



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

MOTIVACE A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ POHLEDEM DAŇOVÝCH PŘEDPISŮ

EMPLOYEE MOTIVATION AND REMUNERATION FROM THE PERSPECTIVE OF TAX REGULATIONS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Radana Šantorová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Dagmar Kalová

BRNO 2024

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Studentka: **Radana Šantorová**
Vedoucí práce: **Ing. Dagmar Kalová**
Akademický rok: 2023/24
Studijní program: Účetnictví a daně

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

Motivace a odměňování zaměstnanců pohledem daňových předpisů

Charakteristika problematiky úkolu:

Zadání
Úvod
Cíle práce a metodika zpracování
Teoretická východiska práce
Analýza současné situace
Vlastní návrhy řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem bakalářské práce je navrhnout kroky a opatření ve spojitosti s odměňováním zaměstnanců, které povedou k optimalizaci daně z příjmů.

Základní literární prameny:

BERÁNEK, Petr. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. 2. aktualiz. vyd. Praha: Anag, 2024. ISBN 978-80-7554-402-5.

BULLA, Miroslav. Pomocník mzdové účetní: bez chyb, pokut a penále od 1.1.2023. Český Těšín: Poradce, 2023. ISBN 978-80-7365-481-8.

RINDOVÁ, Iva a ROHLÍKOVÁ, Jana. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2023. 31. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2023. ISBN 978-80-7554-381-3.

ŠUBRT, Bořivoj; SVĚŘČINOVÁ, Eva; PŘÍHODOVÁ, Věra; SKOUMALOVÁ, Alena; DANĚK, Antonín et al. Abeceda mzdové účetní 2023. 33. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2023. ISBN 978-80-7554-380-6.

VYCHOPEŇ, Jiří. Meritum Daň z příjmů 2023. 19. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-467-5.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2023/24

V Brně dne 4.2.2024

L. S.

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

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá motivací o odměňování zaměstnanců pohledem daňových předpisů. V první části je pomocí literární rešerše zpracovaná teorie, která se zabývá motivací, odměňováním a zdaňování příjmů. Druhá část je zaměřena na popis a analýzu současného stavu společnosti. Jsou zde uvedeny i současné benefity pro zaměstnance. Druhá část obsahuje také dotazníkové šetření, které vedlo k identifikaci respondentů a zjištění jaké benefity zaměstnanci využívají. Poslední část je zaměřena na návrh benefitů, které by společnost mohla zařadit do svého systému odměňování. Na závěr jsou společnosti doporučeny možné varianty, které by vedly k větší spokojenosti zaměstnanců a k daňové optimalizaci podniku.

Abstract

The bachelor's thesis deals with the motivation of employee remuneration from the perspective of tax regulations. In the first part, a theory dealing with motivation, remuneration and income taxation is elaborated with the help of literature research. The second part is focused on the description and analysis of the current state of the company. Current employee benefits are also listed here. The second part also contains a questionnaire survey, which led to the identification of respondents and the establishment of what benefits employees use. The last part is focused on the proposal of benefits that the company could include in its remuneration system. Finally, the company is recommended possible variants that would lead to greater employee satisfaction and tax optimization of the company.

Klíčová slova

daň z příjmů, daňová optimalizace, motivace, mzdy, odměny

Keywords

income tax, motivation, remuneration, tax optimization, wages

Bibliografická citace tištěné práce

ŠANTOROVÁ, Radana. *Motivace a odměňování zaměstnanců pohledem daňových předpisů*. Brno, 2024. Dostupné také z: <https://www.vut.cz/studenti/zav-prace/detail/159964>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Dagmar Kalová.

Bibliografická citace elektronického zdroje práce

ŠANTOROVÁ, Radana. *Motivace a odměňování zaměstnanců pohledem daňových předpisů* [online]. Brno, 2023 [cit. 2024-04-24]. Dostupné z: <https://www.vut.cz/studenti/zav-prace/detail/159964>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Dagmar Kalová.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 13. 5. 2024

Radana Šantorová
autor

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce Ing. Dagmar Kalové za vedení práce a za rady a doporučení při vypracování bakalářské práce. Také bych chtěla poděkovat vedení a zaměstnancům společnosti Rathgeber, k. s. za spolupráci a poskytnuté informace. A v neposlední řadě bych chtěla poděkovat svým přátelům a blízkým, kteří mi byli velkou oporou v průběhu celého studia.

OBSAH

ÚVOD.....	10
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	11
1 TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1.1 MOTIVACE.....	12
1.1.1 Typy motivace.....	12
1.1.2 Druhy motivace.....	12
1.2 PRACOVNÍ VÝKON.....	13
1.3 ODMĚŇOVÁNÍ.....	14
1.4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY.....	15
1.5 TYPY BENEFITŮ.....	20
1.5.1 Poskytnutí vozidla.....	20
1.5.2 Sport a kultura.....	22
1.5.3 Penzijní připojištění a životní pojištění.....	23
1.5.4. Vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání.....	24
1.5.5 Pitná voda a ochranné nápoje.....	24
1.5.6 Závodní stravování, stravenky, stravenkový paušál.....	25
1.5.7 Pracovní podmínky nad rámec zákoníku práce.....	26
1.6 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	27
1.7 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	28
1.7.1 Osobní rozsah zdravotního pojištění.....	29
1.7.2 Vznik a zánik zdravotního pojištění.....	29
1.7.3 Sazby veřejného zdravotního pojištění.....	29
1.8 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ.....	30
1.8.1 Poplatníci pojistného.....	31
1.8.2 Sazby sociálního pojištění.....	31
1.9 DAŇ Z PŘÍJMU PRÁVNICKÝCH OSOB.....	32
1.9.1 Předmět daně a osvobození od daně.....	32
1.9.2 Výpočet daně.....	32
2 ANALYTICKÁ ČÁST.....	34
2.1 Základní informace o společnosti.....	34

2.2 Profil společnosti	34
2.3 Historie společnosti.....	35
2.4 Organizační struktura společnosti.....	35
2.5 Mzdové náklady společnosti	36
2.6. Motivační systém společnosti.....	36
2.6.1. Poskytované benefity.....	37
2.7. Návrhy a řešení	43
2.7.1. Dotazníkové šetření	43
2.7.2. Vyhodnocení dotazníku	44
2.7.3. Souhrn dotazníkového šetření	47
2.8. Další možné benefity k poskytnutí	48
ZÁVĚR.....	54
SEZNAM ZKRATEK.....	57
SEZNAM OBRÁZKŮ	58
SEZNAM GRAFŮ	58
SEZNAM ROVNIC	58
SEZNAM TABULEK.....	58
PŘÍLOHY	59

ÚVOD

Odměňování a motivace zaměstnanců jsou velice důležité nástroje společnosti. Pro každého zaměstnavatele je důležité, aby zaměstnanci vykonávali svoji práci nejlépe jak dovedou. Proto je nutné zaměstnance dobře a kvalitně motivovat. Za motivační nástroj lze považovat i poskytované benefity zaměstnanců. Každá společnost má svůj systém motivace a odměňování na kterém je potřeba neustále pracovat a zabývat se jím.

V první části této práce se budu zabývat teorií. Ta je nezbytná k dalšímu posouzení a analýze situace společnosti. V teoretické části vymezíme důležité pojmy a zákony. V druhé části práce se budu zabývat základní charakteristikou společnosti, analýzou, šetřením a návrhy ke zlepšení. Jako první budou uvedeny základní informace, historie a organizační struktura společnosti. Další bude vyhodnocení dotazníkového šetření, kterým byly zaměstnanci součástí. Následně určíme, jaké benefity jsou zaměstnancům poskytovány a zda jsou zaměstnanci ve společnosti spokojeni. Posledním úsekem v analytické části bude návrh benefitů, které společnost může případně uvést do svého systému odměňování.

K vypracování této bakalářské práce jsem si vybrala společnost Rathgeber, k. s. Tato společnost se zabývá výrobou reklamních a technických značení pro zákazníky z české republiky i ze zahraničí.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Cílem bakalářské práce je navrhnout kroky a opatření ve spojitosti s odměňováním zaměstnanců, které povedou k optimalizaci daně z příjmů.

Díličními cíli této bakalářské práce je prozkoumat současný stav motivace a odměňování zaměstnanců ve vybrané společnosti, analyzovat existující benefity a navrhnout a zanalyzovat nové benefity a jejich daňové dopady z pohledu zaměstnavatele i zaměstnanců.

První částí bakalářské práce je teoretická část, která je provedena pomocí literární rešerše. Je prozkoumána odborná literatura a různé odborné články v oblasti týkající se motivace a odměňování zaměstnanců. Další částí je analýza existujících benefitů. Zhodnocení stávajících benefitů, které jsou poskytovány zaměstnancům ve vybrané společnosti a analýza jejich daňových dopadů. Tato část je zpracována dle informací poskytnutých od zaměstnankyně společnosti. Další částí je vyhodnocení dotazníkové šetření. Dotazník je sestaven za účelem získání potřebných informací od zaměstnanců. Zaměřen je především na profil zaměstnanců, jaké benefity jsou jim poskytovány a jak jsou spokojeni se systémem společnosti. V poslední části této práce jsou navrženy a zanalyzovány benefity, které by společnost mohla využívat. Jsou propočítány daňové dopady z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance na tyto benefity a zjištěna výhodnost benefitu. Závěrem jsou shrnuty všechny získané informace a návrhy nových řešení.

V této bakalářské práci je využita metoda literární rešerše, dotazníkového šetření, analýzy a deskripce. Literární rešerše je použita v teoretické části. V analytické části jsou využity metody analýzy daňových dopadů a dopadů sociálního a zdravotního pojištění na zaměstnavatele a zaměstnance a metoda deskripce. V části návrhové je využito metody dotazníkového šetření a metody analýzy daňových dopadů.

Bakalářskou práci chci řešit v souladu se zákonem České republiky.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 MOTIVACE

Motivace je určitý proces, který nás provází každý den a pomáhá lidem v jejich jednání, které je doprovází k dosažení určitých cílů. Obsahuje psychologické příčiny, které lidem říkají, zda mají určitou činnost udělat nebo naopak jim v ní brání. Lidé také díky motivaci uspokojují své potřeby, např. biologické (spánek) a sociální (vzdělání). Motivace se tedy dá chápat jako směr a intenzita chování, které je podněcováno určitými faktory, které vede k dosažení předem daných cílů. (Armstrong, Taylor, 2015)

K dosažení spokojenosti zaměstnanců může firma využít správné odměňování, různé benefity a stimuly. Zároveň vytvořením motivačního systému se společnosti snaží vytvořit vhodné podmínky pro zaměstnance, aby mohli vykonávat svoji práci. Což vede i k pozitivním změnám výsledků, které pracovníci produkují. (Dvořáková, 2007)

1.1.1 Typy motivace

Motivace se dělí na dva typy, a to na vnitřní a vnější. Vnitřní motivace je vnitřní stav, kdy chceme dosáhnout svého cíle natolik, že jsme schopni často překonat sami sebe, své dovednosti a schopnosti. Tato motivace nám přináší radost při splnění každého kroku, které jsme si stanovili, abychom dosáhli svého cíle. (Smitka, 2022)

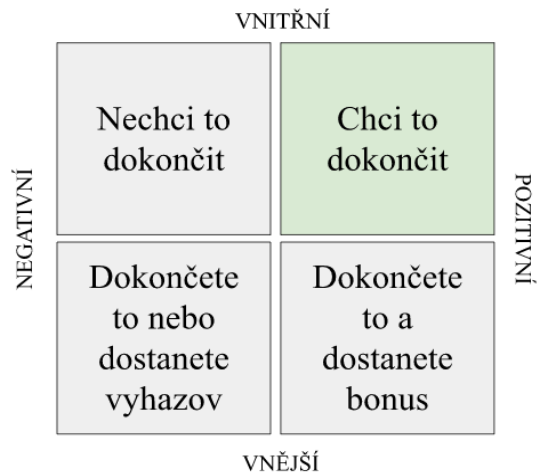
Druhým typem je vnější motivaci můžeme chápat jako působení veškerého okolí na naši motivaci. Můžeme do této motivace zařadit určité tresty, jako je například snížení mzdy, odebrání odměn nebo prémie, trestní postihy. Na druhé straně jsou to naopak odměny za dobře odvedenou práci, a to mohou být odměny, prémie a další různé benefity. (Trlida, 2010)

1.1.2 Druhy motivace

Motivaci lze rozdělit na dva druhy, pozitivní a negativní motivace. Prvním druhem je motivace pozitivní, která je založena na něčem, co je člověku příjemné, tedy pozitivní. Především tedy na odměnách za kvalitnější a lepší výkony. Odměna v tomto případě

může mít mnoho podob. Nejčastější je podoba hmotná, podoba morálního ocenění nebo podoba seberealizace. (Hardyn, 2018)

Druhým druhem je motivace negativní. Tato motivace je úzce spjata se slovem strach. Strach člověka, že přijde o něco, co je mu příjemné nebo mu přináší užitek či uspokojení. Donutí v člověku vyvolat reakci a tzv. něco udělat. V některých případech může negativní motivace vyvolat i pocit úzkosti nebo frustrace. (Hardyn, 2018)



Obrázek č. 1: Motivace
(Zdroj: vlastní zpracování dle firemni-sociolog.cz)

Na obrázku č. 1 je znázorněn typ motivace a její členění na pozitivní a negativní. Pozitivní je zaměřena na bonusy a lepší pocit člověka, negativní na případné sankce a následky, které mohou plynout z nesplnění požadavku.

1.2 PRACOVNÍ VÝKON

Pracovní výkon lze popsat jako určitý proces a jednání člověka, které vede k dosažení určitých výsledků. Pracovní výkon je vždy ovlivněn spoustou okolností, které jsou buď z vnějšího okolí člověka, nebo z osobních předpokladů samotného člověka. (Armstrong, Taylor, 2015)

Tabulka č. 1: Okolnosti a předpoklady k pracovnímu výkonu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

VNĚJŠÍ OKOLNOSTI	OSOBNÍ PŘEDPOKLADY
pracovní prostředí	motivace
vztahy na pracovišti	schopnosti
pracovní postupy	dovednosti
systém řízení zaměstnanců	odborné znalosti
vztahy s vedením společnosti	charakterové a morální vlastnosti
systém odměňování zaměstnanců	zdravotní stav

Dle tabulky č. 1 můžeme říci, že do vnějších okolností patří zejména prostředí firmy a její kolektiv. Do osobních předpokladů zase vlastnosti samotného zaměstnance. V každé společnosti jsou tyto okolnosti vždy různé, protože každý člověk je jiný a s každým se musí jinak zacházet. Tyto okolnosti zároveň mají vliv na odbornou způsobilost společnosti a na výsledných produktech. Proto je, dle mého názoru, v zájmu společnosti zvolit si vhodný tým pracovníků, aby pokryl potřeby, které jsou nutné k dosažení cílů.

