



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

MOTIVACE A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ POHLEDEM DAŇOVÝCH PŘEDPISŮ

EMPLOYEE MOTIVATION AND REMUNERATION FROM THE PERSPECTIVE OF TAX REGULATIONS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Petra Kotovicová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Ing. Dagmar Kalová

BRNO 2023

Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav financí
Studentka: Petra Kotovicová
Vedoucí práce: Ing. Dagmar Kalová
Akademický rok: 2022/23
Studijní program: Účetnictví a daně

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

Motivace a odměňování zaměstnanců pohledem daňových předpisů

Charakteristika problematiky úkolu:

Zadání
Úvod
Cíle práce a metodika zpracování
Teoretická východiska práce
Analýza současné situace
– analýza související právní úpravy
– analýza situace v podniku
Vlastní návrhy řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

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

Základní literární prameny:

BERÁNEK, Petr. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. Olomouc: ANAG, 2022. 1. vyd. 136 s. ISBN 978-80-7554-342-4.

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

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

KLIMEŠOVÁ, Ludmila. Daňová optimalizace. 2., aktualizované vyd. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. 274 s. ISBN 978-80-87974-17-9.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021. 257 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2022/23

V Brně dne 5.2.2023

L. S.

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

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děka

Abstrakt

Bakalářská práce se v sedmi částech zabývá motivací a odměňování zaměstnanců pohledem daňových předpisů. V teoretické části je literární rešerše na téma motivace a její typy, rozdělení benefitů a následné daňové dopady u zaměstnance a zaměstnavatele, které vedou ke zpracování další části. V analytické části bakalářské práce je stručně popsána společnost a poskytované benefity. V této části je také vyhodnocení techniky dotazníkového šetření, které probíhalo ve společnosti. V poslední části bakalářské práce představuji doporučené benefity, které byly zjištěné dotazníkovým šetřením a také nastíněné návrhy benefitů, které by mohla firma zařadit do svého systému odměňování.

Abstract

The Bachelor thesis, in seven chapters, deals with the motivation and pay of employees by looking at tax regulations. In the theoretical part, there is a literary research on motivation and its types, the distribution of benefits and the consequent tax implications at the employee and employer, which lead to the processing of the next part. The analytical part of the bachelor's thesis briefly describes the company and the benefits provided. This section also includes an evaluation of the questionnaire investigation technique that was conducted in the company. In the last part of the bachelor's thesis, I present the recommended benefits that were identified by the questionnaire investigation, as well as the outlined benefit proposals that the company could include in its remuneration system.

Klíčová slova

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

Key words

Income tax, tax optimization, motivation, wages, remuneration

Bibliografická citace

KOTOVICOVÁ, Petra. *Motivace a odměňování zaměstnanců pohledem daňových předpisů*. Brno, 2023. Dostupné také z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/152140>. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Dagmar Kalová.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 15. 5. 2023

Petra Kotovicová

autor

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé bakalářské práci Ing. Dagmar Kalové za cenné rady a připomínky, kterými přispěla k vypracování této závěrečné práce. Děkuji také firmě Del, a.s. za poskytnutí materiálů k této bakalářské práci. Dále bych poděkovala všem, kteří mi byli oporou při psaní mé závěrečné práce i během mého studia.

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE PRÁCE A METODIKA.....	11
1 TEORETICKÁ ČÁST	12
1.1. MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ	12
1.1.1. Typy motivace.....	12
1.1.1.1. Vnitřní motivace.....	12
1.1.1.2. Vnější motivace.....	12
1.1.2. Teorie motivace.....	12
1.1.2.1. Teorie instrumentality	12
1.1.2.2. Teorie zaměřená na obsah.....	13
1.1.2.2.1. Maslowova hierarchie potřeb	13
1.1.2.2.2. Herzbergerův dvoufázový model	14
1.2. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	15
1.2.1. Strategie odměňování.....	15
1.2.2. Systém odměňování	16
1.3. ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	18
1.3.1. Význam zaměstnaneckých benefitů.....	18
1.3.2. Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů	19
1.3.2.1. Fixní způsob poskytování benefitů	19
1.3.2.2. Flexibilní způsob poskytování benefitů	19
1.3.3. Přehled benefitů	21
1.3.3.1. Penzijní připojištění a životní pojištění	22
1.3.3.2. Stravenky.....	24
1.3.3.3. Stravenkový paušál	24
1.3.3.4. Sport, kultura, rekreace	25
1.3.3.5. Pracovní a firemní oblečení.....	26
1.3.3.6. Sick day.....	26
1.3.3.7. Pružná pracovní doba.....	26
1.3.3.8. Home office.....	27
1.3.3.9. Vzdělání	28
1.3.3.10. Poskytnutí slevy na firemní výrobky a služby	29
1.3.3.11. Poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům.....	30
1.3.3.12. Občerstvení v nepeněžní formě.....	31
1.3.3.13. Poskytnutí bezúročných zápůjček	31
1.3.3.14. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	31

1.4.	DAŇOVÉ DŮSLEDKY U POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ	32
1.4.1.	Daňová uznatelnost u zaměstnavatele.....	32
1.4.2.	Osvobození od daně z příjmu zaměstnance	33
1.5.	DAŇOVÁ VÝHODNOST POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ	34
1.5.1.	Nejvýhodnější benefity (123 %)	34
1.5.2.	Výhodné benefity (100 %)	34
1.5.3.	Neutrální benefity (68 %).....	35
1.5.4.	Nevýhodné benefity (58 %)	36
2	ANALYTICKÁ ČÁST	37
2.1.	CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI DEL, A.S.	37
2.1.1.	Systém odměňování	37
2.1.2.	Zaměstnanecké benefity poskytované společností Del, a.s.....	37
2.1.2.1.	Péče o rekreaci	38
2.1.2.2.	Závodní stravování – stravenková karta.....	38
2.1.2.3.	Benefitní karta na volnočasové aktivity	41
2.1.2.4.	Sociální výpomoc.....	41
2.1.2.5.	Dary a odměny	41
2.1.2.6.	Penzijní připojištění	43
2.1.3.	Získání informací od zaměstnanců.....	46
2.1.4.	Tvoření dotazníku	46
2.1.5.	Dotazování a jeho průběh.....	46
2.1.6.	Vyhodnocení získaných informací.....	47
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ.....	50
3.1.	Návrh benefitů pro společnost Del, a.s.	50
3.1.1.	Poskytnutí automobilu k soukromým účelům.....	50
3.1.2.	Poskytnutí bezúročných půjček.....	51
3.1.3.	Sick day.....	51
3.1.4.	Doprava z a do zaměstnání	53
3.1.5.	Shrnutí navrhovaných benefitů	54
	ZÁVĚR	56
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	58
	SEZNAM ZKRATEK.....	61
	SEZNAM OBRÁZKŮ	62
	SEZNAM GRAFŮ.....	63
	SEZNAM TABULEK.....	64
	PŘÍLOHY	65

ÚVOD

Motivace a odměňování zaměstnanců je v dnešní době stěžejní pro získání zkušených a věrných pracovníků. Benefity zaměstnavatelé poskytují nad rámec mzdy a může se jednat o nepeněžní nebo peněžní formu. Mnoho zaměstnanců se podle poskytovaných benefitů rozhoduje, zda k tomuto zaměstnavateli nastoupí nebo vezmou jinou pracovní nabídku.

Tato práce se skládá ze sedmi kapitol. V teoretické části si rozeberu motivaci, typy motivace, teorii motivace. Tato bakalářská práce je zaměřená na daňovou stránku. Dále si v teorii rozeberu odměňování zaměstnanců, strategii a systém odměňování. V třetí kapitole popíšu benefity a jejich daňové zatížení, jak u zaměstnance, tak také u zaměstnavatele.

V analytické části své bakalářské práce popisuji firmu i její současné benefity, které firma rozdává svým zaměstnancům. V této části jsou výsledky i vyhodnocení dotazníku, který se zabývá spokojeností zaměstnanců s benefity. Byla také možnost návrhu benefitů, které by respondenti ocenili.

V návrhové části jsem se zabývala právě těmi benefity, které by ocenili zaměstnanci a jaký daňový dopad by vzniknul samotnému zaměstnanci, tak také firmě. Benefity, které jsem vybrala do návrhové části jsem konzultovala s finanční ředitelkou. Jedná se o benefity, o kterých firma uvažuje.

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila firmu Del, a.s., která se zabývá projekcí a výrobou elektrických zařízení, automatizace technologických procesů i engineeringu ve strojírenství. Firma nabízí kompletní montáž technologického zařízení a společně zahajuje její zařazení do provozu.

CÍLE PRÁCE A METODIKA

Cílem této bakalářské práce bylo navrhnout kroky a opatření ve spojitosti s odměňováním zaměstnanců, které povedou k optimalizaci daně z příjmů. Dílčí cíle byly získání teoretických poznatků o tématu motivace a odměňování pohledem daňových předpisů, popis společnosti a poskytované benefity a následná analýza na tyto benefity. Dalším dílčím cílem bylo provedení dotazníkového šetření ohledně spokojenosti s poskytovanými benefity, benefity, které by zaměstnanci ocenily. Následně vyhodnocení dotazníkového šetření a sestavení návrhů a doporučení v oblasti benefitů, které bych firmě doporučila.

V této bakalářské práci je využita metoda literární rešerše, deskripce, analýzy, komparace, rozborů a dotazníkového šetření. V první, druhé, třetí, čtvrté a páté kapitole byla použita metoda literární rešerše a deskripce. V třetí kapitole je také použita metoda analýzy daňových dopadů u jednotlivých benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele, v této kapitole byla také provedena analýza dopadů sociálního a zdravotního pojištění. V šesté kapitole je provedena metoda rozboru a analýza kolektivní smlouvy.

Vybrala jsem si společnost Del a.s., ve které jsem taktéž vykonávala povinnou praxi, a proto mi byla blízká. Dotazníkové šetření probíhalo v březnu 2023 a zvolila jsem kombinovanou formu vyplňování. Na vyšších pozicích ve společnosti šetření probíhalo formou online dotazníku od společnosti Google a ve výrobní části firmy dostali zaměstnanci dotazník vytištěný. Na vyplnění byla poskytnuta doba 14 dnů a navrátilo se mi 215 zodpovězených dotazníků.

Bakalářskou práci chci řešit v souladu se zákonem České republiky.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1. MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ

Motivace by se dala nazvat jako síla, kterou chceme dosáhnout požadovaného výkonu (Armstorng & Stephen, 2015). Lidé, kteří jsou motivováni, očekávají nějakou odměnu. Odměna nemusí být jenom peněžní. Jde o mnohem složitější a propracovanější proces. Dobře motivovaný zaměstnanec může zlepšit výkonost a efektivnost celé firmy. Naopak člověk, který není dostatečně motivován, může zhoršit jak tempo, tak i kvalitu odváděné práce (Bělolávek, 2016).

1.1.1. Typy motivace

1.1.1.1. Vnitřní motivace

Vnitřní motivaci můžeme také pojmenovat jako motivy (Plamínek, 2015). Hlavním motivem chování lidí je potřeba, která vyvolává pocit nedostatku nebo přebytku. Tento pocit proto přiměje zaměstnance k výkonu a dále k uspokojování svých potřeb (Armstorng & Stephen, 2015).

1.1.1.2. Vnější motivace

Vnější motivaci můžeme nazývat stimuly. Stimuly mají velký vliv na psychiku lidí (Plamínek, 2015). Vnější motivace se podnikne pro prostředky k motivaci lidí. Například jako povýšení, prémie, zvýšení mezd, udělení pochval. Pro dobrou motivaci zaměstnanců se musí vnější stimulanty potkat s potřebami a vzájemně se ovlivňovat (Bělolávek, 2016).

1.1.2. Teorie motivace

Motivace byla v podvědomí už v dobách řeckých filozofů, a to zabývajícím se požítkářstvím. Největší rozvoj však nastal ve 20. století hned několika teoriemi motivace, jako například teorie instrumentality, teorie zaměřené na obsah, teorie zaměřené na proces (Armstorng & Stephen, 2015).

1.1.2.1. Teorie instrumentality

Cíl teorie instrumentality je založený na odměnách a trestech, které jsou prostředkem k výkonu jejich práce. Tato teorie je stále v dnešní době známa a používána. Teorie instrumentality je především zaměřena na kontrolu, což je v mnoha ohledech neuznávání lidských potřeb (Armstorng & Stephen, 2015).

