

Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Diplomová práce

Daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti

Vypracovala: Bc. Lucie Klásková
Vedoucí práce: Ing. Jarmila Rybová, Ph.D.

České Budějovice 2023

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Lucie KLÁSKOVÁ
Osobní číslo: E21542
Studijní program: N0488A050006 Finance a účetnictví
Téma práce: Daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti
Zadávací katedra: Katedra účetnictví a financí

Zásady pro vypracování

Cíl práce:
Vyhodnotit vybrané zaměstnanecké benefity pro zaměstnance z pohledu jejich dopadu do daně z příjmů zaměstnavatele.

Rámcová osnova:

Úvod.

1. Daň z příjmů právnických osob – výdaje týkající se pracovních vztahů.
2. Daň z příjmů fyzických osob – zaměstnanecké benefity v pracovních vztazích.
3. Metodika hodnocení zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti.
4. Údaje konkrétní společnosti o aplikaci zaměstnaneckých benefitů.
5. Návrhy na úpravy zaměstnaneckých benefitů v dané společnosti.
6. Vyhodnocení a závěry pro danou společnost.

Závěr.

Rozsah pracovní zprávy: 50 – 60 stran

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

Eurostat. Online databáze.

European Union (2021). *Eurostat regional year book. 2021 edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. *Employment, Social Affairs and Inclusion*. [Online].

European Commission (2018). Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee. [Online].

Macháček, V. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer.

Marková, H. (2022). *Daňové zákony 2022. Úplná znění platná k 1. 1. 2022*. Praha: Grada.

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jarmila Rybová, Ph.D.
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání diplomové práce: 17. ledna 2022
Termín odevzdání diplomové práce: 14. dubna 2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (1)
370 05 České Budějovice


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Pármová
děkanka


doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 17. ledna 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 11. 4. 2023

.....

Bc. Lucie Klásková

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat především Ing. Jarmile Rybové, Ph.D. za odborné vedení této diplomové práce a za poskytnuté cenné rady. Také děkuji vedení společnosti za poskytnutí informací a dat. Velké poděkování patří i mé rodině, která mě podporovala po celou dobu mého studia.

Obsah

1	ÚVOD	- 3 -
2	VYMEZENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ.....	- 5 -
2.1	DRUHY BENEFITŮ	- 6 -
2.2	DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	- 7 -
2.3	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A LEGISLATIVA.....	- 8 -
2.3.1	<i>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce</i>	<i>- 9 -</i>
2.3.2	<i>Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.....</i>	<i>- 9 -</i>
2.3.3	<i>Pojistné na sociální a zdravotní pojištění.....</i>	<i>- 10 -</i>
2.3.4	<i>Fond kulturních a sociálních potřeb.....</i>	<i>- 11 -</i>
2.4	TRENDY V POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ	- 12 -
3	NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ BENEFITY V ČR.....	- 14 -
3.1	STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	- 14 -
3.2	PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	- 14 -
3.3	ROZVOJ A VZDĚLÁNÍ.....	- 15 -
3.4	DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA, FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA A SICK DAYS	- 16 -
3.5	HOME OFFICE	- 17 -
3.6	POSKYTNUTÍ MOTOROVÉHO VOZIDLA PRO SOUKROMÉ ÚČELY	- 20 -
3.7	DOPRAVA ZAMĚSTNANCŮ	- 21 -
3.8	PRACOVNÍ OBLEČENÍ A PROSTŘEDKY.....	- 21 -
3.9	PRODEJ VÝROBKŮ A SLUŽEB ZA NIŽŠÍ CENU	- 22 -
3.10	ZDRAVÍ, REKREACE, SPORT A KULTURA.....	- 22 -
3.11	OBČERSTVENÍ A NEALKOHOLICKÉ NÁPOJE NA PRACOVÍŠTI	- 23 -
3.12	DARY	- 23 -
3.13	UBYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	- 24 -
3.14	POMOC RODINÁM S MALÝMI DĚTMI.....	- 24 -
4	DAŇOVÉ ŘEŠENÍ VYBRANÝCH BENEFITŮ	- 25 -
4.1	STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	- 25 -
4.2	PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	- 26 -
4.3	ROZVOJ A VZDĚLÁNÍ.....	- 27 -
4.4	DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA, FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA A SICK DAYS	- 28 -
4.5	HOME OFFICE	- 29 -
4.6	POSKYTNUTÍ MOTOROVÉHO VOZIDLA PRO SOUKROMÉ ÚČELY	- 30 -
4.7	DOPRAVA ZAMĚSTNANCŮ	- 31 -
4.8	PRACOVNÍ OBLEČENÍ A PROSTŘEDKY.....	- 31 -

4.9	PRODEJ VÝROBKŮ A SLUŽEB ZA NIŽŠÍ CENU	- 32 -
4.10	ZDRAVÍ, REKREACE, SPORT A KULTURA	- 33 -
4.11	OBČERSTVENÍ A NEALKOHOLICKÉ NÁPOJE NA PRACOVÍŠTI.....	- 34 -
4.12	DARY	- 35 -
4.13	UBYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	- 36 -
4.14	POMOC RODINÁM S MALÝMI DĚTMI	- 36 -
4.15	SHRNUTÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	- 37 -
5	CÍL PRÁCE A METODIKA	- 39 -
6	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI	- 41 -
7	SYSTÉM BENEFITŮ VE SPOLEČNOSTI ABC, S.R.O.....	- 43 -
7.1	POSKYTOVANÉ BENEFITY	- 43 -
7.2	ROČNÍ NÁKLADY NA POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY.....	- 47 -
8	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	- 49 -
9	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	- 52 -
9.1	PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ	- 52 -
9.2	DOVOLENÁ NAD RÁMEC ZÁKONA A SICK DAYS.....	- 53 -
9.3	PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	- 54 -
9.4	JAZYKOVÉ KURZY	- 55 -
9.5	MULTISPORT KARTA.....	- 56 -
9.6	HOME OFFICE	- 57 -
9.7	ODPRODEJ MOVITÉHO MAJETKU	- 57 -
9.8	SHRNUTÍ NAVRHOVANÝCH ZMĚN	- 58 -
10	ZÁVĚR	- 62 -
I.	SUMMARY	- 65 -
II.	PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY	- 66 -
III.	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ, GRAFŮ A PŘÍLOH	- 70 -
III.	SEZNAM ZKRATEK	- 71 -

1 Úvod

Správně nastavený systém odměňování, jehož cílem je motivace zaměstnanců, je základem každé prosperující společnosti. I přesto, že mzda za odvedou práci je hlavní odměňovací a motivační složkou, zaměstnanecké výhody hrají v odměňování velkou roli. Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době součástí téměř všech systémů odměňování ve společnostech a mnoho zaměstnanců je vnímá jako samozřejmost, nikoliv jako nadstandard. V současném konkurenčním prostředí na trhu práce není důležité pouze poskytovat zaměstnanecké benefity. Je poměrně zásadní mít dobře propracovaný systém zaměstnaneckých benefitů, který bude jednak motivovat současné zaměstnance k vyšším výkonům a nižší fluktuaci, zaujme potencionální nové zaměstnance a zároveň bude daňově optimální pro obě zúčastněné strany, tj. zaměstnance i zaměstnavatele. Systém zaměstnaneckých benefitů musí nejen reagovat na preference zaměstnanců, ale i na současné trendy a nabídku jiných společností na trhu práce.

Na začátku roku 2020 negativně ovlivnila trh práce celosvětová pandemie nemoci Covid-19, která mimo jiné přinesla nové možnosti výkonu práce mimo prostory společnosti (tzv. home office). Nyní, s nadcházející celosvětovou krizí, je více než kdy jindy důležité se zaměřit na udržení svých stávajících zaměstnanců a snížit co nejvíce daňovou zátěž obou stran.

S poskytováním benefitů je spjata významná oblast daní, konkrétně daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob. Daňové hledisko zaměstnaneckých výhod řeší zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Hlavním cílem diplomové práce je vyhodnotit vybrané zaměstnanecké benefity pro zaměstnance z pohledu jejich dopadu do daně z příjmů zaměstnavatele.

Tato diplomová práce se snaží podat ucelený obraz o problematice zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové optimalizace s ohledem na aktuální legislativní úpravu pro společnosti v České republice. Důraz je kladen na posouzení daňové výhodnosti jednotlivých benefitů. Zjištěné poznatky jsou dále využity při aplikaci na konkrétní společnosti.

Práce se v teoretické části zabývá zejména vymezením nejznámějších zaměstnaneckých benefitů a jejich daňovými dopady. Daňové zatížení benefitů u zaměstnavatele i zaměstnance lze rozdělit do několika skupin od nejvíce výhodných

z hlediska daní až po ty nejméně výhodné. U zaměstnavatele je žádoucí volit takové benefity, které jsou daňově uznatelnými náklady a tím snižují základ daně. Na druhé straně zaměstnance nejvíce motivují takové benefity, které jsou osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a nespádají do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Praktická část je zaměřena na analýzu zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Pro analýzu byla vybrána prosperující společnost zabývající se účetnictvím a správou své mateřské společnosti. Pro zpracování této práce byly použity interní i veřejně dostupná data. Při hodnocení daňové zátěže zaměstnaneckých výhod se bralo v potaz zejména hledisko zaměstnavatele. Zohledněny však byly preference zaměstnanců a daňová či odvodová výhodnost pro zaměstnance. Závěr je věnován návrhům změn v systému zaměstnaneckých benefitů společnosti.

2 Vymezení zaměstnaneckých benefitů

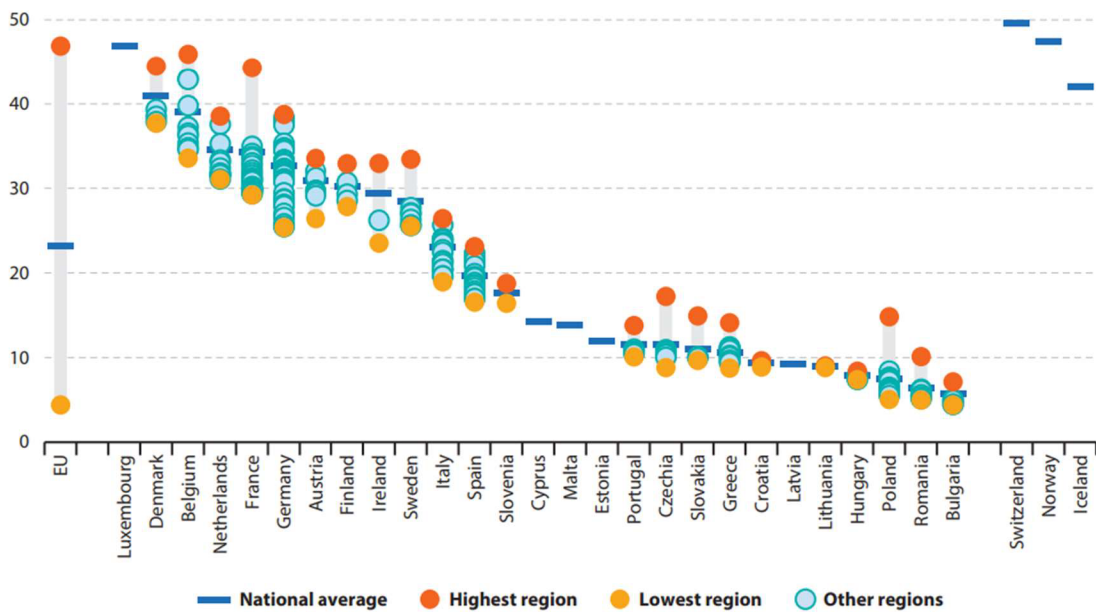
Dle zákoníku práce náleží zaměstnanci za vykonanou práci plat či mzda. Mzda je největší motivací k práci. Oblast motivace k pracovním výkonům se však v posledních letech velmi mění a dochází ke změnám v postojích zaměstnanců i zaměstnavatelů. Proto podniky poskytují vedle mzdy i další peněžité a nepeněžité plnění, která se označují jako zaměstnanecké benefity. Tyto benefity však nejsou právně vymahatelné a je zcela na uvážení zaměstnavatele, zda a v jaké míře bude benefity poskytovat (Macháček, 2021b).

Na rozdíl od mzdy či platu nejsou benefity často vázány na výkon pracovníka, při jejich poskytování se však bere v potaz postavení a funkce zaměstnance (Koubek, 2015). Existence zaměstnaneckých benefitů je spojená s lepší motivací, spokojeností a loajalitou zaměstnanců, je významným kritériem hodnocení podniku na trhu a ovlivňuje nové uchazeče o zaměstnání. V případě dobře nastaveného systému zaměstnaneckých benefitů dochází k daňové optimalizaci, tj. legálnímu snižování daňového základu, jelikož mnoho benefitů je osvobozeno od daně z příjmů a od odvodů na sociální a zdravotní pojištění (Brůha et al., 2011; Andrlík & Bobčíková, 2018).

Poskytování zaměstnaneckých výhod by však nemělo být diskriminační (Pelc, 2009). Důležité je také si uvědomit, že každá společnost je jiná z hlediska jejího zaměření, složení zaměstnanců a jejich preferencí. Jestliže je společnost složená převážně z mladých zaměstnanců, tak tito zaměstnanci nebudou mít např. tolik zájem o příspěvek na penzijní připojištění jako starší populace zaměstnanců (Cascio, 1992). Důležitou roli v této problematice hrají odbory. Ty se většinou podílejí na vytváření kolektivní smlouvy, ve které jsou zaměstnanecké benefity uvedeny. Odbory rovněž napomáhají většímu povědomí o benefitech. Zaměstnanci často nevědí, které benefity mohou obdržet nebo neznají jejich daňovou a odvodovou stránku (Koubek, 2015).

Co se týče srovnání s členskými státy Evropské unie, Česká republika v odměňování pracovníků značně zaostává za ostatními státy. Graf 1 ukazuje průměrnou hodinovou odměnu za práci včetně poskytovaných benefitů v rámci Evropské unie. Zde je vidět, že v roce 2018 se průměrná odměna za práci v ČR pohybovala okolo 11 EUR, zatímco státy západní Evropy na tom byly o poznání lépe (Kotzeva, 2021). Zároveň se celá Evropa potýká s vysokou inflací, která snižuje reálné mzdy zaměstnanců. V lednu dosáhla inflace v ČR 19,1 %, zatímco průměrná inflace v EU činila 10 % a v eurozóně dokonce 8,6 % (Eurostat, 2023).

Graf 1: Odměna za práci v EU v roce 2018



Zdroj: Kotzeva, M. (2021, s. 123). Eurostat regional yearbook. 2021 edition. Eurostat. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/13389103/KS-HA-21-001-EN-N.pdf>.

2.1 Druhy benefitů

Zaměstnanecké benefity lze rozdělit z několika hledisek. Základním členěním lze zaměstnanecké benefity rozdělit na výhody:

- sociální povahy, např. životní pojištění, penzijní připojištění, zaměstnanecké půjčky;
- volnočasové, např. příspěvek na kulturu a sportovní aktivity, příspěvek na rekreaci pro zaměstnance a jejich rodiny, dotované zájezdy;
- vztahující se k práci, např. nápoje na pracovišti, stravování, prodej produktů za zvýhodněné ceny, parkování pro zaměstnance zdarma, příspěvek na dopravu, poskytnutí či uhrazení pracovního oděvu, vzdělání nad rámec pracovních povinností;
- související s pracovním postavením, např. poskytnutí mobilního telefonu a automobilu i pro osobní účely, uhrazení nákladů na reprezentativní pracovní oděv aj. (Koubek, 2015).

Mezi další členění patří způsob poskytování. Tento způsob může být:

- fixní, kde zaměstnavatel stanoví základní benefity pro zaměstnance v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu a tyto benefity budou určeny

pro všechny zaměstnance bez výjimky. Tyto benefity mohou i nemusí být zaměstnanci využívány.

- flexibilní neboli cafeteria systém, který spočívá ve stanovení bodů pro každého zaměstnance nebo skupinu zaměstnanců zvlášť. Podle získaných bodů si každý zaměstnanec zvolí vlastní balíček benefitů, který chce čerpat podle vlastních preferencí. Zaměstnanci si mnohdy mohou vybrat vyšší mzdu namísto některého z benefitů (Macháček, 2021a). Tento systém je spojen s lepším zaměřením na preference zaměstnanců, s úsporou nákladů, lepší kontrolou pro zaměstnavatele a přispívá ke stabilizaci zaměstnanců. Nevýhodou cafeteria je větší administrativní náročnost (Koubek, 2015).

Z hlediska charakteru příjmu zaměstnance se člení benefity na peněžní a nepeněžní. Za nepeněžní plnění se považuje takový zaměstnanecký benefit, který byl plně nebo z části uhrazen zaměstnavatelem (Pelc, 2009).

Zaměstnanecké výhody mohou být zaměstnavatelem poskytnuty:

- na vrub daňově či nedaňově uznatelných nákladů;
- z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) či z obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění;
- ze zisku po zdanění, popř. z nerozděleného zisku minulých let.

U zaměstnanců mohou benefity být:

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- zahrnuty do základu daně z příjmů fyzických osob,
- zahrnovány či nezahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení (Macháček, 2021a).

