

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Bakalářská práce

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

Jakub Skála

© 2022/2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jakub Skála

Podnikání a administrativa

Název práce

Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky

Název anglicky

The Tax Impact of Employee Benefits in Chosen Accounting Unit

Cíle práce

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

Metodika

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

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

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

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

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

Doporučený rozsah práce

35-50 stran

Klíčová slova

benefity, daně, Kyocera Document Solution, zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, Michael. 2007. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-1407-3.
- BERÁNEK, Petr. 2022. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. Olomouc: ANAG. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-342-4
- MACHÁČEK, Ivan. 2010. Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení. V Praze: C.H. Beck. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.
- MARKOVÁ, Hana. 2021. Daňové zákony 2021. Úplná znění platná k 1.1.2021. Praha: GRADA Publishing a.s. ISBN 978-80-271-3130-3
- NOVOTNÝ, Rudolf a Zdeněk KOHOUTEK. 1996. Odměňování a vedení osobní agendy zaměstnanců: [praktická příručka pro použití pracovněprávních a mzdových předpisů v podmínkách malých a středních podnikatelů. 4., aktualiz. vyd. Ostrava: Mirago. Jak na to? (Mirago). ISBN 80-85922-31-2.
- PELC, Vladimír. 2011. Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha: Leges. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jitka Šišková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 7. 2022

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 25. 12. 2022

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 14. 03. 2023

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Jitce Šiškové, Ph.D., za vedení mé bakalářské práce za cenné rady a za odborný dohled. Rád bych také poděkoval společnosti KYOCERA Document Solution Czech, s.r.o. za poskytnuté informace ke zpracování bakalářské práce.

Daňové dopady zaměstnaneckých benefitů u vybrané účetní jednotky

Abstrakt

Předmětem bakalářské práce jsou zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady u firmy KYOCERA Document Solution Czech, s.r.o.

Teoretická část práce se zabývá základní terminologií a oblastí relevantní pro problematiku zaměstnaneckých benefitů. Zaměřuje se především na stanovení termínu zaměstnanecký benefit, jeho definic, historii a jeho dělení. Dále se také zabývá trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů. A nakonec ukotvení zaměstnaneckých benefitů v zákoně, daňovou efektivnost, financování a jejich účtování.

Praktická část je zaměřená na zaměstnanecké benefity ve zmíněné firmě. Popisu jejich podmínek a daňové efektivnosti. V praktické části je dále dotazníkové šetření na které navazuje jeho statistické vyhodnocení. Z informací získaných z dotazníkového šetření je dále zpracován modelový příklad výpočtu čisté mzdy s různými variantami daňově efektivních a neefektivních benefitů a jejich dopad na čistý zisk zaměstnance.

V závěru jsou navrženy možné změny zaměstnaneckých benefitů u vybrané firmy.

Klíčová slova: benefity, daně, KYOCERA Document Solution, zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel

The Tax Impact of Employee Benefits in Chosen Accounting Unit

Abstract

The subject of this bachelor's thesis is employee benefits and their tax implications at KYOCERA Document Solution Czech, s.r.o.

The theoretical part defines basic terminology and areas relevant to the employee benefits. It is mainly focuses on defining the term employee benefit, its definitions, history and types. It also defines the trends in the field of employee benefits. And finally, employee benefits in law, their tax efficiency, financing and their accounting.

The practical part is focused on employee benefits in the mentioned company. Describing their conditions and tax efficiency. In the practical part, there is also a survey, which is followed by its statistical evaluation. Information obtained in the survey are used for model example of calculating the net salary with different variants of tax-efficient and ineffective benefits and their impact on the employee's net profit.

And finally the possible changes to employee benefits at the selected company are suggested at the end part of the thesis.

Keywords: benefits, taxes, KYOCERA Document Solution, employee benefits, employee, employer

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl.....	11
2.2 Metodika.....	11
3 Teoretická východiska	12
3.1 Zaměstnanecké benefity	12
3.1.1 Definice	12
3.1.2 Historie zaměstnaneckých benefitů	13
3.1.3 Význam zaměstnaneckých benefitů.....	13
3.1.4 Druhy zaměstnaneckých benefitů	14
3.2 Právní úpravy	15
3.2.1 Zákoník práce.....	16
3.2.2 Pojistné zákony	17
3.2.3 Zákon o daních z příjmu	18
3.2.4 Cafeteria systém.....	22
3.2.5 Současné trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů	23
3.3 Rizika zaměstnaneckých benefitů	25
3.4 Daňová a odvodová váha zaměstnaneckých benefitů	25
3.5 Porovnání výhodnosti benefitů oproti zvýšení mzdy	27
3.6 Financování benefitů a fondů.....	29
3.6.1 Fond kulturních a sociálních potřeb.....	29
3.6.2 Sociální fond	30
3.7 Účtování daňových benefitů.....	30
3.7.1 Účtování na vrub nákladů	30
3.7.2 Účtování jako čerpání fondů.....	31
3.7.3 Účtování oproti zisku po zdanění.....	31
4 Praktická část	32
4.1 Firma KYOCERA Document Solution.....	32
4.1.1 Identifikační údaje.....	32
4.1.2 Činnost	32
4.1.3 Ekonomická charakteristika společnosti	33
4.2 Zaměstnanecké benefity ve firmě KYOCERA	34

4.2.1	MultiSport karta.....	34
4.2.2	Příspěvek na penzijní připojištění.....	36
4.2.3	Příspěvek na dovolenou.....	36
4.2.4	Příspěvek na dopravu.....	37
4.2.5	Pracovní telefon.....	37
4.2.6	Roční bonus.....	38
4.2.7	Služební ocenění.....	38
4.2.8	Stravování.....	39
4.2.9	Jazykové kurzy.....	40
4.3	Dotazníkové šetření.....	40
4.3.1	Roky strávené ve firmě.....	40
4.3.2	Vliv zaměstnaneckých benefitů na vstup do firmy.....	41
4.3.3	Preference zaměstnaneckých benefitů.....	42
4.3.4	Informovanost o zaměstnaneckých benefitech ve firmě.....	43
4.3.5	Jaké benefity byste ve firmě ocenili.....	44
4.4	Výpočet modelové mzdy.....	45
4.4.1	Modelový příklad č. 1 – příspěvek na životní pojištění.....	45
4.4.2	Modelový příklad č. 2 – příspěvek na kulturní akce.....	47
4.5	Výsledky a diskuze.....	48
5	Závěr.....	50
6	Seznam použitých zdrojů.....	51
6.1	Literární zdroje.....	51
6.2	Internetové zdroje.....	51
6.3	Zákony a vyhlášky.....	53
7	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....	54
7.1	Seznam obrázků.....	54
7.2	Seznam tabulek.....	54
7.3	Seznam grafů.....	54
	Přílohy.....	55

1 Úvod

Zaměstnanecké benefity, dříve vnímané jako bonus, který zaměstnanec ocenil, ale neočekával, dnes spíš věc bez které se žádná větší či menší firma neobejde. V dnešní době zaměstnanci berou zaměstnanecké benefity prakticky jako samozřejmost. K tomuto vývoji došlo zejména kvůli nízké nezaměstnanosti a firmy se musely předhánět, aby nalákaly zaměstnance do své firmy právě skrze zaměstnanecké benefity. Nezáleží na tom, jestli se na benefity díváte z pohledu zaměstnance či zaměstnavatele, ale jedno je jasné, jsou velice populární a je dobré o nich něco vědět.

Téma bylo zvoleno, jelikož zaměstnanecké benefity jsou mnohem složitější, než se na první pohled zdá. A to právě díky jejich daňovým dopadům. Benefity nepřinášejí užitek pouze zaměstnancům, ale mnohdy také i zaměstnavatelům. Zaměstnanec vidí hlavně hmotné věci nebo služby, které díky benefitům získá, ale díky správně nastaveným benefitům může zaměstnanec získat větší užitek, než by získal pouhým přidáním mzdy a to vše díky daňové efektivnosti. Zároveň některé benefity mohou firmy evidovat jako daňový výdaj a je možno o ně snížit základ daně. Pokud jsou benefity nastaveny správně benefitují z toho obě strany.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl

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

2.2 Metodika

Rešeršní část bude zpracovaná pomocí literární rešerše odborných literárních zdrojů, právních předpisů a internetových zdrojů. Hlavním a nejdůležitějším tématem této části je daňová efektivnost zaměstnaneckých benefitů. Dále v této části bude definováno co jsou zaměstnanecké benefity, jakou měly historii a jejich dělení. Naleznete zde také trendy a rizika zaměstnaneckých benefitů. Poslední část se zabývá právními předpisy, financováním a účtováním benefitů.

V praktické části budou popsány poskytované benefity ve firmě KYOCERA Document Solution Czech, s.r.o., jejich podmínky a jejich daňová efektivnost.

Pomocí dotazníkového šetření budou získány informace ohledně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a jejich preference zaměstnanci. Dotazníkové šetření bude statisticky vyhodnoceno základní procentuální metodu, bez použití vztahových funkcí. Získané informace budou sloužit jako podklad pro vytvoření ukázkového příkladu výpočtu čisté mzdy zaměstnance, kterým bude vypočítána metodika pro výpočet daně, platná pro rok 2022. U příkladu bude dále porovnána daňová efektivnost a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

Dotazníkové šetření bude provedeno standardizovaným elektronickým dotazníkem pomocí portálu survio.cz.

Dotazník byl zaslán 51 zaměstnanců a bylo získáno 48 odpovědí. Návratnost dotazníku byla 94 %.

Výsledky budou následně porovnávány a pomocí dedukce budou vytvářeny návrhy ke změnám zaměstnaneckých benefitů a podmínek při kterých návrhy změny implementovat.

3 Teoretická východiska

3.1 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity, nebo také zaměstnanecké výhody, jsou druhem odměn, které zaměstnanci dostávají navíc ke své mzdě. Zaměstnanecké benefity nejsou nijak ukotveny v zákoně, a proto nejsou ani vymahatelné. Zaměstnanecké benefity mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovních smluv. Benefity bývají nabízeny všem pracovníkům, ale jejich výše či rozsah se může měnit podle pracovní pozice a důležitosti pro firmu.

Benefity mohou pro organizaci představovat značné náklady. Podle Armstronga mohou pro velké společnosti dosahovat až jedné třetiny nákladů na základní peněžní odměny, a proto je nutné zaměstnanecké benefity důkladně plánovat.

Za vytvořením systému zaměstnaneckých benefitů většinou stojí personální oddělení, které ale musí úzce spolupracovat s oddělením finančním a to kvůli tomu, že mnoho benefitů nabízí daňové zvýhodnění.

Při tvorbě funkčního systému zaměstnaneckých benefitů je nutné dbát na potřeby zaměstnanců, neboť každý zaměstnanec, nebo skupina mají jiné potřeby.

3.1.1 Definice

„Zaměstnanecké výhody jsou složkou odměn poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako např. každoroční dovolená na zotavenou“ (Armstrong, 2007, s. 595).

