



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

KOMPARACE ÚČETNÍCH A DAŇOVÝCH ASPEKTŮ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÝCH STROJÍRENSKÝCH SPOLEČNOSTECH

COMPARISON OF ACCOUNTING AND TAX ASPECTS OF EMPLOYEE BENEFITS IN SELECTED ENGINEERING COMPANIES

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Veronika Králová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

BRNO 2022

Zadání bakalářské práce

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| Ústav: | Ústav financí |
| Studentka: | Veronika Králová |
| Vedoucí práce: | Ing. Zuzana Křížová, Ph.D. |
| Akademický rok: | 2021/22 |
| Studijní program: | Účetnictví a daně |

Garant studijního programu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Komparace účetních a daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů ve vybraných strojírenských společnostech

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Vymezení a popis zaměstnaneckých benefitů z účetního a daňového pohledu u zaměstnavatele. Analýza systému zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech, zhodnocení současné situace, případně dotazníkové šetření pro zjištění spokojenosti zaměstnanců. Komparace zjištěných výsledků a formulace návrhů na změny, vyhodnocení nákladů na zavedení změn a předpokládaných přínosů.

Závěr

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem práce je na základě provedené analýzy srovnat situaci ve zvolených strojírenských společnostech v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů. Dále je také potřeba navrhnout vhodné postupy a opatření ke zlepšení stavu v oblasti poskytování benefitů zaměstnancům, u vybraných aspektů také provést jejich ekonomické zhodnocení.

Základní literární prameny:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Armstrong's handbook of human resource management practice. 13th ed. Philadelphia: Kogan Page, 2014. 842. ISBN 978-0-7949-6964-1.

Employee Benefits in the Czech Republic | Asinta. Global Employee Benefits Consultants for Mid-Sized Employers [online]. Copyright ©2021 Asinta [cit. 24.02.2021]. Dostupné z: <https://www.asinta.com/countries/czech-republic/>

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 191 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2021/22

V Brně dne 28.2.2022

L. S.

doc. Ing. Mgr. Karel Brychta, Ph.D.
garant

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů, které vyplývají z jejich poskytování a následně se zabývá komparací systémů poskytování benefitů ve vybraných společnostech.

Obsahuje návrh na optimalizaci nákladů a formulaci předpokládaných přínosů pro analyzované společnosti.

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, účetní aspekty, daňové aspekty, komparace, odměňování, hodnocení zaměstnanců

Abstract

The bachelor thesis focuses on the accounting and tax aspects of employee benefits, which from their provision and then deals with a comparison of systems for providing benefits in selected companies. It contains a proposal for cost optimization and formulas for expected benefits for the analyzed companies.

Keywords

employee benefits, accounting aspects, tax aspects, comparison, remuneration, employee ratings

Bibliografická citace

KRÁLOVÁ, Veronika. *Komparace účetních a daňových aspektů zaměstnaneckých benefitů ve vybraných strojírenských společnostech* [online]. Brno, 2022 [cit. 2022-05-05]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/143145>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Zuzana Křížová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 9. května 2022

.....

podpis autora

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala paní Ing. Zuzaně Křížové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce, a také za její čas a pomoc, které mi při tvorbě této závěrečné práce věnovala. Dále bych ráda poděkovala vedení společnosti Edwards s. r. o., zejména paní Ing. Michaele Martiníkové a také vedení společnosti Biomac Industry s. r. o. za možnost spolupráce, přístup k informacím o společnostech a rychlou komunikaci.

OBSAH

| | |
|--|----|
| ÚVOD..... | 11 |
| CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ | 12 |
| 1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE..... | 13 |
| 1.1 Lidské zdroje | 13 |
| 1.1.1 Řízení lidských zdrojů | 13 |
| 1.1.2 Motivace..... | 14 |
| 1.1.3 Řízení pracovního výkonu | 16 |
| 1.1.4 Hodnocení zaměstnanců | 17 |
| 1.1.5 Odměňování zaměstnanců | 19 |
| 1.2 Zaměstnanecké benefity | 20 |
| 1.2.1 Význam benefitů | 20 |
| 1.2.2 Členění benefitů | 20 |
| 1.3 Poskytování benefitů dle právních předpisů | 22 |
| 1.3.1 Legislativní úprava z hlediska zákoníku práce | 22 |
| 1.3.2 Legislativní úprava z hlediska zákona o daních z příjmů | 23 |
| 1.3.3 Legislativní úprava z hlediska pojistných zákonů | 23 |
| 1.4 Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů..... | 24 |
| 1.4.1 Legislativní úprava..... | 24 |
| 1.4.2 Fond kulturních a sociálních potřeb..... | 24 |
| 1.4.3 Hospodaření s fondem | 25 |
| 1.4.4 Jednotlivé druhy plnění FKSP | 26 |
| 1.4.5 Účtování tvorby a čerpání FKSP | 26 |
| 1.4.6 Sociální fond | 27 |
| 1.4.7 Jednotlivé druhy plnění sociálního fondu | 28 |
| 1.4.8 Účtování tvorby a čerpání sociálního fondu | 28 |

| | | |
|--------|--|-----------|
| 1.5 | Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů | 29 |
| 1.5.1 | Příspěvek na stravování | 29 |
| 1.5.2 | Home office (Práce z domova) | 30 |
| 1.5.3 | Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance | 31 |
| 1.5.4 | Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnance..... | 31 |
| 1.5.5 | Zápůjčky poskytnuté zaměstnancům | 32 |
| 1.6 | Vliv pandemie COVID-19 na poskytování zaměstnaneckých benefitů.... | 34 |
| 2 | ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÝCH STROJÍRENSKÝCH SPOLEČNOSTECH A JEJICH KOMPARACE | 35 |
| 2.1 | Základní informace a organizační struktura podniku..... | 35 |
| 2.2 | Ekonomická situace podniku..... | 37 |
| 2.3 | Analýza mzdových nákladů společnosti | 38 |
| 2.4 | Popis jednotlivých zaměstnaneckých benefitů..... | 39 |
| 2.4.1 | Příspěvek na stravování | 39 |
| 2.4.2 | Dovolená | 40 |
| 2.4.3 | Sick days | 40 |
| 2.4.4 | MultiSport karta a příspěvek na sport a wellness..... | 40 |
| 2.4.5 | Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění..... | 40 |
| 2.4.6 | ValuED..... | 41 |
| 2.4.7 | Roční bonus..... | 41 |
| 2.4.8 | Vzdělávání | 42 |
| 2.4.9 | Home office..... | 42 |
| 2.4.10 | Náborový příspěvek | 42 |
| 2.4.11 | Asistenční linka pro zaměstnance | 43 |
| 2.5 | Biomac Industry | 44 |
| 2.5.1 | Základní informace a organizační struktura podniku | 44 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.5.2 | Ekonomická situace podniku | 46 |
| 2.5.3 | Analýza mzdových nákladů společnosti | 47 |
| 2.5.4 | Popis jednotlivých zaměstnaneckých benefitů | 48 |
| 2.6 | Komparace zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech | 50 |
| 3 | NÁVRHY OPTIMALIZACE SYSTÉMŮ POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ VE VYBRANÝCH SPOLEČNOSTECH..... | 55 |
| 3.1 | Edwards s. r. o. | 55 |
| 3.1.1 | Provoz firemního předškolního zařízení | 55 |
| 3.1.2 | Motivační příspěvek na vzdělání budoucího zaměstnance | 56 |
| 3.2 | Biomac Industry s. r. o. | 57 |
| 3.2.1 | Příspěvek na penzijní připojištění | 57 |
| 3.2.2 | MultiSport karta a příspěvek na sport a wellness | 58 |
| 3.2.3 | Nadstandardní zdravotní péče | 59 |
| 3.3 | Ekonomický dopad při přijetí návrhů..... | 60 |
| | ZÁVĚR | 62 |
| | Seznam použitých zdrojů | 63 |
| | Seznam použitých zkratk | 64 |
| | Seznam použitých grafů..... | 65 |
| | Seznam použitých obrázků | 66 |
| | Seznam použitých tabulek | 67 |
| | Seznam příloh | 68 |

ÚVOD

Bakalářská práce se zaměřuje na komparaci poskytovaných zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech a na problematiku účetních a daňových aspektů, které jsou s poskytováním benefitů zaměstnancům spjaty. V první části této práce je popsána personalistika, motivace zaměstnanců, hodnocení pracovního výkonu a odměňování zaměstnanců. Veškeré tyto činnosti jsou pro chod podniku velice důležité, jelikož vedou ke spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců, kteří v podniku zastávají klíčovou roli k dosažení úspěchu. V současnosti jsou zaměstnanecké benefity často považovány za nejdůležitější rozhodovací kritérium pro uchazeče o práci. Benefity lze tedy považovat za velmi účinný nástroj k náboru a udržení zaměstnanců v podniku. V této práci je vymezena jejich charakteristika, jejich význam, členění a dále také legislativní úprava, které poskytování zaměstnaneckých benefitů podléhá. Účetní a daňové aspekty jsou rozpracovány v další části a konec teoretické části je věnován vlivu pandemie COVID-19 na poskytování zaměstnaneckých benefitů, jelikož se změnila preference zaměstnanců ohledně jednotlivých druhů poskytovaných benefitů.

V analytické části je vymezen systém poskytování zaměstnaneckých benefitů ve dvou konkrétních podnicích, které jsem si pro svou bakalářskou práci vybrala. Společnost Edwards s. r. o. a společnost Biomac Industry s. r. o. jsem si vybrala z toho důvodu, že mi přišlo zajímavé udělat komparaci dvou podniků, které působí ve stejném odvětví, ale přitom mají rozdílný počet zaměstnanců. Dále je v této části vypracována komparace benefitů, přičemž je rozdělena do dvou částí. V první části jsou benefity, které poskytují obě společnosti a ve druhé části jsou benefity, které poskytuje jenom jedna společnost.

Závěr práce obsahuje vlastní návrhy na optimalizaci poskytování benefitů a na zefektivnění systémů poskytování benefitů ve vybraných společnostech.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Hlavním cílem práce je na základě provedené analýzy srovnat situaci ve zvolených strojírenských společnostech v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů a dále je také potřeba navrhnout vhodné postupy a opatření ke zlepšení stavu v oblasti poskytování benefitů zaměstnancům, u vybraných aspektů také provést jejich ekonomické zhodnocení. Na celou práci je nahlíženo z pohledu zaměstnavatele.

Mezi dílčí cíle patří charakteristika jednotlivých zaměstnaneckých benefitů ve vybraných strojírenských společnostech.

V analytické části práce je využívána *metoda analýzy*, přičemž jsou rozebrány systémy poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnostech Edwards s. r. o. a Biomac Industry s. r. o. Přesněji jsou podrobně definovány jednotlivé zaměstnanecké benefity. *Metoda komparativní* se také nachází v analytické části práce, při porovnávání benefitů, které poskytuje jedna společnost, či obě. Jsou rozebrány rozdíly ale i podobnosti u vybraných společností. Výsledky jsou interpretovány v tabulkách. Návrhová část vychází z poznatků z analytické části. U obou společností jsou návrhy zaměřeny především na co nejvyšší daňovou účinnost poskytovaných benefitů.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Tato část bakalářské práce se soustřeďuje na vysvětlení pojmů, mezi které se řadí řízení lidských zdrojů, motivace a s motivací dále související hodnocení a odměňování zaměstnanců. Následuje definice zaměstnaneckých benefitů. V této práci je rozebrán jejich význam, členění, legislativní úprava podle, které jsou tyto benefity poskytovány. Jsou zde vyjmenovány nejčastěji poskytované benefity a jejich účetní a daňové aspekty. Jedna z kapitol je také věnována vlivu pandemie COVID-19 na zaměstnanecké benefity. Na závěr jsou zmíněny současné trendy v oblasti benefitů.

1.1 Lidské zdroje

Odvozeno z anglického Human Resources (zkr. HR) se používá v různých významech. Nejčastěji označuje **lidi** pracující v organizaci, rovněž také **personální práci** týkající se řízení a vedení lidí v organizaci, **personální útvar** nebo **personalisty**. (1, s. 14)

Lidé pracující v organizaci tvoří tzv. lidský kapitál. Právě zmiňovaný lidský kapitál je jedním z nejcennějších faktorů, kterým organizace disponuje, jelikož ve velké míře ovlivňuje její úspěšnost.

Schopní a motivovaní lidé odlišují organizaci od konkurence. Pokud umějí a chtějí dělat lepší věci než lidé v jiných organizacích, zajišťují organizaci dlouhodobou prosperitu a trvalou konkurenční výhodu. (2, s. 36)

1.1.1 Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů je možné definovat jako strategický, integrovaný a ucelený přístup k zaměstnávání, rozvíjení a uspokojování lidí pracujících v organizacích. (2, s. 47)

Představuje historicky třetí a současnou koncepci personální práce, která se v řízení organizace začala prosazovat od osmdesátých až devadesátých let 20. století. Této koncepci předcházela personální administrativa a personální řízení.

Řízení lidských zdrojů nemá ve své kompetenci pouze personální útvar, ale podílí se na něm všichni vedoucí pracovníci organizace.