1.3 ODMĚŇOVÁNÍ

Odměňování za provedenou práci, nebo činnost je ve firmě jednou z nejdůležitějších věcí. Hlavní odměnou bývá z pravidla mzda a k ní se dále připočítávají další odměny, pokud o tom rozhodne vedení firmy. Výše odměny by měla být stanovena v takové výši, aby pro společnost byl přijatelná a pro zaměstnance byla motivující. Odměna by měla být poskytována jasně a pravidelně, aby nedošlo k narušení důvěry na straně zaměstnance. (Tremlová, 2019)

Odměna ale nemusí mít nutně jenom finanční podobu. V posledních letech se mezi oblíbené odměny dostali i ostatní benefity, které společnost poskytuje zaměstnancům. Například: mobilní telefon, použití služebního vozidla pro soukromé účely, notebook, dovolená navíc, sick-day – dny volna v případě nemoci nebo nevolnosti (obvykle 3 dny), možnost home-office.

Odměňování je velice složitý a komplikovaný systém. Je potřeba aby vyhovoval obou stranám, tedy jak zaměstnancům, tak i zaměstnavateli. Pokud nebude platit toto pravidlo, mohou vznikat neshody. Proto je potřeba aby se na vzniku systému odměňování podíleli i sami zaměstnanci. (Kociánová, 2010)

1.4 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Pojem zaměstnanecké benefity můžeme chápat jako určité výhody, které jsou poskytovány zaměstnancům nad rámec jejich mzdy zaměstnavatelem. Počet a výši benefitů neupravuje žádný zákon, takže společnost si může určit jaké a kolik benefitů svým zaměstnancům nabídne a poskytne. A právě v tomto odvětví se společnosti na trhu předhánějí, aby byly atraktivní pro své nynější a možné budoucí zaměstnance. (Dombrovský, 2021)

Firma od firmy se bude lišit výběr svých benefitů. Důvodem je zaměření společnosti. Jiné výhody budou poskytovány například lékařům a jiné zase učitelům či prodávacům. Bývá zpravidla běžné, že společnosti, které prodávají různé produkty, poskytují svým zaměstnancům slevy na nákup těchto produktů. (Dombrovský, 2021)

Benefity dělíme na finanční a nefinanční benefity. Jako nejčastější **finanční benefit** můžeme považovat 13. nebo 14. plat, dále také čtvrtletní odměny jako odměny ze zisku společnosti. Zaměstnanec si tyto benefity může nárokovat, pokud je má jasně stanovené ve své smlouvě. Pokud je smlouva nezahrnuje, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, jestli je zaměstnanci vyplatí nebo nikoliv.

V oblasti **nefinančních benefitů** existuje opravdu bohatá škála nabídek. Může se jednat o různé poukazy, slevy, služby či výhody v oblastech sportu, zdraví, kultury, gastronomie a rekreace, nebo o nabídku dní volna navíc. Nabídka těchto benefitů by se měla, v nejlepším případě, odvíjet od potřeb a požadavků samotných zaměstnanců. (Dombrovský, 2021)

Zaměstnanecké benefity mohou být z pohledu zaměstnance osvobozeny od daně, zdaňovány dle příjmu ze závislé činnosti, nebo zahrnovány a nezahrnovány do základu vyměřovacího základu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění. Z pohledu zaměstnavatele mohou být zahrnuty dvě způsoby. Do daňově uznatelných nákladů, které

snižují základ daně a do daňově neuznatelných nákladů, které základ daně nesnižují. (Macháček, 2021)

Benefity pro zaměstnance mohou sloužit k daňové optimalizaci. Pod pojmem daňová optimalizace se skrývá cesta, jak bez porušení zákona snížit daňovou povinnost. Nejběžnějším nástrojem pro daňovou optimalizaci je navýšení daňově uznatelných nákladů, které snižují základ daně. (Klimešová, 2018)

Benefity se rozdělují do **kategorií dle své daňové výhodnosti** z pohledu poskytnutí těchto výhod zaměstnavatelem. Daňovou výhodnost lze vyjádřit pomocí poměru mezi hodnotou příjmu, který je poskytnutý zaměstnanci, a nákladem, který je spojen s benefite, pro zaměstnavatele. S výhodností benefitu se pojí i odvody za daň z příjmu a za sociální a zdravotní pojištění. Pokud nejsou žádné další výdaje kromě samotného benefitu, jedná se o výhodný benefit. Dále může zaměstnavatel ještě ušetřit na dani, to znamená, že zaměstnanec obdrží vyšší částku, než poskytne zaměstnavatel. V tomto případě se jedná o nejvýhodnější benefit. V určitých případech je však potřeba z benefitu odvést daň a odvody za zdravotní a sociální pojištění. V takovém případě se o částku benefitu podělí zaměstnanec a stát. Stát obdrží částku za odvody a zaměstnanec zbývající část benefitu. (Macháček, 2021)

Tabulka č. 2: Výhodnost benefitů
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Nejvýhodnější benefit	123%
Výhodné benefity	100%
Neutrální benefity	68%
Nevýhodné benefity	58%

V tabulce č. 2 je znázornění rozdělení výhodnosti benefitů. Dělíme je na nejvýhodnější, výhodné, neutrální a nevýhodné benefity. Výhodnost jednotlivých benefitů je znázorněna i procentem.

Nejvýhodnější benefity (123 %) jsou takové, kde náklady zaměstnavatele jsou pouze ve výši samotného benefitu a tento náklad je daňově uznatelným. Což znamená, že vznikne úspora na dani.

Tabulka č. 3: Znázornění nejvýhodnějšího benefitu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	2 000 Kč
Náklady na benefit	2 000 Kč
Úspora na dani 19 %	380 Kč
Náklady zaměstnavatele	1 620 Kč
Poměr	123%

V tabulce č. 3 je uveden příklad na nejvýhodnější benefit. Znamená to totiž, že když zaměstnavatel se rozhodne do benefitu investovat 1 620 Kč, zaměstnanec obdrží benefit v částce 2 000 Kč, což je o 23 % více, proto jej řadíme do nejvýhodnějších a znázorňuje jej procent 123. Poměr se vypočte jako podíl nákladů na benefit a nákladů zaměstnavatele, v tomto případě tedy, 2 000/1 620. Do nejvýhodnějších benefitů patří poskytnutí pitné vody na pracovišti, poskytnutí ochranných nápojů, stravenkový paušál, vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání, penzijní připojištění a životní pojištění do 50 000 Kč ročně, cestovní náhrady do limitu a příspěvek na dopravu do zaměstnání. (Beránek, 2021)

Výhodné benefity (100 %) jsou takové benefity, při kterém zaměstnanec obdrží stejnou částku, jakou poskytne zaměstnavatel. Jedná se především o benefity, jejichž náklady nejsou daňově uznatelným nákladem. Náklady na tento benefit si tedy zaměstnavatel nemůže uplatnit jako daňově uznatelný, ale také to neznamená to, že by zvyšovaly daň.

Tabulka č. 4: Znázornění výhodného benefitu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	2 000 Kč
Náklady na benefit	2 000 Kč
Úspora na dani 19 %	0 Kč
Náklady zaměstnavatele	2 000 Kč
Poměr	100%

V tabulce č. 4 je uvedeno znázornění výpočtu výhodného benefitu. V tomto případě totiž zaměstnanec obdrží stejnou částku jako vynaložil zaměstnavatel. Není zde tedy žádná úspora na dani, ale ani žádné další odvody. Poměr se vypočte v tomto případě takto: 2 000/2 000. Mezi výhodné benefity patří sportovní služby, kulturní služby, zdravotní

služby, zdravotní a hygienický materiál, pomůcky na lékařské předpisy, občerstvení na pracovišti a pracovních cestách, knihy a bezúročné půjčky do výše jistiny 300 000 Kč. (Macháček, 2021)

Neutrální benefity (68 %) jsou takové benefity, u kterých se musí odvádět 19% daň a odvody na sociálním a zdravotním pojištění, které jsou 33,8 %. Jedná se o daňově uznatelné náklady, takže zaměstnavatel ušetří na dani, ale musí odvést sociální a zdravotní pojištění, které činí poměrně vyšší částku. (Beránek, 2021)

Tabulka č. 5: Znázornění neutrálního benefitu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	2 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele 33,8 %	676 Kč
Náklady na benefit	2 676 Kč
Úspora na dani 19 %	508 Kč
Náklady zaměstnavatele	2 168 Kč
SP a ZP za zaměstnance 11 %	220 Kč
Daň zaměstnanec 15 %	300 Kč
Benefit snížený o odvody	1 480 Kč
Poměr	68%

V tabulce č. 5 je znázorněn výpočet neutrálního benefitu. Zaměstnanec obdrží menší částku, než zaměstnavatel na tento benefit vynaloží, protože musí odvést odvody na zdravotní a sociální pojištění. Poměr se zde vypočítá jako výše benefitu sníženého o odvody, který podělíme o náklady zaměstnavatele, tedy $1\,480 / 2\,168$. Mezi neutrální benefity se řadí široká škála benefitů.

Nevýhodné benefity (58 %) jsou benefity takové, u kterých jsou náklady daňově neuznatelné a zároveň podléhá zdanění ze strany zaměstnanců. Proto se jedná o nevýhodné benefity.

Tabulka č. 6: Znázornění nevýhodného benefitu
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	2 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele 33,8 %	676 Kč
Náklady na benefit	2 676 Kč
Úspora ze SP a ZP 33,8 %	228 Kč
Náklady zaměstnavatele	2 448 Kč
SP a ZP za zaměstnance 11 %	220 Kč
Daň zaměstnanec 15 %	300 Kč
Benefit snížený o odvody	1 480 Kč
Poměr	58%

V tabulce č. 6 je znázorněn výpočet nevýhodného benefitu. I v tomto případě zaměstnanec obdrží menší částku, než vynaloží zaměstnavatel na tento benefit. Musí z něj totiž odvést sociální a zdravotní pojištění a zároveň náklady nejsou daňově uznatelné. Poměr se vypočítá stejně jako u neutrální benefitu, tedy $1\,480 / 2\,448$. Mezi nevýhodné benefity patří alkoholické nápoje, peněžité dary, příspěvky v peněžité podobě na sport, kulturu a rekreaci, věcné dary (kromě knih, zdravotního a hygienického zboží, věci na lékařský předpis a dary do částky 2 000 Kč), jídlo a pití určené ke spotřebě mimo pracoviště a mimo pracovní cesty. (Beránek, 2021)

Lze tedy shrnout 4 kategorie daňové výhodnosti tako: nejuvýhodnější benefity 123 % - daňově uznatelné náklady, které jsou osvobozeny u zaměstnanců, výhodné benefity 100 % - daňově uznatelné náklady, které jsou osvobozeny u zaměstnanců, neutrální benefity 68 % - daňově uznatelné náklady, které musí zaměstnanci zdanit, nevýhodné benefity 58 % - daňově neuznatelné náklady, které musí zaměstnanci zdanit.

K pojmu benefity pro zaměstnance patří i termíny **daňové a nedaňové náklady**. Nyní si tyto termíny vymežíme. Jako nedaňové náklady jsou označovány takové náklady, které zákon o daních z příjmu neuznává za náklady potřebné k dosažení a udržení příjmu. Tyto náklady si tedy nelze odečíst od základu daně. Naopak náklady daňové jsou náklady, které slouží k dosažení a udržení příjmu, a ty si od základu daně lze odečíst. Každý z benefitů lze zařadit do uznatelných nebo neuznatelných nákladů. (Hnátek, 2022)

Nedílnou součástí celého motivačního systému a poskytování výhod zaměstnancům společnosti je **oceňování benefitů**. Benefit musíme ocenit v případě, že není osvobozen od daně z příjmu a zákonného pojištění ze strany zaměstnanců, pro účely odvodu musíme znát jeho cenu. Oceňují se tržní hodnotou. Tržní hodnota je cena, kterou by zaměstnanci vynaložili za obdobnou věc ve stejném čase a na stejném místě. V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci vlastní výrobek nebo službu, kterou poskytuje i ostatním odběratelům, nemusí se řídit dle tržní hodnoty. Může se řídit dle ceny prodejní. (Macháček, 2021)

1.5 TYPY BENEFITŮ

1.5.1 Poskytnutí vozidla

Poskytnutí vozidla patří k nejčastějším zaměstnaneckým benefitům. Jedná se o výhodu, která umožní zaměstnanci využívat firemní vozidlo a nemusí tak opotřebovávat vlastní, nebo si vozidlo pronajímat. Poskytnutí vozidla můžeme rozlišovat na dva různé případy. Jedním z nich je, že zaměstnanec má přiděleno vozidlo, které využívá na služební účely, ale může jej použít i pro účely soukromé. Tento případ je varianta tzv. referentského vozu. Druhý případ je, že zaměstnanec nemá svěřeno vozidlo výhradně pro sebe, ale dělí se o něj s ostatními zaměstnanci, nebo si ho může vypůjčit pouze na určitou událost nebo cestu, např. na dovolenou. (Beránek, 2021)

Referentská vozidla, jak již bylo zmiňováno výše, jsou taková vozidla, která jsou poskytnuta zaměstnancům pro pracovní i soukromé účely. Nejčastěji se jedná o osobní automobil, ale může jít i o nákladní automobil, motocykl nebo letadlo. Tím, že je vozidlo poskytnuto i pro soukromé účely, dostává zaměstnanec nepeněžní benefit.