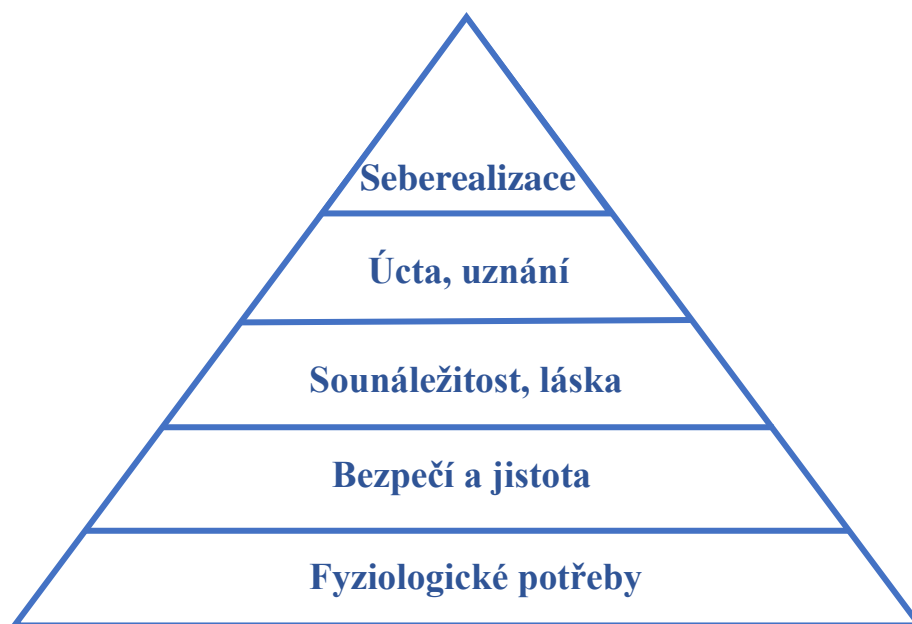
1.1.2.2. Teorie zaměřená na obsah

Teorie zaměřená na obsah je založena na najítí několika faktorů k motivaci. Tyto teorie jsou založené na principu, že pokud člověk neuspokojí svoje potřeby vznikne nerovnováha. V následující části rozebereme pár teorií zaměřených na obsah (Armstorng & Stephen, 2015).

1.1.2.2.1. Maslowova hierarchie potřeb

Tuto pyramidu vytvořil americký psycholog Abraham Herold Maslow. Na obrázku 1 si můžeme všimnout pěti hlavních lidských potřeb. Tato hierarchie je jednou z nejznámějších, ale nikdy nebyla ověřena výzkumem, proto je v mnoha ohledech kritizována. Hlavní kritika je usuzovaná tomu, že každý člověk je jiný, tudíž každý má jiné potřeby (Armstorng & Stephen, 2015).

Seberealizace je potřeba rozvíjet se (potenciál, talent). Člověk chce úctu a uznání sám od sebe, ale také od okolí. Sounáležitost a láska je potřebná k udržování rodinných, partnerských i kamarádkých vztahů. Fyziologická potřeba je základ k životu (jídlo, léky) (Urban, 2017).



Obrázek 1 Maslowova hierarchie potřeb

(Zdroj: <https://www.mentem.cz/blog/teorie-motivace/>)

1.1.2.2.2. Herzbergerův dvoufázový model

Herzbergerův dvoufázový model je postaven na dvou faktorech. Faktor spokojenosti, který můžeme nazvat hygienickým faktorem. Faktor nespokojenosti, který nazýváme motivačním faktorem. Mezi hygienické faktory můžeme zařadit pracovní dobu, pracovní vztahy, pracovní prostředí atd. Mezi motivační faktory řadíme obsah práce, významnost práce, funkční postupy (Šikýř, 2014).

1.2. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Odměna je za splnění nějakého pracovního úkolu, který dá zaměstnavatel zaměstnanci (Zákon č. 262/2006 Sb.). Je důležité, aby odměny byly rozdávány spravedlivě. To je klíčové pro rovnováhu ve firmě, hlavně pro vztahy mezi pracovníky. Právě proto by se na odměňování měl brát větší důraz. Odměňování nemusí být jen finanční, jako například mzda a plat, ale i nefinanční. V moderní personalistice je odměna chápána ve větším měřítku. Odměna není jen finanční, jak už jsem zmínila, ale jsou tu zahrnuty i nefinanční odměny. Mezi zaměstnanecké výhody můžeme považovat placenou dovolenou, dary, používání služebního automobilu i k soukromým účelům, příspěvky na pracovní oděv, povýšení, vzdělávání, pochvaly a mnoho dalších výhod (Koubek, 2011).

Podle Koubka (2004) lze říct, že odměňování má dvě úlohy:

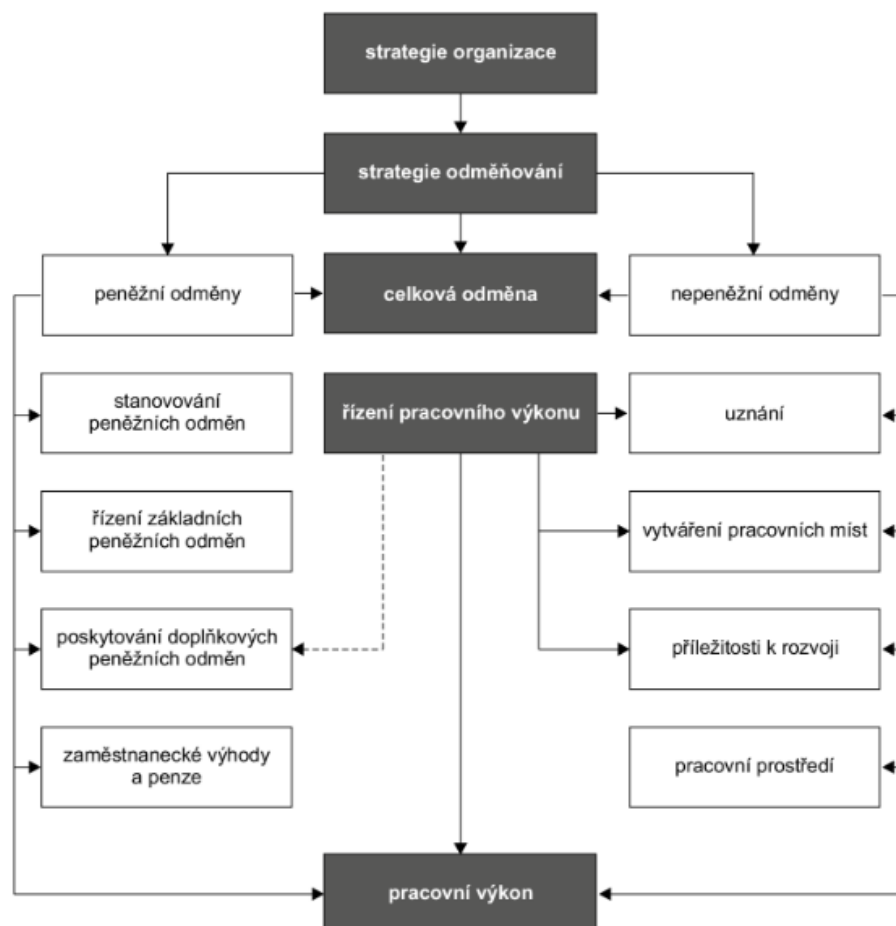
- první úloha je motivovat pracovníky k lepším výkonům, rozvoji a dosažení lepšího výkonu, tudíž i cíle
- druhou úlohou je odměna pracovníku za práci, dát zaměstnanci uznání za jeho úspěch (Armstrong & Stephen, 2015)

1.2.1. Strategie odměňování

Strategie odměňování zahrnuje plánování v oblasti odměňování zaměstnanců. Strategie odměňování by měla být spojená se strategií organizace. Právě potřeby firmy a jejích zaměstnanců jsou potřeba při vytváření strategie. U navrhování strategie chceme dosáhnout třech hlavních cílů: výkonnosti, konkurenceschopnosti a spravedlivosti. Každá firma je jiná, proto i strategie odměňování bude v každé firmě rozdílná. Správná strategie musí zaručit spravedlivé a efektivní odměňování zaměstnanců. U plnění strategie odměňování v praxi může dojít k několika problémům. Problémy, které mohou vzniknout jsou komplikovanost, nesoulad, unáhlenost, složitost. Dvěma způsoby můžeme zamezit výskyt těchto problémů. Musí se kontrolovat všechny nové postupy a zavádět postupně nové strategie. Největší problém strategie odměňování spočívá v tom, že firma více slibuje, než může splnit (Armstrong & Stephen, 2015).

1.2.2. Systém odměňování

Systém odměňování vzniká ze strategického odměňování. Jaký bude systém odměňování ve firmě má na starost zaměstnavatel, který si rozvrhne, jak celkové odměny budou vypadat a v jakém poměru budou rozdávány. Dále i jaká pravidla, nástroje a postupy při odměňování budou použity pro každého pracovníka. Můžeme říct, že systém odměňování je stanovení mzdy nebo platu a výhod pro zaměstnance. Velkým problémem při sestavování systému je, aby zaměstnavatel vymyslel přiměřený, spravedlivý a motivující systém pro pracovníky. Systém odměňování by měl být z části tvořen i zaměstnanci, kteří by ho měli schvalovat. Novodobé systémy odměňování nemusejí být jenom peněžní formou (mzda, plat), ale také nepeněžní formou (pochvaly, vzdělávání, zlepšení pracovního prostředí, dobré pracovní vztahy) (Koubek, 2011). Z obrázků č.2 můžeme vidět, že systém odměňování je mnoho po sobě jdoucích a vzájemně propojených postupů (Armstornrg & Stephen, 2015).



Obrázek 2 Systém odměňování

(Zdroj: (Armstornrg & Stephen, 2015))

System plní i mnoho dalších funkcí:

- přivést nové zaměstnance
- ustálení pracovníků
- konkurenceschopnost na trhu práce
- vést své pracovníky k lepším výkonům

Podle Koubka (2011) bychom si měli odpovědět na tři hlavní otázky.

- 1) Co chce firma získat pomocí systému odměňování?
- 2) Jak důležité jsou pro zaměstnance různé možnosti odměn?
- 3) Jakými vnějšími činiteli je ovlivňování ve firmě?

Cíle podniku: získání konkurenční výhody pro potenciální pracovníky, stabilita zaměstnanců, konkurenceschopného a dostačujícího zisku, podpora pracovního týmu a podpora vztahů mezi pracovníky. Naopak zaměstnanci chtějí získat bezpečí pro svoji rodinu, seberealizaci, jistotu a rovnováhu v životě, uznání na pracovišti a dobré vztahy. Pokud firma chce, aby systém fungoval a byl prosperující, musí dodržet nějaké určité zásady. Je důležité, aby rozdíly v odměně byly odůvodněné (vědomosti, dovednosti, snaha, odpovědnost). Stejně pozice musí být stejně ohodnocené, zaměstnanec musí být informován o jakýchkoliv změnách (Koubek, 2011).

1.3. ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Zaměstnanecké benefity přispívají k motivaci zaměstnanců, vytvářejí i dobré vztahy mezi nadřízenými a podřízenými. Můžou mít jak peněžní, tak nepeněžní formu. Tato práce se zabývá zaměstnaneckými benefity z hlediska daňových předpisů. Zaobírat se tedy budu benefity, které jsou daňově výhodné a uvedu i benefity, které jsou méně výhodné (Macháček, 2021).

1.3.1. Význam zaměstnaneckých benefitů

Správně zvolený systém odměňování vede ke spokojeným a motivovaným zaměstnancům, k dobrým vztahům na pracovišti, také k lepší konkurenceschopnosti na trhu práce a k ustálení zaměstnanců.

Macháček (2021) rozděluje zaměstnanecké benefity do těchto skupin:

- *zdravotní benefity*
- *důchodové benefity*
- *benefity poskytované na pracovišti*
- *benefity zaměřené na využití pracovního volna*
- *benefity směřující ke vzdělání*
- *platové a finanční benefity*
- *benefity směřující k vybavení zaměstnance*

V dnešní době jsou benefity související s COVID-19:

- *příspěvky související s home officem (práce z domu)*
- *benefity související s péčí o zdraví*
- *příspěvky na penzijní a soukromé pojištění*
- *poskytování stravenek a (od 1.1. 2021 i stravenkového paušálu)*

Macháček (2021) uvádí, že populárními benefity je bezplatné používání služebního automobilu i k soukromým účelům, zvýhodněné půjčky. Mezi další benefity patří nadstandardní délka dovolené, volno pro zařizování soukromých potřeb zaměstnance, práce z domu, nadlimitní výše stravného při tuzemských i zahraničních pracovních cestách, sick days a platební karty Flexi Pass Card.

1.3.2. Způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů

1.3.2.1. Fixní způsob poskytování benefitů

Fixní způsob poskytování benefitů se řídí kolektivní smlouvou nebo vnitřními předpisy podniku. Pro všechny zaměstnance platí pravidla stejná. Je také na každém zaměstnanci, jak s těmito benefity naloží. Jedná se o takzvaný poukázkový systém, do kterého patří např.: stravenky, mobilní telefon, poskytnutí firemního automobilu, zdravotní péče, dovolená nad rámec zákona, příspěvek na rekreaci nebo vzdělávání, příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění, slevy na výrobky, které firma vyrábí a také úhrada různých volnočasových aktivit (Macháček, 2021).