Hlavní oblasti, ve kterých se plní cíle řízení lidských zdrojů:

- 1. Zabezpečování pracovníků** – zajišťovat optimální počet kvalifikovaných a loajálních pracovníků, schopno danou práci vykonávat s co nejlepšími výsledky,
- 2. Rozvoj, motivace a vzdělání** – zajišťovat zaměstnancům pravidelný rozvoj, poskytovat jim nové vědomosti a adekvátně je motivovat ke zvýšení pracovních výkonů,
- 3. Vytváření pozitivních vztahů** – usilovat o dobré vztahy na pracovišti a navozování vzájemné důvěry mezi managementem a zaměstnanci. (2, s. 48)

System řízení lidských zdrojů slouží tedy pouze jako prostředek k získávání, využívání a rozvoji schopných a motivovaných lidí, kteří jediná organizaci zaručují **trvalou konkurenční výhodu**. (1, s. 62)



Obrázek č. 1: Lidské zdroje jako trvalé konkurenční výhody
(Zdroj: 1, s. 63)

1.1.2 Motivace

Jak už bylo zmíněno výše, motivace je jedním ze základních cílů řízení lidských zdrojů. Za motivaci můžeme označit všechny podněty, které člověka vedou k určitému jednání.
Druhy motivace:

- **Vnitřní** - vše to, co ovlivňuje lidské chování na základě vlastního vnitřního impulzu. Vnitřní motivační faktory navazují na čtvrtý a pátý stupeň výše zmíněné Maslowovy hierarchie potřeb. Patří mezi ně samostatnost, nové schopnosti, viditelné výsledky a společenský význam. (3, s. 14)
- **Vnější** - vše to, co ovlivňuje lidské chování na základě cizích impulzů, tudíž vše čímž je působeno na osobu, aby podávala výkony jakých je po ní vyžadováno. V pracovním

prostředí se především jedná o zvýšení mzdy (prémie, bonusy,...) (3, s. 16)

Mezi základní nástroje pracovní motivace se řadí **odměny a sankce**.

Za odměnu nelze považovat jen odměnu finanční, ale v podstatě vše, co je pro zaměstnance příjemné, uspokojuje nějakou jeho potřebu a motivuje ho tak určitou činnost vykonávat. (3, s. 24)

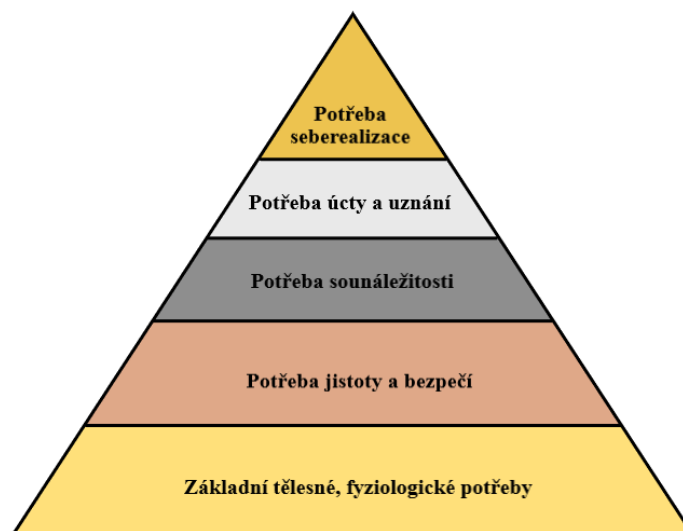
Odměny a sankce by na pracovišti neměly být jen používány, ale vedoucí pracovníci by o nich měli zaměstnance informovat a klást na ně důraz.

Existuje velká řada **motivačních teorií**, mezi nejznámější se řadí:

1. Maslowova hierarchie potřeb - Maslowova hierarchie potřeb byla představena v roce 1943 americkým psychologem Abrahamem Maslowem. Tato pyramida slouží k pochopení lidského chování a je v ní nadefinováno 5. úrovní lidských potřeb.

Nejnižší v pyramidě jsou položeny potřeby, které člověk potřebuje ke každodennímu přežití. Jakmile jsou uspokojeny tyto potřeby nižší úrovně, teprve potom mohou být uspokojovány potřeby vyšší úrovně.

Z Maslowovy teorie tedy plyne, že pracovní motivaci ovlivňují především potřeby neuspokojené. „Uspokojená potřeba přestává motivovat“ tvrdil A. Maslow. (3, s. 13)



Obrázek č. 2: Maslowova pyramida
(Zdroj: Vlastní zpracování)

2. Herzbergova teorie – tato teorie vychází z rozlišení **faktorů nespokojenosti** (hygienické faktory) a **faktorů spokojenosti** (motivační faktory).

Mezi hygienické faktory se řadí například pracovní doba, pracovní prostředí a pracovní vztahy. Nepříznivá povaha těchto faktorů vyvolává nespokojenost, tím pádem na motivaci působí negativně. Jejich příznivá povaha však nevyvolává nespokojenost, pouze působí na jejich motivaci neutrálně. (1, s. 148)

Do skupiny motivačních faktorů se řadí obsah práce, odborný rozvoj a také funkční postup. Příznivá povaha motivačních faktorů vyvolává spokojenost, a na motivaci působí pozitivně. Naopak jejich nepříznivá povaha nevyvolává nespokojenost, v lidech pouze způsobuje to, že nejsou ani spokojení, ani nespokojeni, takže na motivaci působí neutrálně. (1, s. 149)

3. McGregorova teorie X a Y – dle McGregora existují dva odlišné přístupy k řízení a stiumulování zaměstnanců a to podle dvou teorií X a Y.

Teorie X vychází z předpokladu, že zaměstnanec má negativní vztah k práci, tzn., že nechce pracovat, neprojevuje iniciativu a sleduje jen vlastní zájmy.

Na druhé straně teorie Y vychází z předpokladu, že zaměstnanec má pozitivní vztah k práci, pracuje samostatně, projevuje iniciativu a usiluje o dosažení individuálních i kolektivních cílů. (1, s. 149)

1.1.3 Řízení pracovního výkonu

Řízení pracovního výkonu je systematická činnost manažerů, která směřuje k uskutečňování strategických cílů organizace cestou dosahování požadovaného pracovního výkonu zaměstnanců. (1, s. 118)

Tato činnost je nedílnou součástí personální práce v každé organizaci. Umožňuje vedoucím pracovníkům řídit a vést podřízené zaměstnance k vykonávání sjednané práce.

Předpokladem úspěšného řízení pracovních výkonů je rozvoj požadovaných schopností, dosahování žádoucí motivace zaměstnanců a vytváření příznivých pracovních podmínek. (1, s. 118)

Proces řízení pracovního výkonu probíhá v organizaci jako neustále se opakující cyklus těchto činností:

1. uzavírání dohody o pracovním výkonu na určité období
2. řízení pracovního výkonu v průběhu určitého období
3. hodnocení pracovního výkonu za určité období (1, s. 119)



Obrázek č. 3: Proces řízení pracovního výkonu
(Zdroj: 1, s. 120)

1.1.4 Hodnocení zaměstnanců

Hodnocení zaměstnanců lze chápat jako proces, při kterém je hodnocen každý pracovník jednotlivě a hodnotí se především jeho výkon v rámci jeho pracovní činnosti.

Souvisí i s odměňováním zaměstnancům, jelikož slouží jako nástroj k rozhodování pro to, jestli má být zaměstnanec za své výkony odměněn, či sankcionován.

Hodnocení má dvě podoby a to **formální** a **neformální**.

Formální hodnocení pracovního výkonu probíhá formou hodnotícího rozhovoru. (1, s. 121) V tomto rozhovoru se zpravidla řeší úroveň dosažení dohodnutých pracovních a rozvojových cílů. Výsledkem je vzájemná dohoda zahrnující nápravu zjištěných nedostatků, dále zlepšování pracovního výkonu zaměstnance, včetně rozvoje požadovaných schopností, dosahování žádoucí motivace a vytváření příznivých pracovních podmínek k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného pracovního výkonu. (1, s. 121)

Systémy hodnocení lze rozdělit na **systematické** a **nesystematické**.

Systematické hodnocení probíhá v pravidelných intervalech (např. 1x měsíčně, 1x ročně), nebo za předem definovaných okolností (např. stížnost zákazníka na zaměstnance), podle předem definovaných postupů (kdo koho hodnotí, kdy, v jakém rozsahu, za jakým účelem a jaké k tomu využívá metody a zdroje informací). Toto hodnocení je realizováno písemně a bývá součástí osobní složky zaměstnance. (4, s. 11)

Nesystematické hodnocení je přesný opak toho systematického. Je prováděno nahodile nebo podle aktuální potřeby. I toto hodnocení by mělo být prováděno s obecně platnými zásadami o poskytování zpětné vazby (např. poskytovat zpětnou vazbu mezi čtyřma očima). (4, s. 12)

Pokud je systém hodnocení nastaven kvalitně, ve správnou dobu a je správně implementován, můžeme jeho prostřednictvím:

- poskytnout a získat zpětnou vazbu o výkonu, spokojenosti, názorech a vztazích,
- navrhnout a prodiskutovat potřebné změny ke zlepšení,
- motivovat hodnoceného k lepším výkonům,
- stanovit výkonové a rozvojové cíle a definovat dohody.

K hodnocení pracovníků bývají používány metody, jež představují specifické postupy zkoumání a posuzování pracovního výkonu zaměstnanců, v závislosti na povaze, požadavcích a podmínkách vykonávané práce. (1, s. 123) Mezi známé **metody hodnocení pracovníků** řadíme:

1. Hodnocení podle dohodnutých cílů – zkoumá se dosažení dohodnutého cíle, v tomto případě je důležité, aby stanovené cíle byly optimálně nastaveny, k tomu dopomáhá tzv. SMART metoda,

2. Hodnocení podle stanovených norem – používá se především k hodnocení pracovníků ve výrobě, kde lze stanovit normy, např. kolik výrobků má pracovník za určitý čas vyrobit,

3. Hodnocení pomocí stupnice – univerzální metoda, která může být rovněž využita pro sebehodnocení. Jednotlivá kritéria pracovního výkonu bývají posuzována zvlášť přiřazením určitého stupně pracovního výkonu. Hodnotící škála se pohybuje od 1 do 5.

1.1.5 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců je jednou z nejdůležitějších činností, kterou se musí zabývat všechny organizace. Mnohdy se jedná o citlivou záležitost, která zaměstnance může, ale také nemusí motivovat, pokud daná odměna není dobře nastavena.

System odměňování by měl být schopen diferencovat výkonné zaměstnance od nevýkonných, mezi zaměstnanci s různou úrovní požadovaných kompetencí a mezi zaměstnanci s různou tržní hodnotou. (4, s. 61)

Odměňování souvisí i s finanční stabilitou společnosti. V případě, že je systém odměňování implementován špatně, může organizace zaznamenat velké finanční problémy.

Do systémů odměňování se zahrnují jak **peněžní formy odměňování** (mzda, plat, odměna z dohody), tak i **nepeněžní formy odměňování** (formální i neformální pochvaly, přátelské pracovní vztahy).

Odměňování pracovníků, podléhá zákoníku práce, ve kterém je stanoveno, zda zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda nebo plat. Při určení zda je zaměstnanci vyplácena mzda, nebo plat hraje hlavní roli zaměstnavatel. Pokud je zaměstnavatelem stát, vždy je poskytován zaměstnanci **plat**. Všichni ostatní zaměstnavatelé dle zákoníku práce vyplácí svým zaměstnancům **mzdu**.

Zde jsou uvedeny nejčastěji používané **mzdové formy**:

- a) časová mzda,
- b) úkolová mzda,
- c) provize,
- d) prémie,
- e) osobní ohodnocení. (1, s. 130)

1.2 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity, poskytované v různých formách peněžního a nepeněžního plnění, přispívají k motivaci zaměstnanců a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Benefity bývají poskytovány zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy. (5, s. 1)

Benefity také výrazně zvyšují konkurenceschopnost zaměstnavatele na trhu práce, jelikož zvyšují atraktivitu a pověst podniku. (1, s. 135)

V současné době jsou právě benefity důležitým aspektem pro uchazeče o pracovní místo a často pro ně mohou být více motivující než samotná mzda.

1.2.1 Význam benefitů

Jak už bylo zmíněno v předchozích dvou kapitolách, benefity slouží k motivaci zaměstnanců a k budování pozitivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Benefity jsou mnohdy soustředěny na **volnočasové aktivity zaměstnance**. Udržování rovnováhy mezi životem a prací zvyšuje nejen motivaci a spokojenost zaměstnanců, ale také zvyšuje jejich výkonnost, snižuje pracovní neschopnost a zlepšuje jejich přístup k práci. (5, s. 1)

1.2.2 Členění benefitů

Dle daňového a odvodového hlediska:

Na **straně zaměstnance** mohou benefity být osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti, dále mohou být buď nezahrnovány, nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, anebo zdaňovány daní z příjmu ze závislé činnosti. (5, s. 3)

Na **straně zaměstnavatele** mohou být benefity poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), dále mohou být poskytovány na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů), anebo mohou být poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění. (5, s. 3)

Za optimální řešení se považují takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní

pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů. (5, s. 3)

Dle způsobu poskytování:

Fixní způsob – je stanoven v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu. Jedná se o určitý poukázkový systém. Zde mohou být uvedeny jako typické příklady stravenky, mobilní telefony, příspěvky na penzijní připojištění a manažerská vozidla. (5, s. 2)

Flexibilní způsob – tento způsob se často označuje jako cafeteria systém. Jde o to, že zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoví také roční limit bodů pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku zvolí takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. (5, s. 2) Zaměstnanci mají svým způsobem volnou ruku při výběru benefitů. A sami si podle svých preferencí určují, jak benefit využijí.

Dle skupin, kterým jsou benefity poskytovány:

Všem zaměstnancům firmy – do této skupiny spadá většina zaměstnaneckých benefitů, které jsou zaměstnavatelem poskytovány. Jako příklad mohou být uvedeny příspěvky na stravování, občerstvení na pracovišti, příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem. (5, s. 3)

Pouze vybrané skupině zaměstnanců – nejčastějším benefitem poskytovaným pouze vybraným zaměstnancům je možnost používání služebního auta i pro soukromé účely, dále také zajišťování dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání. (5, s. 4)

Individuálně – benefity, které jsou poskytovány individuálně, bývají spojeny se špatnou životní situací zaměstnance, např. zaměstnavatel poskytne podporu pro zaměstnance při živelní pohromě, při dlouhodobé nemoci, či při nepříznivé finanční nebo sociální situaci. (5, s. 4)

1.3 Poskytování benefitů dle právních předpisů

Legislativní úpravě podléhají i zaměstnanecké benefity. Mezi hlavní právní předpisy, které poskytování zaměstnaneckých benefitů ovlivňují, patří:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění,
- zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, v platném znění,
- zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění,
- zákon č. 592/1992 Sb., zákon o všeobecném zdravotním pojištění, v platném znění.