Nepeněžní benefit se pro účely výpočtu sociálního a zdravotního pojištění a daně oceňuje hodnotou ve výši 1 % z pořizovací ceny vozidla za každý měsíc, ve kterém bylo vozidlo použito. Tato hodnota, tedy 1 % z pořizovací ceny vozidla, se počítá z ceny včetně DPH. To znamená, že u plátců DPH, kteří si uplatnili nárok na odpočet DPH při pořízení vozidla, se liší částka pro výpočet hodnoty a částka, kterou evidují v účetnictví. Pokud by na vozidle došlo k technickému zhodnocení, částka, ze které se počítá 1 % se zvyšuje právě o zmiňované technické zhodnocení včetně DPH. V případě, že pořizovací cena

vozidla by nepřesáhla hodnotu 100 000 Kč, nebude se počítat 1 % z pořizovací ceny, ale jako hodnota benefitu se bude brát částka 1 000 Kč.

Hodnota poskytnutí vozidla, tedy 1 % z pořizovací ceny, je i včetně údržby vozidla a doplňování potřebných provozních náplní (např. olej, směs do ostříkovačů atd.). Do této hodnoty však nespadá spotřeba PHM (pohonné hmoty) na cestách pro soukromé účely. Tato částka, tedy částka za spotřebované PHM na soukromých cestách, je ve většině případech sražena zaměstnanci ze mzdy, nebo je po něm požadována k uhrazení.

Pro zaměstnavatele jsou náklady na vozidlo daňově uznatelné, takže nemusí krátit náklady na údržbu a servis vozidla, na PHM a na odpisy vozidla dle ZDP z roku 2023.

Nízkoemisní vozidla dle ZDP roku 2023 tvoří výjimku. Sazba není 1 % z pořizovací ceny, ale pouze 0,5 % z ceny pořízení. Za nízkoemisní vozidlo se považuje silniční vozidlo kategorie M1, M2 a N1 které nepřesahuje daný emisní limit CO₂ ve výši 50 g/km a 80 % emisních limitů pro látky znečišťující ovzduší v reálném provozu.

V rámci změny od roku 2024 se změnila sazba pro nízkoemisní vozidla. Dle ZDP platného od 1.1.2024 nově už tedy sazba není 0,5 % z ceny pořízení, ale snížila se na 0,25 % z ceny pořízení. Pro ostatní vozidla, která nejsou zařazena v této kategorii se sazba nezměnila a zůstává tedy na hodnotě 1 % z pořizovací ceny.

Dalším možným benefitem je **vypůjčení vozidla**. Rozumí se tím zapůjčení vozidla zaměstnanci zaměstnavatelem na konkrétní časový úsek a zaměstnanec nemá toto vozidlo vyhrazeno pouze pro sebe, ale mohou jej využít i ostatní zaměstnanci. Dále vypůjčení vozidla znamená, že je zaměstnanci umožněno využít jeho soukromé vozidlo na danou konkrétní jízdu, např. stěhování, odvoz člena rodiny do nemocnice, dovolená ad.

V tomto případě se benefit neoceňuje sazbou 1 % z pořizovací ceny vozidla, ale oceňuje se obvyklou cenou. Cenu obvyklou se rozumí cena půjčovního v autopůjčovnách při srovnatelných podmínkách. Spotřeba PHM se při vypůjčení vozidla může řešit podobně, tedy podle autopůjčoven. V nich se spotřeba řeší tak, že se vozidlo půjčuje i vrací s plnou nádrží a tento stav se kontroluje, nebo se spotřeba PHM odhadne s pomocí průměrné skutečné spotřeby.

Bezplatné vypůjčení vozidla je pro zaměstnavatele, který je plátcem DPH, plnění, ze kterého musí odvést DPH z obvyklé ceny této služby. (Beránek, 2021)

1.5.2 Sport a kultura

Jeden z často používaných benefitů je nepeněžní příspěvek na sport, kulturu a rekreaci. Při splnění dvou podstatných podmínek, jsou tyto benefity výhodné. Jedna z podmínek je, že to bude nepeněžní forma benefitu a druhá z podmínek je, že bude poskytnut formou služby, nikoliv formou poskytnutím hmotné věci. (Macháček, 2021)

První z benefitů v oblasti sport a kultura jsou **sportovní služby a materiál**.

U tohoto typu benefitů je velice důležité rozlišovat výše zmíněné podmínky. V případě že se jedná o nepeněžní příjem poskytnutý v podobě služeb, ten je osvobozeno od všech odvodů a patří mezi výhodné benefity. V případě druhém, kde se jedná o darování sportovního vybavení (např. tenisová raketa, sportovní oblečení, fotbalový míč ad.), není tento benefit osvobozen a vždy bude zaměstnanci odvedena daň a zákonné pojištění, čímž spadá do kategorie nevýhodných benefitů.

Příspěvek na sportovní akce se řadí mezi poskytnutí sportovních služeb ze strany zaměstnavatele. Není pro ně daňově uznatelný, ale zároveň je osvobozen od zdanění. Příspěvky na sportovní akce mohou mít různé formy, například: vstupné na sportovní akce za účelem jejich sledování, úhrada tréninku, startovné na sportovních závodech, vstupné na sportoviště za účelem provozování sportovní aktivity a mnoho dalších. (Beránek, 2021)

Dalším možným benefitem v oblasti sportu je **sportovní vybavení** pro zaměstnance na pracovišti. Jako příklad můžeme uvést stolní tenis, kulečnickový stůl, rotoped, činky a další. Toto vybavení na pracovišti má sloužit výhradně k odreagování zaměstnancům, což může vést ke zlepšení jejich výkonu.

V zákoně od roku 2024 nabízí tento benefit určité změny. Hlavní změnou je, že sportovní vybavení na pracovišti, které slouží k odreagování, nebude předmětem zdanění u zaměstnance. Ale sportovní aktivity v podobě komerční služby, například masáže, fitness a jiné sportoviště, budou u zaměstnance podléhat zdanění. Proto aby vybavení na sportovišti nepodléhalo dani, musí být splněny určité podmínky. Hlavní body jsou, aby vybavení bylo umístěno přímo na pracovišti a zaměstnanci jej mohli využívat v průběhu výkonu práce. To znamená například před anebo po ukončení práce nebo pracovního výkonu. Vybavení by mělo také být přizpůsobeno počtu zaměstnanců, druhu práce, které

se na pracovišti vykonává a předmětu činnosti společnosti a v neposlední řadě i trendu a oblíbenosti zaměstnanců. (Bartůšková, 2024)

Další benefity jsou používány v oblasti **kultury**. Z pohledu benefitů je kultura v podobném režimu jako sport. U kultury je však těžko posouditelné, co je kulturou a co už není. V užším slova smyslu může kulturu chápat jako tvůrčí lidskou činnost, která neslouží bezprostředně k zachování života. Legislativa se nezabývá všemi druhy kultury, pouze vybranými a zejména těmi, které chtějí podporovat, například: divadlo, tanec, hudba, literatura, historické památky, muzea a galerie, náboženství.

Aby se zde jednalo o výhodný benefit, může zaměstnavatel zaplatit vstupné na kulturní akci, nebo jinak zajistit účast na této akci. Zaměstnanec může na akcích vystupovat jenom jako pozorovatel, nebo může být i aktivním účastníkem. Stejně jako u sportu je důležité, aby se jednalo o nepeněžní formu poskytnutí a že se nejedná o poskytnutí movité věci, ale o poskytnutí služby. Je zde však jedná výjimka narozdíl od sportu. A to ta, že zaměstnavatel může svému zaměstnanci poskytnout věcný dar v podobě knihy. Tento dar je od daně osvobozen. (Macháček, 2021)

Dle zákona o dani z příjmů sportovní nebo kulturní akce pořádané zaměstnavatelem jsou od roku 2024 pro zaměstnance osvobozeny. Jedná se o akce, které pořádá zaměstnavatel pro svoje zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Jde především o vánoční a jiné večírky, oslavy výročí společnosti, dětské dny a podobně.

1.5.3 Penzijní připojištění a životní pojištění

Mezi nejvýhodnější benefity patří příspěvek zaměstnavatele na zabezpečení zaměstnance na stáří. Mezi formy tohoto zabezpečení patří:

- penzijní pojištění
- soukromé životní pojištění
- důchodové pojištění
- penzijní připojištění (bylo možné uzavřít do 30.11.2012)
- doplňkové penzijní spoření (nahradilo penzijní připojištění)

U zaměstnance se tyto benefity neprojeví okamžitě, ale až v dálné budoucnosti. Pro účely zdanění je tento příjem považován už když je částka uhrazena zaměstnavatelem na účet zaměstnance u pojišťovny.

Benefit považujeme za výhodný až do limitu 50 000 Kč ročně. Do tohoto limitu se připočítávají příspěvky na všechny formy pojištění, tzn. všechno dohromady. V případě, že zaměstnavatel za daný rok přispěje na toto pojištění více než je daný limit, zůstane celá částka za daný rok daňově uznatelná. Částku, která přesahuje limit 50 000 Kč, je tedy nutno zaměstnanci podrobit dani dle §6 odst. 9 písm. p) ZDP.

Z těchto příjmů se neodvádí sociální ani zdravotní pojištění. Poplatník se může rozhodnout, že kromě spoření od zaměstnavatele si bude přispívat na zabezpečení sám. Může si tento příspěvek uplatnit jako položku snižující základ daně a tímto mu vzniká povinnost zdanit tuto položku jako příjem podle §10 ZDP.

Dle zákona o dani z příjmu platného k 1.1.2024 se tento benefit řadí k těm u kterých nenastala žádná změna. Jeho podmínky a limity tedy zůstávají stejného jako je uvedeno v této práci. Jako další benefity, u kterých nedošlo ke změně, můžeme uvést například neplnění plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnance a hodnota nealkoholických nápojů poskytnuté zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

1.5.4. Vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání

Tento benefit se řadí mezi nejvýhodnější. Protože se jedná o vzdělání potřebné k výkonu zaměstnání, jde o daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele a pro zaměstnance je to osvobozený příjem. Zaměstnavatel může po zaměstnancích vyžadovat vzdělání v oblasti, která souvisí s jejich činností. Může se jednat například o vzdělání v oblasti cizích jazyků, když bude mít společnost klientelu ze zahraničí. (Macháček, 2021)

1.5.5 Pitná voda a ochranné nápoje

Benefit pitná voda patří do skupiny nejvýhodnějších benefitů i přesto, že zaměstnavatel má povinnost zajistit zaměstnancům na pracovišti pitnou vodu. Tato povinnost je stanovena dle § 53 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Tato povinnost je stanovena z důvodu ochrany zdraví zaměstnanců. Je jedno jakým způsobem je přísun vody zajištěn, musí se však jednat o neochucenou neperlivou vodu. V tomto případě je to daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele a u zaměstnanců nepodléhá zdanění. Stejný režim mají i ochranné nápoje.

1.5.6 Závodní stravování, stravenky, stravenkový paušál

Závodní stravování je považováno za benefit ať už je poskytováno přímo zaměstnavatelem, nebo ať už je zprostředkováno jiným subjektem. Není tedy podstatné, zda připravuje zaměstnavatel stravu pomocí vlastních zaměstnanců, nebo zda je strava připravována jiným subjektem v prostorách společnosti anebo zda je dovážena do prostor jinou společností. Důležitou podmínkou je pouze vytvoření prostoru ke konzumaci jídla pro zaměstnance. Jedná se o daňový náklad v případě služeb při zhotovení jídla, v případě nákladů na samotné potraviny se však jedná o náklad nedaňový. Ze strany zaměstnanců se jedná o osvobozený příjem. (Beránek, 2021)

Stravenky jsou dalším benefitem, který může zaměstnavatel poskytnout svým zaměstnancům, pokud jim neposkytuje závodní stravování. Hranice stravenek není nikterak omezena. Zaměstnanci příjem nedaní, ale pro zaměstnavatele není celá částka daňově uznatelným nákladem. Hranice pro daňovou uznatelnost je 55 % pořizovací hodnoty stravenky. (Beránek, 2021)

Stravenkový paušál je od roku 2021 nový peněžní příspěvek na stravování, který poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům místo závodního stravování. Tento typ benefitu je omezen horní sazbou, která činí 70 % stravného od 5 do 12 hodin. Výše tohoto stravného pro rok 2023 je 153 Kč a hranice 70 % je tedy 107,10 Kč. Pokud se při použití tohoto benefitu dodrží určená hranice, zařadí se tento benefit mezi nejvýhodnější. (Beránek, 2021)

V roce 2024 nastaly změny při poskytnutí benefitu stravenek a stravenkového paušálu. Tato změna přinesla daňové sjednocení těchto dvou benefitů. Což znamená, že stravenky jsou poskytovány za stejných podmínek jako peněžní příspěvek na stravování, tedy stravenkový paušál. Hranice zůstává na 70 % stravného od 5 do 12 hodin. Pro rok 2024 toto stravné činí 166 Kč a hranice 70 % tedy činí 116, 20 Kč. Po dodržení této hranice jde o osvobozený příjem pro zaměstnance. Pokud se tento limit překročí, pro zaměstnance to bude znamenat příjem, který bude podléhat zdanění a odvodům na zdravotním a sociálním pojištění. V případě zaměstnance jde vždy o daňově uznatelný náklad. (Bartůšková, 2024)

1.5.7 Pracovní podmínky nad rámec zákoníku práce

Pracovní podmínky nad rámec zákoníku práce je skupina výhod, často nejsou označovány jako benefity. Jsou to různá plnění, která jsou zaměstnancům poskytnuta od zaměstnavatele a jsou přímo spjata s pracovním výkonem. Zpříjemňují zaměstnancům práci a mohou vést i k lepší organizaci práce a času. (Macháček, 2021)

Výhodou, kterou lze zařadit mezi pracovní podmínky nad rámec zákoníku práce, je **pracovní a firemní oblečení**. Toto oblečení je pro zaměstnance výhodou, není přímo označováno za benefit, ale jeho výhodou je, že zaměstnanci neopotřebovávají svoje oblečení a není potřeba aby vynakládali prostředky na jeho údržbu. Zároveň v určitých případech vystupuje pracovní oděv jako ochranná pomůcka (např. pevné boty, oblečení s reflexními prvky, oblečení zabráňující prochladnutí ad.). V tomto případě je pracovní oděv součástí bezpečnostního opatření práce a jedná se vždy o daňově uznatelný náklad a zaměstnanci z něj neodvádí žádné odvody. (Beránek, 2021)

Dalším benefitem, který lze zařadit do této kategorie je **další dovolená a sick day**. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout delší dobu dovolené, než je uvedeno v zákoníku práce. Náhrady za tuto dovolenou jsou daňově uznatelné pro zaměstnavatele a zaměstnanec je musí podrobit zdanění. Další zvýhodnění v podobně hrazené doby, po kterou zaměstnanec nepracuje ale vznikne nárok na odměnu (např. sick day), se chová stejným způsobem. (Macháček, 2021)

Další výhodou je, že zaměstnanci si mohou zvolit sami pracovní dobu v určených mezích. Tento benefit je označován jako **pružná pracovní doba**. Znamená to tedy, že začátek a konec pracovní směny si určují sami. Nejedná se o žádný další příjem pro zaměstnance, tudíž není potřeba nic podrobovat dani. Tuto výhodu oceňuje spousta zaměstnanců. (Macháček, 2021)

Zařadit sem lze i **Home office**. Zde se jedná o možnost vykonávat práci z domova. Pro některé zaměstnance je tato možnost výhodou, ale v mnoha případech i nevýhodou. Práci z domu totiž vznikají zaměstnanci náklady, které by mu nevznikly na pracovišti zaměstnavatele (např. spotřeba elektrické energie, internet, teplo atd.). V případě, aby mohly být náklady na použití vlastních prostředků daňově uznatelné a zároveň nebyly předmětem daně pro zaměstnance, musí se zaměstnanec vynaložené prostředky prokázat.