2.2 Daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Důležitým hlediskem je daňový pohled na zaměstnanecké výhody. Daňová optimalizace je jedním z hlavních důvodů, proč společnost benefity poskytuje namísto zvýšení základní mzdy či poskytnutí prémie. Benefity je proto nutné rozlišovat podle daňové a odvodové výhodnosti na benefity:

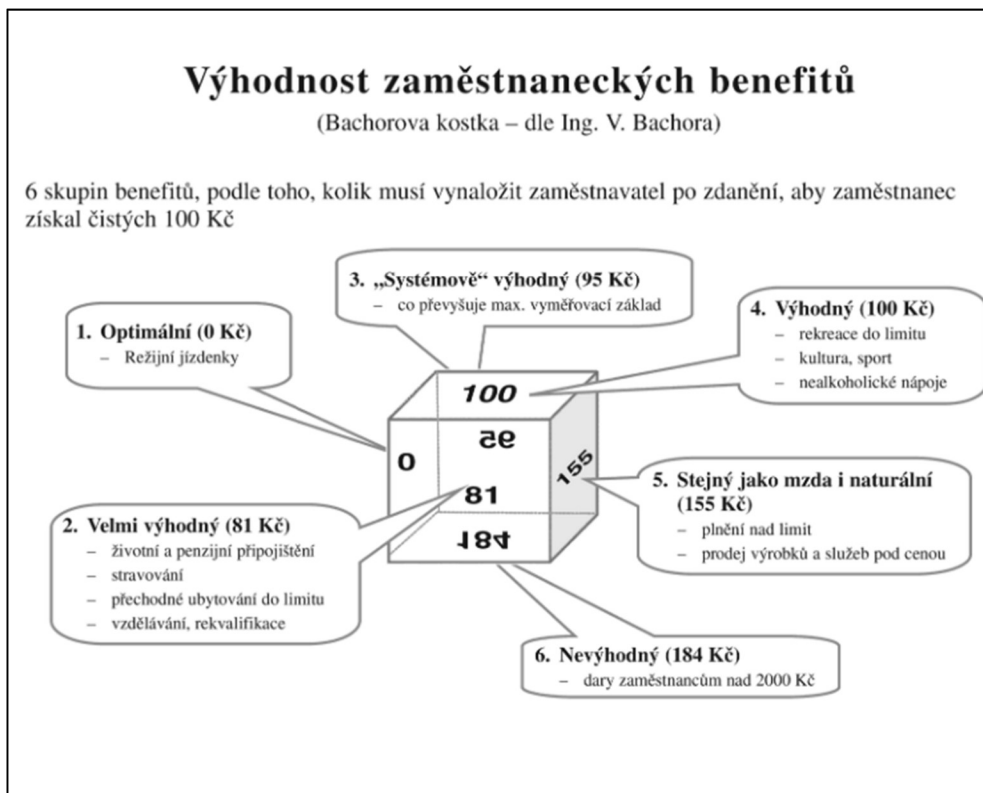
- velmi výhodné, tj. benefity, které jsou daňovým výdajem pro zaměstnavatele, zaměstnancům jsou osvobozeny od daně z příjmů

fyzických osob a nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Sem patří i benefity, které tyto podmínky splňují jen do určitého limitu. Tyto benefity jsou považovány za optimální.

- částečně výhodné, tj. benefity nesplňující alespoň jednu podmínku v předchozím bodě (Pelc, 2009).

Podrobné dělení benefitů z pohledu daně z příjmů ukazuje obrázek 1. Zde jsou benefity rozlišeny do 6 skupin, které jsou odstupňované podle toho, kolik zaměstnavatel musí vynaložit po zdanění, aby zaměstnanec obdržel 100 Kč čistého. V první skupině jsou zcela optimální zaměstnanecké benefity, v poslední skupině jsou ty nevýhodné.

Obrázek 1: Výhodnost zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: Dušek, J. (2017, s. 54). Daně z příjmů 2017 - přehledy, daňové a účetní tabulky. Praha, Česko: Grada Publishing.

2.3 Zaměstnanecké benefity a legislativa

Problematikou zaměstnaneckých benefitů se nezabývá výlučně jeden právní předpis. Je nutné se řídit několika českými zákony a vyhláškami, ve kterých je tato problematika zakotvena.

2.3.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také „ZP“) je rozsáhlý zákon upravující pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Dle § 224 ZP jsou zaměstnavatelé povinni zaměstnancům vytvářet podmínky pro bezpečný výkon práce. Zaměstnavatel může poskytovat odměnu ke mzdě k životním či pracovním jubileím, při odchodu do invalidního nebo starobního důchodu a za pomoc při mimořádných událostech (požár, živelná událost, událost ohrožující život, zdraví či majetek) (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Zákoník práce rovněž umožňuje zaměstnavateli poskytování plnění zaměstnancům nad rámec zákona ve formě benefitů. Tato plnění nesmí být nižší nebo vyšší, než stanoví ZP, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpisy. Jedná se např. o příplatky ke mzdě, odborný rozvoj zaměstnanců, cestovní náhrady, odstupné aj. (Macháček, 2021a).

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

Zda je poskytnutý zaměstnanecký benefit daňovým nákladem, určuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále také „ZDP“), konkrétně § 24 a § 25. Tento zákon je nejdůležitějším předpisem souvisejícím se zaměstnaneckými benefity. Pro zaměstnavatele je stěžejním ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Toto ustanovení říká, že daňovými výdaji jsou: „výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak“ (Marková, 2022).

§ 24 odst. 1 ZDP však říká, že daňově uznatelné výdaje jsou „výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů“ (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů). Jelikož toto pravidlo většina benefitů nespĺňuje, jejich poskytnutí není pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Pokud jsou benefity hrazeny z fondů, zaměstnavatel tento problém řešit nemusí, řeší místo toho daňovou uznatelnost tvorby fondu (Beránek, 2022).

Na straně zaměstnance je nutné rozlišovat, zda se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a poté, zda u daně z příjmů ze závislé činnosti podléhá zdanění nebo je od daně osvobozen. Stěžejním zákonným ustanovením

u daňového řešení zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance je § 6 odst. 9 ZDP. Toto ustanovení vymezuje příjmy zaměstnance, které jsou za zákonných podmínek osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, a zároveň nejsou zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění (Hnátek, 2022a).

2.3.3 Pojistné na sociální a zdravotní pojištění

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (dále také „Zákon č. 592/1992 Sb.“) a Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále také „Zákon č. 589/1992 Sb.“) upravují podmínky pro odvod pojistného. Z těchto zákonů vyplývá, že nepeněžní plnění, která jsou poskytnutá zaměstnancům a jsou osvobozená od daně z příjmů dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, nevstupují do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2021b).

Zákon č. 592/1992 Sb. upravuje mimo jiné vyměřovací základ a výši pojistného u zaměstnance v pracovním poměru. Vyměřovacím základem pro odvod zdravotního pojištění je úhrn příjmů zaměstnance ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně dle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny. Mezi příjmy nezahrnované do vyměřovacího základu patří náhrady škody dle ZP, odstupné, plnění poskytnuté poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, jednorázovou sociální výpomoc aj.

Výše pojistného pro odvod zdravotního pojištění činí 13,5 % z vyměřovacího základu. Zaměstnavatel odvádí 9 % za zaměstnance, současně odvádí i zbylých 4,5 % hrazených zaměstnancem srážkou z jeho mzdy či platu (Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění).

Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je dle zákona č. 589/1992 Sb. úhrn příjmů, které jsou předmětem daně dle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny. Tímto příjmem se rozumí peněžní a nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnanci zaměstnavatelem. Výjimku tvoří náhrada škody dle ZP, odstupné, plnění poskytnuté poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, jednorázovou sociální výpomoc aj. (Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a na důchodové pojištění náleží především nepeněžní příjem ve výši 1 % z pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební i soukromé účely, nepeněžní příjem na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání ve výši ceny obvyklé a rozdíl z cen obvyklých, za které jsou prodávány vlastní výrobky nebo služby a cen, které jsou poskytnuty zaměstnancům (Macháček, 2021b).

Pojistné je stanoveno procentní sazbou z vyměřovacího základu. Pro rok 2022 činí sociální zabezpečení zaměstnanců 31,5 % z vyměřovacího základu. 6,5 % odvádí zaměstnavatel za zaměstnance srážkou z jeho mzdy, zaměstnavatel poté odvádí 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti („Sociální a zdravotní pojištění“, 2022).

2.3.4 Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále také „FKSP“) je upraven vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Tato vyhláška je určena pro organizační složky státu (ministerstva, soudy), státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky a pro státní podniky.

Fond je tvořen především 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy či náhrady platů. Fond je dále tvořen náhradami škod a pojistným plněním od pojišťoven (pouze na majetek pořízený z fondu) a dále peněžními i nepeněžními dary do fondu od jiných fyzických či právnických osob.

Účelem FKSP je poskytování plnění zaměstnancům. Plněními vyjmenovanými ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. jsou příspěvky na provoz zařízení sloužícího kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců, pořízení hmotného majetku, příspěvek na dopravu do zaměstnání, zápůjčky na bytové účely a sociální zápůjčky, stravování, rekreace, kultura, vzdělání, penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, pojistné na soukromé životní pojištění, příspěvek odborové organizaci, dary zaměstnancům aj.

Obchodní společnosti, podnikatelé a obce či kraje, na které se vyhláška č. 114/2002 Sb. nevztahuje, mohou tvořit sociální fond. Jeho tvorba není pevně dána. Sociální fond nelze tvořit na vrub daňově uznatelných nákladů, protože je tvořen ze zisku po zdanění (Krbečková & Plesníková, 2020).

2.4 Trendy v poskytování benefitů

Nabídka benefitů se stále vyvíjí a mění se dle požadavků zaměstnanců. Stále častěji se objevují benefity na podporu zdraví a udržení zdravého životního stylu. Mnoho zaměstnavatelů si je vědomo toho, že aktivní sport a péče o zdraví nejen přispívá ke snížení počtu nemocných zaměstnanců, ale pomáhá i k udržení pracovních vztahů mimo pracoviště.

Nedávná pandemie Covid-19 zamezila využití některých benefitů z důvodu vládních omezení. Jednalo se zejména o příspěvky na dovolenou nebo o benefity v oblasti sportu, kultury a vzdělání (Havelková, 2021). Pandemie zároveň přinesla nový pohled na zaměstnanecké benefity. Zaměstnanci i zaměstnavatelé si uvědomili důležitost zdraví, a proto se nabídka benefitů mnohdy rozšířila o další příspěvky na péči o zdraví, sick days a zvýšení příspěvků na penzijní připojištění a soukromé pojištění (Lester et al., 2020).

Epidemiologická situace na počátku roku 2020 způsobila prudký nárůst lidí pracujících z domova. Bajgar et al. (2020) uvádějí, že v první vlně přes 30 % lidí pracovalo částečně z domova a více než 20 % lidí pracovalo pouze z domova. Většina společností si zvykla fungovat pouze přes internetové komunikační platformy (MS Teams, Skype atd.). Proto i po skončení lockdownu vzrostl zájem o home office (Abston, 2021).

Novinkou je poskytování stravenkového paušálu namísto klasických stravenek. Tato dlouho diskutovaná a velmi vítaná možnost příspěvku na stravování formou peněžitého plnění je v platnosti od 1. ledna 2021 (Macháček, 2021a).

V oblasti dovolené se začal dostávat na povrch úplně nový přístup – neomezená dovolená, popř. kratší pracovní týden. Tento benefit je založený převážně na vzájemné důvěře, snížení fluktuace zaměstnanců a zvýšení jejich kreativity („Neomezená dovolená a jak vlastně funguje?“, 2022). Homfray et al. (2022) dodávají, že kratší pracovní týden zavádí řada evropských zemí (např. skandinávské země). Výzkumy a zkušenosti ukazují, že zaměstnanci pracují lépe, efektivněji a jsou soustředěnější při čtyřdenním pracovním týdnu, protože nejsou unaveni.

Z důvodu vysoké inflace a rostoucích cen energií se mnoho domácností dostává do finančních problémů. Proto se dostávají do popředí benefity ve formě zvýhodněných zápujček pro zaměstnance (Macháček, 2022).

Vloni se systém poskytovaných benefitů u některých společností rozšířil také o poskytování ubytování svým zaměstnancům. V reakci na válku na Ukrajině zaměstnavatelé poskytují ubytování nejen svým zaměstnancům, ale i jejich rodinným příslušníkům s trvalým pobytem na území Ukrajiny. V této souvislosti vyšel v platnost zákon č. 128/2022 Sb., o opatřeních v oblasti daní v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaných invazí vojsk Ruské federace (Kučerová, 2022).

3 Nejčastěji poskytované benefity v ČR

3.1 Stravování zaměstnanců

Oblast závodního stravování je upravena v § 236 ZP. Zákon zaměstnavateli ukládá povinnost umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách. Z této povinnosti jsou vyjmuti zaměstnanci vyslaní na pracovní cestu. Zároveň má zaměstnavatel povinnost poskytovat zaměstnancům stravování, pokud je to stanoveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech. Tam mohou být dohodnuty další podmínky pro vznik tohoto práva, výše příspěvku zaměstnavatele, okruh zaměstnanců a způsob provádění stravování.

Stravování může zaměstnavatel poskytovat jak ve vlastním zařízení, tak prostřednictvím jiných subjektů. Vlastní stravovací zařízení může být zajišťováno i jiným subjektem ve formě služby. Naopak stravování prostřednictvím jiných subjektů je nazýváno závodní stravování. To může být smluvně dohodnuté s jiným subjektem v cizím zařízení nebo ve vlastním zařízení pronajatém subjektu poskytující zařízení na základě nájemní smlouvy (Brůha et al., 2011).

Nominální hodnota stravenky není v českých právních předpisech stanovena. Pouze v § 24 ZDP je taxativně stanovena hodnota příspěvku na závodní stravování, která je považovaná za daňový výdaj zaměstnavatele. Stravenku může zaměstnanec využít nejen k nákupu oběda, ale i libovolně při nákupu potravin. Od 1. ledna 2021 zavedl ZDP výše zmiňovaný stravenkový paušál. Kterou variantu příspěvku na stravování si zaměstnavatel vybere, je jen na jeho uvážení (Macháček, 2021a; Brůha et al., 2011).

3.2 Penzijní připojištění a životní pojištění

Stále větší množství společností má ve své nabídce benefitů příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění. Důvodem je daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele a rovněž velký zájem zaměstnanců o zajištění na důchod.

Penzijní připojištění je forma spoření na důchod, u kterého lze při splnění podmínek čerpat státní příspěvek a úsporu na daních. Státní příspěvek je až do 230 Kč měsíčně a daňovou úsporu lze získat až 3 600 Kč za rok (viz tabulka 1). Od roku 2013 je možné si sjednat doplňkové penzijní spoření s výběrem třech fondů (konzervativní, vyvážený a dynamický), které lze kombinovat. Není zde však garantováno nezáporné zhodnocení.

Podmínkou je výplata až v 60 letech a zároveň nejdříve po 5 letech spoření (Klomínková, 2023).

Tabulka 1: Penzijní připojištění – státní příspěvek a úspora na dani

platba za měsíc	státní příspěvek za měsíc	daňová úspora za rok
300 Kč	90 Kč	0 Kč
500 Kč	130 Kč	0 Kč
800 Kč	190 Kč	0 Kč
1 000 Kč	230 Kč	0 Kč
1 500 Kč	230 Kč	900 Kč
2 000 Kč	230 Kč	1 800 Kč
3 000 Kč	230 Kč	3 600 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, Macháček, I. (2021a). Zaměstnanecké benefity a daně. Praha, Česko: Wolters Kluwer.

U životního pojištění si poplatník může odečíst od základu daně až 24 000 Kč, tzn. daňovou úsporu až ve výši 3 600 Kč za rok. Pro splnění daňových odpočtů je nutné nevybrat částku dříve než v 60 letech věku s minimální dobou pojištění alespoň 5 let (Mečířová, 2022).

3.3 Rozvoj a vzdělání

Vzdělání a kvalifikovaní zaměstnanci jsou u společností velmi žádaní a investice do jejich vzdělání je pro ně výhodná. Zároveň se jedná o velký motivační prvek pro zaměstnance. Proto zaměstnavatelé často zařazují mezi nabízené benefity i příspěvek na různé vzdělávací kurzy pro zvyšování a prohlubování kvalifikace.

Zákoník práce v § 227 definuje, co je odborný rozvoj zaměstnanců. Jedná se o zaškolení a zaučení, poskytnutí odborné praxe absolventům, prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Každé plnění poskytnuté na vzdělání není považováno za nadstandardní plnění. U vzdělání se rozlišuje, zda se jedná o zvyšování kvalifikace související či nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele a také, zda se kvalifikace zaměstnance zvyšuje či pouze prohlubuje.

Prohlubování kvalifikace (§ 230 ZP) je bráno jako průběžné obnovování a doplňování dosavadních znalostí. Prohlubování kvalifikace je pro zaměstnance ze zákona povinné a za účast na školení přísluší zaměstnanci mzda. To samé platí i u zaškolení a zaučení (§ 228 ZP). Tato vzdělání může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít

a nejedná se zaměstnanecký benefit. Naopak zvyšování kvalifikace je považováno dle § 231 ZP za změnu hodnoty kvalifikace. Toto vzdělání je pro zaměstnance dobrovolné a je formou benefitu (Brůha et al., 2011).

3.4 Dovolená nad rámec zákona, flexibilní pracovní doba a sick days

Dle § 213 ZP má zaměstnanec právo na dovolenou v rozsahu nejméně 4 týdnů v kalendářním roce. Podmínkou je odpracování alespoň 60 dní v nepřetržitém pracovním poměru (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Zaměstnavatel však může poskytovat zaměstnancům dovolenou nad rámec zákona. V praxi se velmi často setkáváme s nabídkou 5 týdnů placené dovolené, tzn. 1 týden navíc („Zaměstnanecké benefity“, 2019).

Flexibilní či pružná pracovní doba je velmi žádaným benefitem. Tato zaměstnanecká výhoda má mnoho podob, podmínky jsou stanoveny v pracovní nebo kolektivní smlouvě a volba je poté zcela na zaměstnanci. Zaměstnavatel si může vymezit dobu, po kterou zaměstnanec bude na pracovišti, zaměstnanec musí mít splněné všechny zadané úkoly apod. Mezi největší výhody lze jmenovat worklife balance, spokojenost zaměstnanců, méně stresu a vyšší efektivitu (Ducháčková, 2021).

Sick days (zdravotní volno, indispoziční volno) vznikl za účelem poskytnout zaměstnancům pracovní volno po dobu krátkodobých zdravotních problémů bez povinnosti navštívit svého lékaře a doložit zdravotní stav v rozsahu obvykle 3-5 dní. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech je upraveno, zda sick days jsou plně hrazeny či pouze z části, a také další podmínky pro jeho využívání („Zaměstnanecké benefity“, 2019). Zaměstnanci je za čerpání sick days poskytnuta náhrada mzdy ve výši dohodnuté v kolektivní smlouvě či ve vnitřních předpisech. (Macháček, 2021b).