„Benefity či zaměstnanecké benefity jako plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnanci kromě mzdy; na tyto benefity není právní nárok jsou fakultativní, nepovinné ze strany zaměstnavatele; existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu nebo dohody v individuální pracovní či podobné smlouvě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v kolektivní smlouvě“ (Pelc, 2011, s. 7).

„Zaměstnanecké výhody (požitky) jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Na rozdíl od mezd a platů nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci, k postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci a k zásluhám“ (Koubek, 2015, s. 319).

3.1.2 Historie zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity vznikly v USA a to během 2. světové války kdy byl nedostatek pracovníků a stát zakázal navyšovat platy. Zaměstnavatelům nezbylo nic jiného, než vymyslet způsob, jak nalákat pracovníky do jejich firem a tak se zrodily první zaměstnanecké benefity. Jejich první podoba byla především ve formě příspěvku a to příspěvků na stravování, ošacení, proplácení účtů od lékaře atd. (Milkovich, 1993, str. 630). Co se týká České republiky tak není možno opomenout Tomáše Baťu, který byl největším průkopníkem v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Jednalo se o prvního zaměstnavatele na území České republiky, který si uvědomoval, jak důležité je se starat o své zaměstnance. Jako první zavedl závodní stravování díky kterému zefektivnil pracovní dobu a měl lepší přehled nad svými zaměstnanci. Asi nejznámějším zaměstnaneckým benefitem, který Baťa zavedl, byly tzv. „baťovy domky.“ To bylo vybudované ubytování pro zaměstnance, díky kterému nemuseli dojíždět do práce (GT news, 22. 10. 2023).

3.1.3 Význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mají pro firmu několik důležitých významů. Jedním z nich je vzbudit v zaměstnanci pocit sounáležitosti s firmou a přimět ho k lepším výsledkům. Další význam je ekonomický. Jedná se úspory z mzdových nákladů pomocí daňových úlev a zvýhodnění. Posledním významem je odlišení se od konkurence. Tento význam je důležitý hlavně při nabírání nových zaměstnanců, kteří mohou být do firmy nalákáni právě díky lepším zaměstnaneckým benefitům, než nabízí konkurence (Armstrong, 2007, s. 595).

Cíle zaměstnaneckých benefitů v podniku:

- Vytvoření atraktivních benefitů pro zaměstnance
- Uspokojení potřeb zaměstnanců
- Zajištění oddanosti zaměstnanců
- Poskytování daňového zvýhodnění zaměstnancům

(Armstrong, 2007, s. 595)

3.1.4 Druhy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity se dají členit podle různých kritérií, a to například podle druhu plnění, hlediska jejich povahy, způsobu poskytování a daňové uznatelnosti (Pelc 2011, s. 19).

Z hlediska formy

- Peněžní – jsou benefity, které jsou obdrženy jako finanční odměna. Tento typ je méně častý
- Nepeněžní – jsou benefity, které jsou obdrženy ve formě služby, produktu nebo nějaké výhody. Za nepeněžní plnění lze považovat takové plnění, při kterém zaměstnavatel platí všechny náklady na činnost, nebo akci. Zaměstnanci jsou poskytnuty v plné hodnotě, nebo za sníženou cenu pokud je příspěvek nižší než celková cena.

(Pelc 2011, s. 19)

Způsob poskytování

- Fixní způsob poskytování benefitů – jsou benefity, které jsou nabízeny všem zaměstnancům ve stejné míře, a to bez ohledu na to, jestli o mají zájem či ne. Jedná se například o stravenky, o příspěvky na penzijní spoření, o životní pojištění.
- Flexibilní způsob poskytování benefitů – jsou benefity, které si zaměstnanec může zvolit a určit sám. Nejpoužívanější a nejnámější z těchto benefitů je Cafeteria systém.

(Macháček, 2021, s. 2)

Daňová a odvodná výhodnost

- Mimořádně výhodné benefity – jsou takové, které jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou očištěny o daň z příjmu a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (Pelc 2011, s. 17).
- Benefity s dílčí výhodností – jsou výhody, jež jsou výhodné pouze částečně, a to jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Například u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem, ale u zaměstnance jsou od daně z příjmu osvobozeny (Pelc 2011, s. 18).

Časové rozlišení

- Jednorázové nebo okamžité – jedná se o půjčky, sociální výpomoc, příspěvky
- Krátkodobé – jedná se o občerstvení na pracovišti, příspěvek na stravování a nápoje
- Dlouhodobé – jedná se o penzijní pojištění
(Pelc 2011, s. 22)

3.2 Právní úpravy

Jak už bylo zmíněno, tak problematika zaměstnaneckých benefitů není nijak ukotvena žádným zvláštním zákonem a ani pojem zaměstnanecký benefit není v českém právu definován. Ovšem to neznamená, že by zaměstnanecké benefity nepodléhaly zákonům, to právě naopak. Benefity se dotýkají celé řady legislativních předpisů, takto kapitola se bude týkat těch nejdůležitějších:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

3.2.1 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce definuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento zákon se zabývá odměňováním pracovníků, podmínkami na práci a BOZP. Tento zákon také definuje horní a dolní limity, kterými je zaměstnavatel vázán ke svým zaměstnancům. Pokud si zaměstnavatel zvolí, že svým zaměstnancům bude dávat vyšší plnění než je minimální hranice, na což má plné právo, tak tuto skutečnost musí přidat do smlouvy nebo do vnitřního předpisu. Takové plnění nad minimální limit se nazývá benefitem. Mezi tento typ benefitů patří:

- Odstupné – Zaměstnanec má nárok na odstupné v případě rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v §52 písmena a) až c) nebo dohodou, v tomto případě má zaměstnanec nárok na jeden až třinásobek svého průměrného platu. V případě výpovědi z důvodů uvedených v §52 písmeno d) má zaměstnanec nárok na minimálně dvanáctinásobek svého průměrného platu. Odstupné je upraveno v §67 a §68.

(Macháček, 2021. s. 5)

- Příplatky – Příplatek je bonus, který je zaměstnanci poskytnut navíc ke sjednané mzdě, pokud je práce zaměstnance nějakým způsobem snížena, nebo dělá zaměstnanec něco navíc např. přesčasy, ztížené pracovní podmínky, práce o víkendu, nebo svátcích. Všechny příplatky nad limit stanovený zákonem jsou brány jako zaměstnanecký benefit. Příplatky jsou upraveny v §114 až §118 a § 140.

- Přesčasy – příplatek 25 % průměrného výdělku (dle § 114)
- Noční práce – příplatek 10 % průměrného výdělku (dle § 116)
- Práce v sobotu a neděli - 10 % průměrného výdělku (dle § 118)
- Pracovní pohotovost - 10 % průměrného výdělku (dle § 140)
- Práce ve ztíženém prostředí – příplatek 10 % základní sazby minimální mzdy (dle § 117)
- Práce ve svátek – příplatek vyšší, než je průměrný výdělek zaměstnance místo náhradního volna (dle § 115)

(Macháček, 2021, s. 6)

- *„Jízdní výdaje – V případě, že zaměstnanec využívá vlastní dopravní prostředek k pracovní cestě, pak je zaměstnavatel povinen zaměstnance kompenzovat, a to základní sazbou 4,70 Kč za 1 km u osobních silničních motorových vozidel a 1,30 Kč*

u jednostopých vozidel a tříkolek. Pokud zaměstnavatel tuto sazbu zvýší, je její přebytek brán jako zaměstnanecký benefit. Jízdní výdaje jsou upraveny v §157“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce definuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatele, §157, 2022).

- *„Dovolená – Zaměstnavatel je povinen poskytnout dovolenou nejméně ve výši 4 týdnů na kalendářní rok, výjimkou jsou pracovníci státní správy, kterým musí být poskytnuta dovolená minimálně 5 týdnů a pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol, kteří mají nárok přesně na 8 týdnů, ale nemohou dostat více. Pokud zaměstnavatel poskytne delší dovolenou, než je minimální, tak se jedná o benefit. Dovolená je upravena v §213“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce definuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatele, §213, 2022).*
- Odborný rozvoj zaměstnanců – Jedná se o zaučení zaměstnanců, jejich další vzdělávání a zvyšování jejich kvalifikace. Dále se také jedná o vymezení kvalifikační dohody. Odborný rozvoj zaměstnanců je upraven v §217 až §235 (Macháček, 2021, s. 5).

3.2.2 Pojistné zákony

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V tomto zákonu se nalézají druhy benefitů, které vstupují do vyměrování základu poplatníka a které jsou z něj vyňaty. Za některé benefity má zaměstnavatel povinnost odvádět pojistné a tím se stávají výhodné jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele (Macháček 2021, s. 13).

Do vyměrovacího základu zaměstnance se z příjmů uvedených v odstavci 1 nezahrnují tyto příjmy:

- *„náhrada škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry,*
- *odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů, a odměna při skončení funkčního období, na kterou vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů,*
- *věrnostní přídavek horníků,*
- *plnění, které bylo poskytnuto požitavatel starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,*

- *jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události.* “

(Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti § 5)

Kromě těchto výjimek ostatní věci do výpočtu pojistného na sociální pojištění a všeobecné zdravotní pojištění zahrnují, jako např.:

- Nepeněžní příjem ve výši 1 % pořizovací ceny z firemního automobilu poskytnutého k osobnímu užívání;
- Rozdíl mezi obvyklou cenou a cenou poskytnutou zaměstnanci za zboží a služby
- Nepeněžní příjem zaměstnance za dopravu do zaměstnání

3.2.3 Zákon o daních z příjmu

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů je zákon, který se zabývá zdaněním zaměstnaneckých benefitů, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Zákon řeší daňovou režii na straně zaměstnance, která obsahuje plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům, jež jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti. Dále upravuje limity, do jaké hodnoty jsou peněžní benefity na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti (Macháček, 2010, s. 8). Zákon dále upravuje daňovou režii na straně zaměstnavatele. Zde zákon formuluje, jaké výdaje jsou daňově uznatelné a jaké nejsou daňově uznatelné (Macháček, 2010, s. 12).

Zaměstnanec

Jak už bylo řečeno u zaměstnance je potřeba určit, jestli je benefit předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, a to jak benefit peněžní, tak i nepeněžní. Pokud ano je nutné zjistit pokud podléhá dani z příjmu, nebo je od daně osvobozen.