Což při využití vlastního psacího stolu, počítače, židle, elektrické energie atd., je těžko dosažitelné a mnohdy i nereálné. Dalším způsobem, jak mohou být tyto náhrady vyplaceny je paušální vyplacení. To je stanoveno na základě vnitřní směrnice a musí pro ně být stanovena kalkulace. (Beránek, 2021)

Od roku 2024 se mění limit pro osvobození nepeněžních příjmů. Od 1.1.2024 nově budou benefity do výše poloviny průměrné mzdy osvobozeny od daně z příjmů. Průměrná mzda v roce 2024 činí 43 967 Kč a limit pro osvobození tedy činí 21 983 Kč. Pokud bude tato částka překročena, benefity budou u zaměstnanců podléhat zdanění a odvodům na zdravotním a sociálním pojištění. Zaměstnavatel bude mít náklady na tyto benefity daňově neuznatelné do výše daného limitu a daňově uznatelné, pokud tento limit překročí. (Bartůšková, 2024)

1.6 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Sociální zabezpečení se považuje za hlavní nástroj sociální politiky. Je to systém, pomocí kterého se stát snaží zabezpečit sociální stabilitu. Sociální zabezpečení můžeme tedy chápat jako definici „*Soubor právních norem, institutů a vztahů, jejichž účelem je předcházet možným sociálním rizikům, odstraňovat nepříznivé následky, které vzniknou jedincům v důsledku stanovených sociálních událostí, a vytvářet tak příznivé podmínky pro všestranný rozvoj člověka.*“ (Gregorová, Galvas, 2008)

Právo sociálního zabezpečení je rozděleno do systémových součástí, a to konkrétně do tří. Tyto součásti se od sebe ličí určitými aspekty – jakou sociální situaci řeší, jak jsou financovány různé dávky v jednotlivých systémech a jak jsou organizačně zabezpečeny tyto systémy. (Gregorová, Galvas, 2008)

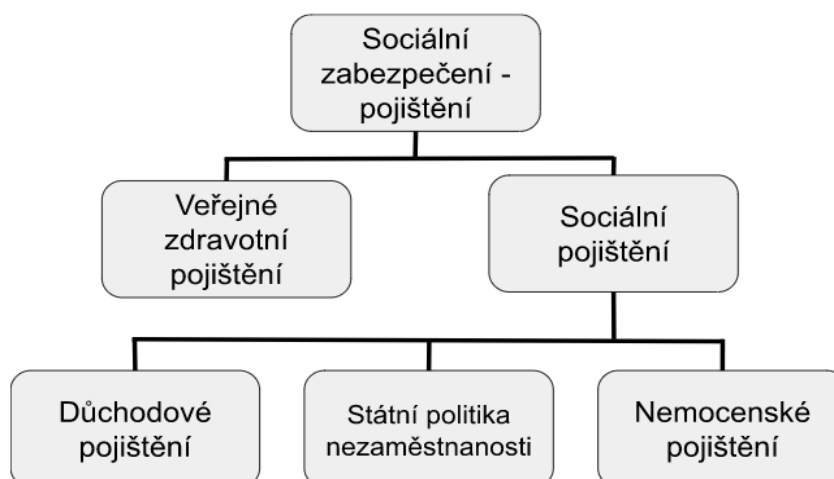
Sociální zabezpečení se dělí na tři aspekty, a to na sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální péče.

Sociální pojištění je pojištění, na kterém se musí každá osoba podílet. Je to tedy ze zákona dána povinnost účastnit se na tomto systému a v rámci něhož se zaměřuj na situace, na které je možné se připravit dopředu, tedy pojistit se. Tato součást je obvykle financována z příspěvků státu, pojištěnců a zaměstnanců.

Státní sociální podpora je takzvaná dávka v nezvyklých sociálních situacích, které jsou uznávány společností jako potřebné k řešení a které jsou společensky akceptované.

Nejčastěji jsou podporovány ženy v souvislosti s porodem a rodiny, které se starají o nezaopatřené děti. Financování je vedeno ze státního rozpočtu a dávky nemají charakter hlavního příjmu, ale jsou pouze doplňkem.

Sociální péče je poskytovaná osobám, které se ocitli ve špatné životní situaci, ze které se nedokáží dostat sami a ani za pomoci své rodiny. Financování je, stejně jako státní sociální podpora, vedeno ze státního rozpočtu. (Rindová, Rohlíková, 2023)



Obrázek č. 2: Systém pojištění v ČR
(Zdroj: VANČUROVÁ, KLAZAR. Sociální a zdravotní pojištění)

Na obrázku č. 2 je znázorněn systém pojištění v ČR. Na vrcholu je sociální zabezpečení, které se dělí na veřejné zdravotní pojištění a sociální pojištění. To se dále dělí na důchodové pojištění, státní politika nezaměstnanosti a nemocenské pojištění.

1.7 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Zdravotní pojištění je v České republice součástí sociálního zabezpečení, jak je uvedeno v obrázku č. 1. Můžeme jej charakterizovat jako „*tvorbu, rozdělování a užití pojistných rezerv v souvislosti s negativními důsledky náhodných událostí, které jsou dány jak povahou přírodních jevů (zhoubné působení živelných sil), tak nedokonalostí samotné lidské společnosti (haváriemi, úrazy, terorismem aj.)*“ (Čejková, Nečas, 2006)

1.7.1 Osobní rozsah zdravotního pojištění

Za pojištěnce se dle zákona č. 48/1997 Sb. považuje: osoba, která má trvalý pobyt na území České republiky a osoba která nemá trvalý pobyt na území České republiky, ale splňuje některou z podmínek dle tohoto zákona. Například: je zaměstnán u zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky, bylo jí vydáno k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem vědeckého výzkumu, byl jí udělen azyl na území České republiky anebo jí byla udělena doplňková ochrana na území České republiky.

Za zaměstnavatele se dle zákona č. 48/1997 Sb. považuje fyzická nebo právnická osoba, která splňuje tyto tři podmínky: je plátcem příjmů ze závislé činnosti, má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky, zaměstnává zaměstnance.

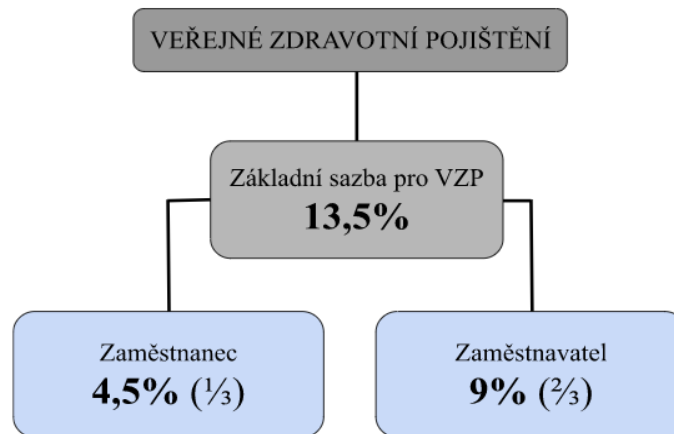
1.7.2 Vznik a zánik zdravotního pojištění

Zdravotní pojištění vzniká dnem narození, dnem získání trvalého pobytu na území České republiky, dnem nástupu do zaměstnání u osob, které nemají trvalý pobyt na území České republiky, přihlášení občana České republiky k trvalému pobytu po předchozím pobytu v cizině.

Zdravotní pojištění zaniká dnem úmrtí pojištěnce, dnem skončení trvalého pobytu na území České republiky, dnem ukončení zaměstnání u osoby, která nemá trvalý pobyt na území České republiky určeno podle ZDP 2023.

1.7.3 Sazby veřejného zdravotního pojištění

Pojistné v rámci všeobecného zdravotního pojištění zaměstnance činí 13,5 % z vyměřovacího základu, tedy ze součtu příjmů zaměstnance od zaměstnavatele. Tato sazba se dále rozděluje mezi zaměstnance, který odvádí 4,5 %, a zaměstnavatele, ten odvádí 9 %. (Bulla, 2023)



Obrázek č. 3: Sazba zdravotního pojištění
(Zdroj: vlastní zpracování dle Bulla, 2023)

Na obrázku č. 3 je zobrazeno rozdělení sazby zdravotního pojištění. Základní sazba, sazba pro zaměstnance a sazba pro zaměstnavatele.

1.8 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Sociální pojištění můžeme chápat jako jinak řečeno pojistné na sociální zabezpečení, jedná se tedy o pojištění na důchodové zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a nemocenské pojištění. Z tohoto pojistného jsou státem vypláceny výdaje: spojené s důchodovým pojištěním – invalidní důchody, starobní důchody, sirotčí důchod a vdovský a vdovecký důchod, dále podpora v nezaměstnanosti a dávky spojené s nemocenským pojištěním – ošetřovné, nemocenská, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství. (Krebs, 2007)

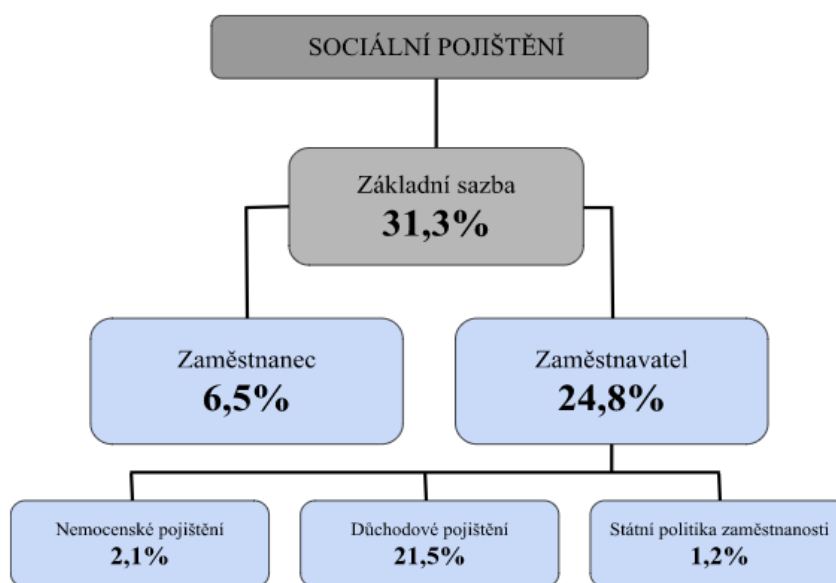
Sociální pojištění řeší takové situace, které může každý občan předvídat, a tak se na ně i s dostatečným předstihem připravit a proti důsledkům se pojistit. Například odkládat si ze svých nynějších příjmů určitou část a budoucnou z nich může pokrýt nepříznivé situace. A právě k tomuto účelu slouží systém sociálního pojištění. Konkrétně můžeme jmenovat důchodové pojištění, nemocenské pojištění, zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tento systém je financován z pojištění, které odvádí z části zaměstnanec a z části jeho zaměstnavatel. Osoby samostatně výdělečně činné odvádějí pojištění celé samy. (Veselý, 2013)

1.8.1 Poplatníci pojistného

Sociální pojištění jsou povinni platit tyto poplatníci: **zaměstnavatele** – fyzické nebo právnické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance a organizační složky státu v nichž jsou zaměstnanci zaměstnáni na pracovní poměr a **zaměstnanci** – pracující na pracovní poměr, na dohodu o pracovní činnosti a na dohodu o provedení práce. (Šubrt, Svěřčinová, Příhodová, Skoumalová, Daněk, 2023)

1.8.2 Sazby sociálního pojištění

Od roku 2019 jsou sazby na sociálním pojištění stanoveny takto: u zaměstnavatele 24,8 % z vyměřovacího základu – z toho 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti a u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu. (Bulla, 2023)



Obrázek č. 4: Sazby sociálního pojištění
(Zdroj: vlastní zpracování dle Bulla, 2023)

Na obrázku č. 4 jsou znázorněny sazby sociálního pojištění. Základní sazba, která se dělí na sazbu za zaměstnance a zaměstnavatele. Sazba za zaměstnavatele dále dělí na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a na státní politiku zaměstnanosti.

1.9 DAŇ Z PŘÍJMU PRÁVNICKÝCH OSOB

Daň z příjmu je jednou z nejnámějších daní. Upravuje ji zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Tento zákon uvádí příjmy, které zahrnuje a zároveň také uvádí, které příjmy jsou od daně osvobozeny. Daň z příjmu je i takzvaná důchodová přímá daň.