Poměrně novým benefitem je neomezená dovolená, která přišla z USA a v ČR se začala zavádět teprve v roce 2017. V praxi aplikace tohoto benefitu funguje odlišně, princip je však podobný. Základem je zrušení pevného počtu dnů dovolené a dohoda se zaměstnavatelem. Důležité je neohrozit plynulý chod společnosti. Neomezená dovolená nenahrazuje sick days ani nemocenskou dovolenou. Zatímco v některých společnostech požadují po zaměstnancích využít minimální počet dní dovolené, jinde je volba zcela na zaměstnancích. Některé společnosti dávají svým zaměstnancům na výběr, kolik dní

dovolené chtějí a podle toho dostanou mzdu. Cílem zavedení tohoto benefitu je zvýšení loajality, odpovědnosti a kreativity zaměstnanců, a naopak snížení fluktuace. Ze zkušeností zaměstnavatelů vyplývá, že po určité době se počet dní dovolené většinou ustálí na původních 4/5 týdnech v roce. Nutno však podotknout, že neomezená dovolená není univerzálním řešením pro každou pracovní pozici a všechna odvětví („Neomezená dovolená a jak vlastně funguje?, 2022; Kvapil, 2021).

3.5 Home office

Do roku 2022 nebyla práce z domova v zákoníku práce přímo definována a zařazovala se pod tzv. „zvláštní povahu práce některých zaměstnanců“ vymezenou v § 317 ZP. Chystaná novela zákoníku práce však přinese mnoho změn, zejména v oblasti práce z domova. Nově budou do českého pracovního práva implementovány dvě směrnice Evropského parlamentu a Rady. První je Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii, druhá pak je Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Obě směrnice upravují povinnost zaměstnavatelů umožnit vybraným skupinám zaměstnanců pružné uspořádání práce a tím se myslí i home office.

Novela bude doplňovat dosavadní § 241 ZP o právo na výkon práce na dálku. Nově si budou moci písemně požádat o home office zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby. Pokud tomu nebrání závažné provozní důvody či povaha práce, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádostem těchto skupin zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, musí zamítnutí písemně odůvodnit. Vedle těchto skupin zaměstnanců bude mít nárok na výkon práce z domova dle § 317 odst. 11 ZP každý zaměstnanec, ale zaměstnavatel není povinen tuto žádost schválit. Pokud však zaměstnavatel žádost zamítne, je povinen zamítnutí písemně odůvodnit (Otevřel, 2022).

Nově novela zákoníku práce přinese možnost uzavírat pracovní právní dokumenty elektronickou formou. Proto i dohoda o výkonu práce z domova, která musí být vždy písemná, lze uzavřít elektronicky. Náležitostmi této dohody jsou:

- místo výkonu práce,

- způsob komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,
- rozsah výkonu práce a další podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce formou home office,
- doba trvání této smlouvy,
- způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- kontrola.

Dle novely ZP může home office zaměstnavatel nařídit. Nařízení musí být písemné a musí obsahovat všechny náležitosti. Home office je možné nařídit pouze za splnění všech podmínek vymezených zákonem. Home office lze nařídit pouze na nezbytnou dobu, na základě opatření orgánů veřejné moci podle zvláštního zákona (např. pandemie nemoci covid-19), musí být v souladu se zájmy zaměstnance a místo výkonu práce z domova musí být pro zaměstnance způsobilé (Otevřel, 2022).

Nová bude také náhrada nákladů spojených s výkonem práce z domova, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci povinně hradit. Tato úhrada musí být vyplácena samostatně (nelze ji zahrnout do výplaty mzdy). Jedná se o paušální částku 2,80 Kč za každou započatou hodinu. Pokud by však byly prokázány vyšší náklady, je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náklady nad rámec paušální částky (Jouza, 2022).

Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále také BOZP) bude zaměstnavatel plně odpovědný za zajištění bezpečného pracovního prostředí i přesto, že zaměstnanec vykonává práci mimo prostory společnosti. Nově bude muset prostory výkonu práce při home office kontrolovat. Novela ZP dosud¹ nevyšla v platnost a ani o ní poslanecká sněmovna ještě nehlasovala, proto v této oblasti mohou nastat změny. Přinese však s právním vymezením výkonu práce z domova také administrativní a finanční zátěž pro zaměstnavatele (Cvínarová & Halalová, 2022).

Home office je velmi vítaná alternativa k práci na pracovišti. Podmínkou samozřejmě je možnost vykonávat práci v domácím prostředí. Práce mimo pracoviště vyžaduje, aby měl zaměstnanec pracovní notebook, měl funkční platformu pro komunikaci na dálku, dobré připojení k internetu aj. (Bočanová & Krejčíčková, 2020). Home office ovlivňuje zejména oblasti jako je produktivita práce, život zaměstnanců, sociální nerovnosti, trh s nemovitostmi nebo životní prostředí. Obrázek 2 ukazuje výhody

¹ K březnu 2023.

a nevýhody práce z domova a její vliv na zmiňované oblasti. Podle tohoto výčtu nelze říci, že home office přináší pouze výhody či pouze nevýhody. Záleží na mnoha aspektech, kterými jsou např. druh vykonávané profese, povaha pracovníka, vztahy na pracovišti, dojezdová vzdálenost do zaměstnání a rodinné zázemí.

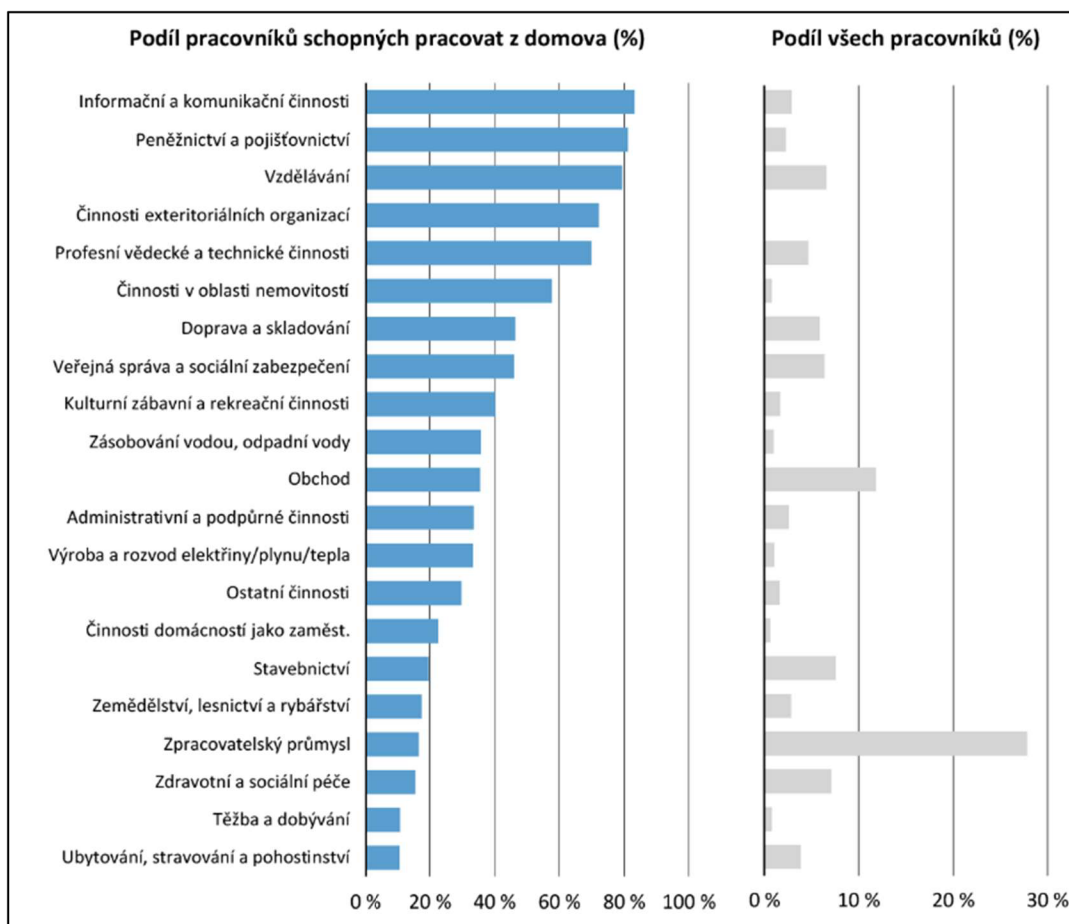
Obrázek 2: *Výhody a nevýhody home office*

	PRO	PROTI
FIRMY	<ul style="list-style-type: none"> • Vyšší motivace zaměstnanců • Lepší soustředění • Nižší náklady na kanceláře • Najímání zaměstnanců z větší vzdálenosti 	<ul style="list-style-type: none"> • Nižší motivace zaměstnanců • Horší komunikace • Méně inovací
ZAMĚSTNANCI	<ul style="list-style-type: none"> • Úspora času • Úspora financí • Lepší soustředění 	<ul style="list-style-type: none"> • Splývání práce a soukromí • Izolace • Růst nestandardních úvazků
ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ	<ul style="list-style-type: none"> • Méně cestování do práce 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytápění obydlí • Jiné cesty
TRH S BYDLENÍM	<ul style="list-style-type: none"> • Zmírnění nárůstu cen ve velkých městech • Příliv lidí s vyššími příjmy na venkov 	
NEROVNOSTI	<ul style="list-style-type: none"> • Lepší spojení rodičovství se zaměstnáním 	<ul style="list-style-type: none"> • Prohloubení nerovností daných vzděláním

Zdroj: Bajgar, M., Janský, P., Šedivý, M. (2020, s. 7). Kolik nás může pracovat z domova? Praha, Česko: Národohospodářský ústav AV ČR.

Další otázkou, kterou je nutné se zabírat, je možnost výkonu práce z domova. U některých profesí je naprosto nemožné, aby mohli zaměstnanci vykonávat home office. Naopak některé profese znaly home office již v době před vypuknutím nemoci Covid-19. Podle Grossmann et al. (2021) jen desetina zaměstnanců v ČR využívala benefit home office před pandemií. Na obrázku 3 je zobrazen podíl pracovníků schopných pracovat z domova rozdělený podle odvětví. První 3 příčky s téměř stejným procentuálním zastoupením obsadily informační a komunikační činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví a vzdělání. Na konci s nejnižším procentuálním podílem se nachází ubytování, stravování a pohostinství, těžba, zdravotní a sociální péče. Již z povahy těchto profesí je home office pro tyto poslední odvětví téměř vyloučený (Bajgar et al., 2020).

Obrázek 3: Podíl pracovníků schopných pracovat z domova dle odvětví



Zdroj: Bajgar, M., Janský, P., Šedivý, M. (2020, s. 12). Kolik nás může pracovat z domova? Praha, Česko: Národohospodářský ústav AV ČR.

3.6 Poskytnutí motorového vozidla pro soukromé účely

Často poskytovaným benefitem bývá poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci pro pracovní i soukromé účely. Toto vozidlo může být ve vlastnictví společnosti, pořízeno na leasingovou smlouvu nebo může být v nájmu. Tento benefit dostávají zaměstnanci na manažerských pozicích nebo ti, kteří ho potřebují k výkonu svého zaměstnání. Zpravidla je firemní automobil poskytnut zaměstnanci bezplatně, popřípadě za cenu nižší, než je tržní cena („Zaměstnanecké benefity“, 2019).

Nevýhodou poskytnutí služebního automobilu zaměstnanci k bezplatnému využití i pro soukromé účely je, jestliže společnost uplatňuje paušální výdaj na dopravu ve smyslu § 24 odst. 2 písm. z) ZDP. Dle tohoto ustanovení nemůže použít paušální výdaj z důvodu užívání vozidla jinou osobou (Macháček, 2021b).

S účinností od 1. července 2022 zavádí novela zákona o daních z příjmů provedená zákonem č. 142/2022 Sb. zvýhodnění nízkoemisních firemních vozidel, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nejen pro služební účely. Za nízkoemisní vozidlo se považuje bateriové elektrické vozidlo, vodíkové vozidlo, plug-in hybrid, popř. elektrické vozidlo s prodlouženým dojezdem. Tato novela vychází z dlouhodobého směřování Evropské unie ke snižování emisí skleníkových plynů, ale také z důvodu, že nízkoemisní vozidla představují z hlediska pořizovací ceny vyšší finanční zátěž (Smékalová & Nováková, 2022).

3.7 Doprava zaměstnanců

Společnost může mít ve své kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu či pracovní smlouvě stanoveno, zda zajišťuje pro zaměstnance dopravu do a ze zaměstnání, v jakém rozsahu a kdo má na toto právo. Zaměstnavatelé mohou dopravu do zaměstnání poskytovat formou nepeněžního plnění bezplatně či hradí dopravu vlastním automobilem nebo veřejným dopravním prostředkem formou peněžního plnění (Brůha et al., 2011).

3.8 Pracovní oblečení a prostředky

Mezi povinné poskytnutí pracovního oblečení patří ochranné pracovní oblečení a prostředky. Zaměstnavatel je dle zvláštních zákonů tyto prostředky povinen poskytovat. Jedná se o ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky, ale rovněž i jednotné pracovní oblečení (tzv. stejnokroje).

Zaměstnavatel dále může nepovinně poskytovat pracovní oblečení pro vytváření image společnosti. Toto oblečení musí mít charakter pracovního oblečení a musí být označeno viditelně identifikačními znaky společnosti (tj. obchodní jméno, ochranná známka a firemní barvy). Dále toto oblečení nesmí být zaměnitelné s běžným občanským či společenským oblečením. Toto oblečení by mělo plnit funkci reklamní a propagační.

Poslední možností je příspěvek zaměstnavatele na běžné každodenní oblečení. Tento benefit se nazývá „ošatné“ (Pelc, 2009).

Jakýkoliv předmět používaný zaměstnancem pro výkon své práce je pracovním prostředkem. Mezi tyto pracovní prostředky se řadí rovněž zákonem povinné ochranné pomůcky a mycí, dezinfekční a čisticí prostředky. Dalším prostředkem je sociální vybavení kuchyňky (nádobí, vařič, lednička, myčka, kávovar, aj.). Zákon rovněž

umožňuje existenci zaměstnaneckých paušálů, pokud zaměstnanec používá svou vlastní věc pro pracovní účely (Hnátek, 2022a).

3.9 Prodej výrobků a služeb za nižší cenu

Jednou z častých zaměstnaneckých výhod je možnost odběru podnikových výrobků, zboží nebo služeb za cenu nižší, než je cena obvyklá. Poskytnutá sleva je rozdíl mezi cenou pro jiné zákazníky a cenou pro zaměstnance. Jedná se především o případ, kdy:

- zaměstnavatel nakoupené zboží od svého dodavatele prodá se slevou svým zaměstnancům,
- zaměstnavatel své výrobky a služby, které odběratelům prodává za tržní cenu, prodá svým zaměstnancům se slevou (Macháček, 2022).

Zaměstnavatel rovněž může svým zaměstnancům nabídnout k odkupu použitý movitý majetek z obchodního majetku se slevou. Tímto majetkem často bývá služební telefon, notebook nebo automobil (Macháček, 2021a).

3.10 Zdraví, rekreace, sport a kultura

Zdravotních benefitů je celá řada. Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytnout vitamínové balíčky, příspěvky na rehabilitace v tělovýchovných a zdravotních zařízeních, sauny, masáže a nadstandardní zdravotní péči i pro rodinné příslušníky. Zavádějí se rovněž programy na podporu zdravého životního stylu, v jejichž nabídce jsou např. stravovací zařízení se zdravou stravou, aktivní sportování, rehabilitace, příspěvek na dioptrické brýle, nebo očkování proti chřipce. V balíčcích se také nezapomíná na děti zaměstnanců (Brůha et al., 2011).

Zaměstnavatelé rovněž poskytují svým zaměstnancům a jejich rodinám příspěvky na rekreační pobyty a zájezdy v tuzemsku i zahraničí z FKSP, ze sociálního fondu či ze zisku po zdanění. Mezi tyto benefity lze zařadit ozdravné pobyty, lyžařské kurzy, školy v přírodě aj.

Zaměstnavatelé dále dbají o zdravý životní styl zaměstnanců a podporují je ve sportu. Sportovní benefity mohou být jak aktivní, tak pasivní. Benefity zaměřující se na aktivní sportovní aktivity jsou např. příspěvky do fitness center, plaveckých bazénů a sportovních hal. Mnoho zaměstnanců dostává MultiSport karty, které mohou využít na

sport dle svého uvážení a zájmu. Mezi příspěvky na pasivní sport patří zejm. vstupenky na sportovní utkání.

Hojné je i poskytování zaměstnaneckých benefitů v sekci kultura. Zde se můžeme setkat s příspěvky na vstupenky do kin či divadel, na koncerty, firemní akce a plesy nebo vánoční večírky (Brůha et al., 2011).

3.11 Občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti

U zaměstnanců je velmi oblíbeným benefitem mít na pracovišti k dispozici nealkoholické nápoje a občerstvení. Tím může být perlivá voda, káva, čaj, ovoce a zelenina nebo bagety („Zaměstnanecké benefity“, 2019).

Zaměstnavatel má zároveň povinnost poskytovat ochranné nápoje pro zaměstnance k ochraně zdraví před teplem či chladem. Toto vyplývá z bezpečnosti práce dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Ochranný nápoj musí splňovat zdravotní nezávadnost a musí se jednat o minerální nebo pramenitou vodu splňující mikrobiologické, fyzikální a chemické požadavky (Macháček, 2021a).

3.12 Dary

Poskytnutí darů upravují kolektivní smlouvy nebo vnitřní předpisy. Dary mohou být poskytnuty různou formou nepeněžitěho plnění, např. poukázky na nákup zboží či čerpání služeb. Každý dar, který je poskytnut v souvislosti s výkonem zaměstnání, patří do příjmu zaměstnance ze závislé činnosti (Pelc, 2009).

Podle § 14 vyhlášky o FKSP je možné poskytovat zaměstnancům peněžní či nepeněžní dary za mimořádnou aktivitu při živelních událostech nebo jiných mimořádných případech, při pracovních výročí 20 let a dalších 5 let trvání pracovního poměru, životních výročí 50 let a dalších následujících 5 let a při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu. Celková výše darů však může činit nejvýše 15 % z přídělů do FKSP (Macháček, 2021a). Náklady na dary jako benefity může společnost hradit z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových nákladů (Brůha et al., 2011).

3.13 Ubytování zaměstnanců

U některých žádaných profesí na trhu práce je pro zaměstnavatele náročné získat kvalifikovaného zaměstnance. Proto společnosti mohou poskytovat svým zaměstnancům ze vzdálenějších lokalit jejich bydliště přechodné ubytování v místě sídla společnosti. Toto plnění může být peněžní i nepeněžní, rovněž ho lze poskytnout bezplatně (Macháček, 2021a).

