

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Zaměstnanecké benefity

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Jana VALOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Radka VEJMEKOVÁ**

Znojmo, 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Zaměstnanecké benefity zpracovala samostatně pod odborným vedením vedoucí bakalářské práce Ing. Radky Vejmelkové a že jsem veškeré použité zdroje uvedla v Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne 28. 4. 2021

.....

Jana Valová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí Ing. Radce Vejmelkové za cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce. Poděkovat bych také chtěla firmě MILOŠ JORDÁN, s.r.o. za jejich ochotu a vstřícnost při poskytování informací potřebných pro vypracování praktické části.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Jana VALOVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Zaměstnanecké benefity
Název (v angličtině)	Employee benefits

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem této práce je popsat jednotlivé typy benefitů poskytovaných zaměstnancům, provést analýzu zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti, pomocí dotazníkového šetření zjistit spokojenost zaměstnanců s benefity a následně vyhodnotit a navrhnout změny.

Postup práce:

1. Zpracování literární rešerše
2. Vymezení konkrétní společnosti
3. Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti
4. Zhodnocení výsledků analýzy a případné navržení změn

Metody: rešerše literatury, pozorování, analýza, syntéza, komparace, metoda dotazníková

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

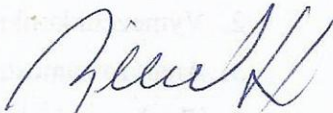
1. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
3. BLÁHA, Jiří, Aleš MATEJCIUC a Zdeňka KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
4. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2020

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2021




Jana VALOVÁ
student


Ing. Raďka VEJMELKOVÁ
vedoucí bakalářské práce


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
garant studijního oboru


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnaneckých benefitů. Práce je rozdělena do dvou částí, do teoretické a praktické. Teoretická část se zabývá definicí a popisem hlavního rozdělení zaměstnaneckých benefitů. Značná část práce je věnovaná popisu konkrétních zaměstnaneckých benefitů a jejich daňovým dopadem z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

V praktické části práce je provedena analýza zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti. Pomocí dotazníkového šetření je vyhodnocena stávající situace ve firmě a navrženo doporučení, které povede k větší spokojenosti jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatele. V práci jsou využívány především metody pozorování, analýzy, syntézy, komparace a dotazníková metoda.

Klíčová slova: zaměstnanecké benefity, zaměstnanec, zaměstnavatel, dotazníkové šetření, daňový dopad

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the issue of employee benefits. The thesis is divided into two parts, a theoretical and a practical one. The theoretical part defines and describes the main classification of employee benefits. Then it describes the specific benefits in detail and focuses on their tax impact both from the employer's and the employee's perspective.

The practical part analyses the employee benefits in a specific company. The current state in the company is assessed by the means of a questionnaire survey and recommendations leading to higher satisfaction of both the employees and the employer are made.

The methods of observation, analysis, synthesis, comparison and questionnaire survey are used in working out the thesis.

Key words: employee benefits, employer, employee, questionnaire survey, tax impact

OBSAH

1	ÚVOD	9
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	10
3	TEORETICKÁ ČÁST	11
3.1	VZNIK BENEFITŮ	11
3.2	CELKOVÁ ODMĚNA	11
3.3	ČLENĚNÍ BENEFITŮ	12
3.3.1	Základní členění	13
3.3.2	Členění z hlediska poskytování	13
3.3.3	Členění z hlediska cílových skupin	13
3.3.4	Členění z daňového hlediska	14
3.4	DRUHY BENEFITŮ.....	15
3.4.1	Príspevek na stravování	15
3.4.2	Príspevek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění	17
3.4.3	Dovolená nad rámec zákona a sick days	18
3.4.4	Vzdělávání	18
3.4.5	Dary	19
3.4.6	Služební vozidlo pro soukromé účely	20
3.4.7	Občerstvení na pracovišti	22
3.4.8	Príspevek na volnočasové aktivity	22
3.4.9	Výrobky a služby se slevou	23
3.4.10	Doprava do zaměstnání a ze zaměstnání	24
3.5	VÝHODY A NEVÝHODY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ	25
3.6	TRENDY V POSKYTOVÁNÍ BENEFITŮ	26
3.7	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	27
4	PRAKTICKÁ ČÁST	28
4.1	CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI	28
4.1.1	Předmět podnikání	28
4.1.2	Historie společnosti	29
4.1.3	Zaměstnanci	29
4.2	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY VE SPOLEČNOSTI MILOŠ JORDÁN, S.R.O.	29
4.3	METODIKA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	31
4.3.1	Vyhodnocení otázek z dotazníkového šetření	31
4.4	NÁVRH ŘEŠENÍ NA ZÁKLADĚ DOTAZNÍKOVÉHO PRŮZKUMU	46
4.5	DAŇOVÁ OPTIMALIZACE VYBRANÉHO BENEFITU	49
4.6	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	50

4.7	SHRnutí PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	51
5	ZÁVĚR.....	52
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	53
7	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ.....	55
8	SEZNAM ZKRATEK.....	56
9	PŘÍLOHY	57

1 ÚVOD

Zaměstnanecké benefity se stávají čím dál tím důležitějším faktorem pro motivování zaměstnanců. Zaměstnavatelé poskytují velkou škálu benefitů, které jim pomáhají k získávání kvalitních a dlouhodobých zaměstnanců. Zaměstnanec se při výběru zaměstnání dívá na poskytované benefity, nabízené zaměstnavatelem navíc ke mzdě. Často je balíček poskytovaných benefitů jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance. Někdy si ovšem neuvědomují, že všechny benefity nejsou zdarma a zaměstnanci musí z těchto benefitů odvést daň z příjmu a následně také pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Zaměstnavatelé se na trhu práce předhánějí v poskytování nejrůznějších benefitů. Zaměstnanci jich vyžadují čím dál tím více a mají vyšší nároky. Nechtějí už jen chodit do práce za pevnou mzdu, ale očekávají něco navíc nad rámec standardu. V dnešní době nabízí skoro každý zaměstnavatel minimálně jeden benefit pro své zaměstnance. Nabízený benefit, by měl udržovat rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem zaměstnance. Zvyšuje to nejen motivaci a spokojenost zaměstnanců, ale také jejich výkonnost a snižuje pracovní neschopnost. Odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní.

Dalším důvodem pro poskytování benefitů je rovněž rostoucí nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců, a proto se firmy snaží tyto zaměstnance získat poskytováním různých zaměstnaneckých benefitů vedle jejich mzdy.

Na rozdíl od zvýšení mzdy, která má pro zaměstnance jen krátkodobou motivaci, jsou zaměstnanecké benefity motivační spíše z dlouhodobého hlediska. Mají dobrý vliv jak na motivaci, tak na dobré jméno společnosti. V České republice je nejlepším příkladem Tomáš Baťa, který jako první poskytoval pro své zaměstnance benefity tím, že kolem továrny postavil pro své zaměstnance a jejich rodiny byty, školy a nemocnice. V těžkých dobách poskytoval levné nájmy, potraviny a další nezbytnosti za poloviční cenu.

Poskytování benefitů by nemělo být diskriminační. Zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, o poskytování jiných peněžitých plnění nebo o odbornou přípravu.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Hlavním cílem bakalářské práce je popsat jednotlivé typy benefitů poskytovaných zaměstnancům, provést analýzu zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti, pomocí dotazníkového šetření zjistit spokojenost zaměstnanců s benefity a následně vyhodnotit a navrhnout změny.

Bakalářská práce je složena ze dvou částí: teoretické a praktické.

V teoretické části práce jsou informace čerpány z odborných knih. Tato část má za úkol definovat a popsat hlavní rozdělení zaměstnaneckých benefitů. Značná část práce je věnovaná popisu konkrétních zaměstnaneckých benefitů a jejich daňových dopadů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

Praktická část práce se věnuje popisu společnosti MILOŠ JORDÁN, s.r.o. a analýze zaměstnaneckých benefitů v této společnosti. Analýza je provedena formou dotazníkového šetření, které bylo dodáno zaměstnavateli v tištěné podobě, a prostřednictvím vedoucích pracovníků byl rozdán všem zaměstnancům. Dotazník obsahuje 15 otázek, z nich 11, kde si zaměstnanci mohli volit z nabízených možností odpovědi, dále 3 otevřené otázky a jedna otázka, kde bylo možné zvolit více odpovědí. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 31 zaměstnanců z celkových 35, tzn. převážná většina.

Dotazníkové šetření bylo strukturováno podle výzkumných otázek, které se týkaly spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými zaměstnaneckými benefity. Zda zaměstnance motivují spíše zaměstnanecké benefity, finanční nebo morální odměna v podobě pochvaly od nadřízeného. Zároveň jsou v dotazníku i otázky na prověření znalostí zaměstnanců o aktuálně nabízených benefitech a možnost doplnění benefitů, které jim ve společnosti chybí nebo jsou naopak navíc. Kromě výzkumných otázek se v dotazníku nachází i identifikační informace o zaměstnancích, jako je pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, doba zaměstnání a pracovní zařazení.

V závěru práce je podle výsledků dotazníkového šetření vybrán nejúspěšnější benefit, který je blíže specifikován pomocí identifikačních informací, a na základě těchto vyhodnocení jsou navrženy změny, které by společnost mohla učinit pro větší spokojenost zaměstnanců.

V práci byly využity metody literární rešerše, pozorování, analýzy, syntézy, komparace a dotazníková metoda.

3 TEORETICKÁ ČÁST

Zaměstnanecské benefity jsou součástí odměňování. Je to nepřímá hmotná forma, kterou zaměstnavatel poskytuje dobrovolně nad rámec povinně stanovených dávek. Jejich rozsah je závislý na tom, jak je firma podnikatelsky výkonná a jestli zaměstnavatel považuje benefity za důležitý faktor ve mzdové politice. (Bláha, Mateiciuc a Kaňáková, 2005, s. 174)

3.1 Vznik benefitů

Ve světě se zaměstnanecské benefity poprvé objevily již za 2. světové války. Spojené státy americké měly málo pracovních sil a vláda zakazovala zvyšování platů. Zaměstnavatelé proto museli lákat zaměstnance jinými způsoby jako např. poskytování občerstvení, zřízení životní pojistky nebo proplacení účtu od lékaře. (VanAhn, 2017)

V České republice začal jako první používat zaměstnanecské benefity Tomáš Baťa. Postavil kolem továrny pro své zaměstnance a jejich rodiny byty, školy a nemocnice. V těžkých dobách poskytoval levné nájmy, potraviny a další nezbytnosti za poloviční cenu. (Baťa, 2020)

3.2 Celková odměna

Zaměstnanecské benefity jsou jen jeden článek z celkové odměny pracovníka.

Dle Armstronga (2007, s. 520-521) celková odměna zahrnuje vše, čeho si pracovníci v zaměstnanecském vztahu cení. V podstatě říká, že odměňování lidí je něčím více než jejich zasypáváním penězi. Celková odměna nespočívá na jeden nebo dva izolovaně fungující mechanismy odměňování a věnuje pozornost každému způsobu, jak odměňovat lidi a dosáhnout toho, aby našli uspokojení prostřednictvím práce.

Propojuje vliv dvou hlavních kategorií odměn: (Armstrong, s. 520–521)

- a) Transakční odměny – hmotné, hmatatelné odměny mezi zaměstnavatelem a pracovníky. Týkající se především odměn a zaměstnanecských výhod
- b) Relační (vztahové) odměny – nehmotné odměny týkající se vzdělávání, rozvoje a zkušeností nebo zážitků z práce.

Tabulka 1: Složky celkové odměny

Transakční odměny	Základní mzda/plat	Celková hmotná odměna	Celková odměna
	Zásluhová odměna		
	Zaměstnanecké výhody		
Relační (vztahové) odměny	Vzdělávání a rozvoj	Nepeněžní / vnitřní odměny	
	Zkušenosti / zážitky z práce		

Zdroj: Armstrong, 2009, s. 42

Lidé budou nejvíce motivováni, pokud jejich práce bude uspokojovat, jak sociální a psychologické potřeby, tak i ekonomické potřeby. Proto je podle Armstronga (2009, s. 118) důležité poskytovat svým zaměstnancům kombinaci vnějších a vnitřních odměn.

- Vnější odměna – je poskytována zaměstnancům v peněžní podobě odměny. Pomáhají tím přilákat a udržet si současné pracovníky.
- Vnitřní odměna - týká se pravomocí a odpovědností, úspěšnosti a práce samé. Mohou mít na motivaci dlouhodobý a hlubší dopad.

Tabulka 2: Systém odměňování

	Peněžní odměny	Nepeněžní odměny
Vnitřní odměny		Vytváření pracovních míst a rolí (odpovědnost, autonomie, rozvoj dovedností, atd.) Příležitost dosahovat úspěchu a rozvíjet se Kvalita pracovního života Rovnováha mezi pracovním a mimopracovním životem
Vnější odměny	Mzda/plat Zaměstnanecké výhody	Uznání Ocenění (pochvala) Zpětná vazba

Zdroj: Armstrong, 2009, s. 118

3.3 Členění benefitů

Jak uvádí Meritum (2011, s. 395), zaměstnanecké výhody lze členit z více hledisek, protože jsou poskytovány různým cílovým skupinám zaměstnanců, z různých důvodů i s různými daňovými dopady.