1.3.2.2. Flexibilní způsob poskytování benefitů

Flexibilní způsob poskytování benefitů znamená, že zaměstnavatel vytyčí pro jednotlivého zaměstnance roční množství bodů, které může čerpat dle vlastního výběru. Zaměstnanec si vybírá benefity, které nejvíce využije podle svých potřeb (Beránek, 2021). Množství bodů se odvíjí od pozice, na jaké se zaměstnanec nachází, podle odpracovaných let (Macháček, 2021). Některé systémy umožňují zaměstnancům do určité hodnoty čerpat benefity nezávislé na tom, jakou přinášejí zaměstnavateli finanční zátěž. Vždy se musí dát pozor na to, že i nepeněžní odměna musí být zdaněná podle daně z příjmu. Pokaždé se zní odvádí sociální a zdravotní pojištění a nemůžeme v tomto systému použít osvobození od daně u zaměstnance. Takovéto benefity nejsou poté pro firmu z daňového hlediska méně výhodné a vznikají spíše další výdaje (Beránek, 2021). Benefity můžeme také místo bufetu poskytovat předplacenou benefiční kartou. Tato karta slouží k čerpání u volnočasových aktivit. Do těchto aktivit patří masáže, dovolené, různé sportovní aktivity a také nákup knih. U těchto karet je trvalá daňová výhodnost. Na stránkách Sodexo.cz je uvedeno, že úspora na straně zaměstnance je více jak 26 % a na straně zaměstnavatele je úspora až 14 % oproti příspěvku do mezd. Tyto benefity jsou plně osvobozeny od daně z příjmu u zaměstnance § 6. Dá se očekávat, že v příštích letech budou do popředí přicházet benefity dlouhodobé, do kterých patří penzijní, životní a zdravotní pojištění. Do útlumu naopak přejdou benefity krátkodobého charakteru jako jsou stravenky, stravenkový paušál, firemní telefon, notebook a další (Macháček, 2021).

Benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být u zaměstnance podle Macháčka (2021)

- osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti § 6 ods. 9,
- nezahrnuté nebo zahrnuté do vyměřovacího základu daně pro výpočet odvodu sociálního a zdravotního pojištění,
- zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti § 6.

Benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být u zaměstnavatele podle Macháčka (2021)

- poskytované na vrub daňově uznatelných výdajů,
- poskytované na vrub nedaňově uznatelných výdajů,
- poskytované z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.

Zaměstnavatel může poskytovat benefity např.: příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na stravování, zvýhodněné půjčky, dary k výročím, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti atd. Dále mohou být benefity poskytované vybraným zaměstnancům např.: používání služebního automobilu k soukromému využití, poskytování firemních akcií. Zaměstnavatel může poskytnout benefity individuálně např.: při neštěstí v rodině, živelní pohromě, dlouhodobé nemoci atd. (Macháček, 2021).

Zaměstnavatel si může optimalizovat daň pomocí poskytování benefitů a mnoho dalších způsobů (odpisy, ...). Jestliže překročí hranici zákona bude se jednat o nelegální daňový únik. Daňový únik je, když daň nebo její část není přiznána ani zaplácena (Klimešová, 2018).

1.3.3. Přehled benefitů

Tabulka č. 1 Daňové zatížení u zaměstnance a zaměstnavatele

(Zdroj Vlastní zpracování; Beránek,2021))

Benefit	Daňový výdaj zaměstnavatele	Základ daně u zaměstnance
Doprava do a ze zaměstnání – nepeněžní příjem	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 5	ANO § 3 ods. 2
Poskytnutí automobilu k soukromým účelům	ANO bod 26 § 24 ods. 2 pokynu GŘ č. D-22	ANO § 6 ods. 6
Odborný rozvoj zaměstnance související s předmětem činnosti – peněžní i nepeněžní plnění	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 3	NE § 6 ods. 9 písm. a)
Odborný rozvoj zaměstnance nesouvisející s předmětem činnosti – nepeněžní plnění	NE § 25 ods. 1 písm. h) bod 2	NE § 6 ods. 9 písm. d)
Příspěvky na penzijní a životní pojištění	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 5	NE § 6 ods. 9 písm. p) – do 50 000 Kč ANO § 6 ods. 9 písm. p) a § 3 ods. 2 – nad 50 000 Kč
Bezúročné či zvýhodněné půjčky	NE poskytnuté jen ze zisku nebo fondu	NE § 6 ods. 9 písm. v) – do 300 000 Kč ANO § 6 ods. 9 písm. v) a § 3 ods. 2 – nad 300 000 Kč
Stravenky	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 4 – do limitu NE § 25 ods. 1 písm. j) – nad limit	NE § 6 ods. 9 písm. b)
Nepeněžní příspěvek na rekreaci	NE § 25 ods. 1 písm. h) bod 1	NE § 6 ods. 9 písm. d) - do 20 000 Kč ANO § 6 ods. 9 písm. d) - nad 20 000 Kč
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 5	ANO § 6 ods. 9 písm. d) a § 3 ods. 2

Nepeněžní příspěvek na sport a kulturu	NE § 25 ods. 1 písm. h) bod 1	NE § 6 ods. 9 písm. d)
Peněžní příspěvek na sport a kulturu	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 5	ANO § 6 ods. 9 písm. d) a § 3 ods. 2
Peněžítý příspěvek na stravování – do limitu	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 4	NE § 6 ods. 9 písm. b)
Peněžítý příspěvek na stravování – nad limit	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 4	ANO § 6 ods. 9 písm. b)
Prodloužená dovolená, sick day	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 5	ANO § 6 ods. 1 písm. d)
Odměny jubilea, odchod do důchodu	ANO § 24 ods. 2 písm. j) bod 5	ANO § 6 ods. 1 písm. d)

1.3.3.1. Penzijní připojištění a životní pojištění

Jedná se o příspěvek pro zaměstnance na stáří, proto se tento benefit neprojeví ihned. Zdaněn je v době, kdy ho zaměstnavatel uhradí na osobní účet zaměstnance u pojišťovny. Tento příspěvek je limitován do částky 50 000 Kč a rozhodné období je za jeden kalendářní rok.

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Pokud se zaměstnavatel jakýmkoliv způsobem zaváže např. v kolektivní smlouvě, vnitřních předpisech nebo v pracovní či jiné smlouvě bude se jednat o daňově uznatelný výdaj. Daňové řešení vyplývá z § 24 ods. 2 písm. j) bod 5 ZDP (Zákon č. 586/1992 Sb).

Daňové zatížení **zaměstnanec**: Jedná se o daňově osvobozený příjem, pokud se nepřekročí částka 50 000 Kč a nedojde k porušení těchto podmínek: ve sjednané smlouvě s pojišťovnou nesmí dojít k ukončení smlouvy dříve než 60 měsíců po jejím zahájení, také může být ukončena nejdříve po dovršení 60 let věku zaměstnance (Zákon č. 586/1992 Sb). Zaměstnanec si platí sám penzijní nebo životní pojištění. Záleží na něm, kolik si bude přispívat. Určitá částka pro něj může být daňově výhodná. Měsíční vklady, které jsou 300 Kč a více jsou ještě navíc odměněny státním příspěvkem od 90 Kč do maximální částky 230 Kč. Tento příspěvek je odstupňován podle výše měsíčního vkladu, toto je vyobrazeno v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2 Výše státního příspěvku

(Zdroj: Vlastní zpracování, (Macháček, 2021))

Měsíční vklad	Státní příspěvek
100 Kč (minimální vklad)	0 Kč
300 Kč	90 Kč
400 Kč	110 Kč
500 Kč	130 Kč
600 Kč	150 Kč
700 Kč	170 Kč
800 Kč	190 Kč
900 Kč	210 Kč
1 000 Kč a více	230 Kč

V tabulce č. 3 máme zobrazenou situaci, kdy si zaměstnanec platí měsíční úložku vyšší než 1 000 Kč. V tomto případě nám vznikne výhoda, kdy se bude snižovat daňový základ. Avšak maximální částka na odečtení od základu daně je 24 000 Kč za rok.

Maximální daňová úspora bude ve výši 3600 Kč, což lze vypočítat $24\,000\text{ Kč} \times 15\%$.

Nejvýhodnější měsíční vklad činí 3 000 Kč (Macháček, 2021).

Tabulka č. 3 Daňové výhody

(Zdroj: Vlastní zpracování, (Macháček, 2021))

Měsíční vklad	Roční daňová úspora (15 %)
1 000 Kč	0 Kč
1 500 Kč	900 Kč
2 000 Kč	1 800 Kč
2 500 Kč	2 700 Kč
3 000 Kč a více	3 600 Kč

1.3.3.2. Stravenky

Jedná se o nepeněžitou formu příspěvku na stravování prostřednictvím jiných subjektů. Jde o velmi známý a často používaný benefit. Aby zaměstnanec mohl dostat stravenku a pro zaměstnavatele byla alespoň část uznatelná musí zaměstnanec strávit alespoň 3 hodiny v práci na směně. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout stravování ve třech formách: stravování ve vlastním zařízení, peněžní příspěvek a zajištění stravného v jiných subjektech sem se řadí právě stravenky).

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Stravenky jsou daňově uznatelné do 55 % pořizovací ceny stravenky (nominální hodnota + poplatek za zprostředkování). Nejvyšší hodnota stravného, která bude daňově uznatelná je do 70 % při době trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin (Beránek, 2021).

Daňové zatížení **zaměstnanec**: Jedná se o nepeněžní příjem, proto je osvobozen od daně z příjmu fyzických osob v plné výši podle § 6 ods. 9 písm. b) ZDP. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na stravování formou příplatku ke mzdě, bude se jednat o peněžní příjem. V tomto případě se tento příspěvek bude připočítávat do základu daně pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2021).

1.3.3.3. Stravenkový paušál

Jedná se o peněžní příspěvek na stravování. V kalendářním roce můžeme kombinovat stravenky i stravenkový paušál.

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Stravenkový paušál je daňově uznatelný náklad v neomezené částce.

Daňové zatížení **zaměstnanec**: Osvobozeno u zaměstnance jen do výše 99,40 Kč. Pokud zaměstnavatel poskytne vyšší částku stravného, zaměstnanci se částka započítává do vyměřovacího základu a musí dojít k odvodu sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2021).

1.3.3.4. Sport, kultura, rekreace

Tento benefit je nepeněžní příspěvek na sport, kulturu a rekreaci. Abychom tento benefit mohli čerpat musí být dodrženy dvě podmínky. Musí se jednat o nepeněžitou formu a dále musí být poskytnuta formou služby, nikoliv hmotné věci, pokud to není řečeno jinak.

U sportovních benefitů se musí rozlišovat, zda se jedná o nepeněžní plnění v podobě poskytnutí služby, anebo v podobě darované věci.

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Tento benefit není pro zaměstnavatele daňově uznatelný podle § 24 ods. 1 písm. h) bod 2 ZDP (Macháček, 2021). Výše tohoto benefitu není omezena, je na samotném zaměstnavateli, kolik umožní zaměstnanci čerpat. Může se jednat o vstupné na sportoviště, úhradu tréninku, pronájem sportovního vybavení (Beránek, 2021).

Daňové zatížení **zaměstnanec**: Pokud je benefit poskytnut formou služby je od daně z příjmu osvobozen podle § 6 ods. 9 písm. d) ZDP. Když bude benefit poskytnut formou hmotné věci, není od daně osvobozen a musí se dodatečně dodanit (Macháček, 2021).

Kultura se chová obdobně jako sport a rekreace. Největším problémem u tohoto benefitu je rozlišit, co je a není kultura. Mezi benefit řazený do kultury patří: divadlo, tanec, muzea, galerie, literatura, zoologická zahrada, kino (Beránek, 2021).

Rekreace je limitován do maximální částky 20 000 Kč. Tato částka zahrnuje rekreaci pro zaměstnance i pro rodinné příslušníky. Opět se jedná o nepeněžní plnění tzn. zaměstnavatel hradí přímo poskytovateli za služby. Není možné, aby si například dovolenou uhradil sám zaměstnanec, pokud chce příspěvek na dovolenou. Pokud rekreace překročí maximální částku 20 000 Kč, bude tento příjem na straně

zaměstnanec zdanitelným příjmem. Vznikne povinnost odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

Pokud by byl tento benefit poskytnut formou peněžního příspěvku, v jakékoliv výši se bude jednat o zdanitelný příjem na straně zaměstnance. Musí dojít k odvodu na sociálním i zdravotním pojištění. Na straně zaměstnavatele se bude jednat o daňový výdaj, jestliže bude splněna podmínka § 24 ods.2 písm. j) bod 5 ZDP (Macháček, 2021).

1.3.3.5. Pracovní a firemní oblečení

Jedná se o oblečení, které musí obsahovat např. logo firmy. Pracovním oděvem a obuví se rozumí montérky a pevná pracovní obuv. Benefit, který je velmi oblíbený ve výrobních částech firmy.