1.3.1 Legislativní úprava z hlediska zákoníku práce

Zákoník práce (dále jen „ZP“) upravuje především právní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům a různá plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů. (5, s. 5)

Jedná se např. o následující příklady:

Odborný rozvoj zaměstnanců – dle § 227 až 235 ZP, ZP vymezuje zaškolení a zaučení zaměstnanců a zvyšování kvalifikace. Současně stanovuje minimální výši pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace zaměstnanců. (5, s. 5)

Zavedení sdíleného pracovního místa – dle § 317a ZP, má zaměstnavatel možnost uzavřít dohodu se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce, podle nichž si zaměstnanci budou sami rozvrhovat pracovní dobu na sdíleném pracovním místě. Výhodou je flexibilita práce s časovým rozvrhem a možnost rozdělit si jednotlivé činnosti, tak aby vyhovovaly všem zúčastněným stranám. (5, s. 6)

Kurzarbeit – neboli zavedení příspěvku v době částečné práce. Kurzarbeit je upraven dle § 120a zákona o zaměstnanosti, nicméně stojí za zmínku, jelikož souvisí s překážkami v práci podle § 207 a 209 ZP. Jedná se o příspěvek v době částečné práce, který se poskytuje zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti při splnění stanovených podmínek. Hlavní podmínkou, za které je příspěvek státem poskytnut, je ta, že zaměstnavatel při překážkách, které jsou výše zmíněny, vyplatí náhradu mzdy ve výši nejméně 80 % jejich průměrného výdělku a nepřiděluje zaměstnanci práci v rozsahu nejméně 20 % a nejvýše 80 % jejich týdenní pracovní doby. (5, s. 7)

1.3.2 Legislativní úprava z hlediska zákona o daních z příjmů

Zákon o daních z příjmů (dále jen „ZDP“) je právní předpis, ve kterém je řešeno poskytování zaměstnaneckých benefitů a také poskytuje informace o daňové problematice těchto benefitů, jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance. Vymezuje, které příjmy podléhají dani, které jsou od daně osvobozeny, anebo které jsou, či nejsou zahrnovány do základu daně. Jednotlivé příklady jsou uvedeny v kapitole 1.5.

1.3.3 Legislativní úprava z hlediska pojistných zákonů

Nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnanci a osvobozené od daně z příjmů dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (5, s. 13)

Do vyměřovacího základu zaměstnance se dle § 3 odst. 2 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a dle § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení **nezahrnují tyto příjmy:**

- náhrada škody podle ZP,
- odstupné,
- věnostní přídavek horníků,
- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně,
- jednorázová sociální výpomoc. (5, s. 13)

Naopak se do **vyměřovacího základu** pro výpočet pojistného na sociální pojištění a na všeobecné zdravotní pojištění **zahrnuje** např:

- pokud zaměstnanec používá firemní vozidlo k soukromým účelům, tak 1 % pořizovací ceny motorového vozidla,
- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou vlastní výrobky prodány nebo služby poskytnuty zaměstnancům. (5, s. 13)

1.4 Účetní aspekty zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů se promítá i do účetnictví organizace. Zaměstnavatel tedy musí brát zřetel na to, jaký účetní dopad poskytování benefitů bude na organizaci mít a značně si účetní aspekty jednotlivých benefitů prověřit.

1.4.1 Legislativní úprava

Účtování spojené s poskytováním zaměstnaneckými benefity je ovlivněno těmito legislativními předpisy:

1. zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
2. vyhláškou č. 500/2002 Sb.,
3. Českými účetními standardy.

Pro zjištění jakým způsobem se o zaměstnaneckých benefitech bude účtovat, je důležité určit, z jakých zdrojů jsou benefity poskytovány. Benefity mohou být poskytovány např. z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění, na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), nebo na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů). (5, s. 3)

1.4.2 Fond kulturních a sociálních potřeb

V předchozí kapitole je zmíněno, že jedním ze zdrojů poskytování benefitů může být fond kulturních a sociálních potřeb, dále jen FKSP. Tento fond slouží k uspokojování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců, a dalších osob, u nichž to právní předpisy umožňují. Bývá používán účetními jednotkami, které se řídí rozpočtovými pravidly, tzn. **organizační složky státu** (jednotlivá ministerstva, soudy), **státní příspěvkové organizace** (např. organizace zřízené ministerstvy), **příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky** a **státní podniky**.

Tvorba fondu je upravena § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. **Fond je tvořen základním přidělem do fondu, a dalšími příjmy**. (6, s. 8)

Základním přidělem, kterým je fond tvořen v organizačních složkách státu a v příspěvkových organizacích, jsou 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mezd a na odměny za pracovní pohotovost. (6, s. 8)

Dalšími zdroji fondu jsou náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven vztahující se k majetku pořízenému z fondu, popřípadě k majetku, na jehož provoz je přispíváno z fondu, dále potom peněžní a jiné dary do fondu od jiných PO a FO. (6, s. 9)

1.4.3 Hospodaření s fondem

Hospodaření s fondem je upraveno § 3 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Organizace sestavují rozpočet a stanovují způsob čerpání prostředků fondu, a to vždy v souladu s touto vyhláškou. (6, s. 10)

U FKSP musí být sestavován rozpočet, který se dělí na příjmovou a výdajovou část, přičemž v příjmové části se bere ohled i na zůstatek na samostatném účtu fondu na počátku kalendářního roku. Dále jsou v rozpočtu uvedeny:

- základní přiděl do fondu na běžný kalendářní rok,
- peněžní a jiné dary od jiných FO a PO, které jsou určené pro fond,
- u příspěvkových organizací nebo státního podniku příjmy z případných pronájmů zařízení za předpokladu, že se na tato zařízení přispívá z fondu a jedná se o rekreační a sportovní zařízení,
- případné náhrady škod a pojistná plnění, která se vztahují k majetku pořízenému z fondu. (6, s. 10-11)

Fond se používá výhradně na činnosti, které organizace organizuje sama, nebo spoluorganizuje ve spolupráci např. s odborovou organizací nebo jinou právnickou nebo fyzickou osobou. (6, s. 11)

Fond je určen **zaměstnancům v pracovním poměru uzavřeném podle ZP** a to i těm zaměstnancům, jejichž pracovní poměr je založen volbou, nebo jmenováním. Za zaměstnance jsou také považováni zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené. Současně je určen **státním zaměstnancům podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě**. (6, s. 12)

Fond nemůže být využit pro zaměstnance, kteří mají uzavřen pracovní poměr na základě dohody o provedení práce, či dohodě o pracovní činnosti.

Dále je stanoveno, že veškerá plnění s výjimkou darů a soc. podpor lze poskytnout pouze v nepeněžní formě.

1.4.4 Jednotlivé druhy plnění FKSP

K jednotlivým druhům plnění tohoto fondu patří: příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců, pořízení hmotného majetku (jde o pořízení majetku, které má sloužit kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců), příspěvek na dopravu do zaměstnání, bytové účely a zápůjčky na bytové účely, sociální zápůjčky, sociální výpomoci, stravování, rekreace, kultura, vzdělání, tělovýchova a sport, penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, pojistné na soukromé životní pojištění, příspěvek odborové organizaci, dary zaměstnancům, výměnné akce a jiné úhrady z fondu.

1.4.5 Účtování tvorby a čerpání FKSP

FKSP má vždy vlastní účet, konkrétně se jedná o účet 243-**Běžný účet FKSP**, na který jsou finanční prostředky převáděny a z něhož jsou hrazena všechna plnění v souladu s vyhláškou č. 114/2002 Sb. (6, s. 106)

Čerpání prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb se neúčtuje pomocí nákladových a výnosových účtů. Proto je potřeba účet **412-FKSP** analyticky rozčlenit dle jednotlivých typů tvorby a čerpání prostředků fondu FKSP. (6, s. 106)

K jednotlivým operacím tvorby a čerpání FKSP bude v této bakalářské práci využit účet **412VK**. Toto analytické rozdělení je pro organizaci velkým ulehčením při přípravě účetní závěrky, konkrétněji tedy u přílohy týkající se tvorby a čerpání FKSP. (6, s. 106) **Tvorbu** fondu účtují účetní jednotky **na vrub účtu 527-Zákonné sociální náklady** a souvztažně **ve prospěch účtu 412-FKSP** v našem případě s analytickým rozdělení **412VK**. Dále s tvorbou fondu FKSP souvisí účetní operace při, které se finanční prostředky zaměstnavatele převádí na běžný účet FKSP. O této operaci se účtuje na vrub účtu **262-Peníze na cestě** a souvztažně ve prospěch účtu **241-Běžný účet**. Další účetní operací je připsání finančních prostředků na účet FKSP, jak je možno vidět zde níže v tabulce.

Tabulka č. 1: Účtování tvorby FKSP
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 6, s. 106)

| Účetní operace | MD | D |
|---|-----|-------|
| Tvorba FKSP | 527 | 412VK |
| Převod finančních prostředků na účet FKSP | 262 | 241 |
| Připsání finančních prostředků na účet FKSP | 243 | 262 |

Čerpání FKSP se účtuje na vrub účtu 412VK a souvztažně se k němu použije vhodný účet dle účetního případu. Čerpání fondu může být znázorněno na těchto příkladech:

Tabulka č. 2: Příspěvek na dentální hygienu a jinou zubní prevenci

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 6, s. 106.)

| Účetní operace | MD | D |
|-------------------------------|-------|-----|
| Příspěvek na dentální hygienu | 412VK | 321 |
| Úhrada z účtu FKSP | 321 | 243 |

Tabulka č. 3: Příspěvek na provoz stravovacích zařízení zajišťovaných organizací prostřednictvím jiné osoby

(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 6, s. 111.)

| Účetní operace | MD | D |
|---|-------|------------|
| Příspěvek na stravování z FKSP | 412VK | |
| Podíl zaměstnance na stravování | 335 | |
| Příspěvek nad rámec čerpání z FKSP | 528 | |
| Závazek vůči jiné osobě (v případě, že je organizace plátce DPH) | | 343 321 |
| Převod finančních prostředků z účtu FKSP (hrazený podíl z FKSP) | 262 | 243 |
| Připsání finančních prostředků FKSP na účet zaměstnavatele | 241 | 262 |
| Úhrada jiné osobě (celkové náklady na stravování) | 321 | 241 |

1.4.6 Sociální fond

Sociální fond může být tvořen v organizacích, které se neřídí vyhláškou o FKSP (vyhláškou č. 114/2002 Sb). Tento fond mohou tedy tvořit obchodní korporace, podnikatelé a mimo jiné i obce, na které se tato vyhláška nevztahuje.

Pro **tvorbu fondu** nejsou stanovena žádná pravidla, pouze to, že sociální fond je v podnikatelské sféře tvořen ze zisku po zdanění, a tudíž jej nelze tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů). Tvorba fondu musí být ustanovena v zakladatelských listinách, stanovách, např. u obchodní společnosti, nebo aby o tvorbě fondu rozhodla valná hromada nebo jiný orgán, který je k tomu předurčen. (6, s. 25)

Hospodaření s fondem je od hospodaření s FKSP odlišné v tom, že zákoník práce u sociálního fondu nestanovuje spolurozhodování odborové organizace, a proto je nutné,

tam kde odborová organizace působí toto ustanovení o spolurozhodování zakotvit do kolektivní smlouvy a podobně jako u FKSP stanovit i způsob tvorby. Pokud v organizaci nepůsobí odborová organizace o tvorbě a hospodaření rozhoduje zaměstnavatel.

1.4.7 Jednotlivé druhy plnění sociálního fondu

Mezi druhy plnění sociálního fondu patří: příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců, zápůjčky ze sociálního fondu, zápůjčky na překlenutí tíživé sociální situace, sociální výpomoci, příspěvek odborové organizaci, dary (bezúplatná plnění) zaměstnancům. (6, s. 26-27)

1.4.8 Účtování tvorby a čerpání sociálního fondu

K účtování tvorby sociálního fondu, se používá na straně **Má dáti** vždy zisk, ten může být ve dvou formách. Buď je to výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení, anebo nerozdělený zisk z minulých let. Na straně **Dal** je účet **427-Ostatní fondy**.

Tabulka č. 4: Účtování tvorby sociálního fondu

(Zdroj: Vlastní zpracování)

| Účetní operace | MD | D |
|---|-----|-----|
| Tvorba sociálního fondu z výsledku hospodaření ve schvalovacím řízení | 431 | 427 |
| Tvorba sociálního fondu z nerozdělného zisku minulých let | 428 | 427 |

Čerpání sociálního fondu se účtuje na vrub účtu **427-Ostatní fondy** souvztažně s vhodným účtem souvisejícím s účetním případem, viz. tabulka.

Tabulka č. 5: Nakoupení poukazů na rekreaci od cestovní kanceláře

(Zdroj: Vlastní zpracování)

| Účetní operace | MD | D |
|------------------------------------|-----|-----|
| PFa za nákup poukazů | 427 | 321 |
| Úhrada faktury ze sociálního fondu | 321 | 221 |

1.5 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zaměstnavatele nejvíce ovlivňují ustanovení **zákona o dani z příjmů** konkrétně § 24 a § 25.

Podle tohoto ustanovení se za daňově uznatelné výdaje (náklady) považují výdaje, které jsou zaměstnavatelem vynaložené na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, přičemž *práva zaměstnanců musí vyplývat*:

- a) z kolektivní smlouvy,
- b) z vnitřního předpisu zaměstnavatele,
- c) z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- d) z jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

(5, s. 10)

V další kapitole jsou uvedeny jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové řešení z pohledu zaměstnavatele.