Příjmy, které se nepovažují a nejsou předmětem daně z příjmu:

- náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti
- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů
- částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,
- náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci
- povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce

(Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů je zákon § 6)

Příjmy, které jsou součástí daně z příjmu fyzické osoby, ale jsou daňově osvobozeny:

- nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů nebo peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle zákoníku práce do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin,
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady)
- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady)
- zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek,

- příjmy ze závislé činnosti vykonávané na území České republiky, plynoucí poplatníkům daně z příjmů fyzických osob, kteří jsou daňovými nerezidenty, od zaměstnavatelů se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí
- hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje
- hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně,
- mzdové vyrovnání vyplácené podle zvláštních předpisů ve výši rozdílu mezi dávkami nemocenského pojištění,
- příjmy za práci žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy,
- zvláštní příplatek nebo příplatek za službu v zahraničí poskytovaný podle zvláštních právních předpisů vojákům a příslušníkům bezpečnostních sborů
- odstupné pro pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci, vyplácené pracovníkům přeřazeným nebo uvolněným ze zdravotních důvodů pro pracovní riziko, nemoc z povolání, pracovní úraz nebo onemocnění vznikající nebo se zhoršující vlivem pracovního prostředí,
- příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích
- naturální plnění poskytované podle zvláštních právních předpisů představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům,
- náhrada prokázaných výdajů poskytovaná podle zvláštních právních předpisů představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům
- příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštních právních předpisů
- částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s výplatou mzdy a se srážkami ze mzdy zaměstnanci

- příjem od téhož zaměstnavatele plynoucí zaměstnanci v podobě majetkového prospěchu při bezúročné zápůjčce až do úhrnné výše jistin 300000 Kč

(Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů je zákon § 6)

Ostatní příjmy, které jsou součástí daně z příjmu fyzické osoby, nejsou daňově osvobozeny.

Zaměstnanec

Zaměstnanecké benefity z pohledu zaměstnavatele se rozdělují na daňově uznatelné a na daňově neuznatelné. Pokud jsou daňové uznatelné, může si je zaměstnavatel uplatnit jako daňový náklad a tím si snížit základ daně. Daňově uznatelné benefity jsou uvedeny v § 24 odst. 2 písmenu j). Daňově neuznatelné benefity jsou dále řešeny v § 25.

Daňově uznatelné benefity:

- bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, výdaje na pořízení ochranných nápojů
- pracovnílékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky
- provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců
- provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované jako nepeněžní plnění až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin, nebo na peněžité příspěvek na stravování
- práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak

(Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů je zákon § 24)

3.2.4 Cafeteria systém

Cafeteria systém je speciální druh flexibilních zaměstnaneckých benefitů. Jedná se o systém, který řeší to, že benefity jsou dělané plošně a zároveň je prezentuje pochopitelnou formou. Jde o širokou nabídku benefitů, ze které si zaměstnanec může vybrat přesně to co mu vyhovuje. Vybírání probíhá tak, že každý zaměstnanec dostane určitý počet bodů, nebo peněz. Pomocí této měny si může vybírat benefity, které vyhovují přímo jemu. Tento systém benefitů má dva hlavní cíle. Zvýšit spokojenost zaměstnanců a snížit náklady zaměstnavatele (Dvořáková, 2012, s. 326).

Cafeteria systém se stal velice populárním v zahraničí a teď přichází i k nám do České republiky. A už to není výsada pouze velkých podniků, Cafeteria systém bývá využíván i menšími podniky (Hospodářské noviny, 3. 2. 2023).

Cafeteria systém funguje přes online portál, který může být součástí firemní sítě, nebo je outsourcován mimo ni. Do této sítě se zaměstnanec přihlašuje a v daném portálu si za své body vybírá vhodné benefity. Samozřejmě různé benefity mají různé ceny. Počet bodů většinou ovlivňuje pozice, výkonost a čas strávený ve firmě (Hospodářské noviny, 3. 2. 2023).

Součástí často také bývají firemní karty, což jsou platební karty, které mohou být využity na nákup různých věcí, ale nelze si za ně koupit cokoli. Většinou se využívají v restauracích, supermarketech, nebo specializovaných prodejnách, které mají s podnikem smlouvu (Hospodářské noviny, 3. 2. 2023).

Formy Cafeteria systému

Když si firma zvolí, že chce svým zaměstnancům nabízet benefity ve formě Cafeteria systému, tak má dvě možnosti. Vše si zařídí sám, což se týká vytvoření benefitových balíčků, tvorby portálu, spravování administrativních výkonů. Nebo má možnost oslovit specializovanou firmu, která se Cafeteria systémem zabývá. Právě druhá možnost je častější a oblíbenější, a to z důvodu, že je daleko snazší a administrativně méně náročná (Hospodářské noviny, 3. 2. 2023).

Výhody a nevýhody

Výhody:

- Zaměstnanec si může vybrat benefity, které mu přímo vyhovují a které potřebuje
- Zaměstnavatel má lepší přehled o benefitech a jejich financování
- Firmy tím získávají kompetitivní převahu, jelikož nabízejí širokou škálu benefitů
- Zaměstnanci, kteří mají kontrolu nad svými benefity, bývají většinou loajálnější k firmě a mívají lepší výsledky
- Zaměstnanci mají větší lepší přehled o poskytovaných benefitech

(Koubek, 2015, s. 322)

Nevýhody:

- Cafeteria systém může být nabídnut pouze zaměstnancům, nelze jej nabídnout brigádníkům nebo externím pracovníkům
- Některé benefity mají dobu splatnosti
- Je cenově a administrativně náročný, pokud si jej dělá firma sama
- Plán benefitů se většinou během roku nedá změnit

(Koubek, 2015, s. 322)

3.2.5 Současné trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů

V dnešní době už dávno nejsou zaměstnanecké benefity výsadou pouze velkých firem. Spousta malých firem využívá zaměstnanecké benefity, a to proto, že povědomí o zaměstnaneckých benefitech je daleko větší, než bylo v dřívějších letech. Jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé vědí jakou mají benefity hodnotu a jak s nimi efektivně zacházet (Grafton, 3. 2. 2023).

Grafton Recruitment s.r.o. provedl v roce 2022 průzkum, kde zjišťoval u 1 453 respondentů z celé České republiky jaké benefity využívají nejvíce a které by v budoucnu rádi přivítali. Průzkum sledoval tři kategorie zaměstnanců, a to Bílé límečky (administrativní pracovníci, manažeři, právníci, auditoři, specialisti atd.), IT (programátoři, testeři, webový vývojáři atd.) a Modré límečky (dělnická třída) (Grafton, 3. 2. 2023).

Tabulka 1 Top 5 nejžádanějších benefitů

Bílé límečky	IT	Modré límečky
Bonusy/prémie	Bonusy/prémie	Bonusy/prémie
Každoroční revize mezd	Flexibilní pracovní doba	Dovolená 5 týdnů a více
Dovolená 5 týdnů a více	Dovolená 5 týdnů a více	13./14. mzda
Flexibilní pracovní doba	Každoroční revize mezd	Vánoční odměny (jiné než výkonové)
Zdravotní volno/sick days	Zdravotní volno/sick days	Firemní stravenky či příspěvky na stravování

Zdroj: Grafton Recruitment

Průzkum zjistil, že nejvíce poptávané jsou finanční benefity. Nejpopulárnějším benefitem se staly Bonusy a prémie. Přes 95 % respondentů by je uvítalo. Nejvíce je dostávají modré límečky (66 %), méně pak bílé límečky (60 %). Mezi další velice populární benefity patří 5 týdnů dovolené a flexibilní pracovní doba (Grafton, 3. 2. 2023).

Tabulka 2 Top 5 benefitů, kde zájem zaměstnanců převyšuje nabídku zaměstnavatelů

Bílé límečky	IT	Modré límečky
13./14. mzda	13./14. mzda	Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti
Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti	Příspěvek na dovolenou	Příspěvek na dovolenou
Příspěvek na dovolenou	Každoroční revize mezd	Individuální rozpočet na osobní růst
Každoroční revize mezd	Vánoční odměny (jiné než výkonové)	Zdravotní volno/sick days
Individuální rozpočet na osobní růst	Dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti	13./14. mzda

Zdroj: Grafton Recruitment

Mezi nejvíce žádané benefity patří finanční odměny a to vyplývá i z tabulky 2, která ukazuje benefity u kterých převažuje poptávka nad nabídkou. Mezi benefity, mezi tyto benefity patří 13./14. plat, dorovnání mzdy při pracovní neschopnosti a příspěvek na dovolenou (Grafton, 3. 2. 2023).

3.3 Rizika zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou nástrojem, který může přinést firmě spoustu výhod. Je poměrně všestranný, ale také přináší spoustu rizik (Urban, 2017, s.148).

První riziko nastává v tom, že zaměstnanecké benefity se staly běžnou věcí a v určitých odvětvích se berou jako samozřejmost. Tak by tomu být nemělo, je to přece jenom benefit má to být nadstandard, a ne samozřejmost jak to je již dnes bráno (Urban, 2017, s. 148).

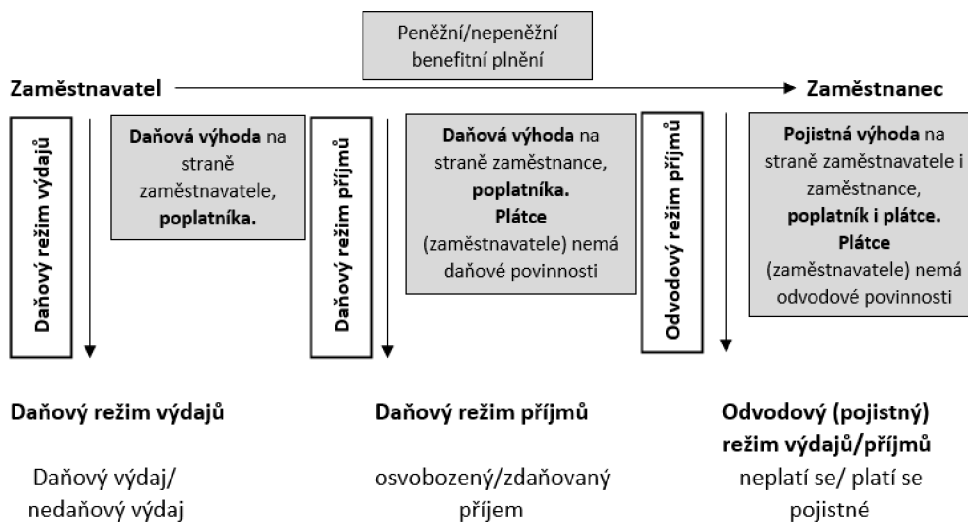
Další problém je s plošně poskytovanými výhodami. Jedná se o to, že každý zaměstnanec má jiné potřeby a požadavky a jelikož firma většinou nabízí jeden balíček výhod, tak není možné, aby uspokojil všechny zaměstnance. Tento problém se dá částečně eliminovat průzkumem ve společnosti, kde se zjistí, jaké preference zaměstnanci mají a snažit se zakomponovat ty nejčastější (Urban, 2017, s. 148).

Naopak flexibilně poskytované benefity mají zase jiný problém. Sice jsou oblíbenější u zaměstnanců, jelikož si je mohou navolit podle vlastních preferencí, ale jsou velice cenově náročné a administrativní zátěž je taky velká. Dalším problémem je to, že pokud se firma bude snažit uspokojit všechny potřeby všech zaměstnanců, může seznam nabobtnat a stát se nepřehledným (Koubek, 2015, s. 321).

3.4 Daňová a odvodová váha zaměstnaneckých benefitů

Jedním z hlavních důvodů proč jsou zaměstnanecké benefity využívány jsou jejich daňové a odvodové (pojistné) vlastnosti. Jako daňové a odvodové vlastnosti je rozuměno daňové zvýhodnění (Macháček, 2021, s. 3).