3.14 Pomoc rodinám s malými dětmi

Zaměstnavatelé mohou poskytovat výpomoc zaměstnancům s malými dětmi. Jednou z možností je benefit v podobě provozu vlastní mateřské školy, anebo finanční výpomoc na úhradu mateřské školy jiného provozovatele. Zaměstnancům dále náleží tzv. „sleva na dani za umístění dítěte v předškolním zařízení“ (Macháček, 2021a; Brůha et al., 2011).

Další formou benefitu může být finanční příspěvek na hlídání dětí zaměstnance či zajištění hlídání dětí jako služby. Tyto náklady se většinou hradí ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění (Brůha et al., 2011).

4 Daňové řešení vybraných benefitů

4.1 Stravování zaměstnanců

Z pohledu zaměstnavatele

Daňové řešení nákladů vynaložených na stravování zaměstnance určuje § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Z tohoto ustanovení vyplývá, že za daňově uznatelné náklady se považují náklady vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin, příspěvek na stravování zajištěné prostřednictvím jiného subjektu a peněžitý příspěvek na stravování (Hnátek, 2022a).

Daňovými náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení jsou myšleny náklady spojené s provozem kantýny, popř. kuchyně s jídelnou, tj. spotřeba energie, vybavení kuchyně, odpisy dlouhodobého hmotného majetku a jeho technické zhodnocení, údržba a opravy, mzdové náklady a tisk stravenek. Toto platí i v případě, že je příprava a výdej pokrmů zajišťovány jiným subjektem. Daňově uznatelným nákladem není nikdy hodnota potravin. Potraviny buď hradí zaměstnanec, nebo jsou hrazeny z FKSP (Macháček, 2021a).

Daňovým nákladem jsou rovněž příspěvky na stravování zajištěné prostřednictvím smluvně zajištěného jiného subjektu a poskytované jako nepeněžní plnění, nejvýše však do 55 % ceny jednoho pokrmu za jednu směnu a maximálně však 70 % z částky 153 Kč², tj. 107,10 Kč. V případě poskytnutí peněžitého příspěvku na stravování zaměstnancům, je u zaměstnavatele hodnota peněžitého příspěvku daňovým nákladem bez omezení (Macháček, 2021b; Bulla, 2023).

Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců je daňově uznatelným nákladem za předpokladu, že zaměstnanec byl přítomen v práci alespoň 3 hodiny během stanovené směny (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP upravuje pro zaměstnance daňové osvobození příspěvku na stravování od zaměstnavatele. Podle tohoto ustanovení je osvobozena hodnota stravování poskytnutá jako nepeněžní plnění zaměstnavatele zaměstnancům v rámci

² Horní hranice stravného poskytovaného zaměstnancům ve veřejném sektoru pro pracovní cestu v délce 5 až 12 hodin. Sazba je platná od 19. 12. 2022.

stravování zajištěného prostřednictvím jiného subjektu či ke spotřebě na pracovišti. Nepeněžitý příspěvek je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti v plné výši v případě poskytnutí stravenky zaměstnavatelem zaměstnanci bezplatně anebo za úplatu nižší, než je nominální hodnota.

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje peněžitý příspěvek na stravování, je tento peněžitý příspěvek osvobozen od daně z příjmů do již zmiňovaného limitu 107,10 Kč. Část peněžitého příspěvku poskytovaného nad tento limit podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a rovněž odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2021b).

4.2 Penzijní připojištění a životní pojištění

Z pohledu zaměstnavatele

Z § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP vyplývá u zaměstnavatele daňové řešení příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění. Pokud je sjednán právní nárok na tento příspěvek, tzn. je stanoven v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu společnosti, je tento příspěvek daňově uznatelným nákladem bez jakéhokoli limitu. Toto platí i v případě, že bude zaměstnavatel na penzijní a životní pojištění přispívat zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracovní činnosti nebo provedení práce (za podmínky splnění právního nároku na příspěvek) (Macháček, 2021b).

Podle § 12 vyhlášky o FKSP lze zaměstnanci z fondu přispívat na penzijní připojištění nejvýše 100 % částky, kterou se zaměstnanec smluvně zavázal hradit. Dle § 12a vyhlášky o FKSP je možné hradit za zaměstnance soukromé životní pojištění, nejvýše však 50 % částky, kterou má zaměstnanec hradit, a za podmínky, že výplata pojistného plnění dle smlouvy je možná až po uplynutí 60 kalendářních měsíců a současně nejdříve při dosažení věku 60 let (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Na platbě na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění se nemusí podílet zaměstnanec sám. Ustanovení § 6 odst. 9 písm. p) ZDP uvádí, že platba zaměstnavatele za zaměstnance v případě příspěvku na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. V zákoně je však stanoven limit pro osvobození činící 50 000 Kč ročně v úhrnu za oba příspěvky. Nadlimitní částka bude podléhat zdanění i odvodům na zákonné pojistné. Pokud zaměstnanec má v průběhu roku

více zaměstnavatelů současně, má nárok na osvobození příjmů do výše 50 000 Kč u každého z nich (Macháček, 2021a, Hnátek, 2022b). Další podmínkou pro uplatnění osvobození na příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění je, že výplata plnění musí být ve smlouvě sjednána nejdříve ve věku 60 let a současně po 60 měsících od založení smlouvy (Macháček, 2021a).

Podmínkou pro soukromé životní pojištění je dále kromě shodných podmínek jako u penzijního připojištění, že není možná výplata jiného příjmu než pojistného plnění a nezakládá zánik pojistné smlouvy. Soukromým životním pojištěním se v tomto případě myslí pojištění pro případ dožití, smrti nebo na důchodové pojištění.

Daňové výhody ve formě osvobození příspěvku od zaměstnavatele nelze uplatnit, jestliže byl příspěvek poskytnut zaměstnavatelem v peněžní formě přímo zaměstnanci (Macháček, 2021a).

Problém nastává při porušení podmínek pro osvobození příspěvku na soukromé životní pojištění. Dle § 6 odst. 9 písm. p) bod 3 ZDP je porušením podmínek případ, dojde-li k výplatě pojistného, k výplatě jiného příjmu, který není pojistným plněním, k předčasnému ukončení pojistné smlouvy před uplynutím 60 kalendářních měsíců od sjednání smlouvy nebo před dosažením 60 let zaměstnance. Osvobození poté zaniká. Ve zdaňovacím období, ve kterém k této události došlo, jsou příjmem zaměstnance ze závislé činnosti veškeré příspěvky na pojistné, které byly v uplynulých 10 letech u zaměstnance osvobozeny. Zároveň je uložena zaměstnanci povinnost tuto skutečnost o porušení podmínek oznámit svému zaměstnavateli nejpozději poslední den v měsíci, ve kterém tato skutečnost nastala (Macháček, 2021b).

4.3 Rozvoj a vzdělání

Z pohledu zaměstnavatele

Daňové řešení pro odborný rozvoj zaměstnanců hrazený zaměstnavatelem vyplývá z § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP, podle kterého jsou náklady na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců daňovými náklady, pokud jsou vynaložené na provoz vlastního vzdělávacího zařízení, náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle ZP a náklady spojené s rekvalifikací zaměstnanců a pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Daňovým nákladem je rovněž náhrada mzdy poskytnutá zaměstnanci v době pracovního volna sloužící ke zvyšování kvalifikace.

Dále § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP říká, že daňovým nákladem nejsou nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnanci zaměstnavatelem na vzdělání, která nevyplývají z předchozího ustanovení a nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. V případě poskytování peněžního příspěvku na vzdělání nesouvisejícího s předmětem činnosti zaměstnavatele, lze toto zahrnout do pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Poté se bude rovněž jednat o daňově uznatelný náklad (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Z ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) ZDP vyplývá, že u zaměstnance je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj a prohlubování či zvyšování kvalifikace, která souvisí s předmětem činnosti společnosti. Pokud zaměstnavatel poskytne nepeněžní plnění na prohloubení nebo zvýšení kvalifikace zaměstnance nesouvisející s předmětem jeho činnosti, dle § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP je toto plnění rovněž osvobozeno. Podmínkou osvobození je uhrazení tohoto nepeněžního plnění z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění.

Peněžní plnění zaměstnavatele na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, je zdanitelným příjmem zaměstnance. Tento příjem je zdaněn v měsíci poskytnutí peněžního plnění a zároveň je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění (Macháček, 2021a).

4.4 Dovolená nad rámec zákona a sick days

Z pohledu zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je dovolená poskytovaná nad rámec zákoníku práce daňově uznatelným nákladem stejně jako dovolená stanovená zákonem. Podmínkou podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP je, že tento benefit je sjednán v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu společnosti. V případě poskytnutí sick days zaměstnavatelem v jakémkoliv rozsahu, je náhrada mzdy (stejně jako mzda) daňově uznatelným nákladem. (Havelková, 2021).

Z pohledu zaměstnance

Dodatečná dovolená od zaměstnavatele je pro zaměstnance zdanitelným příjmem podléhajícím dani z příjmů ze závislé činnosti. Zároveň je tento příjem součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

Sick days mají na zaměstnance z hlediska daní stejný dopad jako v případě dovolené nad rámec zákona. Jedná se tedy o zdanitelný příjem dle § 6 ZDP, který rovněž vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Havelková, 2021).

4.5 Home office

Z pohledu zaměstnavatele

Paušální náhrada za práci z domova je podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. x) ZDP daňově uznatelným nákladem u zaměstnavatele. Jedná se o všechny výdaje poskytnuté jako kompenzace výdajů zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce z domova (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Náklady za opotřebení vlastních předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnancům podle ZP, nejsou dle § 6 odst. 7 ZDP předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Jedná se především o použití vlastního počítače či mobilního telefonu pro pracovní účely nebo třeba i pracovní stůl a kancelářská židle. Toto platí i v případě, že jsou náklady hrazené zaměstnancům paušální částkou. Předmětem daně nejsou rovněž plnění zaměstnavatele na vytváření a udržování pracovních podmínek pro výkon práce (náklady na vytápění, elektrickou energii, internetové připojení apod.).

Pokud zaměstnanec používá soukromý mobilní telefon při výkonu své práce, může po zaměstnavateli požadovat úhradu poplatků za provoz mobilního telefonu, popř. jejich poměrnou část, pokud ho používá i pro soukromé účely. Zaměstnanec má možnost vést podrobnou evidenci všech hovorů uskutečněných při výkonu práce nebo porovnat výdaje za mobilní telefon s obdobím před zahájením home office (Macháček, 2021a).

4.6 Poskytnutí motorového vozidla pro soukromé účely

Z pohledu zaměstnavatele

Postup zaměstnavatele, jak uplatnit náklady na provoz služebního vozidla poskytnutého bezúplatně k užívání i pro soukromé účely, je upraven v bodu 26 pokynu Generálního finančního ředitelství (GFŘ) č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP. Z toho vyplývá, že při poskytnutí automobilu zaměstnanci i pro soukromé účely jsou veškeré náklady na provoz automobilu (odpisy, silniční daň, opravy a udržování, pojištění, aj.) plně daňově uznatelnými a nedochází k jejich krácení. Výjimkou jsou náklady na spotřebované pohonné hmoty. Zaměstnanec si hradí tu část nákladů na pohonné hmoty, kterou spotřeboval při jízdách pro soukromé účely dle knihy jízd. Částka za pohonné hmoty je nejčastěji strhávána ze mzdy zaměstnance.

Pokud by bylo stanoveno v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele, mohou být náklady na pohonné hmoty připadající k úhradě zaměstnance považovány dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP za benefit. Za této podmínky by zaměstnavatel tyto náklady uhradil a byly by daňově uznatelné (Macháček, 2021b).

Z pohledu zaměstnance

Při bezplatném poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci pro soukromé i služební účely se vychází z ustanovení § 6 odst. 6 ZDP. Částka ve výši 1 % z pořizovací ceny automobilu (včetně DPH) se považuje za nepeněžní příjem zaměstnance. Částka je počítána za každý měsíc, který měl zaměstnanec automobil v užívání, a nebere se v potaz rozsah jeho užívání (Macháček, 2021b).

Novela ZDP upravuje poskytnutí nízkoemisního automobilu. V případě, že zaměstnanec využívá pro služební i soukromé účely nízkoemisní automobil, který mu byl poskytnut zaměstnavatelem, je zdanitelným příjmem pouze 0,5 % pořizovací ceny automobilu (Smékalová & Nováková, 2022).

Jestliže se jedná o automobil najatý či pořízený na finanční leasing, vychází se pro výpočet nepeněžního příjmu ze vstupní ceny vozidla u pronajímatele. V případě, že je částka nepeněžního příjmu nižší než 1 000 Kč, je za příjem zaměstnance považována částka ve výši 1 000 Kč.

Nepeněžní příjem ve výši 1 % (popř. 0,5 %) ze vstupní ceny vozidla je rovněž zahrnován do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.

Zároveň zaměstnanec hradí náklady na pohonné hmoty spotřebované při jízdě pro soukromé účely. Pokud by tyto náklady byly považovány za zaměstnanecký benefit, musel by zaměstnanec tento nepeněžní příjem zdanit a zároveň by došlo k jeho zahrnutí do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Macháček, 2021b).

4.7 Doprava zaměstnanců

Z pohledu zaměstnavatele

V ZDP není ustanoveno poskytování nepeněžního nebo peněžního plnění formou hrazení dopravy do a ze zaměstnání. Pokud však zaměstnavatel v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu dohodne toto plnění, jedná se pak o daňově uznatelný náklad podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Zlevněné nebo bezplatné poskytnutí jízdenek zaměstnavatelem pro své zaměstnance a jejich rodiny je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti dle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP, pokud zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu osob.

Pro ostatní společnosti není v ZDP ustanoveno osvobození plnění formou zajištění dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání nebo úhrady této dopravy. Jestliže zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům tuto službu bezplatně, jedná se o nepeněžní příjem, který podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a zároveň je součástí vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění (Macháček, 2021a).

4.8 Pracovní oblečení a prostředky

Z pohledu zaměstnavatele

Náklady na udržení jednotného pracovního oblečení při jejich úhradě zaměstnancům paušální částkou se považují v souladu s § 24 odst. 2 písm. x) ZDP za daňově uznatelné do výše paušálu uvedeného ve vnitřním předpisu společnosti. Výše paušálu musí být zároveň v souladu s § 6 odst. 8 ZDP stanovena kalkulací skutečných daňových nákladů. Daňově uznatelná položka je také náklad na společenské oblečení. Jedná se o oblečení, které lze použít pouze pro výkon profese (Hnátek, 2022a).

Veškeré pracovní prostředky související s výkonem práce zaměstnance jsou daňově uznatelným nákladem. Pokud je pracovní prostředek používán i pro soukromou potřebu,

je nutné určit poměr používání a v nákladech uplatnit pouze daný podíl pořizovací ceny nebo jeho odpisu odpovídající části používané při zaměstnání (Hnátek, 2022a).

Z pohledu zaměstnance

Dle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP se hodnota jednotného pracovního oblečení nepovažuje za příjem ze závislé činnosti a není předmětem daně. Za příjem se nepovažuje ani hodnota příspěvku na udržení tohoto oblečení (Hnátek, 2022a).

V ustanovení § 6 odst. 7 písm. d) ZDP je uvedeno, že příjem pracovních prostředků zaměstnance je nezdaňovaným příjmem. Mezi základ daně z příjmů ze závislé činnosti se nezahrnují ani náhrady za opotřebení vlastních předmětů, náradí a zařízení využitých při výkonu své práce (Hnátek, 2022a).

4.9 Prodej výrobků a služeb za nižší cenu

Z pohledu zaměstnavatele

Při prodeji výrobků a služeb zaměstnancům za nižší cenu budou daňově uznatelnými náklady u zaměstnavatele výrobní náklady na zhotovení výrobků, náklady spojené s poskytnutím služeb, pořizovací cena a daňová zůstatková cena hmotného majetku. Dle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP bude rovněž daňově uznatelným nákladem povinné pojistné na zdravotní a sociální pojištění hrazené za zaměstnance zaměstnavatelem (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Podle ustanovení § 6 odst. 3 ZDP je příjem zaměstnance ze závislé činnosti sleva, kterou zaměstnanec obdržel, tj. rozdíl ceny obvyklé nebo ceny účtované jiným osobám a ceny zaplacené zaměstnavateli zaměstnancem. Poskytnutá sleva je zdanitelným příjmem a zároveň tato částka vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného (Macháček, 2021a).

Výjimkou je objekt bydlení prodaný zaměstnanci se slevou. Příjem z tohoto zvýhodněného prodeje není příjmem ze závislé činnosti podle ustanovení § 6 odst. 3 ZDP, pokud součástí jednotky není jiný nebytový prostor než garáž, sklep či komora. Rovněž se do příjmů ze závislé činnosti nezahrnuje zvýhodněný prodej rodinného domu a bytu, jestliže v něm zaměstnanec měl bydliště alespoň dva roky bezprostředně před jeho koupí (Macháček, 2022).

4.10 Zdraví, rekreace, sport a kultura

Z pohledu zaměstnavatele

Daňové řešení se zde opírá o § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, dle kterého jsou nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnancům ve formě příspěvku na kulturu, zájezdy, sportovní akce a knihy, rekreační střediska, zdravotní zařízení a závodní knihovny (s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 až 3 ZDP) daňově neuznatelnými náklady.

V případě poskytování peněžního plnění zaměstnancům lze využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, jelikož se ustanovení zmiňované v předchozím odstavci vztahuje pouze na nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavateli svým zaměstnancům. Peněžní plnění jsou proto daňově uznatelnými náklady, pokud jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo jiné smlouvy (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Nepeněžní plnění poskytované z FKSP nebo sociálního fondu zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům vyplývá z § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Od daně z příjmů ze závislé činnosti je toto nepeněžní plnění osvobozeno, pokud jsou náklady vynaložené ve formě pořízení zboží nebo služeb léčebného, zdravotního nebo podobného charakteru, zajištění zařízení s péčí o děti, knihovny, sportovní zařízení, přispívání na kulturní či sportovní akce a na tištěné knihy.

Poskytování zdravotních benefitů je dle § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP osvobozeno v případě nepeněžního plnění formou pořízení zboží či služeb od zdravotnických zařízení. Tohoto se týká i pořízení zdravotnických prostředků, kterými mohou být dioptrické brýle a zdravotní obuv, nebo úhrada rehabilitace a nákup vitamínových prostředků (Macháček, 2021a).

Osvobození nepeněžního příspěvku zaměstnavatelem je limitováno v souvislosti se zajištěním tuzemské a zahraniční rekreace nebo zájezdu. Hodnota poskytnutého příspěvku musí být v úhrnu nejvýše v hodnotě 20 000 Kč za zdaňovací období. Pokud by byla vyšší, není tento nepeněžní příjem přesahující stanovený limit osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti. Kulturní a sportovní akce nejsou dle ZDP limitovány a osvobozena je jakákoliv výše nepeněžního příspěvku. Nepeněžní plnění, které je

osvobozené dle ZDP rovněž nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Oproti poskytování nepeněžního plnění zaměstnavatelem zaměstnanci není peněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Veškerá peněžní plnění poskytnutá zaměstnancům na rekreaci, kulturu či sport jsou zahrnována do základu daně z příjmů ze závislé činnosti a do vyměřovacího základu pro odvod pojistného (Macháček, 2021a).

4.11 Občerstvení a nealkoholické nápoje na pracovišti

Z pohledu zaměstnavatele

Dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP je zaměstnavatelem poskytované občerstvení v nepeněžní formě daňově neuznatelným nákladem. Toto platí i v případě, že si zaměstnavatel poskytování občerstvení svým zaměstnancům sjedná v kolektivní smlouvě nebo vnitřních předpisech. Nepeněžní plnění může být hrazeno ze sociálního fondu.

V případě, že společnost zaměstnancům poskytuje příspěvek na nákup svačin, jedná se o peněžní plnění vypláceno většinou současně se mzdou. Pro zaměstnavatele toto opět nebude daňově uznatelný náklad podle ustanovení § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Společnost může tento příspěvek opět hradit ze svého sociálního fondu. Daňovým nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP však může být povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem z peněžního příjmu zaměstnance.

Výjimku tvoří ochranné nápoje, které jsou dle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele. Jedná se o náklady vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracoviště. Podmínkou je poskytování ochranných nápojů v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb. a v rozsahu stanoveném ve zvláštním právním předpisu. Jestliže zaměstnavatel poskytuje ochranné nápoje nad rámec stanovený nařízením vlády, jedná se o náklady daňově neuznatelné.

Daňovým nákladem jsou rovněž výdaje zaměstnavatele na pitnou vodu pro zaměstnance dle § 53 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Z tohoto nařízení vyplývá povinnost zajistit zaměstnancům zásoby pitné vody a vodu pro zajištění osobní hygieny. Pitná voda může být poskytnuta i v PET lahvích či barelech. Za pitnou vodu se však nepovažuje přírodní minerální voda a přírodní léčivý zdroj (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Zaměstnanci mají poskytnuté občerstvení v nepeněžní formě od zaměstnavatele osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP. Peněžní příspěvek na občerstvení však bude u zaměstnance zdanitelným peněžním příjmem. Tento příspěvek bude zdaněn daní z příjmů ze závislé činnosti a rovněž bude zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. V tomto případě nelze použít ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, protože to nelze chápat jako stravenkový paušál.

Hodnota ochranných nápojů není dle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP považována za příjem ze závislé činnosti a není předmětem daně v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem (Macháček, 2021a).

4.12 Dary

Z pohledu zaměstnavatele

Na zaměstnavatele se v případě poskytování darů zaměstnancům vztahuje § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Podle tohoto ustanovení nejsou dary daňově uznatelným nákladem, jelikož dary spadají do nedaňových nákladů na reprezentaci. Za dar se však nepovažuje reklamní či propagační předmět, který je označen ochrannou známkou nebo jménem společnosti poskytující dar a nepřesáhl hodnotu 500 Kč bez DPH (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Ustanovení § 4a písm. g) ZDP uvádí, že od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozen bezúplatný příjem formou daru související s činností, ze které plyne příjem ze samostatné činnosti. Tento dar musí mít formu reklamního předmětu opatřeného jménem nebo ochrannou známkou společnosti poskytující dar a hodnota daru nesmí převyšovat částku 500 Kč.

Poskytnutí nepeněžního bezúplatného daru z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění je dle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Osvobozeny jsou nepeněžní příjmy v úhrnu do výše 2 000 Kč za rok pro každého zaměstnance. Částka převyšující limit je zdaněna daní z příjmů ze závislé činnosti (Macháček, 2021a).

4.13 Ubytování zaměstnanců

Z pohledu zaměstnavatele

U zaměstnavatele lze v případě příspěvku na přechodné ubytování pro zaměstnance využít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Aby veškeré výdaje s poskytnutím ubytování byly daňově uznatelné, musí být toto plnění dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu společnosti. Daňově uznatelným nákladem budou rovněž peněžní příspěvky zaměstnanci na trvalé bydlení, jestliže na to bude sjednán právní nárok v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Hodnota přechodného ubytování pro zaměstnance poskytnutá zaměstnavatelem je podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti do výše 3 500 Kč měsíčně. Podmínkou je, že se jedná o nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce, nejedná se o ubytování při pracovní cestě a zaměstnanec nemá bydliště v obci přechodného ubytování. Hodnota nad limit 3 500 Kč za měsíc bude zahrnuta do základu daně a rovněž do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Rovněž nebude osvobozen peněžní příspěvek na bydlení a příspěvek na bydlení v obci, kde má zaměstnanec bydliště (Macháček, 2021a).

4.14 Pomoc rodinám s malými dětmi

Z pohledu zaměstnavatele

Dle § 24 odst. 2 písm. zs) ZDP patří do daňově uznatelných nákladů mimo jiné také náklady zaměstnavatele na provoz vlastního zařízení pro děti předškolního věku a příspěvek na provoz zařízení pro děti předškolního věku, které je zajišťováno jiným subjektem. U provozu vlastního předškolního zařízení lze zahrnout do daňově uznatelných nákladů všechny provozní náklady související s provozem zařízení (Macháček, 2021a).

Z pohledu zaměstnance

Ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) bod 2 ZDP říká, že od daně z příjmů fyzických osob je osvobozeno nepeněžní plnění zaměstnavatele zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě použití zařízení péče o děti v předškolním věku, jestliže je plnění poskytováno z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění. Pokud toto není

splněno, nepeněžní příjem je u zaměstnance zdaněn daní z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP a rovněž je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Pokud by zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci peněžní příspěvek na pobyt dítěte v mateřské škole u jiného provozovatele, bude tento příjem zahrnut do základu daně a do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Pokud by však zaměstnavatel uplatňoval náklady na provoz předškolního zařízení nebo nepeněžní příspěvek jako daňově uznatelný náklad, pak nepeněžní plnění nebude na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Jestliže tyto náklady nebude zahrnovat do daňových nákladů, nepeněžní plnění bude u zaměstnance osvobozeno (Macháček, 2021a).

4.15 Shrnutí zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 2: Přehled zaměstnaneckých benefitů

		zaměstnavatel	
		daňově uznatelné	daňově neuznatelné
zaměstnanec	osvobozený příjem	mimořádně výhodný benefit	benefit s dílčí výhodností
	zdanitelný příjem	benefit s dílčí výhodností	nevýhodný benefit

Zdroj: vlastní zpracování

Pro shrnutí a přehlednost jsou v tabulce 2 benefity rozděleny do tří skupin podle výhodnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele. Benefity mohou být mimořádně výhodné, jestliže jsou daňově uznatelnými náklady pro zaměstnavatele a zároveň jsou osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance. Naopak benefity jsou nevýhodné, jestliže jsou daňově neuznatelnými náklady a rovněž u zaměstnance podléhají zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. Třetí skupina zahrnuje ty benefity, které jsou výhodné pouze u zaměstnance nebo pouze u zaměstnavatele z hlediska daní z příjmů.

Tabulka 3: Přehled daňových a odvodových režimů

zaměstnanecké benefity	daňový náklad u zaměstnavatele	osvobozený příjem u zaměstnance	odvod pojistného
stravování zaměstnanců	ano	ano	ne
penzijní připojištění a životní pojištění	ano	ano	ne
dovolená nad rámec zákona	ano	ne	ano
sick days	ano	ne	ano
home office	ano	ano	ne
automobil pro soukromé účely	ano	ne	ano
doprava zaměstnanců do a z práce	ano	ne	ano
zdraví, rekreace, sport, kultura - nepeněžní příjem	ne	ano	ne
zdraví, rekreace, sport, kultura - peněžní příjem	ano	ne	ano
ochranné nápoje, pitná voda	ano	ano	ne
občerstvení na pracovišti - nepeněžní příjem	ne	ano	ne
občerstvení na pracovišti - peněžní příjem	ne	ne	ano
pracovní oblečení a prostředky	ano	ano	ne
prodej vlastních výrobků a služeb za nižší cenu	ano	ne	ano
rozvoj a vzdělání nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele	ne	ne	ano
rozvoj a vzdělání související s předmětem činnosti zaměstnavatele	ano	ano	ne
dary	ne	ano	ne
ubytování zaměstnanců	ano	ano	ne
pomoc rodinám s malými dětmi	ano	ano	ne

Zdroj: vlastní zpracování

Jednotlivé benefity analyzované v této kapitole jsou zaneseny do tabulky 3, která shrnuje daňový a odvodový režim zaměstnanců a zaměstnavatelů. Podmínky a limity daňové uznatelnosti benefitů či osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou vysvětleny výše.

5 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem diplomové práce je vyhodnotit vybrané zaměstnanecké benefity pro zaměstnance z pohledu jejich dopadu do daně z příjmů zaměstnavatele. K dosažení hlavního cíle byly stanoveny tyto dílčí cíle:

- popsat aktuální platnou legislativu týkající se zaměstnaneckých benefitů a zpracovat teoretická východiska k této problematice,
- analyzovat systém poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti,
- na základě získaných podkladů a posouzení daňové výhodnosti navrhnout vhodné úpravy a doporučení systému poskytování benefitů ve vybrané společnosti.

Pro naplnění cíle byla využita deskripce teoretických poznatků, analýza systému benefitů, dotazníkové šetření, rozhovor s vedením společnosti, popisná statistika a daňová optimalizace.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou zpracovány hlavní poznatky k problematice zaměstnaneckých benefitů. Pozornost je zaměřena na daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance. Informace jsou čerpány ze zásadních publikací, zákonů, vědeckých článků a jiných pramenů zabývajících se tímto tématem. Za velmi přínosné považuji knihy od Ing. Ivana Macháčka, Mgr. Ing. Miloslava Hnátka, prof. JUDr. Hany Markové CSc., PhDr. Vladimíra Pelce a dalších.

V praktické části budou aplikovány poznatky popsané v teoretické části. Informace budou čerpány z interních a veřejně dostupných dokumentů společnosti (především z výroční zprávy a interních směrnic upravujících zaměstnanecké benefity). Nejprve bude krátce představena analyzovaná společnost. Následuje analýza a zhodnocení systému poskytovaných benefitů ve společnosti.

Důležitou součástí je dotazníkové šetření, které je založeno na průzkumu spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity. Dotazník bude předložen zaměstnancům v papírové formě a bude obsahovat otevřené i uzavřené otázky týkající se spokojenosti s aktuálním systémem zaměstnaneckých benefitů ve společnosti a zaměstnanci budou moci vyjádřit svůj zájem o zavedení nových benefitů. Dotazníkové

šetření je provedeno v jeden den stanovený vedením společnosti. Odpovědi zaměstnanců jsou anonymní.

Na základě provedeného dotazníkového šetření budou s využitím popisné statistiky analyzovány nedostatky v systému zaměstnaneckých benefitů a navrženy vhodné změny.

Při analýze se bude zjišťovat čistá mzda zaměstnance, která se vypočítá následujícím způsobem:

Základní mzda

+ *pohyblivé složky mzdy*

+ *náhrady mzdy*

Hrubá mzda

- *sociální pojištění (6,5 %)*

(1)

- *zdravotní pojištění (4,5 %)*

- *záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti (15 %) / + daňový bonus*

Čistá mzda

- *ostatní srážky*

+ *náhrada za nemoc*

Částka k výplatě

Na závěr budou navržena doporučení, která by měla zlepšit systém zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňové optimalizace a zároveň podpořit kladný dopad na motivaci zaměstnanců.

6 Představení společnosti

Vedení společnosti si nepřálo, aby byla společnost v této práci jmenována, proto zde bude použit fiktivní název ABC, s.r.o. Tato společnost byla založena roku 2010 jako společnost s ručeným omezením se sídlem v Jihočeském kraji. Zabývá se především vedením účetnictví a správou mateřské společnosti.

Společnost ABC, s.r.o. se řadí do kategorie malé účetní jednotky. Je plátcem DPH. Účetním obdobím je kalendářní rok. Výše základního kapitálu činí 200 tis. Kč. V tabulce 4 jsou vybrány některé položky z rozvahy a výkazu zisku a ztrát za období 2020-2022.

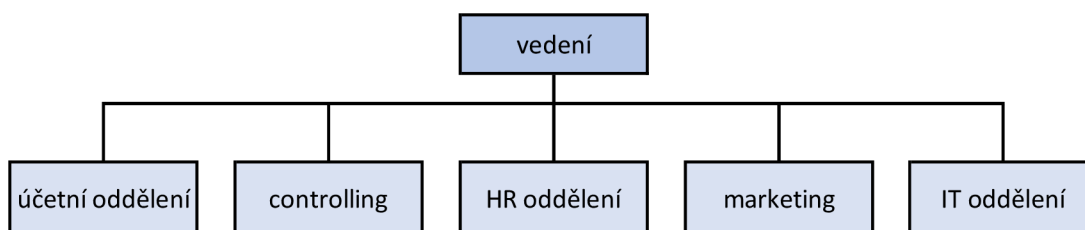
Tabulka 4: Vybraná účetní data za období 2020-2022 (v tis. Kč)

	2020	2021	2022
Aktiva celkem	159 378	186 038	126 369
Čistý obrat	52 445	41 483	62 289
Výsledek hospodaření po zdanění	1 224	1 259	1 451
Tržby celkem	37 664	31 916	48 618
Mzdové náklady	14 957	10 080	12 606
Průměrný počet zaměstnanců	23	17	15

Zdroj: vlastní zpracování na základě výroční zprávy společnosti ABC, s.r.o.

V roce 2022 měla společnost 13 kmenových zaměstnanců na hlavní pracovní poměr a 2 vedoucí zaměstnance. Organizační struktura ve společnosti znázorněná na obrázku 4 je liniová. Nejvíce zaměstnanců je v účetním oddělení.

Obrázek 4: Organizační struktura společnosti ABC, s.r.o.



Zdroj: vlastní zpracování na základě výroční zprávy společnosti ABC, s.r.o.

Zaměstnanci mají pevnou složku stanovenou ve mzdovém výměru. Příplatky za práci přesčas jsou shodné se sazbou dle zákoníku práce. Odměny dostávají zaměstnanci 2 x za rok až do výše 10 000 Kč podle jejich odvedené práce a na úsudku vedoucích.

Průměrná hrubá měsíční mzda za rok 2022 u vedoucích činila cca 100 000 Kč, řadoví zaměstnanci průměrně dostávají 55 000 Kč. Tabulka 5 ukazuje výpočet čisté mzdy průměrného vedoucího a průměrného řadového zaměstnance ve společnosti.

Tabulka 5: Průměrná mzda zaměstnance za rok 2022³

	Vedoucí	Zaměstnanec
Hrubá mzda	100 000 Kč	55 000 Kč
Zdravotní pojištění (9 %)	9 000 Kč	4 950 Kč
Sociální pojištění (24,8 %)	24 800 Kč	13 640 Kč
Daň před slevou	15 000 Kč	8 250 Kč
Sleva na poplatníka	2 570 Kč	2 570 Kč
Daň po slevě	12 430 Kč	5 680 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	4 500 Kč	2 475 Kč
Sociální pojištění (6,5 %)	6 500 Kč	3 575 Kč
Čistá mzda	76 570 Kč	43 270 Kč
Náklady zaměstnavatele	133 800 Kč	73 590 Kč

Zdroj: vlastní zpracování na základě výroční zprávy společnosti ABC, s.r.o.

³ Tabulka nebere v potaz uplatňování dalších slev na dani podle § 35 ZDP.

7 Systém benefitů ve společnosti ABC, s.r.o.

Zaměstnanecké benefity jsou ve společnosti ABC, s.r.o. poskytovány až na výjimky plošně bez ohledu na vykonávanou pozici zaměstnance. Celkem společnost nabízí 12 zaměstnaneckých benefitů a ročně za ně vynaloží necelých 1,2 mil. Kč. Všechny poskytované benefity jsou upraveny vnitřními směrnicemi a zaměstnanci jsou o nich informováni elektronicky na emailové adrese či vedoucím oddělení. Ve společnosti není založena odborová organizace.

V současné době jsou ve společnosti ABC, s.r.o. nabízeny a poskytovány tyto zaměstnanecké benefity:

- příspěvek na stravování,
- příspěvek na dopravu,
- služební automobil pro služební i soukromé účely,
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti,
- příspěvek na sport,
- mobilní telefon a notebook,
- home office,
- vánoční večírek,
- dar k životnímu a pracovnímu jubileu,
- pružná pracovní doba.

Kromě příspěvku na stravování nemusí zaměstnanci využívat všechny nabízené zaměstnanecké benefity. Společnost v roce 2018 provedla průzkum spokojenosti s poskytovanými benefity. Na základě rozhovoru se zaměstnanci byl upraven systém zaměstnaneckých benefitů.

7.1 Poskytované benefity

Příspěvek na stravování

Společnost ABC, s.r.o. poskytuje všem svým zaměstnancům stravenku v nominální hodnotě 130 Kč za každý den, kdy zaměstnanec odpracuje alespoň 50 % směny. Vydavatelem stravenek je společnost Sodexo Pass Česká republika, a.s. Zaměstnanci stravenky dostávají od mzdové účetní pravidelně první pracovní den v měsíci.

Výše příspěvku je 55 % z hodnoty stravenky, tj. 71,50 Kč. Měsíční příspěvek pro zaměstnance je cca 1 560 Kč. Tento náklad je pro společnost daňově uznatelným nákladem. Zaměstnanci je zbývající částka ve výši 58,50 Kč za každou obdrženou stravenku sražena ze mzdy.