3.3.1 Základní členění

Podle Armstronga (2007, s. 595-596) lze rozdělit zaměstnanecké výhody do následujících kategorií:

- **Penzijní systémy:** jsou všeobecně považovány za nejdůležitější zaměstnaneckou výhodu.
- **Osobní jistoty:** výhody, které zajišťují osobní jistoty pracovníka a jeho rodiny formou nemocenského, zdravotního, úrazového nebo životního pojištění.
- **Finanční výpomoc:** půjčky, výpomoc při koupi domu, pomoc při stěhování, slevy na zboží a služby vyráběné nebo poskytované podnikem.
- **Osobní potřeby:** dovolená na zotavenou a jiné formy dovolené, péče o děti, poradenství při odchodu do důchodu, finanční poradenství a osobní poradenství v období krizí, posilovny a rekreační zařízení.
- **Podnikové automobily a pohonné hmoty.**
- **Jiné výhody:** stravování, příplatky na ošacení, úhrada telefonních výloh, mobilní telefony a kreditní karty.
- **Nehmotné výhody:** charakteristiky organizace, které přispívají ke kvalitě pracovního života a činí jí atraktivním místem, kde stojí za to být zaměstnán.

3.3.2 Členění z hlediska poskytování

Z hlediska poskytování můžeme zaměstnanecké benefity rozdělit do tří hlavních skupin. Jsou to benefity: (Meritum, 2011, s. 395)

- pro zaměstnavatele povinné, vyžadované zákonem či jinými platnými předpisy nebo jsou uvedeny v kolektivní smlouvě nadpodnikové úrovně,
- zakotvené v kolektivní smlouvě organizace,
- dobrovolně poskytované, s cílem uspokojit zaměstnance, získání dobré pověsti a zároveň posílení podniku na trhu práce.

3.3.3 Členění z hlediska cílových skupin

Z hlediska cílových skupin, na které se zaměstnanecké benefity zaměřují, je můžeme rozdělit na (Meritum, 2011, s. 395 – 396):

- **individuální benefity** - zaměřují se na konkrétního zaměstnance a jeho situaci. Hraje tady důležitou roli nadřízený, který by měl rozpoznat, kdy a v jaké míře je pomoc zaměstnanci potřeba. Nejčastěji v případech nemoci, úmrtí blízké osoby atd.
- **skupinové benefity** – poskytují se všem zaměstnancům nebo větším skupinám. Mohou to být i specifické benefity poskytované určitým segmentům pracovní síly. K segmentaci zaměstnaneckých výhod dochází, pokud jsou jednotlivé benefity vázány na určité kategorie zaměstnanců, např. nově příchozí zaměstnance, výše postavené pracovníky atd. Často se stává, že zaměstnavatelé poskytují více výhod převážně manažerům či klíčovým zaměstnancům. Zaměstnancům, kteří mají smlouvu na dobu určitou, někdy nejsou poskytovány žádné benefity, což je ovšem bráno jako diskriminace.

3.3.4 Členění z daňového hlediska

Z daňového hlediska se za optimální řešení benefitů považuje situace, při které se jedná na straně zaměstnance o benefit osvobozený od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jde na straně zaměstnavatele o daňově účinný výdaj (náklad), který snižuje základ daně z příjmu.

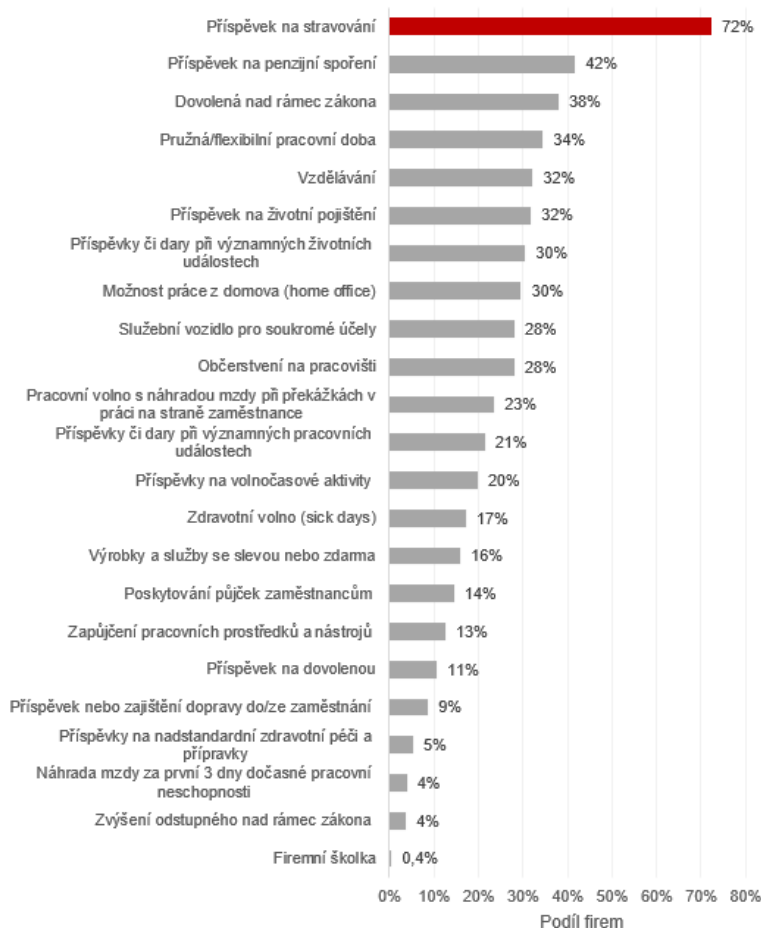
Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být (Macháček, 2010, s. 2–3):

- u zaměstnance
 - osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti,
 - nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
 - zdaňovány daní z příjmu ze závislé činnosti,
- u zaměstnavatele:
 - poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
 - poskytovány na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů),
 - poskytovány z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění,
 - poskytovány ze zisku po jeho zdanění resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.

3.4 Druhy benefitů

Na základě průzkumu, který proběhl v roce 2019 společností TREXIMA, byly vyhodnoceny poskytované benefity v České republice. Průměrně firmy nabízely v roce 2019 svým zaměstnancům 5 benefitů. (TREXIMA, 2019)

Obrázek 1: Žebříček zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v roce 2019



Zdroj: TREXIMA, 2019

3.4.1 Příspěvek na stravování

Jak je uvedeno v zákoně (Zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce §236 odst. 1) „Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele.“

Stravování zaměstnanců se nejčastěji poskytuje formou stravenek, které mohou být zaměstnanci uplatněny na platbu jídla v restauraci či na nákup potravin v supermarketu. Výše hodnoty stravenky poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci není nijak omezena, vždy záleží, jak se zaměstnavatel rozhodne. Zároveň není určeno, za jakou částku, bude stravenka prodávána zaměstnancům. Může nastat situace, že stravenka bude poskytnuta zaměstnanci bezplatně. (Macháček, 2010, s. 39)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Jedná se o nepeněžní příjem, který je podle §6 odst. 9 písm. b) ZDP je od daně z příjmu ze závisle činnosti osvobozen (Marková, 2020, s. 11):

- Hodnota stravování poskytnutého jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo
- v rámci závodního stravování zajištěného prostřednictvím jiných subjektů.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky za nižší hodnotu nebo zcela bezplatně, pak je celá nominální hodnota stravenky osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

V případě, že by zaměstnavatel dával svým zaměstnancům peněžní příspěvek zahrnutý do jeho mzdy, jedná se o peněžní příjem, který podléhá zdanění. (Macháček, 2010, s. 40)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Podle §24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP u zaměstnavatele stravenka představuje daňově účinný náklad až do výše 55% ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.

Pokud je zaměstnanec v práci alespoň 3 hodiny a zároveň mu nevznikl nárok na stravné při pracovní cestě, může si zaměstnavatel příspěvek na stravování uplatnit jako výdaj (náklad). Rovněž si může uplatnit i další jídlo zaměstnance, pokud délka jeho směny bude delší jak 11 hodin. (Marková, 2020, s. 34)

Stejně podmínky platí, i pokud je stravování zajištěno jiným subjektem. Může to být například dovážení stravy jiným provozovatelem, stravování ve smluvně zajištěném stravovacím zařízení nebo zabezpečení stravování zaměstnanců v restauračním zařízení.

Pokud zaměstnavatel poskytuje stravování ve vlastním stravovacím zařízení, jsou daňovými výdaji např. opravy a údržba zařízení, spotřeba energie, daňové odpisy hmotného majetku využívaného v rámci stravování, výdaje na nákup drobného hmotného majetku nebo mzdy pracovníků zabezpečujících provoz stravovacího zařízení. Ovšem výdaje vynaložené na potraviny spotřebované na zajištění stravování zaměstnanců jsou daňově neuznatelné. (Macháček, 2010, s. 41–43)

3.4.2 Příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění patří podle Macháčka (2010, s. 21) k velmi využívaným benefitům. Zákon o daních z příjmu a zákony o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění mimořádně zvýhodňují příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění. (Pelc, 2009, s. 33)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je u zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen:

- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy mezi zaměstnancem a pojišťovnou za podmínky, že bude výplata pojistného plnění vyplacena až po 60 kalendářních měsících a nejdříve po dovršení 60 let zaměstnance, přičemž soukromým životním pojištěním rozumíme pojištění pro případ smrti, pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění,
- u penzijního připojištění i soukromého životního pojištění je osvobozen od daně příspěvek maximálně do výše 50 000 Kč ročně od jednoho zaměstnavatele.

Pokud by došlo k překročení stanoveného limitu 50 000 Kč za kalendářní rok, musí být přesahující výše připočtena k hrubé mzdě zaměstnance. (Macháček, 2010, s. 21 a 22)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Z pohledu zaměstnavatele je tato situace mnohem jednodušší. Jak uvádí Macháček (2010, s. 23), příspěvky zaměstnancům na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění budou

u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na její výši, pokud jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

3.4.3 Dovolena nad rámec zákona a sick days

Podle § 213 zákoníku práce má zaměstnanec nárok na 4 týdny dovolené za rok. Zaměstnavatel však může poskytnout i dovolenou nad rámec zákona. Nejčastěji to bývá 1 týden dovolené navíc. (Finance.cz, 2019)

V zákoníku práce ani v jiných souvisejících předpisech se pojem sick days neboli zdravotní volno nevyskytuje. Může se nacházet v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě nebo interním předpisu. (Landwehrmann, 2018)

Pracovní volno navíc je podle Hauzarové (2017) jeden z nejsilnějších motivačních prvků, které může zaměstnavatel nabídnout. Zaměstnanci jsou často ochotní přistoupit na mírné snížení mzdového ohodnocení pro možnost pracovního volna navíc.

Daňové řešení na straně zaměstnance

U zaměstnance je dovolena nad rámec zákona a sick days příjem ze závislé činnosti a jako takový je zdaňován. (Pelc, 2009, s. 61)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Pokud bude dovolena nad rámec zákona nebo sick days vyplývat z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, popř. individuální pracovní smlouvy podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o ZDP půjde o daňový náklad. (Pelc, 2009, s. 61)

3.4.4 Vzdělávání

Macháček (2010 s. 95 – 100) rozděluje vzdělávání do následujících kategorií.

- **Zaškolení a zaučení** - zaměstnavatel je povinen každého nově příchozího zaměstnance zaškolit a zaučit. Také má povinnost zaplatit všechny náklady s tím spojené.
- **Odborná praxe absolventů škol** – absolventem je ten zaměstnanec, který po úspěšném ukončení studia, nemá praxi delší než 2 roky (nepočítá se doba strávená na mateřské nebo rodičovské dovolené). Za odbornou praxi náleží zaměstnanci mzda.

Náklady na zajištění praxe platí zaměstnavatel.