Obrázek 1 Daňová a odvodná váha benefitů



Zdroj: Pelc, 2011, s. 27

Zaměstnanecké benefity u zaměstnance mohou být:

- Osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti
- Zdaňovány daní z příjmu ze závislé činnosti
- Nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměrování základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění

(Macháček, 2021, s. 3)

Zaměstnanecké benefity u zaměstnavatele mohou být:

- Poskytovány na vrub daňově uznatelných nákladů
- Poskytovány na vrub nedaňově uznatelných nákladů
- Poskytovány z kulturního fondu a fondu sociálních potřeb, ze sociálního nebo podobného fondu tvořeného ze zisku z jejich zdanění

(Macháček, 2021, s. 3)

Firma chce ideálně dosáhnout takových zaměstnaneckých benefitů, které jsou osvobozeny od daně z příjmu závislé osoby a zároveň se nezahrnují do vyměrování základu pro zaměstnance pro výpočet pojistného a jsou také daňově uznatelným nákladem. V tomto případě se hovoří o mimořádně zvýhodněných benefitech (Macháček, 2021, s. 3).

3.5 Porovnání výhodnosti benefitů oproti zvýšení mzdy

Pokud jsou zaměstnanecké benefity zvoleny správně mohou docílit toho, že se samotný benefit stane výhodnějším než navýšení mzdy zaměstnance o stejnou částku. To jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele (Macháček, 2021, s. 14).

Příklad:

Zaměstnavatel chce vyplatit zaměstnanci 35 000 Kč.

1. Varianta

Zaměstnavatel vyplatí částku zaměstnanci jako mimořádnou odměnu.

Tabulka 3 Řešení u zaměstnance

Odměna	35 000 Kč
Zvýšení zálohy na daň (15 %)	5 250 Kč
Pojistné hrazené zaměstnancem (11 %)	3 850 Kč
Čistý příjem zaměstnance	25 900 Kč

Zdroj: Macháček, 2021, s. 14

Tabulka 4 Řešení u zaměstnavatele

Odměna	35 000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění (33,8 %)	11 830 Kč
Základ daně	46 830 Kč
Daň z příjmu právnických osob (19 %)	8 898 Kč
Celkové výdaje zaměstnavatele	37 932 Kč

Zdroj: Macháček Ivan, 2021, s. 14

„U zaměstnavatele dojde ke zvýšení jeho daňově uznatelných nákladů o částku 46 830 Kč a o stejnou částku ke snížení základu daně, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmu o částku $46\,830\text{ Kč} \times 0,19 = 8\,898\text{ Kč}$ “ (Macháček, 2021, s. 14).

2. Varianta

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci částku na jeho soukromé životní pojištění.

Řešení u zaměstnance

Podle zákone o daních z příjmu § 6 odst. 9 písmeno p) je od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena výše 50 000 Kč ročně. Tím pádem zaměstnanec nemusí odvádět žádnou daň a ponechá si celých 35 000 Kč (Macháček, 2021, s. 15).

Řešení u zaměstnavatele

Daňový základ na straně zaměstnavatele je pouze 35 000 Kč. Z této částky nemusí platit sociální a zdravotní.

Tabulka 5 Řešení u zaměstnavatele

Odměna	35 000 Kč
Základ daně	35 000 Kč
Daň z příjmu právnických osob (19 %)	6 650 Kč
Celkové výdaje zaměstnavatele	28 350 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Macháček Ivan, 2021, s. 15

„U zaměstnavatele dojde ke zvýšení jeho daňově uznatelných nákladů o částku 35 000 Kč a o stejnou částku ke snížení základu daně, takže při sazbě daně z příjmu právnických osob 19 % činí snížení daně z příjmu o částku $35\,000\text{ Kč} \times 0,19 = 6\,650\text{ Kč}$ “ (Macháček, 2021, s. 15).

Tabulka 6 Porovnání variant

Zaměstnanec	Benefit	35 000 Kč	Čistý příjem	35 000 Kč
	Odměna	35 000 Kč	Čistý příjem	25 900 Kč
	Úspora u benefitu			9 100 Kč
Zaměstnavatel	Benefit	35 000 Kč	Výdej	28 350 Kč
	Odměna	35 000 Kč	Výdej	37 932 Kč
	Úspora u benefitu			9 582 Kč

Zdroj: Macháček Ivan, 2021, s. 15

Celková úspora v tomto případě činí u zaměstnance 9 100 Kč a u zaměstnavatele 9 582 Kč (Macháček, 2021, s. 15).

3.6 **Financování benefitů a fondů**

Zaměstnanecké benefity mohou být financovány různými způsoby. Mohou se platit na vrub daňově uznatelných nebo neuznatelných nákladů. Dále mohou být čerpány z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, případně fondů obdobného typu.

3.6.1 **Fond kulturních a sociálních potřeb**

Jedná se o fond, který podléhá zákonu a některé subjekty mají povinnost do něho dovádět část svého výdělku. Vyhláška ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, stanovuje přiděl 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady plátců (Beránek, 2022, s. 8).

Subjekty, na které se vztahuje vyhláška:

- Státní podniky
- Organizační složky státu
- Státní příspěvkové organizace
- Příspěvkové organizační zřízení územních samosprávných celků

(Beránek, 2022, s. 8)

Čerpání tohoto fondu je možné pouze v případech uvedených ve vyhlášce:

- Příspěvky na použití zařízení péče o děti
- Pořízení hmotného majetku (slouží ke kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců)
- Příspěvek na dopravu do zaměstnání
- Zápůjčky na bytové účely
- Stravování
- Rekreace
- Kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport
- Výměnné akce
- Sociální výpomoc a zápůjčky
- Pojistné na soukromé životní pojištění
- Příspěvek odborové organizace
- Dary

(Vyhláška ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb)

3.6.2 Sociální fond

Sociální fond je fond, který není ze zákona povinný, a proto ho tvoří organizace, na které se nevztahuje zmíněná vyhláška č. 114/2002 Sb. Právním předpisem stanovenou povinnost tvorby sociálního fondu mají zdravotní pojišťovny. (Machala, 20. 9. 2022)

Jak už bylo řečeno, tak většina organizací nemá povinnost tvořit tento fond, ale pokud se rozhodnou tento fond využívat, tak se musí řídit zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, dále pak společenskou smlouvou, zakladatelskou listinou, stanovami a rozhodnutím valné hromady, případně jiného určeného orgánu (Machala, 20. 9. 2022).

Sociální fond je tvořen pouze ze zisku po zdanění a tím pádem ho není možné tvořit na vrub daňově uznatelných nákladů (ASPI, 4. 2. 2023).

3.7 Účtování daňových benefitů

Účtování zaměstnaneckých benefitů je nedílnou součástí při práci s benefity ve firmě. Účtování je možno třemi různými způsoby, a to podle toho, jak jsou ve firmě financovány. První způsob je účtování na vrub nákladů, dále jako čerpání fondů a poslední přímo oproti zisku po zdanění.

3.7.1 Účtování na vrub nákladů

Když zaměstnavatel účtuje benefity do nákladů, tak musí rozlišit, jestli se jedná o daňové nebo nedaňové náklady, jelikož se účtují rozdílně (Beránek 2022, s. 8).

V tomto typu účtování se účtuje na účtovací skupinu 52 – Osobní náklady, kde se potom musí volit vhodné analytické účty, aby se dalo rozlišit, jestli mají daňovou účinnost nebo ne. Pro toto účtování se používají účty 527 – Zákonné sociální náklady a 528 – Ostatní sociální náklady. Na účet 527 se účtují daňově uznatelné náklady, a naopak na účet 528 neúčinné náklady (Beránek 2022, s. 8).

Existují ale i jiný způsob účtování, a to v případech uvedených v § 6 odst. 7 v zákonu o daních z příjmu, kde se používají účty 501 – Spotřeba materiálu, 512 – náhrady cestovních výdajů a 518 – ostatní služby (Beránek 2022, s. 8).

3.7.2 Účtování jako čerpání fondů

Druhým způsobem financování jsou fondy. Prvním fondem je fond kulturních a sociálních potřeb, který některé organizace musí vytvářet povinně, a to podle vyhlášky č. 114/2002 Sb. Vyhláška říká, že firma musí ročně přidělit 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů a dále pak dalšími příjmy. Pokud se zaměstnavatele vyhláška netýká může benefity financovat ze sociálního fondu, který zaměstnavatel tvoří dobrovolně.

Tvorba obou těchto fondů se účtuje na vrub účtů 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím období nebo na účet 428 – Nerozdělený zisk minulých. Čerpání fondů se účtuje na účet 427 – Ostatní fondy (Krbečková, 2020, s. 24).

3.7.3 Účtování oproti zisku po zdanění

Tímto způsobem účtují hlavně podnikatelské subjekty, neboť nemají udělenou povinnost ze zákona tvořit fondy. V těchto případech se účtuje na účty 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení, případně 428 – Nerozdělený zisk minulých let nebo účet 427 – Ostatní fondy při poskytnutí z fondu vytvořeného ze zisku po zdanění (Brychta, 17. 10. 2022).

4 Praktická část

Praktická část byla zpracovaná ve společnosti KYOCERA Document Solution, Czech s.r.o. ve které bylo provedeno dotazníkové šetření.

4.1 Firma KYOCERA Document Solution

4.1.1 Identifikační údaje

Tabulka 7 Identifikační údaje firmy KYOCERA

Název společnosti	KYOCERA Document Solution Czech, s.r.o.
Právní forma	Společnost s ručením omezením
Sídlo	Praha 9, Českomoravská 2420/14, PSČ 190 00
IČO	053 24 165
Základní kapitál	20 000 Kč
Počet zaměstnanců	55
Vznik	19. srpna 2016
Předmět podnikání	Velkoobchod a maloobchod, zprostředkování obchodu a služeb, poskytování software, poradenství v oblasti informačních technologií, zpracování dat, hostingové a související činnosti, pronájem půjčování věcí movitých

Zdroj: Vlastní zpracování, Justice.cz (2023)

Tabulka 7 popisuje základní identifikační údaje veřejně dostupné na portálu Justice.cz, čerpané informace jsou aktuální pro rok 2023.

4.1.2 Činnost

Společnost KYOCERA Document Solution Czech, s.r.o. (dále KDCZ) je dceřinou společností světové technické společnosti, která se zaměřuje na prodej, poskytování, podporu a návrh laserových tiskáren, digitálních kopírek a multifunkčních a velkoformátových zařízení. KDCZ má zastoupení v České republice a na Slovensku.

Společnost vznikla v roce 2016 a to pod názvem CWL MANAGEMENT, s.r.o. Tato společnost se později v roce 2019 stala nástupnickou společností v důsledku zahraniční fúze

se zanikající společností Kyocera Document Solution Czech s.r.o., a JANUS SK, spol. s.r.o., v tuto chvíli také došlo k přejmenování sloučené společnosti na KYOCERA Document Solution Czech, s.r.o. (Justice.cz, 9. 3. 2023).

