů odpovědělo „Ano“ a zbylých 10 respondentů odpovědělo „Ne“.

Z výsledků těchto odpovědí nelze jednoznačně určit zda struktura zaměstnaneckých benefitů pracovníky motivuje k lepším výkonům.

Dále bylo potřeba posoudit, jak velký faktor při výběru zaměstnání hrají nabízené zaměstnanecké benefity.

Graf 12 Benefit jako rozhodující faktor při výběru zaměstnání



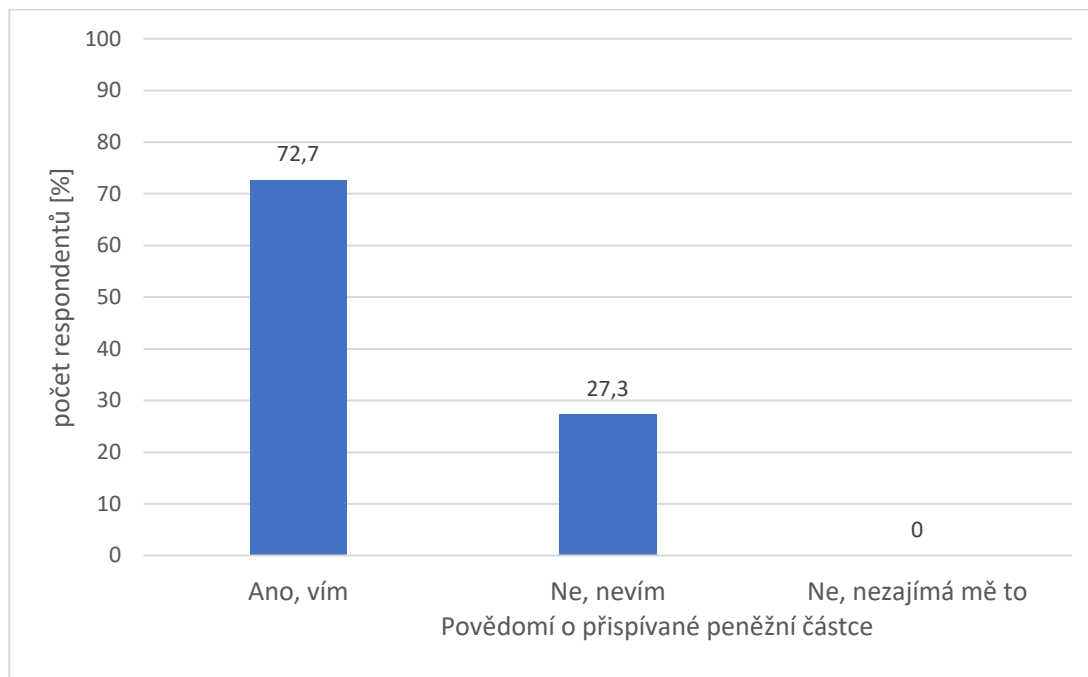
Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu č.12 je vidět, že pro větší polovinu, přesně 68,2 % respondentů je nabídka zaměstnaneckých benefitů důležitá při výběru zaměstnání. Zbýlých 31,8 % respondentů odpovědělo, že pro ně nabízené benefity nejsou důležitým faktorem při výběru zaměstnání.

Ze šetření vyplývá, že pro zaměstnance jsou benefity důležité při výběru případného nového zaměstnání.

Na každý zaměstnanecký benefit musí přispívat zaměstnavatel. Otázka byla položena s cílem zjistit, zda zaměstnanci mají povědomí o tom, jakou částkou se podílí zaměstnavatel na jejich zaměstnaneckých výhodách.