Daňové zatížení zaměstnavatele: Jestliže pracovní oblečení zajišťuje bezpečnost práce (pevná obuv, brýle), bude se jednat na straně zaměstnavatele o daňově uznatelný náklad.

Daňové zatížení zaměstnanec: U zaměstnance se tento benefit nedodaňuje (Beránek, 2021).

1.3.3.6. Sick day

Jedná se o pracovní volno, které si zaměstnanec bere z důvodu zdravotní indispozice. Zaměstnanec nemusí doložit zaměstnavateli potvrzení od praktického lékaře. Většinou zaměstnavatel dává 3-5 dní za rok. Sick day není zahrnut v zákoníku práce ani v dalších předpisech. Proto o sick day bude sjednáno v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise nebo v individuální dohodě (Beránek, 2021).

Daňové zatížení zaměstnavatel: Tento benefit je daňově uznatelným výdajem podle § 24 ods. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Daňové zatížení zaměstnanec: U zaměstnance se nejedná o osvobozený příjem, ale o příjem ze závislé činnosti podle § 6 ZDP. Vznikne povinnost odvodu na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2021).

1.3.3.7. Pružná pracovní doba

Stále populárnější benefit. Zaměstnanci si mohou určit začátek i konec pracovní doby sami. Pružná pracovní doba není možná zavést u každého zaměstnance.

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Tento benefit je daňově uznatelným výdajem.

Daňové zatížení **zaměstnanec**: V tomto případě se benefit nepovažuje za příjem, proto není potřeba dodanovat (Beránek, 2021).

1.3.3.8. Home office

Stejně jako pružná pracovní doba také home office je stále oblíbenějším benefit a není možný u každého zaměstnance. V překladu se jedná o práci z domu. I když zaměstnanec pracuje z domu, stále se musí řídit pokyny zaměstnavatele. Sám si určuje, jak a kdy bude pracovat. Pokud vyvstane situace, že zaměstnanec má povinnost pracovat z domu, může to pro něj být spíše nevýhoda (ztráta kontaktu s kolegy, sebekázeň), než výhoda (úspora času při dopravě, flexibilita) (Macháček, 2021).

Vzniknou mu další výdaje spojené s prací např.: elektrická energie, teplo, internet, nájem atd. Toto řeší KOOV 546/26.06.19. - Daňové souvislosti práce z domova.

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Dle ustanovení § 24 ods. 2 písm. p) ZDP a § 24 ods. 2 písm. x) ZDP jsou daňově uznatelným výdajem.

Daňové zatížení **zaměstnanec**: Náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů, které zaměstnanec potřebuje pro výkon své práce, nejsou podle ZP předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Jedná se např.: o telefon, notebook, pracovní stůl, kancelářská židle (Macháček, 2021).

1.3.3.9. Vzdělání

Slouží pro zaměstnance, kteří do zaměstnání vstupují bez předešlé kvalifikace a zkušeností. Za zaškolení a zaučení musí zaměstnanec dostat mzdu. Zaměstnavatel platí za náklady spojené se zaškolením a zaučením. Tento benefit nemá žádný limit.

Rekvalifikace je získání kvalifikace pro výkon práce. Pro zaměstnavatele je školení osvobozeno od DPH. Tento benefit se chová obdobně jako vzdělání potřebné k výkonu práce.

Daňové zatížení **zaměstnavatel:** Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově účinný výdaj dle § 24 ods. 2 písm. j) bod 3 ZDP. Jestliže vzdělání nebude souviset s činností zaměstnavatele a bude poskytnuto nepeněžní plnění. Jedná se o výdaj nedaňový podle § 25 ods. 1 písm. h) bod 2 ZDP.

Daňové zatížení **zaměstnanec:** U zaměstnance se jedná o osvobozený příjem, jelikož jde o nepeněžní plnění spojené s odborným rozvojem a rekvalifikací. Podle § 6 ods. 9 písm. a) ZDP (Macháček, 2021).

Tabulka č. 4 Daňové zatížení u vzdělání

(Zdroj: Vlastní zpracování, (Macháček, 2021))

Situace	Daňové řešení u zaměstnance	Daňové řešení u zaměstnavatele
Peněžní plnění související z činnosti zaměstnavatele	Neosvobozeno § 6 ods. 3 ZDP	Daňový výdaj Podle § 24 ods. 2 písm. j) bod 3 ZDP
Nepeněžní plnění související z činnosti zaměstnavatele	Osvobozeno § 6 ods. 9 písm. a) ZDP	Daňový výdaj Podle § 24 ods. 2 písm. j) bod 3 ZDP
Peněžní plnění nesouvisející z činnosti zaměstnavatele	Neosvobozeno § 6 ods. 3 ZDP	Daňový výdaj Podle § 24 ods. 2 písm. j) bod 5 ZDP
Nepeněžní plnění nesouvisející z činnosti zaměstnavatele	Osvobozeno § 6 ods. 9 písm. d) bod 1 ZDP	Nedaňový výdaj Podle § 25 ods. 1 písm. h) bod 2 ZDP

1.3.3.10. Poskytnutí slevy na firemní výrobky a služby

Jedná se o prodej zboží, služeb nebo výrobků poskytnutý zaměstnavatelem pro jeho zaměstnance se slevou. Může se jednat o tyto případy:

- *zaměstnavatel nakoupí zboží od svých dodavatelů, které následně prodává se slevou svým zaměstnancům,*
- *zaměstnavatel poskytuje se slevou svým zaměstnancům vyrobené výrobky, které prodává za tržní cenu svým odběratelům,*
- *zaměstnavatel poskytuje se slevou služby (nakoupené služby či služby poskytované zaměstnavatelem) svým zaměstnancům,*
- *zaměstnavatel odprodá svým zaměstnancům použitý majetek zahrnutý v obchodním majetku nebo v majetku firmy za výhodnější ceny (Macháček, 2021).*

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Bude se jednat o daňově uznatelné výdaje:

- *výrobní náklady na zhotovení výrobků prodaných za nižší ceny zaměstnancům,*
- *náklady spojené s poskytnutím služeb zaměstnancům,*
- *nákupní ceny zboží poskytnutého se slevou zaměstnancům,*
- *daňová zůstatková cena hmotného majetku prodaného se slevou zaměstnancům (Macháček, 2021).*

Z odvodu sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance placené zaměstnavatelem ze zdanitelného příjmu bude podle § 24 ods. 2 písm. f) ZDP daňovým výdajem (Macháček, 2021).

Daňové zatížení **zaměstnanec**: Dle § 6 ods. 3 ZDP je příjem zaměstnance ze závislé činnosti také částka, o kterou zaměstnanec platí méně zaměstnavateli za službu, zboží či výrobek, než je tato cena dána ze zákona o oceňování majetku nebo částka, za kterou je poskytována ostatním osobám. Pokud zaměstnavatel poskytne slevu, tato sleva bude zdanitelným příjmem, ve výši rozdílu mezi obvyklou cenou a cenou, která byla poskytnuta zaměstnanci. Tato částka bude navyšovat vyměřovací základ daně, bude také podléhat odvodu sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2021).

1.3.3.11. Poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům

Poskytnutí služebního vozidla k soukromým účelům patří k velmi oblíbenému benefitu. Tento benefit je spíše poskytován zaměstnancům na vyšších pozicích ve firmě a jedná se o bezplatné poskytnutí vozidla pro pracovní i soukromé účely.

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo (osobní automobil, nákladní automobil, motocykl) v § 6 ods. 6 ZDP je daná povinnost zvýšení příjmu zaměstnanci o 1 % ze vstupní ceny vozidla za každý započatý kalendářní měsíc. V případě, že je vozidlo pronajaté nebo pořízené na finanční leasing, vychází se ze vstupní ceny u původního vlastníka, i v případě, že dojde ke koupi vozidla. Pokud není daň z přidané hodnoty zahrnuta ve vstupní ceně, musí být přičtena pro účely výpočtu zdanitelného příjmu. Minimální částka pro poskytnutí vozidla je 1000 Kč. Pokud je tato částka nižší nebere se na to zřetel a zdanitelný příjem bude 1000 Kč (Zákon č. 586/1992

Sb.). Zaměstnanec by si měl hradit sám pohonné hmoty, které spotřeboval k soukromým jízdám (Hnátek, 2022).

1.3.3.12. Občerstvení v nepeněžní formě

Jedná se o občerstvení na pracovišti v nepeněžní formě. Zaměstnavatel tento benefit platí ze svých finančních prostředků při nákupu zboží nebo těchto služeb. Například se jedná o snídaně nebo svačiny na pracovišti.

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Tento benefit nebude daňovým výdajem podle § 25 ods. 1 písm. t) ZDP.

Daňové zatížení **zaměstnanec**: Pokud je občerstvení poskytnuto nepeněžní formou, bude osvobozeno od daně z příjmů (Macháček, 2021).

1.3.3.13. Poskytnutí bezúročných zápůjček

Jedná se o půjčky buď zcela bez úroku nebo s velmi nízkým úrokem. Tento benefit zaměstnavatel poskytuje z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku.

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Tento benefit je daňově neuznatelný.

Daňové zatížení **zaměstnanec**: Zápůjčka do výše jistin 300 000 Kč je osvobozena od daně z příjmu (Macháček, 2021).

1.3.3.14. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům dopravu formou nepeněžního plnění. Zaměstnavatel může také hradit dopravu veřejnými dopravními prostředky nebo osobní automobil zaměstnance, kde tato úhrada bude formou peněžního plnění.

Daňové zatížení **zaměstnavatel**: Všechny výdaje, kterými byla hrazena doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání podle § 24 ods. 2 písm. j) bod 5 ZDP jsou daňově uznatelné, pokud toto plnění je uvedeno v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřních předpisech.

Daňové zatížení **zaměstnanec**: Daňově osvobozený je pouze příspěvek na dopravu zaměstnavatelem, který provozuje veřejnou dopravu podle § 6 ods. 9 písm. e) ZDP (Macháček, 2021).

1.4. DAŇOVÉ DŮSLEDKY U POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ

Při rozdávání benefitů si musíme uvědomit daňové důsledky při poskytování na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele, který právě poskytuje benefity a řeší, zda bude tento výdaj daňově uznatelný či nikoliv. U zaměstnance se zvažuje, zda příjem z benefitu bude podléhat zdanění, nebo je osvobozen. Při zdanění se neodvádí samotná daň z příjmu fyzických osob, ale také odvod sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance i za zaměstnavatele.

Vždy musíme řešit zvlášť daňový dopad u zaměstnance podle § 6 příjmy ze závislé činnosti i u zaměstnavatele v § 24 a § 25 v ZDP (Beránek, 2021).

1.4.1. Daňová uznatelnost u zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele poskytování benefitů svým zaměstnancům není jako takovým daňově uznatelným výdajem. Jelikož benefity neslouží k dosahování příjmu podle § 24 ods.1 ZDP. Poskytováním benefitů motivujeme zaměstnance více pracovat, proto mají větší výkon a tím přinášejí větší zisk firmě. Můžeme tedy říct, že náklad poskytnutý na benefity sloužil k získání zdanitelných příjmů. Jsou tříděny jako výdaje na osobní spotřebu zaměstnanců, které nejsou daňově uznatelné.

Výjimka je v § 24 ods. 2 písmena j) bod 5 ZDP, kde jsou podmínky, jak se benefity stanou daňově uznatelným výdajem. Mezi tyto podmínky patří:

- jsou zaručeny zaměstnancům,
- slouží ke zlepšení sociálních podmínek,
- nejsou zákonem nijak omezené.

Podmínkou je, že udělený benefit musí být zaručený. Závazek k poskytování benefitu můžeme vyjádřit v kolektivní smlouvě, vnitřní směrnici, pracovní smlouvě nebo v dalších smlouvách nebo ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (dodatek o pracovní smlouvě).

Benefity, které jsou uvedeny v § 24 ods. 2 ZDP jsou daňovým uznatelným nákladem, i když nejsou napsány v dokumentech. Benefity, o které se jedná mohou být povinné ze zákona (pitná voda, ochranné pomůcky a nápoje, cestovní náhrady, lékařské prohlídky, vzdělání potřebné k výkonu práce). Další benefity je stravování na pracovišti, motivační příspěvky při studiu, náklady na předškolní zařízení pro děti atd (Beránek, 2021).

Pokud benefity uvedené v § 25 ods. 1 ZDP jsou daňově neuznatelné, i když jsou uvedeny v dokumentech, které jsou uvedeny výše. Jde o příspěvky na sport, kulturu a rekreaci, dary, vzdělání, které nesouvisí s výkonem práce, nápoje a občerstvení.

1.4.2. Osvobození od daně z příjmu zaměstnance

Příjmy zaměstnanců podléhají zdanění i v případě nepeněžních příjmů § 3 ods. 2 ZDP. Výjimkou jsou benefity uvedené v § 4 nebo § 6 ods. 9 ZDP, nebo nejsou předmětem daně v § 6 ods. 7 ZDP. Pokud se příjmy daní, tak vždy podléhají sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Osoby, u kterých se neodvádí zdravotní pojištění z peněžní odměny jsou žáci a studenti na praktickém výcviku, pracovník na dohodu o provedení práce (do 10000 Kč), pracovník na dohodu o pracovní činnosti (do 3499 Kč), člen družstva, který nemá pracovní smlouvu a člen volební komise (Beránek, 2021).