Mezi poplatníky daně z příjmů právnických osob se řadí právnická osoba, organizační složka státu, podílové fondy, svěřenecké fondy, podfondy akciové společnosti. Daňovým rezidentem se poplatníci stávají, pokud mají sídlo společnosti na území České republiky. Rezidenti mají daňovou povinnost z příjmů, které jim plynou na území České republiky, ale také z příjmů ze zahraničí. (Dvořáková, Pitterling, Skalická, 2019)

1.9.1 Předmět daně a osvobození od daně

Předmět daně z příjmů jsou příjmy z veškeré činnosti a z nakládání s veškerým majetkem. Avšak zákonem jsou stanoveny i příjmy, které předmětem daně nejsou. Jako příklad můžeme uvést příjmy z nabytí akcií, příjmy zdravotní pojišťovny ve formě pokut, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a další. Dále také zákon stanovuje osvobození od daně. Mezi osvobozené příjmy řadíme například členské příspěvky (odborový organizací, spolků, politických stran a zájmových sdružení), výnosy kostelních sbírek, příjem z nájemného družstevního bytu nebo nebytového prostoru, podíly na zisku tichého společníka a příjmy státních fondů stanovené zvláštní sazbou daně a mnoho dalších. (Vychopeň, 2023)

1.9.2 Výpočet daně

Daň z příjmů právnických osob se vypočítá jako součin základu daně, který se sníží o odčitatelné položky a o položky snižující základ daně, zaokrouhleného na celé tisíce Kč dolů a sazby daně. V případě výpočtu daně právnických osob je sazba daně stanovena na 19 %. Za základ daně se v tom případě považuje rozdíl mezi příjmy, které nezahrnují osvobozené příjmy a příjmy které nejsou předmětem daně, a náklady. Mezi odčitatelné položky u právnických osob řadíme podporu výzkumu a vývoje, zde se řadí všechny činnosti, které vedou k technickému vylepšení výrobku nebo procesu. Dále daňová ztráta z minulých let, kterou můžeme uplatnit až 5 zdaňovacích období od vzniku ztráty. A dary, které jsou poskytnuty obcím, krajům, organizačním složkám na vzdělání, sport, kulturu,

vědu a výzkum a překonají spodní hranici 2 tisíce Kč, horní hranice je potom 5 % ze základu daně dle ZDP.

2 ANALYTICKÁ ČÁST

V analytické části této práce se zaměříme na popis a historii společnosti RATHGEBER, k.s. Dále zde představíme systém odměňování této společnosti a rozebereme výsledky dotazníkové šetření, které nám poskytne potřebné informace k zhodnocení situace firmy.

2.1 Základní informace o společnosti

Právní forma: komanditní společnost

Název: Rathgeber, k.s.

Sídlo: Bystřice nad Pernštejnem, Nádražní 1402, PSČ 593 01

Předmět podnikání: Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona

Datum vzniku: 11. května 1995

IČ: 60751860

DIČ: CZ60751860

2.2 Profil společnosti

Tato společnost nabízí na trhu reklamní a technická řešení značení pro zákazníky vytvořené přímo na míru. Nabídka produktů je velice široká. Zmínit můžeme například 3D loga a štítky, etikety, kovové štítky a fóliové nápisy. Mezi zákazníky společnosti se řadí mnoho významných podniků, jak z České republiky, tak ze zahraničí. Mezi nejvýznamnější patří třeba ŠKODA Auto, Vaillant, Profibaustoffe, Mercedes a mnoho dalších.

Produkty této společnosti můžeme vidět na běžně používaných věcech v našem okolí, například na autech, na sportovním vybavení, na kávovarech. Společnost má více než 23 tisíc zákazníků z celé Evropy. Rathgeber, k.s. si zakládá především na nejvyšší kvalitě produktů a na originálním a individuálním přístupu k zákazníkům a určitým zakázkám. Ve společnosti se k výrobě používá mnoho technologií. K prvotnímu tisku se zde využívá hned šest různých technologií. Dále jsou zakázky zpracovány a dokončeny buď na dalších specializovaných pracovištích, nebo je dokončují domácí pracovnice zcela ručně.

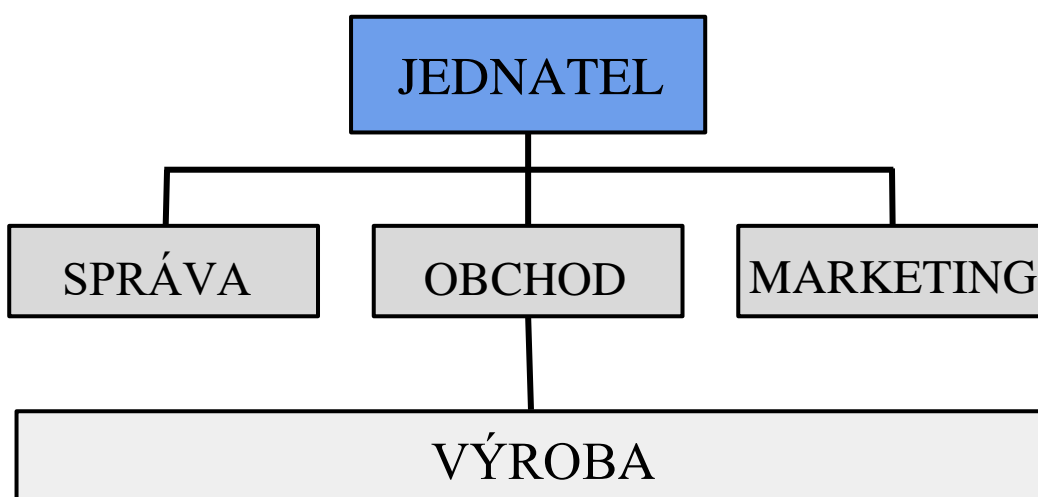
2.3 Historie společnosti

Společnost Rathgeber, k.s. vznikla na území Německa už v roce 1946. Založil ji Anthon Rathgeber, který obchodoval nejen s obyčejnými zásuvnými štítky, ale také s dřevěnými hračkami a hudebními nástroji. Ve společnosti začal sám ve své pronajaté dodávce. Od této doby prošla firma obrovskými změnami. Do České republiky se rozšířila v roce 1993. V tomto roce se německá společnost rozhodla rozšířit svoje působení a vybrala si právě území České republiky, které pro ně bylo ideální. Jako základní vklad byl jeden stroj na sítotisk a deset zaměstnanců. Společnost má stále stejného jednatele, který se podílí na vedení od počátku společnosti na našem území. (Rathgeber, 2023)

2.4 Organizační struktura společnosti

Tato společnost je rozdělena na úseky managementu, administrativy a výroby. V čele společnosti stojí jednatel Ing. Karel Lipovský, který je jediným členem úseku managementu. Následuje úsek administrativy, ten se dále člení na obchod, správu a marketing. V administrativě v roce 2022 pracovalo 37 zaměstnanců. Nejvýznamnější, z pohledu počtu zaměstnanců, je úsek výroby. V roce 2022 v tomto úseku pracovalo 68 zaměstnanců. Celkem tedy ve společnosti pracovalo 106 zaměstnanců.

Na obrázku č. 5 je znázornění organizační struktury společnosti. V jejímž čele stojí jednatel a dále se člení na úseky, jak již bylo zmiňováno výše. Největším úsekem je výroba, jak je znázorněno ve schématu na tomto obrázku.



Obrázek č. 5: Organizační schéma společnosti
(Zdroj: vlastní zpracování)

2.5 Mzdové náklady společnosti

V následující tabulce znázorníme náklady společnosti za zaměstnance za roky 2019 až 2021. Můžeme zde porovnat vývoj počtu zaměstnanců a také vývoj nákladů. V roce 2020 začala epidemie Covid-19, což se poznamenalo i na počtu zaměstnanců této společnosti, avšak nijak výrazně. Počet se za rok 2021 snížil o 13 zaměstnanců a tímto se snížily i celkové náklady.

Tabulka č. 7: Náklady na zaměstnance
(Zdroj: vlastní zpracování)

ROK	POČET ZAMĚSTNANCŮ	MZDOVÉ NÁKLADY	SP A ZP	OSTATNÍ NÁKLADY	CELKEM
2020	119	52 828	16 693	1 341	70 862
2021	109	48 980	15 489	1 102	65 571
2022	106	58 357	18 365	1 231	77 953

náklady v tisících Kč

Z tabulky č. 7 můžeme vyčíst, že počet zaměstnanců postupně klesá, ale celkové náklady na zaměstnance rostou. V roce 2020 jsou celkové náklady 77 953 tisíc Kč a v roce 2019 byly 70 862 tisíc Kč. To znamená, že náklady vzrostly o 7 091 tisíc Kč, i když počet zaměstnanců se snížil o číslo 13.

2.6. Motivační systém společnosti

Práce zaměstnanců je organizována v ranní směně a dle potřeby i v odpolední a noční směně, v každé je určena pravidelná půlhodinová přestávka. Za práci v odpolední směně náleží zaměstnancům zvýšená hodinová sazba o 15 % a noční o 25 %.

Přesčasy nejsou pravidelně využívány. Pokud k nim v důsledku dočasné mimořádné potřeby dojde, jsou vybírány formou náhradního volna. V případě, že není čerpáno náhradní volno, náleží ke mzdě příplatek za přesčas ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Pokud jsou mimořádně odpracovány hodiny v sobotu či v neděli, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 10 %, za práci ve svátek náleží příplatek 100 %.

Zaměstnanci náleží též prémie, které jsou závislé na měsíční pracovních výsledcích. Pokud je hospodaření firmy dobré, jsou zaměstnancům vypláceny 2x ročně mimořádné prémie (pololetní a vánoční).

S účinností od 1.1.2016 v souladu s vnitřním mzdovým systémem zaměstnavatele a v souladu s platnou právní úpravou (§ 113 zákoníku práce) se stanovuje základní hodinový mzdový tarif a základní měsíční mzdový tarif na dvě části, a to na fixní část základního mzdového tarifu a na variabilní část základního mzdového tarifu.

Variabilní část základního mzdového tarifu určuje zaměstnavatel v závislosti na konkrétní pracovní výkonnosti a konkrétních pracovních výsledcích, se zohledněním individuálních schopností, zkušeností, pracovních návyků a kvalifikace.

2.6.1. Poskytované benefity

První poskytovaný benefit je **Sodexo pass**. Jedná se o benefit, který umožňuje zaměstnancům provozovat volnočasové aktivity, např. sport, relax, kultura, lázeňské pobyty, cestování, vzdělávání, nebo jej mohou použít třeba na platbu v lékárnách. V případě této společnosti je postup poskytnutí benefitu následující. Nárok na Sodexo pass mají zaměstnanci, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu a mají denní směny stanoveny alespoň na 8 hodin. Každoročně jim společnost poskytne pass v hodnotě 1 500 Kč. Na tento benefit má nárok, a využívá ho, celkem 68 zaměstnanců.

Jedná se o nepeněžní benefit, který je pro zaměstnance osvobozen, což znamená, že jej nemusí zdaňovat a odvádět z něj sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele je to však náklad daňově neuznatelný.

Tabulka č. 8: Výpočet celkových nákladů na Sodexo pass
(Zdroj: vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	1 500 Kč
Náklady na benefit	1 500 Kč
Úspora na dani 19 %	0 Kč
Náklady zaměstnavatele	1 500 Kč
Poměr	100%

V tabulce č. 8 je uveden výpočet nákladů zaměstnavatele na tento benefit. Jelikož se jedná o nedaňový náklad, nebude zde žádná úspora na dani a ani žádné odvody ze strany zaměstnance. Celkové náklady tedy budou ve výši hodnoty benefitu na jednoho zaměstnance. Jak můžeme vidět v tabulce, jedná se o výhodný benefit, protože poměr mezi náklady na benefit a náklady zaměstnavatele je 1, tedy 100 %. Což znamená že zaměstnanec obdrží stejnou částku, jako vynaloží zaměstnavatel.

Společnost poskytla údaj, že tento benefit využívá celkem 68 zaměstnanců z celkového počtu 106 zaměstnanců, to znamená, že benefit nevyužívají všichni zaměstnanci. Z toho lze vypočítat celkové náklady na tento benefit za rok. Vynásobíme počet zaměstnanců celkovými náklady na jednoho zaměstnance. Částka 102 000 Kč je tedy celkový náklad firmy na benefit Sodexo pass ročně.

Firma si také tyto náklady uvedla do účetnictví a zaúčtovala je na účty 528 a 331. Tyto účty představují 528 Ostatní sociální náklady a 331 je účet Zaměstnanci.

Další benefit je **příspěvek na stravování**. Tento benefit poskytuje příspěvek na stravování ve výši 55 % z ceny obědu, přičemž zaměstnanci mají možnost závodního stravování přímo v prostorách společnosti.

Cena jednoho oběda je 90 Kč. Společnost hradí, jak již bylo zmiňováno 55 % a zaměstnanci si doplácí zbylých 45 % z ceny obědu. Příspěvek na stravování je zobrazen v tabulce č. 9, kde je rozdělen podíl zaměstnance a zaměstnavatele.

Tabulka č. 9: Příspěvek na stravování
(Zdroj: vlastní zpracování)

Podíl	Kč
Zaměstnanec - 45 %	40
Zaměstnavatel - 55 %	50
CELKEM	90

Benefit příspěvek na stravování je v tomto případě osvobozený a ze strany zaměstnavatele daňově uznatelný náklad. To znamená, že celkové náklady budou snižovat základ daně. Zaměstnanci jej nepodrobují dani a neodvádějí sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka č. 10: Výpočet celkových nákladů na příspěvek na stravování
(Zdroj: vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	50 Kč
Náklady na benefit	50 Kč
Úspora na dani 19 %	9,5 Kč
Náklady zaměstnavatele	40,5 Kč
Poměr	123%

V tabulce č. 10 je uveden výpočet nákladů zaměstnavatele na tento benefit. Jedná se o daňový náklad, to znamená, že zde vznikne úspora na dani. Ze strany zaměstnance však nejsou žádné odvody. Celkové náklady tedy vypočítáme jako hodnotu benefitu, od které odečteme úsporu na dani, která je ve výši 19 %. Úspora je v hodnotě 9,5 Kč. A celkové náklady budou tedy ve výši 40,5 Kč. Tento náklad je na jednoho zaměstnance a na jeden oběd. V tabulce můžeme také vidět, že se jedná o nejvýhodnější benefit, protože zaměstnanec obdrží částku vyšší, než vynaloží zaměstnavatel.