1.5.1 Příspěvek na stravování

K nejčastěji poskytovaným benefitům patří příspěvek na stravování. V současné době bývají poskytovány zaměstnancům buď **stravenky**, nebo nově od 1. 1. 2021 tzv. **stravenkový paušál**. Zaměstnavatel tedy může poskytovat svým zaměstnancům daňově zvýhodněné stravování ve třech formách a to ve vlastním stravovacím zařízení, prostřednictvím jiných subjektů (zde je zahrnuto i poskytování stravenek) a poskytování nepeněžitého příspěvku na stravování. (5, s. 41)

Daňové řešení:

a) V případě provozu vlastního stravovacího zařízení

Za daňové výdaje jsou považovány dle § 24 ods. 2 písm. j) bod 4 ZDP **výdaje (náklady) vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin**. Podle znění bodu 16 pokynu GFŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP se těmito výdaji rozumějí výdaje (náklady) spojené s provozem kuchyně, jídelnou respektive kantýnou. (5, s. 44)

Jako příklad daňově uznatelných nákladů vztahujících k provozu vlastního stravovacího zařízení může být uvedena spotřeba energií, odpisy dlouhodobého hmotného majetku a jeho technické zhodnocení, údržba a oprava zařízení a další.

b) V případě příspěvků na stravování zaměstnanců, které je zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované jako nepeněžní plnění

Může být poskytováno až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu dle ZP, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnou zaměstnanci při pracovní cestě trvající 5 – 12 hodin.

GFŘ vymezuje za stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů stravování, které je smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním stravovacím zařízení pronajatém na základě nájemní smlouvy. (5, s. 45)

Jako příklad může být uvedeno stravování zaměstnanců v restauračním zařízení, dovážení stravy jiným provozovatelem stravování, či stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek a poskytnutých zaměstnancům. (5, s. 45)

c) V případě peněžitého příspěvku na stravování

Daňově uznatelná je celá výše poskytnutého peněžitého příspěvku zaměstnavatelem zaměstnanci na jeho stravování.

1.5.2 Home office (Práce z domova)

Definice homeoffice může být následující: **Při práci z domova zaměstnanec pracuje dle pokynů zaměstnavatele, ale sám si určuje rozvrh pracovní doby, a tím tak ovlivňuje svůj pracovní režim.** (5, s. 57)

V souvislosti s pandemií COVID-19 se práce z domova stala významným zaměstnaneckým benefitem. Více o tom, jak pandemie COVID-19 ovlivnila poskytování zaměstnaneckých benefitů je rozepsáno v kapitole 1.6.

Daňové řešení:

Veškeré výdaje poskytnuté zaměstnavatelem v rámci kompenzace výdajů zaměstnanci v souvislosti s jeho prací z domova jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, a to na základě znění ustanovení: § 24 odst. 2 písm. p) ZDP a § 24 odst. 2 písm. x) ZDP. (5, s. 62)

1.5.3 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění zaměstnance

Tento benefit patří mezi jeden z nejvíce oblíbených mezi zaměstnanci a jeho poskytování řádně oceňují. Poskytování vyplývá u zaměstnavatele z **§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP**.

Daňové řešení:

Příspěvek zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění budou u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši. (5, s. 68)

1.5.4 Vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnance

Vzdělání a odborný rozvoj se řadí k významným motivačním prvkům zaměstnanců. Pro zaměstnavatele kvalifikovaný zaměstnanec představuje konkurenční výhodu. Péče zaměstnavatele o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje dle § 227 až 235 ZP především zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. (5, s. 89)

Daňové řešení:

Odborný rozvoj zaměstnanců z pohledu zaměstnavatele je ovlivněn především § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 a § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP, popř. z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Daňové výdaje jsou veškeré výdaje zaměstnavatele na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (peněžní i nepeněžní plnění), také na rekvalifikaci zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Mezi daňové výdaje můžeme zařadit i náhradu mzdy pro zaměstnance, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci po dobu pracovního volna, aby se zaměstnanec mohl zúčastnit kurzu ke zvyšování kvalifikace, to vše v souladu se ZP.

Tabulka č. 6: Příklady daňového řešení odborného vzdělání zaměstnance z pohledu zaměstnavatele
(Zdroj: Vlastní zpracování dle: 5, s. 97-98)

| Situace | Daňové výdaje u zaměstnavatele |
|---|---------------------------------------|
| Nepeněžní plnění na vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele | ANO – dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 |
| Nepeněžní plnění na vzdělávání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele | NE - § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 |
| Peněžní plnění na vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele | ANO - § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 |
| Nepeněžní plnění na rekvalifikaci zaměstnance nesouvisející s činností zaměstnavatele | NE - § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 |

1.5.5 Zápůjčky poskytnuté zaměstnancům

Posledním benefitem, u kterého bude rozebráno daňové řešení na straně zaměstnavatele je poskytování zápůjček zaměstnancům.

Většinou se jedná o půjčky, které jsou bezúročné, nebo s velmi nízkým úrokem. Zaměstnavatel poskytuje toto plnění zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění. (5, s. 143)

Definice zápůjčky dle Občanského zákoníku zní následovně: **Přenechá-li zapůjčitel vdlužiteli zastupitelnou věc tak, aby ji užil podle libosti a po čase vrátil věc stejného druhu, vznikne smlouva o zápůjčce.**

Daňové řešení:

Poskytnuté zápůjčky zaměstnancům **nejsou u zaměstnavatele daňovým výdajem** (nákladem). (5, s. 148) A sjednané úroky, pokud zápůjčka není bezúročná, se u zaměstnavatele považují za zdanitelný příjem.

Pokud vede zaměstnavatel účetnictví, jsou úroky ze zápůjčky výnosem s uvažováním

časového rozlišení. Pokud je zaměstnavatel fyzická osoba, budou přijaté úroky ze zápůjčky příjmem z kapitálového majetku dle § 8 odst. 1 písm. g) ZDP. Ovšem tyto příjmy nepodléhají SP a ZP. (5, s. 149) Povinné pojistné SP a ZP hrazené zaměstnavatelem za sebe sama z případného zdanitelného peněžního příjmu zaměstnavatele lze uplatnit dle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP jako daňový náklad zaměstnavatele (5, s. 149)

1.6 Vliv pandemie COVID-19 na poskytování zaměstnaneckých benefitů

V souvislosti s pandemií COVID-19, která zasáhla celý svět, začali zaměstnavatelé poskytovat zaměstnancům odlišné benefity, než tomu bylo v minulosti.

Nejrozšířenějším benefitem, který se začal poskytovat, a dříve tomu tak bylo jen v minimu případů je možnost **práce z domova** (homeoffice). Díky pandemii se téměř všichni zaměstnanci, přesunuli během lockdownu na homeoffice. Před pandemií většina těchto zaměstnanců pracovala celý týden v kanceláři. Nyní už do kanceláře dochází například jen dvakrát týdně. Tento případ, kdy zaměstnanec pracuje několik dní z domova a několik dní z kanceláře je označován pojmem **hybridní práce**. Práce z domova se zamlouvá nejen zaměstnancům, ale i zaměstnavatelům. Někteří zaměstnavatelé dokonce díky pandemii zjistili, že je pro ně mnohem výhodnější, pokud zaměstnanci pracují z domova, jelikož nemusí platit vysoké nájemné za kancelářské prostory. U zaměstnanců, kteří pracují z domova je ale velmi důležitý timemanagement, disciplína a schopnost rozlišovat rozdíl mezi prací a osobním životem.

Benefity, které souvisí s péčí o zdraví, jsou další skupinou benefitů o které zaměstnanci v současnosti stojí nejvíce. I pro zaměstnavatele je poskytování těchto benefitů přínosem, jelikož zaměstnanci, kteří jsou v dobrém fyzickém a psychickém stavu, podávají kvalitní pracovní výkony, a především jejich nemocnost je nižší. Pod pojmem benefity, které souvisí s péčí o zdraví, mohou být jako příklad uvedeny rehabilitační, rekondiční a preventivní zdravotní programy, poskytování příspěvků s vitaminy, příspěvky na očkování, nadstandardní zdravotní prohlídky, sick days a další. **Sick days** bývají poskytovány většinou zaměstnavatelů. Toto volno, které zaměstnanec využívá z důvodu své pracovní indispozice, bývá většinou v rozmezí 3 až 6 dnů za kalendářní rok.

Příspěvky na penzijní a soukromé pojištění, jsou posledními benefity, které bych v této kapitole chtěla zmínit. Opět můžeme vidět, že zaměstnanci se více začali zaměřovat na oblast zdraví a budoucnosti. Chtějí být v budoucnu více zaopatřeni, ať už v penzi (penzijní pojištění), anebo v případě ztráty příjmů v důsledky úrazu či nemoci (soukromé pojištění).

2 ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE VYBRANÝCH STROJÍRENSKÝCH SPOLEČNOSTECH A JEJICH KOMPARACE

Pro svou analytickou část bakalářské práce jsem si vybrala společnosti Edwards s. r. o. a Biomac Industry s. r. o., u kterých bude analyzován systém poskytování zaměstnaneckých benefitů a bude provedena komparace poskytovaných benefitů. První vybraná společnost Edwards s. r. o. se zabývá produkcí vakuové techniky a druhá vybraná společnost Biomac Industry s. r. o. se zabývá produkcí briketovací a peletovací technologie.

Společnosti působí ve stejném odvětví. Dle klasifikace EU se společnost Biomac Industry s. r. o. řadí do kategorie malých podniků, přičemž společnost Edwards s. r. o. patří mezi velké podniky. S tímto aspektem souvisí i rozdílný počet zaměstnanců, kterým jsou benefity poskytovány, a proto mi přišlo zajímavé vybrat si právě tyto dvě společnosti.

2.1 Základní informace a organizační struktura podniku

Název: Edwards s. r. o.

Právní forma: společnost s ručením omezeným

Základní kapitál: 300 200 000 Kč

Datum vzniku a zápisu do obchodního rejstříku: 25. 6. 2001



Obrázek č. 4: Logo společnosti Edwards s. r. o.
(Zdroj: (7))

Společnost Edwards s. r. o. je mezi předními výrobci ve vývoji vakuových technologií a eliminací škodlivin. V České republice má 3 pobočky. Výrobní závod v Lutíně, distribuční centrum v Olomouci a servisní centrum v Brně. Tato bakalářská práce se zaměřuje právě na výrobní závod v Lutíně. Společnost má celosvětově přes 6.000 zaměstnanců. Portfolio výrobků společnosti je velmi rozmanité, jako příklad mohou být uvedeny difúzní vývěvy, výrobky k měření podtlaku a turbomolekulární vývěvové stanice. Jejich výrobky jsou nedílnou součástí téměř všech druhů výrobních, měřících a analytických procesů. (8)

Společnost se angažuje i v oblasti ochrany životního prostředí, konkrétně v oblasti vakuového čerpání a snižování emisí pomocí technologie, produktů a služeb. (8)

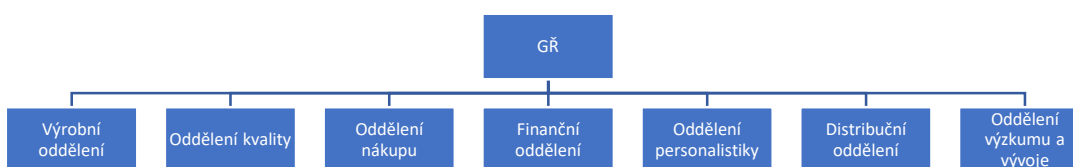
Společnost byla založena v roce 1919 fyzikem F. D Edwardsem v Londýně. Výrobní závod v Lutíně byl založen jako první dceřiná společnost Edwards v České republice. Hlavním důvodem vzniku této dceřiné společnosti, byl ten, že společnost SIGMA Group a. s., která sídlí také v Lutíně, se stala hlavním dodavatelem materiálu pro výrobu.

Edwards s. r. o. je součástí skupiny Atlas Copco, švédského poskytovatele řešení pro průmyslovou produktivitu. Součástí této skupiny je od roku 2014. (8)

Edwards s. r. o. velmi lpí na společenské odpovědnosti a dokonce se společnost zavázala zajistit, že v jejich dodavatelských řetězcích ani v jakékoliv jiné části jejich podnikání nebude docházet k modernímu otroctví nebo k obchodování s lidmi.

Ve výrobním podniku v Lutíně v roce 2020 pracovalo 477 zaměstnanců, z toho bylo 9 zaměstnanců vedení společnosti a 468 byli ostatní zaměstnanci.

V čele výrobního podniku v Lutíně je generální ředitel Jan Večeřa. Organizační struktura je velmi rozsáhlá, proto je její celková podoba vložena v příloze této práce. Ve zkráceném rozsahu je společnost rozčleněna následujícím způsobem: výrobní oddělení, oddělení kvality, oddělení nákupu, finanční oddělení, oddělení personalistiky, distribuční oddělení, oddělení výzkumu a vývoje. (9) Organizační struktura ve zkráceném rozsahu má následující podobu:



Obrázek č. 5: Organizační struktura společnosti Edwards s. r. o.
(Zdroj: Vlastní zpracování dle 9, s. 32)

2.2 Ekonomická situace podniku

Společnost Edwards s. r. o. pravidelně zveřejňuje ve sbírce listin obchodního rejstříku účetní závěrky, výroční zprávy, zprávy o vztazích mezi propojenými osobami a zprávy auditora včetně příloh. Z těchto materiálů vychází analýza ekonomické situace podniku.

Za rok 2020 společnost dosáhla zisku po zdanění ve výši 397 003 tis. Kč. Oproti předchozímu roku 2019 se jednalo o nárůst o 9,8 %. V roce 2019 byl zisk po zdanění 361 679 tis Kč. Níže je graficky zpracován vývoj výsledku hospodaření za čtyři účetní období.