- **Prohlubování kvalifikace** – Kvalifikace tvoří jak teoretické tak praktické zkušenosti získané studiem, rekvalifikací, zaškolením, zaučením, účastí na kurzech nebo školeních. Jedná se o průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance nebo udržování a obnovování kvalifikace. Zaměstnanci za tento výkon náleží mzda a všechny náklady s tím spojené platí zaměstnavatel.
- **Zvýšení kvalifikace** – Pod tímto pojmem rozumíme dosažení nového stupně kvalifikace nebo rozšíření toho stávajícího. Hlavní rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace je ten, že zvyšování je na rozdíl prohlubování považováno za překážku v práci, nikoliv za výkon práce. Zaměstnanec má nárok od zaměstnavatele na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Daňové řešení na straně zaměstnance

Jedná-li se o nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci, tak podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP je toto plnění osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. (Marková, 2020, s. 11)

Pokud bude zaměstnavatel hradit náklady za prohlubování nebo zvyšování kvalifikace zaměstnance jako peněžní plnění, pak na straně zaměstnance půjde o zdanitelný peněžní příjem. (Macháček, 2010, s. 101 a 102)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Vzdělávání je na straně zaměstnavatele podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP daňovým nákladem bez ohledu na to, jestli se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. (Marková, 2020, s. 34)

3.4.5 Dary

Zaměstnavatelé motivují své zaměstnance formou příležitostných darů. Nejčastěji při životním nebo pracovním jubileu, vstupu do manželství, narození potomka či odchodu do důchodu. Poskytují se například formou dárekových poukázek na nákup zboží či čerpání služeb. (Děrgel, 2016)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Lze poskytovat věcné nebo peněžní dary zaměstnancům dle § 14 vyhlášky o FKSP v případě:

- mimořádných aktivit ve prospěch zaměstnavatele (pomoc při požáru, za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru nebo za péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky),
- pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele trvajícím 20 let a následně každých dalších 5 let trvání,
- odchodu do starobního nebo invalidního důchodu,
- životního výročí 50 let a každých dalších 5 let věku. (Macháček, 2010, s. 67–69)

Tabulka 3: Daňové řešení darů u zaměstnance

Specifikace daru	Daňové řešení u zaměstnance
Nepeněžní dar poskytnutý zaměstnavatelem u příležitosti uvedených v § 14 vyhlášky o FKSP do úhrnné roční výše 2 000,-	Hodnota nepeněžního daru je osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti
Nepeněžní dar poskytnutý zaměstnavatelem u příležitosti uvedených v § 14 vyhlášky o FKSP v částce převyšující limit 2 000,-	Částka nad limit 2 000,- je nepeněžním příjmem zaměstnance, který podléhá zdanění
Nepeněžní dar poskytnutý zaměstnavatelem u jiných příležitostí, než které jsou uvedeny v § 14 vyhlášky o FKSP	Hodnota nepeněžního daru je nepeněžním příjmem zaměstnance, který podléhá zdanění
Peněžní dar poskytnutý zaměstnavatelem u příležitosti uvedených v § 14 vyhlášky o FKSP	Peněžní příjem zaměstnance podléhá zdanění
Peněžní dar poskytnutý zaměstnavatelem u jiných příležitostí než které jsou uvedeny v § 14 vyhlášky o FKSP	Peněžní příjem zaměstnance podléhá zdanění

Zdroj: Macháček, 2010, s. 69

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP nelze uznat dary za daňově uznatelné výdaje (náklady). Za dar se ovšem nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele, pokud jeho hodnota bez DPH nepřesáhne 500Kč. (Marková, 2020, s. 39-40)

3.4.6 Služební vozidlo pro soukromé účely

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci bezplatně jakékoliv motorové vozidlo k užívání jak pro služební, tak pro soukromé účely.

K používání může zaměstnavatel poskytnout jak vozidlo zahrnuté v obchodním majetku, tak

vozidlo najaté formou finančního pronájmu nebo operativního leasingu. Jde o jakékoliv motorové vozidlo - osobní automobil, dodávkový automobil, nákladní automobil, motocykl.

Zaměstnanec používá automobil pro soukromé účely na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel může být jak fyzická tak právnická osoba. Zaměstnanec si sám rozhoduje o používání vozidla k soukromým jízdám, není potřeba žádný souhlas zaměstnavatele, míra využití vozidla není nijak omezena. Nejčastěji se používá k cestám do zaměstnání, na dovolenou nebo k víkendovým cestám za rekreací. (Macháček, 2010, s. 82 a 83)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Je-li automobil poskytnut i pro soukromé účely, považuje se za nepeněžní příjem a je mu v souladu se zákonem o daních z příjmu strženo 1 % z pořizovací ceny vozu každý započatý měsíc bez ohledu na to, zda zaměstnanec daný měsíc vůz pro soukromé účely použije. (Macháček, 2010, 82-83)

Pokud v ceně není zahrnuto DPH, pro účely stanovení 1 % se vstupní cena o tuto daň navýší. Tento příjem podléhá i odvodům na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2010, s. 82-83)

Spotřebované pohonné hmoty, pokud jsou pro soukromé účely, si hradí zaměstnanec sám a pro zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. Pokud by je zaměstnanec neuhradil, došlo by na straně zaměstnance ke zdanění. (Macháček, 2010, 82 a 83)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění nebo náklady na garážování vozidla jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši. Ovšem při poskytnutí vozidla pro služební účely jsou výdaje na pohonné hmoty daňovým výdajem.

Náklady na pohonné hmoty pro soukromé účely si platí zaměstnanec sám. Pokud by je zaměstnanec neuhradil a zaměstnavatel by považoval jejich úhradu za benefit, jednalo by se u zaměstnavatele o daňový náklad. Muselo by to být ovšem sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě. Pokud by tak nebylo učiněno a zaměstnavatel by i za těchto podmínek netrval na úhradě spotřebovaných pohonných hmot, nešlo by o daňový náklad. (Macháček, 2010, s. 84)

3.4.7 Občerstvení na pracovišti

U poskytování občerstvení na pracovišti záleží, jestli jde o peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnavatele k jeho zaměstnancům.

Při nepeněžním plnění zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům různé občerstvení. Může jít o společné snídane nebo pořádání firemních svačin.

Pokud se jedná o peněžní plnění zaměstnavatele, jde většinou o finanční příspěvek na nákup svačin, který se vyplácí současně se mzdou. (Macháček, 2010, s. 131-132)

Daňové řešení na straně zaměstnance

U nepeněžního plnění je na straně zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP hodnota stravování při spotřebě na pracovišti osvobozena od daně. (Marková, 2020, s. 11)

U peněžního plnění se jedná o zdanitelný příjem, který bude připočten ke zdanitelné mzdě zaměstnance a bude ve vyměřovacím základu pro odvod pojistného na sociálním a zdravotním pojištění. (Macháček, 2010, s. 131-132)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Při peněžním i nepeněžním plnění na straně zaměstnavatele se nejedná o daňové výdaje podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Náklady na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary, nelze uznat za daňový výdaj. Zaměstnavatel je musí hradit ze sociálního fondu nebo jako nedaňový náklad. (Macháček, 2010, s. 131–133)

3.4.8 Příspěvek na volnočasové aktivity

Patří sem příspěvky na různé sportovní a kulturní akce a na tuzemské a zahraniční zájezdy. Zaměstnavatel může přispívat na vlastní kulturní a sportovní akce, nebo pořádané jinými subjekty.

Kulturní akcí se rozumí návštěva výstav, galerií, muzeí, hradů a zámků, divadelní nebo filmová představení. Za kulturní akci se považuje i vánoční večírek pro zaměstnance.

Co se týče sportu, jde o pronájem sportovišť, bazénů, kluzišť, posiloven nebo wellness center. Zahrnují se sem i příspěvky na vstupy do takových zařízení.

U příspěvku na volnočasové aktivity také záleží, jestli se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnavatele k jeho zaměstnancům. (Pelc, 2009, s. 94–96)

Daňové řešení na straně zaměstnance

U nepeněžního plnění je podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP daň z příjmu ze závislé činnosti na straně zaměstnance osvobozena. To stejné platí i při poskytnutí rodinnému příslušníkovi. Při poskytnutí rekreace nebo zájezdu je u zaměstnance osvobozena částka nejvýše 20 000 Kč za zdaňovací období. (Marková, 2020, 11 a 12)

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci peněžní příspěvek, jedná se bez ohledu na výši úhrady o zdanitelný příjem na straně zaměstnance, který bude zahrnut do vyměřovacího základu a pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2010, s. 110)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Nepeněžním plněním u zaměstnavatele se zabývá § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, který říká, že nelze uznat výdaje poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce nebo rekreační zařízení. (Marková, 2020, s. 39)

Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek, jedná se bez ohledu na výši úhrady o daňový výdaj (náklad), za předpokladu, že bude splněna podmínka § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP která nám říká, že musí jít o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. (Macháček, 2010, s. 111)

3.4.9 Výrobky a služby se slevou

Zaměstnavatel má možnost poskytnout svým zaměstnancům zboží, výrobek či určitou službu se slevou. Podle § 6 odst. 3 ZDP se příjmy ze závislé činnosti rozumí částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli nižší, než je cena, která se účtuje jiným osobám. Výjimka je v případě koupě bytu se slevou, ve kterém měl zaměstnanec trvalý pobyt alespoň 2 roky před tím, než ho koupil. (Marková, 2020, s. 11)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Sleva, kterou poskytuje zaměstnavatel, představuje na straně zaměstnance zdanitelný příjem a to ve výši rozdílu mezi cenou pro zaměstnance, a cenou, kterou by zaplatil odběratel. Tato cena na straně zaměstnance podléhá zdanění. (Macháček, 2010, s. 135)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele jsou poskytnuté slevy pro zaměstnance daňově uznatelné. (Macháček, 2010, s. 135 a 136)

3.4.10 Doprava do zaměstnání a ze zaměstnání

Zaměstnavatelé mohou svým zaměstnancům poskytovat peněžní i nepeněžní příspěvky na dopravu do zaměstnání a zpátky.

Nepeněžním příspěvkem se rozumí například předplatné do městské hromadné dopravy. Zaměstnavatel může zaplatit celou hodnotu jízdenky, nebo její část a zbytek hradí zaměstnanec. (Pelc, 2009, s. 56–59)

Zaměstnanec může do práce dojíždět vlastním osobním automobilem a zaměstnavatel mu hradí výdaje za spotřebované pohonné hmoty. V takovémto případě se jedná o peněžní plnění zaměstnavatele. (Macháček, 2010, s. 117-118)

Daňové řešení na straně zaměstnance

Jestliže zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání bezplatně, jedná se na straně zaměstnance o nepeněžní příjem, který podléhá zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti.

Pokud zaměstnavatel zaplatí jen část a zbytek platí zaměstnanec, bude výše zdanitelného příjmu rovna ceně obvyklé snížené o úhradu zaměstnance.

Za předpokladu, že zaměstnanec pojedje do zaměstnání nebo ze zaměstnání vlastním osobním automobilem a zaměstnavatel mu bude hradit spotřebované pohonné hmoty na základě předložených paragonů o nákupu, bude se jednat o peněžní příjem, který bude také předmětem zdanění. Připočtená částka bude zaměstnanci připočítána ke zdanitelné mzdě a bude součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2010, s. 117-118)

Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel může využívat znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a veškeré výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu zaměstnanců do zaměstnání nebo ze zaměstnání uplatnit

jako daňově uznatelné výdaje (náklady). Platí to pouze pod podmínkou, že to bude uvedeno v kolektivní smlouvě, nebo stanoveno ve vnitřním předpisu popř. v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. (Macháček, 2010, s. 118–120)

3.5 Výhody a nevýhody zaměstnaneckých benefitů

Hlavní výhody, proč zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům benefity jsou například (Meritum, 2011, s. 400):

- zlepšení pověsti podniku na trhu práce a tím usnadněný nábor nových nebo spokojenost současných zaměstnanců,
- podporování relaxace, sociálního zázemí a rozvoj zaměstnanců a s tím spojenou jejich výkonnost,
- přinášení daňové výhodnosti jak zaměstnavateli, tak zaměstnancům,
- zlepšování zaměstnaneckých vztahů,
- možnost firem po určitou dobu disponovat se zdroji investovanými do výplaty benefitů,

Zaměstnanecké benefity mají však i své nevýhody. Především z důvodu, že i přes své značné náklady (Meritum, 2011, s. 400):

- nemají správný motivační význam. Zaměstnanci je často berou jako přirozenou součást jejich pracovního vztahu a nikoli jako něco navíc,
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a naopak požadavky zaměstnanců o benefity mají mnohdy tendenci se postupně zvyšovat,
- při plošně poskytovaných výhodách mnohdy dochází k situaci, že stejné benefity nevyhovují všem zaměstnancům (např. mladý zaměstnanec nemusí mít takovou potřebu o poskytnutí penzijního připojištění jako věkově starší zaměstnanec),
- často jsou poskytovány mechanicky na základě kopírování jiných podniků nebo tržních trendů či podle doporučení poradenských firem, bez ohledu na to, jestli o ně zaměstnanci mají zájem nebo ne,
- může vyvolat v zaměstnancích pocity nespravedlnosti, nadřazování nebo favorizování.

3.6 Trendy v poskytování benefitů

Je rozdíl mezi poskytováním benefitů na straně zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnavatel se řídí ekonomickou silou benefitů a zákonnými možnostmi, které z daňových a pojistných zákonů plynou.

Poptávka zaměstnanců po benefitech je v každém sektoru hospodářství a profesích jiná.

Celkově však v České republice převažují krátkodobé benefity hmotného charakteru (stravenky, služební auto pro soukromé účely atd.) V Evropě naopak jsou více populární dlouhodobé benefity zaměřené na budoucnost (penzijní systémy, zdravotní péče, pojištění pro případ smrti atd.)