Pokud bychom chtěli spočítat celkové náklady na jednoho zaměstnance na celý rok, budeme uvažovat, že běžný pracovní rok má 252 pracovních dní. Vynásobíme tedy částku 40,5 Kč počtem pracovních dní a vyjde nám částka 10 206 Kč. To jsou tedy celkové náklady za rok na jednoho zaměstnance.

Dále máme informaci, že stravování využívá většina zaměstnanců a přesný počet je 84 zaměstnanců. Lze tedy spočítat i celkové náklady za rok na všechny zaměstnance. Postupovat budeme následovně, vynásobíme náklady na jednoho zaměstnance počtem všech zaměstnanců, kteří využívají stravování. Tedy 857 304 Kč. Částka 857 304 Kč tedy tvoří celkové náklady firmy za rok na tento benefit pro všechny využívající zaměstnance.

Společnost zavedla do účetnictví tento benefit a zaúčtovala ho na účty 527 a 331. Jak už bylo zmíněno, účet 331 je účet Zaměstnanci a účet 527 jsou Zákonné sociální náklady.

Dalším benefitem jsou **dny volna navíc**, v tomto případě společnost poskytuje celkem 5 dní dovolené navíc, a to všem zaměstnancům. Náhrada mzdy za den volna se počítá z průměrného výdělku za předešlé čtvrtletí. Tento výdělek činí 18 545 Kč u jednoho vybraného zaměstnance. Pro zaměstnavatele je náhrada za den volna daňově uznatelným

nákladem. Zaměstnanci musí tento příjem zdanit a odvést z něj sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka č. 11: Výpočet celkových nákladů na dny volna navíc
(Zdroj: vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	18 545 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele 33,8 %	6 268 Kč
Náklady na benefit	24 813 Kč
Úspora na dani 19 %	4 714 Kč
Náklady zaměstnavatele	20 099 Kč
SP a ZP za zaměstnance 11 %	2 040 Kč
Daň zaměstnanec 15 %	2 782 Kč
Benefit snížený o odvody	13 723 Kč
Poměr	68%

V tabulce č. 11 je uveden výpočet celkových nákladů na benefit dny volna navíc. Jelikož se jedná o daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele, vzniká zde úspora na dani, která činí částku 4 714 Kč. Ze strany zaměstnance jde o příjem, který musí zdanit a odvést sociální a zdravotní pojištění. Celkové náklady vypočítáme jako hodnotu benefitu, ke které přičteme částku za sociální a zdravotní pojištění v sazbě 33,8 % a odečteme úsporu na dani v hodnotě 19 %. Náklady činí tedy 20 099 Kč. Tato částka je celkový náklad zaměstnavatele na jeden den volna vybraného zaměstnance.

Jak již bylo řečeno, zaměstnanec má za určitých podmínek nárok celkem na 5 dní volna na víc. Lze tedy spočítat celkové roční náklady na tohoto zaměstnance. Vypočítáme je tak, že vynásobíme částku 20 099 Kč počtem 5 dnů. Tedy 100 495 Kč. Tato částka 100 495 Kč je celkový roční náklad firmy na tento benefit. Můžeme také říci, že se jedná o benefit neutrální. Zaměstnanec obdrží menší částku, než jsou náklady zaměstnavatele a poměr je 68 %. Tento benefit nevyužili všichni zaměstnanci. Dle informací od společnosti je počet zaměstnanců, kteří využili benefit, celkem 24 ze 106 zaměstnanců. Celkové náklady za celou společnost jsou 2 411 880 Kč. Vypočítali se jako náklad na jednoho zaměstnance vynásobený počtem zaměstnanců, kteří benefit využili.

O nákladech na benefit dny volná navíc společnost účtovala na účtech 521 a 331. Za tento benefit totiž náleží zaměstnancům náhrada mzdy, a proto zde figurují účty 521 Mzdové náklady a 331 Zaměstnanci.

Mezi benefity, které tato společnost poskytuje, řadíme i každoročně pořádané **akce pro zaměstnance**. Ty se konají vždy na konci roku a jsou formou teambuildingu. Na akci se také hodnotí situace společnosti, výsledky předcházejícího roku a plán do roků budoucích. Akce také slouží ke stmelení kolektivu zaměstnanců a k řešení různých situací mezi vedoucími úseky. Akce se koná mimo areál společnosti v pronajatých prostorech. K dispozici je zaměstnancům i drobné občerstvení a nápoje, mezi které se neřadí alkoholické nápoje.

Jelikož se jedná o teambuildingovou akci, náklady na pronájem prostor jsou pro společnost daňově uznatelné, takže snižují základ daně. Náklady na občerstvení ale daňově uznatelné nejsou, takže budou navyšovat základ daně. Náklady za nájemné jsou každoročně ve výši 15 000 Kč a náklady na občerstvení jsou ve výši 25 000 Kč.

Tabulka č. 12: Výpočet celkových nákladů na akce pro zaměstnance
(Zdroj: Vlastní zpracování)

	Nájemné	Občerstvení
Hodnota benefitu	15 000 Kč	25 000 Kč
Náklady na benefit	15 000 Kč	25 000 Kč
Úspora na dani 19 %	2 850 Kč	0 Kč
Náklady zaměstnavatele	12 150 Kč	25 000 Kč
Poměr	123%	100%

V tabulce č. 12 je výpočet celkových nákladů benefitu akce pro zaměstnance. Jelikož se jedná o dva různé náklady, kdy jeden je daňově uznatelný a druhý neuznatelný, je výpočet rozdělen právě dle těchto nákladů.

Nájemné je daňově uznatelné, tudíž vzniká úspora na dani. Celkové náklad na nájemné vypočítáme jako hodnotu benefitu, od které odečteme právě úsporu na dani v hodnotě 19 %. Nájemné tedy bude 12 150 Kč. Toto je celkový náklad na nájemné a můžeme říci, že se jedná o nejvýhodnější benefit s poměrem 123 %.

Občerstvení je daňově neuznatelný náklad, proto zde nevzniká žádná úspora na dani. Celkový náklad na občerstvení proto bude ve výši 25 000 Kč a jedná se o výhodný benefit s poměrem 100 %. Celkový náklad na akci pro zaměstnance potom bude činit součet těchto dvou nákladů. Částka celkových ročních nákladů společnosti na tento benefit je tedy 37 150 Kč.

Dle informací, které byly poskytnuty společností, se tohoto benefitu účastní všichni zaměstnanci. Náklady spojené s pořádáním akcí pro zaměstnance firma účtuje na účty 513 a 331. Účet 513 jsou Náklady na reprezentaci a účet 331 jsou Zaměstnanci.

Další poskytovaný benefit je **13. plat**. Jak již bylo uvedeno, pokud se společnost nachází v dobré hospodářské situaci, poskytuje zaměstnancům i benefit v podobě 13. platu. Poskytnutí tohoto benefitu se posuzuje dle odvedených pracovních výsledků a následně se vyplácí zaměstnancům buď na konci nebo v polovině kalendářního roku. Plat je poskytnut ve výši jedné průměrné mzdy zaměstnance. Pro zaměstnavatele je to daňově uznatelný náklad a pro zaměstnance jde o příjem, ze kterého je třeba odvést zdravotní a sociální pojištění a daň z příjmů.

Náklady na tento benefit vypočítáme pomocí jedné vybrané průměrné mzdy, která činí 19 287 Kč. Výše 13. platu pro jednoho zaměstnance bude ve stejné výši.

Tabulka č. 13: Výpočet celkových nákladů na 13. plat
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	19 287 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele 33,8 %	6 519 Kč
Náklady na benefit	25 806 Kč
Úspora na dani 19 %	4 903 Kč
Náklady zaměstnavatele	20 903 Kč
SP a ZP za zaměstnance 11 %	2 122 Kč
Daň zaměstnanec 15 %	2 893 Kč
Benefit snížený o odvody	14 272 Kč
Poměr	68%

V tabulce č. 13 je výpočet celkových nákladů na benefit 13. Plat. Jedná se o daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele, takže vzniká úspora na dani. Ze strany zaměstnance je třeba tento benefit zdanit a odvést sociální a zdravotní pojištění. Celkové náklady na benefit vypočítáme jako hodnotu benefitu, ke které přičteme odvod na sociální a zdravotní pojištění ve výši 33,8 % a odečteme daňovou úsporu. Částka celkových nákladů na tento benefit na jednoho zaměstnance je 20 903 Kč. Celkové náklady na všechny zaměstnance se vypočítají jako náklad na jednoho zaměstnance, který se vynásobí počtem zaměstnanců. Tedy celkový náklad 2 215 718 Kč. Jedná se o neutrální benefit. Zaměstnanec obdrží menší částku, než vynaloží zaměstnavatel a poměr je 68 %.

Benefit ve společnosti využili všichni zaměstnanci, dle informací, které nám firma poskytla. Náklady na benefit 13. plat si společnost zaúčtovala na účty 521 a 331. Účet 521 je účet Mzdové náklady a již známý účet 331 Zaměstnanci.

Tyto benefity společnost poskytovala zaměstnancům před návrhem změn. Celkové náklady na jednotlivé benefity jsou následující. Sodexo pass náklady činí 102 000 Kč, Příspěvek na stravování náklady činí 857 304 Kč, Dny volna navíc náklady činí 2 411 880 Kč, Akce pro zaměstnance náklady činí 37 150 Kč, 13. plat náklady činí 2 215 718 Kč. Celkové náklady na všechny benefity společnosti se vypočítají jako součet všech nákladů na benefity jednotlivé. Součet činí částku 5 624 052 Kč. Tato částka představuje celkové náklady na poskytované benefity společnosti.

2.7. Návrhy a řešení

V této části bakalářské práce se zaměříme na část výzkumnou, která nám slouží ke sběru potřebných dat a informací. Konkrétně jak jsou zaměstnanci spokojeni se současným systémem odměňování v této společnosti. V této práci bylo využito dotazníkové šetření. Dotazníky byly anonymní a v elektronické podobě pomocí dotazníků Google Forms. Byly zaslány zaměstnancům, společnosti Rathgeber, k.s., jako odkaz přes e-mail.

2.7.1. Dotazníkové šetření

Dotazník je jednou z nejpoužívanějších metod k získání dat a informací. Dle Chrásky (2007) je dotazník soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou systematicky seřazeny a na které respondent, tedy dotazovaná osoba, odpovídá.

Pomocí dotazníkové šetření je možnost za krátký časový úsek získat velké množství informací od velkého počtu respondentů.

Dotazník zasláný zaměstnancům obsahuje 13 otázek. 11 otázek je zcela uzavřených, na které může respondent odpovědět pouze výběrem jedné z uvedených odpovědí. 1 otázka je otevřená, na tuto otázku mohli respondenti vlastními slovy. A 1 otázka je kombinací výběru uvedených odpovědí a možnosti uvést svoji vlastní odpověď.

Dotazníkové šetření probíhalo od 15. 2. 2023 do 28. 2. 2023. Dotazník byl odeslán celkem 29 zaměstnancům a vyplnilo jej 25 zaměstnanců, což je 86,2 %.

$$\frac{\text{počet zodpovězených dotazníků}}{\text{počet odeslaných dotazníků}} = \frac{25}{29} = 86,2 \%$$

Rovnice č. 1: Výpočet návratnosti
(Zdroj: Vlastní zpracování)

2.7.2. Vyhodnocení dotazníku

V této části vyhodnotíme výsledky dotazníků, který byl vytvořen pro získání informací od zaměstnanců. Dotazník slouží primárně k zjištění profilu respondentů, abychom si mohli udělat představu o tom, jaká škála zaměstnanců ve společnosti pracuje. Jedná se o otázky zaměřené na spokojenost s odměňováním a s poskytovanými benefity, ale také na profil zaměstnance.

První otázka byla orientována na pohlaví respondenta. Z dotazníku je patrné, že většina zaměstnanců jsou ženy, které tvoří 88 % respondentů a odpovědělo jich tedy 22. Zbytek jsou muži, kteří tvoří 12 % respondentů, tedy 3 muži.

Druhá otázka je zaměřena na věk respondentů. Více než většina dotazovaných je ve věku 41–60 let, a to 14 zaměstnanců, 10 zaměstnanců je ve věku mezi 26–40 let a jenom 1 zaměstnanec je ve věku 15–25 let.

Třetí otázka je zaměřena na dosažené vzdělání respondentů. Nejvíce zaměstnanců má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, přesněji 14 zaměstnanců. Celkem 9

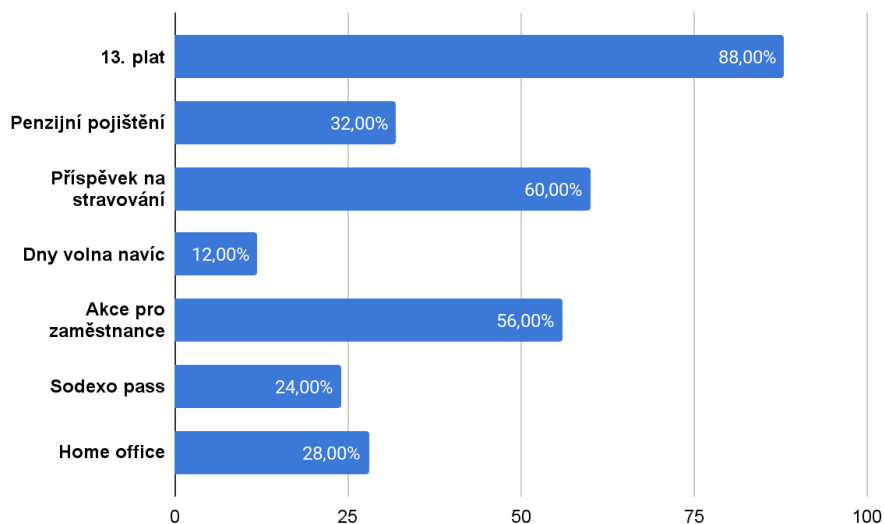
zaměstnanců má ukončené střední odborné učiliště. S vyšším odborným vzděláním je 1 respondent a s vysokoškolským vzděláním taktéž 1 respondent.

