



Bakalářská práce

Zaměstnanecké benefity v podniku služeb

Studijní program:

B0413A050006 Podniková ekonomika

Studijní obor:

Management služeb

Autor práce:

Andrea Štofániková

Vedoucí práce:

Ing. Martina Černíková, Ph.D.
Katedra financí a účetnictví

Liberec 2023



Zadání bakalářské práce

Zaměstnanecké benefity v podniku služeb

<i>Jméno a příjmení:</i>	Andrea Štofániková
<i>Osobní číslo:</i>	E20000048
<i>Studijní program:</i>	B0413A050006 Podniková ekonomika
<i>Specializace:</i>	Management služeb
<i>Zadávací katedra:</i>	Katedra financí a účetnictví
<i>Akademický rok:</i>	2022/2023

Zásady pro vypracování:

1. Deskripce odměňování zaměstnanců.
2. Zaměstnanecké benefity v prostředí EU.
3. Vybrané účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů.
4. Analýza systému poskytovaných benefitů ve vybraném podniku.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: 30 normostran
Forma zpracování práce: tištěná/elektronická
Jazyk práce: Čeština

Seznam odborné literatury:

- ARMSTRONG, Michael, 2016. *Armstrong's handbook of management and leadership for HR: developing effective people skills and better leadership and management*. Fourth edition. London: Kogan Page. ISBN 978-0-7494-7815-5.
- HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ, 2016. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-430-1.
- ŠIKÝŘ, Martin, 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5212-9.
- URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0227-3.
- PROQUEST, 2022. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2022-09-26]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz/>.

Konzultant: Mgr. Štěpánka Zdvořáková, personální ředitelka

Vedoucí práce: Ing. Martina Černíková, Ph.D.
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání práce: 1. listopadu 2022
Předpokládaný termín odevzdání: 31. srpna 2024

L.S.

doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D.
děkan

Ing. Martina Černíková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 1. listopadu 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

Zaměstnanecké benefity v podniku služeb

Anotace

Bakalářská práce je věnována účetním a daňovým aspektům zaměstnaneckých benefitů. V první kapitole jsou benefity zasazeny do širšího kontextu řízení lidských zdrojů a odměňování zaměstnanců. Další část práce se zabývá často nabízenými a zároveň využívanými benefity v evropském i českém prostředí, které byly do značné míry ovlivněny proběhlou pandemií. Poslední kapitola teoretické části pojednává o daňovém řešení vybraných benefitů. Kromě daňových aspektů je v kapitole zkoumáno i účtování nejběžnějších výhod pro zaměstnance. V praktické části jsou analyzovány zaměstnanecké benefity nabízené v konkrétním podniku a je zkoumán jejich dopad do hospodaření firmy. Zmíněný dopad je komparován se situací, kdy by namísto benefitů byla vyplacena vyšší mzda. Kromě zmíněné problematiky je v práci uvedeno, jakým způsobem podnik poskytuje své benefity. Závěr práce obsahuje zhodnocení nabídky benefitů konkrétního podniku, jejich vlivu na finance podniku a doporučení.

Klíčová slova

řízení lidských zdrojů, zaměstnanecké benefity, odměňování, podnik, zaměstnanec, zaměstnavatel, daň z příjmů, zdravotní pojištění, sociální pojištění

Employee benefits in a service company

Annotation

The bachelor thesis is devoted to the accounting and tax aspects of employee benefits. In the first chapter, benefits are placed in the broader context of human resource management and rewarding. The next part of the work deals with benefits that are often offered and at the same time used in the European and Czech environments, which were largely affected by the pandemic. The last chapter of the theoretical part discusses the tax solution for selected benefits. In addition to tax aspects, the chapter examines the accounting of the most common employee benefits. In the practical part, the employee benefits offered by a specific company are analyzed, and their impact on the company's finances is examined. The mentioned impact is compared to a situation where a higher salary would be paid instead of benefits. In addition to the issues mentioned, the thesis also shows how the company provides its benefits. The conclusion of the thesis contains an evaluation of the benefits offered by a specific company, their effect on the company's finances, and recommendations.

Key Words

human resources management, employee benefits, rewarding, company, employee, employer, income tax, health insurance, social insurance

Obsah

Seznam zkratek.....	10
Seznam tabulek.....	11
Seznam obrázků	12
Úvod.....	13
1 Řízení lidských zdrojů	15
1.1 Odměňování pracovníků	17
1.2 Formy a trendy odměňování	18
2 Zaměstnanecké benefity	21
3 Daňové a účetní aspekty vybraných benefitů.....	29
3.1 Daňová výhodnost vybraných benefitů	31
3.2 Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů	35
4 Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti.....	41
4.1 Představení podniku	41
4.2 Analýza zaměstnaneckých benefitů v podniku služeb	42
4.3 Účetní a daňový pohled zaměstnaneckých benefitů.....	45
4.4 Vyhodnocení podnikem nabízených benefitů	50
Závěr.....	53
Seznam použité literatury	55

Seznam zkratk

FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
HRM	Human resources management
ŘLZ	Řízení lidských zdrojů
SP	Sociální pojištění
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zdravotní pojištění

Seznam tabulek

Tabulka 1 Kategorie daňové výhodnosti zaměstnaneckých benefitů	29
Tabulka 2 Účtování příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění	36
Tabulka 3 Účtování příspěvku na sportovní a kulturní akce	37
Tabulka 4 Účtování příspěvku na dopravu zaměstnanců do zaměstnání	37
Tabulka 5 Účtování jubileí.....	38
Tabulka 6 Účtování stravenek, kde část hradí zaměstnanec.....	38
Tabulka 7 Účtování stravenek zcela hrazených zaměstnavatelem.....	39
Tabulka 8 Výše odměny při pracovním výročí	44
Tabulka 9 Výše odměny při odchodu do důchodu	45
Tabulka 10 Účtování benefitů s využitím různých nákladových účtů.....	46
Tabulka 11 Poskytované benefity zařazené do kategorie daňové výhodnosti	46
Tabulka 12 Vliv nabízených benefitů na finance podniku	48
Tabulka 13 Komparace dopadů do hospodaření při využívání benefitů namísto navýšení mzdy	49

Seznam obrázků

Obrázek 1 Podíl zaměstnanců v ČR, kteří nedostávají žádné benefity 24

Úvod

Lidské zdroje jsou v dnešní době považovány za nejcennější zdroje každého podniku. Je důležité si takové zdroje udržet, to lze za pomoci dobře nastaveného systému odměňování. Odměny mohou mít formu nefinanční nebo finanční. Nefinanční odměňování zahrnuje všechny odměny, které přímo nesouvisí s financemi, např. uznání. Finanční naproti tomu zahrnuje mzdy, její složky a zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké benefity jsou důležité nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele, jelikož posilují jejich vzájemný vztah a pomáhají budovat image podniku. Díky pandemii COVID-19, která postihla celý svět, se míra využívání a poskytování některých benefitů změnila. V České republice došlo např. k rozšíření home office, který je momentálně brán jako standard. Cílem bakalářské práce je analyzovat zaměstnanecké benefity nabízené podnikem služeb a následně ukázat jejich vliv na finanční stránku daného podniku.

Teoretická část se v úvodu zabývá pojmy úzce spjatými se zaměstnaneckými benefity, a to řízením lidských zdrojů a odměňováním. Pozornost je dále věnována oblíbeným zaměstnaneckým benefitům, a to v kontextu českém i evropském. Kromě obecné deskripce vybraných benefitů se autorka práce věnuje jejich daňovým a účetním aspektům. Pro každý podnik je důležité identifikovat, jak systém benefitů ovlivňuje jeho finance. Některé benefity jsou daňově uznatelné a mohou tak snížit daňovou povinnost, stejně tak jsou některé benefity tzv. daňově neuznatelné a mohou i navyšovat vyměřovací základ zaměstnance pro odvod zdravotního a sociálního pojištění a základ pro odvod daně ze závislé činnosti. Na základě toho lze benefity zařadit do kategorií, které odrážejí jejich výhodnost, a to z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance.

Pro praktickou část byla vybrána dceřiná společnost Schindler CZ. Hlavní náplní praktické části je analýza benefitů v konkrétních podmínkách organizace, následně je ukázán jejich vliv na finance podniku a lehce zmíněn způsob poskytování benefitů podnikem. V závěru praktické části je řešen odraz podnikem nabízených benefitů do jeho hospodaření. Kromě toho je dále provedena komparace daňové výhodnosti benefitů oproti navýšením mzdy o stejnou částku z pohledu zaměstnavatele.

1 Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů (ŘLZ), někdy také známé jako human resources management (HRM), je o tom, jak jsou lidé zaměstnáváni, řízeni a rozvíjeni v organizacích. ŘLZ lze také charakterizovat jako řízení práce a lidí směrem k podnikem požadovaným a vytyčeným cílům. Hlavním cílem ŘLZ je to, aby organizace dosahovala svých stanovených cílů, a to s nejlepším využitím disponibilních lidských zdrojů. (Armstrong M. a Taylor 2020)

HRM se zabývá řadou různých činností. Čtyřmi hlavními oblastmi činností ŘLZ je získávání pracovníků a jejich výběr, školení a rozvoj zaměstnanců, odměňování a uznání zaměstnanců a jejich výměna z důvodu odchodu zaměstnanců z organizace. (Wapshott a Mallett 2016) Náboru předchází plánování pracovních sil, které se týká určení, jaké konkrétní pracovní pozice je třeba obsadit. Dále je nutné naplánovat, kým konkrétní pozice obsadit – jakými dovednostmi by daná osoba měla disponovat apod. Získávání pracovníků spočívá v přilákání potenciálních zaměstnanců, kteří vyhovují požadavkům organizace. Takové zaměstnance lze získat z vnějšího, ale i vnitřního prostředí podniku. Zaměstnavatelé mohou poté vybírat pro danou pozici zaměstnance na základě pohovoru, který má mnoho podob, z nichž ani jeden není považován za lepší než jiný. Jedná se o pohovor nestrukturovaný, strukturovaný, skupinový, online apod. Online pohovory jsou stále běžnější, stejně tak u skupinového pohovoru bylo zaznamenáno vysoké využití. Školením je myšlen proces zahrnující posouzení potřeb školení, zvážení charakteristik pracovníka a organizace, výběr správných školicích metod a vyhodnocení efektivity vybraného školení. Odměňování je jedním ze způsobů, jakým organizace oceňuje své zaměstnance vzhledem k jejich druhu práce, dovednostem a kompetencím. (Bauer a spol. 2021) Uznání je naproti tomu vhodné pro zaměstnance, jejichž pracovní výkon je dle zaměstnavatele uspokojivý. Uznání velmi často zahrnuje udělování ocenění vybraným zaměstnancům za dobře odvedenou práci. (Dessler 2016) Posledním okruhem činností HRM je výměna zaměstnanců. Ta je nutná, pokud některý ze zaměstnanců odejde z podniku, ať už dobrovolně nebo nedobrovolně. (Wapshott a Mallett 2016)

ŘLZ představuje současnou koncepci personální práce, kterému předcházely koncepce nazývané personální administrativa a personální řízení. Co se týče

časového rozpětí koncepcí, autoři se v nich poměrně často odlišují. Historicky první koncepcí personální práce je tedy personální administrativa, která se objevila přibližně v 10. – 20. letech 20. století. Lidé v této době byli vnímáni jako pracovní síla, stejně tak jako stroje. Cílem personální administrativy bylo zvyšovat produktivitu práce, a to tak, že se stala rutinní pro každého zaměstnance. Pro tvorbu pracovních míst se využívaly pohybové a časové studie, pomocí nichž byl určen nejlepší postup práce a ideální čas na provedení. Na daná pracovní místa byl tedy přijímán jedinec, který okamžitě splňoval požadovanou produktivitu práce. Personalista jako takový byl pasivní součástí podniku a plnil pouze administrativní úkoly spojené se zaměstnáváním a vedením evidence o zaměstnancích. Druhou koncepcí, která následovala po personální administrativě, je personální řízení, které se rozvinulo ve 40. – 50. letech 20. století. Lidské zdroje byly chápány jako konkurenční výhoda. Cílem tedy bylo mít dostatek schopných a motivovaných zaměstnanců, kteří jsou optimálně rozmístěni a využíváni na pracovišti. V této době také začaly vznikat první personální útvary, v nichž se personalisté specializovali na výběr, školení, rozvoj a odměňování pracovníků. Poslední koncepcí je ŘLZ, které se začalo prosazovat až od 80. – 90. let 20. století. Důvodem jejího prosazování byla postupující globalizace, zostřující se konkurence, rozvíjející se technologie a měnící se požadavky zákazníků. Kromě takových požadavků zde hrají roli i požadavky zaměstnavatelů na zaměstnance a personální činnost. (Šikýř 2014)