Podobně je to i u zaměstnance, u kterého odměna podléhá sociálnímu pojištění. Jak u zdravotního, tak sociálního pojištění označujeme za zaměstnance osoby, které podléhají zdanění § 6 ZDP (Beránek, 2021).

Mezi benefity, které jsou osvobozené patří nepeněžní plnění na odborný rozvoj, který souvisí s předmětem podnikání, stravenky, sociální výpomoc do výše 500 000 Kč atd. (Dvořáková, 2019).

1.5. DAŇOVÁ VÝHODNOST POSKYTOVANÝCH BENEFITŮ

Odvod daně z příjmu a sociální i zdravotní pojištění můžeme daňovou výhodnost benefitů vyjádřit poměr mezi hodnotou příjmu zaměstnance a nákladem zaměstnavatele, který utratí za benefit. Vyjadřuje daňovou výhodnost poskytnutých benefitů. Pokud zaměstnavatel nemá už žádné jiné výdaje mimo výdajů na pořízení benefitu, tak zaměstnanec dostane celou hodnotu benefitu v poměru (1:1), proto se jedná o daňově výhodný benefit. Jestliže zaměstnavatel ušetří na dani, bude se jednat o nejvýhodnější benefit. V některých případech se zaměstnanec musí o část svého benefitu podělit se státem v podobě daně z příjmu a odvodu sociálního a zdravotního pojištění (Beránek, 2021).

1.5.1. Nejvýhodnější benefity (123 %)

Tyto benefity jsou označovány jako nejvýhodnější. Jejich výhodnost spočívá v tom, že náklad zaměstnavatele je pouze v hodnotě benefitu a k tomu je daňově uznatelný. (Beránek, 2021)

Tabulka č. 5 Nejvýhodnější benefity

(Zdroj Vlastní zpracování dle: Beránek,2021)

Hodnota benefitu	1000 Kč
Celkové náklady	1000 Kč
Ušetřená daň z příjmu PO (19 %)	190 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	810 Kč
Poměrové vyjádření (1000:810)	123 %

Z tabulky č. 1 je zřejmé, že zaměstnavatel zaplatí za benefit 810 Kč.

1.5.2. Výhodné benefity (100 %)

Tyto benefity jsou u zaměstnance osvobozeny, ale u zaměstnavatele jsou nedaňovým výdajem. Mohlo by se zdát, že pro ně nebude výhodné poskytovat tento typ benefitu, ale není to tak. Pokud zaměstnavatel nemůže uplatnit výdaj na snížení daňové povinnosti, tak nedojde k tomu, že by musel platit vyšší daň, ale nemůže si daň snížit. Blíže v tabulce č. 2 (Beránek, 2021).

Tabulka č. 6 Výhodné benefity

(Zdroj Vlastní zpracování; Beránek,2021)

Hodnota benefitu	1000 Kč
Celkové náklady	1000 Kč
Ušetřená daň z příjmu PO (19 %)	0 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	1000 Kč
Poměrové vyjádření (1000:1000)	100 %

1.5.3. Neutrální benefity (68 %)

Pokud benefit, který je poskytován u zaměstnavatele bude daňovým výdajem, ale u zaměstnance podléhá dani. Nejedná se o moc výhodný benefit, jak by se na první pohled mohlo zdát. Zaměstnavatel ušetří na odvodu daně (19 %), ale na sociálním a zdravotním pojištění vynaloží 33,8 % což je o 14,8 % více. Když si uvědomíme, že i zaměstnanec platí sociální a zdravotní pojištění (11 %), tak na tom opravdu trátí. Tuto situaci popisuje tabulka č. 3 (Beránek, 2021).

Tabulka č. 7 Neutrální benefity

(Zdroj Vlastní zpracování; Beránek,2021)

Hodnota benefitu	1000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9+24,8 %)	338 Kč
Celkové náklady	1338 Kč
Ušetřená daň z příjmu PO (19 %)	254 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	1084 Kč
Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele (4,5+6,5 %)	110 Kč
Daň z příjmu FO (15 %)	150 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
Poměrové vyjádření (740:1084)	68 %

1.5.4. Nevýhodné benefity (58 %)

Benefity, které u zaměstnance podléhají dani a u zaměstnavatele jsou nedaňovým výdajem, můžeme nazvat jako daňově nevýhodné. Tuto situaci popisuje tabulka č. 4 (Beránek, 2021).

Tabulka č. 8 Nevýhodné benefity

(Zdroj Vlastní zpracování; Beránek,2021)

Hodnota benefitu	1000 Kč
Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele (9+24,8 %)	338 Kč
Celkové náklady	1338 Kč
Ušetřená daň ze sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele	64 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele	1274 Kč
Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnavatele (4,5+6,5 %)	110 Kč
Daň z příjmu FO (15 %)	150 Kč
Benefit snížený o povinné odvody	740 Kč
Poměrové vyjádření (740:1274)	58 %

2 ANALYTICKÁ ČÁST

2.1. CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI DEL, A.S.

Společnost byla založena v prosinci roku 1995. Vznikla z původní elektrotechnické divize společnosti ŽĎAS, a. s. Nová společnost disponovala rozsáhlým know-how v oblasti řízení tvářecích strojů a automatizovaných linek, dodávek elektrických zařízení. Počet zaměstnanců při vzniku byl 120. V současné době dosahuje 300 zaměstnanců. V roce 1999 došlo k rozšíření výrobního programu společnosti o dodávky v oblasti technologických linek a strojů, opravy a modernizace zařízení. Obor Engineering společnost rozšířila svoji nabídku o dodávky kompletních řešení technologických celků. V roce 2001 hlavně z důvodu získání nových projektů, a tím nedostatečných výrobních kapacit společnost zahájila výstavbu nové výrobní haly a přístavbu kanceláří. Společnost má své zastoupení v technických kancelářích v Praze a Hlubočkách. Stálé servisní středisko má ve Škoda Auto, a. s. v Mladé Boleslavi. Svou působnost na trzích v zahraničí zajišťuje pomocí sítě svých obchodních zástupců a dodává své výrobky hlavně do Evropy a Asie. Del, a.s. je držitelem hned několika certifikátů kvality a také drží certifikát pro jadernou energetiku. Del, a.s. propojuje své obchodní aktivity s potřebami společnosti a regionu, proto se zapojuje do zajímavých projektů, které si podporu zaslouží (programy na ochranu životního prostředí, mládežnický sport, podpora studia a rozvoje odborných dovedností studentů).

2.1.1. Systém odměňování

V systému odměňování jsem se zaměřila na jednoho vybraného zaměstnance, který pracuje ve firmě na pozici obchodní manažer. Tento zaměstnanec pracuje u firmy 15 let. Jeho hrubá mzda je výši 38 000 Kč. Jeho trvalé bydliště je v 8,3 km vzdálené vesnici od pracoviště. Na jednoho zaměstnance jsem se zaměřila z důvodu, že společnost chtěla vědět, jak jednotlivé benefity budou měnit mzdu zaměstnance a náklady, které bude muset společnost zaplatit.

2.1.2. Zaměstnanecké benefity poskytované společností Del, a.s.

Společnost Del, a.s. vychází ze zákonných povinností a závazků uvedených v kolektivní smlouvě. Společnost Del, a.s. poskytuje svým zaměstnancům benefity, které jsou ze zákona dány např. náhrada pracovního volno. Firma také poskytuje benefity v podobě stravenkové karty, poskytování pracovního oblečení, odměny a dary.

2.1.2.1. Péče o rekreaci

Zaměstnavatel pečuje, aby pracovní doba, prostředí a pracovní podmínky nevedly k újmě na zdraví zaměstnanců. Zaměstnanec by měl být chráněn a podporován rozvoj jeho osobnosti, mělo by být respektováno právo na lidskou důstojnost.

Zaměstnavatel zajistí vstupní prohlídku a uhradí prohlídku u smlouveného lékaře. Zaměstnanec je povinen prohlídku absolvovat. Při přeřazení zaměstnance na jinou funkci, musí zaměstnanec na vyzvu zaměstnavatele absolvovat prohlídku.

Na rekreaci dětí, ke kterým má zaměstnanec vyživovací povinnost, nebo dětí, které žijí se zaměstnancem trvale ve společné domácnosti, poskytne zaměstnavatel následující příspěvky:

- příspěvek 250 Kč na dítě na den ve všech rekreačních zařízeních, přičemž příspěvek lze poskytnout na každé dítě o prázdninách pouze jednou. Poskytnutý příspěvek nesmí být vyšší než prokázané uhrazené náklady.
- příspěvek 250 Kč na dítě a den při ozdravném pobytu u moře, na horách, případně i v jiném rehabilitačním zařízení, a to jednou ročně a za předpokladu, že není čerpán příspěvek o prázdninách dle minulého odstavce. Pro poskytnutí příspěvku předloží žadatel potvrzení se jménem dítěte, datem narození a dalšími osobními údaji a dále s cenou, délkou a místem pobytu. Poskytnutý příspěvek nesmí být vyšší než prokazatelná cena pobytu.

Výše uvedené příspěvky poskytne zaměstnavatel na dítě pouze do doby ukončení povinné školní docházky.

2.1.2.2. Závodní stravování – stravenková karta

Zaměstnavatel poskytne hromadné stravování zaměstnancům formou stravenek. Nominální hodnota je 130 Kč. Tuto formu stravenek může zaměstnavatel poskytnout i zaměstnancům na dohodě o pracích, které jsou mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel poskytne příspěvek na krytí stravování v hodnotě 71,5 Kč za stravenku. Pokud zaměstnanec odpracuje standartní směnu a pokračuje v nařízené práci a překročí 11 hodin, dostane nárok na druhou stravenku. Pokud pracuje z nenařízeného důvodu nemá nárok na druhou stravenku. Stravenky jsou vypláceny jedenkrát za měsíc nejpozději 20. den v měsíci. Zaměstnanec společnosti Del a.s., který nemá stravenky a dostává pouze mzdu bez benefitu.

Tabulka č. 9 Výpočet čisté mzdy bez příspěvku

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Pracovník
Hrubá mzda	38 000 Kč
Pojištění zaměstnanec	4 180 Kč
Pojištění zaměstnavatel	12 844 Kč
Základ daně	38 000Kč
Záloha na daně před slevou	5 700 Kč
Sleva	2 570 Kč
Daň po slevě	3 130Kč
Čistá mzda	30 690 Kč

V tabulce č. 9 je zobrazeno, jaký čistý příjem dostane zaměstnanec, pokud mu nebude poskytnut žádný benefit.

Tabulka č. 10 Náklady zaměstnavatele na zaměstnance bez příspěvku

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Částka
Hrubá mzda	38 000 Kč
Pojištění zaměstnavatel	12 844 Kč
Celkem	50 844Kč

V tabulce č. 10 je vidět, kolik zaměstnavatel uhradí za zaměstnance, pokud mu nebude poskytovat žádný benefit.

Zaměstnanec společnosti Del a.s., který dostává stravenky v hodnotě 130 Kč a příspěvek ve výši 55 %, což dělá 71,5 Kč. Zaměstnanec si sám bude přispívat 45 % stravenky.

Tabulka č. 11 Výpočet čisté mzdy se stravenkami

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Pracovník
Hrubá mzda	38 000 Kč
Pojištění zaměstnanec	4 180 Kč
Pojištění zaměstnavatel	12 844 Kč
Základ daně	38 000Kč
Záloha na daně před slevou	5 700 Kč
Sleva	2 570 Kč
Daň po slevě	3 130Kč
Srážka ze mzdy	1 287 Kč
Čistá mzda	29 403 Kč
Příspěvek ve výši 55 %	1 573 Kč
Stravenky 22 ks	2 860 Kč
Příjem zaměstnance	32 263Kč

V tabulce č. 11 si můžeme všimnout, že se čistá mzda změnila o srážku ze mzdy 1 287 Kč než u mzdy bez stravenek. Zaměstnanec dostane za každý odpracovaný den stravenku ve výši 130 Kč. Zaměstnanci se celkový příjem zvedl o 1 573 Kč na 32 263 Kč.

Tabulka č. 12 Náklady zaměstnavatele na zaměstnance se stravenkami

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Částka
Hrubá mzda	38 000
Pojištění zaměstnavatel	12 844 Kč
Příspěvek na stravování 55 %	1 573 Kč
Celkem	52 417 Kč

V tabulce č. 12 je vyobrazeno, jaké náklady zaměstnavatel musí zaplatit za zaměstnance, pokud mu bude poskytovat stravenky.