Obrázek 2 Organizační struktura



Zdroj: Justice.cz

4.1.3 Ekonomická charakteristika společnosti

KDCZ se svými 55 zaměstnanci řadí podle Thomenna mezi střední podniky. Další charakteristiky středního podniku jsou roční obrat v rozmezí 10–50 mil eur a tuto podmínku firma také splňuje.

Firma úspěšně několik let realizuje zisk, a to i v covidové době, kde spousta firem byla ztrátových. V posledních třech letech se zisk firmy pohybuje mezi 17 000 000-25 000 000 Kč. Jelikož je firma dlouhodobě v zisku tak je reálné, aby investovala do svých zaměstnanců.

Náklady na mzdy tvoří okolo 10 % nákladů firmy a to v rozmezí 50 000 000-60 000 000 Kč. A náklady na jednoho zaměstnance v roce 2021 tvoří 76 784 Kč měsíčně a 920 981 Kč ročně.

Tabulka 8 Ekonomická charakteristika

	2019	2020	2021
Tržby	648 790 tis. Kč	519 805 tis. Kč	542 753 tis. Kč
Náklady	623 866 tis. Kč	502 386 tis. Kč	517 515 tis. Kč
Zisk	24 924 tis. Kč	17 419 tis. Kč	25 238 tis. Kč
Mzdy	59 139 tis. Kč	52 841 tis. Kč	50 654 tis. Kč
Náklady na soc. a zdr. pojištění	18 940 tis. Kč	16 929 tis. Kč	16 969 tis. Kč

Zdroj: Vlastní zpracování, Justice.cz (2023)

4.2 Zaměstnanecké benefity ve firmě KYOCERA

4.2.1 MultiSport karta

Všichni zaměstnanci KDCZ mají nárok na kartu Multisport a její využívání v rozsahu definovaném pravidly programu Multisport.

Podmínky užívání karty

Karta MultiSport

- Karta lze být pořízená pouze přes svého zaměstnavatele, přes společnost MultiSport Benefit, s.r.o.
- Termíny a způsob objednání jsou řízeny smluvními ujednáními mezi zaměstnavatelem a MultiSport Benefit, s.r.o.
- Karta je vystavena na jméno, je nepřenositelná a nesmí být používána jinými osobami
- Ztrátu, zničení nebo krádež karty je nutné neprodleně hlásit
- Karta je majetkem poskytovatele, který má právo žádat o její vrácení
- Při objednání karty uživatel automaticky prohlašuje, že se seznámil s podmínkami a bezvýhradně je akceptuje

- Uživatel má právo na požádání doprovodné karty pro osobu bližní, a to až o jednu kartu pro osobu starší 15 let a tři karty dětské pro osobu mladší 15 let.
(MultiSport, 20. 12. 2022)

Užívání karty

- Karta jde využít k jednomu volnému vstupu každý den do partnerské sítě. V rámci stejného dne může držitel karty využít dvě jízdy na veřejných kolech v rámci Bikesharingu se službami Rekola a Nextbike.
- Držitel karty má nárok na návštěvu přístroje InBody jednou za kalendářní půlrok.
- Vstup do partnerských objektů je zdarma, pouze u některých subjektů je potřebný doplatek a v tomto případě musí mít partner tuto informaci uvedenou na webových stránkách.
- Karty nelze využít na kurzy organizované partnery.
- Kartou nelze hradit nákup zboží nabízených v partnerských objektech. (např. proteinové tyčinky, sportovní vybavení, kosmetické produkty)
- Při návštěvě je držitel karty povinen prokázat svoji totožnost a podepsat se do formuláře návštěv
- Držitel karty je povinen dodržovat podmínky řádu objektu partnera.
- Služby jdou využívat v době provozu objektu partnera.
(MultiSport, 20. 12. 2022)

Daňová efektivnost

Zaměstnavatel

Firma nemusí z příspěvku na kartu odvádět zdravotní a sociální pojištění, ale nejedná se o daňově uznatelný náklad, takže si firma nemůže ponížít základ daně o hodnotu příspěvku na kartu. Oproti navýšení zaměstnanci mzdy o stejnou částku, firma ušetří 8,4 %
(MultiSport, 20. 12. 2022).

Zaměstnanec

Jedná se o nepeněžní příjem, takže je benefit osvobozen jak o sociální a zdravotní, taky i o daň z příjmu. Na straně zaměstnance nepředstavuje žádný náklad (MultiSport, 20. 12. 2022).

4.2.2 Příspěvek na penzijní připojištění

Každý zaměstnanec KDCZ, který je zaměstnán déle než jeden rok má nárok na příspěvek na penzijní připojištění. Měsíční příspěvek firmy bude dvojnásobkem platby, kterou si přispěl zaměstnanec, maximálně však 2 000 Kč měsíčně. Aby zaměstnanec měl nárok na příspěvek musí si přispívat alespoň 500 Kč měsíčně.

Daňová efektivnost

Zaměstnavatel

Příspěvek je pro zaměstnavatele daňovým nákladem, proto je možno si o něj snížit základ daně. Pokud příspěvek nepřesáhne u jednoho zaměstnance 50 000 Kč ročně, neodvádí se z něj sociální a zdravotní pojištění (NN, 20. 12. 2020).

Zaměstnanec

Pokud příspěvek nepřesáhne 50 000 Kč za rok, zaměstnanec z něj neodvádí daň z příjmu ani odvody na sociální a zdravotní pojištění. Pokud příspěvek tuto částku přesáhne musí z něj zaměstnanec odvést, jak daň z příjmu, tak odvod na sociální a zdravotní pojištění (NN, 20. 12. 2020).

4.2.3 Příspěvek na dovolenou

Zaměstnanec má nárok na příspěvek na dovolenou ve výši 8 % fixního ročního platu (= 12 x měsíční plat, bez náhrad za přesčasy, bez bonusů a jiných náhrad). Příspěvek na dovolenou bude vyplacen v květnu. Nárok na příspěvek mají zaměstnanci, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu s KDCZ na plný nebo částečný úvazek. Nárok na příspěvek vzniká po odpracování minimálně 12 měsíců (včetně zkušební doby). Nárok na příspěvek nemají pracovníci s Dohodou o pracovní činnosti a Dohodou o provedení práce, externí pracovníci a zaměstnanci ve výpovědi z jakéhokoliv důvodu.

Daňová efektivnost

Zaměstnavatel

Příspěvek je pro zaměstnavatele daňovým výdajem, proto je možno si o něj snížit základ daně. Zaměstnavatel musí z něho odvézt pojistné na sociální a zdravotní pojištění za

zaměstnanec, to zvyšuje vyměřovací základ pojistného u zaměstnance a bude také daňovým výdajem (Portál Pohoda, 20. 12. 2022).

Zaměstnanec

Peněžní příspěvek není osvobozen od daně a celá částka příspěvku je zdanitelný příjem zaměstnance, který musí být zahrnut do vyměření základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a musí z něho být zaplacen daň z příjmu (Portál Pohoda, 20. 12. 2022).

4.2.4 Příspěvek na dopravu

Společnost vyplatí zaměstnanci na účet částku odpovídající ročnímu kupónu městské hromadné dopravy. Příspěvek je vyplacen v listopadové mzdě do 11.12. Přiznání příspěvku na dopravu není podmíněno předložením dokladu o nákupu.

Daňová efektivnost

Zaměstnavatel

Jedná se o daňově uznatelný náklad, o který se sníží základ daně, ale je nutné z něho odvézt pojistné na sociální a zdravotní pojištění (Portál Pohoda, 20. 12. 2020).

Zaměstnanec

Peněžní příspěvek není osvobozen od daně a celá částka příspěvku je zdanitelný příjem zaměstnance, který musí být zahrnut do vyměření základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a musí z něho být zaplacen daň z příjmu (Portál Pohoda, 20. 12. 2020).

4.2.5 Pracovní telefon

KDCZ nepoužívá pevné linky. Všem zaměstnancům, kteří mají nárok na pevnou linku, společnost poskytne firemní mobilní telefon. V případě, že zaměstnanec chce používat osobní telefon, musí být do jeho telefonu nahrán ochranný soubor a zaměstnanec obdrží částku, která by byla vynaložena pro koupi telefonu jako příspěvek k platu.

Daňová efektivnost

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel má povinnost odvádět pojistné za sociální a zdravotní pojištění. Benefit se neřadí mezi daňové výdaje a nemůže o něj být snížen základ daně (Podnikatel, 20. 12. 2022).

Zaměstnanec

U zaměstnance se také jedná od daňově neefektivní benefit, který musí být zahrnut do vyměření základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a musí z něho být zaplacen daň z příjmu (Podnikatel, 20. 12. 2022).

4.2.6 Roční bonus

Podle toho, jestli jsou naplněny roční kvóty, mají možnost zaměstnanci dostat roční bonus ve formě 13. platu.

Daňová efektivnost

Zaměstnavatel

Benefit je brán jako mzda. Proto je nutné z něho zaplatit zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance a nejedná se o daňový výdaj. Proto o jeho částku nemůže být snížen základ daně (Peníze, 20. 12. 2022).

Zaměstnanec

Zaměstnanec musí z benefitu odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění a také zaplatit daň z příjmu (Peníze, 20. 12. 2022).

4.2.7 Služební ocenění

Zaměstnanec, který pracuje ve společnosti 5, 10, 15, 20, 25, 30 a 40 let, má nárok na odměnu. Odměna bude zaměstnanci vyplacena v měsíci, ve kterém dosáhne stanovené lhůty (počtu odpracovaných let). Nárok na odměnu zaměstnanec ztrácí, pokud běží výpovědní lhůta. Jelikož si firma prošla fúzí, do služebního ocenění se započítávají i roky, které zaměstnanec odpracoval ve firmách Kyocera Document Solution Czech s.r.o., a JANUS SK, spol. s.r.o.

Tabulka 9 Služební ocenění

Odpracované roky	Výše odměny
5 let	0,25 hrubé měsíční mzdy
10 let	0,5 hrubé měsíční mzdy
15 let	1 hrubá měsíční mzda
20 let	1,5 hrubé měsíční mzdy
25 let	2 hrubé měsíční mzdy
30 let	2,5 hrubé měsíční mzdy
40 let	3 hrubé měsíční mzdy

Zdroj: KDCZ – firemní předpisy

Daňová efektivnost

Zaměstnavatel

Benefit je brán jako peněžní dar, proto je nutné z něho zaplatit zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance a nejedná se o daňový výdaj. Proto o jeho částku nemůže být snížen základ daně (Účetnictví KleFer, 20. 12. 2022).

Zaměstnanec

Zaměstnanec musí z benefitu odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění a také zaplatit daň z příjmu (Účetnictví KleFer, 20. 12. 2022).

4.2.8 Stravování

Každý zaměstnanec KDCZ má nárok na stravenky, které jsou hrazeny z 55 %, zbytek ceny stravenky platí zaměstnanec.

Daňová efektivnost

Zaměstnavatel

Do limitu 55 % z ceny jídla je benefit daňový výdaj, o jeho částku bude snížen základ daně a zároveň z něho zaměstnavatel nemusí platit pojistné na sociální a zdravotní u zaměstnance (Portál Pohoda, 20. 12. 2022).