Příspěvek na dopravu

Společnost ABC, s.r.o. přispívá zaměstnancům na dopravu z místa jejich trvalého bydliště do jejich místa výkonu práce. Na příspěvek mají nárok zaměstnanci, kteří:

- vykonávají práci ve společnosti na základě uzavřeného pracovního poměru,
- vzdálenost jejich trvalého bydliště a pracoviště je více jak 20 km,
- zažádali si o tento příspěvek.

Jestliže zaměstnanec používá k cestě do práce dálkovou hromadnou dopravu, tj. vlak nebo autobus, náleží mu příspěvek na dopravu v plné výši dle aktuálního ceníku dopravce. Zaměstnanec rovněž může použít svůj osobní automobil. Za jednu odpracovanou směnu dostane příspěvek ve výši 50–200 Kč podle dojezdové vzdálenosti.

Zaměstnavatel tento příspěvek zahrnuje do daňově uznatelných nákladů. Zaměstnanci je příspěvek na dopravu zahrnut do mzdy, kde je zdaněn daní z příjmů ze závislé činnosti a zároveň zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Služební automobil pro soukromé účely

Služební automobil je poskytován jako zaměstnanecký benefit pouze pro vedoucí pracovníky. Automobily značky BMW jsou pořízeny na operativní leasing a nejsou opatřeny logem společnosti.

Pro zaměstnance je 1 % ze vstupní ceny automobilu zdanitelným příjmem za každý měsíc, v němž měl automobil v užívání, a zároveň tato částka vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Veškeré pracovní cesty jsou evidovány v knize jízd. Spotřebované pohonné hmoty při soukromých jízdách jsou zaměstnanci strženy ze mzdy v plné výši.

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti

Zaměstnanci mají k dispozici kuchyňku s lednicí, varnou konvicí, kávovarem a mikrovlnou troubou. Kuchyňka je pravidelně zásobena zrnkovou kávou, čaji a cukrem, které mohou zaměstnanci bezplatně konzumovat. V letních měsících je rovněž přistaven barel s pitnou studenou vodou.

Barel s pitnou vodou je pro společnost daňově uznatelným nákladem, ostatní nápoje nikoliv. Pro zaměstnance představují veškeré nealkoholické nápoje formou nepeněžitého plnění od daně osvobozený příjem.

Příspěvek na sport

Společnost ABC, s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na členství v Sportcentru Delfin s.r.o. Jedná se o předplacenou kartu na členství ve výši 500 Kč/měsíc a zaměstnanec si při návštěvě centra doplatí rozdíl ve výši vstupného dle aktuálního ceníku.

Sportcentrum Delfin s.r.o. je sportovní centrum se širokou nabídkou služeb od posilovny, sálových lekcí až po masáže a rehabilitace. Členství zaměstnanců se vztahuje pouze na posilovnu, sálové lekce a squash. První návštěva centra je zdarma.

Jelikož se jedná o příspěvek s nepeněžní plnění, pro zaměstnavatele jsou náklady na příspěvek na sport daňově neuznatelné. Naopak na straně zaměstnance je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Mobilní telefon a notebook

Vedoucí pracovníci a zaměstnanci z IT oddělení, HR oddělení a marketingu dostávají jako zaměstnanecký benefit mobilní telefon dle vlastního výběru z nabídky od zaměstnavatele. Mobilní telefon může zaměstnanec používat i pro soukromé účely. Příslušenství k telefonu jako např. ochranné sklo či kryt si zaměstnanci hradí sami. Mobilní telefon dostávají zaměstnanci nový po 3 letech používání.

Všichni zaměstnanci obdrží v den nástupu do zaměstnání služební notebook, který mohou rovněž používat i mimo výkon své práce. K výměně služebního notebooku dochází po 5 letech používání. Zaměstnancem vrácený notebook, stejně jako mobilní

telefon, společnost odprodá za aktuální tržní cenu. Náklady na mobilní telefon a notebook jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a zároveň jsou pro zaměstnance osvobozeným příjmem.

Společnost ABC, s.r.o. také hradí zaměstnancům tarif s neomezeným voláním, SMS a 2 GB dat od mobilního operátora T-Mobile. Poskytnutí mobilního tarifu s možností jeho využívání i soukromým účelům je upraveno vnitropodnikovou směrnicí. Z toho důvodu jsou veškeré náklady na mobilní tarif daňově uznatelným nákladem. S tarifem lze volat zdarma a bez limitu do mobilních sítí po celé ČR. Pro zahraniční volání je stanoven limit 3 000 Kč. Jestliže zaměstnanec tento limit překročí a volání nesouviselo s pracovními aktivitami, bude útrata nad tento limit stržena ze mzdy. Měsíční poplatek činí 50 Kč, který vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.

Home office

Home office je nejnovějším benefitem společnosti. Práce z domova je zaměstnancům umožněna ve výjimečných případech a se souhlasem vedoucího. Zaměstnanec má povinnost:

- práci vykonávat v době mezi 7:30 a 16:00 v místě svého bydliště,
- být dostupný na mobilním telefonu,
- vykonat zadanou práci dle pracovního plánu.

Vykonaná práce zaměstnance je vedoucím průběžně kontrolována. Vzhledem k nepřilíš častému využívání tohoto benefitu zaměstnavatel neposkytuje paušální náhrady za využívání vlastních předmětů při výkonu práce z domova.

Vánoční večírek

Každoročně poslední týden před Vánoci pořádá společnost vánoční večírek pro všechny zaměstnance. Společnost má stanovený rámcový rozpočet na občerstvení a nápoje. Budget pro rok 2022 činil 2 000 Kč pro 1 zaměstnance.

Zaměstnavatel náklady na vánoční večírek zahrnuje do daňově neúčinných nákladů, u zaměstnance se jedná o nepeněžní, od daně z příjmů osvobozený příjem.

Dar k životnímu a pracovnímu jubileu

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům pracujícím u společnosti déle jak 5 let dary ke kulatým životním jubileím formou nepeněžních plnění. Jedná se o dárkové koše a květiny pro ženy do hodnoty 1 000 Kč. Totéž platí u zaměstnanců, kteří dosáhli významného pracovního jubilea. Hmotný dar obdrží každý zaměstnanec, který soustavně pracuje u společnosti 15 let a každých dalších 5 let.

Dary jsou vypláceny ze sociálního fondu a jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelnými náklady. Na straně zaměstnance se jedná o osvobozený příjem od daně z příjmů ze závislé činnosti do výše 2 000 Kč/rok.

Pružná pracovní doba

Další benefit, který společnost poskytuje, je pružná pracovní doba. Zaměstnanec může pracovat v době mezi 6:00-18:00 hodin. Platí však, že musí odpracovat každý den 8 hodin. Výjimkou jsou plánované porady, schůze či školení, kde musí být zaměstnanec přítomen. Polední pauza je standardně 30 minut. Bude-li zaměstnanec obědvat déle, musí si tento čas nahradit.

7.2 Roční náklady na poskytované zaměstnanecké benefity

Společnost ABC, s.r.o. zaměstnává aktuálně 15 zaměstnanců. Mzdové náklady za rok 2022 činily 12,6 mil. Kč a náklady na benefity byly ve výši 1,2 mil. Kč. Náklady na zaměstnanecké benefity tvoří 8,68 % z nákladů na zaměstnance celkem. V tabulce 6 jsou celkové náklady na jednotlivé benefity za rok 2022 seřazeny sestupně dle výše nákladů a porovnány s předchozím rokem.

Tabulka 6: Roční náklady na poskytované benefity v roce 2021 a 2022

	náklady v roce 2021	náklady v roce 2022
služební automobil pro služební i soukromé účely	481 622 Kč	481 622 Kč
příspěvek na stravování	281 996 Kč	248 820 Kč
notebook	122 400 Kč	126 000 Kč
poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti		
- pitná voda	900 Kč	936 Kč
- ostatní	161 935 Kč	143 942 Kč
příspěvek na dopravu	147 448 Kč	108 646 Kč
mobilní telefon + mobilní tarif	76 817 Kč	71 417 Kč
příspěvek na sport	35 700 Kč	42 840 Kč
vánoční večírek	38 080 Kč	33 320 Kč
dar k životnímu a pracovnímu jubileu	3 570 Kč	5 950 Kč
home office	0 Kč	0 Kč
pružná pracovní doba	0 Kč	0 Kč
náklady celkem	1 350 468 Kč	1 263 493 Kč

Zdroj: vlastní zpracování na základě pokladů od vedení společnosti

Roční náklady na jednotlivé benefity v roce 2021 jsou zpravidla vyšší z toho důvodu, že společnost ABC, s.r.o. zaměstnávala o 2 zaměstnance více, než v roce 2022. Náklady za poskytované benefity klesly v roce 2022 o 75 096 Kč. Největší položkou v nákladech společnosti je služební automobil. Společnost pro oba přechozí roky ponechala poskytovanou částku u jednotlivých benefítů ve stejné výši. Zvýšení nákladů u některých benefítů je způsobeno vyššími splátkami, u příspěvku na sport se náklady zvýšily kvůli většímu zájmu o tento příspěvek.

8 Dotazníkové šetření

Se souhlasem vedení společnosti bylo dne 21. ledna 2023 provedeno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnili všichni zaměstnanci. Dotazník byl realizován písemnou formou. Zaměstnanci byli obeznámeni s tím, že se jedná o anonymní dotazník sloužící pro účely diplomové práce. Obsahem dotazníku byly tyto otázky:

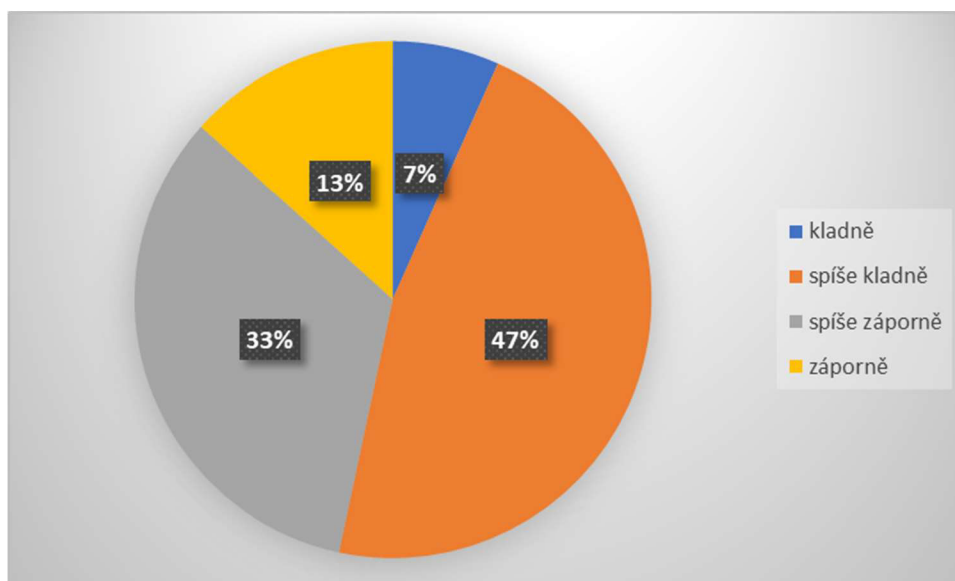
1. Jak hodnotíte současnou nabídku zaměstnaneckých benefitů?
2. Které benefity ze současné nabídky využíváte?
3. Jaký nový benefit/benefity byste uvítali?

Dotazník v podobě, jaké byl předložen zaměstnancům společnosti ABC, s.r.o., lze nalézt v příloze této diplomové práce. Výsledky dotazníku byly předloženy k nahlédnutí vedení společnosti. Následně byl dotazník analyzován.

Jak hodnotíte současnou nabídku zaměstnaneckých benefitů?

První otázka byla zaměřena na spokojenost zaměstnanců se současnou nabídkou zaměstnaneckých benefitů ve společnosti. Výsledky jsou zobrazeny v grafu 2. Přestože 54 % zaměstnanců hodnotí systém benefitů kladně či spíše kladně, nepovažují tento výsledek za uspokojivý. 13 % zaměstnanců je se systémem benefitů zcela nespokojeno.

Graf 2: Hodnocení současné nabídky benefitů



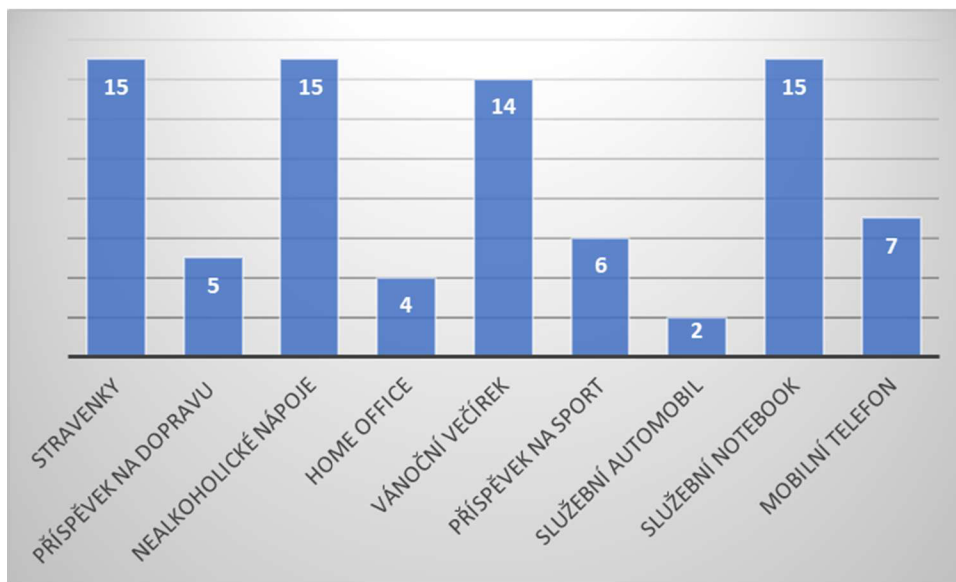
Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníku

Takto hodnocený systém zaměstnaneckých benefitů má negativní vliv na spokojenost zaměstnanců se svým zaměstnáním, snižuje motivaci k lepším pracovním výkonům a zvyšuje fluktuaci. Na základě rozhovoru s vedením společnosti byly potvrzeny mé domněnky. Společnost se potýká v posledních několika letech s vyšší fluktuací zaměstnanců. Vedení společnosti nezná důvody podání výpovědi ze strany zaměstnanců.

Které benefity ze současné nabídky využíváte?

Dle výsledku z dotazníku znázorněné v grafu 3 je zřejmé, že mezi nejvíce využívané benefity patří příspěvek na stravné ve formě stravenek, poskytování nealkoholických nápojů, služební notebook a vánoční večírek. Tyto benefity dostává každý zaměstnanec automaticky bez ohledu na funkci či dobu trvání pracovního poměru. Mobilní telefon, služební automobil a příspěvek na dopravu je poskytován všem, kteří na něj mají nárok. Dotazníkové šetření ukázalo, že nejméně využívané benefity jsou home office a příspěvek na sport. Průměrně každý zaměstnanec využívá více jak 5 benefitů.

Graf 3: Četnost využívání jednotlivých benefitů

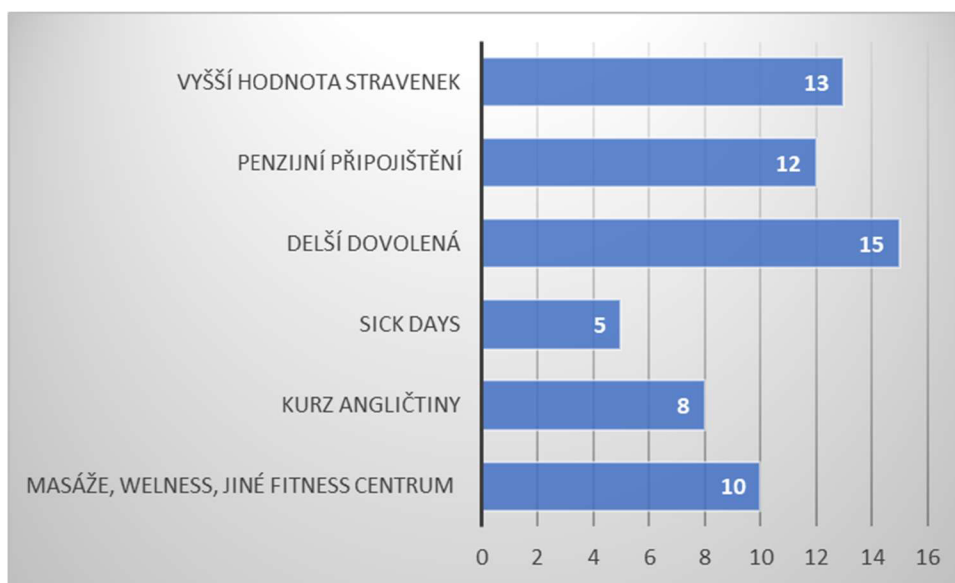


Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníku

Jaký nový benefit/benefity byste uvítali?

V poslední otázce s otevřenou odpovědí mohli zaměstnanci uvést benefity, které dle jejich názoru chybí v benefičním systému. Zaměstnanci dohromady uvedli 5 tipů na zlepšení systému (viz graf 4). Všichni zaměstnanci se shodli na zvýšení počtu dovolené. Následuje návrh na zvýšení nominální hodnoty poskytovaných stravenek a na poskytování příspěvku na penzijní připojištění od zaměstnavatele. V menším počtu chtějí mezi benefity kurz angličtiny, rozšíření příspěvku na sport pro další oblasti (wellness, masáže) a sick days.

Graf 4: *Benefity, které by zaměstnanci uvítali*



Zdroj: vlastní zpracování na základě výsledků z dotazníku

9 Návrhy a doporučení

Na základě výsledků z dotazníkového šetření byly sestaveny návrhy na změnu v systému poskytovaných zaměstnaneckých benefitů. Tyto návrhy se opírají nejen o preference zaměstnanců, ale také je zohledněna daňová stránka.

9.1 Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování je dle názoru zaměstnanců nízký. Z důvodu vysoké inflace se zvyšují ceny potravin, energií, a tedy i rostou náklady zaměstnanců na stravování. Zároveň by společnost mohla při zvýšení příspěvku dosáhnout vyšší daňové úspory. Tento benefit lze upravit:

- zvýšením nominální hodnoty stravenky,
- zavedením stravenkového paušálu.