Graf č. 1: Vývoj výsledku hospodaření po zdanění v letech 2017-2020 (v tis. Kč)
(Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z výročních zpráv společnosti Edwards s. r. o.)

Jak lze vidět v grafu výsledek hospodaření po zdanění se během let snižoval, ovšem v roce 2020 i přes nepříznivou situaci, která byla na trhu v důsledku pandemie COVID-19 se výsledek hospodaření po zdanění oproti roku 2019 mírně zvýšil.

2.3 Analýza mzdových nákladů společnosti

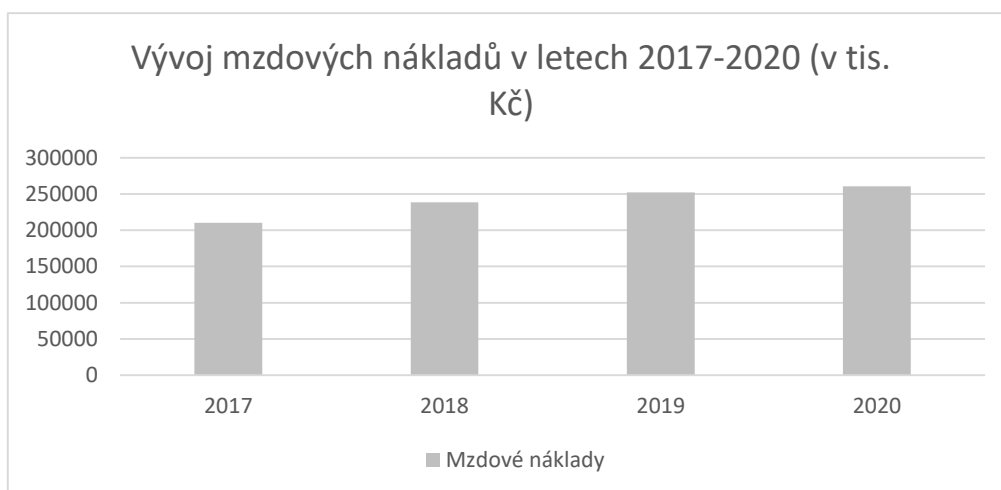
Počet zaměstnanců společnosti Edwards s. r. o. v Lutíně se během let 2017-2020 příliš výrazně neměnil. V roce 2017 byl průměrný přepočtený počet zaměstnanců během roku 437, v roce 2018 se počet zvýšil na 467, v roce 2019 bylo ve společnosti 478 zaměstnanců a v roce 2020 byl průměrný přepočtený počet zaměstnanců během roku 477. Majoritní skupinu z tohoto celkového průměrného přepočteného počtu zaměstnanců tvoří skupina, tzv. ostatní zaměstnanci, což jsou všichni, kteří nejsou ve vedení společnosti.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců během roku, vývoj mzdových nákladů a vývoj nákladů na sociální a zdravotní pojištění za roky 2017-2020 popisuje tabulka, která se nachází níže.

Tabulka č. 7: Vývoj počtu zaměstnanců, mzdových nákladů a nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v letech 2017-2020

(Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z výročních zpráv společnosti Edwards s. r. o.)

| Rok | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Počet zaměstnanců | 437 | 467 | 478 | 477 |
| Mzdové náklady | 210.060 | 238.686 | 252.381 | 260.538 |
| Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění | 67.579 | 74.923 | 84.872 | 86.922 |



Graf č. 2: Vývoj mzdových nákladů v letech 2017-2020 (v tis. Kč)

(Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z výročních zpráv společnosti Edwards s. r. o.)

2.4 Popis jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

V následující části jsou popsány stávající benefity, které společnost poskytuje svým zaměstnancům. Portfolio poskytovaných benefitů je velmi rozmanité. Výše a struktura benefitů vychází z kolektivní smlouvy, která se každý rok aktualizuje. Společnost netvoří fond, ze kterého by hradila zaměstnanecké benefity, ale celkový objem benefitů se každoročně reviduje a odhadované náklady se zahrnou do rozpočtu na daný rok, na který je rozpočet sestavován. Analýza zaměstnaneckých benefitů vychází z materiálů poskytnutých společností konkrétně z kolektivní smlouvy, která je platná od dubna 2021 do dubna 2022. Poté se kolektivní smlouva aktualizuje.

2.4.1 Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel poskytuje stravenky v hodnotě 100 Kč za každou odpracovanou směnu. Směna musí trvat minimálně 3,75 hod., aby vznikl nárok na stravenku. Druhá stravenka je zaměstnancům poskytována, pokud směna trvá více než 11 hodin. Zaměstnavatel uhradí 55 % z ceny stravenky, tzn. 55 Kč/1 stravenka. Zbytek, tedy 45 % je zaměstnancům sraženo ze mzdy, konkrétně 45 Kč/1 stravenka.

Společnost využívá na poskytování tohoto benefitu Edenred Card se stravenkovou peněženkou Ticket restaurant. V dnešní době je to nejčastěji využívaná benefitní karta. Zaměstnanci s ní nemusí platit jen ve firemní kantýně, ale mohou s ní zaplatit třeba v restauraci nebo v obchodě, ale pouze v případě, že si kupují potraviny, nebo nealkoholické nápoje.

Tabulka č. 8: Příspěvek na stravování
(Zdroj: Vlastní zpracování)

| Popis | Kč |
|--|-----|
| Cena 1 stravenky | 100 |
| Část hrazena zaměstnancem | 45 |
| Část hrazena zaměstnavatelem (celá část je daňově uznatelná, 55 %) | 55 |

2.4.2 Dovolená

Ze zákoníku práce, konkrétně z § 212 tohoto zákona vyplývá, že výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, tzn. 20 dnů ročně. Edwards s. r. o. svým zaměstnancům poskytuje 5 týdnů dovolené, což ročně činí 25 dnů.

Zaměstnanec si může vybrat dovolenou po domluvě se svým nadřízeným a aktuální situaci i na delší dobu jak 14 dní. Žádný limit maximálního čerpání dovolené současně společnost nemá. Dovolená se může převádět do dalšího roku pouze ve výjimečných a odůvodnitelných případech.

2.4.3 Sick days

Další poskytovaný benefit, který je pro zaměstnance velmi výhodný jsou sick days. Během kalendářního roku mohou zaměstnanci čerpat 3 dny indispozičního volna. Pro zaměstnance je to výhodné z toho důvodu, že nemusí mít potvrzení od lékaře kvůli krátké indispozici. Pokud nastane případ, že zaměstnanec během roku nevyčerpá sick days, v lednové mzdě mu bude toto nevyčerpané volno proplaceno ve formě zvláštní prémie ve výši průměrného výdělku.

2.4.4 MultiSport karta a příspěvek na sport a wellness

Zaměstnanci mají na výběr ze dvou možných benefitů, které se týkají sportu, relaxu a všeobecně volného času. První možností je příspěvek na sportovní, rekreační a wellness aktivity v hodnotě 3.000 Kč ročně prostřednictvím Edenred Card. Příspěvek je poskytován ve dvou termínech, polovina částky v červnu a druhá polovina částky v prosinci. Druhou variantou, kterou si zaměstnanci mohou vybrat je 350 Kč každý měsíc, který je vyplácen na MultiSport kartu. Zaměstnanci při tomto benefitu mají možnost volby a dle svého uvážení si mohou vybrat, který ze dvou benefitů využijí vhodněji.

2.4.5 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění

Tento benefit poskytuje většina zaměstnavatelů a ani Edwards s. r. o. není výjimkou. Zaměstnavatel zaměstnanci v pracovním poměru přispívá částkou ve výši individuálního příspěvku zaměstnance. To znamená, že podmínkou pro získání tohoto benefitu je skutečnost, že si zaměstnanec sám přispívá na penzijní připojištění. Pokud si zaměstnanec

na penzijní připojištění nepřispívá, nebude mu příspěvek zaměstnavatele poskytnut.

Výše příspěvku činí maximálně 2.000 Kč měsíčně, po odpracování 5 let ve společnosti činí příspěvek maximálně 2.500 Kč, a po odpracování 10 let ve společnosti činí příspěvek maximálně 3.500 Kč.

V případě, kdy si zaměstnanec přispívá každý měsíc 2.000 Kč, Edwards s. r. o. mu každý měsíc přispěje také 2.000 Kč.

2.4.6 ValuED

ValuED je systém odměňování, kdy zaměstnanec může navrhnout odměnu svému kolegovi. Systém je rozvržen do pěti úrovní, které se dělí dle „zásluh“. Tato odměna, kterou zaměstnanec navrhne svému kolegovi za nějaký odvedený úkol, podléhá schválení manažera, ale iniciativa na odměnu může vzejít od kohokoliv. Pokud manažer odměnu schválí, navrženou odměnu poté dotyčný kolega obdrží jako kredit na kartu Edenred Benefit.

2.4.7 Roční bonus

Jinak označován jako variabilní odměna, na kterou mají nárok všichni zaměstnanci (kromě DPČ a DPP), kteří jsou ke dni výplaty v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. Pravidla pro vyplácení bonusu každý rok samostatně stanovuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel má výhradní právo na změnu pravidel pro vyplácení bonusu, či na jeho úplném zrušení.

Společnost má formulář hodnocení, kde se hodnotí výkonnostní cíle (% plnění) a rozvojové cíle.

Roční bonus se vypočítá vzorcem stanoveným % roční mzdy a vynásobí se koeficientem/procentem splnění cílů. Konkrétní cíle, jak ty kvalitativní, tak ty kvantitativní se stanovují pro každý rok zvlášť. Stejně tak se každoročně stanovují osobní cíle zaměstnance. Výši ročního bonusu ovlivňuje i to, zdali je zaměstnanec dlouhodobě nemocný.

2.4.8 Vzdělávání

Zaměstnanci mají v rámci pracovního poměru možnost se vzdělávat, ať už jde o školení, které, se týkají výkonu práce, tak i v oblasti jazyků.

Jazykové kurzy společnosti zajišťuje jazyková agentura. V současné době se jedná o lekce, které se konají jednou za týden po dobu šedesáti minut přes MS Teams. Účastnit jazykových kurzů se mohou všichni, kteří mají zájem, jsou po zkušební době a jazykový kurz jim schválí nadřízený pracovník. Především se jedná o kurzy anglického jazyka, jelikož zaměstnanci často musí komunikovat v angličtině se svými kolegy z jiných částí světa.

2.4.9 Home office

Home office neboli práce z domova je umožněna zaměstnancům, kterým to charakter jejich práce umožňuje. Tato možnost musí být písemně součástí pracovní smlouvy. Benefit nelze čerpat bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele. Někteří zaměstnanci mohou na HO pracovat celou pracovní dobu.

2.4.10 Náborový příspěvek

Tento příspěvek se vztahuje k dělnickým pozicím Assembly Worker a CNC Machinist. Celková výše příspěvku činí 15.000 Kč. Vyplácí se po částech. První část 3.000 Kč obdrží zaměstnanec ve výplatě za první odpracovaný měsíc, druhou část 6.000 Kč obdrží ve výplatě za třetí odpracovaný měsíc, a třetí poslední část také 6.000 Kč obdrží ve výplatě za šestý odpracovaný měsíc. Podmínkou dosažení na příspěvek je 90% docházka v období předcházející výplatě.

Tabulka 9., Příklad - Zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru v lednu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

| Měsíc obdržení příspěvku | Příspěvek v Kč |
|--------------------------|----------------|
| Únor | 3.000 |
| Duben | 6.000 |
| Červenec | 6.000 |

Pozn: Příspěvek není vyplácen v plné výši, ale je součástí hrubé mzdy, ze které se sráží SP, ZP, daň z příjmů.

2.4.11 Asistenční linka pro zaměstnance

Společnost Edwards s. r. o. poskytuje svým zaměstnancům velice zajímavý benefit v podobě asistenční linky. Asistenční linka je určena pro všechny zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Služba je zcela anonymní, je zdarma a telefonní číslo je dostupné nepřetržitě, 24 hodin denně, 7 dnů v týdnu.

Obracet se na tuto linku mohou zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci v případech, kdy je trápí něco v soukromém nebo pracovním životě, nebo se ocitli v situaci jako je například koupě/prodej nemovitosti, rozvod, reklamace a další, nebo pokud řeší finanční záležitosti. Podle toho o jaký případ se jedná, bude zaměstnanec či jeho rodinný příslušník, který asistenční linku používá spojen s psychologem, právníkem nebo finančním specialistou, kteří se budou snažit pomoci a vyřešit tyto situace kvůli kterým se na ně dotyčný obrátil.

2.5 Biomac Industry

V této části je popsána společnost Biomac Industry s. r. o., jejíž poskytované benefity budou srovnávány s benefity, které poskytuje společnost Edwards s.r.o. Společnost Biomac Industry s. r. o. jsem si vybrala z toho důvodu, že je také společností podnikající v oblasti strojírenství, ale od společnosti Edwards s. r. o. se liší v tom, že je to ryze česká firma, přičemž společnost Edwards s. r. o. je mezinárodní společnost. Dalším velkým rozdílem, který mezi sebou společnosti mají, je počet zaměstnanců. Díky těmto odlišnostem mi přišlo zajímavé udělat porovnání těchto podniků v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Společnost Biomac Industry s. r. o. sídlí v Brníčku nedaleko města Uničova. Zabývá se briketovacími a peletovacími technologiemi, konkrétně projekcí, konstrukcí, montáží a servisem těchto strojů.

Analýza poskytovaných zaměstnaneckých benefitů vychází z nejaktuálnějších materiálů poskytnutých společností Biomac Industry s. r. o.

2.5.1 Základní informace a organizační struktura podniku

Název: Biomac Industry s. r. o.