Zaměstnanec

Zaměstnanec nemusí z benefitu nic odvádět (Portál Pohoda, 20. 12. 2022).

4.2.9 Jazykové kurzy

Pro všechny zaměstnance KDCZ jsou dostupné kurzy angličtiny na třech úrovních.

Daňová efektivnost

Zaměstnavatel

Pro daňovou uznatelnost jazykových kurzů je rozhodující zdali je jazyk potřebný k výkonu práce zaměstnance. Pokud ano jedná se o daňový výdaj a je možné o něj snížit základ daně, ale pokud jazyk není nutný k výkonu práce, tak se nejedná o daňově uznatelný náklad a musí se z něho zaplatit odvodné na sociální a zdravotní pojištění (Účetnictví KleFer, 20. 12. 2022).

Zaměstnanec

Pokud je poskytován jako nepeněžní plnění, tak z něho zaměstnanec nic neodvádí, ale pokud je poskytováno jako peněžní plnění je nutné z něho odvézt daň z příjmu a odvodné za sociální a zdravotní pojištění (Účetnictví KleFer, 20. 12. 2022).

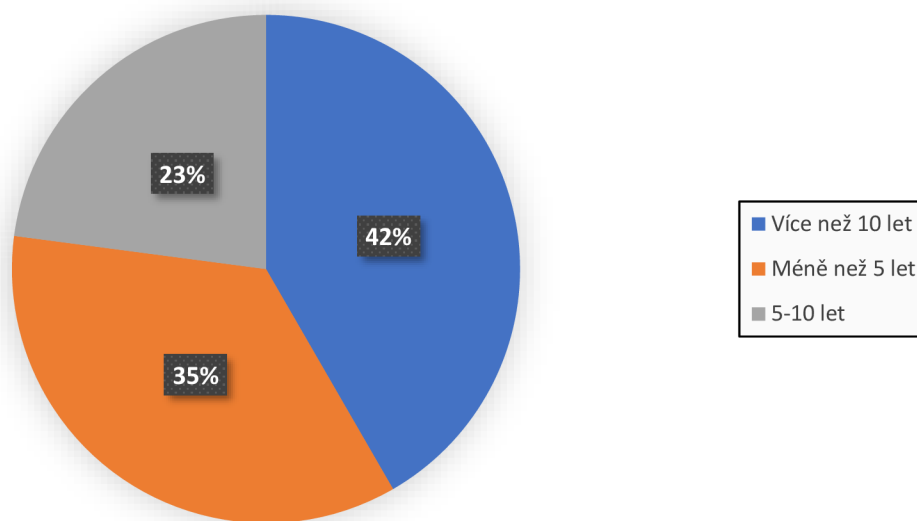
4.3 Dotazníkové šetření

4.3.1 Roky strávené ve firmě

Ve společnosti KDCZ tvoří největší zastoupení zaměstnanci, kteří pracují ve firmě více než 10 let a to konkrétně 42 % dotázaných. Další částí jsou zaměstnanci, kteří jsou ve firmě méně než 5 let a to 35 %. Poslední skupinou jsou zaměstnanci, kteří pracují ve firmě 5-10 let a ty zastupují 23 %.

Díky těmto výsledkům se firma jeví poměrně dynamicky, jelikož největší zastoupení zaměstnanců jsou na opačných pólech. Na jedné straně jsou zaměstnanci, kteří pracují ve firmě dlouhodobě a na druhé straně jsou zaměstnanci, kteří jsou relativně noví.

Graf 1 Roky strávené ve firmě

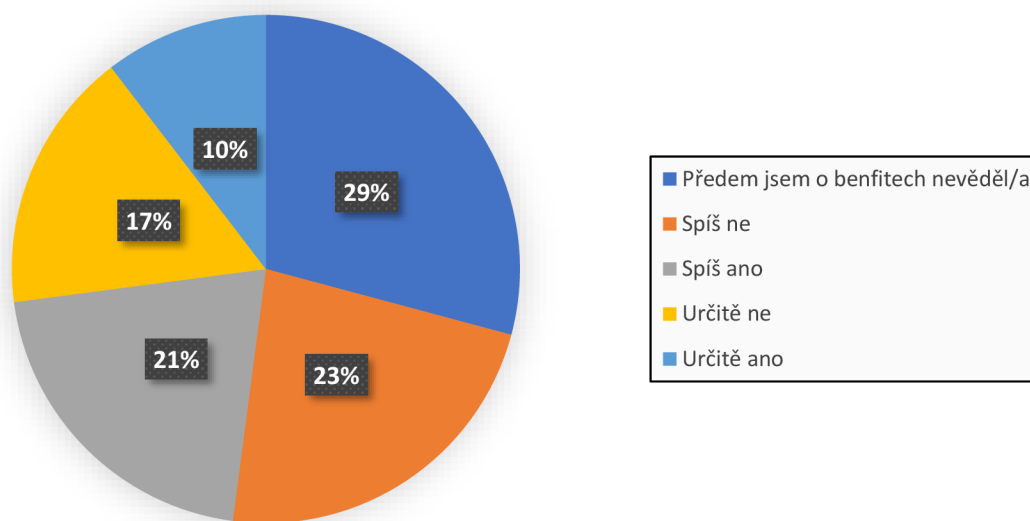


Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.2 Vliv zaměstnaneckých benefitů na vstup do firmy

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že pro většinou zaměstnanců nebyly benefity rozhodujícím faktorem při výběru práce v KDCZ. Konkrétně 69 % zaměstnanců z toho 29 % o benefitech vůbec nevěděla, 23 % na benefitech spíše nezáleželo a 17 % benefity určitě nezáleželo. Pro zbývajících 31 % procent měly benefity rozhodující faktor při vstupu do firmy, z toho pro 21 % byly benefity částečnou motivací a pro 10 % zásadní motivací.

Graf 2 Vliv zaměstnaneckých benefitů na vstup do firmy



Zdroj: Vlastní zpracování

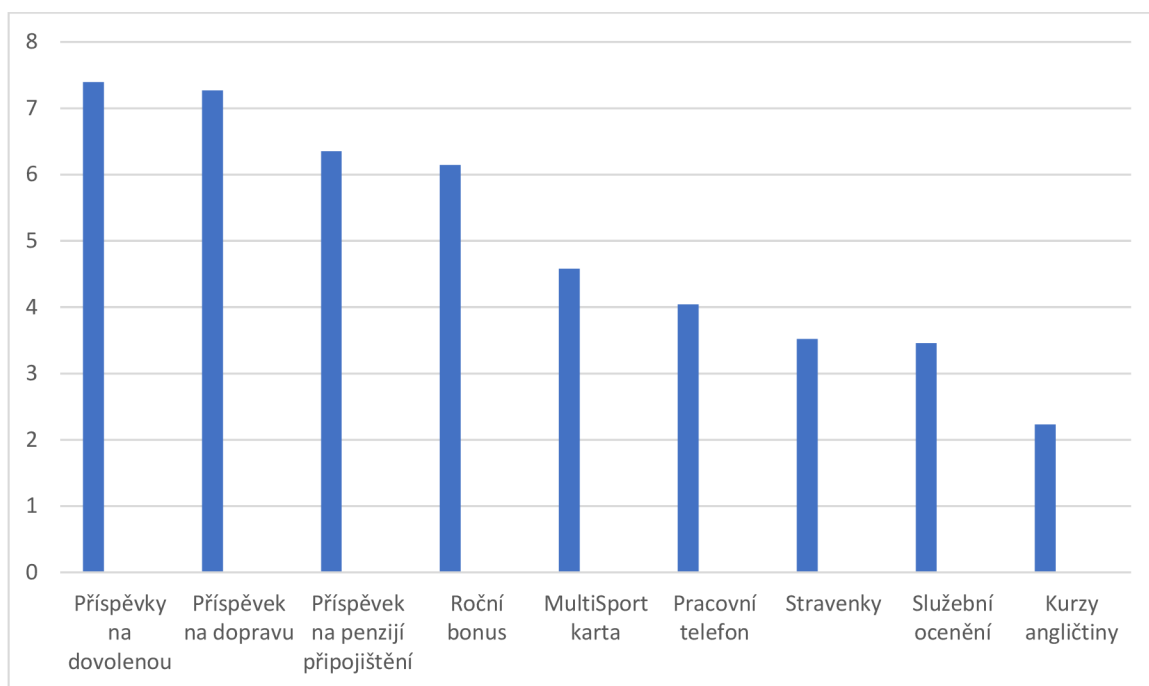
4.3.3 Preference zaměstnaneckých benefitů

V této otázce měli respondenti seřadit benefity podle jejich oblíbenosti první jako nejoblíbenější a poslední jako nejméně oblíbený. Maximální počet bodů, který mohl benefit získat bylo 8 a nejméně 1.

Mezi dva nejoblíbenější benefity se zařadily příspěvek na dovolenou s 7,396 body a příspěvek na dopravu s 7,271 body. Další dva benefity s podobným počtem bodů jsou příspěvek na penzijní připojištění s 6,354 body a roční bonus 6,146 body. Na pátém místě se umístila MultiSport karta s 4,583 body. Dále se umístil pracovní telefon s 4,042 body. Následně s podobným výsledkem obsadily sedmou a osmou pozici stravenky s 3,521 body a služební ocenění s 3,458 body. Na posledním místě se umístily kurzy Angličtiny s 2,229 body.

Z výsledků vychází, že nejoblíbenější benefity ve firmě jsou benefity peněžní, a to hlavně příspěvky a roční bonus, ty obsadily prvních pět pozic v oblíbenosti. Zato služby jsou na druhém spektru oblíbenosti. Žádné benefity se neblížil výsledku 1, proto lze předpokládat, že benefity jsou nastaveny dobře a není tu žádný, který by nebyl využíván.

Graf 3 Preference zaměstnaneckých benefitů



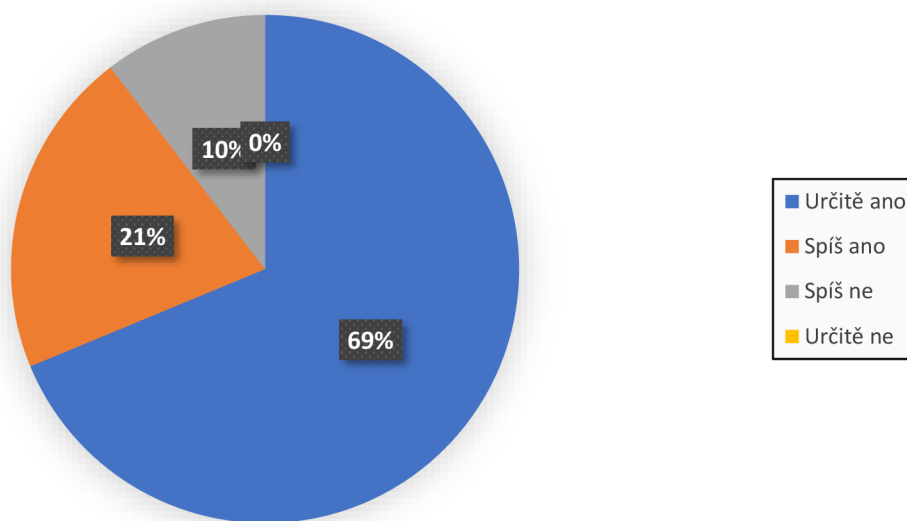
Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.4 Informovanost o zaměstnaneckých benefitech ve firmě

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina zaměstnanců, a to 69 %, se cítí být dostatečně informována v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Dále 21 % zaměstnanců odpovědělo spíše ano na položenou otázku. Pouze malá část si připadala nedostatečně informovaná a to 10 %, kteří odpověděli, že spíše nejsou dostatečně informováni a nikdo z dotazovaných neměl pocit, že by nebyl informovaná vůbec.