Velmi se také rozšiřuje nabídka volitelných programů benefitů, která umožňuje každému zaměstnanci výběr benefitů, dle jeho individuálních preferencí. (Pelc, 2009, s. 19–21)

3.7 Shrnutí teoretické části

Teoretická část práce se věnovala definici, historii, rozdělení, popisu jednotlivých zaměstnaneckých benefitů s jejich daňovým dopadem pro zaměstnance i zaměstnavatele, výhodám a nevýhodám zaměstnaneckých benefitů a na závěr trendům v jejich poskytování.

V první kapitole bylo uvedeno, že jsou zaměstnanecké benefity součástí odměňování poskytovaných dobrovolně zaměstnavatelem nad rámec povinně stanovených dávek a záleží jen na zaměstnavateli, kolik zaměstnaneckých benefitů a v jaké míře je bude svým zaměstnancům poskytovat.

Další kapitola byla věnovaná historii benefitů jak v České republice, tak ve světě. Popsala nám, kdy a jak vznikly a kdo byl jejich průkopníkem. V České republice to byl Tomáš Baťa, který jako první poskytoval svým zaměstnancům nadstandardní služby.

Dále bylo v práci uvedeno, že zaměstnanecké benefity jsou jen jeden článek z celkové odměny pracovníka a popsala nám složky celkové odměny a systém odměňování.

Obsáhlejší kapitola této práce nám vyčlenila zaměstnanecké benefity do různých kategorií. První kategorie je základní rozdělení, dále členění z hlediska poskytování, následuje členění z hlediska cílových skupin a na závěr členění z daňového hlediska.

Výrazná část práce byla věnována popisu konkrétních druhů zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v České republice. Podle průzkumu společností TREXIMA z roku 2019, bylo v podkapitolách popsáno 10 nejzákladnějších zaměstnaneckých benefitů. U každého benefitu byl uveden jejich daňový dopad, jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele.

V práci byly vypsány hlavní výhody a nevýhody, proč zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům benefity.

Na závěr práce byly také popsány aktuální trendy v poskytování benefitů a poptávka zaměstnanců po benefitech v České republice a v Evropě.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

Pro praktickou část práce jsem si vybrala firmu MILOŠ JORDÁN, s.r.o. Nejprve zde bude společnost představena, poté bude provedena analýza jednotlivých druhů zaměstnaneckých benefitů poskytovaných zaměstnancům u vybrané společnosti. V práci bude vyhodnoceno dotazníkové šetření a provedeno vyhodnocení provedeného zkoumání.

4.1 Charakteristika společnosti

- Název: MILOŠ JORDÁN, s.r.o.
- Právní forma: společnost s ručením omezeným
- Datum zápisu do obchodního rejstříku: 26. května 1998
- Identifikační číslo: 25529706
- Sídlo: Milíčovice 81, 669 02, Milíčovice
- Základní kapitál: 100 000 Kč
- Statutární orgán: jednatel
- Společníci: 50% Miloš Jordán
50% Marek Jordán
- Spisová značka: C 30825 vedená u Krajského soudu v Brně

Obrázek 2: LOGO firmy MILOŠ JORDÁN, s.r.o.



Zdroj: <http://www.jordantransport.cz/>

4.1.1 Předmět podnikání

- Silniční motorová doprava – nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, – nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny, – nákladní mezinárodní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, – nákladní mezinárodní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny
- Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona

4.1.2 Historie společnosti

Společnost byla založena jako rodinná firma dvěma společníky, a to Milošem Jordánem a Hanou Jordánovou, dne 26. května 1998. Kořeny má ale tato firma ještě delší. Miloš Jordán, jednatel společnosti, se vždy zajímal o auta, kamiony, a vše okolo dopravy. Sám jednou dostal nabídku, aby se stal řidičem nákladního automobilu pro malý pivovar. Práce se mu zalíbila a se zkušenostmi chodily i další nabídky. Jezdil už i do zahraničí na delší cesty, které nakonec přerostly v mezinárodní dlouhé jízdy. Když se po letech naskytla příležitost, chopil se jí, a sám si založil firmu, tentokrát však jako fyzická osoba, která se jmenovala po něm – Miloš Jordán autodoprava. Až když se firma rozrostla, stal se Miloš Jordán právnickou osobou a k názvu firmy tedy přibyla zkratka s.r.o. Společnice Hana Jordánová se rozhodla roku 2013 svůj podíl firmy předat svému synovi, Markovi Jordánovi.

4.1.3 Zaměstnanci

V současné době ve firmě MILOŠ JORDÁN, s.r.o. pracuje 35 zaměstnanců, kteří jsou rozděleni do čtyř oddělení:

- Administrativa - vytváří faktury, zpracovávají objednávky, jízdní a bankovní příkazy, chystají pracovní smlouvy, přihlašují řidiče do Rakouského, Německého a Českého systému.
- Spedice - zabývá se vytěžováním vozidel, nákupem a prodejem přeprav.
- Automechanik - provádí opravářenskou činnost, pravidelný servis, kontrolu brzd, výměnu pneumatik,...
- Řidič - jak sám název říká, jsou to prostě řidiči, bez kterých by žádná dopravní firma nemohla fungovat.

4.2 Zaměstnanecké benefity ve společnosti MILOŠ JORDÁN, s.r.o.

Firma MILOŠ JORDÁN, s.r.o. v současné době nabízí tyto benefity:

Firemní oblečení

Bezpečnost a ochrana zdraví je ze zákona povinnost každého zaměstnavatele. Podnik proto poskytuje všem zaměstnancům jednou ročně pracovní oblečení a obuv. Jedná se o 5 triček,

vestu, mikinu a pracovní boty. Zimní bunda je poskytována jednou za 5 let. Pro řidiče jsou ještě k dispozici rukavice a čepice a pro automechaniky montérky.

Služební telefon a zvýhodněný tarif

Všichni zaměstnanci mají k dispozici služební telefon. Mohou ho používat nejen k pracovním, ale i soukromým účelům. Zároveň mají také možnost využívat zvýhodněný tarif ve třech variantách.

Pružná pracovní doba

Někteří zaměstnanci, většinou se jedná o pracovníky z administrativy, mají možnost využít pružnou pracovní dobu, kdy za týden musí mít odpracováno 40 hodin.

Firemní večírek

Pořádá se jednou ročně v období Vánoc. Je určen pro všechny zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Firma celou akci financuje.

Odměna za nemarodění

Tento peněžní benefit je vyplácen 1x za půl roku a týká se pracovníků, kteří pracují v administrativě nebo ve spedici.

Sleva na firemní produkty nebo služby

Všichni zaměstnanci mají možnost využití slev na firemní produkty nebo služby. Například mají možnost vypůjčit si dodávku a zaplatit pouze pohonné hmoty za ujeté kilometry.

Benefity, které jsou pouze pro řidiče:

- Odměna za všechny kilometry najeté nad 8000, které se násobí 1 Kč (např. řidič za měsíc ujede 8125 km a dostane 125 Kč navíc ke mzdě)
- Diety – počítají se podle hodin strávených v zahraničí
- Odměna za odpracované roky – každý rok se mzda řidiče zvedne o 100 Kč
- Školení řidičů – zaměstnavatel každý rok zařizuje a financuje školení pro všechny své řidiče. Řidiči jsou na školení upozorněni na novinky v jejich oboru a následně přezkoušeni formou testu.

4.3 Metodika dotazníkového šetření

Byl vytvořen dotazník, který obsahoval 15 otázek. V dotazníku bylo 11 otázek, kde si zaměstnanci mohli volit z nabízených možností odpovědí, dále 3 otevřené otázky a jedna otázka, kde bylo možné zvolit více odpovědí. Vzor použitého dotazníku je uveden v příloze bakalářské práce.

Ve společnosti pracuje 35 zaměstnanců z toho 31 mužů a 4 ženy, tj. 89% mužů a 11% žen. Dotazník byl prostřednictvím vedoucích pracovníků rozdán v tištěné podobě všem zaměstnancům. Ze všech dotázaných odpovědělo 31 respondentů, což je 89% ze všech zaměstnanců.

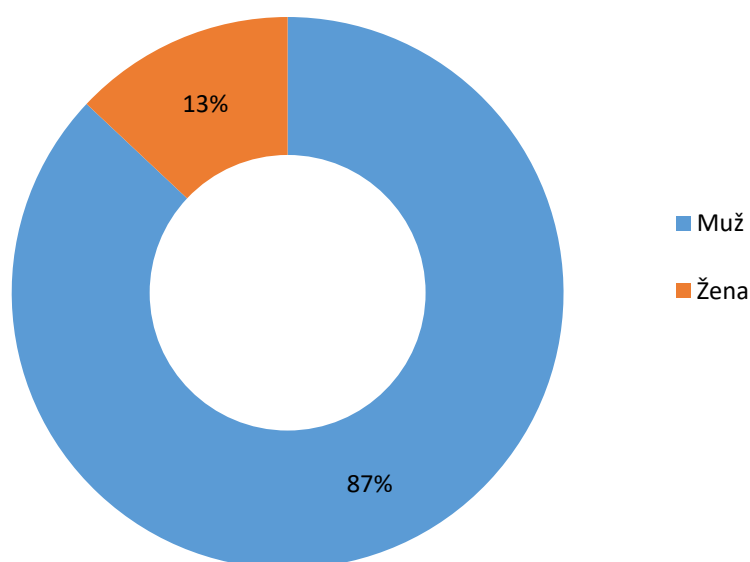
4.3.1 Vyhodnocení otázek z dotazníkového šetření

Otázka č. 1: Pohlaví?

- Muž
- Žena

Na otázku odpovědělo 31 respondentů, z toho 27 mužů a 4 ženy.

Graf 1: Pohlaví respondentů



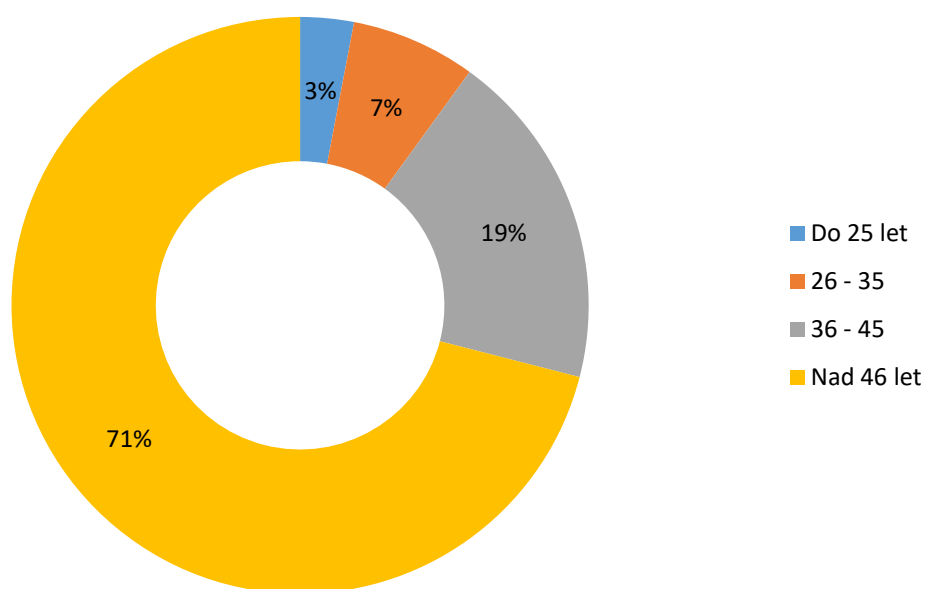
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 2: Věk?

- Do 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- Nad 46 let

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Nejvíce zaměstnanců je ve věkové kategorii nad 46 let, což je 22 zaměstnanců, v kategorii do 25 let je pouze 1 zaměstnanec, v rozmezí 26 – 35 let jsou 2 zaměstnanci a ve věku 36 – 45 je 6 zaměstnanců.

Graf 2: Věk respondentů



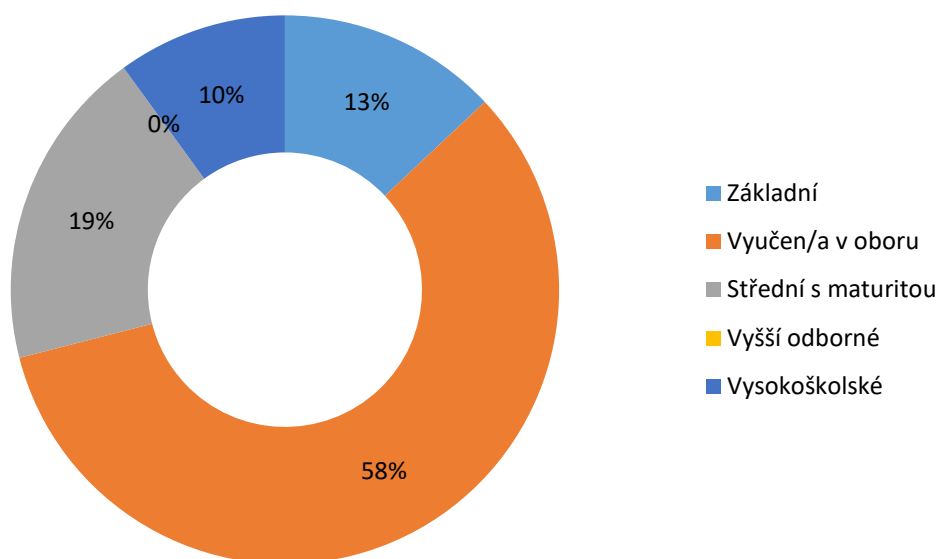
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Vyučen/a v oboru
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Z toho 4 zaměstnanci uvedli, že mají základní vzdělání, 18 zaměstnanců je vyučených v oboru, 6 zaměstnanců má střední školu s maturitou a 3 zaměstnanci mají vysokoškolské vzdělání. Vyššího odborného vzdělání nedosáhl žádný z tázaných zaměstnanců.

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



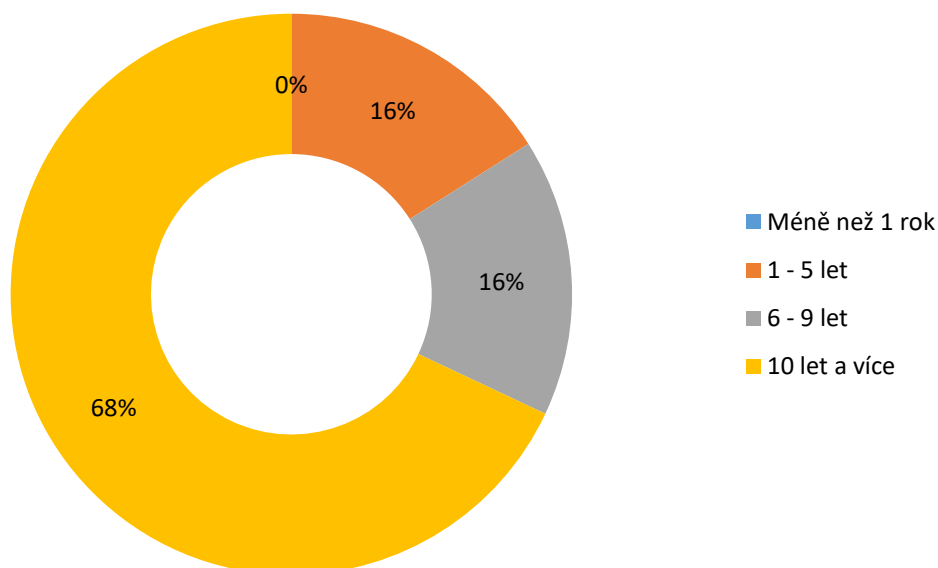
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 4: Jak dlouho pracujete u této společnosti?

- Méně než rok
- 1 – 5 let
- 5 – 9 let
- 10 let a více

Na otázku odpovědělo 31 respondentů, nejvíce tj. 21 respondentů odpovědělo, že u společnosti pracuje 10 let a více. Méně, než rok neodpověděl žádný zaměstnanec, 1 – 5 let odpovědělo 5 zaměstnanců a 6 – 9 let odpovědělo rovněž 5 zaměstnanců. Z dotazníku vyplývá, že společnost je velmi stabilní a zaměstnancům se ve společnosti líbí, ať už je zaměstnanecké benefity oslovily nebo ne.

Graf 4: Doba působení ve společnosti



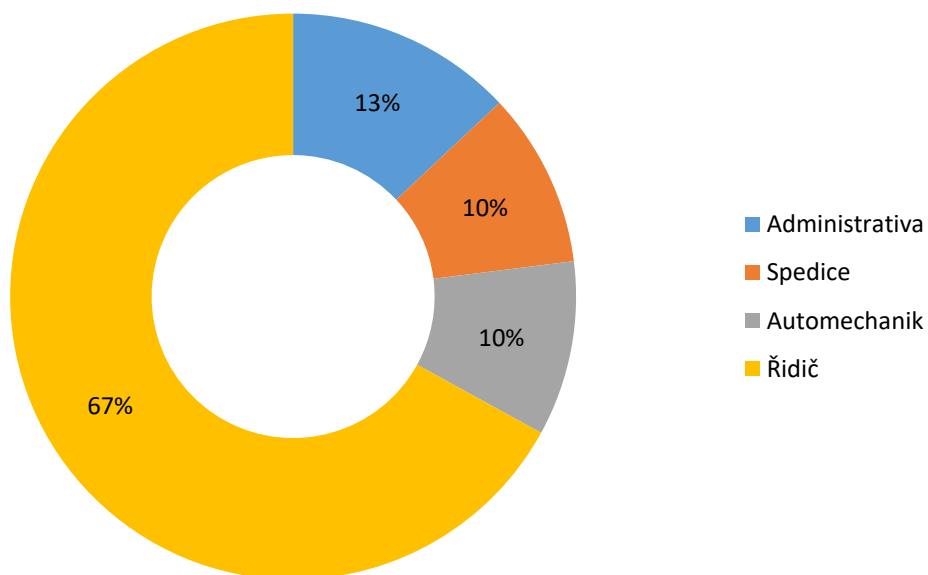
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 5: Jaká je Vaše pozice ve společnosti?

- Administrativa
- Spedice
- Automechanik
- Řidič

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Z odpovědí na tuto otázku se ukázalo, že mezi dotázanými je 21 řidičů, 3 automechanici, 3 zaměstnanci ze spedice a 4 administrativní pracovníci.

Graf 5: Pracovní zařazení respondentů



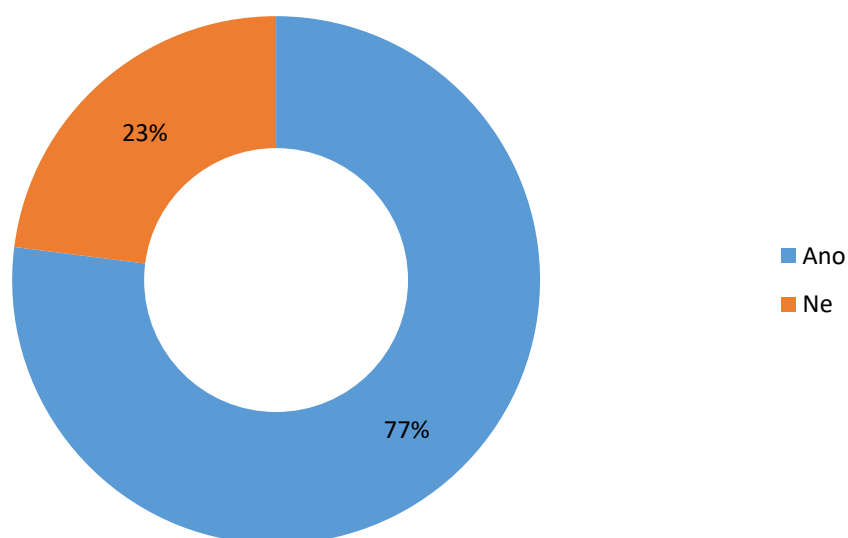
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 6: Jste spokojen/a s nabídkou benefitů, které zaměstnavatel poskytuje?

- Ano
- Ne

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Z toho 24 respondentů je spokojených a 7 respondentů odpovědělo, že nejsou s nabízenými benefity spokojeni.

Graf 6: Spokojenost respondentů s benefity



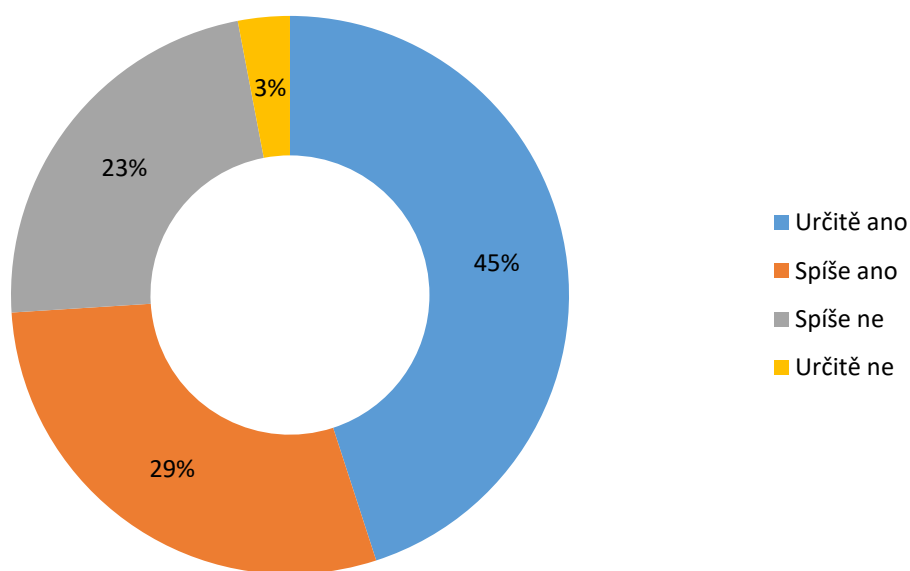
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 7: Berete poskytování zaměstnaneckých výhod jako samozřejmost?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

Na otázku odpovědělo 31 respondentů a to takto: určitě ano 14 respondentů, spíše ano 9 respondentů, spíše ne 7 respondentů a určitě ne uvedl pouze 1 respondent.

Graf 7: Samozřejmost poskytování zaměstnaneckých výhod podle respondentů



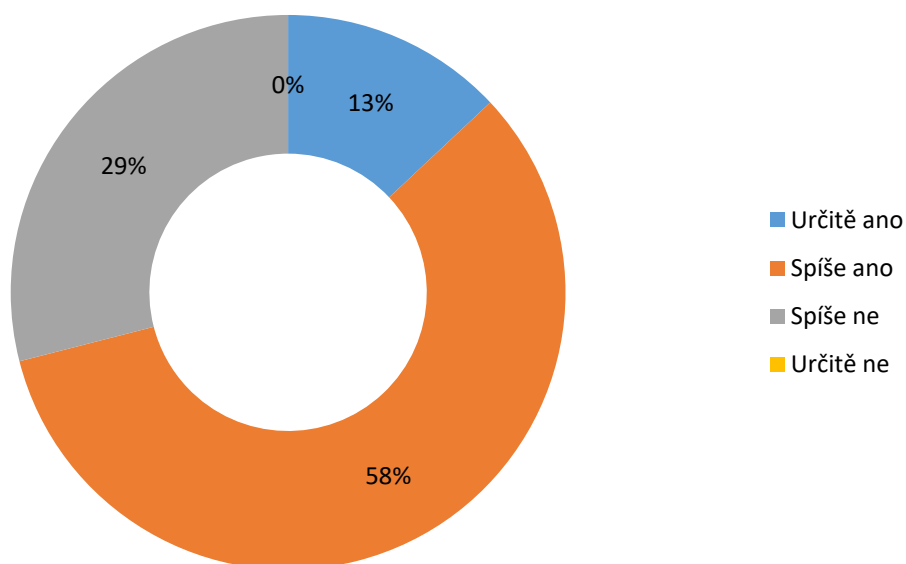
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 8: Myslíte, že Vaše platové ohodnocení odpovídá práci, kterou vykonáváte?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Nejvíce respondentů tj. 18 odpovědělo na otázku spíše ano, 4 respondenti uvedli určitě ano a spíše ne uvedlo 9 respondentů. Určitě ne neodpověděl ani jeden respondent, což je velice pozitivní výsledek.

Graf 8: Spokojenost s platovým ohodnocením respondentů



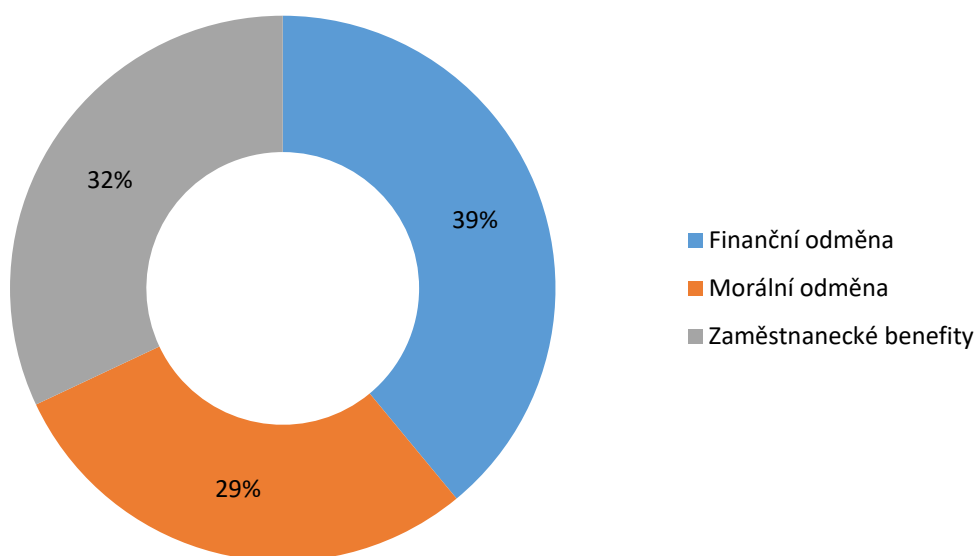
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 9: Co Vás nejvíce motivuje k vyššímu výkonu práce?

- Finanční odměna
- Morální odměna
- Zaměstnanecké benefity

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Tentokrát byly odpovědi celkem vyrovnané. Finanční odměnu odpovědělo 12 respondentů, morální odměnu 9 respondentů a 10 respondentů nejvíce motivují zaměstnanecké benefity.

Graf 9: Motivace respondentů k vyšším výkonům



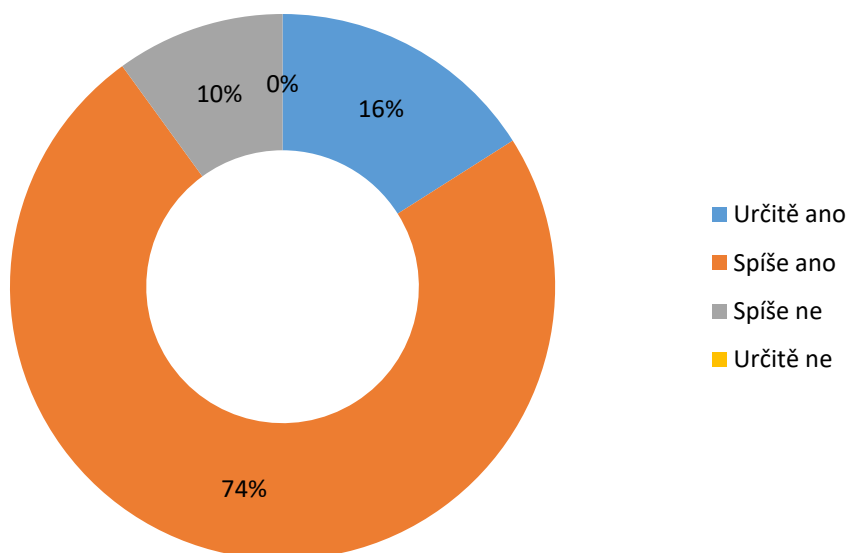
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10: Myslíte, že Vás zaměstnavatel dostatečně informuje o benefitech, které nabízí?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Nejvíce respondentů tj. 23 odpovědělo spíše ano, určitě ano odpovědělo 5 respondentů a spíše ne 3 respondenti. Určitě ne neodpověděl žádný respondent.

Graf 10: Informovanost respondentů o benefitech ze strany zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování

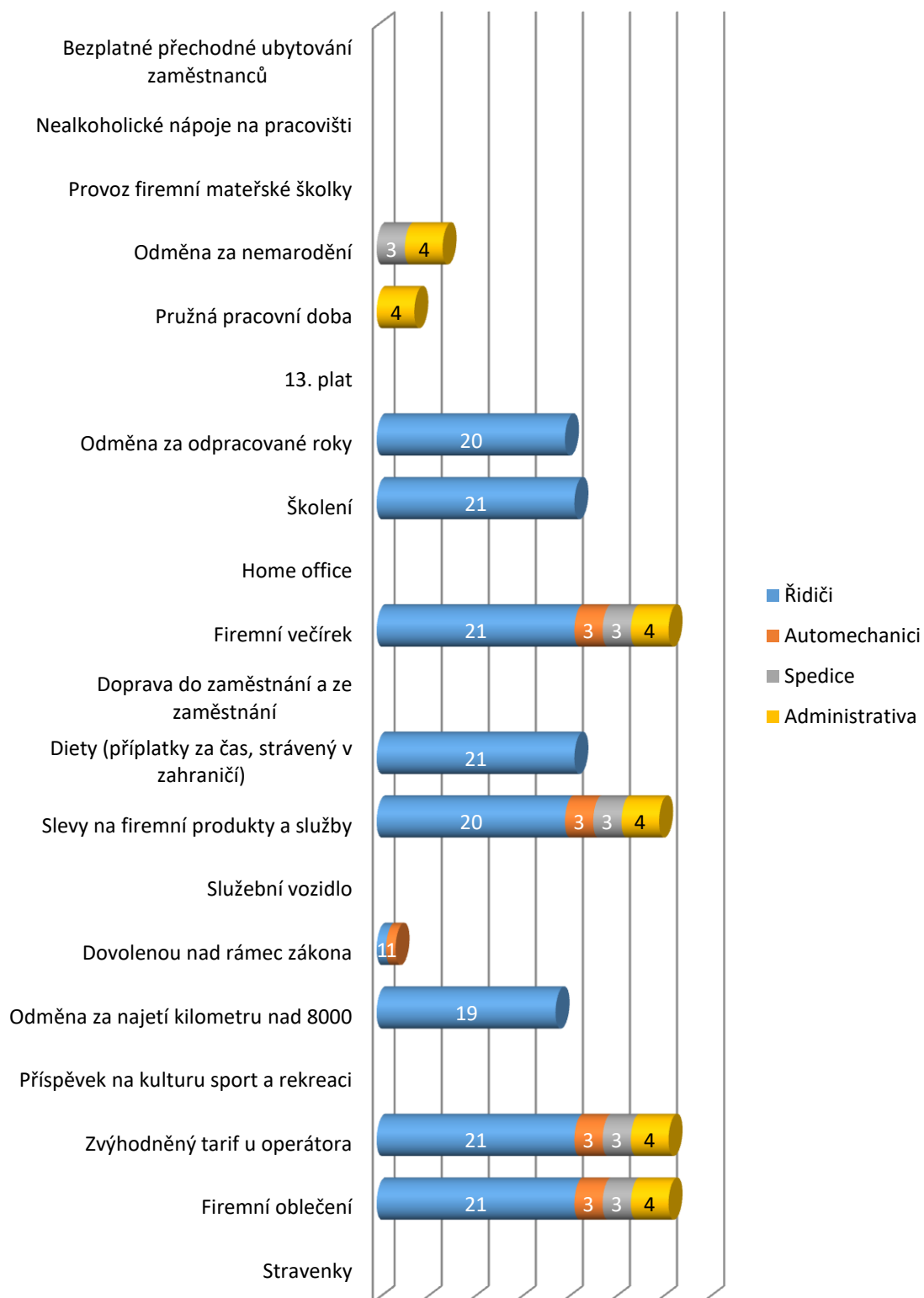
Otázka č. 11: Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje? (označte ty, o kterých víte)

- Stravenky
- Firemní oblečení
- Zvýhodněný tarif u operátora
- Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci
- Odměna za najetí kilometrů nad 8000
- Dovolenu nad rámec zákona
- Služební vozidlo
- Slevy na firemní produkty a služby
- Diety (příplatky za čas, strávený v zahraničí)
- Doprava do zaměstnání a ze zaměstnání
- Firemní večírek
- Home office
- Školení
- Odměna za odpracované roky
- 13. plat
- Pružná pracovní doba
- Odměna za nemarodění
- Provoz firemní mateřské školky
- Nealkoholické nápoje na pracovišti
- Bezplatné přechodné ubytování zaměstnanců

Z 20 možných odpovědí bylo pouze 10 benefitů, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje. Jak je již výše uvedeno, některé benefity jsou pouze pro zaměstnance na určité pracovní pozici, proto jsou od sebe pro lepší přehlednost barevně odlišeny. Cílem této otázky bylo zjistit, jestli zaměstnanci jsou dobře informovaní a znají všechny své benefity, které jim zaměstnavatel poskytuje.

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Z níže uvedeného grafu je zřejmé, že jsou zaměstnanci dobře informovaní o nabízených benefitech. Pouze dva respondenti zvolili odpověď dovolenu nad rámec zákona, kterou ovšem zaměstnavatel neposkytuje. Dále dva respondenti nezvolili odměnu za najetí kilometrů nad 8000 a jeden respondent odměnu za odpracované roky a slevu na firemní produkty i přesto, že všichni na tyto benefity mají nárok.

Graf 11: Povědomí respondentů o poskytovaných benefitech

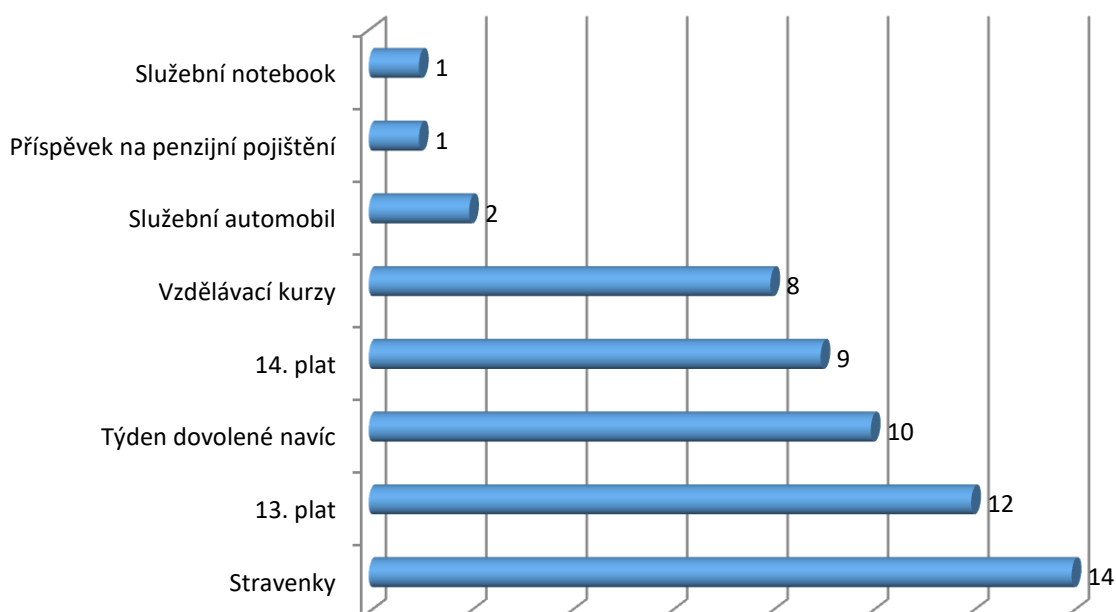


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 12: Je nějaký benefit, který Váš zaměstnavatel neposkytuje a měl/a byste o něj zájem? Uveďte ho zde:

Tato otázka byla formulovaná jako otevřená, aby každý z respondentů mohl vyjádřit svůj názor. Celkem na tuto otázku odpovědělo 27 respondentů. Každý respondent uvedl průměrně 3 odpovědi. V dotazníku se objevilo pár návrhů na benefit, který zaměstnavatel již poskytuje, tyto odpovědi nebyly započteny.

Graf 12: Návrhy respondentů na nové benefity



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 13: Je naopak nějaký benefit, který Váš zaměstnavatel poskytuje a přijde Vám zbytečný? Uveďte ho zde:

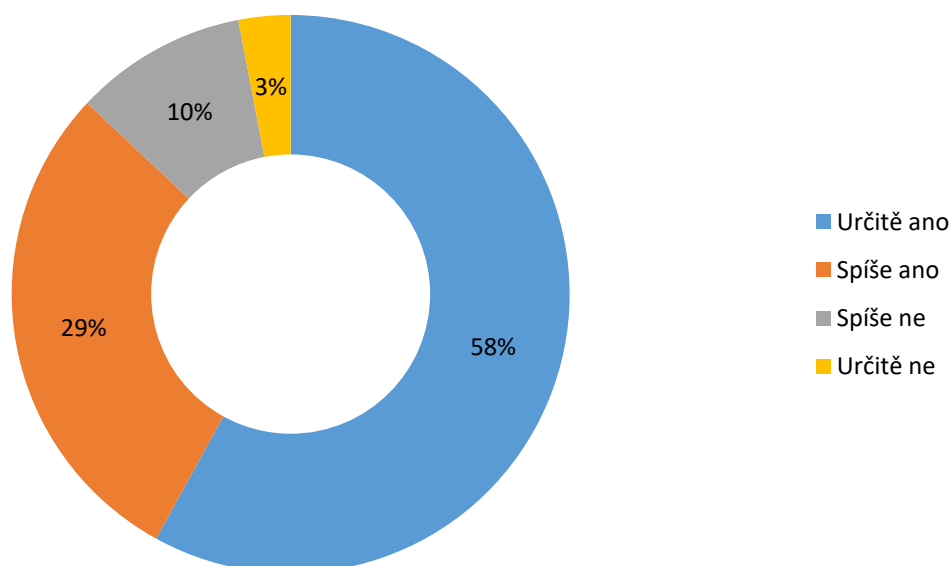
I tato otázka je záměrně formulována jako otevřená, protože jejím cílem bylo zjistit, jaké poskytované benefity jsou pro zaměstnance zbytečné. Na otázku odpovědělo pouze 7 respondentů, přičemž 90% odpovědí, byly benefity, které zaměstnavatel neposkytuje a proto do dotazníku nebyly zahrnuty. Pouze dva respondenti odpověděli benefit, který zaměstnavatel poskytuje, tj. slevy na firemní produkty a služby. Protože je u této otázky pouze jedna odpověď, nebyl zde vytvořen graf.

Otázka č. 14: V případě, že by Vám zaměstnavatel nabídl jazykový kurz, využít/a byste ho?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Určitě ano odpovědělo 18 respondentů, spíše ano 9 respondentů, spíše ne 3 respondenti a určitě ne odpověděl pouze 1 respondent. Z průzkumu je patrné, že o jazykový kurz by byl ve firmě MILOŠ JORDÁN, s.r.o. velký zájem.

Graf 13: Zájem respondentů o jazykový kurz



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 15: Víte, že některé benefity jsou pro Vás a pro Vašeho zaměstnavatele daňově výhodné?

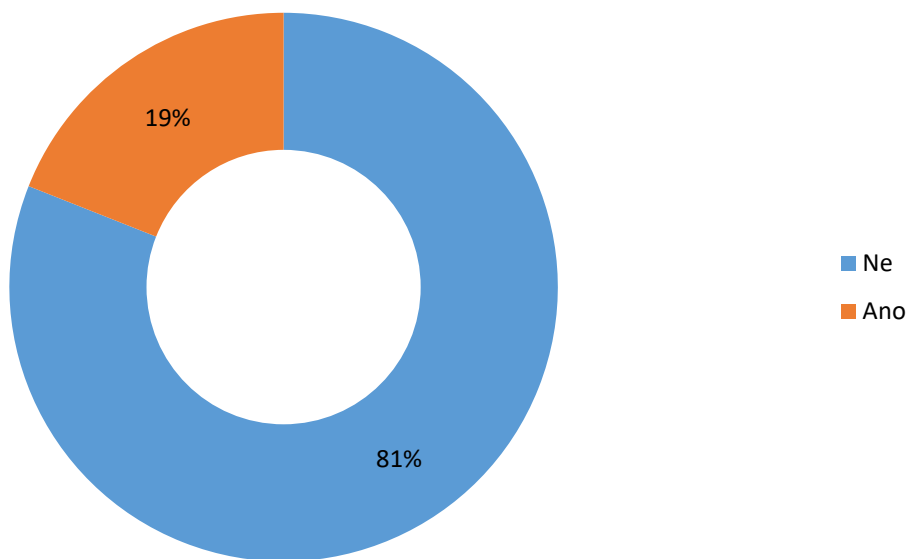
- Ne
- Ano (pokud víte jaké, vyjmenujte je)

Na otázku odpovědělo 31 respondentů. Odpověď ano, zvolilo 6 respondentů, z nich 2 neuvedli žádný benefit, zbytek respondentů uvedlo správně možnost firemního oblečení a školení pro řidiče. Zbylých 25 respondentů si nemyslí, že jsou benefity daňově výhodné.

Firemní oblečení je pro zaměstnance nepeněžní příjem, který není předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj (náklad).

Co se týče školení určeného pro řidiče, jedná se z pohledu zaměstnance o nepeněžní plnění, které je osvobozeno od daně ze závislé činnosti. Školení souvisí s předmětem činnosti podnikatele, a jelikož se jedná o nepeněžní plnění, jde na straně zaměstnavatele také o daňově uznatelný výdaj (náklad).

Graf 14: Postoj respondentů, zda vědí o daňové výhodnosti benefitů



Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Návrh řešení na základě dotazníkového průzkumu

Firma MILOŠ JORDÁN, s.r.o. je dopravní společnost, která nabízí své služby převážně v zahraničí. Nejčastěji se jedná o sousední Rakousko a Německo. Všichni zaměstnanci proto musí ovládat alespoň jeden cizí jazyk pro lepší domluvu se zákazníkem. Z tohoto důvodu byla v dotazníkovém šetření otázka, jestli by měli zaměstnanci zájem o jazykový kurz uvedena samostatně pod číslem 14. Podle očekávání se setkala s pozitivním ohlasem a bude následně podrobněji specifikována.

Za účelem užšího rozboru informací, získaných vyhodnocením dotazníků, bylo provedeno porovnání respondentů z otázky číslo 14 na základě kritérií z otázek 1 až 5. Podíly odpovědí jsou srovnány formou tabulky. Pro lepší orientaci, jsou nejpočetnější odpovědi respondentů zvýrazněny zeleně.

Pohlaví

Prvním zvoleným kritériem bylo pochopitelně pohlaví respondenta. Vypovídající schopnost tohoto kritéria je citelně snižena faktem, že většinu respondentů tvořili muži (89%). I přesto je z níže uvedené tabulky patrné, že větší zájem se vyskytoval u mužů, kde nejpočetnější skupina, tedy 17 mužů, odpověděli určitě ano. U žen je to odpověď spíše ano, kterou zvolily ženy dvě. Oba výsledky jsou ovšem velmi pozitivní.

Tabulka 4: Jazykový kurz - pohlaví

V případě, že by Vám zaměstnavatel nabídl jazykový kurz, využít/a byste ho?				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
MUŽI	63%	26%	7%	4%
ŽENY	25%	50%	25%	0%

Zdroj: vlastní zpracování

Věková kategorie

Kritérium věkové kategorie ukázalo, že s narůstajícím věkem roste i zájem o jazykové kurzy. Ve věku do 25 let je vypovídající hodnota výrazně zkreslená, protože jí reprezentoval pouze jeden zaměstnanec, který odpověděl spíše ano. V rozmezí od 26 – 35 let byly dva respondenti, z nichž jeden odpověděl určitě ano a druhý spíše ne. V kategorii 36 – 45 je nejpočetnější skupina, tedy 3 respondenti, kteří odpověděli určitě ano. Největší skupinou jsou zaměstnanci nad 46 let, kde z 22 lidí odpovědělo určitě ano 14 respondentů.

Tabulka 5: Jazykový kurz – věková kategorie

V případě, že by Vám zaměstnavatel nabídl jazykový kurz, využil/a byste ho?				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Do 25 let	0%	100%	0%	0%
26 – 35	50%	0%	50%	0%
36 – 45	50%	33%	17%	0%
Nad 46 let	63%	27%	5%	5%

Zdroj: vlastní zpracování

Vzdělání

Kritérium, které porovnávalo dosažené vzdělání tázaných respondentů, ukázalo, že zaměstnanci se základním a vysokoškolským vzděláním odpovídali nejčastěji spíše ano. U základního vzdělání se to týkalo dvou respondentů a u vysokoškolského taktéž dvou respondentů. Co se týče zaměstnanců, kteří jsou vyučeni v oboru nebo mají střední školu zakončenou maturitní zkouškou, byla nejpočetnější odpověď určitě ano. U zaměstnanců, kteří jsou vyučeni v oboru, je to 14 respondentů a u zaměstnanců, kteří mají střední školu s maturitou, se jedná o 4 respondenty. Vyššího odborného vzdělání nedosáhl ani jeden ze zaměstnanců, proto v tabulce nebyl uveden.

Tabulka 6: Jazykový kurz - vzdělání

V případě, že by Vám zaměstnavatel nabídl jazykový kurz, využil/a byste ho?				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Základní	0%	50%	25%	25%
Vyučen/a v oboru	78%	16%	6%	0%
Střední s maturitou	67%	33%	0%	0%
Vysokoškolské	0%	67%	33%	0%

Zdroj: vlastní zpracování

Doba, po kterou zaměstnanec pracuje ve firmě

Kritérium, které porovnávalo dobu, po kterou zaměstnanec pracuje ve firmě, přineslo velmi pozitivní výsledek. S jistotou se dá říct, že o jazykový kurz je ve firmě MILOŠ JORDÁN, s.r.o. veliký zájem bez ohledu na to, jak dlouho zaměstnanec ve firmě pracuje. Ve všech kategoriích byla nejpočetnější odpověď určitě ano. Pouze u zaměstnanců pracujících ve firmě 6 – 9 let byla shoda u prvních dvou příček, kde určitě ano a spíše ano odpověděli pokaždé dva respondenti. V rozmezí 1 – 5 let odpověděli 3 respondenti určitě ano a u zaměstnanců pracujících ve firmě 10 let a více odpovědělo určitě ano 13 respondentů. Méně jak 1 rok neodpověděl žádný zaměstnanec, proto v tabulce nebyl uveden.

Tabulka 7: Jazykový kurz - délka v zaměstnání

V případě, že by Vám zaměstnavatel nabídl jazykový kurz, využít/a byste ho?				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
1 – 5 let	60%	40%	0%	0%
6 – 9 let	40%	40%	20%	0%
10 let a více	62%	24%	9%	5%

Zdroj: vlastní zpracování

Pracovní zařazení

Obdobně jako u kritéria pohlaví, i v případě rozdělení do pracovních pozic respondentů, došlo ke značnému nepoměru mezi velikostí skupin. Řidiči zaujímají 68% z celkového počtu tázaných respondentů. I přesto je zde vidět, že největší zájem o jazykový kurz mají řidiči a zaměstnanci ze spedice, kteří se setkávají se zákazníky, a to buď přes telefon, nebo osobně, a proto potřebují cizí jazyk ovládat. U řidičů se jedná o 15 respondentů a u spedice jsou to dva respondenti, kteří odpověděli určitě ano. Spíše pozitivní názor mají pracovníci z administrativy, kde spíše ano odpověděli dva respondenti. Nejmenší zájem o jazykový kurz mají zaměstnanci pracující na pozici automechanika, kde se objevily pouze odpovědi spíše ne, nebo určitě ne. I přesto je početnější skupina u odpovědi spíše ne, kterou zvolili dva respondenti.

Tabulka 8: Jazykový kurz - pracovní zařazení

V případě, že by Vám zaměstnavatel nabídl jazykový kurz, využít/a byste ho?				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Administrativa	25%	50%	25%	0%
Spedice	67%	33%	0%	0%
Automechanik	0%	0%	67%	33%
Řidič	71%	29%	0%	0%

Zdroj: vlastní zpracování

4.5 Daňová optimalizace vybraného benefitu

Cílem této kapitoly bude ukázat daňové řešení u jazykového kurzu, jak z pohledu zaměstnance, tak i z pohledu zaměstnavatele.

Při zkoumání daňového řešení výdajů na jazykový kurz je důležité vzít v úvahu, zda souvisí nebo nesouvisí s předmětem činnosti podnikatele a zda se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění. Jazykový kurz ve firmě MILOŠ JORDÁN, s.r.o. souvisí s předmětem činnosti podnikatele.

Daňové řešení z pohledu zaměstnance

V případě nepeněžního plnění se na straně zaměstnance jedná o plnění, které je osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti.

Pokud bude zaměstnavatel hradit náklady vynaložené na zaměstnance jako peněžní plnění přímo jemu, pak u zaměstnance půjde vždy o zdanitelný peněžní příjem, který bude připočten ke zdanitelné mzdě zaměstnance a bude ve vyměřovacím základu pro odvod pojistného na sociálním a zdravotním pojištění.

Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele

Na straně zaměstnavatele se za daňově uznatelný výdaj (náklad) považuje jak peněžní, tak nepeněžní plnění.

4.6 Návrhy a doporučení

Z výsledků, které vyplynuly z dotazníkového šetření, se ukázalo, že většina zaměstnanců je s poskytovanými zaměstnaneckými benefity ve společnosti MILOŠ JORDÁN, s.r.o. vcelku spokojena a žádný z poskytovaných benefitů jim nepřipadá zbytečný. Vypovídá o tom i fakt, že 68% tj. 21 respondentů, pracuje u společnosti více než 10 let. Některé oblasti ovšem mohou být vylepšeny ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity.

Co se týká jazykového kurzu, zaměstnanci firmy MILOŠ JORDÁN, s.r.o. nejčastěji navštěvují sousední Rakousko a Německo, tudíž se nabízí jako nejlepší řešení, poskytovat kurz německého jazyka. Zároveň je nutné brát v úvahu, že všichni zaměstnanci nebudou na stejné jazykové úrovni, proto by bylo dobré, utvořit více skupinek podle pokročilosti zaměstnanců v daném jazyce.

Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.5, z daňového hlediska, vychází nejvýhodněji nepeněžní plnění, a to jak z pohledu zaměstnance, kde je toto plnění osvobozeno, tak z pohledu zaměstnavatele, kde se jedná o daňově uznatelný výdaj (náklad). Pokud by se společnost rozhodla pro poskytování tohoto kurzu, zvolila bych možnost nepeněžního plnění.

Dále by se firma mohla zaměřit na benefity uvedené v grafu 12, ve kterém zaměstnanci uváděli benefity, které firma neposkytuje a oni by o ně měli zájem. Mezi nejpočetnější odpovědi patřily příspěvky na stravenky, 13. a 14. plat, týden dovolené navíc nebo vzdělávací kurzy.

Z dotazníku dále vyplynulo, že zaměstnanci jsou velmi dobře informovaní o benefitech, které společnost nabízí, což potvrzuje graf 11, kde až na pár výjimek všichni označili benefity, na které mají nárok.

Pozitivním faktorem bylo zjištění, že pro mnoho zaměstnanců nehraje důležitou roli pouze finanční odměna, ale motivuje je i morální odměna nebo zaměstnanecké benefity. Naopak negativním faktorem byl fakt, že 81% tj. 25 respondentů nevědělo, jaké benefity jsou pro něj a pro zaměstnavatele daňově výhodné nebo si myslí, že žádné benefity nejsou daňově výhodné.

Došla jsem k názoru, že není nutné měnit celý zavedený systém odměňování, jelikož není nevyhovující, ale dané problematice musí být věnována dostatečná pozornost. Dále doporučuji poslouchat zaměstnanecké názory a případné změny s nimi předem prodiskutovat.

4.7 Shrnutí praktické části

V praktické části se vychází z poznatků části teoretické. Společnost MILOŠ JORDÁN, s.r.o. je zde představena z hlediska charakteristiky společnosti, předmětu podnikání, historie společnosti a rozdělení zaměstnanců.

V práci jsou dále analyzovány konkrétní zaměstnanecké benefity, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům.

Nejrozsáhlejší část práce se věnuje vyhodnocení dotazníkového šetření, které bylo dodáno zaměstnavateli v tištěné podobě, a prostřednictvím vedoucích pracovníků bylo rozdáno všem zaměstnancům. Dotazník obsahoval celkem 15 otázek, z toho 11, kde si zaměstnanci mohli volit z předem nabízených možností, dále 3 otevřené otázky a jedna otázka, kde bylo možné zvolit více odpovědí. Všechny odpovědi jsou graficky znázorněny. Hlavním cílem tohoto průzkumu bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci dobře informovaní o benefitech, které jim zaměstnavatel poskytuje a jestli by neměli zájem i o jiné benefity, popřípadě o které ze současných benefitů již zájem nemají. Ve firmě pracuje celkem 35 zaměstnanců a dotazníkového šetření se zúčastnilo 89%, tj. 31 respondentů.

Podle výsledků dotazníkového šetření, ve kterém dopadl jazykový kurz velmi kladně, byla otázka číslo 14. (V případě, že by Vám zaměstnavatel nabídl jazykový kurz, využít/a byste toho?) blíže specifikována podle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání, doby, po kterou zaměstnanec pracuje ve firmě a pracovního zařazení. Všechny odpovědi byly pro lepší orientaci srovnány formou tabulky a nejpočetnější odpovědi respondentů zvýrazněny zeleně.

V neposlední řadě je u vybraného benefitu ukázáno daňové řešení, jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele.

V závěru práce je vypracováno celkové zhodnocení praktické části s návrhy a doporučením pro zaměstnavatele.

5 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo popsat jednotlivé typy benefitů poskytovaných zaměstnancům, provést analýzu zaměstnaneckých benefitů v konkrétní společnosti, pomocí dotazníkového šetření zjistit spokojenost zaměstnanců s benefity a následně vyhodnotit a navrhnout změny.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce byla věnovaná definici, historii nebo rozdělení benefitů. Významnou část tvořil popis jednotlivých zaměstnaneckých benefitů s jejich daňovým dopadem pro zaměstnance i zaměstnavatele. Práce se také zabývala výhodami a nevýhodami zaměstnaneckých benefitů a na závěr trendům v jejich poskytování.

Náplní praktické části byl výzkum u vybrané společnosti MILOŠ JORDÁN, s.r.o., která vykonává svou činnost v oblasti nákladní automobilové přepravy. K výzkumu byla využita metoda analýzy. Data k jejímu vytvoření byla získána pomocí dotazníkového šetření mezi zaměstnanci. Z jejich výsledků lze odvodit, že zaměstnanci dávají nabízeným zaměstnaneckým výhodám velkou váhu a berou jejich poskytování jako samozřejmost. Zároveň je většina zaměstnanců s aktuálními benefity spokojena. Prostor pro zlepšení je v každé společnosti, proto ani tento podnik není výjimkou.

Doporučení, které by mohlo zlepšit spokojenost u zaměstnanců, se týkalo rozšíření zaměstnaneckých benefitů na základě jednotlivých preferencí zaměstnanců. K jejich rozšíření by společnost mohla využít data získaná z mého dotazníkového šetření. Jazykový kurz jsem uvedla jako nejlepší možnou zaměstnaneckou výhodu, o kterou by zaměstnavatel měl rozšířit svou nabídku. Jednak se při dotazníkovém šetření setkala s pozitivními ohlasy a z daňového hlediska je výhodná jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele je vhodná i z hlediska konkurenceschopnosti, jelikož by měl kvalitnější a kompetentnější zaměstnance. Dále by společnost mohla své benefity rozšířit například o ty, které byly u zaměstnanců taktéž velmi oblíbené, jednalo se o příspěvek na stravenky, 13. a 14 plat nebo dovolené nad rámec zákona.

Na závěr bych chtěla připomenout myšlenku, že zaměstnanci jsou jedním z nejdůležitějších zdrojů, které podnik má oproti konkurenci. Společnost by si proto měla uvědomit, že péče o své zaměstnance slouží jako prostředek motivace k lepším pracovním výkonům. Jedná se sice o dlouhodobou investici, ale časem se vynaložené peněžní prostředky na péči o zaměstnance vrátí a zhodnotí.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, Michael, 2009. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

BAŤA, 2020. cNaše historie. In: *Baťa* [online]. Zlín: Baťa [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: <https://www.bata.cz/stranka/historie>

BLÁHA, Jiří, Aleš MATEICIUC a Zdeňka KAŇÁKOVÁ, 2005. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: CP Books, 284 s. ISBN 80-251-0374-9.

DĚRGEL, Martin, 2016. Dary zaměstnancům z pohledu daňového. In: *du.cz* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, 25. 1. 2016 [cit. 2020-11-15]. Dostupné z: https://www.du.cz/33/dary-zamestnancum-z-pohledu-danoveho-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yI3D7CgZBvFKLvcfu-umIOoA/?uri_view_type=19

FINANCE.CZ, 2019. Kdo má dle zákona nejvíc dovolené. In: *finance.cz* [online]. Praha: Mladá fronta, 14. 6. 2019 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/524072-pocet-dni-dovolene/>

HAUZAROVÁ, Michaela, 2017. Zaměstnanecké benefity. In: *portál.POHODA.cz* [online]. Jihlava: STORMWARE, 2. 10. 2017 [cit. 2020-11-23]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/jak-na-firemni-benefity-aby-uspokojovaly-zamestnance>

LANDWEHRMANN, Tereza, 2018. Je ti nevolno? Vezmi si volno. Aneb sick days. In: *epravo.cz* [online]. Praha: epravo.cz, 22. 2. 2018 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-ti-nevolno-vezmi-si-volno-aneb-sick-days-107145.html>

MACHÁČEK, Ivan, 2010. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

MARKOVÁ, Hana, 2020. *Daňové zákony 2020*. 31.vyd. Praha: GRADA, 296 s. ISBN 978-80-271-1333-0.

MERITUM, 2011. *Personalistika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 1008 s. ISBN 978-807357-627-1.

PELC, Vladimír, 2009. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 1. vyd. Praha: Linde, 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů, 2019. In: *TREXIMA* [online]. Zlín: TREXIMA, [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/aktualita/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-benefitu>

VANAHN, Janis, 2017. History of Employee Benefits – Where did it all begin? In: *The Business warriors* [online]. 5. 4. 2017 [cit. 2020-11-04]. Available at: <http://the-business-warriors.com/2017/04/history-of-employee-benefits-where-did-it-all-begin/>

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoníku práce. In: *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: AION CS [cit. 2020-11-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast6>

7 SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Tabulka 1: Složky celkové odměny	12
Tabulka 2: Systém odměňování	12
Tabulka 3: Daňové řešení darů u zaměstnance	20
Tabulka 4: Jazykový kurz - pohlaví	46
Tabulka 5: Jazykový kurz – věková kategorie	47
Tabulka 6: Jazykový kurz - vzdělání	47
Tabulka 7: Jazykový kurz - délka v zaměstnání	48
Tabulka 8: Jazykový kurz - pracovní zařazení	48
Obrázek 1: Žebříček zaměstnaneckých benefitů poskytovaných v roce 2019	15
Obrázek 2: LOGO firmy MILOŠ JORDÁN, s.r.o.	28
Graf 1: Pohlaví respondentů	31
Graf 2: Věk respondentů	32
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	33
Graf 4: Doba působení ve společnosti	34
Graf 5: Pracovní zařazení respondentů	35
Graf 6: Spokojenost respondentů s benefity	36
Graf 7: Samozřejmost poskytování zaměstnaneckých výhod podle respondentů	37
Graf 8: Spokojenost s platovým ohodnocením respondentů	38
Graf 9: Motivace respondentů k vyšším výkonům	39
Graf 10: Informovanost respondentů o benefitech ze strany zaměstnavatele	40
Graf 11: Povědomí respondentů o poskytovaných benefitech	42
Graf 12: Návrhy respondentů na nové benefity	43
Graf 13: Zájem respondentů o jazykový kurz	44
Graf 14: Postoj respondentů, zda vědí o daňové výhodnosti benefitů	45

8 SEZNAM ZKRATEK

FKSP fond kulturních a sociálních potřeb

ZDP zákon o daních z příjmu

9 PŘÍLOHY

Příloha I: Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Jana Valová a jsem studentkou třetího ročníku SVŠE Znojmo. Ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění krátkého dotazníku. Dotazník je anonymní a získané informace budou sloužit pouze pro účely mé bakalářské práce, která má téma „Zaměstnanecké benefity“. Předem děkuji za Váš čas a ochotu při vyplňování dotazníku.

1. Pohlaví?

- Muž
- Žena

2. Věk?

- Do 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- Nad 46 let

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je?

- Základní
- Vyučen/a v oboru
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

4. Jak dlouho pracujete u této společnosti?

- Méně než rok
- 1 – 5 let
- 6 – 9 let
- 10 let a více

5. Jaká je Vaše pozice ve společnosti?

- Administrativa
- Spedice
- Automechanik
- Řidič

6. Jste spokojen/a s nabídkou benefitů, které zaměstnavatel poskytuje?

- Ano
- Ne

7. Berete poskytování zaměstnaneckých výhod jako samozřejmost?
- Určitě ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Určitě ne
8. Myslíte, že Vaše platové ohodnocení odpovídá práci, kterou vykonáváte?
- Určitě ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Určitě ne
9. Co Vás nejvíce motivuje k vyššímu výkonu práce?
- Finanční odměna
 - Morální odměna
 - Zaměstnanecké benefity
10. Myslíte, že Vás zaměstnavatel dostatečně informuje o benefitech, které nabízí?
- Určitě ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Určitě ne
11. Jaké zaměstnanecké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje? (označte ty, o kterých víte)
- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Stravenky | <input type="radio"/> Školení |
| <input type="radio"/> Firemní oblečení | <input type="radio"/> Odměna za odpracované roky |
| <input type="radio"/> Zvýhodněný tarif u operátora | <input type="radio"/> 13. plat |
| <input type="radio"/> Příspěvek na kulturu, sport a rekreaci | <input type="radio"/> Pružná pracovní doba |
| <input type="radio"/> Odměna za najetí kilometrů nad 8000 | <input type="radio"/> Odměna za nemarodění |
| <input type="radio"/> Dovolenu nad rámec zákona | <input type="radio"/> Provoz firemní mateřské školky |
| <input type="radio"/> Služební vozidlo | <input type="radio"/> Nealkoholické nápoje na pracovišti |
| <input type="radio"/> Slevy na firemní produkty a služby | <input type="radio"/> Bezplatné přechodné ubytování zaměstnanců |
| <input type="radio"/> Diety (příplatky za čas, strávený v zahraničí) | |
| <input type="radio"/> Doprava do zaměstnání a ze zaměstnání | |
| <input type="radio"/> Firemní večírek | |
| <input type="radio"/> Home office | |

12. Je nějaký benefit, který Váš zaměstnavatel neposkytuje a měl/a byste o něj zájem?

Uveďte ho zde:

.....
.....

13. Je naopak nějaký benefit, který Váš zaměstnavatel poskytuje a přijde Vám zbytečný?

Uveďte ho zde:

.....
.....

14. V případě, že by Vám zaměstnavatel nabídl jazykový kurz, využil/a byste toho?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

15. Víte, že některé benefity jsou pro Vás a pro Vašeho zaměstnavatele daňově výhodné?

- Ne
- Ano (pokud víte jaké, vyjmenujte je)

.....
.....