Čtvrtá otázka je zaměřena na zjištění, v jakém úseku daný respondent pracuje. Bylo zjištěno, že nejvíce jich pracuje v úseku výrobním. Zde pracuje 20 respondentů. V úseku administrativy pracují 3 respondenti a v úseku managementu pracují 2 respondenti.

Pátá otázka se zaměřuje na to, jak dlouho respondenti pracují v této firmě. 9 respondentů ve společnosti pracuje 10 a více let. Stejný počet respondentů pracuje ve společnosti 4–8 let. 8–10 let ve společnosti pracují 4 zaměstnanci. 2 zaměstnanci zde pracují 1–3 roky a 1 respondent zde pracuje méně než 1 rok.

Šestá otázka zjišťuje, zda jsou respondentům poskytovány ve společnosti benefity, či nikoliv. Zjištěno bylo, že 23 respondentům jsou benefity poskytovány. A 2 respondenti odpověděli že nikoliv.

Sedmá otázka je zaměřena na zjištění, které benefity jsou respondentů poskytovány. Nejposkytovanějším benefitem je 13. plat, který pobírá 22 respondentů. Dalším nejčastějším benefitem je příspěvek na stravování, ten má 15 respondentů. Následují benefity akce pro zaměstnance, penzijní pojištění, home-office, Sodexo pass a dny volna navíc.



Graf č. 1: Poskytované benefity
(Zdroj: vlastní zpracování dle Google Forms)

V grafu č. 1 je znázorněno, jaké benefity jsou zaměstnancům poskytovány a procentuálně zobrazeno kolik zaměstnanců každý benefit využívá.

Osmá otázka byla určena k zjištění, jaké benefity by si každý respondent vybral. Nejoblíbenějším benefitem jsou dny volna navíc, tento benefit si vybralo celkem 10 respondentů. Dalším v pořadí oblíbenosti je 13. plat, vybráno 5 respondenty. Mezi další vybrané benefity se řadí finanční odměny, příspěvek na stravování, sick day, masáže, penzijní připojištění, pohyblivá pracovní doba, služební automobil a finanční odměny.

Tabulka č. 14: Zaměstnanci vybrané benefity
(Zdroj: Vlastní zpracování dle Google Forms)

Vybraný benefit	Počet zaměstnanců
dny volna navíc	13
13. plat	15
příspěvek na stravování	1
sick day	1
masáže	1
penzijní pojištění	1
pohyblivá pracovní doba	1
služební automobil	1
finanční odměny	2

V tabulce č. 4 je uvedeno, jaké benefity by si zaměstnanci vybrali, pokud by měli možnost volby. Dále je zde vyčísleno, kolik zaměstnanců by si daný benefit vybralo.

Devátá otázka je zaměřena na zjištění, zda jsou respondenti spokojeni s odměňováním, tedy s platem za jejich odvedenou práci. 13 respondentů odpovědělo “spíše ano”, 7 respondentů odpovědělo “ano” a 6 respondentů odpovědělo “ne”. Z těchto odpovědí tedy vyplývá, že respondenti, zaměstnanci firmy, jsou s platem a odměňováním za odvedenou práci spíše spokojeni než nespokojeni.

Desátá otázka se ptá, zda respondenty motivují benefity do další práce a k lepším pracovním výkonům. Odpověď “spíše ano” vybralo 11 respondentů. Odpověď “ano” vybrali 3 respondenti. “Spíše ne” odpovědělo 9 respondentů a “ne” vybrali dva

respondenti. Z tohoto vyplývá, že mezi kladnou a zápornou odpovědí není příliš velký rozdíl v počtu odpovědí, ale kladná odpověď o něco málo převyšuje. To znamená že většina respondentů je k další práci a k lepším výkonům motivována.

Jedenáctá otázka se dotazovala, zda jsou respondenti v zaměstnání spokojeni, či nikoliv. 17 respondentů odpovědělo “spíše ano” a zbylých 8 respondentů odpovědělo “ano”. Žádný z respondentů neodpověděl záporně. Je tedy patrné, že respondenti jsou v zaměstnání spokojeni.

Ve **dvanácté otázce** je dotazováno, zda je respondentům umožněn “Home-office”. U 16 respondentů není tento benefit umožněn. U 7 respondentů je umožněn a 2 respondenti nemají možnost ho využívat, ale rádi by jej využívali.

A v poslední **třinácté otázce** je dotaz na to, jak jsou respondenti celkově hodnotí systém odměňování v této společnosti. Více než polovina hodnotí spíše pozitivně, což představuje 13 respondentů. Pozitivně hodnotí 7 respondentů. Spíše negativně 4 respondenti a negativně 1 respondent. Celkově tedy můžeme usoudit, že respondenti jsou se systémem odměňování v této společnosti spíše spokojeni.

2.7.3. Souhrn dotazníkového šetření

V této části práce jsme se věnovali vyhodnocení dotazníkového šetření. V dotaznících bylo zjišťováno, jestli jsou zaměstnanci spokojeni s nastaveným systémem odměňování. Bylo dotazováno i na osobní informace o zaměstnancích, jako je jejich pohlaví, věk, dosažené vzdělání a jak dlouho ve společnosti působí. Další část otázek se zaměřovala na benefity, které jsou zaměstnancům poskytovány a na to, zda jsou s nimi spokojeni či nikoliv.

Dotazník byl zaslán celkem 29 zaměstnancům. Zpětných odpovědí bylo 25, což je 86,2 % návratnosti. Z dotazníku jasně vyplývá, že většina odpovídajících jsou ženy a téměř všichni respondenti jsou ve věku mezi 26–60 let. Většina z nich mají vystudovanou střední školu s maturitou nebo střední odborné učiliště. A 80 % odpovídajících pracuje v úseku výroby.

Dle dotazníků můžeme říci, že zaměstnanci jsou s nastaveným systémem odměňování a benefitů spokojeni, ale lze usoudit, že by uvítali další možné benefity a změny v systému. Celkově tedy hodnotí spokojenost ve firmě velice pozitivně.

Dle dotazníků je možné říci, že společnost poskytuje tyto benefity: 13. plat, příspěvek na stravování, dny volna navíc, penzijní pojištění, akce pro zaměstnance, sodexo pass, home-office.

Dle dotazníků je také možno říci, že zaměstnanci žádají benefity: dny volna navíc, 13. plat, příspěvek na stravování, sick day, masáže, penzijní pojištění, pohyblivá pracovní doba, služební automobil, finanční odměny

2.8. Další možné benefity k poskytnutí

Společnost se rozhodla rozšířit svůj rozpočet na benefity a poskytovat tak svým zaměstnancům další varianty a možnosti benefitů. Rozpočet je společnost ochotna rozšířit o zhruba 3 000 000 Kč. Tyto vynaložené náklady by vedly k úspoře na dani z příjmu a také na potencionální vyšší kvalitě odvedené práce od zaměstnanců, která může vést k většímu odběru výrobků a k novým odběratelům.

Zde si ukážeme, jaké další benefity by společnost mohla svým zaměstnancům poskytnout a jaké daňové dopady by s tím souvisely. Jelikož žádný benefit, který firma poskytuje, nevyužívá 100 % zaměstnanců, budeme následující možné benefity propočítávat na jednoho zaměstnance.

První možností je příspěvek na sportovní vybavení. Tento benefit je velice podobný s benefitem v podobě Sodexo passu, ale rozdílem je, že tento příspěvek je v peněžní formě. Sloužil by zaměstnancům k nakoupení sportovního vybavení, například se může jednat o plavky, běžecké boty, tenisové rakety, florbalové hole a mnoho dalšího. Toto vybavení by sloužilo zaměstnancům ke sportovní činnosti, kterou mohou využívat pomocí Sodexo passu. Můžeme tedy říci, že by se benefity vzájemně doplňovaly.

Zaměstnavatel by poskytoval příspěvek na sportovní vybavení ve výši 5 000 Kč za rok na jednoho zaměstnance. Tento benefit budeme počítat na jednoho zaměstnance. Z pohledu daňového není příspěvek pro zaměstnance osvobozeno, takže jej budou muset podrobit dani. Pro zaměstnavatele ovšem tento náklad je daňově neuznatelným.

Tabulka č. 15: Výpočet celkových nákladů na příspěvek na sportovní vybavení
(Zdroj: vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	5 000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele 33,8 %	1 690 Kč
Náklady na benefit	6 690 Kč
Úspora daně ze SP a ZP 33,8 %	321 Kč
Náklady zaměstnavatele	6 369 Kč
SP a ZP za zaměstnance 11 %	550 Kč
Daň zaměstnanec 15 %	750 Kč
Benefit snížený o odvody	3 700 Kč
Poměr	58%

V tabulce č. 15 je výpočet celkových nákladů na benefit příspěvek na sportovní vybavení. Jedná se o daňově neuznatelný náklad z pohledu zaměstnavatele, takže nevznikne žádná daňová úspora. Ze strany zaměstnance je třeba tento příjem zdanit a odvést sociální a zdravotní pojištění.

Celková náklad na tento benefit tedy vypočítáme tak, že k hodnotě benefitu přičteme částku za sociální a zdravotní pojištění v sazbě 33,8 % a následně odečteme úsporu na dani za sociální a zdravotní pojištění v sazbě 33,8 %. Celkový náklad na jednoho zaměstnance na tento benefit činí 6 369 Kč. Jedná se o nevýhodný benefit, jelikož zaměstnanec obdrží menší částku, než vynaloží zaměstnavatel. Poměr benefitu je 58 %.

Zaměstnanec musí tento příjem podrobit dani. Daň bude 15 % a částka tedy 750 Kč. Dále musí odvést zdravotní a sociální pojištění v sazbě 11 %, částka bude 550 Kč. Částka benefitu, kterou zaměstnanec přijme po odvedení všech potřebných odvodů bude 3 700 Kč. Pokud by se rozhodli všichni zaměstnanci, že budou tento benefit využívat, je možné stanovit částku celkových nákladů pro všechny zaměstnance. Ve společnosti pracuje 106 zaměstnanců. Výpočet provedeme tak, že vynásobíme náklad na jednoho zaměstnance celkovým počtem zaměstnanců. Pro všechny zaměstnance jsou tedy celkové náklady na tento benefit v částce 675 114 Kč. Tyto náklady by společnost zaúčtovala na účty 528 a 331. Účet 528 je nákladový účet Ostatní sociální náklady a účet 331 je účet Zaměstnanci.

Jako druhý možný benefit pro zaměstnance se nabízí **příspěvek na vzdělávání**. Nutno říci, že vzdělání by probíhalo v pracovní době. Mohlo by se jednat o zajímavý a přínosný benefit, protože tato společnost pochází z Německa a je především zaměřena na německé zákazníky. Proto by mohl tento benefit motivovat zaměstnance k výuce německého jazyka, který by jim zároveň pomohl i při vykonávání jejich práce. Zaměstnanec zároveň může požadovat německý jazyk potřebný k výkonu zaměstnání, což znamená, že tento benefit bude pro zaměstnance příjmem osvobozeným a u zaměstnavatele se bude jednat o daňově uznatelný náklad, který snižuje základ daně.

Zaměstnavatel se rozhodne přispívat zaměstnancům na vzdělávání částkou 10 000 Kč za rok. Příspěvek bude v nepeněžní formě a budeme jej počítat na jednoho zaměstnance.

Tabulka č. 16: Výpočet celkových nákladů na příspěvek na vzdělávání
(Zdroj: vlastní zpracování)

Hodnota benefitu	10 000 Kč
Náklady na benefit	10 000 Kč
Úspora na dani 19 %	1 900 Kč
Náklady zaměstnavatele	8 100 Kč
Poměr	123%

V tabulce č. 16 je výpočet celkových nákladů na benefit příspěvek na vzdělávání. Jedná se o daňově uznatelný náklad ze strany zaměstnavatele, bude tedy vznikat úspora na dani. Zaměstnanci mají tento příjem osvobození, proto není třeba jej zdanit a odvádět z něj sociální a zdravotní pojištění.

Celkové náklady na tento benefit vypočítáme jako hodnotu benefitu, od které odečteme úsporu na dani 19 %. Úspora činí částku 1 900 Kč. Náklady na jednoho zaměstnance tedy jsou 8 100 Kč. Jedná se o nejvýhodnější benefit s poměrem 123 %. Zaměstnanec obdrží větší částku, než vynaloží zaměstnavatel.

Budeme uvažovat, že tento benefit se rozhodne využívat 40 % zaměstnanců. Toto procento proto, protože se bude jednat o výuku cizího jazyka, který je potřebný pro komunikaci se zákazníky ze zahraničí. Se zákazníky komunikují pouze určité úseky, a proto úsek výroby zcela vynecháme.

Pokud by tedy tento benefit využívalo 40 % zaměstnanců, což je 42 zaměstnanců, celkové náklady bychom vypočítaly jako náklady na jednoho zaměstnance, které bychom vynásobily počtem zaměstnanců. Celkové náklady na benefit příspěvek na vzdělání pro 40 % zaměstnanců činí částku 340 000 Kč za rok. Celkové náklady společnosti na tento benefit pro všechny zaměstnance by byly tedy 858 600 Kč. Náklady spojené s tímto benefitem by si firma zaúčtovala na účty 527 a 331. Účet 527 představuje Zákonné sociální náklady a účet 331 Zaměstnanci.

Tento benefit by mohl být pro společnost přínosem. Nejen v novém vzdělávání zaměstnanců, které bude mít kladný vliv na společnosti, ale i v úspoře na dani z příjmu.

Při shrnutí těchto dvou možných benefitů je jasné, že pokud by se společnost rozhodla zavést oba dva nové benefity, náklady společnosti by se zvýšily o 14 469 Kč na jednoho zaměstnance. Pokud by se rozhodla pouze pro zavedení příspěvku na sportovní vybavení, zvýšily by se náklady o 6 369 Kč na jednoho zaměstnance. A pokud by zavedli pouze příspěvek na vzdělávání, náklady by se zvýšily o 8 100 Kč na jednoho zaměstnance. V porovnání těchto dvou benefitů je zřejmé, že výhodnější pro firmu by byl benefit příspěvek na vzdělávání. Společnosti bych doporučila zavedení obou benefitů, protože vedou k navýšení daňově uznatelných nákladů, tím pádem snižují základ daně a výslednou daň. A také vedou ke zlepšení motivace zaměstnanců a k jejich rozvoji, vzdělávání a zlepšení zdraví.