2.1.2.3. Benefitní karta na volnočasové aktivity

Pokud je zaměstnanec na hlavním pracovním poměru a není ve zkušební lhůtě, může využít body, které jsou přidělovány jednou za 3 měsíce. Za každý měsíc je přiděleno ve výši 500 Kč, tudíž obdrží čtvrtletně 1 500 Kč. Každý zaměstnanec si dle vlastního uvážení vybere, co bude chtít čerpat. Zaměstnanec může čerpat v oblastech sportu, wellness, dovolená atd.

2.1.2.4. Sociální výpomoc

Při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vyplatí zaměstnavatel finanční výpomoc, která náleží manželovi, druhovi a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Velikost finanční výpomoci činí čtyřnásobek měsíční mzdy zemřelého.

Pokud úmrtí zaměstnance není následkem pracovního úrazu ani nemoci, zaměstnavatel vyplatí jednorázový příspěvek ve výši 10 000 Kč.

Dítě po zemřelém po dobu 3 let dostane před vánočními svátky příspěvek ve výši 5 000 Kč., pokud splňuje v roce výplaty podmínky nezaopatřenosti.

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci sociální výpomoc k překonání tíživé situace (živelní pohroma). Tíživou situací se rozumí pokles životní úrovně až na hranici životního minima. Sociální výpomoc může zaměstnavatel poskytnout až do výše 12 000 Kč jednorázově, maximálně však do výše 24 000 Kč za rok. Sociální výpomoc musí schválit zaměstnavatel a odbory.

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům odprodej nepotřebných a vyřazených předmětů a materiálů.

2.1.2.5. Dary a odměny

Zaměstnavatel může poskytnout odměnu zaměstnanci za projev mimořádné pracovní obětavosti nebo hrdinský čin. O výši odměny rozhoduje zaměstnavatel.

Zaměstnanec, který je dárce krve obdrží odměnu ve výši 4 000 Kč za 40 odběrů a další odměnu 500 Kč za každých dalších 5 odběrů.

Zaměstnanec obdrží odměnu za dosažení pracovního výročí, a to ve výši:

- 10000 Kč za 10 let nepřetržitého zaměstnání
- 15 000 Kč za 15 let nepřetržitého zaměstnání
- 20 000 Kč za 20 let nepřetržitého zaměstnání
- 25 000 Kč za 25 let nepřetržitého zaměstnání
- 30 000 Kč za 30 let nepřetržitého zaměstnání
- 35 000 Kč za 35 let nepřetržitého zaměstnání
- 40 000 Kč za 40 let nepřetržitého zaměstnání
- 50 000 Kč za 45 let nepřetržitého zaměstnání

Zaměstnanec obdrží odměnu za narození dítěte ve výši 7 500 Kč za splnění těchto podmínek: zaměstnanec je u zaměstnavatele déle jak 3 měsíce, nárok na odměnu uplatní do 60 kalendářních dnů od narození a pokud u zaměstnavatele pracují oba rodiče nárok na odměnu má jenom jeden z nich.

Zaměstnanec je u společnosti 15 let. Proto má nárok na odměnu za výročí ve výši 15 000 Kč, ke které se zaměstnavatel zavázal v kolektivní smlouvě.

Tabulka č. 13 Výpočet čisté mzdy s odměnou

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Pracovník
Hrubá mzda	38 000 Kč
+ odměna	15 000 Kč
Pojištění zaměstnanec	5 830 Kč
Pojištění zaměstnavatel	17 914 Kč
Základ daně	53 000 Kč
Záloha na daně před slevou	7 950 Kč
Sleva	2 570 Kč
Daň po slevě	5 380 Kč
Čistá mzda	41 790 Kč

Tabulka č. 13 zobrazuje, jak se mzda změní s odměnou za výročí. Jelikož tento benefit není osvobozen, zaměstnanci se odměna připočítá k hrubé mzdě. Z této částky odvádí

sociální a zdravotní pojištění, které se zvýšilo o 1 650 Kč i daň z příjmu vzroste o 2 250 Kč. Čistý příjem zaměstnance se zvýšil na 41 790 Kč o 11 100 Kč více než bylo bez benefitu.

Tabulka č. 14 Náklady zaměstnavatele na zaměstnance s odměnou

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Částka
Hrubá mzda	53 000 Kč
Pojištění zaměstnavatel	17 914 Kč
Celkem	70 914 Kč

Celkové náklady zaměstnavatele jsou 70 914 Kč. Pro zaměstnavatele je pouze daňově uznatelné povinné sociální a zdravotní pojištění. Celkové náklady se zvýšily o 20 070 Kč.

2.1.2.6. Penzijní připojištění

Tabulka č. 15 Příspěvky společnosti Del, a.s. na penzijní připojištění

Zdroj: Kolektivní smlouva

Délka trvání pracovního poměru	Příspěvek
Do 1 roku	0 % z hrubé mzdy
Od 1–4 roky	3,2 % z hrubé mzdy
Od 4-10 let	3,9 % z hrubé mzdy
Od 10 let	4,5 % z hrubé mzdy

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění ve výši 1 710 Kč.

Tabulka č. 16 Výpočet čisté mzdy s příspěvkem na penzijní připojištění

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Pracovník
Hrubá mzda	38 000 Kč
Pojištění zaměstnanec	4 180 Kč
Pojištění zaměstnavatel	12 844 Kč
Základ daně	38 000Kč
Záloha na daně před slevou	5 700 Kč
Sleva	2 570 Kč
Daň po slevě	3 130Kč
Čistá mzda	30 690 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	1 710 Kč
Příjem zaměstnance	32 400Kč

Příjem zaměstnance se zvýšil o 1 710 Kč. Příspěvek na penzijní připojištění je osvobozen od daně, tudíž tento příspěvek nevstupuje do vyměřovacího základu.

Tabulka č. 17 Náklady zaměstnavatele za zaměstnance s příspěvkem na penzijní připojištění

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Částka
Hrubá mzda	38 000 Kč
Pojištění zaměstnavatel	12 844 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	1 710 Kč
Celkem	52 554Kč

Náklady vzrostly pouze o příspěvek na penzijní připojištění.

Zaměstnanec se domluvil se zaměstnavatelem, že mu nebude přispívat na penzijní připojištění, ale zvýší mu mzdu o 1710 Kč.

Tabulka č. 18 Výpočet čisté mzdy se zvýšení mzdy

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Pracovník
Hrubá mzda	39 710 Kč
Pojištění zaměstnanec	4 369 Kč
Pojištění zaměstnavatel	13 422 Kč
Základ daně	39 800 Kč
Záloha na daně před slevou	5 970 Kč
Sleva	2 570 Kč
Daň po slevě	3 400Kč
Čistá mzda	30 690 Kč
Příjem zaměstnance	31 941Kč

Pokud se zaměstnanci zvýší mzda ve stejné výšce, jako by byl příspěvek na penzijní připojištění, tak se jeho čistý příjem sníží o 459 Kč je to dáno tím, že. zaměstnanec zaplatí na odvodu za sociální a zdravotní pojištění více o 189 Kč a záloha na dani bude vyšší o 270 Kč.

Tabulka č. 19 Náklady zaměstnavatele za zaměstnance se zvýšení mzdy

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Částka
Hrubá mzda	39 710 Kč
Pojištění zaměstnavatel	13 422 Kč
Celkem	53 132Kč

Náklady zaměstnavatele se zvýší o 578 Kč, pokud se zaměstnavatel rozhodne místo příspěvku na penzijní připojištění přidat zaměstnancům stejnou částku do hrubé mzdy. Je to dáno skutečností, že pokud se zvýší hrubá mzda zaměstnavatel musí odvést za zaměstnance vyšší sociální a zdravotní pojištění.

2.1.3. Získání informací od zaměstnanců

Aby byl dobře vytvořený nový systém odměňování, musí být jasné, zda jsou zaměstnanci spokojeni se stávajícím systémem či nikoliv. Proto jsem vytvořila dotazník pro zaměstnance společnosti Del, a.s. díky, kterému jsem posbírala informace právě o spokojenosti s benefity. Dala jsem také možnost, které benefity by zaměstnanci ocenili.

2.1.4. Tvoření dotazníku

Vytvořila jsem jednoduchý dotazník se čtyřmi otázkami. Tento dotazník je zobrazený v příloze. První položenou otázkou v dotazníku je, jak dlouho jsou zaměstnanci u společnosti Del, a.s. Počítá se každý započatý rok.

Dále jsem se ptala, zda jsou dostatečně spokojeni s benefity, které jsou jim poskytovány, v této otázce byla pouze povolena odpověď „ano“ či „ne“.

Další otázka, co následovala byla, aby zaměstnanci vybrali z devíti benefitů (obsažené v teoretické části) tři, které jsou jim poskytovány a jsou s nimi nejvíce spokojeni.

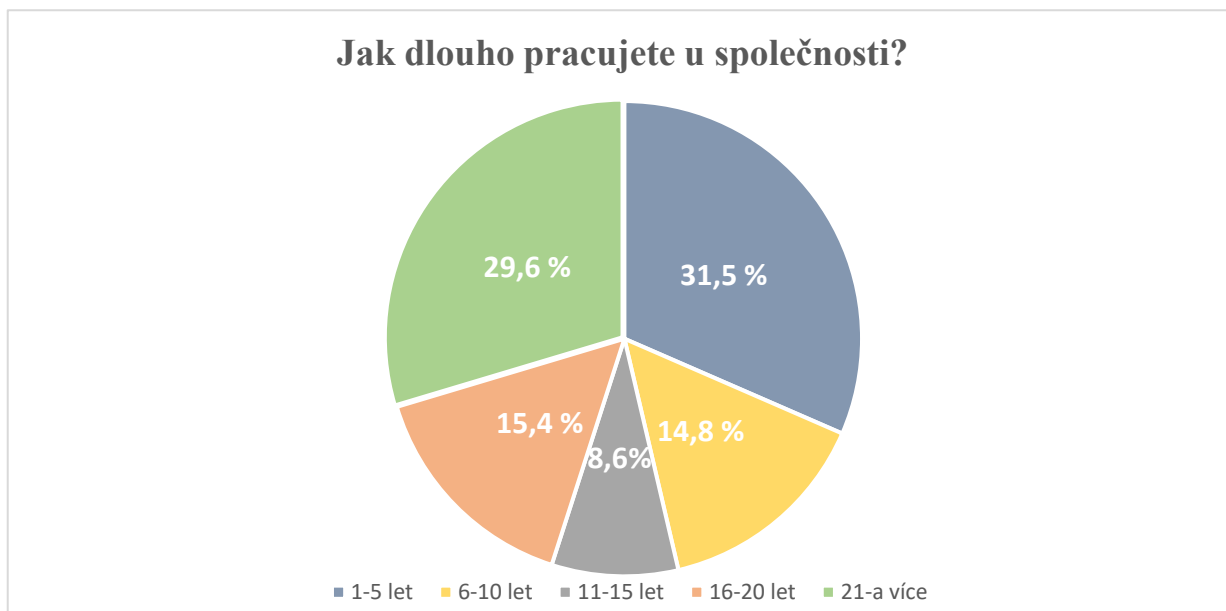
Poté jsem se zaměstnanců zeptala naopak jaké benefity by uvítali. Opět byla možnost výběru z osmi benefitů a zaměstnanec měl vybrat tři benefity. Benefity, které navrhuji pro zaměstnance jsem konzultovala s finanční ředitelkou společnosti Ing. Lenkou Matulkovou. O těchto benefitech společnost uvažuje, a proto je v této práci zmiňuji. Byla možnost, aby sám zaměstnanec navrhl jiný benefit, který by uvítal. V této otázce žádný zaměstnanec nevyužil možnosti navrhnout nový benefit.

2.1.5. Dotazování a jeho průběh

Dotazník pro jeho jednodušší a rychlejší zpracování jsem vytvořila v online verzi v Google aplikaci formuláře. S finanční ředitelkou společnosti Ing. Lenkou Matulkovou jsem se domluvila, že odkaz na tento formulář rozešle zaměstnancům na jejich email s prosbou o vyplnění. Zaměstnanci, především z výroby, ke kterým by se odkaz s dotazníkem nedostal, finanční ředitelka rozdala vtištěný po úsecích firmy, aby byl dotazník pracovníky vyplněn. Dotazník byl vypracován většinou pracovníků a já mohla vyhodnotit názory zaměstnanců.

2.1.6. Vyhodnocení získaných informací

První otázka v dotazníku zněla, jak dlouho jsou zaměstnaní u společnosti. V grafu č. 1 si můžeme všimnout, že ve společnosti pracuje více jak polovina zaměstnanců přes 10 let, což ukazuje, že jsou ve firmě z dlouhodobého hlediska opravdu spokojeni.

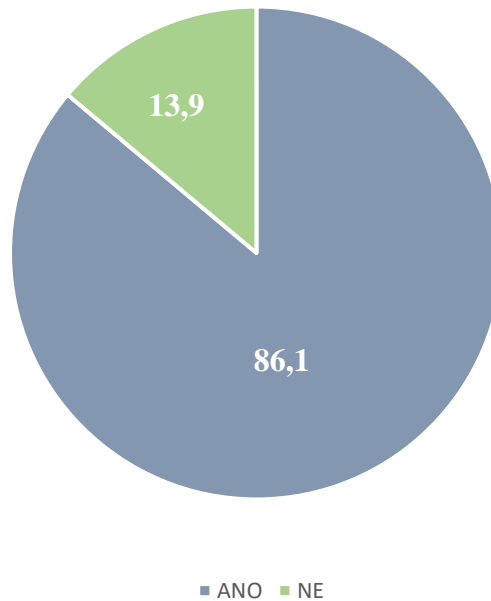


Graf č. 1 Jak dlouho zaměstnanec pracuje u společnosti

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Druhou otázku jsem položila, zda jsou zaměstnanci spokojeni se stávajícím odměňováním ve společnosti. Zcela jednoznačně 86 % zaměstnanců odpovědělo na tuto otázku „ano“. U většiny dotázaných, kteří nejsou spokojeni s poskytovanými benefity patří zaměstnanci, kteří jsou u firmy zaměstnaní kratší dobu. V těchto případech se jedná o zaměstnance, kteří u podniku pracují 1-5 let.

Spokojenost se stávajícími benefity

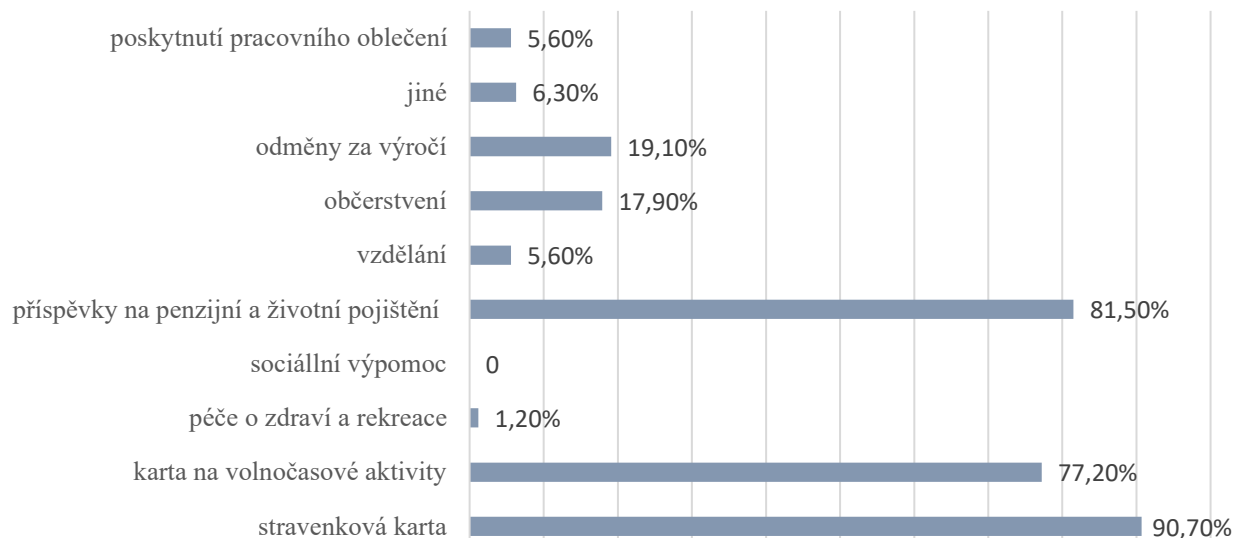


Graf č. 2 Spokojenost zaměstnanců se stávajícími benefity

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Třetí otázka byla formou výběru z devíti poskytovaných benefitů ve společnosti a zaměstnanec měl vybrat tři, se kterými je nejvíce spokojený. V této otázce dominovali tři benefity, které byly nejčastěji označovány u většiny dotázaných zaměstnanců. Jednalo se především o stravenkou kartu, kartu na volnočasové aktivity a také příspěvky na penzijní a životní pojištění. Dále jsou zaměstnanci také spokojeni s odměnami za různá výročí ve firmě například narozeniny, pracovní výročí atd. U zaměstnanců pracujících ve výrobě byli v popředí benefity, občerstvení ve firmě v podobě jablek, nanuků a sodobaru, ale také poskytnutí pracovního oblečení. V dotazníku byla možnost i výběru jiného benefitu, kde zaměstnanec mohl napsat benefit, který v dotazníku nebyl zmíněný. Benefity, které jsem nezmínila v dotazníku, ale zaměstnanci jsou s nimi spokojeni např. dary k Vánocům, příspěvek na tábor, třináctý plat.

Benefity, se kterými jsou zaměstnanci nejvíce spokojeni

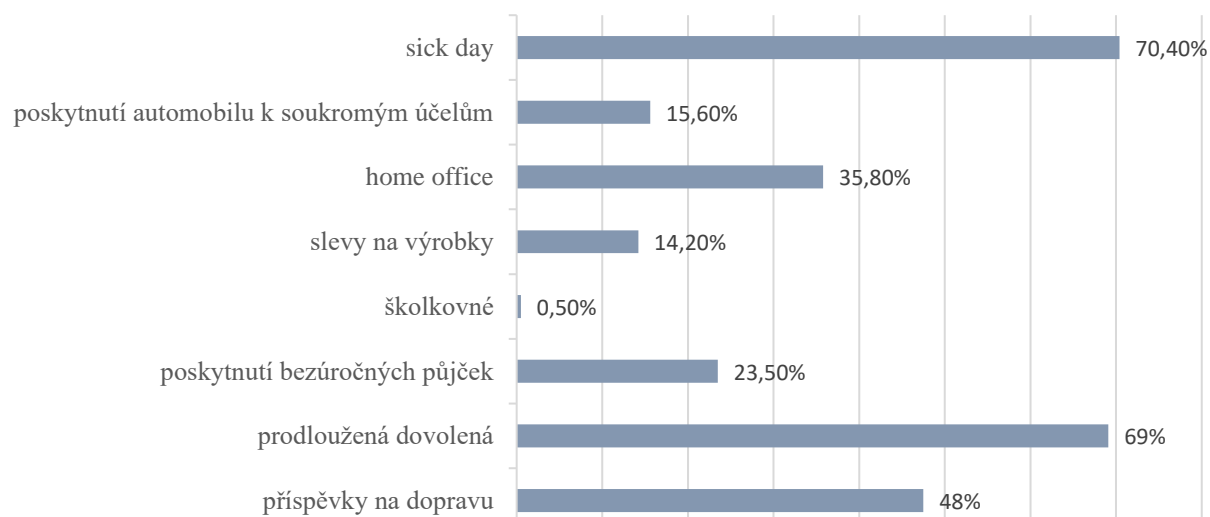


Graf č. 3 Benefity, se kterými jsou zaměstnanci nejvíce spokojeni

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Poslední z položených otázek v dotazníku byla, jaké benefity by zaměstnanci nejvíce ocenili. V této části jsem navrhla osm benefitů a zaměstnanci měli opět vybrat tři, které by nejvíce ocenili. V této otázce dominovaly čtyři benefity. Největší počet získal benefit sick day, prodloužená dovolená a také příspěvky na dopravu.

Benefity, které by zaměstnanci nejvíce ocenili



Graf č. 4 Benefity, které by zaměstnanec nejvíce ocenil

(Zdroj: Vlastní zpracování)

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

3.1. Návrh benefitů pro společnost Del, a.s.

Tato část je zaměřena na návrhy změn u odměňování ve společnosti. Já osobně firmě navrhuji zavést poskytnutí automobilu k soukromým účelům. Tento benefit bych poskytovala na vyšších pozicích firmy. Další benefit, který bych navrhla je poskytnutí bezúročné půjčky. Velmi oblíbený benefit, který by zaměstnanci nejvíce ocenili byl sick day. V poslední řadě bych doporučila firmě, aby poskytovali svým zaměstnancům příspěvky na dopravu z a do práce.

3.1.1. Poskytnutí automobilu k soukromým účelům

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci automobil v hodnotě 700 000 Kč značky Škoda Auto. Tento zaměstnanec je obchodní manažer, proto má nárok na poskytnutí automobilu k soukromým účelům.

Tabulka č. 20 Výpočet čisté mzdy s automobilem

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Pracovník
Hrubá mzda	38 000 Kč
+ 1 % ze vstupní ceny automobilu	7 000 Kč
Pojištění zaměstnanec	4 950 Kč
Pojištění zaměstnavatel	15 210 Kč
Základ daně	45 000 Kč
Záloha na daně před slevou	6 750 Kč
Sleva	2 570 Kč
Daň po slevě	4 180 Kč
Čistá mzda	28 870Kč

V tabulce č. 20 je zobrazeno, že tento benefit není osvobozen a zaměstnanec ho musí podrobit dani a odvodu sociálnímu i zdravotnímu pojištění. Pracovníkovi se čistá mzda sníží o 1 820 Kč. Výhodou pro zaměstnance je, že automobil bude moci používat k soukromým účelům.

Tabulka č. 21 Náklady na poskytnutí automobilu k soukromým účelům

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
Hodnota benefitu	7 000 Kč	Hodnota benefitu	7 000 Kč
Sociální pojištění	1 736 Kč	Sociální pojištění	455 Kč
Zdravotní pojištění	630 Kč	Zdravotní pojištění	315 Kč
Daňově uznatelný náklad	2 366 Kč	Daň z příjmů	1 050 Kč
Náklad	7 000 Kč		
Celkové náklady za zaměstnance	60 210 Kč	Náklady	3 295 Kč

V tabulce č. 21 je zobrazeno, kolik navíc zaměstnanec a zaměstnavatel musí uhradit.

3.1.2. Poskytnutí bezúročných půjček

Tento benefit jsem podrobně rozebrala v teoretické části. Poskytnutí bezúročných půjček je výhodné na straně zaměstnance. Zaměstnavatel, pokud společnost má volné finanční prostředky, zřídí sociální fond. Každý se může dostat do tíživé situace a v tom případě bude mít zaměstnanec oporu u svého zaměstnavatele a prohloubí se tak vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec nebude mít potřebu odejít do jiného podniku. V případě, že firma disponuje volnými finančními prostředky, navrhuji zřízení fondu pro tyto účely.

3.1.3. Sick day

Navrhuji, aby firma pro své zaměstnance poskytla 3 dny zdravotního volna, které nemusí být potvrzené od lékaře. V sick days, bude zaměstnanec dostávat mzdu v 100 % průměrné mzdy. Tento benefit je u zaměstnavatele daňově uznatelný náklad a u zaměstnance se bude jednat o zdanitelný příjem, který bude podléhat odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnanec má průměrný hodinový výdělek 198 Kč.

Tabulka č. 22 Výpočet čisté mzdy při poskytování sick day

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Pracovník
Hrubá mzda	32 818 Kč
+ sick day	4 455 Kč
Pojištění zaměstnanec	4 100 Kč
Pojištění zaměstnavatel	12 599 Kč
Základ daně	37 300 Kč
Záloha na daně před slevou	5 595 Kč
Sleva	2 570 Kč
Daň po slevě	3 025 Kč
Čistá mzda	30 603 Kč

Tento benefit není osvobozen, proto bude připočítán do vyměřovacího základu daně.

Tabulka č. 23 Náklady na poskytnutí sick day

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
Hodnota benefitu	4 455 Kč	Hodnota benefitu	4 455 Kč
Sociální pojištění	401 Kč	Sociální pojištění	290 č
Zdravotní pojištění	1 105 Kč	Zdravotní pojištění	201 Kč
Daňově uznatelný náklad	5 961 Kč	Daň z příjmů	669 Kč
-	-	Čistý příjem	1 520

3.1.4. Doprava z a do zaměstnání

V kolektivní smlouvě se sepsala tabulka na vzdálenosti do zaměstnání a její následný příspěvek na dopravu. Firma nemá k dispozici autobusovou dopravu, aby poskytla zaměstnancům svoz do zaměstnání. Proto zvolila příspěvek na dopravu.

Tabulka č. 24 Vzdálenost do zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování

Vzdálenosti do zaměstnání	
Do 5 km	250 Kč/měsíc
6-20 km	2 500 Kč/měsíc
21 a více km	3 500 Kč/měsíc

Zaměstnanec každý den dojíždí do zaměstnání z vesnice vzdálené od zaměstnání 8,3 km. Z tohoto důvodu má nárok na poskytnutí příspěvku, které bylo dáno kolektivní smlouvou ve výši 2 500 Kč za měsíc.

Tabulka č. 25 Výpočet čisté mzdy s dopravou do zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování

Položky	Pracovník
Hrubá mzda	38 000 Kč
+ příspěvek na dopravu	2 500 Kč
Pojištění zaměstnanec	4 455 Kč
Pojištění zaměstnavatel	13 689 Kč
Základ daně	40 500 Kč
Záloha na daně před slevou	6 075 Kč
Sleva	2 570 Kč
Daň po slevě	3 505 Kč
Čistá mzda	32 540 Kč

Tento benefit se řadí do neutrálních benefitů. V tabulce č. 25 je vidět, že tento benefit podléhá dani z příjmů a je součástí vyměřovacího základu daně pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Ale jeho celkový příjem se zvýší o 1 850 Kč.

Tabulka č. 26 Náklady na příspěvky do zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnavatel		Zaměstnanec	
Hodnota benefitu	2 500 Kč	Hodnota benefitu	2 500 Kč
Sociální pojištění	620 Kč	Sociální pojištění	163 Kč
Zdravotní pojištění	225 Kč	Zdravotní pojištění	113 Kč
Daňově uznatelný náklad	3 345 Kč	Daň z příjmů	375 Kč
Celkové náklady	41 345 Kč	Čistý příjem	1 849 Kč

Tabulka č. 26 ukazuje náklady za příspěvek na dopravu. Tento benefit nebyl osvobozený od daně z příjmů. Zde je vidět, kolik zaměstnanec a zaměstnavatel za tento benefit uhradí více.

3.1.5. Shrnutí navrhovaných benefitů

Firma chtěla zhodnotit daňovou výhodnost poskytovaných benefitů a také chtěla provést šetření o jaké benefity by měli zaměstnanci společnosti zájem. Společnost vyžadovala také posouzení daňové výhodnosti zvolených benefitů.

U prvního navrhovaného benefitu poskytovat automobil k soukromým účelům patří do neutrálních benefitů. Zaměstnanec tento benefit musí přidat do vyměřovacího základu daně, ale pro zaměstnavatele je tento benefit daňově uznatelným. Tento benefit nemůže dostat, každý zaměstnanec. Bude se jednat spíše o pracovníky na vyšších pozicích ve firmě a také bude záležet na odpracované době u společnosti.

Druhý benefit, který jsem navrhla je poskytnutí bezúročných půjček od zaměstnavatele. Tento benefit je výhodný hlavně pro zaměstnance. Pokud se zaměstnanec dostane do nelehké životní situace, může si půjčit od zaměstnavatele bezúročně, podmínka je, aby firma měla sociální fond nebo zisk. Výhodou při poskytnutí tohoto benefitu bude pro

zaměstnavatele prohloubení vztahu mezi zaměstnancem. Zaměstnanec si bude více vážit svého zaměstnavatele a nebude chtít firmu opustit.

Sick day jsem navrhla jako třetí benefit. Tento benefit by ocenili i samotní zaměstnanci. Právě pro sick day bylo v dotazníku nejvíce hlasů. Je výhodný tím, že zaměstnanec nemusí mít potvrzení od praktického lékaře o nemoci. V těchto dnech zaměstnanci náleží 100 % jeho průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě bych vytvořila podmínky, aby se tento benefit nezneužíval. První podmínka by byla, že zaměstnanec by o svém využití sick day musel dát vědět svému nadřízenému do 7:30 toho dne, kdy benefit uplatní. Dále pokud sick day nevyužije v jednom roce nelze ho proplácet ani převést do dalšího roku. Tento benefit je pro zaměstnavatele daňově uznatelný ale u zaměstnance vstupuje do vyměřovacího základu daně.

Poslední benefit, který jsem navrhla byl příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. O příspěvek na dopravu byl žádán ze strany zaměstnance tak také zaměstnavatele. Tento benefit není osvobozen a zaměstnanci z něj musí odvádět sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. I když se může zdát, že pro zaměstnance tento benefit není výhodný, jeho čistý příjem se navýší.

ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se věnovala motivaci a odměňování pohledem daňových předpisů. Cílem bylo navrhnout kroky k odměňování a daňové optimalizaci zaměstnance a zaměstnavatele.

Teoretická část byla sepsána pomocí literární rešerše, deskripce doporučených zdrojů, které úzce souvisejí s motivováním zaměstnanců, řízení lidských zdrojů a také s odměňováním.

V třetí kapitole jsem rozebrala význam a jakým způsobem se benefity mohou poskytovat. Poté jsem popsala jednotlivé benefity, které jsou obsažené v analytické části z daňového hlediska a jejich daňové zatížení na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele. V této kapitole je zpracována i přehledná tabulka s benefity a zda se jedná na straně zaměstnavatele o daňový výdaj a na straně zaměstnance, jestli se bude jednat o benefit, který bude vstupovat do vyměřovacího základu daně.

Čtvrtá kapitola je zaměřená na daňové důsledky poskytovaných benefitů. Zde jsem se zaměřila, kdy jsou na straně zaměstnavatele benefity daňově uznatelné a u zaměstnance, zda se bude jednat o osvobozený příjem od daně z příjmů.

Poslední kapitola v teoretické části byla věnována daňové výhodnosti poskytovaných benefitů. V této části jsou benefity popsány jako nejvýhodnější, výhodný, neutrální a nevýhodný benefit. Toto označení vyplývá, zda zaměstnavateli vzniknout i jiné náklady s pořízením tohoto benefitu a zda se jedná o daňově uznatelný náklad.

V praktické části jsem představila společnost a její benefity, které firma doposud poskytovala svým zaměstnancům. V této části jsem pomocí dotazníkového šetření zjistila, jaké benefity jsou oblíbené a které by zaměstnanci ocenili. Systém odměňování jsem zpracovala na jednoho zaměstnance, protože firma chtěla spočítat, jaké náklady společnosti vzniknout při poskytování jednotlivých benefitů. Postupně jsem rozebrala benefity, které dopadly nejlépe v dotazníkovém šetření. Nejprve jsem vypočítala mzdu zaměstnance bez jakéhokoliv benefitu a poté jsem porovnávala daňové zatížení při poskytování jednotlivých benefitů.

V sedmé kapitole jsem navrhla společnosti čtyři benefity, které bych jim doporučila. Tyto doporučované benefity byly navrhované z důvodu, že o ně bylo žádáno z řad zaměstnavatele a také zaměstnance.

Doufám, že tato bakalářská práce bude přínosná pro společnost při navržení navrhovaných benefitů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy - 13 Londýn: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7

BERÁNEK, Petr. Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti. Olomouc: Anag, 2022. ISBN 978-80-7554-342-4.

BĚLOHLÁVEK, František. 25 typů lidí – jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat: 3., rozšířené vydání. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5872-5.

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

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

KLIMEŠOVÁ, Ludmila. Daňová optimalizace. 2., aktualizované vyd. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2018. 274 s. ISBN 978-80-87974-17-9

KOUBEK, Josef. Personální práce v malých a středních firmách: 4. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

PLAMÍNEK, Jiří. Tajemství motivace: Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali - 2. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3447-7.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně - 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-193-3.

ŠIKÝŘ, Martin. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5212-9.

URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

6 benefitů, které skutečně lákají zaměstnance. Pohoda [online]. 2021 [cit. 2022-11-22]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/pro-podnikatele/uz-podnikam/6-benefitu-ktere-skutecne-lakaji-zamestnance/>

Zaměstnanecké benefity a jaké je jejich daňové hledisko [online]. 2021, 2021 [cit. 2022-11-22]. Dostupné z: <https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/kam-smeruji-zamestnanecke-benefity-v-roce-2021-a-jake-je-jejich-danove-hledisko/>

O společnosti | DEL a.s - Future Technology DELivered. DEL a.s. | Komplexní řešení automatizace průmyslu [online]. Copyright © 2021 DEL a.s. [cit. 28.11.2022]. Dostupné z: <https://www.del.cz/o-spolecnosti>

Sodexo - světový lídr ve službách pro kvalitu života. Sodexo - světový lídr ve službách pro kvalitu života [online]. Copyright © SODEXO 2022 [cit. 28.11.2022]. Dostupné z: <https://www.sodexo.cz/>

Benefity pro zaměstnance z pohledu účetnictví a daní | Průvodce podnikáním | ČSOB. Průvodce podnikáním | ČSOB [online]. Copyright © 2022 ČSOB [cit. 28.11.2022]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/benefity-pro-zamestnance-z-pohledu-dani/>

Dary, náklady na pracovní prostředky a příspěvky na ubytování - iÚčto. iÚčto - Online fakturace a účetnictví [online]. Copyright © 2022 iÚčto.cz [cit. 28.11.2022]. Dostupné z: <https://www.iucto.cz/ucetni-tipy/ucetnictvi/dary-zamestnance-naklady-pracovni-prostredky-prispevky-ubytovani/>

Stravenkový paušál 📄 v praxi – co to je a komu se vyplácí [2023] | Rexter.cz. Rexter.cz | Ověřené recenze, návody, informace z politiky a horoskopy [online]. Copyright © [cit. 22.01.2023]. Dostupné z: https://www.rexter.cz/rubriky/finance/jak-funguje-stravenkovy-pausal-a-kdy-se-vyplati-kalkulacka_922.html

Praktický návod, jak si vzít sick day a na co si dát pozor | AplikacePráce.cz. Pracovní portál nové generace | AplikacePráce.cz [online]. Copyright © AplikacePráce.cz [cit. 26.04.2023]. Dostupné z: <https://aplikaceprace.cz/magazin/prakticky-navod-jak-si-vzit-sick-day-a-na-co-si-dat-pozor>

262/2006 Sb. Zákoník práce. Zákon pro lidi – Sbírká zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?citace=1#cast6>

Daně z příjmu (ÚZ č.1405). 2021. Praha: Sagit, 2021. ISBN 978-80-7488-444-3.

Kolektivní smlouva firmy Del, a.s.

SEZNAM ZKRATEK

ZP – zákoník práce

ZDP – zákon o daních z příjmů

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

DPH – daň z přidané hodnoty

GFŘ – Generální finanční ředitelství

A.S.- akciová společnost

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Maslowova hierarchie potřeb	13
Obrázek 2 Systém odměňování.....	16

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Jak dlouho zaměstnanec pracuje u společnosti	47
Graf č. 2 Spokojenost zaměstnanců se stávajícími benefity	48
Graf č. 3 Benefity, se kterými jsou zaměstnanci nejvíce spokojeni.....	49
Graf č. 4 Benefity, které by zaměstnanec nejvíce ocenil	49

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Daňové zatížení u zaměstnance a zaměstnavatele.....	21
Tabulka č. 2 Výše státního příspěvku	23
Tabulka č. 3 Daňové výhody	24
Tabulka č. 4 Daňové zatížení u vzdělání.....	29
Tabulka č. 5 Nejvýhodnější benefity	34
Tabulka č. 6 Výhodné benefity	35
Tabulka č. 7 Neutrální benefity.....	35
Tabulka č. 8 Nevýhodné benefity	36
Tabulka č. 9 Výpočet čisté mzdy bez příspěvku.....	39
Tabulka č. 10 Náklady zaměstnavatele na zaměstnance bez příspěvku.....	39
Tabulka č. 11 Výpočet čisté mzdy se stravenkami	40
Tabulka č. 12 Náklady zaměstnavatele na zaměstnance se stravenkami	40
Tabulka č. 13 Výpočet čisté mzdy s odměnou.....	42
Tabulka č. 14 Náklady zaměstnavatele na zaměstnance s odměnou	43
Tabulka č. 15 Příspěvky společnosti Del, a.s. na penzijní připojištění	43
Tabulka č. 16 Výpočet čisté mzdy s příspěvkem na penzijní připojištění	44
Tabulka č. 17 Náklady zaměstnavatele za zaměstnance s příspěvkem na penzijní připojištění .	44
Tabulka č. 18 Výpočet čisté mzdy se zvýšení mzdy.....	45
Tabulka č. 19 Náklady zaměstnavatele za zaměstnance se zvýšení mzdy.....	45
Tabulka č. 20 Výpočet čisté mzdy s automobilem.....	50
Tabulka č. 21 Náklady na poskytnutí automobilu k soukromým účelům.....	51
Tabulka č. 22 Výpočet čisté mzdy při poskytování sick day	52
Tabulka č. 23 Náklady na poskytnutí sick day.....	52
Tabulka č. 24 Vzdálenost do zaměstnání	53
Tabulka č. 25 Výpočet čisté mzdy s dopravou do zaměstnání.....	53
Tabulka č. 26 Náklady na příspěvky do zaměstnání.....	54

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 1 Dotazník

Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity společnosti Del, a.s.

Jak dlouho pracujete ve společnosti

- 1-5 let
- 6-10 let
- 11-15 let
- 16-20 Let
- 21-a více

Jste spokojen/a se stávajícími benefity

- Ano
- Ne

Vyberte tři benefity, se kterými jste nejvíce spokojen/a

- Stravenková karta
- Karta na volnočasové aktivity
- Odměny za výročí
- Péče o zdraví a rekreaci
- Sociální výpomoc
- Příspěvek na penzijní a životní pojištění
- Poskytnutí pracovního oblečení
- Vzdělání
- Občerstvení
- Jiné...

Vyberte tři benefity, které byste nejvíce ocenil/a

- Příspěvky na dopravu
- Prodloužená dovolená
- Poskytnutí bezúročných půjček
- Školovné
- Sleva na výrobky
- Home office

- Poskytnutí automobilu k soukromým účelům
- Sick day