Právní forma: společnost s ručením omezeným

Základní kapitál: 100 000 Kč

Datum vzniku a zápisu do obchodního rejstříku: 26. 1. 2017



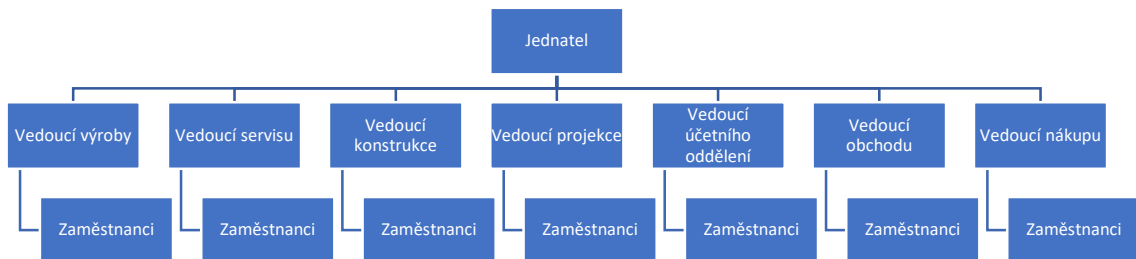
Obrázek č. 6: Logo společnosti Biomac Industry s. r. o.
(Zdroj (10):)

Společnost Biomac Industry s. r. o. byla založena v roce 2017 Ing. Jakubem Černým a Ing. Vítem Sklenářem. Jak již bylo, zmíněno v předchozí kapitole její sídlo se nachází v Brníčku nedaleko města Uničov. Mezi výrobky, které společnost vyrábí, se řadí briketovací lisy, baličky briket, peletovací lisy, kladivové drtiče a mnoho dalších.

Společnost působí především na českém trhu, ale během své krátké existence prorazila se svými technologiemi i do zahraničí, konkrétně na Slovensko, Ukrajinu, Polsko, Německo.

V současné době je počet zaměstnanců společnosti Biomac Industry s. r. o. 35. Nicméně společnost se neustále rozrůstá, takže počet zaměstnanců se neustále zvyšuje velmi rychlým tempem.

V čele společnosti stojí v současnosti jeden jednatel, kterým je již zmiňovaný Ing. Jakub Černý, který je jednatelem již od vzniku společnosti. Ve společnosti je 7 oddělení, které mají své vedoucí pracovníky. Organizační struktura je následovná.



Obrázek č. 7: Organizační struktura společnosti Biomac Industry s. r. o.
(Zdroj: Vlastní zpracování dle interních zdrojů společnosti Biomac Industry s. r. o.)

2.5.2 Ekonomická situace podniku

Stejně jako společnost Edwards s. r. o., tak i společnost Biomac Industry s. r. o. pravidelně zveřejňuje účetní závěrku včetně příloh. Z těchto materiálů vychází tato analýza ekonomické situace podniku.

Za rok 2020 společnost dosáhla zisku po zdanění 1.411 tis. Kč. Oproti předchozímu roku 2019 se jedná o výrazný nárůst, jelikož v roce 2019 dosahoval zisk po zdanění částky 589 tis. Kč, meziroční nárůst byl tedy 139.56%. Níže je graficky zpracován vývoj zisku po zdanění za 4 účetní období.



Graf č. 3: Vývoj výsledku hospodaření po zdanění v letech 2017-2020 (v tis. Kč)
(Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z výročních zpráv společnosti Biomac Industry s. r. o.)

Z grafu lze vidět, že vývoj výsledku hospodaření po zdanění měl rostoucí tendenci. Nejnižšího výsledku hospodaření po zdanění dosahovala společnost v roce 2017, což je logické, jelikož v tomto roce byla teprve založena.

2.5.3 Analýza mzdových nákladů společnosti

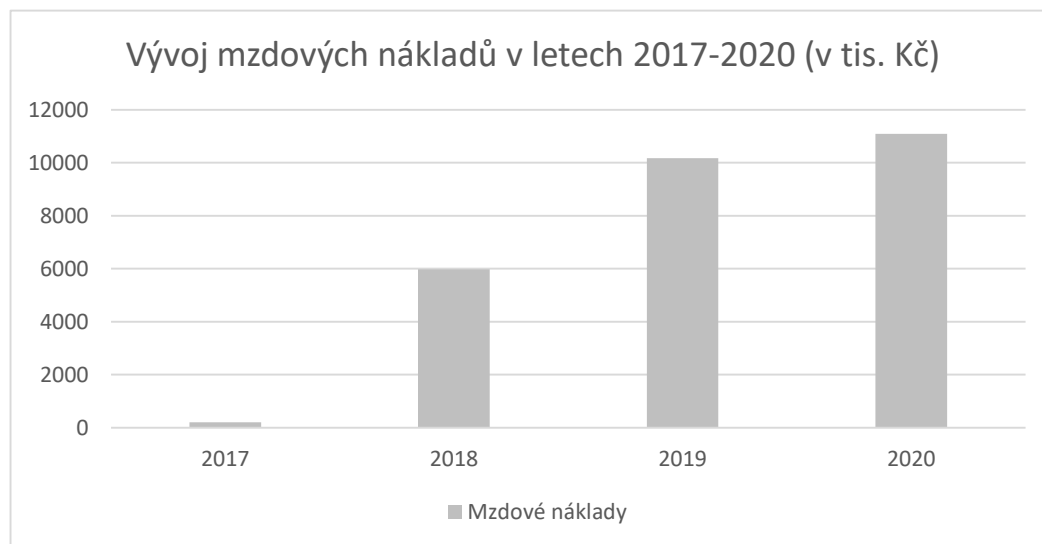
Počet zaměstnanců společnosti Biomac Industry s. r. o. se během let 2017-2020 zvyšoval. V roce 2017 byl průměrný přepočtený počet zaměstnanců během roku 4, v roce 2018 se počet zvýšil na 19, v roce 2019 bylo ve společnosti 23 zaměstnanců a v roce 2020 byl průměrný přepočtený počet zaměstnanců během roku 27.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců během roku, vývoj mzdových nákladů a vývoj nákladů na sociální a zdravotní pojištění za roky 2017-2020 popisuje tabulka, která se nachází níže.

Tabulka č. 10: Vývoj počtu zaměstnanců, mzdových nákladů a nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v letech 2017-2020

(Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z výročních zpráv společnosti Biomac Industry s. r. o.)

| Rok | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|-------|--------|--------|
| Počet zaměstnanců | 4 | 19 | 23 | 27 |
| Mzdové náklady | 202 | 5.980 | 10.166 | 11.090 |
| Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění | 67 | 2.009 | 3.302 | 2.950 |



Graf č. 4: Vývoj mzdových nákladů v letech 2017-2020 (v tis. Kč)

(Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z výročních zpráv společnosti Biomac Industry s. r. o.)

2.5.4 Popis jednotlivých zaměstnaneckých benefitů

Společnost svým zaměstnancům poskytuje šest hlavních benefitů. Tyto benefity jsou zakotveny v kolektivní smlouvě. Zaměstnanecké benefity se hradí ze zisku. Fond společnost netvoří.

2.5.4.1 Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na stravné ve výši 55 %. Zbýlých 45 % je zaměstnancům strháváno ze mzdy. Společnost odebírá obědy ze tří stravovacích zařízení. Ceny stravného se z tohoto důvodu pohybují v rozmezí od 58,10 Kč/ oběd až do hodnoty 98 Kč/oběd. Zaměstnancům je poskytován příspěvek na stravování pouze na stravování ze stravovacích zařízení, které, jsou sjednané zaměstnavatelem. Tudíž pokud zaměstnanec nevyužije stravování v rámci společnosti, neobdrží žádné stravenky.

2.5.4.2 Dovolená

Společnost Biomac Industry s. r. o. poskytuje svým zaměstnancům 25 dnů dovolené ročně, tzn. 5 dnů nad rámec zákonné dovolené. Zaměstnanci mají povinnost vyčerpat dovolenou do konce daného roku. V případech, kdy zaměstnanci nemohli čerpat řádnou dovolenou pro naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele, tak jim je udělena výjimka a dovolená se jim převádí automaticky do dalšího kalendářního roku. To stejné je i v případech, kdy zaměstnanec nestihl vyčerpat řádnou dovolenou z důvodů dlouhodobé nemoci, úrazu atp.

2.5.4.3 Služební telefon a notebook

Všichni THP pracovníci mají nárok na služební telefon a notebook, který potřebují k výkonu své práce. Notebooky i telefony jsou pro zaměstnance výhodné díky tomu, že mohou pracovat i z domova, pokud nastane nějaká neočekávaná událost, díky níž se nemohou dostavit do prostor kanceláří. Na homeoffice mají zaměstnanci nárok pouze v případě neočekávaných událostí, či nemoci po předchozí domluvě se zaměstnavatelem.

2.5.4.4 Kurzy a vzdělávání

Společnost svým zaměstnancům zajišťuje několikrát do roka kurzy, které vedou ke zvyšování jejich odborné kvalifikace. Jedná se o různé kurzy a školení, které se týkají charakteru jejich práce.

2.5.4.5 Zvýhodněné tankování PHM

Jelikož většina zaměstnanců do práce dojíždí svým osobním automobilem, začala společnost poskytovat zaměstnancům tankovací karty, díky nimž mají zaměstnanci zvýhodněné ceny na pohonné hmoty, pokud natankují na čerpacích stanicích OMV. Částka se pohybuje kolem cca 1 Kč/litr phm.

2.5.4.6 Telefonní tarif

Zaměstnavatel hradí všem svým zaměstnancům 100 % telefonního tarifu. Zaměstnanci tedy nemusí nic za telefonní tarif doplácet.

2.6 Komparace zaměstnaneckých benefitů ve vybraných společnostech

V této části jsou porovnány zaměstnanecké benefity ve vybraných společnostech, tedy ve společnosti Edwards s. r. o. a ve společnosti Biomac Industry s. r. o.

Obě dvě společnosti působí ve strojírenském odvětví. Jejich sídla se nachází v Olomouckém kraji, společnost Edwards s. r. o. je blíže ke krajskému městu Olomouc (cca 12 km), kdežto společnost Biomac Industry s. r. o. je od krajského města Olomouc vzdálená (cca 24 km). Už zde jde vidět první rozdíl mezi společnostmi. Čím blíže se společnost nachází ke krajskému, nebo k většímu městu tím více bude dbát na dobré mzdové ohodnocení a vysokou škálu poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, jelikož je v jejím zájmu, aby si udržela zaměstnance, kteří v takových velkých městech mají mnoho možností najít si jiné pracovní místo. Dále se společnosti liší počtem zaměstnanců, což má za následek i rozdílné poskytované benefity. Počet zaměstnanců společnosti Edwards s. r. o. byl v lednu t. r. 563 (z toho 53 agenturních zaměstnanců) a počet zaměstnanců společnosti Biomac Industry s. r. o. byl v lednu t. r. 35. Mezi další rozdíl lze uvést i to, že společnost Edwards s. r. o. má mezinárodní přesah, kdežto společnost Biomac Industry s. r. o. je tuzemský podnik, který především dodává své výrobky na tuzemský trh.

Příspěvek na stravování, dovolená, vzdělávání, homeoffice, služební telefon a notebook, a zvýhodněné telefonní tarify, to vše jsou benefity, které poskytují obě společnosti svým zaměstnancům. Lze říci, že tyto benefity jsou jakýmsi základem, který v současné době poskytuje většina zaměstnavatelů. Podrobněji, jsou tyto benefity, které poskytují obě společnosti rozebrány níže i s tabulkou.

Benefity, které poskytuje pouze jedna ze společností, se také nachází níže s komentářem a tabulkou.

Tabulka č. 11: Benefity, které poskytují obě společnosti
(Zdroj: Vlastní tvorba)

| Benefit | Edwards | Biomac Industry |
|-----------------------------|---|--|
| Příspěvek na stravování | 55 % z hodnoty stravenky | 55 % z hodnoty stravenky |
| Dovolená | 25 dnů | 25 dnů |
| Vzdělávání | Ano (jazykové kurzy + školení) | Ano (školení) |
| Homeoffice | Ano (po předchozí domluvě se zaměstnavatelem, někteří zaměstnanci na HO pořád) | Ano (pouze v neočekávaných případech, nebo z důvodu nemoci, také po přechodí domluvě) |
| Služební telefon a notebook | Ano (pokud to druh práce zaměstnance vyžaduje) | Ano (pokud to druh práce zaměstnance vyžaduje) |
| Zvýhodněné telefonní tarify | Ano (výše zvýhodnění individuální) | Ano (100 % telefonního tarifu) |

Příspěvek na stravování - Obě společnosti hradí zaměstnancům 55 % z hodnoty stravenky, takže pouze jen daňově uznatelnou část. Zbytek, tedy 45 % z hodnoty stravenky je zaměstnancům strháváno z mezd. Společnost Edwards s. r. o. vyplácí stravenky na kartu Edenred Card, společnost Biomac Industry s. r. o. poskytuje stravenky pouze na stravné v rámci zařízení, které jsou společností sjednané, tudíž pokud zaměstnanec nechce obědy zřízené zaměstnavatelem, neobdrží tak žádné stravenky.

Dovolená - Obě společnosti poskytují nad rámec svým zaměstnancům 5 dnů dovolené, tedy 25 dnů/ročně, ze ZP je povinnost pouze 20 dnů. V obou firmách je dovolená poskytována THP pracovníkům a zaměstnancům na dělnických pozicích bez rozdílu.

Vzdělávání - Obě společnosti poskytují svým zaměstnancům vzdělání v podobě školení. Společnost Edwards s. r. o. navíc poskytuje jazykové kurzy. Nárok na vzdělávání mají všichni zaměstnanci a jsou vzděláváni v oblasti, která vede k jejich rozvoji kvalifikace.

Homeoffice – Obě společnosti tento benefit svým zaměstnancům poskytují, ale liší se v možnostech, kdy tento benefit zaměstnanci mohou využít. U obou společností může zaměstnanec na HO až po předchozí domluvě. Ani jedna společnost však nenabízí náhrady za opotřebení zařízení a předmětů (např. nábytek) a ani nehradí výdaje, které souvisejí se spotřebou elektrické energie, vody, plynu a vytápění zaměstnancům, kteří jsou na HO.