Většina zaměstnanců odpovědělo kladně, ať už „Určitě ano“ či „Spíše ano“ a to 90 %. Proto je možno předpokládat, že je informovanost ve firmě v této oblasti vysoká a není potřeba ji měnit.

Graf 4 Informovanost o zaměstnaneckých benefitech



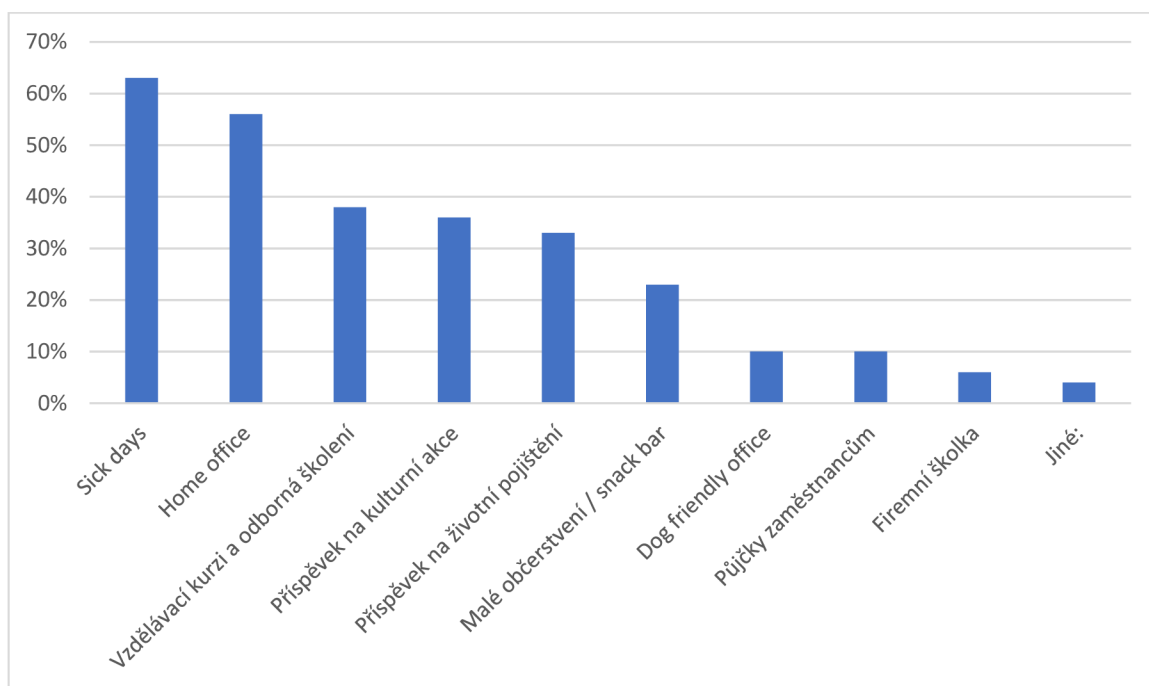
Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.5 Jaké benefity byste ve firmě ocenili

V této otázce měli respondenti na výběr několik možností zaměstnaneckých benefičů, které by chtěli, aby firma nabízela. Respondenti mohli zaškrtnout libovolný počet otázek s jednou možností vepsat svůj návrh do položky „Jiné.“

Nejvíce zaměstnanců si vybralo benefit krátkodobou placenou dovolenou „sick days“, kterou vybralo 30 respondentů (63 %), další v pořadí se stal home office, který zvolilo 27 respondentů (56 %). Další tři benefity, které měly poměrně stejné zastoupení, byly vybrány třetinou zaměstnanců, a to vzdělávací kurzy a školení (38 %), příspěvky na kulturní akce (36 %), příspěvek na životní pojištění (33 %). Celkem 11 zaměstnanců (23 %) by mělo zájem o malé občerstvení / snack bar. Další dva benefity se stejným zastoupením jsou dog friendly office a půjčky zaměstnancům, v obou případech pro ně hlasovalo 5 zaměstnanců (10 %). Poslední kategorií jsou firemní školky, které si vybrali 3 zaměstnanci (6 %). Možností návrhu vlastního benefitu využili 2 zaměstnanci (4 %) a oba navrhli valorizaci platu.

Graf 5 Benefits, které by zaměstnanci ocenili



Zdroj: Vlastní zpracování

4.4 Výpočet modelové mzdy

Jednou z vlastností benefitů je jejich schopnost navýšit čistou mzdu zaměstnanci současně s ušetřením vlastních nákladů zaměstnavatele, a to právě díky jejich daňové uznatelnosti. V této části budou vypočítány dva modelové příklady výpočtu mzdy na kterých bude demonstrováno, jak mohou být benefity účinné. V příkladech je použita, pro výpočet čisté mzdy, metodika pro výpočet daně platná pro rok 2022. Modelový příklad počítá s průměrným platem v České republice v roce 2022 a počítá pouze s čerpáním daňové slevy na poplatníka.

4.4.1 Modelový příklad č. 1 – příspěvek na životní pojištění

Modelový příklad porovnává dva fiktivní zaměstnance. U prvního došlo k navýšení hrubé mzdy o 1 000 Kč a u druhého zaměstnance nové čerpání příspěvku na životní pojištění ve stejné výši.

Zaměstnavatel u druhého fiktivního zaměstnance ušetří na mzdových nákladech 338 Kč za měsíc, s tím že náklad je daňově uznatelný a je tedy možné počítat s měsíční úsporou 1 338 Kč.

Druhý fiktivní zaměstnanec si v čisté hodnotě polepší o 260 Kč měsíčně.

Ročně zaměstnavatel ušetří na mzdových nákladech 4 056 Kč a základ daně si může ponížít o 12 000 Kč. Zaměstnanec si ročně přijde na částku 3 120 Kč. Tudiž je benefit výhodný na obou stranách.

Tabulka 10 Výpočet mzdy – modelový příklad č. 1

	Navýšení hrubé mzdy o 1 000 Kč	Příspěvek na životní pojištění v hodnotě 1 000 Kč
Hrubá mzda	41 000	40000
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	3 690	3600
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	10 168	9920
Záloha na daň z příjmu (15 %)	6 150	6000
Sleva na poplatníka	2 570	2570
Záloha na daň z příjmu po uplatnění slev	3 580	3430
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	1 845	1800
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	2 665	2600
Čistá mzda	32 910	32170
Příspěvek na životní pojištění	---	1000
Skutečný užitek	32 910	33170
Náklady zaměstnavatele	54 858	54520

Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.2 Modelový příklad č. 2 – příspěvek na kulturní akce

V modelovém příkladu jsou porovnáváni dva fiktivní zaměstnanci. Prvnímu byl navýšen plat o 2 000 Kč a druhému byl poskytnut benefit nepeněžní příspěvek na kulturní akce v hodnotě 2 000 Kč.

Zaměstnavatel v tomto případě ušetřil 676 Kč na mzdových nákladech u druhého fiktivního zaměstnance, ale příspěvek na kulturu není daňově uznatelný, takže si o něj nemůže ponížit základ daně.

Druhý fiktivní zaměstnanec si oproti prvnímu přilepšil o 520 Kč.

Ročně zaměstnavatel ušetří na mzdových nákladech 8 112 Kč. Zaměstnanec si ročně přijde na částku 6 240 Kč.

Tabulka 11 Výpočet mzdy – modelový příklad č. 2

	Navýšení hrubé mzdy o 2 000 Kč	Příspěvek na kulturní akce v hodnotě 2 000 Kč
Hrubá mzda	42 000	40 000
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	3 780	3 600
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (24,8 %)	10 416	9 920
Záloha na daň z příjmu (15 %)	6 300	6 000
Sleva na poplatníka	2 570	2 570
Záloha na daň z příjmu po uplatnění slev	3 730	3 430
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	1 890	1 800
Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	2 730	2 600
Čistá mzda	33 650	32 170
Příspěvek na kulturní akce	---	2 000
Skutečný užitek	33 650	34 170
Náklady zaměstnavatele	56 196	55 520

Zdroj: Vlastní zpracování

4.5 Výsledky a diskuze

Struktura zaměstnanců ve firmě ukazuje, že největší zastoupení mají zaměstnanci, kteří pracují ve firmě více než 10 let a to 42 % dotazovaných. Tento výsledek můžeme porovnat s průzkumem který provedla společnost Paylab Compensation Monitor, u které vyšlo, že více než 10 let ve stejném zaměstnání stráví pouze 15,9 % zaměstnanců (Paylab Compensation Monitor, 11. 3. 2023). Jelikož výsledek ve sledované firmě je více než dvojnásobný, dá se předpokládat, že jsou zaměstnanci ve firmě spokojeni. a může být indikátorem, že struktura benefitů je nastavena správně.

Vliv benefitů na vstup do firmy se v dotazníkovém šetření ukázal jako velice malý, pouze 31 % dotazovaných odpovědělo, že benefity měly dopad na jejich rozhodování. Dokonce 29 % vůbec o benefitech při vstupu do firmy nevědělo. Po dalším prozkoumání webových stránek a starých náborových inzerátů, bylo zjištěno, že firma nikde veřejně neprezentuje svoji nabídku benefitů. Tento výsledek však mohl být ovlivněn faktorem, že 42 % dotazovaných ve firmě pracuje 10 a více let, a to hned ze dvou důvodů. Za 10 let se nezměnila jen nabídka benefitů nabízených ve firmě, ale celková struktura nabízených benefitů v České republice. Je proto možné, že před 10 lety ani firma neměla co prezentovat. Druhým důvodem je to, že od náborového řízení uplynulo mnoho let a vzpomínky z tohoto období mohou být zkreslené. To jistě nemění nic na tom, že benefity jsou velmi atraktivní a pro spoustu zaměstnanců jsou faktorem ovlivňujícím jejich rozhodování o vstupu do firmy.

Jelikož má firma KDCZ relativně širokou nabídku benefitů, jistě by jim prospělo, kdyby je prezentovali alespoň při výběrovém řízení.

Na rozdíl od informovanosti při nábořech, je samotná informovanost zaměstnanců ohledně nabízených benefitů vysoká, pouze 10 % dotazovaných má pocit, že nejsou dostatečně informovaní. Firma KDCZ má stanovy „KDCZ – firemní předpisy“, jež má k dispozici každý zaměstnanec a jsou zde přehledně sepsány všechny nabízené benefity a požadavky pro jejich získání.