Lidský kapitál se skládá z dovedností, znalostí a schopností lidí, kteří jsou zaměstnáni v podnicích. Spolu s ostatními zdroji, jako jsou peníze, materiál a informace tvoří celkovou hodnotu podniku. (Armstrong M. a Taylor 2020) Úspěch řízení veškerých zdrojů podniku, závisí na efektivním plánování implementace organizačních strategií. Takový plán je zaměřen do budoucna a zahrnuje rozhodování o alokaci zdrojů k dosažení podnikových cílů. Pokud podnik sladí své personální strategie s organizačními, může se stát velmi úspěšným. (Armstrong S. a Mitchell 2019)

ŘLZ je dnes velmi komplexním oborem. Moderní pojetí ŘLZ vidí lidské zdroje jako nejdůležitější zdroj organizací. Dnešní organizace musí být přizpůsobivější a produktivnější, jelikož je na trhu stále více konkurence a dochází ke stále více změnám ve vnějších podmínkách podniku. Většina organizací srovnatelné velikosti má obvykle přístup ke stejným zdrojům. Díky tomu je obtížné vytvořit konkurenční

výhodu prostřednictvím např. materiálních zdrojů. Konkurenční výhoda tkví právě ve zdrojích lidských a úspěch při vytváření konkurenční výhody prostřednictvím lidí v organizaci plyne ze spokojenosti zaměstnanců. (Lussier a Hendon 2022) Spokojenost zaměstnance, tedy jeho postoje a pocity mající ve vztahu ke své práci, je důležitým aspektem angažovanosti daného pracovníka. Podmínkou dobře fungující organizace jsou totiž skutečně a plně angažovaní pracovníci. K angažovanosti dochází, pokud jsou pracovníci zcela oddáni jimi vykonávané práci. Angažovaného zaměstnance lze popsat jako někoho, kdo má pozitivní vztah k jím prováděné práci, identifikuje se s podnikem a jeho cíli, snaží se vyhledávat a poskytovat příležitosti ke zlepšování výkonu organizace a mnoho dalšího. Zvýšení angažovanosti může být dosaženo vytvářením pracovních míst, pracovních úkolů nebo pracovních rolí. Je však důležité pochopit, co ovlivňuje angažovanost daných pracovníků. (Horváthová a spol. 2016)

Aby byly podniky schopné udržet si své nejdůležitější zdroje, tedy lidské, měly by klást důraz na jejich odměňování. Odměňování je jednou z velmi důležitých činností provozovaných ŘLZ a nesnaží se uspokojit pouze potřeby zaměstnance, ale i potřeby organizace a jejích stakeholders (Armstrong M. 2016).

1.1 Odměňování pracovníků

Odměňování zaměstnanců odpovídá přínosu, náročnosti a odpovědnosti jednotlivých pracovních míst a osobním výsledkům daného zaměstnance. Všechny vyjmenované faktory jsou oceňovány tak, jak jsou vnímány zaměstnavatelem. (Urban 2017) Odměňování by mělo být v souladu se strategickými cíli organizace, spravedlivé, schopné konkurovat mzdovým praktikám jiných organizací a dodržovat zákony dané země (Bauer a spol. 2021). Cíli řízení odměňování v souvislosti se zaměstnanci obecně bývá:

- podporovat dosahování podnikových cílů stimulací vysokého výkonu zaměstnanců;
- odměňovat zaměstnance dle hodnoty, kterou vytvářejí;
- motivovat pracovníky tak, aby organizace získala jejich angažovanost;
- přilákat a udržet si vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, kterou podnik potřebuje;
- zhodnotit investice do odměňování;
- sladit systém odměňování s potřebami zaměstnance a
- mnoho dalšího. (Armstrong M. a Taylor 2020)

System odměňování by měl být navržen tak, aby přitahoval, motivoval a udržoval v organizaci takové jednotlivce, kteří mohou přispět k jejímu rozvoji (Bauer a spol. 2021). Hlavními složkami systému odměňování jsou finanční odměny, nefinanční odměny a kombinace finančních a nefinančních odměn. Finanční odměny se skládají z odměn založených na práci souvisejících s hodnotou práce a odměny, kterými zaměstnavatel uznává přínos jedince. Nefinanční odměny se zaměřují na okruhy jako uznání, úspěch, osobní růst apod. Mohou být vnější (uznání) nebo vnitřní (pocit, že daná práce má pro pracovníka smysl). Kombinace finančních a nefinančních odměn tvoří celkový systém odměn a uznává, že je nutné zaměstnancům poskytnout jak finanční odměny (mzdu a zaměstnanecké benefity), tak i pracovní zkušenosti a příležitosti rozvíjet své dovednosti a kariéru. (Armstrong M. 2016)

1.2 Formy a trendy odměňování

Cílem finančního odměňování bývá získání a udržení kvalitní pracovní síly, motivace ke zvyšování produktivity a také zajištění vnitřní spravedlnosti v odměňování. Do finančního odměňování se řadí některé zaměstnanecké benefity (kterým jsou věnovány další kapitoly), mzda a její složky. (Urban 2017)

Dle zákoníku práce lze mzdu charakterizovat jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), které poskytuje zaměstnavatel svému zaměstnanci za práci, kterou pro něj vykonává. (zákon č. 262/2006 Sb.) Výše mzdy se odvíjí od tzv. mzdovorných faktorů, mezi které lze zahrnout:

- složitost, odpovědnost a namáhavost práce (vzdělání, praktické znalosti a dovednosti, které jsou potřebné pro výkon práce, organizační a řídicí náročnost, fyzická, smyslová a duševní zátěž atp.);
- obtížnost pracovních podmínek (práce v noci či přesčas, ve výškách apod.);
- dosahovaný pracovní výkon (dle výsledků práce a chování na pracovišti).

Mzdotvorné faktory jsou jedinými přípustnými kritérii diferenciací mezd zaměstnanců. Se mzdotvornými faktory jsou úzce provázány složky mzdy. Mzda se tedy obvykle skládá z:

- základní (pevné) složky, která se odvíjí od složitosti, odpovědnosti a namáhavosti dané práce;
- příplatků oceňujících obtížnost pracovních podmínek nebo
- výkonové (pohyblivé) složky, jež je nejčastěji tvořena provizemi, prémie, podíly na hospodářských výsledcích a osobním ohodnocením. (Šikýř 2014)

Finanční odměňování působí na zaměstnance velmi výhodně, avšak velmi často nestačí. Nefinanční odměňování může být v mnoha případech účinnější, jelikož zaměstnancům zvyšuje jejich sebevědomí, pomáhají zlepšit jejich úsilí a spokojenost. Pracovník má díky nim pocit, že je součástí organizace a že si ho podnik váží. (Skatular 2022) Nefinanční odměňování zahrnuje převážně uznání, prostor pro rozvoj dovedností a kariéry, pracovní prostředí poskytující vysokou kvalitu pracovního života, odpovídající rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a mnoho dalšího. (Armstrong M. 2016)

Na odměňování jako takové má vliv měnící se úloha jednotlivých složek mezd. Jedním z novějších trendů odměňování může být rostoucí význam odměňování zaměstnanců na základě jejich znalostí a schopností. Personalisty k tomu přivedl fakt, že výkon zaměstnanců je velice úzce provázán s jejich schopnostmi a tato závislost se stává silnější. Dalším trendem v odměňování je poskytování zaměstnaneckých výhod s ohledem na potřeby jednotlivých zaměstnanců. (Urban 2017) Následujícím trendem v odměňování by mohlo být větší zapojení moderních technologií, které v zahraničí sahá ještě o něco dále. Zaměstnavatelé mohou např. rozšířit své programy uznávání o digitální podporu. Společnost Baudville, prodejce předmětů pro uznávání na pracovišti, dokonce nabízí elektronickou kartu s názvem

ePraise. Takovou kartu zaměstnavatelé využijí k tomu, aby svým zaměstnancům vyjádřili, že si jich váží. (Dessler 2016)

Běžnou součástí odměňování zaměstnanců jsou zaměstnanecké benefity a jejich nabídka je v dnešní době velmi široká. Představují také jeden z nástrojů pro přilákání nových zaměstnanců. (Kahounová 2016) Kromě přilákání je jejich účelem poskytování hodnoty daného zaměstnance a udržení si ho v organizaci (Lussier a Hendon 2022).

2 Zaměstnanecké benefity

Hlavním úkolem zaměstnaneckých benefitů je přispívat k motivaci zaměstnanců a také posílit vztah s jejich zaměstnavateli. „Správně zvolený systém zaměstnaneckých benefitů spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá rovněž ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy.“ (Macháček 2021, str. 1) Je také velmi důležité, aby měl zaměstnavatel takovou nabídku benefitů, která na jeho potenciálního zaměstnance zapůsobí. To totiž napomáhá k lepšímu ztotožnění zaměstnance s jeho zaměstnavatelem (Čumpelová 2022). Zaměstnanci mohou také díky tomu dělat svému zaměstnavateli vhodnou reklamu mezi svými přáteli a tím napomáhat budovat dobrou image podniku (Macháček 2021). Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době vnímány jako přirozená součást odměňování v zaměstnání a jejich velmi omezené poskytování či neposkytování by mohlo vést k nespokojenosti zaměstnanců. (Šikýř 2014)

Veškeré benefity jsou v rámci každého podniku upravené v kolektivní smlouvě, písemným vnitřním předpisem nebo v pracovní či jiné smlouvě. Jejich poskytování je poté upraveno v zákoníku práce. (Deloitte Česká republika 2 2019) Benefity je možno rozdělit na:

- zdravotní;
- důchodové;
- poskytované na pracovišti a v pracovním kolektivu;
- zaměřené na využití pracovního volna a životní benefity;
- platové a finanční;
- sloužící k nadstandardnímu vzdělávání;
- sloužící k vybavení zaměstnanců.

Typickými zdravotními benefity mohou být příspěvky na nadstandardní zdravotní péči, placená krátkodobá nemoc apod. Důchodovými benefity se myslí příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění. Občerstvení na pracovišti, závodní stravování, dary od zaměstnavatele atp. jsou považovány za benefity poskytované na pracovišti a v pracovním kolektivu. Do platových a finančních benefitů se řadí stravenky, 13. a 14. plat apod. Nadstandardním vzděláváním mohou být odborné

kurzy a jazykové kurzy. Firemní notebook nebo firemní internetové připojení pro soukromé účely jsou zástupci benefitů sloužících k vybavení zaměstnanců. (ManagementMania.com 2015)

Při poskytování výhod svým zaměstnancům může zaměstnavatel využít jeden ze tří základních typů benefitních systému. Prvním typem je plošné poskytování fixních benefitů. Výhoda daného systému tkví v nižší administrativní zátěži a větší přehlednosti. Nevýhodou však je jejich nepřizpůsobivost jednotlivým potřebám zaměstnanců. Do benefitů nabízených fixním způsobem lze zahrnout např. stravenky a příspěvky na penzijní připojištění. Druhým typem je flexibilní neboli cafeteria systém, který je ze všech typů nejrozšířenější. Zaměstnanec si v rámci něj volí benefity dle vlastního uvážení a potřeb. Nemůže však čerpat veškeré benefity, jelikož má roční limit bodů na základě své pozice, odpracovaných let apod. (Havelková 2021) Daný systém vyžaduje pečlivé nastavení benefitů a komunikaci se zaměstnanci o nich. (Armstrong S. a Sharon 2019) Posledním typem je hybrid fixního a flexibilního systému nazývaný poziční bloky s jádrem. Část benefitů je společná pro všechny zaměstnance a pro určité pracovní pozice je stanoven blok benefitů. Z tohoto určitého bloku mohou čerpat pouze zaměstnanci na určité pozici, tedy např. dělníci nemohou čerpat z bloku pro obchodní zástupce a naopak. (Havelková 2021)

Oblast zaměstnaneckých benefitů prošla značnými změnami v souvislosti s pandemií COVID-19, která u mnoha jedinců po celém světě změnila pohled na své zdraví, důležitost stráveného času se svojí rodinou a důležitost koníčků. Pandemie měla bohužel vliv na řadu podniků celosvětově, a to takový, že kvůli finanční úspoře byly nuceny omezit poskytování benefitů pro své zaměstnance (Havelková 2021). Díky pandemii také došlo k trvalým změnám v zaměstnaneckých benefitech. V zemích jako Spojené státy americké se stala možnost pracovat z domu velmi oblíbenou zaměstnaneckou výhodou. Některé velké technologické společnosti, jako např. Twitter, dokonce nechávají své zaměstnance pracovat z domova po neomezenou dobu. Studentské půjčky jsou pro Američany typické a jedním z rozšířených benefitů jsou příspěvky od zaměstnavatele na tyto půjčky, které pomáhají s rychlejším splácením. Během krize zákon umožnil u určitých typů federálních půjček uvalit administrativní toleranci, tzn. že dlužníci nemuseli po určitou dobu splácet. (Stemmler a Hampton 2020) U Evropanů došlo také k nárůstu

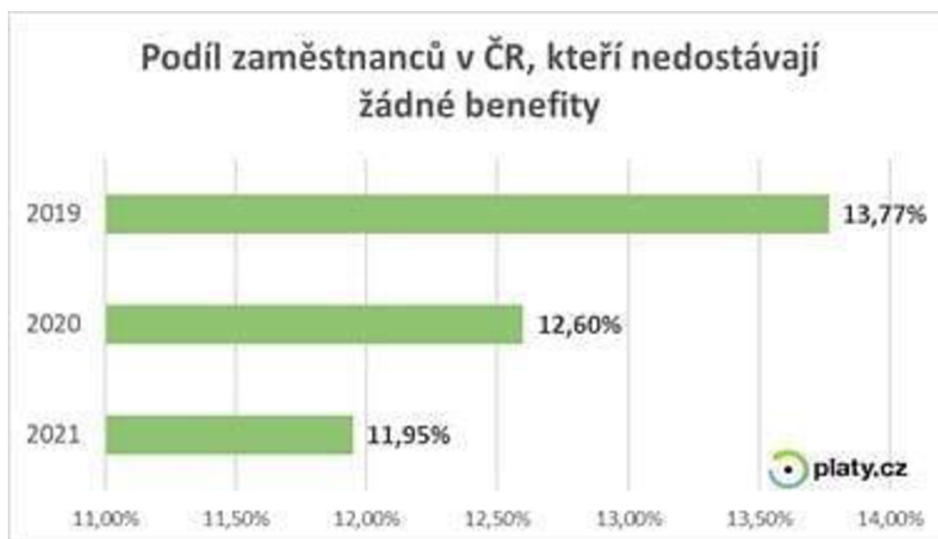
využívání práce z domu, stejně tak penzijních programů, profesního rozvoje či seberozvoje a mnoho dalšího. (Levin Group Ltd T/A Storm4 2022).

V mnoha evropských státech provedla roku 2021 společnost Benify, držitel několika ocenění zlepšování kvality života zaměstnanců, průzkum týkající se zaměstnaneckých benefitů a vlivu pandemie na ně. Osloveno bylo celkem 58 000 respondentů z celé Evropy. Na otázku, co zaměstnanci daných zemí momentálně považují za nejdůležitější benefity, nejčastěji odpověděli, že za ně považují dovolenou a benefity související s pracovní dobou, např. její délkou. Dále se také řešila otázka, o jaké benefity by měli zájem z těch, které dnes stále nemají. Velké procento si zvolilo finanční benefity, jelikož se vlivem krize zaměstnancům prohloubily jejich finanční starosti. (Benify 2021)

V Evropě se také nachází země, v nichž podniky ve velké míře poskytují určité benefity, které lze považovat za velmi výhodné v očích jiných zemí Evropy. Mezi takové státy patří např. Lucembursko, Švýcarsko a Island. Lucembursko patří mezi ty země, které jsou z hlediska podmínek pro pracovníky považovány za jedny z nejlepších. Největším plusem pro pracovníky Lucemburska jsou obědy zdarma. Ve svém balíčku benefitů získává 18 % lucemburských zaměstnanců stravenky na oběd zcela zdarma. Každá jednotlivá stravenka je na jméno zaměstnance a musí nést i název zaměstnavatele. Díky tomu jsou bezpečné a téměř všude po Lucembursku přijímané zdroje. Švýcarsko má naproti tomu ze zákona povinných 20 dní placené dovolené a velice kladný vztah k pružné pracovní době. Byl dokonce proveden průzkum ohledně flexibilní pracovní doby, který ukázal, že 76 % švýcarských zaměstnanců by díky flexibilní pracovní době bylo ochotnější zůstat u svého současného zaměstnavatele. Island se může pyšnit kratším pracovním týdnem, konkrétně čtyřmi dny. Tento režim naplno využívá 85 % Islandců. Studie zaměřující se na čtyřdenní pracovní týden probíhající mezi lety 2015 a 2019 přinesly zajímavý objev – produktivita práce zůstala stejná nebo se dokonce zvýšila. (Jimmy 2021) Do průzkumu bylo zahrnuto 3 000 zaměstnanců, kterým byla zkrácena standardní týdenní pracovní doba o délce 40 hodin na 36 nebo 35 bez krácení mzdy. Kromě stejné či zvýšené produktivity byli účastníci průzkumu celkově spokojenější a cítili se v práci mnohem více pozitivně naladěni a šťastnější. (Kazdová 2022) Zmíněnému trendu kratšího pracovního týdne se také někdy říká letní pátky, kdy se nejčastěji během léta pracovní doba automaticky zkrátí na čtyři dny. Výhodu to také nabízí pro

rodiče, kteří tak se svými dětmi mohou trávit více času v době letních prázdnin. (Čumpelová 2022) Co se týče České republiky, čtyřdenní pracovní týden je teprve v plenkách. Ryze česká akciová společnost Anect, která poskytuje služby v oblasti informačních a komunikačních technologií, již příští rok umožní svým zaměstnancům pracovat pouze čtyři dny v týdnu ve velkém. Jde zatím pouze o roční pilotní provoz a zaměstnanci, kteří budou chtít daný benefit využívat, budou mít nárok na 90 % mzdy. Několik málo pracovníků si již tento systém mohlo dříve vyzkoušet a díky tomu bylo zjištěno, že měl daný systém velmi příznivý dopad na jejich efektivitu a spokojenost. (COCUMA 2023, Kazdová 2022)

Kromě letních pátků se nabídka benefitů před a po pandemii nijak výrazně nezměnila. Co se však změnilo, je jejich oblíbenost u zaměstnanců a počet zaměstnavatelů, kteří daný benefit poskytují. I přesto, že se ve světě objevila koronavirová krize a některé podniky byly nuceny omezit zaměstnanecké benefity, klesl mezi lety 2019 a 2021 podíl zaměstnanců, kteří benefity od svého zaměstnavatele nedostávají. To potvrzuje analýza portálu Platy.cz, kterou lze vidět v obrázku 1 níže.



Obrázek 1 Podíl zaměstnanců v ČR, kteří nedostávají žádné benefity
Zdroj: (Redakce CFOworld 2022)

V roce 2019, rok před vypuknutím pandemie COVID-19, bylo v České republice procento zaměstnanců, kteří nedostávali žádné benefity, bezmála 13,77 %. O dva roky později se toto procento snížilo o 1,82 % na 11,95 %. Důvodem poklesu je nejpravděpodobněji nabízení benefitů i v oborech, kde to dříve nebylo standardem

a u kterých se nedaří obsazovat volná místa, tedy např. ve výrobě. (Redakce CFOworld 2022)

Vliv pandemie se v případě České republiky promítl jako rozšíření home office, zavedení sdíleného pracovního místa či kurzarbeit. Sdílené pracovní místo využívá dva nebo více zaměstnanců s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce. Zaměstnavatel s takovými zaměstnanci může uzavřít dohodu, podle níž si budou zaměstnanci sami rozvrhovat pracovní dobu po vzájemné dohodě. Kurzarbeit neboli příspěvek v době částečné práce poskytuje zaměstnavatel svému zaměstnanci za celý kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanec nemohl konat práci z důvodů některé z překážek uvedených v zákoníku práce. (Macháček 2021)

Zmíněný home office však již není v Česku považován za klasický benefit, jako tomu bylo dříve. Práce z domu se díky pandemii stala normálem – mnohem častějším trendem je hybridní pracovní model ve formě 3+2 (tři dny v práci, dva dny doma) nebo 2+3. (Sodexo Benefits 2022) Kromě výhod jako rozvržení si pracovní doby zaměstnancem má práce z domova také své nevýhody. Nevýhodami může být nutná sebekázeň, ztráta kontaktu s kolegy a nezbytné domácí vybavení dle druhu vykonávané práce. (Macháček 2021) Analýza portálu Platy.cz právě u home office zaznamenala největší přírůstek ve využívání daného benefitu zaměstnanci. V roce 2022 uvedlo více než 38 % zaměstnanců, že daný benefit využívá, zatímco v roce 2019 se jednalo o pouhých 24,7 %. (Redakce CFOworld 2022)

Dle dat společnosti LMC, provozovatele největších pracovních portálů v České republice jsou nejžádanějšími zaměstnaneckými benefity roku 2022 příspěvky na stravování a důchodové pojištění, pružná pracovní doba a flexibilita, volno navíc a služební auto i pro soukromé účely. (Benzl 2022)

Příspěvky na stravování, tedy stravenky, jsou jedním ze stále nejoblíbenějších a nejposkytovanějších benefitů a nabízí ho více než třetina českých podniků. Dnes se vyskytují především v elektronické podobě. Elektronické stravenky jsou oblíbené již několik let a momentální zájem zaměstnanců stojí na tom, že díky nim získávají řadu výhod. Lze využít speciální program Peníze zpět, díky kterému zaměstnanci získají až 15 % utracené částky z každého jídla nebo nákupu zpět na svoji stravenkovou kartu. Průměrná útrata pracovníka za oběd se v roce 2022 rovnala

částce 151 Kč. (Sodexo Benefits 2022) Zaměstnanec má nárok na jednu stravenku denně. Pokud by však strávil v práci více než 11 hodin, má nárok na dvě stravenky. V případě, že zaměstnanec pobírá stravné na služební cestě, nemůže mu být stravenka poskytnuta. (UOL Účetnictví 2022) Od roku 2021 se též nabízí příspěvek na stravování – stravenkový paušál. Stravenkový paušál je daňově zvýhodněným peněžitým příspěvkem na stravování, jehož cílem je snížit administrativu a náklady na poplatky či provize podnikům poskytujícím stravenky. (Brychta a spol. 2022) Novým trendem souvisejícím se stravováním jsou příspěvky na donáškové stravovací služby, které by mohly v následujících letech oblíbenost benefitů spojených se stravováním v prostorách zaměstnavatele či okolních restaurací ohrozit. (Redakce CFOworld 2022)

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance, které jsou součástí III. pilíře důchodového systému, stále patří mezi nejčastěji poskytované zaměstnanecké výhody. V roce 2022 se penzijní připojištění, popř. doplňkové penzijní spoření, objevilo v 66,6 % podnikových kolektivních smluv. Průměrný měsíční příspěvek zaměstnavatele ve zmíněném roce činil 814 Kč. Životní pojištění bylo sjednáno v 24,9 % podnikových kolektivních smluv. Průměrná výše měsíčního příspěvku, který poskytuje zaměstnavatel na životní pojištění, činila 716 Kč měsíčně. (Trexima 2022) Pro zaměstnance, kteří se chtějí na stáří zabezpečit a mají možnost si nechat od zaměstnavatele přispívat, představují zmíněné příspěvky ideální benefit.

Kromě home office je dalším oblíbeným benefitem spojeným s časem poskytnutí dovolené navíc či možnost využití sick days. Sick days slouží zaměstnanci během jeho krátkodobé nemoci pro získání volna. Výhodou je, že zaměstnanec nemusí dokládat potvrzení o zdravotní indispozici. Společnost Sodexo Benefits, největší poskytovatel benefitů v České republice, si nechala u agentury Ipsos zpracovat průzkum, který ukazuje, že zájem o sick days výrazně vzrostl. Nyní má možnost čerpat tento benefit přibližně 22 % zaměstnanců. (Benzl 2022, Sodexo Benefits 2022)

Poskytnutí vozidla i pro soukromé účely se pro osoby, které nemají vlastní automobil, jeví jako atraktivní benefit. Trendem v této oblasti je využívání sdílených automobilů, které napomáhá k budování ekologické firemní kultury. Zmíněný trend je

atraktivní hlavně pro mladé generace, které teprve vstupují na trh práce. (Redakce CFOworld 2022)

Kromě již zmíněných benefitů jsou stále oblíbenými benefity příspěvky na sport, kulturu a rekreaci, odborný rozvoj zaměstnanců zahrnující školení, kurzy a semináře nebo různé finanční odměny.

Co se týče nepeněžního příspěvku na sport, kulturu nebo rekreaci, jedná se o volnočasový benefit sloužící ke spokojenosti zaměstnance, podpoře jeho zdraví a odpočinku. Mohly by se sem zařadit předplacené karty pro vstup zdarma do fitness center nebo plaveckých bazénů, vstupenky do kin nebo divadel apod. (Havelková 2021) Kromě permanentek lze nabízet zaměstnancům Multisport karty, které umožňují využívat za pravidelný poplatek služeb fitness center, sportovišť a relaxačních zařízení v rámci České republiky i Slovenska. Multisport karta je poskytována s částečnou nebo kompletní úhradou a její cena se u různých zaměstnavatelů liší - zaměstnanci se strhává nejčastěji 300 – 500 Kč měsíčně z jeho mzdy. (Ozomová 2023)

Školení, kurzy a semináře jsou také velmi žádané a podpora vzdělávání ze strany zaměstnavatelů roste. Podniky investují své finanční prostředky také do vzdělávání v oblastech, které se přímo netýkají oboru zaměstnance. Zvláštní pozornost zaměstnavatelé věnují měkkým dovednostem svých zaměstnanců. V balíčcích zaměstnaneckých benefitů se také nachází webináře či přednášky konající se v online prostředí. (Čumpelová 2022)

Finanční odměny zaměstnancům při jejich pracovních a životních jubileích jsou tradičním a stále oblíbeným benefitem. Novinkou jsou také odměny při příležitosti svatby nebo narození potomka. (Deloitte Česká republika 2 2019) Jak již bylo zmíněno, potřeba finančních odměn se díky pandemii zvýšila. S příchodem energetické krize lidé často pociťují finanční tíseň, proto zmíněné benefity velmi vřele vítají.

Tradičními benefity, z nichž velká část dočasně ustupuje do pozadí, patří příspěvky na tuzemskou nebo zahraniční rekreaci zaměstnancům, prodej výrobků nebo služeb

podniku za ceny nižší, než jsou obvyklé, poskytování akcií společnosti za výhodnějších podmínek, zřizování firemních mateřských školek apod.

Současný směr zaměstnaneckých benefitů v České republice se nejpravděpodobněji v blízké budoucnosti změní. Nejčastěji poskytovanými benefity České republiky jsou převážně ty krátkodobé, jako např. stravenky, stravenkový paušál, manažerské vozidlo i pro soukromé účely apod. V jiných vyspělých zemích je však rozšířené převážně poskytování benefitů s dlouhodobým charakterem, jako např. penzijní připojištění, životní pojištění apod. Je tedy velmi pravděpodobné, že se směr poskytování benefitů v České republice přesune od krátkodobých k dlouhodobým. (Macháček 2021)

3 Daňové a účetní aspekty vybraných benefitů

Kromě druhu je u zaměstnaneckých benefitů nutno zkoumat také jejich daňové dopady. Zdanění benefitů je řešeno v zákonu č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů (dále ZDP). Daňové důsledky je nutno zvažovat nejenom z pohledu zaměstnavatele, ale i zaměstnance, jelikož se každého týká jiná daň – zaměstnavatele daň z příjmů právnických osob, jejíž sazba je rovna 19 % a zaměstnance daň z příjmů ze závislé činnosti ve výši 15 % ze základu daně. (zákon č. 586/1992 Sb.) Zaměstnanecké benefity lze rozlišovat dle toho, zda jsou osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti, zda jsou zahrnuty do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet zdravotního (dále ZP) a sociálního pojištění (dále SP) a zda jsou daňově uznatelným nákladem. (Havelková 2021) Benefity se dají zařadit do čtyř kategorií dle stupně jejich daňové výhodnosti – jejich přehled lze vidět v tabulce 1 níže.

Tabulka 1 Kategorie daňové výhodnosti zaměstnaneckých benefitů

Kategorie výhodnosti benefitů	Zdanění u zaměstnavatele	Zdanění u zaměstnance	Odváděno ZP a SP
Nejvýhodnější	daňově uznatelné	osvobozený příjem	ne
Výhodné	daňově neuznatelné	osvobozený příjem	ne
Neutrální	daňově uznatelné	zdanitelný příjem	ano
Nevýhodné	daňově neuznatelné	zdanitelný příjem	ano

Zdroj: vlastní zpracování dle (Beránek 2021)

Z tabulky 1 a informací uvedených na začátku dané kapitoly vyplývá, že se daňová výhodnost vyjadřuje poměrem mezi hodnotou příjmu zaměstnance a nákladem, který musí vynaložit zaměstnavatel v souvislosti s ním. U některých zaměstnaneckých benefitů je však nutno posuzovat jejich výhodnost individuálně, ta se pak často pohybuje mezi dvěma kategoriemi, a to např. u stravenek nebo poskytnutí manažerského vozidla i pro soukromé účely. (Beránek 2021) Benefity jako pružná pracovní doba nebo home office jsou jedny z mála, které nezvyšují peněžní nebo nepeněžní příjem zaměstnance, a tedy nemají vliv na zdanění jeho příjmu (UOL Účetnictví 2022). Z neutrálních a nevýhodných benefitů se odvádí ZP a SP na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Tato pojištění jsou zaměstnavatelé povinni odvádět z mezd svých zaměstnanců, stejně tak zálohu na daň z příjmů fyzických osob. Část ZP a SP, které musí zaměstnavatel za své zaměstnance

odvést, činí 33,8 % z vyměřovacího základu. (Vybíhal 2022) Typičtí zástupci benefitů jednotlivých kategorií jsou:

1. nejvýhodnější - příspěvky zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění až do 50 000 Kč ročně a kurzy a školení související s činností zaměstnavatele;
2. výhodné - příspěvky na kulturní a sportovní akce v nepeněžním plnění a peněžité dary do výše 2 000 Kč;
3. neutrální - dovolená nad rámec zákona nebo sick days;
4. nevýhodné - nepeněžní dary pro zaměstnance (vyjma reklamních a propagačních předmětů) nesplňující účel stanovený vyhláškou o FKSP. (AZ data účetnictví s.r.o. 2018)

U mnoha benefitů je z daňového hlediska velmi důležité, v jakém plnění jsou poskytovány. Rozlišuje se peněžní a nepeněžní plnění. Peněžním plněním je myšleno poskytnutí určitého finančního obnosu, např. dary k výročí. Většina peněžních plnění je daňově uznatelným nákladem a zároveň zdanitelným příjmem, který podléhá odvodům pojistného na ZP a SP. Do nepeněžních benefitů se řadí poskytnuté vstupenky, stravenky, manažerské vozidlo i pro soukromé účely ad. Nepeněžní benefity lze také na rozdíl od peněžních v mnoha případech zahrnout do daňově uznatelných nákladů, nejsou však zdanitelným příjmem zaměstnance, tedy nepodléhají ani odvodům pojistného. V případě nepeněžního plnění jsou také nařízena určitá omezení nebo limity. (Kahounová 2016) Tato zmíněná problematika je řešena v následující subkapitole věnující se konkrétním zaměstnaneckým benefitům a jejich daňovému řešení. Pozornost je směřována k benefitům, které jsou v rámci České republiky hojně nabízené zaměstnavateli a zároveň využívané zaměstnanci, a to:

- poskytnutí nápojů na pracovišti;
- stravenkám a stravenkovému paušálu;
- příspěvkům na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění;
- příspěvkům na sport a kulturu;
- bezplatnému poskytnutí vozidla pro soukromé účely;
- odbornému rozvoji zaměstnanců;
- peněžním darům;
- dnům volna nad rámec a
- sick days.

3.1 Daňová výhodnost vybraných benefitů

První řešeným benefitem ze seznamu je poskytnutí nápojů na pracovišti. Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nápoje, jejichž poskytnutí je ze zákona povinné nebo nealkoholické nápoje (nejčastěji kávu nebo čaj), které jsou již považovány za benefit. Povinně poskytovanými nápoji je pitná voda a ochranné nápoje. Povinnost zásobování pitnou vodou vyplývá z § 53 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. a povinnost poskytovat ochranné nápoje vyplývá z § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. (Účetnictví Klefer 2022) Zatímco poskytnutí pitné vody a ochranných nápojů je na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, u nealkoholických nápojů se vždy jedná o daňově neuznatelný náklad. U zaměstnance je hodnota pitné vody a ochranných nápojů osvobozena od daně ze závislé činnosti. V případě nealkoholických nápojů je taková hodnota osvobozena za předpokladu, že se splní tři podmínky, a to nepeněžní plnění, poskytnutí ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění nebo udržení příjmů a pokud jsou nápoje určeny k okamžité spotřebě na pracovišti. (Macháček 2021)

Dalšími řešenými benefity jsou stravenky a stravenkový paušál. V § 236 ZP se uvádí, že má zaměstnavatel povinnost umožnit svým zaměstnancům stravování, nemá však povinnost takové stravování poskytnout (Havelková 2021). V případě, že se jedná o příspěvek na stravování zajišťovaný jiným subjektem v nepeněžní formě, mluví se o stravenkách. Co se týče výše stravenek, ta není omezena a zaměstnanci

nijak nenavyšuje jeho zdanitelný příjem a vyměřovací základ pro odvod ZP a SP. Od roku 2021 lze nabízet i peněžitý příspěvek na stravování, známý také jako stravenkový paušál. (Beránek 2021) Oba příspěvky jsou však daňově uznatelné pouze pod podmínkou, že byl zaměstnanec přítomen na pracovišti alespoň tři hodiny (Pilařová 2020). Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytnout zaměstnanci stravenky, na straně zaměstnance se jedná daňově osvobozený příjem do 100 % hodnoty a nevstupují do vyměřovacího základu pro odvod ZP a SP. Na straně zaměstnavatele je uznatelná pouze část hodnoty stravenky, a to 55 % ceny jídla za jednu směnu, maximálně do výše 70 % horního limitu stravného při pracovní cestě trvající 5 – 12 hodin. (Účetnictví Klefer 2022) Hodnota stravenky nad 55 % je buď nedaňovým nákladem zaměstnavatele a nebo se zaměstnanci sráží ze mzdy a tím se tato část stane daňově uznatelnou. (Beránek 2021) Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytnout zaměstnanci stravenkový paušál, na straně zaměstnance se jedná o peněžitý příspěvek, jehož výše za jednu směnu je osvobozena od daně do výše 70 % horní hranice stravného při pracovní cestě trvající 5 – 12 hodin. Na straně zaměstnavatele je pak paušál daňově uznatelný bez omezení. (UOL Účetnictví 2022)

Daňové řešení příspěvků na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění u zaměstnavatele vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Veškeré příspěvky na zmíněné druhy zabezpečení na stáří jsou daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši, pokud jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů zaměstnavatele, pracovní či jiné smlouvy. Z pohledu zaměstnance se dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti v celkovém úhrnu do 50 000 Kč ročně u jednoho zaměstnavatele. (Účetnictví Klefer 2022) Zmíněný limit je společný pro všechny druhy zabezpečení stáří a příspěvky lze libovolně kombinovat. (UOL Účetnictví 2022)

V případě příspěvku na sport, kulturu a rekreaci vychází daňové řešení na straně zaměstnavatele z § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. Daňově neuznatelné jsou dle něj plněné poskytovaná ve formě nepeněžního příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy nebo možnosti využívání rekreačních a vzdělávacích zařízení, závodní knihovny, tělovýchovných a sportovních zařízení. (Havelková 2021) Tento příspěvek musí být hrazen z FKSP, sociálního fondu, zisku po zdanění nebo evidován jako nedaňový náklad. To, co se již za daňově uznatelné považuje, jsou

náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku, vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a na hygienické vybavení pracovišť, na pořízení ochranných nápojů, pracovnělékařské služby poskytované podle zvláštních právních předpisů a nehrzené zdravotní pojišťovnou na lékařské prohlídky a lékařské vyšetření stanovené zvláštními předpisy. (Účetnictví Klefer 2022) V Pokynu MF D-190 je uvedeno, že se za již zmíněné lékařské prohlídky a lékařské vyšetření stanovené zvláštními předpisy považují lékařská vyšetření zaměstnanců vykonávajících noční práci podle § 99 odst. 3 zákoníku práce, a lékařská vyšetření mladistvých před vstupem do pracovního poměru podle § 168 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (pokyn č. D -190). Daňové řešení příspěvků na sport, kulturu a rekreaci na straně zaměstnance vyplývá z § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Nepeněžní příspěvky, které jsou poskytnuty z FKSP, sociálních fondů, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů ve formě použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, zařízení péče o děti předškolního věku a knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení nebo příspěvku na kulturní a sportovní akce a příspěvku na rekreace a zájezdy, jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti. V případě příspěvku na rekreace lze u nepeněžního příspěvku osvobodit pouze do výše 20 000 Kč za zdaňovací období. (Havelková 2021)

Zaměstnavatel, který má ve svém obchodním majetku motorové vozidlo, může uplatnit širokou škálu daňově uznatelných nákladů. Takovými výdaji jsou např. výdaje na pohonné hmoty, opravy, údržbu, leasingové splátky atp. (Účetnictví Klefer 2022) Zaměstnavatel může takové vozidlo poskytnout svým zaměstnancům i pro soukromé účely. V tomto případě se neuplatňuje režim poměrné výše výdajů – nelze totiž, aby se se krátilo v poměru počtu ujetých kilometrů pro podnikatelské účely k celkovému počtu najetých kilometrů. V případě užívání vozidla pro oba účely se za nepeněžní příjem zaměstnance považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny za kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Uvedenou hodnotou je oceněna hodnota poskytnutí vozidla včetně jeho údržby, nikoliv spotřeba pohonných hmot na soukromých cestách - ty si zaměstnanec hradí sám nebo je jejich úhrada zaměstnavatelem dalším benefitem. (Beránek 2021) Výpočet příjmu nezávisí na tom, zda zaměstnanec v daném měsíci využil či nevyužil vozidlo pro soukromé účely, ale na skutečnosti, že má možnost využívání vozidla i pro soukromé účely. Je-li částka

představující příjem zaměstnance za měsíc nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem 1 000 Kč. Nepeněžní příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na ZP a SP a navyšuje základ daně. Může také nastat, že jedno vozidlo bude sloužit pro oba účely více zaměstnancům. V takovém případě je jejich zdanitelným příjmem 1 % vstupní ceny vozidla měsíčně u každého zaměstnance. (Macháček 2021) Od 1. 7. 2022 se rozlišuje postup u manažerských vozidel na klasický pohon a vozidel nízkoemisních. U nízkoemisních došlo ke snížení procentuální částky vstupní ceny na polovinu, tedy 0,5 %. (Machala 2022)

Do odborného rozvoje zaměstnanců je zahrnováno zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Pro zaměstnavatele je vzdělávání jeho pracovníků velmi důležité, proto do něj investuje své finanční prostředky. Řešení daňové problematiky odborného rozvoje u zaměstnavatele vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP. Hraje zde velkou roli to, zda výdaje na vzdělání souvisí či nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Daňově uznatelné jsou totiž náklady na prohlubování a zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele bez ohledu na to, zda se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění. (Macháček 2021) Za obecně uznatelné náklady se považují náklady na jazykové kurzy, práce s počítačem, ekonomické kurzy a odborné kurzy pro konkrétní profese (UOL Účetnictví 2022). V případě poskytnutí příspěvku na vzdělání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele je však již nutno rozlišovat, zda se jedná o peněžní či nepeněžní formu. Nepeněžní příspěvek je daňově uznatelným nákladem a peněžní příspěvek je uznatelný pouze, pokud je sjednán v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvě. (Účetnictví Klefer 2022) U zaměstnance je dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen pouze nepeněžní příspěvek na odborný rozvoj zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo na rekvalifikaci zaměstnance. (Účetnictví Klefer 2022)

Peněžní dary mohou být zaměstnanci poskytnuty v případech pracovního výročí, životního výročí, prvního přiznání důchodu, ale i mimořádné aktivity ve prospěch zaměstnavatele (poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události). Takový dar není pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Peněžní dary jsou na straně

zaměstnanec peněžním příjmem, který podléhá zdanění a je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na ZP a SP. (Macháček 2021)

Dny volna nad rámec a sick days mají zcela shodné daňové hledisko. Dané benefity jsou z pohledu zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Pro daňovou uznatelnost je ale nutné, aby byl daný benefit sjednán v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Dle § 6 ZDP jsou náhrady mzdy za dny čerpání volna nad rámec či sick days na straně zaměstnanec zdanitelným příjmem ze závislé činnosti a vstupují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na ZP a SP. (Havelková 2021)

3.2 Účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity je nutno řešit i z pohledu účetního. Předpisy, kterými by se účetní jednotky měly řídit v souvislosti s účtováním zaměstnaneckých benefitů, jsou:

- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví;
- vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví;
- České účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb.

Zaměstnavatel poskytuje benefity buď na vrub nákladů, čerpáním z fondu (FKSP nebo sociální) nebo ze zisku po jeho zdanění. Čerpání z FKSP nebo sociálního fondu se týká zaměstnavatelů, kteří fondy tvoří povinně (např. organizační složky státu). Benefity poskytované ze zisku po zdanění jsou typické pro podnikatelské subjekty, které ze zákona fondy netvoří. (Brychta 2011) Pro jejich účtování se využívají především tyto účty:

- 427 – Ostatní fondy. Představuje sociální fond, ze kterého lze čerpat na plnění ve prospěch zaměstnance;
- 428 – Nerozdělený zisk minulých let nebo 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení. Používají se v případě, kdy se benefit poskytuje přímo ze zisku po zdanění;
- 527 – Zákonné sociální náklady. Na tomto účtu se zobrazují náklady, které jsou daňově účinným nákladem zaměstnavatele;
- 528 – Ostatní sociální náklady. Na tomto účtu se zobrazují náklady, které nejsou daňově účinným nákladem zaměstnavatele. (Brychta 2011 a Pfeilerová 2022)

Již v úvodu dané kapitoly byla zobrazena tabulka 1 čtyř kategorií zaměstnaneckých benefitů dle stupně jejich daňové výhodnosti. Do těchto jednotlivých kategorií benefity často spadají pouze za splnění určitých podmínek, např. nepeněžní forma poskytnutí. Stejně tak se liší jejich účtování, hlavně v souvislosti s tím, jakým způsobem jsou poskytovány.

Typickým zástupcem první kategorie, tedy nejvýhodnějších benefitů, jsou příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění do 50 000 Kč za jednoho zaměstnance ročně. Jejich účetní řešení v případě, že jsou účtovány na vrub nákladů a příspěvky hrazeny měsíčně, lze vidět v tabulce 2 níže.

Tabulka 2 Účtování příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	Md	D
VÚD	měsíční příspěvek na			
	a) penzijní připojištění	1 000	527	325.1
	b) životní pojištění	1 000	527	325.2
VBÚ	vyrovnání s			
	a) penzijní pojišťovnou	1 000	325.1	221
	b) životní pojišťovnou	1 000	325.2	221

Zdroj: vlastní zpracování dle (Blahová 2014)

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění je vždy daňově uznatelným výdajem na straně zaměstnavatele, proto je účtován jako přírůstek nákladů na účtu 527. Na straně DaI tak vzniká závazek vůči příslušným pojišťovnám, který se později uhradí. Ve výše uvedené situaci nedochází k zahrnutí příspěvku do vyměřovacího základu pro odvod ZP a SP a navýšení zálohy na daň, jelikož zaměstnavatel přispěje svému zaměstnanci ročně 24 000 Kč a nepřesahuje tak zmíněný limit 50 000 Kč za rok na jednoho zaměstnance.

Druhou kategorií jsou výhodné benefity, kam by se daly zařadit příspěvky na sportovní a kulturní akce v případě, že se jedná o nepeněžní plnění. Příklad účtování takového případu za předpokladu, že bude příspěvek (poukaz na plavání) hrazen ze sociálního fondu, lze vidět níže v tabulce 3.

Tabulka 3 Účtování příspěvku na sportovní a kulturní akce

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	Md	D
FAP	nákup poukazů na plavání	5 000	427	325
VBÚ	úhrada FAP	5 000	325	221

Zdroj: vlastní zpracování dle (Lukášová 2012)

Čerpání již dříve vytvořeného fondu pro poskytnutí benefitu se promítne jako snížení odpovídajícího pasivního účtu, v tomto případě 427, na straně Má Dáti. Nakoupením poukazů vznikne závazek na straně Dal. Takový závazek je poté v následující operaci uhrazen, v této situaci z bankovního účtu.

Třetí kategorií jsou neutrální benefity, které jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelné, zdanitelným příjmem na straně zaměstnance a které navyšují vyměřovací základ pro odvod ZP a SP. Za neutrální benefit se považuje např. příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnance do zaměstnání. (AZ data účetnictví s.r.o. 2018) Při účtování takového příspěvku zaměstnavatel postupuje v souladu s Českým účetním standardem pro podnikatele č. 019 – Náklady a výnosy (Bartůšková 2022). Účetní řešení zmíněného bezplatného příspěvku je zobrazeno v tabulce 4 níže za předpokladu, že je nárok na příspěvek upraven ve vnitřním předpisu podniku.

Tabulka 4 Účtování příspěvku na dopravu zaměstnanců do zaměstnání

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	Md	D
VÚD	peněžitý příspěvek na dopravu	500	527	331
VÚD	daň z příjmů zaměstnance (15 %)	75	331	342
VÚD	ZP a SP – zaměstnanec (11 %)	55	331	336
VÚD	ZP a SP – zaměstnavatel (33,8 %)	169	524	336

Zdroj: vlastní zpracování dle (Bartůšková 2022)

Nárok, který je zakotven ve vnitřním předpisu, je daňovým nákladem pro zaměstnavatele na účtu 527. Na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem a podléhá odvodům. Daň z příjmů ze závislé činnosti je ve výši 15 % z hodnoty příspěvku, ZP a SP srážené zaměstnanci z jeho mzdy ve výši 11 % z hodnoty

příspěvku a ZP a SP hrazené zaměstnavatelem za jeho zaměstnance ve výši 33,8 % z hodnoty příspěvku.

Poslední skupinou jsou nevýhodné benefity, kam se řadí peněžité dary. Jak již bylo řečeno, takové dary se poskytují za mimořádnou aktivitu zaměstnance pro jeho zaměstnavatele nebo v případě výročí nebo přiznání důchodu zaměstnanci. Dle Deloitte (2019), která sdružuje tisíce nezávislých odborníků v oblastech auditu, podnikového a finančních poradenství, poradenství rizik, daňových služeb apod., řada společností účtuje o jubilejních benefitech při jejich výplatě zaměstnanci. (Deloitte Česká republika 1 2023 a Deloitte Česká republika 2 2019) Účetní řešení jubileí je zobrazeno v tabulce 5 níže.

Tabulka 5 Účtování jubileí

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	Md	D
VÚD	výplata odměny při životním jubileu	5 000	528	331

Zdroj: vlastní zpracování dle (Deloitte Česká republika 2 2019)

Peněžitý dar není daňově uznatelný, proto se o něm účtuje jako navýšení nákladů na účtu 528. Takový dar ovlivňuje výši mzdy zaměstnance, jelikož dojde k navýšení závazku zaměstnavatele vůči jeho zaměstnanci na účtu 331.

Existují i benefity, u kterých nelze jednoznačně vyjádřit jejich daňovou výhodnost, jelikož se skládají ze složek, jejichž výhodnost se různí. Typickým příkladem jsou stravenky. (Beránek 2021) Stravenku částečně hradí zaměstnanec srážkou ze mzdy ve výši 45 % hodnoty stravenky nebo může zaměstnavatel celou hodnotu stravenky hradit zcela (Kadlec 2016). V tabulce 6 lze vidět účtování skutečnosti, kdy je část stravenek hrazena zaměstnanci.

Tabulka 6 Účtování stravenek, kde část hradí zaměstnanec

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	Md	D
FAP	nákup stravenek			
	a) hodnota stravenek	30 000	213	–
	b) provize	1 000	518	–
	c) celkem	31 000	–	321
VÚD	výdej všech stravenek			
	a) 55 % - hrazeno zaměstnavatelem	16 500	527	–
	b) 45 % - hrazeno zaměstnanci	13 500	335	–
	c) celkem	30 000	–	213
VÚD	srážka ze mzdy	13 500	331	335

Zdroj: vlastní zpracování dle (Deloitte Česká republika 2 2019)

Stravenka, která se řadí mezi ceniny, je evidována na aktivním účtu 213 - Ceniny. Část stravenky hrazená zaměstnavatelem se účtuje jako náklad na nákladový účet 527, zbytek se zaměstnanci naučtuje jako pohledávka a poté srazí ze mzdy. Druhý případ, tedy, kdy zaměstnavatel hradí stravenky nad zákonem stanovený limit, je k vidění v následující tabulce 7.

Tabulka 7 Účtování stravenek zcela hrazených zaměstnavatelem

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	Md	D
VÚD	výdej všech stravenek			
	a) 55 % - hrazeno zaměstnavatelem	16 500	527	-
	b) 45 % - úhrada nad rámec	13 500	528	-
	c) celkem	30 000	-	213

Zdroj: vlastní zpracování dle (Kadlec 2016)

Pokud zaměstnavatel hradí celou cenu stravenek, 45 % jejich hodnoty pro něj představuje daňově neuznatelnou část. V tomto případě se tedy využije nákladového účtu 528.

U jednotlivých zaměstnaneckých benefitů nezáleží pouze na jejich druhu nebo obsahu, ale také na jejich daňovém řešení a správném účtování. Využívání zaměstnaneckých benefitů bývá z daňového hlediska pro obě strany o mnoho výhodnější než navýšení mzdy o stejnou částku, je však nutné dbát na splnění případných podmínek pro jejich maximální výhodnost. Také způsob poskytování benefitů má vliv na volbu účtů vhodných pro jejich zaúčtování.

4 Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti

V teoretické části byla řešena problematika zabývající se daňovými a účetními aspekty zaměstnaneckých benefitů. Takové benefity mohou výrazně ovlivnit výdaje podniků, jelikož mají vliv na výši odváděné daně z příjmů právnických osob, která představuje 19 % ze základu daně. Stejně tak mají vliv na výši odvodů ZP a SP za své zaměstnance, která činí 33,8 % z vyměřovacího základu. Praktická část je věnována analýze zaměstnaneckých benefitů, které vybraný podnik uvádí ve své vnitropodnikové směrnici a také těch, které jsou v podniku hojně využívány. V rámci účetní problematiky je uveden způsob, jakým podnik poskyje benefity. Následně v práci dochází k zařazení benefitů do kategorií dle jejich daňové výhodnosti, zkoumání jejich vlivu na finance podniku a porovnání výhodnosti jednotlivých kategorií s navýšením mzdy o stejnou částku. Závěr kapitoly obsahuje vyhodnocení nabídky benefitů a případná doporučení.

Informace pro praktickou část byly získány z již zmíněné vnitropodnikové směrnice a konzultace s HR ředitelkou dané společnosti. Cílem praktické části je ukázání dopadů využívání benefitů na výdaje podniku a porovnání se situací, kdy by namísto nich došlo k vyplacení vyšší hrubé mzdy. Užitými metodami v této části práce je deskripce, analýza a komparace.

4.1 Představení podniku

Vybraným podnikem pro praktickou část je akciová společnost Schindler CZ. Schindler CZ, a. s. je dceřinou společností mezinárodního koncernu Schindler s centrálou ve městě Luzern ve Švýcarsku. Na českém území operuje od roku 1993, počátky koncernu však sahají do roku 1874. Schindler působí ve více než stovce zemí a patří k lídrům ve svém oboru.

Dceřiná společnost na území České republiky se sídlem na Walterově náměstí 329/3 v Praze má celkem osm poboček ve větších městech včetně Liberce. Schindler CZ se zabývá především kompletními službami souvisejícími s výtahy, eskalátory, pohyblivými chodníky a plošinami. Kromě těchto činností se také zaměřuje na vývoj inteligentních systémů řízení a inovativní řešení dezinfekce výše zmíněných zařízení.

Společnost instaluje zařízení do jakéhokoliv typu budov – od rezidenčních přes hotely, nemocnice až po budovy veřejné dopravy.

Schindler CZ na svých webových stránkách uvádí, že jejich hlavními hodnotami spojenými se zaměstnanci je integrita, důvěra a jejich rozvoj. Výhodou pro jejich zaměstnance, jejichž aktuální počet je 395, je celoživotní vzdělávání ve společnosti, která je úspěšná a finančně silná. Schindler CZ také poskytuje celou řadu zaměstnaneckých benefitů, které si může zaměstnavatel individuálně nastavit dle svých potřeb. (Schindler CZ 2023)

4.2 Analýza zaměstnaneckých benefitů v podniku služeb

Velkou část nabízených zaměstnaneckých benefitů uvádí podnik ve své vnitropodnikové směrnicí s názvem Benefity a péče o zaměstnance, která je platná od 1. 1. 2023. Nárok na všechny benefity uvedené v dané směrnicí (vyjma stravenek spolu s klasickou dovolenou a dny osobního volna) mají pouze zaměstnanci v aktivním pracovním poměru v měsíci následujícím po 12 měsících od nástupu do zaměstnání. Aktuálně se tedy nárok vztahuje na 350 zaměstnanců. Benefity uvedenými v interní směrnicí společnosti jsou:

- cafeterie;
- dovolená a osobní dny volna;
- MultiSport karta;
- příspěvky na penzijní připojištění;
- stravenky;
- odměny při pracovním výročí;
- odměny při životní události – narození dítěte;
- odměny při odchodu do důchodu;
- sick days;
- ostatní dny volna.

První je ve směrnicí uveden systém cafeterie, který však není benefitem jako takovým, ale představuje způsob poskytování veškerých benefitů zaměstnancům.

Díky tomuto systému může zaměstnanec přidělené body ve svém účtu v aplikaci Benefit plus čerpat v oblastech zdraví, sportu, kultury, rekreace a vzdělávání.

Kromě klasické dovolené nabízí Schindler CZ pět dnů neplaceného osobního volna. Dalším benefitem z kategorie benefitů spojených s časem jsou ostatní dny volna. Zaměstnanec má možnost využít pracovní volno, pokud na jeho straně vzniknou osobní překážky v práci. Okruh a rozsah takových překážek je řešen v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Příklady takových překážek je svatba, stěhování či úmrtí manžela, manželky, druha, družky, registrovaného partnera, partnerky nebo dítěte. Ostatními dny v případě této společnosti je myšleno poskytnutí placených dnů volna navíc nad rámec toho, co ukládá zmíněné nařízení. V případě svatby nabízí podnik jednodenní nadzákonné volno s náhradou mzdy, v případě stěhování v téže obci jednodenní nadzákonné volno a v případě stěhování mimo obec dva dny volna navíc. Úmrtí již výše specifikovaných osob dává zaměstnanci možnost využít jeden den placeného volna nad rámec zákona. Možnost využití ostatních dnů uplatní ročně 222 zaměstnanců v délce jednoho dne. Posledním benefitem uvedeným ve směrnici, který se týká času, jsou sick days. Schindler CZ ho svým zaměstnancům poskytuje v délce tří dnů. To lze čerpat za celé dny nebo pouze jako polovinu dne. Do dalšího roku se však tyto nevyčerpané dny nepřevádí. Sick days s využívá každý zaměstnanec, který je v podniku déle než rok, v souhrnu se jedná o 360 pracovníků.

Společnost Schindler CZ se také snaží své zaměstnance namotivovat k častějšímu využívání sportovišť a relaxačních zařízení. Zaměstnancům proto nabízí Multisport kartu, na kterou přispívá 300 Kč měsíčně za předpokladu, že si zaměstnanec nechává srážet zbytek hodnoty karty, a to 440 Kč měsíčně. Pracovníci mají také možnost za zvýhodněnou cenu objednat ke své kartě i doprovodnou kartu pro své příbuzné. Této výhody však využívá pouze 70 zaměstnanců.

Příspěvky na penzijní připojištění jsou poskytovány na měsíční bázi a jejich výši si zaměstnanec volí dle možností svého rozpočtu v cafeterii, nejčastěji 1 000 Kč. Tento příspěvek využívá velké množství pracovníků v počtu 218.

Stravenky nabízí Schindler CZ v elektronické podobě ve výši 100 Kč na den. 55 % hodnoty stravenky je hrazeno zaměstnavatelem a zbývající hodnota, tedy 45 %, je hrazena zaměstnancem.

tvoří příspěvek zaměstnance. Podnik nenabízí jinou obdobu stravování jako vlastní závodní jídelnu nebo stravenkový paušál. Stravenek mohou pracovníci využít v různých stravovacích zařízeních, kterých se v případě sídla podniku na Walterově náměstí nachází hned několik. Stravenky využívají téměř všichni zaměstnanci v počtu 391.

Zaměstnanec dané společnosti má také nárok na různé odměny. První takovou odměnou je odměna při pracovním výročí v dané společnosti. Výše odměn po jednotlivých odpracovaných letech je k vidění v tabulce 8.

Tabulka 8 Výše odměny při pracovním výročí

Počet odpracovaných let	Výše odměny v Kč
10	4 500
15	5 000
20	6 000
25	6 500
30	8 500
35	11 000
40 a každých dalších 5	15 000

Zdroj: vlastní zpracování dle vnitřní směrnice Schindler CZ, a. s.

První nárok zaměstnance na odměnu při pracovním výročí vzniká již po 10 odpracovaných letech a začíná na 4 500 Kč. Maximální výše odměny je rovna 15 000 Kč. Takovou odměnu lze také převést do cafeterie, většina zaměstnanců však preferuje vyplacení částky v penězích. Ročně je rozděleno odhadem HR ředitelky společnosti 45 500 Kč mezi sedm zaměstnanců. Další odměnou je odměna při životní události jako narození dítěte, která však nepředstavuje formu finanční odměny, ale pouze bonusové body navíc v systému cafeterie. Z tohoto důvodu nebude odměna dále řešena z daňového hlediska. Poslední nabízenou odměnou je odměna při odchodu do starobního, předčasného nebo plného invalidního důchodu. Jeho výše vzhledem k délce trvání pracovního poměru je vyobrazena níže v tabulce 9.

Tabulka 9 Výše odměny při odchodu do důchodu

Délka pracovního poměru v letech	Výše odměny v Kč
do 5	3 000
5 – 10	4 000
10 – 15	5 000
15 – 20	6 000
20 – 25	8 000
25 a déle	10 000

Zdroj: vlastní zpracování dle vnitřní směrnice Schindler CZ, a. s.

Nejnižší dosažitelná částka je 4 000 Kč, nejvyšší představuje 10 000 Kč. Z daného podniku odchází ročně přibližně 35 zaměstnanců v průměru po 10 letech, tedy s nárokem na 4 000 – 5 000 Kč.

Kromě benefitů, které jsou uvedeny ve vnitřní směrnici, nabízí společnost i jiné výhody pro své zaměstnance, jako např. kávu na pracovišti, odborný rozvoj, manažerský automobil pro soukromé využití a mnoho dalších, které již však nejsou nabízeny a využívány ve větší míře.

Schindler CZ umožňuje svým administrativním pracovníkům přípravu vlastní kávy určené k okamžité spotřebě v kávovaru. Roční náklady v souvislosti s kávou představují pro podnik přibližně 120 000 Kč. Školení je nezbytnou součástí zaměstnanců, hlavně na technických pozicích – ti musí absolvovat pět školení ročně, ať už fyzicky, nebo online. Podíl technických školení spojených s předmětem podnikání a školeních mimo oblast činnosti zaměstnavatele, nejčastěji rozvoj manažerských dovedností nebo jazykové kurzy, je 80:20. Přibližně 1 600 000 Kč je použito pro školení spojené s předmětem podnikání a 400 000 Kč mimo předmět podnikání. Automobil pro soukromé účely využívá velké množství zaměstnanců, a to 277, z nichž 32 užívá pro své soukromé jízdy automobil nízkoemisní. Průměrná cena automobilů včetně daně z přidané hodnoty se v případě vozidla na klasický pohon pohybuje kolem 500 000 Kč, zatímco u nízkoemisních se jedná o částku o něco vyšší, a to 900 000 Kč.

4.3 Účetní a daňový pohled zaměstnaneckých benefitů

Ve třetí kapitole bylo řešeno, že zaměstnavatelé mají možnost poskytovat benefity různými způsoby, a to na vrub nákladů, čerpáním z fondů nebo ze zisku po jejich

zdanění. Schindler CZ v minulosti využíval pro své benefity sociální fond, dnes však veškeré benefity podnik účtuje do nákladů. V tabulce 10 jsou ukázány příklady tří účetních případů, u kterých jsou použity odlišné nákladové účty.

Tabulka 10 Účtování benefitů s využitím různých nákladových účtů

Doklad	Účetní případ	Částka v Kč	Md	D
VÚD	úhrada příspěvku na penzijní připojištění	1 000	527	325
VÚD	nárok na odměnu při pracovním výročí	5 000	528	331
VPD	nákup kávy	2 000	513	211

Zdroj: vlastní zpracování

Kromě účtů jako 527 a 528 se v praxi často užívají i jiné, a to např. 513 – Náklady na reprezentaci. Takový účet je využíván u některých daňově neuznatelných benefitů, konkrétně např. poskytnutí kávy, čaje nebo minerálky na pracovišti. (Fuková 2018) Pokud by podnik stále poskytoval benefity ze sociálního fond, namísto nákladových účtů by byl na stranách Má Dátí použit účet 427.

V dané subkapitole je pozornost věnována převážně daňovému pohledu nabízených benefitů. V tabulce 11 jsou výše uvedené benefity zasazeny do kategorií dle stupně jejich daňové výhodnosti v konkrétních podmínkách zmiňovaného podniku.

Tabulka 11 Poskytované benefity zařazené do kategorie daňové výhodnosti

Kategorie výhodnosti benefitů	Benefity poskytované podnikem
Nejvýhodnější	příspěvek na penzijní připojištění do 50 000 Kč ročně
	školení v oboru zaměstnavatele
	stravenky
Výhodné	Multisport karta
	káva na pracovišti
	školení mimo obor zaměstnavatele
Neutrální	volno nad rámec zákona
	sick days
	poskytnutí automobilu i pro soukromé účely
Nevýhodné	peněžitá odměna

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky lze vidět, že kategorie výhodných benefitů je nejrozsáhlejší, nejméně rozsáhlou kategorií jsou nevhodné benefity. Počet benefitů, který je daňově uznatelný, je roven šesti a počet těch, které navýší příjem zaměstnance, a je proto nutno z něj odvést ZP a SP, je čtyři. Jak již bylo zmíněno ve třetí kapitole, poskytnutí automobilu i pro soukromé účely a stravenky jsou jedny z mála benefitů, jejichž výhodnost nelze vyjádřit paušálně. Manažerské vozidlo se však obecně řadí do

kategorie neutrálních (AZ data účetnictví s.r.o. 2018). U stravenek se výhodnost nejčastěji pohybuje mezi kategoriemi výhodné a nejvýhodnější v závislosti na tom, v jaké výši a kým jsou hrazeny. V případě této společnosti je 55 % nominální hodnoty stravenky daňově uznatelné na straně zaměstnavatele v plné výši, jelikož nepřesahuje 70 % horního limitu stravného při pracovní cestě trvající 5 – 12 hodin. Zaměstnanci přispívají na 45 % nominální hodnoty stravenky svojí mzdou, která již prošla zdaněním. (Beránek 2021)

Kromě motivování zaměstnanců, budování vztahu mezi nimi a zaměstnavatelem a budování image podniku je pro zaměstnavatele důležitá i finanční stránka jim poskytovaných benefitů. Výše finančních prostředků, které podnik na benefity vynaloží, závisí na rozhodnutí každého podniku a neexistuje žádné předepsané pravidlo. Tabulka 12 zobrazuje zjednodušený výpočet vlivu benefitů na výdaje podniku s ohledem na případné zvýšení odváděného pojistného na ZP a SP za zaměstnance a schopnost benefitů ovlivnit výši základu daně z příjmů právnických osob. U některých benefitů je pro výpočet zapotřebí znát průměrnou hrubou mzdu zaměstnanců podniku, která v roce 2023 činí 75 000 Kč. Pro výpočet poskytnutí manažerského vozidla pro soukromé účely byla jako daňově uznatelná část stanovena částka, kterou hradí zaměstnavatel za své zaměstnance v rámci zvýšeného odváděného ZP a SP. Důvodem je daňové řešení pouze poskytnutí pro soukromé účely, nikoliv poskytnutí automobilu obecně. V praxi je však daňově uznatelné cokoliiv související s vozidlem vyjma pohonných hmot.

Tabulka 12 Vliv nabízených benefitů na finance podniku

Benefit	Hodnota vynaložená zaměstnavatelem na benefit včetně výpočtu v Kč	Zvýšení odváděného ZP a SP za zaměstnance včetně výpočtu v Kč	Vliv na základ daně z příjmů právnických osob
Příspěvek na penzijní připojištění	218 zaměstnanců x 12 měsíců x 1 000 příspěvek = 2 616 000	-	žádný
Školení v oboru zaměstnavatele	pevná částka - 1 600 000	-	žádný
Stravenky	391 zaměstnanců x 250 dnů x 55 % příspěvek = 5 376 250	-	žádný
Multisport karta	70 zaměstnanců x 12 měsíců x 300 příspěvek = 252 000	-	zvýší se
Káva na pracovišti	pevná částka - 120 000	-	zvýší se
Školení mimo obor zaměstnavatele	pevná částka - 400 000	-	zvýší se
Volno nad rámec zákona	222 zaměstnanců x 3 572 průměrná hrubá mzda za jeden den = 792 984	$792\,984 \times 0,338 =$ 268 029	žádný
Sick days	350 zaměstnanců x 10 715 průměrná hrubá mzda za dny sick days = 3 750 250	$3\,750\,250 \times 0,338 =$ 1 267 585	žádný
Automobil i pro soukromé účely na klasický pohon	celková hodnota automobilů	245 zaměstnanců x 12 měsíců x 400 000 cena automobilu x 0,01 x 0,338 = 3 974 880	žádný
Nízkoemisní automobil i pro soukromé účely	celková hodnota automobilů	32 zaměstnanců x 12 měsíců x 1 000 000 cena x 0,005 x 0,338 = 648 960	žádný
Peněžité odměny (pracovní výročí + odchod do důchodu)	(7 zaměstnanců x 6 500 částka) + (35 zaměstnanců x 4 500 částka) = 203 000	$203\,000 \times 0,338 =$ 68 614	zvýší se

Zdroj: vlastní zpracování

U každého jednotlivého benefitu je vyčísleno, o kolik se případně zvýší odváděné ZP a SP za zaměstnance a jaký má vliv na výši daně z příjmů právnických osob. Pokud se předpokládá, že jsou všechny benefity účtovány do nákladů, pak daňově uznatelné náklady nemají na základ daně žádný vliv. Daňově neuznatelné náklady naproti tomu tento základ navyšují. Následující tabulka 13 ukazuje rozdíl, který tkví v poskytnutí benefitů oproti navýšení mzdy o stejnou částku vyjádřený v Kč.

Tabulka 13 Komparace dopadů do hospodaření při využívání benefitů namísto navýšení mzdy

Kategorie výhodnosti benefitů	Suma hodnot vynaložených zaměstnavatelem na jednotlivé kategorie benefitů v Kč	Dopad do daně z příjmů právnických osob	Vliv na ZP a SP hrazené zaměstnavatelem v Kč
Nejvýhodnější	9 592 250	úspora na dani stejně jako v případě navýšení mzdy	úspora 33,8 %, tedy 3 242 181
Výhodné	772 000	navýšení základu daně	úspora 33,8 %, tedy 260 936
Neutrální	4 543 234 + celková hodnota automobilů	úspora na dani stejně jako v případě navýšení mzdy	hrazeno stejně jako v případě navýšení mzdy
Nevýhodné	203 000	navýšení základu daně	hrazeno stejně jako v případě navýšení mzdy

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky výše vyplývá, že neutrální benefity mají z hlediska daňové výhodnosti totožný dopad na finance podniku jako navýšení mzdy. Největších úspor dosáhne podnik využíváním benefitů z kategorie nejvýhodnějších, jelikož jen v rámci ZP a SP podnik uspoří 3 242 181 Kč oproti případu, kdy by se rozhodl navýšit mzdu svým zaměstnancům. Platby ZP a SP za zaměstnance jsou daňově uznatelné, stejně tak suma hodnot benefitů v dané kategorii. Benefity kategorie výhodných také představují úsporu na pojištění ve výši 260 936 Kč, avšak dochází k navýšení základu daně z příjmů právnických osob. Jedinou kategorií benefitů, u které dochází k navýšení základu daně a zároveň odvodu ZP a SP, je kategorie nevýhodných. Výše odváděného ZP a SP, která je daňově uznatelná, je stejná jako v případě mzdy, ovšem základ daně z příjmů se na rozdíl od ní navyšuje. Pokud by se podnik rozhodl ušetřit své náklady v souvislosti s výše zmíněnou kategorií, měl by hodnotu vynaloženou na ni, tedy 203 000 Kč, využít spíše pro navýšení hrubé mzdy každému zaměstnanci. Takovou částkou je 514 Kč ročně pro každého zaměstnance, která na rozdíl od peněžité odměny nenavyšuje základ daně z příjmů právnických osob. Z tabulky tedy celkově vyplývá, že využíváním některých benefitů podnik dokáže uspořit nemalou část svých nákladů, a to převážně díky výši odváděného ZP a SP.

4.4 Vyhodnocení podnikem nabízených benefitů

Nabídka benefitů v akciové společnosti Schindler CZ pokrývá veškeré možné potřeby zaměstnanců. Díky systému cafeterie má každý zaměstnanec možnost si zvolit benefity, které preferuje a je schopen aktivně využívat. Zaměstnanci nejvíce využívanými benefity v dané společnosti jsou stravenky a sick days. Překvapením pro autorku bylo nízké využívání Multisport karet, jelikož pro zaměstnance představují poměrně velkou výhodu. Důvodem je nejpravděpodobněji věk zaměstnanců a jejich životní styl.

Velkým plusem je poměrně rozsáhlé množství poskytovaných benefitů. V podniku se jich poskytuje o něco více, než je v bakalářské práci analyzováno, nejsou však již tolik využívány. Další výhodou je nabídka moderních benefitů, jako třeba sick days, poskytování nízkoemisních aut i pro soukromé účely apod. Podnik nenabízí žádné benefity považované za ustupující jako třeba příspěvky na tuzemskou nebo zahraniční rekreaci nebo zřizování firemních mateřských školek. Ohledně nabídky benefitů nelze podniku nic vytknout.

Odměňování je podstatnou součástí každého podniku. Mimo vysoké mzdy lze využít zaměstnanecké benefity. Takové benefity napomáhají zaměstnancům k jejich spokojenosti a angažovanosti, zatímco pro zaměstnavatele představují v mnoha případech finanční úsporu oproti navýšení mzdy o stejnou částku - to však závisí na jejich kategorii daňové výhodnosti. Některé benefity nenavyšují vyměřovací základ pro odvody ZP a SP a mohou tak podnikům ušetřit část nákladů. Daňově uznatelné benefity mají na finance podniku stejný dopad jako mzda, zatímco daňově neuznatelné základ daně z příjmů právnických osob navyšují. Jediná kategorie, která pro podniky představuje vyšší náklady než navýšení mzdy o určitou částku, je nevýhodná. Do takové kategorie spadají peněžité dary, příspěvek na rekreaci převyšující hodnotu 20 000 Kč ročně ad.

Doporučením autorky je omezení nabídky benefitů z kategorie nevýhodných a jejich případné nahrazení navýšením mzdy každému zaměstnanci o určitou část - v případě společnosti Schindler CZ se jedná pouze o peněžité dary. Takovým benefitem však podnik oceňuje zaměstnance za to, že u něj zůstává. Další možností v rámci úspory nákladů je neposkytovat nejméně oblíbené benefity, např. Multisport

karty. Na druhé straně však i tyto benefity mají své příznivce. Schindler CZ si svých zaměstnanců velmi váží a klade důraz na jejich potřeby, proto by k takovému kroku nejspíše nepřistoupil. S tím však souvisí i fakt, že je dceřinou společností velmi finančně silného koncernu.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat zaměstnanecké benefity nabízené podnikem služeb a následně ukázat jejich vliv na finanční stránku daného podniku. První kapitola teoretické části byla věnována řízení lidských zdrojů a odměňování. Bylo zde popsáno, jaký přínos mají angažovaní pracovníci, jakými činnostmi se human resource management zabývá, jaký význam má finanční a nefinanční odměňování apod. Pozornost se poté přesunula k benefitům, které se na našem území v post-covidové době nejčastěji nabízejí a využívají. Veškeré tyto benefity byly v práci popsány a doplněny o informace jako např. kolik procent zaměstnanců ho využívá apod. Poslední kapitola teoretické části se zabývala daňovými a účetními aspekty vybraných zaměstnaneckých benefitů. Ve zmíněné kapitole byla zhotovena tabulka s kategoriemi daňové výhodnosti benefitů, pod kterou byly uvedeny typičtí zástupci těchto kategorií. V dané kapitole bylo řešeno, zda jsou jednotlivé vybrané benefity daňově uznatelné, zda jsou osvobozeny od daně ze závislé činnosti a zda vstupují do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění – a hlavně za jakých podmínek. V rámci účetní problematiky pro tuto část byl vybrán vždy jeden benefit z kategorie daňové výhodnosti benefitů a následně zaúčtován. Účtování se také lišilo dle způsobu poskytnutí daného benefitu.

V praktické části byla provedena analýza zaměstnaneckých benefitů firmy Schindler CZ. Kromě benefitů ze směrnice byla pozornost věnována i těm, které jsou v rámci podniku poměrně využívány. V práci bylo také alespoň okrajově zmíněno, jakým způsobem poskytuje společnost své benefity s příklady účtování. Po podrobnější analýze došlo k zařazení benefitů do kategorií dle jejich daňového řešení. Nejobsáhlejší kategorií byla kategorie výhodných. Následně autorka doplnila praktickou část o tabulku, která obsahovala u každého jednotlivého benefitu vyčíslení nákladů podniku v souvislosti s nimi na základě dat z personálního oddělení. Další část pojednávala o využití těchto benefitů namísto zvýšení mzdy o stejnou částku. Závěr praktické části je věnován zhodnocení nabídky benefitů akciové společnosti Schindler CZ a doporučení týkající se úspory nákladů v souvislosti s benefity.

Největších úspor v rámci investic do lidských zdrojů by podnik samozřejmě dosáhl, pokud by neposkytoval žádné benefity. Z informací uvedených v teoretické části ale

vyplývá, že by se podnik touto cestou vydávat neměl, jelikož by to mohlo přispět k vysoké fluktuaci nebo snížení konkurenceschopnosti podniku. Měl by proto sledovat, jestli nenabízí benefity, které nejsou zvláště využívány jeho zaměstnanci nebo jestli pro něj nabízené benefity nepředstavují vyšší náklad, než kdyby se namísto nich poskytla vyšší mzda každému jednotlivému pracovníkovi.

Seznam použité literatury

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2020. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Fifteenth edition. London: Kogan Page. ISBN 978-0-7494-9827-6
- ARMSTRONG, Michael, 2016. *Armstrong's handbook of management and leadership for HR: developing effective people skills and better leadership and management*. Fourth edition. London: Kogan Page. ISBN 978-0-7494-7815-5.
- ARMSTRONG, Sharon a Barbara MITCHELL, 2019. *The essential HR handbook: a quick and handy resource for any manager of HR professional*. Tenth edition. Newburyport: Career Press. ISBN 978-1-63265-139-6.
- AZ DATA ÚČETNICTVÍ S.R.O., 2018. *Průvodce zaměstnaneckými benefity* [online]. Praha: AZ data účetnictví [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: <https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>
- BARTŮŠKOVÁ, Zuzana, 2022. *Příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnancům* [online]. Jihlava: STORMWARE [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnavatele-na-dopravu-zamestnancum/>
- BAUER, Talya, Berrin ERDOGAN, David CAUGHLIN a Donald TRUXILLO, 2021. *Fundamentals of Human Resource Management: People, Data and Analytics*. California: SAGE Publications. ISBN 9781544377728.
- BENIFY, 2021. *The Future of Work Report: Employee Benefits and Work Trends in Europe: The impact of COVID-19 today and tomorrow* [online]. Gothenburg, Sweden: Benify [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/2798830/English-COM-and-UK/Content-offers-UK-and-COM/Reports/The%20Future%20of%20Work%20Report/The_Future_of_Work_2021_ENG.pdf
- BENZL, Lukáš, 2022. *Zaměstnanecké benefity a pracovní prostředí jdou nyní ruku v ruce* [online]. Praha: IVITERA [cit. 2023-02-09]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/zamestnanecke-benefity-a-pracovni-prostredi-jdou-nyni-ruku-v-id-4217246>

- BERÁNEK, Petr, 2021. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Praha: ANAG. ISBN 978-80-7554-342-4.
- BLAHOVÁ, Renata, 2014. *Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění – daňový a účetní pohled* [online]. Jihlava: STORMWARE [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/penzijni-pripojisteni-a-soukrome-zivotni-pojisteni/>
- BRYCHTA, Ivan, 2011. *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení, 1. část* [online]. Strašnice: Wolters Kluwer ČR [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/7050/vybrane-benefity-a-jejich-ucetni-a-danove-reseni-1-cast>
- BRYCHTA, Ivan, Miroslav BULLA, Tereza KRUPOVÁ, Ivana KUCHAROVÁ, Ivana PILÁŘOVÁ, Yveta PŠENKOVÁ a Jiří STROUHAL, 2022. *Meritum Účetnictví podnikatelů 2022*. 19. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-351-7.
- COCUMA, 2023. *ANECT* [online]. Praha: Company Culture Market [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://www.cocuma.cz/company/anect/>
- ČUMPELOVÁ, Kateřina, 2022. *Nejzajímavější novodobé benefity, které se objevují i v našich firmách* [online]. Bratislava, Slovenská republika: Profesia [cit. 2022-11-12]. Dostupné z: <https://www.platy.cz/analyzy/nejzajimavejsi-novodobebenefity-ktere-se-objevuji-i-v-nasich-firmach/50788>
- DELOITTE ČESKÁ REPUBLIKA 1, 2023. *O Deloitte: Celosvětová struktura Deloitte* [online]. Praha: Deloitte [cit. 2023-02-17]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/about-deloitte/articles/about-deloitte.html>
- DELOITTE ČESKÁ REPUBLIKA 2, 2019. *Vykazování odměn zaměstnanců při pracovních a životních jubileích v českém účetnictví* [online]. Praha: Deloitte [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://www.dreport.cz/blog/vykazovani-odmen-zamestnancu-pri-pracovnich-a-zivotnich-jubileich-v-ceskem-ucetnictvi/>
- DESSLER, Gary, 2016. *Human Resource Management*. Fifteenth edition. Boston: Pearson. ISBN 978-0-13-423545-5.

- FUKOVÁ, Veronika, 2018. *Minerálka pro zaměstnance - účtování* [online]. Praha: Verlag Dashöfer [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: https://www.ucetnictvino.cz/33/mineralka-pro-zamestnance-uctovani-uniqueidgOke4NvrWuOGkMFoztUp2frFUCbTNFJ8Ag_rzFJ8D5c/?uri_view_type=4
- HAVELKOVÁ, Ema, 2021. *Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko* [online]. Brno: Seyfor [cit. 2023-01-29]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>
- HORVÁTHOVÁ, P., J. BLÁHA a A. ČOPÍKOVÁ, 2016. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-430-1.
- JIMMY, 2021. *3 countries with the top employee benefits: How HR teams can learn from the best* [online]. Hong Kong, China: Pacific Prime [cit. 2022-11-13]. Dostupné z: <https://www.pacificprime.com/blog/3-european-countries-with-the-top-employee-benefits.html>
- KADLEC, Michal, 2016. *Stravenky z pohledu daňového a účetního* [online]. Jihlava: STORMWARE [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/stravenky-z-pohledu-danoveho-a-ucetniho/>
- KAHOUNOVÁ, Veronika, 2016. *Jak na peněžní a nepeněžní benefity?* [online]. Praha: econsulting [cit. 2023-01-31]. Dostupné z: <https://www.e-cons.cz/post/jak-na-penezni-a-nepenezni-benefity>
- KAZDOVÁ, Alena, 2022. *Dobíjet psychické zdraví pomáhá wellbeing. HR forum: časopis České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů*. Praha: HR forum, č. 5: 14-17. ISSN 1212-690X.
- LEVIN GROUP LTD T/A STORM4, 2022. *Employee Benefits Package In Europe* [online]. Londýn, Velká Británie: Levin Group Ltd T/A Storm4 [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://storm4.com/storm4-voice/intel-bites/employee-benefits-europe/>
- LUKÁŠOVÁ, Mariam, 2012. *Přečtěte si, jak správně účtovat benefity pro zaměstnance* [online]. Praha: Internet Info [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/prectete-si-jak-spravne-uctovat-benefity-pro-zamestnance/>

- LUSSIER, Robert N. a John R. HENDON, 2022. *Human resource management: functions, applications, and skill development*. Fourth edition. Los Angeles: Sage. ISBN 978-1-0718-4095-5.
- MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-193-3.
- MACHALA, Otakar, 2022. *Elektromobil z pohledu daňového* [online]. Praha: Verlag Dashöfer [cit. 2023-01-27]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/elektromobil-z-pohledu-danoveho-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EswOiFC2s-JAqifk-zOAZMQ/?justlogged=1>
- MANAGEMENTMANIA.COM, 2015. *Zaměstnanecké benefity (Employee Benefits)* [online]. Praha: Educus [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/zamestnanecke-benefity-employee-benefits>
- Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- OZOMOVÁ, Adéla, 2023. *Jak funguje MultiSport karta a proč ji využívat* [online]. Praha: Vímvíc.cz [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/multisport-karta-ktere-firmy-nabizi-tento-benefit>
- PFEILEROVÁ, Jaroslava, 2022. *Účtování mzdových případů* [online]. Praha: Verlag Dashöfer [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/uctovani-mzdovych-pripadu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElwbxjXlw96S6gbZeCs7cxgV0GY25730w/>
- PILAŘOVÁ, Ivana, 2020. *Účetní a daňové případy řešené v s. r. o.* 7. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-731-0.
- Pokyn č. D-190 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů
- REDAKCE CFOWorld, 2022. *V oblasti benefitů se firmy zaměřují na to, co zaměstnanci chtějí* [online]. Praha: Internet Info [cit. 2022-12-03]. Dostupné z: <https://www.cfoworld.cz/clanky/v-oblasti-benefitu-se-firmy-zameruji-na-to-co-zamestnanci-chteji/>

- SCHINDLER CZ, 2023. *Schindler Česká republika* [online]. Praha: Schindler [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://www.schindler-cz.cz/cs.html>
- SKATULAR, Dano, 2022. *Uznávání zaměstnanců je jedním z nejlepších nefinančních motivačních prostředků* [online]. Prešov, Slovenská republika: Staffino [cit. 2022-12-04]. Dostupné z: <https://staffino.com/blog/cs/uznani-zamestnancu-nefinanci-motivace/>
- SODEXO BENEFITY, 2022. *O jaké benefity je nyní největší zájem?. HR forum: časopis České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů*. Praha: HR forum, Zdravá firma a firemní benefity 2022 – příl.: 2-3. ISSN 1212-690X.
- STEMMLE, Joseph a David G. HAMPTON, 2020. Post COVID-19 Employee Benefits: What to Look for In Your Compensation Package. *Journal of Financial Planning* [online]. Denver, Colorado: FPA Publications, **33**(10): 23-25 [cit. 2023-02-17]. ISSN 10403981. Dostupné z: <https://www.proquest.com/docview/2449502139/BD4AA28ACFAA4E85PQ/1?accountid=17116>
- ŠIKÝŘ, Martin, 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5212-9.
- TREXIMA, 2022. *Odměňování – minimální měsíční mzdové tarify* [online]. Zlín: TREXIMA [cit. 2022-12-04]. Dostupné z: <https://www.kolektivnismlouvy.cz/vysledky2022.html>
- ÚČETNICTVÍ KLEFER, 2022. *Velký přehled zaměstnaneckých benefitů pro rok 2023* [online]. Praha: ÚČETNICTVÍ KLEFER [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/velky-prehled-zamestnanecke-benefity-2023/>
- UOL ÚČETNICTVÍ, 2022. *Zaměstnanecké benefity: Které se vám vyplatí a které radši vyměnit?* [online]. Praha: UOL ÚČETNICTVÍ [cit. 2023-01-29]. Dostupné z: https://www.uol.cz/wp-content/uploads/2022/12/UOL_ebook_Zamestnanecke-benefity_2022_web.pdf
- URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0227-3.
- VYBÍHAL, Václav a kolektiv, 2022. *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce*. 25. vyd. Praha: Grada Publishing, 2022. ISBN 978-80-271-3592-9.

WAPSHOTT, Robert a Oliver MALLET, 2016. *Managing human resources in small and medium-sized enterprises: entrepreneurship and the employment relationship*. London: Routledge. ISBN 978-1-138-80519-4.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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