Služební telefon a notebook – Obě společnosti poskytují zaměstnancům tento benefit, pokud to druh jejich práce vyžaduje. U zaměstnanců, kteří pracují na HO, je služební notebook nezbytností.

Zvýhodněné telefonní tarify – Obě společnosti nabízí svým zaměstnancům tento benefit, ovšem u společnosti Edwards s. r. o. je výše zvýhodnění telefonního tarifu individuální a u společnosti Biomac Industry s. r. o. je hrazeno 100 % telefonního tarifu zaměstnavatelem všem zaměstnancům nerozdílně.

Tabulka č. 12: Benefity, které poskytuje pouze jedna ze společností
(Zdroj: Vlastní tvorba)

| Benefit | Edwards | Biomac Industry |
|---|---|------------------------|
| Sick days | Ano (3 dny/kal.rok) | Ne |
| MultiSport karta a příspěvek na sport a wellness | Ano (2 možnosti, MultiSport karta příspěvek 3000 Kč/rok nebo příspěvek na sport a wellness 350 Kč/měsíc (tedy 4200 Kč/rok) | Ne |
| Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění | Ano (2.000 – 3.500 Kč/měsíc dle toho jak dlouho zaměstnanec pro společnost pracuje) | Ne |
| ValuED | Ano | Ne |
| Roční bonus | Ano | Ne |
| Náborový příspěvek | Ano (15.000 Kč) | Ne |
| Asistenční linka pro zaměstnance | Ano | Ne |
| Zvýhodněné tankování PHM | Ne | Ano |

Sickdays – V současné době je to mezi zaměstnanci velmi vyhledávaný benefit, což si společnost Edwards s. r. o. uvědomuje a proto mají zaměstnanci společnosti nárok na 3 sickdays během kalendářního roku. Společnost Biomac Industry s. r. o. tento benefit

neposkytuje, jelikož už svým zaměstnancům poskytuje nad rámec 5 dnů dovolené. Kdyby nabízela stejně jako společnost Edwards s. r. o. 3 dny sickdays během kalendářního roku, zřejmě by počet dnů zkrátila na zákonem stanovenou dobu a to 20 dnů.

MultiSport karta a příspěvek na sport a wellness – MultiSport kartu poskytuje pouze společnost Edwards s. r. o. a příspěvek na sport a wellness také. Myslím si, že i společnost Biomac Industry s. r. o. by mohla poskytovat příspěvek na sport a wellness, jelikož zaměstnanci, kteří se hýbou, a kteří relaxují, poté v práci podávají lepší pracovní výkony.

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění – Benefit, který v dnešní době poskytuje většina zaměstnavatelů a společnost Edwards s. r. o. patří mezi ně. Společnost Biomac Industry s. r. o. tento benefit svým zaměstnancům neposkytuje.

ValuEd – Systém odměňování zaměstnanců společnost Edwards s. r. o., kdy zaměstnanec může navrhnout odměnu svému kolegovi. Pro Edwards s. r. o. určitě zajímavý systém jak ohodnotit své zaměstnance, jelikož je to velká firma. Pro společnost Biomac Industry s. r. o. postačí hodnocení vedoucího pracovníka a na základě toho je zaměstnanci poskytnuta prémie ke mzdě.

Roční bonus – Velmi zajímavý benefit, který poskytuje společnost Edwards s. r. o., za kvalitativní i kvantitativní výkony za daný rok. Společnost Biomac Industry s. r. o. tento benefit neposkytuje.

Náborový příspěvek – Benefit, díky kterému mají zaměstnanci vyšší motivovanost po nástupu zůstat ve firmě delší dobu. Společnost Edwards s. r. o. náborový příspěvek poskytuje zaměstnancům na dělnických pozicích. Pro společnost Biomac Industry s. r. o. by tento benefit nebyl moc zajímavý, jelikož se nepotýká s nedostatkem zaměstnanců, tudíž není důvod zavádět tento příspěvek.

Asistenční linka pro zaměstnance – Společnost Edwards s. r. o. klade velký důraz na péči o své zaměstnance a tento benefit je toho velkým důkazem. Pro společnost Biomac Industry s. r. o. nemá tento benefit smysl, jelikož společnost nemá tolik zaměstnanců jako společnost Edwards s. r. o.

Zvýhodněné tankování PHM – Tento benefit poskytuje pouze společnost Biomac Industry s. r. o. Bohužel při současných cenách PHM, je ale zvýhodnění 1 Kč/litr velmi nízké. Společnost Edwards s. r. o. tento benefit svým zaměstnancům neposkytuje.

3 NÁVRHY OPTIMALIZACE SYSTÉMŮ POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ VE VYBRANÝCH SPOLEČNOSTECH

Tato kapitola je zaměřena na vlastní návrhy na optimalizaci systémů poskytování benefitů ve společnostech Edwards s. r. o. a Biomac Industry s. r. o.

3.1 Edwards s. r. o.

Společnost Edwards s. r. o. má velmi propracovaný systém poskytování zaměstnaneckých benefitů. Jak lze vidět v předchozích kapitolách systém je plně naplněn všemi druhy benefitů, ať už se jedná o vyšší počet dnů dovolené, než je stanoveno v ZP, Sickdays, vzdělávací programy, nebo o asistenční linku pro zaměstnance.

Optimalizace systémů poskytování benefitů je tedy velmi složitá, jelikož jsou opravdu zastoupeny všechny druhy benefitů a v současné době už není co přidávat. Jako možnost se tedy nabízí jen zaměření se na benefity, které jsou daňově výhodné, tedy že jsou ze strany zaměstnavatele daňově uznatelné.

3.1.1 Provoz firemního předškolního zařízení

Zajímavým benefitem, který by společnost mohla zavést je **provoz firemního předškolního zařízení**. Dle § 24 odst. 2 písm. zs) ZDP zaměstnavatel může buď zřídit vlastní firemní předškolní zařízení, nebo může poskytovat příspěvek na provoz předškolního zařízení, které zřizuje jiný subjekt. Tento benefit má dvě velké výhody, jedná se o daňově uznatelný náklad a provoz firemního předškolního zařízení je výhodný i pro zaměstnance, kteří mají malé potomky. Zaměstnancům, kteří jsou na rodičovské dovolené, by to umožnilo dřívější návrat do práce, než po skončení této dovolené, jelikož by nebyl problém sehnat místo v předškolním zařízení pro dítě ve věku od dvou let.

Racionálnější volbou by v případě společnosti Edwards s. r. o. bylo určitě poskytovat příspěvek na provoz předškolního zařízení, které zřizuje jiný subjekt, jelikož počet zaměstnanců není až tak velký, aby se společnosti vyplatilo zřizovat vlastní předškolní zařízení. Výše příspěvku by se odvíjela od cen, které by požadoval subjekt, který by zřizoval provoz předškolního zařízení. Celá výše by byla u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem.

3.1.2 Motivační příspěvek na vzdělání budoucího zaměstnance

Dalším možným benefitem, který by společnost mohla poskytovat je **motivační příspěvek na vzdělání budoucího zaměstnance**. Jak už z názvu vyplývá, nejednalo by se o benefit, který by byl poskytován zaměstnancům, ale studentům, kteří se připravují na výkon budoucího povolání. Společnost Edwards s. r. o. by si díky tomuto benefitu mohla zajistit dostatek kvalifikovaných budoucích zaměstnanců.

Pro společnost je tento benefit dobrým nástrojem, jak si zajišťovat zaměstnance, jelikož student, kterému je motivační příspěvek vyplácen by měl po ukončení studia nastoupit do zaměstnání k zaměstnavateli, který mu motivační příspěvek vyplatil. Další výhodou je to, že poskytnutí tohoto benefitu je daňově uznatelný výdaj dle § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP.

V Lutíně, kde je sídlo společnosti se nachází Sigmundova střední škola strojírenská. Na této škole by pracovníci z personálního oddělení mohli vyhlédnout vhodné kandidáty, kteří by po ukončení studia, mohli do společnosti nastoupit. Na základě smluvního vztahu by byl vybraným studentům poskytnut motivační příspěvek. Doba poskytování tohoto příspěvku by měla být na dobu maximálně tak dlouhou jako je doba vzdělávání v daném oboru.

Částka příspěvku pokud se jedná o studenty střední školy, může být až do výše 5.000 Kč/měsíčně. Počet studentů, kterým by společnost vyplácela příspěvek, by si mělo určit personální oddělení, dle očekávaného ročního úbytku zaměstnanců, např. z důvodu odchodu do penze, aby pokryla potřebný budoucí počet zaměstnanců. Kupříkladu, společnost bude potřebovat od druhé poloviny roku 10 nových zaměstnanců na dělnické pozice. Předpokládejme tedy, že od ledna do června bude vyplácet vybraným studentům třetích (závěrečných) ročníků střední školy příspěvek v maximální možné výši tedy 5.000 Kč/měsíčně. Jednalo by se tedy o daňově uznatelný výdaj ve výši 50.000 Kč/měsíčně. Za období od ledna do června by byla částka vydaná za všech 10 studentů 300.000 Kč.

Stejně by společnost mohla postupovat, pokud by potřebovala budoucí zaměstnance z řad vysokoškolských studentů, zde je možný maximální měsíční příspěvek vyšší. Konkrétně se jedná o částku 10.000 Kč/měsíčně.

3.2 Biomac Industry s. r. o.

Vedení společnosti Biomac Industry s. r. o. by mělo zvážit, zdali v budoucnu bude zvyšovat mzdy, anebo se na místo toho zaměří na úpravu systému poskytování zaměstnaneckých benefitů. Je důležité si uvědomit, že veškeré složky mzdy podléhají jak zdanění, tak i sociálnímu a zdravotnímu pojištění, které musí hradit zaměstnanec i zaměstnavatel. Proto zvyšování mezd nemusí být vždy tou správnou cestou. Příklady budou demonstrovány dále v textu.

Společnost v současné době nenabízí velké množství benefitů, proto by bylo vhodné přidat benefity, které by byly pro zaměstnavatele maximálně daňově účinné a pro zaměstnance by byly atraktivní. Stávající benefity, jsou dle analýzy, která se nachází v této práci v pořádku.

3.2.1 Příspěvek na penzijní připojištění

Velmi důležitým zaměstnaneckým benefitem, který by společnost měla zavést, je **příspěvek na penzijní připojištění**. V současnosti ho společnost svým zaměstnancům neposkytuje. Pro společnost je tento benefit určitě zajímavý, jelikož příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění jsou u zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, až do výše 50.000 Kč ročně na každého zaměstnance, pokud je ovšem tento příspěvek zakotven v kolektivní smlouvě společnosti. Výhoda tohoto benefitu je také v tom, že zaměstnavatel z těchto příspěvků nemusí odvádět pojistné na sociální zabezpečení. Jak je zmíněno v kapitole 3.2, ne vždy je optimální zvýšení mzdy, někdy je pro zaměstnavatele mnohem výhodnější zavést benefit, který je daňově uznatelný nákladem, v tomto konkrétním případě příspěvek na penzijní připojištění. Tento benefit je výhodný také z hlediska zaměstnance, jelikož nevstupuje do základu daně z příjmů FO. Společnost by příspěvek mohla poskytovat po vzoru společnosti Edwards s. r. o., která přispívá svým zaměstnancům stejnou částkou, kterou si přispívají oni sami.

Rozdíl mezi zvýšením mzdy (HM = 30.000 Kč) o 2.500 Kč, nebo poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění, také ve výši 2.500 Kč z pohledu zaměstnavatele, lze vidět v následující tabulce:

Tabulka č. 13: Rozdíl mezi zvýšením mzdy a poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění
(Zdroj: Vlastní tvorba)

| | Zvýšení mzdy | Poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění |
|--|---------------------|--|
| Hrubá mzda | 32.500 | 30.000 |
| Příspěvek na penzijní připojištění | X | 2.500 |
| Náklady na pojistné placené zaměstnavatelem (33,80 %) | 10.985 | 10.140 |
| Osobní náklady celkem | 43.485 | 42.640 |

Úspora osobních nákladů, ke které by společnost mohla dojít v případě, že by zaměstnanci s hrubou mzdou 30.000 Kč poskytovala příspěvek na penzijní připojištění ve výši 2.500 Kč, místo zvýšení mzdy o stejnou částku, je ve výši 845 Kč měsíčně, tedy 10.140 Kč ročně.

3.2.2 MultiSport karta a příspěvek na sport a wellness

Společnost nyní neposkytuje svým zaměstnancům žádný benefit, který by se týkal jejich volného času. Vedení společnosti by mělo klást důraz právě na tuto oblast, jelikož zaměstnanci, kteří se budou hýbat a relaxovat, budou podávat lepší výkony. Co se týká tohoto benefitu, mohla by se společnost inspirovat právě u komparační společnosti Edwards s. r. o., která nechává své zaměstnance si vybrat, který benefit využijí, jestli MultiSport kartu nebo příspěvek na sport a wellness.

MultiSport karta je benefit, který zná většina z nás a je poskytován velkou škálou zaměstnavatelů. V případě společnosti Biomac Industry s. r. o. by bylo na zvážení, jestli tento benefit zařadit do nabídky benefitů. Většina zaměstnanců společnosti totiž bydlí

v okolí města Uničova a konkrétně v Uničově se MultiSport karta dá využít pouze na třech místech. V Olomouci a dalších přilehlých městech je možnost kartu využít vyšší, ale už není tak pravděpodobné, že ji v těchto městech budou zaměstnanci využívat pravidelně. Nicméně tento benefit je velkým lákadlem a v možnostech, ze kterých si mohou zaměstnanci vybrat, by se mohl objevit. Částka, která by mohla být poskytována na kartu MultiSport by byla ve výši např. 350 Kč měsíčně. Pro společnost by se jednalo o náklad spojený s poskytnutím nepeněžního plnění zaměstnanci ve formě možnosti využívat sportovní a relaxační zařízení. Nicméně se nejedná podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP o daňový výdaj.