Při hodnocení oblíbenosti stávajících benefitů bylo zjištěno, že mezi nejoblíbenější benefity poskytované ve firmě se umístily Příspěvek na dovolenou, Příspěvek na dopravu, Příspěvek na penzijní připojištění a Roční bonus. Všechny tyto benefity jsou finančního charakteru, což se shoduje s výsledky průzkumu, který prováděl Grafton Recruitment s.r.o., ve kterém

jako nejoblíbenější benefity vyšly právě finanční benefity, které by 95 % dotazovaných uvítalo (Grafton, 3. 2. 2023).

Na prvních příčkách žádaných benefitů se umístily krátkodobé placená dovolená „sick days“, home office, vzdělávací kurzy a odborná školení. Historicky byly vždy nejžádanější benefity finančního typu, poslední dobou však dochází k převratu. Jedním aspektem je, že mladí lidé si váží více volnosti a možnosti se vzdělávat, druhým faktorem je covidová krize, díky které se více rozšířila možnost home office a flexibilní pracovní doby. To jsou právě ty benefity, které se stávají žádanějšími. Mezi nejoblíbenější se řadí home office, flexibilní pracovní doba, krátkodobé placená dovolená „sick days“ a vzdělávací kurzy (Kurzy.cz, 2. 3. 2023).

V posledních letech byly zaměstnanecké benefity na vzestupu, firmy se předháněly v nabízení atraktivnějších benefitů než konkurence, aby nalákaly nové zaměstnance. Tento fenomén je způsoben tím, že Česká republika měla po dlouhou dobu rekordně nízkou nezaměstnanost okolo 3 %. Ukáže se jakým způsobem ovlivní trh benefitů nadcházející krize s momentální inflací 16,2 % (ČSÚ, 11. 3. 2023). Na základě inflačního vývoje ve společnosti je možno předpokládat, že nezaměstnanost bude v následujících letech mírně vzrůstat a firmy již nebudou nuceny navyšovat a rozšiřovat svoje nabídky benefitů.

5 Závěr

Pomocí dotazníkového šetření byly zjištěny následující poznatky. Zaměstnanecké benefity neměly zásadní vliv na vstup do firmy (69 %), zaměstnanci jsou dostatečně informováni o zaměstnaneckých benefitech, pouze malá část se necítí být dostatečně informovaná (10 %), dále bylo zjištěno, že mezi nejoblíbenější benefity patří benefity finanční, které se umístily na prvních čtyřech pozicích. Jako nejžádanější benefit se ukázalo být krátkodobé placené volno „sick days“.

Krátkodobé placené volno „sick days“ vyšlo z dotazníkového šetření jako nejžádanější benefit, ale vzhledem k jeho daňové neefektivnosti není za normální situace doporučováno ho zavádět. Teno benefit by stál za zvážení, pokud by firma měla problémy s udržením stávajících, nebo získáním nových zaměstnanců. Další variantou je spojení tohoto benefitu s možností homeoffice, který je také v dnešní době velice žádaným benefitem. Firma by mohla nabízet několik dní v měsíci jako homeoffice, který by se dal případně využít, ke krátkodobé nemoci.

Dalším návrhem úpravy ve struktuře zaměstnaneckých benefitů je poskytnutí benefitu Příspěvek na penzijní připojištění. Tento benefit je doporučen zařadit, pokud by se společnost snažila navýšit svůj celkový finanční užitek, a to díky tomu, že se jedná o benefit, který je daňově uznatelný. Tento benefit je také uznatelný na straně zaměstnance, tím pádem by mohl mít i kladný vliv na spokojenost zaměstnanců.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že u 69 % zaměstnanců neměly benefity vliv na vstup do firmy a z toho 29 % zaměstnanců při příchodu do firmy vůbec o nabídce benefitů nevědělo, to je způsobeno tím, že firma neprezentuje své benefity na webových stránkách, ani při nábořech zaměstnanců. Jelikož má firma poměrně velkou nabídku benefitů, tak by bylo prospěšné, kdyby své benefity prezentovala alespoň při nábořech, což by mohlo více ovlivnit zájem nových zaměstnanců.

6 Seznam použitých zdrojů

6.1 Literární zdroje

- ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. Praha: Grada, 2007. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-1407-3.
- BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, [2022]. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7554-342-4.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. (7.vyd.). Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-193-3.
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.
- MILKOVICH, George T. a John W. BOUDREAU. *Řízení lidských zdrojů*. Přeložil Mojmir KOŠ. Praha: GRADA, 1993. ISBN 80-85623-29-3.

6.2 Internetové zdroje

- BRYCHTA, Ivan - *Vybrané benefity a jejich účetní a daňové řešení, 1. část*. [online]. [cit. 2022-17-10]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=39040> ISSN 2533-4484
- CSÚ – *Inflace spotřebitelské ceny* [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/inflace_spotrebitelske_ceny
- Grafton CZ - *Dovolená navíc patří mezi tři nejžádanější benefity, stojí o ni stále více* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/onas/medialnizona/dovolena-navic-patri-mezi-tri-nejzadanejsi-benefity-stoji-o-ni-stale-vice>
- Grand Thornston - *Zaměstnanecké benefity a daně* [online]. [cit. 2023-01-31]. Dostupné z: <https://www.gtnews.cz/publikace/zamestnanecke-benefity-a-dane/>

- Hospodářské noviny - *Cafeteria zvyšuje motivaci* [online]. [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://hn.cz/c1-16367180-cafeteria-zvysuje-motivaci>
- Kurzy.cz - *Jaké zaměstnanecké benefity nyní skutečně lákají zaměstnance?* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/594799-jake-zamestnanecke-benefity-nyni-skutecne-lakaji-zamestnance/>.
- KYOCERA Document Solutions Czech, s.r.o. - *účetní závěrka [2019], výroční zpráva [2019], zpráva o vztazích [2019], zpráva auditora*. [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=64365306&subjektId=942567&spis=1038492>
- KYOCERA Document Solutions Czech, s.r.o. - *účetní závěrka [2020], výroční zpráva [2020], zpráva o vztazích [2020], zpráva auditora*. [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=69037326&subjektId=942567&spis=1038492>
- KYOCERA Document Solutions Czech, s.r.o. - *účetní závěrka [2021], výroční zpráva [2021], zpráva o vztazích [2021], zpráva auditora* [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=73757198&subjektId=942567&spis=1038492>
- MACHALA, Otakar. - *Fond sociální*. [online]. [cit. 2022-20-09]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/fond-socialni-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ErOHXqjyP4IQP4MqsdNsef8/>
- MultiSport Benefit, s.r.o. - *pro zaměstnavatele - MultiSport* [online]. [cit. 2022-20-12]. Dostupné z: <https://multisport.cz/na-co-se-nas-casto-ptate/pro-zamestnavatele/>
- MultiSport Benefit, s.r.o. - *Produktové podmínky - Stříbrná - MultiSport*. [online]. [cit. 2022-20-12]. Dostupné z: <https://multisport.cz/produktove-podminky/>
- NN Česká republika - *Pro zaměstnavatele - daňová odečitatelnost* [online]. [cit. 2022-20-12]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/firmy/informace-pro-zamestnavatele/danova-odecitatelnost/>
- PAYLAB - *Does it pay to be loyal to your employer* [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.paylab.com/newsroom/does-it-pay-to-be-loyal-to-your-employer/50385>

- Peníze.cz. - *Mzda a plat* [online]. [cit. 2022-20-12]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat>
- Podnikatel.cz - *Soukromé hovory ze služebního telefonu se mohou vymstít* [online]. [cit. 2022-20-12]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/soukrome-hovory-ze-sluzebniho-telefonu-se-mohou-vymstit/>
- Portál POHODA - *Příspěvek zaměstnancům na dovolenou či* [online]. [cit. 2022-20-12]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnancum-na-dovolenou-ci-rekreaci/>
- Portál POHODA - *Příspěvek zaměstnavatele na dopravu zaměstnancům* [online]. [cit. 2022-20-12]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnavatele-na-dopravu-zamestnancum/>
- Účetnictví KleFer - *Zaměstnanecké benefity - velký přehled* [online]. [cit. 2022-20-12]. Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/zamestnanecke-benefity-velky-prehled/>
- Wolters Kluwer ČR, a. s. - *Sociální fond a jeho využití ze strany zaměstnavatele* [online]. [cit. 2023-04-02]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/279362/1/2>

6.3 **Zákony a vyhlášky**

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví.
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů;
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;

7 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

7.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Daňová a odvodná váha benefitů	26
Obrázek 2 Organizační struktura	33

7.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Top 5 nejžádanějších benefitů	24
Tabulka 2 Top 5 benefitů, kde zájem zaměstnanců převyšuje nabídku zaměstnavatelů	24
Tabulka 3 Řešení u zaměstnance	27
Tabulka 4 Řešení u zaměstnavatele	27
Tabulka 5 Řešení u zaměstnavatele	28
Tabulka 6 Porovnání variant	28
Tabulka 7 Identifikační údaje firmy KYOCERA	32
Tabulka 8 Ekonomická charakteristika	34
Tabulka 9 Služební ocenění	39
Tabulka 10 Výpočet mzdy – modelový příklad č. 1	46
Tabulka 11 Výpočet mzdy – modelový příklad č. 2	47

7.3 Seznam grafů

Graf 1 Roky strávené ve firmě	41
Graf 2 Vliv zaměstnaneckých benefitů na vstup do firmy	42
Graf 3 Preference zaměstnaneckých benefitů	43
Graf 4 Informovanost o zaměstnaneckých benefitů	44
Graf 5 Benefity, které by zaměstnanci ocenili	45

Přílohy

Dotazník

1. Jak dlouho pracujete ve firmě KYOCERA?
 - a. Méně než 5 let
 - b. 5-10 let
 - c. Více než 10 let
2. Měli zaměstnanecké benefity vliv na Vaše rozhodování ve firmě pracovat?
 - a. Určitě ano
 - b. Spíš ano
 - c. Spíš ne
 - d. Určitě ne
 - e. Předem jsem o benefitech nevěděl/a
3. Seřad'te benefity dle vašich preferencí
 - a. MultiSport karta
 - b. Příspěvky na penzijní připojištění
 - c. Příspěvek na dovolenou
 - d. Příspěvek na dopravu
 - e. Roční bonus
 - f. Pracovní telefon
 - g. Služební ocenění /ocenění za roky ve firmě)
 - h. Stravenky
 - i. Kurzy angličtiny
4. Cítíte se být informováni v oblasti zaměstnaneckých benefitů ve firmě KYOCERA?
 - a. Určitě ano
 - b. Spíš ano
 - c. Spíš ne
 - d. Určitě ne
5. Jaké benefity byste ve firmě KYOCERA ocenili (několik možností)
 - a. Placená krátkodobá nemoc „sick days“
 - b. Home office
 - c. Vzdělávací kurzy a odborná školení

- d. Příspěvky na kulturní akce
- e. Půjčky zaměstnancům
- f. Příspěvky na životní pojištění
- g. Dog friendly office
- h. Malé občerstvení / snack bar
- i. Firemní školka
- j. Jiné: