



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Zaměstnanecké benefity účetní a finanční pohled

Vypracovala: Kristýna Krotká

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Svoboda, Ph.D.

České Budějovice 2024

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kristýna KROTKÁ**
Osobní číslo: **E21198**
Studijní program: **B0411A050005 Finance a účetnictví**
Téma práce: **Zaměstnanecké benefity – účetní a finanční pohled**
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Cílem práce je v teoretické části zhodnotit možné formy zaměstnaneckých benefitů, vč. jejich účetního pohledu, daňové uznatelnosti a dopadu na finanční stabilitu podniku. V praktické části aplikovat uvedená teoretická východiska u vybraného podnikatelského subjektu.

Rámcová osnova:

1. Systém odměňování pracovníků (podnikatelská versus státní sféra).
2. Zaměstnanecké benefity – charakteristika, klasifikace, financování.
3. Účetní pohled na zaměstnanecké benefity:
 - přístup podle české účetní legislativy,
 - přístup podle IFRS.
4. Daňový pohled na zaměstnanecké benefity.
5. Vliv zaměstnaneckých benefitů na finanční postavení podniku.
6. Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu.
7. Aplikace teoretických východisek u vybraného subjektu.
8. Analýza výsledku a návrhy na opatření.

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

1. Armstrong, M. Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing.
2. Kolman, L. (2012). *Motivace, produktivita a způsob života*. Praha: Linde Praha.
3. Macháček, I. (2019). *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer.
4. Marek, P. (2009). *Studijní průvodce financemi podniku*. Praha: Ekopress.
5. Ryneš, P. (2022). *Podvojně účetnictví a účetní závěrka – Průvodce podvojným účetnictvím k 1. 1. 2022*. Olomouc: ANAG.
6. Skálková, J. (2022). *Podvojně účetnictví 2022*. Praha: Grada Publishing.

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění novel.

Zákon 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění novel.

Vyhláška č. 500/2000 Sb., ve znění novel.
České účetní standardy pro podnikatele.

Odborná periodika: Daně a účetnictví; Finanční, daňový a účetní bulletin; Účetnictví; Účetnictví v praxi; aj.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslav Svoboda, Ph.D.
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: 1. března 2023
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2024



doc. RNDr. Zuzana Dvořáková Lišková, Ph.D.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studená 13
270 05 České Budějovice



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

V Českých Budějovicích dne 1. března 2023

Prohlášení

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

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

V Českých Budějovicích 12.4.2024

.....
Krotká Kristýna

Poděkování

Chtěla bych poděkovat svému vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Svobodovi, Ph.D. za odborné vedení práce, odborný dohled a rady, které pomohly tuto práci zkompletovat. Mé poděkování náleží též společnosti, která mi poskytla data pro výzkumnou část práce.

Kristýna Krotká

Obsah

1.	Úvod.....	4
2.	Přehled řešené problematiky.....	5
2.1.	Pracovně právní vztah – systém odměňování pracovníků.....	5
2.1.1.	Podnikatelská sféra	5
2.1.2.	Státní sféra.....	6
2.1.3.	Další složky – dodatkové formy mzdy/platu.....	7
2.1.4.	Odměna z dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr.....	8
2.1.5.	Motivace zaměstnanců	9
2.1.6.	Motivační faktory	9
2.2.	Zaměstnanecké benefity	11
2.2.1.	Poskytování zaměstnaneckých benefitů	12
2.2.2.	Členění benefitů	12
2.2.3.	Další členění zaměstnaneckých výhod	14
2.3.	Zaměstnanecké výhody z hlediska daňových úspor	16
2.3.1.	Daňové řešení zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnavatele	16
2.3.2.	Daňové řešení zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnance	17
2.3.3.	Zaměstnanecké benefity a jejich daňové aspekty	18
2.3.4.	Způsoby úhrady	21
2.4.	Mezinárodní úprava zaměstnaneckých benefitů.....	24
3.	Metodika	27
3.1.	Cíl práce.....	27
3.2.	Metodika	27
3.2.1.	Finanční analýza podniku	28
3.2.2.	Zaměstnanecký průzkum	29
4.	Praktická část	31

4.1.	Představení podniku.....	31
4.1.1.	O společnosti.....	31
4.1.2.	Organizační struktura.....	31
4.1.3.	Vývoj počtu zaměstnanců.....	32
4.2.	Konsolidační balíček.....	36
4.2.1.	Změny zdravotního pojištění od 1.1.2024	36
4.2.2.	Změny doplňkového penzijního spoření.....	37
4.2.3.	Změny v poskytování zaměstnaneckých benefitů	37
4.2.4.	Nepeněžní benefity a jejich osvobození od daně.....	37
4.2.5.	Změny v pravidlech pro stravování	38
4.2.6.	Zavedení jednotného limitu pro zdanění benefitů	38
4.2.7.	Změny ve zdanění benefitů.....	39
4.2.8.	Zvýšení sazby nemocenského pojištění.....	39
4.2.9.	Změny konané v dohodách mimo pracovní poměr	39
4.2.10.	Dohoda o provedení práce (DPP)	39
4.2.11.	Dohoda o pracovní činnosti (DPC).....	40
4.2.12.	Dovolená v dohodách	40
4.2.13.	Rozvrh pracovní doby.....	40
4.3.	Analýza zaměstnanců	41
4.3.1.	Vertikální analýza celkových nákladů na mzdových nákladech	41
4.3.2.	Vertikální analýza mzdových nákladů na nákladech spojených se zaměstnaneckými výhodami.....	42
4.3.3.	Průměrné náklady na jednoho zaměstnance	44
4.3.4.	Čerpání benefitů z pohledu jednoho zaměstnance.....	45
4.3.5.	Další náklady firmy	45
4.3.6.	Zhodnocení	46

4.4.	Systém zaměstnaneckých benefitů	48
4.4.1.	Výpis nabízených benefitů.....	48
4.5.	Zaměstnanecký průzkum	52
4.5.1.	Obecné otázky.....	52
4.5.2.	Úroveň spokojenosti zaměstnanců.....	55
4.5.3.	Penzijní spoření.....	58
4.5.4.	Cafeteria systém.....	59
4.6.	Analýza výsledků.....	61
4.6.1.	Představení podniku.....	61
4.6.2.	Konsolidační balíček.....	61
4.6.3.	Analýza zaměstnanců	62
4.6.4.	Systém zaměstnaneckých benefitů	63
4.6.5.	Zaměstnanecký průzkum	64
5.	Závěr	66
6.	Summary	67
6.1.	Abstrakt.....	67
6.2.	Keywords	67
7.	Seznam použitých zdrojů.....	68
8.	Seznam tabulek	70
9.	Seznam grafů	71
10.	Seznam zkratk	72
11.	Seznam příloh	73
12.	Přílohy.....	74

1. Úvod

Tato práce se zabývá zaměstnaneckými benefity, jejich účtováním i náklady s nimi spojenými. Ať už vynaloženými, které firma reálně zaplatí, nebo těmi, které jsou daňově uznatelné a snižují podniku základ, ze kterého se počítá následná daň odváděná státu prostřednictvím finančních úřadů. Práce je rozdělená na teoretickou a praktickou část. Cílem teoretické části je zhodnotit možné formy zaměstnaneckých benefitů, jejich účetní pohled, daňovou uznatelnost a dopad na finanční stabilitu podniku. V praktické části se práce věnuje zpracování dotazníkového výzkumu, kde budou zjištěny následující výstupy: spokojenost zaměstnanců s nabídkou, dopad na produktivitu a motivaci, zaměstnanecké náklady s benefity a porovnání s konkurencí.

Toto téma je zvoleno z důvodu jeho rozmanitosti. Na benefity není právní nárok a jsou poskytovány pouze na základě rozhodnutí zaměstnavatele. Většina firem poskytuje zaměstnancům alespoň nějaký benefit, který je zaměstnanci společně se mzdou či platem zajímavým ohodnocením. Rozdílnost nabízených benefitů záleží nejen na velikosti firmy, ale i města, ve kterém se podnik nachází. Před pár lety se mezi nejžádanější benefit řadily stravenky, příspěvky na penzijní pojištění a příspěvky na dopravu. Dnes stoupla popularita spíše u benefitů, které nabízejí rozvoj zaměstnance samotného či člena jeho rodiny. Přestože jsou stále nejčastější stravenky, stoupl zájem o volnočasové aktivity a vzdělávací kurzy, zejména ty jazykové. Nabídka benefitů hraje velkou roli v personální politice firmy. Tvoří firmu zajímavější pro případné uchazeče o práci.

V této problematice nastal s příchodem nového vládního opatření nespočet změn, které se dotýkají jak podniků, tak i většiny osob, které jsou zaměstnány v konkrétních společnostech. V práci budou vidět nejdůležitější změny, jež budou do konce roku 2025 platné a pomohou snížit státní deficit. O tom, zda je většina změn prospěšná, by se dalo polemizovat dlouhé hodiny, ale určitě budou přínosné a účinné.

Práce se snaží podat celkový přehled o problematice benefitů, řeší jejich aktuální legislativu platnou pro tuzemskou společnost, klade důraz na správné vyvození daňových aspektů, zaměřuje se na výhodnost jednotlivých benefitů na straně zaměstnavatele i zaměstnance a řeší daňové hledisko podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

2. Přehled řešené problematiky

2.1. Pracovně právní vztah – systém odměňování pracovníků

Pracovně právní vztah upravuje v České republice hned několik legislativ. Hlavní předpis je zákoník práce, který upravuje základní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele (*Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*). Mezi další důležité předpisy patří zákon o zaměstnanosti, který upravuje podporu v nezaměstnanosti či rekvalifikaci (*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*). Zdraví a ochranu zaměstnanců upravuje zákon o ochraně zaměstnanců před riziky znečištění ovzduší společně se zákonem upravujícím bezpečnost práce (*Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*).

Pracovně právní vztah je zakládán uzavřením pracovního poměru nebo dohodou. Uzavření pracovně právního vztahu musí být vždy v písemné formě mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou (zaměstnancem). Pracovní poměr vzniká dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce.

V české legislativě existují dva základní pracovně právní vztahy:

- 1) pracovní poměr (HPP),
- 2) právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ).

Odměnou za vykonanou práci je zaměstnanci mzda nebo plat. Zaměstnanec, vykonávající práci v soukromém sektoru, je odměněn mzdou. Osoba zaměstnaná ve státním sektoru je odměněna platem. Na odměňování jsou zcela nebo převážně využívány veřejné zdroje.

2.1.1. Podnikatelská sféra

Mzda je většinou peněžité plnění, ale zákon umožňuje i nepeněžité plnění - tzv. naturální mzdu. Výše mzdy musí být sjednána v pracovní či kolektivní smlouvě. Pokud tomu tak není, zaměstnanci je vystaven mzdový výměr, který mu musí být vydán v den nástupu do práce. Mzdový výměr určuje zaměstnanci mzdu, kterou mu poskytuje zaměstnavatel. Je to jednostranný právní akt. (*Šubrt, 2016*)

Základní formy mzdy podnikatelských subjektů

- 1) Časová mzda: je vyplácena za provedenou práci odpracovanou v určitém čase.

Je tvořena součinem odpracovaných hodin a příslušnou časovou sazbou. Nejčastěji se využívají hodinové sazby (např. 154Kč/hod.).

- a) S pevným tarifem: zaměstnanci jsou zařazeni do určitých tarifních stupňů dle náročnosti, složitosti a namáhavosti práce, kterou vykonávají.
 - b) S rozpětím tarifů: sazba je pracovníkovi určena mzdovým dekretem. Mzdový dekret je dokument, ve kterém je zaměstnavatelem stanovena výše mzdy.
 - c) S odstupňovaným tarifem: pro zařazení do tarifních stupňů jsou stanovena kvalitativní (zmetkovitost) nebo kvantitativní kritéria, jako je např. počet odpracovaných let ve firmě nebo kvalita práce.
- 2) Úkolová mzda: mzda je závislá na výkonu pracovníka. Měla by být zavedena objektivní výkonová norma a spolehlivá evidence kvality a rozsahu práce. Příklad úkolové mzdy: sazba za vymalování plochy v Kč/m²).
 - 3) Podílová mzda: mzda vyjádřena v procentech jakožto podíl z jednotky vyjádřené v Kč.
 - 4) Provizní mzda: mzda vyjádřena jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, zakázek apod.
 - 5) Osobní mzda: u pracovníků, kteří mají dlouhodobě stabilní výkon a požadovanou kvalifikaci. Může být stanovena jak u dělníků, tak i u vedoucích pracovníků.

Za zmínku stojí i naturální mzda, kterou může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, pokud se na tom společně domluví. Formu naturální mzdy mají výrobky, výkony, služby apod. Není dovoleno poskytovat naturální mzdu, jejímž předmětem jsou lihoviny, tabákové výrobky a jiné návykové látky. (*Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*)

2.1.2. Státní sféra

Určení platu

V České republice je stanoveno 16 platových tříd a 12 platových stupňů. Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, a to dle zákoníku práce. Platové tarify určují platovou třídu a stupeň, do kterých je zaměstnanec zařazen podle druhu práce, sjednaného v pracovní smlouvě. Zaměstnanec je zařazen do platového stupně dle dosažené

praxe, doby péče o dítě a doby výkonu základní vojenské služby. (Vybíhal, 2023)

Vedoucí zaměstnanec dostává příplatek za vedení dle stupně řízení a řídicí práce. Příplatek za vedení dostávají i zástupci vedoucího pracovníka, kteří ho zastupují v plném rozsahu. (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, §124)

2.1.3. Další složky – dodatkové formy mzdy/platu

Odměňují výkon nebo zásluhu zaměstnance. Většinou jsou vázány na individuální nebo kolektivní výkon. Mohou být jednorázové nebo periodicky se opakující. Dodatkových forem existuje mnohem více než je dále uvedeno.

- 1) Osobní ohodnocení: je individuální forma. Používá se k ohodnocení dlouhodobých výsledků a náročnosti práce. Velikost osobního ohodnocení je dána procentem ze základní mzdy.
- 2) Prémie: jsou nejběžnější pobídkovou formou. Mohou být kolektivní i individuální. V případě kolektivní prémie je třeba stanovit pravidla rozdělení mezi zaměstnance.
 - a) Periodicky se opakující: vyplácí se zpětně. Kritéria pro dosažení prémie jsou dána předem. Prémie se mohou vázat na kvalitu, výkon, úsporu materiálu atd.
 - b) Jednorázové prémie: můžeme chápat jako bonus nebo mimořádnou odměnu. Bonus může mít i nepeněžitou formu (kulturní akce). Odměňujeme tak zaměstnancovu iniciativu, pracovní výkon, chování a loajalitu. (Koubek, 2015)
- 3) Příplatky
 - a) Za práci přesčas: zaměstnanci náleží příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo čerpání náhradního volna místo přesčasu.
 - b) Náhrada mzdy za státní svátek: zaměstnanci náleží náhradní volno. Náhrada mzdy je ve výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec v den státního svátku musí do práce, má nárok na náhradní volno, které mu musí být poskytnuto nejdéle do 3 měsíců po výkonu práce. Nebo příplatek ve výši minimálně 100 % průměrného výdělku.
 - c) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí: zaměstnanci přísluší příplatek nejméně 10 % ze základní sazby minimální mzdy (pro rok 2023 to je 10,38 Kč). Jestliže zaměstnanec pracuje pod více zatěžujícími vlivy,

poskytuje se mu příplatek za každý vliv jednotlivě.

- d) Za práci v noci: zaměstnanci náleží příplatek ve výši nejméně 10 % z průměrného výdělku. U každého zaměstnance je výše příplatku rozdílná. Pomocí kolektivní smlouvy lze sjednat jinou minimální výši příplatku, lze jít i pod 10 % z průměrného výdělku. Příplatek přísluší za jakoukoliv část práce v noci tzn. mezi 22 až 6h.
- e) Za práci v sobotu a neděli: zaměstnanci přísluší příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku. (*Šubrt, 2016*)

4) Ostatní výplaty

Dodatečné výhody pro zaměstnance, jako je dnes oblíbený 13. plat, příspěvky na vánoční dárky, dovolenou, dětské tábory či ohodnocení dlouholeté spolupráce (pracovní výročí). (*Koubek, 2015*)

- 5) Doplátek: zaměstnavatel je povinen zaměstnanci doplatit výši do minimální mzdy, pokud ji za odpracovanou dobu nedosáhne.

2.1.4. Odměna z dohod o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr

Za práci z dohod (dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti) zaměstnanci přísluší odměna, nikoli mzda nebo plat. Výše odměny je sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně může být upravená v kolektivní smlouvě. Odměňování pracovníku na dohodu se neřídí zákonnými pravidly, nemusí zahrnovat jejich povinné složky (příplatky za práci v noci). K práci na dohodu se vztahuje rovnost v odměňování, to znamená, že nemůže být zásadně rozdílná výše odměny u zaměstnance s hlavním pracovním poměrem a u zaměstnance na dohodu. Zaměstnanci zaměstnaní na dohodu jsou nejčastěji odměňování časovou mzdou, tzn. korunová sazba na hodinu. (*Šubrt, 2016*)

- 1) Dohoda o provedení práce: maximální rozsah práce je určen na 300 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec neplatí odvody na sociální a zdravotní pojištění, pokud jeho odměna v daném měsíci nepřesáhne 10 000 Kč. Zaměstnavatel odvádí daň z příjmů fyzických osob, zaměstnanec si může uplatnit slevu na poplatníka či studenta, pokud jím je. (*Šubrt, 2016*)
- 2) Dohoda o pracovní činnosti: maximální rozsah práce je stanoven na 20 hodin týdně (v průměru) u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec neplatí sociální

a zdravotní pojištění, pokud jeho odměna nepřesáhne 3 500 Kč. Zaměstnavatel je ale povinen odvést za zaměstnance daň z příjmu fyzických osob.

2.1.5. Motivace zaměstnanců

Nedílnou součástí odměňování je motivace zaměstnanců, která posiluje jejich pracovní nasazení, odpovědnost a zvyšuje iniciativu a kreativitu. (Urban, 2017). Dále budou vysvětleny pojmy obecné motivace, zaměstnanecké motivace, ale také jak být dobrým motivátorem a nejnámější faktory motivace.

První obecnou definici motivace najdeme ve Velkém sociologickém slovníku, kde je popsána jako: „Psychický stav, který vyvolává činnost, chování nebo jednání a směřuje je určitým směrem. Nemotivované, reaktivní nebo reflexivní návykové chování se od motivovaného liší tím, že postrádá rysy výběrovosti.“ (Linhart, Vodáková a kol., 1996)

Pracovní neboli zaměstnanecká motivace představuje postavení jedince k vykonávané práci, jeho pracovnímu uplatnění a určitému úkolu.

Motivace zaměstnanců je dlouhodobá, nikoli jednorázová záležitost, která má za úkol vést zaměstnance k lepšímu výkonu, odpovědnosti a vlastní iniciativě. Původ motivace vychází z jedince, jímž je také kontrolována. (Golembiewski, 2000)

Dobrý motivátor, má několik vlastností a dovedností jako je empatie, komunikace, naslouchání, měl by umět inspirovat a podporovat zaměstnance. Dobrý motivátor je důležitý pro udržení vysoké úrovně motivace a spokojenosti zaměstnanců, což vede ke spokojenosti zaměstnanců a zvýšení konkurenceschopnosti firmy. (Michael Armstrong, 2015)

2.1.6. Motivační faktory

Motivační přístup ovlivňují jak příznivé, tak nepříznivé faktory, jež lze roztrždit do několika skupin.

1) Maslowova hierarchie potřeb

Má 5 oblastí působení od základních potřeb až po potřeby seberealizace. Dělí se na potřebu vyššího a nižšího řádu. Nejčastěji se zobrazuje jako pyramida, ve které je 5 skupin potřeb. Z teorie plyne, že motivaci ovlivňují především nespokojené potřeby. Už Maslow si všiml, že uspokojování nižších potřeb nemusí vést k zájmu potřeb vyšších. (Urban, 2017)

2) Herzbergova dvoufaktorová teorie potřeb

Zkoumá spokojenost a nespokojenost s prací. Říká, že spokojenost a nespokojenost nejsou protiklady, ale dva nezávislé faktory. Faktory spokojenosti se nazývají motivátory. Radíme mezi ně například dosažení cíle, povýšení, rozmanitost práce a další. Naopak faktory nespokojenosti se nazývají udržovací faktory či hygienické faktory. Do nich patří plat, jistota práce, vztahy na pracovišti a další. Udržovací faktory nemusí vést ke spokojenosti, ale jejich vynechání vede k nespokojenosti. (*Koubek, 2015*)

2.1.7. Motivace vs. manipulace

Mezi motivací a manipulací je velice tenká hranice, která se dá poměrně snadno přehlédnout. Ačkoli každý pojem vyjadřuje něco jiného. Manipulace nemyslí na zájmy jedince, ale na zájmy okolí. Používá se k dosažení různých cílů a může být vědomá i nevědomá. Lidé často bývají na manipulaci citliví. (*Plamínek, 2015*).

2.2. Zaměstnanecké benefity

Existuje mnoho významů pro slovo benefit. V personalistice ale benefit znamená efektivitu vedoucí k optimalizaci pracovní síly na pracovišti. (Pelc, 2011) Jsou to peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnancům nad rámec mzdy. Benefity mají zaměstnance motivovat k lepším pracovním výkonům, vést k zaměstnanecké spokojenosti a napomáhat vlastní iniciativě. (Macháček, 2017) Laicky lze benefit chápat jako nějakou výhodu či prospěch, který z jeho poskytování plyne. Slouží také k posílení vztahu mezi zaměstnancem a podnikem. Část benefitů je fixní pro všechny zaměstnance, jejichž poskytování není závislé na pracovním výkonu jedince. (Pelc, 2011)

Nejběžnější zaměstnanecké benefity jsou podle Totha **v roce 2010** tyto:

- Stravenky – právní úprava byla jednoduchá a vycházela ze zákona o daních z příjmů a zákoníku práce
- Příspěvek na penzijní pojištění – výše státního příspěvku byla 270 Kč měsíčně a řídila se zákonem o penzijním připojištění se státním příspěvkem (zákon č. 42/1992 Sb.)
- Volnočasové aktivity – v roce 2010 neexistovala právní úprava tohoto benefitu. Zaměstnanci měli poměrně velkou volnost v poskytování takových benefitů.
- Příspěvky na dopravu a ubytování – zaměstnavatelé nebyli povinni poskytovat tyto příspěvky, které upravoval zákon o daních z příjmů a zákoník práce.
- Jazykové kurzy a školení – nebyli upraveny zákonem. Náklady na jazykové kurzy si mohli odečíst od základu daně až do výše 2% zdanitelných příjmů. Zaměstnanci neplatili daň z příjmu do výše 5 000 Kč ročně za školení a jazykové kurzy.
- Služební automobil k soukromým účelům – poskytnutí služebního vozidla bylo nutné specifikovat v pracovní smlouvě. Všeobecnou úpravou byl zákon o daních z příjmů a zákoník práce.

V roce 2018 zůstávají nejběžnější a nejoblíbenější benefity dle webu edenred.cz až na malé výjimky stejné

- Stravenky.
- Volnočasové aktivity (MultiSport karta).
- Vzdělávací kurzy.
- Příspěvek na penzijní pojištění.

- Pružná pracovní doba – je upravena zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). Zaměstnanec si v rámci rozvrhu může rozvrhnout svou pracovní dobu v jednotlivých dnech. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec odpracoval týdenní pracovní dobu dle zákona.
- Služební auto pro soukromé účely:
zákonná úprava se u benefitů mezi roky 2010 a 2018 nezměnila. Stále zůstaly stejné zákony. Většinu upravoval zákoník práce a zákon o daních z příjmů.

2.2.1. Poskytování zaměstnaneckých benefitů

Fixní způsob odměňování je stanoven v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu „základní zaměstnanecké benefity“. Do kategorie stálých benefitů patří stravenky, dovolenka a příspěvky na penzijní pojištění. (*Macháček, 2017*) Fixní benefity jsou pro zaměstnance důležité – poskytují jim určitou jistotu a stabilitu vůči zaměstnavateli, který si tím udrží kvalitní zaměstnance.

Flexibilní způsob odměňování je forma odměňování zaměstnanců, kdy zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a roční limit bodů každého zaměstnance. Zaměstnanec si pak volí benefity, které jsou v rámci jeho bodového limitu. (*Macháček, 2017*)

Vhodně zvolený benefiční systém společně s optimálním systémem odměňování vede ke zvýšení konkurenceschopnosti podniku na trhu. Zaměstnanci se při vybírání nového zaměstnání zaměřují více na benefiční systém podniku než na mzdovou motivaci. Balíček zaměstnaneckých benefitů je jedním z významných faktorů při výběru z více pracovních nabídek. (*Macháček, 2017*) Dříve poskytované benefity např. stravenky, večírky, automaty s občerstvením na pracovišti a další se dnes nepovažují za atraktivní benefit. Jsou spíše samozřejmostí.

Na většinu benefitů se vztahuje daňové zvýhodnění, proto je zaměstnavatelé používají a zaměstnanci vyžadují. (*Pelc, 2011*)

2.2.2. Členění benefitů

z hlediska věcného dle Pelce:

- 1) Bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením: zde řadíme benefit, který usnadní zaměstnanci např. jeho dopravní či ubytovací situaci. Řadí se sem příspěvek na dopravu, zajištění svozu do podniku nebo

poskytnutí služebního vozu. Využívá se u zaměstnanců, kterých je na trhu práce nedostatek.

- 2) Osobní, kvalifikační rozvoj a vzdělání zaměstnanců: do této skupiny benefitů patří poskytování jazykových kurzů, odborná školení a nabídka profesních zkoušek. Napomáhají zvyšovat konkurenceschopnost podniku.
- 3) Zdravotní aspekty života zaměstnanců: do této skupiny jsou zařazeny benefity týkající se zdraví zaměstnanců: závodní lékař, vitamínové balíčky pro zvýšení imunity (na jaře a na podzim), příspěvek na očkování, ale také příspěvek na dovolenou nebo dovolená nad rámec.
- 4) Sociální aspekty života zaměstnanců: zaměstnavatel je ochoten zaměstnanci poskytnout půjčku výhodněji než banka, pokud se dostane do tíživé životní situace.
- 5) Benefity pro volný čas: pomáhají zaměstnanci udržovat se v kondici. Jsou určeny na aktivity po pracovní době. Dnes je velmi oblíbená MultiSport karta, ale i kulturní akce či dárkové poukazy. (*Pelc, 2011*)

Jiné členění zaměstnaneckých benefitů používá Macháček. Jeho členění je širší než členění benefitů od Pelce:

- 1) Zdravotní benefity; sem řadí rehabilitační a rekondiční procedury, preventivní zdravotní prohlídky, příspěvky na očkování či sick days.
- 2) Důchodové benefity mají zajistit zaměstnance v oblasti finanční stability v důchodovém věku. Najdeme zde příspěvky na penzijní připojištění.
- 3) Benefity poskytované na pracovišti jsou zajišťování nealkoholických nápojů a občerstvení na pracovišti.
- 4) Benefity zaměřené na využití pracovního volna: kultura, sport a rekreace.
- 5) Benefity směřující na vzdělání; zde je odborný růst zaměstnance, jako jazykové kurzy, BOZP, kurz první pomoci a další.
- 6) Platové a finanční benefity; dary zaměstnanci za věrnost k podniku, půjčky a sociální výpomoc zaměstnanci.
- 7) Benefity směřující k vybavení zaměstnance; může být manažerské či služební vozidlo, přechodné ubytování zaměstnance ale také podpora zdraví a aktivního života. (*Macháček, 2010, 2017*)

2.2.3. Další členění zaměstnaneckých výhod

Koubek člení evropské zaměstnanecké benefity do třech skupin:

- 1) Benefity sociální povahy jsou takové, které zaměstnanci usnadňují osobní život. Řadí se sem pojištění hrazené organizací, půjčky, jesle a mateřinky.
- 2) Zavazující k práci mají vztah k práci samotné. Jsou to například stravenky, kariévní růst (vzdělání) nebo odkup výrobků za výhodnější cenu, než je cena na trhu.
- 3) Pozice v organizaci; náklady spojené s reprezentací firmy, služební vůz pro obchodní zástupce či vedoucí pracovníky, nárok na oděv, zvýhodněné bydlení nebo užívání služebního automobilu k osobním účelům. (Koubek, 2015)

Armstrong rozděluje benefity poskytované především ve Velké Británii na

- 1) Osobní bezpečnosti
 - Zdravotní péči: soukromá zdravotní péče prostřednictvím zdravotního pojištění, které pokrývá náklady soukromých nemocnic, lékařské prohlídky.
 - Pojištění: na služební cestě, úrazu či úmrtí v zaměstnání.
 - Nemocenské dávky: poskytují plnou náhradu mzdy v době pracovní neschopnosti.
 - Dodatečné odstupné: poskytnuto zaměstnanci v případě jeho nadbytečnosti.
 - Poradenství týkající se kariéry: souvisí s propuštěním z důvodu nadbytečnosti.
- 2) Peněžní pomoci
 - Podnikové půjčky: jsou bezúročné půjčky, případně s malým úrokem. Jsou výhodnější než poskytnuté bankou.
 - Půjčky na permanentky: zejména na předplatné jízdenek, kulturní a sportovní akce.
 - Pomoc při splácení hypoték: nejčastěji poskytovaná finančními podniky. Dotované platby hypotečních úroků.
 - Členské příspěvky v profesních organizacích: souvisí se vzděláváním zaměstnanců, např. účetní.
- 3) Osobních potřeb
 - Mateřská a otcovská dovolená, poskytované dávky nad zákonné minimum
 - Péče o děti v podnikových zařízeních (mateřské školy).
 - Poradenské služby.

- Výhodná koupě podnikových výrobků nebo služeb.
- 4) Dovolené: zaměstnavatelé jsou povinni poskytovat alespoň 20 dnů placené dovolené včetně státních svátků. Nárok na dovolenou začíná nástupem do práce.
- 5) Podnikové automobily: zaměstnanci oceňují především náklady ušetřené s nákupem vlastního vozu, amortizaci, starosti a náklady spojené s pojištěním a údržbou.
- 6) Dobrovolné výhody: zaměstnavatel vyjedná s poskytovatelem služby nebo prodejcem zboží slevu, která zaměstnavatele nic nestojí. Využívá se ve zdravotnictví, pro volný čas a domácnost. (*Armstrong, 2007*)

2.3. Zaměstnanecké výhody z hlediska daňových úspor

Zaměstnanecké benefity mají zvýhodněný daňový a odvodový režim. Pro zaměstnavatele jsou benefity lepší, pokud mají více daňových a odvodových výhod. Jsou používány k legálnímu snižování daňové povinnosti, která je určena v zákonech. Počet poskytovaných benefitů vychází z možností zaměstnavatele, poptávky zaměstnanců a nabídky konkurenčních firem. Na poskytování benefitů není právní nárok. (Pelc, 2011) Neslouží pouze k motivaci a stabilizaci zaměstnanců, zvýšení konkurenceschopnosti ale i k daňovým úsporám na sociálním a zdravotním pojištění. (Janoušková a Kolibová, 2005)

Při poskytování zaměstnaneckých výhod zaměstnavatelem se jedná o daňový výdaj, který může být daňově uznatelným nebo neuznatelným nákladem. Daňově uznatelný náklad tvoří pro zaměstnavatele výhodu. Pro zaměstnance to znamená, že má příjem. Pokud je tento příjem osvobozen, znamená to pro zaměstnance výhodu. (Pelc, 2011)

Z daňového a odvodového hlediska existují různé úrovně výhodnosti benefitů dle jejich daňové uznatelnosti či neuznatelnosti na straně zaměstnavatele, jejich zatížení daní z příjmu fyzických osob na straně zaměstnance nebo osvobození od uvedené daně. S tím souvisí i pojistné zatížení, zda jsou uvedené příjmy součástí vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

Rizikem u poskytování benefitů je chybná aplikace daňových zákonů. Může docházet i k úmyslnému obcházení zákona. Pokud správce daně (finanční úřad) přijde na chybu, dochází k doměření daně. Je nutné dodržovat zákonné parametry nezbytné pro daňové zvýhodnění. Jedině tak je možné uplatnit daňové a pojistné zvýhodnění. (Pelc, 2011)

2.3.1. Daňové řešení zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnavatele

Daňový režim je určen zákonem o daních z příjmů FO a PO. Daňový režim je určen buď výslovně, to znamená, že je určen jako daňový výdaj, určen výslovně jako nedaňový výdaj, nebo může být výdajem daňovým při splnění určitých podmínek. (Pelc, 2011)

Podstatným paragrafem je §24, který upravuje výdaje vynaložené zaměstnavatelem na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví pokud tak stanoví:

- a) kolektivní smlouva;
- b) vnitřní předpis zaměstnavatele;
- c) pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Daňová plnění budou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem pouze v případě, že zákon o dani z příjmů nebo jiný zákon nestanoví jinak.

Situace využití ustanovení §24

- Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní připojištění – u zaměstnavatele jsou příspěvky uznatelné bez ohledu na jejich poskytovanou výši zaměstnancům, pokud poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy.
- Výdaje spojené s dopravou zaměstnanců do zaměstnání formou nepeněžitého nebo peněžitého plnění – v případě, že splnění podmínky je dohodnuto v některé z výše uvedených smluv.
- Poskytnutí příspěvku na přechodné ubytování zaměstnancům – pokud je veden ve smlouvě uzavřené se zaměstnavatelem.

Zákon o dani z příjmů nebo jiný zákon stanoví jinak:

- příspěvek na odborný vývoj zaměstnanců;
- příspěvek na stravování zaměstnance;
- poskytnutí cestovních náhrad;
- motivační příspěvek na vzdělání budoucího zaměstnance. (*Macháček, 2021*)

2.3.2. Daňové řešení zaměstnaneckých výhod z pohledu zaměstnance

Na straně zaměstnance je nutné zkoumat, jedná-li se o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti, a pokud ano pak se zkoumá, zda se jedná o příjem podléhající dani či je od ní osvobozen. (*Macháček, 2021*)

Plnění, která jsou osvobozená od daně z příjmů ze závislé činnosti:

- odborný rozvoj zaměstnanců;
- stravování zaměstnanců;
- poskytování nealkoholických nápojů;
- příspěvky na pořízení zboží nebo služby zdravotního charakteru, kulturní nebo sportovní akce;
- poskytnutí bezplatných jízdenek;
- poskytování darů;
- příspěvky na penzijní a životní pojištění.

Dle §6 zákona o daních z příjmů není předmětem daně výše cestovních výdajů poskytnutých s výkonem činnosti, ze které plyne zaměstnanci příjem, zaměstnanec je odměňován platem. (*Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů*)

Peněžitě plnění zaměstnavatele poskytované zaměstnanci formou zaměstnaneckých benefitů bude plnění na straně zaměstnance vždy zdanitelným příjmem a součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojistného. Peněžní plnění není osvobozeno od daně z příjmů kromě sociální výpomoci, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci. Pokud zaměstnanecký benefit není osvobozen od daně z příjmů, bude peněžní či nepeněžní plnění zdaněno se mzdou zaměstnance. (*Macháček, 2021*)

2.3.3 Zaměstnanecké benefity a jejich daňové aspekty

V této kapitole budou blíže rozebrány vybrané zaměstnanecké benefity a jejich daňové hledisko ze strany zaměstnance a zaměstnavatele dle zákona o daních z příjmů (*Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů*)

1) Příspěvky na stravování a nápoje

1.1) Stravování

Zaměstnavatel může pro své zaměstnance zřídit vlastní stravovací zařízení v podobě podnikové kuchyně či poskytovat příspěvek na stravování u jiných subjektů formou stravenek nebo příspěvek ze sociálního fondu. Zaměstnanec má nárok na příspěvek na stravování, pokud jeho čas strávený v práci během směny trvá alespoň 3 hodiny. (*Pelc, 2011*)

V roce 2021 byl představen **stravenkový paušál**, který zaměstnancům místo klasických poukázkových stravenek poskytuje peněžní částku na stravné přímo k výplatě. Výši stravenkového paušálu upravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, pro rok 2023 je maximální daňově uznatelný náklad ve výši 107,10 Kč, v případě, že zaměstnavatel přispívá zaměstnanci více než maximální limit musí částku zdanit. (*Edenred.cz, 2023*) Zaměstnavatel se může rozhodnout, zda bude poskytovat stravenkový paušál nebo bude i nadále poskytovat klasické papírové stravenky, které se řadí mezi nejběžnější benefity.

1.2) Nápoje

Existují dvě možnosti poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti.

a) Poskytování nealkoholických nápojů jako benefit

Poskytování nápojů mimo pitné vody jako nepeněžní plnění zaměstnancům ze sociálního fondu představuje pro zaměstnavatele platbu ze sociálního fondu. U zaměstnance je poskytování nápojů osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob.

- b) Poskytování nealkoholických nápojů, ochranných nápojů ze zákonné povinnosti. Zaměstnavatel je povinen ze zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci poskytovat ochranné nápoje a vodu. Pro zaměstnance jsou tyto nepeněžní příjmy osvobozeny z daně z příjmů fyzických osob, ale pro zaměstnavatele představují daňový výdaj. (*Pelc, 2011*)

2) Odborný rozvoj zaměstnanců

Je proces, který umožňuje získávat nové dovednosti, znalosti a schopnosti související s pracovním prostředím a dosahováním podnikových cílů.

- a) Vlastní vzdělávací zařízení zaměstnavatele.
- b) Vzdělávání zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty.
- c) Vzdělávací zařízení jako nepeněžní plnění.
- d) Vzdělání jako pracovněprávní nárok. (*Pelc, 2011*)

Výdaje spojené se vzděláním zaměstnanců jsou daňově uznatelnými náklady, pokud souvisejí s předmětem podnikání. Na straně zaměstnance nejsou nepeněžité plnění dodávána, ale pokud by se jednalo o peněžité plnění, bylo by dodáno. (*Štohl, 2022*)

3) Doprava do zaměstnání

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanci příspěvek na dopravu do zaměstnání, ale nemá povinnost dopravu hradit. Příspěvek může být jak peněžní, tak nepeněžní, který může představovat zaměstnavatelem nakoupené předplatné hromadné dopravy. Zaměstnanec může uhradit část hodnoty jízdenky zaměstnavateli. Je upraveno v kolektivní či individuální smlouvě nebo ve vnitřních předpisech. Na straně zaměstnavatele je příspěvek na dopravu do zaměstnání při splnění určitých podmínek daňovým výdajem, kdežto u zaměstnance je zdanitelným příjmem ze závislé činnosti. Je součástí základem daně. (*Beránek, 2021*)

4) Příspěvky na volnočasové aktivity, rekreaci a zdravotní pomůcky

Zaměstnavatel může přispívat na kulturní, sportovní akce, rekreaci a zdravotní pomůcky. Mezi kulturní akce lze řadit i vánoční večírek pořádaný zaměstnavatelem v restauračním zařízení s večeří. Zboží a služby zdravotního charakteru jsou například hygienické a léčebné prostředky včetně těch na předpis. U rekreace, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci nesmí poskytnutá částka přesáhnout 20 000 Kč za kalendářní rok, aby bylo plnění osvobozeno od daně. Na straně zaměstnance jsou tyto příspěvky od daně z příjmů osvobozeny a u zaměstnavatele tvoří nedaňový náklad. (Štohl, 2022)

5) Služební vozidlo

Pokud má zaměstnanec možnost využívat služební vozidlo k soukromým účelům jedná se též o benefit. Zaměstnanec má přiřazené vlastní vozidlo, které využívá pouze on a nesdílí jej s dalšími kolegy. Pro takové vozidlo se využívá pojem manažerské vozidlo. Užívání takového vozu se zaměstnanci daní sazbou 1 % z pořizovací ceny vozu. Zvyšuje u zaměstnance základ pro odvod daně a zákonných pojištění. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. (Beránek, 2021)

6) Příspěvky na pojištění

Příspěvky na pojištění jsou mimořádně zvýhodněné, snižují základ daně na obou stranách. Mohou být motivačním faktorem zaměstnance a zvyšují atraktivitu zaměstnavatele. Proto se řadí mezi nejposkytovanější a nejoblíbenější benefity. Zaměstnavatel může poskytovat příspěvky na

- a) Penzijní připojištění se státním příspěvkem na účet zaměstnance.
- b) Penzijní připojištění a doplňkové penzijní připojištění.
- c) Soukromé životní pojištění. (Štohl, 2022)

Na straně zaměstnavatele jsou příspěvky daňovým nákladem, u zaměstnance jsou osvobozeny až do částky 50 000 Kč za kalendářní rok. Pokud je částka nad limit, daní se jako závislá činnost. Pakliže je příspěvek poskytován v penězích přímo zaměstnanci, neuplatňuje se daňové osvobození. (Hnátek, 2022)

2.3.4. Způsoby úhrady

1) Účtování zaměstnaneckých benefitů

V České republice účtování zaměstnaneckých benefitů upravují tyto legislativy:

- Zákon č. 563/1991 Sb. o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
- Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví,
- České účetní standardy pro podnikatele, ve znění pozdějších předpisů. Standard č. 017 Zúčtovací vztahy a standard č. 019 Náklady a výnosy.

Benefity svým zaměstnancům nabízejí všechny podniky, které jsou povinny tvořit fond kulturních a sociálních potřeb, známý jako FKSP. Tento fond tvoří státní podniky, veřejné instituce, příspěvkové organizace, ale i právnické osoby. Tvorba FKSP je daňově uznatelným nákladem. Obchodní korporace a neziskové organizace nemají povinnost tvořit sociální fond, pokud jej tvoří, není pro ně daňově uznatelným výdajem. (*Beránek, 2021*)

2) Úhrada z fondu kulturních a sociálních potřeb

FKSP se neúčtuje prostřednictvím nákladů a výnosů. Účtuje se na vlastní účet 243 (běžný účet FKSP), na kterém se shromažďují veškeré finanční prostředky, ze kterých se následně hradí všechna plnění. Proto je nutné pro účet 412 používat analytickou evidenci, která zjednodušuje přípravu účetní závěrky.

Dle vyhlášky č. 114/2002 Sb. činí základní příděl do státních a příspěvkových organizací minimálně 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady platů a odměny.

Jelikož je tvorba fondu daňově uznatelným nákladem účtujeme následovně:

Tabulka 1: Účtování příspěvku na brýle dle FKSP

Účetní případ	Má dáti	Dal
Tvorba fondu	527	412
Převod finančních prostředků na účet FKSP	262	241
Přípsání na účet FKSP	243	262
Příspěvek na brýle	412	321 (případně 221, 211)
Úhrada z FKSP	321	243

Zdroj: Krbečková, Plesníková, 2023

Pro vzor účtování jsem zvolila příspěvek na dioptrické brýle zaměstnance, který řádíme do skupiny zdravotních pomůcek. *(Krbečková, Plesníková, 2023)*

3) Úhrada z dobrovolně tvořených fondů

Mezi dobrovolně tvořené fondy se řadí zejména fondy tvořené ze zisku. Instituce se je rozhodne tvořit zcela dobrovolně dle svých potřeb. Tvorba by měla být zakotvena ve společenské smlouvě. Dobrovolně tvořené fondy nesnižují základ daně na straně zaměstnavatele. *(Beránek, 2021)*

Tabulka 2: Účtování dobrovolně tvořených fondů

Účetní případ	Má dáti	Dal
Tvorba fondu	431	427
Čerpání fondu	427	321, 221, 211

Zdroj: Beránek, 2021

4) Účtování na vrub nákladů

Benefity se účtují přímo do nákladu, nejsou na ně předem vyčleněné finanční prostředky. Daňová uznatelnost každého benefitu se posuzuje zvlášť. Ty, které jsou daňově uznatelné, se účtují na účet 527, ostatní benefity, tedy daňově neuznatelné, na účet 528. *(Beránek, 2021)*

Do 31.12.2023 se tímto způsobem účtovaly stravenky, které měly část daňově uznatelných nákladů 55 %. Pokud zaměstnavatel přispíval na stravenku více než 55 %, tuto částku účtoval na účet 528.

Tabulka 3: Účtování na vrub nákladů

Účetní případ	Má dáti	Dal
Daňově uznatelné plnění	527	321, 221, 211
Daňově neuznatelné plnění	528	321, 221, 211

Zdroj: Beránek, 2021

2.4. Mezinárodní úprava zaměstnaneckých benefitů

Tato kapitola se zabývá mezinárodní legislativou a to konkrétně, Mezinárodními standardy účetního výkaznictví, dále jako IFRS, které vydává Rada pro mezinárodní účetní. Cílem IFRS je sjednotit a harmonizovat účetní postupy a výkazy firem po celém světě. IFRS se používají ve více jak 140 státech včetně zemí Evropské unie. (Dvořáková, 2022)

Na rozdíl od US GAPP, dle kterých se řídí účetnictví v USA je IFRS založeno na zásadách. Obsahují asi 1400 stran textu, který k lednu roku 2023 zahrnuje 18 standardů IFRS a 41 standardů IAS (Mezinárodní účetní standardy). (*ifrs.org*, 2023) Interpretace a použití zásad se může v jednotlivých zemích lišit, IFRS je založeno na vlastním úsudku. Snižuje se tím srovnatelnost účetních závěrek, umožňují nadhodnocení aktiv a podhodnocení závazků, proto investoři méně věří závěrkám, které jsou sestaveny dle IFRS. (Jílek, 2018)

Tématem této práce jsou zaměstnanecké benefity, které jsou dle IFRS upraveny ve standardu 19 IAS a překládá se jako Zaměstnanecké požitky. Zaměstnanecké požitky jsou dle IAS 19 peněžní, nepeněžní nebo formy náhrady nákladů poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům výměnou za jejich služby (vykonanou práci). Zaměstnavatel vykazuje náklady na zaměstnanecké požitky v okamžiku vzniku závazku, náklad se oceňuje stejnou částkou jako závazek

Řadí se sem:

- 1) krátkodobé zaměstnanecké požitky, budou vypořádány do 12 měsíců od skončení účetního období,
- 2) zaměstnanecké požitky po skončení zaměstnání, jsou splatné po skončení pracovního poměru,
- 3) ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky, všechny zaměstnanecké požitky mimo výše uvedených,
- 4) požitky při ukončení zaměstnání, výměna za ukončení pracovního poměru. (Jílek, 2018)

1) Krátkodobé zaměstnanecké požitky

Do skupiny krátkodobých zaměstnaneckých požitků se řadí mzdy, platy, placené náhradní volno, náhrady za krátkodobou nepřítomnost a rezervy na restrukturalizaci. Výše závazku se oceňuje jako současná hodnota očekávaných budoucích plateb, které mají být vyplaceny zaměstnancům.

2) Zaměstnanecké požitky po skončení zaměstnání

Zaměstnanecké požitky po skončení pracovního poměru jsou veškeré kompenzace poskytované zaměstnavatelem svému zaměstnanci po rozvázání pracovního poměru. Zahrnuje širokou nabídku zaměstnaneckých výhod, jako jsou penzijní požitky jednorázově vyplacené částky nebo ostatní požitky, jako jsou úhrady životního pojištění nebo zdravotní péče.

a) Plány definovaných požitků

Zaměstnavatel slibuje vyplácet zaměstnanci při odchodu do důchodu určitý požitek, zaměstnavatel nese riziko, že skutečné náklady budou vyšší, než bylo předpokládáno v rozpočtu. U definovaných požitků se používá pojistně-matematické oceňování, ke stanovení současné hodnoty očekávaných budoucích plateb, které budou vypláceny zaměstnanci.

b) Plány definovaných příspěvků

Je to plán, do kterého zaměstnavatel každoročně přispívá pevnou částku. Zaměstnanecký požitek je poté částka, kterou zaměstnavatel nashromáždil do doby odchodu zaměstnance do důchodu. Skutečné náklady plánu se nijak nemění. Vyžaduje se, aby zaměstnavatelé každoročně vykazovali náklad ve výši příspěvků do programu.

I u zaměstnaneckých požitků je důležitá správnost účtování. Klade se důraz na včasné promítnutí nákladů do účetní závěrky a také pomáhá investorům k poskytnutí přesnějšího obrazu finanční výkonnosti, chrání investory před neočekávaným zvýšením nákladů.

3) Ostatní dlouhodobé zaměstnanecké požitky

Zahrnují požitky, u kterých se neočekává, že budou vypořádány do 12 měsíců od konce účetního období, ve kterém zaměstnanci poskytli zaměstnavateli služby.

- a) Dlouhodobá placená volna,
- b) jubilea a ostatní požitky,
- c) požitky při dlouhodobé pracovní neschopnosti,
- d) podíly na zisku.

Ocenění ostatních dlouhodobých zaměstnaneckých požitků se nestřetává s takovou mírou nejistoty jako u požitků po skončení pracovního poměru.

4) Požitky při ukončení pracovního poměru

Požitky při ukončení pracovního poměru jsou vypláceny na rozhodnutí účetní jednotky ukončit pracovní poměr se zaměstnancem nebo na základě rozhodnutí zaměstnance přijmout od účetní jednotky nabídku těchto požitků výměnou za rozvázání pracovního poměru. Nezahrnují požitky vyplacené v důsledku ukončení pracovního poměru na žádost zaměstnance. Jedná se o jednorázovou výplatu paušální částky. Některé požitky při ukončování pracovního poměru jsou poskytovány v souladu s podmínkami, jsou stanoveny zákonem, pracovní smlouvou nebo odborovou dohodou. (www.ifrs.org)

3. Metodika

3.1. Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit vhodnost nabízených zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Spokojenost s poskytovanými benefity zaměstnavatele vůči daňovému a odvodovému řešení na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Dále zkoumat portfolio výhod nabízených zaměstnancům, jejich efektivitu, motivaci a loajalitu. Předpokladem je, že zaměstnanci jsou s balíčkem výhod spokojeni.

3.2. Metodika

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala nejmenovanou společnost s ručením omezeným. Kapitoly jsou zpracovány na základě veřejně dostupných dat z webových stránek, zprávy z auditu, ale také z interních dat a vnitřní směrnice.

V teoretické části jsou uvedeny poznatky vycházející z odborné literatury. Je zde zmíněna důležitost odměňování pracovníků, nastavení systému odměňování a motivace, která je nedílnou součástí k dosahování podnikových cílů. Následují již kapitoly o samotných zaměstnaneckých benefitech, které obsahují základní informace o poskytování a členění výhod. Daňové řešení zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance i zaměstnavatele, jejich odvodovou povinnost a způsob účtování. V neposlední řadě se práce dotýká také mezinárodní úpravy benefitů, konkrétně standardem IAS 19 „Zaměstnanecké požitky“.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola se věnuje představení společnosti a její organizační struktuře, historii a předmětu podnikání. Jsou zde i základní ukazatele finanční analýzy, která zahrnuje finanční a ekonomické ukazatele. Druhá část se zaměřuje na změny vydané ministerstvem financí, které nabývají postupné platnosti od 1.1.2024 do 31.12.2025. Obsahuje změny především v oblasti daní, evidenci dohod a zaměstnaneckých benefitech, zastropování osvobozených plnění a snižující se částku nepodléhající zdanění na straně zaměstnance. Třetí kapitola analyzuje zaměstnance, dílčí náklady s poskytováním benefitů. Předposlední část shrnuje poskytované benefity, daňové dopady na zaměstnanecké benefity a celkové náklady firmy spojené s jejich poskytováním. Poslední kapitola zhodnocuje systém zaměstnaneckých benefitů a navrhuje možná řešení. Zabývá se kvantitativním výzkumem, který je prováděn pomocí strukturovaných metod jako

jsou dotazníky a pozorování. Kvantitativní výzkum za pomoci matematických a statistických postupů převede získané informace na číselné hodnoty, které lze mezi sebou lépe porovnávat. Přičemž vyhodnocená data přispějí k potvrzení či vyvrácení předpokladů. Případně doporučením následných opatření, která by mohla zlepšit systém benefity a mít pozitivní dopad na výkonnost a motivaci zaměstnanců a zvýšení konkurenceschopnosti proti ostatním společnostem ve městě. Informace o nákladech a odvodech na jednotlivé benefity byly pro účely práce poskytnuty vedením společnosti, zastoupené hlavní účetní a personalistou. Pro účely této práce byly použity i interní dokumenty, které firma nikde nezveřejňuje na rozdíl od rozvahy, výkazu zisku a ztrát a výroční zprávy, které jsou běžně dostupné na internetu. Metodou pro získávání informací bylo zvoleno dotazníkové šetření pomocí online platformy. Odpovědi v dotazníku byly zcela anonymní. Dotazník zahrnuje uzavřené (výběr odpovědi z možnosti), polouzavřené (přidaná kolonka „jiné“ pro vlastní odpověď) ale i otevřené (vlastní text) otázky. Výzkumným vzorkem jsou zaměstnanci napříč všemi pozicemi ve vybrané společnosti. Společnost má zaměstnance odlišného pohlaví, vzdělání a věku.

3.2.1. Finanční analýza podniku

Slouží k revizi podniku, zkoumá prostřednictvím finančních ukazatelů, v jakém stavu se podnik nachází. Finanční analýzu dělíme na interní a externí. Externí analýza je prováděna na základě pravidelně zveřejňovaných účetních výkazů, kdežto interní analýza se počítá ze všech dostupných dat přímo od podniku. (Kubíčková a Jindřichovská, 2015)

Poměrové ukazatele vyjadřují relativní poměr jedné veličiny na druhé. Základními poměrovými ukazateli jsou ukazatelé rentability, aktivity, likvidity a zadluženosti. (Hrdý, Krechovská, 2013)

Vzorce ukazatelů finanční analýzy

$$ROA = \frac{EAT}{\text{celková aktiva}}$$

$$ROE = \frac{EAT}{\text{vlastní kapitál}}$$

$$ROS = \frac{EAT}{\text{tržby}}$$

$$\text{Zadluženost} = \frac{\text{cizí kapitál}}{\text{celková aktiva}}$$

$$\text{Okamžitá likvidita} = \frac{\text{peněžní prostředky}}{\text{krátkodobé závazky}}$$

$$\text{Pohotová likvidita} = \frac{(\text{peněžní prostředky} + \text{pohledávky})}{\text{krátkodobé závazky}}$$

$$\text{Čistý pracovní kapitál} = \text{oběžný majetek} - \text{krátkodobé závazky}$$

$$\text{Doba obratu zásob} = \frac{\frac{\text{zásoby}}{\text{výkonová spotřeba}}}{360}$$

3.2.2. Zaměstnanecký průzkum

Pro splnění cíle práce byla zvolena metoda výzkumu formou dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření zahrnuje celkem 15 otázek, které mají obecnou povahu, ale i ty, které se týkají přímo nabízených benefitů ve firmě. Podrobně se zaměřuje na možnost příspěvku na penzijní pojištění, který firma řadí mezi své základní benefity.

Otázky uvedené v dotazníku:

1) Obecné otázky

- 1.1) **Věková kategorie** – tato otázka pomůže stanovit věkovou strukturu podniku.
- 1.2) **Pohlaví.**
- 1.3) **Pracovní pozice.**
- 1.4) **Délka pracovního poměru.**

2) Úroveň spokojenosti zaměstnanců

- 2.1) **Využíváte nabídku zaměstnaneckých benefitů?** – umožní zjistit, zda se benefity vyplatí nabízet či nikoli.
- 2.2) **Z výčtu benefitů vyberte ty, které Vám zaměstnavatel nabízí** – říká, jak jsou zaměstnanci informováni o benefityním systému podniku.
- 2.3) **Jak moc jste s nabídkou benefitů spokojeni?** – říká, zda se podnik může zlepšit, nebo zda jsou benefity, které nabízí, nad očekávání zaměstnanců.
- 2.4) **Jaké benefity nejvíce využíváte?** – zobrazuje oblíbenost poskytovaných benefitů.
- 2.5) **Chodíte na společenské akce pořádané zaměstnavatelem?**
- 2.6) **Pokud jste v předchozí odpovědi zvolili ne, jaký je důvod?**
- 2.7) **Které benefity byste nově v nabídce rádi viděli?**

3) Penzijní spoření

3.1) **Využíváte možnost příspěvku na penzijní spoření?**

3.2) **Jakou částkou z hrubé mzdy vám zaměstnavatel na penzijní nebo životní pojištění přispívá?**

4) Cafeteria systém

4.1) **Znáte flexibilní odměnu – cafeteria?**

4.2) **Myslíte si, že by pro vás byl cafeteria systém zajímavější než dosavadní nabídka benefitů?**

4. Praktická část

4.1. Představení podniku

4.1.1. O společnosti

Společnost je ryze českého původu s dlouholetou tradicí. Zabývá se výrobou a konstrukcí elektrických rozvaděčů nízkého napětí, malosériovou výrobou i výrobou zcela atypických rozvaděčů. Firma má několik podpůrných pracovišť, mezi která patří CNC výroba, lakování a práškování kovů či vlastní kabelová konfekce. Počet zaměstnanců se pohybuje kolem 200 pracovníků za rok. V pracovněprávních vztazích nepociťuje společnost žádné spory.

V roce 2009 vznikla odštěpením společnost, která odděluje správu majetku od výroby, a v roce 2016 byla založena dceřiná společnost se sídlem v německém Grünwaldu, jež se zabývá obchodní činností.

Společnost svým zaměstnancům nabízí silné firemní zázemí, příjemnou firemní kulturu, zajímavé platové odhodnocení a širokou škálu benefitů. Mezi nejžádanější benefit patří příspěvek na penzijní pojištění. Dále nabízí odborné vzdělávání, jazykové kurzy, 5 týdnů dovolené pro všechny zaměstnance či MultiSport kartu nebo každoroční sportovní a kulturní akce.

4.1.2. Organizační struktura

Podnik používá liniiovou organizační strukturu, která je jednou z nejstarších a nejjednodušších organizačních struktur. Je založena na principu jednoho vedoucího (ředitel), který má přímou moc nad všemi podřízenými pracovníky. Výhodou této struktury je její jednoduchost, pochopitelnost a nízké náklady. Rozhodování v této struktuře je rychlé, poněvadž ho provádí odpovědný vedoucí, který rozhodnutí konzultuje pouze s ředitelem. Nevýhodou se může stát to, že vedoucí může být přetížený, nebo je nedostatečná komunikace mezi jednotlivými odděleními.

Pro lepší představu organizační struktury podniku poslouží schéma, které je níže přiložené.

Graf 1: Organizační struktura podniku

PROVOZNÍ ŘEDITEL



Zdroj: Vlastní zpracování

Společnost je rozdělena na několik hlavních oddělení. Každé oddělení má svého vedoucího pracovníka, který je odpovědný za jeho chod. Komunikace mezi jednotlivými odděleními a vedením společnosti probíhá formou pravidelných porad. Pracovníky společnosti lze rozdělit na technickohospodářské, kteří mají za úkol vykonávat především administrativní, obchodní a finanční činnosti podniku, a pracovníky manuální, kteří vykonávají hlavně fyzickou práci. Rozsah vykonávané práce zaměstnanců se liší na základě popisu pracovní pozice, která přísluší právě konkrétnímu zaměstnanci.

4.1.3. Vývoj počtu zaměstnanců

Vývoj zaměstnanců ve společnosti je znázorněn v následující tabulce, která vychází z interních personálních dat firmy. Počet zaměstnanců je znám vždy k 1.1., kdežto nástup nových a odchod (výstup) stávajících je vždy za kalendářní rok. Ve společnosti se během posledních dvou let snížila fluktuace zaměstnanců. Největší nárůst zaměstnanců společnost zaznamenala v roce 2021, a to z důvodu navýšení objemu výroby a tím spojeného potřebného nárůstu pracovní síly. Meziroční změna v roce 2022 nepřesáhla 10 %.

Tabulka 4: Změny v počtu zaměstnanců

	01/2020	01/2021	01/2022
Počet zaměstnanců	196	228	238
Nástup	-	-	43
Výstup (odchod)	-	-	39
Absolutní změna	-	-	4
Relativní změna	-	-	9,3 (%)

Zdroj: personální oddělení, vlastní zpracování

* Z důvodu změny systému nejsou známá data za předchozí roky.

Tabulka 5: Základní ekonomické ukazatele

Základní ekonomické ukazatele	2022	2021	2020
Výnosy	719 635	604 072	540 045
Náklady	672 965	566 428	496 106
Zisk před zdaněním	46 670	37 645	43 939
Zisk po zdanění	37 193	30 063	35 292
Aktiva (brutto)	426 268	334 230	248 053
Základní kapitál	100	100	100
Průměrný počet pracovníků	238	228	196

Zdroj: zpráva z auditu, vlastní zpracování

Tabulka 6: Základní finanční ukazatele

Základní finanční ukazatele	2022	2021	2020
ROA	9	9	14
ROS	5	5	7
ROE	17	16	20
Zadluženost (celková)	45,24	38,62	24,38
Okamžitá likvidita	0,29	0,53	0,96
Pohotová likvidita	0,75	1,10	2,24
Čistý pracovní kapitál	198 738	172 018	155 182
Doba obratu zásob	125	98	61

Zdroj: zpráva z auditu, vlastní zpracování

* k výpočtu ROA, ROS a ROE použit EAT

Komentář ke změnám ukazatelů

Po plánovaných změnách je z finanční analýzy vidno, že se mírně snížily všechny ukazatele **rentability**. To bylo způsobeno především pomalým růstem zisku. Pokud se srovnají ukazatele rentability s odvětvovými ukazateli, které jsou zveřejněny Ministerstvem průmyslu a obchodu k 4. kvartálu 2019, zjistí se, že hodnoty ROE a ROS jsou nadprůměrné v porovnání s odvětvovým průměrem a hodnota ROA je v normě. Cílem je, aby se podnik přiblížil k odvětvovým hodnotám a plnil tím cíl rentability.

Zadluženost podniku vzrostla především z důvodu růstu podniku a tím spojenými inovacemi, které bylo nutné financovat z cizích zdrojů. V roce 2022 se zadluženost dostává na horní hranici přípustnosti. Proto by mělo být cílem podniku ji v následujících letech snížit.

Likvidita podniku se meziročně snížila. Došlo ke snížení peněžních prostředků podniku, a tedy i ke snížení likvidity. Likvidita má jako jeden z mála poměrových ukazatelů doporučenou hodnotu, která je rozmezím dvou hodnot. Pro okamžitou likviditu je to interval (0,2 – 0,5). Tento interval, jak je vidno z výpočtů, podnik splňuje. Stejně tak má doporučené hodnoty i pohotová likvidita, a to od 0,7 do 1,2. Tento ukazatel je též v normě.

Doba obratu zásob se v podniku zvýšila. Znamená to, že má podnik na skladě přebytečné množství zásob s nízkou výnosností. Vlivem může být nejistota dodávek v době covidové epidemie, zvýšení objemu výroby či další vlivy.

4.2. Konsolidační balíček

V souvislosti s úpravou dohod, benefitů a dalších změn se ministerstvo financí České republiky rozhodlo zavést tzv. ozdravný balíček, který má za cíl zlepšit fiskální zdraví země. Balíček je platný od 1.1.2024 a čítá celkem 65 novel zákonů, které nabývají platnosti během následujících dvou let, tzn. do roku 2025. Zahrnuje kombinaci výdajových škrtnů a daňových zvýšení. Do roku 2025 by měl pomoci snížit deficit státního rozpočtu o 150 miliard korun. V roce 2024 jsou předpokládány výdaje 62,5 mld. Kč a v roce 2025 jen 15,9 mil. Kč. Naopak příjmy jsou vyšší v roce 2025, kdy mají činit 37,1 mld. Kč, a v roce 2024 se předpokládají 35,2 mld. Kč.

Klíčová opatření ozdravného balíčku:

- zmrazení platů státních zaměstnanců,
- snížení výdajů na sociální programy,
- změna sazeb daně z přidané hodnoty,
- zvýšení daní z příjmů,
- zrušení osvobození nadlimitních stravenek.

Balíček byl kritizován, někteří se domnívají, že povede k hospodářské recesi a chudobě. Tuto domněnku však vláda vyvrací a tvrdí, že je nezbytný k zajištění dlouhodobé fiskální udržitelnosti země.

Konsolidační balíček je součástí širší snahy vlády o reformu české ekonomiky. Vláda společně s konsolidačním balíčkem zavedla řadu dalších opatření. Jako jsou snížení sazby daně z příjmů, investice do infrastruktury a vzdělávání, zjednodušení regulace podnikání, která mají za úkol zlepšit podnikatelské prostředí, zvýšit konkurenceschopnost českého hospodářství a podpořit hospodářský růst. (www.mfcr.cz)

4.2.1. Změny zdravotního pojištění od 1.1.2024

U **dohody o pracovní činnosti** se osoba považuje za zaměstnance ve vztahu k zdravotnímu pojištění až od doby, kdy dosáhne v rozhodném období kalendářního měsíce příjmu vyššího jak 4 000 Kč. Zaměstnavatel je povinen takovou osobu přihlásit u zdravotní pojišťovny. Z pohledu zaměstnavatele není důležité, zda zaměstnanec přesáhl rozhodnou částku prací za celý měsíc nebo pouze za určité dny v měsíci, rozhoduje zúčtovaná výše příjmů. Osoby vyjmenované v §5 zákona č. 48/1997 Sb. se stávají zdravotními pojištěnci s povinností zaměstnavatele odvádět pojistné, případně dodržet jeho minimální vyměřovací základ.

U **dohody o provedení práce** (dále jako DPP) se podmínky odvodu zdravotního pojištění k 1.1.2024 nezměnily. Osoby pracující na DPP se považují za plátce zdravotního pojištění, pokud jejich zúčtovaný příjem za kalendářní měsíc činí více jak 10 000 Kč u jednoho zaměstnavatele na více uzavřených dohodách. (Daněk, 2023)

4.2.2. Změny doplňkového penzijního spoření

Cílem této změny je motivace občanů spořit si na penzi a mít co nejvíce vlastních finančních prostředků. Zvyšuje se maximální daňový odečet na částku 48 000 Kč pro všechny smlouvy. Slevu lze uplatnit v součtu společně s životním pojištěním a penzijním spořením. Od 1. 7. 2024 se do daňového odečtu budou započítávat příspěvky v minimální hodnotě 1 700 Kč. (*generalipenze.cz*)

4.2.3. Změny v poskytování zaměstnaneckých benefitů

Změny se týkají především nepeněžních benefitů, stravování, zavedení jednotného limitu pro benefity, zdanění benefitů a dalších změn, jako je penzijní připojištění či důchodové spoření.

4.2.4. Nepeněžní benefity a jejich osvobození od daně

Od 1.1.2024 je dle zákona o dani z příjmů v §6 osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z FKSP, ze sociálních fondů, z fondu ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení příjmů v souhrnu do poloviční výše průměrné mzdy za zdaňovací období. Průměrnou mzdou se rozumí mzda stanovená dle zákona upravujícího pojistné na sociálním zabezpečení. Pokud je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, kteří mu poskytují nepeněžní plnění současně v jednom zdaňovacím období, posuzuje se limit u každého zaměstnavatele zvlášť. V době 1 roku tohoto ustanovení je stanovena limitní hranice 21 984 Kč za zdaňovací období pro osvobození. Tento limit platí i pro rekreace nebo zájezdy, do roku 2023 byl limit u těchto benefitů stanoven na 20 000 Kč.

Daňově neuznatelné výdaje zaměstnavatele za nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci. Toto plnění je osvobozeno od daně na straně zaměstnance.

- Příspěvky na kulturní pořady,
- sportovní akce,
- knihy (reklama nepřesahuje 50% obsahu),
- rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení.

Pokud příjmy z nepeněžního plnění zaměstnance převyšší stanovený limit budou podléhat zdanění jako běžný příjem ze závislé činnosti, v poměrné části budou daňově uznatelnými náklady zaměstnavatele. (Macháček, 2023)

4.2.5. Změny v pravidlech pro stravování

Stravenkový paušál se zvýšil na 134 Kč za pracovní den. U zaměstnavatele se stravenkový paušál stal daňově uznatelným nákladem bez limitu a u zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.

Osvobození stravenek nově závisí na délce pracovní směny:

- Do 5 hodin – osvobozena celá hodnota stravenky
- 5 - 12 hodin – osvobozena hodnota stravenky do 70 % horní hranice stravného,
- nad 12 hodin – osvobozena hodnota stravenky do horní hranice stravného.

Nadlimitní příjem stravenek (nepeněžité plnění) se připočítá zaměstnanci k základu daně, podléhá dani z příjmů fyzických osob. Denní limit na jednu stravenku je pro rok 2024 stanoven pevnou částkou 116,20 Kč. (money.cz)

Tabulka 7: Rozdělení celkového nákladu na dílčí

Stravenka/Kč	Počet dnů	Výdaj zaměstnavatele	Osvobození zaměstnance	Příjem zaměstnance (zdaňováno)
500	20	10 000	2 324	7 676

Zdroj: vlastní zpracování

4.2.6. Zavedení jednotného limitu pro zdanění benefitů

Do roku 2023 existovaly rozdílné limity pro zdanění jednotlivých benefitů. Nyní se používá jednotný limit pro nepeněžní benefity, který se počítá pomocí vyměřovacího základu. Vyměřovací základ se používá z roku, který byl uzavřen 2 roky před současným zdaňovacím obdobím. Pro rok 2024 se použije vyměřovací základ z roku 2022, který činí 40 638 Kč a přepočítací koeficient je 1,0819. Z toho po zaokrouhlení plyne **průměrná mzda** pro rok 2024 ve výši 43 967 Kč. Polovina průměrné mzdy pro rok 2024 je 21 984 Kč na vybrané osvobozené benefity u zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů. Do tohoto limitu se počítají i plnění ve prospěch rodinných příslušníků. (Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů)

4.2.7. Změny ve zdanění benefitů

Benefity nad limit podléhají zdanění a odvodům pojistného na straně zaměstnance jako příjem ze závislé činnosti. Pro zaměstnavatele jsou benefity nad limit daňově uznatelným nákladem za podmínek stanovených zákonem. Od roku 2024 je zrušeno osvobození pro kulturní, sportovní a vzdělávací benefity současně i pro zdravotní služby a prostředky.

4.2.8. Zvýšení sazby nemocenského pojištění

Obnovení příspěvku zaměstnance na nemocenské pojištění se zvýšilo o 0,6 %. Toto opatření platilo do roku 2008, kdy zaměstnanec přispíval 1,1 %. Celková sazba pojistného u zaměstnance od 1. 1. 2024 činí 7,1 % a je rozdělena na 2 části. První z nich zahrnuje jako doposud důchodové pojištění ve výši 6,5 % a druhá nemocenské pojištění ve výši 0,6 %. (*cssz.cz*) Důvodem zavedení tohoto opatření bylo osmimilionové saldo státního rozpočtu na nemocenském pojištění.

4.2.9. Změny konané v dohodách mimo pracovní poměr

Novela zákoníku práce přináší změny u dohody o provedení práce a pracovní činnosti. Stále platí, že dohoda je dvoustranný právní akt a musí být sjednaná písemně. Novela zavádí dovolenou v dohodách a rozvrh pracovní doby. Dohodáři také nově musí být poskytnuto pracovní volno k ošetření lékaře, účasti na svatbě či pohřbu, za což mu ale není poskytnuta náhrada odměny. Nově také může za určitých podmínek žádat o home-working, pokud to povaha pracovního úkonu dovoluje. Některé aktualizace jsou platné od 1.1.2024, jiné nabývají účinnosti až během roku 2024. (*mpsv.cz*)

4.2.10. Dohoda o provedení práce (DPP)

Je dohoda, která se uzavírá nejčastěji na vypracování odborného posudku, překladu textu či sezónních prací. Nesmí přesáhnout 300 odpracovaných hodin za kalendářní rok a ve smlouvě musí být uveden druh práce. U této dohody se mění limity pro zastropování úlev z odvodů. Prvním limitem je limit výdělku, který je stanoven ve výši 25 % průměrné mzdy, tj. po zaokrouhlení 10 992 Kč u jednoho zaměstnavatele. Tento limit nabývá platnosti až od 1. července 2024. Druhý limit je stanoven na pojištění při uzavření více DPP u více zaměstnavatelů, a to ve výši 40 % průměrné mzdy, tj. 17 488 Kč po zaokrouhlení. Pokud zaměstnanec překročí tyto limity, zaměstnavatel je povinen odvést sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec má od 1.1.2024 nárok na dovolenou, příplatky za práci

v noci, za práci ve ztíženém prostředí či za práci ve státní svátek. Výše příplatků je stejná jako u zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni na hlavní pracovní poměr. (*mfcz.cz*)

4.2.11. Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Dohoda se sjednává v případě, že možnosti zaměstnanec nedovolují práci na plný úvazek. Nejčastěji se využívá k pracím, které mají malý rozsah. Práce vykonaná na DPČ nesmí překročit v průměru polovinu pracovního úvazku, což je ve většině případů 20 hodin/týden. Dodržování rozsahu odpracované doby se posuzuje za celou dobu sjednání dohody. (*Jouza, 2023*) Od ledna 2024 se mění výše maximálního výdělku na 4 000 Kč, po překročení této hranice je zaměstnavatel povinen odvést sociální a zdravotní pojištění. Podobně jako u DPP má i zde zaměstnanec nárok na dovolenou a příplatky, podmínky příplatků jsou stejné jako u zaměstnanců v hlavním pracovním poměru. (*mposv.cz*)

4.2.12. Dovolená v dohodách

Zaměstnanci pracující na dohodu mají možnost od 1.1.2024 čerpat dovolenou. Za celou odpracovanou týdenní pracovní dobu (stanoveno 20hodin/ týden) zaměstnanci náleží pracovní volno v rozsahu 1/ 52týdenní pracovní doby. K výpočtu se používá vzorec: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/ 52*týdenní pracovní doba*výměra dovolené. Pokud nemá zaměstnanec možnost dovolenou vyčerpat bude mu vyplacena při skončení práce na dohodu. (*Jouza, 2023*)

4.2.13. Rozvrh pracovní doby

Zaměstnavatel má od nového roku povinnost seznámit zaměstnanec s rozvrhem pracovní doby. Rozvrh je zaměstnanci předkládán písemně. Zaměstnanec musí být s rozvrhem pracovní doby seznámen nejméně 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je rozvrh stanoven. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s rozvrhem zaměstnavatele, mohou se společně dohodnout na rozvrhu, který bude oběma stranám vyhovovat.

V této části práce jsou shrnuty změny, které se dotýkají tématu práce. Jednou z dalších věcí, která se zaměstnanců nepřímo týká, je změna sazeb u daně z příjmů. Zde lze pocítit zdražení u některých položek, které jsou nezbytné k uspokojení základních lidských potřeb. Tato změna může vést k požadování vyšší mzdy nebo hledání alternativního, zajímavějšího a lépe ohodnoceného zaměstnání. (*Jouza, 2023*)

4.3. Analýza zaměstnanců

4.3.1. Vertikální analýza celkových nákladů na mzdových nákladech

V této kapitole jsou zhodnoceny podíly vybraných nákladů spojených se zaměstnanci na celkových nákladech. Veškeré výpočty vycházejí z tabulky. Dále jsou zobrazeny podíly jednotlivých benefitů na mzdových nákladech. Hodnoty v tabulkách této kapitoly jsou uvedeny v Kč nebo %.

Tabulka 8: Vybrané rozvahové položky

Položka	2022	2021	2020
Mzdové náklady	112 004	95 911	78 156
Osobní náklady	153 112	132 668	108 575
Zaměstnanci (331)	8 144	6 436	4 830
Odvody na SP a ZP	4 665	3 691	3 015
Ostatní náklady	4 304	3 338	2 785
Zákonné sociální pojištění	36 804	33 419	27 634
Účty benefitu	4 811	4 378	3 875
Výsledek hospodaření	37 193	30 063	35 292
Celkové náklady	672 956	566 428	496 106

Zdroj: interní data, vlastní interpretace

Tabulka 9: Podíl vybraných položek rozvahy na celkových nákladech v %

Podíl položky na celkových nákladech	2022	2021	2020
Mzdové náklady	16,64	16,93	15,75
Osobní náklady	22,75	23,42	21,89
Zaměstnanci (331)	1,21	1,14	0,97
Odvody na SP a ZP	0,69	0,65	0,61
Ostatní náklady	0,64	0,59	0,56
Zákonné sociální pojištění	5,47	5,90	5,57
Účty benefitu	0,72	0,77	0,78
Výsledek hospodaření	5,53	5,31	7,11

Zdroj: interní data, vlastní interpretace

Z vypočtených hodnot vyplývá, že největší část celkových nákladů činí osobní náklady. Podíl osobních nákladů se meziročně nachází v intervalu 20–25 %. Je relativně stabilní a snadno odhadnutelný. Mzdové náklady v podílu na celkových nákladech jsou další významnou nákladovou položkou. Nejvyšší nárůst mezd byl mezi roky 2020 a 2021, a to o 1,18 %. V posledním sledovaném roce nepatrně klesl. Mzdové a osobní náklady mají stejný průběh. Suma mzdových nákladů, nákladů zákonného pojištění a životního pojištění se rovnají položce osobních nákladů. Nejmenší podíl na celkových nákladech mají odvody na ZP a SP, ostatní náklady a náklady spojené s poskytováním benefitů. Podíl výsledku hospodaření je v průměru 5,98 %. Celkové náklady spojené se zaměstnanci a jejich dílčími částmi mají malé podíly na celkových nákladech. Nejvyšší zaznamenaná hodnota je 23,42 %, jež náleží položce osobní náklady v roce 2021.

4.3.2. Vertikální analýza mzdových nákladů na nákladech spojených se zaměstnaneckými výhodami

Z důvodu časové náročnosti a vytížení účetní podnik poskytl náklady spojené s poskytováním benefitů pouze za rok 2022.

Tabulka 10: Nákladové účty spojené s benefity

Položka	2022
Mzdové náklady	112 004
528901	1 561
518306	460
528900	98
525000	2 447
Jubilea	298
Divadlo	46

Zdroj: interní data, vlastní interpretace

Tabulka 11: Podíl nákladů spojených s benefity na mzdových nákladech v %

Položka	2022
528901	1,39
518306	0,41
528900	0,09
525000	2,18
Jubilea	0,27
Divadlo	0,04

Zdroj: interní data, vlastní interpretace

Celkový podíl benefitů na mzdových nákladech byl 4,38 %. Z toho plyne, že i když firma poskytuje zaměstnancům pestrou nabídku benefitů, jsou její náklady na toto plnění v porovnání se mzdovými náklady zanedbatelnou položkou. Nákladové účty benefitů má podnik rozdělené dle zákonné úpravy. Například účet 528901 je upraven dle zákona o daních z příjmů §6 odst. 9.

Nejvýznamnějším nákladem je příspěvek na penzijní připojištění, který dosahuje výše 2,18 %. Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci do maximální výše 3 % za rok z hrubé mzdy. Další významnou položkou je účet 528901, který zahrnuje příspěvek na dovolenou, příspěvek na brýle, dětské aktivity nebo MultiSport kartu. Mezi nákladově významnějšími se nacházejí i jazykové kurzy. Podíl toho plnění na celkových mzdách je 0,41 %. Nejméně nákladovými jsou potom jubilea, volné vstupenky do divadla a občerstvení na pracovišti. Nulovou položkou je poskytnutí firemního vozidla. S tímto benefitem neměl z důvodu jeho nevyužití podnik žádné zvláštní náklady.

Zhodnocení vertikálních analýz

Nejvýznamnější položkou nákladů spojených se zaměstnanci jsou osobní náklady. Pokud se výsledky analýzy srovnají s jiným podnikem, zjistí se, že ve většině případů jsou nejvyšší osobní náklady. Hned za nimi jsou mzdové náklady, což je i případ zkoumaného podniku, kde jsou mzdové náklady kolem 16 %. Naopak položkami s nejnižšími náklady jsou odvody na SP a ZP, ostatní náklady nebo zůstatek účtu zaměstnanci, který je účtem pasivním a představuje pro firmu závazek.

V druhé části se práce zaměřuje na porovnání nákladů spojených s benefity vůči mzdovým nákladům. V absolutních hodnotách činí největší náklad příspěvek na penzijní připojištění, a to v částce 2 446 591 Kč, v podílu k hrubým mzdám je to něco okolo 2 %.

Následuje jej účet 528901, který zahrnuje více plnění a jeho podíl k hrubým mzdám je 1,39 %. Ostatní účty, na které podnik účtuje náklady spojené s poskytováním benefitů jsou pod 1 % v poměru k hrubým mzdám.

4.3.3. Průměrné náklady na jednoho zaměstnance

Tabulka 12: Průměrné náklady na jednoho zaměstnance podniku

Položka	2022	2021	2020
Počet zaměstnanců	238	228	196
Mzdové náklady	112 004	95 911	78 156
Odvody na SP a ZP	4 665	3 691	3 015
Zákonné sociální pojištění	36 804	33 419	27 634
Účty benefitů	4 811	4 378	3 875
Suma nákladů	153 473	133 021	112 680
Roční průměrné náklady na jednoho zaměstnance	645	583	575

Zdroj: interní data, vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že roční průměrné náklady na jednoho zaměstnance se meziročně zvyšují. V posledním sledovaném období činily pro podnik náklad ve výši 645 tis. Kč. Na těchto nákladech se nejvyšší částkou podílely samostatné mzdové náklady, které nejsou dle českých zákonů považovány za benefit, jako je tomu například u mezinárodní úpravy IFRS. Dalším významným nákladem je dle očekávání náklad spojený s odvody na zákonném sociálním a zdravotním pojištění. Toto pojištění je zaměstnavatel povinen odvést za každého svého zaměstnance. Podíl nákladů spojených s poskytováním benefitů je vyšší než náklady, které zaměstnavatel odvádí za zaměstnance na sociálním a zdravotním pojištění, dle účtu 336 v účtové osnově pro podnikatele. Průměrné náklady spojené s poskytováním benefitů na jednoho zaměstnance ročně činí zhruba 20 000 Kč a mzdové náklady jsou 470 000 Kč. Zde je vidět značný nepoměr, benefity nedosahují ani 4 % výše mzdových nákladů.

4.3.4. Čerpání benefitů z pohledu jednoho zaměstnance

V této části se práce zaměřuje na podrobný rozvrh nákladů čerpání jednotlivých zaměstnanců. Počítá se zaměstnancem, který využívá poměrnou část benefitů v daném účetním období.

Tabulka 13: Daňová výhodnost benefitů, čerpání vybraného zaměstnance

Druh plnění	Daňově uznatelný náklad	Osvobozený příjem ze ZČ	Čerpaná částka za rok
MultiSport karta	Ne	Ano – do limitu	6 840 Kč
Příspěvek na brýle	Ano	Ano – do limitu	3 000 Kč
Příspěvek dětské tábory	Ne	Ne	1 500 Kč
Jazykové kurzy	Ano	Ano – do limitu	9 800 Kč
Příspěvek na dovolenou	Ano – za splnění podmínek	Ano – do limitu	12 000 Kč
Příspěvek na penzijní pojištění	Ano	Ano – do limitu	10 600 Kč
Jubileum	Ano	Ano – do limitu	5 000 Kč
Vstupenky do divadla	Ne	Ano – do limitu	200 Kč
Ochranné pomůcky	Ano	Ano	2 000 Kč
Nealkoholické nápoje	Ano	Ano	Nejsou vyčísleny
Celkem	-	-	50 940 Kč

Zdroj: interní data a ZDP, vlastní zpracování

Celkové náklady na benefity pro vybraného zaměstnance jsou vyšší než průměrné náklady za zaměstnance. Důvodem je to, že ne všichni zaměstnanci využívají většinu benefitů. Proto jsou částky čerpání u jednotlivých zaměstnanců rozdílné. V tabulce je vidět daňové řešení jednotlivých zaměstnaneckých výhod.

4.3.5. Další náklady firmy

Podnik zveřejňuje zprávu z auditu, která zahrnuje nejen rozvahu, výkaz zisku a ztrát, přehled o peněžních tocích, ale i výroční zprávu, přehled o změnách vlastního kapitálu a další informace o podniku. Na náklady a výnosy podniku je zaměřen výkaz zisku a ztrát, kde jsou jednotlivé náklady rozděleny dle druhového členění.

Tabulka 14: Náklady podniku

Položka	2022	2021	2020
Výkonová spotřeba	560 274	463 442	363 352
Spotřeba materiálu a energie	514 091	424 760	334 264
Služby	46 183	38 682	29 088
Osobní náklady	153 112	132 668	108 575
Ostatní provozní náklady	6 260	6 127	5 789
Nákladové úroky	105	0	0
Ostatní finanční náklady	8 772	9 054	12 404

Zdroj: Výkaz zisku a ztrát – druhové členění, vlastní interpretace

Podnik je výrobním podnikem a dá se předpokládat, že největší náklady budou spojeny právě se spotřebou materiálu a energií. Ve výkonové spotřebě je zahrnuta i položka služby, podnik nakupuje od externích dodavatelů, není schopen pokrýt všechny své potřeby z interních zdrojů. Další významnou položkou jsou osobní náklady. Ty zahrnují náklady spojené se zaměstnanci, bez kterých by podnik nebyl schopen vytvářet svou činnost. V roce 2022 byl podniku poskytnut dlouhodobý úvěr na modernizaci skladu. S tímto zdrojem financování jsou spojeny úroky, které jsou pro podnik odčitatelným nákladem od základu daně.

4.3.6. Zhodnocení

Celkové náklady v roce 2022 dosahovaly 672 965 mil. Kč, z toho více jak 75 % tvořily náklady spojené s činností podniku, osobní náklady byly pouze 22 %. Při podrobnějším zkoumání osobních nákladů bylo zjištěno, že se mzda meziročně zvedla. Zvedla se i částka spojená s benefiálním plněním. Ačkoli podnik dosahuje zisku a nabízí zaměstnancům širokou škálu výhod, jeho náklady na zaměstnance jsou nízké. Dalo by se polemizovat o zvýšení mzdy nebo zaměstnanci poskytnout ještě širší nabídku benefitů. Průměrné roční náklady na benefiální plnění jsou pro podnik zhruba 20 000 Kč na jednoho zaměstnance. Pokud se tato částka rozpočte na měsíc, činí 1 667 Kč, což není úplně velká suma v poměru k průměrné mzdě, která je v 40 000 Kč. Průměrná mzda podniku je vysoká ve srovnání s ostatními firmami ve městě. Ani v jedné tabulce není zmíněný příspěvek na stravování. Je to jedno z hlavních plnění, které zaměstnavateli snižuje osobní náklady.

Průměrný příspěvek na stravování je 25 Kč na den za jednoho zaměstnance. Ušetřená roční částka tohoto plnění je zhruba 1 500 000 Kč.

4.4. Systém zaměstnaneckých benefitů

Firma nabízí svým zaměstnancům širokou škálu zaměstnaneckých benefitů. Nabídka čítá celkem 15 benefitů, včetně těch nad limit stanovený zákoníkem práce. Ve společnosti existuje nárok na každý nabízený benefit, neposkytují benefity na základě balíčků dle pracovní pozice ani cafeteria systému. Bližší pravidla jsou upravená ve vnitropodnikové směrnici platné pro zaměstnance, kteří mají uzavřený pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem.

Od 1.1.2022 došlo k velké vnitropodnikové změně. Byl zrušen nárok na sick days, který nahradila 5týdenní dovolená místo 4 týdnů, které zaměstnavatel musí poskytovat dle zákonných podmínek.

4.4.1. Výpis nabízených benefitů

1) Příspěvek na penzijní připojištění

Podmínkou pro dosažení benefitu je být v pracovním poměru delší dobu než jeden rok. Poté má zaměstnanec nárok na příspěvek ve výši 3 % z hrubé mzdy na životní nebo penzijní pojištění. Tento benefit upravuje Směrnice o penzijním připojištění a soukromém životním pojištění. Náklady spojené s poskytováním tohoto benefitu za rok 2022 činily **2 446 591 Kč**.

Daňové řešení: na straně zaměstnavatele je příspěvek daňově uznatelným nákladem. Na straně zaměstnance je do výše 50 000 Kč za rok plnění osvobozeno od zdanění.

2) MultiSport karta

Každý zaměstnanec po zkušební době má nárok na MultiSport kartu, na kterou mu zaměstnavatel přispívá částkou 570 Kč jakožto nepeněžní plnění a zaměstnanec platí 340 Kč. Nejčastěji si na tento benefit přispívá srážkou ze mzdy. Pokud má zaměstnanec i doprovodnou MultiSport kartu je mu též zúčtována jako pohledávka ve mzdách za zaměstnance. Náklady na poskytování tohoto benefitu činily **221 680 Kč**.

3) Příspěvek na dovolenou/ rekreaci

Kritéria **příspěvku na dovolenou** určuje v první řadě vedoucí zaměstnanec daného oddělení, v dalším stupni je schvalován provozním ředitelem. Maximální příspěvek pro rok 2022 je 20 000 Kč. Účetně je benefit řešený dle §6 odst. 9 písm.

d) zákona o dani z příjmu. V každém oddělení je vybrán jeden zaměstnanec, kterému je proplacen letní **rekreační** týdenní **pobyt** v pronajaté chatě. Pro něj a osoby dle ubytovací kapacity dle jeho výběru. Zúčtováno je to jako nepeněžní plnění zaměstnanci. Náklady na tyto příspěvky pro rok 2022 v součtu činily **297 980 Kč**.

Daňové řešení: na straně zaměstnavatele je toto plnění poskytnuté nad limit daňově uznatelným nákladem. U zaměstnance jde o příjem ze závislé činnosti a je zdaněno daní z příjmů FO, dále se promítne ve vyměřovacím základu pro odvod SP a ZP.

4) Příspěvky na aktivity dětí zaměstnanců o letních prázdninách

Vztahují se na děti do 15 let věku žijících ve společné domácnosti. Nepeněžní plnění se poskytuje na dětské tábory, mateřské školy či dětské skupiny. Zaměstnanci tento benefit příliš nevyužívají, proto jsou celkové náklady ve výši **53 800 Kč**.

5) Příspěvek na brýle

Podmínkou je, aby byl zaměstnanec zaměstnán alespoň 1 rok, poté má nárok jedenkrát za 2 roky čerpat příspěvek na dioptrické brýle ve vybraných optikách ve výši 3 000 Kč. Toto nepeněžité plnění je upraveno dle zákona o daních z příjmů §6 odst. 9 písm. d) jako zdravotní péče. Náklady spojené s tímto benefitem jsou **78 220 Kč**.

6) Jazykové kurzy

Na základě schválení vedoucím pracovníkem je zaměstnanci umožněno navštěvování jazykových kurzů (angličtina, němčina) plně hrazené zaměstnavatelem. Tento benefit nabyl obliby mezi zaměstnanci, proto jsou na něj relativně vysoké náklady, a to **459 767 Kč**.

7) 5 týdnů dovolené

Jak již bylo zmíněno v úvodu, společnost svým zaměstnancům neposkytuje sick days, ale 5 týdnů dovolené za kalendářní rok. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou přísluší dovolená odpovídající kratší týdenní pracovní době.

8) Jubilea

Zaměstnanec má možnost získat finanční odměnu v případě pracovního nebo životního jubilea. Tato odměna není nárokovatelná, záleží na rozhodnutí provozního

ředitele. Ve většině případů je odměna schválena, proto částka vyplacená za rok 2022 dosahuje **298 094 Kč**.

9) Firemní vozidlo pro soukromé účely

Mezi benefit, který sice zaměstnavatel poskytuje, ale zaměstnanci jej nevyužívají, patří služební vozidlo pro soukromé účely. Zaměstnanec má možnost vypůjčit si firemní vozidlo na základě smlouvy o dočasném užívání vozidla.

10) Firemní akce

Firma pořádá společenské akce, jako je např. sportovní odpoledne, vánoční večírek či večírky k výročí firmy. Na těchto akcích je pro zaměstnance zajištěno občerstvení a zábava. Náklady spojené s akcemi v roce 2022 byly **478 321 Kč**.

11) Poukázky na pohonné hmoty

Vedoucí přidělují svým zaměstnancům za jejich dobrý pracovní výkon poukázky na pohonné hmoty, které jsou pro zaměstnance nepeněžním příjmem. Náklady s tímto benefitem byly za poslední rok **359 000 Kč**.

12) Vstupenky do divadla

Na základě spolupráce s místním divadlem jsou zaměstnanci poskytovány volné vstupenky na představení z produkce divadla. Zaměstnanci se zapisují k jednotlivým představením, o která mají zájem, a personalista jim poté vydá vstupenky. Všichni zaměstnanci mají možnost získat vstupenky s 20 % slevou. Náklady na volné vstupenky byly **45 980 Kč**.

13) Příspěvek na ubytování

Firma zaměstnává několik zaměstnanců, kteří mají trvalý pobyt mimo ČR. Z důvodu udržení této pracovní síly jim poskytuje příspěvek na ubytování. V roce 2022 byl poskytnut v částce **72 000 Kč** zaměstnancům, kteří mají trvalé bydliště ve Slovenské republice. Zákonnou úpravou toho benefitu je zákon o daních z příjmů §6 odst. 9 písm. i).

14) Občerstvení na pracovišti

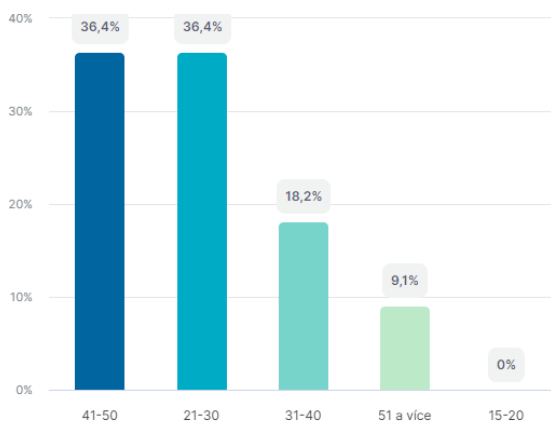
Zaměstnanci mají na jednotlivých pracovištích k dispozici dotované nápojové automaty. Zaměstnavatel zaměstnancům neposkytuje stravování, ani na něj nijak nepřispívá. Zaměstnanci je k dispozici jídelna, kde si může ohřát a zkonsumovat donesené jídlo. Ve výrobní hale je umístěný automat, ve kterém si může zaměstnanec svačinu zakoupit. Dotované nápoje stojí firmu kolem 100 000 Kč za rok.

Každý zaměstnanec zaměstnaný ve výrobě je povinen dle interních předpisů nosit **pracovní oblečení**, které mu firma poskytla při nástupu do zaměstnání. Firma se tím snaží posilovat firemní kulturu a předcházet šikaně kvůli rozdílnému stylu oblékání. Zaměstnanec má nárok jednou za rok od zaměstnavatele dostat nová trička, kalhoty/kraťasy (dovoluje-li to povaha vykonávané práce), mikinu, bundu a pracovní boty, které jsou nutné pro ochranu zdraví a člověka při práci. Toto se též zařadí do benefitů, protože to zaměstnanci sníží náklady, které by jinak musel vynaložit na vlastní pracovní oděv.

4.5. Zaměstnanecký průzkum

4.5.1. Obecné otázky

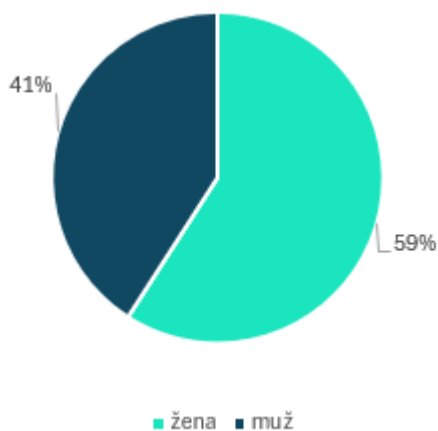
Graf 2: Věková kategorie zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je vidět, že zaměstnanci společnosti by se dali řadit mezi mladší a střední vrstvu společnosti. Ve společnosti převažují zaměstnanci ve věku od 21-50 let věku. Tito zaměstnanci jsou pro společnost přínosem, i když mají různorodé potřeby. Jsou produktivní, mají pracovní zkušenosti i jazykové znalosti. Motivace k práci se může lišit, někdo ocení spíše finanční motivaci, jiný zase kariérní růst.

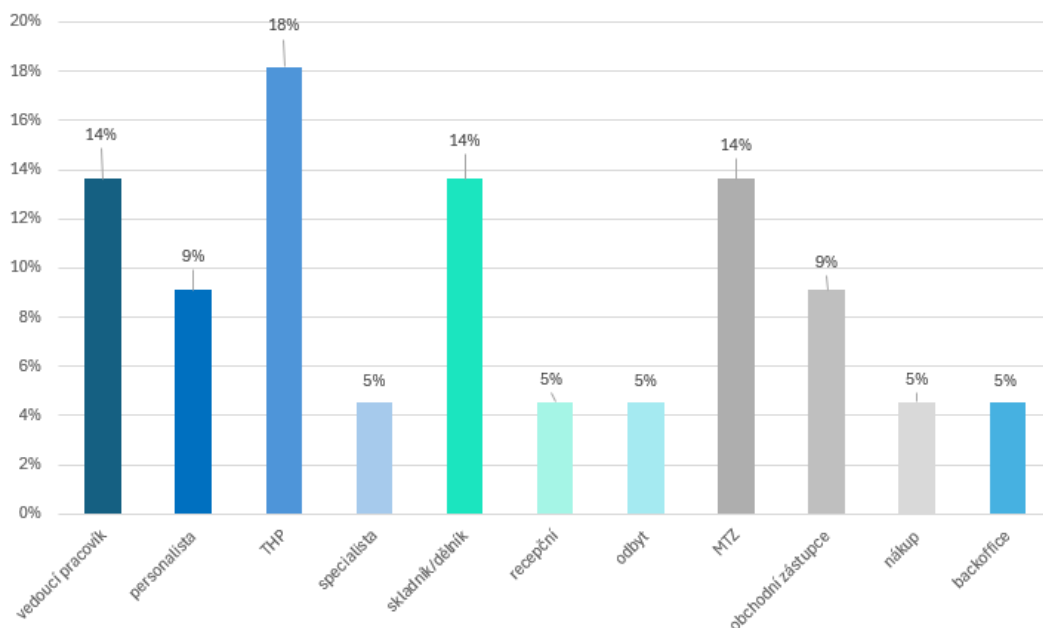
Graf 3: Pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Ačkoli je podnik výrobním podnikem a vede ho muž, v dotazníku odpovědělo více žen. Může to být dáno tím, že mužům doručený e-mail s dotazníkem přišel jen jako ztráta času, či také fakt, že většina mužů pracuje ve výrobě, kde nemají zaměstnanci služební e-mail a dotazník se k nim nedostal. Poměr zaměstnanců odpovídá jen v opačném sledu než je ve skutečnosti.

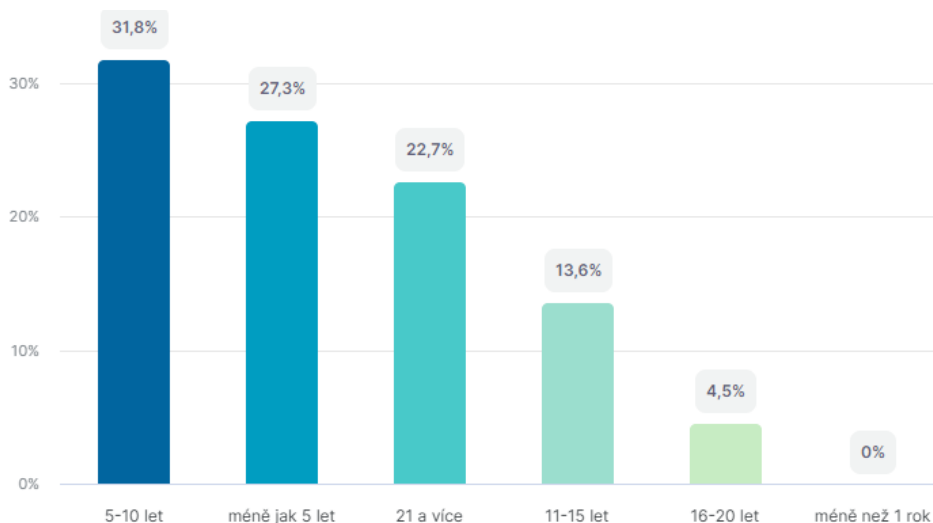
Graf 4: Pracovní pozice



Zdroj: vlastní zpracování

Podnik má několik oddělení a každé zahrnuje specifické pracovní pozice. Každé specializované oddělení má svého vedoucího pracovníka, který řídí několik podřízených. Pokud se zaměříme konkrétně na sklad podniku, tak zjistíme, že má jednoho vedoucího, 5 administrativních pracovníků (MTZ), kteří mají na starosti objednávání potřebného materiálu pro konkrétní zakázku, a 12 skladníků, kteří přijímají materiál od dodavatelů, zajišťují výdej skladového materiálu do výroby a vrácení nepoužitého materiálu zpět na sklad. Kdyby se takhle zkoumalo každé oddělení, bude mít podnik kolem 50 pracovních pozic. V grafu jich je pouze 11, ale zato zobrazují pozice dělnické, administrativní i ty specifické, jako je pracovník odbytu, personalista či specialista. Graf uvádí pozice napříč celou společností. Ty však nejsou zaměřené pouze na jedno oddělení, nýbrž mají lepší vypovídací schopnost ve zhodnocení dalších otázek.

Graf 5: Délka pracovního poměru



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce zaměstnanců je zařazených v kategorii 5-10 let v podniku. Obecně je doporučeno měnit zaměstnavatele jednou za 7 let, aby člověk profesně nezaostal. Jelikož je většina pracovníků mladých, lze vyvodit výsledek, že je společnost jejich prvním zaměstnavatelem. Graf zobrazuje, že jsou zaměstnanci spokojeni (dlouholetá spolupráce) a jsou pro firmu stabilním zdrojem pracovní síly. S malým rozdílem nad 1. sloupcem jsou pracovní poměry uzavřené za posledních 5 let (2. sloupec). Tyto pracovní poměry byly uzavřeny z důvodu zvýšení objemu výroby, která byla nutnou součástí pro firmu za poslední 3 roky. Zobrazeny jsou však i dlouholeté pracovní vztahy, kdy jsou zaměstnanci zaměstnáni déle jak 20 let. Tyto zaměstnanci většinou stáli už u zrodu společnosti. Zaměstnavatel poskytuje i zkrácené úvazky, které využívají především ženy s malými dětmi či důchodci. Pokud bychom ještě přidali otázku, zda má podnik brigádníky pracující na dohodu, odpověď by zněla ano. Hlavně v letních měsících podnik poskytuje brigádu pro studenty už od 16 let věku, čímž je jedním z mála ve městě, který tuto možnost příjvodu nabízí.

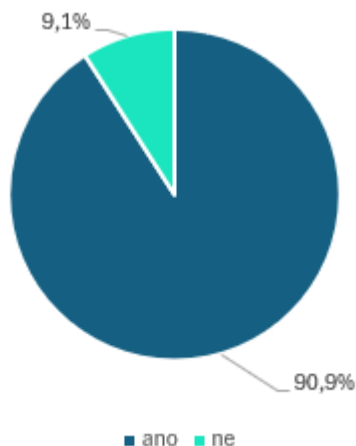
Zhodnocení obecných otázek

Na dotazník odpovědělo více žen než mužů. Zaměstnanci podniku jsou poměrně mladí – spadají do průměrného věku v ČR, který je 43,3 let. Pro podnik jsou přínosem, nikoliv přítěží. Podnik se nemusí zabývat problémy s jejich překvalifikováním, pokud už

nebudou schopni vykonávat stávající pracovní pozici. Zaměstnanci jsou ve firmě spokojeni, jejich pracovní poměr trvá nejčastěji kolem 10 let, v dotazníku jsou výpovědi zaměstnanců napříč pracovními pozicemi.

4.5.2. Úroveň spokojenosti zaměstnanců

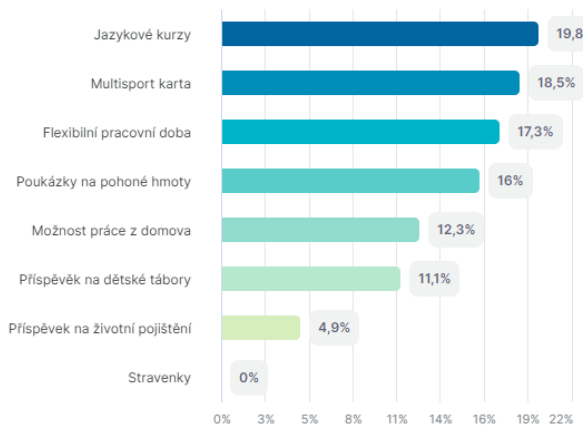
Graf 6: Využíváte nabídku zaměstnaneckých benefitů?



Zdroj: vlastní zpracování

Téměř všichni zaměstnanci využívají zaměstnanecké benefity, a proto se je zaměstnavateli vyplatí poskytovat. Mají pozitivní dopad na motivaci.

Graf 7: Z uvedených benefitů, vyberete ty, co vám zaměstnavatel nabízí



Zdroj: vlastní zpracování

Tento graf zjišťuje informovanost zaměstnanců o nabízených benefitech. Dle výsledků jsou zaměstnanci dobře informováni o poskytovaných benefitech. Možnost práce z domova mají pouze ti zaměstnanci, kterým to dovoluje povaha vykonávané práce a dohodnou se na této výhodě s příslušným vedoucím. Práce z domova je spíše nárazovou záležitostí nežli pravidlem.

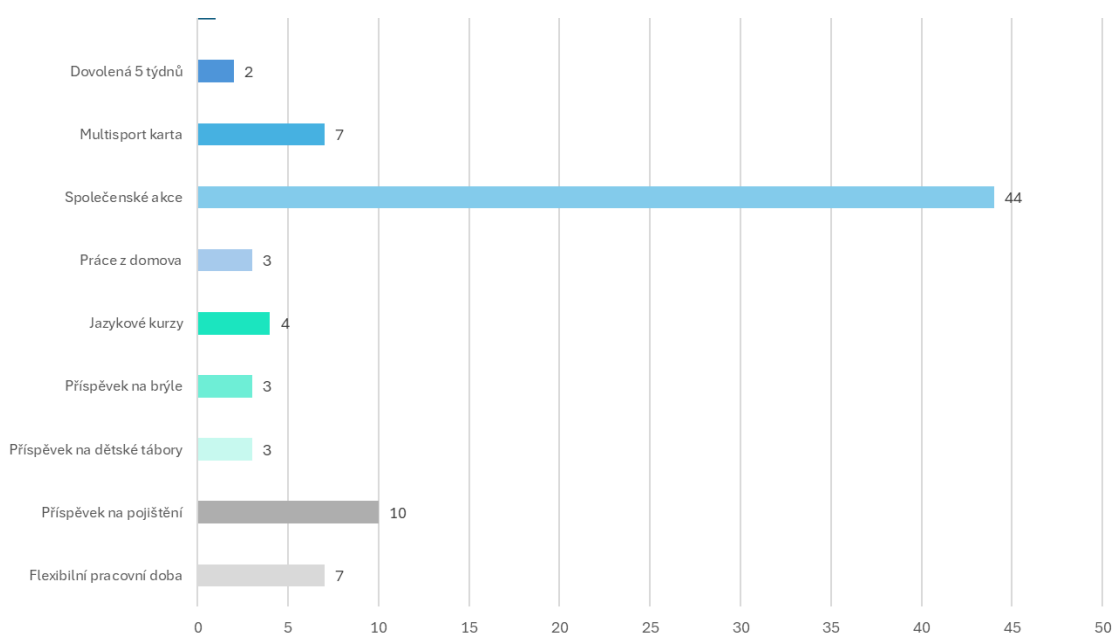
Graf 8: Jak moc jste s nabídkou benefitů spokojeni?

	-2	-1	0	1	2	
nespokojenos	4	6	6	14	14	spokojenos

Zdroj: vlastní zpracování

Dle této tabulky vidíme, že úroveň spokojenosti s nabídkou zaměstnaneckých benefitů je vysoká. Správně zvolené benefitové portfolio zapříčiní to, že benefity mají motivační stimul a vedou k zaměstnanecké spokojenosti. Zaměstnanci nebudou hledat konkurenční firmy s lepší nabídkou benefitů. Ve společnosti jsou zaměstnáni i lidé, kterým nabídka benefitů nevyhovuje. Lze se domnívat, že by zaměstnanci ocenili třeba poskytování benefitů prostřednictvím cafeteria systému, nebo by ocenili příspěvek na stravování, který zaměstnavatel neposkytuje.

Graf 9: Jaké benefity nejvíce využíváte?



Zdroj: vlastní zpracování

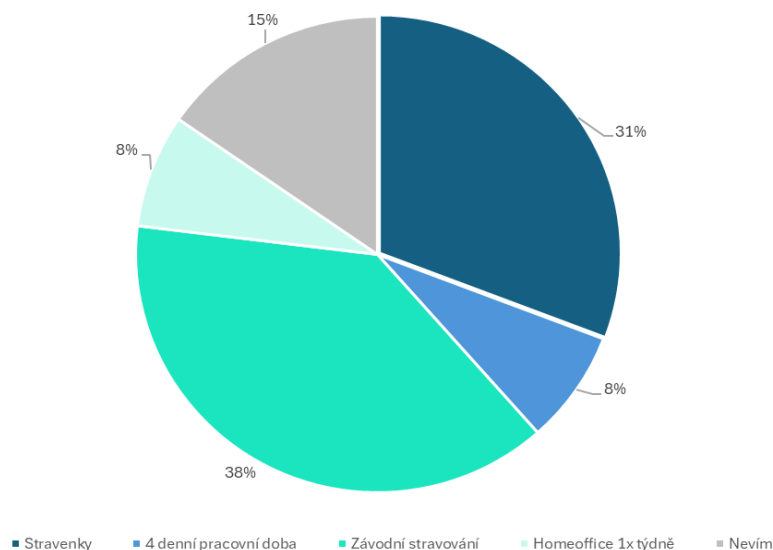
Všichni zaměstnanci využívají společenské akce pořádané společností. Mezi druhý nejoblíbenější či nejposkytovanější benefit patří příspěvek na penzijní/ životní pojištění. O třetí příčku v oblíbenosti se dělí MultiSport karta a flexibilní pracovní doba. Další benefity jsou ve využitelnosti zaměstnanců relativně srovnatelné.

Chodíte na společenské akce pořádané zaměstnavatelem?

Všichni zaměstnanci s oblibou využívají společenské akce pořádané zaměstnavatelem. Mezi každoroční akce patří sportovní odpoledne, kde je fotbalový turnaj, turnaj v šipkách a spousta dalších sportovních aktivit. Další akcí je vánoční večírek, který se koná v nedalekém pivovaru. Na této akci je pro zaměstnance připraven bohatý dopro-

vodný program většinou v podobě tanečního překvapení a DJe. V roce 2022 firma oslavila 30 let na trhu a s tím byla spojená další společenská akce, která se konala po celé odpoledne. Součástí byl turnaj v mini golfu, pro ženy byl připravený vizážistický kurz a pro muže degustace mořských plodů. Po společné večeři následovala volná zábava.

Graf 10: Které benefity byste nově v nabídce rád/a viděl/a?



Zdroj: vlastní zpracování

Téměř všichni zaměstnanci by uvítali nějaký příspěvek na stravování ať už ve formě stravenek nebo závodní jídelny s kuchyní. Automaty, které jsou ve firmě umístěny, nejsou dostatečným zdrojem stravy (bageta vám nenahradí teplé jídlo). Dalšími benefity, které by ocenili, je 4denní pracovní týden. Tento benefit je v současné době dosti řešen v médiích. Zaměstnanec by si však měl uvědomit, že v případě poskytnutí takového benefitu se sníží i jeho odměna za vykonanou práci. Dalším návrhem či požadavkem od zaměstnanců je pevný homeoffice alespoň jedenkrát za týden. Toto řešení by bylo přijatelnější než 4denní pracovní týden pro zaměstnance, kterých se homeoffice týká. U zaměstnavatele by klesly náklady spojené s energií v kanceláři a zaměstnanci by neklesla odměna za vykonanou práci, ušetřil by čas spojený s cestou do zaměstnání apod.

Zhodnocení úrovně spokojenosti zaměstnanců

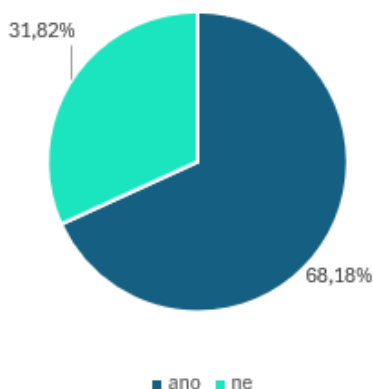
Zaměstnanci využívají benefity, které jim zaměstnavatel nabízí. Až na malé výjimky jsou s nabídkou benefitů spokojeni. Vždy je co zlepšit. V tomto případě by se měl podnik zamyslet nad příspěvkem na stravování, když už nemá prostor na vybudování závodní

jídelny s kuchyní. Informovanost o poskytovaných benefitech je na vysoké úrovni. Mezi nejvyužívanější benefity patří příspěvky na penzijní či životní pojištění, MultiSport karta či flexibilní pracovní doba. Společnost pořádá společenské, neformální akce pro své zaměstnance, které jsou mezi zaměstnanci velice oblíbené.

4.5.3. Penzijní spoření

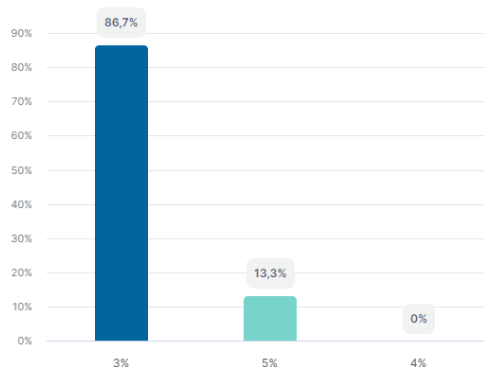
Z předchozího průzkumu vyplývá, že mezi nejčastější benefit se řadí příspěvek na penzijní spoření. Využívá ho více než 68 % zaměstnanců. Forma tohoto benefitu spadá mezi nejběžnější benefity ve všech společnostech napříč odvětvími. Většina zaměstnanců je informována o výši příspěvku, který jim zaměstnavatel na toto plnění poskytuje. Někteří si myslí, že poskytovaná částka je vyšší.

Graf 11: Využíváte možnost příspěvku na penzijní pojištění?



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 12: Jakou částkou z hrubé mzdy vám přispívá zaměstnavatel na penzijní nebo životní pojištění?

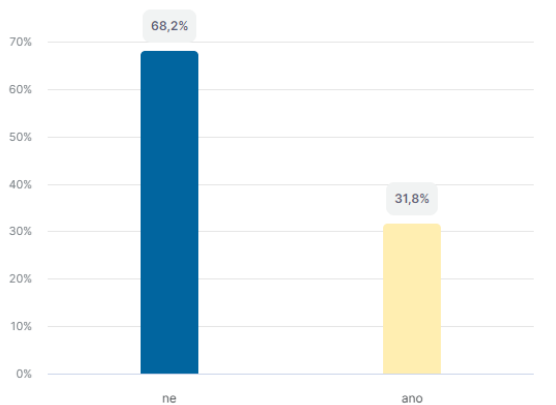


Zdroj: vlastní zpracování

4.5.4. Cafeteria systém

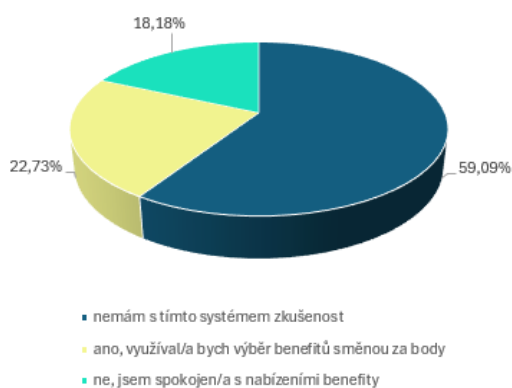
V poslední části dotazník zkoumá znalost zaměstnanců alternativního poskytování benefitů, a to pomocí cafeteria systému, který je hojně používán i ve světových organizacích. Systém je vhodný pro všechny společnosti, nezáleží na velikosti podniku, ale spíše na rozpočtu a potřebách zaměstnanců.

Graf 13: Znáte flexibilní odměnu cafeteria?



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 14: Myslíte si, že by pro vás byl cafeteria systém zajímavější než dosavadní nabídka benefitů?



Zdroj: vlastní zpracování

Skoro $\frac{3}{4}$ zaměstnanců neznají flexibilní odměnu pomocí systému cafeteria. Z důvodu neznalosti je těžké posoudit, zda by jim tento systém společnosti vyhovoval. Najdou se ale i tací zaměstnanci, kteří systém znají a ocenili by ho více než současnou nabídku benefitů. Aby firma zjistila, zda by se vyplatilo investovat čas a peníze do zavedení cafeteria systému, musela by provést důkladnou analýzu a výsledky porovnat se současnými náklady a spokojeností.

4.5.5. Zhodnocení a návrh změn

Z dotazníkového šetření vychází, že je v podniku relativně mladý kolektiv a podíl mužů a žen je vyrovnaný. Nabídka zaměstnaneckých výhod je pro zaměstnavatele příležitost odlišení se od konkurence při hledání nových pracovníků. Téměř 90 % zaměstnanců využívá nabídku zaměstnaneckých benefitů. Většina z tohoto vzorku je s nabízenými benefity spokojena. Nespokojeno je pouze 22 % dotazovaných a 13 % má k nabídce neutrální postoj. Z výzkumu vyplývá, že respondenti jsou velmi dobře informovaní o nabídce benefitů. Většina z nich se zajímá, co může dostat od svého zaměstnavatele navíc ke své mzdě.

Nežádanějším benefitem ve firmě je příspěvek na penzijní/životní pojištění v grafu tuto řadu zkresluje pořádání společenských akcí, kterého se s radostí účastní všichni zaměstnanci. Tyto výhody se tedy vyplatí poskytovat i nadále. Mezi nejméně využívané pak patří služební automobil pro soukromé účely. Toto plnění nebylo v předchozím účetním období využito žádným zaměstnancem. Malý zájem je také o volné vstupenky do divadla, s nimiž byly nejmenší finanční výdaje firmy na poskytovaných benefitech. Mezi průměrně využívanými benefity se nachází jazykové kurzy, příspěvek na dioptrické brýle a flexibilní pracovní doba.

Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům příspěvek na stravování. V podniku se nenachází ani závodní jídelna. Proto toto plnění bylo nejčastější odpovědí na otázku, které benefity v nabídce postrádáte. Společně s nárokem na homeoffice alespoň 1x v týdnu a zkrácenou pracovní dobou do 4 pracovních dnů.

Většina konkurenčních firem svým zaměstnancům poskytuje příspěvek na stravování v podobě stravenek. V některých případech si zaměstnanci na hodnotu stravenky přispívají, v jiných ji mají zcela hrazenou zaměstnavatelem.

Poslední část dotazníku byla zaměřena na flexibilní systém v poskytování zaměstnaneckých benefitů cafeteria. Je to další možnost, jak poskytnout zaměstnanci plnění nad rámec mzdy. O tomto systému má povědomí pouze 32 % zaměstnanců, většině, která ví o jeho existenci připadá zajímavější než současný výběr výhod.

Finanční situace podniku je na dost dobré úrovni a mohl by si takové plnění zaměstnancům dovolit nabídnout. Musela by se ale provést finanční analýza a zjistit všechny potřebné náklady spojené s poskytováním tohoto systému. Před finanční analýzou by bylo vhodné provést zaměstnanecký průzkum včetně informační schůzky, kde by se o systému dozvěděli více potřebných informací.

V neposlední řadě by měl zaměstnavatel zvážit poskytování příspěvku na stravování, které je na jeho straně v případě nepeněžitěho plnění od daně osvobozena a v případě peněžitěho plnění je příspěvek osvobozen až do 70% horní hranice stravného.

4.6. Analýza výsledků

4.6.1. Představení podniku

Jedná se o výrobní podnik s dlouholetou tradicí. Používá liniovou organizační strukturu. Tuto strukturu si podnik převedl z dob začátku podnikání. Je jednoduchá a snadno pochopitelná, proto si ji zachoval dosud.

V posledních třech letech byl podnik nucen nabrat nové zaměstnance a řešit inovační problémy. Poptávka trhu rostla rychleji, než bylo předpokládáno, zvyšoval se objem výroby. V roce 2021 vedení zjistilo, že současný sklad není přizpůsoben takovému objemu výroby a rozhodlo se o jeho předělání na poloautomatický. S tímto rozhodnutím je spojen i úvěr, který si podnik musel vzít. Financování této změny je pro podnik náročné a z vlastních zdrojů nerealizovatelné.

Ekonomická stránka podniku je na tom dobře, podnik je ziskový a výnosy mají rostoucí tendenci. Základní kapitál podniku se za sledované období nezměnil. Ukazatele rentability jsou v porovnání s odvětvovými hodnotami nadprůměrné. Vzrostla zadluženost podniku, což způsobuje přijetí úvěru. Ukazatele likvidity se snižují a jsou stále v intervalu, který je těmto ukazatelům doporučen.

4.6.2. Konsolidační balíček

Z důvodu snížení státního deficitu ministerstvo financí zavedlo tzv. ozdravný balíček. Balíček zahrnuje změny v odměňování pracovníku zaměstnaných na dohody a benefičních plnění.

Změny v dohodách se týkají především zdravotního pojištění, u dohody o pracovní činnosti se za zaměstnance ve vztahu k zdravotnímu pojištění považuje osoba, jejíž příjem přesáhl k rozhodnému dni částku 4 000 Kč. Podmínky u dohody o provedení práce zůstávají stejné. Od roku 2024 mají zaměstnanci pracující na dohodu nárok na pracovní volno, za které jim je poskytnuta náhrada. Pracovníci na dohodu musí být seznámeni s pracovní dobou, proto se nově zpracovává rozvrh pracovní doby. Zaměstnanec s tímto rozvrhem musí být seznámen nejdéle 3 pracovní dny před začátkem směny. Rozvrh by měl vyhovovat oběma zúčastněným stranám. Od 1.7.2024 se zvedá limit výdělku u DPP na 10 992 Kč a u DPČ na 4 000 Kč. Zaměstnanci náleží nárok na příplatky za práci v noci, ztíženém pracovním prostředí či práci ve státní svátek.

U doplňkového penzijního spoření je nově stanoven daňový limit na 48 000 Kč. Slevu lze uplatnit i na soukromé životní pojištění.

Změny v benefitech se týkají především nepeněžních benefitů, zavedení jednotného limitu a stravování.

Nepeněžní benefity poskytované z fondu jsou osvobozeny od daně z příjmů až do poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období. Roční hranice limitu je 21 984 Kč po překročení se plnění daní jako běžný příjem. Některá plnění jsou však osvobozena pouze na straně zaměstnance, a to například: kulturní a sportovní akce, knihy, zdravotnická a vzdělávací zařízení.

Stravenkový paušál je na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem bez limitu a na straně zaměstnance je plnění od daně osvobozeno. Limit na jednu stravenku na jeden den je 116,20 Kč.

Jednotný limit pro zdanění nepeněžních benefitů je stanoven dle vyměřovacího základu. Pro rok 2024 je tento limit 21 984 Kč. Do limitu jsou zahrnuta i plnění ve prospěch rodinných příslušníků. Benefity poskytnuté nad limit jsou zdaněny a odvádí se z nich pojistné na straně zaměstnance.

Zvýšení sazby nemocenského pojištění o 0,6 % z důvodu placené nemocenské od prvního dne.

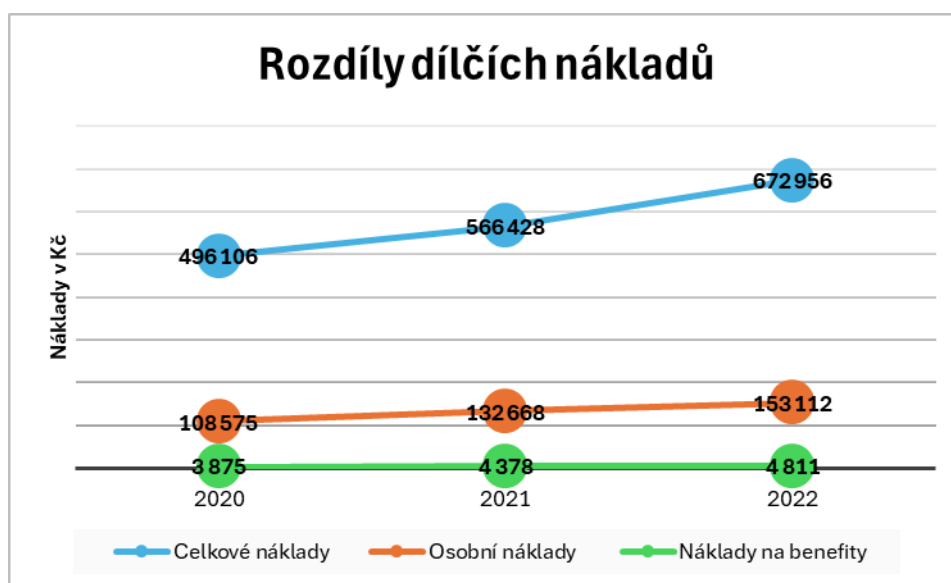
4.6.3. Analýza zaměstnanců

Kapitola shrnuje dílčí náklady na celkových nákladech za poslední 3 roky. Z výsledku je vidět, že je podnik stabilní. Mzdové a osobní náklady mají rostoucí tendenci, drží si i relativní zastoupení v podobné výši na celkových nákladech. Jsou nejvýznamnější položkou spojenou se zaměstnanci. Náklady spojené s poskytováním benefitů jsou na celkových nákladech zanedbatelnou částkou. Jejich výše nedosahuje ani v jednom ze třech sledovaných období hodnoty vyšší jak 1 %. Společně s odvody na SP a ZP jsou nevýznamnou částkou na celkových nákladech. Při srovnání nákladů spojených s benefity na mzdových nákladech se hodnota pohybuje kolem 4 %. Z toho vyplývá, že firma poskytuje zaměstnancům širokou nabídku za nízké náklady, a to vede ke spokojenosti obou stran. Nejvýznamnějším nákladem spojeným s konkrétními benefity je příspěvek na penzijní připojištění, který činí 2,18 % z hrubých mezd. Průměrné náklady na jednoho zaměstnance mají rostoucí tendenci. Největší nárůst byl v roce 2022, kdy se zvýšily mzdové náklady na jednoho zaměstnance oproti předchozímu roku, a to o 50 000 Kč.

Všechny výhody, které zaměstnavatel nabízí, jsou osvobozeny od daně z příjmů do stanovených limitů, výjimkou je příspěvek na dětské tábory, který podléhá na straně zaměstnance zdanění. Na straně zaměstnavatele není daňově uznatelným nákladem též příspěvek na dětské tábory a příspěvek na MultiSport kartu.

Největší náklady podniku jsou náklady spojené s výrobou: spotřeba materiálu a energie i finanční náklady s tím spojené. Podniku byl z důvodu růstu a tím spojenou inovací poskytnut dlouhodobý úvěr na modernizaci skladu. Osobní náklady činí zhruba 23 % z celkových nákladů podniku.

Graf 15: Rozdíly dílčích nákladů



Zdroj: vlastní zpracování

4.6.4. Systém zaměstnaneckých benefitů

Podnik nabízí svým zaměstnancům pestré portfolio zaměstnaneckých výhod, mezi které se nezahrnuje služební telefon, denní flexibilní pracovní dobu u vybraných pracovníků nebo pracovní oděv. Portfolio čítá 14 plnění nad rámec mzdy.

V nabízených benefitech došlo v roce 2022 k významné změně v podobě zrušení sick days a poskytnutí 5 týdnů dovolené.

Benefity jsou různé podoby. Mohou se týkat samotného zaměstnance nebo jeho rodinných příslušníků. Nejzajímavějším benefitem v nabídce je příspěvek na brýle, který může zaměstnanec čerpat jednou za 2 roky. Další jsou příspěvek na penzijní připojištění, který je nevyužívanějším benefitem společně s MultiSport kartou. Samozřejmostí jsou i příspěvky na dětské tábory, příspěvek na dovolenou či rekreaci nebo možnost využití

služebního vozidla pro soukromé účely. Pokud zaměstnanec slaví v kalendářním roce pracovní či životní jubileum je mu od zaměstnavatele poskytnuta finanční odměna. Podnik poskytuje i jazykové kurzy, které rozvíjí měkké dovednosti zaměstnanců. Nepochybnou součástí je pořádání společenských akcí a poskytnutí občerstvení na pracovišti prostřednictvím automatů.

4.6.5. Zaměstnanecký průzkum

Ve společnosti byl prostřednictvím dotazníku proveden zaměstnanecký průzkum, jehož cílem bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s nabídkou benefitů, využití a informovanost zaměstnanců. Zjišťuje se též zájem o alternativní poskytování benefitů prostřednictvím cafeteria systému, který nabývá obliby mezi mladšími zaměstnanci.

Dotazník byl rozdělen do 4 základních skupin čítajících 15 otázek. Na jednu otázku nebylo žádným zaměstnancem zodpovězeno, otázka se týkala důvodu, proč zaměstnanci nenavštěvují společenské akce pořádané zaměstnavatelem. Všichni respondenti na tyto akce chodí.

V první skupině otázek se dotazník zaměřuje na pohlaví, věk, pracovní pozici a délku pracovního poměru. Výsledkem je, že nejvíce zaměstnanců je mezi 21–50 rokem věku. Další otázkou je pohlaví, tato otázka neodpovídá skutečnému stavu. V podniku je zaměstnáno více mužů než žen, ale v dotazníku odpovědělo více žen. Většina zaměstnanců je ve firmě zaměstnána mezi 5-10 lety, je to způsobeno tím, že podnik má mladé zaměstnance. Najdou se ale i tací, kteří ve firmě strávili většinu života a jejich pracovní poměr je delší jak 20 let. Na dotazník odpověděli zaměstnanci napříč celou firmou od manuálních dělníků přes THP až po obchodní zástupce.

Další sadou otázek jsou otázky zaměřené na spokojenost zaměstnanců. Více jak 90 % zaměstnanců využívá nabídku benefitů a je dobře obeznámeno, na jaké benefity mají nárok. Spokojenost zaměstnanců je na vysoké úrovni, jen malá část zaměstnanců je s nabídkou výslovně nespokojena. Mezi nejvyužívanější benefity se řadí společenské akce, příspěvek na penzijní připojištění či flexibilní pracovní doba, kterou zaměstnavatel nepovažuje za benefit. Téměř všichni zaměstnanci by v nabídce uvítali příspěvek na stravování nebo založení závodní jídelny. Někteří by nově chtěli zavést jeden den v týdnu homeoffice.

Třetí část se zaměřuje na penzijní připojištění. Tento příspěvek využívá více jak 60 % zaměstnanců a jsou s ním spojeny i nejvyšší náklady. Zaměstnavatel přispívá částkou 3 % z hrubé mzdy.

Poslední část se zaměřuje na systém cafeteria. Zaměstnanci se dělí na 2 skupiny. Ti v první skupině tento systém neznají, a tudíž o něj nejeví zájem, nemají o něm dostatek informací. Druhá skupina, která o systému ví, jeví zájem o jeho zavedení.

Závěrem je, že by se zaměstnavatel měl zamyslet nad poskytováním stravenek nebo jiné formy příspěvku na stravování. S tímto příspěvkem by byly spojené vyšší náklady. Finanční situace podniku je příznivá a toto plnění by si tudíž mohla dovolit zavést. Příspěvek na stravování je daňově uznatelným nákladem, z tohoto důvodu by to nemusela být taková zátěž, jako kdyby se rozhodl zavést jiné benefity, které by mohly být daňově neuznatelné.

5. Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zkoumání teoretických východisek dle právní legislativy ve vybrané společnosti, analýza zaměstnaneckých benefitů, zhodnocení aktuální nabídky a doporučení změn v poskytování benefitů. Cíle bylo dosaženo za pomoci využití dotazníkového šetření, spolupráce s vedením společnosti či vlastních zkušeností z uzavřeného pracovního poměru se společností. Odpovědět se podařilo i na dílčí cíle práce, mezi které jsou zařazeny dopady benefitů na motivaci zaměstnanců a daňová výhodnost jednotlivých benefitů.

V druhé kapitole byl stanoven teoretický rámec práce, vymezení základních pojmů, určení právní legislativy spojené s problematikou, daňové řešení jednotlivých plnění z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele a mezinárodní pohled na benefity dle IAS 19, který je součástí IFRS.

Praktická část je v kapitole třetí, jež je rozdělena do pěti dílčích podkapitol. První část praktické části se zabývá seznámením čtenáře s podnikem, jeho finanční situací a počtem zaměstnanců za 3 roky. V druhé části jsou představeny změny konsolidačního balíčku ministerstva financí, které nastaly v právní úpravě od roku 2024 z důvodu snížení státního deficitu. Podrobné náklady na jednotlivá plnění jsou rozebrány ve třetí kapitole, tato kapitola zkoumá poměr jednotlivých nákladů na celkových nákladech podniku. Čtvrtá kapitola se zaměřuje na plnění, která poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům. Je zde výčet všech nabízených benefitů, včetně podmínek pro jejich získání a náklady, které za ně podnik zaplatil. Z důvodu změny systému jsou tyto informace pouze za rok 2022. V závěrečné páté podkapitole praktické části je vyhodnocen dotazník, který je zaměřen na spokojenost s benefity, informovanost zaměstnanců i na alternativní řešení v poskytování benefitů prostřednictvím cafeteria systému. Dotazník obsahuje 15 otázek, které jsou zařazeny do 4 výzkumných celků. Napomáhá vyhodnotit preference jednotlivých zaměstnanců a stanovit návrh zlepšení v poskytování benefitů či zařazení zcela nových plnění, o které by zaměstnanci měli zájem. Počáteční myšlenkou bylo, že jsou zaměstnanci s nabídkou benefitů spokojeni, což až na malé rozdíly potvrdilo i dotazníkové šetření. Zaměstnavatel by ale mohl do nabídky benefitů zahrnout příspěvek na stravování nebo zřídit závodní jídelnu. Tuto výhodu zaměstnanci nejvíce postrádají. Mezi novými plněními by ocenili i pevný homeoffice alespoň 1x týdně či 4denní pracovní týden. Najdou se i zaměstnanci, kteří by ocenili flexibilní odměnu pomocí cafeteria systému.

6. Summary

6.1. Abstrakt

The thesis deals with appropriateness of employee benefits and also with accounting and financial perspective in the selected company. The aim is to find out how the employees are satisfied with the benefits offered by the employer and conversely how the employer perceives the financial, especially tax and accounting view of the benefits offered. Employees would appreciate a meal allowance, which is not provided by the employer otherwise they are satisfied with the offer of benefits except for small differences.

Then the work is aimed at basic information concerning to employee remuneration and employee benefits, their division and tax costs etc. The results are based on a questionnaire survey conducted across positions in the company. The questionnaire analyzes the benefits in the company that help to retain the employee in the company and to increase the company's competitiveness. The range of benefits offered is large compared to the competition. The company offers about 20 types of benefits. The costs associated with the provision of benefits do not account for even 5% of the company's total costs. This solution suits the company. It has low benefit costs and satisfied employees.

6.2. Keywords

Keywords: amount of salary, employer tax deductible costs, forms of benefits, employees

7. Seznam použitých zdrojů

Článek v časopise:

Daněk, A. (2024). Průměrná mzda a postupy ve zdravotním pojištění od 1. ledna 2024. *Práce, mzdy a odvody – bez chyb, pokut a penále.* (2/2024), 6-7.

Jouza, L. (2024). Práce na dálku a dohody – nová pravidla. *Práce, mzdy a odvody – bez chyb, pokut a penále.* (1/2024), 3-7.

Macháček, I. (2024). Nový pohled na zaměstnanecké benefity. *Práce, mzdy a odvody – bez chyb, pokut a penále.* (2/2024), 8-11.

Kniha:

Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků* (přeložil Josef KOUBEK). Grada.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy* (13. vydání, přeložil Martin ŠIKÝŘ). Grada Publishing.

Beránek, P. (2021). *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Anag.

Dvořáková, D. (2023). *Finanční účetnictví a výkaznictví podle mezinárodních standardů IFRS* (6. aktualizované a doplněné vydání). BizBooks.

GOŁĘBIEWSKI, Ł., *Rynek książki w Polsce 2000*, Warszawa 2000

Hnátek, M. (2022). *Daňové a nedaňové náklady* (5. rozšířené vydání). ESAP.

Hrdý, M., & Krechovská, M. (2013). *Podnikové finance v teorii a praxi*. Wolters Kluwer Česká republika.

Janošková, J. Kolibová, H. (2005). *Zaměstnanecké výhody a daně*. Grada.

Jílek, J. (2018). *Hlavní účetní systémy IFRS a US GAAP*. Grada.

Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky* (5., rozšířené a doplněné vydání). Management Press.

Krbečková, M., & Plesníková, J. (2023). *FKSP: sociální fondy, benefity a jiná plnění* (8. aktualizované vydání). Anag.

Kubíčková, D., & Jindřichovská, I. (2015). *Finanční analýza a hodnocení výkonnosti firmy*. C.H. Beck.

Macháček, I. (2010). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Wolters Kluwer Česká republika.

Macháček, I. (2017). *Zaměstnanecké benefity a daně* (4. vydání). Wolters Kluwer Česká republika.

Pelc, V. (2011). *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů. Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Leges.

Petrusek, M., Maříková, H., & Vodáková, A. (1996). *Velký sociologický slovník*. Univerzita Karlova, vydavatelství Karolinum.

Plamínek, J. (2015). *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Grada.

Štohl, P. (2022). *Daně 2022: výklad a praktické příklady* (8. vydání). Štohl, vzdělávací středisko Znojmo.

Šubrt, B. (2018). Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další. ANAG.

Toth, D. (2010). Personální management. Powerprint.

Urban, J. (2017). Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Grada.

Vybíhal, V. (2023). Mzdové účetnictví 2023: praktický průvodce. Grada Publishing.

Web:

Česká správa sociálního zabezpečení. (2023). Tiskové zprávy 2023. [Přehled nejdůležitějších údajů pro sociální zabezpečení pro rok 2024 - Přehled nejdůležitějších údajů pro sociální zabezpečení pro rok 2024 - Česká správa sociálního zabezpečení \(cssz.cz\)](#)

Doležalová, M. (2023). Money S3 bloguje. Náklady zaměstnavatelů a stravování zaměstnanců od 1.1.2024. [Náklady zaměstnavatelů a stravování zaměstnanců od 1. 1. 2024 - Money Blog](#)

Doležalová, M. (2023). Money S3 bloguje. Stravování zaměstnanců – nová daňová pravidla od 1.1.2024 [Stravování zaměstnanců – nová daňová pravidla od 1.1.2024 - Money Blog](#)

Edenred. (2018). Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity. <https://www.edenred.cz/clanky/nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefity>

Generali penzijní společnost. (2023). Změny v penzijním spoření v roce 2024. [Změny v penzižku \(generalipenze.cz\)](#)

IFRS. (2023). IAS 19 Employee Benefits. <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits.html/content/dam/ifrs/publications/html-standards/english/2023/issued/ias19/>

Ministerstvo financí. (2023). Ozdravný balíček. [Ozdravný balíček | Ministerstvo financí ČR \(mfcr.cz\)](#)

Ministerstvo financí. (2023). Změny v roce 2024. [PŘEHLEDNĚ: Které změny přinese rok 2024 nejen pro občany | Ministerstvo financí ČR \(mfcr.cz\)](#)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023). Co přinese novela dohodářům. [Co přinese novela dohodářům \(mpsv.cz\)](#)

Průvodce podnikáním. (2021). Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní. <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnanec-z-pohledu-dani/>

Živnostník.cz. (2023). Změny u zaměstnaneckých benefitů od roku 2024 [Změny u zaměstnaneckých benefitů od roku 2024 | Živnostník profi \(zivnostnik.cz\)](#)

Zákon:

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

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

8. Seznam tabulek

Tabulka 1: Účtování příspěvku na brýle dle FKSP	22
Tabulka 2: Účtování dobrovolně tvořených fondů.....	22
Tabulka 3: Účtování na vrub nákladů.....	23
Tabulka 4: Změny v počtu zaměstnanců	33
Tabulka 5: Základní ekonomické ukazatele	33
Tabulka 6: Základní finanční ukazatele.....	34
Tabulka 7: Rozdělení celkového nákladu na dílčí	38
Tabulka 8: Vybrané rozvahové položky	41
Tabulka 9: Podíl vybraných položek rozvahy na celkových nákladech v %	41
Tabulka 10: Nákladové účty spojené s benefity	42
Tabulka 11: Podíl nákladů spojených s benefity na mzdových nákladech v %	43
Tabulka 12: Průměrné náklady na jednoho zaměstnance podniku.....	44
Tabulka 13: Daňová výhodnost benefitů, čerpání vybraného zaměstnance	45
Tabulka 14: Náklady podniku	46

9. Seznam grafů

Graf 1: Organizační struktura podniku	32
Graf 2: Věková kategorie zaměstnanců	52
Graf 3: Pohlaví.....	52
Graf 4: Pracovní pozice	53
Graf 5: Délka pracovního poměru	54
Graf 6: Využíváte nabídku zaměstnaneckých benefitů?	55
Graf 7: Z uvedených benefitů, vyberete ty, co vám zaměstnavatel nabízí	55
Graf 8: Jak moc jste s nabídkou benefitů spokojeni?	55
Graf 9: Jaké benefity nejvíce využíváte?.....	56
Graf 10: Které benefity byste nově v nabídce rád/a viděl/a?.....	57
Graf 11: Využíváte možnost příspěvku na penzijní spoření?	58
Graf 12: Jakou částkou z hrubé mzdy vám přispívá zaměstnavatel na penzijní nebo životní pojištění?.....	58
Graf 13: Znáte flexibilní odměnu cafeteria?.....	59
Graf 14: Myslíte si, že by pro vás byl cafeteria systém zajímavější než dosavadní nabídka benefitů?.....	59
Graf 15: Rozdíly dílčích nákladů.....	63

10. Seznam zkratek

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR – Česká republika

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

FO – fyzická osoba

HPP – hlavní pracovní poměr

IAS – International Accounting Standards – mezinárodní účetní standard

IFRS – International Financial Reporting Standards – mezinárodní standardy účetního výkaznictví

Kč – Koruna česká

PO – právnická osoba

ROA – rentabilita aktiv

ROE – rentabilita vlastního kapitálu

ROS – rentabilita tržeb

SP – sociální pojištění

THP – technickohospodářský pracovník

US GAAP – Generally Accepted Accounting Principles – uznávané účetní principy

ZČ – závislá činnost

ZP – zdravotní pojištění

11. Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník pro zaměstnance	74
---	----

12. Přílohy

Příloha 1: Dotazník pro zaměstnance

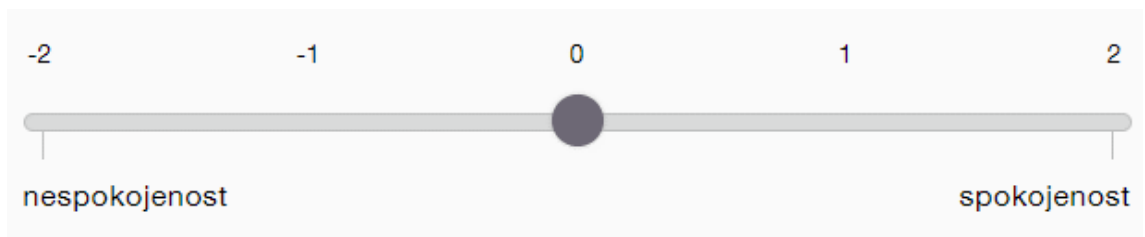
Dobrý den,

Věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku, který je součástí bakalářské práce.

Děkuji Vám

- Věková kategorie
 - 15-20
 - 21-30
 - 31-40
 - 41-50
 - 51 a více
- Pohlaví
 - žena
 - muž
 - nechci uvádět
- Pracovní pozice
(např.: dělník ve výrobě, skladník, vedoucí pracovník, mistr atd.)
- Délka pracovního poměru
 - méně než 1 rok
 - méně jak 5 let
 - 5-10 let
 - 11-15 let
 - 16-20 let
 - 21 a více
- Využíváte nabídku zaměstnaneckých benefitů?
 - ano
 - ne

- Z uvedených benefitů, vyberte ty, co vám zaměstnavatel nabízí:
 - MultiSport karta
 - flexibilní pracovní doba
 - příspěvek na dětské tábory
 - stravenky
 - příspěvek na životní pojištění
 - poukázky na pohonné hmoty
 - jazyková kurzy
 - možnost práce z domova
- Jak moc jste s nabídkou benefitů spokojeni?



- Jaké benefity nejvíce využíváte?
- Využíváte možnost příspěvku na penzijní spoření?
 - ano
 - ne
 - nevím, že mi je tento benefit nabízen
- Jakou částkou z hrubé mzdy vám přispívá zaměstnavatel na penzijní nebo životní pojištění?
 - 5%
 - 3%
 - 4%
- Chodíte na společenské akce pořádané zaměstnavatelem?
 - ano
 - ne
- Pokud jste v předchozí odpovědi zvolili ne, jaký je důvod?
 - nechci trávit volný čas s kolegy
 - akce jsou mimo moji dojezdovou vzdálenost
 - nenaplňuje mě program, který je zvolen na akci
 - mám negativní zkušenosti z minulých let

- Znáte flexibilní odměnu – cafeteria?
Zaměstnanci si sbírají body na své konto, které poté vymění za benefity, které si sami vyberou. Možnost výběru různých benefitů.
 - ano
 - ne
- Myslíte si, že by pro vás byl cafeteria systém zajímavější než dosavadní nabídka benefitů?
 - ano, využíval/a bych výběr benefitů směnou za body
 - ne, jsem spokojen/a s nabízenými benefity
 - nemám s tímto systémem zkušenosti
- Které benefity byste nově v nabídce rád/a viděl/a?

Zdroj: my.survio.com