Tabulka č. 17: Přehled nákladů za benefity
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Benefit	Náklady
příspěvek na sportovní vybavení	6 369 Kč
příspěvek na vzdělávání	8 100 Kč
CELKEM	14 469 Kč

V tabulce č. 17 můžeme vidět přehled benefitů a jejich nákladů na jednoho zaměstnance, které by společnost měla v případě zavedení benefitů.

Dalšími možnými benefity, které by mohl zaměstnavatel zaměstnancům nabídnout jsou doprava do zaměstnání, nebo poskytnutí mobilního telefonu k osobním účelům. Tyto

benefity však nepatří mezi výhodné, ale jsou zde uvedeny pro další možnosti motivace zaměstnanců.

K benefitu **doprava do zaměstnání** může zaměstnavatel přistupovat dvěma způsoby. Jeden z nich je nákup jízdenek na hromadnou dopravu, které potom rozdělí mezi zaměstnance pobírající tento benefit. Druhý způsob je ve formě peněžitého příspěvku na dopravu ve mzdě. Pro tuto společnost a případné poskytování tohoto benefitu byl zvolen peněžítý příspěvek ve mzdě. Ze strany zaměstnance se jedná o příjem, který není osvobozený, a proto podléhá odvodům na dani a zdravotním a sociálním pojištění. Tento benefit by mohl být zajímavý především pro zaměstnance, kteří bydlí ve větších vzdálenostech od místa zaměstnání, proto i přes veškeré odvody by pro ně mohla být doprava do zaměstnání výhodná a příznivá.

Společnost by zaměstnancům přispívala na dopravu v částce 1 000 Kč za měsíc a tato částka by se vyplácela ve mzdě. Do nákladů zaměstnavatele by vstupovalo zdravotní a sociální pojištění, které činí 33,8 %. Náklady na jednoho zaměstnance by pro společnost činily tedy 1 338 Kč za měsíc. Celkové náklady za všechny zaměstnance by byly ve výši 141 828 Kč za měsíc a roční náklady na benefit by byly v částce 1 701 936 Kč. Tyto náklady jsou součinem nákladů na jednoho zaměstnance a počet zaměstnanců, který je 106. Tyto náklady by společnost zaúčtovala na účty 527 a 331. Tedy již uvedené účty 527 Zákonné sociální náklady a 331 Zaměstnanci.

Poskytnutí mobilního telefonu k osobním účelům je další z možných benefitů pro zaměstnance. Jedná se o výhodu, protože zaměstnanci v tomto případě nemusí rozlišovat služební a soukromý mobilní telefon, ale využívají jenom jeden. Zaměstnavatel tedy poskytne služební mobilní telefon zaměstnancům i k soukromému používání a náklady za mobilního operátora hradí jako společnost. Tento benefit znamená pro zaměstnance nepeněžní příjem, který ale podléhá zdanění a odvodům na zdravotním a sociálním pojištění.

Mobilní služby by společnost poskytovala zaměstnancům v hodnotě 1 000 Kč za měsíc. Náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance by byly hodnota benefitu navýšena o odvody na sociální pojištění, které činí 33,8 %. Částka na jednoho zaměstnance by byla tedy 338 Kč. Náklady na všechny zaměstnance na jeden měsíc by byly ve výši 141 828

Kč a celkové roční náklady na zaměstnance by činily 1 701 936 Kč. Tyto náklady by firma zaúčtovala na nákladový účet 518 Ostatní služby a na účet 331 Zaměstnanci.

Náklady za celou společnost na navržené benefity by činily celkem 4 937 586 Kč za rok. Je však třeba počítat s tím, že benefity by nevyužívaly všichni zaměstnanci, a tak by náklady byly v nižší částce, než jsou zde vyčísleny.

Pokud by se společnost rozhodla poskytovat všechny výše navržené benefity, došlo by k **úspoře na dani**. Ta se vypočítá jako součin snížení základu daně a sazby daně. Sazba v tomto případě je 19 % pro právnické osoby a základ daně se sníží o celkové náklady na nové benefity, tedy o 4 937 586 Kč. Úspora na dani by byla tedy ve výši 1 068 570 Kč.

Společnosti bych doporučila využití a zařazení všech navrhnutých benefitů do svého systému odměňování. Jednak povedou k výše vyčíslené úspoře na dani a také k lepší motivaci zaměstnanců. Mezi jednotlivými benefity preferuji příspěvek na vzdělávání. Pro společnost by byl nejvíce finančně výhodný a pro zaměstnance možnost naučit se něco nového, nebo se zdokonalovat v tom, co už umí a znají. A zároveň jejich nové znalosti a dovednosti by se promítli pozitivně do jejich pracovního výkonu, a tak i do chodu celé společnosti.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo navrhnout kroky a opatření v oblasti odměňování zaměstnanců, které povedou d daňové optimalizaci daně z příjmu. Dále bylo nutné stanovit profil zaměstnanců, kteří odpovídali pomocí dotazníku na položené otázky. V této práci také byla zanalyzována stávající situace systému odměňování ve společnosti. Bylo určeno, které benefity jsou zaměstnancům poskytovány a jak jsou s nimi spokojeni.

Pro dosažení všech cílů, byla tato práce rozdělena do dvou částí. První část tvoří teorie, která byla zpracována pomocí literární rešerše. Pomocí té byly rozebrány všechny potřebné pojmy, které byly následně zahrnuty do analytické části.

Druhá část tvoří část analytická. V této části je nejprve představena společnost Rathgeber, k. s. Představení zahrnuje základní údaje o společnosti, profil společnosti, ve kterém bylo řečeno, čím se společnost zabývá a její hlavní odběratelé, a následně i struktura společnosti. Jako další součást analytické části je vyhodnocení dotazníkového šetření, které bylo zasláno zaměstnancům. Zde byl zjištěn profil zaměstnanců, jaké benefity jim zaměstnavatel poskytuje a jejich spokojenost v zaměstnání. Dále následuje navržení benefitů a výpočet jejich dopadu na zaměstnance a zaměstnavatele a na výslednou daňovou povinnost. Na konci analytické části jsou shrnuty navržené benefity a doporučení společnosti k zavedení návrhů.

Závěrem je třeba říci, že spokojenost zaměstnanců by měla být důležitým aspektem pro každého zaměstnance. Proto je potřeba stále sledovat a zlepšovat systém odměňování, tak aby bylo vyhovováno jak zaměstnancům, tak i samotnému zaměstnavateli.

Doufám, že tato práce bude přínosná a pomůže společnosti při rozhodování o zařazení nových benefitů pro zaměstnance.

ZDROJE

TREMLOVÁ, Karolína. *Odměňování zaměstnanců* [online]. 2019, [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/personalistika/zamestnanecke-benefity/odmenovani-pracovniku>

BARTŮŠKOVÁ, Zuzana. *Zaměstnanecké benefity* [online]. 2024, [cit. 2024-04-24]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnanecke-benefity-danove-zmeny-2024>

ARMSTRONG, Michael, TAYLOR, Stephen a ŠIKÝŘ, Martin. *Řízení lidských zdrojů*. Třinácté vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7

BERÁNEK, Petr. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 2. Aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2024. ISBN 978-80-7554-402-5

BULLA, Miroslav. *Pomocník mzdové účetní: bez chyb, pokut a penále od 1.1.2023*. Český Těšín: Poradce, 2023. ISBN 978-80-7365-481-8

ČEJKOVÁ, Viktória; NEČAS, Svatopluk. *Pojišťovnictví.2.*, přeprac.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006. ISBN 80-210-3990-6

ČESKO. § 2 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů – znění od 31. 8. 2022. [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 29. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>

ČESKO. § 3 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů – znění od 31. 8. 2022.[online]. © AION CS 2010-2022[cit. 29. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>

Daně z příjmů: Daňová opatření ve vztahu k Ukrajině. ÚZ. Ostrava: Sagit, 2023. ISBN 978-80-7488-559-4.

DVOŘÁKOVÁ, Veronika, PITTERLING, Marcel a SKALICKÁ, Hana. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2019*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 289 s. ISBN 978-80-7598-315-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-247-2177-4

GREGOROVÁ, Zdeňka., GALVAS, Milan., *Sociální zabezpečení druhé aktualizované a doplněné vydání*. Brno: nakladatelství Doplněk, 2008. ISBN 80-7239-176-3

HNÁTEK, Miloslav. *Daňové a nedaňové náklady*. 5., rozšířené vyd. Praha: Esap, 2022. 291 s. ISBN 978-80-907398-6-4.

CHRÁSKA, Miroslav., 2007: *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4.

SMITKA, Jindřich. *Vnitřní motivace* [online]. 2022, [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.jindrichsmitka.cz/2022/07/03/vnitri-motivace-sila-a-seberealizace/>

- KLIMEŠOVÁ, Ludmila. Daňová optimalizace. 2., aktualizované vyd. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. 274 s. ISBN 978-80-87974-17-9.
- KOCIANOVÁ, Renata. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1
- RINDOVÁ, Iva; ROHLÍKOVÁ, Jana. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2023*. 31. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2023. ISBN 978-80-7554-381-3
- Magazin.lm.eu. DOMBROVSKÝ Tomáš. *Zaměstnanecké benefity* [online]. 2021, [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/benefity-a-vsechno-co-jste-o-nich-chteli-vedet>
- MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 257 s. ISBN 978-80-7676-193-3.
- ŠUBRT, Bořivoj; SVĚŘČINOVÁ, Eva; PŘÍHODOVÁ, Věra; SKOUMALOVÁ, Alena; DANĚK, Antonín et al. *Abeceda mzdové účetní 2023*. 33. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2023. ISBN 978-80-7554-380-6
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Sociální pojištění* [online]. 2022, [cit. 2022-11-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-pojisteni>
- Podnikatele.eu. *Zdravotní pojištění zaměstnanců* [online]. 2021, [cit. 2022-11-29]. Dostupné z: <http://podnikatele.karlovyvary-region.eu/podnikani/1-zdravotni-pojisteni-zamestnancu>
- Times.cz. HARDYN Michal. *Co je motivace a jak správně motivovat?* [online]. 2018, [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.times.cz/motivace/>
- TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-473-5
- VESELÝ, Jiří., a kolektiv, *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Linde Praha, 2013. ISBN 978-80-7201-915-1
- Zákon o pojistném na sociálním zabezpečení. *Zákon o sociálním pojištění* [online]. 2022, [cit.2022-11-29]. Dostupné z: <https://businesscenter.podnikatel.cz/pravo/zakony/socialni-zabezpeceni-pojistne-cele-zneni/>
- VYCHOPENĚ, Jiří. *Meritum Daň z příjmů 2023*. 19. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-467-5

SEZNAM ZKRATEK

ZDP – zákon o dani z příjmů

k.s. – komanditní společnost

VZP – veřejné zdravotní pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Motivace.....	13
Obrázek č. 2: Systém pojištění v ČR.....	28
Obrázek č. 3: Sazba zdravotního pojištění	30
Obrázek č. 4: Sazby sociálního pojištění.....	31
Obrázek č. 5: Organizační schéma společnosti.....	35

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Poskytované benefity	45
---------------------------------------	----

SEZNAM ROVNIC

Rovnice č. 1: Výpočet návratnosti	44
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Okolnosti a předpoklady k pracovnímu výkonu.....	14
Tabulka č. 2: Výhodnost benefitů	16
Tabulka č. 3: Znázornění nejvýhodnějšího benefitu	17
Tabulka č. 4: Znázornění výhodného benefitu	17
Tabulka č. 5: Znázornění neutrálního benefitu	18
Tabulka č. 6: Znázornění nevýhodného benefitu.....	19
Tabulka č. 7: Náklady na zaměstnance	36
Tabulka č. 8: Výpočet celkových nákladů na Sodexo pass	37
Tabulka č. 9: Příspěvek na stravování.....	38
Tabulka č. 10: Výpočet celkových nákladů na příspěvek na stravování.....	39
Tabulka č. 11: Výpočet celkových nákladů na dny volna navíc.....	40
Tabulka č. 12: Výpočet celkových nákladů na akce pro zaměstnance	41
Tabulka č. 13: Výpočet celkových nákladů na 13. plat.....	42
Tabulka č. 14: Zaměstnanci vybrané benefity	46
Tabulka č. 15: Výpočet celkových nákladů na příspěvek na sportovní vybavení	49
Tabulka č. 16: Výpočet celkových nákladů na příspěvek na vzdělávání	50
Tabulka č. 17: Přehled nákladů za benefity	51

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Dotazník

Otázka č.1: Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

Otázka č.2: Váš věk?

- 15 – 25 let
- 26 – 40 let
- 41 – 60 let
- 60 a více let

Otázka č.3: Vaše dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské s maturitou
- Střední odborné učiliště
- Vysokoškolské
- Vyšší odborné

Otázka č.4: V jakém úseku pracujete?

- Management
- Administrativa
- Výroba

Otázka č.5: Jak dlouho pracujete ve firmě?

- Méně jak 1 rok
- 1 – 3 roky
- 4 – 8 let
- 8 – 10 let
- 10 a více let

Otázka č.6: Jsou Vám poskytovány benefity od zaměstnavatele?

- Ano
- Ne
- Nevím

Otázka č.7: Pokud ano, jaké benefity to jsou?

- Sick day
- 13. plat
- Penzijní připojištění
- Životní pojištění
- Příspěvek na stravování
- Dny volna navíc
- Služební automobil
- Akce pro zaměstnance
- Ubytování
- Jiné:.....

Otázka č.8: Pokud by byla možnost vybrat si ze všech možných benefitů, které by to byly?

- Napište:.....

Otázka č.9: Jste spokojen/a s odměňováním, tedy s platem za Vaši práci?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne

Otázka č.10: Motivují Vás benefity k lepším pracovním výkonům a do další práce?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne

Otázka č.11: Jste v zaměstnání spokojen/a?

- Ano
- Ne
- Spíše ano
- Spíše ne

Otázka č.12: Je Vám umožněn „Home-office“?

- Ano
- Ne
- Ne, ale uvítal/a bych to

Otázka č.13: Systém odměňování v naší firmě hodnotím...

- Pozitivně
- Negativně
- Spíše pozitivně
- Spíše negativně