Příspěvek na sport a wellness je další možností, kterou by si zaměstnanci mohli vybrat. Jednalo by se o částku např. 4.000 Kč ročně, která by vyplývala z kolektivní smlouvy a byla by poskytována na sportovní aktivity a wellness, které by mohli zaměstnanci využít dle svého uvážení. Částka by byla vyplácena 2 krát za rok. V tomto případě se jedná o peněžní plnění, které je přímo poskytováno zaměstnancům ke mzdě, tudíž u zaměstnanců by se jednalo o zdanitelný příjem ve výši 4.000 Kč. Z pohledu zaměstnavatele lze uplatit daňový režim dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP to znamená, že zaměstnavatel zahrne toto peněžní plnění, které je poskytnuto zaměstnanci do daňově uznatelných nákladů.

Z tohoto vyplývá, že z pohledu zaměstnavatele je mnohem výhodnější poskytnout zaměstnancům příspěvek na sport a wellness jelikož je to daňově uznatelný náklad. Avšak v tomto případě bych navrhla, aby si zaměstnanci sami rozhodli, který benefit je pro ně výhodnější a který lépe využijí.

3.2.3 Nadstandardní zdravotní péče

V současné době velmi vyhledávaný benefit, pod kterým si lze představit např. poskytování příspěvku na vitaminy, očkování, nebo rehabilitační pomůcky a samotné rehabilitace. Rozdíl je ve formě poskytování benefitu, zdali se jedná o peněžní formu nebo nepeněžní. Řešení je podobné jako u předchozího návrhu. Pokud je v kolektivní smlouvě zakotvena např. částka 2.000 Kč ročně, která bude vyplácena přímo zaměstnancům, na nákup vitamínů, nebo na očkování, může zaměstnavatel uplatnit daňový režim podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Tento benefit bych určitě společnosti doporučila k realizaci.

3.3 Ekonomický dopad při přijetí návrhů

Návrhy, které se objevují v předchozích kapitolách, s sebou nesou jisté zvýšení nákladů, které by se projevilo u obou společností. Pokud by společnosti přijali minimálně jeden z výše navrhovaných benefitů vypadalo by to následovně:

Edwards s. r. o.

V případě společnosti Edwards s. r. o. bych se přikláněla k přijetí návrhu, který se týká zavedení motivačního příspěvku na vzdělání budoucího zaměstnance. Hlavním důvodem je to, že se společnost stále potýká s nedostatkem pracovníků a zavedení tohoto příspěvku by jí výrazně pomohlo.

Tabulka č. 14: Vyčíslení nákladů při zavedení motivačního příspěvku na vzdělání budoucího zaměstnance (v Kč)

(Zdroj: Vlastní tvorba)

| Počet zaměstnanců | Měsíční náklady/1 zaměstnanec | Roční náklady/1 zaměstnanec | Měsíční náklady/celkový počet zaměstnanců | Roční náklady/celkový počet zaměstnanců |
|-------------------|-------------------------------|-----------------------------|---|---|
| 10 | 3.000 | 30.000 | 30.000 | 300.000 |
| 50 | 5.000 | 50.000 | 250.000 | 2500.000 |
| 25 | 4.500 | 45.000 | 112.500 | 1125.000 |

V tabulce lze vidět 3 varianty. Varianty se liší v počtu zaměstnanců, kterým bude příspěvek vyplácen, v tomto případě spíše budoucím zaměstnancům a ve výši poskytnutého příspěvku. První varianta (počet zaměstnanců = 10) je variantou, která vyjadřuje minimální počet zaměstnanců a ze všech tří možností nejnižší možný vyplácený příspěvek, druhá varianta (počet zaměstnanců = 50) je variantou, která vyjadřuje maximální počet zaměstnanců a maximální daňově uznatelnou výši příspěvku a varianta třetí (počet zaměstnanců = 25) je variantou z mého pohledu optimální, která počítá s trošku nižším příspěvkem, než je maximálně daňově uznatelná výše. Určení optimálního počtu budoucích zaměstnanců, kterým by měl být poskytován tento příspěvek, je ovšem, jak už jsem zmiňovala v kapitole 3.1.2 na personálním oddělení dle jejich současné potřeby zaměstnanců.

Při optimální variantě by roční náklady společnosti díky tomuto benefitu vzrostly o 1125.000 Kč. Veškeré tyto náklady jsou daňově uznatelné.

Pozn: Příspěvek je poskytován v kalendářním roce každý měsíc, mimo letní prázdniny, tzn. 10 měsíců/rok.

Biomac Industry s. r. o.

U společnosti Biomac Industry s. r. o. jsem pro zavedení příspěvku na penzijní připojištění. Hlavním důvodem mého rozhodnutí je fakt, že tento benefit by měl být poskytován každým zaměstnavatelem, jelikož při současné situaci opravdu není jisté, v jaké výši se budou za několik desítek let pohybovat starobní důchody, a tento příspěvek by s touto nejistou budoucností mohl zaměstnancům pomoci.

Tabulka č. 15: Vyčíslení nákladu při zavedení příspěvku na penzijní připojištění (v Kč)

(Zdroj: Vlastní tvorba)

| Počet zaměstnanců | Měsíční náklady/1 zaměstnanec | Roční náklady/1 zaměstnanec | Měsíční náklady/celkový počet zaměstnanců | Roční náklady/celkový počet zaměstnanců |
|--------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--|--|
| 10 | 1.500 | 18.000 | 15.000 | 180.000 |
| 35 | 2.500 | 30.000 | 87.500 | 1050.000 |
| 20 | 2.000 | 24.000 | 40.000 | 480.000 |

Opět jsou navrženy 3 varianty možných finančních dopadů pro společnost, pokud by daný příspěvek zavedla. Společnost by v kolektivní smlouvě měla upravenou skutečnost, že bude zaměstnanci, poskytovat stejnou částku, kterou si zaměstnanec sám přispívá na penzijní připojištění, každopádně by si společnost měla stanovit limit, který by mohl být ve výši 2.500 Kč/měsíčně. Při první variantě je počítáno s odhadovaným minimálním počtem zaměstnanců, kteří by tohoto benefitu využívali a s nejnižším možným příspěvkem, který se nachází v této tabulce, v druhé variantě je počítáno s maximálním počtem zaměstnanců, tedy s celkovým počtem zaměstnanců, který v současné době společnost má a s nejvyšším možným měsíčním příspěvkem od zaměstnavatele. Optimální variantou by mohl být počet 20 zaměstnanců a průměrný příspěvek byl stanoven na 2.000 Kč měsíčně. V tomto případě by společnosti vzrostly náklady o 480.000 Kč. Celá tato částka je ovšem daňově uznatelným nákladem.

Pozn: Celkový počet zaměstnanců by byl ovšem stanoven dle jejich zájmu o daný příspěvek. A výše příspěvku by byla individuální a každý zaměstnanec by si sám stanovil výši, jakou si bude měsíčně ukládat.

ZÁVĚR

Cílem práce byla komparace zaměstnaneckých benefitů ve vybraných strojírenských společnostech a s tím i specifikace problematiky účetních a daňových aspektů. Práce v tomto směru podala konkretizaci různých zaměstnaneckých benefitů, díky kterým společnosti mohou optimalizovat své systémy poskytování zaměstnaneckých benefitů.

V teoretické části byl brán zřetel na oblast lidských zdrojů, hodnocení, odměňování zaměstnanců a v neposlední řadě na důležitost zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecké benefity jsou rozebrány podrobněji i z hlediska účetního a daňového. Na danou problematiku je nahlíženo z pohledu zaměstnavatele. Práce rovněž uvádí jednotlivé benefity, které se v současné době poskytují nejčastěji, zakomponována je i část týkající se dopadů pandemie COVID-19 na poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Pro práci je stěžejní její analytická část, jenž je zaměřena na společnosti Edwards s. r. o. a Biomac Industry s. r. o. Jsou vymezeny základní informace o společnostech, krátce zhodnoceny jejich ekonomické situace, které jsou zaměřeny na výsledek hospodaření ze čtyř účetních období, a také jsou uvedeny analýzy mzdových nákladů. V této části jsou nadefinovány zaměstnanecké benefity, které společnosti poskytují a jejich stručné charakteristiky, u některých benefitů i podmínky za kterých jsou poskytovány. Následně byla provedena komparace těchto benefitů, které benefity poskytují obě společnosti a které pouze jedna z nich.

Díky této srovnávací části byly vyvozeny návrhy pro návrhovou část práce, pro zavedení nových benefitů do systému výhod pro zaměstnance společnosti Biomac Industry s. r. o., jelikož některé benefity by i s podmínkami mohla od společnosti Edwards s. r. o. převzít. Jako příklad může být uveden příspěvek na penzijní připojištění. Pro společnost Edwards s. r. o. připadalo v úvahu navrhnout pouze takové benefity, které jsou pro zaměstnavatele plně daňově uznatelné, jelikož společnost má opravdu velmi propracovaný a rozmanitý systém poskytování benefitů.

Přínos této bakalářské práce by měl být především v tom, aby se společnosti zajímali o své zaměstnance, dopřávaly jim benefity, které zaměstnanci využívají, ale současně aby tyto benefity byly také co nejvíce výhodné i pro zaměstnavatele, tzn., aby poskytované benefity byly daňově uznatelnými náklady.

Seznam použitých zdrojů

- (1) ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.
- (2) ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání*. 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- (3) URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. První vydání. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.
- (4) PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2042-5.
- (5) MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-193-3.
- (6) KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2010, . Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-261-8.
- (7) Logo společnosti Edwards s. r. o. In: *Edwards* [online]. Edwards, 2022 [cit. 2022-05-06]. Dostupné z: <https://www.edwardsvacuum.com/cs>
- (8) O společnosti Edwards. In: *Edwards Vacuum* [online]. 2022 [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://www.edwardsvacuum.com/cs/about-us>
- (9) Výroční zpráva za rok končící 31.12.2020. In: *Justice.cz* [online]. Lutín: Edwards s. r. o., 2021 [cit. 2022-05-06]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=71514207&subjektId=96075&spis=841160>
- (10) Logo společnosti Biomac Industry. In: *Biomac Industry* [online]. Brníčko: Biomac Industry, 2022 [cit. 2022-05-06]. Dostupné z: <https://www.biomacindustry.cz/>

Seznam použitých zkratk

| | |
|----------|-------------------------------------|
| ZP | zákoník práce |
| HO | Homeoffice |
| ZDP | Zákon o daních z příjmů |
| FKSP | fond kulturních a sociálních potřeb |
| THP | technicko-hospodářský pracovník |
| FO | fyzická osoba |
| s. r. o. | společnost s ručením omezeným |
| Kč | Koruna česká |
| MD | strana účtu Má dáti |
| D | strana účtu Dal |
| odst. | odstavec |

Seznam použitých grafů

| | |
|--|----|
| Graf č. 1: Vývoj výsledku hospodaření po zdaění v letech 2017-2020 (v tis. Kč)..... | 37 |
| Graf č. 2: Vývoj mzdových nákladů v letech 2017-2020 (v tis. Kč)..... | 38 |
| Graf č. 3: Vývoj výsledku hospodaření po zdanění v letech 2017-2020 (v tis. Kč)..... | 46 |
| Graf č. 4: Vývoj mzdových nákladů v letech 2017-2020 (v tis. Kč)..... | 47 |

Seznam použitých obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek č. 1: Lidské zdroje jako trvalé konkurenční výhody | 14 |
| Obrázek č. 2: Maslowova pyramida | 15 |
| Obrázek č. 3: Proces řízení pracovního výkonu | 17 |
| Obrázek č. 4: Logo společnosti Edwards s. r. o..... | 35 |
| Obrázek č. 5: Organizační struktura společnosti Edwards s. r. o. | 36 |
| Obrázek č. 6: Logo společnosti Biomac Industry s. r. o. | 44 |
| Obrázek č. 7: Organizační struktura společnosti Biomac Industry s. r. o..... | 45 |

Seznam použitých tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka č. 1: Účtování tvorby FKSP | 26 |
| Tabulka č. 2: Příspěvek na dentální hygienu a jinou zubní prevenci | 27 |
| Tabulka č. 3: Příspěvek na provoz stravovacích zařízení zajišťovaných organizací prostřednictvím jiné osoby..... | 27 |
| Tabulka č. 4: Účtování tvorby sociálního fondu..... | 28 |
| Tabulka č. 5: Nakoupení poukazů na rekreaci od cestovní kanceláře | 28 |
| Tabulka č. 6: Příklady daňového řešení odborného vzdělání zaměstnance z pohledu zaměstnavatele | 32 |
| Tabulka č. 7: Vývoj počtu zaměstnanců, mzdových nákladů a nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v letech 2017-2020 | 38 |
| Tabulka č. 8: Příspěvek na stravování | 39 |
| Tabulka 9., Příklad - Zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru v lednu..... | 42 |
| Tabulka č. 10: Vývoj počtu zaměstnanců, mzdových nákladů a nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění v letech 2017-2020 | 47 |
| Tabulka č. 11: Benefity, které poskytují obě společnosti | 51 |
| Tabulka č. 12: Benefity, které poskytuje pouze jedna ze společností | 53 |
| Tabulka č. 13: Rozdíl mezi zvýšením mzdy a poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění | 58 |
| Tabulka č. 14: Vyčíslení nákladů při zavedení motivačního příspěvku na vzdělání budoucího zaměstnance (v Kč)..... | 60 |
| Tabulka č. 15: Vyčíslení nákladu při zavedení příspěvku na penzijní připojištění (v Kč) | 61 |

Seznam příloh

Příloha č. 1: Organizační struktura společnosti Edwards s. r. o. v plném rozsahu

Příloha č. 1: Organizační struktura společnosti Edwards s. r. o. v plném rozsahu