Vyšší nominální hodnota stravenky

Od 1. 1. 2023 je optimální poskytovat vyšší hodnotu stravenky, než tomu bylo v předchozím roce. Aktuálně společnost ABC, s.r.o. poskytuje zaměstnancům stravenky v nominální hodnotě 130 Kč. Pro letošní rok je optimální nominální hodnota stravenky 194 Kč, přičemž daňově uznatelným nákladem u zaměstnavatele je 106,70 Kč (55 % z 194 Kč).

Průměrná cena oběda v Jihočeském kraji je 182,40 Kč⁴ (Sádovská, 2022). Kdyby se zaměstnavatel rozhodl poskytovat stravenky v nominální hodnotě 180 Kč, daňově uznatelným nákladem by byla částka ve výši 99 Kč.

Zavedení stravenkového paušálu

Od nového roku lze také poskytovat vyšší hodnotu stravenkového paušálu až do hodnoty 107,10 Kč. Tato částka je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a zároveň do této hodnoty je příjem zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti.

⁴ Údaj k listopadu 2022.

Tabulka 7: Porovnání stravenky a stravenkového paušálu

	Zaměstnavatel: daňově uznatelný náklad	Zaměstnanec: srážka ze mzdy
stravenka - 130 Kč	71,50 Kč	58,50 Kč
stravenka - 180 Kč	99,00 Kč	81,00 Kč
stravenka - 194 Kč	106,70 Kč	87,30 Kč
s. paušál - 107,10 Kč	107,10 Kč	0,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 5 je znázorněno současné řešení příspěvku na stravování a navrhovaná řešení. První řádek je současný stav příspěvku na stravování, poslední dva řádky jsou z daňového pohledu neoptimálnější. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci jsou zvyklí na poskytování příspěvku na stravování ve formě stravenek, navrhla bych variantu se zvýšením nominální hodnoty stravenky na částku 180 Kč.

9.2 Dovolená nad rámec zákona a sick days

Zaměstnanci, jejichž týdenní pracovní doba činí 40 hodin, mají dle zákoníku práce (§ 213 ZP) nárok na 20 dní dovolené za kalendářní rok. V dotazníku se však všichni zaměstnanci shodli, že by uvítali týden dovolené navíc. Vzhledem k tomu, že většina společností v České republice poskytuje 5 týdnů dovolené v rámci svého systému poskytovaných benefitů, bylo by vhodné žádosti zaměstnanců vyhovět.

Z hlediska daní z příjmů je řešení stejné jako u zákonné dovolené. U zaměstnavatele se jedná o daňově účinný náklad. Pro zaměstnance znamená náhrada mzdy za dovolenou zdanitelný příjem, který rovněž vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění.

V dotazníku zaměstnanci také zmiňovali sick days. Zavedení tohoto benefitu je na zvážení vedení společnosti, jelikož zaměstnanci získají dny volna navíc už přidáním 5 dní dovolené nad rámec zákona. Z daňového hlediska se jedná o stejný dopad jako u dovolené. Pokud by se společnost ABC, s.r.o. rozhodla i pro tento zaměstnanecký benefit, doporučila bych poskytovat:

- 3 sick days v kalendářním roce,
- vyplácet náhradu mzdy ve zkrácené výši (50 % PHV),
- pouze zaměstnancům v pracovním poměru delším jak 5 let.

Jednalo by se tak o motivační složku systému benefitů a zároveň by tento benefit nebyl zaměňován s další dovolenou.

Ve společnosti je průměrný hodinový výdělek⁵ (dále také „PHV“) 325 Kč. V tabulce 8 jsou uvedeny roční náklady společnosti na průměrného zaměstnance A, který pracuje ve společnosti méně jak 5 let, a zaměstnance B, jehož pracovní poměr trvá více než 5 let.

Tabulka 8: Roční náklady na zaměstnance za náhradu mzdy

náklady zaměstnavatele	zaměstnanec A	zaměstnanec B
náhrada mzdy za zákonnou dovolenou	52 000 Kč	52 000 Kč
náhrada mzdy za dovolenou navíc	13 000 Kč	13 000 Kč
náhrada mzdy za dovolenou celkem	65 000 Kč	65 000 Kč
náhrada mzdy za sick days	0 Kč	3 900 Kč
náhrada mzdy celkem	65 000 Kč	68 900 Kč
zákonné pojistné	21 970 Kč	23 288 Kč
náklady celkem	86 970 Kč	92 188 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

9.3 Penzijní připojištění

Penzijní připojištění bylo v dotazníku třetím nejčastěji zmiňovaným benefitem, který zaměstnancům chybí. Vzhledem k tomu, že se jedná na trhu práce o často nabízený benefit a zároveň výhodný benefit, neměl by chybět ani v systému benefitů ve společnosti ABC, s.r.o.

Ze zákona o dani z příjmů vyplývá, že u zaměstnavatele je daňově uznatelným nákladem příspěvek zaměstnanci na penzijní připojištění v libovolné výši, jestliže je tento benefit sjednán ve vnitřním předpisu společnosti. U zaměstnanců je tento příspěvek osvobozen v souhrnu s příspěvkem na soukromé životní pojištění do částky 50 000 Kč za rok. Z toho vyplývá, že je příspěvek na penzijní připojištění výhodným benefitem pro obě strany.

Poskytování příspěvku na penzijní připojištění by mohlo být vázáno na dobu trvání pracovního poměru a částce, kterou si zaměstnanec sám spoří. Společnost ABC, s.r.o. by mohla poskytovat tento benefit zaměstnancům setrvávajícím v pracovním poměru déle než 1 rok za podmínky, že mají založené penzijní připojištění a spoří si nejméně 500 Kč

⁵ PHV = hrubá mzda za rozhodné období / odpracovaná doba za rozhodné období

měsíčně. Při splnění podmínek by společnost poskytla zaměstnanci příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně. Zaměstnanec by poté spořil celkem 12 000 Kč/rok a získal by státní příspěvek 130 Kč/měsíc, tj. 1 560 Kč/rok⁶. Jestliže by si zaměstnanec v úhrnu spořil nad 12 000 Kč/rok, daňový základ by se mu v ročním zúčtování snížil až o 24 000 Kč.

Tabulka 7 ilustruje tento návrh ve srovnání s obdržením prémie ve stejné výši 500 Kč. U varianty A zaměstnanec dostane prémii ve výši 500 Kč, zaměstnanec u varianty B obdrží příspěvek na penzijní připojištění.

Tabulka 9: Mzda zaměstnance: prémie vs. příspěvek na penzijní připojištění

	zaměstnanec	
	varianta A	varianta B
Příspěvek na penzijní připojištění		500 Kč
Pevná složka mzdy	55 000 Kč	55 000 Kč
Prémie	500 Kč	
Hrubá mzda	55 500 Kč	55 000 Kč
Zdravotní pojištění (9 %)	4 995 Kč	4 950 Kč
Sociální pojištění (24,8 %)	13 764 Kč	13 640 Kč
Daň před slevou	8 325 Kč	8 250 Kč
Sleva na poplatníka	2 570 Kč	2 570 Kč
Daň po slevě	5 755 Kč	5 680 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	2 498 Kč	2 475 Kč
Sociální pojištění (6,5 %)	3 608 Kč	3 575 Kč
Čistá mzda	43 640 Kč	43 270 Kč
Zaměstnanec celkem obdrží	43 640 Kč	43 770 Kč
Náklady zaměstnavatele	74 259 Kč	74 090 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výpočet mzdy ukazuje skutečnost, že poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění je výhodnější pro zaměstnavatele i zaměstnance oproti poskytnutí prémie ve stejné výši. Je to u toho důvodu, že příspěvek na penzijní připojištění nepodléhá dani z příjmů ze závislé činnosti a rovněž se neodvádí zákonné pojistné.

9.4 Jazykové kurzy

Od vedení společnosti jsem se dozvěděla, že jazykové kurzy angličtiny a němčiny byly již v minulosti jako benefit poskytovány. Bohužel o tento benefit nejevili

⁶ Státní příspěvek se nevyplácí k příspěvku zaměstnavatele.

zaměstnanci velký zájem a přibližně po roce byly oba kurzy zrušeny. Přesto někteří zaměstnanci projevíli v dotazníku zájem o kurz angličtiny.

Problém předchozího poskytování jazykových kurzů shledávám v jeho organizaci. Z důvodu malého počtu zaměstnanců byly kurzy omezeny pouze na 1 úroveň u každého jazyka. Lektorky angličtiny a němčiny docházely 1x týdně do společnosti během pracovní doby. Zaměstnanci, kteří se kurzu zúčastnili, pak museli zůstat v práci přesčas. Z toho důvodu někteří zaměstnanci odmítli se kurzu zúčastnit, přestože by o kurz zájem měli.

Řešením tohoto problému by bylo poskytování příspěvku na kurzy angličtiny v jazykové škole. Zaměstnanec by si tak mohl vybrat úroveň, kterou potřebuje studovat, a termín, který mu vyhovuje. Tabulka 9 zobrazuje náklady na jazykový kurz.

Tabulka 10: *Náklady na půlroční jazykový kurz*

vyučované úrovně jazyka	A0 - C1
výuka	90 min/týden
počet lekcí	16
cena kurzu pro 1 zaměstnance	4 300 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle nabídky Jazykové školy Aslan

Jelikož jazykový kurz souvisí s výkonem práce zaměstnance, jedná se na straně zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad a na straně zaměstnance o osvobozený příjem od daně z příjmů ze závislé činnosti.

9.5 MultiSport karta

Všichni zaměstnanci ve společnosti ABC, s.r.o. mají sedavé zaměstnání a rádi by po práci sportovali. I přesto, že zaměstnavatel do systému benefitů zahrnul příspěvek na sport, zaměstnanci ho velmi málo využívají. Velká část zaměstnanců je nespokojena s výběrem sportovního centra Delfin, na který zaměstnavatel přispívá, a rádi by docházeli do posilovny dle vlastního výběru. Vzhledem k této skutečnosti by bylo vhodné přidat mezi zaměstnanecké benefity MultiSport kartu.

MultiSport karta umožňuje návštěvu jakéhokoliv partnerského sportovního zařízení ze sítě MultiSport jednou denně bez platby navíc. Zaměstnavatel kartu nabije jakoukoliv peněžní částkou. Zaměstnanec poté při návštěvě sportovního zařízení kartu předloží a částka za vstupné se z karty odečte. Kartu si může dobíjet i sám zaměstnanec.

Někteří zaměstnanci si rovněž přáli zahrnutí wellness mezi nabízené benefity. Výhodou Multisport karty je, že ji lze předložit nejen ve sportovním zařízení, ale také ve vybraných wellness či u poskytovatele masérských služeb. Tímto zaměstnavatel docílí většího využívání benefitu než doposud.

Vzhledem k tomu, že se jedná o nepeněžní příspěvek, je poskytování tohoto benefitu daňově neuznatelným nákladem pro zaměstnavatele. Jestliže bude zaměstnavatel hradit Multisport kartu ze sociálního fondu, na straně zaměstnanců se bude jednat o osvobozený příjem od daně z příjmů ze závislé činnosti.

9.6 Home office

Vzhledem k chystané novele zákoníku práce v oblasti home office bude nutné upravit poskytování tohoto benefitu ve společnosti ABC, s.r.o. a rovněž upravit směrnici o poskytování tohoto benefitu.

Zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně či zaměstnanci pečující dlouhodobě o osobu závislou na cizí pomoci, si budou moci písemně požádat o vykonávání práce z domova, pokud to není v rozporu s povahou práce. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět. Jestliže by této žádosti ze závažných provozních důvodů vyhovět nemohl, musí písemně uvést důvod. Zaměstnavatel rovněž bude smět home office nařídit za splnění zákonem vymezených podmínek.

Dále musí být dle návrhu novely sepsána písemná dohoda o výkonu práce z domova s předepsanými náležitostmi (viz kapitola 3.5). Povinností zaměstnavatele je rovněž uhradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce z domova. Zákonem stanovená paušální částka činí 2,80 Kč za každou započatou hodinu. Při prokázání vyšších nákladů je zaměstnavatel povinen platit nad rámec této paušální částky.

Vyplacená paušální náhrada je u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Zaměstnanci tuto náhradu nedostávají do mzdy, ale odděleně. Z toho důvodu není paušální náhrada za práci z domova předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti.

9.7 Odprodej movitého majetku

Jak už bylo výše popsáno, společnost ABC, s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům služební movitý majetek (mobilní telefon a notebook), který po určitém období mění za nový. Tento majetek prodává za aktuální tržní cenu.

Společnost by však mohla tento movitý majetek nabídnout zaměstnanci k odkupu za cenu nižší, než je cena tržní. Pro zaměstnance je zdanitelným příjmem rozdíl mezi tržní cenou a zaplacenou cenou a rovněž tato částka vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet zákonného pojistného. Zůstatková cena movitého majetku je pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a daňově účinným nákladem je i pojistné zaplacené za zaměstnance.

9.8 Shrnutí navrhovaných změn

Na základě analýzy dotazníkového šetření byl navrhnout takový systém poskytovaných zaměstnaneckých benefitů, který nejen lépe odpovídá potřebám zaměstnanců, ale také se snaží zvýšit daňovou úsporu u zaměstnavatele.

Nový systém benefitů ve společnosti ABC, s.r.o. by obsahoval dosud poskytované benefity a nově navržené v tomto složení:

- příspěvek na stravování ve formě stravenky o nominální hodnotě 180 Kč,
- nealkoholické nápoje na pracovišti,
- automobil pro služební a soukromé účely,
- příspěvek na penzijní připojištění ve výši 500 Kč/měsíc,
- mobilní telefon + tarif,
- notebook pro služební a soukromé účely,
- 5 týdnů dovolené a sick days,
- pružná pracovní doba,
- MultiSport karta (500 Kč/měsíc),
- kurz anglického jazyka,
- příspěvek na dopravu do zaměstnání,
- home office,
- vánoční večírek,
- dar k životnímu a pracovnímu jubileu,
- odprodej movitého majetku.

Náklady na nový benefitní systém jsou vypočteny v tabulce 11 včetně daňové a odvodové povinnosti zaměstnavatele. Vypočtené náklady jsou roční. Při výpočtu bylo bráno v úvahu, že nové benefity budou využívat ti zaměstnanci, kteří o ně projeví zájem v dotazníku. V tabulce nejsou vypočteny náklady na home office, dary a odprodej

movitého majetku, jelikož nelze zjistit, kolik zaměstnanců a jak často tento benefit využije.

Tabulka 11: Kalkulace nákladů nového systému zaměstnaneckých benefitů⁷

	náklady bez daní a odvodů	daně a odvody	náklady celkem
příspěvek na stravování	334 125 Kč	-	334 125 Kč
nealkoholické nápoje na pracovišti			
- pitná voda	936 Kč	-	936 Kč
- ostatní	120 960 Kč	19 %	143 942 Kč
služební automobil	480 000 Kč	33,8 % z 1 % ze VC	481 622 Kč
penzijní připojištění	72 000 Kč	-	72 000 Kč
mobilní telefon + tarif	71 400 Kč	33,8 % z 50 Kč	71 417 Kč
notebook	126 000 Kč	-	126 000 Kč
týden dovolené navíc	195 000 Kč	33,8 %	260 910 Kč
sick days	19 500 Kč	33,8 %	26 091 Kč
MultiSport karta	60 000 Kč	19 %	71 400 Kč
kurz anglického jazyka	34 400 Kč	-	34 400 Kč
příspěvek na dopravu	81 200 Kč	33,8 %	108 646 Kč
vánoční večírek	28 000 Kč	19 %	33 320 Kč
dar k životnímu a pracovnímu jubileu	4 000 Kč	19 %	4 760 Kč
náklady celkem	1 627 521 Kč		1 769 569 Kč

Zdroj: vlastní zpracování na základě pokladů od vedení společnosti a dotazníkového šetření

Na celkových nákladech ve výši téměř 1,8 mil. Kč má největší podíl služební automobil a příspěvek na stravování. Pro společnost je nejvýhodnější poskytovat pružnou pracovní dobu, příspěvek na stravování, pitnou vodu, penzijní připojištění, notebook, mobilní telefon a kurz anglického jazyka. Náklady na tyto benefity jsou daňově uznatelnými a zároveň nevstupují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Na základě výpočtu mzdy v tabulce 12 lze demonstrovat vliv navržených benefitů na mzdu zaměstnance a na náklady zaměstnavatele. Na příkladu se bere v potaz průměrný řadový zaměstnanec A, který obdrží průměrně zaměstnanecké benefity v hodnotě 7 155 Kč/měsíc.⁸ Průměrný řadový zaměstnanec B nedostane žádné benefity a částku 7 155 Kč obdrží jako prémii do mzdy.

Zaměstnanec A obdrží po součtu čisté mzdy a hodnoty benefitů o 1 860 Kč více než zaměstnanec B, který stejnou částku obdržel jako prémii, která je součástí hrubé mzdy

⁷ 19 % je sazba daně z příjmů právnických osob; 33,8 % výše odvodu zdravotního a sociálního pojištění zaměstnavatele za zaměstnance.

⁸ Řadový zaměstnanec nemá nárok na služební automobil, proto tento benefit není do výpočtu zahrnut.

a byla zahrnuta do základu daně a vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel si v prvním případě rovněž polepší. U varianty A činí jeho náklady o 2 418 Kč méně než u druhé varianty.

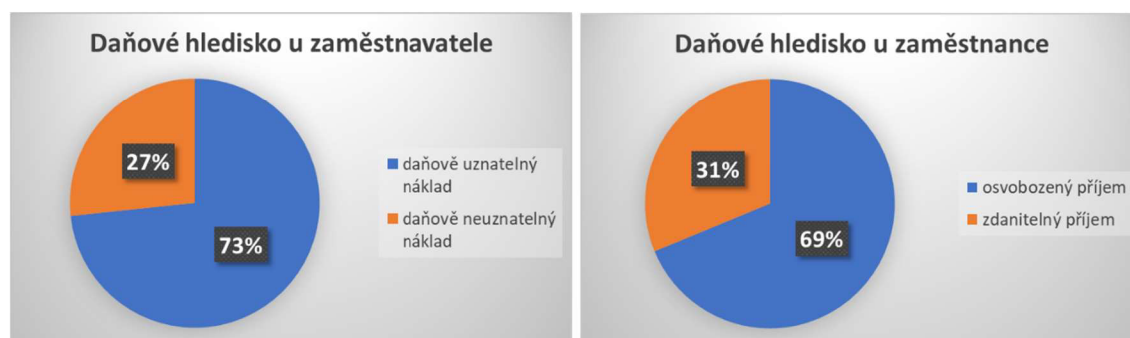
Tabulka 12: Vliv benefitů na mzdy a náklady

	Zaměstnanec A	Zaměstnanec B
Hrubá mzda	55 000 Kč	55 000 Kč
Prémie	0 Kč	7 155 Kč
Zdravotní pojištění (9 %)	4 950 Kč	5 594 Kč
Sociální pojištění (24,8 %)	13 640 Kč	15 414 Kč
Daň před slevou	8 250 Kč	9 323 Kč
Sleva na poplatníka	2 570 Kč	2 570 Kč
Daň po slevě	5 680 Kč	6 753 Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	2 475 Kč	2 797 Kč
Sociální pojištění (6,5 %)	3 575 Kč	4 040 Kč
Čistá mzda	43 270 Kč	48 565 Kč
Hodnota benefitů	7 155 Kč	0 Kč
Zaměstnanec obdrží	50 425 Kč	48 565 Kč
Náklady zaměstnavatele	80 745 Kč	83 163 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Navržený benefitní systém je zpracován tak, aby byl co nejvíce výhodný pro zaměstnavatele i zaměstnance. Byl brán důraz na to, aby byly náklady na benefity daňově účinné u zaměstnavatele a zároveň, aby nebyly zdanitelným příjmem u zaměstnance. Na základě grafu 5 lze říci, že převážná většina navržených benefitů tuto podmínku splňuje.

Graf 5: Daňové hledisko navrženého systému zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

Důležitým krokem je formulování nového benefitního systému ve vnitřních směrnících, neboť daňová uznatelnost nákladů na některé benefity je mnohdy vázána na úpravu ve vnitropodnikové směrnici společnosti. Tyto směrnice by měly být přístupné

pro všechny zaměstnance. Rovněž by měli být zaměstnanci o novém systému poskytovaných benefitů dobře informováni.

Navržený systém zaměstnaneckých benefitů pro společnost ABC, s.r.o. není pro společnost závazný a nemusí tyto změny provádět. Konečné rozhodnutí záleží na vedení společnosti, jejích finančních možnostech a plánech do budoucna.

Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o stabilní společnost, která hospodaří s kladným výsledkem hospodaření, lze předpokládat, že tomu tak bude i nadále. Proto bych společnosti doporučila učinit kroky ke zlepšení systému poskytovaných benefitů a zlepšení motivace zaměstnanců.

10 Závěr

Poskytování zaměstnaneckých benefitů v rámci systému odměňování je v dnešní době považováno za samozřejmost a nutnost. Zaměstnanecké benefity jsou významnou motivační složkou, snižují fluktuaci a zlepšují konkurenceschopnost na trhu práce. Zejména pro potencionální uchazeče o pracovní místo ve společnosti je seznam poskytovaných benefitů velmi rozhodující. Proto je pro společnost klíčové mít dobře propracovaný benefitní systém zajišťující optimální daňové úspory.

Při současné ekonomické situaci hrají zaměstnanecké benefity důležitou roli. Aktuální míra inflace dosahuje rekordních hodnot a snižuje zaměstnancům reálnou mzdu. Zaměstnavatel při zvýšených nákladech na provoz společnosti zcela jistě ocení nižší daňové a odvodové zatížení, které poskytované benefity přináší.

V České republice už dávno neplatí, že se zaměstnanci spokojí se stravenkami. Nejoblíbenějšími benefity jsou dále penzijní připojištění, příspěvek na dovolenou či sportovní permanentky. Do popředí se však dostávají nové trendy ze zahraničí. Novým trendům se musí přizpůsobit nejen zaměstnavatel, ale i legislativa.

Každé plnění z poskytovaného benefitního systému se rozděluje dle platné legislativy na plnění výhodné pro zaměstnavatele, zaměstnance či pro obě strany. Zdali se jedná o daňově uznatelný náklad a zdali je plnění osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti určuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Důležité je také určit, jestli poskytnuté plnění je součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního a sociálního pojištění.

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat vybrané zaměstnanecké benefity a vyhodnotit jejich dopad do daně z příjmů vybrané společnosti. Předmětem analýzy byla zvolena nejmenovaná společnost s 15 zaměstnanci zabývající se vedením účetnictví a správou.

Teoretická část byla zpracována za pomoci odborné literatury a aktuální platné legislativy. Nejprve jsou v práci vymezena teoretická východiska, členění benefitů a aktuální trendy s nimi spojené. Následuje analýza nejpoužívanějších zaměstnaneckých benefitů v ČR včetně jejich daňových aspektů. Podrobně jsou popsány podmínky jejich poskytování, a jaké výhody přináší zaměstnavateli a jeho zaměstnancům.

Praktická část se opírá o teorii popsanou v teoretické části, která je aplikována na konkrétní společnost pod fiktivním jménem „ABC, s.r.o.“. Na začátku byla společnost krátce představena. Analýza jejího systému zaměstnaneckých benefitů proběhla na základě interních dat, vnitropodnikových směrnic a rozhovoru s vedením společnosti. Aktuálně společnost poskytuje 11 benefitů, z nichž některé jsou poskytovány jen určité skupině zaměstnanců.

Po předchozím schválení vedením společnosti bylo provedeno dne 21. ledna 2023 dotazníkové šetření zaměřené na průzkum spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity. Dotazník byl anonymní a předložen zaměstnancům v písemné formě. Vzhledem k malému počtu zaměstnanců se dotazníku zúčastnilo 100 % zaměstnanců. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, do jaké míry jsou zaměstnanci se současnými benefity spokojeni a o které benefity by naopak jevíli zájem. Na základě analýzy dotazníku bylo zjištěno, že 54 % zaměstnanců společnosti ABC, s.r.o. je spokojeno či spíše spokojeno s aktuální nabídkou zaměstnaneckých výhod. Dále se ukázalo, že některé benefity jsou zaměstnanci málo využívané. Zaměstnanci také uvedli, že by měli zájem o zavedení či upravení celkem 6 benefitů. Jedná se o navýšení fondu poskytované dovolené nad rámec zákona, zvýšení nominální hodnoty poskytovaných stravenek, zavedení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců, úpravu příspěvku na sport, znovuoobnovení jazykového kurzu a zavedení sick days.

Na základě dotazníkového šetření byl zpracován návrh nového systému zaměstnaneckých benefitů. Návrh se opírá o přání zaměstnanců stejně jako o daňové hledisko benefitů. Cílem návrhu je, aby byl nový benefitní systém co nejvíce výhodný pro zaměstnavatele i zaměstnance a aby s ním byli zaměstnanci spokojeni. Do návrhu byly zakomponovány všechny benefity, o které zaměstnanci projevíli zájem. Dále návrh doporučuje úpravu směrnice o umožnění práce z domova vzhledem k novele zákoníku práce a možnost odprodeje hmotných aktiv zaměstnancům za zvýhodněnou cenu.

Výsledkem práce je návrh nového, daňově optimalizovaného, benefitního systému včetně kalkulace nákladů na nové benefity. Návrh obsahuje ze 73 % daňově uznatelné benefity a 69 % benefitů není zdanitelným příjmem u daně z příjmů ze závislé činnosti. Takto vytvořený návrh považuji aktuálně za optimální. Společnost ABC, s.r.o. by však měla nadále sledovat aktuální trendy a přání zaměstnanců, aby byla na trhu práce konkurenceschopná.

Diplomová práce je přínosem nejen pro analyzovanou společnost ABC, s.r.o., ale také pro ostatní společnosti v České republice. Práce přináší komplexní shrnutí zaměstnaneckých benefitů, jejich legislativní úpravu, daňovou problematiku a aktuální trendy na trhu práce. Jedná se o vhodný návod pro hledání optimální nabídky benefitů z daňového hlediska.

I. Summary

The thesis "Tax optimization of employee benefits in a selected company" deals with the issue of employee benefits in the Czech Republic and their tax aspects. The issue of employee benefits is an important part of employee remuneration and serves as an important motivational element. The aim of the thesis is to assess the impact of employee benefits on the employer's income tax.

The thesis first focuses on the description and sorting of employee benefits and their legislative regulation in the Czech Republic. The most used benefits are analysed from the point of view of the impact on the income tax of natural and legal persons on the part of the employee and the employer. The described theory is applied to the selected company. Based on the analysis of the current system of benefits provided and the conducted questionnaire survey are suggested changes in the system of benefits with a focus on tax optimization. In conclusion, the impact of these suggestions on company costs and income tax is evaluated.

This thesis will be valuable to employers, employees, and tax professionals seeking to reduce tax liabilities and improve the efficiency of employee benefit programs.

Key words: employee benefits, employer, employee, income tax, tax optimization

II. Přehled použité literatury

Knížní publikace

Bajgar, M., Janský, P., Šedivý, M. (2020). *Kolik nás může pracovat z domova?* Praha, Česko: Národohospodářský ústav AV ČR.

Beránek, P. (2022). *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc, Česko: Anag.

Brůha, D., Bukovjan P., Čornejová, H., Kalvoda, A., Leštinská, V., ... Pelech, P. (2011). *Abeceďa personalisty 2011*. Olomouc, Česko: Anag.

Cascio, W. F. (1992). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York, Spojené státy americké: McGraw-Hill.

Dušek, J. (2017). *Daně z příjmů 2017 - přehledy, daňové a účetní tabulky*. Praha, Česko: Grada Publishing.

Grossmann, J., Korbek, V., Münich, D. (2021). *Práce z domova: možnost, nebo nutnost?* Praha, Česko: Národohospodářský ústav AV ČR.

Homfray, Š., Skalková, J., Čmolíková Cozlová, K. (2022). *Nástroje sladování osobního a pracovního života z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha, Česko: Grada Publishing.

Hnátek, M. (2022a). *Daňové a nedaňové náklady*. Praha, Česko: Grada Publishing.

Hnátek, M. (2022b). *Zcela legální daňové triky*. Praha, Česko: Grada Publishing.

Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha, Česko: Management Press.

Krbečková, M. & Plesníková, J. (2020). *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění 2020*. Olomouc, Česko: Anag.

Macháček, I. (2021a). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha, Česko: Wolters Kluwer.

Macháček, I. (2021b). *Zaměstnanecké benefity v ekonomickém a daňovém prostředí roku 2021*. Praha, Česko: Svaz účetních České republiky.

Marková, H. (2022). *Daňové zákony 2022. Úplná platná znění k 1. 1. 2022*. Praha, Česko: Grada

Pelc, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha, Česko: Linde.

Vědecké články

Abston, K. A., & Bryant, P. C. (2021). Compensation and Benefits in a Pandemic and Post Pandemic World: Introduction to Compensation & Benefits Review Volume 53, Issue 1. *Compensation & Benefits Review*, 53(1), 3-7. <https://doi.org/10.1177/0886368720953347>

Andrlík, B., Bobčíková, P. (2018). Role zaměstnaneckých benefitů v České republice. *Trendy v podnikání*, 8(2), 11-24. https://doi.org/10.24132/jbt.2018.8.2.11_24

Lester, G. V., Brock Baskin, M. E., & Clinton, M. S. (2021). Employer-Sponsored Benefits in the United States: The Past, Present, and Future. *Compensation & Benefits Review*, 53(1), 24-42. <https://doi.org/10.1177/0886368720947609>

Macháček, I. (2022). Daňové řešení méně častých benefitů pro zaměstnance. *Daně a právo v praxi*, 27(10), 10-13. Dostupné z <https://www.dauc.cz/clanky/10545/danove-reseni-mene-castych-benefitu-zamestnance>

Zákony

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

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

Elektronické zdroje

Bočanová, V. & Krejčíčková, Š. (2020, 19. březen). Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. *Advokátní kancelář Vych & Partners*. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>

Bull, M. (2023, 9. leden). Stravenkový paušál 107,10 Kč za směnu. *Práce a mzda*. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/novinky/stravenkovy-pausal-10710-kc-za-smenu>

Cvinerová, B. & Halalová, V. (2022, 4. říjen). Novela zákoníku práce přináší nová pravidla pro home office. *KPMG Daňové a právní aktuality*. Dostupné z: <https://danovky.cz/cs/novela-zakoniku-prace-prinasi-nova-pravidla-pro-home-office>

Ducháčková, D. (2021, 31. srpen). Flexibilní pracovní doba: co to je a jaké jsou její výhody? *Orange Academy*. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/flexibilni-pracovni-doba/>

Eurostat (2023, 23. únor). Annual inflation down to 8.6% in the euro area. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/16056046/2-23022023-AP-EN.pdf/4a097379-8598-01ff-12d8-75d72570ca85>

Havelková, E. (2021, 29. duben). Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko. *Money S3 Blog*. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>

Jouza, L. (2022, 22. září). Novela zákoníku práce 2023 – jaké jsou její nejdůležitější novinky? *Advokátní deník*. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2022/09/22/novela-zakoniku-prace-2023-jake-jsou-jeji-nejdulezitejsi-novinky/>

Klomínková, D. (2023, 30. leden). Penzijní spoření a státní příspěvky 2023. *Skutečnost*. Dostupné z: https://www.skutecnost.cz/rubriky/finance/penzijni-sporeni-a-statni-prispevky-2023_1169.html

Kotzeva, M. (2021). Eurostat regional yearbook. 2021 edition. *Eurostat*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/13389103/KS-HA-21-001-EN-N.pdf>

Kučerová, D. (2022, 22. červen). Ubytování zaměstnanců z daňového hlediska. Z Čech i Ukrajiny. *Podnikatel.cz*. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/ubytovani-zamestnancu-z-danoveho-hlediska/>

Kvapil, K. (2021, 23. srpen). Neomezená dovolená už není tabu. *Novinky.cz*. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/finance-neomezena-dovolena-uz-neni-tabu-40369763>

Mečířová, L. (2022, 16. únor). Jak uplatnit odpočet životního pojištění v daních. *Finance.cz*. Dostupné z: <https://www.finance.cz/531168-danovy-odpocet-zivotniho-pojisteni/>

Neomezená dovolená a jak vlastně funguje? (2022, 6. říjen). Dostupné z: <https://www.gitisit.cz/hr/neomezena-dovolena/>

Otevřel, P. (2022, 30. listopad). Chystaná právní úprava home office – co nás čeká? *Portál Pohoda*. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/chystana-pravni-uprava-home-office-%E2%80%93-co-vas-ceka-a/>

Sádovská, V. (2022, 8. prosinec). Průměrná cena oběda v Praze překonala hranici 200 Kč. *Sodexo.cz*. Dostupné z: <https://blog.sodexo.cz/prumerna-cena-obeda-v-praze-prekonala-hranici-200-kc>

Smékalová, M. & Nováková, L. (2022, 21. září). Firemní automobil pro soukromé a služební účely po novele zákona o daních z příjmů. Vše pro daňáře & účetní. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/10445/firemni-automobil-pro-soukrome-a-sluzebni-ucely-po-novele-zakona-o-danich-z-prijmu>

Sociální a zdravotní pojištění (2022). Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/socialni-a-zdravotni-pojisteni/>

Zaměstnanecké benefity – Velký přehled benefitů a jaký mají dopad na daně, mzdy a odvody (2019). Dostupné z: <https://ucetnictvi-klefer.cz/zamestnanecke-benefity-velky-prehled/>

III. Seznam tabulek, obrázků, grafů a příloh

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Penzijní připojištění – státní příspěvek a úspora na dani</i>	- 15 -
<i>Tabulka 2: Přehled zaměstnaneckých benefitů</i>	- 37 -
<i>Tabulka 3: Přehled daňových a odvodových režimů</i>	- 38 -
<i>Tabulka 4: Vybraná účetní data za období 2020-2022 (v tis. Kč)</i>	- 41 -
<i>Tabulka 5: Průměrná mzda zaměstnance za rok 2022</i>	- 42 -
<i>Tabulka 6: Roční náklady na poskytované benefity v roce 2021 a 2022</i>	- 48 -
<i>Tabulka 7: Srovnání stravenky a stravenkového paušálu</i>	- 53 -
<i>Tabulka 8: Roční náklady na zaměstnance za náhradu mzdy</i>	- 54 -
<i>Tabulka 9: Mzda zaměstnance: prémie vs. příspěvek na penzijní připojištění</i>	- 55 -
<i>Tabulka 10: Náklady na půlroční jazykový kurz</i>	- 56 -
<i>Tabulka 11: Kalkulace nákladů nového systému zaměstnaneckých benefitů</i>	- 59 -
<i>Tabulka 12: Vliv benefitů na mzdy a náklady</i>	- 60 -

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Výhodnost zaměstnaneckých benefitů</i>	- 8 -
<i>Obrázek 2: Výhody a nevýhody home office</i>	- 19 -
<i>Obrázek 3: Podíl pracovníků schopných pracovat z domova dle odvětví</i>	- 20 -
<i>Obrázek 4: Organizační struktura společnosti ABC, s.r.o.</i>	- 41 -

Seznam grafů

<i>Graf 1: Odměna za práci v EU v roce 2018</i>	- 6 -
<i>Graf 2: Hodnocení současné nabídky benefitů</i>	- 49 -
<i>Graf 3: Četnost využívání jednotlivých benefitů</i>	- 50 -
<i>Graf 4: Benefity, které by zaměstnanci uvítali</i>	- 51 -
<i>Graf 5: Daňové hledisko navrženého systému zaměstnaneckých benefitů</i>	- 60 -

Seznam příloh

<i>Příloha 1: Průzkum spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity</i>
--

III. Seznam zkratk

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
GFŘ	generální finanční ředitelství
PHV	průměrný hodinový výdělek
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zákoník práce

PRŮZKUM SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ SE ZAMĚSTNANECKÝMI BENEFITY

Vážení zaměstnanci,

jmenuji se Lucie Klásková a jsem studentkou Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Ráda bych Vás touto cestou chtěla požádat o vyplnění krátkého anonymního dotazníku pro účely mé diplomové práce na téma "Daňová optimalizace zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti".

Předem děkuji za Váš čas a spolupráci.

Bc. Lucie Klásková

1. Jak hodnotíte současnou nabídku zaměstnaneckých benefitů?

- kladně
- spíše kladně
- spíše záporně
- záporně

2. Které benefity ze současné nabídky využíváte?

(můžete zaškrtnout více odpovědí)

- stravenky
- příspěvek na dopravu
- nealkoholické nápoje
- home office
- vánoční večírek
- příspěvek na sport
- služební automobil
- služební notebook
- mobilní telefon

3. Jaký nový benefit/benefity byste uvítali?