Graf 13 Částku, kterou Vám zaměstnavatel přispívá na jednotlivé zaměstnanecké benefity



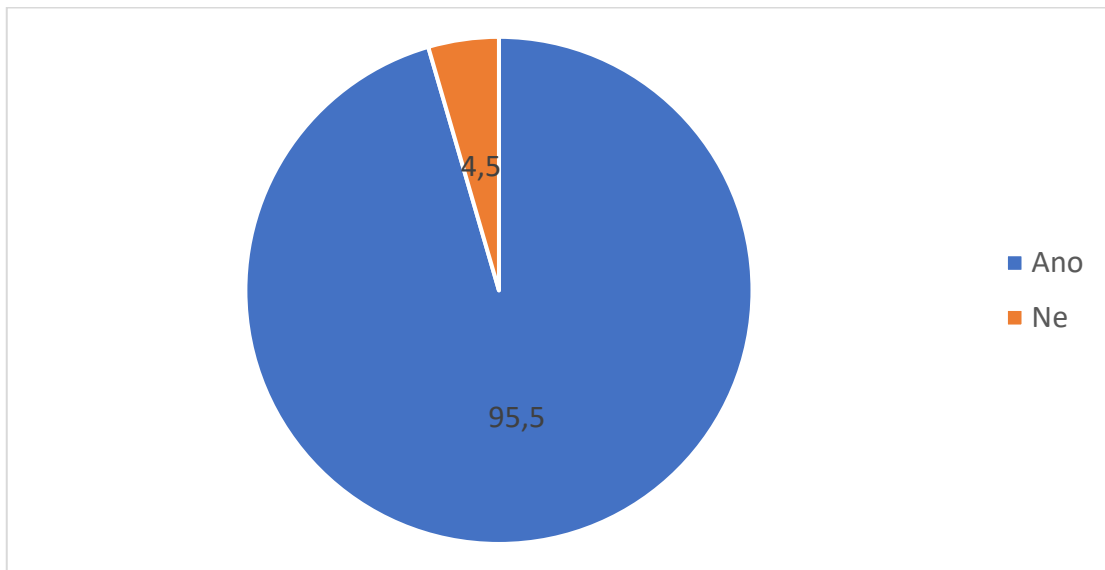
Zdroj: Vlastní zpracování

Většina zaměstnanců, přesně 72,7 % má povědomí o tom, kolik jim zaměstnavatel na benefity přispívá. Na druhé straně je 27,3 % zaměstnanců, kteří nemají žádné povědomí o tom, kolik jejich benefity zaměstnavatele stojí.

Nevědomost o finanční náročnosti benefitů má na svědomí na jedné straně neinformovanost vedení společnosti, na straně druhé úzce souvisí se vzděláním pracovníků.

Následující otázka se zabývala tím, zda zaměstnanci dají přednost navýšení hrubé mzdy (neboli peněžní plnění) před rozšířením zaměstnaneckých benefitů (neboli nepeněžní plnění).

Graf 14 Přednost navýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých benefitů

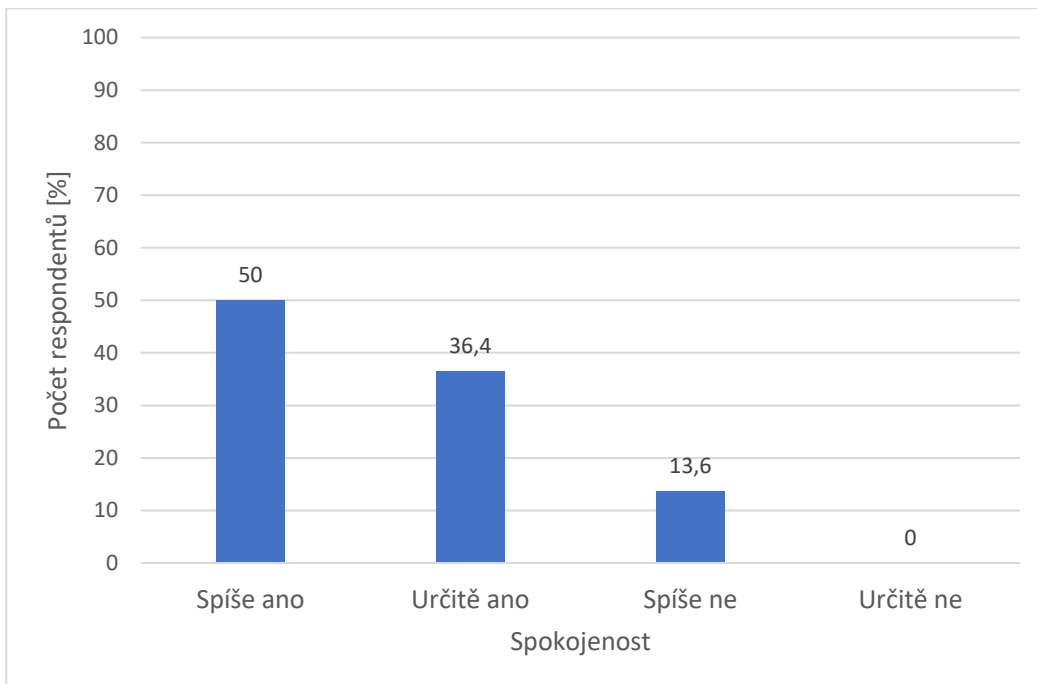


Zdroj: Vlastní zpracování

Dle zjištěných odpovědí z grafu vyplývá, že naprostá většina zaměstnanců stojí spíše o navýšení hrubé mzdy, celkem 95,5 %. Jen jeden respondent je spíše pro rozšíření zaměstnaneckých benefitů.

Poslední otázka pro respondenty byla, jak jsou celkově spokojeni s nabízenými zaměstnaneckými benefity.

Graf 15 Spokojenost se zaměstnaneckými benefity



Zdroj: Vlastní zpracování

Polovina respondentů, 50 % odpověděla „spíše ano“ a nikdo ze zaměstnanců neodpověděl „určitě ne“. Z čehož vyplývá, že zaměstnanci jsou spokojeni. Dále 8 zaměstnanců (36,4 %) odpovědělo „určitě ano“ a jen 3 zaměstnanci (13,6 %), že spíše nejsou spokojeni s benefity.

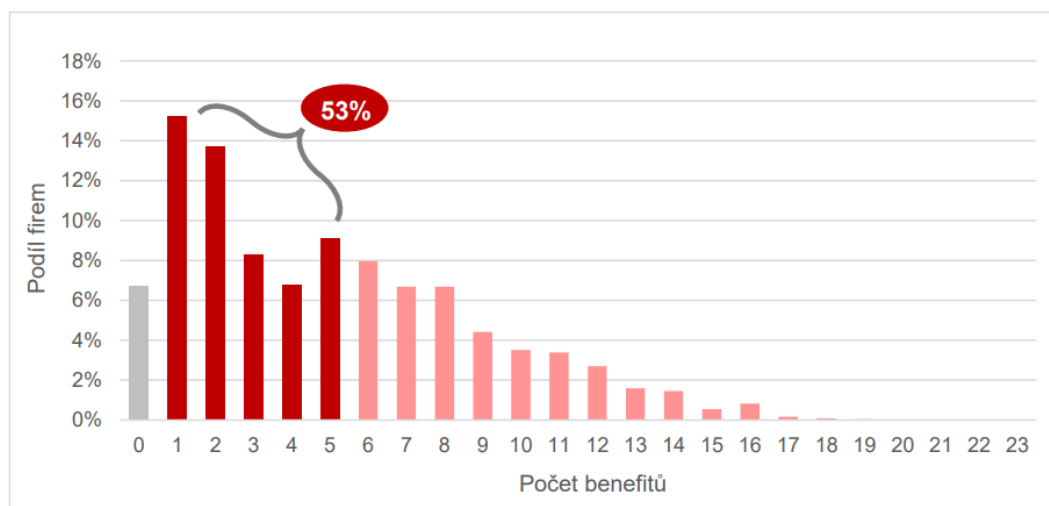
5 Výsledky a diskuse

Pro obecné stanovení výsledků z dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo pouze 22 respondentů, není dostatečně průkazné. Proto v této kapitole bude použito výsledků jiných šetření a porovnáno s výsledky dotazníku ve firmě BeA CS, spol. s r.o. Z tohoto porovnání budou vyvozeny závěry.

Průzkum

Pro srovnání výsledků dotazníkového šetření byl použit průzkum „Benefity 2023 - Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech“, který byl realizován pod Českomoravskou konfederací odborových svazů (dále jen ČMKOS) ("Benefity 2023" - Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech", ČMKOS, 2024).

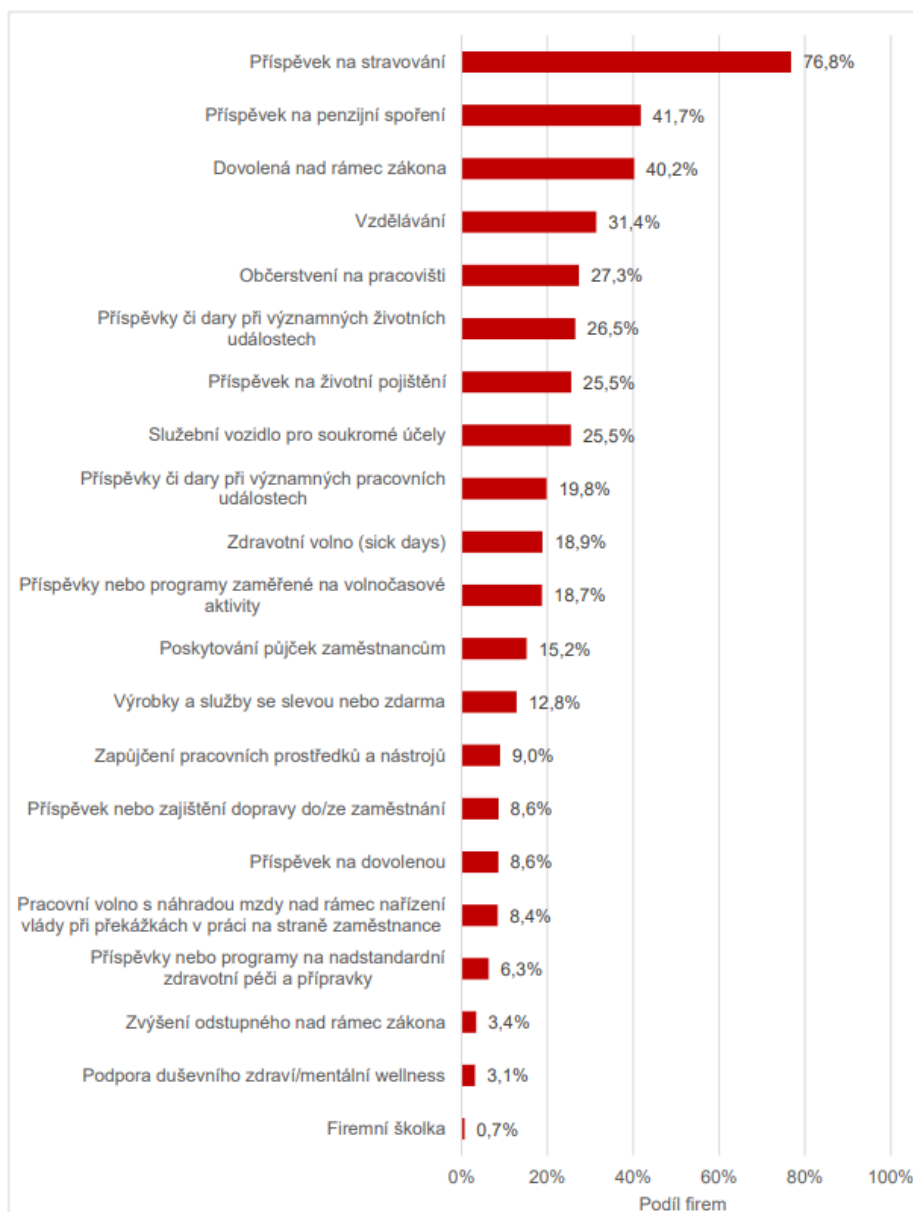
Obrázek 3 Počet benefitů poskytovaných firmami ve mzdové sféře ČR v roce 2023



Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA

Dle výzkumu ČMKOS (obrázek 3) 93% zaměstnavatelů poskytovalo svým zaměstnancům v roce 2023 alespoň jeden z benefitů. Průměrný počet subjektů (53 %) poskytovalo od 1 do 5 benefitů. Společnost BeA CS, spol. s r.o. nabízí 10 zaměstnaneckých benefitů, což ji řadí mezi jednu třetinu firem, které nabízí mezi 6 až 10 benefitů (29 %).

Obrázek 4 Benefity poskytované ve mzdové sféře v roce 2023



Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA

Stravenky

Dle průzkumu ČMKOS je příspěvek na stravování nejposkytovanějším zaměstnaneckým benefitem. Tento benefit nabízí 77 % zaměstnavatelů. Průměrná výše příspěvku na stravování v roce 2023 činila 84 Kč. Z více než poloviny (64 %) je tento příspěvek nabízen formou stravenkového paušálu.

Sledovaná společnost se řadí do 11 % zaměstnavatelů, kteří nabízejí tento benefit formou papírových stravenek. Cena nabízené stravenky je velmi nadprůměrná, činí 180 Kč.

Obrázek 5 Forma příspěvku na stravování



Zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA

Penzijní spoření a životní pojištění

Dle průzkumu ČMKOS patří mezi oblíbené benefity příspěvek na penzijní spoření, které svým zaměstnancům poskytuje 42 % zaměstnavatelů. V roce 2023 průměrná výše příspěvku činila 865 Kč/měsíc. Příspěvek na životní pojištění poskytuje 25,5 % zaměstnavatelů. Výše příspěvku činila 925 Kč/měsíc pro jednoho zaměstnance.

Rozdíl u naší společnosti je, že zaměstnanec si může vybrat na jaké spoření chce, aby mu zaměstnavatel poskytoval příspěvek. Zaměstnanci nižšího věku (do 50 let) mají příspěvek nižší než je průměr. Zaměstnanci od 50 let mají příspěvek od zaměstnavatele nadprůměrný v porovnání s průzkumem ČMKOS.

Týden dovolené navíc

Celkem 40 % zaměstnavatelů nabízí svým zaměstnancům dovolenou nad rámec zákona. Dle průzkumu ČMKOS je průměrně poskytováno 5 dní dovolené navíc. U zaměstnanců se řadí mezi oblíbené benefity.

Ve vyhodnocované společnosti tomu není jinak a svým zaměstnancům poskytuje týden dovolené navíc.

Vzdělání

31 % zaměstnavatelů nabízí svým zaměstnancům možnost vzdělávání. Sledovaná společnost, BeA CS, spol. s r.o., tento benefit nabízí v rámci odborného rozvoje a rekvalifikace.

Zdravotní volno (sick days)

Jen 19 % zaměstnavatelů dle průzkumu ČMKOS poskytuje zdravotní volno neboli sick days. Průměrně jeden zaměstnanec může v jednom roce vyčerpat 3 dny volna.

V necelé pětině zaměstnavatelů, kteří nabízejí tento benefit svým zaměstnancům, se nachází i společnost BeA CS, spol. s r.o. Zaměstnavatel nabízí velmi nadprůměrné podmínky. Zaměstnanec si může vybrat 5 dní v kalendářním roce.

Občerstvení na pracovišti

Občerstvení na pracovišti svým zaměstnancům poskytuje celkem 27,3 % zaměstnavatelů. Řadí se mezi prvních 5 nejoblíbenějších poskytovaných benefitů (viz obrázek 4). Tento druh benefitu společnost BeA CS, spol. s r.o. nabízí svým zaměstnancům formou Cafeterie (kafe a čaj).

Služební automobil k soukromému využití

Dle průzkumu ČMKOS nabízí služební vozidlo pro soukromé účely 25,5 % zaměstnavatelů. Tento druh zaměstnaneckého benefitu nabízí společnost BeA CS, spol. s r.o., jen zaměstnancům, kteří ho potřebují pro výkon práce a zároveň ho mohou používat k soukromým účelům.

6 Závěr

Bakalářská práce se věnovala daňovým aspektům zaměstnaneckých benefitů. Vhodně zvolená struktura zaměstnaneckých výhod zajišťuje zaměstnavateli nižší fluktuaci stávajících pracovníků. V praktické části bylo cílem zjistit spokojenost zaměstnanců s nabízenými benefity a srovnání s dotazníkovým šetřením provedených ČMKOS v jiných firmách. Následně při využití použitých teoretických znalostí daňové výhodnosti benefitů byly doporučeny změny v nabídce benefitů v konkrétní společnosti BeA CS, spol. s r. o.

S ohledem na velikost firmy BeA CS, spol. s r.o. nabízí společnost zaměstnancům dostatečné množství benefitů a zároveň jsou tyto benefity firmou nadstandardně dotovány. Společnost se řadí mezi štedré zaměstnavatele.

Velmi pozitivně je přijímán ze strany zaměstnanců benefit zdravotní volno (sick days) a týden dovolené navíc. Z hlediska zaměstnavatele tyto benefity daňově firmu neovlivní. Zaměstnavatel nabízí ve srovnání s průzkumem ČMKOS o 2 dny zdravotního volna více než je republikový průměr. Firmě BeA CS, spol. s r.o. není potřeba ohledně těchto benefitů dávat specifická doporučení či navrhopvat nějaké změny.

Velmi nadstandardní benefit poskytuje společnost formou příspěvku na stravování. Každému zaměstnanci náleží za odpracovanou směnu stravenka v hodnotě 180 Kč, přičemž celou hodnotu stravenky hradí zaměstnavatel. Toto řešení je výhodné pro zaměstnance, ale z pohledu zaměstnavatele není daňově optimalizované. Z každé stravenky je částka 81 Kč daňově neuznatelný náklad. Firmě je doporučeno buď snížit finanční hodnotu stravenky nebo zavést spolupodílení se zaměstnanců. Taktéž je firmě navrženo přejít z papírových stravenek na stravenkou kartu. V dotazníkovém šetření projevíli zaměstnanci k této změně kladný postoj.

Bezesporu výhodným benefitem je příspěvek na penzijní spoření/životní pojištění. Ze strany zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad, u zaměstnance nevstupuje příspěvek do základu daně ani nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Firma upřednostňuje věkově starší zaměstnance, od 50 let věku je příspěvek nadstandardní. Naopak zaměstnanci mladších ročníků dostávají příspěvek podprůměrný. Zde se nabízí řešení snížit finanční hodnotu stravenky a o tuto částku navýšit příspěvek na penzijní spoření/životní pojištění. Pro zaměstnavatele se tento příspěvek stane daňově uznatelným nákladem.

Je doporučeno klást větší důraz na benefit vzdělávání, který firma nabízí, ale zaměstnanci ho nevyužívají. Jelikož se jedná o zahraniční dceřinou firmu, vhodné by byly například jazykové kurzy. Pro firmu se jedná o daňově uznatelný náklad.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci by jednoznačně dali přednost navýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých výhod. Nicméně se strukturou a výší benefitů jsou pracovníci spokojeni. Dokazuje to i nulová fluktuace ve firmě.

Přestože současná struktura nabízených benefitů zaměstnancům vyhovuje, je doporučeno provést aktualizaci či ověření zpětné vazby od zaměstnanců prostřednictvím dotazníkového šetření v časovém horizontu 3 – 5 let. Získaná data mohou poskytnout cenné informace o tom, zda benefitní struktura stále odpovídá potřebám a očekáváním zaměstnanců, a umožnila by případně vhodné úpravy či inovace v dalších letech.

7 Seznam použitých zdrojů

"Benefity 2023" - Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech. Online. Českomoravská konfederace odborových svazů. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/846/benefity-2023-pruzkum-mezi-zamestnavateli-o-poskytovanych-za/334354>. [cit. 2024-02-24].

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

BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 2022. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-342-4.

Časopis Národní pojištění č. 10/2019 - Pracovní právo. Online. JUDR. JOUZA, Ladislav. 2019. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/casopis-narodni-pojisteni-c-10-20-1>. [cit. 2024-03-14].

Daňový paušál (stravenky). Online. Edenred.cz. 2021. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/stravenky-zustavaji-i-v-roce-2023-nejvyhodnejsim-zamestnaneckym-benefitem>. [cit. 2024-03-13].

DUŠEK, Jiří a SEDLÁČEK, Jaroslav. *Daňová evidence podnikatelů 2020. Účetnictví a daně* (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-802-7110-353.

Generální finanční ředitelství, pokyn GFŘ D-22, k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 b., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

HEŘMÁNEK, Jabuk. Jak funguje stravenkový paušál a kdy se vyplatí + kalkulačka. Online. Dostupné z: https://www.sedesatka.cz/rubriky/finance/jak-funguje-stravenkovy-pausal-a-kdy-se-vyplati-kalkulacka_922.html [cit. 2024-03-12].

HOFMANNOVÁ, Eva. *Cestovní náhrady: podle zákoníku práce s komentářem a příklady k 1. 1.* 2014. Práce, mzdy, pojištění. ANAG, 2014. ISBN 978-807-2638-543.

JUDr. HLOUŠKOVÁ, Pavla; JUDRr HOFMANOVÁ, Eva; Mgr. ROUČKOVÁ, Dana; Mgr. SCHMIED, Zdeněk; Mgr. SCHWEINER, Mgr. TOMADLOVÁ, Ludmila; Mgr. Vácha; Jan, Ph.D.. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1 1.* 2021. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-807-5543-066.

KMOŠEK, Petr. Průměrná fluktuace zaměstnanců. Online. 2020. Dostupné z: <https://www.kmosek.com/know-how/prumerna-fluktuace-zamestnancu/>. [cit. 2024-02-24].

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění.* 2012. Olomouc: ANAG, [2010]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2637-225.

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

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity v ekonomickém a daňovém prostředí roku 2021.* Praha: Svaz účetních České republiky, 2021. Metodické aktuality Svazu účetních. ISBN 978-807-6260-177.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení.* V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-807-4003-011.

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., O platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance.* Praha: Leges, 2011. Praktik (Leges). ISBN 978-808-7212-660.

Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>. [cit. 2024-02-25].

PŘEHLEDNĚ: Co přináší stravenkový paušál. Online. Ministerstvo financí České republiky. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/ministerstvo/media/tiskove-zpravy/2020/prehledne-co-prinasi-stravenkovy-pausal-39391>. [cit. 2024-03-13].

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

VNOUČKOVÁ, Lucie. Fluktuace a retence zaměstnanců. Adart spol., 2013. ISBN 9788087829066.

VRAJÍK, Michal; ŠUBRT, Bořivoj; SVĚŘČINOVÁ, Eva; LEIBLOVÁ, Zdeňka; PŘÍHODOVÁ, Věra et al. Abeceda mzdové účetní. Olomouc: ANAG, 2023. ISBN 978-807-5543-806.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. Dvacáté páté vydání. Praha: Grada Publishing, 2022. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-3592-9.

Vyhláška č. 467/2022 Sb., Vyhláška MPSV

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Vyhláška č. 589/2020 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, ve znění vyhlášky č. 375/2021 Sb

Vypočítaná daň vybraných zaměstnaneckých benefitů (Služební automobil k soukromým účelům). Online. CCS Carnet. Dostupné z: <https://www.ccs.cz/carnet-pridana-hodnota>. [cit. 2024-02-25].

Vypočítaná daň vybraných zaměstnaneckých benefitů (Stravenky). Online. Edenred. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/produkty/kartove-reseni/edenred-card>. [cit. 2024-02-25].

Výroční zpráva 2018 BeA CS, spol. s r.o. Online. Veřejný rejstřík a Sbírká listin. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=58703159&subjektId=537334&spis=96066>. [cit. 2024-02-20].

Výroční zpráva 2019 BeA CS, spol. s r.o. Online. Veřejný rejstřík a Sbírká listin. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=62286234&subjektId=537334&spis=96066>. [cit. 2024-02-20].

Výroční zpráva 2020 BeA CS, spol. s r.o. Online. Veřejný rejstřík a Sbírka listin. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=69040626&subjektId=537334&spis=96066>. [cit. 2024-02-20].

Výroční zpráva 2021 BeA CS, spol. s r.o. Online. Veřejný rejstřík a Sbírka listin. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=72304661&subjektId=537334&spis=96066>. [cit. 2024-02-20].

Výroční zpráva 2022 BeA CS, spol. s r.o. Online. Veřejný rejstřík a Sbírka listin. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=77726864&subjektId=537334&spis=96066>. [cit. 2024-02-20].

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 567/2006 Sb., O minimální mzdě

Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmů

Zákon č. 589/1992 Sb. Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Zaručená minimální mzda	15
Obrázek 2 Logo společnosti	33
Obrázek 3 Počet benefitů poskytovaných firmami ve mzdové sféře ČR v roce 2023	55
Obrázek 4 Benefity poskytované ve mzdové sféře v roce 2023	56
Obrázek 5 Forma příspěvku na stravování	57

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Rozvaha a Výkaz zisku a ztráty	33
Tabulka 2 Služební vozidlo na měsíční příjem zaměstnance XY	36
Tabulka 3 Služební vozidlo k soukromým účelům a náklady zaměstnavatele.....	37

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Pohlaví zaměstnanců	39
Graf 2 Věková skupina zaměstnanců.....	40
Graf 3 Dosažené vzdělání	41
Graf 4 Délka pracovního poměru	42
Graf 5 Pracovní pozice v zaměstnání	43
Graf 6 Čerpání zaměstnaneckých benefitů a jejich využívání.....	44
Graf 7 Vzdát se jednoho z již nabízených zaměstnaneckých benefitů	46
Graf 8 Spokojenost se současnou hodnotou stravenky.....	47
Graf 9 Upřednostnění stravenkové karty před stravenkami	48
Graf 10 Možnost výběru nového benefitu	49
Graf 11 Motivace benefitů k lepšímu pracovnímu výkonu	50
Graf 12 Benefit jako rozhodující faktor při výběru zaměstnání	51

Graf 13 Částku, kterou Vám zaměstnavatel přispívá na jednotlivé zaměstnanecké benefity	52
Graf 14 Přednost navýšení hrubé mzdy před rozšířením zaměstnaneckých benefitů.....	53
Graf 15 Spokojenost se zaměstnaneckými benefity	54

8.4 Seznam použitých zkratk

DPČ	Dohoda o provedení práce
DPP	Dohoda o provedení činnosti
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ZP	Zákoník práce
DNM	Dlouhodobý nehmotný majetek
DHM	Dlouhodobý hmotný majetek
DFM	Dlouhodobý finanční majetek
DLZ	Dlouhodobé závazky
KRZ	Krátkodobé závazky
VH	Výsledek hospodaření